

資料No.1

第5回一億総活躍国民会議及び第6回一億総活躍国民会議における議論の概要と労働基準行政の対応について

《目次》

1. 一億総活躍国民会議について ……P3
2. 第5回一億総活躍国民会議の議論の概要と
その後の対応について ……P6
3. 第6回一億総活躍国民会議の議論の概要と
その後の対応について ……P18

1. 一億総活躍国民会議について

一億総活躍国民会議について

1. 趣旨

我が国の構造的な問題である少子高齢化に真正面から挑み、「希望を生み出す強い経済」、「夢を紡ぐ子育て支援」、「安心につながる社会保障」の「新三本の矢」の実現を目的とする「一億総活躍社会」に向けたプランの策定等に係る審議に資するため、一億総活躍国民会議を開催する。

(第1回一億総活躍国民会議資料より抜粋)

2. 構成

議長 安倍晋三 内閣総理大臣

議長代理 加藤勝信 一億総活躍担当大臣

構成員

菅 義偉 内閣官房長官

石原伸晃 経済再生担当大臣

内閣府特命担当大臣（経済財政政策）

石破茂 地方創生担当大臣

高木毅 復興大臣

高市早苗 総務大臣

麻生太郎 財務大臣

馳浩 文部科学大臣

塩崎恭久 厚生労働大臣

森山裕 農林水産大臣

林幹雄 経済産業大臣

石井啓一 国土交通大臣

(有識者)

飯島勝矢 東京大学高齢社会総合研究機構准教授、医師

大日向邦子 日本パラリンピアンズ協会副会長

菊池桃子 女優、戸坂女子短期大学客員教授

工藤啓 認定特定非営利活動法人育て上げネット理事長

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、ジャーナリスト

高橋 進 日本総合研究所理事長

対馬徳昭 社会福祉法人ノテ福祉会理事長

土居丈朗 慶應義塾大学経済学部教授

樋口美雄 慶應義塾大学商学部教授

増田寛也 東京大学公共政策大学院客員教授

松爲信雄 文京学院大学人間学部教授

松本理寿輝 まちの保育園代表

三村明夫 日本商工会議所会頭

宮本みち子 放送大学副学長

一億総活躍国民会議について

3. 開催状況

- 第1回 平成27年10月29日 (「新三本の矢」について 等)
- 第2回 平成27年11月12日 (有識者側構成員等からの発言)
- 第3回 平成27年11月26日 (「一億総活躍社会の実現に向けて緊急に実施すべき対策」(案) について)
- 第4回 平成28年1月29日 (「ニッポン一億総活躍プラン」の策定に向けての意見交換)
- 第5回 平成28年2月23日 (非正規雇用労働者の待遇改善、高齢者の就業促進、若者の就業促進、障害や難病のある方の就業促進について)
- 第6回 平成28年3月25日 (長時間労働是正、女性の就業促進、子供の教育問題について)

2. 第5回一億総活躍国民会議の議論の概要とその後の対応について

同一労働同一賃金の実現に向けた国民会議での動き

○平成28年1月22日 安倍内閣総理大臣施政方針演説（抄）

正社員化や処遇改善を進める事業者へのキャリアアップ助成金を拡充します。契約社員でも、原則一年以上働いていれば、育児休業や介護休業を取得できるようにします。更に、本年取りまとめる『ニッポン一億総活躍プラン』では、同一労働同一賃金の実現に踏み込む考えであります。

○平成28年2月23日 第5回一億総活躍国民会議総理発言（抜粋）

本日は、働き方改革について議論を行いました。子育て世代や若者も、そして高齢者も、女性も男性も、難病や障害のある方々も、誰もが活躍できる環境づくりを進めるためには、働き方改革の実行が不可欠であります。

第一に、同一労働同一賃金の実現です。多様で柔軟な働き方の選択を広げるためには、非正規雇用で働く方の待遇改善は待ったなしの重要課題であります。

本日は榊原会長からも大変心強い御発言がございましたが、同時に我が国の雇用慣行についても御意見がございました。また三村会頭からも御意見がございましたが、そうした我が国の雇用慣行には十分に留意しつつ、同時に躊躇なく法改正の準備を進めます。あわせて、どのような賃金差が正当でないと認められるかについては、政府としても、早期にガイドラインを制定し、事例を示してまいります。

このため、法律家などからなる専門的検討の場を立ち上げ、欧州での法律の運用実態の把握等を進めてまいります。厚生労働省と内閣官房で協力して準備を進めていただきたいと思います。

できない理由はいくらでも挙げることはできます。大切なことは、どうやったら実現できるかであり、ここに、意識を集中いただきたいと思います。

同一労働同一賃金

=

職務内容が同一または同等の労働者に対し
同一の賃金を支払うべきという考え方。

- 正規・非正規労働者間の処遇格差問題にあたっては、非正規労働者に対し、「合理的な理由のない不利益な取扱いをしてはならない」と定式化されることが多い。職務内容が同一であるにもかかわらず賃金を低いものとすることは、合理的な理由がない限り許されない、と解釈される。

2. 欧州の法制度 (EU、ドイツ、フランス)

	EU	フランス(*)	ドイツ
パート タイム	<p>○パートタイム労働指令 (1997/81/EC)</p> <ul style="list-style-type: none"> パートタイム労働者は、雇用条件について、客観的な理由によって正当化されない限り、パートタイム労働であることを理由に、比較可能なフルタイム労働者より不利益に取り扱われてはならない。(4条1項) 	<p>○労働法典</p> <ul style="list-style-type: none"> パートタイムで雇用される労働者は、法律、企業または事業場の労働協約によってフルタイム労働者に認められた権利を享受する。ただし、労働協約により認められた権利につき、労働協約が特別の適用様式を定めている場合にはこの限りでない。(L.3123-11条) パートタイム労働者の報酬は、当該事業場または企業において同じ格付けで同等の職務に就く労働者の報酬に対して、その労働時間および当該企業における在職期間を考慮して、比例的なものとする。(L.3123-10条) 	<p>○パートタイム労働・有期労働契約法</p> <ul style="list-style-type: none"> パートタイム労働者は、客観的な理由によって正当化されない限り、パートタイム労働を理由として、比較可能なフルタイム労働者より不利に取り扱われてはならない。(4条1項1文) 労働報酬その他の分割可能な金銭的価値を有する給付は、パートタイム労働者に対しては、少なくとも、比較可能なフルタイム労働者の労働時間に対するパートタイム労働者の労働時間の割合に応じて、支給されなければならない。(同項2文)
有期 契約 労働者	<p>○有期労働契約指令 (1999/70/EC)</p> <ul style="list-style-type: none"> 有期契約労働者は、雇用条件について、客観的な理由によって正当化されない限り、有期労働契約または関係であることを理由に、比較可能な常用労働者より不利益に取り扱われてはならない。(4条1項) 	<p>○労働法典</p> <ul style="list-style-type: none"> 期間の定めのない労働契約を締結している労働者に適用される法律および労働協約の諸規定、ならびに、慣行から生じる諸規定は、労働契約の終了に関する諸規定を除き、期間の定めのある労働契約を締結している労働者にも平等に適用される。(L.1242-14条) 期間の定めのある労働契約を締結している労働者が受け取る、L.3221-3条にいう報酬は、同等の職業格付けで同じ職務に就く、期間の定めのない労働契約を締結している労働者が、同じ企業において試用期間の終了後受け取るであろう報酬の額を下回るものであってはならない。(L.1242-15条) 	<p>○パートタイム労働・有期労働契約法</p> <ul style="list-style-type: none"> 有期契約労働者は、客観的な理由によって正当化されない限り、有期労働契約であることを理由として、比較可能な無期契約労働者より不利に取り扱われてはならない。(4条2項1文) 一定の評価期間に対して支給される労働報酬その他の分割可能な金銭的価値を有する給付は、有期契約労働者に対しては、少なくとも、その評価期間に対する当該労働者の就労期間の長さの割合に応じて、支給されなければならない。(同項2文) 労働条件が同一の事業場または企業における労働関係の存続期間の長さによって依拠する場合、有期契約労働者については、客観的な理由によって正当化されない限り、無期契約労働者と同一の期間と評価されなければならない。(同項3文)

(次項に続く)

* フランスでは、法律の条文上「客観的な理由によって正当化されない限り」という文言が付されていないが、その給付の目的・性質に応じて、客観的な理由による不利益取扱いの正当化(適法化)を認める解釈がなされている。

(前項の続き)

	EU	フランス(*)	ドイツ
派遣労働者	<p>○派遣労働指令(2008/104/EC)</p> <ul style="list-style-type: none"> 派遣労働者の基本的な労働・雇用条件は、派遣先に派遣されている期間中は、少なくとも、同じ職務に従事するために派遣先から直接雇用されるとした場合に適用される条件とされなければならない。(5条1項) 賃金については、加盟国は、労使団体と協議のうえ、派遣元と無期労働契約を締結している派遣労働者が、派遣されていない期間について継続して賃金が支払われている場合には、第1項の原則の例外を規定することができる。(同条2項) 加盟国は、労使団体と協議のうえ、加盟国が定める条件に合致する労使団体に、適切なレベルで、派遣労働者の全体的な保護を尊重しつつ、第1項の均等待遇原則とは異なる労働・雇用条件に関する取決めを定める労働協約を維持または締結する選択肢を与えることができる。(同条3項) 	<p>○労働法典</p> <ul style="list-style-type: none"> 派遣労働者は、派遣先企業において、当該企業の労働者と同じ条件で、集团的交通手段、および、食堂などの集团的施設を利用することができる。(L.1251-24条1項) 派遣労働者が受け取る、L.3221-3条にいう報酬は、L.1251-43条6号の規定する労働者派遣契約が定めた報酬(「派遣先企業において、同等の職業格付けで同じ労働ポストに就く労働者が、試用期間の終了後受け取るであろう、諸手当や賃金付加給付がある場合にはそれを含めた、様々な構成要素からなる報酬の額」)を下回るものであってはならない。(L.1251-18条1項) 	<p>○労働者派遣法</p> <ul style="list-style-type: none"> 派遣労働者に対し、派遣先への派遣期間中、労働報酬を含む基本的な労働条件について、当該派遣先事業場における比較可能な労働者よりも不利な労働条件を定める約定は、派遣元が、それまで失業していた派遣労働者に、派遣先への派遣期間中、少なくとも当該労働者が直前に失業手当として受給していた額の手取り報酬を合計最長6週間保障する場合を除き、無効である(9条2号1文)。後者(前文後段の例外)は、当該派遣元との間に過去に派遣労働関係が成立していたときには、適用されない(同号2文)。 労働協約は、これと異なる定めを置くことができる(同号3文)。当該労働協約の適用範囲において、労働協約に拘束されていない使用者と労働者は、当該労働協約規定の援用を約定することができる(同号4文)。

* フランスでは、法律の条文上「客観的な理由によって正当化されない限り」という文言が付されていないが、その給付の目的・性質に応じて、客観的な理由による不利益取扱いの正当化(適法化)を認める解釈がなされている。

** 詳細は、水町勇一郎『「格差」と「合理性」—非正規労働者の不利益取扱いを正当化する『合理的理由』に関する研究』社会科学研究62巻3・4号125-152頁(2011年3月)参照。

⇒基本的には、客観的な理由がない限り、非正規労働者に対し不利益な取扱いをしてはならない。客観的な理由があれば、賃金に差を設けるなどの取扱いも認められる。

フランスでは、提供された労働の質の違い(*1)、在職期間(勤続年数)の違い(*2)、キャリアコース(*3)の違い、企業内での法的状況の違い(*4)、採用の必要性(緊急性)の違い(*5)など、ドイツでは、学歴、(取得)資格、職業格付け(*6)の違い(*7)などが、賃金の違いを正当化する客観的な理由と認められると解釈されている。

* 1 労働の質の違い

- ①Cass. soc. 26 novembre 2002, no 00-41633, Bull. civ. V, no 354, p347; ②Cass. soc. 20 février 2008, no 06-40085 et no 06-40615, Bull. civ. V, no 38.

①事件では、同じ格付けで同一の職務・ポストに就いている他の労働者より賃金が低いこと、②事件では、ある技術職・管理職員の昇給額が同僚と比べて低いことについて、破毀院^{はきいん}はいずれも、それを正当化する「提供された労働の質の違い」の存在を使用者は立証できていないと判断した。

* 2 在職期間(勤続年数)の違い

- Cass. soc. 20 juin 2001, no 99-43905.

この判決では、同じ業務に就く2人の労働者間の報酬の違いについて、在職期間が基本給のなかに統合されているとすれば、両者の在職期間の違いは報酬の違いを正当化する要素となりうるとされた。

* 3 キャリアコースの違い

- Cass. soc. 3 mai 2006, no 03-42920, Bull. civ. V, no 160, p.155.

この事件では、労働協約により職業能力向上のためのキャリアコースが設定され、そのコースに進んだ労働者と進まなかった労働者の間で、職務が同一であるにもかかわらず賃金格差が生じていることにつき、キャリアコースが異なることを考慮すると両者は同一の状況にあるとはいえず、同一労働同一賃金原則に違反しないと判断された。

* 4 企業内での法的状況の違い

- *Cass. soc. 3 juin 2009, no 07-42910.*

この事件では、ホテルを経営する会社が、客室係労働者の報酬を歩合給から固定給に変更する際にフルタイム労働者に生じる不利益を補償するために設けた手当について、その当時パートタイムで就労していた労働者に、より低額の手当しか支給されていなかったとしても、フルタイムで就労していた労働者と「同一の状況」にあったとはいえず、同一労働同一賃金原則には反しないと判断された。

* 5 採用の必要性(緊急性)の違い

- *Cass. soc. 21 juin 2005, no 02-42658, Bull. civ. V, no 206, p.181.*

この事件では、保育園長の病気休暇期間中にその臨時代替として雇用された園長に対し、より高額な報酬を支払ったことについて、保育園閉鎖を回避するための緊急の必要性に基づいたものであり、法的に正当化されると判断された。

* 6、7 学歴、(取得)資格、職業格付けの違い

- *LAG Hamm vom 19.12.1991 –17 Sa 1365/91.*
- *Schaub/Koch/Linck/Treber/Vogelsang, Arbeitsrechts-Handbuch, 16.Aufl. (2015), S.431 (Linck).*

- 欧州は職務給、日本は職能給(職務+キャリア展開)なので、日本への同一労働同一賃金原則の導入は難しいという議論がある。
しかし、欧州でも、労働の質、勤続年数、キャリアコースなどの違いは同原則の例外として考慮に入れられている。このように、欧州でも同一労働に対し常に同一の賃金を支払うことが義務づけられているわけではなく、賃金制度の設計・運用において多様な事情が考慮に入れられている。
これらの点を考慮に入れれば、日本でも同一労働同一賃金原則の導入は可能と考えられる。
- 「客観的な理由(合理的な理由)」の中身については、最終的には裁判所で判断され、社会的に蓄積・定着していくことが考えられる。もっとも、裁判所の判断は、事案に応じた事後的判断であり、その蓄積・定着には時間がかかる。

⇒法律の整備を行うとともに、欧州の例などを参考にしつつ、「合理的な理由」の中身について、政府として指針(ガイドライン)を示すことが有用ではないか。

4. 同一労働同一賃金原則を導入する意義

平成28年2月23日 第5回一億総活躍国民会議
水町勇一郎 東京大学社会科学研究所教授 提出資料(抄)
※赤線は事務局が付したもの

- 同一または同等の職務内容であれば同一賃金を支払うことが原則であることを法律上明確にする(労働契約法、パートタイム労働法、労働者派遣法等)。
- この原則と異なる賃金制度等をとる場合、その理由・考え方(合理的理由)について、会社(使用者)側に説明させる(=裁判における立証責任の明確化)。これによって賃金制度等の納得性・透明性を高める。

⇒労使の発意・創造力を尊重しつつ、公正な処遇(賃金制度等)を実現できるように誘導する。

- 日本の現状では、とりわけ家庭生活上の制約が大きい女性、正規雇用に就けない若者、定年後の高齢者などにおいて、その働きぶりに見合わない低い処遇を受け、その能力を発揮できていない者が数多く存在する。
- 同一労働同一賃金原則により非正規労働者の処遇の改善(公正な処遇)を促し、多様な状況にある人々がそれぞれの状況のなかでその能力を十分に発揮できる多様で魅力的な就業環境を整えていくことが、一億総活躍社会の実現に向けた不可欠の取組みの1つ。

同一労働同一賃金の実現に向けた厚生労働省の動き

同一労働同一賃金の実現に向けた検討会 開催要綱

1. 開催趣旨

一億総活躍国民会議（平成28年2月23日）において、総理より「我が国の雇用慣行には十分に留意しつつ、同時に躊躇なく法改正の準備を進め」る旨、また、「どのような賃金差が正当でないと認められるのかについては、政府としても、早期にガイドラインを制定し」ていく旨の指示があったことに基づき、我が国における「同一労働同一賃金」の実現に向けた具体的方策について検討するため、開催するもの。

2. 検討事項

以下の事項を中心に検討を行う。

- (1) EU諸国における制度の現状と運用状況（裁判例等）
- (2) 日本の制度の現状と課題、日本企業の賃金の実態と課題
- (3) 日本とEUにおける雇用形態間の賃金格差に影響を与える諸条件の違い
- (4) ガイドラインの策定、必要な法的見直し等に向けた考え方の整理 等

3. 運営

- (1) 本検討会の配布資料、議事録については、別に申し合わせた場合を除き、公開とする。
- (2) 本検討会の座長は、参集者の互選により選出する。
- (3) 本検討会の庶務は、厚生労働省職業安定局派遣・有期労働対策部企画課及び内閣官房一億総活躍推進室において行う。

同一労働同一賃金の実現に向けた厚生労働省の動き

同一労働同一賃金の実現に向けた検討会 名簿

川口 大司	東京大学大学院経済学研究科教授
神吉 知郁子	立教大学法学部国際ビジネス法学科准教授
中村 天江	リクルートワークス研究所主任研究員
松浦 民恵	ニッセイ基礎研究所生活研究部主任研究員
水町 勇一郎	東京大学社会科学研究所教授
皆川 宏之	千葉大学法政経学部教授
柳川 範之	東京大学大学院経済学研究科教授（座長）

注) 第1回検討会を平成28年3月23日に、第2回検討会を平成28年4月13日に開催。

3. 第6回一億総活躍国民会議の議論の概要とその後の対応について

長時間労働削減対策の取組状況（「長時間労働削減推進本部」設置（平成26年9月）以降これまでの取組）

1. 月100時間超の残業が行われている事業場等に対する監督指導の徹底（平成27年1月～）

- 監督の結果、違反・問題等が認められた事業場に対しては、是正勧告書等を交付し、指導
- 法違反を是正しない事業場は、送検も視野に入れて対応（送検した場合には企業名等を公表）

実施事業場 （平成27年4月～12月）	労働基準関係法令違反 が認められた事業場	（主な違反状況）	
		違法な時間外労働（※）	賃金不払残業
8,530事業場	6,501事業場（76.2%）	4,790事業場（56.2%）	813事業場（9.5%）

※ 時間外・休日労働協定(36協定)なく時間外労働を行っているもの、36協定で定める限度時間を超えて時間外労働を行っているものなど。

2. 監督指導・捜査体制の強化

過重労働事案であって、複数の支店において労働者に健康被害のおそれがあるものや犯罪事実の立証に高度な捜査技術が必要となるもの等に対する特別チーム「過重労働撲滅特別対策班」（通称「かとか」）の新設（平成27年4月～）

☞ 東京労働局・大阪労働局に設置（これまで、全国展開する3企業について書類送検を実施）

（東京かとか：小売業（27年7月、28年1月）、大阪かとか：飲食業（27年8月））

3. 情報の提供・収集体制の強化

インターネットによる情報監視（平成27年7月～）

☞ インターネット上の求人情報等を監視・収集し、労働基準監督署による監督指導等に活用 通報：295件（平成27年7月～12月）うち169件に監督指導（予定含む）

【参考】平日夜間・土日に、労働条件に関する電話相談窓口「労働条件相談ほっとライン」を設置（平成26年9月～） 相談：26,591件（平成27年1月～12月）

地方公共団体の労働関係部署や大学等の就職相談窓口と連携した情報収集（平成27年度）

地方公共団体へ依頼（平成28年2月）

4. メンタルヘルス対策の強化

メンタルヘルス不調や過重労働による健康障害等に関する相談に対応する電話相談窓口「こころほっとライン」を新設（平成27年9月～） 相談：2,459件（平成27年9月～平成28年2月）

5. 過重労働解消キャンペーンの重点監督

平成27年11月の「過重労働解消キャンペーン」に、長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場等に対して重点監督を実施。

➡ 法令違反の場合は、是正指導

5,031事業場に対し重点監督を実施し、3,718事業場（73.9%）に労働基準関係法令違反が認められたため、是正を指導 19

<塩崎厚生労働大臣>

長時間労働の是正については、まずは労働基準法改正法案を成立させ、①割増賃金の引上げ、②労働時間の客観的な把握、③勤務間インターバルなど企業の自主的な取組の促進に取り組んでまいりたいが、執行面でもやれることはやるという視点で、

- 現在の「月100時間超」の残業がある全ての事業場としている重点監督の対象を更に拡大する
 - 現在の東京・大阪の2カ所(かとく)の監督・捜査体制を更に強化する
- 等の執行強化策を検討してまいります。

<安倍内閣総理大臣>

第一に、長時間労働の是正であります。長時間労働は、仕事と子育てなどの家庭生活の両立を困難にし、少子化の原因や女性の活躍を阻む原因となっています。(中略)ここは、正に我々が更に背中を押していくことが大切であろうと思います。

まず、法規制の執行を早急に強化をします。時間外労働を労使で合意する、いわゆる36協定において、健康確保に望ましくない長い労働時間を設定した事業者に対しては、指導強化を図ります。また、関係省庁が連携して、下請などの取引条件にも踏み込んで長時間労働を是正する仕組みを作ります。これらの執行強化について、厚生労働大臣におかれては、経済産業大臣、加藤大臣の協力の下、具体策を早急に取りまとめ、直ちに実行に移していただくよう、お願いをいたします。

労働基準法の改正につきまして、多様な議論がありました。これについては、現在提出中の労働基準法改正法案に加えて、36協定における時間外労働規制の在り方について再検討を行うこととします。

(1) 執行面の対応として労働基準監督署による監督指導を強化【速やかに実施】

○月残業100時間超から80時間超へ重点監督対象を拡大

現状 月100時間超残業が疑われる全ての事業場を対象

約8500事業場に監督(27年4~12月)
違法な残業が行われていたのは6割弱
うち 月80時間超の残業があったのが約8割
月100時間超の残業があったのが約6割



対応 月80時間超の事業場も対象(年間約2万事業場)
(自主点検を求め、確認できた全ての事業場に監督)
⇒ 過労死認定基準を超えるような残業が行われている事業場に重点的に対応していく

○監督指導・捜査体制の強化・全国展開

現状 東京局・大阪局に「かどく」を設置
(27年4月~ 書類送検 3件)



対応 本省に対策班を設けて広域捜査の指導調整
労働局に長時間労働を指導するための担当官を設置

(2) 取引の在り方や業界慣行に踏み込んだ取組等

○ 長時間労働の原因となり得る、「手待ち時間の発生」や「短納期発注」などの取引環境・条件の改善に向けた取組を、業界や関係省庁(国土交通省や、中小企業庁・公正取引委員会)と連携して行う

○リーディングカンパニーでの先進的事例の周知・広報の実施、更なる働きかけ

○過重労働等への相談方法の周知を行い、相談を確実に実施する

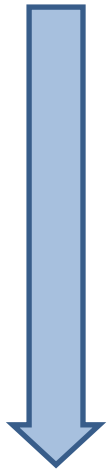
その他の取組

重点監督対象の拡大

全数監督対象の範囲の拡大（100時間超から80時間超へ）

現状

月100時間超の残業が疑われる全ての事業場
（平成27年1月～。年間1万事業場）



約8500事業場に監督（27年4～12月）

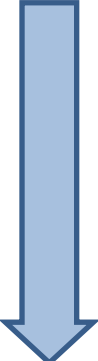
- 違法な残業が行われていたのは6割弱
うち 月80時間超の残業があったのが約8割
月100時間超の残業があったのが約6割
- 健康障害防止措置の改善を指導したものが約8割
うち 残業を月80時間超以内に削減するよう指導
したのが約3/4

対応

月80時間超の残業が疑われる全ての事業場（試算：年間2万事業場）

監督指導・捜査体制の整備

本省 ➤ 「過重労働撲滅特別対策班」(本省かとか) を新設




企業本社への監督指導、労働局の行う広域捜査活動を迅速かつ的確に実施できるように、労働局に対し必要な指導調整を実施

※ 労働基準局監督課に6名程度の班を設ける。
「過重労働対策担当」中央労働基準監察監督官(2名)、「過重労働特別監督係長」等(2名)

労働局 ➤ 47局に「過重労働特別監督監理官」を新設

現在は、過重労働撲滅特別対策班「かとか」は東京局・大阪局のみ

全ての労働局に、長時間労働に関する監督指導等を専門に担当する「過重労働特別監督監理官」を各1名配置する。

- 
- ・ 問題業種に係る重点監督の総括(企画・立案・実施)
 - ・ 月80時間超の残業のある事業場に対する全数監督の総括
 - ・ 本社監督の総括(問題企業の把握分析・実施・調整・指導)
 - ・ 夜間臨検の実施・調整
 - ・ 長時間・過重労働に係る司法処理事案の監理等

労働基準監督署

業界団体や関係者、関係省庁と連携した取組の推進①

I トラック業界

(27年度) 中央・全都道府県に、荷主企業や経済団体をまきこんだ協議会を設置
ドライバーの長時間労働の実態を調査の上、改善の好事例を共有



(28年度) 全都道府県で荷主と事業者が一体となったパイロット事業を実施し、好事例を横展開

II IT業界(新規)

(28年度) 重層下請構造の下で、“急な仕様の変更”や“労働コスト削減のための丸投げ”等が
長時間労働の背景にあることから、業界団体や業所管省等の関係者が参画する検討の
場を設置し、実態把握の上で改善方策を検討

III その他

医療分野の勤務環境改善について、都道府県や医療関係団体との連携の下、意欲的に
取り組む医療機関へのコンサルティング等を展開

業界団体や関係者、関係省庁と連携した取組の推進②

- 現在、賃金不払等の背景に「下請法違反行為」が疑われる場合には、厚生労働省から中小企業庁・公正取引委員会に**通報**する仕組みが存在（平成20年～）。
- この仕組みを拡充し、**中小企業で働く人についての長時間労働対策の強化にも活用**。

【現行の通報対象】

- ① 監督指導を実施した結果、
- ② 賃金不払や最低賃金法違反等が認められ、【通報の契機】
- ③ 違反の背景に親事業者の下請法第4条の違反行為（例：下請代金の減額）の存在が疑われ、【通報対象の違反行為】
- ④ 通報について下請事業者の意向を確認した場合

拡充Ⅰ：通報契機となる労働基準関係法令の違反行為の追加

- **労働基準法違反となる長時間労働**が認められ、その背景に親事業者の下請法第4条の違反行為（例：買ったたき）の存在が疑われる場合も通報対象に加える。

▶ 親事業者との取引条件に踏み込んで長時間労働対策を強化

拡充Ⅱ：通報対象となる違反行為の追加

- **独占禁止法に基づく「物流特殊指定」の違反行為**の存在が疑われる場合も通報対象に加える。

▶ 荷主と運送事業者間の取引の公正化を推進し、過重労働の実態にあるトラック運転手の労働条件を改善