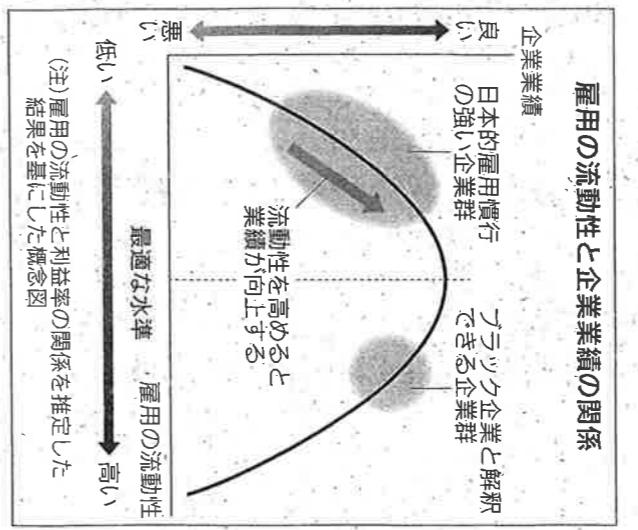


働き方改革 残された課題 下

働き方への規制は強すぎると企業の競争力低下を招くが、弱すぎると労働者の健康が悪化する。そこで今回の働き方改革は、日本経済が直面する環境変化に合わせて、より柔軟な規制を目指すものである。一方で、高齢化による人手不足や技術革新によって生じた環境変化に対応するため、多様な人材が活躍できるよう、働き方改革を発揮し、それが適正に評価されるべきである。一方で、労働時間の上限規制が緩和されたことは、企業に頼るのではなく、在宅勤務やテレワークによる効率化が実現され、社会全体の生産性が向上する可能性がある。しかし、一方で、労働時間の上限規制が緩和されると、労働者の休息時間が減少する可能性がある。そのため、労働時間の上限規制が緩和された場合、労働者の休息時間確保をどのように実現するかが課題となる。また、労働時間の上限規制が緩和されると、労働者の休息時間が減少する可能性がある。そのため、労働時間の上限規制が緩和された場合、労働者の休息時間確保をどのように実現するかが課題となる。

働き方改革残業時間当たり



だ。筆者らの研究では、日本一時間当たりGDPは主要な時間組合を継続的に促すため、労働時間が生産性向上の中長期的目標を達成した。一方で、GDPを総労働時間で割った経済労力開発機構の核算によると、日本の国内総生産(GDP)は、日本の労働時間で割った場合、最も大きな課題たる指標である。この点は残念ながら企業や労働者に委ねられており、企業の生産性を高めることによる改善が、労働時間規制の適用を受けない労働時間の削減を強いるなど、結果的に位置づけられる「マイターバル勤務制度」があり、長時間労働の是正はそこを通じて生産性を高めるにいたり、これが短い周期でも講じられるべきだ。

雇用流動化、企業にも利益

効率的な長時間労働を是正して、上院議院内でおこなわれた生産性を高めるべきだ。しかし、職場や企業の特性に応じては、依然として様々な方法で労働時間が長時間化され、これが生産性を低下させる要因になっている。したがって、これは、ただ非効率な長時間労働によるものではない。政府が法規制などで一律に是正できるものではない。このため企業や労働者に対する地道な働き方改革が重要になる。運動の労働時間も含めなれば、例に舉げると、勤務時間が短い間に仕事の量や人材マネジメント、組織風土を丹念に見直す作業が必要だ。



山本勲
慶応義塾

現大でほのけにのみるに、たゞどがら、勵へが豊かを実感する。企業の競争力を維持しながら、あるといふも明らかになつてゐる。この長時間労働には付加価値が前進十分向上

- 流動性高めれば時間当たり生産性は向上
 - 日や週など短い周期での対応策は不十分
 - 労働時間の上限規制の強化は大きな前進

經言

「今年も年末が近づき、残業続きで疲れています」。知り合いの営業マンの話を聞いて、探偵の深津明日香は首をかしげた。「日本は長時間労働が問題といわれるけど、解決しないのはなぜだろう」。明日香は早速、師走の街へ調査に乗り出した。

残業なぜ減らない

エフ

探偵団



上司の姿勢次第

▼ライフぐるしトコトコ探偵団

電子版にバッタナント

ん」と鶴さん。

「働く側は残業をどう考えているのかな」。明日香がリクルート本社を訪ねると、同社のほか日産自動車、三井住友銀行など7社が営業職の女性活躍に向けた提言を行った。

「政策面で改善できることはあるのかしら」。明日香は6月の成長戦略以降、議論されているホワイトカラー・エグゼンプションを調べた。労働時間の長さと賃金のリンクを切り離す制度か。一方で残業が際限なく増えるのではなく、「もともと法定時間内の労働に対する支払い方は自由です。残業代以外も時間に応じて残業代は負担されるのですよ」。日本では「実際に労働時間の削減につながっているかは、上級職が1日12~13時間働いています」と西夏子さん(29)。ワーマノミクスチームは、営業職を除く会社員は平均で月13~2時間、残業代が支払われない「サービス残業」をしていました。日本の残業代割増率は現在25%(月60時間以上は50%)。「残業代をちゃんと支払うように指導したり、残業の割増率を引き上げたりすれば労働時間が減るのです」。

明日香は再び街に出た。慶應義塾大学教授の鶴光太郎さん(54)に尋ねると、「企業にとって残業代は人員整理コストに比べれば大した負担ではないんですよ」。日本では「仕事量が減ったときに社員を簡単に解雇しない代わりに、仕事量が増えたときも新規に雇用する」と西夏子さんは増えてしまったかもしれません。そこで残業が常態化している職場も多い。「割増率を高める」と労働者側に金銭的インセンティブが働いて、むしろ残業は増えてしまうかもしれません。

「結婚・出産を通じても営業時間を続けられるかどうか、長労働時間が不安や離職につながっています」と西夏子さん。同チームは、①マネジメント層の評価項目に売上達成率だけでではなく労働時間も入れ、②業績に結びつかない労働削減率も入れる、などと「」を挟んだ。

「強制的に社員を早く帰らせることが重要みたいですね」。明日香が所長に報告すると、「よし、今日はノー残業で飲みに行くぞ」。所長夫人の円子が「それも若い人には残業みたいなものね」とチクリ。

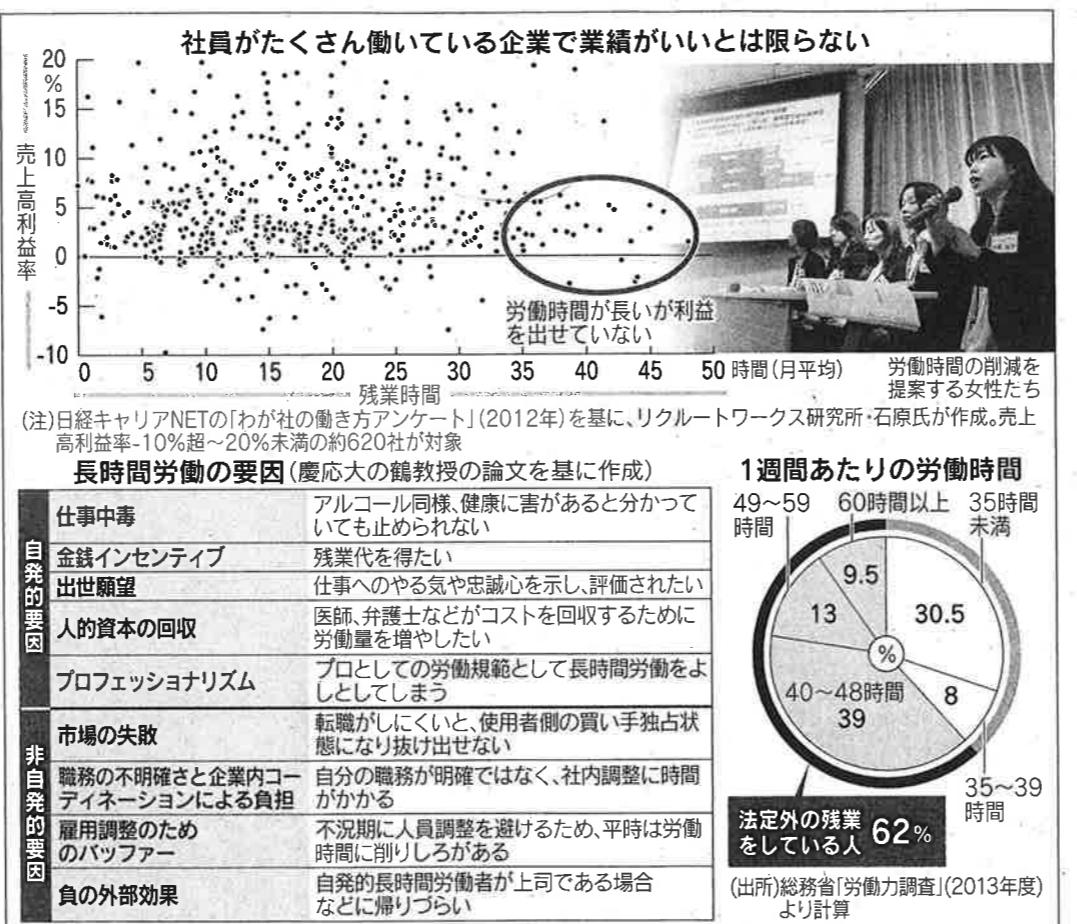
明日香はまず、残業をする人がどれくらいいるのか総務省のデータを調べた。1週間の労働時間を見ると働く人の62%が法定外の残業をしているのでは」。明日香が一橋大学准教授の白井恵美子さんを訪ねると、「経済学でいう完全競争のもとでは、労働者は労働と余暇の組み合わせを選ぶことができる。働きたい時間とそれに対する対価のマッチングが実現するはずですが、現実はそうなっていません」。

米国の弁護士事務所の研究で、働き手の能力が観察できることで、働きたい時間とそれに対する対価のマッチングが実現するはずですが、現実はそうなっていません」。

「残業代ももらえるし、仕事が好きでやっている人も多いのでは」。明日香が一橋大学准教授の白井恵美子さんを訪ねると、「経済学でいう完全競争のもとでは、労働者は労働と余暇の組み合わせを選ぶことができる。働きたい時間とそれに対する対価のマッチングが実現するはずですが、現実はそうなっていません」。

「残業代ももらえるし、仕事が好きでやっている人も多いのでは」。明日香が一橋大学准教授の白井恵美子さんを訪ねると、「経済学でいう完全競争のもとでは、労働者は労働と余暇の組み合わせを選ぶことができる。働きたい時間とそれに対する対価のマッチングが実現するはずですが、現実はそうなっていません」。

「やる気」示す意識過剰に



厳格な時間規制も必要

明日香が事務所に戻ると、所長が「先月は残業代が膨らんだ」と頭を抱えていた。

「経営者にも残業代は負担合い残業につながる。『日本で長く残業をしていた人が労働時間が少ない国に転勤した場合、労働時間が減ったとの調査結果が出ています』

長が「先月は残業代が膨らんだ」と頭を抱えていた。

「経営者にも残業代は負担合い残業につながる。『日本で長く残業をしていた人が労働時間が少ない国に転勤した場合、労働時間が減ったとの調査結果が出ています』

長が「先月は残業代が膨らんだ」と頭を抱えていた。

「経営者にも残業代は負担合い残業につながる。『日本で長く残業をしていた人が労働時間が少ない国に転勤した場合、労働時間が減ったとの調査結果が出ています』

長が「先月は残業代が膨らんだ」と頭を抱えていた。

「経営者にも残業代は負担合い残業につながる。『日本で長く残業をしていた人が労働時間が少ない国に転勤した場合、労働時間が減ったとの調査結果が出ています』

明日香は「日本特有の要因はあるかな」。労働政策研究・研修機構の浜口桂一郎さん(56)を訪ねると、「欧州連合(EU)では1日ごとに休息時間が規定されています。日本は組合と会社の間で労使協定が結ばれていますが、無理に時間外労働が許されません」。欧州の組合は産業別で組織されているのに対し、日本は企業別で、業績次第で強い主張ができる面もある。「日本企業はチームで作業をしたりしくいという性格もある

明日香は「日本特有の要因はあるかな」。労働政策研究・研修機構の浜口桂一郎さん(56)を訪ねると、「欧州連合(EU)では1日ごとに休息時間が規定されています。日本は組合と会社の間で労使協定が結ばれていますが、無理に時間外労働が許されません」。欧州の組合は産業別で組織されているのに対し、日本は企業別で、業績次第で強い主張ができる面もある。「日本企業はチームで作業をしたりしくいという性格もある

残業と業績に相関みられず

残業が多いとどんな問題が起るのか。慶心義塾大学の山本勲教授は「サービス残業を中心とする労働時間の長さがメンタルヘルスに影響を及ぼす」と指摘する。勤務中に生産効率が低下するだけではなく、遅刻・早退や欠勤の増加、休職で勤務時間が減少することで企業にとって損失が膨らむ。残業が常態化した長時間労働の職場では、子育て中や親の介護が必要な社員が活躍できることもつながらる。企業側には残業を減らすことでも懸念する向きもあるだろう。ただ、日経キャリアNETのデータ

を基にした分析では、労働時間と売上高利益率に相関はみられない。

SKでは11年の合併を機に当時の中井戸信英社長が「社員の健康を維持するために残業削減に取り組む」と宣言。残業時間は上高は落ちず、増益も達成し、若手の定着率も上がったという。

リクルートワークス研究所の石原直子主任研究員は「長い時間働くと、それ以外の場所から集中力は切れて生産性が低下する。残業ばかりで職場に張り付いていると、それ以外の場所から刺激を得られず、創造性も落ちる」と指摘する。

を基にした分析では、労働時間と売上高利益率に相関はみられない。

SKでは11年の合併を機に当時の中井戸信英社長が「社員の健康を維持するためには残業削減に取り組む」と宣言。残業時間は上高は落ちず、増益も達成し、若手の定着率も上がったという。

リクルートワークス研究所の石原直子主任研究員は「長い時間働くと、それ以外の場所から集中力は切れて生産性が低下する。残業ばかりで職場に張り付いていると、それ以外の場所から刺激を得られず、創造性も落ちる」と指摘する。

有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者といった、非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップ等を促進するため、正社員化、人材育成、待遇改善の取組を実施した事業主に対して助成する制度です。

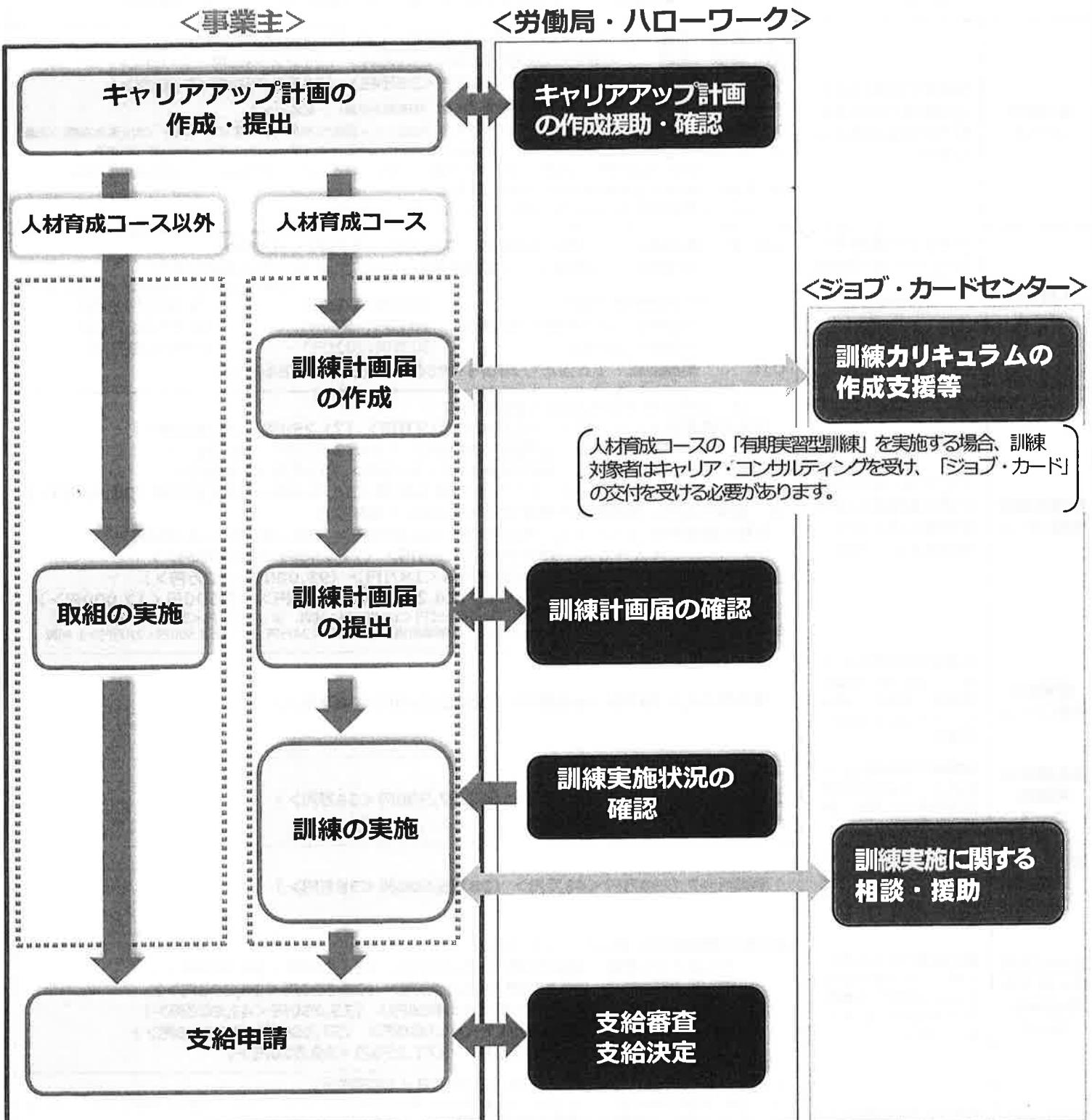
助成内容		助成額 ※<>は生産性の向上が認められる場合の額、()は大企業の額									
正社員化コース	有期契約労働者等を正規雇用労働者等に転換又は直接雇用した場合	<p>① 有期→正規：1人当たり57万円<72万円> (42万7,500円<54万円>) ② 有期→無期：1人当たり28万5,000円<36万円> (21万3,750円<27万円>) ③ 無期→正規：1人当たり28万5,000円<36万円> (21万3,750円<27万円>)</p> <p>※ 正規には「多様な正社員（勤務地・職務限定正社員、短時間正社員）」を含みます。 ※ 派遣労働者を派遣先で正規雇用で直接雇用する場合、①③：1人当たり28万5,000円<36万円> (大企業も同額) 加算 ※ 母子家庭の母等又は父子家庭の父の場合、若者認定事業所における35歳未満の対象労働者を転換等した場合、 ①：1人当たり95,000円<12万円> (大企業も同額)、②③：47,500円<60,000円> (大企業も同額) 加算 ※ 勤務地・職務限定正社員制度を新たに規定した場合、 ①③：1事業所当たり95,000円<12万円> (71,250円<90,000円>) 加算</p>									
人材育成コース	有期契約労働者等に次のいずれかの訓練を実施 ・ 一般職業訓練 (OFF-JT) ・ 有期実習型訓練（「ジョブ・カード」を活用したOFF-JT+OJT）	<p>OFF-JT 賃金助成：1h当たり760円<960円> (475円<600円>) 経費助成：実費助成 ※訓練時間数に応じて1人当たり次の額を限度 <small>(有期実習型訓練後に正規雇用等に転換された場合)</small></p> <table> <tr> <td>100時間未満の場合</td> <td>10万円(7万円)</td> <td>15万円(10万円)</td> </tr> <tr> <td>100時間以上200時間未満の場合</td> <td>20万円(15万円)</td> <td>30万円(20万円)</td> </tr> <tr> <td>200時間以上の場合</td> <td>30万円(20万円)</td> <td>50万円(30万円)</td> </tr> </table> <p>OJT 実施助成：1h当たり760円<960円> (665円<840円>)</p>	100時間未満の場合	10万円(7万円)	15万円(10万円)	100時間以上200時間未満の場合	20万円(15万円)	30万円(20万円)	200時間以上の場合	30万円(20万円)	50万円(30万円)
100時間未満の場合	10万円(7万円)	15万円(10万円)									
100時間以上200時間未満の場合	20万円(15万円)	30万円(20万円)									
200時間以上の場合	30万円(20万円)	50万円(30万円)									
賃金規定等改定コース	全て又は一部の有期契約労働者等の基本給の賃金規定等を、増額改定した場合	<p>① 全ての賃金規定等を2%以上増額改定 対象労働者数が1人～3人：95,000円<12万円> (71,250円<90,000円>) 4人～6人：19万円<24万円> (14万2,500円<18万円>) 7人～10人：28万5,000円<36万円> (19万円<24万円>) 11人～100人：1人当たり28,500円<36,000円> (19,000円<24,000円>)</p> <p>② 雇用形態別、職種別等の賃金規定等を2%以上増額改定 対象労働者数が1人～3人：47,500円<60,000円> (33,250円<42,000円>) 4人～6人：95,000円<12万円> (71,250円<90,000円>) 7人～10人：14万2,500円<18万円> (95,000円<12万円>) 11人～100人：1人当たり14,250円<18,000円> (9,500円<12,000円>)</p> <p>※ 中小企業において3%以上増額した場合、①：14,250円<18,000円>加算、②：7,600円<9,600円>加算 ※ 「職務評価」の手法の活用により実施した場合、1事業所当たり19万円<24万円> (14万2,500円<18万円>) 加算</p>									
健康診断制度コース	有期契約労働者等を対象に「法定外の健康診断制度」を新たに規定し、4人以上に実施した場合	1事業所当たり38万円<48万円> (28万5,000円<36万円>)									
賃金規定等共通化コース	有期契約労働者等と正社員との共通の賃金規定等を新たに規定・適用した場合	1事業所当たり57万円<72万円> (42万7,500円<54万円>)									
諸手当制度共通化コース	有期契約労働者等と正社員との共通の諸手当制度を新たに規定・適用した場合	1事業所当たり38万円<48万円> (28万5,000円<36万円>)									
選択的適用拡大導入時待遇改善コース	選択的適用拡大の導入に伴い、社会保険適用となる有期契約労働者等の賃金の引上げを実施した場合	基本給の増額割合に応じて、1人当たり 3%以上5%未満：19,000円<24,000円> (14,250円<18,000円>) 5%以上7%未満：38,000円<48,000円> (28,500円<36,000円>) 7%以上10%未満：47,500円<60,000円> (33,250円<42,000円>) 10%以上14%未満：76,000円<96,000円> (57,000円<72,000円>) 14%以上：95,000円<12万円> (71,250円<90,000円>)									
短時間労働者労働時間延長コース	有期契約労働者等の週所定労働時間を5時間以上延長し、社会保険を適用した場合	1人当たり19万円<24万円> (14万2,500円<18万円>) ※ 上記「賃金規定等改定コース」又は「選択的適用拡大導入時待遇改善コース」と併せ、労働者の手取りが減少しない取組をした場合、1時間以上5時間未満延長でも助成 1時間以上2時間未満：38,000円<48,000円> (28,500円<36,000円>) 2時間以上3時間未満：76,000円<96,000円> (57,000円<72,000円>) 3時間以上4時間未満：11万4,000円<14万4,000円> (85,500円<10万8,000円>) 4時間以上5時間未満：15万2,000円<19万2,000円> (11万4,000円<14万4,000円>)									

- ◆ 生産性の向上が認められる要件については、厚生労働省HP「生産性を向上させた企業は労働関係助成金が割増されます」をご確認ください。
- ◆ すべてのコースにおいて、助成人数や助成額に上限があります。



受給までの流れ

助成金の活用に当たっては、事前に「キャリアアップ計画」(労働組合等の意見を聴いて作成)等を作成し、提出することが必要です。



◆ 詳細なパンフレットは、厚生労働省ホームページに掲載しておりますのでご確認ください。

キャリアアップ助成金

検索

◆ その他の支給要件等もありますので、まずは最寄りの都道府県労働局、ハローワークにお問い合わせください（支給要件を満たさない場合は助成金を受給することができません）。

働き方改革実現会議

議長 安倍晋三 内閣総理大臣
 議長代理 加藤勝信 働き方改革担当大臣
 塩崎恭久 厚生労働大臣
 構成員 麻生太郎 副総理 兼 財務大臣
 菅 義偉 内閣官房長官
 石原伸晃 経済再生担当大臣
 松野博一 文部科学大臣
 世耕弘成 経済産業大臣
 石井啓一 国土交通大臣

(有識者)

生稻晃子 女優
 岩村正彦 東京大学大学院法学政治学研究科教授
 大村功作 全国中小企業団体中央会会長
 岡崎瑞穂 株式会社オーザック専務取締役
 金丸恭文 フューチャー代表取締役会長兼社長グループCEO
 神津里季生 日本労働組合総連合会会長
 榊原定征 日本経済団体連合会会長
 白河桃子 相模女子大学客員教授、少子化ジャーナリスト
 新屋和代 りそなホールディングス執行役 人材サービス部長
 高橋 進 日本総合研究所理事長
 武田洋子 三菱総合研究所政策・経済研究センター副センター長 チーフエコノミスト
 田中弘樹 株式会社イトーヨー力堂 執行役員人事部長
 樋口美雄 慶應義塾大学商学部教授
 水町勇一郎 東京大学社会科学研究所教授
 三村明夫 日本商工会議所会頭

働き方改革の実現

処遇の改善(賃金など)

働く人の視点に立った課題

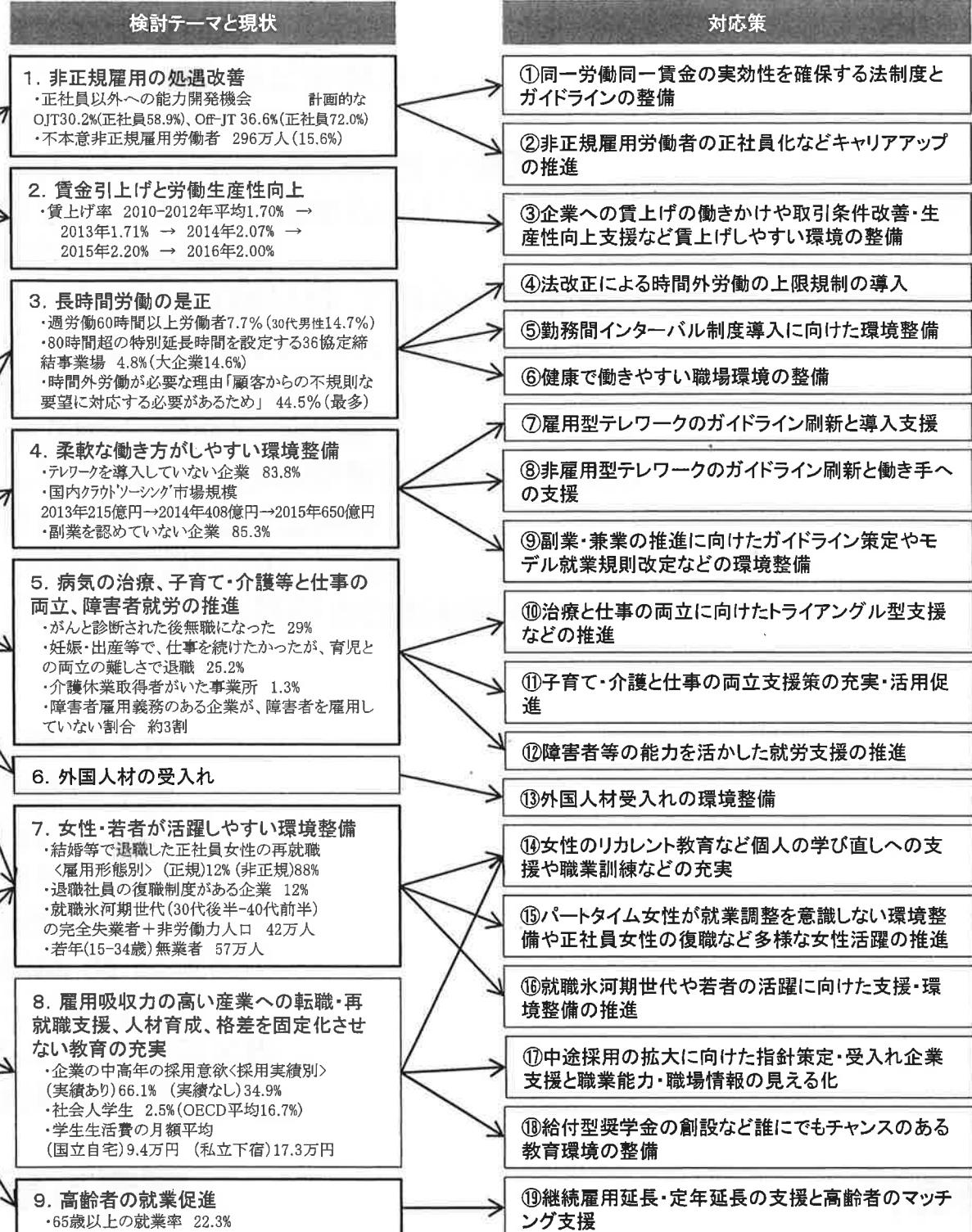
仕事ぶりや能力の評価に納得して、意欲を持って働きたい。
 「正社員と同じ待遇で働くことは、仕事に対しても同じものを求められている。その責任を、しっかりと果たしたいと思いました。」(同一労働同一賃金適用企業で働く女性)
 「頑張ったら頑張った分だけお給料にも跳ね返ってきます。頑張ってみようかなと思いました。」(パートから有期契約を経て正社員として働く女性)
 <働き方改革に関する総理と現場との意見交換会で寄せられた声>

制約の克服(時間・場所など)

ワークライフバランスを確保して、健康に、柔軟に働きたい。
 ・若者が転職しようと思う理由「労働時間・休日・休暇の条件がよい会社にかわりたい」 2009年37.1%→2013年40.6%
 ・テレワークを実施したい 30.1%
 ・副業を希望する就業者 約368万人
 病気治療、子育て・介護などと仕事を、無理なく両立したい。
 ・病気を抱える労働者の就業希望92.5%
 ・出産後も仕事を続けたい女性 65.1%
 ・介護を理由とした離職者等 年10万人

キャリアの構築

ライフスタイルやライフステージの変化に合わせて、多様な仕事を選択したい。
 「人は、幾つからでも、どんな状況からでも、再出発できる。子育ての経験をしたからこそ、今の職場で活かせることがたくさんある。」(専業主婦からリカレント教育を経て再就職した女性)
 <働き方改革に関する総理と現場との意見交換会で寄せられた声>
 ・社会人の学び直し希望 49.4%
 ・65歳超でも働きたい高齢者 65.9%
 家庭の経済事情に関わらず、希望する教育を受けたい。
 ・高校卒業後の4年制大学進学率(両親年収)400万円以下 31.4%
 (〃)1000万円超 62.4%



労働基準関係法令違反に係る公表事案 (ブラック企業)

東京労働局

最終更新日：平成29年4月18日

企業・事業場名称	所在地	公表日	違反法条	事案概要	その他参考事項
(株) 日本ガストロノミー研究所	東京都渋谷区	H28. 12. 2	労働基準法第32条	労働者5名に、36協定の延長時間を超える違法な時間外労働を行わせたもの	H28. 12. 2送検
首都高メンテナンス東東京(株)	東京都中央区	H28. 12. 27	労働安全衛生法第30条 労働安全衛生規則第637条	特定元方事業者（元請）として、作業日ごとに少なくとも1回、作業場所の巡視を行っていなかったもの	H28. 12. 27送検
優秀塗装 (株)	北海道岩見沢市	H28. 12. 27	労働安全衛生法第23条 労働安全衛生規則第540条	橋梁に設置されたつり足場上に安全な通路を設けていなかったこと	H28. 12. 27送検
(株) 電通	東京都港区	H28. 12. 28	労働基準法第32条	労働者2名に、36協定の延長時間を超える違法な時間外労働を行わせたもの	H28. 12. 28送検
(株) 伸光舎	東京都八王子市	H29. 1. 25	最低賃金法第4条	知的障害のある労働者3名に、東京都最低賃金を下回る賃金しか支払わなかつたもの	H29. 1. 25送検
(株) 博仙	東京都中野区	H29. 2. 10	最低賃金法第4条	介護労働者3名に、1か月間の定期賃金を全額支払わなかつたもの	H29. 2. 10送検
(株) 丸建興業	東京都杉並区	H29. 2. 15	労働安全衛生法第20条 クレーン等安全規則第74条の2	移動式クレーンで作業を行うに当たり、ワイヤロープで1箇所に玉掛けした荷の下に労働者を立ち入らせたもの	H29. 2. 15送検
ヤマトオートワークス(株) 西東京工場	東京都昭島市	H29. 2. 21	労働安全衛生法第20条 労働安全衛生規則第151条の7	貨物自動車に接触するおそれがある箇所に労働者を立ち入らせたもの	H29. 2. 21送検
STAR ROCK COMPANY (株)	東京都町田市	H29. 3. 13	労働基準法第40条	労働者2名に、36協定を締結しないまま違法な時間外労働を行わせたもの	H29. 3. 13送検
(有) 相川	東京都江東区	H29. 3. 21	最低賃金法第4条	外国人技能実習生3名に、東京都最低賃金を下回る賃金しか支払っていないかったもの	H29. 3. 21送検
(有) スカイ物流	東京都東村山市	H29. 3. 29	労働基準法第32条	労働者7名に、36協定の延長時間を超える違法な時間外労働を行わせたもの	H29. 3. 29送検

内 31.43% 増50%以上
+ 深夜25%