

## 「働き方改革」における労働時間法制の見直し項目等について（前編）

歯科技工士労務対策委員会  
委員 西川圭吾

前号で厚生労働省が推進する「働き方改革」の全体像をお知らせしました。

今回は、「働き方改革」の基本的な考え方や中小企業・小規模企業事業者の「働き方改革」、労働時間法制見直しにおける残業時間の規制などにスポットを当てて解説いたします。

### 1. 「働き方改革」の基本的な考え方

「働き方改革」は、働く方々が、個々の事情に応じた多様で柔軟な働き方を、自分で「選択」できるようにするための改革です。

日本が直面する「少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少」、「働く方々のニーズの多様化」などの課題に対応するためには、投資やイノベーションによる生産性向上とともに、就業機会の拡大や意欲・能力を十分に発揮できる環境をつくる必要があります。



働く方の置かれた個々の事情に応じ、多様な働き方を選択できる社会を実現することで、成長と分配の好循環を構築し、働く人一人ひとりがより良い将来の展望を持てるようにすることを目指します。

### 2. 中小企業・小規模事業者の「働き方改革」

「働き方改革」は、我が国雇用の7割を担う中小企業・小規模事業者において、着実に実施することが必要です。魅力ある職場とすることで、人手不足解消にもつながります。

職場環境の改善などの「魅力ある職場づくり」が人手不足解消につながることから、人手不足感が強い中小企業・小規模事業者においては、生産性向上に加え、「働き方改革」による魅力ある職場づくりが重要です。



取り組みに当たっては、「意識の共有がされやすい」など、中小企業・小規模事業者だからこその強みもあります。



「魅力ある職場づくり」→「人材の確保」→「業績の向上」→「利益増」の好循環をつくるため、「働き方改革」により魅力ある職場をつくりましょう。

### 3. 労働時間法制の見直し

#### (1) 見直しの目的

労働時間法制の見直しの目的は、「働き過ぎ」を防ぎながら、「ワーク・ライフ・バランス」と「多様で柔軟な働き方」を実現することにあります。

また、これらを実現する方策として以下の項目が挙げられています。

- ①長時間労働をなくし、年次有給休暇を取得しやすくすることなどによって、個々の事情にあった多様なワーク・ライフ・バランス（※）の実現を目指す。
- ②働き過ぎを防いで健康を守る措置をしたうえで、自律的で創造的な働き方を希望する方々のための新たな制度をつくる。

※ワーク・ライフ・バランスとは

「仕事と生活の調和」のことを言いますが、現在の我が国の社会は、人々の働き方に関する意識や環境が社会経済構造の変化に必ずしも適応しきれず、仕事と生活が両立しにくい現実に直面していると内閣府では策定しています。

詳しくは内閣府「仕事と生活の調和」推進サイトをご覧ください。

[http://www.cao.go.jp/wlb/government/20barrier\\_html/20html/charter.html](http://www.cao.go.jp/wlb/government/20barrier_html/20html/charter.html)

#### (2) 見直しの内容

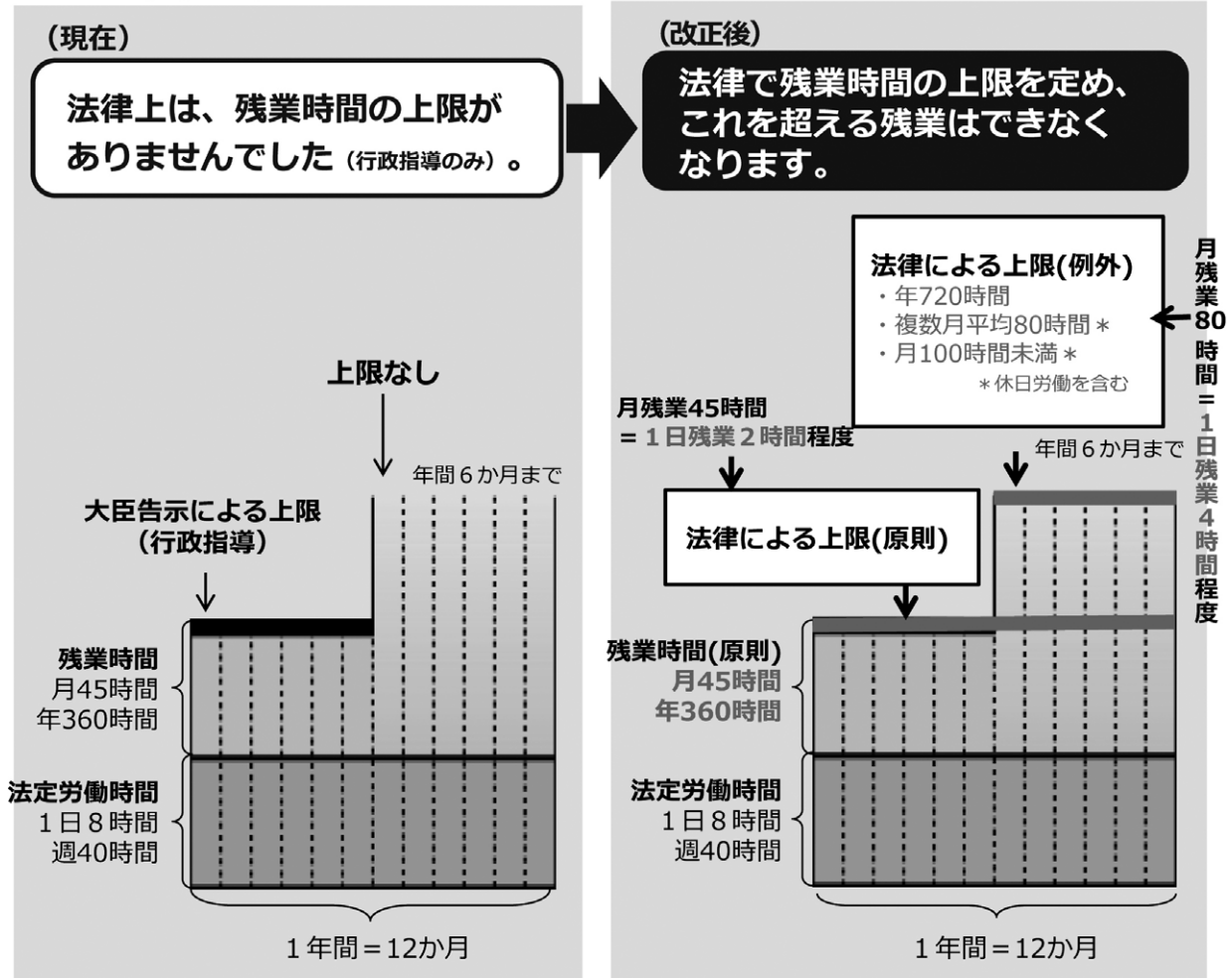
労働時間法制の見直し内容については下記8項目となっています。

① 残業時間の上限規制
② 「勤務間インターバル」制度の導入促進
③ 年5日間の年次有給休暇の取得（企業に義務付け）
④ 月60時間超の残業の、割増し賃金率引き上げ（25%→50%） ⇒中小企業で働く人にも適用（大企業は適用済）
⑤ 労働時間の客観的な把握（企業に義務付け） ⇒働く人の健康管理を徹底 ⇒管理職，裁量労働制適用者も対象
⑥ 「フレックスタイム制」の拡充
⑦ 「高度プロフェッショナル制度」を創設
⑧ 産業医・産業保険機能の強化

今回は、上記に示す労働時間法制の見直し内容である8項目のなかから①残業時間の上限の規制，②「勤務間インターバル」制度の導入促進，③使用者（企業）に対する年5日間の年次有給休暇の取得義務付けについて解説いたします。

## ① 残業時間の上限を規制します

残業時間の上限を法律で規制することは、70年前（1947年）に制定された「労働基準法」において、初めての大改革となります。



◎残業時間の上限は、**原則として月45時間・年360時間**とし、  
臨時的な特別の事情がなければこれを超えることはできません。  
(月45時間は、**1日当たり2時間程度**の残業に相当します。)

◎**臨時的な特別の事情**があつて労使が合意する場合でも、

- ・年**720時間**以内
- ・複数月平均**80時間**以内（休日労働を含む）
- ・月**100時間**未満（休日労働を含む）

を超えることはできません。

(月80時間は、**1日当たり4時間程度**の残業に相当します。)

また、原則である月45時間を超えることができるのは、**年間6か月**までです。

※2019年（平成31年）4月から、特別条項を付記した三六協定を締結した場合であっても下記の条件を満たさなければ罰則を受けることとなります（中小企業は2020年（令和2年）4月1日から）。

- ・年間の時間外労働の上限「720時間」（月平均60時間）
- ・時間外労働は2～6ヶ月の平均で、休日労働を含んで「80時間」以内
- ・1ヶ月では、休日労働を含んで「100時間」未満
- ・原則の月45時間を超え、特例を適応する回数は年に6回まで

## ② 「勤務間インターバル」制度の導入を促します

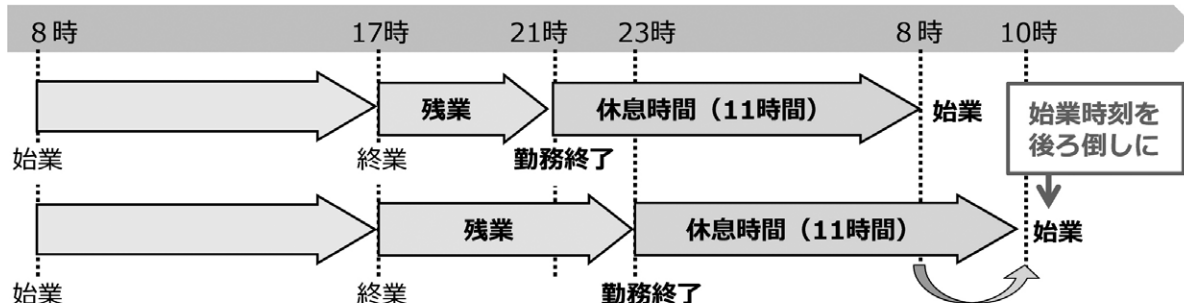
「勤務間インターバル」制度とは？

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時間（インターバル）を確保する仕組みです。



この仕組みを企業の努力義務とすることで、働く方々の十分な生活時間や睡眠時間を確保します。

【例：11時間の休息時間を確保するために始業時刻を後ろ倒しにする場合】



※「8時～10時」までを「働いたものとみなす」方法などもあります。

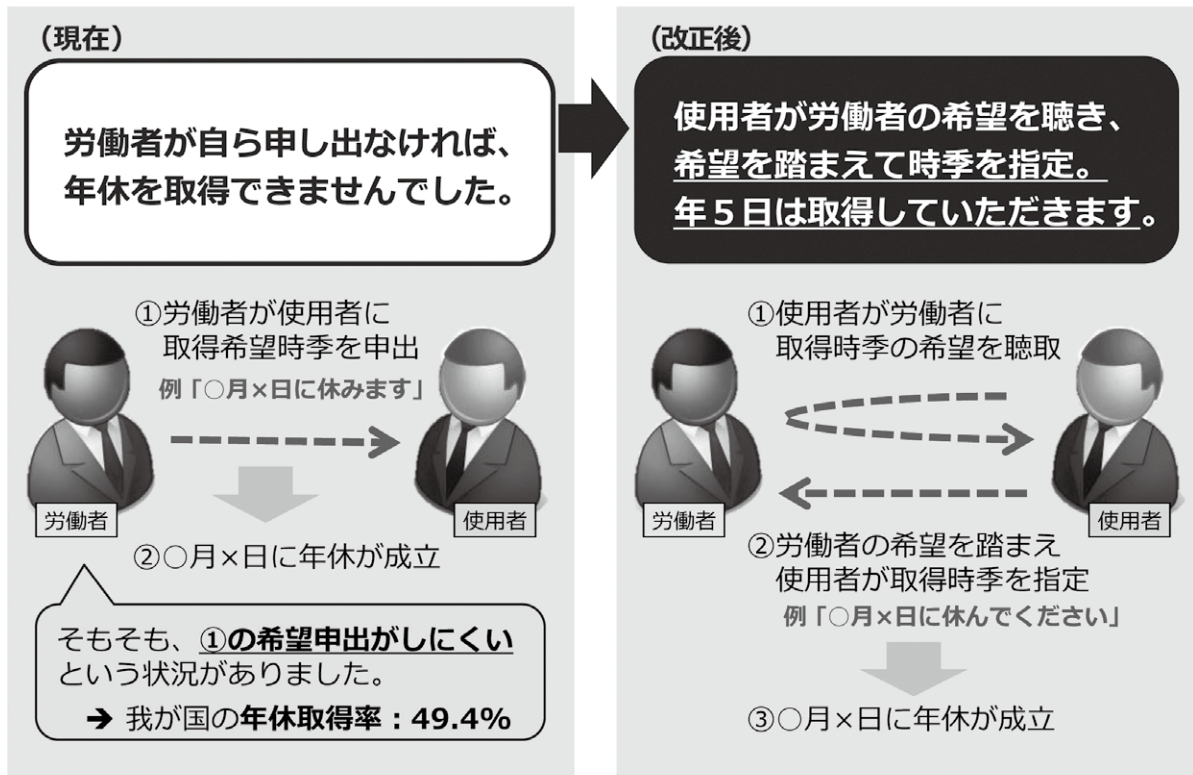
※「勤務間インターバル」とは

勤務終了後、一定時間以上の「休息時間」を設けることで、働く方の生活時間や睡眠時間を確保するものです。2018年（平成30年）6月29日に成立した「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（働き方改革関連法）」に基づき「労働時間等設定改善法」が改正され、前日の終業時刻から翌日の始業時刻の間に一定時間の休息を確保することが使用者の努力義務として規定されました（2019年（平成31年）4月1日施行）。

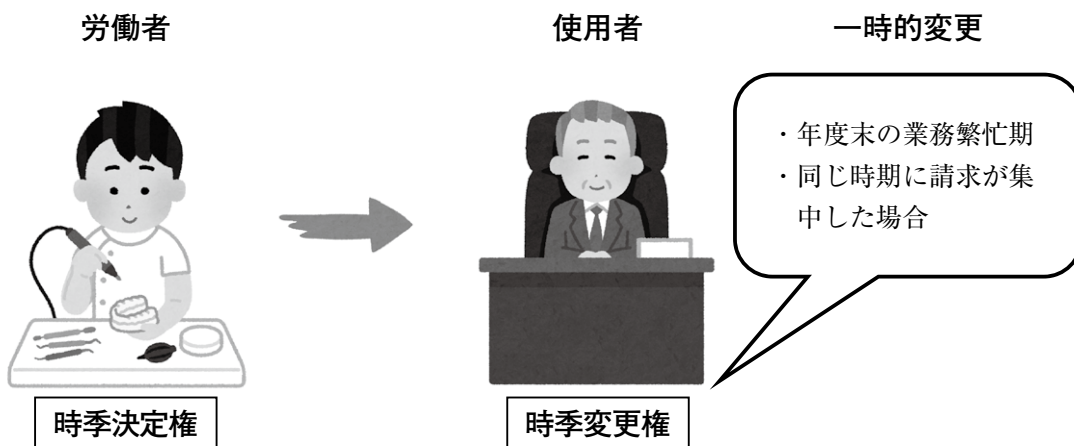
詳しくは厚生労働省「勤務間インターバル制度」サイトをご覧ください。

[https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/jikan/interval/index.html](https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/jikan/interval/index.html)

### ③ 年5日の年次有給休暇の取得を、企業に義務づけます



※年次有給休暇をいつ取得するか…



- ・時季変更権を行使した時、他の時季に与えない場合は違法となります。
- ・有給休暇の取得理由は答える必要はありません。

## 4. 神奈川県川崎市における「働き方改革」の取り組み

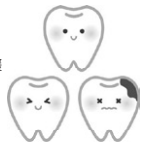
川崎市では、「働き方改革」による中小企業活性化プロジェクトの一環として、「働き方改革」を熱心に取り組む市内中小企業へ専門アドバイザーを派遣し、新たなモデルとして創出する事業を実施しています。モデル企業として選定された5社の中には、歯科技工所も紹介されています。

「働き方改革」モデル企業取組事例

モデル  
3

### Q L デンタルメーカー 株式会社

業 種：歯科技工  
事業内容：セラミック製補綴物の作製、歯科医院の総合支援  
創 業：平成26年5月  
代 表 者：代表取締役 石原 孝樹  
所 在 地：多摩区登戸  
従業員数：15名（正社員12名 パートアルバイト3名）



#### 取組概要

- ①市場分野の選定(比較的安価な自費診療)による業務の効率化
- ②従業員の技量向上・多能化
- ③人事ローテーション、教育の工夫
- ④時間外労働の削減
- ⑤多様な働き方の推進

#### 【実施内容】

- ①従前は長時間労働が常であったが、市場分野を選定し、比較的安価な自費診療に絞ることにより、業務を効率的かつ集中的に行える環境を構築し、労働時間短縮及び生産性向上を図った。
- ②従業員の技量向上のため、各人が全行程を担当する教育及び人事ローテーションを実施し、従業員の多能化を図った。
- ③業務の効率化に伴い、時間外労働の削減や賃金向上など働きやすい環境の構築を図っている。さらに、短時間勤務など柔軟な働き方を可能とし、育児中の女性など多様な人材の活躍を推進している。

#### 企業訪問による支援内容

業務の効率化と時間外労働の削減を推し進める中で、正社員のみならず、育児中等の非正規社員の女性も働きやすい環境と能力向上の仕組みを構築するため、勤務体系等の規程や育児・介護休業の拡充について支援を行った。さらに、短時間勤務が柔軟に行える体制・規程づくりを支援し、柔軟な勤務体系及び多様な人材活用を推進している。

#### 成果【支援後の職場環境】

市場分野の選定、従業員の技量向上・多能化等により、精度の高い製品を効率的に作成できるようになり生産効率が向上するとともに、長時間労働の是正など労働環境の改善が推進された。また、パートアルバイトの就業規則の整備支援により、短時間労働をする場合の社内ルールが制定され、育児中等の非正規社員の女性が働きやすい環境を整備した。さらに、規定化により、歯科技工士としての職務経験を持っていないながら、仕事を行っていない人材(主に主婦層)を採用する際の受け皿が構築され、多様な働き方ができる環境づくりが推進された。

#### 今後さらに取り組みたいこと

歯科技工士の仕事の中で、CADを使用した歯の形状の設計業務等について、可能な範囲で在宅勤務等テレワークを活用して行えるようにしたい。現状は、法的な制約があり、実現は難しいが、より柔軟で多様な働き方が選択できる環境を整えるために、継続して検討していく。

#### ◆ 取組の契機

長時間労働が恒常的になりがちな歯科技工士の職務において職務イメージの改善を図るため、ターゲットとなる市場分野を比較的安価な自費診療に絞り、業務を効率的かつ集中的に行える環境を構築した。その上で、歯科技工士の技術の向上を図るために全工程を担当できるよう多能化を目指した人事ローテーションと教育を実施し、長時間労働の是正と賃金アップを図り、将来に夢の持てる職場とするため、働きやすい環境づくりに取り組んだ。また今後は一度、育児などにより職務を離れた女性が活躍できるような多様な働き方ができる環境と制度構築を行いたい。

#### ◆ 取組にあたって苦労したことなど

歯科技工士の職務の中で、CADを使用した設計業務について、テレワークも含めた就労形態を検討しているが、法的な制約があるため、短期的な実現は難しい状態である。また人材の教育の場面では、入社2年目の社員でも新規学卒社員のメンターとして教育を担当できるように、会社としてメンターを育成・支援する体制を作るなど、今後も改善する必要がある。

今回お示した労働時間法制の見直し項目などは、現在の歯科技工所の労働環境を見た時、使用者にとっては厳しい内容でもあるかと思われます。しかし、「働き方改革」による歯科技工士の就労環境の改善は今後の歯科技工業界にとって避けて通れないものであり、「魅力ある職場づくり」に繋がる大切な雇用改革であると思います。

従来の歯科技工士の「イメージ」を払拭し、職業としての歯科技工士の魅力を広く国民にアピールするためにも「働き方改革」を歯科技工士の総意として乗り越えましょう。

(引用文献など)

1. 厚生労働省ホームページ「働き方改革の実現に向けて」  
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322.html>
2. 厚生労働省パンフレット「働き方改革～一億総活躍社会の実現に向けて～」  
<https://www.mhlw.go.jp/content/000474499.pdf>
3. 神奈川県川崎市ホームページ「働き方改革取組事例集を発行しました」  
<http://www.city.kawasaki.jp/280/page/0000103410.html>
4. 川崎市経済労働局労働雇用部「中小企業活性化プロジェクト 働き方改革取組事例集」  
<http://www.city.kawasaki.jp/280/cmsfiles/contents/0000103/103410/2019.01jireisyuu.pdf>

## 「働き方改革」における労働時間法制の見直し項目等について（後編）

歯科技工士労務対策委員会  
委員 鴨居浩平

前号では、厚生労働省が推進する「働き方改革」の基本的な考え方を説明するとともに、労働時間法制の8つの見直し項目の内、3つの項目（残業時間の上限規制、「勤務間インターバル」制度の導入促進、年5日間の年次有給休暇の取得義務づけ）について解説いたしました。

今回は、残りの5つの項目と、もう一つの課題である「雇用形態に関わらない公正な待遇の確保」について解説させていただきます。

なお、前号掲載内容を合わせ、「労働時間法制の見直し」に関する法律の改正は、2019年（平成31年）4月1日より施行されており（中小企業における残業時間の上限規制の適用は2020年（令和2年）4月1日施行。中小企業における月60時間超の残業の、割増賃金率引き上げの適用は2023年（令和5年）4月1日施行）、ほぼ全てに罰則規定が定められています。

今一度、国が定めた「働き方改革関連法案」の内容を確認していただきたいと思います。

### 1. 労働時間法制の見直し

労働時間法制の見直しの内容については下記8項目となっています。

① 残業時間の上限規制
② 「勤務間インターバル」制度の導入促進
③ 年5日間の年次有給休暇の取得（企業に義務付け）
④ 月60時間超の残業の、割増し賃金率引き上げ（25%→50%） ⇒中小企業で働く人にも適用（大企業は適用済）
⑤ 労働時間の客観的な把握（企業に義務付け） ⇒働く人の健康管理を徹底 ⇒管理職、裁量労働制適用者も対象
⑥ 「フレックスタイム制」の拡充
⑦ 「高度プロフェッショナル制度」を創設
⑧ 産業医・産業保険機能の強化

今回は、上記に示す8項目のなかから④月60時間超の残業の、割増し賃金率引き上げ（25%→50%）、⑤労働時間の客観的な把握（企業に義務付け）、⑥「フレックスタイム制」の拡充、⑦「高度プロフェッショナル制度」を創設、⑧産業医・産業保険機能の強化について解説いたします。

## ④ 月60時間を超える残業は、割増賃金率を上げます

(現在)			(改正後)		
<b>月60時間超の残業割増賃金率</b> <b>大企業は 50%</b> <b>中小企業は 25%</b>			<b>月60時間超の残業割増賃金率</b> <b>大企業、中小企業ともに 50%</b> ※中小企業の割増賃金率を引上げ		
	<b>1か月の時間外労働</b> (1日8時間・1週40時間 を超える労働時間)			<b>1か月の時間外労働</b> (1日8時間・1週40時間 を超える労働時間)	
	60時間以下	60時間超		60時間以下	60時間超
大企業	25%	50%	大企業	25%	50%
中小企業	25%	25%	中小企業	25%	50%

従来、月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率（50%以上）について、中小企業に対しては猶予措置が講じられていました。この猶予措置が廃止され、**2023年（令和5年）4月1日**より、中小企業においても月60時間超の残業に対する割増賃金率が、50%以上に義務付けられます。

## ⑤ 労働時間の状況を客観的に把握するよう、企業に義務づけます

従来、割増賃金を適正に支払うため、労働時間を客観的に把握することが、厚生労働省の通達により規定されてきました。しかしこの通達は、裁量労働制<sup>※1</sup>が適用される人、管理監督者・管理職<sup>※2</sup>は対象外とされてきました。

※1 裁量労働制：労働者の裁量で、何時間働こうとも、労働時間は契約した時間のみ換算される。一般的に時間外労働の概念が少ない。

※2 管理監督者・管理職：時間外・休日労働の割増賃金支払い義務対象外となっている。

**健康管理の観点から、裁量労働制が適用される人や管理監督者も含め、すべての人の労働時間の状況が客観的な方法その他適切な方法で把握されるよう法律で義務づけます。**

**労働時間の状況を客観的に把握することで、長時間働いた労働者に対する、医師による面接指導※を確実に実施します。**

※「労働安全衛生法」に基づいて、残業が一定時間を超えた労働者から申出があった場合、使用者は医師による面接指導を実施する義務があります。

(注) 客観的な方法とは、使用者が自ら確認する、タイムカードやICカード、パソコンの使用というものが挙げられます。



## ⑥ 「フレックスタイム制」を拡充します

### 現行

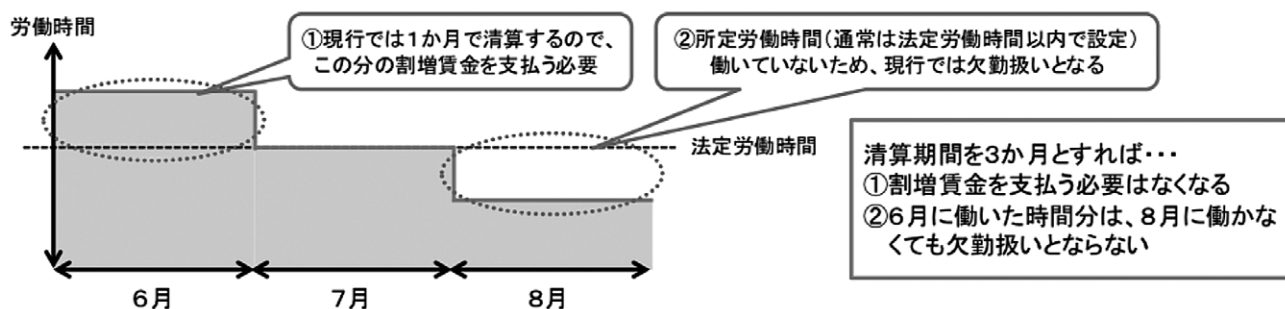
- フレックスタイム制とは、「清算期間」(現在、最長1か月)で定められた所定労働時間の枠内で、労働者が始業・終業時刻を自由に選べる制度。結果的に、労働時間が長い日もあれば、短い日もある。
- このため、労働者は、「清算期間」における所定労働時間に達するよう、労働時間を調整して働く(法定労働時間の枠を超えれば割増賃金が発生)。

### 課題

現在、「清算期間」が最長1か月なので、労働者は、1か月の中での生活上のニーズに対応することはできるが、1か月を超えた労働時間の調整はできない。

### 改正案

- 「清算期間」を最長3か月に延長し、より柔軟な働き方を可能とする。
- 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。**
- ただし、各月で週平均50時間(時間外労働が月45時間弱となる時間に相当)を超えた場合は、使用者はその各月で割増賃金を支払う必要。



## ⑦ 「高度プロフェッショナル制度」を新設します

高度な専門的知識を持ち、高い年収(年収1,075万円以上)の人で、この制度を希望した人のみが対象となります。対象となった人が、長時間労働を強いられずに、健康確保に留意できるよう、新たな規制の枠組みが設けられました。

### 新たな規制の枠組み = 在社時間等に基づく健康確保措置

- **年間104日以上、かつ、4週4日以上**の休日確保を義務付け

- 加えて、以下のいずれかの措置を義務付け

※どの措置を講じるかは労使委員会の5分の4の多数で決議

- ① **インターバル規制**(終業・始業時刻の間に一定時間を確保)  
+ 深夜業(22~5時)の回数を制限(1か月当たり)
- ② **在社時間等の上限の設定**(1か月又は3か月当たり)
- ③ 1年につき、**2週間連続の休暇取得**(働く方が希望する場合には1週間連続×2回)
- ④ **臨時の健康診断の実施**(在社時間等が一定時間を超えた場合又は本人の申出があった場合)

- 在社時間等が一定時間(1か月当たり)を超えた労働者に対して、医師による面接指導を実施(義務・罰則付き)

面接指導の結果に基づき、職務内容の変更や特別な休暇の付与等の事後措置を講じる

## ⑧ 「産業医・産業保健機能」を強化します

産業医とは、労働者の健康管理等について、専門的な立場から指導や助言を行う医師のことであり、労働安全衛生法で、労働者数50名以上の事業場においては、産業医の選任が義務付けられています。

### (1) 産業医の活動環境の整備

(現在)

産業医は、労働者の健康を確保するために必要があると認めるときは、事業者に対して勧告することができます。

事業者は、産業医から勧告を受けた場合は、その勧告を尊重する義務があります。

(改正後)

事業者から産業医への情報提供を充実・強化します。

事業者は、長時間労働者の状況や労働者の業務の状況など産業医が労働者の健康管理等を適切に行うために必要な情報を提供しなければならないこととします。

産業医の活動と衛生委員会との関係を強化します。

事業者は、産業医から受けた勧告の内容を事業場の労使や産業医で構成する衛生委員会に報告することとしなければならないこととし、衛生委員会での実効性のある健康確保対策の検討に役立てます。

### (2) 労働者に対する健康相談の体制整備、労働者の健康情報の適正な取扱いの推進

(現在)

事業者は、労働者の健康相談等を継続的かつ計画的に行う必要があります(努力義務)。

(改正後)

産業医等による労働者の健康相談を強化します。

事業者は、産業医等が労働者からの健康相談に応じるための体制整備に努めなければならないこととします。

事業者による労働者の健康情報の適正な取扱いを推進します。

事業者による労働者の健康情報の収集、保管、使用及び適正な管理について、指針を定め、労働者が安心して事業場における健康相談や健康診断を受けられるようにします。

産業医の活動環境の整備をすることで、労働者に対する健康相談の体制整備を行い、労働者の健康情報の適正な取扱いの推進が期待されます。

生産性を向上しつつ、長時間労働をなくすためには、これら8つの見直しと合わせ、職場の管理職の意識改革・非効率な業務プロセスの見直し・取引慣行の改善(適正な納期決定など)を通じて長時間労働をなくしていくことが必要とされています。

このような取り組みが広く浸透していくよう、厚生労働省は、中小企業への様々な支援・助成を行っていくと報告しています。

## 2. 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

働き方改革の課題として、もう一つ、「雇用形態に関わらない公正な待遇の確保」というものがあります。これはパートタイム・有期雇用労働法（正式名称：短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律）、労働契約法、労働者派遣法の改正に基づいて行われるもので、2020年（令和2年）4月1日（中小企業におけるパートタイム・有期雇用労働法の適用は2021年（令和3年）4月1日）から施行されます。

### ① 不合理な待遇差をなくすための規定の整備

同一企業内において、正社員と非正規社員との間で、基本給や賞与などのあらゆる待遇について、不合理な待遇差を設けることが禁止されます。裁判の際に判断基準となる「均衡待遇規定」「均等待遇規定」を法律に整備します。ガイドライン（指針）※<sup>1</sup>を策定し、どのような待遇差が不合理に当たるかを明確に示します。

※1 いかなる待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差は不合理なものでないかについて、原則となる考え方と具体例を示しています。  
（詳しくはこちら）<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190591.html>



#### 「均衡待遇規定」の内容（不合理な待遇差の禁止）

①職務内容※、②職務内容・配置の変更範囲、③その他の事情の内容を考慮して不合理な待遇差を禁止

#### 「均等待遇規定」の内容（差別的取扱いの禁止）

①職務内容※、②職務内容・配置の変更範囲が同じ場合は、差別的取扱い禁止

※ 職務内容とは、業務の内容+責任の程度をいいます。

つまりは、働き方が異なる場合、その違いに応じてバランスを考えた処遇を決定しなければならず（均衡待遇規定）、同じ働き方をしている場合は、賃金などの労働条件を同じにしなければなりません（均等待遇規定）。これらの規定が曖昧であった非正規雇用労働者にも規定が定められ、正規雇用者と比較した場合に、どのような待遇差が不合理に当たるかを明確に示すガイドライン（指針）が策定されます。

正社員：月 20 日、1 日 8 時間働いて月給 200,000 円  
同じ仕事、権限を持っているパート：月 20 日、1 日 4 時間働いて時給換算で月給 80,000 円



パートだから正社員と給料体系は違います

正社員のための優遇です

不合理な待遇差

正社員のみ災害補償、教育訓練、通勤手当...つきます！食堂も使えます！  
パートさんは制服着てください！

## ② 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

非正規社員は、正社員との待遇差の内容や理由などについて、事業主に対して説明を求めることができるようになります。

説明を求めた際、使用者が、それによる労働者に不利益な取り扱いをするということは、規定により禁止されます。

【改正前→改正後】 ○：説明義務の規定あり ×：説明義務の規定なし

	パート	有期	派遣
雇用管理上の措置の内容（※）（雇入れ時）	○ → ○	× → ○	○ → ○
待遇決定に際しての考慮事項（求めがあった場合）	○ → ○	× → ○	○ → ○
待遇差の内容・理由（求めがあった場合）	× → ○	× → ○	× → ○
不利益取扱いの禁止	× → ○	× → ○	× → ○

※賃金、福利厚生、教育訓練など

## ③ 行政による事業主への助言・指導等や

### 裁判外紛争解決手続(行政ADR)<sup>※4</sup>の規定の整備

※4 事業主と労働者との間の紛争を、裁判をせずに解決する手続きのことをいいます。

都道府県労働局において、無料・非公開の紛争解決手続きを行います。  
「均衡待遇」や「待遇差の内容・理由に関する説明」についても、行政ADRの対象となります。

これらを遵守することで、同一企業内における正社員と非正規社員の間で不合理な待遇の差をなくし、どのような雇用形態を選択しても待遇に納得して働き続けられるようにすることで、多様で柔軟な働き方を「選択できる」ようにすることが期待されています。

前号にもありましたが、「労働時間法制の見直し」項目は、歯科技工士にとって、とても大きな課題になります。しかし、これからは仕事内容以外にも、健康に留意することも考えなければなりません。また、「雇用形態に関わらない公正な待遇の確保」項目が確立すると、産休などで職場を離れた女性歯科技工士も、雇用形態に納得して復職し、子育てと両立できるような職種になるものと考えます。

これからの世代が歯科技工士として、最後まで仕事を続けられる環境ができるように、皆でこれからの働き方を考えていきましょう。

(引用文献等)

1. 厚生労働省ホームページ「働き方改革の実現に向けて」  
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322.html>
2. 厚生労働省パンフレット「働き方改革～一億総活躍社会の実現に向けて～」  
<https://www.mhlw.go.jp/content/000474499.pdf>
3. 厚生労働省資料「労働基準法等の一部を改正する法律案について」  
[https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12602000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu\\_Roudouseisakutantou/0000176290.pdf](https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12602000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_Roudouseisakutantou/0000176290.pdf)