
テーマ④ 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）

④-1

- 窓の外には、お迎えのパパと帰宅中の園児。なのに、お迎え時間が迫っても、夕方に指示された仕事が終わらないで焦りに焦っている従業員。なぜこんなことに？ どうすればよい？



④-2

- 窓の外には、お迎えのパパと帰宅中の園児。なのに、お迎え時間が迫っても、夕方に指示された仕事が終わらないで焦りに焦っている従業員。なぜこんなことに？ どうすればよい？

一体何なのよ、あの課長!お迎えのことは知ってるはずなのに、帰る間際に、明日朝の会議資料を作れなんて!もっと早く言えっつーの!!

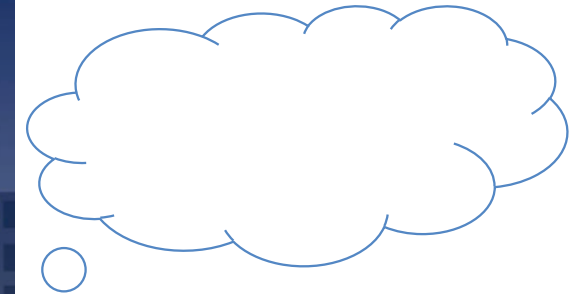
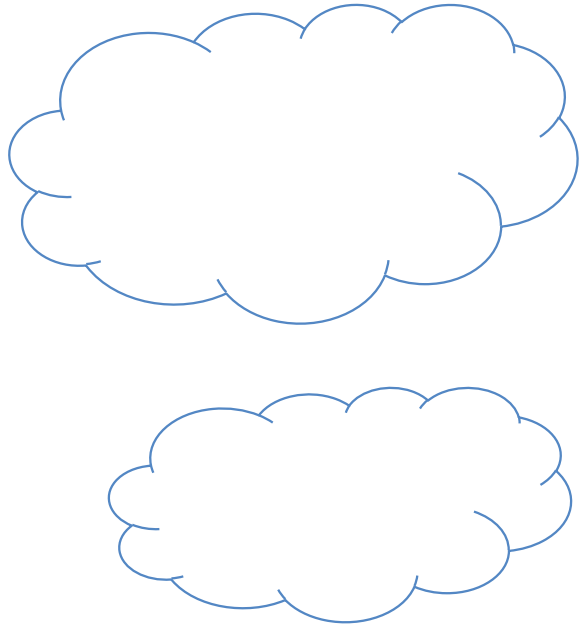


《指導者の方へ》

- このシートからは、① 働き方改革の考え方や具体的な手法、② 妊娠・出産・育児、介護、病休、自己啓発等かなり広範な分野にわたって解説を展開します。
- 解説の展開が抽象的で散漫にならないよう、できるだけ身近な話題に引き付けて解説を進めるように気を付けます。

④-3

■ 連日連夜の残業続きでもう限界！ 今夜も、時刻は既に終電間近の23:30。どうしてこんなにも残業続きなの？ どうすればよい？



あ～もう駄目。今日で終電**3**日連続よ。ドリンクばかりじゃ身体は持っても心が持たない。もう帰りましょうよ、今夜は。

④-4

■ 連日連夜の残業続きでもう限界！ 今夜も、時刻は既に終電間近の23:30。どうしてこんなにも残業続きなの？ どうすればよい？

妻の寝顔は毎日見てるが笑顔はしばらく見てない。起きている子供の顔もしばらく見てないなあ…。

この企画、どう組み立てりゃあ良いんだ。もう、頭が回らないよ。



ワーク・ライフ・バランス？
働き方改革？ 何それ！？
この会社と私には、関係ないわ！

あ～もう駄目。今日で終電3日連続よ。ドリンクばかりじゃ身体は持っても心が持たない。もう帰りましょうよ、今夜は。

《指導者の方へ》

■ このシートからは、前シート同様に展開させます。

仕事と生活の調和 !!

「仕事専念型」であった時代には、ワーク・ライフ・バランスの実現を求める声はありませんでした。

しかし、働く女性や共働き世帯の増加、働く人や、夫婦のあり方が変化し、仕事以外にも「やりたいこと、やらなければならないことがある」層が増えてきました。

働く人も、企業も、より豊かな「仕事と生活の調和」を目指す取組が近年の傾向です。

ワーク・ライフ・バランス (WLB)

いい仕事しよう!! いい人生しよう!!

(仕事と生活の調和)

仕事と生活の軸足の置き方は、働く人によって、またライフステージ（青年期・子育て中・中高年期）によって違います。

個々人にとって望ましいワーク・ライフ・バランスのあり方は多様です。

「ライフ」の内容も、家庭生活だけでなく、地域活動、学習、ボランティア、趣味、など様々なものがあります。

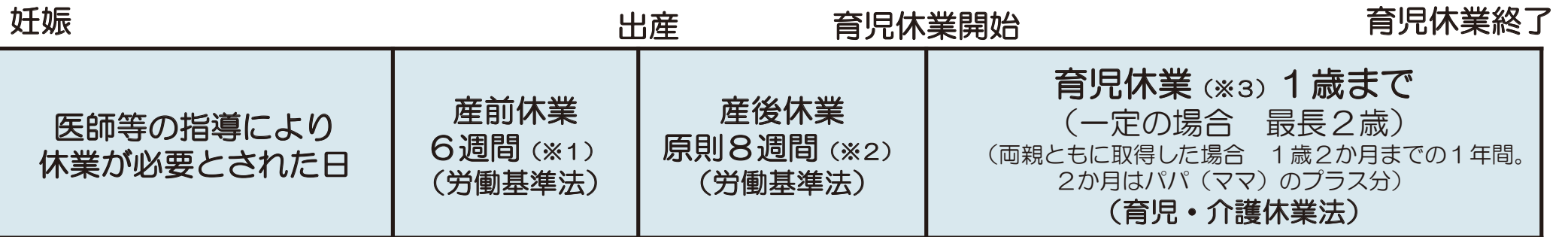
〈柔軟な働き方、多様な働き方のバリエーションが必要〉

育児介護に関する主な法律や制度

制 度	根 拠 法	期間、対象など
産前休業	労働基準法第65条第1項	出産前6週間 (多胎妊娠の場合は14週間)
軽易業務転換	労働基準法第65条第3項	妊婦対象
産後休業	労働基準法第65条第2項	原則産後8週間 (産後6週間経過後に、本人が請求し、医師が支障がないと認めた業務には就業可)
育児休業、 出生時育児休業 (産後パパ育休)	育児・介護休業法 第5条、第9条の2	育休：出産後原則1年 産後パパ育休：出産後8週以内
介護休業	育児・介護休業法第11条	対象家族1人につき通算93日まで、 上限3回
子の看護休暇 介護休暇	育児・介護休業法 第16条の2～第16条の7	1年に5日まで (当該子・対象家族が2人以上の場合 は10日まで)
育児短時間勤務制度	育児・介護休業法第23条第1項	短時間勤務制度は原則6時間とする

妊娠・出産・育児に関する制度

妻



※1 産前休業は、6週間のうちで本人の請求した期間。多胎妊娠の場合は14週間

※2 産後6週間経過後に、本人が請求し、医師が支障がないと認めた業務には就業可

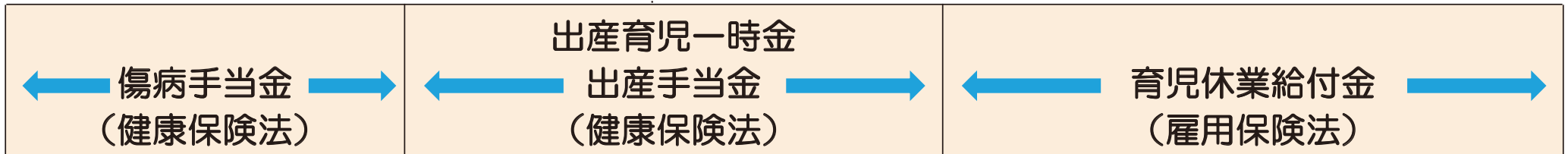
※3 2回まで分割して取得可

妊産婦健診の時間の確保、医師等からの指導事項を守ることができるようにするための措置(男女雇用機会均等法) ※妊娠中及び産後1年以内の女性労働者が対象

妊婦を対象とした軽易業務転換等
(労働基準法)

育児時間 (1歳まで1日2回、各々30分まで) (労働基準法)

※育児短時間勤務制度 (3歳未満、1日の労働時間を原則6時間に)



認定制度

これらのマーク、見たことがありますか？ いずれも厚生労働大臣が認定した企業にのみ与えられるものです。このマークが女性の働きやすい企業選びの参考になります。

「えるぼし」マーク



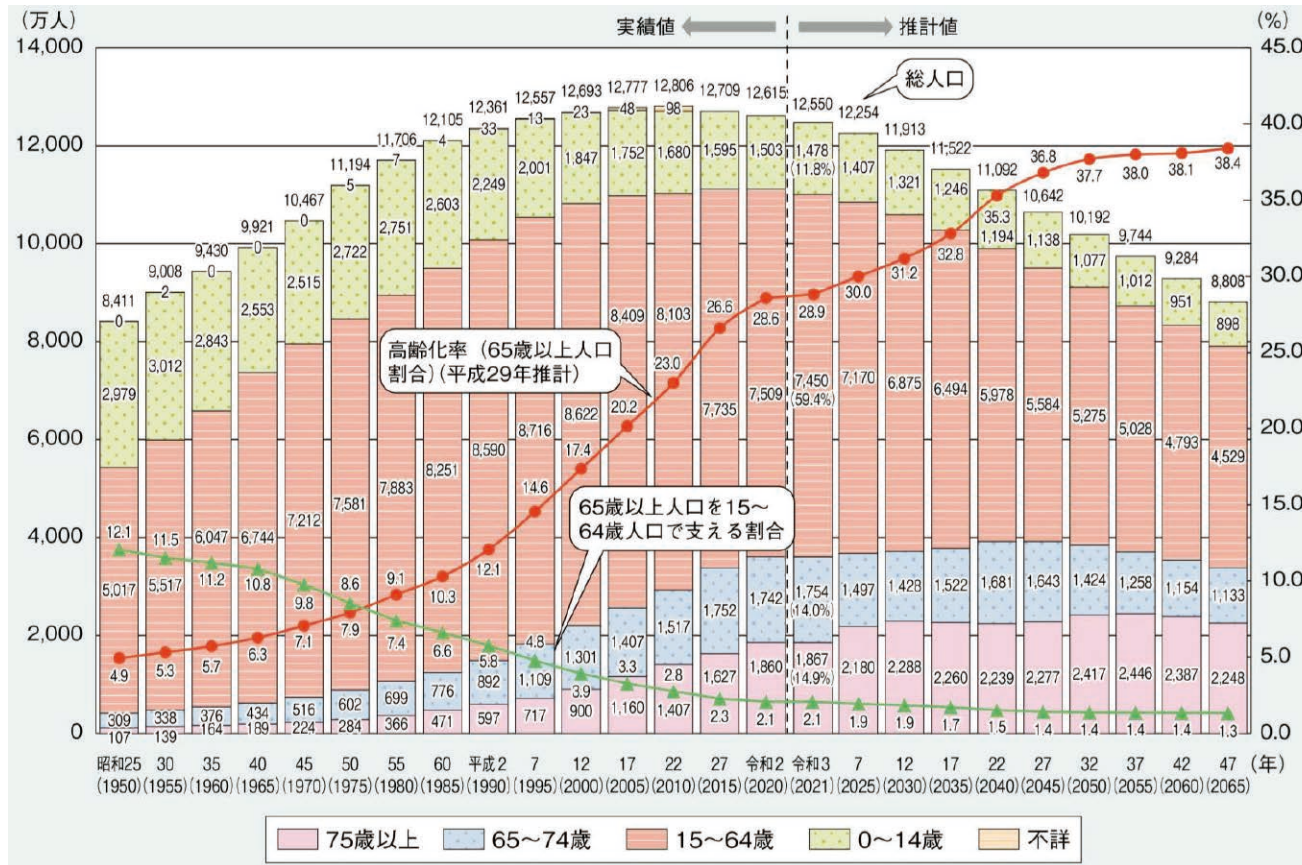
くるみんマーク



くるみんプラスマーク
(不妊治療と仕事との両立企業)

日本の人口の推移

日本の人口は、少子・高齢化が進み減少している。ちなみに14歳以下は1955年、15～64歳は1995年、人口は2010年をピークに減少し続け、一方、65歳以上は2040年まで増加を続けることから、2065年には総人口は9,000万人を割り込み、高齢化率は38%台になると推計されている。



資料：棒グラフと実線の高齢化率については、2020年までは総務省「国勢調査」(2015年及び2020年は不詳補充値による。)、2021年は総務省「人口推計」(令和3年10月1日現在(令和2年国勢調査を基準とする推計値))、2025年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成29年推計)」の出生中位・死亡中位仮定による推計結果

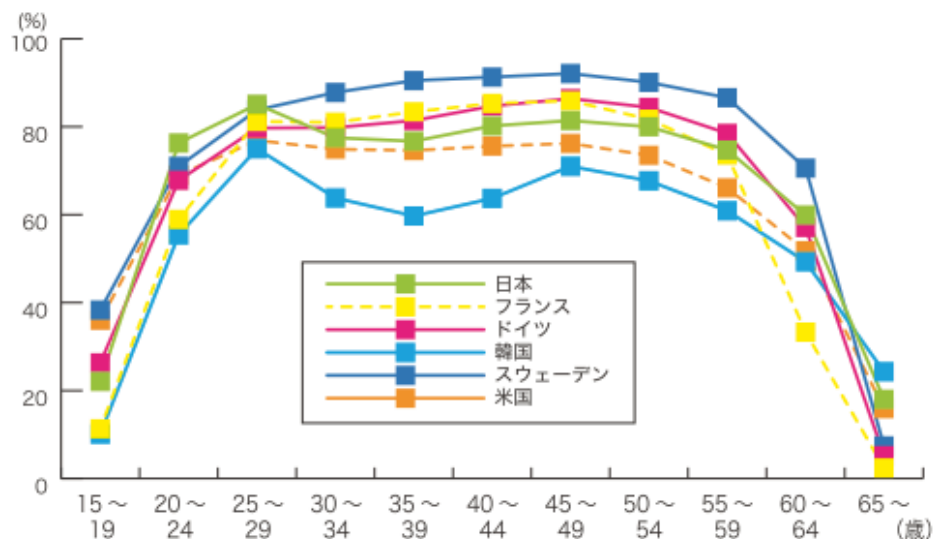
出典：内閣府「令和4年版 高齢社会白書」

④-12

日本では子育て期の女性の労働参加が欧米と比べて低い

- 日本では、出産・育児を機に労働市場から退出する女性が多い。(M字カーブ)
特に、子育て期の女性において、就業率と潜在的労働力率の差が大きい。
- 一方、アメリカやスウェーデン等の欧米先進諸国では子育て期における就業率の低下はみられない。

女性の就業率の国際比較(2019年)



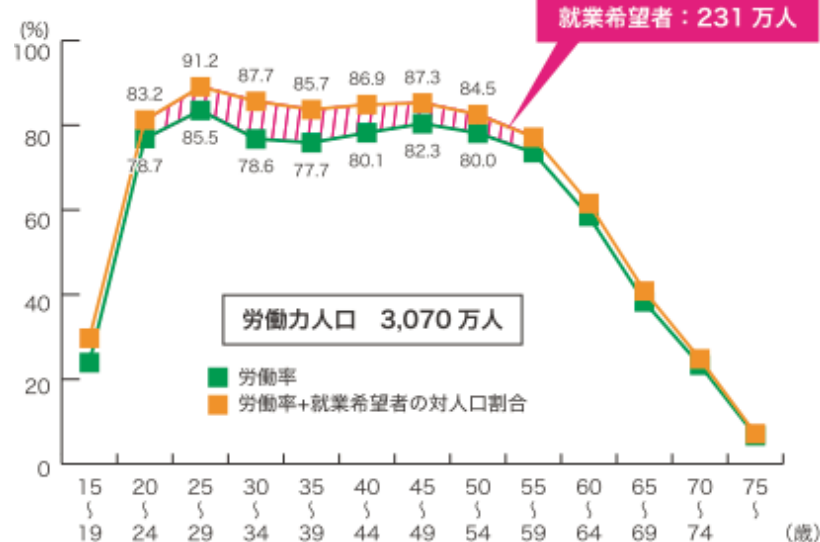
資料出所: 日本は総務省「労働力調査(基本集計)」(長期時系列データ)、その他の国はILO「ILOSTAT」より作成。

注1 全ての国において、令和元(2019)年の値。

注2 労働力率は、「労働力人口(就業者+完全失業者)」/「15歳以上人口」×100

注3 米国の15~19歳の値は、16~19歳の値。

女性の労働力率と潜在的労働力率(2019年)



資料出所: 総務省「労働力調査(詳細集計)」(令和元年)より作成。

注1 労働率+就業希望者の対人口割合は、「労働力人口」+「就業希望者」/「15歳以上人口」×100。

注2 「自営業主」には、「内職者」を含む。

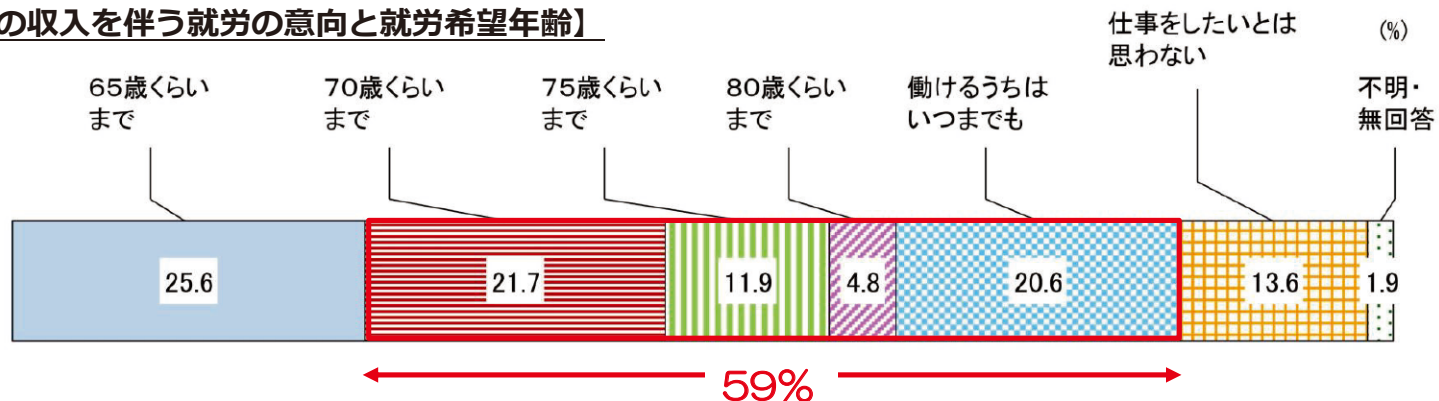
注3 割合は、希望する就業形態別内訳及び求職していない理由別内訳の合計に占める割合を示す。

④-13

高齢者の就労意欲は高く、就業形態も多様化

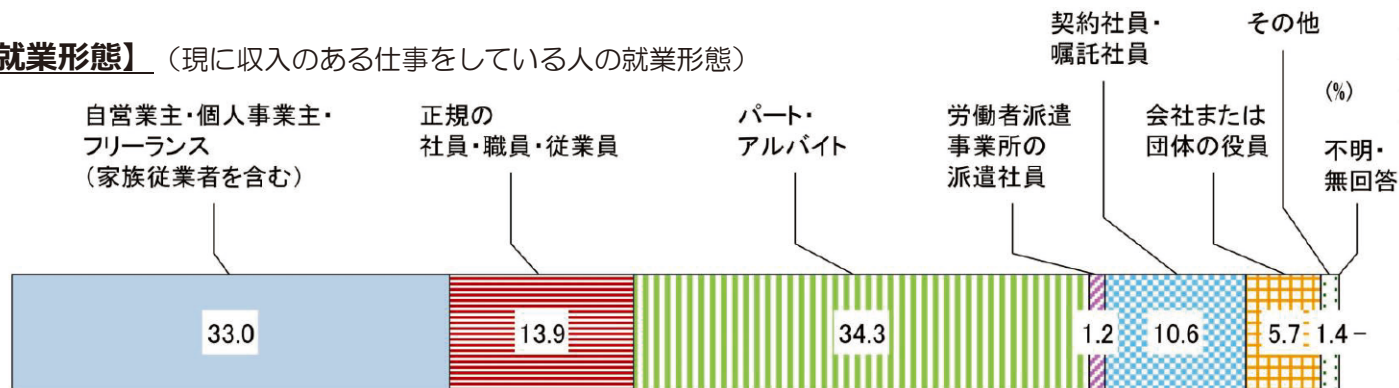
- 70歳を超えて働きたいとした人が7割を超えている。
- 60歳以降の就業形態として、パート・アルバイトが全体の3分の1以上を占めて最も多く、次いで自営業主・フリーランス等も3分の1を占めている。

【60歳以降の収入を伴う就労の意向と就労希望年齢】



資料出所: 内閣府「令和元年度 高齢者の経済生活に関する調査」(令和元年)
 (注1) 60歳以上の男女を対象とした調査(n=1,755)

【60歳以降の就業形態】 (現に収入のある仕事をしている人の就業形態)



資料出所: 内閣府「令和元年度 高齢者の経済生活に関する調査」(令和元年)
 (注2) 60歳以上の男女を対象とした調査(n=654)

働き方改革の意義(基本的考え方)

日本の働き方にある課題

2017.3.28 働き方改革実行計画 より

正規・非正規の 不合理な処遇の差

正当な処遇がなされていないという気持ちを非正規雇用労働者に起こさせ、頑張ろうという意欲をなくす。



正規と非正規の不合理な待遇差を解消していけば、どのような雇用形態を選んでも納得感が得られ、多様な働き方を自由に選択できるようになる。

長時間労働

健康の確保だけでなく、仕事と家庭生活の両立を困難にし、少子化の原因や、女性のキャリア形成を阻む原因、男性の家庭参加を阻む原因。



長時間労働を是正すれば、ワーク・ライフ・バランスが改善し、女性や高齢者も仕事に就きやすくなり、労働参加率の向上に結びつく。経営者は、どのように働いてもらうかに関心を高め、単位時間(マンアワー)当たりの労働生産性向上につながる。

単線型の 日本のキャリアパス

ライフステージにあった仕事の仕方を選択しにくい。



転職が不利にならない柔軟な労働市場や企業慣行を確立すれば、自分に合った働き方を選択して自らキャリアを設計可能に。付加価値の高い産業への転職・再就職を通じて国全体の生産性の向上にも寄与。

働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律(平成30年法律第71号)の概要

労働者がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する働き方改革を総合的に推進するため、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等のための措置を講ずる。

I 働き方改革の総合的かつ継続的な推進

働き方改革に係る基本的考え方を明らかにするとともに、国は、改革を総合的かつ継続的に推進するための「基本方針」(閣議決定)を定める【雇用対策法】。
※衆議院で修正→中小企業の取組を推進するため、地方の関係者により構成される協議会の設置等の連携体制を整備する努力義務規定を創設。

II 長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現等

1 労働時間に関する制度の見直し【労働基準法、労働安全衛生法】

・時間外労働の上限の原則を「月45時間、年360時間」とし、臨時的な特別な事情がある場合でも「年720時間、単月100時間未満(休日労働含む)、複数月平均80時間(休日労働含む)」を限度に設定。

※自動車運転業務、建設事業、医師等は、猶予期間を設けた上で規制を適用等の例外あり。研究開発業務は、医師の面接指導を設けた上で、適用除外。

・月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率(50%以上)の中小企業への猶予措置を廃止。使用者は、10日以上年次有給休暇が付与される労働者に、毎年5日の年休の取得時期を指定して与えなければならないこととする。

・高度プロフェッショナル制度(以下「高プロ制度」)を創設等する(高プロ制度下での健康確保措置を強化)。

※衆議院で修正→高プロ制度の適用に係る同意を撤回できる規定を創設。

・労働者の健康確保措置の実効性を確保する観点から、労働時間の状況を省令で定める方法により把握する義務【労働安全衛生法】

2 勤務間インターバル制度の普及促進等【労働時間等設定改善法】

・事業主は、前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息の確保に努めなければならないこととする。

※衆議院で修正→事業主の責務として、短納期発注や発注の内容の頻繁な変更を行わないよう配慮する努力義務規定を創設。

3 産業医・産業保健機能の強化【労働安全衛生法等】

・事業者から産業医に、その業務を適切に行うために必要な情報を提供することとするなど、産業医・産業保健機能を強化する。

III 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保

1 不合理な待遇差を解消するための規定の整備【パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法】

短時間・有期雇用労働者と正規雇用労働者との同一企業内での不合理な待遇の禁止に関し、個々の待遇ごとに、当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されるべき旨を明確化。併せて有期雇用労働者の均等待遇規定を整備。派遣労働者については、①派遣先の正規雇用労働者との均等・均衡待遇、②一定の要件*を満たす労使協定による待遇、のいずれかを確保することを義務化。また、これらの事項に関するガイドラインの根拠規定を整備。

*同種業務の一般の労働者の平均的な賃金と同等以上の賃金であること等

2 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化【パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法】

短時間労働者・有期雇用労働者・派遣労働者について、正規雇用労働者との待遇差の内容・理由等に関する説明を義務化。

3 行政による履行確保措置及び裁判外紛争解決手続(行政ADR)の整備

1の義務や2の説明義務について、行政による履行確保措置及び行政ADRを整備。

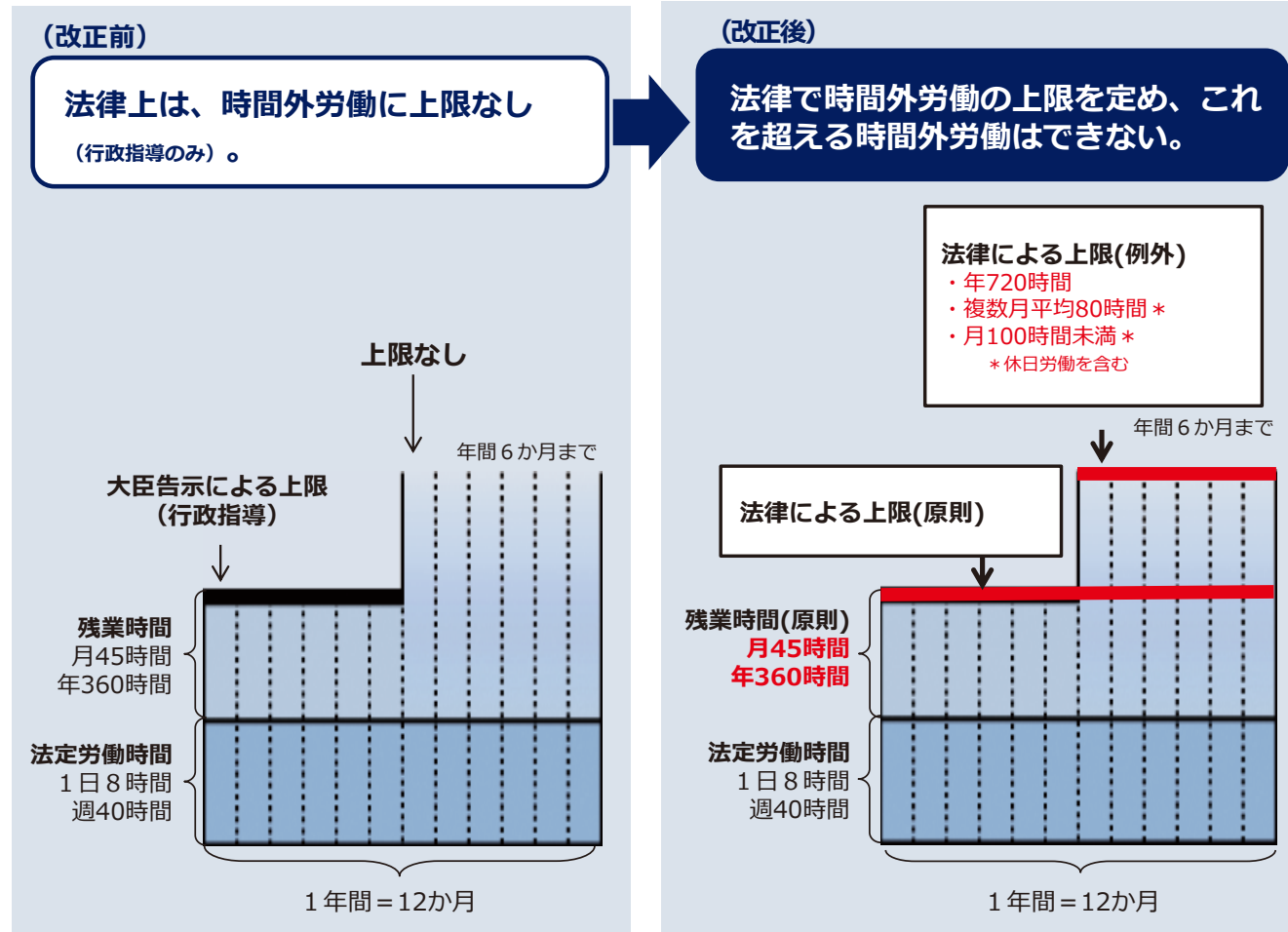
施行期日 I：公布日(平成30年7月6日)

II：平成31年4月1日(中小企業における時間外労働の上限規制に係る改正規定の適用は平成32年4月1日、1の中小企業における割増賃金率の見直しは平成35年4月1日)

III：平成32年4月1日(中小企業におけるパートタイム労働法・労働契約法の改正規定の適用は平成33年4月1日)

※衆議院で修正→改正後に各法を検討する際の視点として、「労働者と使用者の協議の促進等を通じて、労働者の職業生活の充実を図る」ことを明記。

残業時間の上限が法律で規制 (2019年4月1日～ (中小企業は2020年4月1日～))



働き方改革関連法の詳しい内容について知りたい方は ⇒



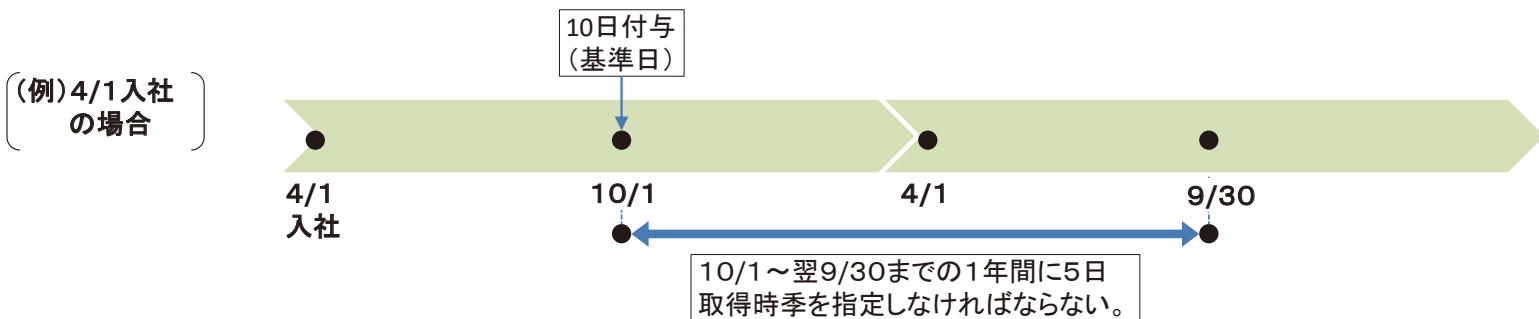
年次有給休暇の時季指定義務

年5日の年次有給休暇を取得させることを企業に義務付け（2019年4月1日）

年次有給休暇が年10日以上付与される労働者（管理監督者を含む）に対して、そのうちの年5日について使用者が時季を指定して取得させることを義務付け。



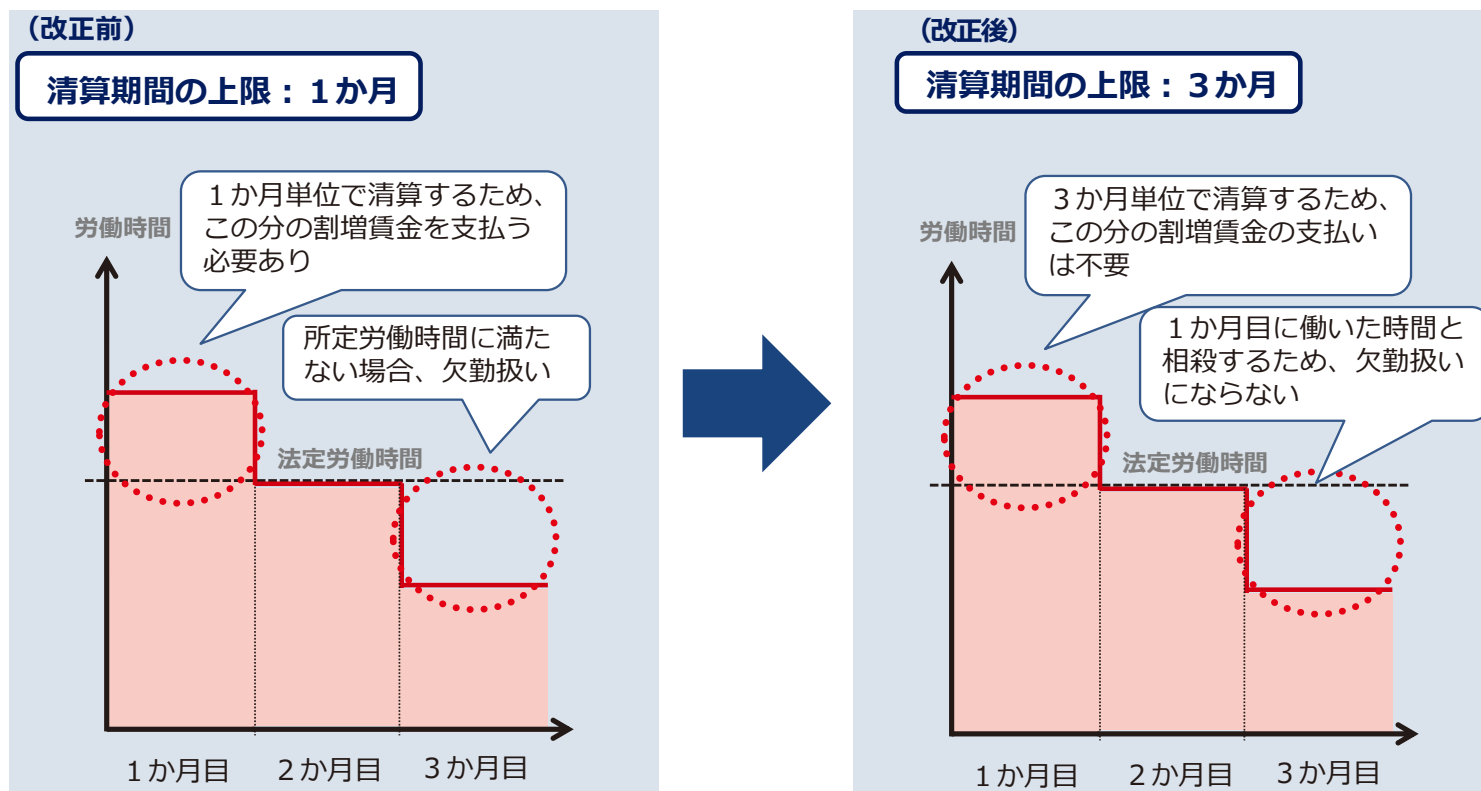
そもそも、①の希望申出がしにくいという状況がありました。
 → 我が国の年休取得率：58.3%
 （令和4年就労条件総合調査）



フレックスタイム制の見直し

フレックスタイム制の清算期間の上限を1か月から3か月に延長（2019年4月1日）

- フレックスタイム制の清算期間の上限を1か月から3か月に延長し、柔軟な働き方を可能とする。
- ただし、特定月に業務が過度に集中することを防ぐため、各月で週平均50時間を超えた場合は、その月ごとに超えた時間に対する割増賃金の支払いを必要とする。



例えば、「6・7・8月の3か月」の中で労働時間の調整が可能となるため、子育て中の親が8月の労働時間を短くすることで、**夏休み中の子どもと過ごす時間を確保しやすくなる**といったメリットがある。

勤務間インターバル制度（労働時間等設定改善法の改正）

勤務間インターバル制度の普及促進を図るため、制度の導入を努力義務化（2019年4月1日）

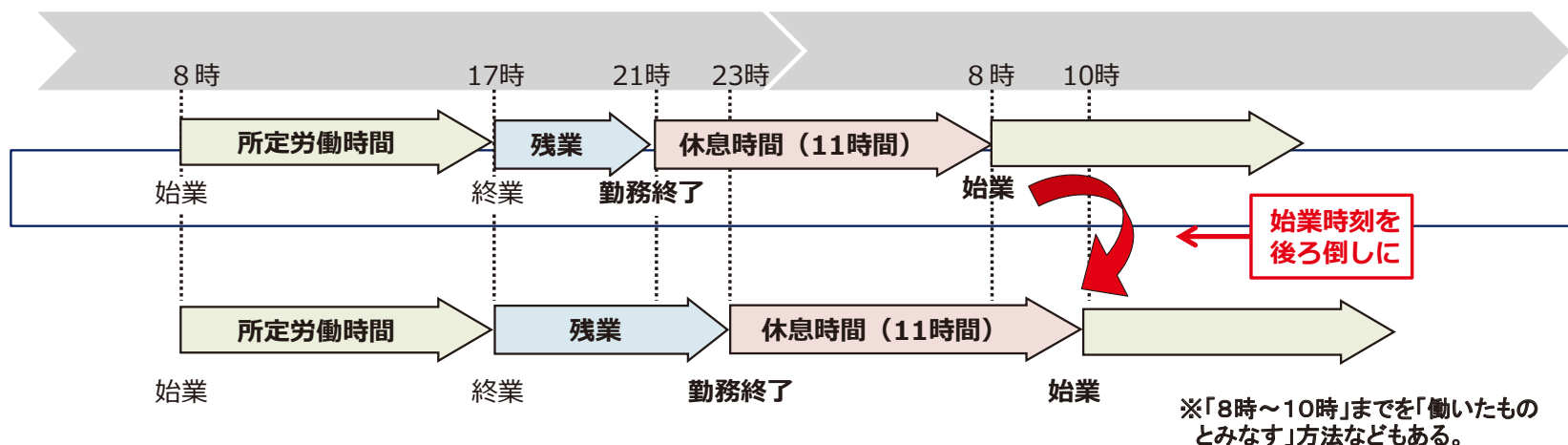
「勤務間インターバル」制度とは？

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时间（インターバル）を確保する仕組み

➤ 導入によるメリット

- ・健康維持に向けた睡眠時間の確保につながる
- ・生活時間の確保によりワーク・ライフ・バランスの実現に資する
- ・魅力ある職場づくりにより人材確保・定着につながる
- ・企業の利益率や生産性を高める可能性が考えられる

【例：11時間の休息时间を確保するために始業時刻を後ろ倒しにする場合】



管理監督者を含む、全ての労働者の労働時間の状況の把握を義務付け（2019年4月1日）

長時間労働やメンタルヘルス不調などにより、健康リスクが高い状況にある労働者を見逃さないため、医師による面接指導が確実に実施されるようにし、労働者の健康管理を強化する。

1. **タイムカード、PCのログイン、ログアウトの記録等の客観的な方法その他の適切な方法により、労働者の労働時間の状況を把握しなければならない。**
2. **事業者は、把握した労働時間の状況の記録を作成し、3年間保存するための必要な措置を講じなければならない。**

「労働時間の状況」とは？

どれくらいの時間、労働を提供し得る状態にあったかという概念。すなわち、在社時間や事業場外勤務時間を把握することで足り、休憩時間等を厳密に把握する必要はない。一般労働者について賃金支払いのために適切に労働時間を把握していればもちろんそれで足りる。

「その他適切な方法」とは？

やむを得ず客観的な方法により把握しがたい場合には、労働者の自己申告による把握が考えられるが、その場合には、適正な自己申告についての労働者・管理者への十分な説明や、必要に応じ実態調査を行う等の措置を講じる必要がある（平成30年12月28日付け基発1228第16号）。

