

# 第3節 働き方改革で切り拓く未来【特集】

## 1 働き方改革実行計画の策定

「ニッポン一億総活躍プラン」(2016(平成28)年6月2日閣議決定)においては、一億総活躍社会の実現に向けた最大のチャレンジとして「働き方改革」が位置付けられ、今後の取組として、いわゆる36協定における時間外労働規制の在り方について再検討すること等とされている。これを受け、2016年9月、新たに働き方改革担当大臣が任命されるとともに、総理を議長とし、関係閣僚や労働界と産業界のトップ、有識者で構成される「働き

方改革実現会議」が開催されることとなった。(第1-2-16図)

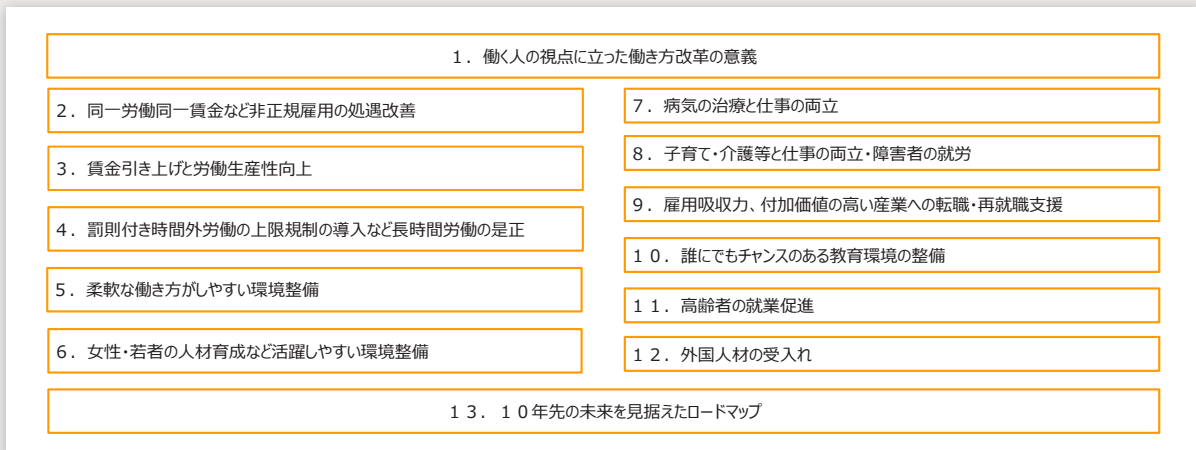
会議では、総理からの指示により、時間外労働の上限規制の在り方など長時間労働の是正、同一労働同一賃金の実現などによる非正規雇用の処遇改善、テレワーク、副業・兼業といった柔軟な働き方、女性・若者が活躍しやすい環境整備、病気の治療、子育て・介護と仕事の両立等について討議を行い、2017(平成29)年3月に「働き方改革実行計画」(以下「実行計画」という。)が取りまとめられた。(第1-2-17図)

第1-2-16図 働き方改革をめぐる政府の動き



資料：内閣官房資料  
写真：内閣広報室提供

第1-2-17図 働き方改革実行計画（構成）



資料：内閣官房資料

## 2

## 働き方改革の基本的考え方

働き方改革は、働く人の視点に立って、労働制度の抜本改革を行い、企業文化や風土を変えようとするものであり、改革の目指すところは、働く方一人ひとりが、より良い将来の展望を持ち得るようにすることである。雇用情勢が好転している今こそ、政労使が3本の矢となって一体となって取り組んでいく

とが必要であり、働き方改革によって、人々が人生を豊かに生きていく、中間層が厚みを増し、消費を押し上げ、より多くの方が心豊かな家庭を持てるようになることを目指す。(第1-2-18図)

ここでは、同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善、罰則付き時間外労働の上限規制の導入など長時間労働の是正を中心に、実行計画における取組等を紹介していく。

### 第1-2-18図 働く人の視点に立った働き方改革の意義（基本的考え方）

- 日本経済再生に向けて、最大のチャレンジは働き方改革。働く人の視点に立って、労働制度の抜本改革を行い、企業文化や風土も含めて変えようとするもの。働く方一人ひとりが、より良い将来の展望を持ち得るようにする。
- 働き方改革こそが、労働生産性を改善するための最良の手段。生産性向上の成果を働く人に分配することで、賃金の上昇、需要の拡大を通じた成長を図る「成長と分配の好循環」が構築される。社会問題であるとともに経済問題。
- 雇用情勢が好転している今こそ、政労使が3本の矢となって一体となって取り組んでいくことが必要。これにより、人々が人生を豊かに生きていく、中間層が厚みを増し、消費を押し上げ、より多くの方が心豊かな家庭を持てるようになる。

経済社会の現状	日本の労働制度と働き方にある課題
<ul style="list-style-type: none"> <li>4年間のアベノミクスは、大きな成果を生み出した。               <ul style="list-style-type: none"> <li>【名目GDP】47兆円増加、9%成長</li> <li>【賃上げ】V-1が4年連続で実現しつつある</li> <li>【有効求人倍率】25年ぶりの高水準、史上初めて47全ての都道府県で1を超え</li> <li>【正規雇用】26か月連続で前年を上回る勢い</li> <li>【相対的貧困率】足元で減少、子供の相対的貧困率は初めて減少に転じた。</li> </ul> </li> <li>他方、個人消費や設備投資といった民間は、持ち直しつつあるものの、足踏みがみられる。</li> <li>経済成長の転換の根本は、人口問題という構造的な問題に加え、イノベーションの欠如による生産性向上の低迷、革新的技術への投資不足。</li> <li>日本経済の再生を実現するためには、投資やイノベーションの促進を通じた付加価値生産性の向上と、労働参加率の向上を図ることが必要。</li> <li>一億総活躍の明るい未来を切り拓くことができれば、少子高齢化に伴う様々な課題も克服可能。</li> </ul>	<div style="border: 1px solid red; padding: 5px; margin-bottom: 5px;"> <p><b>正規、非正規の</b> = 正当な処遇がなされていないという気持ちを「非正規」労働者におこさせ、<b>不合理な処遇の差</b> = 諦めろという真意をなくす。</p> </div> <div style="border: 1px solid blue; padding: 5px; margin-bottom: 5px;"> <p><b>世の中から「非正規」という言葉を一掃していく</b> = 正規と非正規の理由なき格差を埋めていけば、自分の能力を評価されている納得感が醸成、納得感は労働者が働くモチベーションを誘引するインセンティブとして重要。それによって労働生産性が向上していく。</p> </div> <div style="border: 1px solid red; padding: 5px; margin-bottom: 5px;"> <p><b>長時間労働</b> = 健康の確保だけでなく、仕事と家庭生活との両立を困難にし、少子化の原因や、女性のキャリア形成を阻む原因、男性の家庭参加を阻む原因。</p> </div> <div style="border: 1px solid blue; padding: 5px; margin-bottom: 5px;"> <p><b>長時間労働を自慢するかのよう風潮が蔓延・常態化している現状を変えていく</b> = 長時間労働を是正すれば、ワーク・ライフ・バランスが改善し、女性や高齢者が仕事に就きやすくなり、労働参加率の向上に結びつく。経営者は、どのように働いてもらうかに関心を高め、単位時間（マンパワー）当たりの労働生産性向上につながる。</p> </div> <div style="border: 1px solid red; padding: 5px; margin-bottom: 5px;"> <p><b>単線型の日本のキャリアパス</b> = ライフステージに合った仕事の仕方を選択しにくい。</p> </div> <div style="border: 1px solid blue; padding: 5px;"> <p><b>単線型の日本のキャリアパスを変えていく</b> = 転職が不利にならない柔軟な労働市場や企業銀行を確立すれば、自分に合った働き方を選択して自らキャリアを設計可能に。付加価値の高い産業への転職・再就職を通じて国全体の生産性の向上にも寄与。</p> </div>

資料：内閣官房資料

### 3 同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善

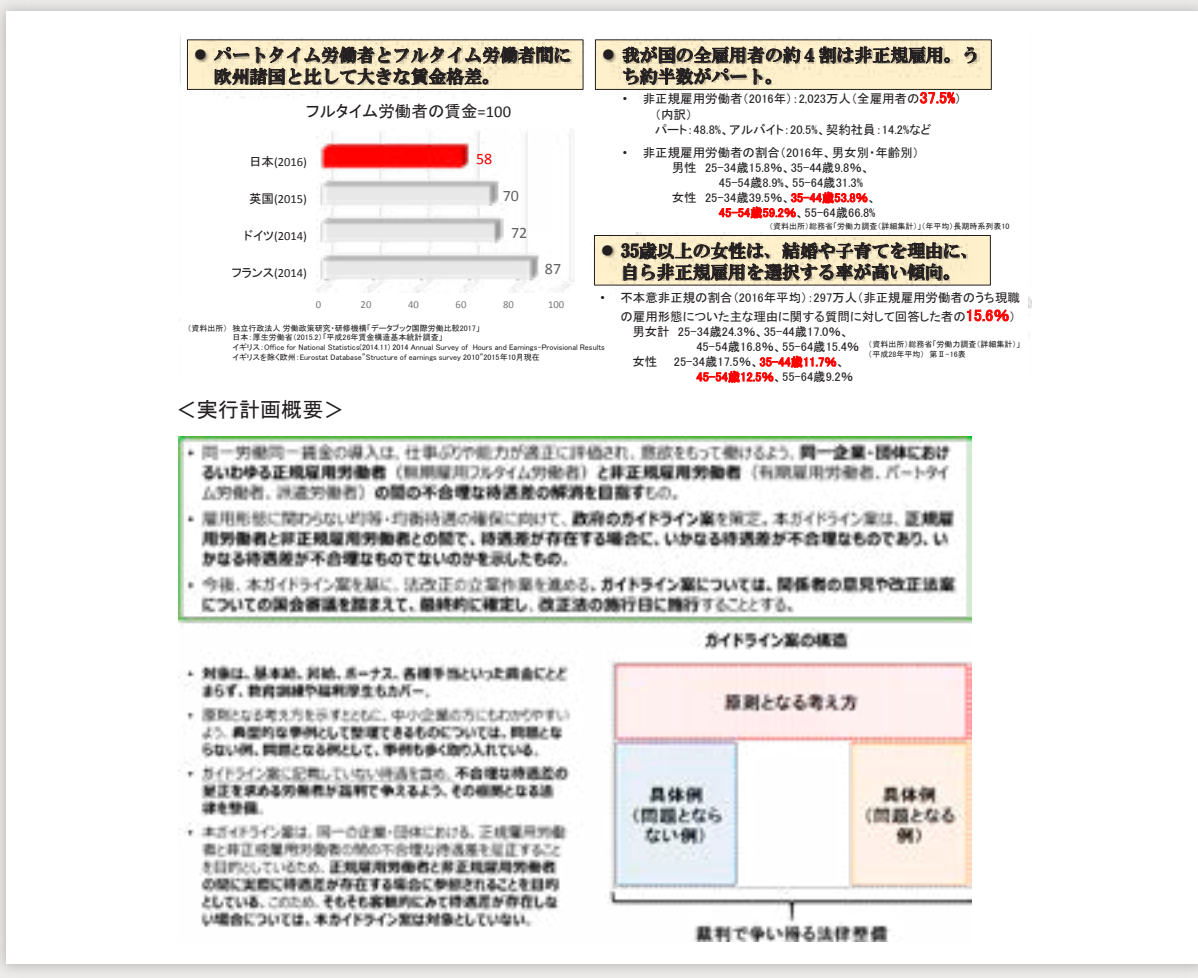
我が国の非正規雇用労働者は、現在、全雇用者の4割を占めている。不本意ながら非正規の職に就いている人の割合はここ数年低下しているが、特に女性では結婚、子育てなどあって、30代半ば以降自ら非正規雇用を選択している人が多い。非正規雇用で働く人の待遇を改善し、女性や若者などの多様な働き方の選択を広げていく必要がある。これは、非正規雇用の割合が高いシングルマザーや単身女性の貧困問題の解決のためにも重要である。

同一労働同一賃金の導入は、非正規雇用で働く人が仕事ぶりや能力が適正に評価され、意欲をもって働けるよう、同一企業・団体におけるいわゆる正規雇用労働者（無期雇用フルタイム労働者）と非正規雇用労働者（有期

雇用労働者、パートタイム労働者、派遣労働者）の間の不合理な待遇差の解消を目指すものである。

正規か非正規かという雇用形態に関わらず、基本給、昇給、ボーナス、各種手当といった賃金にとどまらない教育訓練や福利厚生も含めた均等・均衡待遇を確保し、同一労働同一賃金を実現するため、政府は同一労働同一賃金のガイドライン案を策定した。今後、ガイドライン案の実効性を担保するため、裁判（司法判断）で救済を受けることができるよう、その根拠を整備する法改正を行うこととしている。具体的には、労働者が司法判断を求める際の根拠となる規定の整備、労働者に対する待遇に関する説明の義務化、行政による裁判外紛争解決手続の整備、派遣労働者に関する法整備に関する法改正を図ることとしている。（第1-2-19図）

第1-2-19図 同一労働同一賃金の実効性を確保する法制度とガイドラインの整備



・ 政府のガイドライン案の概要は、以下のとおり。

### ① 基本給の均等・均衡待遇の確保

- ・ **基本給**が、職務に応じて支払うもの、職業能力に応じて支払うもの、勤続に応じて支払うものなど、その趣旨・性格が様々である現実を認めたと、それぞれの趣旨・性格に照らして、実態に違いがなければ同一の、違いがあれば違いに応じた支給を求める。すなわち、均等だけでなく、均等にも踏み込んだものとしている。
- ・ **昇給**についても、勤続による職業能力の向上に応じて行おうとする場合には、同様の職業能力の向上には同一の、違いがあれば違いに応じた昇給を求める。

### ② 各種手当の均等・均衡待遇の確保

- ・ **ボーナス（賞与）**について、会社の業績等への貢献に応じて支給しようとする場合、同一の貢献には同一の、違いがあれば違いに応じた支給を求める。
- ・ **役職手当**についても、役職の内容、責任の範囲・程度に対して支給しようとする場合、同一の役職・責任には同一の、違いがあれば違いに応じた支給を求める。
- ・ そのほか、業務の危険度等に応じて支給される**特殊作業手当**、交代制勤務などに応じて支給される**特殊勤務手当**、所定労働時間を超過して同一の時間外労働を行った場合に支給される**時間外労働手当の割増率**、深夜・休日労働を行った場合に支給される**深夜・休日労働手当の割増率**、**通勤手当・出張旅費**、勤務時間内に食事時間が狭まっている際の**食事手当**、同一の支給要件を満たす場合の**単身赴任手当**、特定の地域で働くことに対する補償として支給する**地域手当**等については、同一の支給を求める。

- ・ なお、基本給や各種手当といった賃金に差がある場合において、その要因として賃金の決定基準・ルールの違いがあるときは、「無期雇用フルタイム労働者と有期雇用労働者又はパートタイム労働者は将来の役割期待が異なるため、賃金の決定基準・ルールが異なる」という主観的・抽象的説明に終始しがちであるが、これでは足りず、職務内容、職務内容・配置の変更範囲、その他の事情の客観的・具体的な実態に照らして、不合理なものであってはならない。

### ③ 福利厚生や教育訓練の均等・均衡待遇の確保

- ・ 食堂、休憩室、更衣室といった**福利厚生施設**の利用、転勤の有無等の要件が同一の場合の転勤者用住宅、**慶弔休暇**、健康診断に伴う勤務免除・有給保障については、同一の利用・付与を求める。
- ・ **病気休職**については、無期雇用パートタイム労働者には無期雇用フルタイム労働者と同一の、有期雇用労働者にも労働契約の残存期間については同一の付与を求める。
- ・ **法定外年休・休暇**については、勤続期間に応じて認めている場合には、同一の勤続期間であれば同一の付与を求め、特に有期労働契約を更新している場合には、当初の契約期間から通算した期間を勤続期間として算定することを要することとする。
- ・ **教育訓練**については、現在の職務に必要な技能・知識を習得するために実施しようとする場合、同一の職務内容であれば同一の、違いがあれば違いに応じた実施を行わなければならない。

### ④ 派遣労働者の取扱

- ・ 派遣元事業者は派遣労働者に対し、派遣先の労働者と職務内容、職務内容・配置の変更範囲、その他の事情が同一であれば同一の、違いがあれば違いに応じた賃金の支給、福利厚生、教育訓練の実施が求められる。

資料：内閣官房資料