



特定社会保険労務士

# ヒライ先生のQ&A

(PROFILE) 平井繁利(ひらい しげとし)

1952年11月3日岐阜県生まれ岐阜市在住、同志社大学大学院社会学研究科博士課程修了。社会保険労務士と労働安全コンサルタントの国家資格を持つ全国でも数少ない労働コンサルタントとして活動。特に賃金・人事評価・目標管理制度については、独自の理論を構築。企業体質にあったオリジナルな制度づくりには定評がある。政策研究者として、企業政策では人事・労務政策を研究領域としている。最近では、個別労働紛争の増加に伴い労働判例や労働契約法まで研究領域を広げている。

(現在) 岐阜商工会議所労務顧問、ヒライ労働コンサルタント代表、関西国際産業関係研究所、日本労務学会所属

## 「働き方改革関連法」成立の中小企業への影響

その1

6月29日、政府が第196回通常国会での最重要法案としてきた「働き方改革関連法」が成立し、6月30日の各紙は一面で大きく取り上げ、その詳細が掲載されたことは、まだ記憶に新しいです。この関連法は、8本の労働法の改正から成っており、中小企業の労働の現場に与える影響が大きく、取り組みが急がれるものもありますので、来月号から特に中小企業に影響が大きいと思われる「働き方改革」と「働き方改革関連法」について解説していきます。

さて「働き方改革」は、①長時間労働の抑制②賃金の引き上げ③非正規社員の処遇改善④転職・再就職支援⑤柔軟な働き方⑥女性・若者の活躍⑦高齢者の就業促進⑧子育て・介護と仕事の両立⑨外国人材受け入れ等9つの改革テーマを持っています。この政策実現のために改正が必要な労働法のことを「働き方改革関連法」と言います。

皆さんの中には「働き方改革」というと、何か大きな変革があるのだろうと思われる方も見えると思いますが、長時間労働の抑制や、非正規社員の処遇改善、女性・若者の活躍、子育て・介護と仕事の両立、高齢者の就業促進などなど、どれをみても何年も、何十年も前から言われてきたことで、こうした労働政策を一括りにして「働き方改革」とネーミングしたものと考えれば合点がいくと思います。しかし「働き方改革」は単なるスローガンではなく、8本の「働き方改革関連法」の改正を含む労働政策であり、実際の労働の現場に与える影響は大きいです。

経営者の皆さんが働き方改革と聞いて違和感を持つのは、この改革の主体が「働き方」、つまり労働側にあると聞こえるからではないでしょうか。ただ、上記9つの改革テーマをよくみると、労働側だけで

実現できる改革は少なく、経営側が雇用政策として取り組むことにより初めて実現できる改革が多いということがわかります。

### 「働き方改革関連法一覽」

#### ①労働基準法

- ・時間外労働の上限規制
- ・中小企業における月60時間超の時間外労働に対する割増賃金の見直し

- ・一定日数の年次有給休暇の確実な取得(5日指定付与義務)
- ・高度プロフェッショナル制度の創設

- ・フレックスタイム制の見直し

#### ②労働時間等設定改善法

- ・勤務間インターバル制度の普及、促進

#### ③労働契約法

- ・不合理な格差を解消するための規定の整備

#### ④パート労働法

- ・均等(イコール)・均衡(バランス)規定の整備に関する説明義務

#### ⑤雇用対策法

- ・ワークライフバランスを踏まえた就業環境の整備

#### ⑥労働安全衛生法

- ・産業医、産業保健機能の強化、労働時間の把握の義務化

#### ⑦じん肺法

- ・労働者の心身の状態に関する情報の取り扱いの整備

#### ⑧労働者派遣法

- ・均等(イコール)・均衡(バランス)規定の整備に関する説明義務

#### ⑨労働者派遣法

- ・均等(イコール)・均衡(バランス)規定の整備に関する説明義務

に関する説明義務