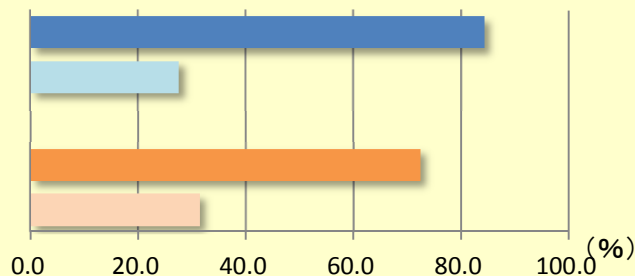


「働き方改革」は労働者にも企業にもメリットがあります

「働き方改革」とは、要は、
すべての労働者（非正規労働者、女性、若者、治療の必要な人、障害者、高齢者・・・を含む）にとって、
働きやすく働きがいのある職場をつくっていくこと（＝魅力ある職場づくり）です。

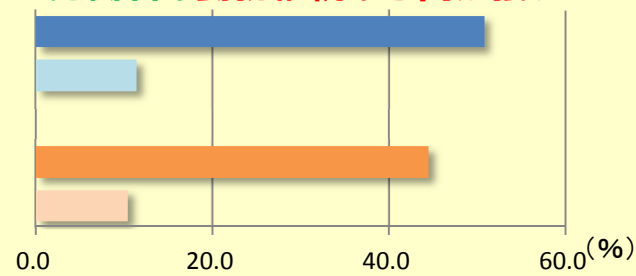
働きやすく働きがいのある職場においては、
① 労働者の**意欲**が高まります
② 労働者の**職場定着**が進みます
③ 企業の**業績アップ**が期待できます

1. 働きやすく、働きがいのある職場は 労働者の意欲が高い



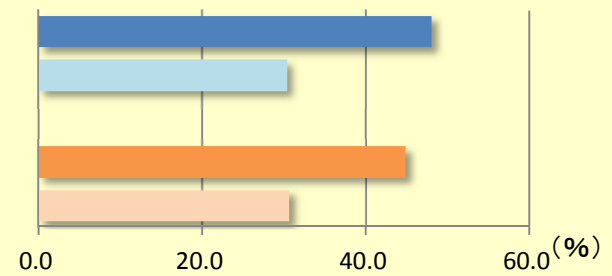
仕事に対する意欲が「高い」
「どちらかといえば高い」とする者の割合

2. 働きやすく、働きがいのある職場は 労働者の勤務継続の意向が強い



「今の会社ですずっと働き続けたい」
とする者の割合

3. 働きやすく、働きがいのある職場は 企業の業績が上がる



会社の業績が「上がっている」「どちらか
といえば上がっている」とする者の割合

=働きやすい職場

=働きやすい職場

=働きがいのある職場

=働きがいのない職場

(資料出所)厚生労働省「働きやすい・働きがいのある職場づくりに関する調査」(平成26年)

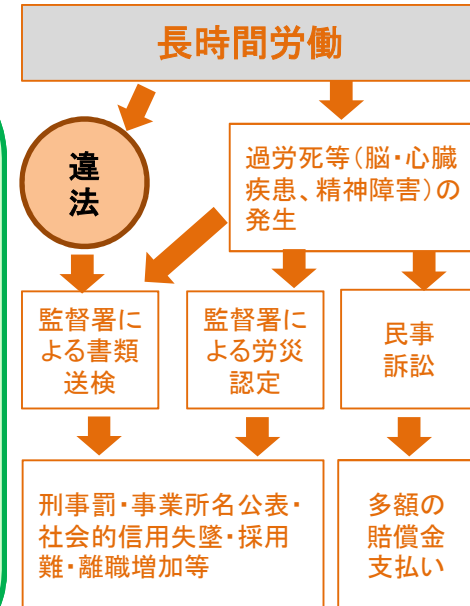
過重労働・過労死等を防止するための法的義務

労働基準法に定められた「労働時間」の基準

1.労働時間	<ul style="list-style-type: none"> ・労働時間は原則として1日8時間以内・週40時間以内 ・労働時間の実態を適正に把握するためのガイドラインあり
2.休日	<ul style="list-style-type: none"> ・休日は週1日(または4週に4日) ・勤続年数等に応じて年次有給休暇を付与(※1)
3.36協定	<ul style="list-style-type: none"> ・時間外・休日労働の場合は労働組合等との間で36協定を締結し、監督署に届出 ・時間外労働には上限の定めあり(※2) ・届出をしなかったり、上限を超えた時間外・休日労働は違法
4.割増賃金	<ul style="list-style-type: none"> ・時間外・休日労働に割増賃金を支払う ・時間外は25%増以上(※3)、休日労働は35%増以上

労働安全衛生法に定められた「健康管理」の基準

1.定期健康診断	<ul style="list-style-type: none"> ・年1回(深夜業務・有害業務は半年に1回)の定期健康診断を行う
2.医師の面接指導	<ul style="list-style-type: none"> ・長時間労働により疲労蓄積した労働者には、本人申出により医師の面接指導(※4)
3.ストレスチェック(※5)	<ul style="list-style-type: none"> ・年1回の労働者のストレスチェックを行う ・高ストレス者から申出があれば医師の面接指導や事後措置を行う
4.衛生委員会の設置(※5)	<ul style="list-style-type: none"> ・社内に労使で「衛生委員会」を設置し、長時間労働者の健康対策、メンタルヘルス対策について調査審議を行う ・「メンタルヘルス指針」を参考に「心の健康づくり計画」を策定しましょう



(※1) 2019年度より、年休が10日以上付与されている労働者には、5日分を時季指定で付与することが義務化

(※2) 上限は、現在、原則月45時間などの基準が告示で示されているが、2019年度(中小企業は2020年度)より、これが法律上の規定となり、それを超えた場合は罰則が適用

(※3) 月60時間超は50%増以上(2023年度より、この規定が、現在猶予されている中小企業にも適用)

(※4) 現在、月100時間超は義務、月80時間超は努力義務。2019年度より、新しい技術・商品・サービスの研究開発者や、健康管理時間が一定以上の高度プロフェッショナル制度適用者で、一定要件に合致する者も義務化

(※5) 常時50人以上の労働者を使用する事業場の義務。そのほか「産業医の選任」「衛生管理者の選任」も義務