

変わります!!



特定社会保険労務士
キャリアコンサルタント
産業カウンセラー
比嘉 正人氏

働き方改革の目指すもの

「働き方改革」は、働く人が個々の事情に応じた多様で柔軟な働き方を、自分で「選択」できるようにするための改革です。

それは、日本が直面する「少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少」、「働く人のニーズの多様化」などの課題に対応し、生産性を高めるために新たな設備投資やBPR（ビジネス・プロセス・リエンジニアリング）などのイノベーションを図ることと同じように、働く人の就業機会の拡大や意欲・能力を存分に発揮できる環境をつくることが重要になっているからです。

働く人の置かれた個々の事情に応じ、多様な働き方を選択できる社会を実現し、成長と分配の好循環を構築することで、働く人一人ひとりがより働きやすく、明るい将来の展望を持てるようにすることを目指しています。

どうしてそのようなことが必要になるのでしょうか。例えば、国際的な視点で見た日本の労働生産性について考えてみましょう。

米国のある調査会社が世界139か国の企業の従業員のエンゲージメント（仕事への熱意度）を調査したところ、「熱

意あふれる社員」の割合は、米国が32%なのに対し、日本はわずか6%に過ぎず、調査した139か国のなかで132位と最下位級でした。しかも日本は「やる気のない社員」が70%に達していたということでした。

日本では、バブル崩壊以降の経済低迷で、長く働いても賃金が上がるとは限らなくなり、士気は上がりづらい状況にあります。企業の生産性を高めるには、社員のモチベーションを高めることが急務であると言えます。

あらためて「働き方改革」のポイントを見てみると、①長時間労働の是正、②多様で柔軟な働き方、③公正な待遇へ改善（同一労働・同一賃金）、④従業員の健康確保（産業医・産業保健機能の強化）等が求められています。

働き方改革関連法に違反すると?

企業にとって、事業を運営するうえで気になる点は、「罰則が伴う」ことです。これまで通達や基準レベルでの取り決めが、法律に格上げされることになり、当然法律違反は罰則が適用されます。

営業車を運転中、携帯電話を使用すると6,000円の反則金が課されます。

これは道路交通法で、運転中は携帯を使用してはならないと決めているからで、法律違反ですから当然です。また、法律は「知らなかった」ことは通用しません。

労働法でもすぐに罰則が適用されるか気がなる場所ですが、昨年12月に厚生労働省から公開された年休に関する詳細資料のQ&Aによると、「労働基準監督署の監督指導において、法律違反が認められた場合は、原則としてその是正に向けて丁寧な指導し、改善を図っていただく」としています。

まだ前例はないので明確に言えませんが是正指導ののち、改善の見込みがないとみなした場合に罰則適用となるものと思われまます。これまでの労働行政の指導の流れは変わらないでしょう。

中小企業・小規模事業者の働き方改革

経営者の方や人事・労務管理を担当している方にとっては、前述した課題への対応が人材を確保し企業経営を維持するという大きな経営問題であるという認識はある一方で、その具体的な対応についてははつきりとしたイメージがつかみにくく、「何をすればいいのかわからない」「コストがかかるのでは」「そんな余裕は

「働き方」が

「ない」という悩みの種になっています。「働き方改革」が「働かない改革」にならないか？悩みは尽きないと思います。

「働きやすさ」「働きがい」は人それぞれですが、「働き方改革」で最も大切なことは「人を大切にする」職場にすることです。言い換えれば適切な労務管理を行うことです。

したがって、複雑な人事制度設計であったり、莫大な金額の設備投資のようなハードルはなく、働く人が安心していきいきと働くことができる職場環境を確保するための工夫を行うこと。つまり「人を大切にする職場」「魅力ある職場」づくりに取り組むことが「働き方改革」へ適切に対応することにつながります。

職場環境の改善などの「魅力ある職場づくり」が人手不足解消につながることから、人手不足感が強い中小企業・小規模事業者においては、生産性向上に加え、「働き方改革」による魅力ある職場づくりが重要です。取り組みに当たっては、「意識の共有がしやすい」など、中小企業・小規模事業者だからこそその強みもあります。「魅力ある職場づくり」↓「人材の確保」↓「業績の向上」↓「利益増」の好循環をつくるため、「働き方改革」により魅力ある職場づくりを目指しましょう。

「働き方改革」を推進するための法律

主要改正事項と施行スケジュール

① 労働基準法（改正事項と改正時期）

- フレックスタイム制の清算期間の上限を最長3ヶ月まで延長…（2019年4月1日）
- 時間外労働の上限規制の見直し：労使協定の上限（月100時間未満、年720時間以下）実労働の上限（月100時間未満、平均80時間未満）…（大企業：2019年4月1日・中小企業：2020年4月1日）
- 割増賃金率（月60時間超50%）に関する中小企業猶予措置…（中小企業：2023年4月1日）
- 使用者からの年次有給休暇の時季指定義務…（2019年4月1日）

② 労働時間等の設定の改善に関する特別措置法（改正事項と改正時期）

- 勤務時間インターバルの普及促進（努力義務）…（2019年4月1日）

③ 安全衛生法（改正事項と改正時期）

- 産業医・産業保険機能の評価
産業医へ労働者の労働時間に関する情報などの提供義務、タイムカードによる記録、パソコンなどの電子機器使用時間（ログインログアウトまでの時間）の記録等客観的方法での管理等適切な方法により労働時間の状況を把握義務付け…（2019年4月1日）

④ 労働契約法・パートタイム労働法（改正事項と改正時期）

- 「同一労働同一賃金」正社員と、「パート」「有期契約」の不合理な待遇差の禁止…（大企業：2020年4月1日・中小企業：2021年4月1日）