
「働き方改革」の目的と今後の 雇用環境に向けた具体的な対応

株式会社 ヒューマンパートナーズマネジメント

代表取締役・特定社会保険労務士 佐藤 賢一

Mail:sato@hpmg.jp

札幌市中央区北3条西1丁目1番地1 札幌ブリックキューブ7F
TEL : 011-211-1477 FAX : 011-211-1979

「働き方改革」の本質とは何か①

我が国で進む人口減少問題

→これは労働生産人口の減少、つまり
「働く人」の減少とリンクする



労働【生産性】と【参加率】で補わないと！



今までの雇用環境や慣習では限界がある



労働政策は遅れに遅れていたが、やっと…

国が **働き方改革** を推し進める

「働き方改革」の本質とは何か②

なぜ、今の雇用環境や慣習では限界があるのか



メンバーシップ型雇用

これは働く人に

均一化・同質化を求める



働くことへの“縛り”が多くなる

地理的制約がある人
時間的制約がある人
生活面で制約がある人
健康面で制約がある人

何らかの「制約」のある人が働きにくい環境

この“縛り”を断ち切りたい
＝そもそももう余裕がない

「働き方改革」の本質とは何か③

今後、会社に問われてくること



人を継続的に採用、確保できる力
(採用コストを賄える資本力含む)

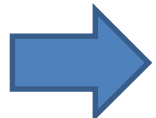
自社のこの「力」と環境により経営判断が迫られる



それにより選択肢として浮上する…

規模を縮小 or 他社へ統合 or 事業を廃止

結果的に全体で…



会社の整理、再編が進む??

「働き方改革関連法」

「働き方改革関連法（8つの法改正）」が目指すもの

- 「制約」に捉われない働き方へ変えていく
→長時間労働や無制約を前提としたものを変える
- 「働き方」の選択肢を増やす
- 非正規と正規の待遇の均等、均衡化をすすめる
→雇用の垣根を解消させていく

【企業】

ビジネスモデルの変化
多様な働き方の設定

【働く側】

自身にあった働き方の選択
キャリア形成の結果責任

「働き方改革関連法」の施行スケジュール

		大企業	中小企業
労働施策総合推進法 <small>(旧雇用対策法)</small>		2018年7月 (施行済)	
労働基準法	下記以外の事項	2019年4月 (施行済)	
	労働時間の上限	2019年4月 (施行済)	2020年4月
	割増率5割猶予終了	—	2023年4月
労働安全衛生法		2019年4月 (施行済)	
労働時間等設定改善法		2019年4月 (施行済)	
パートタイム労働法 労働契約法 労働者派遣法 <small>(均等・均衡分)</small>		2020年4月	2021年4月

※じん肺法や派遣法の一部は省略

「働き方改革関連法」における中小企業判定

業 種	資本金の額 又は出資の総額	常時使用する 労働者数（企業全体）
小売業	5,000万以下	又は 50人以下
サービス業	5,000万以下	又は 100人以下
卸売業	1億円以下	又は 100人以下
その他	3億円以下	又は 300人以下

資本金等の額、又は労働者数のうちいずれか一つ
について該当すれば中小企業（両方超えると大企業）

「労働施策総合推進法」

- 雇用対策法が改正され、名称も変更
- 企業に新たな直接的義務を生じさせるものではないため、あまり知られていない。ただし、実は働き方改革の方向性に基づく今後の労働施策が示されている
- 特に注目すべきは“労働者は、職務の内容及び職務に必要な能力、経験その他の職務遂行上必要な事項(以下この項において「能力等」という。)の内容が明らかにされ、並びにこれらに即した評価方法により能力等を公正に評価され、当該評価に基づく処遇を受けること(略)”という新たな規定である

「労働基準法」

(時間外労働規制)

<原則：時間外労働の上限>

- 1ヶ月： 45時間（ 42時間）以内 かつ
- 1年： 360時間（320時間）以内
- ・（ ）内は1年単位の變形制適用時

違反には
罰則適用

<例外：上記を超えて可能な時間外労働の上限>

- 1年 720時間以内
- ・特別条項付き36協定を締結することが必要
- ・1ヶ月45時間（42時間）を超えることが年6回まで可能

※共通：時間外労働＋休日労働の上限

- ① 1ヶ月 100時間未満
 - ② 2～6ヶ月でいずれも月平均80時間以内
- ・①と②のいずれも休日労働の時間を含んで考える
 - ・②は協定期間がまたがる場合も遵守しなければならない

「労働基準法」

(時間外労働規制)

事業・業務

2024年3月31日まで

2024年4月1日以降

建設業

自動車運転の
業務

医師

上限規制が
適用されない
(猶予期間)

- 災害の復旧、復興の事業を除き、上限規制が全て適用
- 災害の復旧、復興の事業には時間外労働と休日労働の合計に関する月100時間未満、2～6ヶ月平均80時間以内の規制は適用されない

- 特別条項付36協定の年間の時間外労働の上限が960時間となる
- 時間外労働と休日労働の合計に関する月100時間未満、2～6ヶ月平均80時間以内の規制は適用されない
- 時間外労働が月45時間を超えることができるのは年6回までとする規制は適用されない

今後、省令で定めることとされている

限度時間を超えて労働させる労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置

- ①労働時間が一定時間を超えた労働者に医師による面接指導を実施する
- ②深夜業に労働させる回数を1箇月について一定回数以内とする
- ③終業から始業までに一定時間以上の継続した休息時間を確保する
- ④労働者の勤務状況及びその健康状態に応じて、代償休日又は特別な休暇を付与する
- ⑤労働者の勤務状況及びその健康状態に応じて、健康診断を実施する
- ⑥年次有給休暇についてまとまった日数連続して取得することを含めてその取得を促進する
- ⑦心とからだの健康問題についての相談窓口を設置する
- ⑧労働者の勤務状況及びその健康状態に配慮し、必要な場合には適切な部署に配置転換をする
- ⑨必要に応じて、産業医等による助言・指導を受け、又は労働者に産業医等による保健指導を受けさせる
- ⑩その他

「労働基準法」

(中小企業の割増率猶予措置の終了)

区分	現行の割増率		猶予措置終了後の割増率
(法定) 時間外労働	2割5分以上	→ 60時間以内の分	2割5分以上
		→ 60時間超の分	5割以上
(法定) 休日労働	3割5分以上		
深夜業	2割5分以上		

「労働基準法」

(年次有給休暇)

- そもそも年次有給休暇の趣旨とは何か
 - 本人からの申出、労使協定による計画的付与、
そして法改正による企業からの時季指定を
正しく理解する
- 対象者は、年休が10日以上付与される者（管理監督者、一定のパート含む）
- 年休付与日（基準日）から1年以内に年休5日を企業が本人の意見を聴取した上で時季を指定して取得させる

「労働基準法」

(年次有給休暇)

- 法を履行したか否かの判断タイミング～途中退職者や復職者の考え方含め
- 今回の改正は就業規則の絶対的記載事項である休暇に関することなので、規則の改定が必要
- 意見聴取は義務であることを理解する
- 取得単位の問題～時間単位年休はどうか
- 年次有給休暇とその他の任意の休暇（特別休暇や慶弔休暇等）

「労働基準法」

(フレックスタイム制)

- 誤解の多いフレックスタイム制～清算期間と労働時間の考え方
- 清算期間の上限が最大3ヶ月まで延長されたことによる制度上のメリット
- フレックスタイム制における時間外労働とは～清算期間が1ヶ月を超える場合の違い
- 途中退職者等の取扱いに注意

「労働基準法」

(高度プロフェッショナル制度)

- そもそもどういう制度なのか
- 対象業務に該当（具体的な指示を受けて行うものは不可）し、職務が明確化され、年収要件も満たす必要がある
- 労使委員会を設置し、各事項（健康確保措置の選択等）の決議をする必要がある
- 対象となる労働者本人の同意

「労働安全衛生法」

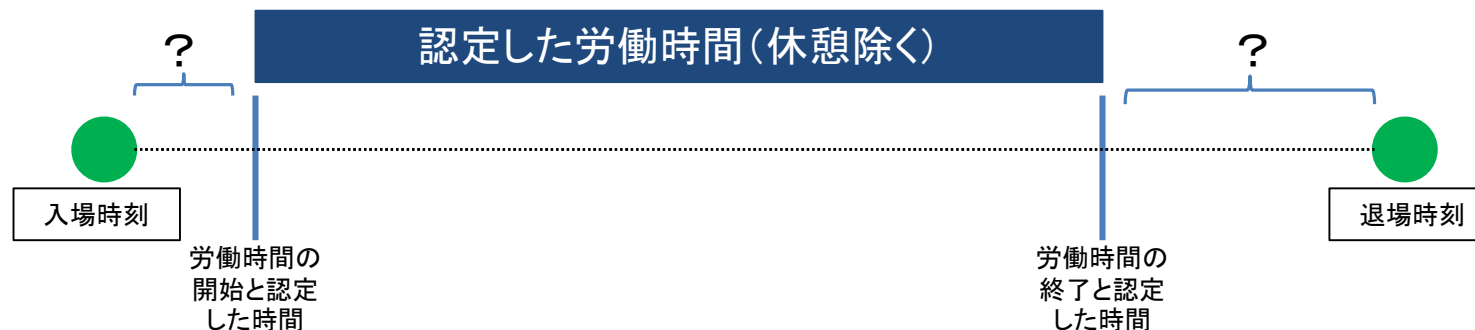
（面接指導）

- 労働者からの申出による面接指導義務の改正
→ 1週間あたり40時間を超える労働（休日労働含む）が1月あたり80時間（改正前は100時間）を超える場合へ
- なお、上記に該当する労働者には当該労働時間に関しての情報を通知しなければならない
- つまり、会社はその算定をする必要性からも改正法による労働時間の状況の把握とこれがリンクする形となる

「労働安全衛生法」

(労働時間の状況の把握)

- 賃金支払いの観点との相違～労働者の健康確保措置を適切に行う観点からの労働時間の状況の把握
- 管理監督者やみなし労働時間制、裁量労働制の適用者等、原則として全ての労働者が対象となる～これにより生じるリスク
- 労働時間の状況の把握とはどういうことか



「労働安全衛生法」

（産業医、産業保健機能の強化）

- 産業医の職務内容等を労働者に周知しなければならない
- 労働者の労働時間に関する情報等を産業医に提供しなければならない
 - ※医師の面接指導に該当する時間労働した者の氏名や労働時間の情報等
- 産業医から勧告を受けた場合は、当該内容等について衛生委員会又は安全衛生委員会に報告しなければならない
- 労働者の心身の状態に関する情報を適正に管理するために必要な措置

「労働時間等設定改善法」

(勤務間インターバル制度 ※努力義務)

- 前日の終業から翌日の始業までに一定の休息時間を確保する制度
- 例えば休息時間12時間と設定した場合、前日の業務が23時で終了した場合は、翌日の所定の始業時刻が9時からであっても11時始業となる
- 単に始業時刻を繰り下げる制度なのか、ズレた時間をみなす対応とするのか、制度導入に際して事前検討をしていく必要がある

「パートタイム・有期雇用労働法」

1. 非正規の不合理な待遇差の禁止

通常の労働者と非正規（有期労働者及びパートタイム労働者）を比較して…

【均等待遇】

- ①職務内容
- ②職務内容・配置の変更範囲

職務内容＝業務の内容＋責任の程度

} 同じ場合は待遇の
差別的取り扱いを禁止



①や②に相違があるなら…

【均衡待遇】

- ①職務内容
- ②職務内容・配置の変更範囲
- ③その他の事情

} 違いを考慮した待遇
(不合理な待遇差禁止)

2. 非正規への待遇説明義務

通常の労働者と非正規とで「待遇の決定基準に違いがあるか」、
「待遇の個別具体的な内容又はその決定基準」、「具体的な待遇差の理由」を説明する義務が課される

「パートタイム・有期雇用労働法」

待遇の趣旨、目的を明確にする

待遇に違いがある場合はその理由を明確にする

(※イメージ 厚労省“不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル”より抜粋)

①の待遇 (通勤手当)	①左記待遇の性質・目的はどういうものですか。 ・通勤に要する交通費を補填する目的で支給。
②決定基準にどのような違いを設けていますか、また、違いを設けている理由は何か記入してください。	
比較対象労働者	取組対象労働者
・交通費実費の全額に相当する通勤手当を支給。	・支給なし。
▶	
違いを設けている理由 通勤することは変わりがなく、違いを設ける理由が説明できないので要改善。	

最終的に待遇の整理、改正、存廃等を決定する

項 目	非正規への支給の有無	趣旨・目的 待遇差や違いがある場合の理由	存続の可否
手当			可・否・検
手当			可・否・検
賞 与			可・否・検
慶弔休暇			可・否・検

改正法に基づく上記待遇の説明ができるようにする