



働き方改革について

平成30年5月25日



「働き方改革」の必要性について

「働き方改革実行計画」

(29.3.28 働き方改革実現会議決定 構成員:総理、関係大臣、有識者)

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。…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。【抜粋】

「大阪働き方改革にかかる今後の基本方針」

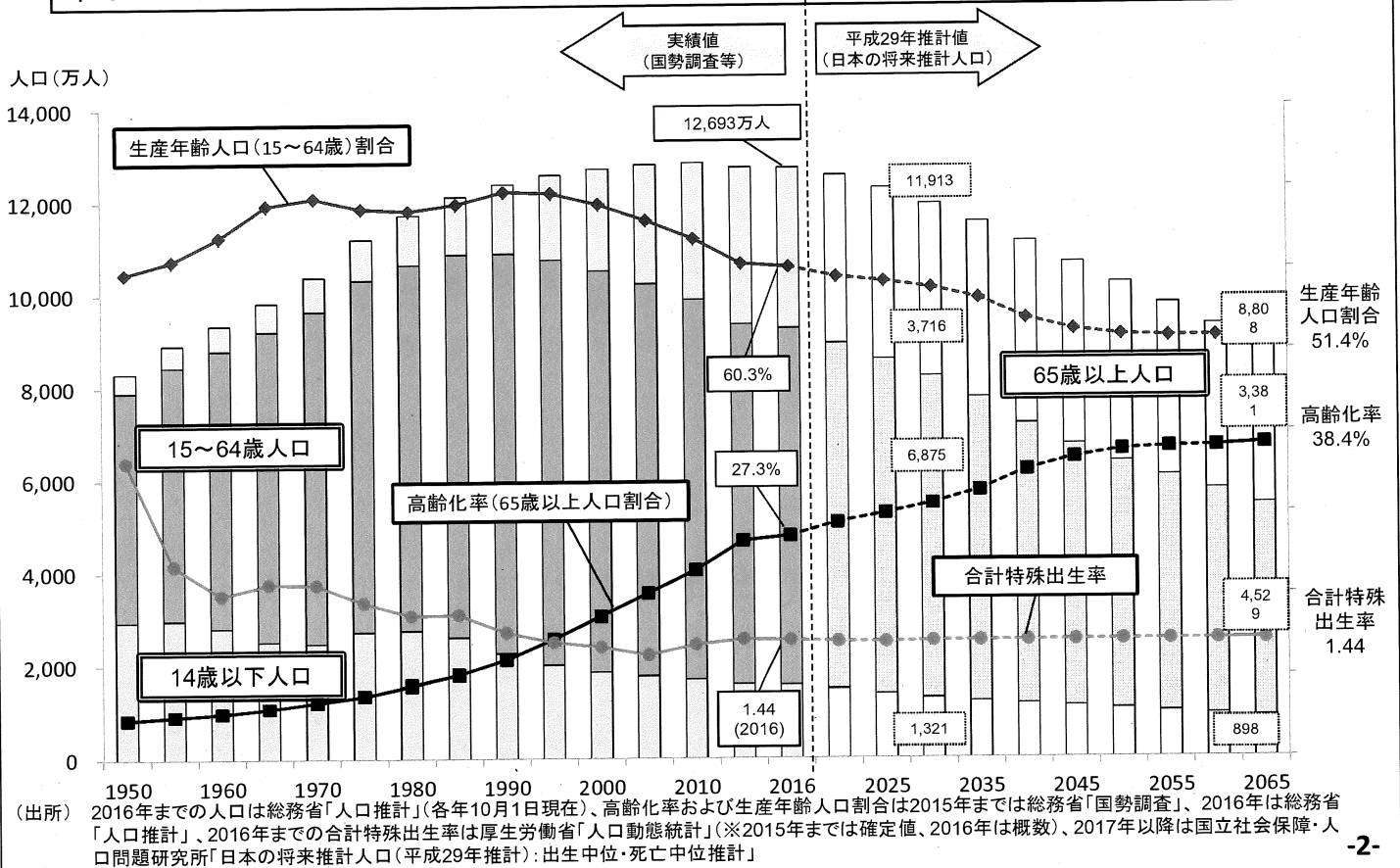
(28.10.31 大阪働き方改革推進会議決定

構成員:労使団体、金融機関、行政機関等)

大阪は中小企業の割合が多い地域(注)である。中小企業は、大企業と比較して賃金水準も低く、月間総労働時間数も多いなど労働条件が低い状況にあることから、中小企業において働き方改革を進めることにより、生産性と労働者世帯の購買力が向上すれば、大阪は、全国の中でも、働き方改革による、人材確保の好循環、経済社会の好循環の恩恵を強く受ける地域である。大阪における経済社会・雇用労働情勢における最大の課題は、後述するように、女性の就業率が全国と比較して低いことと、20歳・30歳層の若者が東京圏に流出している点にある。また、非正規雇用労働問題、長時間労働など全国共通の課題が大阪においても重要課題となっている【抜粋】

日本の人口の推移

○ 日本の人口は近年減少局面を迎えている。2065年には総人口が9,000万人を割り込み、高齢化率は38%台の水準になると推計されている。



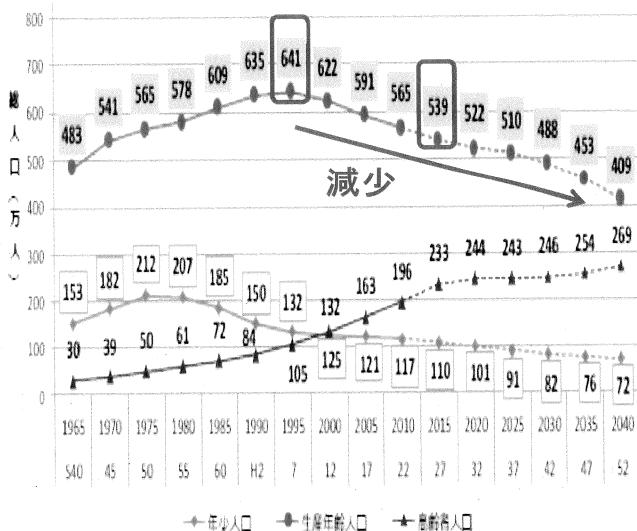
-2-

大阪府の労働力状況について

構造的な労働力不足

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102万人減少し、人口は右肩下がりと予測⇒労働力不足

生産年齢人口の推移(予測)【大阪】

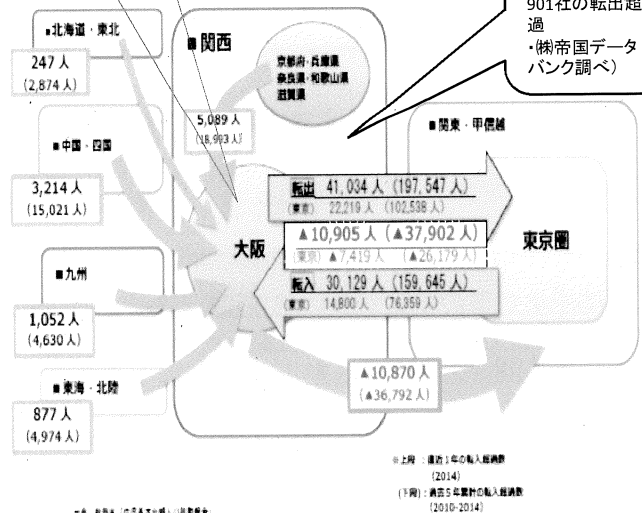


(資料出所:大阪府人口ビジョン)

東京圏への人口流出が顕著
H26年には、大阪府から41,034人が東京圏へ転出した一方、東京圏からの転入は30,129人と約11,000人の転出超過

特に30~39歳の他府県への転出が目立っています

企業も転出超過
(H17年~H26年の10年間で901社の転出超過・(樹国データバンク調べ))



(資料出所:大阪府人口ビジョン)

-3-

大阪府の労働時間等の現状

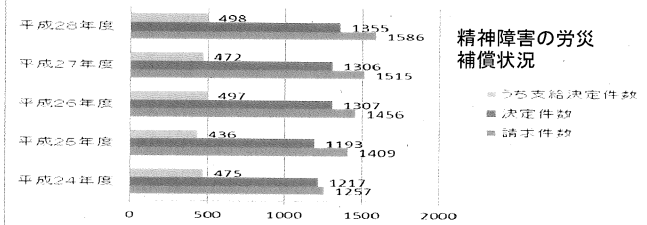
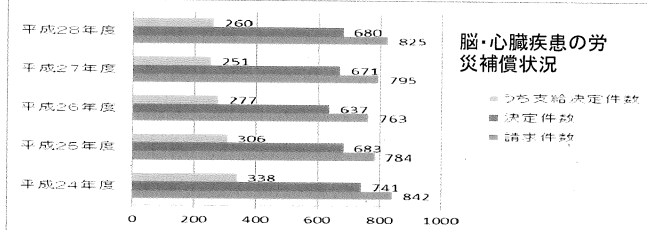
大阪府の年間総実労働時間は全国平均を下回っていますが・・・

年間総実労働時間の推移(労働者数30名以上)

	平成26年度	平成27年度	平成28年度
全国	1,788h	1,784h	1,783h
大阪	1,765h	1,759h	1,760h

(毎月勤労統計調査)

● 脳・心臓疾患(過労・過労死)、精神障害に係る労災請求等は高止まりしています。

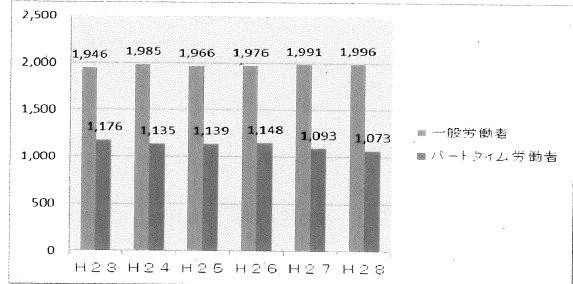


● 非正規の職員・従業員の割合が高い
(総務省「就業構造基本調査」【平成24年】)

全国 : 38.2%

東京都:35.7% 大阪府:41.3% 沖縄県:44.5%

● 大阪府の一般労働者の年間総実労働時間はパートタイム労働者を除くと減少していません



(毎月勤労統計調査)

● 年次有給休暇の取得率は5割前後で推移しています

	平成10年	平成25年	平成26年	平成27年	平成28年
大阪	53.4%	51.6%	47.1%	49.9%	48.1%

-4-

産業別年間総実労働時間等 ―H28年・H27年全国・大阪―

産 業		総実労働時間			所定内労働時間			所定外労働時間		
		平成28年	平成27年	前年比	平成28年	平成27年	前年比	平成28年	平成27年	前年比
調査産業計	全国	1,724	1,734	-10	1,595	1,602	-7	129	132	-3
	大阪	1,702	1,705	-3	1,574	1,579	-5	128	126	2
建設業	全国	2,056	2,058	-2	1,894	1,892	2	162	166	-4
	大阪	2,082	2,083	-1	1,876	1,870	6	206	213	-7
製造業	全国	1,954	1,958	-4	1,765	1,766	-1	189	192	-3
	大阪	1,930	1,939	-9	1,765	1,780	-15	165	159	6
電気・ガス・水道・熱供給業	全国	1,884	1,871	13	1,692	1,684	8	192	187	5
	大阪	1,835	1,838	-3	1,650	1,660	-10	185	178	7
情報通信業	全国	1,933	1,955	-22	1,735	1,742	-7	198	213	-15
	大阪	1,939	1,909	30	1,745	1,727	18	194	182	12
運輸業	全国	2,054	2,063	-9	1,778	1,777	1	276	286	-10
	大阪	2,072	2,096	-24	1,798	1,806	-8	274	290	-16
卸売・小売業	全国	1,636	1,640	-4	1,546	1,553	-7	90	87	3
	大阪	1,633	1,655	-22	1,555	1,576	-21	78	79	-1
金融・保険業	全国	1,776	1,772	4	1,638	1,631	7	138	141	-3
	大阪	1,756	1,745	11	1,602	1,590	12	154	155	-1
不動産業	全国	1,829	1,840	-11	1,682	1,692	-10	147	148	-1
	大阪	1,784	1,734	50	1,658	1,615	43	126	119	7
サービス業	全国	1,738	1,735	3	1,600	1,598	2	138	137	1
	大阪	1,669	1,670	-1	1,530	1,537	-7	139	133	6
医療・福祉	全国	1,622	1,625	-3	1,561	1,564	-3	61	61	0
	大阪	1,528	1,520	8	1,468	1,458	10	60	62	-2

資料出所:「毎月勤労統計調査」

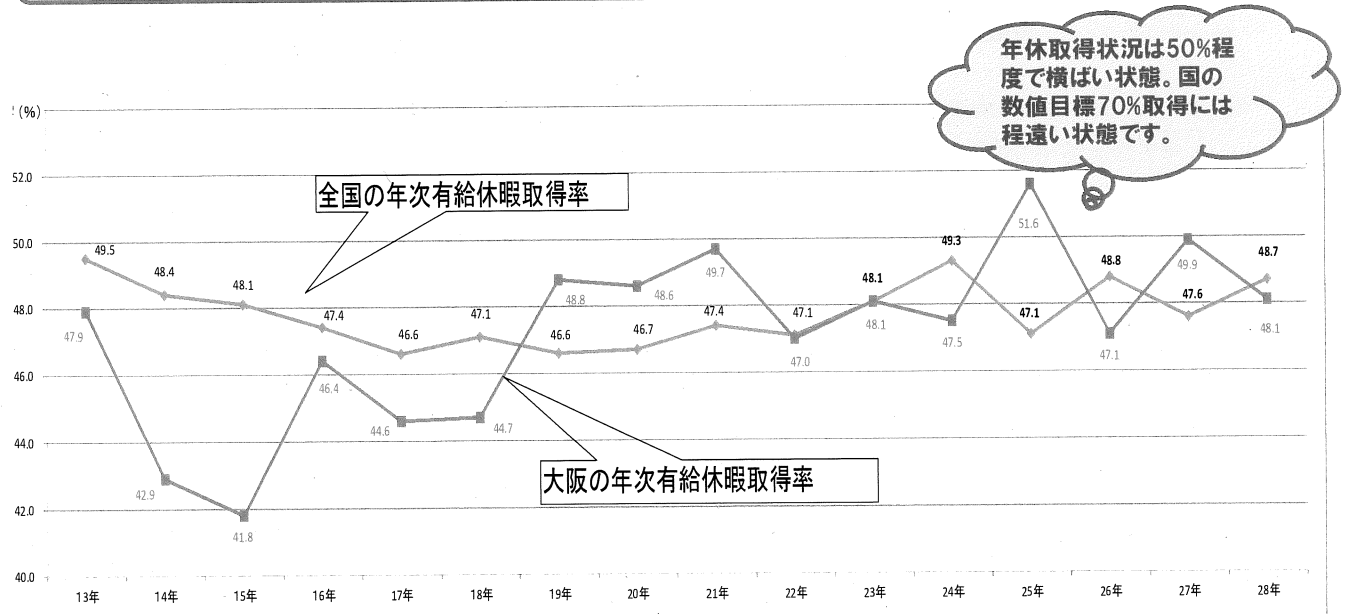
(注)1 事業所規模5人以上。

2 数値は年平均月間値を12倍し、小数点以下第1位を四捨五入したもの。

所定外労働時間は、総実労働時間－所定内労働時間とした。

-5-

年次有給休暇の取得率・付与日数・取得日数 ―H13年～H28年 全国・大阪―



		13年	14年	15年	16年	17年	18年	19年	20年	21年	22年	23年	24年	25年	26年	27年	28年
全国	年次有給休暇の取得率(%)	49.5	48.4	48.1	47.4	46.6	47.1	46.6	46.7	47.4	47.1	48.1	49.3	51.6	47.1	48.8	48.7
	付与日数(日)	18.0	18.1	18.2	18.0	18.0	17.9	17.7	17.6	18	17.9	17.9	18.3	18.3	18.5	18.4	18.1
	取得日数(日)	8.9	8.8	8.8	8.5	8.4	8.4	8.3	8.2	8.5	8.5	8.6	9.0	8.6	9.0	8.8	8.8
大阪	年次有給休暇の取得率(%)	47.9	42.9	41.8	46.4	44.6	44.7	48.8	48.6	49.7	47.0	48.1	47.5	51.6	47.1	49.9	48.1
	付与日数(日)	16.7	17.0	17.1	17.7	16.7	16.7	18.9	17.5	17.5	17.6	17.0	17.0	17.2	18.2	17.8	16.1
	取得日数(日)	7.6	7.3	7.0	8.0	7.5	7.5	8.8	8.5	8.7	8.3	8.2	8.0	8.9	8.6	8.9	7.8

資料出所：「就労条件総合調査」厚生労働省 ※年表示は調査年(前年度実績)
「大阪府労働関係調査報告結果」

-6-

- ・大卒から3年以内の離職率は3割以上、大阪は全国よりも高い
- ・労働時間が長くなるほどメンタルヘルス不調が増加

若者の「使い捨て」が疑われる企業等の問題

- 近年「若者の『使い捨て』が疑われる企業」(いわゆる「ブラック企業」)等の存在が問題となっている。



- 我が国では一度離職すると以後なかなか正社員になれないといわれており、若者が不安定雇用に陥りかねないことが懸念される。

参考データ：新規学卒者(大卒)の3年以内の離職率

	3年以内の離職率	
	全国	大阪
平成21年3月卒業	28.8%	31.1%
平成22年3月卒業	31.0%	34.0%
平成23年3月卒業	32.4%	33.9%
平成24年3月卒業	32.3%	33.7%
平成25年3月卒業	31.9%	32.9%

資料出所：厚生労働省

メンタルヘルス不調による人材の損失

メンタルヘルス不調は人材の損失につながっている

- メンタルヘルス不調経験者が休職、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回日本人の就業実態に関する総合調査(JILPT)

メンタルヘルス不調の発生は労働時間と関係がある

- 週実労働時間別メンタル不調経験率

全 体	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%

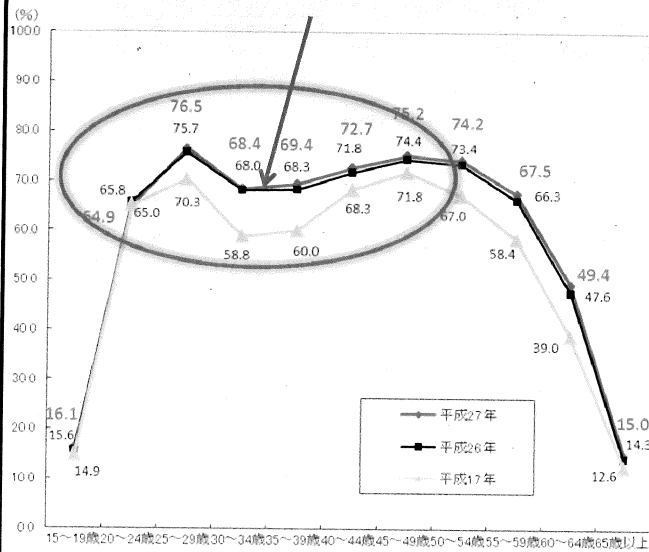
資料出所：第2回日本人の就業実態に関する総合調査(JILPT)

-7-

女性の年齢階級別就業率(過去の推移／諸外国との比較)

- 10年前と比較すると、いわゆる「M字」カーブの底を中心に、女性の就業率は大きく上昇
- しかしながら、先進諸国に比べるとM字カーブの傾向が顕著である。

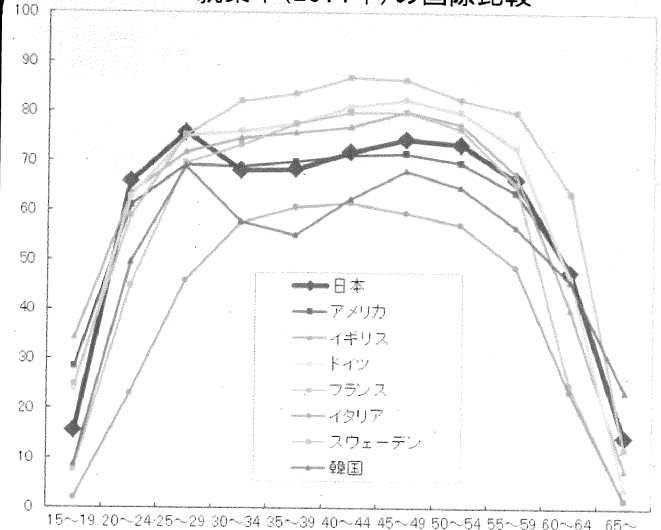
10年前に比べてM字カーブの谷は浅くなったが...



女性の年齢階級別就業率

資料出所：総務省「労働力調査」

就業率(2014年)の国際比較



資料出所：日本 総務省「労働力調査」(平成26年)

その他 OECD Database「LFS by sex and age」

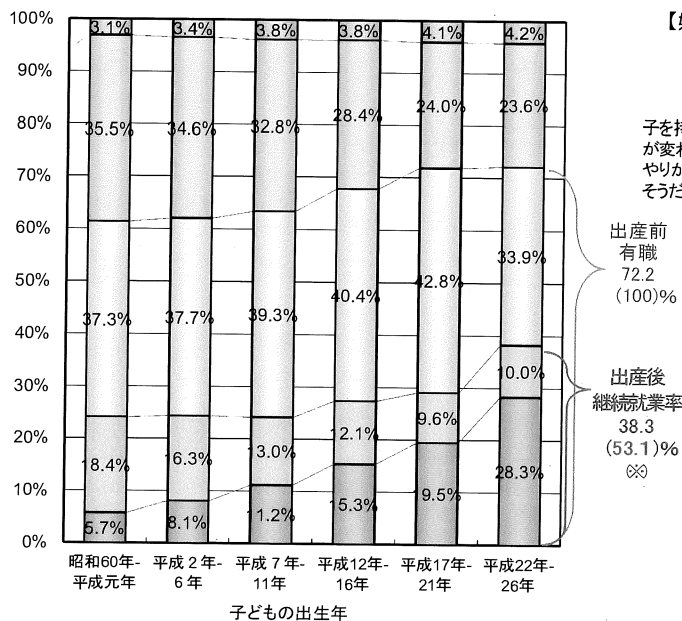
注) アメリカ、イギリス、スウェーデンの「15～19」は「16～19」のデータ
スウェーデンの「65～」は「65～74」のデータである。

-8-

妊娠・出産前後の退職割合と退職理由

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

【第1子出生年別にみた、第1子出産前後の妻の就業変化】



□就業継続(育休利用) □就業継続(育休なし) □出産退職
□妊娠前から無職 □その他・不詳

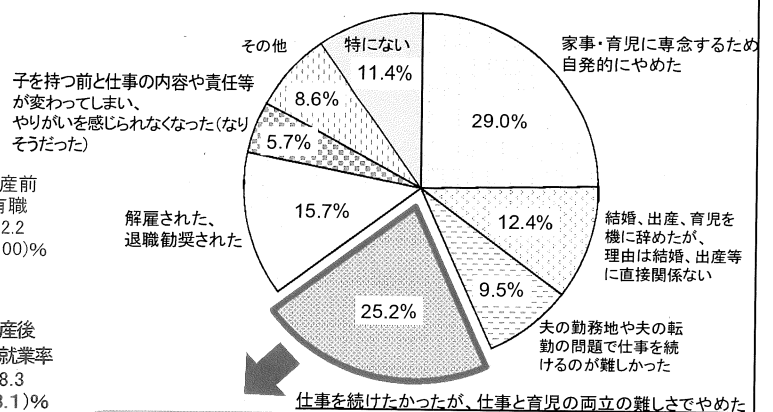
(※)()内は出産前有職者を100として、出産後の継続就業者の割合を算出

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)」(2015年)

- 妊娠・出産を機に退職した理由を見ると、「自発的に辞めた」が29%、「両立が難しかったので辞めた」が約25%

【妊娠・出産前後に退職した理由】

【妊娠・出産前後に退職した理由】



両立が難しかった具体的理由

- ①勤務時間があいそうもなかった (56.6%)
- ②自分の体力がもたなさそうだった (39.6%)
- ③職場に両立を支援する雰囲気なかった (34.0%)
- ④子どもの病気等で度々休まざるを得なかった (26.4%)
- ⑤会社に産休や育休の制度がなかった (22.6%)
- ⑥つわりや産後の不調など妊娠・出産にともなう体調不良のため (20.8%)
- ⑦保育園に子どもを預けられそうもなかった(預けられなかった) (17.0%)

注)就業形態は正社員(末子妊娠時)

(資料出所)三菱UFJリサーチ&コンサルティング

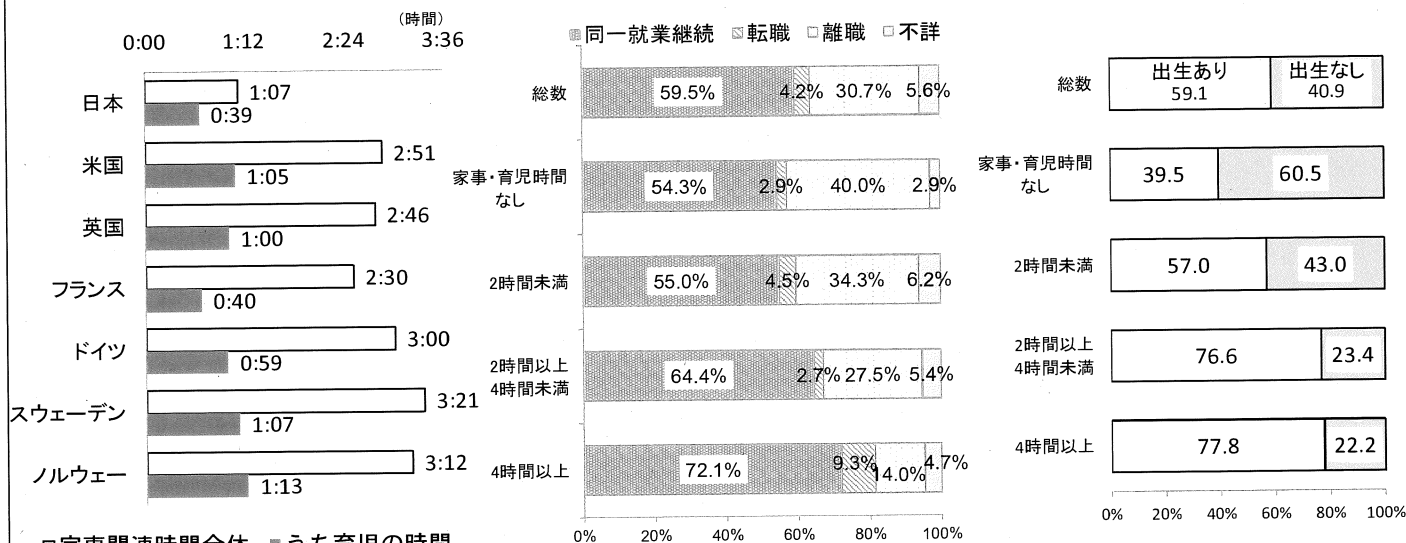
「平成27年度仕事と家庭の両立支援に関する実態把握のための調査研究事業報告書」-9-

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)】

【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】

【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】



○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。

(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12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。

(資料出所: 厚生労働省「第13回21世紀成年者縦断調査」(2014)

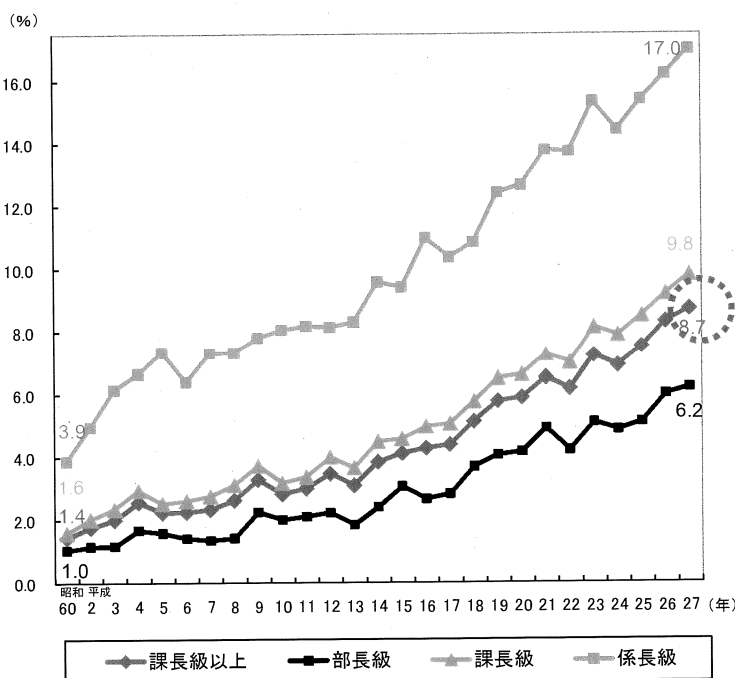
注:
1) 集計対象は、①または②に該当し、かつ③に該当する同居夫婦である。ただし、妻の「出生前データ」が得られていない夫婦は除く。
①第1回調査から第13回調査まで双方から回答を得られている夫婦
②第1回調査時に独身で第12回調査までの間に結婚し、結婚後第13回調査まで双方から回答を得られている夫婦
③出生前調査時に子ども1人以上ありの夫婦
2) 家事・育児時間は、「出生あり」は出生前調査時の、「出生なし」は第12回調査時の状況である。
3) 12年間で2人以上出生ありの場合は、末子について計上している。
4) 総数には、家事・育児時間不詳を含む。

-10-

管理職に占める女性割合

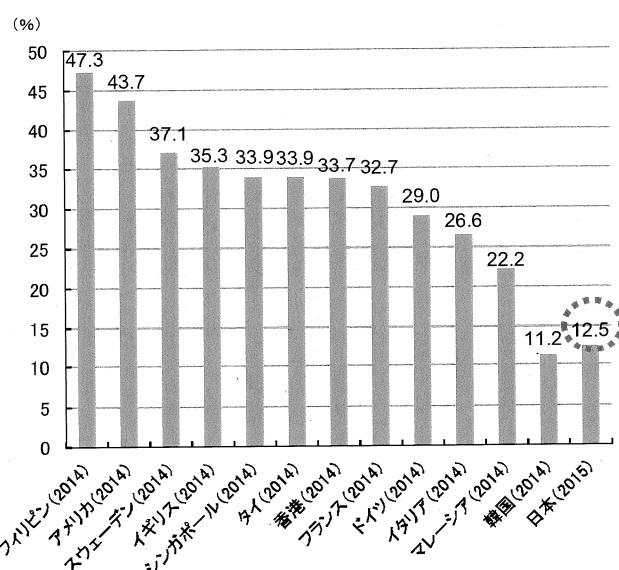
○ 管理職に占める女性の割合は長期的には上昇傾向にあるが、国際的に見ると依然その水準は低い。

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、厚労省雇用局作成

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。

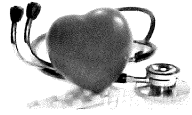
-11-

働き方改革の利点



労働者

- ・心身の健康確保
- ・ワークライフバランスの向上



企業

- ・社員の健康確保
- ・優秀な人材の確保・定着促進
- ・企業のイメージ向上

社会

- ・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



-12-

中小企業・小規模事業者 対策について



厚生労働省 大阪労働局

Ministry of Health, Labour and Welfare

-13-

相談支援体制 労働時間相談・支援コーナー

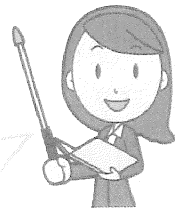
全国の労働基準監督署において、専門の「労働時間相談・支援班」が、労働時間に関する法制度の周知、長時間労働の削減のための助言・支援を行うほか、時間外・休日労働協定の適正化に係る窓口指導を実施。また、事業場にお伺いする個別訪問による相談にも対応。

具体的な相談事例



- ・会社の労働時間制度はこのままでいいのかな？
- ・残業時間を減らしたいと思うけど、どうすればいいんだろう？
- ・有給休暇をうまく使いたいのはやまやまなんだけど・・・

- ・時間外・休日労働協定（36協定）を含む労働時間制度全般
- ・変形労働時間制などの労働時間に関する制度の導入
- ・長時間労働の削減に向けた取組み
- ・時間外労働の上限設定などに取り組む際に利用可能な助成金



経営支援体制 時間外労働等改善助成金（職場意識改善助成金より改称）

中小企業・小規模事業者が時間外労働の上限規制等に円滑に対応するため、生産性を高めながら労働時間の短縮等に取り組む事業主に対して助成するものであり、中小企業における労働時間の設定の改善の促進を目的とするもの。

時間外労働上限設定コース

時間外労働の上限規制に対応するため、限度基準を超える時間数で36協定（特別条項）を締結している事業場が、一定の時間以下に上限設定を引き下げることが支援。

職場意識改善コース

年次有給休暇の取得促進や所定外労働の削減への取組み、所定労働時間を短縮して週40時間以下とする取組みを支援。

勤務間インターバル導入コース

休息時間が9時間以上となる「勤務間インターバル（※）」を新規導入、対象労働者の範囲の拡大、休息時間を延長する取組みを支援。

※ 勤務終了後、次の勤務までに一定時間以上の休息時間を設けるもの

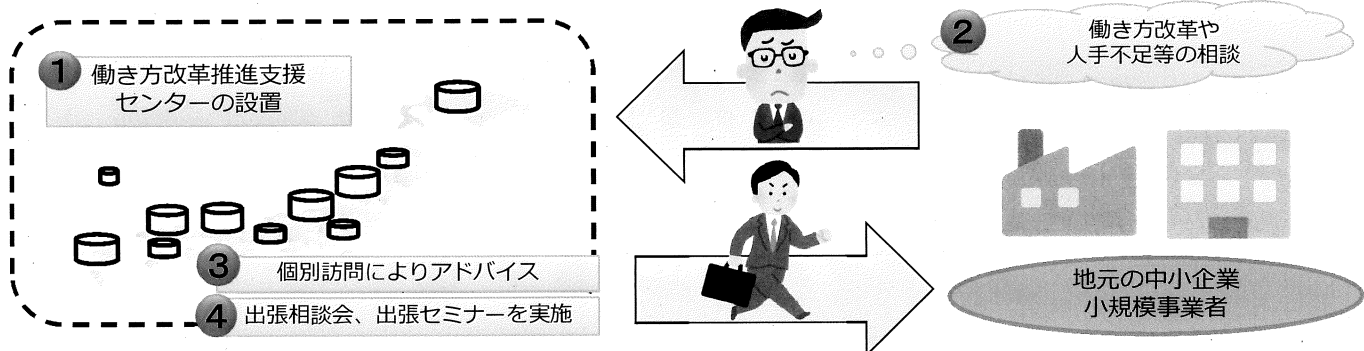
問い合わせは、各都道府県労働局及び最寄りの労働基準監督署まで

-14-

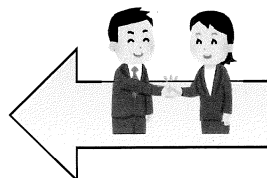
相談支援体制 働き方改革推進支援センターについて

概要

厚生労働省では民間事業者への委託により、47都道府県に「働き方改革推進支援センター」を設置し、労務管理の専門家を常駐させ、電話・メール相談等に応じるほか、個別に事業所を訪問した上で、課題解決のための改善提案を行う。また、出張相談会やセミナーを実施する。



労働者の待遇改善
労働時間の見直し
生産性の向上
人材の確保・育成を支援



大阪働き方改革推進支援・賃金相談センター

〒530-0013
大阪市北区茶屋町1-27 ABC-MARTビル5F
TEL：0120-79-1149
E-mail：osaka-hatarakikata@lec-jp.com
堺出張所

相談無料

〒590-0078
堺市堺区南瓦町1-19 グラン・ビルド堺東505
TEL：0120-601-144
E-mail：osaka-hatarakikata04@lec-jp.com

生産性向上のための支援

ものづくり・サービス補助金

【H29補正：1,000億円、1万件】

革新的なサービス開発・生産プロセスの改善に必要な設備投資を支援

IT導入補助金

【H29補正：500億円、13万件】

生産性向上に資するITツール導入のための経費を支援。

小規模事業者持続化補助金

【H29補正：100億円、1万件】

商工会・商工会議所と作成した経営計画に基づいて行う販路開拓等の経費を支援。

中小企業等に対する補助金

【H29補正：6.0億円、1.2千件】
【H30当初：8.6億円、1.4千件】

事業場内で最も低い賃金を30円以上引き上げ、生産性向上に資する設備投資等を行う中小企業等に対し、その設備投資等に要した費用の一部を助成。

新たな固定資産税減免措置

【H30税制改正案】

生産性向上特別措置法案に基づき、高い労働生産性の向上を目指す企業が導入する設備について、自治体の判断により固定資産税を減免（ゼロ～1/2）。

所得拡大促進税制

【H30税制改正案】

1.5%以上の賃上げを行った中小企業に前年度からの給与増加額の15%を法人税から税額控除。さらに、2.5%以上の賃上げに加えて人的投資や生産性向上に取り組む企業には税額控除率を25%に上乗せ。

-16-

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案の概要

労働者がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する働き方改革を総合的に推進するため、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等のための措置を講ずる。

I 働き方改革の総合的かつ継続的な推進

働き方改革に係る基本的考え方を明らかにするとともに、国は、改革を総合的かつ継続的に推進するための「基本方針」（閣議決定）を定めることとする。（雇用対策法）

II 長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現等

1 労働時間に関する制度の見直し（労働基準法、労働安全衛生法）

- ・時間外労働の上限について、月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満（休日労働含む）、複数月平均80時間（休日労働含む）を限度に設定。
- （※）自動車運転業務、建設事業、医師等について、猶予期間を設けた上で規制を適用等の例外あり。研究開発業務について、医師の面接指導を設けた上で、適用除外。
- ・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、中小企業への猶予措置を廃止する。また、使用者は、10日以上有給休暇が付与される労働者に対し、5日について、毎年、時季を指定して与えなければならないこととする。
- ・高度プロフェッショナル制度の創設等を行う。（高度プロフェッショナル制度における健康確保措置を強化）
- ・労働者の健康確保措置の実効性を確保する観点から、労働時間の状況を省令で定める方法により把握しなければならないこととする。（労働安全衛生法の改正）

2 勤務間インターバル制度の普及促進等（労働時間等設定改善法）

- ・事業主は、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こととする。

3 産業医・産業保健機能の強化（労働安全衛生法等）

- ・事業者から、産業医に対しその業務を適切に行うために必要な情報を提供することとするなど、産業医・産業保健機能の強化を図る。

III 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保

1 不合理な待遇差を解消するための規定の整備（パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法）

短時間・有期雇用労働者に関する正規雇用労働者との不合理な待遇の禁止に関し、個々の待遇ごとに、当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されるべき旨を明確化。併せて有期雇用労働者の均等待遇規定を整備。派遣労働者について、①派遣先の労働者との均等・均衡待遇、②一定の要件※を満たす労使協定による待遇のいずれかを確保することを義務化。また、これらの事項に関するガイドラインの根拠規定を整備。（※）同種業務の一般の労働者の平均的な賃金と同等以上の賃金であること等

2 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化（パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法）

短時間労働者・有期雇用労働者・派遣労働者について、正規雇用労働者との待遇差の内容・理由等に関する説明を義務化。

3 行政による履行確保措置及び裁判外紛争解決手続（行政ADR）の整備

1の義務や2の説明義務について、行政による履行確保措置及び行政ADRを整備。

施行期日 I：公布日

II：平成31年4月1日（中小企業における時間外労働の上限規制に係る改正規定の適用は平成32年4月1日、1の中小企業における割増賃金率の見直しは平成35年4月1日）

III：平成32年4月1日（中小企業におけるパートタイム労働法・労働契約法の改正規定の適用は平成33年4月1日）

-17-

I 働き方改革の総合的かつ継続的な推進(雇用対策法の改正)

働き方改革に係る基本的考え方を明らかにするとともに、国は、改革を総合的かつ継続的に推進するための「基本方針」(閣議決定)を定めることとする。

1 題名と目的規定等の改正

- 労働施策を総合的に講ずることにより、労働者の多様な事情に応じた雇用の安定及び職業生活の充実、労働生産性の向上を促進して、労働者がその能力を有効に発揮することができるようにし、その職業の安定等を図ることを法の目的として明記する。
- 法律の題名を「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」とする。
- 労働者は、職務及び職務に必要な能力等の内容が明らかにされ、これらに即した公正な評価及び処遇その他の措置が効果的に実施されることにより、職業の安定が図られるように配慮されるものとするを加える。

2 国の講ずべき施策

- 労働者の多様な事情に応じた「職業生活の充実」に対応し、働き方改革を総合的に推進するために必要な施策として、現行の雇用関係の施策に加え、次のような施策を新たに規定する。
 - ▶ 労働時間の短縮その他の労働条件の改善
 - ▶ 雇用形態又は就業形態の異なる労働者の間の均衡のとれた待遇の確保
 - ▶ 多様な就業形態の普及
 - ▶ 仕事と生活(育児、介護、治療)の両立

3 事業主の責務

- 事業主の役割の重要性に鑑み、その責務に、「職業生活の充実」に対応したものを加える。
 - ▶ 労働者の労働時間の短縮その他の労働条件の改善など、労働者が生活との調和を保ちつつ意欲と能力に応じて就業できる環境の整備に努めなければならない。

4 基本方針の策定

- 国は、労働者がその有する能力を有効に発揮することができるようにするために必要な労働施策の総合的な推進に関する基本方針(閣議決定)を定める。
- 基本方針に盛り込む他省庁と連携すべき取組について、厚生労働大臣から関係大臣等に必要な要請を行うことができる。
- 厚生労働大臣は、基本方針の案を作成するに当たっては、あらかじめ、都道府県知事の意見を求めるとともに、労働政策審議会の意見を聴かななければならない。
- 国は、労働施策をめぐる経済社会情勢の変化を勘案し、必要があると認めるときは、基本方針を変更しなければならない。

-18-

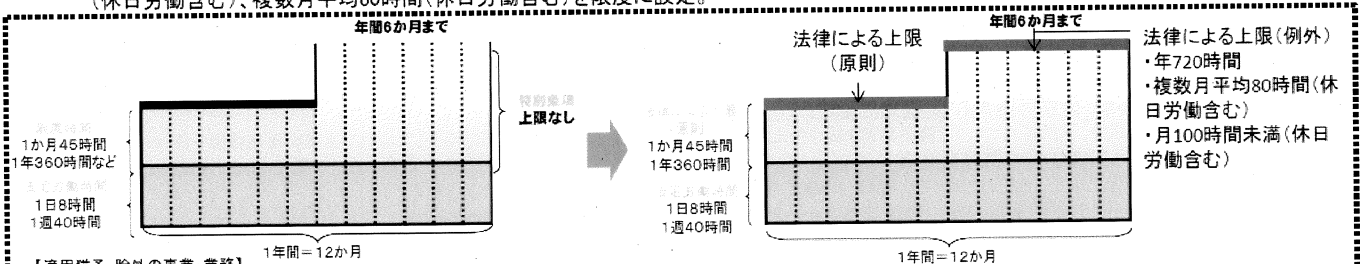
II 長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現等

1 労働時間に関する制度の見直し(労働基準法、労働安全衛生法)

(1) 長時間労働の是正

① 時間外労働の上限規制の導入

・時間外労働の上限について、月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満(休日労働含む)、複数月平均80時間(休日労働含む)を限度に設定。



【適用予予・除外の事業・業務】

自動車運転の業務	改正法施行5年後に、時間外労働の上限規制を適用。上限時間は、年960時間とし、将来的な一般則の適用について引き続き検討する旨を附則に規定。
建設事業	改正法施行5年後に、一般則を適用。(ただし、災害時における復旧・復興の事業については、1か月100時間未満・複数月平均80時間以内の要件は適用しない。この点についても、将来的な一般則の適用について引き続き検討する旨を附則に規定。)
医師	改正法施行5年後に、時間外労働の上限規制を適用。 具体的な上限時間等は省令で定めるとし、医療界の参加による検討の場において、規制の具体的なあり方、労働時間の短縮策等について検討し、結論を得る。
鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業	改正法施行5年間は、1か月100時間未満・複数月80時間以内の要件は適用しない。(改正法施行5年後に、一般則を適用)
新技術・新商品等の研究開発業務	医師の面接指導(※)、代替休の付与等の健康確保措置を設け、時間外労働の上限規制は適用しない。 ※時間外労働が一定時間を超える場合には、事業主は、その者に必ず医師による面接指導を受けさせなければならないこととする。(労働安全衛生法の改正)

※行政官庁は、当分の間、中小事業主に対し新労基法第36条第9項の助言及び指導を行うに当たっては、中小企業における労働時間の動向、人材の確保の状況、取引の実態等を踏まえて行うよう配慮するものとする。(経過措置)

<参照条文:改正後の労働基準法第36条>

- 厚生労働大臣は、労働時間の延長及び休日の労働を適正なものとするため、第一項の協定で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項、当該労働時間の延長に係る割増賃金の率その他の必要な事項について、労働者の健康、福祉、時間外労働の動向その他の事情を考慮して指針を定めることができる。
- 行政官庁は、第七項の指針に関し、第一項の協定をする使用者及び労働組合又は労働者の過半数を代表する者に対し、必要な助言及び指導を行うことができる。

② 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 平成27年法案と同一内容

・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、中小企業への猶予措置を廃止する。(平成35年4月1日施行)

③ 一定日数の年次有給休暇の確保の取組 平成27年法案と同一内容

・使用者は、10日以上有給休暇が付与される労働者に対し、5日について、毎年、時季を指定して与えなければならないこととする(労働者の時季指定や計画的付与により取得された年次有給休暇の日数分については指定の必要はない)。

-19-

④ 労働時間の状況の把握の実効性確保

- ・労働時間の状況を省令で定める方法(※)により把握しなければならないこととする。(労働安全衛生法の改正)
※省令で使用者の現認や客観的な方法による把握を原則とすることを定める

(2) 多様で柔軟な働き方の実現

① フレックスタイム制の見直し

平成27年法案と同一内容

- ・フレックスタイム制の「清算期間」の上限を1か月から3か月に延長する。

② 特定高度専門業務・成果型労働制(高度プロフェッショナル制度)の創設

- ・職務の範囲が明確で一定の年収(少なくとも1,000万円以上)を有する労働者が、高度の専門的知識を必要とする等の業務に従事する場合に、年間104日の休日を確実に取得させること等の健康確保措置を講じること、本人の同意や委員会の決議等を要件として、労働時間、休日、深夜の割増賃金等の規定を適用除外とする。

平成27年法案
からの修正点

- ・健康確保措置として、年間104日の休日確保措置を義務化。加えて、①インターバル措置、②1月又は3月の在社時間等の上限措置、③2週間連続の休日確保措置、④臨時の健康診断のいずれかの措置の実施を義務化(選択的措置)。

- ・また、制度の対象者について、在社時間等が一定時間を超える場合には、事業主は、その者に必ず医師による面接指導を受けさせなければならないこととする。(※労働安全衛生法の改正)

2 勤務間インターバル制度の普及促進等(労働時間等設定改善法)

○ 勤務間インターバル制度の普及促進

事業主は、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こととする。

○ 企業単位での労働時間等の設定改善に係る労使の取組促進

平成27年法案と同一内容

企業単位での労働時間等の設定改善に係る労使の取組を促進するため、企業全体を通じて一の労働時間等設定改善企業委員会の決議をもって、年次有給休暇の計画的付与等に係る労使協定に代えることができることとする。

3 産業医・産業保健機能の強化(労働安全衛生法等)

- 事業者は、衛生委員会に対し、産業医が行った労働者の健康管理等に関する勧告の内容等を報告しなければならないこととする。(産業医の選任義務のある労働者数50人以上の事業場) 等
- 事業者は、産業医に対し産業保健業務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する。(産業医の選任義務のある労働者数50人以上の事業場) 等

-20-

Ⅲ 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保 (パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法の改正)

「働き方改革実行計画」に基づき、以下に示す法改正を行うことにより、企業内における正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の実効ある是正を図る。

1. 不合理な待遇差を解消するための規定の整備

- 短時間・有期雇用労働者に関する正規雇用労働者との不合理な待遇の禁止に関し、個々の待遇ごとに、当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されるべき旨を明確化。
(有期雇用労働者を法の対象に含めることに伴い、題名を改正(「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」))
- 有期雇用労働者について、正規雇用労働者と①職務内容、②職務内容・配置の変更範囲が同一である場合の均等待遇の確保を義務化。
- 派遣労働者について、①派遣先の労働者との均等・均衡待遇、②一定の要件(同種業務の一般の労働者の平均的な賃金と同等以上の賃金であること等)を満たす労使協定による待遇のいずれかを確保することを義務化。
- また、これらの事項に関するガイドラインの根拠規定を整備。

2. 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

- 短時間労働者・有期雇用労働者・派遣労働者について、正規雇用労働者との待遇差の内容・理由等に関する説明を義務化。

3. 行政による履行確保措置及び裁判外紛争解決手続(行政ADR)の整備

- 1の義務や2の説明義務について、行政による履行確保措置及び行政ADRを整備。

-21-

ご清聴ありがとうございました



厚生労働省 大阪労働局

Ministry of Health, Labour and Welfare Osaka Labour Office