

働き方改革について

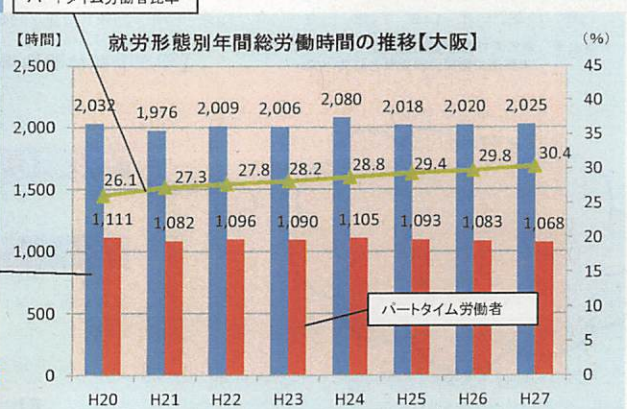
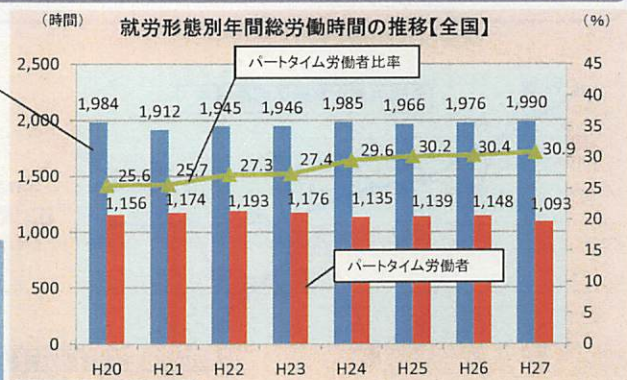
厚生労働省
大阪労働局

全国、大阪とも年間総実労働時間は長期的には減少傾向にあります。
その主な要因はパートタイム労働者比率の上昇であると考えられます。

全国、大阪ともパートタイム労働者比率は緩やかに上昇しています。



一般労働者(いわゆる正社員)の労働時間はそれほど減っていません。



働く人々の1割弱が週に60時間以上労働しており、働き盛りで子育て世代である30歳代の男性に関しては2割弱が週に60時間以上労働している状況です。

	平成22年	平成23年	平成24年	平成25年	平成26年	平成27年
週60時間以上の者	502万人 9.4%	476万人 9.3%	490万人 9.1%	474万人 8.8%	464万人 8.5%	450万人 8.2%
週35時間以上 週60時間未満の者	3383万人 63.6%	3227万人 63.2%	3412万人 63.7%	3327万人 61.6%	3284万人 60.5%	3358万人 61.3%
週35時間未満の者	1414万人 26.6%	1385万人 27.1%	1436万人 26.8%	1568万人 29.0%	1684万人 31.0%	1634万人 29.9%
合 計	5317万人	5105万人	5359万人	5399万人	5432万人	5474万人

30代男性で週労働時間60時間以上の者

	平成22年	平成23年	平成24年	平成25年	平成26年	平成27年
30代男性で週60時間以上の者	153万人 18.7%	141万人 18.4%	144万人 18.2%	135万人 (124万人) 17.6% (17.2%)	126万人 (115万人) 17.0% (16.5%)	115万人 (105万人) 16.0% (15.6%)

※ 資料出所：総務省「労働力調査」(平成23年は岩手県、宮城県及び福島県を除く)

※ 上の表は雇用者についてのもの。ただし、「30代男性で週労働時間60時間以上の者」については、雇用者だけでなく自営業主と家族従業者を含んだ数値により作成。なお、平成25年の括弧内については、雇用者のみの数値により作成。

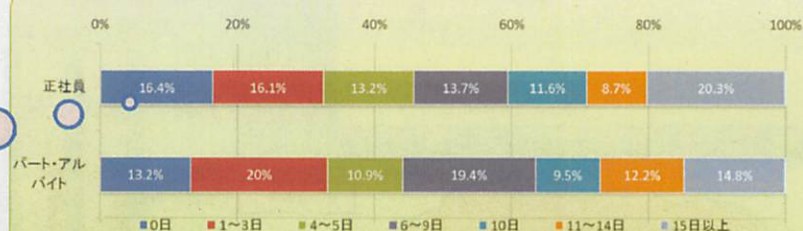
半分以上の年次有給休暇が「使われずじまい!!」です。
正社員のうち、年に1日も年次有給休暇を取らない人が16%もいます。



有給休暇取得率は5割弱で推移しています。

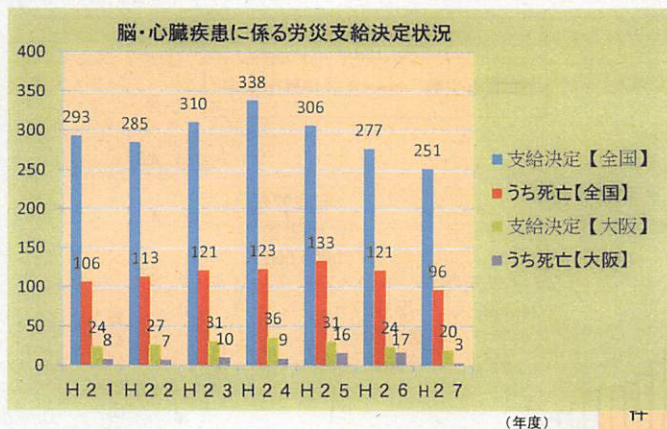
有給休暇を全くとらない人もこんなに多い。

【年次有給休暇取得日数】

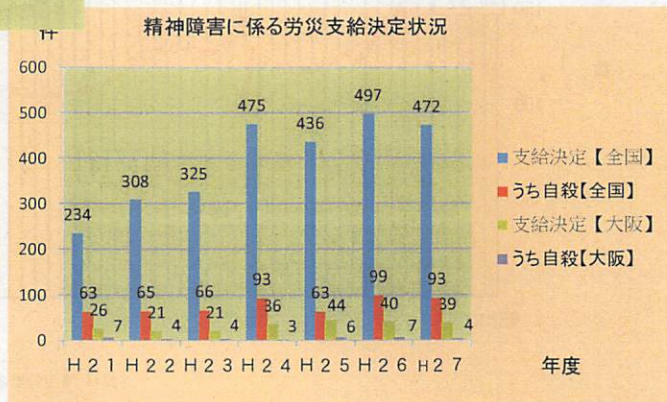


資料出所：「年次有給休暇に関する調査(2011)」(独立行政法人労働政策研究・研修機構)

我が国では、年間約100人の方が「過労死」で亡くなっています。
60～90人の方が仕事が原因で自殺されています。



毎年、約100人の方が働き過ぎが原因で亡くなっています。



労働時間はメンタルヘルス不調とも関連があります。
メンタルヘルス不調は人材の損失につながります。

● 週実労働時間別
メンタルヘルス不調経験率

週労働時間	割合
50～59時間	27.4%
60～69時間	29.3%
70～79時間	30.4%
80～89時間	25.0%
90時間以上	37.5%

資料出所：第2回日本人の就労実態に関する総合調査 (JILPT)

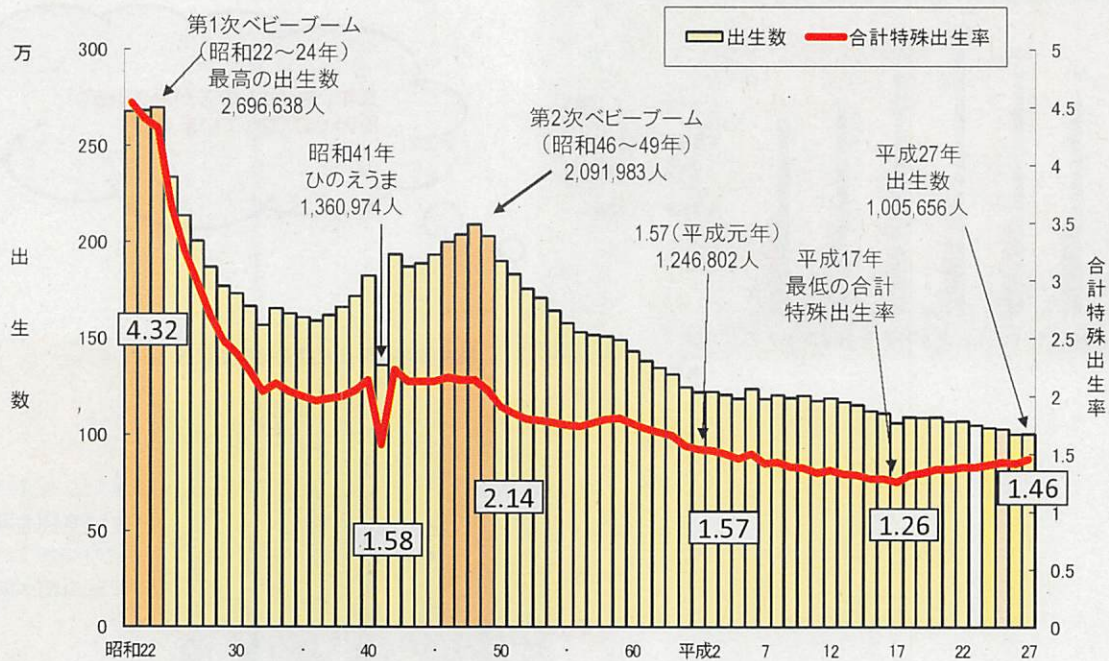
● メンタルヘルス不調者が
休職、退職する割合

休職した者の割合
： 8.7%

退職した者の割合
： 13.3%

資料出所：第2回日本人の就労実態に関する総合調査 (JILPT)

我が国の合計特殊出生率は1.42(平成26年)、1.46(平成27年)と微増傾向にあります
が、平成26年の出生数が過去最低となるなど、楽観できない状況です。



資料:厚生労働省「人口動態統計」、総務省「平成23年10月1日現在推計人口」

労働時間は、「仕事と育児の両立」や「少子化」とも関連があります。

- 妊娠・出産前後に退職した理由のうち、
25%は「仕事と育児の両立の難しさ」と
なっている。

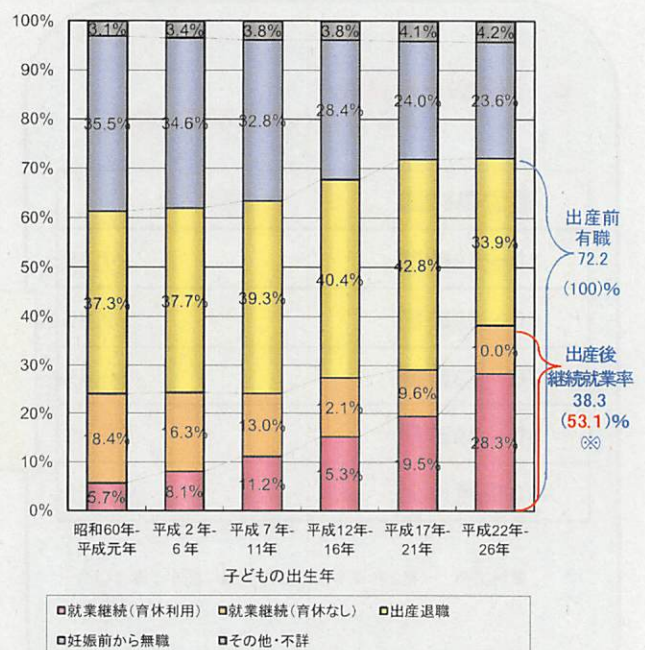
理 由	回答率
仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立の難しさでやめた	25.2%
解雇された、退職勧奨された	15.7%
子を持つ前と仕事の内容や責任等が変わってしまい、やりがいを感じられなくなった	5.7%

- 両立が難しかった具体的な理由

理 由	回答率
勤務時間があいさそうもなかった(あわなかった)	56.6%
自分の体力がもたなそうだった(もたなかった)	39.6%
職場に両立を支援する雰囲気になかった	34.0%
子どもの病気等で度々休まざるを得なかった	26.4%

資料出所 三菱UFJリサーチ&コンサルティング「平成27年度仕事と家庭の両立支援に関する
実態把握のための調査研究事業報告書」

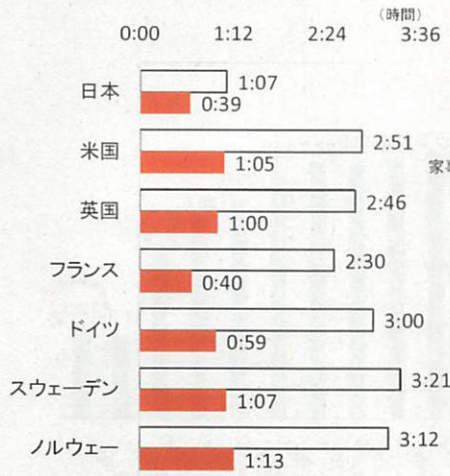
- 出産後継続就業率は近年大きく上昇しているも
の、約5割の女性が退職している。



(※)()内は出産前有職者を100として、出産後の継続就業者の割合を算出
資料出所 国立社会保障・人口問題研究所「第15回出生動向基本調査(夫婦調査)」

6歳未満の子をもつ夫の家事・育児関連時間は1時間程度と、日本は国際的にも低水準です。夫の家事・育児時間が長いほど、妻の継続就業割合が高く、また第2子以降の出生割合も高い傾向にあります。

【6歳未満児のいる夫の家事・育児関連時間(1日当たり)】

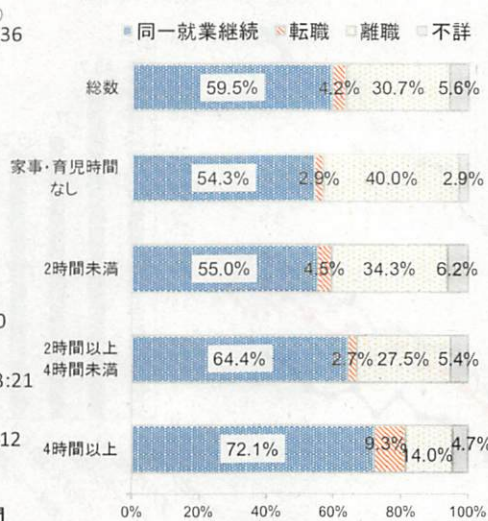


□家事関連時間全体 ■うち育児の時間

(資料出所) 平成25年男女共同参画白書

(備考) 1. Eurostat "How Europeans Spend Their Time Everyday Life of Women and Men" (2004). Bureau of Labor Statistics of the U.S. "American Time Use Survey Summary" (2011) 及び総務省「社会生活基本調査」(平成23年)より作成。
2. 日本の数値は、「夫婦と子どもの世帯」に限定した夫の時間である。

【夫の平日の家事・育児時間別にみた妻の出産前後の継続就業割合】



(資料出所) 厚生労働省「第13回21世紀成年者縦断調査」(2014年)

注:
1) 集計対象は、①または②に該当し、かつ③に該当するこの12年間に子どもが生まれた同居夫婦である。
①第1回から第13回まで双方が回答した夫婦
②第1回に独身で第13回までの間に結婚し、結婚後第13回まで双方が回答した夫婦
③妻が出産前に仕事ありで、かつ、「女性票」の対象者である
2) 12年間で2人以上出生ありの場合は、末子について計上している。
3) 総数には、家事・育児時間不詳を含む。

【夫の平日の家事・育児時間別にみた第2子以降の出生割合】



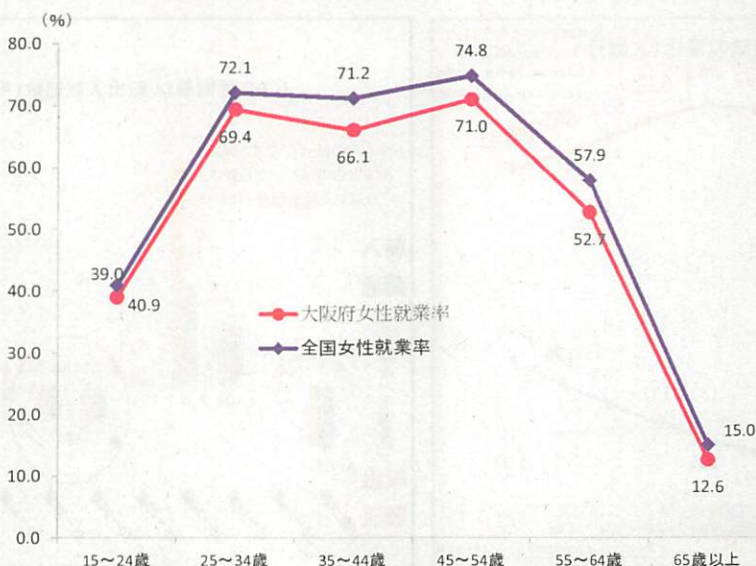
資料出所: 厚生労働省「第13回21世紀成年者縦断調査」(2014)

注:
1) 集計対象は、①または②に該当し、かつ③に該当する同居夫婦である。ただし、妻の「出生前データ」が得られていない夫婦は除く。
①第1回調査から第13回調査まで双方から回答を得られている夫婦
②第1回調査時に独身で第13回調査までの間に結婚し、結婚後第13回調査まで双方から回答を得られている夫婦
③出生前調査時に子ども1人以上ありの夫婦
2) 家事・育児時間は、「出生あり」は出生前調査時の、「出生なし」は第13回調査時の状況である。
3) 12年間で2人以上出生ありの場合は、末子について計上している。
4) 総数には、家事・育児時間不詳を含む。

大阪の女性の就業率は、全国に比べ低い状態が続いています。

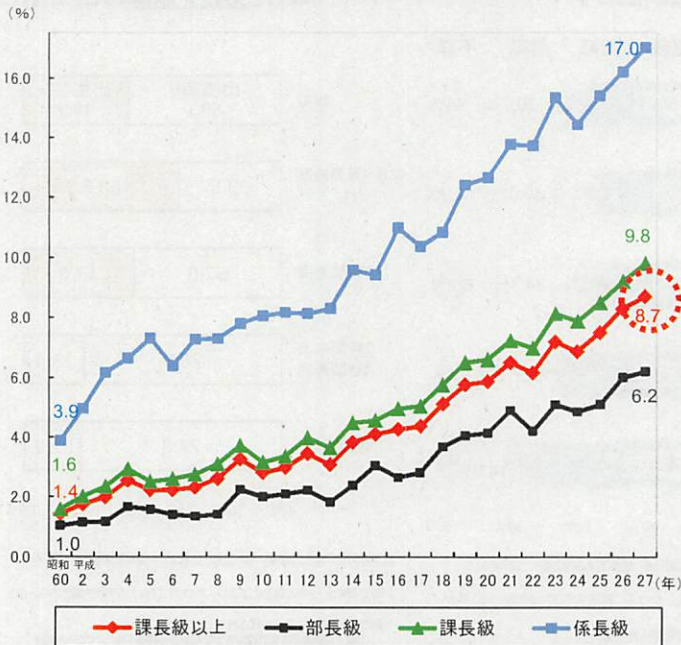
平成27年「労働力調査」年齢階級別就業率

	15～24歳	25～34歳	35～44歳	45～54歳	55～64歳	65歳以上	総数
大阪府女性就業率	39.0	69.4	66.1	71.0	52.7	12.6	45.3
全国女性就業率	40.9	72.1	71.2	74.8	57.9	15.0	48.0



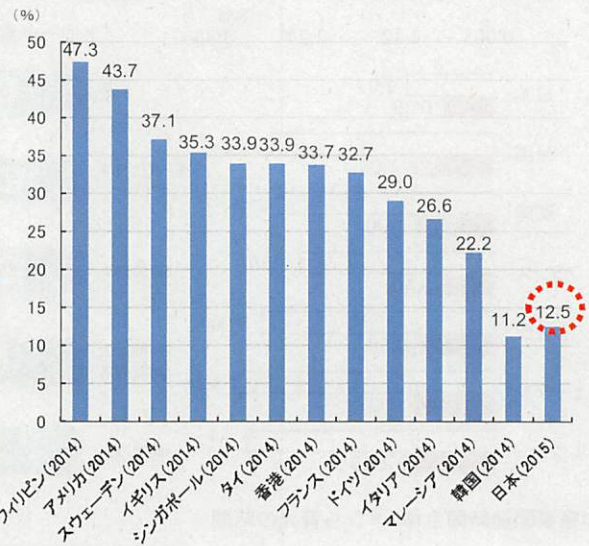
管理職に占める女性の割合は長期的には上昇傾向にあるものの、国際的に見ると依然その水準は低い状態です。

役職別管理職に占める女性割合の推移(企業規模100人以上)



資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より、厚労省雇児局作成

管理的職業従事者に占める女性割合の国際比較



資料出所：日本総務省統計局「労働力調査」
 その他：(独)労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2016」
 注1) 日本の分類基準(日本標準職業分類)とその他の国の分類基準(ISCO-08)が異なるので、単純比較は難しいことに留意が必要。
 2) ここでいう「管理職」は、管理的職業従事者(会社役員や企業の課長相当職以上や管理的公務員等)をいう。
 3) 割合は、管理的職業従事者のうち女性の占める割合。

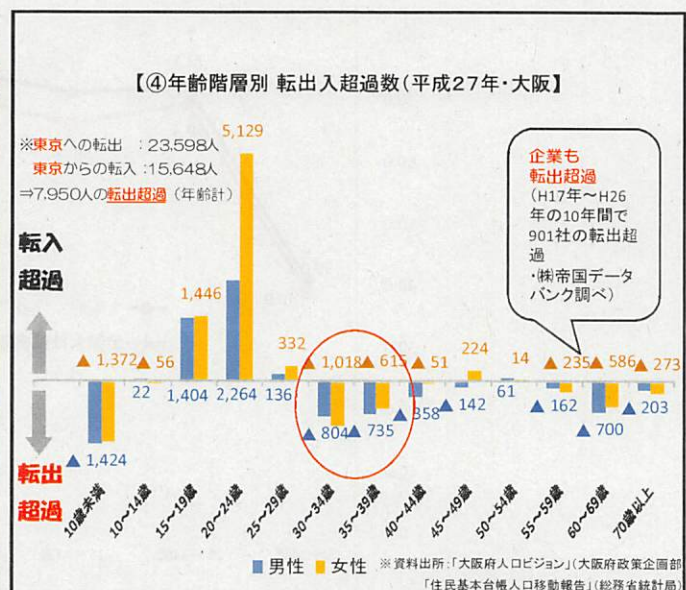
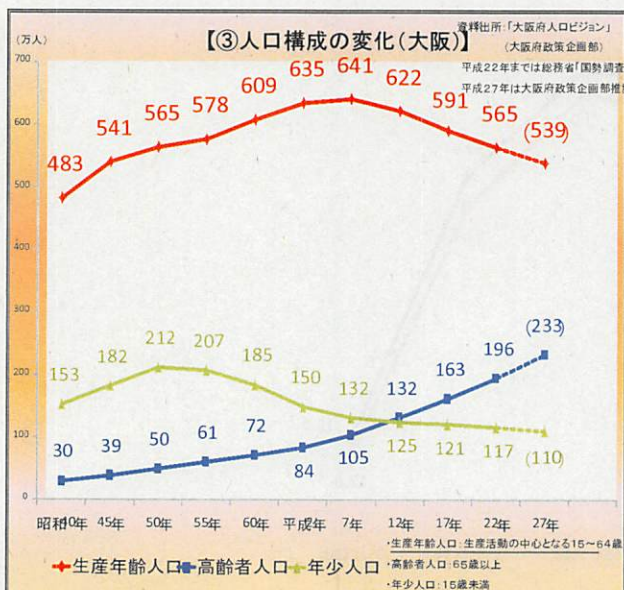
大阪府の労働力状況について

構造的な
労働力不足

大阪労働局職業安定部作成

高齢者人口は年々増加する一方、平成27年の生産年齢人口(539万人)は平成7年(641万人)から102万人減少すると予測⇒労働力不足

人口移動をみると、15~24歳は転入超過(他都道府県⇒大阪)であるものの、ほかの年代では概ね転出超過(大阪⇒他都道府県)となっている。特に30~39歳の他府県への転出が目立っている。



「働き方改革」によって「長時間労働の抑制」や「年次有給休暇の取得促進」が行われることは、働く人にとって様々な利点があると考えられます。

働く人にとっての利点

- 心身の健康確保
- 仕事以外の時間が増えることにより様々な効果
 - ★仕事と育児・介護の両立
 - ★家族と過ごす時間の増加、家庭の健全化
 - ★働く人が自己研鑽を行う時間の確保
 - ★仕事以外の各種活動に参加
 - ★混雑していない時期に旅行等に行ける



13

「働き方改革」は企業にとっても利点があります。

企業にとっての利点

- 大切な社員の健康確保
- 社員が自己研鑽を行うことにより能力向上
- 社員が仕事以外の活動を行うことにより視野が広がる
- 優秀な人材の確保・定着促進
- 企業のイメージ向上



14

「働き方改革」は社会全体の利益でもあります。

社会にとっての利点

- 国民の健康確保
- 仕事と出産・育児の両立により
 - ★女性の社会参加促進
 - ★少子化の抑制
- 休暇取得促進により観光等消費の活性化



15

夏の生活スタイル変革

- 個々人がライフスタイルに合わせて仕事ができるようになることが最終目標
- まずは、明るい時間が長い夏の間は、朝早くから働き始め、夕方は家族などと過ごす時間に充てる

長時間労働の抑制
ワーク・ライフ・バランスの実現

国民が豊かさを実感

仕事の効率化を通じた労働生産性の向上
余暇充実による需要創出

強い経済の実現を後押し
(先進国としての自信と誇りの回復)

平成27年度の夏から、朝型勤務を勧奨(フレックスタイム制も活用)！

※国家公務員については、平成27年度の夏から率先して朝型勤務を進める。フレックスタイム制を活用した朝型勤務についても実施する。

【早めの帰宅で保育園にお迎え】

朝7時30分に出勤、午後4時まで仕事。保育園に直行して子どものお迎え。明るいうちに子どもと一緒に風呂。ちなみに、朝は夫が子どもに朝食を食べさせ、保育園にお見送りして10時に出勤。

30代 Aさん

【夕方は一人暮らしの母に会いに】

朝8時に出勤。午後4時30分まで仕事。夕方からは、80代の母の顔を見に郊外の実家へ。母は、まだまだ元気で介護はいらないけれど、一人暮らしなので少し心配。

40代 Bさん

【夕方は夫婦でテニスを楽しむ】

最近、運動不足を痛感し、妻と一緒にテニスを始めた私。定時退社したいので朝7時に出勤して1時間の「朝残業」。午後4時半の定時まで仕事をし、明るいうちに妻と一緒にテニスコートへ。

50代 C氏

16

働き方改革宣言の募集



大阪労働局では平成27年1月21日に「大阪労働局働き方改革推進本部」を設置し、所定労働時間の削減等をはじめとする「働き方改革」推進のための施策を行っています。

この一環として、大阪府内で活動する企業等から「働き方改革宣言」を募集します。

1. 応募資格

大阪府内で活動する企業等、地方自治体、労働組合 など
※企業等には、労働者を雇い入れる各種法人、団体、個人事業主が含まれます

2. 応募方法

裏面の「働き方改革宣言」用紙にご記入の上、大阪労働局 雇用環境・均等部 指導課までお送りください。

【送付先】 FAXの場合： 06-6946-6466

郵送の場合： 〒540-8527 大阪市中央区大手前4-1-67
大阪合同庁舎第2号館

※詳細は大阪労働局HPをご覧ください <http://osaka-roudo.docho.sheimin.go.jp/>

トップページバナー →



3. ホームページへの掲載等

応募された「働き方改革宣言」のうち、他の企業の参考となるものは、大阪労働局ホームページに掲載させていただきます。

また、啓発用パンフレットにも掲載させていただくことがあります。



本件問合せ先
大阪労働局 雇用環境・均等部 指導課
電話 06-6941-8940

～ 記載例 ～

働き方改革宣言

働き方を改革するため、当社はこうします！

宣言

年次有給休暇の取得を推進します

上記の宣言を実行するため、以下の取り組みを実施します。

具体的実施事項

- 経営トップが社内WEBで年次有給休暇取得を促すメッセージを発します。
- 毎月1回の幹部会議で各部署の休暇取得実績に関する情報を共有し、取得が進まない部署の課題を踏まえ取組を行います。
- 土日や祝祭日と連続させての休暇取得を促進します。

平成27年 ●月●日

（企業等の名称） ●●株式会社

（代表者職氏名） 代表取締役 ●●●●

「働き方・休み方改善ポータルサイト」を利用して働き方改革を進めてみませんか

厚生労働省では、企業の皆さまが社員の働き方・休み方の改善に向けた検討を行う際に活用できる「働き方・休み方改善ポータルサイト」を、1月30日に開設します。サイトでは、専用指標によって企業診断ができる「働き方・休み方改善指標」や、「企業における取組事例」などを掲載しています。社員が自らの働き方・休み方を振り返るための診断も行えます。

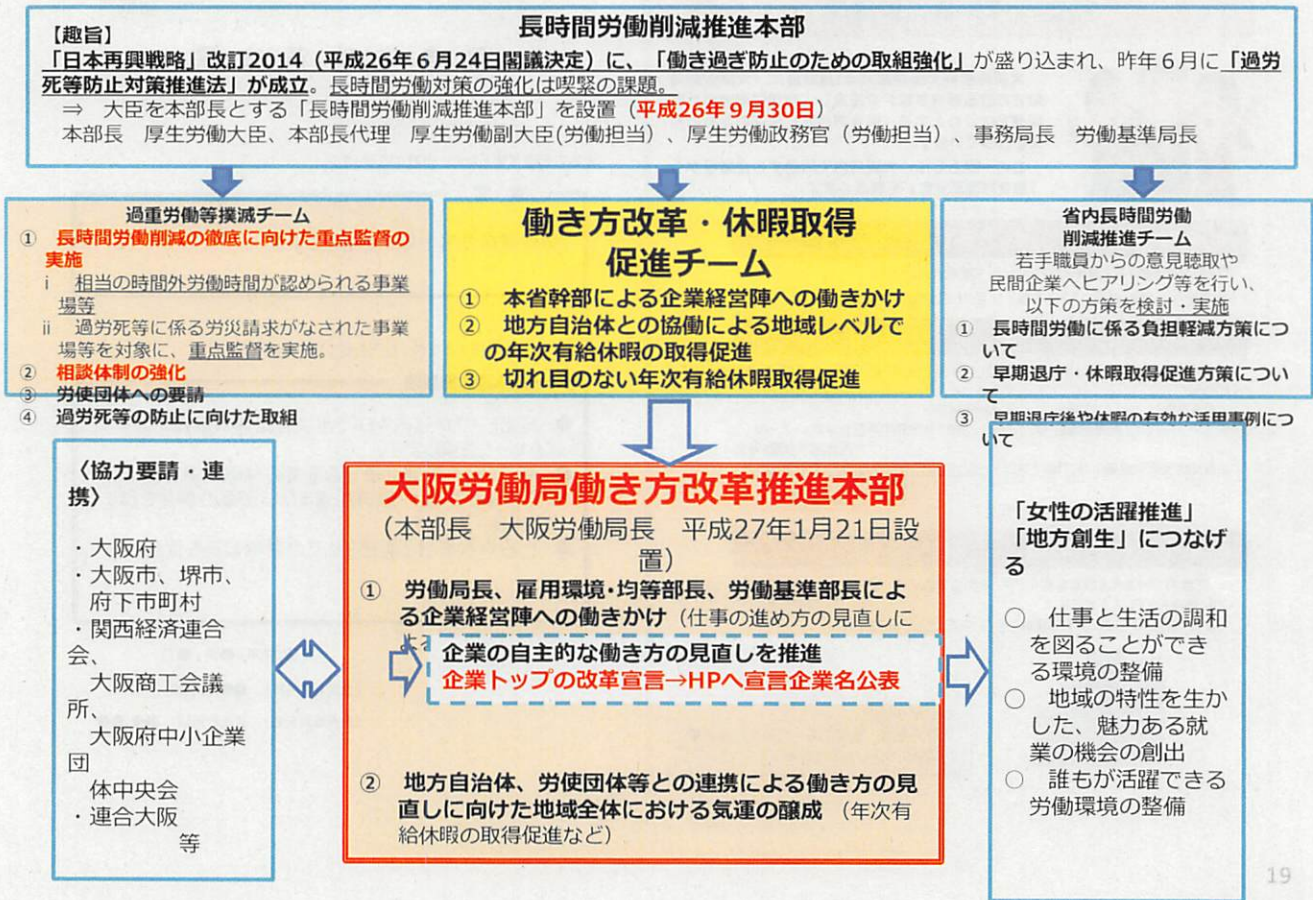
長時間労働や休暇が取れない生活が常態化すれば、社員のメンタルヘルスに影響を及ぼす可能性が高くなり、生産性が低下します。また、企業としては、離職リスクの上昇や、イメージの低下など、さまざまな問題が生じることになります。社員のために、そして企業経営の観点からも、長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進が求められています。



「働き方・休み方改善ポータルサイト」 <http://work-holiday.mhlw.go.jp>

（平成27年1月30日開設）

大阪労働局働き方改革推進本部



19

大阪労働局働き方改革5つの推進プラン

プラン1 団体、リーディングカンパニーへの直接要請

- 地域の経済団体・労働団体のトップ等に対し、働き方改革に対する協力を要請
- 労働局長、雇用環境・均等部長、労働基準部長が、**地域のリーディングカンパニー**を訪問、企業トップに直接要請書を手交、働き方改革に向けた取組を働きかけ

プラン2 企業による働き方宣言の募集

- 地域のリーディングカンパニー**のトップによる「働き方改革宣言」の募集
- 大阪労働局HPで公表

プラン3 長時間労働が懸念される企業への働き方改革に向けた啓発

- 固定残業代採用企業、1か月80時間を超える時間外労働が可能となる36協定を締結している企業への「長時間労働抑制」、働き方改善・見直しへの啓発

プラン4 働き方改革セミナーの開催

- 「仕事と家庭の調和」、「女性の活躍推進」、「地域の特性を生かした魅力ある就業機会の創出」、「メンタルヘルス対策」、「正社員化の促進」他を内容とするセミナーの開催

プラン5 仕事と家庭の両立支援のための働き方改革の推進

- 次世代育成支援のための行動計画策定を通じた働き方の見直しについて、**リーディングカンパニー**など企業への働きかけ

- 企業の自主的な働き方の見直しを推進

- 地域における働き方改革の気運の醸成

- 誰もが活躍できる労働環境の整備

20

大阪労働局 発進:
働き方改革推進本部

長時間労働抑制のための 啓発リーフレット

1ヶ月80時間を超える時間外労働を可能とする
特別条項付36協定届出事業場の皆様へ
大阪労働局

長時間労働を抑制するため、労働者に係る時間外労働の上限を定める36協定の届出が、12月1日より開始されています。このリーフレットは、36協定の届出を行う事業者の皆様へ、長時間労働の抑制に関する情報を提供するため、作成しました。

36協定の届出とは、労働者に係る時間外労働の上限を定める36協定の届出を行う事業者の皆様へ、長時間労働の抑制に関する情報を提供するため、作成しました。

労働者の数	12月1日より届出が開始される事業者の数	12月1日より届出が開始される労働者の数
100人以上	1,234	12,345
50人以上100人以下	567	5,678
10人以上50人以下	890	8,901
10人以下	123	1,234
合計	2,824	28,158

働き方の見直しにより、特別条項を適用する機会を減少させ、長時間労働を抑制する自主的取組が重要です。

働き方改革コンプライアンス付労務管理システムの導入により、長時間労働の抑制に関する情報を提供するため、作成しました。

働き方改革宣言！

今の働き方、「あたりまえ」ですか？……

- 働き方の見直し
(朝型勤務・フレックスタイム、勤務地固定正社員など)
- 年次有給休暇の取得促進
(有給休暇の計画的付与など)

《自主的取り組みによって》

- 長時間労働の抑制
- 若者・女性の活躍
- 魅力ある就業機会の創出

など
「ワーク・ライフ・バランス」を実現しましょう！！

我々がお手伝いいたします。

大阪労働局働き方改革推進本部

事務局：雇用政策推進課 電話：06-6941-8940

まずは「わが社にもできる!!」という意識の改革を!!

ハローワーク求人窓口における啓発リーフレット

その「固定残業代」の取扱いはどうですか？
大阪労働局

「固定残業代」(名称は問いません)とは、一定の額を標準手当として支払う賃金体系です。

労働者の方へ、標準手当に算入する標準手当がいくらか支払われるのかを算出(「算出」)されています。

事業主において、労働時間を適正に把握していますか？
・固定残業代を算入する標準手当の算出が正確に行われていますか？
・標準手当が「固定残業代」を算入しているかどうか？

「固定残業代」を超える残業を行わせると、…
・標準手当に算入する標準手当がいくらか支払われるのかを算出(「算出」)されています。

労働者の方へ、標準手当に算入する標準手当がいくらか支払われるのかを算出(「算出」)されています。

「過労死等ゼロ」緊急対策

「過労死等ゼロ」緊急対策について(概要)
各事項の具体的内容

平成28年12月26日

「過労死等ゼロ」緊急対策について(概要)

1 違法な長時間労働を許さない取組の強化

- (1) 新ガイドラインによる労働時間の適正把握の徹底
企業向けに新たなガイドラインを定め、労働時間の適正把握を徹底する。
- (2) 長時間労働等に係る企業本社に対する指導
違法な長時間労働等を複数の事業場で行うなどの企業に対して、全社的な是正指導を行う。
- (3) 是正指導段階での企業名公表制度の強化
過労死等事案も要件に含めるとともに、一定要件を満たす事業場が2事業場生じた場合も公表の対象とするなど対象を拡大する。
- (4) 36協定未締結事業場に対する監督指導の徹底

2 メンタルヘルス・パワハラ防止対策のための取組の強化

- (1) メンタルヘルス対策に係る企業本社に対する特別指導
複数の精神障害の労災認定があった場合には、企業本社に対して、パワハラ対策も含め個別指導を行う。
- (2) パワハラ防止に向けた周知啓発の徹底
メンタルヘルス対策に係る企業や事業場への個別指導等の際に、「パワハラ対策導入マニュアル」等を活用し、パワハラ対策の必要性、予防・解決のために必要な取組等も含め指導を行う。
- (3) ハイリスクな方を見逃さない取組の徹底
長時間労働者に関する情報等の産業医への提供を義務付ける。

3 社会全体で過労死等ゼロを目指す取組の強化

- (1) 事業主団体に対する労働時間の適正把握等について緊急要請
- (2) 労働者に対する相談窓口の充実
労働者から、夜間・休日に相談を受け付ける「労働条件相談ほっとライン」の開設日を増加し、毎日開設するなど相談窓口を充実させる。
- (3) 労働基準法等の法令違反で公表した事案のホームページへの掲載

25

1(1) 新ガイドラインによる労働時間の適正把握の徹底

現状

本省労働基準局長から都道府県労働局長に対する内部通達として「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準」(平成13年4月6日付け基発第339号労働基準局長通達)が示されている。



新たな取組

- 使用者向けに、労働時間の適正把握のためのガイドラインを新たに定める。
- 内容として、
 - ① 労働者の「実労働時間」と「自己申告した労働時間」に乖離がある場合、使用者は実態調査を行うこと
 - ② 「使用者の明示または黙示の指示により自己啓発等の学習や研修受講をしていた時間」は労働時間として取り扱わなければならないこと等を明確化する。(H29年より実施)

26

1(2) 長時間労働に係る企業本社に対する指導

現状

長時間労働に関する労働基準監督署の監督指導は、事業場単位で行われている。



新たな取組

違法な長時間労働等を複数の事業場で行うなどの企業に対する是正指導を新たに実施する。(H29年より実施)

→ 企業幹部に対し、長時間労働削減や健康管理、メンタルヘルス対策(パワハラ防止対策を含む。)について指導し、その改善状況について全社的な立入調査により確認する。

27

1(3) 是正指導段階での企業名公表制度の強化

現在の要件

違法な長時間労働(月100時間超、10人以上または4分の1以上、労基法32条等違反)が1年間に3事業場認められた場合(平成27年5月18日より実施、実績1件)



新たな仕組み(拡大のポイント)

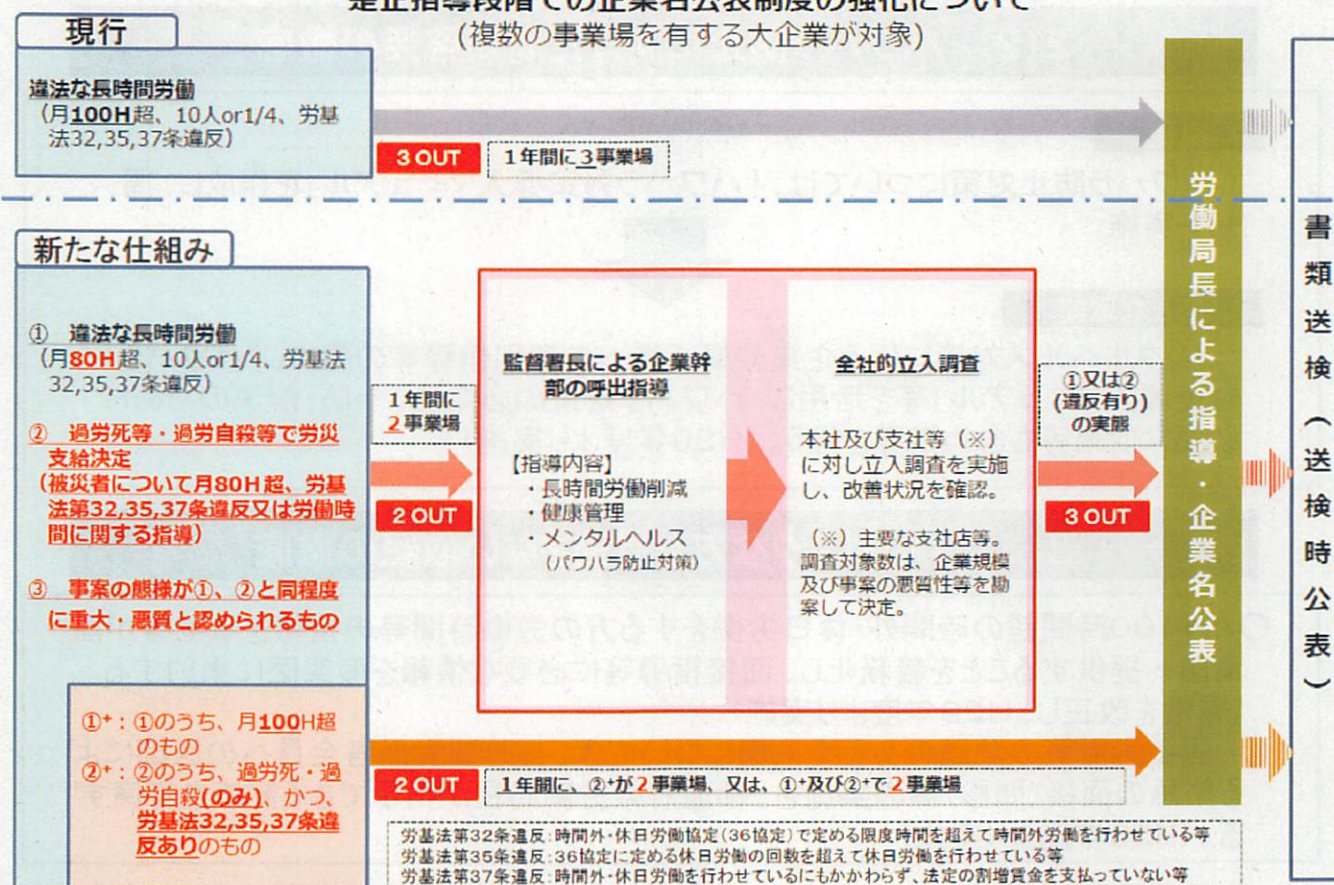
- 現行の要件を以下のとおり拡大。(H29年より実施)
 - ① 月100時間超を月80時間超に拡大
 - ② 過労死等・過労自殺等で労災支給決定した場合も対象
- これらが2事業場に認められた場合に、前ページの企業本社の指導を実施し、是正されない場合に公表
- 月100時間超と過労死・過労自殺が2事業場に認められた場合などにも企業名を公表

1(4) 36協定未締結の事業場に対する監督指導の徹底

- 最低賃金の履行確保を重点とする監督等の機会に、36協定未締結事業場に対する指導を徹底する。(H28年度第4四半期に実施)

28

是正指導段階での企業名公表制度の強化について (複数の事業場を有する大企業が対象)



29

2(1) メンタルヘルス対策に係る企業本社に対する特別指導

現状

メンタルヘルス対策に問題がある企業に対しては、事業場単位で労働衛生面からの指導を行っている。



新たな取組

複数の精神障害の労災認定があった場合には、企業本社に対して、パワハラ防止も含め個別指導を行う。特に過労自殺(未遂含む)を含む事案については、新たに改善計画を策定させ、1年間の継続的な指導を行う。(H29年度より実施)

そのほか、時間外・休日労働が月80h超等の事業場に対する監督指導等において、メンタルヘルス対策に係る法令の遵守状況を確認し、産業保健総合支援センター※による訪問指導の受入れを強力に勧める。

(※) 各都道府県に設置されており、メンタルヘルス対策等の専門家を配置し、セミナー・研修の開催や、事業場への個別訪問による支援を実施している。

2(2) パワハラ防止に向けた周知啓発の徹底

現状

パワハラ防止対策については、「パワハラ対策導入マニュアル」を作成し、周知を実施。



新たな取組

メンタルヘルス対策に係る企業や事業場への個別指導等の際に、「パワハラ対策導入マニュアル」等を活用し、パワハラ対策の必要性、予防・解決のために必要な取組等も含め指導を行う。(H29年度より実施)

2(3) ハイリスクな方を見逃さない取組の徹底

- 月100時間超の時間外・休日労働をする方の労働時間等の情報を事業者が産業医へ提供することを義務化し、面接指導等に必要な情報を産業医に集約する。(省令を改正し、H29年度より実施)
- 過重労働等の問題のある事業場については、長時間労働者全員への医師による緊急の面接(問診)等の実施を、都道府県労働局長が指示できる制度を整備する。(H29年度より実施)

31

3 社会全体で「過労死等ゼロ」を目指す取組の強化

(1) 事業主団体に対する労働時間の適正把握等について緊急要請

長時間労働の抑制等に向けて、事業主団体に対し、以下の協力要請を行う。(速やかに実施)

- ① 36協定未締結など違法な残業の防止、労働時間の適正な把握等
- ② 企業・業界団体におけるメンタルヘルス対策、パワハラ防止対策等の取組による「心の健康づくり」の推進
- ③ 長時間労働の背景になっている取引慣行(短納期発注、発注内容の頻繁な変更等)の是正

(2) 労働者に対する相談窓口の充実

労働者から長時間労働等の問題について、夜間・休日に相談を受け付ける「労働条件相談ほっとライン」を毎日開設する等の取組を行う。(現行週6日→7日)(H29年度より実施)

(3) 労働基準法等の法令違反で公表した事案のホームページへの掲載

労働基準法等の法令に違反し、公表された事案については、ホームページにて、一定期間掲載する。(H29年より実施)

32

「働き方改革実行計画」について

33

「働き方改革実現会議」の概要

- ◎ 一億総活躍社会をひらく最大のチャレンジである「働き方改革」について、その実行計画の策定等に係る審議を行うもの。
- ◎ 総理自らを議長、働き方改革担当大臣・厚生労働大臣を議長代理として、関係大臣・有識者（労使双方の代表、専門的知見や現場での活動経験を有する者）が参加。

議長	安倍晋三	内閣総理大臣		
議長代理	加藤勝信	働き方改革担当大臣	塩崎恭久	厚生労働大臣
構成員	麻生太郎	副総理 兼 財務大臣	菅 義偉	内閣官房長官
	石原伸晃	経済再生担当大臣	松野博一	文部科学大臣
	世耕弘成	経済産業大臣	石井啓一	国土交通大臣
(有識者)				
	生稲晃子	女優		
	岩村正彦	東京大学大学院法学政治学研究科教授		
	大村功作	全国中小企業団体中央会会長		
	岡崎瑞穂	株式会社オーザック専務取締役		
	金丸恭文	フューチャー代表取締役会長兼社長グループCEO		
	神津里季生	日本労働組合総連合会会長		
	榊原定征	日本経済団体連合会会長		
	白河桃子	相模女子大学客員教授、少子化ジャーナリスト		
	新屋和代	りそなホールディングス執行役 人材サービス部長		
	高橋 進	日本総合研究所理事長		
	武田洋子	三菱総合研究所政策・経済研究センター副センター長 チーフエコノミスト		
	田中弘樹	株式会社イトーヨーカ堂 執行役員人事部長		
	樋口美雄	慶應義塾大学商学部教授		
	水町勇一郎	東京大学社会科学研究所教授		
	三村明夫	日本商工会議所会頭		

34

1. 働く人の視点に立った働き方改革の意義

- (1) 経済社会の現状
- (2) 今後の取組の基本的考え方
- (3) 本プランの実行
 - (コンセンサスに基づくスピードと実行)
 - (ロードマップに基づく長期的かつ継続的な取組)
 - (フォローアップと施策の見直し)
2. 同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善
 - (1) 同一労働同一賃金の実効性を確保する法制度とガイドラインの整備
 - (基本的考え方)
 - (同一労働同一賃金のガイドライン)
 - ① 基本給の均等・均衡待遇の確保
 - ② 各種手当の均等・均衡待遇の確保
 - ③ 福利厚生や教育訓練の均等・均衡待遇の確保
 - ④ 派遣労働者の取扱
 - (法改正の方向性)
 - ① 労働者が司法判断を求める際の根拠となる規定の整備
 - ② 労働者に対する待遇に関する説明の義務化
 - ③ 行政による裁判外紛争解決手続の整備
 - ④ 派遣労働者に関する法整備
 - (2) 法改正の施行に当たって
3. 賃金引上げと労働生産性向上
 - (1) 企業への賃上げの働きかけや取引条件の改善
 - (2) 生産性向上支援など賃上げしやすい環境の整備
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
 - (基本的考え方)
 - (法改正の方向性)
 - (時間外労働の上限規制)
 - (パワーハラスメント対策、メンタルヘルス対策)
 - (勤務間インターバル制度)
 - (法施行までの準備期間の確保)

(見直し)

- (現行制度の適用除外等の取扱)
- (事前に予測できない災害その他事項の取扱)
- (取引条件改善など業種ごとの取組の推進)
- (企業本社への監督指導等の強化)
- (意欲と能力ある労働者の自己実現の支援)

5. 柔軟な働き方がしやすい環境整備

- (1) 雇用型テレワークのガイドライン刷新と導入支援
- (2) 非雇用型テレワークのガイドライン刷新と働き手への支援
- (3) 副業・兼業の推進に向けたガイドラインや改定版モデル就業規則の策定

6. 女性・若者の人材育成など活躍しやすい環境整備

- (1) 女性のリカレント教育など個人の学び直しへの支援などの充実
- (2) 多様な女性活躍の推進
- (3) 就職氷河期世代や若者の活躍に向けた支援・環境整備

7. 病気の治療と仕事の両立

- (1) 会社の意識改革と受入れ体制の整備
- (2) トライアングル型支援などの推進
- (3) 労働者の健康確保のための産業医・産業保健機能の強化

8. 子育て・介護等と仕事の両立、障害者の就労

- (1) 子育て・介護と仕事の両立支援策の充実・活用促進
 - (男性の育児・介護等への参加促進)
- (2) 障害者等の希望や能力を活かした就労支援の推進

9. 雇用吸収力、付加価値の高い産業への転職・再就職支援

- (1) 転職者の受入れ企業支援や転職者採用の拡大のための指針策定
- (2) 転職・再就職の拡大に向けた職業能力・職場情報の見える化

10. 誰にでもチャンスのある教育環境の整備

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

- (時間軸と指標を持った対応策の提示)
- (他の政府計画との連携)

35

働き方改革実行計画(抄) (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

(1) 経済社会の現状

4年間のアベノミクス(大胆な金融政策、機動的な財政政策、民間投資を喚起する成長戦略)は、大きな成果を生み出した。名目GDPは47兆円増加し、9%成長した。長らく言葉すら忘れられていたベースアップが4年連続で実現しつつある。有効求人倍率は25年ぶりの高い水準となり、史上初めて47全ての都道府県で1倍を超えた。正規雇用も一昨年増加に転じ、26か月連続で前年を上回る勢いである。格差を示す指標である相対的貧困率が足元で減少しており、特に調査開始以来一貫して増加していた子供の相対的貧困率は初めて減少に転じた。日本経済はデフレ脱却が見えてきており、実質賃金は増加傾向にある。

他方、個人消費や設備投資といった民需は、持ち直しつつあるものの、足踏みがみられる。我が国の経済成長の隘路の根本には、少子高齢化、生産年齢人口減少すなわち人口問題という構造的な問題に加え、イノベーションの欠如による生産性向上の低迷、革新的技術への投資不足がある。日本経済の再生を実現するためには、投資やイノベーションの促進を通じた付加価値生産性の向上と、労働参加率の向上を図る必要がある。そのためには、誰もが生きがいを持って、その能力を最大限発揮できる社会を創ることが必要である。一億総活躍の明るい未来を切り拓くことができれば、少子高齢化に伴う様々な課題も克服可能となる。家庭環境や事情は、人それぞれ異なる。何かをやりたいと願っても、画一的な労働制度、保育や介護との両立困難など様々な壁が立ちだかる。こうした壁を一つひとつ取り除く。これが、一億総活躍の国創りである。

(2) 今後の取組の基本的考え方

日本経済再生に向けて、最大のチャレンジは働き方改革である。「働き方」は「暮らし方」そのものであり、働き方改革は、日本の企業文化、日本人のライフスタイル、日本の働くということに対する考え方そのものに手を付けていく改革である。多くの人が、働き方改革を進めていくことは、人々のワーク・ライフ・バランスにとっても、生産性にとっても好ましいと認識しながら、これまでトータルな形で本格的改革に着手することができてこなかった。その変革には、社会を変えるエネルギーが必要である。

安倍内閣は、一人ひとりの意思や能力、そして置かれた個々の事情に応じた、多様で柔軟な働き方を選択可能とする社会を追求する。働く人の視点に立って、労働制度の抜本改革を行い、企業文化や風土を変えようとするものである。

36

働き方改革実行計画(抄) (平成29年3月28日 働き方改革実現会議決定)

改革の目指すところは、働く方一人ひとりが、より良い将来の展望を持ち得るようにすることである。多様な働き方が可能な中において、自分の未来を自ら創っていくことができる社会を創る。意欲ある方々に多様なチャンスを生み出す。

日本の労働制度と働き方には、労働参加、子育てや介護等との両立、転職・再就職、副業・兼業など様々な課題があることに加え、労働生産性の向上を阻む諸問題がある。「正規」、「非正規」という2つの働き方の不合理な処遇の差は、正当な処遇がなされていないという気持ちを「非正規」労働者に起こさせ、頑張ろうという意欲をなくす。これに対し、正規と非正規の理由なき格差を埋めていけば、自分の能力を評価されていると納得感が生じる。納得感は労働者が働くモチベーションを誘引するインセンティブとして重要であり、それによって労働生産性が向上していく。また、長時間労働は、健康の確保だけでなく、仕事と家庭生活との両立を困難にし、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になっている。これに対し、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。さらに、単線型の日本のキャリアパスでは、ライフステージに合った仕事の仕方を選択しにくい。これに対し、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、労働者が自分に合った働き方を選択して自らキャリアを設計できるようになり、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つながる。

働き方改革こそが、労働生産性を改善するための最良の手段である。生産性向上の成果を働く人に分配することで、賃金の上昇、需要の拡大を通じた成長を図る「成長と分配の好循環」が構築される。個人の所得拡大、企業の生産性と収益力の向上、国の経済成長が同時に達成される。すなわち、働き方改革は、社会問題であるとともに、経済問題であり、日本経済の潜在成長力の底上げにもつながる、第三の矢・構造改革の柱となる改革である。

雇用情勢が好転している今こそ、働き方改革を一気に進める大きなチャンスである。政労使が正に3本の矢となって一体となって取り組んでいくことが必要である。多様かつ柔軟な働き方が選択可能となるよう、社会の発想や制度を大きく転換しなければならない。世の中から「非正規」という言葉を一扫していく。そして、長時間労働を自慢するかのような風潮が蔓延・常識化している現状を変えていく。さらに、単線型の日本のキャリアパスを変えていく。

人々が人生を豊かに生きていく。中間層が厚みを増し、消費を押し上げ、より多くの方が心豊かな家庭を持てるようになる。そうなれば、日本の出生率は改善していく。働く人々の視点に立った働き方改革を、着実に進めていく。

37

働き方改革実行計画(抄) (平成29年3月28日 働き方改革実現会議決定)

(3)本プランの実行

(コンセンサスに基づくスピードと実行)

働き方改革実現会議は、総理が自ら議長となり、労働界と産業界のトップと有識者が集まって、これまでよりレベルを上げて議論する場として設置された。同一労働同一賃金の実現に向けて、有識者の検討報告を経てガイドライン案を提示し、これを基に法改正の在り方について議論を行った。長時間労働の是正については、上限規制等についての労使合意を経て、政労使による提案がなされるに至った。さらに全体で9つの分野について、具体的な方向性を示すための議論が行われた。本実行計画はその成果である。働く方の実態を最もよく知っている労働側と使用者側、さらには他の有識者も含め合意形成をしたものである。

労働界、産業界等はこれを尊重し、労働政策審議会において本実行計画を前提にスピード感を持って審議を行い、政府は関係法律案等を早期に国会に提出することが求められる。

スピードと実行が重要である。なかでも罰則付きの時間外労働の上限規制は、これまで長年、労働政策審議会でも議論されてきたものの、結論を得ることができなかった、労働基準法70年の歴史の中で歴史的な大改革である。今般、労働界と産業界が合意できたことは画期的なことであり、いまこそ政労使が、必ずやり遂げると強い意志を持って法制化に取り組んでいかなければならない。

(ロードマップに基づく長期的かつ継続的な取組)

働き方改革の実現に向けては、前述の基本的考え方に基づき、改革のモメンタムを絶やすことなく、長期的かつ継続的に実行していくことが必要である。働き方改革の基本的な考え方と進め方を示し、その改革実現の道筋を確実にするため、法制面も含め、その所期の目的達成のための政策手段について検討する。また、最も重要な課題をロードマップにおいて示し、重点的に推進する。

さらに、労使など各主体が、経済社会の担い手として新たな行動に踏み出すことが不可欠である。特に、国民一人ひとりの経済活動・社会生活に強い影響力がある企業には、積極的な取組が期待される。

(フォローアップと施策の見直し)

また、本実行計画で決定したロードマップの進捗状況については、継続的に実施状況を調査し、施策の見直しを図る。このため、本実行計画決定を機に、働き方改革実現会議を改組して同一の構成員からなる働き方改革フォローアップ会合を設置し、フォローアップを行うこととする。

38

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

(基本的考え方)

我が国は欧州諸国と比較して労働時間が長く、この20年間フルタイム労働者の労働時間はほぼ横ばいである。仕事と子育てや介護を無理なく両立させるためには、長時間労働を是正しなければならない。働く方の健康の確保を図ることを大前提に、それに加え、マンアワー当たりの生産性を上げつつ、ワーク・ライフ・バランスを改善し、女性や高齢者が働きやすい社会に変えていく。

長時間労働の是正については、いわゆる36協定でも超えることができない、罰則付きの時間外労働の限度を具体的に定める法改正が不可欠である。

他方、労働基準法は、最低限守らなければならないルールを決めるものであり、企業に対し、それ以上の長時間労働を抑制する努力が求められることは言うまでもない。長時間労働は、構造的な問題であり、企業文化や取引慣行を見直すことも必要である。「自分の若いころは、安月給で無定量・無制限に働いたものだ。」と考える方も多数いるかもしれないが、かつての「モーレツ社員」という考え方自体が否定される日本にしていく。労使が先頭に立って、働き方の根本にある長時間労働の文化を変えることが強く期待される。

(法改正の方向性)

現行の時間外労働の規制では、いわゆる36協定で定める時間外労働の限度を厚生労働大臣の限度基準告示で定めている。ここでは、36協定で締結できる時間外労働の上限を、原則、月45時間以内、かつ年360時間以内と定めているが、罰則等による強制力がない上、臨時的な特別の事情がある場合として、労使が合意して特別条項を設けることで、上限無く時間外労働が可能となっている。

今回の法改正は、まさに、現行の限度基準告示を法律に格上げし、罰則による強制力を持たせるとともに、従来、上限無く時間外労働が可能となっていた臨時的な特別の事情がある場合として労使が合意した場合であっても、上回ることでない上限を設定するものである。

すなわち、現行の告示を厳しくして、かつ、法律により強制力を持たせたものであり、厳しいものとなっている。

労働基準法の改正の方向性は、日本労働組合総連合会、日本経済団体連合会の両団体が時間外労働の上限規制等に関して別添2のとおり労使合意したことを踏まえて、以下のとおりとする。

39

働き方改革実行計画(抄) (平成29年3月28日 働き方改革実現会議決定)

(時間外労働の上限規制)

週40時間を超えて労働可能となる時間外労働の限度を、原則として、月45時間、かつ、年360時間とし、違反には以下の特例の場合を除いて罰則を課す。特例として、臨時的な特別の事情がある場合として、労使が合意して労使協定を結ぶ場合においても、上回ることでない時間外労働時間を年720時間(=月平均60時間)とする。かつ、年720時間以内において、一時的に事務量が増加する場合について、最低限、上回ることでない上限を設ける。

この上限について、①2か月、3か月、4か月、5か月、6か月の平均で、いずれにおいても、休日労働を含んで、80時間以内を満たさなければならないとする。②単月では、休日労働を含んで100時間未満を満たさなければならないとする。③加えて、時間外労働の限度の原則は、月45時間、かつ、年360時間であることに鑑み、これを上回る特例の適用は、年半分を上回らないよう、年6回を上限とする。

他方、労使が上限値までの協定締結を回避する努力が求められる点で合意したことに鑑み、さらに可能な限り労働時間の延長を短くするため、新たに労働基準法に指針を定める規定を設けるとし、行政官庁は、当該指針に関し、使用者及び労働組合等に対し、必要な助言・指導を行えるようにする。

(パワーハラスメント対策・メンタルヘルス対策)

労働者が健康に働くための職場環境の整備に必要なことは、労働時間管理の厳格化だけではない。上司や同僚との良好な人間関係づくりを併せて推進する。このため、職場のパワーハラスメント防止を強化するため、政府は労使関係者を交えた場で対策の検討を行う。併せて、過労死等防止対策推進法に基づく大綱においてメンタルヘルス対策等の新たな目標を掲げることを検討するなど、政府目標を見直す。

(勤務間インターバル制度)

労働時間等の設定の改善に関する特別措置法を改正し、事業者は、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旨の努力義務を課し、制度の普及促進に向けて、政府は労使関係者を含む有識者検討会を立ち上げる。また、政府は、同制度を導入する中小企業への助成金の活用や好事例の周知を通じて、取り組みを推進する。

(法施行までの準備期間の確保)

中小企業を含め、急激な変化による弊害を避けるため、十分な法施行までの準備時間を確保する。

40

(見直し)

政府は、法律の施行後5年を経過した後適当な時期において、改正後の労働基準法等の実施状況について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に応じて所要の見直しを行うものとする。

(現行の適用除外等の取扱)

現行制度で適用除外となっているものの取り扱いについては、働く人の視点に立って働き方改革を進める方向性を共有したうえで、実態を踏まえて対応の在り方を検討する必要がある。

自動車の運転業務については、現行制度では限度基準告示の適用除外とされている。その特殊性を踏まえ、拘束時間の上限を定めた「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」で自動車運送事業者への監督を行っているが、限度基準告示の適用対象となっている他業種と比べて長時間労働が認められている。これに対し、今回は、罰則付きの時間外労働規制の適用除外とせず、改正法の一般則の施行期日の5年後に、年960時間(=月平均80時間)以内の規制を適用することとし、かつ、将来的には一般則の適用を目指す旨の規定を設けることとする。5年後の施行に向けて、荷主を含めた関係者で構成する協議会で労働時間の短縮策を検討するなど、長時間労働を是正するための環境整備を強力に推進する。

建設事業については、限度基準告示の適用除外とされている。これに対し、今回は、罰則付きの時間外労働規制の適用除外とせず、改正法の一般則の施行期日の5年後に、罰則付き上限規制の一般則を適用する(ただし、復旧・復興の場合については、単月で100時間未満、2か月ないし6か月の平均で80時間以内の条件は適用しない)。併せて、将来的には一般則の適用を目指す旨の規定を設けることとする。5年後の施行に向けて、発注者の理解と協力も得ながら、労働時間の段階的な短縮に向けた取組を強力に推進する。

医師については、時間外労働規制の対象とするが、医師法に基づく応召義務等の特殊性を踏まえた対応が必要である。具体的には、改正法の施行期日の5年後を目途に規制を適用することとし、医療界の参加の下で検討の場を設け、質の高い新たな医療と医療現場の新たな働き方の実現を目指し、2年後を目途に規制の具体的な在り方、労働時間の短縮策等について検討し、結論を得る。

新技術、新商品等の研究開発の業務については、現行制度では適用除外とされている。これについては、専門的、科学的な知識、技術を有する者が従事する新技術、新商品等の研究開発の業務の特殊性が存在する。このため、医師による面接指導、代替休暇の付与など実効性のある健康確保措置を課すことを前提に、現行制度で対象となっている範囲を超えた職種に拡大することのないよう、その対象を明確化した上で適用除外とする。

41

働き方改革実行計画(抄) (平成29年3月28日 働き方改革実現会議決定)

(事前に予測できない災害その他事項の取扱)

突発的な事故への対応を含め、事前に予測できない災害その他避けることのできない事由については、労働基準法第33条による労働時間の延長の対象となっており、この措置は継続する。措置の内容については、サーバーへの攻撃によるシステムダウンへの対応や大規模なリコールへの対応なども含まれていることを解釈上、明確化する。

(取引条件改善など業種ごとの取組の推進)

取引関係の弱い中小企業等は、発注企業からの短納期要請や、顧客からの要求などに応えようとして長時間労働になりがちである。商慣習の見直しや取引条件の適正化を、一層強力に推進する。

自動車運送事業については、関係省庁横断的な検討の場を設け、ITの活用等による生産性の向上、多様な人材の確保・育成等の長時間労働を是正するための環境を整備するための関連制度の見直しや支援措置を行うこととし、行動計画を策定・実施する。特にトラック運送事業においては、事業者、荷主、関係団体等が参画して実施中の実証事業を踏まえてガイドラインを策定するとともに、関係省庁と連携して、①下請取引の改善等取引条件を適正化する措置、②複数のドライバーが輸送行程を分担することで短時間勤務を可能にする等生産性向上に向けた措置や③荷待ち時間の削減等に対する荷主の協力を確保するために必要な措置、支援策を実施する。

建設業については、適正な工期設定や適切な賃金水準の確保、週休2日の推進等の休日確保など、民間も含めた発注者の理解と協力が不可欠であることから、発注者を含めた関係者で構成する協議会を設置するとともに、制度的な対応を含め、時間外労働規制の適用に向けた必要な環境整備を進め、あわせて業界等の取組に対し支援措置を実施する。また、技術者・技能労働者の確保・育成やその活躍を図るため制度的な対応を含めた取組を行うとともに、施工時期の平準化、全面的なICTの活用、書類の簡素化、中小建設企業への支援等により生産性の向上を進める。

IT産業については、平均時間外労働時間を1日1時間以内にするといった業界団体等による数値目標を政府がフォローアップし、長時間労働是正の取組を促す。

42

(事前に予測できない災害その他事項の取扱)

突発的な事故への対応を含め、事前に予測できない災害その他避けることのできない事由については、労働基準法第33条による労働時間の延長の対象となっており、この措置は継続する。措置の内容については、サーバーへの攻撃によるシステムダウンへの対応や大規模なリコールへの対応なども含まれていることを解釈上、明確化する。

(取引条件改善など業種ごとの取組の推進)

取引関係の弱い中小企業等は、発注企業からの短納期要請や、顧客からの要求などに応えようとして長時間労働になりがちである。商慣習の見直しや取引条件の適正化を、一層強力に推進する。

自動車運送事業については、関係省庁横断的な検討の場を設け、ITの活用等による生産性の向上、多様な人材の確保・育成等の長時間労働を是正するための環境を整備するための関連制度の見直しや支援措置を行うこととし、行動計画を策定・実施する。特にトラック運送事業においては、事業者、荷主、関係団体等が参画して実施中の実証事業を踏まえてガイドラインを策定するとともに、関係省庁と連携して、①下請取引の改善等取引条件を適正化する措置、②複数のドライバーが輸送行程を分担することで短時間勤務を可能にする等生産性向上に向けた措置や③荷待ち時間の削減等に対する荷主の協力を確保するために必要な措置、支援策を実施する。

建設業については、適正な工期設定や適切な賃金水準の確保、週休2日の推進等の休日確保など、民間も含めた発注者の理解と協力が不可欠であることから、発注者を含めた関係者で構成する協議会を設置するとともに、制度的な対応を含め、時間外労働規制の適用に向けた必要な環境整備を進め、あわせて業界等の取組に対し支援措置を実施する。また、技術者・技能労働者の確保・育成やその活躍を図るため制度的な対応を含めた取組を行うとともに、施工時期の平準化、全面的なICTの活用、書類の簡素化、中小建設企業への支援等により生産性の向上を進める。

IT産業については、平均時間外労働時間を1日1時間以内にするといった業界団体等による数値目標を政府がフォローアップし、長時間労働是正の取組を促す。

43

項目3. 長時間労働の是正

④ 法改正による時間外労働の上限規制の導入(その1)

【働く人の視点に立った課題】

長時間労働者の割合が欧米各国に比して多く、仕事と家庭の両立が困難。

・週労働時間49時間以上の労働者の割合：
日21.3% 米18.6% 英12.5% 仏10.4%
独10.1% (2014年)

・週労働時間60時間以上の労働者の割合が、
政府目標(5%以下(2020年))に対し
て、7.7% (30代男性14.7%) (2016
年)

・36協定の特別条項において80時間超の
限度を設定する36協定締結事業場
4.8% (大企業14.6%) (2013年)

・監督対象となる月80時間超の事業場：
約2万事業場 (2016年度推計)

・2016年4～9月に10,059事業場に監督指
導を実施。4,416事業場(43.9%)に違法
な時間外労働(うち1か月あたり80時間
を超えるもの：3,450事業場(34.3%))

・若者が転職しようと思う理由「労働時
間・休日・休職の条件がよい会社にか
わりたい」

2009年：37.1% → 2013年：40.6%

【今後の対応の方向性】

いわゆる36協定でも超えることができない罰則付きの時間外労働の上限規制を導入するとともに、さらに長時間労働を是正するため、企業文化や取引慣行の見直しを推進する。これにより、労働参加と労働生産性の向上を図るとともに、働く方の健康を確保しつつワーク・ライフ・バランスを改善し、長時間労働を自覚する社会を変えていく。

【具体的な施策】

(時間外労働の上限規制)

<原則>

・週40時間を超えて労働可能となる時間外労働時間の限度を、原則として、月45時間、かつ、年360時間とし、違反には次に掲げる特例を除いて罰則を課す。

<特例>

・特例として、臨時的な特別の事情がある場合として、労使が合意して労使協定を結ぶ場合においても、上回るこ
とのできない時間外労働時間を年720時間(＝月平均60時間)とする。

・年720時間以内において、一時的に事務量が增加する場合について、最低限、上回るこ
とのできない上限を設ける。

・この上限については、

① 2か月、3か月、4か月、5か月、6か月の平均で、いずれにおいても、休日労働を含んで80時間以内を満た
さなければならないとする。

② 単月では、休日労働を含んで100時間未満を満たさなければならないとする。

③ 加えて、時間外労働の限度の原則は、月45時間、かつ、年360時間であることに鑑み、これを上回る特例の適用
は、年半分を上回らないよう、年6回を上限とする。

・労使が上限値までの協定締結を回避する努力が求められる点で合意したことと鑑み、さらに可能な限り労働時間の
延長を短くするため、新たに労働基準法に指針を定める規定を設けることとし、行政官庁は、当該指針に関し、使
用者及び労働組合等に対し、必要な助言・指導を行えるようにする。

・中小企業を含め、急激な変化による弊害を避けるため、十分な法施行までの準備期間を確保する。

・政府は、この法律の施行後5年を経過した後適当な時期において、この法律による改正後の規定の実施状況につ
いて検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に応じて所要の見直しを行うものとする。

年度 施策	2017 年度	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度	2026 年度	2027 年度以降	指標
時間外労働の 上限規制	現在提出中の 労働基準法改正案 の早期成立を図る 実行計画に基づき 労働基準法改正案 を国会に提出	施行準備・周知徹底期間をとった上で段階的に施行・施行後5年を経過した後適当な 時期において、見直しを行う										時間外労働を行う場 でも、原則月45時間、 年360時間以内とな ることを目指す。

項目3. 長時間労働の是正

④ 法改正による時間外労働の上限規制の導入（その2）

【働く人の視点に立った課題】

長時間労働者の割合が欧米各国に比べて多く、仕事と家庭の両立が困難。

・ 週労働時間49時間以上の労働者の割合：
日21.3% 米16.6% 英12.5% 仏10.4%
独10.1%（2014年）

・ 週労働時間60時間以上の労働者の割合が、
政府目標（5%以下（2020年））に対し
て、7.7%（30代男性14.7%）（2016
年）

・ 36協定の特別条項において80時間超の
限度を設定する36協定締結事業場
4.8%（大企業14.6%）（2013年）

・ 監督対象となる月80時間超の事業場：
約2万事業場（2016年度推計）

・ 2016年4～9月に10,059事業場に監督指
導を実施。4,416事業場（43.9%）に違法
な時間外労働（うち1か月あたり80時間
を超えるもの：3,450事業場（34.3%））

・ 若者が転職しようとする理由「労働時
間・休日・休暇の条件がよい会社にかわ
りたい」

2009年：37.1% → 2013年：40.6%

【具体的な施策】

（時間外労働の上限規制）

- ・ 自動車の運転業務については、罰則付きの時間外労働規制の適用除外とせず、改正法の一般則の施行期日の5年後に、年960時間（＝月平均80時間）以内の規制を適用することとし、かつ、将来的には一般則の適用を目指す旨の規定を設けることとする。5年後の施行に向けて、荷主を含めた関係者で構成する協議会で労働時間の短縮策を検討するなど、長時間労働を是正するための環境整備を強力に推進する。
- ・ 建設事業については、罰則付きの時間外労働規制の適用除外とせず、改正法の一般則の施行期日の5年後に、罰則付きの上限規制の一般則を適用する（ただし、復旧・復興の場合については、単月で100時間未満、2か月ないし6か月の平均で80時間以内の条件は適用しない）。併せて、将来的には一般則の適用を目指す旨の規定を設けることとする。5年後の施行に向けて、発注者の理解と協力も得ながら、労働時間の段階的な短縮に向けた取組を強力に推進する。
- ・ 医師については、改正法の施行期日の5年後を目途に規制を適用することとし、医療界の参加の下で検討の場を設け、質の高い新たな医療と医療現場の新たな働き方の実現を目指し、2年後を目途に規制の具体的な在り方、労働時間の短縮策等について検討し、結論を得る。
- ・ 新技術、新商品等の研究開発の業務については、専門的、科学的な知識、技術を有する者が従事する新技術、新商品等の研究開発の業務の特殊性が存在する。このため、医師による面接指導、代替休暇の付与など実効性のある健康確保措置を講ずることを前提に、現行制度で対象となっている範囲を超えた職種に拡大することのないよう、その対象を明確化した上で適用除外とする。

施策	2017 年度	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度	2026 年度	2027 年度以降	指標
時間外労働の 上限規制	現在提出中の労働基準法改正案の早期成立を図る 実行計画に基づき労働基準法改正案を国会に提出 施行準備・周知徹底期間をとった上で段階的に施行・施行後5年を経過した後適当な時期において、見直しを行う 時間外労働を行う場合でも、原則月45時間、年360時間以内となることを目指す。											

45

項目3. 長時間労働の是正

④ 法改正による時間外労働の上限規制の導入（その3）

【働く人の視点に立った課題】

自動車運送事業者において、担い手が不足しており、少ない労働者に負担がかかっている。

建設業における長時間労働については、発注者との取引環境もその要因にあるため、関係者を含めた業界全体としての環境整備が必要。

・ 産業別年間総労働時間（2016年）
運輸業 2,054時間
建設業 2,056時間

トラック運送事業者は荷主と比べて立場が弱く、荷待ち時間の負担等を強い
られている。

・ 1運行あたり平均1時間45分の荷待ち時間が発生している（2015年度）

【具体的な施策】

（長時間労働の是正に向けた業種ごとの取組）

- ・ 自動車運送事業者については、以下の取組を実施する。
 - ① 関係省庁横断的な検討の場を設け、ITの活用等による生産性の向上、多様な人材の確保・育成等の長時間労働を是正するための環境を整備するための関連制度の見直しや支援措置を行うこととし、行動計画を策定・実施する。
 - ② 無人自動走行による移動サービスやトラックの隊列走行等の実現に向けた実証実験・社会実験等を推進するなど、クルマのICT革命や物流生産性革命を推進する。
- ・ また、特にトラック運送事業者において以下の取組を実施する。
 - ① トラック運送事業者、荷主、関係団体、関係省庁等が参画する協議会等において、実施中の実証事業を踏まえて、2017年度～2018年度にかけてガイドラインを策定する。
 - ② 関係省庁と連携して、①下請取引の改善等取引条件を適正化する措置、②複数のドライバーが輸送行程を分担することで短時間勤務を可能にする等生産性向上に向けた措置や③荷待ち時間の削減等に対する荷主の協力を確保するために必要な措置、支援策を実施する。
- ・ 建設業については、以下の取組を実施する。
 - ① 適正な工期設定や適切な賃金水準の確保、週休2日の推進等の休日確保など、民間も含めた発注者の理解と協力が不可欠であることから、発注者を含めた関係者で構成する協議会を設置するとともに、制度的な対応を含め、時間外労働規制の適用に向けた必要な環境整備を進め、あわせて業界等の取組に対し支援措置を実施する。
 - ② 技術者・技能労働者の確保・育成やその活躍を促すための制度的な対応を含めた取組を行うとともに、施工時期の平準化やICTを全面的に活用したi-Constructionの取組、業務の簡便化、中小建設企業への支援等により生産性の向上を進める。

施策	年度	2017 年度	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度	2026 年度	2027 年度以降	指標	
【自動車運送事業】		行動計画の策定		行動計画に基づき、関連制度の見直しや支援措置を実施		関係者による取組の促進・深化							現在適用除外となっている事業・業務についても、時間外労働を抑制する法的枠組みを構築する。	
【トラック運送事業】		無人自動走行機器の様々な試験の実証		民間での事業化に向けた準備		サービス地域の拡大 クルマでのICT革命・物流生産性革命の更なる推進								
		荷主と連携した協議会 パイロット事業の実施、 ガイドラインの策定・普及等		ガイドラインの普及・定着、定期的なフォローアップ、 取引条件の改善等。トラック運送事業者と荷主が連携した取組への支援										
	長時間労働の是正に向けた業種ごとの取組等	荷主と関係官庁等が参加する協議会等において、荷待ち時間の削減等に対する荷主の協力を確保するために必要な措置を検討		関係者による取組の促進・深化										
中継輸送の普及促進等、生産性向上のための措置の検討・創設														
【建設業】		適正な工期設定等に向けた環境整備の検討・推進 ・費用法等からなる協議会の設置 ・取引条件の改善に向けた取組 ・週休2日工事の実施 等		適正な工期の設定・週休2日など休日の拡大を進める										
	・施工時期の平準化、ICT工事の推進並びにICT活用工程の拡大(i-Constructionの推進)、書類の簡素化 ・技術者等を確保・育成、地場の活用を図るための取組の検討・実施 等		取組をさらに進める											

46

項目3. 長時間労働の是正

④ 法改正による時間外労働の上限規制の導入（その4）

【働く人の視点に立った課題】

・産業別年間総労働時間（2016年）
情報通信業 1,933時間

【具体的な施策】

（長時間労働の是正に向けた業種ごとの取組等）

・情報サービス業（IT業界）については、官民共同で、実態把握、改善策の推進等を行う。業界団体等による平均残業時間1日1時間以内、テレワーカー50%以上といった数値目標をフォローアップし、働き方改革の取組を促す。ウェアラブル端末等最新の技術を活用した好事例の収集等を通じ、健康確保の在り方を検討する。

（意欲と能力ある労働者の自己実現の支援）

・創造性の高い仕事で自律的に働く個人が、意欲と能力を最大限に発揮し、自己実現をすることを支援する労働法制が必要である。現在国会に提出中の労働基準法改正法案に盛り込まれている改正事項は、長時間労働を是正し、働く方の健康を確保しつつ、その意欲や能力を発揮できる新しい労働制度の選択を可能とするものである。

・具体的には、中小企業における月60時間超の時間外労働に対する割増賃金の見直しや年次有給休暇の確実な取得などの長時間労働抑制策とともに、高度プロフェッショナル制度の創設や企画業務型裁量労働制の見直しなどの多様な柔軟な働き方の実現に関する法改正である。この法改正について、国会での早期成立を図る。

施策	年度	2017 年度	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度	2026 年度	2027 年度以降	指標
【情報サービス業】 長時間労働の是正に向けた業種ごとの取組等		官民の協働の場を設置し、実態把握、改善策の推進等				今後の施策の在り方について検討							
		業界団体の実現に向けた具体的な取組のフォローアップ											
時間外労働の上限規制		ウェアラブル端末等の取組の好事例収集等	健康確保の在り方について検討		今後の施策の在り方について検討								
		現在提出中の労働基準法改正法案の早期成立を図る											
		実行計画に基づき労働基準法改正法案を国会に提出				施行準備・周知徹底期間をとった上で段階的に施行・施行後5年を経過した後適当な時期において、見直しを行う							

47

項目3. 長時間労働の是正

④ 法改正による時間外労働の上限規制の導入（その5）

【働く人の視点に立った課題】

公務員にも長時間労働が見られる。
・人事院の「超過勤務の削減に関する指針」で定める超過勤務の上限の目安時間360時間を超えた職員割合（2014年）
全府平均21.8%
本府平均46.6%

【具体的な施策】

（公務員等の長時間労働対策）

・国家公務員については、民間の制度改正を踏まえ、適切な公務運営の確保に配慮しつつ、より実効性ある対策を検討する。また、超過勤務を削減する前提として、超過勤務を実施する際に、その理由・見込み時間等を上司が把握するなど、勤務時間の適切な管理を更に徹底する。さらに、年次休暇の取得促進に向けた取組を徹底する。

・地方公務員については、時間外勤務削減に係る先進的事例の積極的な収集・提供のほか、各地方公共団体が抱える課題の解決に資する意見交換の場の設置等を通じ、各団体の取組を支援する。

・教員については、各教育委員会による学校現場の業務改善の取組を加速するための実践研究事業の実施や、運動部活動に関するガイドラインの策定・部活動指導員の活用を通じた部活動の適正化を行う。さらに、教員の働き方・業務の在り方等についての教育再生実行会議における検討を踏まえ、長時間労働を是正する。

（地域の実情に即した取組）

・各都道府県の政務使関係者で構成する地域働き方改革会議の活動を支援する。また、地域の企業等の働き方改革を進めるため、働き方改革について総合的に支援するアドバイザーの養成・派遣や、ワンストップで包括的に支援する拠点の整備など、モデル事業等を通して地方における先進的な取組の普及を図る。

・地域の特性を活かして年次有給休暇の取得を促進する取組を進めるなど、休み方改革を推進する。地方の労働局等は、中小企業の相談の窓口として積極的に対応する。

（プレミアムフライデー）

・官民連携の下、「月末」「月曜」「金曜日」に有休取得やフレックス制度の活用等による早期退社といった働き方改革を促し、消費活性化のきっかけとする。

施策	年度	2017 年度	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度	2026 年度	2027 年度以降	指標
【国家公務員】 【地方公務員】 公務員等の長時間労働対策		より実効性ある長時間労働対策の検討・実施、超過勤務予定の事前把握、年次休暇の取得促進					より実効性ある長時間労働対策の実施状況や長時間労働の実態を踏まえ、必要に応じて更なる取組の検討、実施						
		先進事例の収集・提供や、課題解決に資する意見交換の場の設置等を通じ、各団体の時間外勤務削減等の取組を支援											
【教員】		学校現場の業務改善を加速するための実践研究の実施・フォローアップ、部活動の適正化に向けた取組の実施等					実施状況を踏まえて見直しを行い、必要に応じて更なる取組の検討、実施						
		教育再生実行会議において検討・推進											
地域の実情に即した取組		働き方改革アドバイザーの養成・派遣等、都道府県・市町村を対象としたモデル事業等の実施					事例検証等を踏まえ、順次見直しを図ったうえで、地域働き方改革会議の検討等を踏まえて必要な取組を推進						
		関係府省及び専門機関からなる地域働き方改革支援チームが地域働き方改革会議の活動を支援する											
プレミアムフライデーの実施		官民連携してプレミアムフライデーを実施											

48

項目3. 長時間労働の是正

⑤ 勤務間インターバル制度導入に向けた環境整備

【働く人の視点に立った課題】

勤務間インターバル制度を導入する企業の割合は少ない。また、勤務間インターバル制度を導入する企業でも、インターバル時間は様々である。

- ・勤務間インターバル制度を導入する企業の割合（2015年度） 2.2%
- ・勤務間インターバル制度を導入している企業におけるインターバル時間（2015年度）

8時間以下	38.5%
8時間超11時間以下	12.9%
11時間超	28.2%

【今後の対応の方向性】

労働者の生活時間を確保し、健康な生活を送ることができるよう、勤務間インターバル制度の導入についての環境整備を行う。

【具体的な施策】

（勤務間インターバル制度導入に向けた環境整備）

- ・労働時間等の設定の改善に関する特別措置法を改正し、事業者は、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旨の努力義務を課し、制度の普及促進に向けて、労使関係者を含む有識者検討会を立ち上げる。また、政府は、同制度を導入する中小企業への助成金の活用や好事例の周知を通じて、取り組みを推進する。

年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度	2027年度以降	指標
施策												
勤務間インターバル制度導入に向けた環境整備	実行計画に基づき労働基準法改正案を国会に提出	施行準備・法改正の施行・施行後5年を経過した後適当な時期において、見直しを行う										インターバル制度を導入する企業の割合：2.2%→拡大を図る。
	助成制度の創設	PDCAサイクルによる検証、見直し										インターバル制度導入についての環境整備を進める。
		好事例の周知										

49

項目3. 長時間労働の是正

⑥ 健康で働きやすい職場環境の整備

【働く人の視点に立った課題】

長時間労働者の割合が欧米各国に比べて多く、仕事と家庭の両立が困難。

- ・週労働時間49時間以上の労働者の割合：日21.3% 米16.6% 英12.5% 仏10.4% 独10.1%（2014年）

- ・週労働時間60時間以上の労働者の割合が、政府目標（5%以下（2020年））に対して、7.7%（30代男性14.7%）（2016年）

- ・監督対象となる月80時間超の事業場：約2万事業場（2016年度推計）

- ・メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合が、政府目標（80%（2017年））に対して、59.7%（2015年）

- ・2016年4～9月に10,059事業場に監督指導を実施。4,416事業場（43.9%）に違法な時間外労働（うち1か月あたり80時間を超えるもの：3,450事業場（34.3%））

- ・若者が転職しようとする理由「労働時間・休日・休暇の条件がよい会社にかわりたい」

2009年 37.1% → 2013年 40.6%

【今後の対応の方向性】

労働者が健康に働くための職場環境の整備に必要なことは、労働時間管理の厳格化だけではない。上司や同僚との良好な人間関係づくりを併せて推進する。産業医・産業保健機能の強化を図る。また、新たな規制に対応した監督指導体制を強化する。

【具体的な施策】

（長時間労働の是正等に関する政府の数値目標の見直し）

- ・職場のパワーハラスメント防止を強化するため、政府は労使関係者を交えた場で対策の検討を行う。併せて、過労死等防止対策推進法に基づく大綱においてメンタルヘルス対策等の新たな目標を掲げること検討するなど、政府目標を見直す。

（メンタルヘルス・パワーハラスメント防止対策の取組強化）

- ・精神障害で複数の労災認定があった場合に、企業本社に対してパワーハラスメント防止を含む個別指導を行う仕組みや、産業医に対し月100時間超の時間外・休日労働をする方の労働時間等の情報を事業者が提供する仕組みの新設など、メンタルヘルス・パワーハラスメント防止対策のための取組を強化するとともに、労働者に対する相談窓口の充実など、社会全体で過労死等ゼロを目指す取組を強化する。さらに、森林空間における保護活動やストレスチェックなどのメンタルヘルス対策を推進する。

（監督指導の徹底）

- ・「過重労働撲滅特別対策班」（かとおく）等による厳正な対応、違法な長時間労働等を複数の事業場で行うなどの企業に対する全社的な是正指導の実施、是正指導段階での企業名公表制度の強化など、法規制の執行を強化する。また、36協定未締結事業場に対する監督指導を徹底する。さらに、労働時間の適正な把握のために、使用者が購すべき措置を明らかにしたガイドラインに基づき、労働時間の適正な管理を徹底する。

（労働者の健康確保のための取組強化）

- ・産業医・産業保健機能の強化を図るための方策を検討し、必要な法令・制度の改正を行う。
- ・女性特有の健康問題や建設工事従事者の安全衛生を含めた労働者の健康と安全の確保を総合的に推進する。

年度	2017 年度	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度	2026 年度	2027 年度以降	指標
長時間労働の是正等 に関する政府の数値 目標の見直し	検討会等で議論			新たな対策の実施								過労死等防止封 鎖推進法に基 づく大綱にお いてメンタル ヘルス対策等 の新たな目標 を掲げること を検討するな ど、政府目標 を見直す。
	新たな数値目標 等の検討		新たな数値目標に向けた取組									
メンタルヘルス・パ ワーハラスメント防 止対策の取組強化	メンタルヘルス・パ ワーハラスメント防 止対策の取組強化		周知徹底の期間をと った上で新たな規 制の施行		新たな規制を踏ま えた対策等の実 施							
監督指導の徹底	企業本社への是正指 導等や労働時間の 適正把握の徹底		周知徹底の期間をと った上で新たな規 制の施行		新たな規制を踏ま えた監督指導等 の実施							
			労働者に対する相 談窓口の充実等									
労働者の健康確保 のための取組強化 （産業医等の機能 強化）	必要な 法令・制度改正		施行準備・周知期 間をとった上で 段階的に施行									

50

⑩ 治療と仕事の両立に向けたトライアングル型支援などの推進

【働く人の視点に立った課題】

労働人口の約3人に1人が何らかの疾病を抱えながら働いており、治療のために離職する人が存在している。

- ・罹患しながら働く人数 2,007万人（2013年度）
- ・治療のために離職した人の割合（がん）約34%（うち従業員30%、無職4%）（2013年）

治療と仕事の両立に向けては、主治医や会社と連携したコーディネーターによる支援が重要。

- ・病気を抱える労働者の就業率：92.5%（2013年度）
- ・がん罹患後に離職した主な理由：
 - ①仕事を続ける意思の喪失、②治療に支障をかけることへの懸念（2013年）

患者にとって身近な相談先が不足している。

- ・例えば、がん診療連携拠点病院で、就業支援の窓口やハローワークとの連携による相談支援体制が整備されているのは38%（399か所中150か所）のみ（2016年）

治療と仕事の両立に向けた柔軟な休暇制度・勤務制度の整備が進んでいない。

- ・柔軟な休暇制度のある企業割合：22.4%（常用雇用者30人以上民間企業）（2012年）
- ・柔軟な勤務制度のある企業割合：11.5%（常用雇用者50人以上民間企業）（2012年）

【今後の対応の方向性】

がん等の病気を抱える患者や不妊治療を行う夫婦が活躍できる環境を整備する。治療状況に合わせた働き方ができるよう、患者に寄り添いながら継続的に相談支援を行い、患者・主治医・会社間を調整する両立支援コーディネーターを配置し、主治医、会社とのトライアングル型サポート体制を構築する。あわせて会社、労働者向けの普及・啓発を行い、企業文化の抜本改革を促す。

【具体的な施策】

（トライアングル型サポート体制の構築）

治療と仕事の両立に向けたトライアングル型サポート体制を構築するため、以下の取組を進める。

- ① 主治医と会社の連携の中核となり、患者に寄り添いながら、個々の患者ごとの治療・仕事の両立に向けた治療と仕事両立プランの作成支援などを行う両立支援コーディネーターを育成・配置する。
- ② 治療と仕事両立プランの記載内容・作成方法等の具体化を進め、主治医、会社、産業医が効果的に連携するためのマニュアルの作成・普及を行う。
- ③ がん・難病・脳卒中・肝疾患等について、疾患ごとの治療方法や症状（倦怠感、慢性疼痛やしびれなどを含む）の特長や、両立支援に当たっての留意事項等を示した、会社向けの疾患別サポートマニュアル等の作成・普及を行う。

（不妊治療と仕事の両立に関する相談支援の充実）

不妊治療に関する患者からの相談支援を担う不妊専門相談センターの機能について、両立支援にまで拡充する。

（企業文化の抜本改革）

- ・企業トップ自らがリーダーシップを発揮し、働く人の心身の健康の保持増進を経営課題として明確に位置づけ、病気の治療と仕事の両立支援を含め積極的に取り組むことを強力に推進する。
- ・2016年2月策定の事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドラインの普及推進など、両立支援の導入・拡充に向けて一般国民を含めた周知・啓発を進める。
- ・柔軟な休暇制度・勤務制度の導入を支援する助成金による支援を行う。
- ・治療と仕事の両立等の観点から、傷病手当金の支給要件等について検討し、必要な措置を講ずる。

（労働者の健康確保のための産業医・産業保健機能の強化）

- ・治療と仕事の両立支援に係る産業医・産業保健活動の強化を図る。
- ・過労死等のリスクが高い状況にある労働者を見逃さないための産業医による面接指導の確実な実施等、企業における労働者の健康管理を強化する。
- ・産業医の独立性や中立性を高めるなど産業医の在り方を見直す。

施策	年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度	2027年度以降	指標
トライアングル型サポート体制の構築	両立支援コーディネーターの養成・配置（労災病院、産業保健総合支援センター）												治療と仕事の両立が普遍にできる社会を目指す。
	両立プランの具体化 主治医、産業医等の研修、企業連携マニュアルの作成・普及 個別の疾患別サポートマニュアル策定（疾患ごとに基本策定） がん拠点病院、ハローワーク等の相談窓口等を連携強化・充実 がん患者の容体面への対応など産業生活の質の向上の促進	がん等の モデル実施											
不妊治療と仕事の両立に関する相談支援の充実	若年性認知症支援コーディネーターの配置												両立支援コーディネーターを2020年度までに2,000人養成する。
企業文化の抜本改革	ガイドラインの普及推進、健康経営の導入促進												
普及・啓発	地域両立支援推進チーム設置												企業の意識・普及の状況を踏まえて両立支援の更なる充実策を検討
助成金等による支援	企業等への相談対応、個別訪問指導、助成金による制度導入支援												
傷病手当金	傷病手当金の支給要件等について検討・措置												施行準備・周知期間をとった上で段階的に施行
産業医等の機能強化	必要な法令・制度改正												