

いいの事務所 ニュース

Iino Management & Labor Consulting Office

2017/05/10

VOL.72

● 今なぜ？『働き方改革』なのでしょう

1. 労働生産性が低い…

日本の労働生産性は、G7（主要7か国）では、最下位、経済協力開発機構諸国の中でも平均より下回っているといわれています。つまり、日本は、各国に比べて長い時間働いている割に結果が出ていないということです。【結果少ない（アウトプット小）÷労働時間が長い（インプット大）＝労働生産性低い】といったところですが、それってすごく嫌じゃありませんか。頑張っている訳には、出来が悪いってことですから…。かといって『結果を出すためにがむしゃらに働け!』といったやり方に限界が来ているのは、昨今の長時間労働による様々な問題点が出てきていることから明らかです。

2. 人手不足の解消

2010（平成22）年の国勢調査において1億2,806万人であった我が国の総人口は、すでに減少過程に入っています。国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成24年1月推計）」によると、2048（平成60）年には9,913万人と1億人を割り込み、2060（平成72）年には8,674万人になると推計されています。

なんと、2010年からの半世紀の間におよそ3分の1の人口を失うことになるのです。

このような『人手不足』を背景に、最近では労働者を確保できずに、新規事業や出店を断念せざるを得ないだけでなく、現状のサービスを縮

小する事例も増えてきています。

少しでも人手不足を解消するには、様々な人が『働き手』になれるようにすることが必要です。そのうち『人手不足倒産』なんて言葉が出てくるかもしれません…

そうならないためにも今までの「働き方」に関する『ルール』や『慣習』を見直すことが求められます。今までのルールや慣習の中では、『働きづらかった人』や『働けなかった人』も『働けるような職場環境』の整備が必要となります。

まずは、「残業」に依存した「働き方」の解消が必要です。今まで以上に「効率的な働き方」を求めていくことで、企業の生産効率が上がり、労働者は出産・子育て・介護といったプライベートと仕事との両立（ワークライフバランスの実現）が可能となります。また、多様な人材が集まり、活躍できるということにつながります。働き方改革が成功すれば企業にとっても労働者にとってもwin-winになるはずですが、実際、いろいろな仕掛けで「残業」を削減した企業では、「労働生産性が高まっている」といった実感があるようです。

今後、「労働者」に選ばれ続ける企業でなければ、継続的な発展はないと言えます。『働き方改革の推進』をご検討している企業は、いいの事務所にご相談下さい。

● TOKYO 働き方改革宣言企業募集のご案内

東京都では、都内で事業を営む企業に対して「働き方・休み方」改革の機運を高めていくために『TOKYO 働き方改革宣言企業』制度を創設しました。

この制度は、労働者の長時間労働の削減及び年次有給休暇等の取得促進に向けた取り組みを推進する企業に対して奨励金を支給するなどし

て働き方改革を推進する企業を支援する仕組みとなっています。

働き方改革宣言奨励金を活用して「働き方改革宣言」をする場合には、『最大100万円』の奨励金を受けることが出来ます。

この奨励金を受給するに当たっては、まずは事前エントリーが必要となっています。なお、

事前エントリーは、今後5回予定されており、
①6月9日、②7月10日、③8月7日、④9月11日、⑤10月10日となっています。

これらの日の10:00から15:00の間に所定のウェブサイトからエントリーをする必要があります。各回180社を予定しており、予定を上回るエントリーがあった場合は、抽選となっています。エントリー確定後に奨励事業実施に向けた**事業計画等を提出**します。

奨励事業実施に当たっては、雇用する正社員の働き方・休み方について、次の1から4のす

べての取組事項を実施します。

- 1 問題点抽出
- 2 原因分析
- 3 目標・取組内容設定
- 4 社内周知

ここでの内容を踏まえて、奨励事業を実施していくこととなります。なお、奨励金の対象となる制度は、以下の14の制度となっています。

本奨励金についてご興味のある企業は、いいの事務所にご相談下さい。

【働き方の改善】

フレックスタイム制度	労働者に出社時間、就業時間の決定をゆだねる制度
短時間勤務制度	正社員の短時間勤務を可能とする制度
テレワーク制度	情報通信技術を活用した場所にとらわれない柔軟な働き方実施のための制度
在宅勤務制度	情報通信技術を活用した在宅勤務実施のための制度
勤務間インターバル制度	勤務終了から次の勤務開始までの間、一定の休息時間の確保を義務付ける制度
朝方の働き方	始業時刻を30分以上前倒し、夕活や時差出勤を推進すること
週休3日制度	すべての暦週において3日以上の日を設けること

【休み方の改善】

業務繁忙に応じた休業日の設定	閑散期の飛び石休日を連続休暇にする等、業務繁忙に応じた休業日の設定
年次有給休暇の計画的付与制度	GWや夏季・冬季等の機会を捉えた活用
記念日等年次有給休暇制度	誕生日、記念日等の決まった日や申告した日を有給休暇とし毎年付与する制度
時間単位での年次有給休暇制度	年次有給休暇を時間単位で取得できる制度
連続休暇制度	5営業日以上連続休暇制度
リフレッシュ等休暇制度	リフレッシュやリカレント教育（労働者が必要に応じて学校等で再教育を受けること）のための休暇制度
育児・子育て・介護等目的休暇制度	育児・子育て・介護等を目的とした休暇制度

● 年次有給休暇の時間単位制度の活用

労使協定を締結することによって原則、「1日単位」で付与する年休が、「1年に5日」を限度として「時間単位」での付与が認められているのです。

1日8時間の企業で、「12日」の年次有給休暇を付与されている者が、「7日」は1日単位で取得することが出来て、最大「5日分」の「40時間」については時間単位での取得が可能ということになります。朝病院に寄ってから出社する場合「1日」または「半日」を使わずに「2時間」だけ年休ということが出来るので

す。この「時間単位年休」ですが、「中抜け時間」として活用することも可能です。例えば、友人とランチをするのに通常の昼休みでは足りないといったケースや仕事の途中に美容院に行く時間、会社の近くの歯医者に通うための時間等の「中抜け時間」を時間単位年休として活用することも可能です。ちなみに当事務所の職員にも喜ばれている制度です。労基法改正によって、一定日数以上の年休の確実な取得が義務付けられることが予想されており、今後の年休取得率向上が求められます。参考にしてください。