

働き方改革の最近の動向（新聞報道等）

2017/1/16関電社長に指導 労基署「管理職の勤務把握を」課長過労自殺

【電通】

2017/5/16電通5子会社は正勧告 労基署、違法残業を確認

2017/7/6東京地検電通を略式起訴：違法残業、幹部は不起訴

2017/7/8労基法違反を認定 電通違法残業 不起訴の3上司 東京地検 協定は無効だったと判断

2017/7/13電通違法残業 裁判で審理 東京簡裁「略式命令は不当」

2017/7/28電通36協定 無効を把握 厚生省、昨年、有効前提に立件

2017/7/28電通、残業「ほぼゼロ」正式裁判控え計画 19年度の達成宣言：人員増、業務削減、ロボットによる自動化、IT投資

2017/8/7電通「労働環境改革基本計画」発表7/27 2019までに社員の総労働時間2割削減しつつ同じだけの成果を出す目標。

2017/9/2電通の初公判22日に 違法残業巡り

2017/9/21電通社長、出廷へ 違法残業 あす初公判 起訴内容認める方針 来月にも判決

2017/9/22電通社長、初公判で起訴内容認める 「責任は経営者である私にある」 高橋まつりさんらに協定超えの時間外労働

2017/5/2エイベックス・G・HD未払い残業代数億円規模支払いへ

【教員】

2017/6/22教員の「働き方改革」諮問 文科相中教審に 長時間労働や処遇 給料の4% 80h/M以上小学校3割、中学校6割

2017/7/3同じ労基法なのに対応に温度差 教職員などの地方公務員

2017/9/1学校も働き方改革 電子化で会議を効率化 学校閉庁日設け休みやすく

2017/9/6「給食費」自治体が徴収…教員の負担軽減狙い 文科省方針

【働き方改革・脱時間給】

2017/7/9「脱時間給」(労働基準法改正案、年収1075万円以上の金融ディーラーやコンサルタント)修正要請へ。連合会長、近く首相と会談

2017/7/11「脱時間給」法案を修正。政府、連合と調整、制度化へ前進

2017/7/14「脱時間給」歩み寄りへ 連合、政府に法案修正要請 首相、受け入れへ 衆院選にらみ連合との協力模索 民進、分断を警戒

2017/7/25「脱時間給」で綱引き。生産性向上に期待、長時間労働に懸念、政労使調整急ぐ

コメント記事：働き方、成果に応じ効率的に。日本人の働き方を今こそ効率的に。

2017/7/28「脱時間給」と働き方改革、法案一本化で提出へ、政府今秋 連合の容認方針の撤回にかかわらず、連合が当初主張した修正案を受け入れ

コメント記事：誰のための連合か、成果本位での評価を期待する人の増加 旧来の働き方を守る連合、効率的に働き、労働時間を短くする努力

2017/7/30「脱時間給」停滞を懸念 経済界、政権の本気度探る 連合の容認撤回で

2017/8/8働き方改革の道筋 「脱時間給」なぜ合意に至らず？ 組織内の誤解解けず 建設的な対案示す連合に

2017/8/19働き方改革で基本法 厚労省、今秋に法案提出 公平な評価・賃金など明記

2017/8/22働き方改革 中小へ 政府、月末にも連絡会議 作業部会設置①コストの価格転嫁の促進など下請けの取引条件改善②最低賃金引き上げ③働き方改革による生産性向上と人材確保

2017/8/24働き方改革関連株 明暗 人材派遣など 競争激化で下落も 就業管理システム FA

2017/8/26脱時間給「反対」民進・連合足並み 臨時国会 与野党対決法案に

2017/8/26働き方改革で2,800億円 厚労省 人への投資、奪い合い 来年度の概算要求

2017/8/28内閣支持、4ポイント上昇46% 脱時間給「賛成」が上回る 日経世論調査

2017/8/31労基法改正 一本化を提示 「脱時間給」と残業規制 労政審に 労使の意見 溝大きく

2017/9/1働き方改革で所得が「3%」減る？ 残業減らしても所得を維持する仕組みが不可欠 月60時間の残業規制で、所得は8.5兆円減少

2017/9/7脱時間給、連合案全て採用 休日確保を義務付け 19/4月に適用

2017/9/9働き方改革法案 厚労省が要綱 19年春に同一労働同一賃金 中小は1年の猶予 「対応に時間」懸念受け

2017/9/11働き方改革「従業員の満足得られず」4割の企業 経営層と従業員のコミュニケーション不足 デロイトトーマツ調べ

2017/9/14働き方改革法案「中小に配慮を」自民合同会議で意見

2017/9/14残業減・休日増の中小助成 厚労省、最大で4倍200万円

2017/9/16臨時国会28日召集 脱時間給など焦点 法案審議 日程綱渡り

2017/9/16法案要綱「おおむね妥当」働き方改革で労政審答申

2017/9/18早期解散なら経済政策は… 働き方改革影響も 国会審議見通しにくく

2017/9/19働き方改革 論戦の焦点は 同一労働同一賃金：不合理な差無くせるか？、残業規制：働かせすぎ 是正なるか？、脱時間給：成果重視へ変わるか？

2017/9/19<働き方改革法案>閣議決定を見送りへ 衆院選後に

2017/9/22都、予算に「都民枠」 来年度 6分野10億円分募集…子育て支援、働き方改革など

2017/9/22 4法案「重要」と言っていたけど 冒頭解散なら先送り 働き方改革など

2017/9/28重要法案 軒並み先送り 働き方改革・カジノ… 解散受け審議越年

2017/10/03自民党公約の要旨 働き方改革 長時間労働是正、賃金職務内容で公正に評価、最低賃金1,000円を目指す

【医師】

2017/7/8高額年棒「残業代含まず」最高裁判決 勤務医の主張認める…専門職の労働時間 見直し論議影響も

2017/7/11医師の長時間労働是正：時間外「月45時間」を目安に

2017/8/10自殺の勤務医、労災認定 品川労基署 時間が労働安全衛生規則、月173時間

【労基署】

2017/7/27違法残業4割超で確認 16年度厚労省、立ち入り調査で 16/4月～対象80時間超23,915事業所、15年度対象100時間超10,185事業所
2017/8/10残業代未払い127億円 **労基署**指摘、昨年度27%増
2017/8/20違法残業「か」とくがにらみ 厚生省の過重労働特別対策班 電通事件で注目 大手本社に照準
2017/8/23労基監督官 増員へ 来年度100人 長時間労働を是正

【運輸業】

2017/9/1運転手の労災認定 運送会社 死亡前、月114時間残業
2017/9/5違法残業で社名公表 名古屋の**大宝運輸**「月80時間超」で
2017/9/8残業代未払い **佐川**が全社調査 約30,000人の運転手対象
2017/9/8**宅配車 路駐**しやすく 警察庁 規制見直し業者負担減
2017/9/21ヤマトを書類送検 違法長時間労働の疑い 福岡の支店

2017/7/27**ストレスチェック**実施82% 厚生省調べ 義務化後も徹底されず 医師の面接指導は32% 労働基準監督署への報告義務

2017/8/21「100」時間残業 精神むしばむ **「過労死ライン」**労災認定の目安 5時間睡眠 うつ病リスク

2017/8/23**「プテ勤務」**広がる 夜だけ保育士 シニアが接客 正社員の負担軽減 スキマ時間を活用

2017/8/26 202X年、人余り再び？ AI導入で省力化進む 1,000の業務、ロボに 社内にも余剰人員 技能底上げ 環境整備 人材育成へ政府が新組織

2017/8/31労働市場改革の意義 産業構造変化に対応必須①雇用の流動化②機械に代替されない仕事への誘導③自営的な働き方への対応④人材の訓練・育成

2017/9/7国立循環器病研究センター「**残業300時間まで**」の**労使協定** 過労死基準3倍 非常勤医師を含む勤務医や一部の看護師、研究職や約700人が対象

2017/9/9M字カーブ「谷」緩やかに 30～40代女性の離職に歯止め 育児環境が改善/働き方多様に

2017/9/13 97.7万円 **年間通勤コスト** 神奈川がトップ(その後訂正:東京都) 内閣府「働き方多様化 課題」往復の通勤時間*平均時給

2017/9/14携帯パソコン高額品人気 法人向け20～30万円 勝区安全 社外勤務に対応
2017/10/01パナソニックが働き方改革支援 パソコン利用を可視化

2017/9/15正社員と格差 一部不当 東京地裁 **日本郵便**に賠償命令 契約社員 手当・休暇めぐり 条件近い一般職と比較 弁護団「踏み込んだ判断だ」

2017/9/16**「プレ金」**にはや見直し論 繁忙期酒「月初め」◆消費喚起なら「月末維持」

2017/9/18経営者は**産業医**と連携を

2017/9/21<労基法違反>長時間残業セコムに勧告 指令役社員協定超え

2017/9/22**長時間労働、改善**わずか 厚労省調査 子育て世代の女性

2017/9/30 5割が「**有給休暇取得率70%へ**」 社員の休み方改革加速

OECDによると、ドイツの14年の労働生産性(労働時間あたりの国内総生産)は64.4ドルで、日本(41.3ドル)を約56%上回っている。ドイツの労働生産性が日本(1729h)を大幅に上回っている理由は、ドイツの労働時間(1371h)の短さである。ドイツでは、1日10時間を超える労働は法律で禁止されている。企業は罰金を科された場合、長時間労働を行わせていた課の管理職にポケットマネーから罰金を払わせる。」

まず手始めに、「仕事は人ではなく、企業に付く」という考え方を社会全体に浸透させたらどうだろうか。

その第一歩は、自分が勤務している部署で仕事に関するメールや文書を全て電子化し、部内のメンバーが誰でもアクセスできるように共有ファイルを作ることである。仕事を一人で抱え込まず、同僚と共有すれば、自分が不在でも、他の社員が顧客の問い合わせに対応できる。こうしたシステムを作らない限り、時短や長期休暇の実現は不可能だ。

ドイツでは、仕事が忙しい時にさらに新しい業務などを割り当てられた場合には、上司に対して「これでは1日10時間以内に仕事を終えられません」と正直に打ち明けるのが普通だ。

そうした相談を受けた上司は、応援要員を確保するなど何らかの対策を取らなくてはならない。大半のドイツ人は、健康を害するくらいなら、「何とかしてくれ」と上司に訴える道を選ぶ。ドイツ語に「頑張る」という言葉はない。

経営者が最初に始めるべきことは、1日の業務を必要な業務(価値の創造につながる業務)と不必要な業務(価値の創造に結びつかない業務)に分類して、不必要な業務を徹底的になくしていくことだ。(ヨミウリオンライン)

90年代前半日本1,900時間、ドイツ1,600時間。突発的な、緊急を要する業務が発生した時・・・日本人は徹夜してでもやろう。長時間働いて量で解決へ。ドイツ人は最初に徹夜せずともやれる戦略的な仕掛け、仕組みを考える。

ドイツ人はやるとなったら、即やる。断固やる。日本人の最大の欠点はスピードが遅い事。やるべきことをやらない(慎重に検討し過ぎる)。(NB古森重隆)

・働き方改革のポイント(経産省 審議官 伊藤禎則)

- ①成果・生産性に基づく評価・・・長時間労働は正と生産性向上の同時実現、働き甲斐と達成感の追求
- ②時間・場所・契約に縛られない柔軟かつ多様な働き方・・・副業・雇用関係のない働き方
- ③人づくり革命・・・キャリアオーナーシップとスキルのアップデート。「一億総学び」の仕組み作り

以上