

「働き方改革実行計画」について

<目次>

1. 「働き方改革実現会議」の概要 ……P2
2. 「働き方改革実行計画」 ……P3

「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 |
| 榑原定征 | 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 |

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)

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はだかる。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。多くの人々が、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。

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。

(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、必ずやり遂げるといふ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。

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・無際限に働いたものだ。」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、上回ることででき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。

(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、上回ることが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。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、上回ることをできない上限を設ける。

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。

(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。

(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。

(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。

(企業本社への監督指導等の強化)

過重労働撲滅のための特別チーム(かとか)による重大案件の捜査などを進めるとともに、企業トップの責任と自覚を問うため、違法な長時間労働等が複数事業場で認められた企業などには、従来の事業場単位だけではなく、企業本社への立ち入り調査や、企業幹部に対するパワハラ対策を含めた指導を行い、全社的な改善を求める。また、企業名公表制度について、複数事業場で月80時間超の時間外労働違反がある場合などに拡大して強化する。

(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、その意欲や能力を發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で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。

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

病気を治療しながら仕事をしている方は、労働人口の3人に1人と多数を占める。病気を理由に仕事を辞めざるを得ない方々や、仕事を続けていても職場の理解が乏しいなど治療と仕事の両立が困難な状況に直面している方々も多い。

この問題の解決のためには、まず、会社の意識改革と受入れ体制の整備が必要である。このため、経営トップ、管理職等の意識改革や両立を可能とする社内制度の整備を促すことに加え、がん・難病・脳血管疾患・肝炎等の疾患別に、治療方法や倦怠感・慢性の痛み・しびれといった症状の特徴など、両立支援にあたっての留意事項などを示した、会社向けの疾患別サポートマニュアルを新たに作成し、会社の人事労務担当者に対する研修の実施等によりその普及を図る。さらに、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。

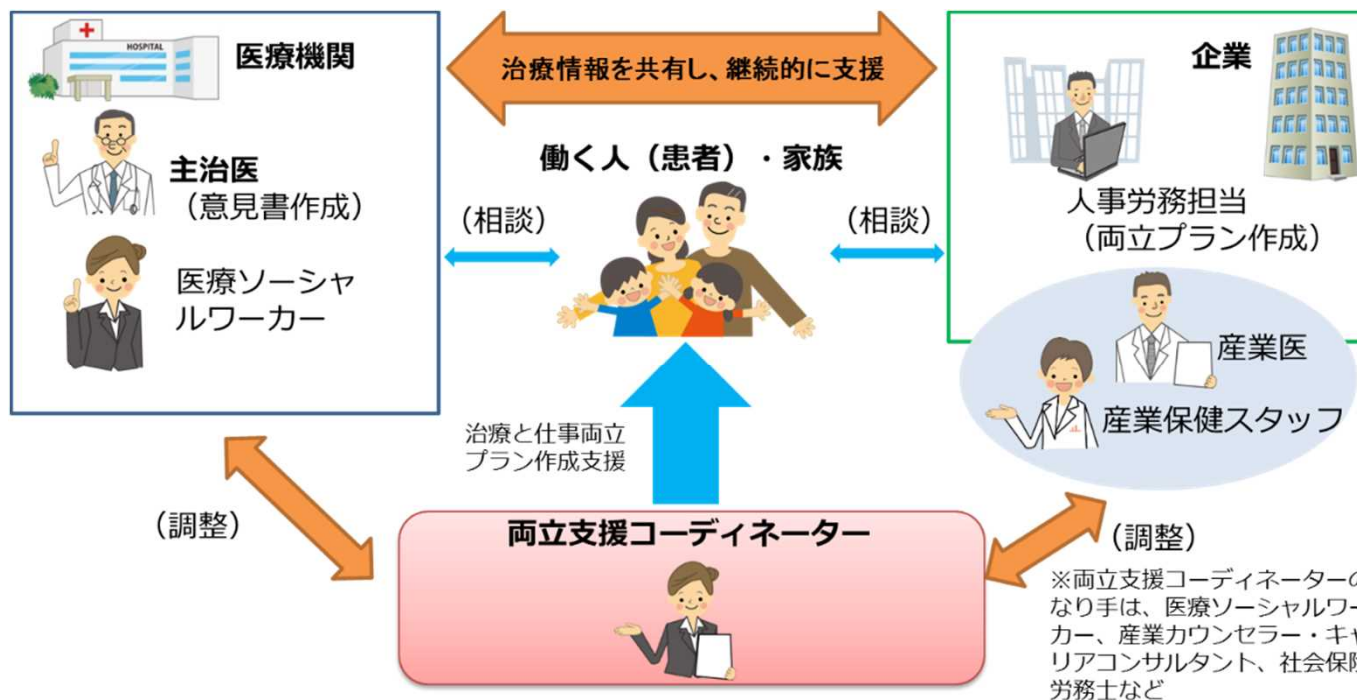
加えて、企業トップ自らがリーダーシップを發揮し、働く人の心身の健康の保持増進を経営課題として明確に位置づけ、病気の治療と仕事の両立支援を含め積極的に取り組むことを強力に推進する。

(2)トライアングル型支援などの推進

自分の仕事に期待してくれる人々がいることは、職場に自分の存在意義を確認できる、いわば居場所があると感じさせ、病と闘う励みにもなる。他方、自分のキャリアを失うことを恐れて周囲に言えない方もおり、誰にも伝えていない中での治療は肉体的にも精神的にも厳しいものがある。また、倦怠感やうつ症状など本人以外には理解しにくい副作用もあり、やる気がないと思われがちで、そう思われたくないために必要以上に頑張り、体を壊してその職場を離れるという悲しい選択をする方もいる。このため、病気の治療と仕事の両立を社会的にサポートする仕組みを整え、病を患った方々が、生きがいを感じながら働ける社会を目指す。

具体的には、治療と仕事の両立に向けて、主治医、会社・産業医と、患者に寄り添う両立支援コーディネーターのトライアングル型のサポート体制を構築する。(図2)

(図2：病気の治療と両立に向けたトライアングル型支援のイメージ)



とりわけ、両立支援コーディネーターは、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継続的に相談支援を行いつつ、個々の患者ごとの治療・仕事の両立に向けたプランの作成支援などを担う。両立支援コーディネーターには、医療や心理学、労働関係法令や労務管理に関する知識を身に付け、患者、主治医、会社などのコミュニケーションのハブとして機能することが期待され、こうした人材を効果的に育成・配置し、全国の病院や職場で両立支援が可能となることを目指す。

加えて、今や子供100万人のうち4.7%が体外受精によって出生されており、不妊治療と仕事との両立についても、問題を抱えている。不妊治療への支援については、医療面だけでなく就労・両立支援にまで拡大して実施する。

(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

治療と仕事の両立支援に当たっての産業医の役割の重要性に鑑み、治療と仕事の両立支援に係る産業医の能力向上や相談支援機能の強化など産業医・産業保健機能の強化を図る。

また、過重な長時間労働やメンタル不調などにより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、産業医による面接指導や健康相談等が確実に実施されるようにし、企業における労働者の健康管理を強化する。

加えて、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し、産業医等が医学専門的な立場から働く方一人ひとりの健康確保のためにより一層効果的な活動を行いやすい環境を整備する。

これにより、働く人々が健康の不安なく、働くモチベーションを高め、最大限に能力を向上・発揮することを促進する。

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思う理由「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】

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、長時間労働を自慢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、上回ることで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、一時的に事務量が増加する場合について、最低限、上回ることで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。

| 施策 | 年度 | | | | | | | | | | | | 指標 |
|------------|--|---|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|----------|---|----|
| | 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 | | |
| 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。 | |

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思う理由「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。

| 施策 | 年度 | | | | | | | | | | | | 指標 |
|------------|--|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|----------|--|----|
| | 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 | | |
| 時間外労働の上限規制 | <p>現在提出中の労働基準法改正案の早期成立を図る</p> <p>実行計画に基づき労働基準法改正案を国会に提出</p> <p style="text-align: center;">施行準備・周知徹底期間をとった上で段階的に施行・</p> <p style="text-align: right;">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</p> | | | | | | | | | | | <p>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。</p> | |

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。

・産業別年間総実労働時間（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等）

- ・自動車運送事業については、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・社会実装等を推進するなど、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、施工時期の平準化やICTを全面的に活用したi-Constructionの取組、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。

| 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 | | | | | | | | | | 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を構築する。 |
| | 無人自動走行機能の様々な類型毎の実証 | | | 民間での事業化に向けた準備 | | | | サービス地域の拡大 | | | | | |
| | 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 | | | | |
| | 荷主や関係省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方針の検討・推進 ・受発注者等からなる協議組織の設置 ・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土工の推進並びにICT活用工種の拡大(i-Constructionの推進)、書類の簡素化 ・技術者等を確保・育成、効率的な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 | | | |

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、改善方策の推進等を行う。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で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。

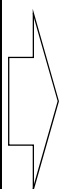


| 施策 | 年度 | 2017年度 | 2018年度 | 2019年度 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 | 2026年度 | 2027年度以降 | 指標 | |
|-----------------------------------|----|---------------------------|----------------|---|-----------------|-----------------|--------|--------|--------|--------|--------|----------|----|--|
| 【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 | | 官民の協議の場を設置し、実態把握、改善方策の推進等 | | | | 今後の施策の在り方について検討 | | | | | | | | |
| | | 業界目標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案の早期成立を図る | | 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 | | | | | | | | | | |
| | | 実行計画に基づき労働基準法改正案を国会に提出 | | | | | | | | | | | | |

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「超過勤務の縮減に関する指針」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）
 全府省平均21.8%
 本府省平均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、超過勤務を縮減する前提として、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、時間外勤務縮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）
 ・各都道府県の政労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、モデル事業等を通じ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」の「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】 | | 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 | | | | | | |
| | 【地方公務員】 公務員等の長時間労働対策 | 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縮減等の取組を支援 | | | | | | | | | | | |
| 【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つつ、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・提言 | 教員の長時間勤務は正の取組を推進 | | | | | | | | | | | |
| 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 | | | | 事業検証等を踏まえ、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 | | | | | | | |
| | | 関係府省及び専門家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 | | | | | | | | | | | |
| | | 公務員の長時間労働を是正する。 | | | | | | | | | | | |

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 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 |
|-----------------------|------------------------|---|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|----------|--|
| 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。 インターバル制度導入についての環境整備を進める。 |
| | 助成制度の創設 | PDCAサイクルによる検証、見直し | | | | | | | | | | |
| | | 好事例の周知 | | | | | | | | | | |

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思う理由「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等を図る。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を検討するなど、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養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、使用者が講ず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。

| 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 |
|-------------------------------|--------------------------|----------------------------|---------|-----------------------|--------|--------------------|--------|--------|--------|--------|--------|----------|----|
| | 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 | | | | | | | |
| 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 | | 新たな数値目標等の検討 | | 新たな数値目標に向けた取組 | | | | | | | | | |
| 監督指導の徹底 | | 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 | | | | | | | |
| 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 | | 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 | | | | | | | | | | | |
| | | 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 | | | | | | | | | |

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。

項目5. 病気の治療、子育て・介護等と仕事の両立、障害者就労の推進

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）
- ・治療のため離職した人の割合（がん）約34%（うち依頼退職30%、解雇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希望：92.5%（2013年度）
- ・がん罹患後に離職した主な理由：
 - ①仕事を続ける自信の喪失、②職場に迷惑をかけることへの抵抗感（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、就労専門家の配置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。

- ・病気休暇制度のある企業割合：22.4%（常用雇用者30人以上民営企業）（2012年）
- ・病気休業からの復帰支援プログラムのある企業割合：11.5%（常用雇用者50人以上民営企業）（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）の特徴や、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 |
|-------------------------------|---------------------------------------|--------|-----------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------------------------------|---|
| トライアングル型の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通にできる社会を目指す。 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。 |
| | 両立プランの具体化 | | がん等のモデル実施 | | | | | | | | | | |
| | 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（疾患ごとに順次策定） | | | | | | | | | | | | |
| | がん拠点病院、ハローワーク等の相談窓口等を順次増加・充実 | | | | | | | | | | | | |
| | がん患者の容姿面への対応など療養生活の質の向上の促進 | | | | | | | | | | | | |
| | 若年性認知症支援コーディネーターの配置 | | | | | | | | | | | | |
| | 若年性認知症の特性に応じた就労支援・社会参加等の推進 | | | | | | | | | | | | |
| | 不妊専門相談センターの機能拡充 | | | | | | | | | | | | |
| | 不妊治療をしながら働いている方の実態調査を実施 | | | | | | | | | | | | |
| 企業文化の抜本改革 普及・啓発 | | | | | | | | | | | | 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 | | | | | | | | | | | | | |
| 傷病手当金 | | | | | | | | | | | | | |
| 産業医等の機能強化 | | | | | | | | | | | | | |
| 必要な法令・制度改正 | | | | | | | | | | | | | |
| 地域両立支援推進チーム設置 | | | | | | | | | | | | | |
| 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 | | | | | | | | | | | | | |