

2018
Vol. **II**



福利厚生情報

- 企業における健康経営®の取組み
(コラボヘルス)
- 福利厚生アンケート結果
(働き方改革と健康経営®)
- 労務管理 働き方改革シリーズ⑦
働き方改革関連8法案の全体像について
- やさしい年金教室⑥
次期公的年金改革に向けた論点

2018 vol. **Ⅱ**

福利厚生情報

CONTENTS

— 02 **企業における健康経営®の取り組み
(コラボヘルス)**

特定非営利活動法人 健康経営研究会 理事長 岡田 邦夫

— 04 **2018年 福利厚生情報 Ⅱ
福利厚生アンケート結果 (働き方改革と健康経営®)**

日本生命保険相互会社 法人営業開発室

— 10 **労務管理 働き方改革シリーズ⑦
働き方改革関連8法案の全体像について**

アクタス社会保険労務士法人 社会保険労務士 代表社員 山本 陽二

— 13 **やさしい年金教室 ⑥
次期公的年金改革に向けた論点**

ニッセイ基礎研究所 主任研究員 中嶋 邦夫

「健康経営®」は特定非営利活動法人 健康経営研究会の登録商標です。

働き方改革関連8法案の全体像について



YOUJI YAMAMOTO

アクタス社会保険労務士法人 社会保険労務士 代表社員 山本 陽二

働き方改革について

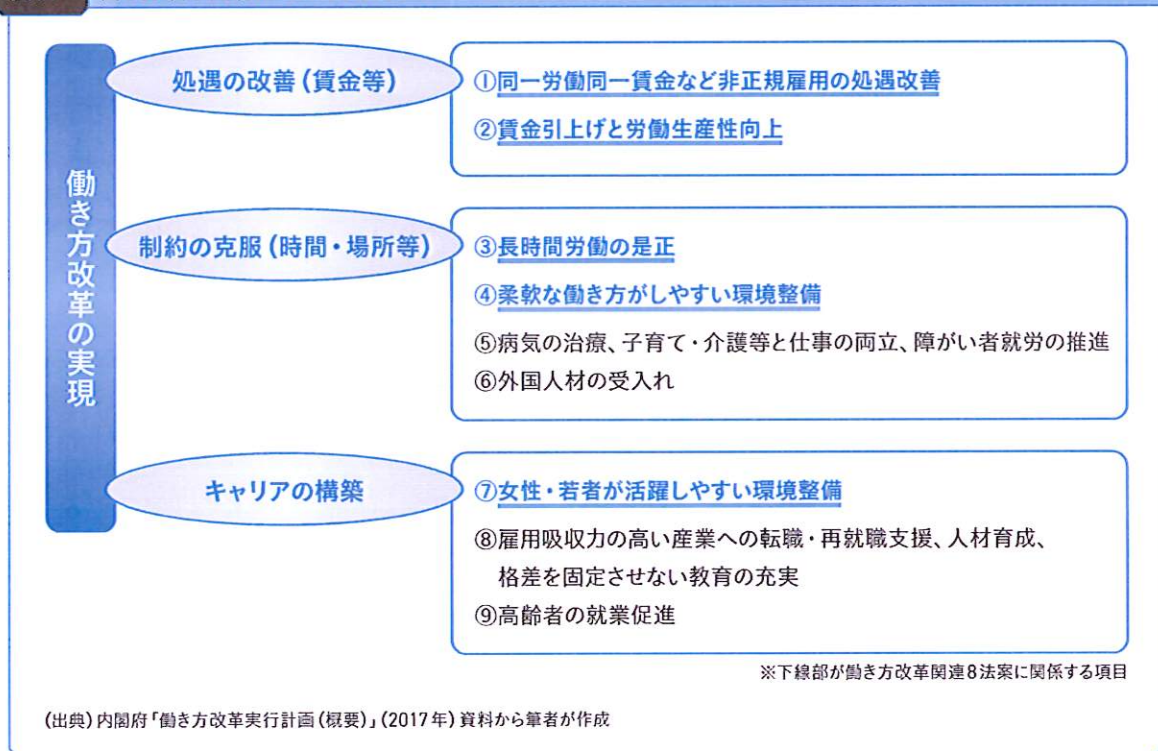
本年1月22日から始まりました通常国会の施政方針演説の中で安倍総理は、「働き方改革を断行する」と力強く宣言されました。続けて労働基準法は制定70年以来の大改革であること、「非正規」という言葉を日本から一掃すること、そして我が国に染み付いた長時間労働の慣行を打ち破ること等の発言があり、この働き方改革に対する安倍総理の並々ならぬ思いが伝えられました。

一方でその後、裁量労働制に関する資料の不備が見つかり法案から削除されたり、大企業を除く長時間労働上限規制以外は概ね施行時期を1年遅らせる方向となったり、働き方改革関連8法案の審議の行方がやや不透明になってきました。

しかしながら働き方改革は少子高齢化が進行する中で、政府の成長戦略実現のためにも成立させなければならない重要法案です。(図表1)

まず成長の原動力として労働力の確保が必要です。潜在的な労働力を顕在化するいわば量的改善

図表1 働き方改革実現に向けた検討テーマ



が望めます。そのためには働く意志がありながら家庭にいる女性や介護により余儀なく離職された方、そして高齢者等が働きやすいと感じる環境整備が必要です。これまで女性が出産や育児で仕事を離れ、30歳代を中心に働く人が減る「M字型カーブ現象」がありましたが、様々な施策等により、ほぼ解消された状態にあります。一方で男性・女性の賃金差や不合理な処遇で働く非正規労働者がいて、この処遇改善が必要となっています。

次に生産性向上、いわゆる労働力の質的改善が望めます。日本は他の先進国より労働生産性が低いと言われています(日本の1人当たり労働生産性は、OECD加盟35カ国中21位/日本生産性本部「労働生産性の国際比較2017年版」から引用)。時間によらず成果で報酬などを定める脱時間給制

度や裁量労働制は、生産性の向上にも繋がります。また、同一労働同一賃金の導入は量的改善もさることながら多様な働き方を実現させることにも繋がります。

今後「働き方改革法案」は十分な議論を尽くしつつも、是非とも早い段階で成立させる必要があると考えます。

働き方改革関連8法案

ではここで、働き方改革関連8法案について確認したいと思います。働き方改革関連8法案とは図表2の8法案をさします。

「働き方改革」は労働者の働くことへの意識のみならずライフスタイルそのものにも波及するとも言えます。長年培われた企業文化や慣習にメスを入れ労

図表2 働き方改革関連8法案の主な内容

①労働基準法

- 時間外労働の上限規制
- 中小企業60時間超割増賃金率5割以上適用
- 年次有給休暇取得促進
- フレックスタイム制清算期間の延長
- 企画業務型裁量労働制の対象業務追加
- 脱時間給制度(高度プロフェッショナル制度)等

②じん肺法

- 労働者の健康管理等

③労働施策総合推進法(雇用対策法からの改称)

- 働き方改革推進の基本理念等

④労働安全衛生法

- 技術等研究職や高度プロフェッショナル社員への医師の面接指導等

⑤労働者派遣法

- 同一労働同一賃金等

⑥労働時間等設定改善法

- 勤務間インターバル等

⑦パートタイム労働法

- 同一労働同一賃金等

⑧労働契約法

- 有期雇用者の不合理な労働条件の禁止に関する規定をパートタイム労働法に移行

(出典) 厚生労働省「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案要綱」(2017年) 資料から筆者が作成

働者の意識をも変革するには、企業の自己変革のみならず、国が企業の労働環境に踏み込み改革を進めることが求められています。

この関連法案の一つひとつが労働環境に変化をもたらす大きな影響力があります。なかでも労働基準法改正法案内容の「罰則付き時間外労働の上限規制」や「脱時間給制度」、労働者派遣法やパートタイム労働法改正法案内容の「同一労働同一賃金」は法案の柱です。経営者は自社のこれまでの労務管理について今一度、現状を把握し、これらの関連法案に沿った取組みを、今の段階から少しずつ進めていくことが必要となります。

労働基準法の一部改正について

ここでは関連8法案のうち「労働基準法の一部改正」について簡単に解説します。主な改正は6つあります。労働基準法は労働者保護の観点から定められており、ほぼすべての規定に対する違反について罰則を設定しており、使用者に対しても刑罰を科すことを定めています。今後、以下の法改正が施行されずと更に厳格な運用が求められていくことになります。

①時間外労働の上限規制

現状、時間外労働の労使協定（いわゆる特別条項付36協定）を締結することにより、時間外労働のリミッターが外れ青天井で残業させることができます。罰則付き上限規制を設けることで、長時間労働の抑制を図り、長時間労働による痛ましい労災事故防止にも繋がります。

②中小企業時間外労働60時間超の

割増賃金率5割以上の適用

大企業においては既に導入されていますが、本法成立3年後に、中小企業にも義務化されます。人件費アップに繋がるため使用者の時間外労働の短縮へ向けての行動も促進されます。

（中小企業に該当するか否かは、「資本金の額または出資の総額」と「常時使用する労働者の数」で判断されます。）

③年次有給休暇取得促進

使用者は年次有給休暇10日以上労働者に対して年次有給休暇の付与後1年以内に5日以上時季を指定して取得させなければなりません。日本の有給休暇取得率は49.4%（厚生労働省「平成

29年就労条件総合調査の概況」から引用）で世界的に比べても低い水準（エクスペディア・ジャパン「有給休暇国際比較調査2017」から引用）にあります。休みをとって余暇を充実させることは労働者のモチベーションを高め、いきいき働く原動力にもなります。また仕事以外の経験等を積みリフレッシュすることで、ゆとりが生まれ仕事への好影響も期待できます。

④フレックスタイム制清算期間の延長

これまで清算期間の上限は1カ月でしたが3カ月に延長になります。清算期間が長くなることで、例えば、前半は長時間労働にして後半は短時間にするなど、月をまたいで調整できるので、より柔軟な働き方が実現できます。

⑤企画業務型裁量労働制の対象業務追加

本国会では関連法案から切り離されましたが、とりわけホワイトカラーの生産性向上に寄与する法案です。裁量労働制はあらかじめ労使で対象業務やみなし労働時間等を定め、仕事の時間配分や遂行の手段は労働者に委ねる制度です。少子高齢化による労働力人口の減少から、1人当たりの生産性を高めることは大きな課題と言えます。今後早い段階での審議そして施行が望まれます。

⑥脱時間給制度（高度プロフェッショナル制度）

限定された特定の職務において、一定の年収（1,075万円以上）の労働者（非管理職）が高度の専門知識を必要とする業務に従事する場合に、健康確保等の措置を講じ、本人の同意と労使委員会にて決議した場合に、労働時間・休日・深夜の割増賃金等の規定から適用除外するものです。

働いた時間ではなく、成果に応じて評価や報酬を得たいと希望する労働者が、自身で働く時間等をコントロールし自由な働き方が選択できる制度として期待されています。

おわりに

近い将来人生100年時代が到来し、今よりも働く期間が長くなることが想定されます。やりがいをもっていきいきと働き続ける環境が求められています。

今まさにこれまでの働き方を見直す機運が高まっています。そして実効ある改革ができたのちに、少子高齢化がおよぼす様々な課題が解決されていくのだと考えています。