

Ⅲ 卓 話

経営コンサルタント、特定社会保険労務士、行政書士
みずほ総合研究所顧問 窪田 道夫様



働き方改革について（何故働き方改革なのか）

1. 「働き方改革」とは

一言で言えば「一億総活躍社会を実現するための改革」と言えます。「一億総活躍社会」とは、少子高齢化が進む中でも「50年後も人口1億人を維持し、職場・家庭・地域で、誰しものが、活躍できる社会」です。「働き方改革」は、一億総活躍社会の実現に向けた最大のチャンスと位置付けています。多様な働き方を可能にすると共に、中間層の厚みを増しつつ、格差の固定化を回避し、成長と分配の好循環を実現する為、働く人の立場にたった視点で取り組むとしています。

2. 働き方改革の課題

①長時間労働の改善

国際的にみても日本の長時間労働は深刻です。長時間労働が慢性的に行われており、精神的重圧も多く、職場ではパワハラが横行し、精神的な病気になる人が増加していると報告されています。

◆時間外労働の罰則付き上限規制（労働基準法）

時間外労働の上限は、原則として月 45 時間、年 360 時間とし、繁忙期でも臨時に超える必要がある場合でも月 45 時間を超えるのは年 6 か月とし、年間上限は 720 時間以内とする

◆高度プロフェッショナル制度の導入（労働基準法）

年収が高い一部専門職に労働時間規制の対象から外す。金額は 1075 万円を想定しているが、対象職業をふくめて省令で定める。

◆中小企業の時間外労働割増賃金（労働基準法）

月 60 時間の残業代の割増率は、2010 年 4 月に 25% から 50%になっているが、中小企業への適用が猶予されていたが、撤廃される。

◆フレックスタイム制の一部緩和（労働基準法）

「清算期間」（残業などを計算する基準）が最長 1 か月から 3 か月に延長される。自由度が増す狙い。

◆年次有給休暇の取得推進（労働基準法）

企業に労働者が 5 日未満しか消化していない場合に企業に日程を指定して消化させる必要を課すようにした。

◆勤務間インターバル制度の導入

◆労働時間の把握義務 産業医・産業保健機能の強化（労働安全衛生法）

客観的な方法により労働時間を把握しなければならない。

②短時間・派遣・有期雇用労働者等の非正規雇用者と正規雇用者の不合理的な待遇の改善

具体的には、同一労働・同一賃金の均等待遇・近郊待遇の確保を義務化する。また、日正規雇用労働者への正規雇用との待遇差の内容。理由に関する説明を義務化する。

◆同一労働同一賃金の促進（労働契約法、パート労働法・労働者派遣法）

正社員と非正社員（パートや契約社員など）の待遇ごとの性質や目的などを照らして不合理かどうか判断すべきだと明確にした。

③労働力を補う為の高齢者の就労促進と短時間労働者の待遇改善

現在、日本の労働力の 4 割を占める高年齢労働者を占める非正規雇用者の待遇は、正規雇用者の賃金の約 6 割にとどまっており、大きな格差がある。この待遇改善を行わなければならないとしている。



Ⅳ. 出席・ニコニコ報告 森田副委員長

須田 清	窪田先生ようこそおいで頂きました
須田 清	森川プロおめでとう川口北の名前をあげていただきお礼いたします
盧 聖煥	窪田様今日はありがとうございます
今村 勲	窪田先生ありがとうございます
今村 勲	森川さん地区ゴルフコンペ優勝おめでとう
大杉 能弘	窪田先生卓話ありがとうございます
切通 勇次	今日もお世話になります
小林 忠	窪田様卓話よろしくお願いします
田中 一任	本日もよろしくお願いします
延島 三男	窪田先生卓話楽しみにしております
藤原 忠雄	窪田先生よろしくお願いします 本日 73 才になりました
榎 孝夫	窪田様本日はよろしくお願いします
森川 昌紀	地区大会記念ゴルフコンペ優勝いたしました
森田 康之	窪田先生卓話楽しみしています
山口久仁幸	窪田様ありがとうございます 休んですみません

15 口 16,000 円 累計 170,000 円

会員	出席	計算数	MU	%
19	13	17	0	76.5