

【公務員試験の時事対策】

【働き方改革】



◎働き方改革の背景

働き方改革って小論文の頻出テーマでもあるよね！



ネコ君

そうだね！安倍首相も一億総活躍社会実現に向けた最大のチャレンジだっていってるよね！



せんせい

うむ。少子高齢化に歯止めをかけ、50年後も人口1億人を維持し、国民一人一人が家庭、地域、職場で自分の力を発揮できる社会を創るぞ！



安倍首相

なあなんで働き方環境の改善が求められているんだ？

理由や背景を教えてよ！



ネコ君

そもそも働き方改革っていうのは『働く方々が個々の事情に応じた多様で柔軟な働き方を自分で選択できるようにするための改革』のこと！



せんせい

うむ。働く方の置かれた事情に応じて、多様な働き方を選択できる社会を実現することで、成長と分配の好循環を構築し、働く人一人ひとりがより良い将来の展望を持てるようにすることを目指すぞ。



安倍首相

そして、働き方改革が重要視されるようになった背景には、昨今問題視されている日本の課題が深く関係しているんだ！



そのポイントは全部で3つ！

- ①生産年齢人口の減少
- ②長時間労働と過労死問題
- ③労働生産性の低さ



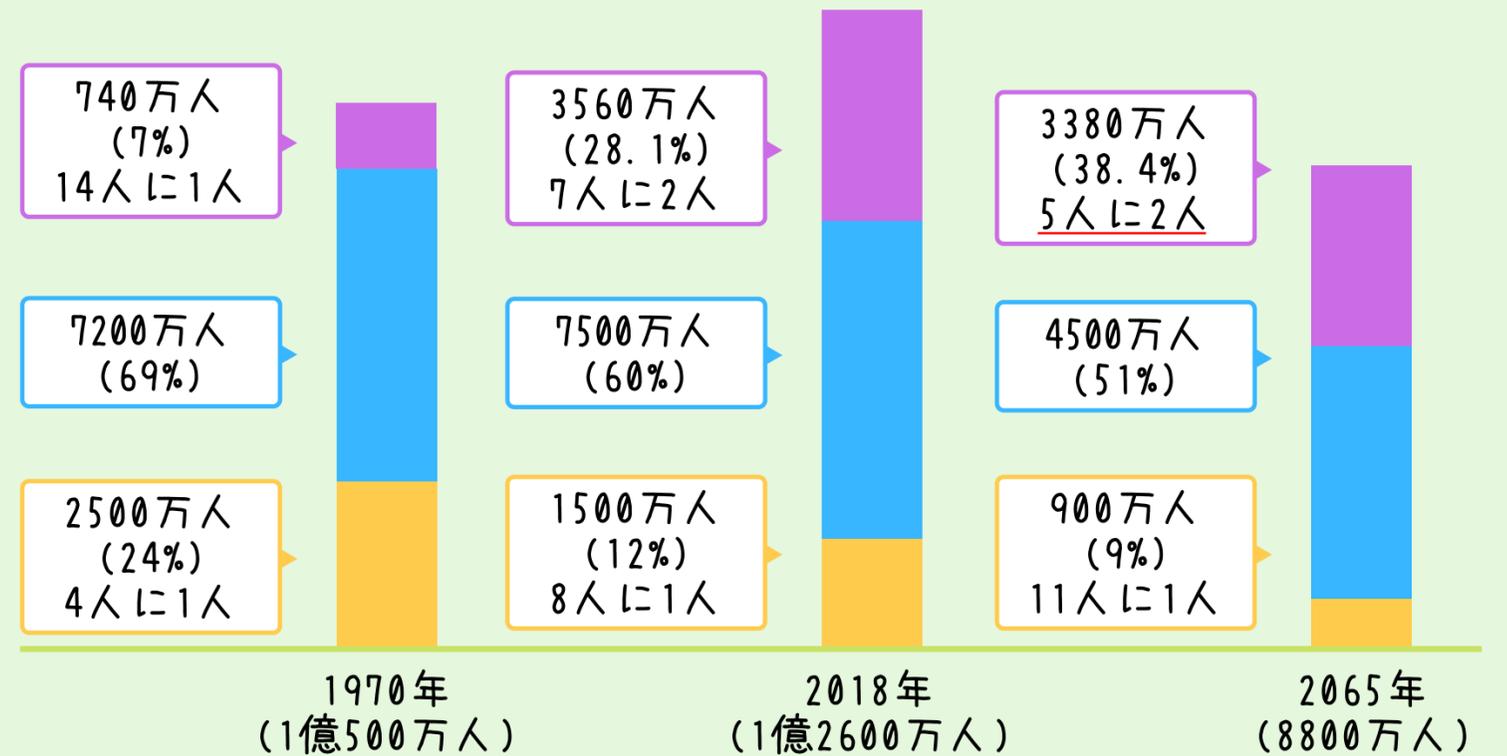
うむ。①少子高齢化に伴う 生産年齢人口の減少 や働く方々のニーズの多様化などの課題に企業は対応していかなければならないんだよな。



お、『日本の人口と生産年齢人口』は俺もノートにまとめてあるぞ！



【少子高齢化(日本の人口構成の推移)】



- 紫色が65歳以上の高齢者人口
- 水色が15歳~64歳の生産年齢人口
- 黄色が0歳~14歳の年少人口



いいね！日本の人口自体も2008年をピークに減少する一方で、2065年には8800万人、2110年には4286万人まで減少すると言われているんだ！



うむ。総人口も生産年齢人口(労働力人口)も減るとネコ君はどうなると思う？



単純に**労働力不足**になると思う！労働者1人に対する負担が増えちゃうんじゃないかな～って思う。



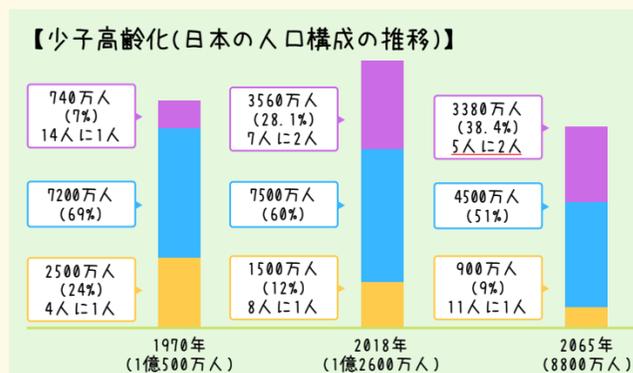
うむ。その通りだ！じゃあ労働力不足を解消するためにはどうすればいいと思う？



う～ん。働き手を増やしたり、業務効率を上げたり、出生率を向上させたりするのが大事なんじゃないかな🤔

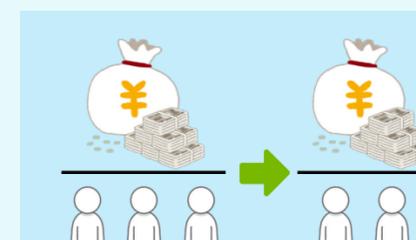


【人口減少&労働力人口減少】



労働力不足

労働力不足を解消するために



おお！素晴らしい！
その通りだ！



へっ！当たり前だぜ！俺はこれから公務員になるんだからな！



『働き手を増やす』ということで、今市場に参加していない層の戦力には期待したいところだよね！



生産年齢人口の中には育児や介護が原因で離職する人が多いのも問題視されているしね！



うむ。多様な働き方を提供して、働きたいという意欲がある人が活躍できる体制を築いていくぞ！



また、『労働生産性の向上』ということで、限られた人員でも同じ成果を出せるよう、業務の効率化を図っていきたいよね！



うむ。後で詳しく紹介するけど、日本の労働生産性は世界で見るとかなり低い水準にあるからな。



そして当然、『出生率を向上』させることも重要になってくるよね！



未来の働き手(労働力)を確保しなきゃだし、そもそも人口減少が酷すぎるもんな～。



このままじゃ国全体の国力低下・生産力低下につながってしまうから、働き方改革に力を入れようと思ったわけだ！



確かにコレだけ少子高齢化と人口減少が酷いと日本の未来は暗いもんなあ。



そして働き方改革が注目されている背景(理由)の②つ目が日本の長時間労働の現状と過労死問題があったこと！



日本の労働環境はすごく悪いって聞くよね～！ブラック企業やメンタル病休者数も目立つ気がする。



実際に2018年度の民間企業では長時間労働が原因で起きた過労死や未遂を含む過労自殺は158件もあるんだ。



第1-12図 精神障害に係る労災請求件数の推移



(出典)過労死等防止対策白書

うむ…。労災認定された精神障害の請求件数も右肩あがり。早急に働きやすい職場環境の整備を進めていく必要があるぞ。



これは一般企業だけじゃなくて、公務員にも言えることなんだ。



うむ。実際にうつ病などのメンタル病休者数は公務員の方が多からな。



最近は〇〇ハラスメントっていうのが流行っているよね！2019年5月にパワハラ防止法も成立したし！



うむ。働き方改革を通じて、企業における長時間労働の是正して、働く人が健康で活躍できる就労環境を築いていくぞ！



う～ん。厚生労働省とかも長時間労働を是正しようとしているけど、まずあなたたちの労働時間を減らしましょうよって話もあるよね 😊



うむ。ごもっともだ…。仕事に追われるがあまり、心身の疲労から健康を害してしまう例も珍しい話ではなくなってきたからな。



そうだね。それとね、世界と比較しても日本の長時間労働者の割合は高水準で、男女間でも労働時間に差があるのが目立つんだ。



なるほどね。夫が働いて、妻は専業主婦として家庭や地域で役割を担うって考えはもう古いよな！



ネコ君

うむ。最近は女性の社会進出により、共働き世帯も増えていて、生き方も多様化しているからな。



安部首相

古臭い考えが根付いているせいで、育児に参加したい男性や、逆に働きたいのに働けない女性が出てきてしまっているよね！



せんせい

ちょっと論点がズレちゃったね。
③つ目の理由(背景)は日本の労働生産性の低さが目立つから！



せんせい

さっきから労働生産性労働生産性って言ってるけど、それは何のこと？



ネコ君

労働生産性っていうのは、労働者1人(1時間)あたりが生み出す成果の指標のことだよ。



せんせい

なるほどね！
要は1時間でできる仕事の量のことか！



ネコ君

うむ。国と企業が連携して早急に働き方改革の推進に乗り出す必要があるから、2018年6月に『働き方改革関連法』を成立させたぞ！（2019年4月施行）



この『働き方改革関連法の3つの柱』を紹介するぞ！

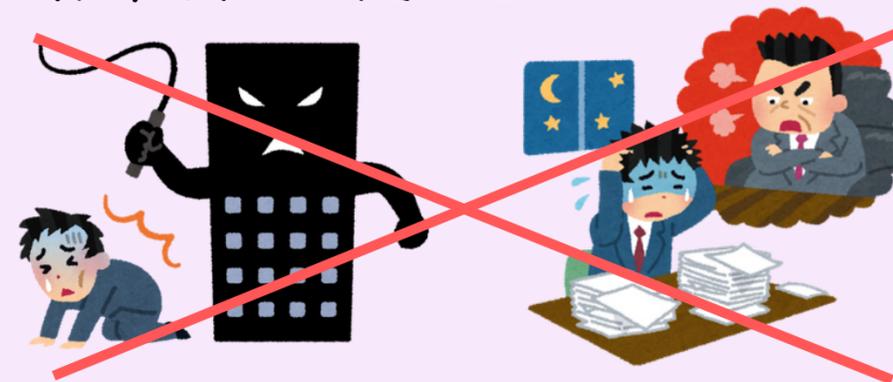
- 長時間労働の是正
- 正規・非正規の不合理な処遇差の解消
- 多様な働き方の実現



ちなみに、中小企業に働き方改革関連法が適用されるのは2020年4月から！



【長時間労働の是正】



【正規・非正規の不合理な処遇差の解消】



【多様な働き方の実現】



うむ。労働生産性は、国の経済成長に寄与すると言われているんだ。



2018年の日本の労働生産性はOECD加盟36カ国中21位で主要7カ国で最下位！



日本は労働生産性が特に低いから、この部分を修正していかなければいけないってわけだ。



なるほどね～！
これから人口が減少していくから、同じ成果を少ない人員で少ない時間で達成していきたいってことね。



『働き方改革』が必要とされている背景部分はざっとこんなところかな。



背景の核部分となるのは『深刻な労働力不足』ということで、それに伴って色々な問題があるのがわかった！



うん！実際にニュースなどを見ているも、長時間労働の常態化やそれに起因する過労死、非正規労働者に対する不合理な待遇差など、働き方の問題に伴う弊害は昨今至る所で浮き彫りになってしまっているよね！



◎働き方改革関連法

働きやすい職場環境を実現するためには労働時間の適正化は必要不可欠！



せんせい

うむ。身を粉にして働くことがカッコいいと思っている時代は終わったんだ！時代遅れは恥ずかしいぞ！



安部首相



今までの働かせすぎている状態が間違っているよな！
実際にメンタル病休者数や過労死等も増えちゃってるわけだしさ！



ネコ君

うむ。長時間労働をなくしていく！
有給を取りやすくしてワークライフバランスを実現することを目指すぞ！



安部首相

ポイントは5つで、まず①つ目が残業時間の上限を月45時間、年360時間に規制したこと！



せんせい

うむ。日本国内雇用の約7割を担う中小企業等の労働環境を特に変えていきたい！改革法では残業についてさらに細かくルールを設けたぞ！



安部首相

- 特別な事情があっても単月100時間以内、年最大720時間
- ※複数月平均80時間を限度
- 月45時間を超えるのは年6ヵ月まで大規模な災害等、真にやむをえない場合には上限を超えることができる



※2ヵ月平均、3ヵ月平均、4ヵ月平均、5ヵ月平均、6ヵ月平均がすべて1ヵ月あたり80時間以内。



なんか覚えることいっぱいあるなあ。基本的には月45時間、年360時間が最大だけど、特別な場合でも最大は720時間までってことかあ...



こういうのは実際にイメージしてみると覚えやすいかも！
有給等も考えて1ヵ月あたり20日働くと仮定すると、月45時間ってというのは1日あたり2時間15分までってことだね！



なるほど！どんな事情があっても1日あたり4時間半(年720時間)ってことか！



うむ。
違反した場合は罰則を科すぞ！



②つ目のポイントは、年5日間の年次有給休暇の取得を義務化させたこと！



年10日間以上の有給が与えられる労働者に対しては、時季を指定して年5日間の有給は取らせなければならない！違反者には罰則を科す！



安倍首相



有給は5日間無理にでも取れ！！

これは大きいよなあ！
法で決めたから強引に取得させなければいけないというわけだな。



ネコ君

③つ目のポイントは、『勤務間インターバル制度』の導入を努力義務化させたこと！



せんせい

勤務間インターバル制度って何だ？



ネコ君



前日の就業時間と次の日の朝の始業時間との間に一定時間の休息を確保させなさいよっていう制度のことだ！



安倍首相

④つ目のポイントは、割増賃金率についての中小企業への猶予措置を廃止したこと！



せんせい

月60時間を超える残業に支払われる割増賃金率を50%以上とする定めを中小企業にも適用する！



安倍首相

あんまりイメージできないなあ。
どういうこと？



ネコ君

時給

1+賃金割増率

1200円

×1.50

=1800円

残業っていうのは自分の基本給等に応じて時給〇〇円って決まってるね。
『時給』+『時給に賃金割増率をかけた額』が残業代として支払われるんだ！



せんせい

残業する時間帯や平日か土日か等でもらえる残業代は違うんだ！
普通の時間帯より深夜の時間帯、平日より土日の方が残業代は高くなるぞ！



安倍首相

例えば、私が公務員1年目だった時は、1時間当たりの時給が1200円。平日の夜は1500円、深夜は1800円、休日の昼間～夜は1620円、深夜は1920円という時給で働いていたんだ！



せんせい

なるほど...!!賃金割増率を月60時間以上分については×1.5以上にしなきゃダメってことね！



ネコ君

⑤つ目のポイントは、高度プロフェッショナル制度を創設したこと！



研究開発、アナリスト、コンサルタント、金融商品のディーラー、金融業品の開発等の中で年収1075万円以上の人
が対象だ！



どんな制度なんだ？



労働賃金を働いた時間ではなく『成果』で評価する制度だよ！
巷では『残業代ゼロ法案』なんて呼ばれていたりしたね 😂



簡単に言うと企業勤務と個人事業主の間って感じかな？やることだけやって成果を上げればどんな働き方でも構わないよってイメージ！



うむ。成果さえ上げればいいから、昼間は子育てや家事、用事等を行って深夜働く～なんてのもアリだ！



残業等の概念もなくなるし、短時間で成果を出さなければいけないから、労働効率の向上が期待されているぞ！



なるほど...じゃあ逆に成果を出せないと働いても残業代ゼロってことか。



ネコ君

まあ一応はそういうことになるね。そしてこの制度を利用するにあたっては、対象者本人の同意を書面で得ることが必要！



せんせい

うむ。同意なしで適用するのはさすがにエグいからな。また、健康確保措置として年間104日の休日確保など、健康管理も義務付けているぞ！



安部首相

◎正規・非正規の雇用格差

まずは非正規雇用者の現状について軽く触れていこうか。



安部首相

役員以外の全雇用者
5660万人

非正規2165万人
(38.3%)

正規3494万人
(61.7%)

実は役員以外の全雇用者に占める非正規雇用の割合は約4割もいて、これがどんどん増えてきているんだ！



せんせい

2019年のデータで、非正規雇用を選んだ理由で最も多いのが『自分の都合のよい時間に働きたいから(30.6%)』



一方で『正規の職員・従業員の仕事がないから(11.6%)』と回答した人は近年低下傾向にあるぞ！



あえて非正規を選ぶ人が増えているのもライフスタイルの多様化による影響かもね～！



うむ。しかし日本はこの正規と非正規の間の雇用格差が深刻すぎるんだ...。



正規雇用社員というだけで非正規雇用社員よりも給料や福利厚生等、いい待遇を受けられる...これが今までの日本企業の当たり前前の文化だったんだ。



業務内容や責任ある仕事なんかがあるから、違って当然なんじゃないの？



うむ。もちろんそれは違って当然だ。でも正規と非正規の仕事内容や負担が同じだったら？



仕事・負担が同じなら雇用形態の違いだけで格差があるのはよくないわ！



実際自分が非正規で働いてたら仕事に対してやる気出ないよね！



うむ。実際に日本は正規と非正規の間には不合理な待遇差がある！非正規の給料は正規の0.6倍ほどしかない。これを欧米並み(0.8倍)まであげるぞ！



これでは労働意欲の低下につながってしまう...そこで導入したのが『同一労働同一賃金』という考え方だ！



働き方改革の目玉となるのが、この同一労働同一賃金！



目的はもちろん正規と非正規間の格差をなくすため！



2020年4月施行済みだけど、中小企業のパートタイム・有期雇用労働法に関しては2021年4月施行！



派遣労働者



パートタイム労働者



有期雇用労働者



大企業は2020年4月から
中小企業に関しては2021年4月から

大企業・中小企業
2020年4月から

ポイントは全部で3つで、まず①つ目は
正規と非正規の間の不合理な待遇差を
なくすための規定を整備したこと！



うむ。パートタイム労働者、有期雇用
労働者、派遣労働者について、『均衡
待遇』や『均等待遇』を統一的に規定
するぞ！



なんか全然イメージできないなあ。
もう少しわかりやすく教えて！



企業には、基本給や賞与、手当や福利
厚生等の労働者の待遇について具体的
に規定するというルールがあってね。



それを『均等待遇』や『均衡待遇』にま
とめることになってるんだけど、これま
では社員間にどのような待遇差があるの
かまでは明確ではなかったんだ。



うむ。今回の改正で『どのような待遇
差が不合理にあたるのか』を明確に規
定へ反映させるぞ！



同一労働同一賃金
ガイドライン

問題とならない例は～
問題となる例は～

この合理性についての判断基準は我々
政府が公表している『**同一労働同一賃
金ガイドライン**』で明確化させたぞ！





基本的にパートタイム労働者と有期雇用労働者では、基本給や賞与等、個々の待遇について、同一企業内の正規雇用者との間の不合理な待遇差を禁止！



さらに有期雇用労働者については、これまで均等待遇規定の整備や雇用時の待遇の説明を義務化！



一方、派遣労働者に関しては、『派遣労働者との均衡・均等待遇』か『一定の要件を満たす労使協定による待遇』のいずれかを確保することを義務付けたぞ！



詳しく説明してくれたってことは、このポイントの①がすごく重要だってことだな！



②つ目のポイントは非正規の待遇に関する説明義務を強化したこと！



せんせい



待遇差の内容は説明が義務づけられたんですか？

おう！聞かれたら答えなきゃいけないんだ！なんでも聞いてくれ！

うむ。非正規雇用者は事業主に待遇差の内容や理由について説明を求めることができるようになったぞ！



安部首相

主な説明タイミングはやっぱり雇用時で、その時に待遇内容を説明する義務があるってこと。



せんせい

もちろん、聞かれたときにもその都度返答しなきゃだめだけどね！



せんせい

③つ目のポイントは行政ADR(裁判外紛争手続き)の規定を整備したこと！



せんせい

うむ。やはり企業と労働者のトラブルはつきもの。
同一労働同一賃金にかかわるトラブルは『行政ADR』の対象とする！



安部首相

ADR... ?
なんじゃそりゃ？



ネコ君

裁判外紛争手続きのことだよ！裁判のように多額の費用をかけることなく、短い期間での解決を目指すもの。



うん。都道府県の労働局において、無料・非公開で紛争解決の手続きができるようになったってこと！



3つ目の柱、『多様な働き方の実現』に関しては育見のところで詳しく紹介するね！



『働き方改革』は労働力人口の減少、少子高齢化、社会保障費の膨張など、深刻な社会問題を解決するための手段の一つで、同時に企業の業績を向上させる手段でもあるわけだ。



特にこれから日本の国内雇用の約7割を担う中小企業・小規模事業者において職場・労働環境の改善に取り組む必要がある。



魅力ある職場づくり→人材の確保→業績の向上→利益増
この好循環をつくるため、『働き方改革』を進めてより魅力ある職場をつくっていくぞ！

