

NO.281 働き方改革の目指すもの ～ 職場の価値シリーズ ① ～

2019年12月2日

あおぞら投信株式会社

「個性あり ひと癖ふた癖 摩擦あり」 それを力に 場を作るなり」

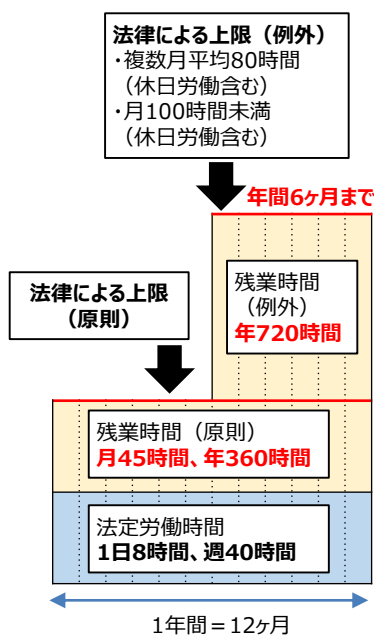
今年4月に施行された「働き方改革関連法」には3つのポイントがあります。その3つとは、①時間外労働の上限規制、②年次有給休暇の確実な取得、③正規・非正規雇用労働者間の不合理な待遇差の禁止です。そして「少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少」と「育児や介護との両立など、働き方のニーズの多様化」などの状況に直面している中、投資やイノベーションによる生産性向上とともに、就業機会の拡大や意欲・能力を存分に発揮できる環境を作ることが課題となっています。本改革が目指すのは、その課題解決のために、多様な働き方を選択できることと、ひとりひとりがより良い将来の展望を持てるようになることです。

では、現在の職場はより良い将来の展望を持てるようになっているのでしょうか。働く側の個々人にとっては、自分の働く職場が成長できる場であるか否かが大切だと思います。すなわち、その場が多様な人材を活かす土壌であることが問われるわけであり、それを形成するのがひとりひとりであると言えます。そして、企業体としては職場の魅力そのものが、その企業の競争力を示すことにつながるのです。戦後の高度成長時代には、企業の成長方法も横並び志向が強かった面があります。今や21世紀も20年過ぎようとしており、単なる成長率を求める時代ではなくなりました。様々な人にとって、将来を感じさせる職場こそが働き方改革の目指すものだと考えるのです。

柳谷俊郎

働き方改革関連法の改正内容のポイント (2019年4月施行)

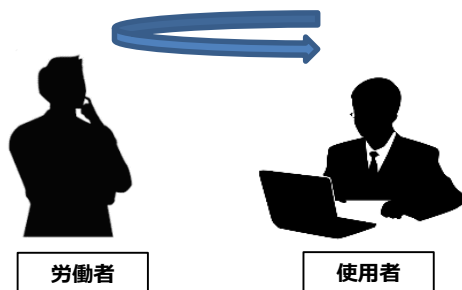
① 時間外労働の上限規制



② 年次有給休暇の確実な取得

✓ 年5日の年次有給休暇の取得を、企業へ義務付け

1. 使用者が労働者に取得時季の希望を聴取
(労働者が自ら申し出るのではない)



2. 労働者の希望を踏まえ、使用者が取得時季を指定
例「〇月×日に休んでください。」

3. 〇月×日に年休が成立

③ 正規・非正規雇用労働者間の不合理な待遇差の禁止

✓ 不合理な待遇差をなくすための規定の整備
均衡待遇規定⇒不合理な待遇差の禁止
均等待遇規定⇒差別的取扱いの禁止

【改正前→改正後】 ○：規定有 △：配慮規定 ×：規定無 ◎：明確化

	パート	有期	派遣
均衡待遇規定	○→◎	○→◎	△→○+労使協定
均等待遇規定	○→○	×→○	×→○+労使協定
ガイドライン (指針)	×→○	×→○	×→○

✓ 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

【改正前→改正後】 ○：説明義務の規定有 ×：説明義務の規定無

	パート	有期	派遣
雇用管理上の措置の内容	○→○	×→○	○→○
待遇決定に際しての考慮事項 (求めがあった場合)	○→○	×→○	○→○
待遇差の内容・理由 (求めがあった場合)	×→○	×→○	×→○
不利益取扱いの禁止	×→○	×→○	×→○

✓ 行政による事業主への助言・指導等や裁判外紛争解決手続きの規定の整備

【改正前→改正後】 ○：規定有 ×：説明義務の規定無

	パート	有期	派遣
行政による助言・指導等	○→○	×→○	○→○
行政ADR	△→○	×→○	×→○

出所：厚生労働省の情報を基にあおぞら投信が作成。

本資料は情報の提供を目的としており、何らかの行動を勧誘するものではありません。本資料は信頼できると思われる情報に基づいて作成されていますが、当社はその正確性、完全性を保証するものではありません。ここに示された意見などは、本資料作成日現在の当社の見解であり、事前の予告なしに変更される事もあります。投資信託の取得に当たっては、投資信託説明書(交付目論見書)等の内容を必ずご確認の上、ご自身でご判断ください。

商号：あおぞら投信株式会社 金融商品取引業者：関東財務局長(金商)第2771号

加入協会：一般社団法人投資信託協会 ホームページ・アドレス：<http://www.aozora-im.co.jp/>