

個人と企業の持続的成長のための働き方改革

2014年5月28日

産業競争力会議 雇用・人材分科会

主査 長谷川閑史

1. 「働き方改革」の全体像と残された課題

創造性・生産性の高い働き方

**世界トップレベルの
雇用環境の実現**

諸外国並み透明性ある
雇用ルールの確立

「働き方改革」の全体像(政策メニュー)

失業なき円滑な労働移動

- 労働移動支援助成金の拡充
- ハローワーク情報の開放
- ハローワークの評価・公表
- ジョブカードの抜本見直し
- キャリアコンサルティングの体制整備

全員参加型・優秀な人材確保

- 女性の活躍促進
- 待機児童解消加速化プラン
- 若者・高齢者等の活躍促進
- 高度外国人の受け入れ拡大

ジョブ型正社員の普及・拡大

予見可能性の高い
紛争解決システム

新しい労働時間制度の創設

裁量労働などの
既存労働時間制度の見直し

創造性・生産性の高い働き方
プロフェッショナルの育成

◇成長戦略の「働き方改革」の政策メニュー中において、残された課題である「ジョブ型正社員の普及・拡大」「新しい労働時間制度の創設」、「予見可能性の高い紛争解決システム」は中核となる政策。

新しい労働時間制度の創設

時間ではなく成果で評価される働き方

⇒ その効果として、長時間労働を増長しない、適正な処遇、生産性・創造性の高い働き方の実現等

紛争解決システムの創設

グローバルレベルで**客観性・公正性・予見可能性が高いシステムの創設**

⇒ その効果として、労働者間の格差是正、国内への投資増加等

ジョブ型正社員の普及・拡大

職務内容等と処遇や雇用管理のあり方の明確化

⇒ その効果として、労使双方の権利義務関係の明確化、専門性、キャリア志向の向上等

2. 改革の大前提:「働き過ぎ防止」・「ブラック企業撲滅」

◇法令の趣旨を尊重しない企業(いわゆるブラック企業)とそれ以外の企業を峻別し、いわゆるブラック企業を撲滅するための対策強化を図った上で、「働き過ぎ」の防止に向けて、官民ともに積極対応を

(1) 政府の役割

◇政府(厚生労働省)は、企業による長時間労働の強要等が行われることのないよう、労働基準監督署等による監督指導を徹底する等、例えば「ブラック企業撲滅プラン」(仮称)を年内に取りまとめ、政策とスケジュールを明示し、早期に対応をする。

◇公務員の長時間労働問題の是正徹底について年内を目途に検討する。

- <例>
- 労働基準監督の人員強化(※)、定期監督の強化/法令違反立ち入り調査、違反企業等の公表の徹底
悪質な法令違反が確認された企業等の送検・公表の徹底
 - 厚労省本省・都道府県労働局・労働基準監督署・公共職業安定所等の通報制度の周知徹底・機能強化
 - 長時間労働是正に取り組み、成果を上げている優良企業の表彰・公表
 - ハローワークの求人掲示における従業員定着率や残業時間データの開示
 - 民間活用による監視機能の強化について検討

(※)雇用者1万人当りの監督官数 (厚生労働省労働基準局調べ(2010年))

米国	日本	スウェーデン	フランス	英国	ドイツ
0.28	0.53	0.64	0.74	0.93	1.89

(2) 企業の役割

◇各企業(特に、自律的な働き方の制度を入れる企業)は、労働者の健康管理、健全な働き方を守るための整備、運営を徹底する。

- <例>
- 定期的な産業医による面談の強化(特に自律的な働き方をする労働者に対して)
 - 内部通報制度の整備、社員への周知徹底
 - 労働時間に関わる情報についてCSR報告書等による積極開示
 - 労使による生産性向上委員会の設置

3. 新しい労働時間制度の考え方 個人の意欲と能力を最大限に活用するための「新たな選択肢」の提案

考え方

- ◇ 生産性の向上を図り成果を出すための労働時間制度の新たな選択肢
- ◇ 労働時間と報酬のリンクを切り離れた、ペイ・フォー・パフォーマンスの浸透
- ◇ 長時間労働を増長させない、能力・成果に見合う処遇の確保(不利益変更なし)

ポイント

1

【全ての労働者が対象ではなく、限定された労働者に導入】

業務遂行、労働時間等を自己管理し成果を出せる能力のある労働者に限定導入
+
原則、過半数組合をもつ企業に限定導入、労働条件は労使合意内容を労基署届出
+
本人の希望・選択で出入り可能なオプト・インの制度

ジョブディスクリプションによる職務の明確化

- ・職務経験が浅い、定型・補助・現業的業務など自己裁量が低い業務に従事する社員は対象外。
- ・中核的・専門的部門等の業務、一定の専門能力・実績がある人材、将来の幹部候補生や中核人材等が対象。
- ・量的上限規制を守れない恒常的長時間労働者、一定の成果がでない者は一般の労働管理時間制度に戻す。

参考:裁量労働制適用労働者割合:企画型業務型0.3%専門業務型1.2% / 給与所得者の内、1000万円以上3.8%

ポイント

2

【「残業代ゼロ」懸念を払拭し、効率的な働き方で報酬確保】

職務・成果に応じた適正な報酬確保、効率的に短時間で働いて報酬確保

- ・自己裁量により時間をコントロール。効率的に働けば短時間労働でも報酬は確保。
- ・不利益変更が発生しないよう、報酬原資イーブンの制度移行、時間外手当原資を新制度の手当てや成果給原資に組入れるなどの工夫を。

参考:裁量労働の効果:効率よく仕事を進めるよう従業員の意識が変化:61.5%/満足度:仕事の裁量が与えられ仕事し易くなった:44.7%

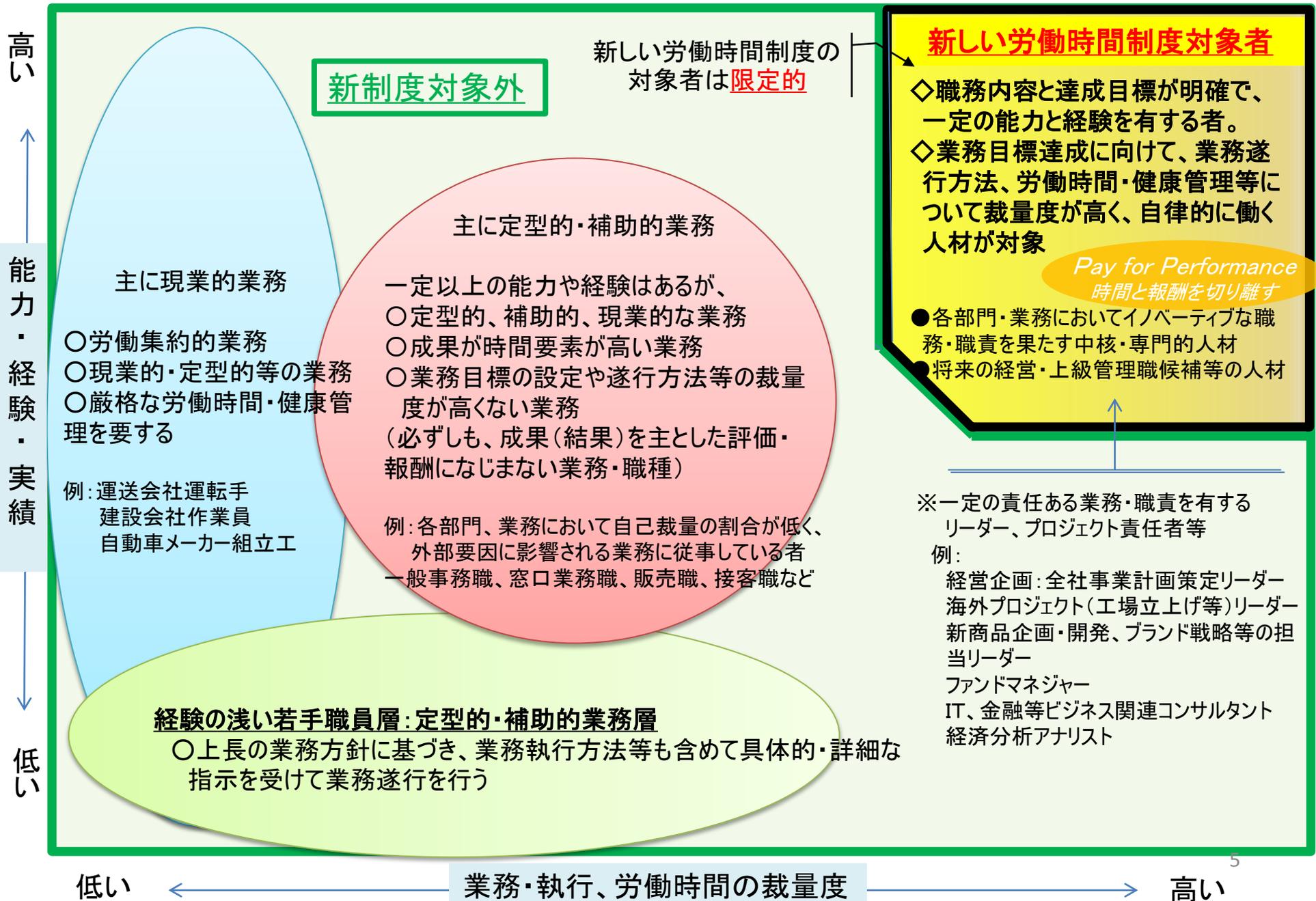
ポイント

3

【長時間・過重労働の防止】

健康確保は、「労働時間上限」、「年休取得下限」等の量的制限の導入、対象者に対する産業医の定期的な問診・診断など十分な健康確保措置

(参考)新しい労働時間制度の対象者イメージ



4. 予見可能性の高い労働紛争解決システムの構築

- ☞ 多くの先進国では紛争解決システムのルールが明確で予見可能性の高いものとなっている。
- ☞ 「中小企業労働者の保護」、「投資促進による雇用増進」の観点から、グローバルレベルの公正でかつ予見可能性の高い紛争解決システムの創設に向けて、検討スケジュールを明示して1年以内を目途に結論を出すようにすべき。

・労働紛争解決システムの分析・整理とその活用のためのツール整備

・金銭救済システム・仲裁の仕組みの検討

金銭救済の仕組みは主要先進国では広く導入。また、日本では労働紛争解決システムが不透明なため、声の小さい者(裁判に訴える等の法的手段を講じる力や支援のない者など)が不利益を被る仕組みとなっており、中小企業労働者の保護が不十分。労働者間で格差が生まれている。

(参考①): 主要国の解雇紛争における金銭救済制度

	米国	英国	ドイツ	フランス	イタリア	スペイン	デンマーク	シンガポール	香港	韓国	オーストラリア	日本
復職に代わる金銭給付命令の可否	○	○	○	○	○	○	○	○	○	×	○	×

(出典): 産業競争力会議第9回雇用・人材分科会 フレッシュフィールドズブルックハウスデリンガー法律事務所資料から抜粋

(参考②): 解決金額に格差が生じている日本の紛争解決システム

「あっせん」(都道府県労働局)
約17.5万円

「労働審判」(裁判所)
約100万円

「訴訟(和解)」(裁判所)
約300万円

(出典)「労働審判制度の利用者調査」(2013,菅野ほか)

5. 「世界トップレベルの雇用環境」の実現に向けた体制づくり

- ◇『成長戦略進化のための今後の検討方針』（平成26年1月）を踏まえ、「世界トップレベルの雇用環境」を実現するために、今後の数年間を集中改革期間と位置づける。
- ◇個別労働法制などについては、従来通り、労働政策審議会にて審議を行う。
- ◇一方、世界および我が国社会の雇用・労働環境が大きく変化していることを踏まえ、現場の実態や多様な意見を取り込んだ形で議論を行うために、政府として、雇用改革を成長戦略の重要な柱として位置づけ、経済政策と雇用政策を一体的・整合的に捉えた総理主導の政策の基本方針を策定する会議を設け、雇用・労働市場改革に取り組む。



- ◇世界、市場は、成長戦略の重要政策である「働き方改革」の行方を注視。
- ◇持続的成長を実現するためには、経済の好循環をつくるために、マクロ経済の視点から雇用政策を検討する必要。
- ◇改訂再興戦略では、「働き方改革」の明確なメッセージを打ち出すことが重要。

