

# 強者の戦略

## 【はじめに】

2月に入っても、新型コロナウイルスであるオミクロンによる感染は出口が見えない状況です。感染力が非常に強いとされており、大阪でも毎日1万人前後の感染者数と報道されています。受験生のみなさんは、マスクの着用、手洗い、うがい、アルコール除菌など感染対策を十分に行い、万全の状態受験できるようにしてください。

さて、今回は時事問題として、働き方改革について出題しました。テレビ、新聞などマスコミでは「働き方改革」とひとまとめにして報道されますが、改革の中身は様々です。今回出題した「時間外労働の上限規制の導入」以外にも、「5日間の計画的有休の取得義務」などがあります。これについては、後ほど解説で詳しく説明します。

また、今回の問題は100字以内の記述ですので、いかにポイントを押さえた答案を作成するかが大事です。利点の具体例を2つ～3つ列挙し、説明することになります。

それでは、解答・解説へといきます。

## 【解答例】

労働者の利点として、肉体的・精神的な面における負担が軽減されるので、過労死や病気などが減少することになる。また、退社後の自由な時間が増えるので、趣味や自己研鑽などに充てることで、私生活がより充実する。(100字)

## 【解説】

### 1. 働き方改革の基本的な考え方

「働き方改革」は、労働者が、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である。

日本が直面する「少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少」、「労働者のニーズの多様化」などの課題に対応するためには、投資やイノベーションによる生産性向上とともに、就業機会の拡大や意欲・能力を

存分に発揮できる環境をつくる必要がある。

↓

労働者の置かれた個々の事情に応じ、多様な働き方を選択できる社会を実現することで、成長と分配の好環を構築し、労働者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。

### 2. 労働時間法制の見直し

「働き過ぎ」を防ぎながら、「ワーク・ライフ・バランス」と「多様で柔軟な働き方」を実現していく内容になっている。

⇒長時間労働をなくし、年次有給休暇を取得しやすくすること等によって、個々の事情にあった多様なワーク・ライフ・バランスの実現を目指す。

⇒働き過ぎを防いで健康を守る措置をしたうえで、自律的で創造的な働き方を希望する人のための新たな制度をつくる。

(見直しの内容)

①時間の上限を規制する。

②「勤務間インターバル」制度の導入を促す。

1日の勤務終了後、翌日の出社までの間に、一定時間以上の休息時間(インターバル)を確保する仕組みである。

→この仕組みを企業の努力義務とすることで、労働者の十分な生活時間や睡眠時間を確保する。

③1人1年あたり5日間の年次有給休暇の取得を、企業に義務づける。

(改正前)労働者が自ら申し出なければ、年次有給休暇を取得できない。

(改正後)使用者が労働者の希望を聴き、希望を踏まえて時期を指定。年5日は取得させる。

④月60時間を超える残業は、割増賃金率を上げる(25%→50%)

※中小企業の労働者にも適用(大企業は平成22年度～)

⑤労働時間の状況を客観的に把握するよう、企業に義務づける。

# 強者の戦略

※労働者の健康管理を徹底

※管理職、裁量労働制適用者も対象

(裁量労働制とは、労働時間が長くて短くても、実際に働いた時間に関係なく『契約した労働時間分を働いた』ことにする) 制度)

⑥「フレックスタイム制」により働きやすくするため、制度を拡充する。

(フレックスタイム制とは、労働者が日々の始業・終業時刻、労働時間を自ら決めることによって、生活と業務との調和を図りながら効率的に働くことができる制度)

※労働時間の調整が可能な期間(清算期間)を延長(1か月→3か月)

※子育て・介護しながらでも、より働きやすく

⑦専門的な職業の方の自律的で創造的な働き方である「高度プロフェッショナル制度」を新設し、選択できるようにする。

※前提として、働く人の健康を守る措置を義務化(罰則つき)

※対象を限定(一定の年収以上で特定の高度専門職のみが対象)



★生産性を向上しつつ長時間労働をなくすためには、これらの見直しとあわせ、職場の管理職の意識改革・非効率な業務プロセスの見直し・取引慣行の改善(適正な納期設定など)を通じて長時間労働をなくしていくことが必要である。

このような取り組みがすべての職場に広く浸透していくよう、厚生労働省が、周知・啓発や中小企業への支援・助成を行っていく。

### 3. 見直しの概要(残業時間の上限規制)

残業時間の上限を法律で規制することは、70年前(1947年)に制定された「労働基準法」において、初めての大改革である。

(改正前)法律上は、残業時間の上限がない。(行政指導のみ。)

(改正後)法律で残業時間の上限を定め、これを超え

る残業はできなくなる。

◎残業時間の上限は、原則として月45時間・年360時間とし、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることはできない。(月45時間は、1日当たり2時間程度の残業に相当する。)

◎臨時的な特別の事情があつて労使が合意する場合でも、

- ・年720時間以内

- ・複数月平均80時間以内(休日労働を含む)

- ・月100時間未満(休日労働を含む)

を超えることはできない。

(月80時間は、1日当たり4時間程度の残業に相当する。)

また、原則である月45時間を超えることができるのは、年間6か月までである。

以上のように、法律の大改正により、これまでの働き方が大きく変化している。

単に改革の内容を暗記するだけでなく、改正により、どのような面が変わったのかを把握と説明ができるようにしてほしい。