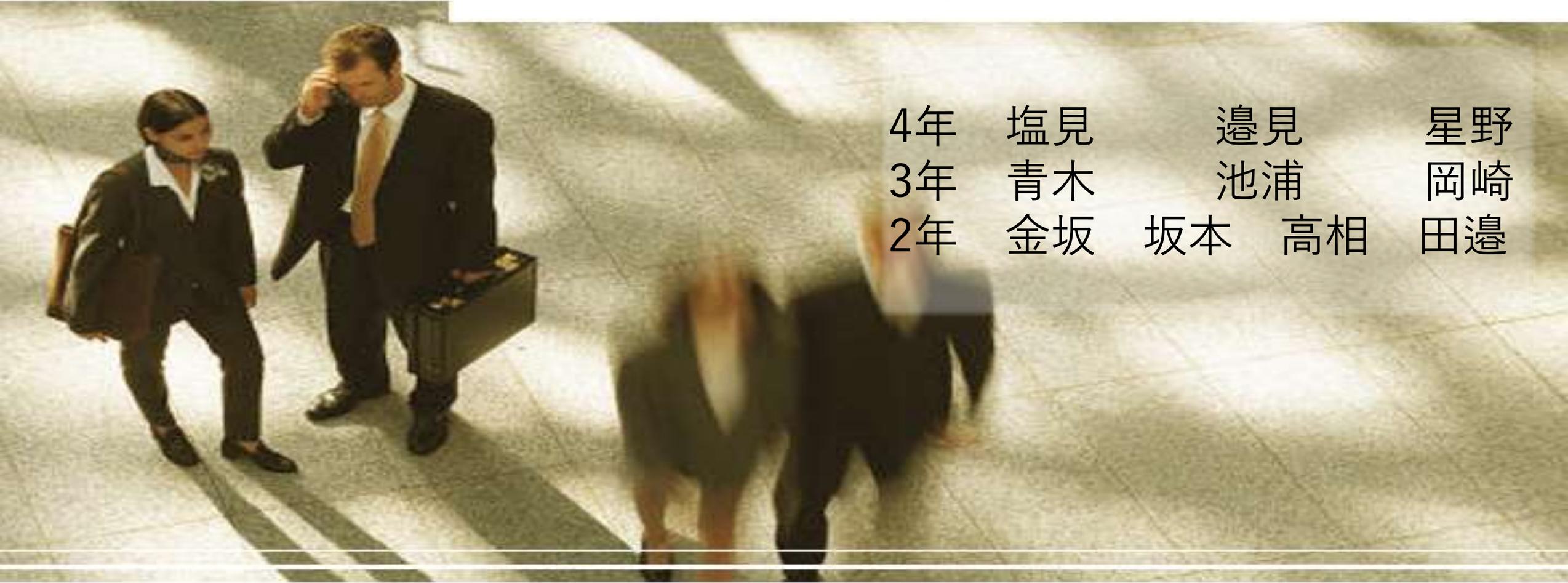


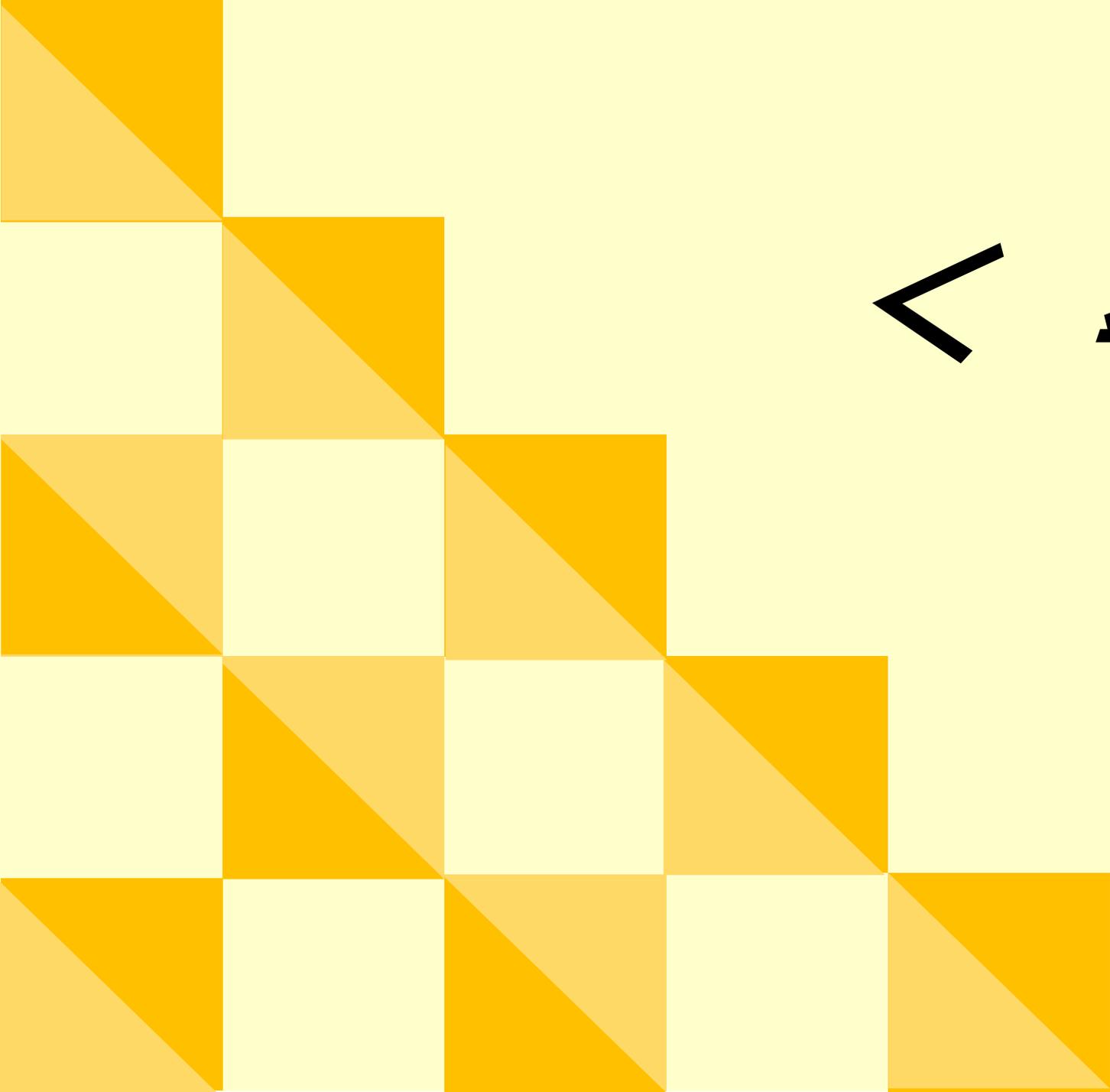
自由課題研究 ～働き方改革～



| | | | |
|----|----|-------|----|
| 4年 | 塩見 | 邊見 | 星野 |
| 3年 | 青木 | 池浦 | 岡崎 |
| 2年 | 金坂 | 坂本 高相 | 田邊 |

発表の流れ

1. 昨今の労働問題
2. 「働き方改革」の現状と問題提起
3. 政策提言①
4. 日本の転職事情と問題提起
5. 政策提言②
6. まとめ



< 導入 >

労働問題とは…

パワハラ

セクハラ

オーバー
ワーク

労働問題

劣悪な
職場

マタハラ

人間関係

最悪の場合、

過労死や過労自殺などに至ることも…

(電通事件など)

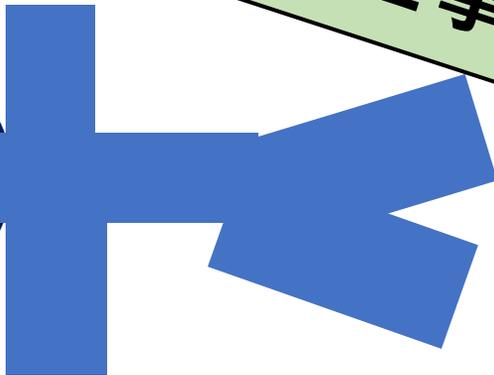
職場環境

ハラスメント

上司の圧力

仕事の量・質

長時間労働



- ・ 政府の「働き方改革」
- ・ 昨今の労働問題の表面化

労働問題への関心 **高**

早急な対策の検討

日本社会における、労働上の**問題・課題点**、
それらに対する**改善案**について検討する。

フレックスタイム制

テレワーク

時短勤務

既存の働き方改革

残業制限

朝型勤務

インターバル制

大企業・中堅企業の働き方改革の内訳

半数以上が“働き方改革”に取り組む



54%

中堅企業の54%が「働き方改革」へ取り組む。大企業の93%と比較すると開きがみられる。「長時間労働の是正」が最も多い実施内容。

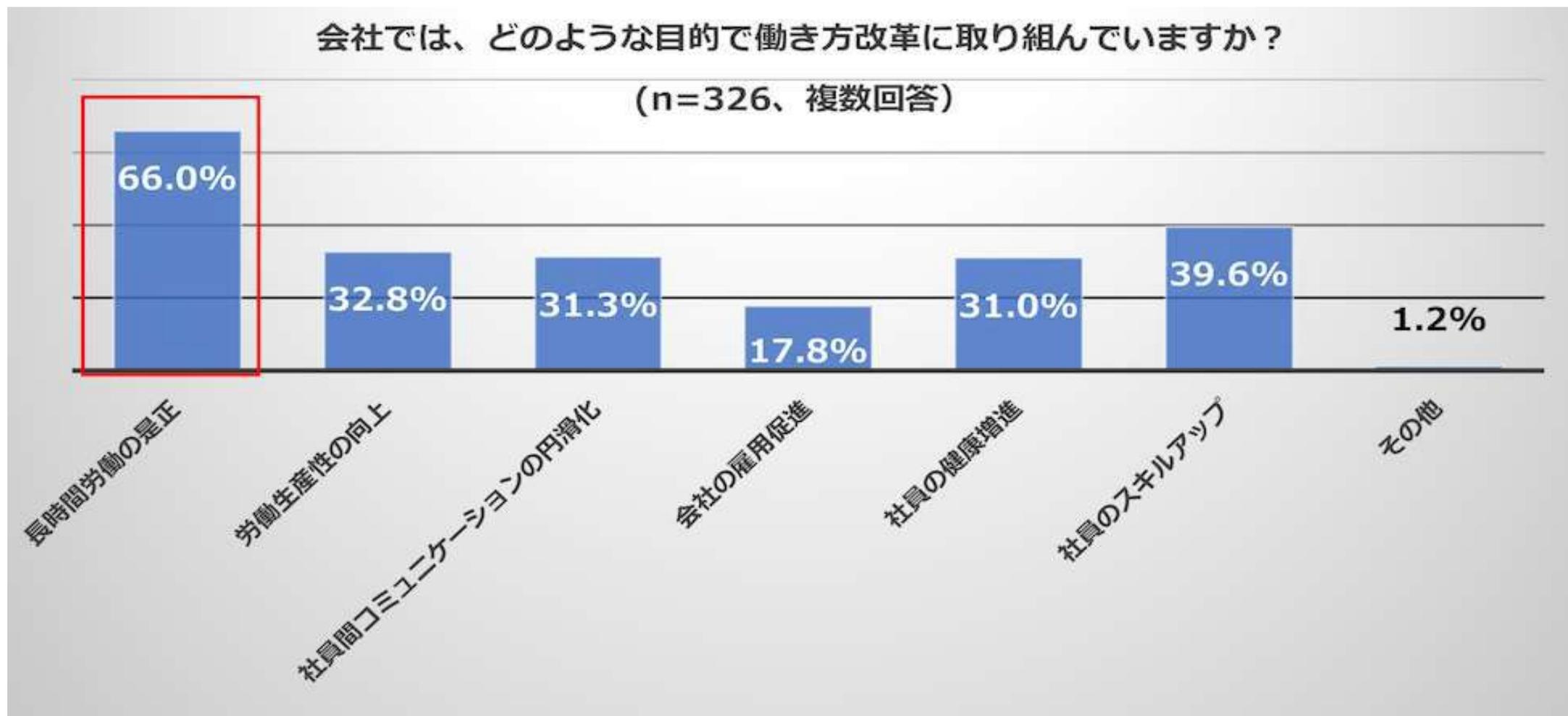
大企業と
中堅企業では
「長時間労働是正」
がトップ

参照

<http://getnews.jp/archives/1977412>

(アメリカン・エクスプレス社の調査報告書を基に上記リンク先が作成したもの)

「長時間労働の是正」がトップ



<https://line.worksmobile.com/jp/home/pr/20171019>

LINE・WORKS 働き方改革関連調査「中小企業の働き方改革意識・実態調査」

従業員がどれほど効果を感じているのか？

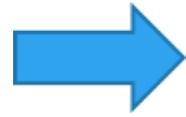
会社における働き方改革の取り組みに効果を感じていますか？ (n=326)



<https://line.worksmobile.com/jp/home/pr/20171019>

「効果はいまひとつのようだ…」

原因として何が考えられるだろうか？



トンデモ改革が存在！



「トンデモ改革」ってなんぞや…



働き方改革の失敗例

毎日夕方は「避難訓練」状態



経営者

労働生産の効率化しよう！
全員定時帰り

営業時間約1時間
の損失



取引先

です
ないぞ



仕事は途中だけ
ど帰るぞ！



社員



エレベーターを
確保するんだ！



仕事のラストオーダー制



原則定時退社だ！！

売り上げが1割
減少！！

営業のラストオーダーは仕事受注打ち切ります。

営業のゴールデンタイムに仕事ができない



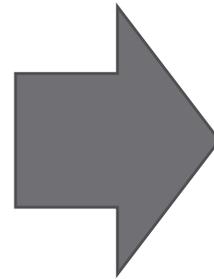
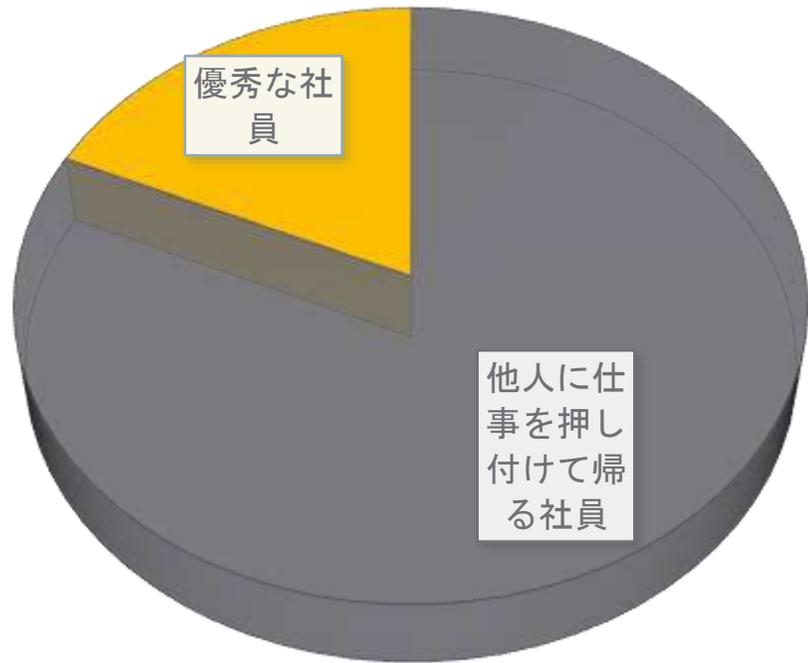
経理、出荷部門等



営業

トンデモ働き方改革による悪影響

残業時間の短縮を成し遂げた社員



一部の社員の負担が過剰になる。

売り上げに悪影響が出る。

労働者の現状は？

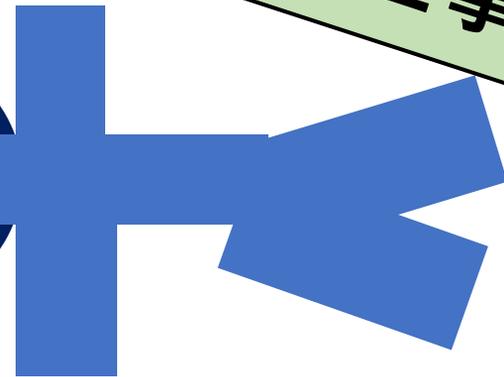
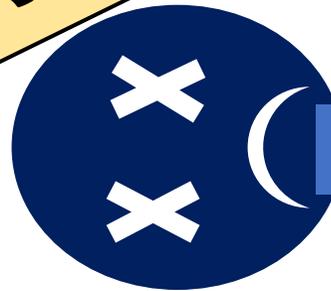
職場環境

ハラスメント

上司の圧力

仕事の量・質

長時間労働



労働災害の発生

業務上疾病の認定基準

①脳血管疾患・心疾患

脳血管疾患…脳梗塞など

心疾患…心筋梗塞など

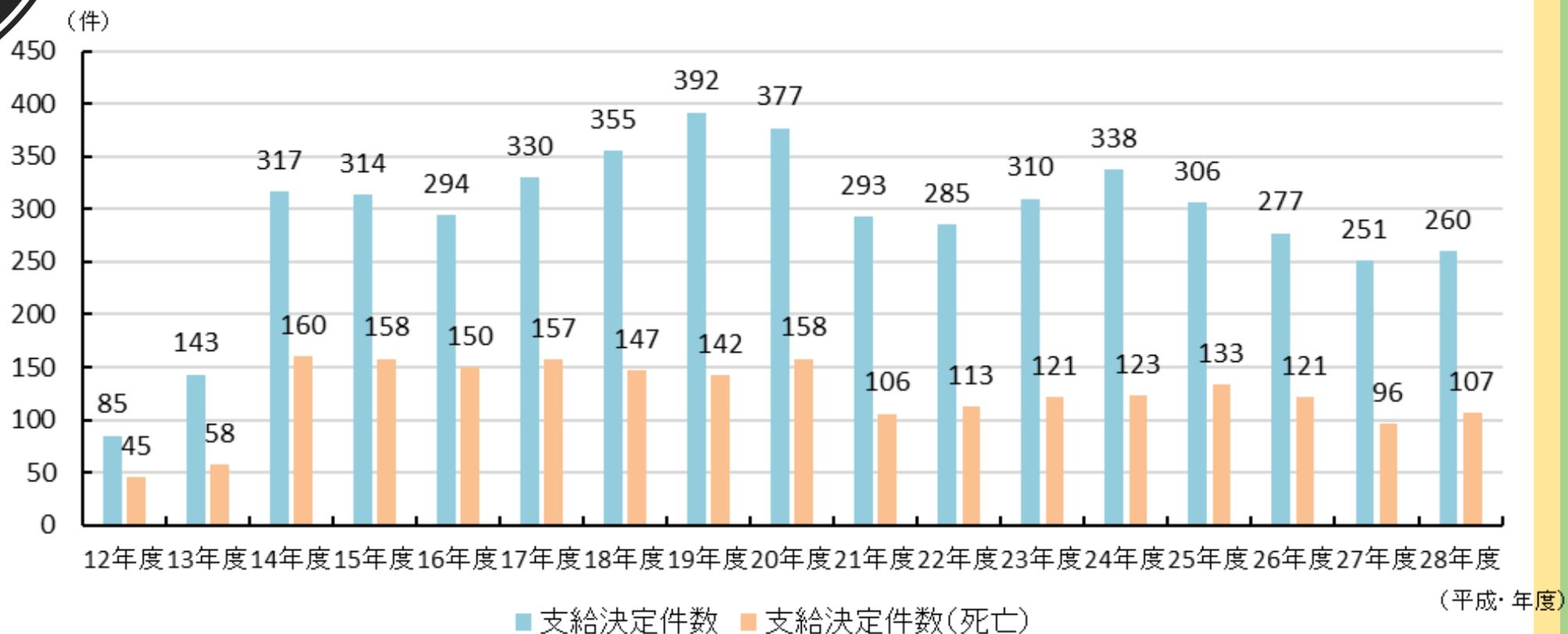
②精神障害

仕事によるストレスが関係

実際の認定件数は・・・

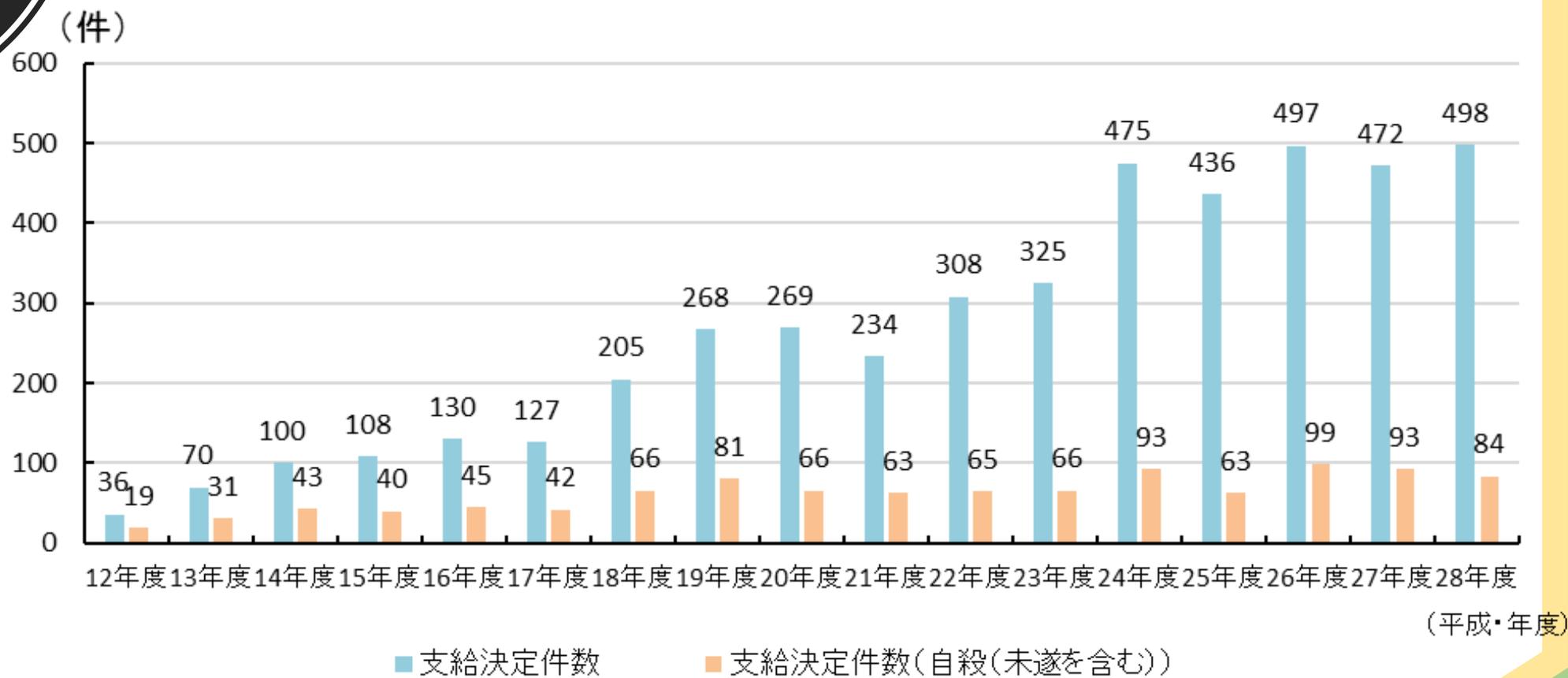
脳・心臓疾患に係る支給決定（認定）件数の推移

平成19年以降減少傾向にある



精神障害に係る支給決定（認定）件数の推移

年々増加している



①脳血管疾患・心疾患

- ✓異常な出来事
- ✓短期間の過重業務
- ✓長期間の過重業務

業務による明らかな過重業務を
総合的に考慮

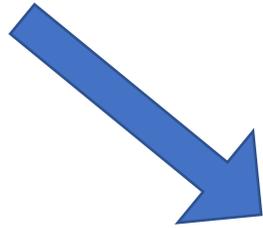


業務起因性の疾病であるかを判断

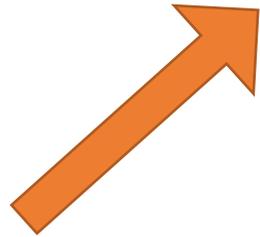
②精神障害

- 認定基準の対象となる**精神障害の発病**
- 認定基準の対象となる精神障害の**発病の前の約6か月間**に、業務による強い心理的負荷が認められる
- 業務以外の心理的負荷や個体側的要因により発病したとは**認められない**

脳、心臓疾患 = 減少

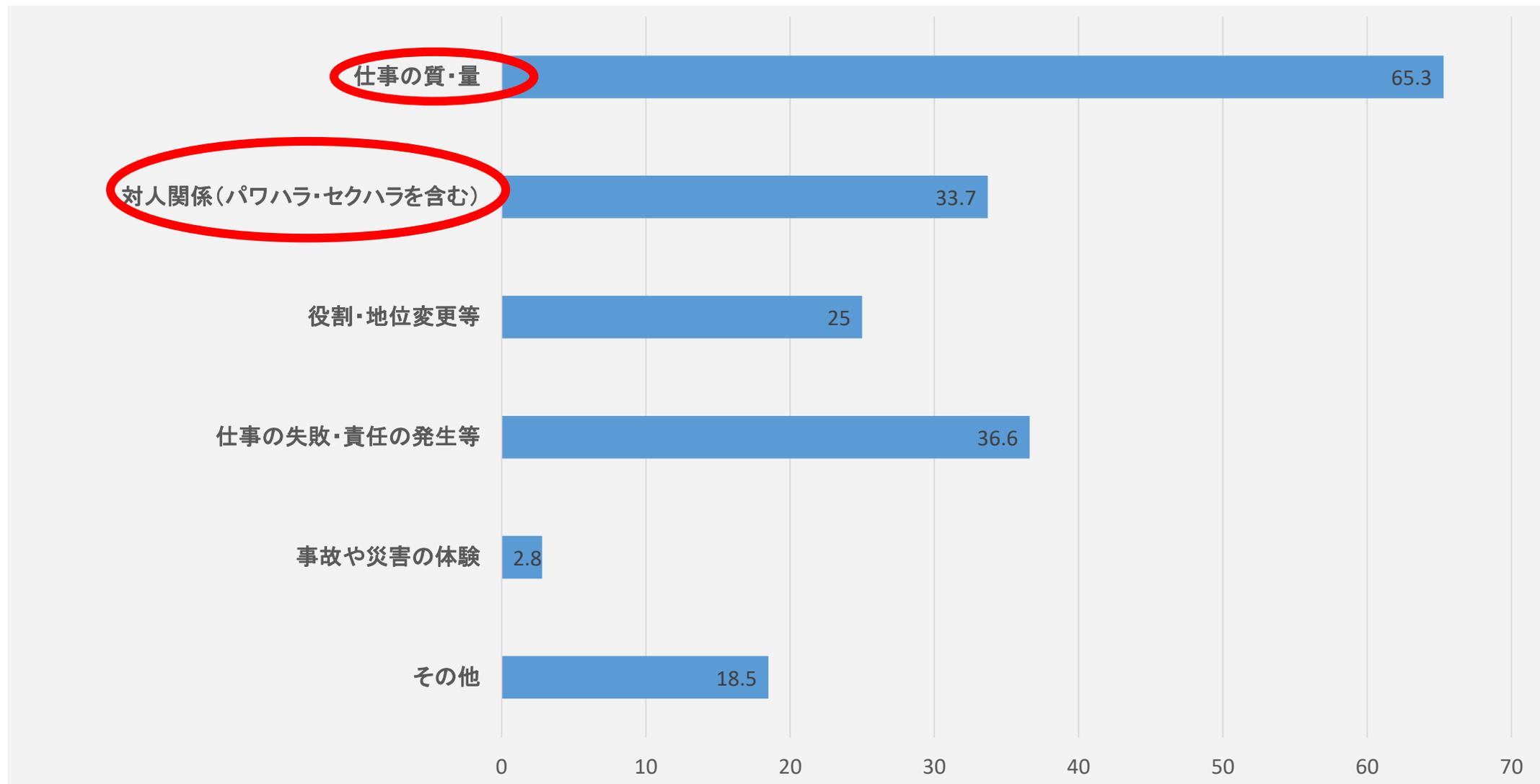


精神障害 = 増加

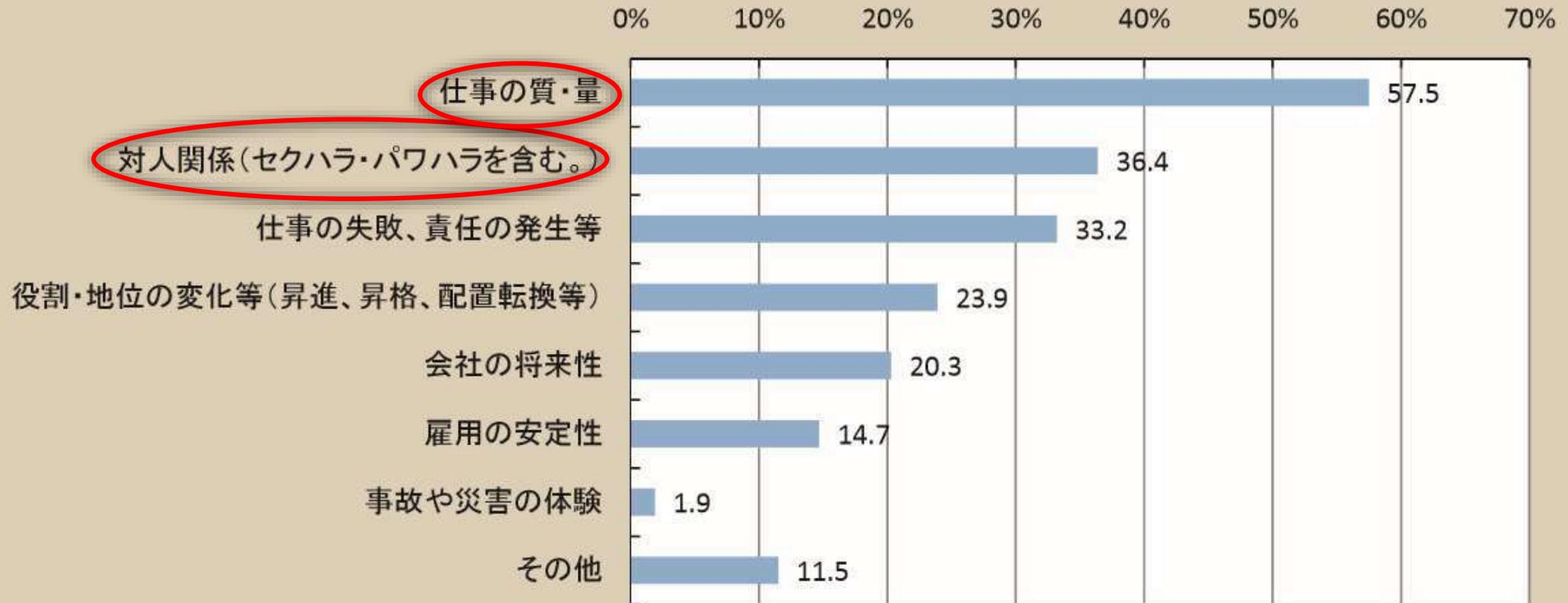


⇒ 肉体的よりも精神的な負担が問題

現在の仕事や職業生活に関することで強いストレスとなっていると感じる事項がある労働者のうち、その内容(平成25年度)



「仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスを感じる」とした労働者のうち、その内容（平成27年）



(資料出所) 厚生労働省「平成27年労働安全衛生調査(実態調査)」

(注) 1. 常用労働者10人以上を雇用する事業所を対象

2. 3つ以内の複数回答

現在の仕事や職業生活に関することで強いストレスとなっていると感じる事柄がある労働者のうち、その内容(平成28年度)



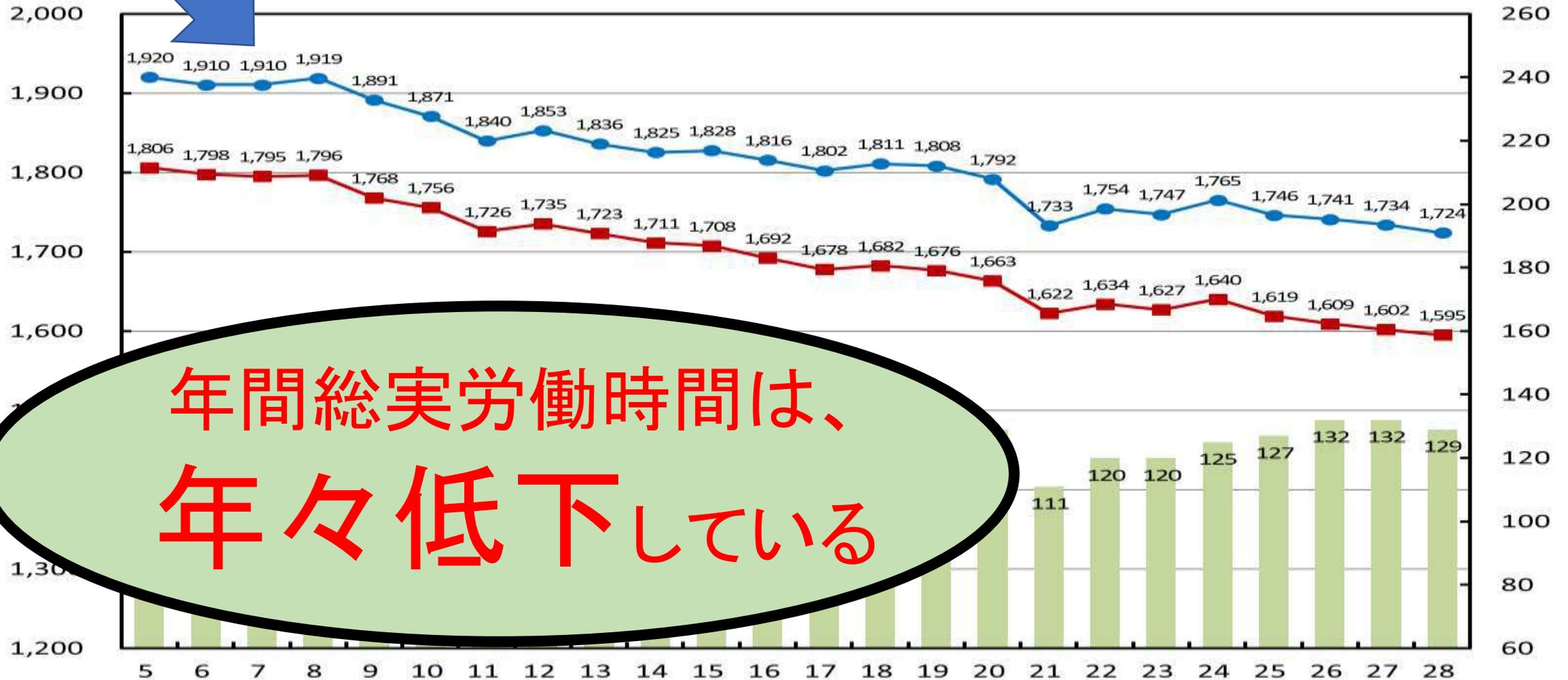
いずれの年も

「仕事の質・量」、「対人関係」

が多い！

0.0% 10.0% 20.0% 30.0% 40.0% 50.0% 60.0%

年間総実労働時間の推移



年間総実労働時間は、
年々低下している

労働組合に寄せられた相談内容

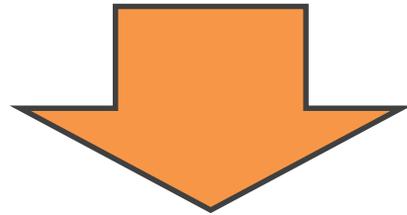
| | | 相談件数 | | | 相談件数構成比(%) | | |
|------------|--------------|--------|--------|--------|------------|--------|--------|
| | | 2015年度 | 2016年度 | 2017年度 | 2015年度 | 2016年度 | 2017年度 |
| 相談項目上位(複数) | 解雇・準解雇 | 404 | | | | | 9.9 |
| | いじめ・ハラスメント | 5 | | | | | 0.1 |
| | 賃金不払い | | | | | | |
| | 労働時間・休日・休憩 | | | | | | |
| | 労働契約 | | | | | | |
| | 退職・退職条件 | | | | | | |
| | 人事関連(移動・考課等) | 194 | | | | | 4.7 |
| | 労働組合 | 130 | 95 | | | | 7.3 |
| | メンタルヘルス不全の人 | 163 | 133 | 169 | 13 | 9.9 | 13.5 |

密接な関連性あり！

労働組合東京ユニオンさんによると

* 解雇の背景

→対人関係の悪化が含まれている



相談内容の**4割**近くが
ハラスメントに起因するもの

つまり...

仕事量や労働

しかし、それだけではない！

目立つ

背景には...

対人関係などの問題も存在する

原因となっているもの

【私たちの考え】

- ・上司から無理やり職務を押し付けられた
- ・長時間労働が美德とされ帰宅しに、

解決するための
改革必要！

A. 実は有力事例が
あるんです。
しかも日本に！



Q. こんな状況を根
本的に解決する
有効策なんて
あるんですか？



株式会社ディスコ

社内通貨制度の導入

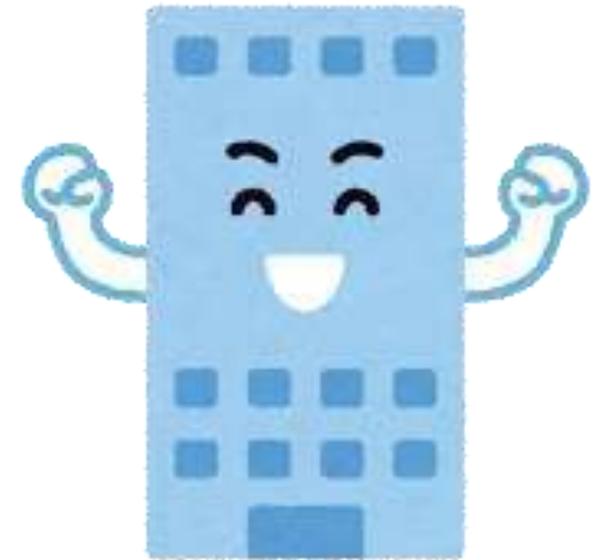
社内通貨制度



新規事業提案・効率化



通貨(ウィル)



社内通貨制度

会議室や備品も
ウィルが必要

社内通貨制度

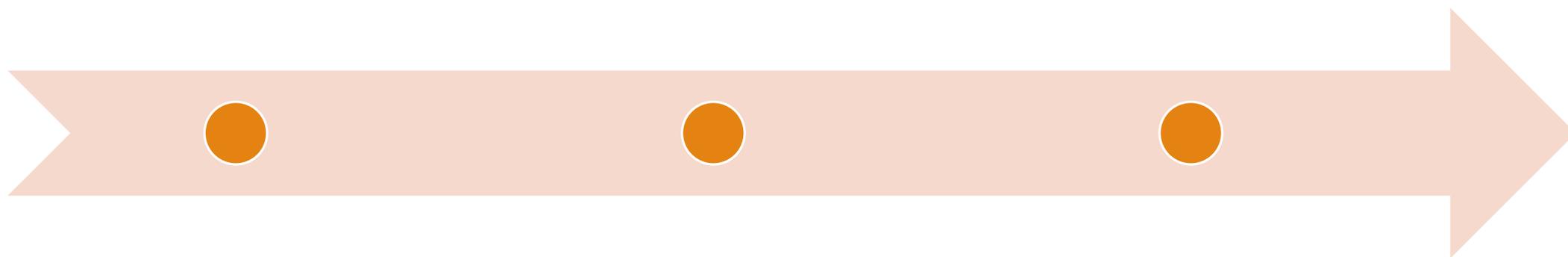


ウィルで仕事の
受け渡しが可能

一般的な日本企業

残業○

評価○

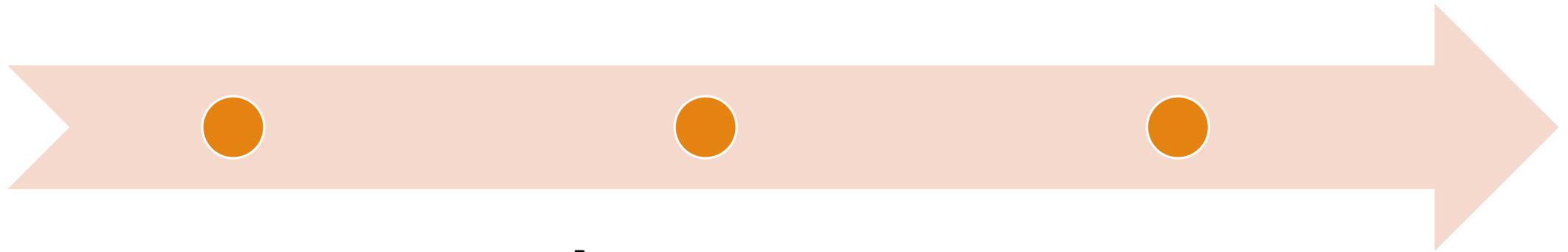


熱意○

ディスコ

残業 ×

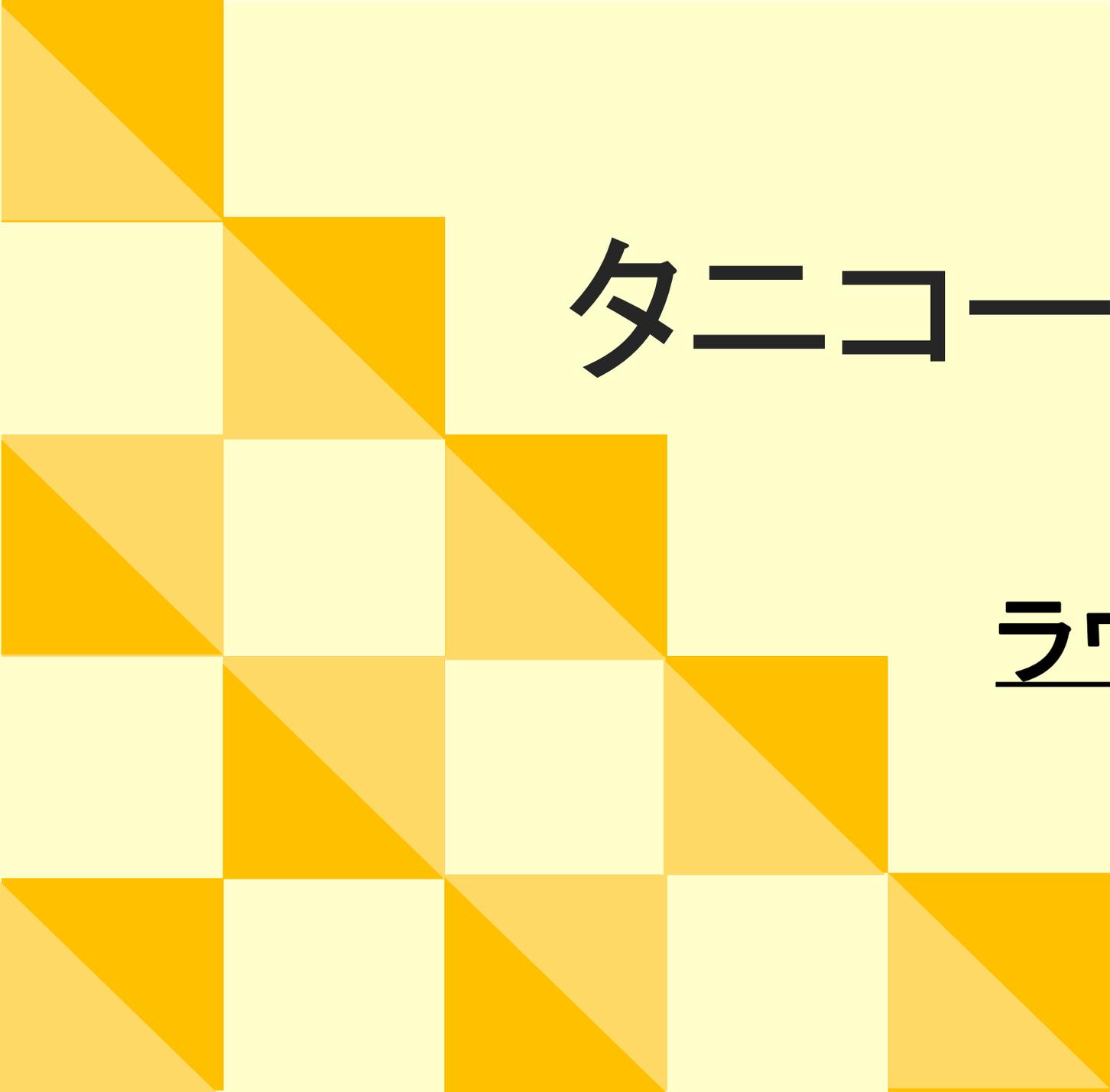
評価 ○



ウィル ○

帰宅しやすくなる

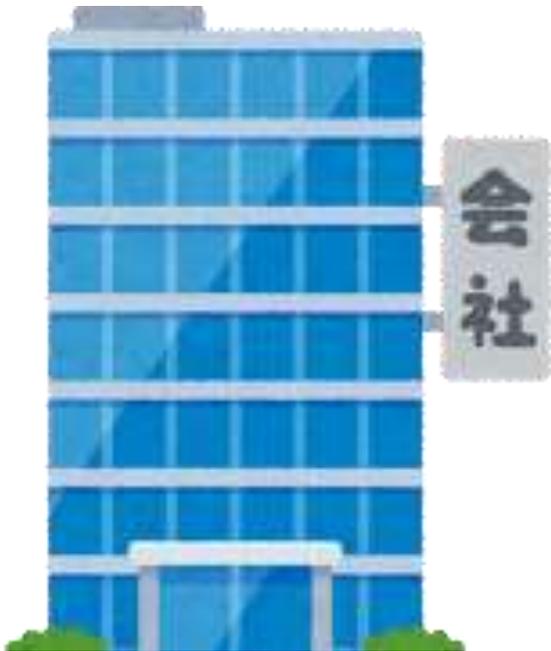
仕事の取捨選択



タニコー株式会社

ラウンジの活用

ラウンジ



ワンフロア全体を改修



定時以降の残業場所



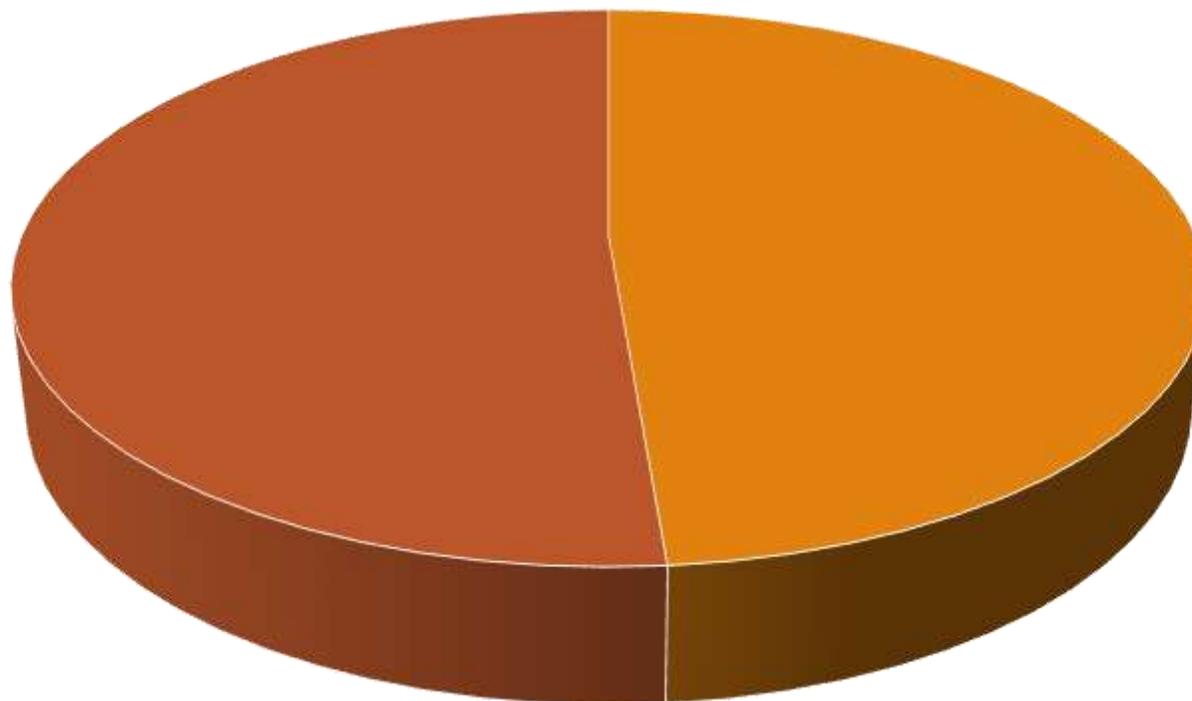
一般的な日本企業



一般的な日本企業

新入社員の意識調査

51.3%



48.7%

■ 自分の仕事が終わったら帰宅する

■ 自分の仕事が終わっても帰宅しない

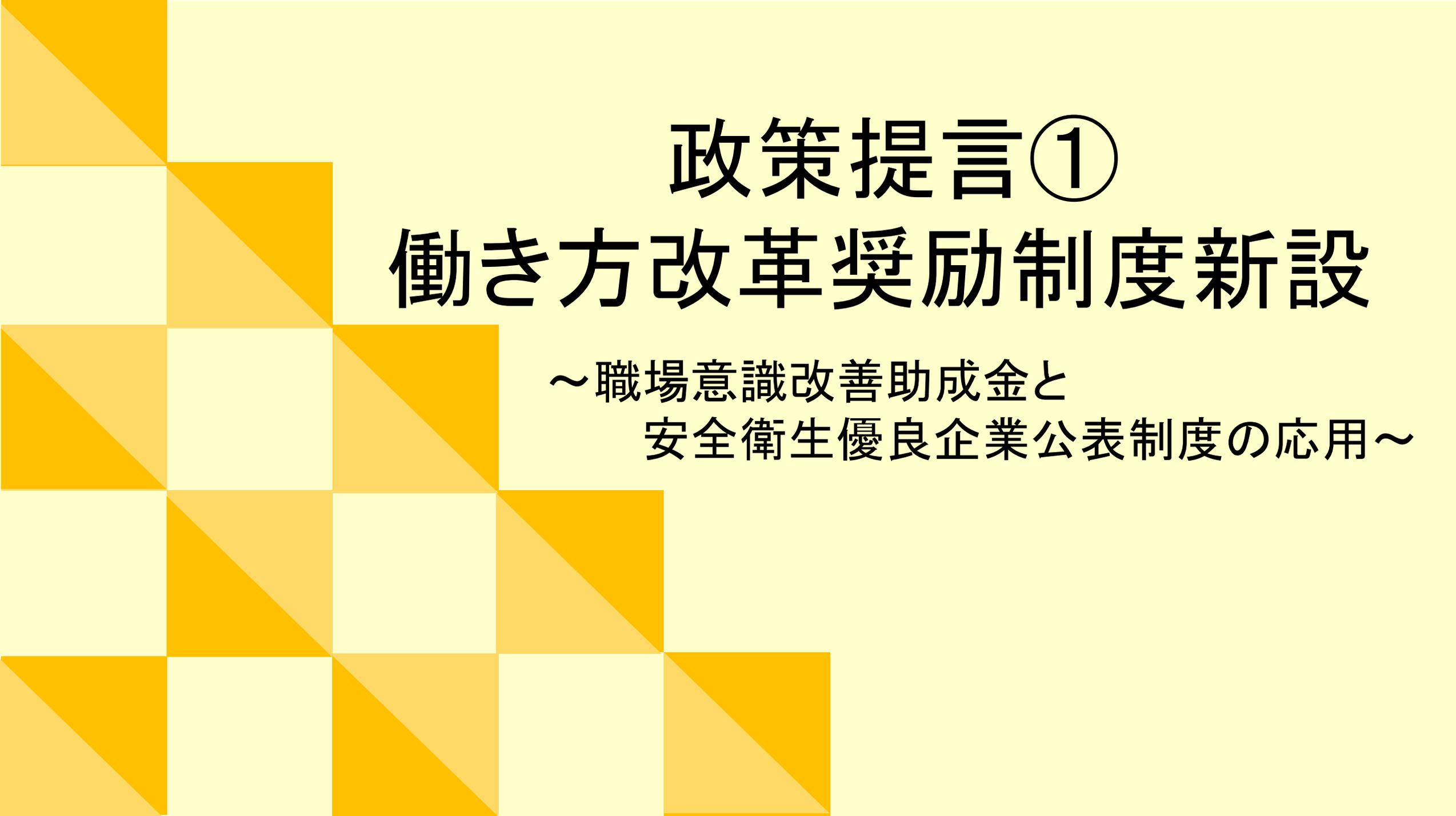
タニコー

もう定時か



帰宅時間の
選択

無駄な残業
の減少



政策提言①

働き方改革奨励制度新設

～職場意識改善助成金と
安全衛生優良企業公表制度の応用～



日本企業の体質改善に有効な
取り組みを行う企業への支援制度を
作り、より多くの企業に体質改善に
取り組んでもらいたい！

働き方改革に関する企業への支援は
すでに十分整えられているのでは？



● 職場意識改善助成金

中小企業における職場意識の改善促進のため、職場意識改善に係る計画を実施した中小企業の事業主に助成金を支給

職場環境改善コース・所定労働時間短縮コース・時間外労働上限設定コース 勤
務間インターバル導入コース・テレワークコース

➡ 支給対象となる取り組みが**あらかじめ決められている**

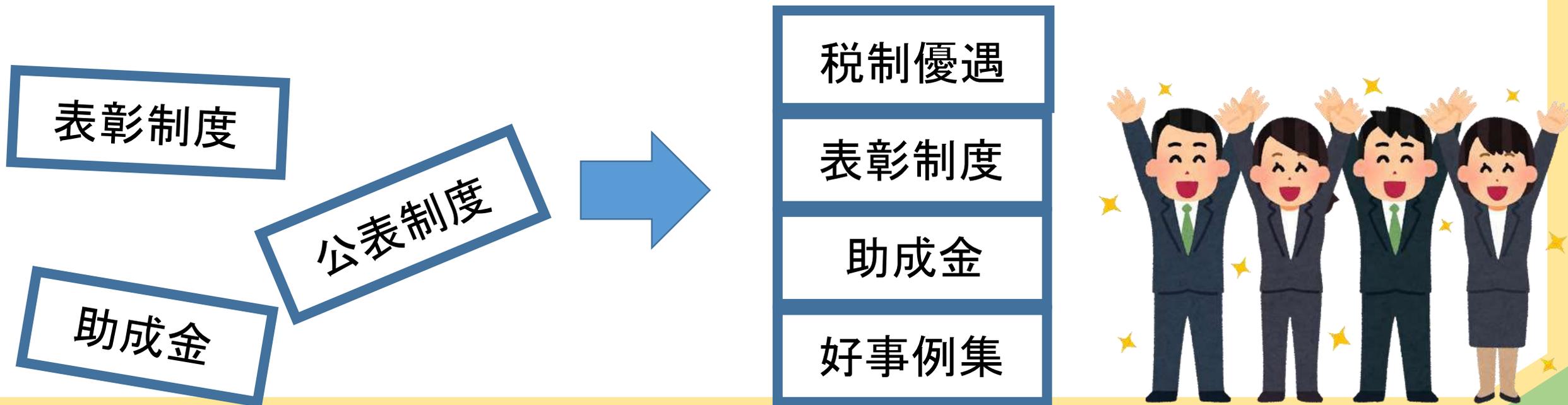
● 安全衛生優良企業公表制度

労働安全衛生に関して積極的な取組を行っている企業を認定・企業名を公表

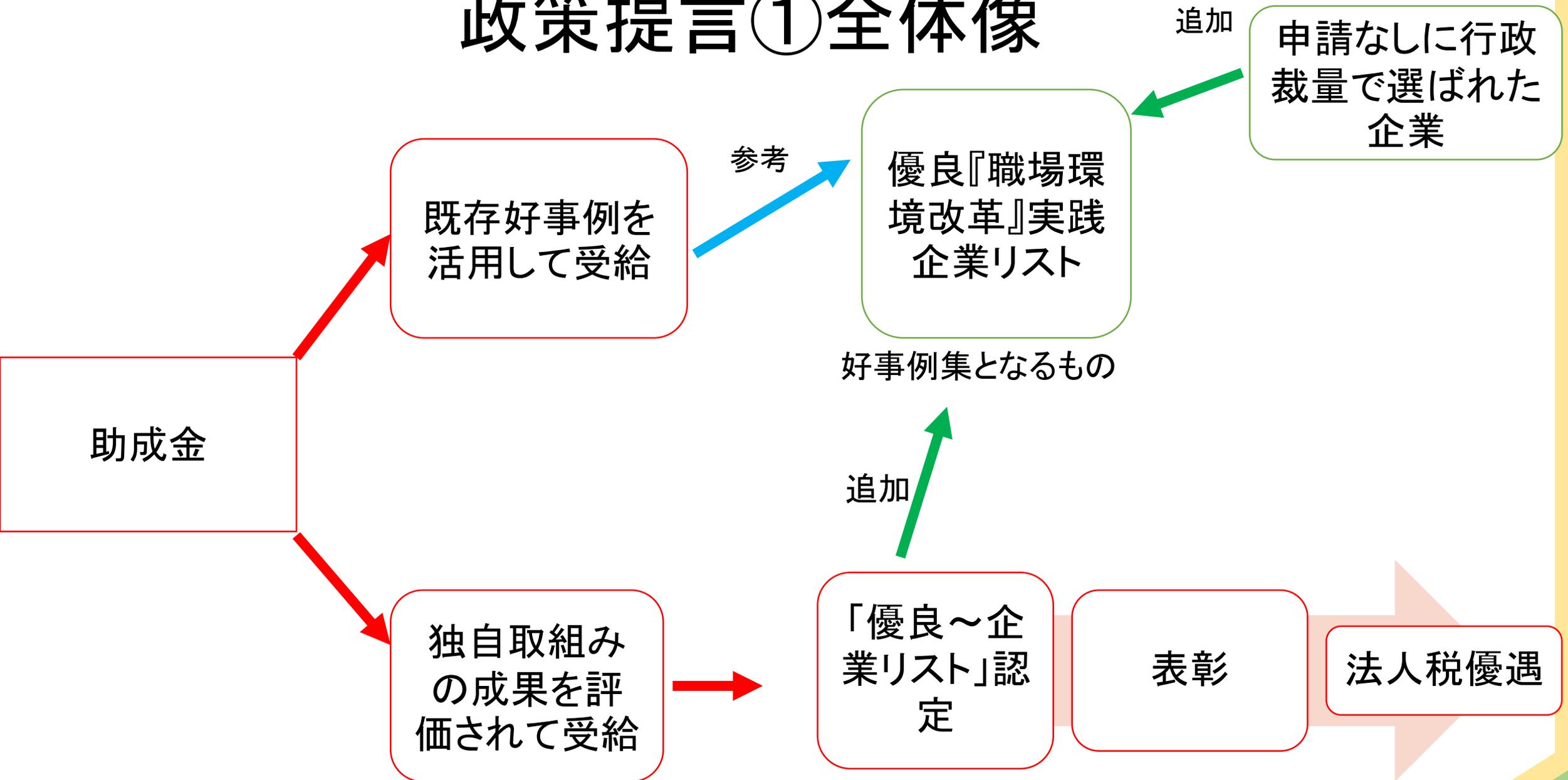
➡ 助成金とは**別個に**公表制度がある

政策提言①既存の制度の応用

- ・助成金支給対象の取り組みを厳格に定めず、先進的な取り組みや企業に応じた取り組みを**柔軟に認め**、助成金を支給する
- ・助成金や好事例集、表彰制度、税制優遇を**一体**の制度にして、企業がより改革に取り組みやすくする



政策提言①全体像



助成金



対象:「旧来の日本企業の体質改善」に取り組んでいるもしくは取り組む意欲がある中小企業

※中小企業の定義は中小企業基本法2条に準ずるが、大企業の子会社は除く。

上限額:150万円



企業体質改善の余地がありながらも**資金不足に悩む**
中小企業が改善に取り掛かるきっかけとなる



中小企業に限定する理由①

- ・既存の制度（職場意識改善助成金など）を参考

所定外労働時間の削減や年次有給休暇の取得促進を図る
中小企業事業主に対して、その実施に要した費用の一部を
助成する。

中小企業に限定する理由②

- ・過労死等防止対策推進全国センター 玉木一成弁護士のお話

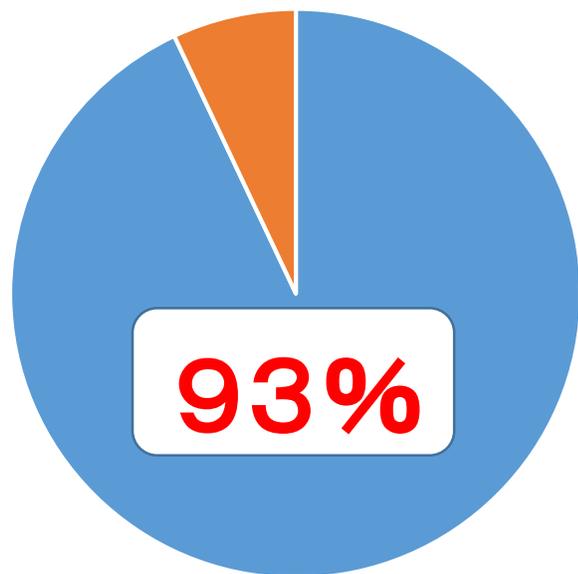


「老舗企業と比べて、労働組合などが整えられていない**中小企業**のほうが、労働災害が**多く発生**している」

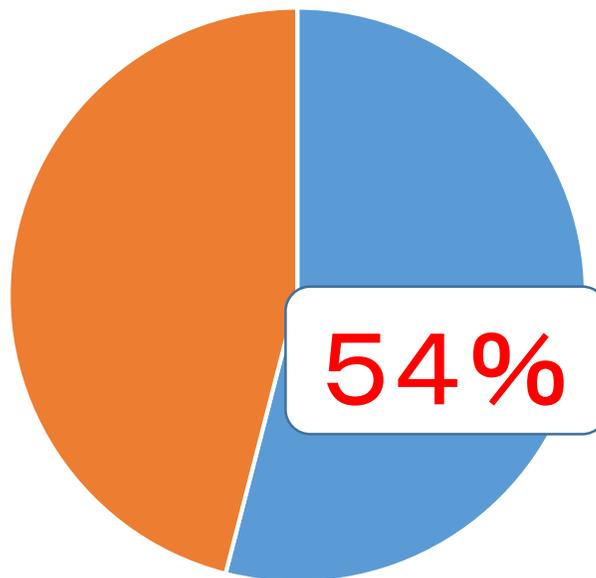
中小企業に限定する理由③

- ・中小企業の働き方改革の実践率の低さ

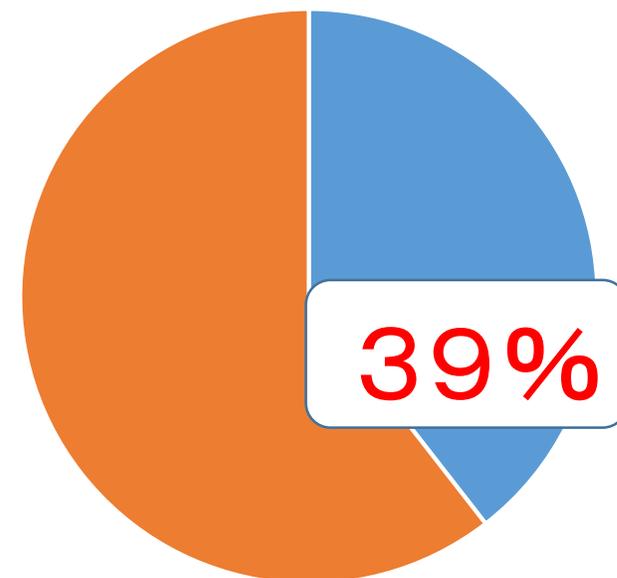
大企業



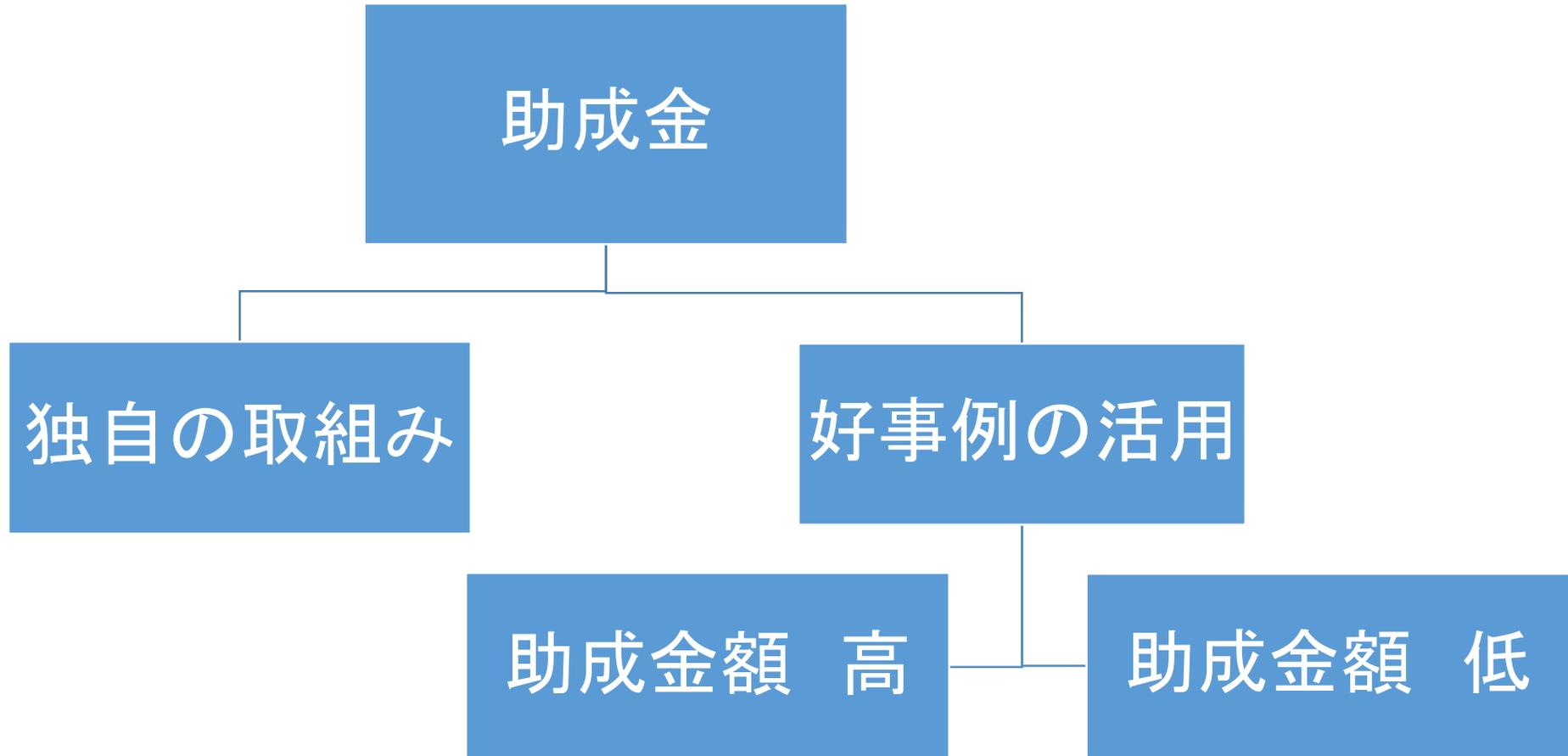
中堅企業



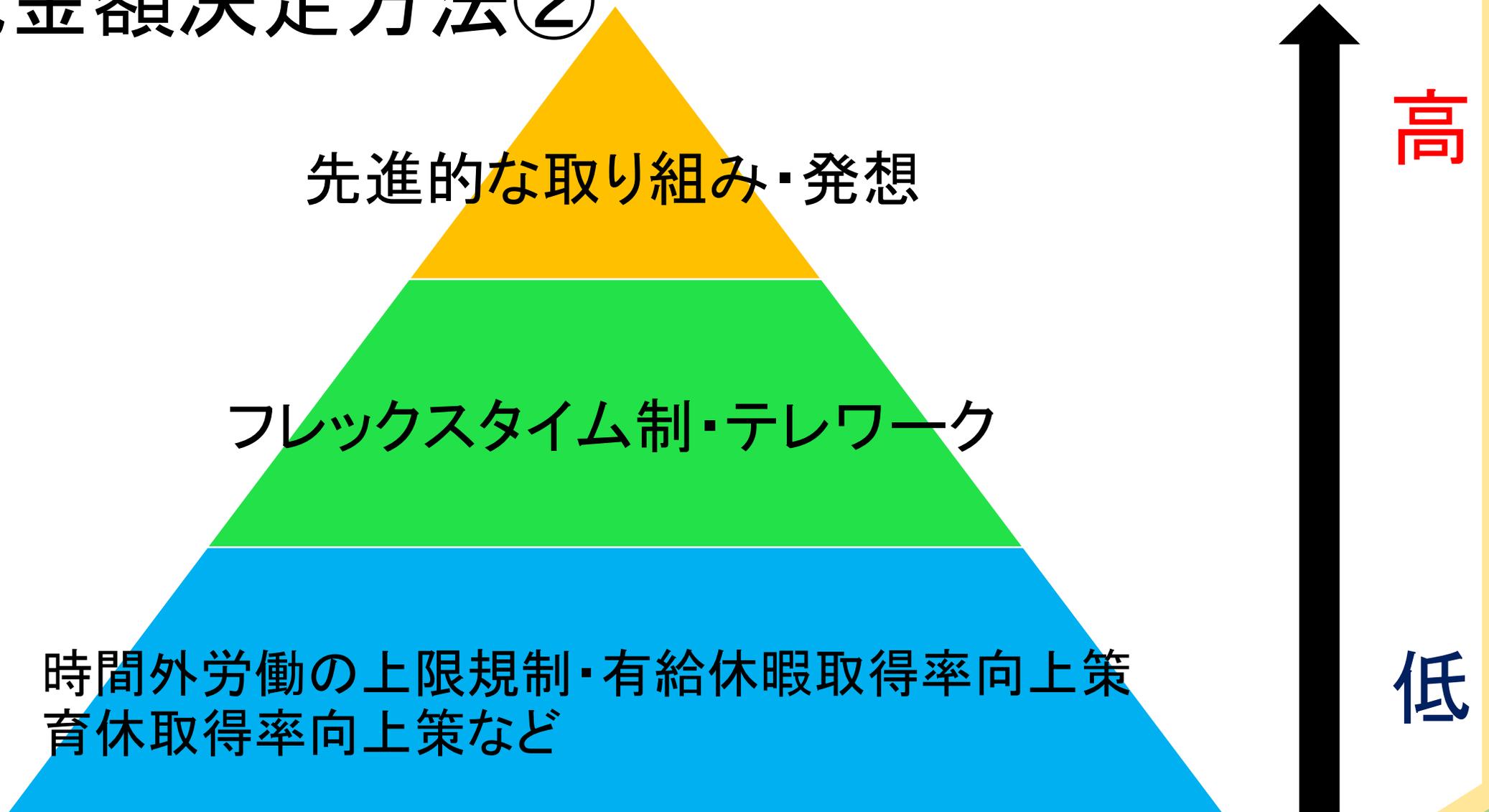
中小企業



助成金額決定方法①



助成金額決定方法②



助成金の受給手続き

① 好事例の取り組みを活用する

② 独自の取り組みを実施する



① 好事例の取り組みを活用する

- ・ 取り組む内容

- ・ 目標期限（上限1年）

- ・ 会社実態

（資本金、従業員数、所在地、経常利益など）

申請書
提出

① 好事例の取り組みを活用する

申請書
提出

第一
審査

- ・ 好事例と一致した取り組みか
- ・ 申請した企業が実体のない
架空の企業ではないか

① 好事例の取り組みを活用する

- ・ **三か月ごと**に経過報告が求められる
- ・ 一度でも経過報告を怠ったら、助成金を
利息付で**全額返済**しなければならない

経過
報告



最終
審査

①好事例の取り組みを活用する

- ・目標期間が経過後、行政の職員は企業に取り組みの成果が現れているかを調査する
- ・取り組みに応じた**改善の兆候が見受けられない**場合は、企業は助成金を**全額返済**しなければならない(利息付)



助成金の受給手続き

① 好事例の取り組みを活用する

② 独自の取り組みを実施する



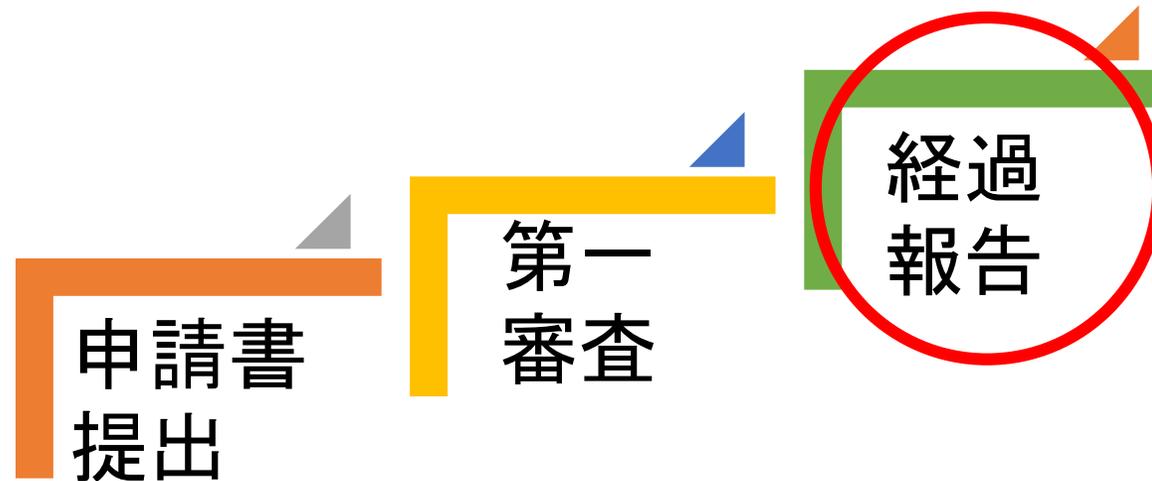
②独自の取り組みを実施する

申請書
提出

第一
審査

- ・好事例となる得る取り組みであるか
- ・申請した企業が、実体のない
架空の企業ではないか

②独自の取り組みを実施する



- ・3か月ごとに経過報告が求められる
- ・一度でも経過報告を怠れば、助成金の支給対象から外される

②独自の取り組みを実施する

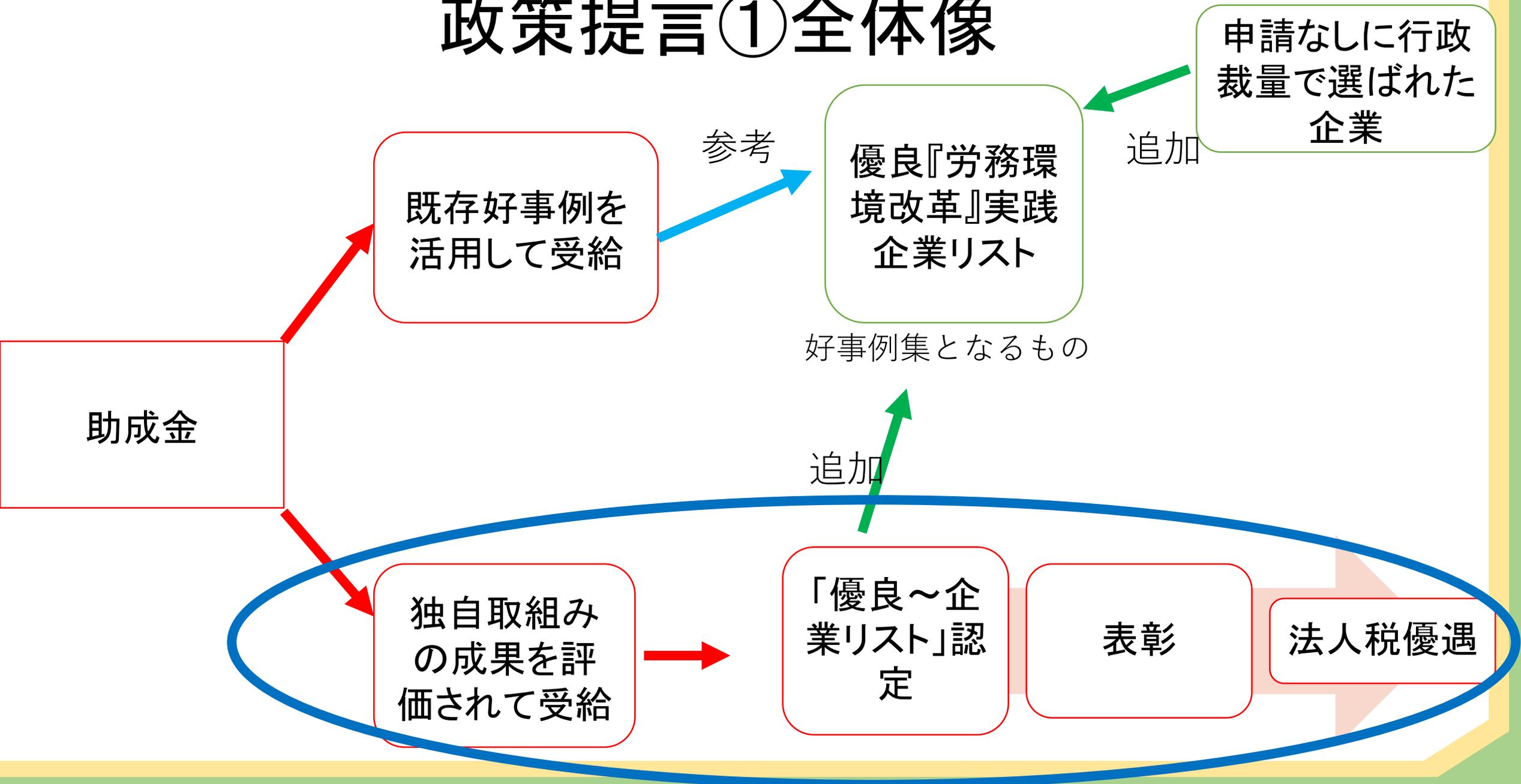
- ・一定の成果が見受けられたら助成金が支給される
- ・労務環境改善の兆候が見受けられなければ、助成金の支給はなく、取り組みに使用した経費は企業負担となる

最終
審査



助成金
支給

政策提言①全体像



独自取組みを行い、「好事例」として認定されると

好事例集への
掲載・公表

- ・ 「優良『労務環境改革』実践企業リスト」への追加。厚労省HPで公開

表彰

- ・ 毎年度末に新規認定企業を表彰
- ・ NHKと連携して表彰式を全国放送

税制優遇

- ・ 認定中小企業のみ「軽減税率期間」を延長・追加

「優良『労務環境改革』実践企業リスト」認定について

(Ⅰ)行政裁量による選定型(大～中堅)

- ・ 助成金、表彰、税制優遇なし他企業の参考材料に。掲載企業自体の認知度・イメージアップに繋がる。

(Ⅱ)独自の取り組み評価型(中小企業向け)

- ・ 中小企業のみ。助成金、表彰、税制優遇と一体型。
- ・ 既出の取り組み(時間、休暇取得系)以外の発想の続出を奨励。認定中小企業のメリットとしては、高額助成金支給、認知度向上、イメージアップ。

(I)行政裁量による選定型

対象

- ・ 大企業及びその子会社

方法

- ・ 行政が調査し、認定。
- ・ 企業名および取組内容を「優良『労務環境改革』実践企業」としてHPで公開(1年ごとに更新)

認定対象となる取組

- ・ 労務環境改善、これまでの「働き方」の改善につながる取組み

掲載期間・更新

- ・ 3年、毎年更新

(Ⅱ)独自の取り組み評価型

対象:中小企業法

- ・「中小企業」(中小企業基本法の定めるもの)

助成金支給認定が大前提

- ・「優良『労務環境改革』実践企業リスト」への追加+表彰、税制優遇

認定対象となる取組

- ・ 労務環境改善、これまでの「働き方」の改善につながる施策

掲載期間・更新

- ・ 3年、毎年更新

(Ⅱ)「表彰」について

① 毎年度末表彰式

② 認定「中小企業」
代表者参加

③ 総務省と連携

④ NHKで
全国放送

知名度・
イメージUP



(Ⅱ)「税制優遇」について

中小企業向けの法人税率軽減 期間の追加

★中小企業向けの減税策は期間限定で実施されています

- 法人税法第66条(各事業年度の所得に対する法人税の税率)
- 租税特別措置法第42条の3の2(中小企業者等の法人税率の特例)
- 第68条の8(中小企業者等である連結法人の法人税率の特例)

H24年4月1日～H31年3月31
日まで

現行の軽減税率(中小法人向け)

| 区分 | | 所得 | 税率 |
|-------|-----------|-------------|-------|
| 普通法人 | 中小法人 | 年800万円以下の部分 | 15% |
| | | 年800万円超の部分 | 23.4% |
| | 中小法人以外の法人 | 全額 | 23.4% |
| 公益法人等 | | 年800万円以下の部分 | 15% |
| 協同組合等 | | 年800万円以下の部分 | 15% |

中小企業庁資料・「中小法人の税制」を基に作成

<http://www.chusho.meti.go.jp/zaimu/zeisei/pamphlet/2017/170626zeisei.pdf>

税制優遇の対象・期間・方法

対象：「優良～企業」に認定された中小企業

期間：認定された次の年以降の2年間

方法：法人税率軽減期間2年間追加（認定1回毎に）



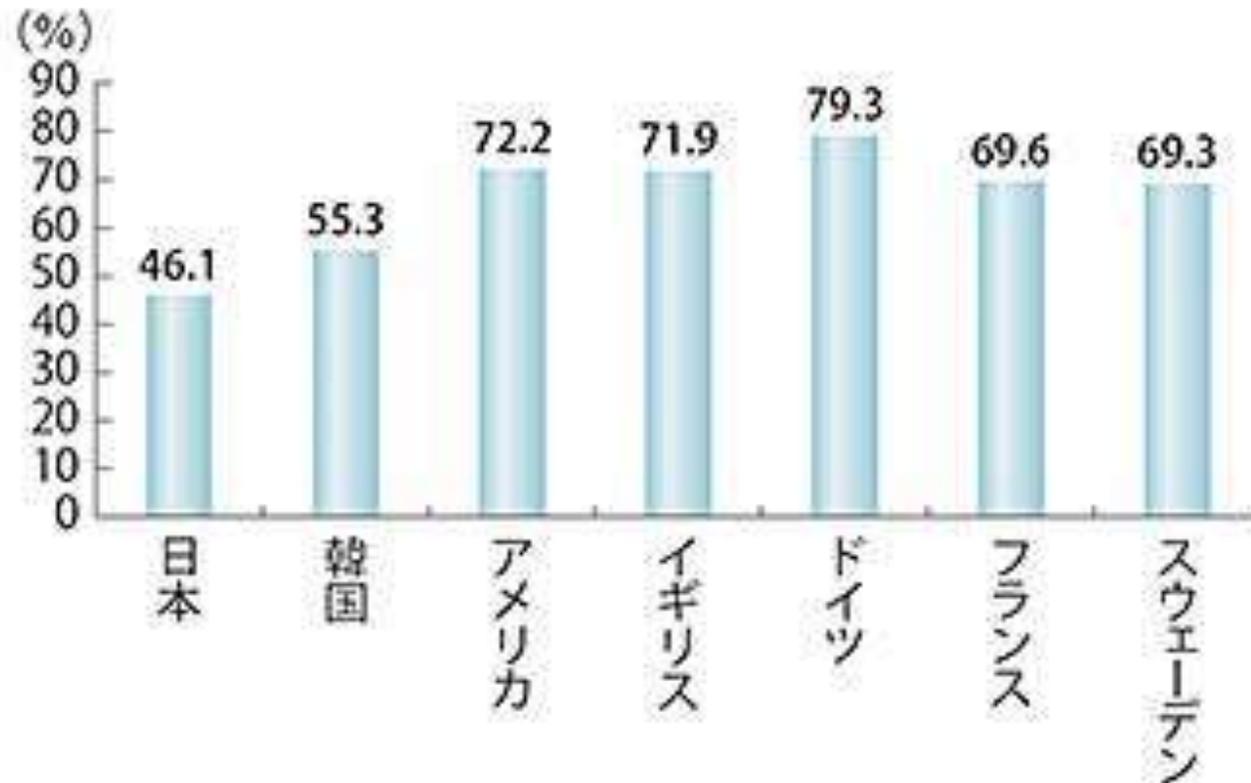
政策提言②

転職に関する制度改革

～労働者の逃げ道としての転職制度～

日本人の職場への満足度は半分に満たない

職場の満足度



46.1%

(注) 「あなたは、今の職場に満足を感じていますか。」との問いに対し、「満足」「どちらかといえば満足」と回答した者の合計。

転職に対する考え方の違い

日本・韓国

- できるだけ転職せずに同じ職場で働き続けたい。
- 職場に強い不満があれば転職もやむをえない。



欧米

- 職場に不満があれば転職するほうが良い。
- 自分の才能を生かすため、積極的に転職するほうが良い。

転職制度

会社を辞めたら生活ができない！けれど、
企業の改革は待ってられないよ…。



労働の意思はあるものの
会社勤めと並行しながら転職
活動をする余裕のない労働
者を救済するには…？

雇用保険法第33条

1. 被保険者が自己の責めに帰すべき重大な理由によって解雇され、又は正当な理由がなく自己の都合によって退職した場合には、第21条の規定による期間の満了後1箇月以上3箇月以内の間で公共職業安定所長の定める期間は、基本手当を支給しない。ただし、公共職業安定所長の指示した公共職業訓練等を受ける期間及び当該公共職業訓練等を受け終わった日後の期間については、この限りでない。
2. 受給資格者が前項の場合に該当するかどうかの認定は、公共職業安定所長が厚生労働大臣の定める基準に従ってするものとする。

NPO法人 POSSEの方のご意見



自己都合退職をすると、3か月は給付
がもらえない。

手続きに1か月かかるので、実質的
には4か月間もらえない。

転職者に不利な制度ではないか。

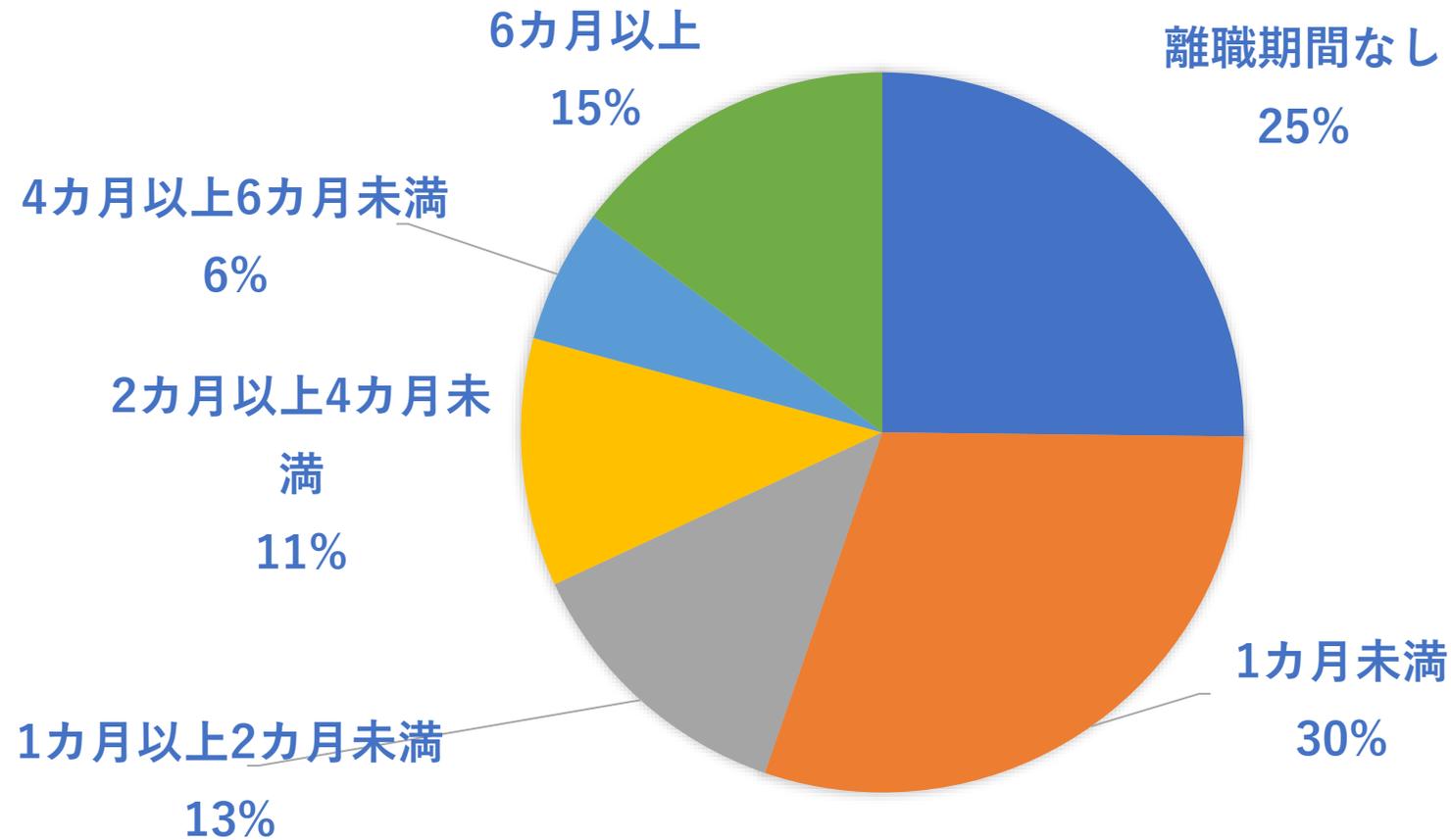
現状、自己都合で退職する転職者には、雇用保険の基本手当に**3か月の給付制限**がある。



提案

転職者の3か月の失業手当の給付制限を撤廃する。

直前の勤め先を離職してから 現在の勤め先に就職するまでの期間



給付制限撤廃のメリット

- 退職後、収入がないことに困ることなく、就職活動に専念できるようになる。
- 労働者が転職に踏み切りやすくなる。

そもそも給付制限の趣旨とは
いったい何なのか。



離職理由に基づく給付制限の趣旨 (雇用保険法33条)

『給付制限は、雇用保険制度による失業者の所得保障が正当な受給権を持つ者に対してのみ行われるべきであるという理由及び怠惰に陥ることを防止しようとする趣旨に基づいて行われるものである。』

厚生労働省 業務取扱要領 雇用保
P249 http://kensaku.mhlw.go.jp/s11600000-Shokugyouanteikyoku&q=%8A%EE%968D%F5&site=mhlw_collection&client=mr.&ie=sjis&oe=Shift_JIS&inlang=zh-CN&ulang=&access=p&sort=date%3AD%3AL%3A

33条の給付制限自体には
合理性がある

→だが、一律で給付制限を設けるのはいかなものか？

現在の転職者の扱い

・雇用保険法13条3項

前項の**特定理由離職者**とは、**第二十三**
条第二項各号のいずれかに該当する労働契約の更新がないこと（**労働契約の更新がないこと（労働契約の更新がないことにかかわらず、当該更新にかつた場合に限る。）その他の労働契約の更新がないこととして厚生労働省令で定めること。**）**第二十三**
あつて、**労働**
（にも
な
り離職

現行の基準によれば、自己都合退職者は、特定理由離職者に該当しない！

特定受給者及び特定理由離職者の範囲と判断基準(厚生労働省発行 平成29年)について

特定理由離職者は基準の定めるところによれば、『正当な理由のある自己都合により退職した者』とされている。



そこで、転職を正当な理由に含めることができないだろうか

☆政策提言‘ 厚労省の定める基準の改正

厚労省の定める特定理由離職者の判断基準の範囲に、転職目的の自己都合退職を、正当な理由のある自己都合退職に含む旨を明記する。



正当な理由があると認めれば、3か月の支給制限を待たずに失業手当を受け取ることができる。

提言まとめ



働き方改革奨励制度の新設

一体型制度を新設



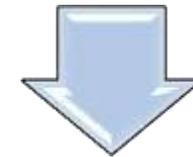
中小企業を中心に働き方
改革に積極的になる



日本企業の体質改善

転職に関する制度改革

転職者の失業手当の
給付制限撤廃



企業の体質改善を待て
ない労働者を救済

お世話になった方々

- タニコー株式会社 嶋田健様
- NPO法人労働者を守る会 須田美貴様
- NPO法人POSSE 渡辺寛人様
- 過労死等防止対策推進全国センター 岩城穰弁護士 玉木一成弁護士
- 労働組合東京ユニオン 志賀千秋様 渡辺秀雄様
- 厚生労働省 大浦流星様
- 日経ビジネス 西雄大様

参考文献

- http://www8.cao.go.jp/youth/whitepaper/h26honpen/tokushu_07.html
- https://www.nhk.or.jp/bunken/summary/research/report/2009_06/090602.pdf
- http://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/databook/2017/06/p206_t6-3.pdf
- http://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/databook/2017/03/p124_t3-13.pdf
- 厚生労働省『平成29年版過労死等防止対策白書』
- 『日経ビジネス7月24日号』

参考文献

- 厚労省「安全衛生優良企業公表制度」資料

http://anzeninfo.mhlw.go.jp/shindan/ninteikijyun_201707.pdf

- 職場意識改善助成金

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/jikan/syokubaisiki.html

- 一都三県働き方改革連携事業

http://www.hataraku.metro.tokyo.jp/equal/hatarakikata/ittosankenrenkei_hatara_kikata.pdf

- **LINE・WORKS 働き方改革関連調査「中小企業の働き方改革意識・実態調査」**

<https://line.worksmobile.com/jp/home/pr/20171019>

厚生労働省『平成28年労働安全衛生調査(実態調査)』

厚生労働省『平成27年労働安全衛生調査(実態調査)』

厚生労働省『平成25年労働安全衛生調査(実態調査)』

参考文献

- ・中小企業庁資料・「中小法人の税制」

<http://www.chusho.meti.go.jp/zaimu/zeisei/pamphlet/2017/170626zeisei.pdf>

- ・『平成27年度 転職者実態調査の結果概要』p23

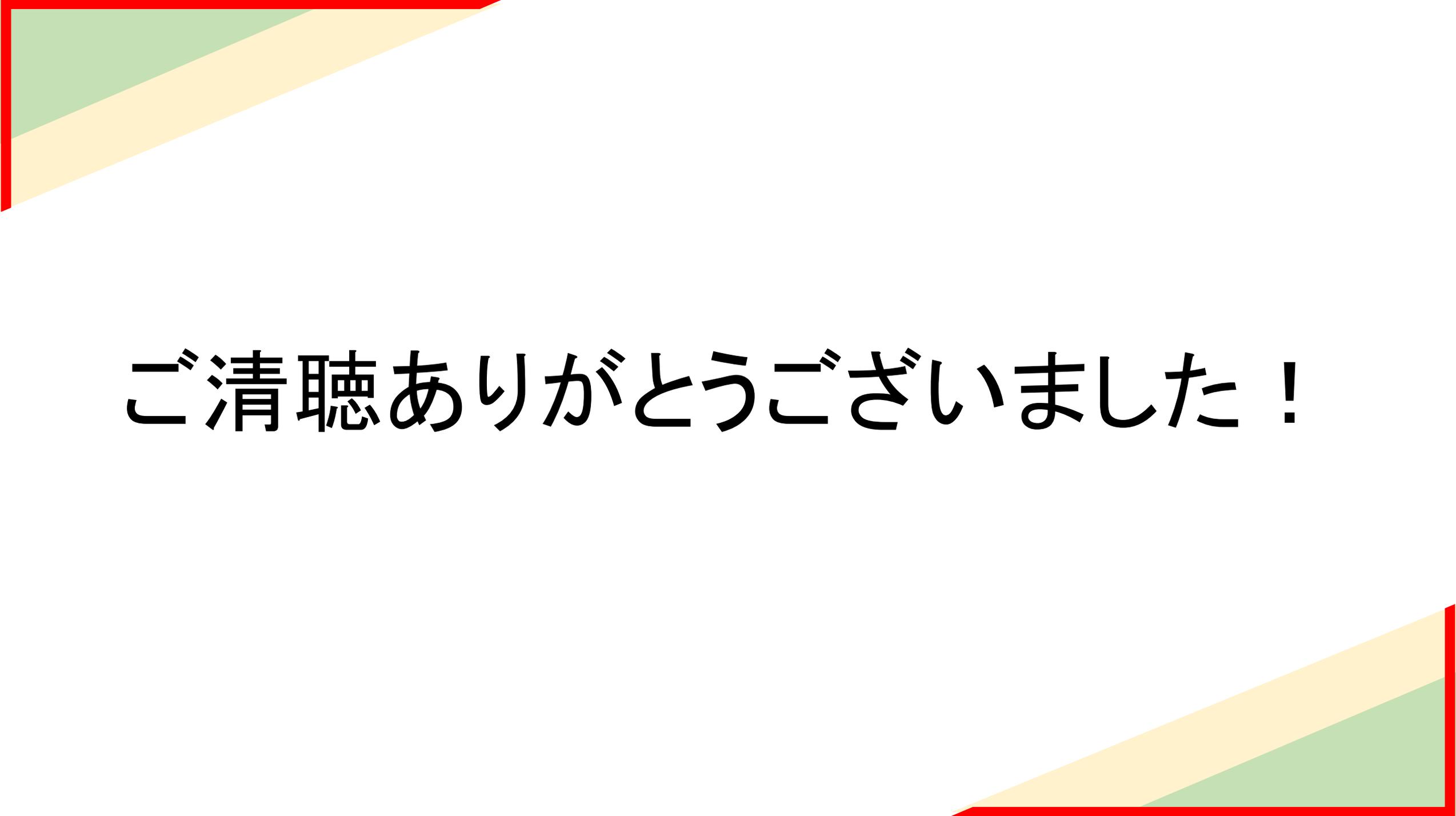
<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/6-18c-h27-2-03.pdf>

- ・厚生労働省 『業務取扱要領 雇用保険給付関係 厚生労働省職業安定局雇用保険課』

P249

[http://kensaku.mhlw.go.jp/search?as_sitesearch=www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-](http://kensaku.mhlw.go.jp/search?as_sitesearch=www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku&q=%8A%EE%96%7B%8E%E8%93%96%81%40%8B%8B%95t%90%A7%8C%C0&btnG=%8C%9F%8D%F5&site=mhlw_collection&client=mhlw_frontend_J&proxystylesheet=mhlw_frontend_J&output=xml_no_dtd&ie=sjis&oe=Shift_JIS&inlang=zh-CN&ulang=&access=p&sort=date%3AD%3AL%3Ad1&entqr=3&entqrm=0&wc=200&wc_mc=1&ud=1)

[Shokugyouanteikyoku&q=%8A%EE%96%7B%8E%E8%93%96%81%40%8B%8B%95t%90%A7%8C%C0&btnG=%8C%9F%8D%F5&site=mhlw_collection&client=mhlw_frontend_J&proxystylesheet=mhlw_frontend_J&output=xml_no_dtd&ie=sjis&oe=Shift_JIS&inlang=zh-CN&ulang=&access=p&sort=date%3AD%3AL%3Ad1&entqr=3&entqrm=0&wc=200&wc_mc=1&ud=1](http://kensaku.mhlw.go.jp/search?as_sitesearch=www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku&q=%8A%EE%96%7B%8E%E8%93%96%81%40%8B%8B%95t%90%A7%8C%C0&btnG=%8C%9F%8D%F5&site=mhlw_collection&client=mhlw_frontend_J&proxystylesheet=mhlw_frontend_J&output=xml_no_dtd&ie=sjis&oe=Shift_JIS&inlang=zh-CN&ulang=&access=p&sort=date%3AD%3AL%3Ad1&entqr=3&entqrm=0&wc=200&wc_mc=1&ud=1)



ご清聴ありがとうございました！