

働き方改革の「鍵」は生産性の向上



いよいよ臨時国会が開催されます。「働き方改革」を実行するための様々な法案が準備されていますが、目玉となるのは「同一労働同一賃金」制度の整備で非正規雇用(有期契約労働者、パート労働者、派遣労働者)の処遇改善です。その他に長時間労働の是正、柔軟な働き方がしやすい環境整備等があります。具体的には**労働基準法、労働契約法、パート労働法、労働者派遣法の改正案が審議される予定**です。非正規雇用の処遇の改善、長時間労働の対応等は誰も反対しない内容ですが、実現するには超えなければならないハードルがあります。処遇の改善には賃金原資の確保が必要です。また、長時間労働を抑制するためには、その原因がもし人手不足によるものであれば、要員の確保が必要です。要員の募集、採用後の育成等、新たな人件費増は免れません。

「働き方改革」の内容は、社会全体にとって歓迎される内容といえますが、個別企業にとっては負担がかかることとなります。賃金引き上げを実行するには賃金原資を捻出する必要があり、企業経営者にとって賃上げを取り組むインセンティブは働きづらいといえます。今回の「働き方改革」の中でも明確に示されていますが、様々な「働き方改革」を実現するためには、**「生産性の向上」が同時に必要**と述べています。生産性が向上すれば、賃金引き上げの原資や長時間の抑制策も十分可能ということです。生産性の具体的指標としては、**一人当たりの付加価値**が代表的です。どのようにすれば生産性が引き上がるか、次に考えてみましょう。

マクロから見た労働生産性向上のポイント

我が国はサービス産業が主たる産業となっていますが、この分野の生産性は先進国の中でも低い状態です。しかし今、この分野はもちろん、他産業も生産性を大きく向上させる可能性が指摘されています。それは**AI(人工知能)、ロボット、IoT等、最新の技術革新を利用すること**です。この最新の技術革新を利用することで、**人手不足を解消し、一人当たりの生産性が向上し、賃金等の労働条件の改善**が見込まれます。そうすると内需が拡大し、持続的発展の好循環が期待できます。

雇用の流動性と業績関連について、山本勲氏(慶応義塾大学教授)・黒田祥子氏(早稲田大学教授)共同による企業調査の結果によると、**雇用の流動性が高まると企業業績は向上する**と指摘されています。ただし、流動性には最適な水準があり、水準以上に流動性が高いと企業業績は悪化し、また、いわゆるブラック企業と言われる企業は流動性が高い傾向にあるとも指摘されています。現状より適正な雇用の流動性の水準を高めることにより、有能な人材が生産性の高い企業や成長企業へシフトし人材マッチングが進み、マクロ単位、企業単位でも時間当たりの生産性の向上が期待できると述べられています。「働き方改革」の目的は企業でのこの取り組みを通じ、生産性を高めることであり、長時間労働の是正は結果であると主張されています。

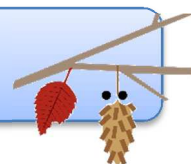
企業単位から見た労働生産性の向上のポイント

ポイントは先ほど述べた**マクロ的視点を企業経営上にも取り入れること**です。従来の方法に固執せず、IT技術を最大限取り入れて業務効率の改善に努めることは重要です。製造業に顕著に表れていますが、生産性の高い低いは1人制の労働装備率に比例する傾向が見られます。生産性の向上に最新のIT投資は必要です。技術革新のスピードの速さに対応するのは難題な課題といえますが、加速度的な変化に向き合っていかなければなりません。

次に「柔軟な働き方」を許容する制度設計が必要です。基幹社員をじっくりと内部で教育し、育てていくことはこれからもあまり変わらないかもしれませんが、**必要な人材を労働市場を通じて適時スピード感をもって採用していくことも**求められます。多様な働き方のメニューを持ち、専門的知見のある高齢者や家庭事情等で就労できない専門的スキル・経験のある人材を積極的に活用していくことも「働き方改革」の重要な狙いとするところであり、生産性の向上に貢献できるでしょう。

述べた2つは新しい戦力の投入での生産性の向上です。すべての企業にあてはめたり、実行することは難しいとも言えます。生産性の向上を既存の組織で実行することも十分可能といえます。従来通りの方法では当然生産性の向上の実現は望めません。トップから末端の従業員まで「働き方」を見つめなおす必要があります。元トリンプ日本法人代表・吉越浩一郎氏が「残業ゼロ」で増収増益を実現した事例のような取り組みで(※例：仕事専念時間を設定し、それ以降は外部とのやりとりを一切しない、等)効率化を図ることで生産性を引き上げること等も十分既存の戦力として実行できるといえます。(参考文献：吉越浩一郎著『「残業ゼロ」の仕事力』、「デッドライン仕事術」)

9月から厚生年金の保険料率に変更されます



H29年8月分(9月納付分)まで	H29年9月分(10月納付分)以降
181.82/1000(労使折半90.91/1000)	183/1000(労使折半91.5/1000)

厚生年金保険の保険料率は、平成16年の改正により保険料水準の上限が設けられ、その水準に達するまで、段階的に引き上げられてきましたが、今回の改定で、その上限の18.3%に達しました。今後は、**異なる法改正がない限り、18.3%で固定される**こととなります。

全国の最低賃金の改定額が答申されました



～答申での全国加重平均額は昨年度から25円引上げの848円～

各都道府県労働局に設置されているすべての地方最低賃金審議会が、平成29年度の地域別最低賃金の改定額(以下「改定額」)を答申しました。

都道府県	最低賃金額(増加額)	都道府県	最低賃金額(増加額)
東京	958円(26円増)	千葉	868円(26円増)
神奈川	956円(26円増)	埼玉	871円(26円増)

【平成29年度地方最低賃金審議会の答申のポイント】

- ・改定額の全国加重平均額は848円(昨年度823円、25円の引上げ)。
- ・全国加重平均額25円の引上げは、最低賃金額が時給のみで示されるようになった平成14年度以降、昨年度と並んで最大の引上げ。
- ・最高額(東京都958円)に対する最低額(高知県等8県737円)の比率は、76.9%(昨年度は76.6%)。なお、この比率は一昨年度から3年連続の改善)。



ユースエール認定企業が200社を超えました。



青少年の雇用の促進等に関する法律（若者雇用促進法）に基づく認定（通称ユースエール）を受けた企業が6月30日時点で209社に達しました。

<ユースエール認定制度とは>

平成27年10月1日施行の若者雇用促進法によって創設された、若者の採用・育成に積極的で雇用管理の状況などが優良な中小企業を認定する制度です。

認定を受けた企業は、都道府県労働局やハローワークによる採用活動における重点的なマッチング支援や認定マークの使用、助成金の優遇措置、日本政策金融公庫による低利融資、公共調達における加点評価などを受けることができます。

平成29年4月1日から「ユースエール認定制度」の認定基準のうち、労働時間、離職率、有給休暇の3つの認定基準が変わります。

変更内容

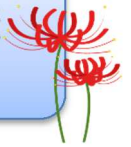
	変更前（旧基準）	変更後（新基準）
労働時間	(1) 労働時間 直近事業年度の ① 正社員の所定外労働時間 月平均が20時間以下 又は②正社員のうち、週平均の 労働時間が60時間以上の 者の割合が5%以下	(1) 労働時間 直近事業年度の ① 正社員の所定外労働時間 月平均が20時間以下 かつ②月平均の法定労働時間外 労働時間が60時間以上の 正社員がゼロ
離職率	(2) 新規学卒等採用者の離職率 直近3事業年度の 正社員の新規学卒等採用者の 離職率が20%以下	(2) 新規学卒等採用者の離職率 直近3事業年度の 正社員の新規学卒等採用者の 離職率が20%以下 ただし、採用者数が3人又4人の 場合は、離職者数が1人以下
有給休暇	(3) 有給休暇 直近事業年度の正社員の有給休暇の ①年平均取得率が70%以上 又は②年平均取得日数が10日以上	(3) 有給休暇 直近事業年度の正社員の有給休暇の ①年平均取得率が70%以上 又は②年平均取得日数が10日以上 (有給休暇に準ずる休暇として職業安 定局長が定めるものを含み、その日数は 労働者1人当たり5日が上限)

※既に認定を受けている事業主の方等には経過措置がございます。



平成 28 年度の監督指導による賃金不払残業の是正結果の公表

～1,349 企業に対し、合計 127 億 2,327 万円の支払いを指導～



厚生労働省は、平成 28 年度に時間外労働などに対する割増賃金を支払っていない企業に対して、労働基準法違反で是正指導した結果を取りまとめました。全国の労働基準監督署が、賃金不払残業に関する労働者からの申告や各種情報に基づき企業への監督指導を行った結果、支払額が 1 企業で合計 100 万円以上となった事案をとりまとめたものです。監督指導の対象となった企業では、定期的にタイムカードの打刻時刻やパソコンのログ記録と実働時間との隔たりがないかを確認するなど、賃金不払残業の解消のためにさまざまな取り組みが行われています。詳しくは下記 URL をご参考ください。

http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/chingin-c_h28.html

【平成 28 年度の監督指導による賃金不払残業の是正結果のポイント】

- (1) 是正企業数 1,349 企業（前年度比 1 企業の増）のうち、
1,000 万円以上の割増賃金を支払ったのは、184 企業
- (2) 支払われた割増賃金合計額 127 億 2,327 万円（同 27 億 2,904 万円の増）
- (3) 対象労働者数 9 万 7,978 人（同 5,266 人の増）
- (4) 支払われた割増賃金の平均額は、1 企業当たり 943 万円、労働者 1 人当たり 13 万円

労働基準監督官来年度 100 人増員へ



長時間労働の是正が社会問題となるなか、**厚生労働省は企業への立ち入り調査や是正勧告などをより強化**しようと来年度、労働基準監督官を 100 人増員する方針を決めました。政府は働き方改革の一環として罰則付きの残業規制を設ける方針で、違法な長時間労働の取締まりに向け体勢を強化します。

メリット制度に関する労災保険料の計算を行なうプログラムの不備による保険料の過大徴収について

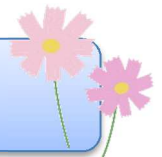


厚生労働省は、H25 年から H29 年度の保険料算定にあたり、「メリット労災保険料」の計算が一部誤っており、労働保険料を過大に徴収していることが判明したとの公表を行いました。（全国 332 事業場）

今後は、以下のスケジュールにて対応を進めるとしておりますので、対象事業場となった場合、厚生労働省の説明に従い、対応いただきますようお願い致します。

- (1) 8 月上旬～9 月下旬 厚生労働省職員が、対象事業場に対する謝罪・還付予定額についての説明
- (2) 8 月中旬～10 月下旬 対象事業場に対して、過大徴収した労働保険料額の還付

セミナー開催のお知らせ



先月号でもご案内致しましたが「透明かつ公正な労働紛争解決システム等のあり方に関する検討会」（座長：荒木東大教授）の解雇無効時の金銭解決報告書については 10 月末に開催するセミナーで解説を予定しています。セミナーに関する日程等については改めてご連絡させていただきます。

ご不明な点や詳細は、
担当者まで
お問い合わせください。

毎月 1 回発行 「あかつき News」
〒151-0051 渋谷区千駄ヶ谷 5-23-5 代々木イーストビル 6F
TEL:03-5357-7510 FAX:03-5357-7512
<http://www.akatsuki-sr.jp>