

ひと、暮らし、みらいのために



山形労働局

-YAMAGATA LABOUR BUREAU-



「ヤッピー」は山形労働局のイメージキャラクターです。

働き方改革の必要性と取組みについて

山形労働局

働き方改革のすすめ

なぜ「働き方改革」が必要なのでしょう

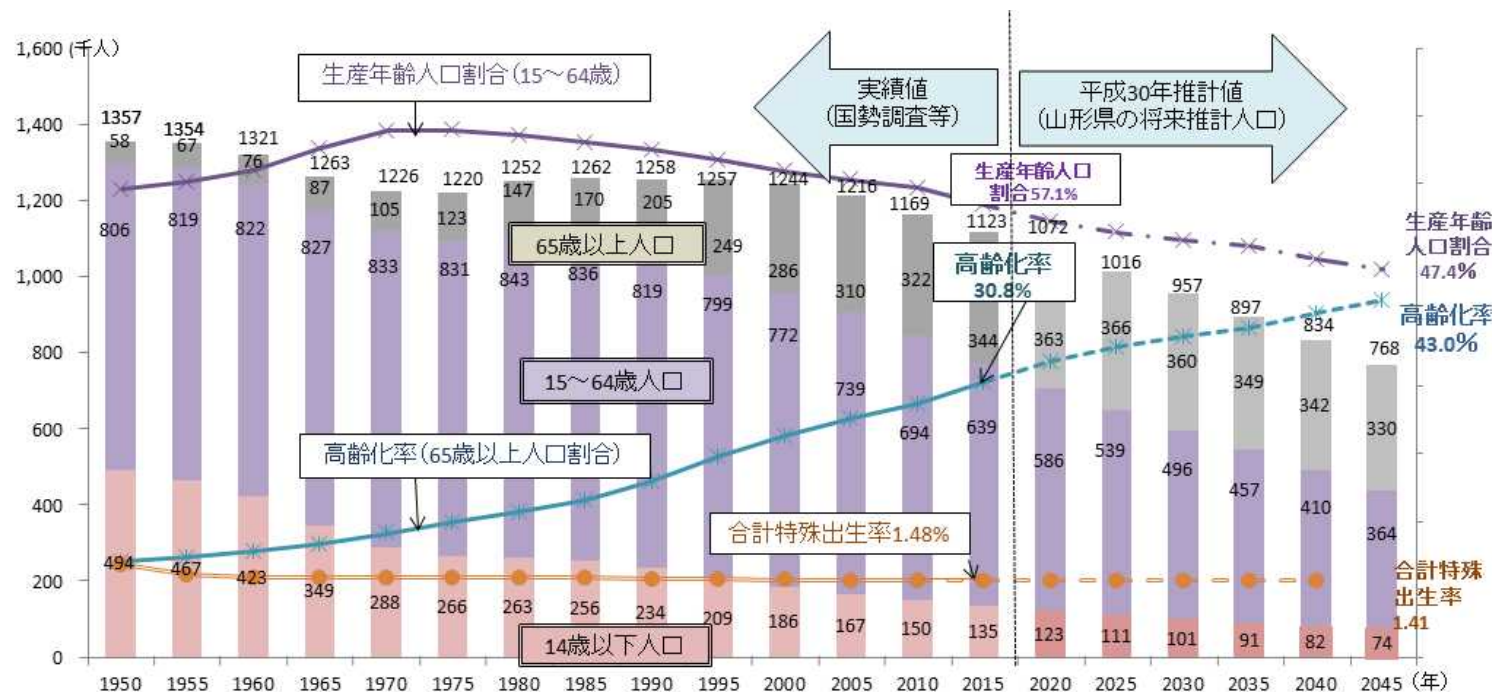
○ 少子高齢化による労働力人口の減少

対応

○ 働きたいと希望する方すべて（女性・高齢者・障害者等）が活躍できるようにする【労働参加率の向上】
○ 一人一人の生産性を高めていく【労働生産性の向上】

現状

これらを阻む、様々な問題点があり、これを見直していこうというのが「働き方改革」



○ 山形県の総人口は、1985年（昭和60年）から2015年（平成27年）の30年間で約10%減少。

また、2015年（平成27年）から2045年（平成57年）の30年間で、総人口が約30%減少すると推計されている。

○ 山形県の生産年齢人口は、同じくこの30年間で約10%減少し、今後の30年間で約40%減少すると推計されている。

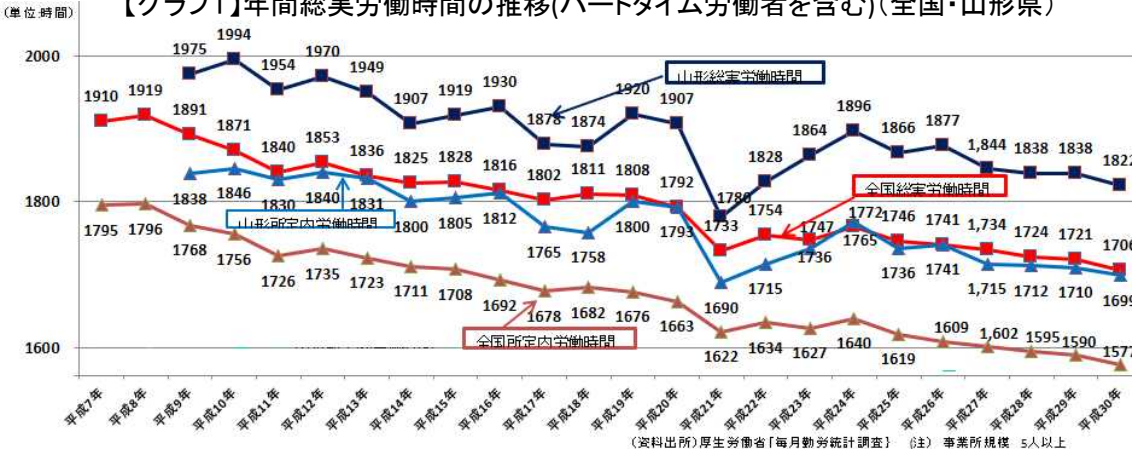


様々な問題点 (その1)

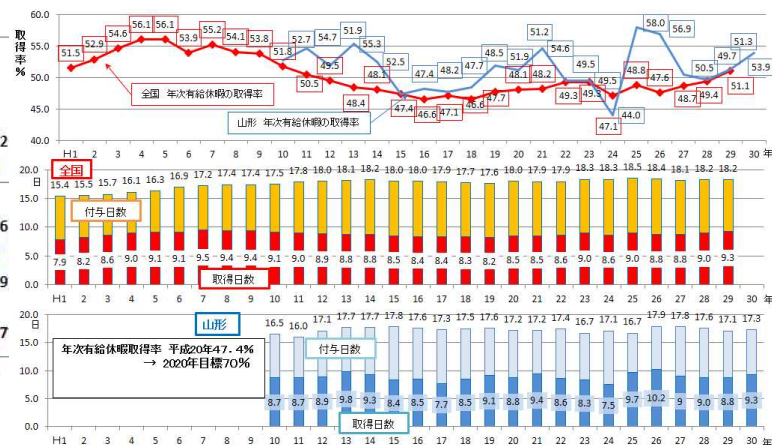
長時間労働

- 健康の確保の問題にとどまらず、仕事と家庭生活の両立を困難にするという問題があります。

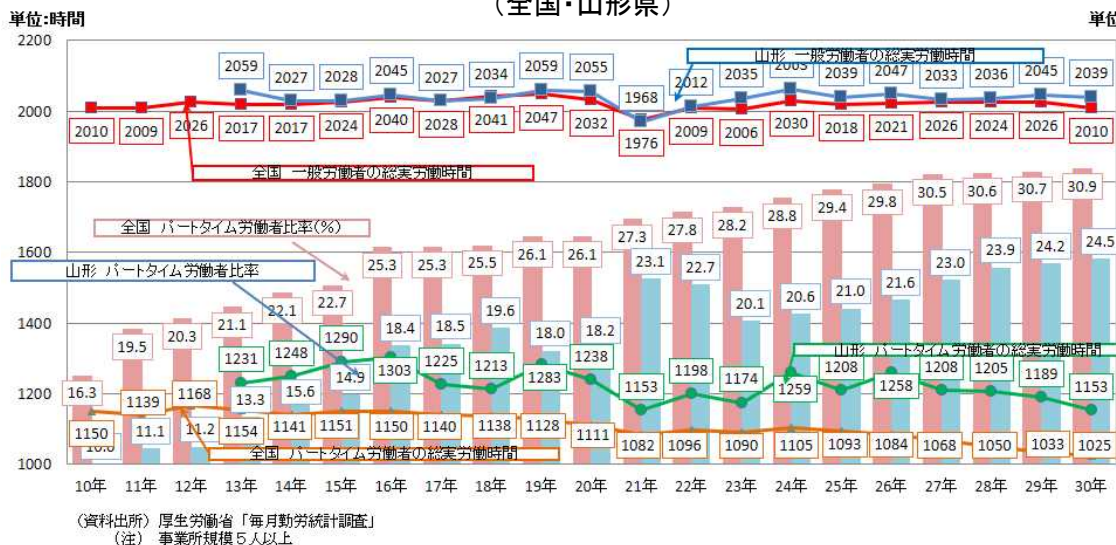
【グラフ1】年間総実労働時間の推移(パートタイム労働者を含む)(全国・山形県)



【グラフ3】年次有給休暇の取得率の推移



【グラフ2】就業形態別の年間総実労働時間及びパートタイム労働者比率の推移(全国・山形県)



○山形県の年間総実労働時間は減少傾向で推移しています【グラフ1】。しかし、これは一般労働者についてほぼ横ばいで推移する中で、パートタイム労働者比率が高まったこと等がその要因と考えられます【グラフ2】。

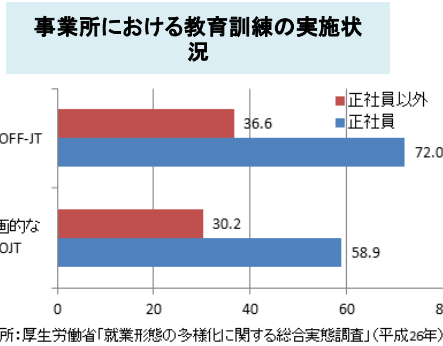
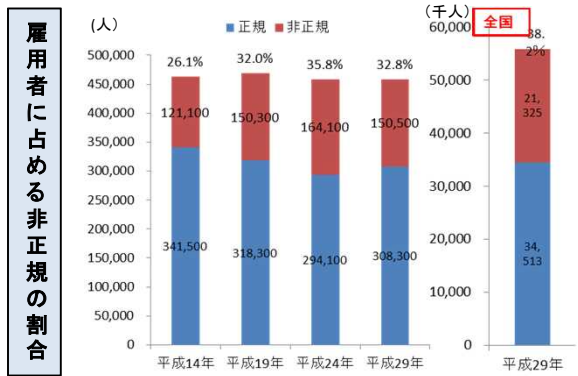
○一般労働者(パートタイム労働者以外の者)の総実労働時間は、依然として2,000時間を超える水準で推移しています【グラフ2】。

○年次有給休暇の取得率は、欧米諸国ではほぼ完全取得されている状況と比較して、近年5割台で低迷しています【グラフ3】。

様々な問題点 (その2)

正規・非正規の不合理な処遇の差

「非正規」労働者の意欲の向上や生産性の向上を困難にするという問題があります。



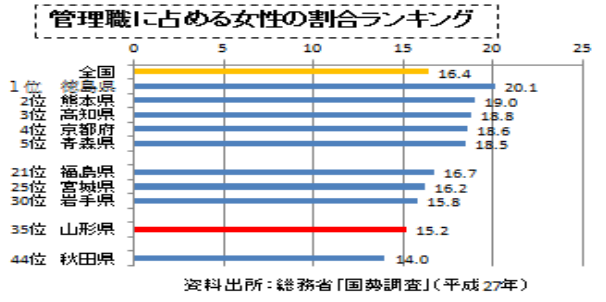
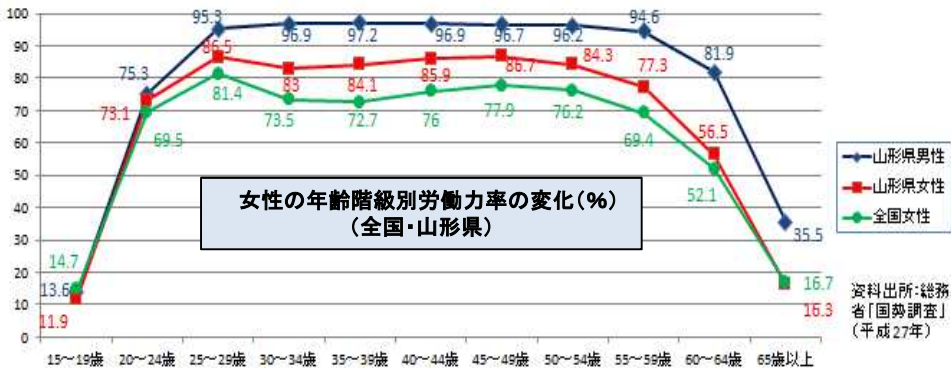
一般労働者と短時間労働者の平均賃金(平成30年)

一般労働者		短時間労働者	
正社員	正社員以外	正社員	正社員以外
1,963円 (1.3%)	1,301円 (0.6%)	1,658円 (15.8%)	1,107円 (2.4%)

注) 一般労働者の平均賃金は、所定内給与額を所定内労働時間で除した値。
()内は、平成29年からの増減率。
資料出所: 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

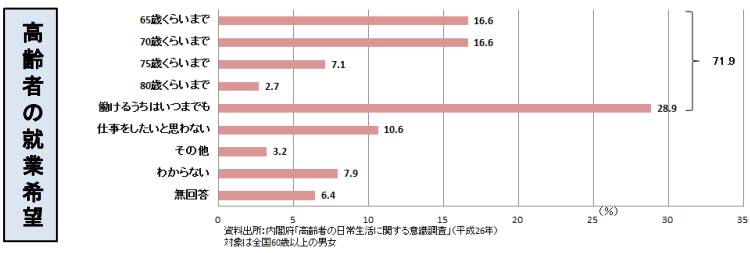
女性の活躍

女性が活躍する上で、仕事と家庭生活の両立が、困難となる場合があるという問題があります。



高齢者の就業

7割近くが65歳を超えても働きたいと希望していますが、働ける企業は2割にとどまっているという問題があります。



65歳以上まで働ける制度のある企業割合	全国	山形県
希望者全員が65歳まで働ける企業割合	76.8%	77.6%
66歳以上も働ける制度がある企業割合	27.6%	25.4%
70歳以上も働ける制度がある企業割合	25.8%	23.6%

従業員31人以上の企業の状況を取りまとめたもの 全国: 156,989社 山形県: 1,609社
資料出所: 「平成30年高齢者の雇用状況(6月1日)」

「働き方改革」の具体的テーマ

1. 非正規雇用の処遇改善

法改正

- ①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
- ②正規雇用労働者の正社員化などキャリアアップの推進

2. 賃金引上げと労働生産性の向上

- ③生産性向上支援など賃上げしやすい環境の整備

3. 長時間労働の是正

法改正

- ④法改正による時間外労働の上限規制の導入
- ⑤勤務間インターバル制度の導入に向けた環境整備
- ⑥健康で働きやすい職場環境の整備

4. 柔軟な働き方がしやすい環境整備

- ⑦雇用型テレワークのガイドラインの刷新と導入支援
- ⑧非雇用型テレワークのガイドライン刷新と働き手への支援
- ⑨副業・兼業の推進に向けたガイドライン策定

5. 病気の治療、子育て・介護等と仕事の両立、障害者の就労の推進

- ⑩治療と仕事の両立に向けたトライアングル型支援などの推進
- ⑪子育て・介護と仕事の両立支援策の充実・活用促進
- ⑫障害者等の希望や能力を活かした就労支援の推進

6. 外国人材の受入れ

- ⑬外国人材受入れの環境整備

7. 女性・若者が活躍しやすい環境整備

- ⑭女性のリカレント教育などの充実
- ⑮女性の活躍の推進
- ⑯就職氷河期世代への支援や若者の活躍に向けた支援・環境整備の推進

8. 雇用吸収力の高い産業への転職・再就職支援、人材育成、格差を固定化させない教育の充実

- ⑰転職・再就職者の採用機会拡大
- ⑱給付型奨励金の創設

9. 高齢者の就業促進

- ⑲継続雇用延長・定年延長の支援

「働き方改革」は企業にも労働者にもメリットがあります

働きたいと希望する方すべてが活躍するためには...

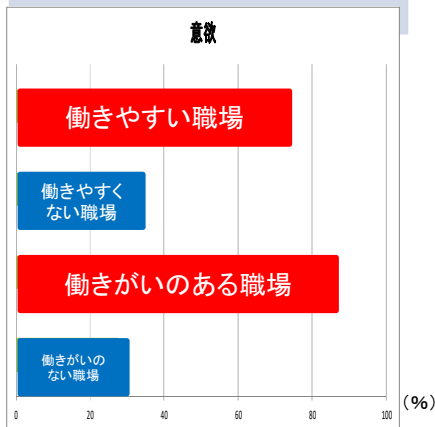


「働きやすく、働きがいのある職場」を作っていくことが必要

「働きやすく、働きがいのある職場」では

労働者の意欲が高まります

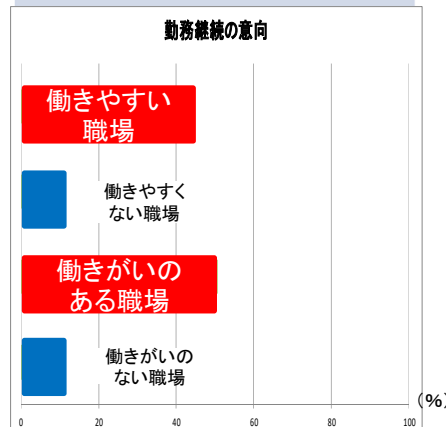
- 働きやすく、働きがいのある職場は労働者の意欲が高い



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

労働者の職場定着が進みます

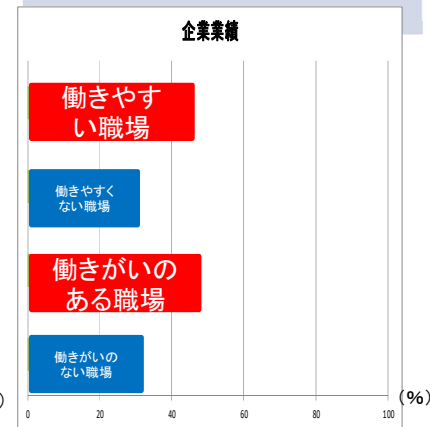
- 働きやすく、働きがいのある職場は労働者の勤務継続の意向が強い



「今の会社ですと働き続けたい」とする者の割合

企業の業績UPが期待できます

- 働きやすく、働きがいのある職場は企業の業績があがる



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

魅力ある職場へ...



人材不足の解消にもつながります

①長時間労働の是正【法改正】

(1) 残業時間の上限規制

大企業は2019年4月から、中小企業は2020年4月から適用されます。

(従来)

法律上は、残業時間の上限がありませんでした（行政指導のみ）。そのため、長時間労働の原因となっていました。

問題点②

上限なし

問題点①

大臣告示による上限
(行政指導、罰則なし)

年間6か月まで

特別条項

残業時間

月45時間
年360時間

法定労働時間

1日8時間
週40時間

1年間 = 12か月

(改正後)

法律で残業時間の上限を定め、これを超える残業はできなくなります。

法律による上限

- ① 年720時間
- ② 複数月平均80時間*
- ③ 月100時間未満*

* 休日労働を含む

改正②

改正①

法律による上限(罰則有)

年間6か月まで

特別条項

残業時間

月45時間
年360時間

法定労働時間

1日8時間
週40時間

1年間 = 12か月

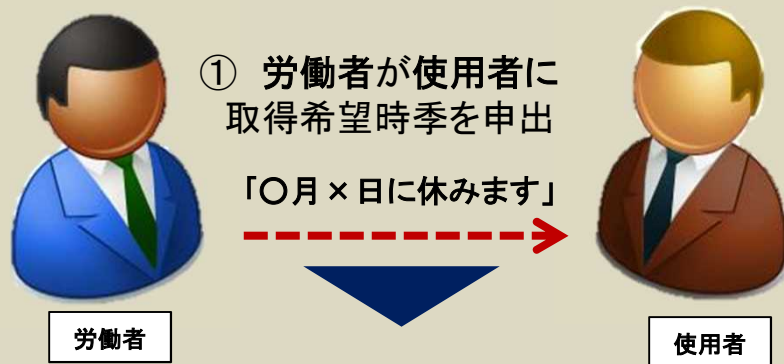
①長時間労働の是正【法改正】

(2) 年次有給休暇の年5日付与の義務化

2019年4月以降、全ての企業において、労働者に有給休暇を取得させることが義務になりました。

(従来)

原則として、労働者が自ら申し出なければ、年休を取得できませんでした。



労働者から動く

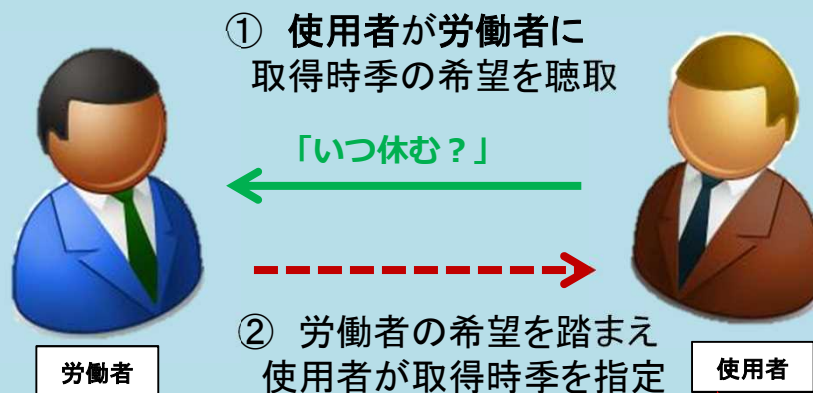
② 原則、〇月×日に年休が成立

問題点

労働者から、申出がしにくいという状況がありました。

(改正後)

使用者は、年10日以上付与される労働者に対し、年5日は、時季を指定して年休を与えなければなりません。



使用者から動く

③ 〇月×日に年休が成立

①長時間労働の是正【法改正】

(3) 労働時間の状況把握

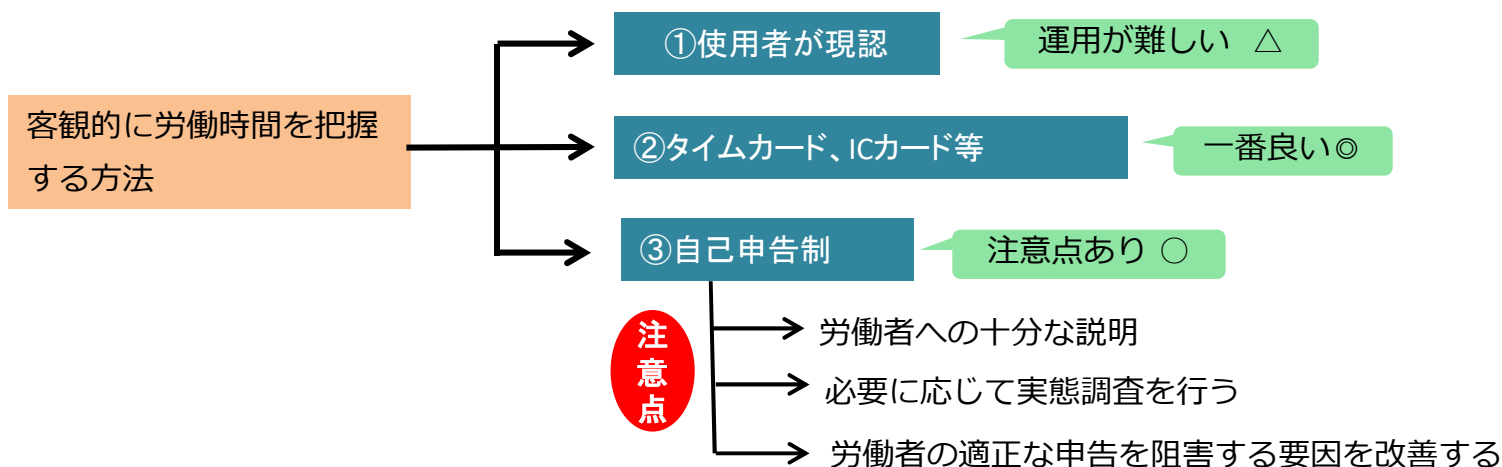
2019年4月以降、使用者は、全ての労働者の労働時間の状況を把握する義務があります。

従来

- ① 割増賃金を適正に支払うため、労働時間を客観的に把握することを通達で規定。
- ② 「管理監督者」及び「裁量労働制が適用される者」は対象外。

改正後

- ① 健康管理の観点から、労働時間の状況を客観的に把握することを法律（労働安全衛生法第66条の8の3）で義務づけ。
- ② 「管理監督者」及び「裁量労働制が適用される者」も対象。



①長時間労働の是正

(4) 長時間労働の是正に向けた各取組のメニュー

時間外労働の削減

年次有給休暇の取得促進

その他の長時間労働是正の取り組み

企業としての取組

●経営トップがメッセージを発信

- 「ノー残業デー」「ノー残業ウィーク」の設定
- 「朝型勤務の」導入
- 部下の長時間労働の抑制を管理職の人事考課に盛り込む
- 長時間労働抑制に関する管理者向け教育の実施

- 年休残日数を社員各自に通知
- 社員の休暇・休業時の業務フォローアップ体制の構築
- 部下の休暇取得の促進を管理職の人事考課に盛り込む

- 労使の話し合いの機会の設定
- 業務計画、要員計画、業務内容の見直し

【業務内容の見直し例】

- ・手順書の作成等の業務の標準化
- ・決裁の簡素化
- ・社内資料の簡素化
- ・会議の効率化、活性化
- ・メールに関わる時間の削減 等

- 取引先との関係見直し

管理職の取組

- 管理職自らの「ノー残業デー」「ノー残業ウィーク」の実施
- 管理職による部下の労働時間管理の徹底（早め（毎月中旬等）のアラート発信など）

- 管理職自らの年休取得の徹底
- 管理職による部下の年休取得の管理（年休取得のための業務の割り振り変更等の配慮など）

- ・テレワークを活用した在宅勤務制度の導入

H30.2：雇成型・自営型のテレワークの各ガイドライン策定（厚生労働省ホームページ）

- ・年休以外の休暇制度の導入
例：病気休暇、ボランティア休暇、勤続年数節目休暇、バースデー休暇等アニバーサリー休暇

- ・フルタイム勤務ができないなどの事情のある社員のために、多様な正社員制度の導入等

参考：多様な人材活用で輝く企業応援サイト

<http://tayou-jinkatsu.mhlw.go.jp/>

※「働き方・休み方改善指標」を活用した労働時間や休暇に関する企業の実態の「見える化」を行い、問題点や課題を発見し対策を検討する等。

参考：働き方・休み方ポータルサイト

<https://work-holiday.mhlw.go.jp/>

参考資料（厚生労働省ホームページ）

- ・STOP！過労死防止
- ・「労働時間見直しガイドライン活用の手引き」（2019年3月）
- ・「働き方・休み方改善ハンドブック」

②非正規雇用の処遇改善

パートタイム・有期雇用労働法が施行されます

正社員と非正規社員の間不合理な待遇差が禁止されます

2020年4月1日施行

(中小企業におけるパートタイム・有期雇用労働法の適用は、2021年4月1日)
改正のポイント

非正規社員（パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者※2）について、以下の1～3を統一的に整備します。

1 不合理な待遇差の禁止

同一企業内において、正社員と非正規社員との間で、基本給や賞与などのあらゆる待遇について、不合理な待遇差を設けることが禁止されます。

ガイドライン（指針）において、どのような待遇差が不合理に当たるのかを例示します。

2 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

非正規社員は、「正社員との待遇差の内容や理由」などについて、事業主に説明を求めることができるようになります。

事業主は、非正規社員から求めがあった場合は、説明をしなければなりません。

3 行政による事業主への助言・指導等や裁判外紛争解決手続（行政ADR）※3の整備

都道府県労働局において、無料・非公開の紛争解決手続を行います。

「均衡待遇」や「待遇差の内容・理由」に関する説明についても、行政ADRの対象となります。

※2 派遣労働者についても、改正後の労働者派遣法により、上記1～3が整備されます。

※3 事業主と労働者との間の紛争を、裁判をせずに解決する手続のことをいいます。

③女性・若者の活躍推進

- 男女雇用機会均等法に沿った雇用管理及び男女間の格差解消のためポジティブ・アクションの実施による職場の男女均等な取扱い
- 育児・介護休業法に沿った規定整備と利用促進による仕事と育児・介護の両立。

女性活躍推進法

301人以上 義務
1~300人 努力義務
(31年3月末 39社)

【行動計画の策定】

女性活躍推進法に基づき、企業が女性の活躍状況を把握し、課題を踏まえ、①計画期間、②数値目標、③目標達成のための取組内容、④取組の実施時期を定めるものです。

【「えるぼし」認定制度】

認定基準

- 行動計画の策定・周知・公表・届出を行った企業のうち以下の評価項目などを満たしていること。
- ①男女別の採用における競争倍率が同程度 (区)
 - ②女性労働者の平均勤務年数÷男性労働者の平均勤務年数が7割以上 (区)
 - ③法定時間外労働及び法定休日労働時間の合計時間数の平均が、各月ごとに全て45時間未満 (区)
 - ④管理職に占める女性労働者の割合が産業毎の平均値 (毎年改訂) 以上 (例) :金融業11.5%、小売業6.6%など
 - ⑤女性の非正社員から正社員への転換などの実績があること
- ※認定には、基準を満たさない評価項目は、取組の実施状況の公表及び2年以上連続してその実績が改善されていることが必要です。
(区) 雇用管理区分ごとに見て、満たすことが必要な項目

認定マーク
「えるぼし」



1段階目

基準の1つ又は2つを満たす



2段階目

基準の3つ又は4つを満たす



3段階目

基準の全てを満たす

次世代育成支援対策推進法

101人以上 義務
1~100人 努力義務

【行動計画の策定等】

次世代育成支援対策推進法に基づき、企業が、労働者の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備などに取り組むに当たって、①計画期間、②目標、③目標達成のための対策及びその実施時期を定めるものです。

【「くるみん」認定制度】

認定基準

- ①行動計画に定めた目標を達成
- ②男性の育児休業等取得 (取得率7%以上など。)
- ③女性の育児休業等取得率75%以上
- ④法定時間外・法定休日労働時間の平均が各月45時間未満で、月平均の法定時間外労働60時間以上の労働者がいない
- ⑤所定外労働の削減や年次有給休暇の取得促進のための措置の実施など10項目
 - ・10項目の要件を満たした場合 ⇒ 「くるみん」認定
 - ・「くるみん」企業のうち、より高い水準 (例: 男性の育児休業取得率13%以上等) の取組を実施し12項目の要件を満たした場合 ⇒ 「プラチナくるみん」認定



次世代認定マーク (愛称: くるみん)

若者雇用促進法

常時雇用する労働者が300人以下の事業主が対象

若者の適切な職業選択の支援に関する措置、職業能力の開発・向上に関する措置を総合的に規定

【ユースエール認定制度】

認定基準

- ①学卒求人など、若者対象の正社員の求人申込み、又は募集を行っていること
- ②若者の採用や人材育成に積極的に取り組む企業であること
- ③次の要件をすべて満たしていること
 - ・「人材育成方針」・「教育訓練計画」の策定
 - ・直近3事業年度の新卒者などの正社員として就職した人の離職率が20%以下
 - ・前事業年度の正社員の月平均所定外労働時間が20時間以下かつ、月平均の法定時間外労働60時間以上の正社員が1人もいないこと
 - ・前事業年度の正社員の有給休暇の年間付与日数に対する取得率が平均70%以上、又は年間取得日数が平均10日以上
 - ・直近3事業年度で男性労働者の育児休業等取得者が1人以上、又は女性労働者の育児休業等取得率が75%以上 など



ユースエール認定マーク

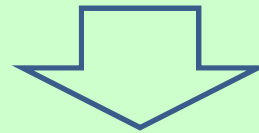
④ 高齢者の就業促進

継続雇用延長・定年延長等

65歳までの「高年齢者雇用確保措置」導入

- ① 定年年齢を65歳まで引き上げ
- ② 希望者全員を65歳まで継続雇用する制度の導入
- ③ 定年制の廃止

これからは



意欲ある高齢者がエイジレスに働ける制度の導入 2020年度まで集中取組期間



- 助成措置の強化
 - ・ 特定求職者雇用開発助成金、65歳超雇用推進助成金
- 継続雇用延長・定年延長の好事例集・マニュアルの提供

- ① 65歳以降の継続雇用延長
- ② 65歳までの定年延長

※集中取組期間の終了時点で、継続用年齢等の引上げに係る制度の在り方を再検討

厚生労働省HP 高年齢者の雇用について

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/jigyounushi/page09.html