

参考資料

(第1回検討会でのご意見に関連するもの)

参考1：業務の繁閑に対する雇用調整の方法

○ 雇用調整の方法別の実施割合は、年によって若干の変動はあるが、「一時休業（一時帰休）（1日単位）」が最も多く、次いで「残業規制（労働時間による調整）」が多かった。

実施した雇用調整の方法（雇用調整実施事業所）

(%)

| | 雇用調整を実施した事業所の割合 | 雇用調整を実施した事業所計 | 雇用調整の実施方法（複数回答） | | | | | | | | | | | | | 無回答 | | | | | |
|--------------|-----------------|---------------|-----------------|------|-----------------|------|-----------|-----------|------|------|--------|--------------|--------------|--------------|-----|-----|-----------|---|-----------|---|----------|
| | | | 残業規制 | 増加 | 休暇等の休日振替・夏季休暇の休 | 中止 | 中途採用の削減・停 | 新規学卒採用の削減 | 配置転換 | 出向 | （1日単位） | （一時休業）（一時帰休） | （一時休業）（一時帰休） | （一時休業）（一時帰休） | め | | 正社員以外の雇い止 | 雇 | 希望退職の募集、解 | 止 | 労働者の再契約停 |
| 平成20年(2008年) | [16.4] | 100.0 | 42.1 | 24.8 | 23.7 | 20.8 | 8.6 | 2.0 | 49.0 | 15.8 | 12.5 | 12.7 | 10.2 | 2.9 | 1.6 | | | | | | |
| 21年(2009年) | [35.4] | 100.0 | 34.7 | 23.9 | 17.9 | 16.3 | 6.2 | 2.1 | 71.1 | 18.0 | 9.3 | 11.2 | 8.4 | 2.6 | 0.8 | | | | | | |
| 22年(2010年) | [33.6] | 100.0 | 29.6 | 22.6 | 15.9 | 16.9 | 5.7 | 1.9 | 67.2 | 18.7 | 7.3 | 6.9 | 4.9 | 3.2 | 1.0 | | | | | | |
| 23年(2011年) | [32.1] | 100.0 | 27.7 | 22.6 | 14.4 | 16.2 | 5.1 | 1.9 | 67.0 | 21.2 | 7.8 | 6.2 | 5.6 | 3.7 | 1.2 | | | | | | |
| 24年(2012年) | [26.1] | 100.0 | 28.7 | 21.7 | 15.2 | 17.1 | 6.7 | 3.0 | 60.9 | 18.5 | 7.6 | 7.3 | 4.9 | 3.7 | 1.5 | | | | | | |
| 25年(2013年) | [20.0] | 100.0 | 32.6 | 22.0 | 17.2 | 18.6 | 8.2 | 2.7 | 56.8 | 18.9 | 8.6 | 5.8 | 5.0 | 3.4 | 1.8 | | | | | | |

(注) 設立が平成20年(2008年)8月以前の事業所について集計した。割合は、「無回答」を除いて計算した。

(出典) 2014年8月 JILPT 調査シリーズ№123「雇用調整の実施と雇用調整助成金の活用に関する調査」

参考2：働き方改革の取組事例

事例1：A社（製造業）

- 経営トップ自ら、会議を30分で切り上げ、簡素な資料で意思決定することを徹底し、社員の業務効率も向上。
- 営業部門にモバイルPCを配布し、出先から決裁、契約手続等を可能とするよう業務プロセス改革を実践。
- フレックスタイム制のコアタイムを1時間前倒しし、20時以降の勤務を原則禁止。

事例2：B社（金融業・保険業）

- 18時にPCが自動的にシャットダウンする機能を導入し、早帰りと残業削減の意識付けを図っている。
- 病気により入院が必要となった場合の特別休暇制度等を整備。

事例3：C社（卸売業・小売業）

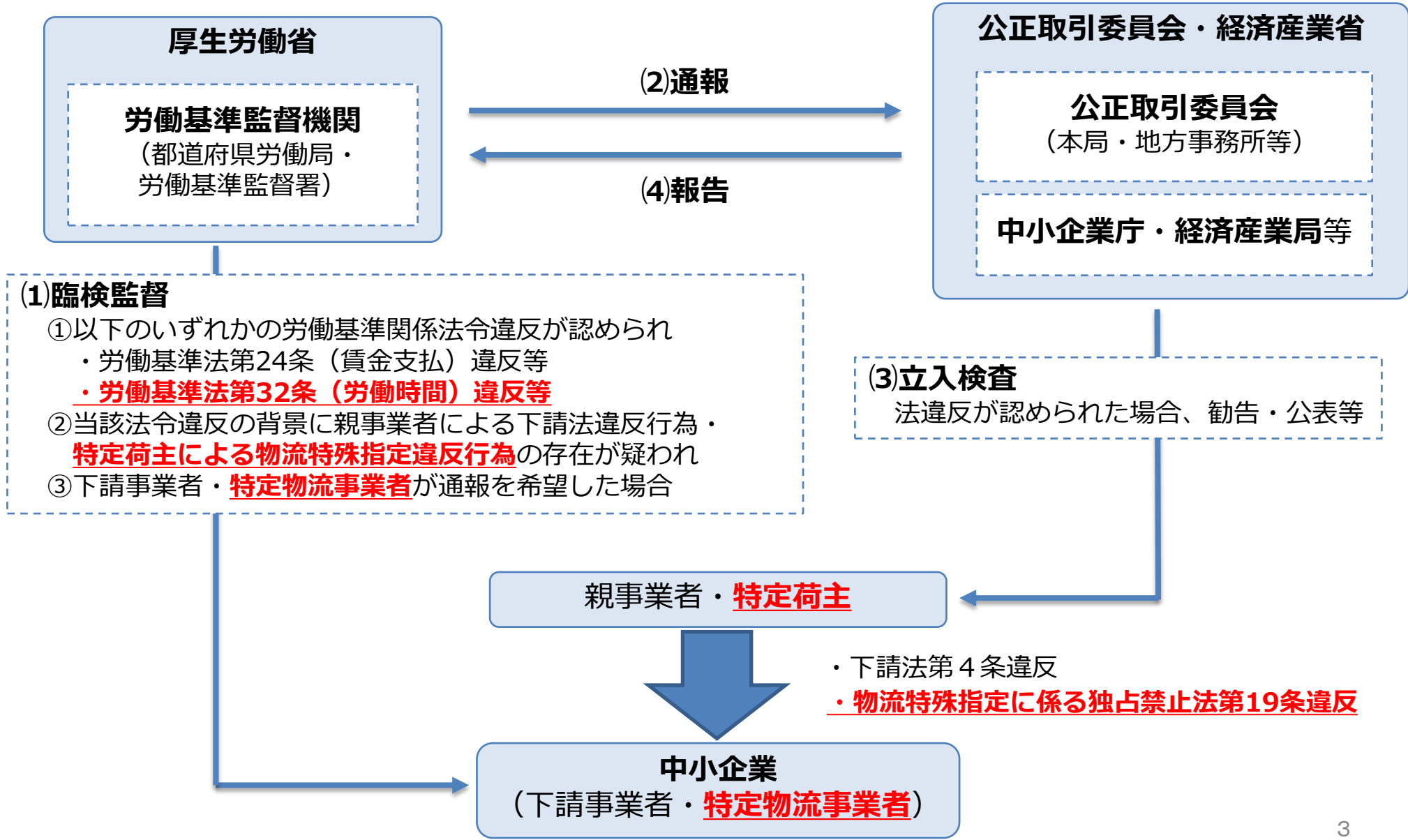
- 定休取得計画を提出させ、計画期間中の計画と実績を随時し、計画とズレが生じた場合、部門長に報告し完全取得するための計画立て直しを指導。
- 18時以降残業する社員数（残留率）を10%以内とする「10%ルール」を定め、事前申請なしの残業を禁止。

事例4：D社（製造業）

- 経団連からの「夏の生活スタイル変革」に関する要請をきっかけに、フレックスタイム制の適用を受ける社員を対象に7～9月の期間、朝型勤務を奨励。
- 従業員の柔軟な働き方を後押しするため、コアタイムを1時間短縮し、定時より早く出社し、早く帰宅することを社員に呼びかけ。

参考3：長時間労働是正のための下請通報制度

※平成28年6月に太字・下線部を拡充



参考4：トラック輸送状況の実態調査（平成27年9月） 結果概要①

- 1運行の拘束時間が13時間を超える運行が全体の36.6%、16時間を超える運行が全体の13.0%ある。【図1】
- 16時間超の割合は、「大型」、「長距離」、「農水産品」、「九州」で高くなっている。【図1、2】
- 休息期間8時間未満の運行が全体で15.8%あり、「大型」の割合が高くなっている。【図3】
- 調査期間7日間のうち「休日がなかった」ドライバーが、全体の9.8%あり、「大型」の割合が高くなっている。【図3】
- 連続運転時間4時間超の運行が全体で10.7%あり、「大型」、「長距離」、「農水産品」、「九州」の割合が高くなっている。【図4】

図1：1運行の拘束時間

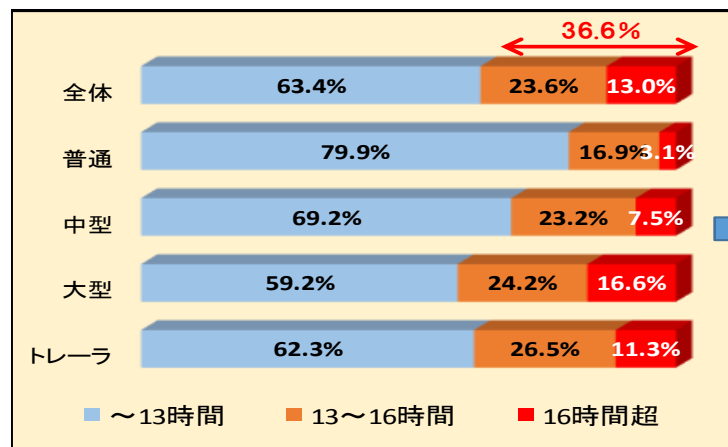


図2：拘束時間 13 時間超、16 時間超の割合

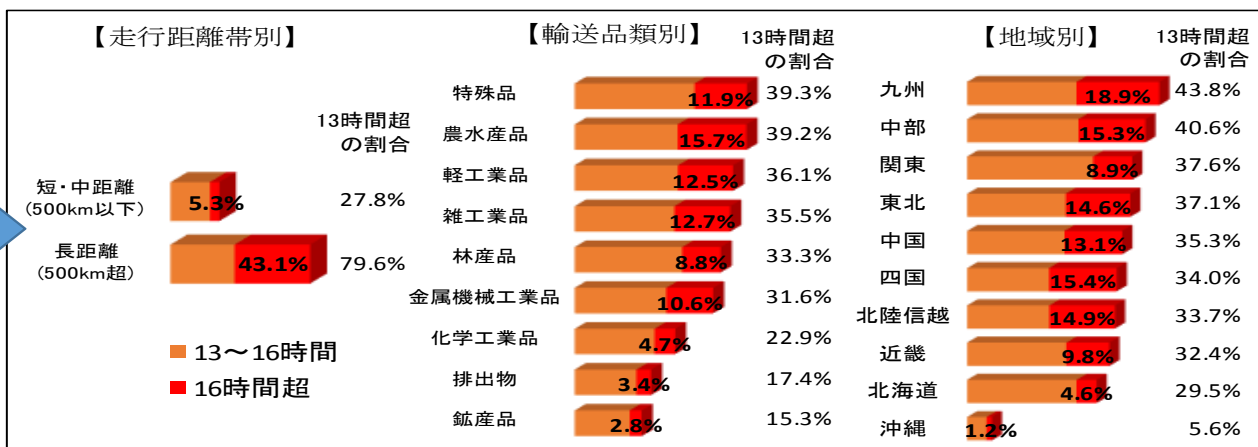


図3：休息期間、休日の取得状況

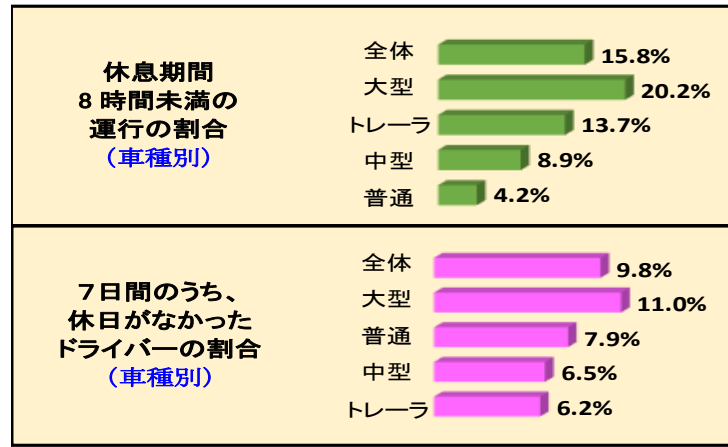
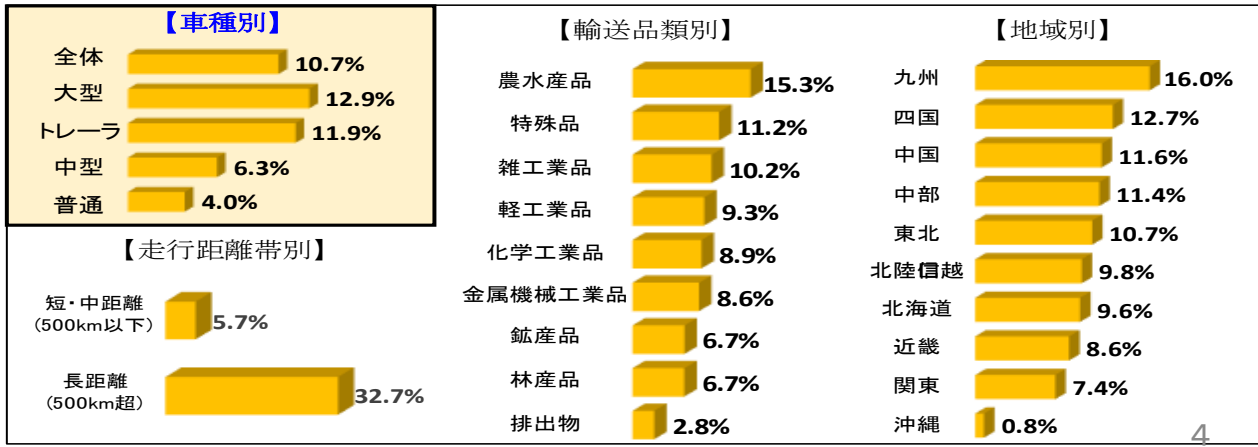


図4：連続運転時間 4 時間超の運行の割合



- 手待ち時間がある運行での手待ち時間は、1運行あたり平均1時間45分で、うち1時間超が55.1%、2時間超が28.7%、3時間超が15.1%。【図5】
- 手待ち1回あたりの待ち時間は、平均1時間09分、1時間超が35.0%、2時間超が13.8%、3時間超が6.2%【図5】
- 手待ち時間は発・着荷主において、頻度、時間(1時間強)とも同程度発生している。【図6】
- 時間指定がある場合でも、ない場合と同程度の手待ち時間が発生している。【図6】

図5:手待ち時間の発生状況

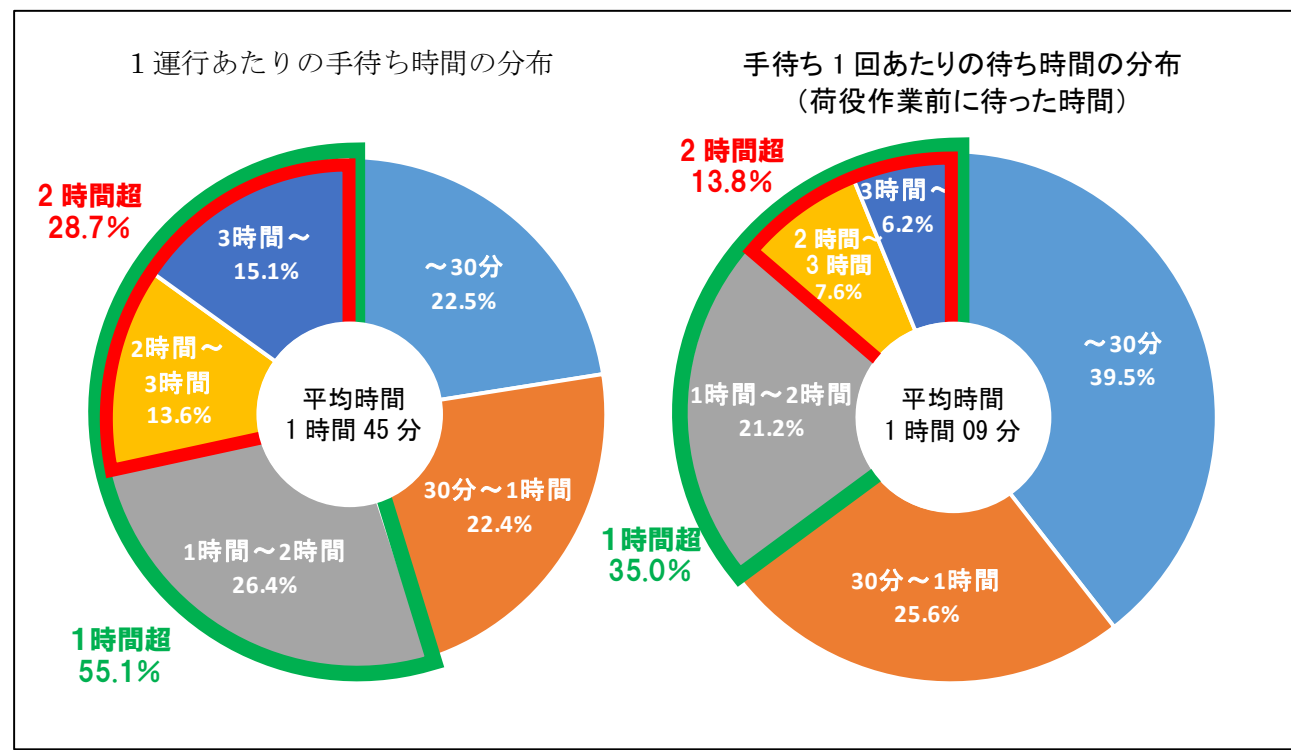


図6:荷主都合による手待ち時間の発生状況

| 発着荷主別 (延べ発生回数: 13,101回) | | 平均時間 |
|----------------------------|----------|------|
| 発荷主 | (48.5%) | 1:11 |
| 着荷主 | (51.5%) | 1:03 |

| 時間指定の有無別 (延べ発生回数: 13,295回) | | 平均時間 |
|-------------------------------|----------|------|
| 時間指定あり | (45.2%) | 1:07 |
| 午前・午後の指定あり | (16.7%) | 1:06 |
| 時間指定なし | (38.1%) | 1:07 |

| 荷主都合による手待ち時間の長い上位5品目 (延べ発生回数: 13,011回) | 発生回数 | 平均時間 |
|---|--------|------|
| 原木・材木等の林産品 | 365回 | 1:28 |
| 完成自動車・オートバイ | 66回 | 1:24 |
| 日用品 | 528回 | 1:23 |
| 壁紙・タイルなど住宅用資材 | 248回 | 1:22 |
| 鋼材・建材などの建築・建設用金属製品 | 1,122回 | 1:16 |

参考5：違法な長時間労働が行われている事例と対応状況

○長時間労働（月100時間超の時間外労働）が疑われる事業場に対する監督結果

（平成27年4月～12月に、8,530事業場に対して実施）

⇒ ・労働基準関係法令違反を、76.2%
・違法な長時間労働（※）を、56.2%
の事業場で確認
（※36協定なし、又は、協定時間を超える時間外労働）

⇒違法な長時間労働が確認された事業場のうち、月100時間を超える時間外労働を約6割（59.7%）の事業場で確認。

（月150時間超は12.4%、200時間超は2.5%）

※平成28年4月から、対象を月80時間超の事業場に拡大して、監督指導を徹底（約2万事業場と試算）

○過重労働撲滅特別対策班（かたく）が対応した重大・悪質な事例

事例1 小売業を営むA社

（靴等販売の小売店を全国展開する企業）

36協定を締結せず、法定労働時間を超えて、最長で、4週間約112時間の時間外労働

⇒ 書類送検（平成27年7月）

事例2 小売業を営むB社

（日用雑貨等販売の小売店を全国展開する企業）

36協定で定めた時間（3か月120時間）を超えて、最長で、3か月約415時間の時間外労働

⇒ 書類送検（平成28年1月）

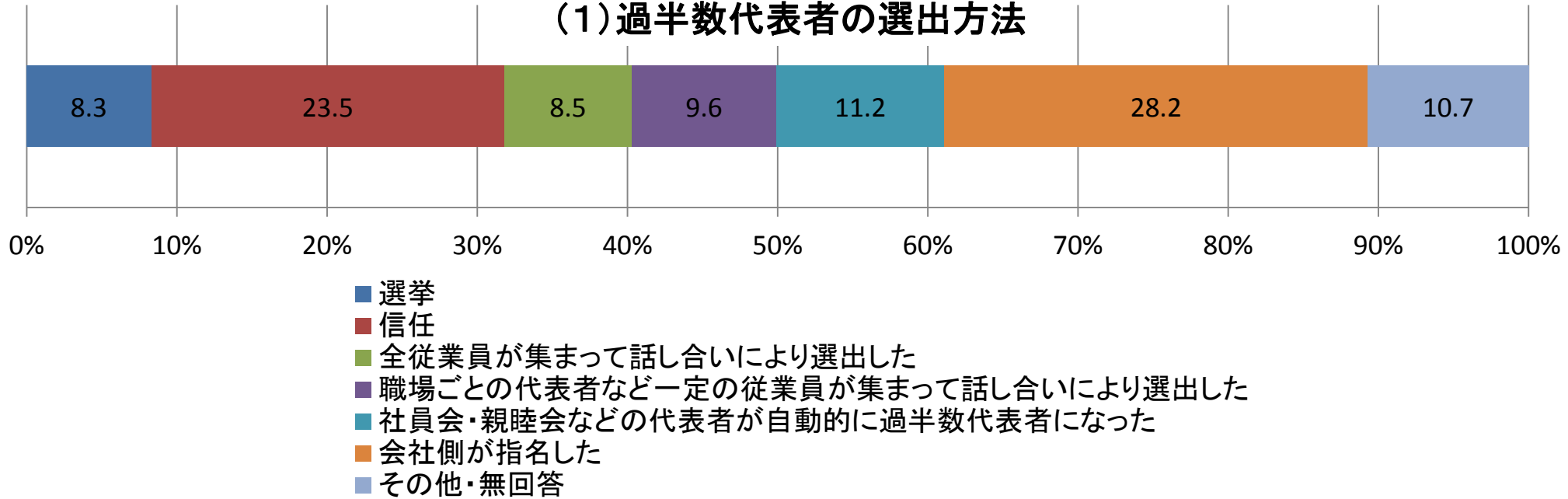
事例3 飲食店を営むC社

（レストランを全国展開する企業）

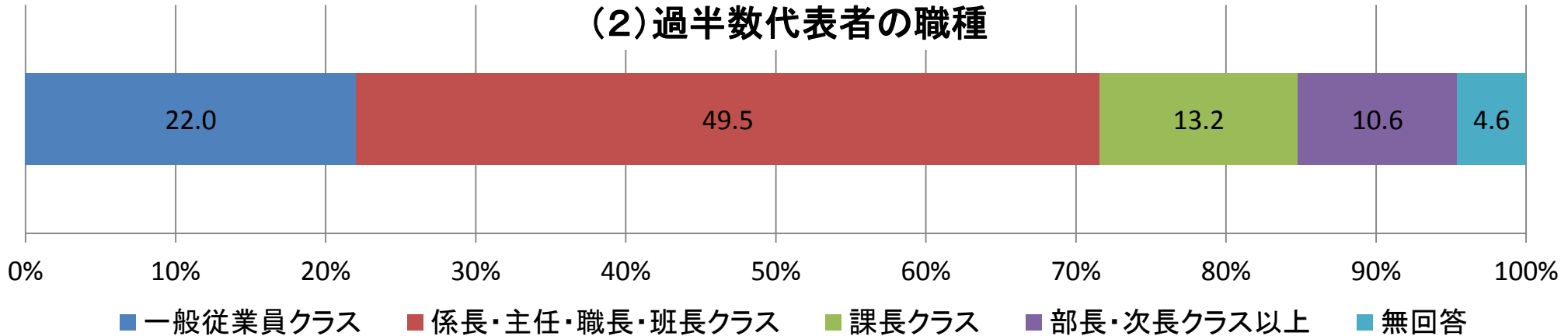
36協定で定めた時間（1か月45時間）を超えて、最長で、月約133時間の時間外労働

⇒ 書類送検（平成27年8月）

(1) 過半数代表者の選出方法



(2) 過半数代表者の職種



注) 「過半数代表者」とは、過半数労働組合のない事業場における時間外・休日労働協定等の当事者である労働者の過半数を代表する者をいう。

本調査では、協定の従業員側当事者が「過半数代表者」であるのが全体の60.1%、「過半数組合」であるのが11.4%、協定を締結していないのが22.4%となっている。

資料) 独立行政法人労働政策研究・研修機構「中小企業における労使コミュニケーションと労働条件決定」(平成19年10月)。調査は、従業員規模1,000人未満の企業からの抽出調査によるもの。12,000社を対象に郵送調査法にて実施し、2,440社から回答(回答率20.3%)。

参考7：労働時間が評価項目になっている厚生労働省の認定制度一覧

| | 名称 | 根拠法 | 制度概要 | 労働時間に関する公表事項 | 労働時間に関する評価項目の例 | 主な優遇措置 |
|-------------------------------|---|--------------|--|--|---|------------------------------|
| 目があるもの かつ労働時間に関する評価項目があるもの | えるぼし  | 女性活躍推進法 | 女性活躍推進に関する状況等が優良な事業主の認定 (3段階の場合は5つの評価項目全て、1,2段階の場合は必ずしも右記の労働時間に関する項目でなくとも可) | 5つの評価項目のうち、右記の労働時間に関する項目を選択し、かつ当該項目に該当する場合はその状況を公表 | 雇用管理区分ごとの労働者の法定時間外労働及び法定休日労働時間の合計時間数の平均が、直近の事業年度の各月ごとに全て45時間未満 (5つの評価項目のうちの1つ) | ①公共調達における加点評価 ②一部助成金の支給要件 |
| | ユースエール  | 若者雇用促進法 | 若者の採用・育成に積極的に、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業を認定する制度 | 前事業年度の月平均の所定外労働時間 | 前事業年度の正社員の月平均所定外労働時間が20時間以下又は週労働時間が60時間以上の正社員の割合が5%以下 | ①公共調達における加点評価 ②一部助成金の加算措置 |
| 労働時間に関する評価項目があるもの | くるみん  | 次世代育成支援対策推進法 | 「子育てサポート企業」として認定するもの | — | 3歳から小学校就学前の子どもを育てる従業員に対する「育児休業に関する制度、所定外労働の制限に関する制度、所定労働時間の短縮措置又は始業時刻変更等の措置に準ずる制度」の整備 | ①公共調達における加点評価 ②税制優遇措置 |
| | プラチナくるみん  | 次世代育成支援対策推進法 | くるみん認定企業のうち、さらに高い水準の取組を行っている企業を優良な「子育てサポート企業」として認定するもの | — | 平均週労働時間が60時間以上の従業員の割合が5%以下であること、又は平均月時間外労働時間が80時間以上の従業員が1人もいないこと | ①公共調達における加点評価 ②税制優遇措置 |
| | 安全衛生優良企業  | | 労働者の安全や健康を確保するための対策に積極的に取り組み、高い安全衛生水準を維持・改善している企業を認定するもの | — | 過去3年間のすべての年において1週間当たりの40時間を超えて労働させた時間(いわゆる残業時間)が2か月以上連続して月80時間を超えた従業員がいない状況であるか | — |

参考8：女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の概要（民間事業主関係部分）

1 基本方針等

- ▶ 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針を策定（閣議決定）。
- ▶ 地方公共団体（都道府県、市町村）は、上記基本方針等を勘案して、当該区域内における推進計画を策定（努力義務）。

2 事業主行動計画等

※①～③について大企業(301人以上)：義務／中小企業(300人以下)：努力義務

① 自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析

- ☞ 状況把握の基礎項目（省令で規定：必ず把握しなければならないもの）
 - ①女性採用比率 ②勤続年数男女差 ③労働時間の状況 ④女性管理職比率
- ※必要に応じて選択項目（省令で規定）についてさらに把握・分析

② 状況把握・課題分析を踏まえた行動計画の策定・届出・公表

（指針に即した行動計画を策定・公表（労働者への周知含む））

- ☞ 行動計画の必須記載事項
 - ▶目標（定量的目標） ▶取組内容 ▶実施時期 ▶計画期間

※ 衆議院による修正により、取組実施・目標達成の努力義務が追加

③ 女性の活躍に関する情報公表

- ☞ 情報公表の項目（省令で規定）
女性の職業選択に資するよう、省令で定める情報（限定列举）から事業主が適切と考えるものを公表

④ 認定制度



- ☞ 認定基準は、業種毎・企業規模毎の特性等に配慮し、省令で規定

⑤ 履行確保措置

厚生労働大臣（都道府県労働局長）による報告徴収・助言指導・勧告

－行動計画策定指針（告示）－

- ▶ 国は、事業主行動計画の策定に関する指針を策定。
- ▶ 女性の活躍のために解決すべき課題に対応する以下の項目に関する効果的取組等を規定。
- ▶ 各企業は、これらを参考に自社の課題解決に必要な取組を選択し、行動計画を策定。
 - 女性の積極採用に関する取組
 - 配置・育成・教育訓練に関する取組
 - 継続就業に関する取組
 - 長時間労働是正など働き方の改革に向けた取組
 - 女性の積極登用・評価に関する取組
 - 雇用形態や職種の転換に関する取組（パート等から正規雇用へ、一般職から総合職へ等）
 - 女性の再雇用や中途採用に関する取組
 - 性別役割分担意識の見直し等 職場風土改革に関する取組

参考9：複数の事業場で違法な長時間労働を行う企業に対する指導・公表

概要

【平成27年5月18日より実施】

- ◆ 社会的に影響力の大きい企業が違法な長時間労働を複数の事業場で行っている
- ◆ 都道府県労働局長が経営トップに対して、全社的な早期是正について指導し、その事実を公表



- ◆ 長時間労働に係る労働基準法違反の防止を徹底
- ◆ 企業における自主的な改善を促す

指導・公表の対象

「社会的に影響力の大きい企業」

- ・複数の都道府県に事業場あり
- ・中小企業に該当しない

かつ

「相当数の労働者」に「違法な長時間労働」

1事業場で
10人以上又は
4分の1以上
の労働者

- ・労働時間、休日、割増賃金に係る**労働基準法違反**
- ・時間外・休日労働時間が**月100時間超**

かつ

「一定期間内に複数の事業場で繰り返されている」

概ね**1年程度**の期間に
3か所以上の事業場

実績

平成28年5月 千葉労働局長から小売店等の棚卸請負業を営む企業の経営トップに対して、指導・公表
⇒ 4事業場で、それぞれ14名～18名に、最長約197時間の時間外・休日労働