

人手が足りないことによる「人手不足倒産」という事象も見られるほどです。特に、和歌山県では、若者の京阪神地域への流出という要因も相まって、働き手不足の傾向が顕著であり、今後もその状況が続くものと考えられます。

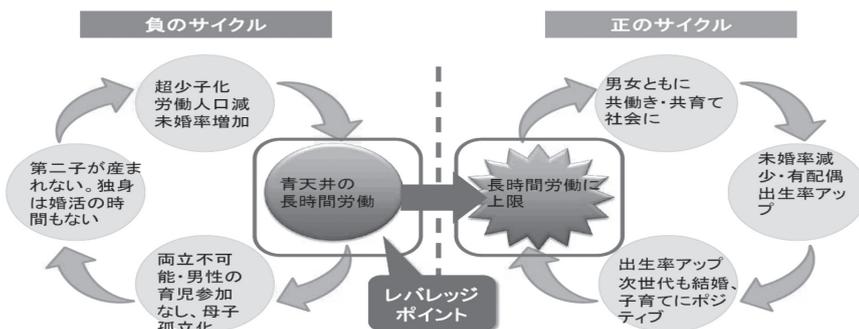
我々行政機関に寄せられる「働き方改革」に関するご意見の中には、「ただでさえ人手が足りないのに法律（改正労働基準法）で残業時間を制限する、有給休暇を義務化するなんて、現場の実態を分かっているのか」、あるいは、「働き方改革なんて都会の大企業の話で、我々のような地方都市の中小企業には関係がない。」というご意見もあります。

確かに、有効求人倍率の数字に表れているとおり、地方都市部、特に中小企業では新規採用による人材確保が難しくなっており、働き方改革の進展の度合いも大企業と中小企業で大きな差があるのが現状です。

ここで、平成27年から28年にかけて「働き方改革」の議論が行われていた「一億総活躍国民会議」に提出された資料の1つを紹介させていただきます。

長時間労働是正が少子化にもたらす効果

問題構造に対し、最も少ない資源で解決できるポイント、負のサイクルを正のサイクルに変えるテコの原理をレバレッジポイントと呼びますが、まさに一億総活躍の正のサイクルへのレバレッジポイントは長時間労働に上限を入れることです。予算もかかりません。



資料出所：第7回一億総活躍国民会議（平成28年4月26日） 白河委員（相模女子大学客員教授）提出資料

この資料は、会議の委員であった白河相模女子大学客員教授が平成28年4月の第7回会議で提出したもので、長時間労働（の是正）が少子化（への歯止め）にどのような影響を与えるかを図にしたものです。

左側の「負のサイクル」は、長時間労働によって男性の育児不参加と母子孤立化の状況が引き

起こされ、元々は出産の希望を持っていた女性が、出産や育児に対してネガティブになることで、少子化が加速度的に進行、労働人口減少、さらなる長時間労働につながるという、長時間労働の弊害を少子化への影響から説明したものです。

結婚の希望を持つ独身の方々にとっても、婚活等のプライベートの時間がなくなることで出会いの機会が減少し、生涯未婚率の上昇、少子化へつながることも示されています。

また、この図では示されておりませんが、女性の就業率が子育て世代を中心に低くなっている要因としても、長時間労働の問題が挙げられ、女性自身の職場が長時間労働で育児と仕事を両立できないケースに加えて、育児と両立できる就業環境があっても、パートナーの男性から育児に関する支援を受けられないために離職せざるを得ないというケースもあります。

働き方改革の意義・目的

働き方改革で長時間労働を是正することは、図の右側「正のサイクル」にあるように、男性の育児参加を促進し、育児と仕事の両立を希望する女性が「育てやすい環境」＝「産みやすい環境」をつくとともに、独身の方々の婚活等の時間ができることで、結婚の希望を持つ方が「結婚しやすい環境」をつくり、急速に進展する少子高齢化に一定の歯止めをかけることにつながります。

こういった議論を経て、「日本一億総活躍プラン」の策定、働き方改革実現会議における「働き方改革実行計画」の決定、働き方改革関連法案の提出、成立へという流れになるのですが、働き方改革関連法の中で、①「長時間労働の是正」と並んで、取り組むべき課題として挙げられているのが、②「多様で柔軟な働き方の実現」と③「雇用形態に関わらない公正な待遇の確保」になりますの

で、これらについても少し触れさせていただきます。

働き方改革実行計画

(平成 29 年 3 月 28 日 働き方改革実現会議決定)

1. 働く人の視点に立った働き方改革の意義	
2. 同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善	7. 病気の治療と仕事の両立
3. 賃金引き上げと労働生産性向上	8. 子育て・介護等と仕事の両立、障害者の就労
4. 罰則付き時間外労働の上限規制の導入など長時間労働の是正	9. 雇用吸収力、付加価値の高い産業への転職・再就職支援
5. 柔軟な働き方がしやすい環境整備	10. 誰にでもチャンスのある教育環境の整備
6. 女性・若者の人材育成など活躍しやすい環境整備	11. 高齢者の就業促進
	12. 外国人材の受入れ
13. 10 年先の未来を見据えたロードマップ	

②の「多様で柔軟な働き方の実現」は、子育て世代の女性、高齢者、家庭内で介護をする必要がある方、継続的に持病等を治療する必要のある方など、様々な事情を抱える方々が、それぞれの事情に応じた働き方、就労形態を選択することを可能にすることによって、いわゆる「潜在的労働力」を掘り起こすことを目指しています。

③の「雇用形態に関わらない公正な待遇の確保」は、正規雇用労働者と短時間・有期雇用労働者・派遣労働者との不合理な待遇格差を是正することで、②の様々な事情により正規雇用で働くことが困難な場合でも、「働きがいのある労働条件」かつ「個々の事情に応じた働きやすい就労形態」で働くことができるようにすることが大きな目的になります。さらに言えば、非正規労働者の労働条件を改善することで、経済的事情で結婚や出産を諦めていた方々が、その希望を実現することも可能となります。

このように、長時間労働の是正をはじめとする「働き方改革」を実行することは、企業内においても、長時間労働が自慢されたり美徳化されるような風潮を排除し、「限られた時間の中

で効率よく働くためにはどうしたらよいか」を労使が協調して考えることにより、単位時間あたりの労働生産性を向上させることにつながります。

長時間労働が労働者の健康と企業にもたらすリスク

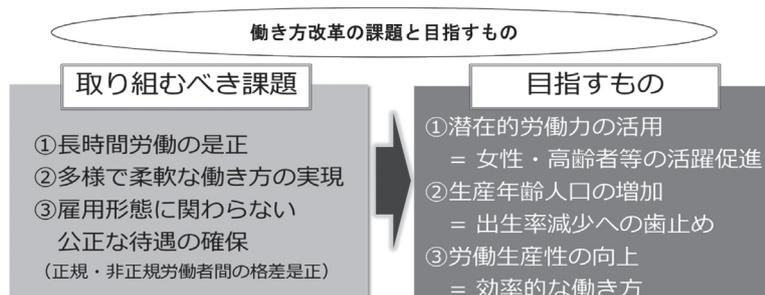
長時間労働が労働者の健康に及ぼす影響については、時間外・休日労働が月 45 時間を超えて長くなるほど、脳・心臓疾患等の健康障害につながるおそれが高くなるという医学的知見があり、特に月 100 時間または 2～6 か月平均で月 80 時間を超えると、そのリスクは高くなります。

現状として、脳・心臓疾患の労災支給決定件数は年間 250～300 件前後、精神障害の労災支給決定件数はさらに多く 500 件前後で増加傾向にあります。

働き方改革関連法により改正された労働基準法では、時間外労働の時間数の上限が法施行以来はじめて「法律」に定められ、「過労死ライン」とも言われる、月 100 時間または 2～6 か月平均で月 80 時間が 36 協定の特別条項の上限とされました。

長時間労働を放置することは、その労働者を雇用する企業にとっても大きなリスクがあり、違法な時間外・休日労働によって過労死等を発生させることになれば、労働基準監督署等による書類送検、企業名公表、遺族の民事訴訟等による企業のイメージダウン、社会的信用の失墜、さらには公的機関の入札資格の停止など、経営に関する大きなデメリットがあります。

厚生労働省及び和歌山労働局では、今後も長



時間労働の是正に向けた取組を積極的に行うこととしており、11月の過労死等防止啓発月間には、昨年度までに引き続き、過労死等防止対策推進シンポジウムを行うこととしておりますので、奮ってご参加いただきますようお願いいたします。



さいごに

働き方改革がうまく進んだとしても、その効果が労働市場に表れるのは20年、30年先の話になります。とはいえ、このまま何も取り組まなければ、人口は将来推計どおりのものとなり、企業における状況はより深刻なものとなっていくことが予想されます。

外国人労働者の受入れに関しても、その効果が期待される一方で、業種、職種、地域によっては難しい面やカバーできない部分も残っており、国際的な政治・経済情勢によっては継続的に人材を受け入れ続けることができるかどうか不透明な要素もあると言われています。

働き方改革の目的はこのような状況を少しでも改善することであり、皆様方の事業場における働き方改革の取組をバックアップさせていただくためのご相談窓口をご用意させていただいておりますので、これらの窓口や助成金などご活用いただき、引き続き、各企業内での取組を進めていただきますようお願いいたします。