

働き方改革の必要性

1 そもそも「働き方改革」とは？

- ① 働く人の立場で、一人一人が事情に応じて、多様な働き方を選択できる社会
 - ② 誰もが生きがいを持って、能力を発揮していく社会
- を目指していくもの、とされています。

対象は…

女性、若者、高齢者、障がい者、病気治療中の方、など全ての方です。



2 なぜ今、「働き方改革」が必要なのでしょう？

【背景】

現在、日本は少子高齢化が進行
↓
労働力人口の減少

そうした中で、経済を持続的に維持していくためには…

- ・「働きたい」と希望するすべての方が、納得できる形で働き、活躍できるようにする。
→ その結果、働く方は、より良い将来の展望が持てるようになる。
- ・働く方一人一人の生産性を高めていくようにする。
→ その結果、限られた人口の中でも経済の維持・発展が可能。

このように

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！



3 一方、働く現場では次のような課題が…

「長時間労働」

働く方の健康に悪影響を及ぼすだけでなく、仕事と家庭生活との両立を困難にします。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となります。

「正規、非正規の不合理な処遇の差」

正規・非正規労働者間の不合理な処遇差は、非正規労働者に“正当な処遇がなされていない”という気持ちを起こさせ、頑張ろうという意欲をなくさせます。



働き方改革実行計画

(平成 29 年 3 月 28 日働き方改革実現会議決定)

1. 働く人の視点に立った働き方改革の意義

2. 同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善

7. 病気の治療と仕事の両立

3. 賃金引上げと労働生産性向上

8. 子育て・介護等と仕事の両立、障害者の就労

4. 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

9. 雇用吸収力、付加価値の高い産業への転職・再就職支援

5. 柔軟な働き方がしやすい環境整備

10. 誰にでもチャンスのある教育環境の整備

6. 女性・若者の人材育成など活躍しやすい環境整備

11. 高齢者の就業促進

12. 外国人材の受入れ

13. 10 年先の未来を見据えたロードマップ

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

(平成 30 年 6 月 29 日成立、同年 7 月 6 日公布)

ポイント 1 時間外労働の上限規制が導入されます

時間外労働の上限について、**月 45 時間、年 360 時間**を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合でも年 720 時間、単月 100 時間未満(休日労働含む)、複数月平均 80 時間(休日労働含む)を限度に設定する必要があります。【施行：2019 年 4 月 1 日～ ※中小企業は 2020 年 4 月 1 日～】

ポイント 2 年次有給休暇の確実な取得が必要です

使用者は、10 日以上 of 年次有給休暇が付与される全ての労働者に対し、**毎年 5 日、時季を指定**して有給休暇を与える必要があります。【施行：2019 年 4 月 1 日～】

ポイント 3 正規雇用者と非正規雇用者間の不合理な待遇差が禁止されます

同一企業内において、正規雇用労働者と非正規雇用労働者(パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者)の間で、**基本給や賞与などの個々の待遇ごとに**不合理な待遇差が禁止されます。【施行：2020 年 4 月 1 日～ ※中小企業は 2021 年 4 月 1 日～】

➤ 働き方改革関連法の詳細は・・・

福島労働局トップページ → 働き方改革

又は **を参照ください。**

https://jsite.mhlw.go.jp//fukushima-roudoukyoku/banner/_120328_00001.html

(2018.7)

