

社会保険労務士が提案する“働き方改革”  
～ブラック企業から労働者を守るために、今、社労士がなすべき役割～

“働き方改革”と  
社会保険労務士がなすべき3つの役割

辰巳法律研究所「佐藤塾」・実務家セミナー 2017年11月23日（木）

特定社会保険労務士・健康経営アドバイザー 岩野 麻子



# 1：同一労働同一賃金についての再考

## 【政府の方針】

正規雇用労働者と非正規雇用労働者の不合理な待遇差を解消し、どのような雇用形態を選択しても納得が得られる処遇を受けられ、多様な働き方を自由に選択できるようにし、我が国から「非正規」という言葉を一掃することを目指し、同一労働同一賃金の法整備を実現する。

## 【同一労働同一賃金をめぐる背景】

- ・現在の国際標準の用語は「同一価値労働同一賃金」
- ・「長澤運輸事件」と「メトロコマース事件」・・・両極端な判例
- ・日本的雇用慣行（男性稼ぎ主）に基づく賃金制度の限界
- ・「属人基準」から「職務基準」賃金への移行が始まる・・・？
- ・超高齢化社会、生産年齢人口の減少と介護離職による労働力の低下

# 1：同一労働同一賃金についての再考②

## 【社会保険労務士としてできること】

- 会社の経営理念や風土、業務の特性、従業員の意向を把握
- 「生活給」としての賃金か、「能力主義」による賃金か
- 給与規定や各種手当の見直し
- 就業規則や雇用形態（特に非正規社員）の見直し
- 長期的な雇用戦略に関するアドバイス

## 2：健康で働きやすい職場環境の整備

### 【政府の方針】

- 労働時間管理の厳格化。新たな規制に対応した監督指導体制を強化。
- 上司や同僚との良好な人間関係づくりの推進。
- 産業医・産業保健機能の強化等を図る。

### 【社会保険労務士にできること】

- 36協定で締結した労働時間を厳守し、定期的にタイムカード等で正しい労働時間を把握する。
- 特別条項付きの36協定を締結する場合は、労働者の生活時間・睡眠時間にも配慮する。
- 事業所のハラスメント相談窓口のサポートをする（内容によってはその場に同席し相談に乗る等）。
- 市役所、区役所への行政協力を通じて、指定管理業者への「労働条件審査」等を実施。
- 産業医やストレスチェック制度の周知、衛生委員会の実施サポート、健康診断結果の利活用など。

## 2：健康で働きやすい職場環境の整備②

### 【健康経営－今後の行方】

- ・健康経営銘柄（33社）⇒ホワイト500⇒健康企業宣言（10000社）
- ・健康診断結果、通院記録、処方薬のデータ分析し利活用
- ・「女性特有の健康経営」「生活習慣病予防」「健康寿命を延ばすこと」で会社全体のQOL向上へ。

↓ その一方で・・・

- ・雇用型テレワークの現状と課題
- ・家族的経営とプライバシー、自己決定権など

「自分の家族を働かせたい企業、自分が働きたい企業となるためには、どうすればいいか」

# 3：生産性向上支援など賃上げしやすい環境の整備①

## 【政府の方針と現状】

### 春季労使交渉の賃上げ率（連合集計）

- 2010-2012年：平均1.70%
- 2013年：1.71%
- 2014年：2.07%
- 2015年：2.20%
- 2016年：2.00%

### 最低賃金の引上げ額（全国）

- 2013年：15円
- 2014年：16円
- 2015年：18円
- 2016年：25円

### 労働分配率

- 2014年度  
中小企業：77.6% 大企業：59.6%
  - 2015年度  
中小企業：77.1% 大企業：57.7%
- ⇒中小・小規模事業者の収益や賃金アップが課題。

### 労働生産性（時間当たり）の国際比較（2015年）

- 日本 42.1ドル
  - アメリカ 68.3ドル
  - ドイツ 65.5ドル
- ⇒日本の生産性向上は大きな課題。

# 3：生産性向上支援など賃上げしやすい環境の整備②

【社会保険労務士ができること：助成金の活用】

- 雇用保険法の助成金に「生産性要件」が加わる（平成29年4月～）。  
⇒ 生産性 = 付加価値 ÷ 雇用保険被保険者数
- 生産性が助成金の支給申請を行う直近の会計年度における「生産性」が、  
⇒ その3年度前に比べて6%以上伸びていること または、  
その3年度前に比べて1%以上（6%未満）伸びていてかつ、金融機関から一定の「事業性評価」を受けていること。

例：キャリアアップ助成金の正規雇用転換コース（中小企業の場合・1名あたり）  
57万円（生産性の向上が認められる場合は72万円）

- 社会保険労務士事務所も使える「IT導入補助金（サービス等生産性向上IT導入支援事業補助金）」などもあり。

# 3：生産性向上支援など賃上げしやすい 環境の整備③

【労働力確保と生産性向上に必須の3要素】

## 1. 風土・意識の変革

組織風土の変革による多様な人材の確保・活躍と生産性向上の推進

## 2. 業務・システムの変革

業務・ワークプレイス・システムの変革による多様な人材の確保と生産性向上の推進

## 3. 制度・ルールの変革

人事制度・ルールの見直しによる多様な人材の確保・活躍と生産性向上の土台整備

参考文献「労政時報（第3933号/2017.7.14）」

# 4：終わりに

## 【本日のテーマ】

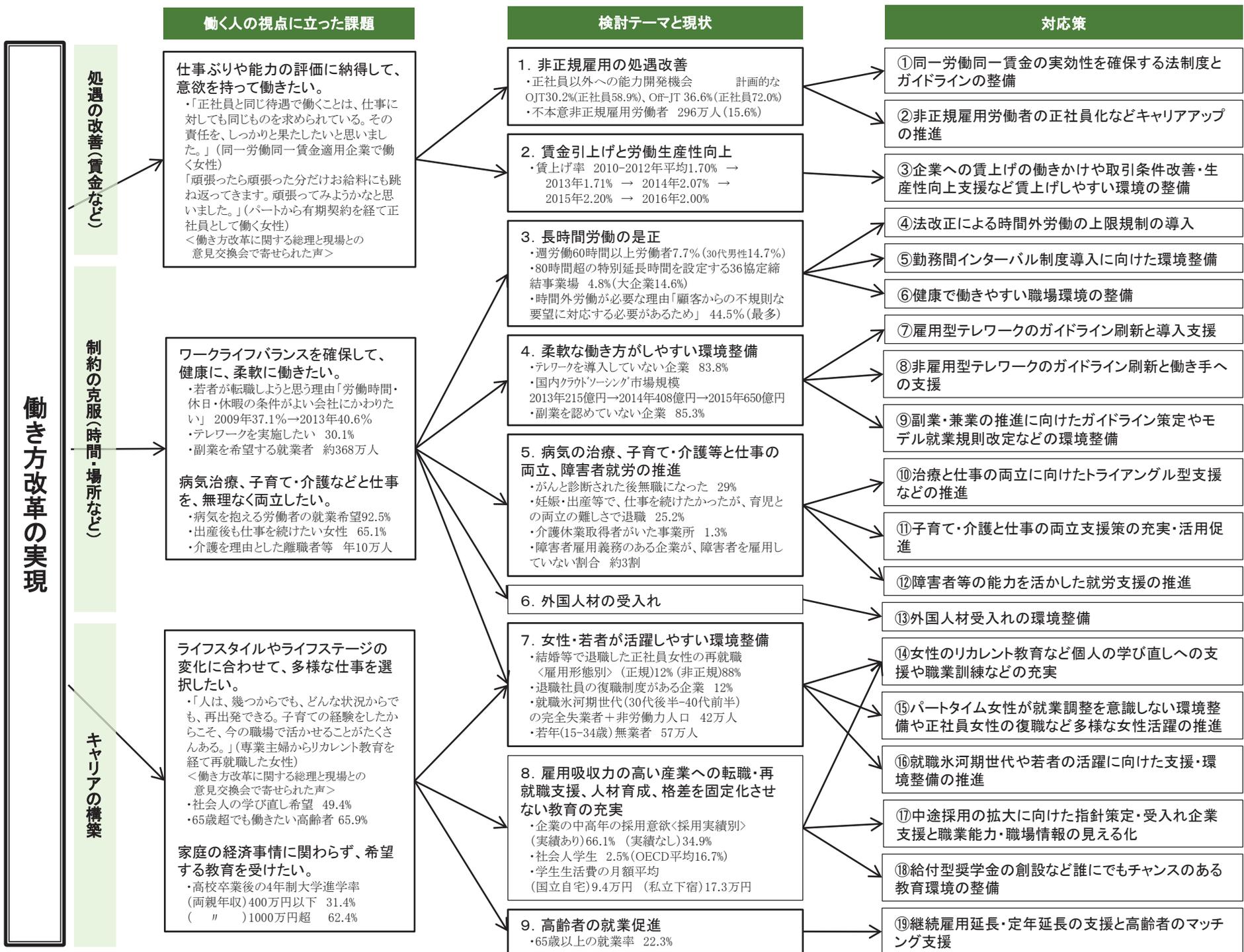
- 1：同一労働同一賃金についての再考
- 2：健康で働きやすい職場環境の整備
- 3：生産性向上支援など賃上げしやすい環境の整備

資料出所：内閣府「働き方改革実行計画（概要）」

社会保険労務士の成すべき役割は「働き方改革」の他にもたくさんあります。  
今までの知識と経験、興味のある分野などを大切に、ご自身の強みをぜひ活かしてください。

皆さまのこれからのご活躍を楽しみにしております。

ご清聴ありがとうございました。



社会保険労務士試験対策講座 佐藤塾 平成30年度 実務家セミナー  
“働き方改革”と社労士がなすべき3つの役割

©株式会社キャリアテラス  
無断頒布・複製を禁じます