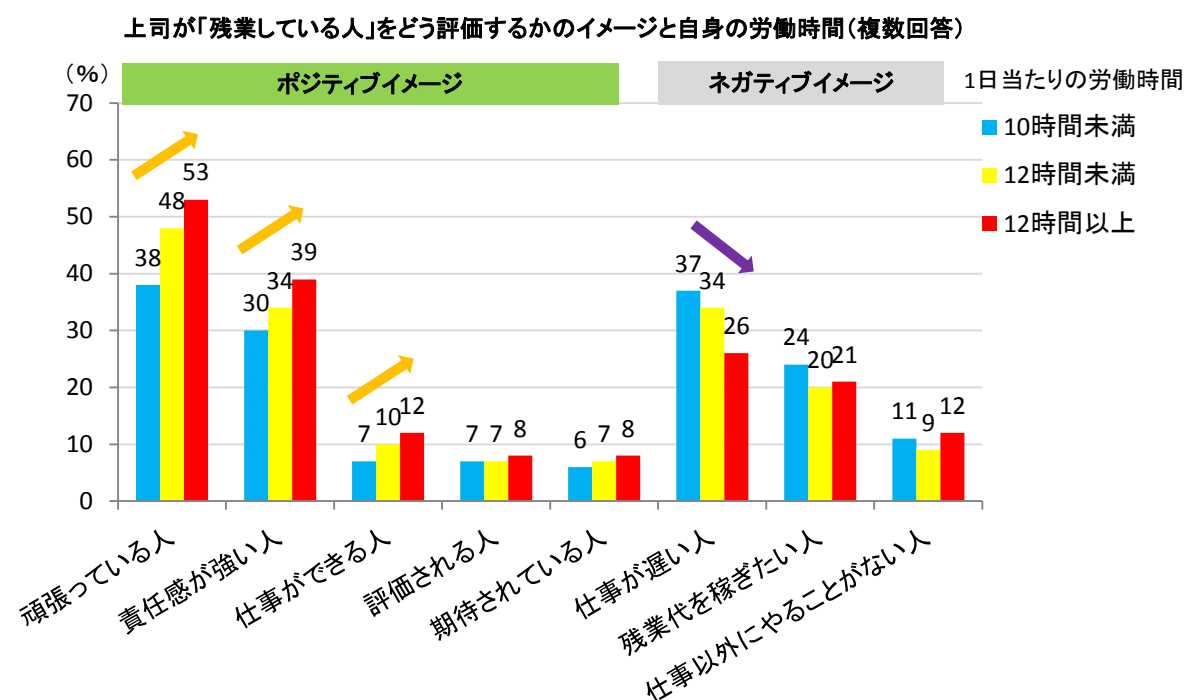


平成 27 年 6 月 30 日に閣議決定された『日本再興戦略』改訂 2015』では、引き続き「働き方改革の実行・実現」が掲げられた。働き方改革は、全ての人々が働きやすく、活躍しやすい職場環境を作り、一人一人の潜在力を最大限に発揮し、労働生産性を向上させていく上で欠かせない。労働基準法改正案は平成 27 年通常国会での成立は見送られたが、働き方を取り巻く環境は着々と変化してきている。本レポートでは、多様な働き方の実現という観点で、関連制度とその導入状況について述べていく。

長時間労働に対する従業員の意識

本題に入る前に、長時間労働の問題について触れたいと思う。日本特有だとも言われるが、残業する人が評価されるという文化・雰囲気が日本企業にはまだ根強く残っている。内閣府が行った以下の調査結果をご覧ください。



出所:内閣府「ワーク・ライフ・バランスに関する意識調査」平成25年11月

この調査結果をみると従業員は、上司が残業している人に対してネガティブな評価をするというより、ポジティブな評価をするだろうと感じていることがわかる。自分の仕事が終わっていても上司の目を気にして早く帰れない、あるいは上司へのアピールのために残業をする、といった声が日本企業で聞かれることがあるが、背景にはこのような意識が働いているのかもしれない。多様な働き方について考える際、まず浮かび上がってくるのは長時間労働の削減という課題である。

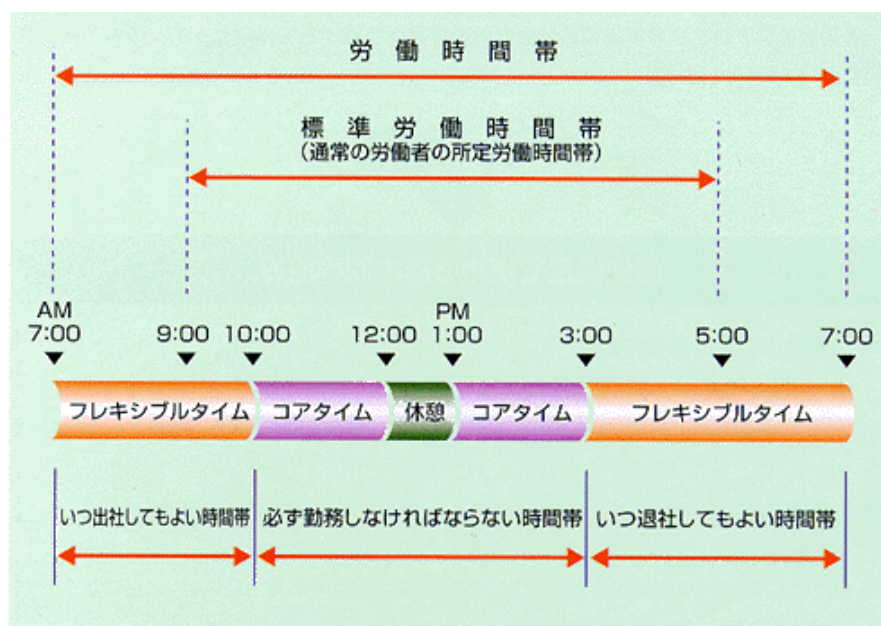
働き方に関する各種制度

こうした中、多様な働き方を実現するためには、企業によって設けられている各種制度を利用することが有効である。各企業においては、実際に従業員が制度を利用できるような職場の状況・雰囲気をつくることはも

もちろん、制度内容自体の周知・普及を図ることが重要である。そこで、いくつかの制度の内容や導入状況について述べていきたい。

【フレックスタイム制】

必ず働かなければならない時間帯（コアタイム）以外であれば、従業員（労働者）が出勤・退社時間を自由に選べる制度である。以下の図をご覧ください。



出所:厚生労働省

定時が 9 時～17 時の場合でも、フレックスタイム制を利用すれば、フレキシブルタイムの 7 時～10 時の間のいつ出社してもよく、15 時～19 時の間のいつ退社してもよい。フレックスタイム制をうまく利用すれば、子どもを病院に連れていった後に出社する、あるいは早めに退社して子どもを保育園まで迎えに行く、ということが可能になる。ただし、注意すべき点もある。あらかじめ清算期間とよばれる期間と、清算期間内の総労働時間を決める必要がある。例えば清算期間を 1 か月とすると、1 か月間の実際の労働時間があらかじめ決められた清算期間内における総労働時間を下回った場合、給料の減額もしくは労働時間の不足分を翌月に繰り越さなければならない。労働時間自体が短くなる制度ではない、ということである。ちなみに、裁量労働制という制度もあるが、この制度では労働時間や出勤・退社時間を労働者自身の裁量で原則決定できる。よって、フレックスタイム制と裁量労働制を比べると、労働時間は全く同じなのにフレックスタイム制だと給料が減額され、裁量労働制だと減額されないという事態が起こりうる。（裁量労働制は残業代が支払われず、また、出勤・退社時間も個人のプライベートの都合で決めるものではないので、一律にどちらの制度が良い、悪いというものではない）フレックスタイム制は、2016 年度から国家公務員一般職への導入を実現すべく準備が進められており、公務員への導入をきっかけに民間企業の導入、利用につながることが期待されている。

【変形労働時間制】

労働基準法では、1 日に 8 時間、1 週間に 40 時間という法定労働時間が定められている。変形労働時間制

は、一定期間を平均し、1週間当たりの労働時間が法定の労働時間（40時間）を超えない範囲内において、特定の日又は週に法定労働時間を超えて労働させることができる、というものである。変形労働時間制には、1年単位、1か月単位、1週間単位のものがある。平均して1週間に40時間という法定の労働時間を越えない限り、例えば比較的業務の少ない月初は週に35時間働き、業務の多い月末は週に45時間働く、ということが可能になる。ファーストリテイリングが運営するユニクロでは、地域社員を対象に週休3日制の導入を決定したが、これは変形労働時間制に基づくものである。週休3日ときくと一見業務量そのものが減ったように感じるが、そうではない。1日に8時間ではなく10時間働き、その代わりに週休3日になる、というものである。1週間トータルでみると労働時間は変わらず、給料も減らない。1週間の労働時間は変わらないが、自身のライフスタイルに応じて週休2日か3日か選択できるのは従業員にとってもメリットであろう。適用開始は10月からとのことだが、今後の行方を見守りたい。

●変形労働時間制のイメージ

※変形労働時間制 無し		※変形労働時間制 有り	
月	8時間勤務	月	10時間勤務
火	8時間勤務	火	10時間勤務
水	8時間勤務	水	10時間勤務
木	8時間勤務	木	10時間勤務
金	8時間勤務	金	休日
土	休日	土	休日
日	休日	日	休日

・1日の所定労働時間→8時間	・1日の所定労働時間→10時間	・1日の所定労働時間→10時間
・週の所定労働時間→40時間	・週の所定労働時間→40時間	・週の所定労働時間→40時間
⇒どちらも法定内なので 合法	⇒週計の所定労働時間は40時間だが、1日の所定労働時間が8時間超なので 違法	⇒1日の所定労働時間は8時間超だが、週計の所定労働時間は40時間なので 合法

【在宅勤務】

最近耳にする機会も多い在宅勤務だが、テレワーク（場所や時間にとらわれない柔軟な働き方）の1形態であり、その名の通り自宅で業務を行う、という働き方である。移動中の新幹線でモバイルPCを使って業務を行うことや、サテライトオフィスでの勤務もテレワークの1形態である。業務である以上労働基準法をはじめ各労働基準関係法令が適用される。在宅勤務は東日本大震災発生時、交通機関の停止、計画停電が行われた際に、自宅で勤務できる働き方として注目を集め、現在では育児や介護と両立できる働き方として注目されている。広島市、福岡市などの地方自治体や、様々な民間企業でも導入が進んでいる。在宅勤務に関するルールはそれぞれの企業が個別に策定しており、在宅勤務が可能な日数に月ごとの上限を設ける企業もあれば、リクルートホールディングスのように、日数の上限を設けず、育児・介護等の理由以外でも在宅勤務ができるよう、整備を進めている企業もある。従業員にとって、在宅勤務を行う上で気になるのは、始業・終業時間の管理・報告であるが、始業時・終業時に上司へのメール報告を義務付けている企業もあれば、1日1回の業務報告のみを義務付けている企業もあつたりと、ルールは様々である。成果が業務時間に比例しやすい業種だと始業・終業時間の報告が必要であろうし、そうでない場合は成果のみの報告で代替できるであろう。また、労働時間の観点でいうと、企業は在宅勤務を導入する際に、業務内容に応じて裁量労働制や、事業場外みなし労働制（事業場外での業務が多い場合に、労働時間をみなしで算定する制度）の従業員への適用を検討する必要もあるか

もしれない。

政府も企業も、働き方改革の実現に向けて走り出している。今年の夏、政府は「ゆう活」と銘打ち、自らも実践しながら、朝早く始業し、その分早く終業することを企業に推奨した。企業においても、先述したような動きを含め、多様な取り組みが始まっている。さらに、企業が多様な働き方を実現させるための制度を導入するとともに、制度利用を推進し、従業員自身も制度を理解した上で利用し、自ら行動していくことで、多様な働き方の実現に向けた道のりをより確かなものにできよう。多様な働き方の実現は、従業員にとってはワーク・ライフ・バランスの実現、企業にとっては有能な人材の確保・活用と、双方にとって取り組むべき重要なテーマである。日本再興戦略にも掲げられている働き方改革の実行・実現は、一人一人が豊かな暮らしを送りながら、企業の成長、日本経済の発展を達成する上で欠かせない施策である。

以上

担当	丸紅経済研究所 エコノミスト・大津 智也	TEL : 03-3282-4019 E-mail: OTSU-T@marubeni.com
住所	〒100-8088 東京都千代田区大手町1丁目4番2号 丸紅ビル12階 経済研究所	
WEB	http://www.marubeni.co.jp/research/index.html	

(注記)

- ・ 本資料は公開情報に基づいて作成されていますが、当社はその正確性、相当性、完全性を保証するものではありません。
- ・ 本資料に従って決断した行為に起因する利害得失はその行為者自身に帰するもので、当社は何らの責任を負うものではありません。
- ・ 本資料に掲載している内容は予告なしに変更することがあります。
- ・ 本資料に掲載している個々の文章、写真、イラストなど(以下「情報」といいます)は、当社の著作物であり、日本の著作権法及びベルヌ条約などの国際条約により、著作権の保護を受けています。個人の私的使用および引用など、著作権法により認められている場合を除き、本資料に掲載している情報を著作権者に無断で、複製、頒布、改変、翻訳、翻案、公衆送信、送信可能化などすることは著作権法違反となります。