労働基準関係法制研究会ヒアリング

２０２４年６月２７日

全国社会保険労務士会連合会
JAPAN FEDERATION OF LABOR AND SOCIAL SECURITY ATTORNEY'S ASSOCIATIONS

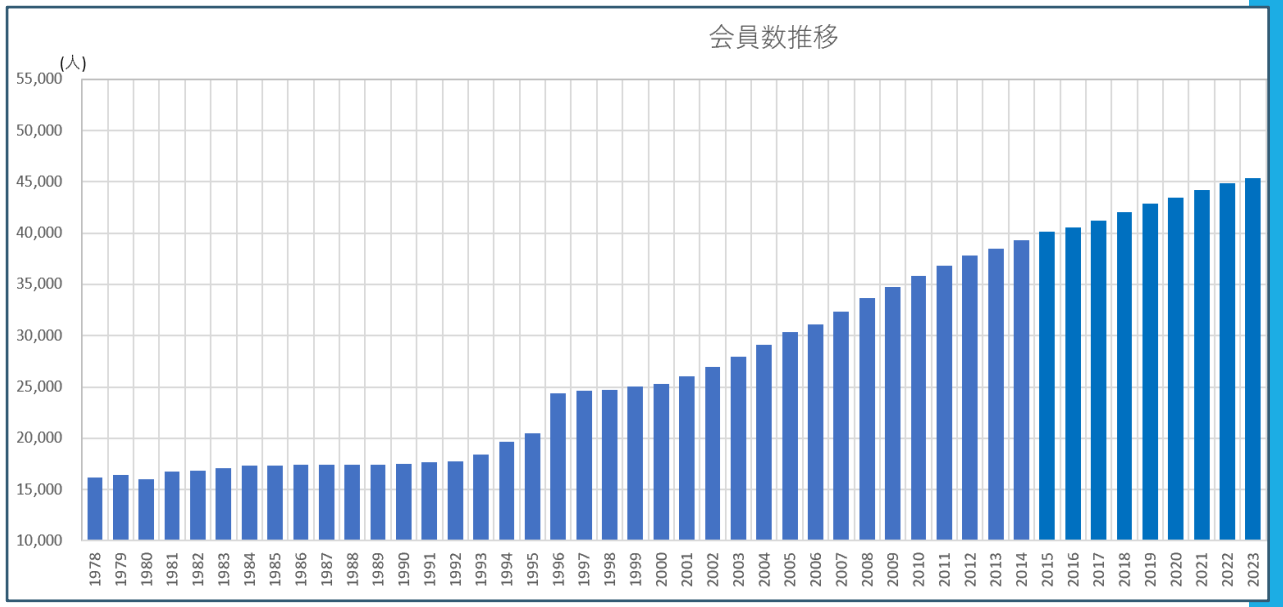
社労士の概況

○社労士は昭和43年(1968年)に制定された社会保険労務士法に基づく国家資格者

○社会保険労務士法（抄）
第1条（目的）　この法律は、社会保険労務士の制度を定めて、その業務の適正を図り、もつて**労働及び社会保険に関する法令の円滑な実施に寄与する**とともに、**事業の健全な発達と労働者等の福祉の向上に資すること**を目的とする。

第1条の2（社会保険労務士の職責）　社会保険労務士は、**常に品位を保持し、業務に関する法令及び実務に精通して、公正な立場で、誠実にその業務を行わなければならない。**

○2024.4月末時点：45,459人
開業　　：24,615人
法人の社員：　3,930人
勤務等　　：16,914人



【１．人事労務管理の専門家】
○就業規則、賃金・退職金制度（規程）、評価制度、雇用管理全般など社内制度の企画・立案、設計、運用
○労働時間管理、人間関係管理（ハラスメント含む）、両立支援（疾病と仕事、子育て・介護と仕事等の職場復帰支援含む）、採用・退職、人材配置、定年、再雇用、短時間正社員導入、ストレスチェック制度、安全衛生管理、公的年金（企業年金含む）、福利厚生、給与計算、雇用保険関係助成金などに関する相談・指導等のアドバイス
○個別労働関係紛争、労使トラブルの未然防止、円満解決（ADR含む）

【２．労働社会保険関係の専門家】
○労働基準法、労働安全衛生法、労働者災害補償保険法、雇用保険法、介護保険法、育児・介護休業法、女性活躍推進法、次世代育成支援対策推進法、健康保険法、厚生年金保険法、国民年金法等、約60の法律が主な業務範囲
○上記法律等に関する書類作成・手続の代理
- 就業規則、36協定、労働社会保険の取得喪失等、雇用保険関係助成金、休業補償、出産・傷病手当金等の支給申請等
- 労働者名簿・賃金台帳等の調製

本資料のアウトライン

➢ 「これまでの議論の整理」に基づいて～本研究会4.23開催の論点から～・・・・・・・・・3ページ～

➢ 社労士が日ごろの業務や当会の事業を通じた3つの視点・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・9ページ～

➢ 全国社会保険労務士会連合会・都道府県社労士会の取り組みからの視点・・・・・・17ページ～
  - 「ビジネスと人権」に関する事業
  - 社労士が第三者として労務管理の状況を確認・評価等を行う事業（いわゆる労務監査）

➢ 参考：関連資料・・25ページ～
  - 当連合会の政策提言・概要（抄）、各種弊会等の取組んでいる事業の概要等

「これまでの議論の整理」に基づいて～本研究会4.23開催の論点から～

Ⅰ．労働時間・休憩・休日及び年次有給休暇について

Ⅰ－１　最長労働時間規制

（１）時間外・休日労働時間の上限規制

○ 働き方改革で導入された上限規制は、生産性向上、過重労働防止への労使双方の意識を高め、労働時間縮減に一定の効果があった。

○ 一方、若手労働者を中心に「残業＝悪」というような価値観が強まっており、業務の中で十分なOJTを行う余裕が失われている。結果的に人材育成が進まないという課題を感じる経営者・管理者が増加するなど、人材育成の在り方の見直しが求められている。

○ 中小企業・小規模事業者においては、**人手不足により慢性的に時間外労働が発生する状況が見られ、月間80時間を超えるような過重労働の状況まではいかないものの、毎月45時間を超えるようなケースがあり、特別条項の年6回の上限をクリアすることが大きな課題**となっている事業場もある。

○ 自動車運転の業務や医師などは今年度から上限規制が適用されているが、**短期的には人手不足の深刻化に繋がっており、生産性向上のための取り組みが強く求められる。**一般則の適用に向けては、**現場の状況を把握しながら慎重に進めることが国民生活の安定にとっても重要**である。

○ 人材採用が難しくなる中、採用サイトなどにおいて年間所定休日の多さ、時間外労働の少なさなど、労働時間の状況をアピールすることで採用競争力を高めようとする動きが見られている。

○ 物価の上昇により実質賃金のマイナスが続く環境の中で、**生活残業を求める労働者と、人手不足が深刻な使用者との利害が一致し、労働時間の短縮が進まない事例**が見られる。本質的には、賃上げなどによるこの構造的課題の解決が不可欠である。

（２）労働時間の意義等

○ 労働者の意識は多様化しており、労働時間縮減の動きがすべて歓迎という訳でもない。自らの市場価値の向上を進めるキャリア形成期においては集中して仕事に取組む一方で、子育て期などにおいてはワークライフバランスを重視するなど、**ライフサイクルの中で柔軟に働き方を選択できるような環境が望まれる。**

○ 事業場外みなし労働時間制については、**「労働時間を算定しがたいとき」の該当性の判断が難しい**。特にスマートフォンやＧＰＳなどの仕組みが普及した**現代における判断基準の整備が望まれる。**

○ フレックスタイム制については、**両立支援の観点からも有効である。1か月を超える清算期間を設定したフレックスタイム制はある程度の繁閑の差を調整できることから導入ニーズは高いが、労働時間管理が煩雑であり、実際の導入例は少ない。**

○ 議論が行われているフレックスタイム制と通常勤務日を組み合わせる制度については、**営業時間の関係などから出社時においてフレックスタイム制が採用しにくい職種にとっては一定の価値があると思われる。**

（３）裁量労働制・高度プロフェッショナル制度・管理監督者等

○ 労働時間と成果がリンクしない働き方をしている労働者が増加している現実を踏まえ、裁量労働制など柔軟な働き方ができる労働制度の整備は重要な課題である。その際、労働者の健康を確保する実効的な対策の整備とその成果を評価する人事評価制度の確立は不可欠である。

○ 専門業務型裁量労働制は2024年4月以降、制度の適用に当たり、労働者本人の同意が要件とされたが、**割増賃金などの処遇面での損得により同意・不同意の判断が行われる傾向**が見られる。**結果的に同一職種でも異なる労働時間制度が混在することになるため、裁量労働制の適用を見送る事例が発生**している。

○ 高度プロフェッショナル制度については、**要件の厳しさから導入事例はほとんど見当たらない。**

○ 管理監督者等の範囲については、**本来、管理監督者等に当たらない労働者が管理監督者等と扱われている場合が存在**する。今後、労働移動の活性化により管理監督者等の転職も増加することになるが、退職の際に賃金不払残業等の紛争の増加が懸念される。

○ 管理監督者等の要件については、より明確化されることが望まれるが、**管理監督者等の状況は千差万別であるため、そのすべてに合理的に適用できる要件の設定は極めて難しい。まずはガイドラインを示すことで、企業の自主的取り組みを促すことが望ましい**のではないか。

○ **過半数組合が存在せず、効果的な労使コミュニケーション体制が確保されていない企業が大半という現状を鑑みれば、労働時間制度のデロゲーションの範囲拡大には慎重が議論が求められる。**

（４）テレワーク等の柔軟な働き方

○ テレワークは両立支援や通勤時間削減などの観点で効果的であるが、導入が難しい職種が存在することは事実であり、育児や介護などとの両立の必要性のある労働者が、**テレワークを行うことが難しい職種を避ける傾向が強まることが懸念**される。

○ テレワークについては、労働時間の状況の把握、業務管理および人事評価の面等で課題が多いが、**企業の様々な工夫により、徐々に課題は小さくなってきている。**

（５）法定労働時間週44時間の特例措置

（※本資料26ページ当連合会「2023年度政策提言・宣言「人を大切にする企業と社会の実現に向けて」（2024.3.6公表）」参照）

○ 法定労働時間の特例措置については、**一部の業種にのみ適用される、また同じ業種であっても労働者数により法定労働時間の上限が異なることから、労働者間の公平性**に欠けている。また、**法定労働時間が週44時間の上に時間外労働が加わるとなると長時間労働の常態化を放置することになり得ることから、労働安全衛生の観点からも見直しの必要性が高い。**

○ 経済基盤が弱く、代替人員確保が困難である小規模事業者の経営実態への考慮から見直しが進んでいないと推察されるが、昨今の人手不足時代において、**他に比べて長時間労働となる法定労働時間44時間制の事業所を選んで応募する求職者は少ない。**

○ **現実的に8割以上の事業所がこの特例措置を使っていない現状（※）を踏まえれば、特例措置対象事業場の取り扱いを廃止し、すべての事業場において法定労働時間を週40時間制に統一することが望まれる**（※2024.1.23開催本研究会資料4労働時間制度等に関するアンケート調査結果について（速報値）参照）。

Ⅰ－２　労働時間からの解放の規制

（１）法定休日制度

○ 変形休日制（４週４日）については、制度上、かなりの連続勤務が可能となり、過重労働の原因となり得ると共に、定期的な休日が保証されないことは、ディーセント・ワークの実現という観点でも課題が大きい。

○ **本制度の実施要件の厳格化・改善の検討が必要であるが、一部の中小企業にとっては影響が大きいことから施行時期については一定の配慮が望まれる。**

（２）勤務間インターバル制度

○ 勤務間インターバル制度は、疲労回復に必要な休息時間を直接的に確保するものであり、過重労働による健康障害を防止するための対策としては**もっとも効果的な仕組みであると考えられることから制度の普及が望まれる。**

○ 今後の導入促進に当たっては、罰則付きの義務規定を設けるのではなく、**１１時間など原則的な時間数や突発的業務への対応などの例外取扱いの考え方などを国が示した上で、まずは労使の話し合いにより実現可能な取り組みを進めていくことが望まれる。**

○ もっとも勤務間インターバル制度の検討を行っていない企業の多くは「超過勤務の機会が少なく、本制度を導入する必要性を感じていない」ことを未検討の理由としており、現在の延長ではこうした企業での制度導入は期待できない。この状況を改善し、同制度が多くの企業で当たり前に導入されている社会的状況を作らなければ、制度の普及は難しいであろう。

（３）年次有給休暇制度について

○ 年次有給休暇の時季指定義務は、年休取得率の向上に効果があった。

○ 年次有給休暇の時間単位取得については、**制度本来の趣旨の面からは疑問もあるが、両立支援の観点からは非常にニーズが高い。一方で、時季指定義務の日数計算にカウントできない点については改善要望が多く聞かれる**（※本資料27ページ当連合会「2023年度政策提言・宣言「人を大切にする企業と社会の実現に向けて」（2024.3.6公表）」参照）。

○ 年次有給休暇の更なる取得が望まれるのは確かであるが、近年、人材採用難の状況が深刻化する中で、中小企業を中心に、年間所定休日を増やして、採用力を高めようとする事例が増加している。そのような状況において、年次有給休暇の取得率も引き上げるというのは現実的に難しいケースが多いと考えられる。

○ 労働者としては、一定日数の年次有給休暇を体調不良時の欠勤や家族の看護・介護のために確保しておきたいという意識が強いため、その完全消化を求めるような仕組みは労働者のニーズと必ずしも合致していない。一部の企業では付与から2年を経過し、失効した年次有給休暇を特別な目的の休暇として積み立てられる制度（積立年休制度）を運用しており、従業員の安心感の醸成に繋がっている。

（４）休憩について（※本資料27ページ「2023年度政策提言・宣言「人を大切にする企業と社会の実現に向けて」（2024.3.6公表）」参照）

○ **育児・介護との両立等、多様で柔軟な働き方の一つとして短時間勤務が定着し、短時間労働者以外でも１日6時間以下の勤務が見受けられるようになった。また、体力の低下等が懸念される高齢者や障害者のより一層の就労拡大を図るためには、きめ細かい休憩時間を設定することで労働による疲労を回復し、生産性を向上させる仕組みが必要**である。

○ **労働者の健康確保を図りながら、柔軟な働き方を推進し、生産性の高い労働環境を作るうえでは、労働時間が4時間超の場合には30分等、１日6時間以内の場合の新たな休憩時間の付与義務を設けることが望まれる。またこれは2つの企業で１日6時間ずつ働くような副業・兼業を行っている労働者の健康管理の点からも意味は大きい。**

１－３　割増賃金規制

（１）割増賃金の趣旨・目的

○ 割増賃金規制は、時間外労働の抑制という効果が期待されていたが実際にその効果を感じるような場面は少なく、むしろ**労働時間上限規制の方がより大きな抑制効果が見られたというのが実態**である。

○ こうした現況において、割増賃金率の引き上げは、むしろ労働者にとって長時間労働のインセンティブになってしまう危険性を孕んでいる。労働力人口減少の時代においては、生産性を高めたことによる利益として賃金等として労働者へ還元する方がより適正ではないか。

（２）副業・兼業の場合の割増賃金（※本資料26ページ当連合会「2023年度政策提言・宣言「人を大切にする企業と社会の実現に向けて」（2024.3.6公表）」参照）

○ 副業・兼業を認める企業は増加しているが、労働時間通算の問題から、雇用型での副業は認めず、非雇用型に限定している例が少なくない。偽装フリーランスを生む原因にもなっており、**労働者保護の観点からの制度見直しが望まれる。**

○ **労働時間通算にかかる労働基準法38条の解釈を同一事業主内別事業場と位置づけ、別事業主の複数事業場で労働した結果生ずる時間外労働に対する割増賃金の支払いは要しないとすることが望まれる。**

○ **企業の枠組みを超えた副業・兼業の労働時間通算にかかるルールは、過重労働防止を目的とするものと位置づけるものとし、労働安全衛生法に定める労働時間の状況の把握ルールの整備により通算労働時間の状況把握を求め、過重労働防止の実効性確保のための措置を新たに講ずることが望まれる。**

2．労働基準法の「事業」について

○ 労働時間管理や安全衛生管理などは事業場単位で行われるため、**事業場単位を原則**とするも、労働条件の多くは企業単位で決定されていること、また各事業場に人事労務担当者が置かれず、本社等に集約されているケースが増加していることから、**一部手続き等の企業単位化の検討が望まれる。**

○ テレワークの普及（フルリモートなど）により、そもそも事業場において労務提供が行われないケースが増加している。

○ 常時50人以上の労働者を使用する事業場では、労働安全衛生法により衛生管理者・産業医の選任などが義務付けられているが、**数多くの拠点を有する企業などでは、従業員総数が数百人であるにも関わらず、50人以上の労働者を使用する事業場が存在しないというケースが発生**している（※本資料16ページ参照）。

3．労働基準法の「労働者」について

○ 労働者性の判断は多様な判断基準を総合的に評価する必要があることから、**実務的には非常に判断が難しく、予見可能性が乏しい。**

○ 近年、柔軟な働き方が認められる労働者や自ら積極的にフリーランスでの契約を望む者が増加する一方、業種によっては偽装フリーランスが指摘されるケースも増加しており、**労働者性の線引きは非常に曖昧**なものとなっている。

○ **複数の仕事を並行して行うキャリアを指向する労働者が増加していることから、個人事業者に対する保護は重要な問題**である。対策としては、労災保険特別加入制度の活用などが考えられるであろう。

○ 既存の特定加入団体等機能に加えて、**加入を希望するフリーランス自身が行政機関で加入手続できる仕組みを構築することがより働き方に中立な制度となり得るのではないか**(※本資料28ページ当連合会「2023年度政策提言・宣言「人を大切にする企業と社会の実現に向けて」（2024.3.6公表）」参照）。

4．労使コミュニケーションについて

○ 労使コミュニケーションにおいて**労働組合が果たす役割は大きく、今後もその重要性に変わりはない**が、**組織率が低下する中、特に中小企業・小規模事業者の大半においては労働組合が存在せず、集団的労使コミュニケーションの観点から問題があると思料する。**

○ 労働組合がなく、集団的労使コミュニケーションを行える環境が整っていない事業所においては、**労働条件の改善は滞りがちであり、また問題発生時には個別紛争や離職に繋がる可能性も高い。**

○ このような状況を前提とすれば、**過半数代表者に広く労働者の意見を吸い上げる役割も期待されるところであるが、現実的には過半数代表者のなり手は少なく、また役割の内容も共有されていないことが多いことから、十二分に効果が発揮されないケースが多々見られる。**

○ このことは、過半数代表者の場合、毎回、**別の労働者が選出されることが少なくないため、過半数代表者の役割の重要性や認識が薄く、またノウハウが溜まることもないため、形式的なタスクとして対応が行われることが多くなっていると考えられる。**

○ 現在でも企画業務型裁量労働制の導入時などにおいて労使委員会の設置が求められているが、**労使コミュニケーションを促進し、様々な職場における課題についての提言を行う機能として、その活用を進めることは効果的だと思料する。**

社労士が日ごろの業務や当会の事業を通じた３つの視点

① 企業と労働者等

② 労働と社会保険等

③ 職場環境改善（コンプライアンス遵守含む）と適正な取引環境の整備

1947年（労働基準法制定年）

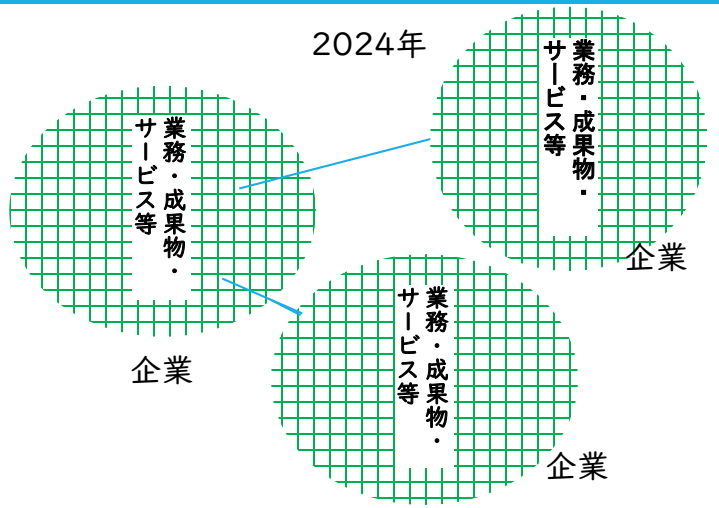
・グローバル化

・デジタル化・DX化

・働くことへの価値観の多様化

・労働力人口の減少　等

2024年



※一つ一つの網目は業務・成果物・サービスの単位を表す

制定時の特徴	要素	現代の特徴
労働力人口が右肩上がり時代の労務管理	**人口動態**	労働力人口減少下での労務管理
労働者（フルタイム・正規・男性中心）、個人事業主	業務・成果物・サービス等を**生み出す、提供する**	労働者（正規（フルタイム・短時間）、非正規）、個人事業主、RPA、ロボット、AI、3Dプリンター・・・
ある程度の塊	業務・成果物・サービス等の**大きさ**	より細分化（メッシュ状）
国内・自社内	業務・成果物・サービス等の**プロセス**	より内と外（ネットワーク化）
自前主義	**企業等の考え方の特徴**	オープン・イノベーション、シェア（サブスクリプション）
ピラミッド・ヒエラルキー（縦断）	**捉え方**	フラット・プラットフォーム（横断）

※上記表はそれぞれの時代の特徴が出せる記載の仕方をしている

その他、同一労働同一賃金の導入、テレワーク及びフレックス制の普及、両立支援の促進等

〇デジタル化の進展・DX化の進展・・・・・・業務・成果物・サービス等の細分化、短時間化
（透明性が確保、見える化しやすい　⇒　ゼロ or イチでの判断　⇒　デジタル化になじみやすい）

〇同一労働同一賃金の導入・・・・・・・・・職務内容・責任の範囲の違いの整理、目的・性質の整理、それらの処遇の整合性への対応

〇育児・介護・疾病等と就業の両立支援・・・短時間労働や通勤時間が不要となる働き方のニーズ

様々な背景に基づいて考えられる視点

①業務・成果物・サービス等の細分化、労働時間の短時間化

②対価・報酬の単位の多様化（時間当たり、１ワードあたり、量や面積あたり等々）

➡最低賃金法第３条「最低賃金は時間によって定めるものとする。」とあるが、時間あたり換算よりもより短い時間単位での単価計算あるいは時間単位ではない指標（量、広さ等の出来高）に基づく対価の支払いがより容易となる環境が整うのではないか。

③上記①、②に伴い、**より小さな単位で成果物・サービスに対する対価・報酬が決定する仕組みが容易になりつつある**

➡あらゆる面でのダウンサイジング化が進み、低対価・低報酬につながりやすいのではないか。

④業務委託もしくは指揮命令のしやすさ・受けやすさ（デジタル化の進展等によるやり取り及び対価・報酬の支払い方の多様化等）

➡業務・成果物・サービス等がより細分化しやすい状況に伴い、企業単位・個人単位にかかわらず、役割、期待、発注、注文、指示・命令等も細分化されやい環境が整う。つまり、短納期発注、短時間で依頼すること、依頼されることまた、受けやすさ双方がやりやすい環境が整う。

➡様々な企業で働きたい、複数の働き方をしたい等働くことへの価値観が多様化するとともに、少しだけ短時間で働きたい、あるいは制限された働き方をせざるを得ない状況を解消したいといった場合には細切れの働き方が好まれ、労働者側のニーズに合致しやすい状況（需要側、供給側双方にニーズがある）

⑤働き方の選択肢の多様化

∴今後「働くこと」のあらゆる場面で加速と思われる共通事項

- 「より小さく・細かく」
- 「より短く・速く（短期間化、短時間化）」
- 「多様性」（広く、深く）

「より小さく・細かく」、「より短く・速く」、「多様性」とセーフティーネットの関係について

○ 労働時間が過度に短時間化することに伴う弊害としては、適用除外、低対価・低報酬化、またそれに伴う低給付等が挙げられるのではないか。

○ 労働基準法では、長時間労働に対する規制は存在するものの、一人ひとりの労働時間が過度に短時間化することに伴う弊害を規制する規定はない。

○ 長時間労働の規制は前提としながらも、労働時間が過度に短時間化することに伴う弊害について、労働法全般においてセーフティーネットとして機能させるべきかどうか。またセーフティーネットとして機能させた場合の影響（適用・徴収・給付・財源等）を考慮する必要性の検討があっても良いのではないだろうか。

○ 現状では例えば、異なる事業場単位で１時間や２時間の労働の組み合わせによる労働は、労働法上適用除外となるケースがある。

➡個人単位でみた場合、複数の事業場で総労働時間が法定上限を超過した場合、それぞれ事業場単位で一定時間未満の場合、適用除外となるケースがある等

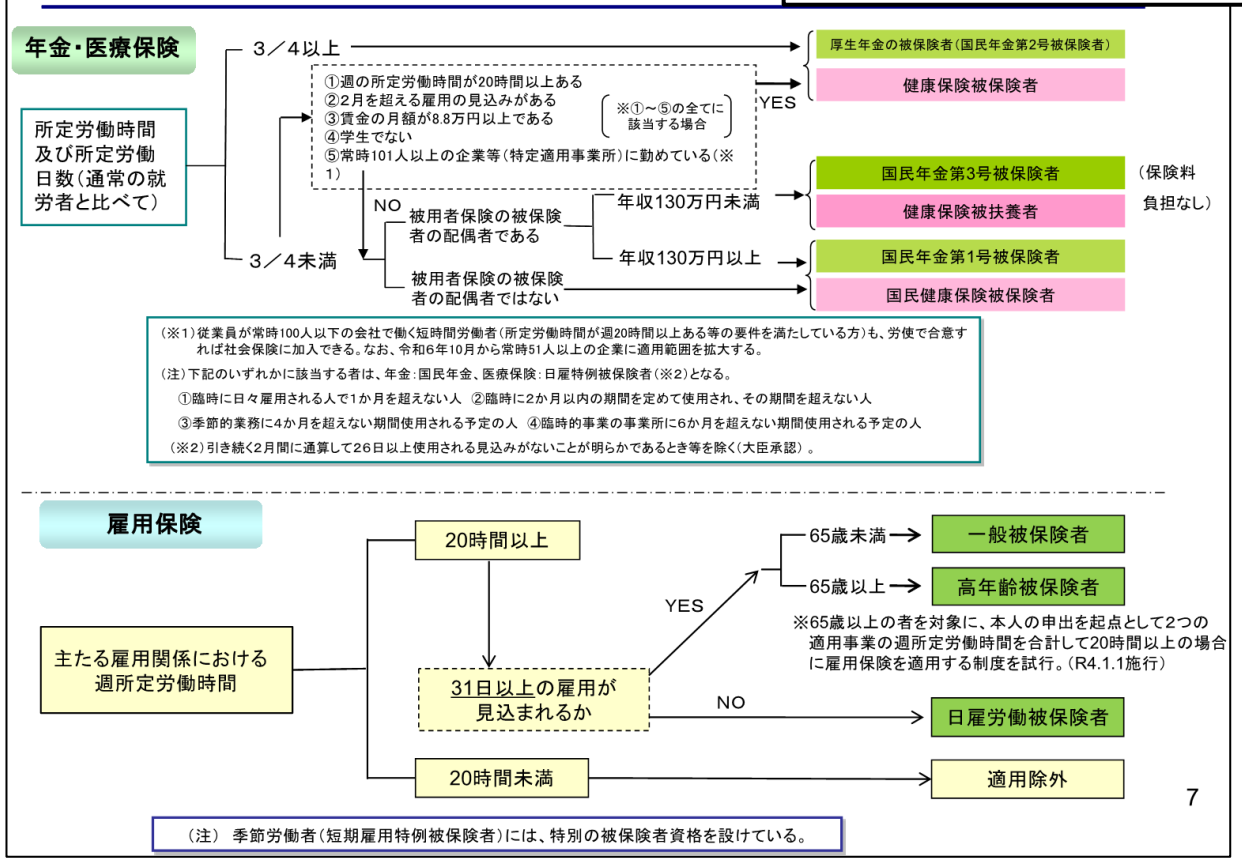
○ また、雇用保険等の公的保険の加入を目的とするために一方の事業場での労働時間を増やすなど、個人としてトータルで見た場合、労働時間の長時間化を助長していることになりはしないだろうか。

○ 事業場単位で、より短時間での労務の提供に対してセーフティーネットが働かないことは果たして良いことか。一方でその法律の趣旨を鑑みて良しとするものなのかどうか。

○ 今後、「事業」や「労働者」の定義を再検討、再定義する際、これらの視点も判断基準、考慮要素とはなりえないものなのだろうか。もしくは適用要件の見直しにつながるようなものなのかどうか。

2023.11.22開催　厚生労働省職業安定分科会雇用保険部会資料（抄）

社会保険の適用基準（短時間労働者の適用範囲）



日本年金機構リーフレット（抄）

兼業・副業等により２カ所以上の事業所で勤務する皆さまへ

同時に２カ所以上の事業所で勤務する方は、健康保険および厚生年金保険（以下「社会保険」という。）に関して日本年金機構へ届出が必要です。

Point 1　社会保険は２つ目の会社も加入する必要がありますか？

それぞれの事業所ごとに社会保険の加入要件を満たしているか等を判断されます。

A社、B社それぞれで社会保険の加入要件を満たすと、、、

A社、B社両方で社会保険に加入することとなります。

例えば、次のような働き方をする方が対象になります。

- □ A社およびB社で法人の代表者
- □ A社で法人の代表者かつ、B社で正社員として勤務する方
- □ A社およびB社で正社員として勤務する方
- □ A社およびB社で短時間労働者として勤務し、それぞれの会社で加入要件※を満たす方

※　加入要件は企業規模によって異なるため、お勤めの事業所に確認してください。

＜兼業・副業や短時間労働者において取り扱われる労働法と社会保険の違い＞

➡ 各法の趣旨が異なるが、労働時間の短時間となることによって、セーフティーネットの有無が異なる。

【社会保険】

- 労働時間の多寡にかかわらず、何かしらの保険（国民健康保険、健康保険、国年年金、厚生年金）に加入。労働時間が一定程度超える場合、２つの企業で加入することになり、保険料は２か所で按分して負担する。

【雇用保険】

- 65歳以上にはマルチジョブホルダー制度が導入されたが、原則、各事業所における労働時間が一定未満の場合、適用除外となる。

2023.11.22開催　厚生労働省職業安定分科会雇用保険部会資料（抄）

複数の事業所で雇用される者に対する雇用保険の適用

１．２以上の雇用関係にある労働者の雇用保険の適用の原則的な取扱い

○ 同時に２以上の雇用関係にある労働者については、当該２以上の雇用関係のうち、当該労働者が**生計を維持するに必要な主たる賃金を受ける１の雇用関係についてのみ、被保険者となる**。

※　被保険者資格に係る当該１の雇用関係については、週所定労働時間が２０時間以上などの適用要件を満たすことが必要。
※　１の雇用関係が解除されたとしても、他の雇用関係が被保険者となりえる形で維持されていれば、雇用保険制度の保険事故である「失業状態」には当たらず、給付は行われない。

⇒　事業主ごとに見た場合に20時間以上でなければ、合計が20時間以上であったとしても適用対象外。

【例】

A事業所　週の所定労働時間　15ｈ
B事業所　〃　10ｈ

合計が25時間でも適用されない

２．２以上の雇用関係にある65歳以上の労働者の雇用保険の適用

○ **65歳以上の者を対象**として、**本人の申出を起点**として**２つの事業所**の労働時間を合算して適用する制度を試行する。（逆選択やモラルハザード等を、令和４年１月の施行後５年を目途に検証。）

（例）

A事業所　週・所定14ｈ
B事業所　週・所定10ｈ

・　AとBを合算して20時間以上であるため、労働者の申出を起点として雇用保険を適用

A事業所を離職

A事業所　週・所定０ｈ
B事業所　週・所定10ｈ

Aを離職し、20時間を下回るため、
・　**Aで支払われていた賃金額を基礎として給付（※）し、**
（※高年齢求職者給付金として一時金を給付）
・　被保険者ではなくなるため、**以後、保険料を徴収しない。**

17

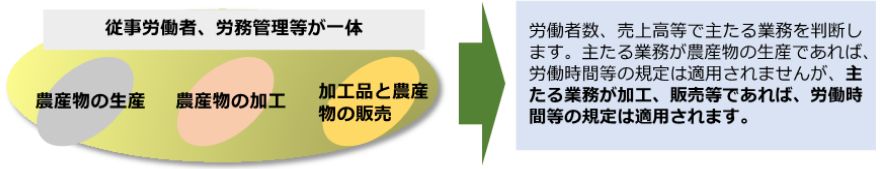
労働基準法の適用は、事業場ごとです。事業の業種も事業場ごとに判断されるので、特に６次産業化に取り組んでいる方は注意が必要です。

○労働基準法の適用は、事業場ごとに主たる業務が何かにより業種が判断されます。

○例えば、農業生産、加工、販売を行う農業法人の事業場の主たる業種が食料品製造業と判断された場合、農業生産に従事している労働者にも労働時間等の規定が適用されます。（下図①）

○また、同一の経営主体で、事業場が複数箇所である場合は、事業場ごとに適用が異なる場合があります。例えば、農産物の販売を行っている事業場は商業として、農産物の加工等の業務を行う事業場は製造業として、それぞれ労働時間等の規定を含めて、労働基準法が適用されます。（下図②）

①同一事業場で複数の業務が混在する場合



労働者数、売上高等で主たる業務を判断します。主たる業務が農産物の生産であれば、労働時間等の規定は適用されませんが、**主たる業務が加工、販売等であれば、労働時間等の規定は適用されます。**

②同一の経営主体だが事業場が分かれている場合

従事労働者、労務管理等が明確に区分され、組織上独立したものと認められる場合、それぞれ独立した事業場として取り扱います。

この場合、**加工、販売を行う事業場には労働時間等の規定は適用**されます。

※　ただし、加工品の販売の場所は独立しているが、労働者が少ないなどの場合には、本社事業場等と同一の事業場として取り扱われる場合があります。

労働時間等の規定が適用される事業場でも、食品加工など季節性のある業務については、収穫期のサイクルに合わせた形で、柔軟に勤務時間を設定することも可能です。活用方法等については、お近くの都道府県労働局や労働基準監督署にご相談ください。

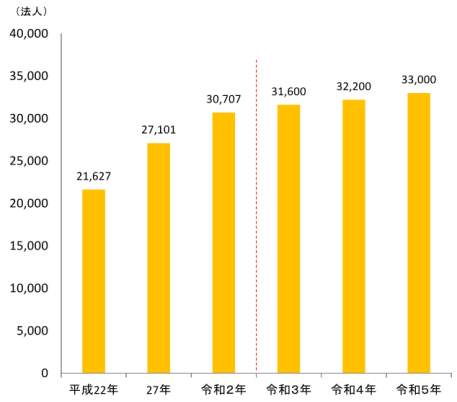
厚生労働省・農林水産省　資料（抄）

法人経営体の動向

農林水産省　資料（抄）

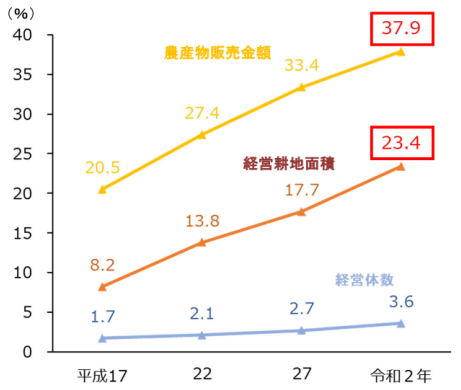
○　**法人その他団体経営体**は、年々拡大し、**販売金額の約４割、経営耕地面積の約４分の１**を担う。

法人経営体の推移



資料：農林水産省「農林業センサス」(平成２２～令和２年)、「農業構造動態調査」（令和３～令和５年）
注：令和３～令和５年の数値は農業構造動態調査の結果で、標本調査により把握した推計値

農業生産に占める団体経営体（法人・その他）のシェア



資料：農林水産省「農林業センサス」

➡農業法人が増加傾向

つまり、政府の政策や社会の流れとして、これまで個人で農業に従事されていた方が労働基準法適用となる形態（法人）に移行していることを意味するが、事業主となる場合、労働者となる場合いずれの立場になった場合でも労働法が適用となることによる戸惑いや問い合わせがある。

（農業の事例）左記をより簡潔にすると

①同一事業場で複数の業務混在で、主たる業務が生産か否かによって、労働基準法の適用か一部除外かが決まる

②同一経営主体だが事業場が分かれている場合、生産をする事業場は労働基準法の一部適用除外となり、それ以外の加工、販売を行う事業場は適用を受けることになる。適用となる事業場と適用除外となる事業場が存在することになる※

※　農漁業は、その性質上天候等の自然条件に左右されることから、農漁業だけを営む場合は、労働時間、休憩、休日に関する規定は適用されない（労働基準法第41条第１号）。一方で、加工・販売などにも取り組む場合は、労働時間等の規定が適用される場合がある。

（社労士への相談事例）造り酒屋：杜氏は労働基準法上、どのように取り扱うべきか。

➡杜氏の仕事は、清酒製造業の醸造部門となり、清酒製造の事業に従事する労働者に対する労働基準法の適用については、他の一般部門と異なり、微生物を培養管理する業務であるから労働時間については、労働基準法第41条第1号に該当し、同法第5章及び第6章、第6章の2に定める労働時間、休憩及び休日に関する規定については適用除外の扱いとなる（農業の事例と同様）。

※（酒造従業員及び清酒製造業者）清酒の醸造に従事する従業員（以下「酒造従業員」という。）には、杜氏と呼ばれる熟練した専門技術者と蔵人と呼ばれる酒造工がおり、杜氏を中心として１０人程度が一組となって、毎年１０月頃から清酒製造業者に雇用される。そして、〔1〕精米・洗米・蒸米〔2〕麹造り〔3〕もろみ造りなどの清酒の醸造に従事し、翌年４月頃雇用が終了する。このように酒造従業員は、１年間のうちの限られた期間、酒造りに従事する季節労働者であり、酒造を終えると農業を行っている者が多い。

※昭和28年5月4日付基発361号

（（続き）造り酒屋からの反応）他の一般部門は労働基準法が適用されるが、杜氏は一部適用されないということで、杜氏から不満があがりより担い手がいなくなってしまう。

就業規則が義務となっていない割合
（事業所：75.6%、従業者：21.9%）

産業医が選任義務となっていない割合
（事業所：95.9%、従業者：57.6%）

表Ⅲ－５　従業者規模別事業所数及び従業者数

従業者規模	2021年（令和３年） 事業所数	合計に占める割合（%）	従業者数（人）	合計に占める割合（%）	【参考】2016年（平成28年） 事業所数	合計に占める割合（%）	従業者数（人）	合計に占める割合（%）
総数	5,156,063	100.0	57,949,915	100.0	5,340,783	100.0	56,872,826	100.0
1～　4人	2,898,710	56.2	6,079,607	10.5	3,047,110	57.1	6,516,332	11.5
5～　9	999,954	19.4	6,588,311	11.4	1,057,293	19.8	6,940,748	12.2
10～ 19	646,663	12.5	8,737,559	15.1	649,836	12.2	8,768,303	15.4
20～ 29	237,174	4.6	5,642,341	9.7	232,601	4.4	5,530,991	9.7
30～ 49	167,236	3.2	6,290,443	10.9	163,074	3.1	6,133,936	10.8
50～ 99	105,274	2.0	7,204,120	12.4	100,428	1.9	6,864,826	12.1
100～199	41,335	0.8	5,611,655	9.7	39,002	0.7	5,291,760	9.3
200～299	11,206	0.2	2,711,584	4.7	10,454	0.2	2,524,234	4.4
300人以上	13,199	0.3	9,084,295	15.7	12,223	0.2	8,301,696	14.6

出典：令和３年度経済センサス

社労士は、労働・社会保障及び人事・労務管理の専門家として、法・制度と企業と労働者やその家族等との関係性の中で、これまで個々の状況を踏まえ伴走して、法制度や労務管理上必要となる諸帳簿等を整備しつつ、個々の状況実態に応じた各種制度設計等の支援を通じて、法制度の実効性確保に努めてまりました。そうした実務家の観点から、

① **労働基準法や労働安全衛生法の制定時の趣旨と法の実効性確保という関係で、現況をどう評価しているのだろうか。**
➡ 10人未満の企業は就業規則を作成・届出する義務はない（労働基準法第89条）が、労使で就業規則を作成するプロセスにおいて、コミュニケーションが図られ、そのことにより法律の趣旨、自社の職場環境の考え方や労働条件の明示等の理解を促し、良好な職場環境の構築、安心して働くことができるなど、就業規則を作成する意義は大きいものと思料する。

① **各従業者規模（特に50人未満の各レンジ）の経営者や従業者は、労働基準法や労働安全衛生法等をどう思っているのだろうか。**

全国社会保険労務士会連合会・都道府県社労士会の取り組みからの視点

・「ビジネスと人権」に関する事業
・社労士が第三者として労務管理の状況を確認・評価等を行う事業（いわゆる労務監査）

全国社会保険労務士会連合会として「ビジネスと人権」の事業を通じて感じる課題

弊会の「ビジネスと人権」に関する事業概要は本資料30,31ページ参照）

○国際法と国内法のギャップ

➡ グローバル企業から求められている基準が国内法を上回ることを求められているケースが発生

（例）家族経営における人権（労働基準法第116条第2項（適用除外））※相談事例は本資料21ページ参照

○企業において確認すべき範囲の広がり（家族経営から大企業まで、国内企業から海外企業）

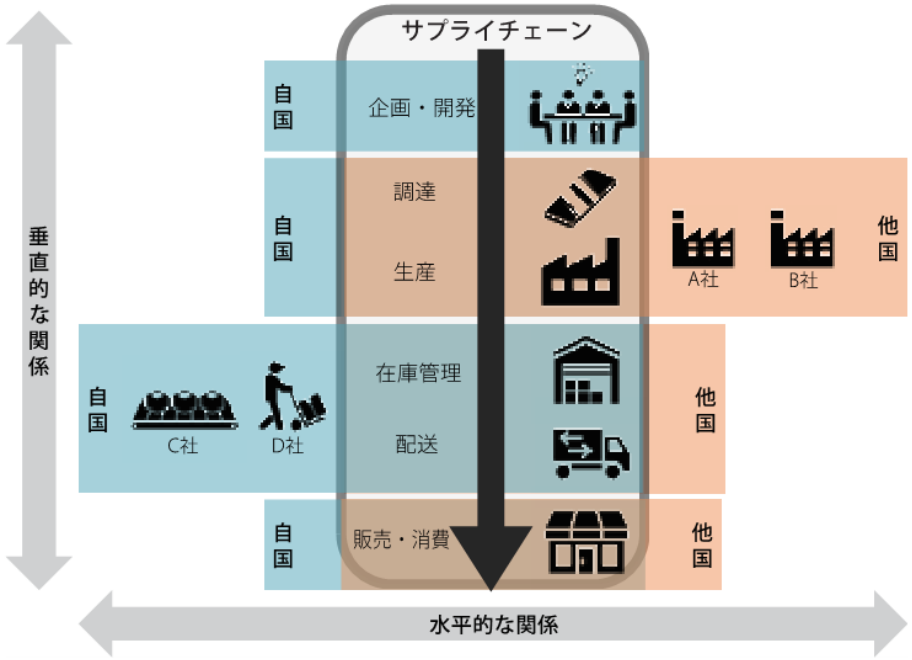
➡ サプライチェーンの適正化

➡ ソフトローのハードロー化

（例）自社が自社の雇用者だけではなく他社（者）への配慮等を求める事業主の措置が事実上の義務となる強制性の強いものにおいては直ちにではなくとも取引停止につながる可能性

○社会対話の促進（ステークホルダーエンゲージメント）

➡ 経営者と労働者（他社含む）、取引慣行の整備（自社と取引先、同業他社）等



出典：経済産業省「通商白書2021」

＜厚生労働省への要望等＞

（１）企業内外における社会対話を促進する施策の展開

➡ 「労働」をキーワードとして、単純な情報交換から、**より発達した協議形態など多様な形態による社会対話を、より一層実効性の確保促進するような仕組みの構築、あるいは定期的な実施（研修やチラシ作成などによる一方による情報提供を除く）等、社会対話の促進が現場レベルで促進できる施策の展開を要望**します。

（２）既存の法律等にある機能の他法等への応用

➡ 昨今、**既存法や指針において「他の事業主への配慮」規定や「自ら雇用する労働者以外への望ましい取り組み」を示すなどの機能がみられる**ようになっております。これは**自社内のみならず、取引先従業員や顧客・消費者等自社事業活動に関わる全ての人の人権を尊重することを後押しするもの**であり、**ステークホルダーエンゲージメントを実践するために重要な機能**だと考えます。したがいまして、**同様の機能を他の法律や指針へ応用することを要望**します。

（例）

①長時間労働につながる取引慣行を見直すこと（納期の適正化、急な仕様変更抑制、発注の平準化等）

➡ 根拠：労働時間等設定改善法第２条（事業主等の責務）、労働時間等見直しガイドライン（労働時間等設定改善指針）

②ハラスメント防止に関すること（男女雇用機会均等法、労働施策総合推進法等）

➡ 根拠：男女雇用機会均等法第11条（職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置等）、事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針

➡ 根拠：労働施策総合推進法第30条の２（雇用管理上の措置等）・同条の３（国、事業主及び労働者の責務）、事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針等

（参考）自社だけでなく他のステークホルダーに影響を及ぼすことを可能としている国内の法律や指針

2023.9.25開催　厚生労働省大臣官房国際課設置「国内の労働分野における政策手段を用いた国際課題への対応に関する検討会」当連合会提出資料（抄）

「労働時間等設定改善法」とは、事業主等による労働時間等の設定の改善に向けた自主的な努力を促進するための特別の措置を講ずることにより、労働者がその有する能力を有効に発揮できるようにしようとする法律です。

また、「労働時間等見直しガイドライン（労働時間等設定改善指針）」とは、労働時間等設定改善法第４条第１項の規定に基づく指針（告示）であり、事業主等が労働時間等の設定の改善について適切に対処するために必要な事項を定めたものです。

長時間労働につながる取引慣行の見直しについては、次のとおり規定されています。

労働時間等設定改善法（平成４年法律第90号）（抄）

（事業主等の責務）

第２条　１～３　（略）

４　事業主は、他の事業主との取引を行う場合において、著しく短い期限の設定及び発注の内容の頻繁な変更を行わないこと、当該他の事業主の講ずる労働時間等の設定の改善に関する措置の円滑な実施を阻害することとなる取引条件を付けないこと等取引上必要な配慮をするように努めなければならない。

労働時間等見直しガイドライン（労働時間等設定改善指針）（平成20年厚生労働省告示第108号）（抄）

２　事業主等が講ずべき労働時間等の設定の改善のための措置

（1）～（3）（略）

（4）事業主が他の事業主との取引上配慮すべき事項

個々の事業主が労働時間等の設定の改善に関する措置を講じても、親企業からの発注等取引上の都合により、その措置の円滑な実施が阻害されることとなりかねない。特に中小企業等において時間外・休日労働の削減に取り組むに当たっては、個々の事業主の努力だけでは限界があることから、長時間労働につながる取引慣行の見直しが必要である。このため、事業主は、他の事業主との取引を行うに当たっては、例えば、次のような事項について配慮をすること。

イ　週末発注・週初納入、終業後発注・翌朝納入等の短納期発注を抑制し、納期の適正化を図ること。

ロ　発注内容の頻繁な変更を抑制すること。

ハ　発注の平準化、発注内容の明確化その他の発注方法の改善を図ること。

厚生労働省では、「しわ寄せ」に係る情報を把握した場合は、地方経済産業局に情報提供するほか、事業場の労働基準関係法令違反の背景に、極端な短納期発注等に起因する下請代金支払遅延等防止法（昭和31年法律第120号）等の違反が疑われる事案については、公正取引委員会や中小企業庁に通報する制度の強化を図っています。

Ⅵ　事業主が自らの雇用する労働者以外の者に対する言動に関し行うことが望ましい取組の内容

○　労働施策総合推進法等に定められた事業主・労働者の責務規定(P18参照)の趣旨に鑑みれば、事業主は、責務規定で明示されている他の労働者（他の事業主が雇用する労働者及び求職者を含む。）に対する言動のみならず、労働者以外の者に対する言動についても、その雇用する労働者が注意を払うよう配慮するとともに、事業主自身や労働者もその言動に注意を払うよう努めることが望ましいものです。

○　こうした事業主・労働者の責務の趣旨も踏まえれば、事業主は、**その雇用する労働者以外の者（＊）に対する言動についても、以下の取組を行うことが望ましいため、積極的に対応を進めましょう**。

＊　取引先等の他の事業主が雇用する労働者、就職活動中の学生等の求職者、労働者以外の者（個人事業主などのフリーランス、インターンシップを行っている者、教育実習生等）

<望ましい取組>

⑴　雇用管理上の措置として職場におけるハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化等を行う際に、これらの者に対する言動についても同様の方針を示すこと。

⑵　これらの者から職場におけるハラスメントに類すると考えられる相談があった場合に、その内容を踏まえて、Ⅴの雇用管理上講ずべき措置を参考にしつつ、必要に応じて適切な対応を行うように努めること。

改正ポイント２

セクシュアルハラスメント等防止対策の実効性の向上

～男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働施策総合推進法の改正～

1　セクハラ等の防止に関する**国・事業主・労働者の責務が明確化**※されます

（パワハラ、いわゆるマタハラも同様（２、４も同じ。））

※　セクハラ等は行ってはならないものであり、事業主・労働者の責務として、他の労働者に対する言動に注意を払うよう努めるものとされています。

2　事業主にセクハラ等に関して相談した労働者に対して事業主が**不利益な取扱いを行うことが禁止**されます

3　事業主は、自社の労働者が他社の労働者にセクハラを行い、他社が実施する雇用管理上の措置（事実確認等）への**協力を求められた場合にこれに応じるよう努める**こととされます

※　あわせて、自社の労働者が他社の労働者等からセクハラを受けた場合も、相談に応じる等の措置義務の対象となることを指針で明確化します。

4　調停の出頭・意見聴取の対象者が拡大※されます

※　セクハラ等の調停制度について、紛争調整委員会が必要を認めた場合には、関係当事者の同意の有無に関わらず、職場の同僚等も参考人として出頭の求めや意見聴取が行えるようになります。

！　自社の労働者等が他社の労働者にセクシュアルハラスメントを行った場合の協力対応〔均等法第１１条第３項〕

セクシュアルハラスメントの行為者となるのは、被害者と同じ事業所に勤めている人とは限りません。他社の労働者から自社の労働者がセクシュアルハラスメントを受けた場合にも、事業主は雇用管理上の措置として、適切に相談に対応する必要があります。また、自社の労働者が他社の労働者にセクシュアルハラスメントを行う場合もあり得ます。

このため、他社から、自社の労働者の他社の労働者に対するセクシュアルハラスメントの事実確認や再発防止といった他社の雇用管理上の措置の実施に関して必要な協力を求められた場合に、事業主はこれに応じるよう努めることとされました。

さらに、この規定の趣旨に鑑みれば、事業主が、他の事業主から雇用管理上の措置への協力を求められたことを理由として、当該事業主に対し、当該事業主との契約を解除する等の不利益な取扱いを行うことは望ましくないことは当然です。

出典：いずれも厚生労働省作成　チラシやリーフレット等の抜粋

企業（企業規模20～50人程度）から社労士に寄せられた主な相談内容及び回答事案例

2023.9.25開催厚生労働省大臣官房国際課設置「国内の労働分野における政策手段を用いた国際課題への対応に関する検討会」当連合会提出資料（抄）一部加筆

Ｑ１（企業）．発注元から対応を求められた。何から始めればよいのかわからない。
Ａ１（社労士）.人権DDに沿った対応をすることになると思います。人権方針の策定から情報開示までの一連のプロセスになりますが、一度に全てを取り組むというより、リソースなどもありますし、御社の現状の取り組み状況をリスクマッピングしたうえで、対応の優先度を考えていきましょう。

Ｑ２（企業）.取引先企業から調査票を確認したうえで、提出を求められた。確認するとヨーロッパのアパレルブランドからの要求とのこと。どのように対応すればよいのか。用語が難しくて対応できているのかどうかわからない。
Ａ２（社労士）.ハラスメントの窓口設置等大半は就業規則に規定していて網羅できているように思います。一方で、サプライチェーン上での問題把握など考えていなかったテーマもあるようです。まずは、これまでの自社の取り組みを整理して国内法の対応を整え、自社の取組状況を開示しつつ、徐々に国際基準にまで引き上げたアプローチをしていきましょう。

Ｑ３（企業）.発注元企業から調査票が届いたが担当に確認すると当社の発注先企業分も含めて確認するように言われた。当社が発注している先は家族経営で２名しかいないところであるが、そういったところでも確認が必要か？
Ａ３（社労士）.確認は必要です。家族経営で経営者であっても人権はあります。短納期発注や急な仕様変更はありますか？短納期発注や急な仕様変更による過重労働、長時間労働といったことは防げるのでこれからはそういったことも意識して取引をやっていきましょう。

労働基準法第116条第2項　この法律は、同居の親族のみを使用する事業及び家事使用人については適用しない。

➡ 実務上の課題として、グローバルサプライチェーンでの取引において発注元企業（グローバル企業）から、日本の大企業経由で地場の事業場で確認を求められた際、国内法を上回る確認を求められることへの対応

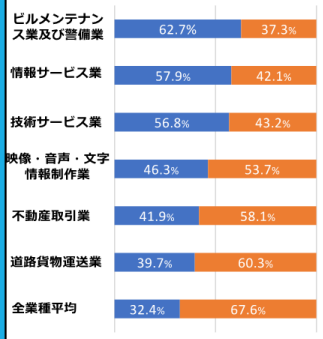
社労士が第三者として労務管理の状況を確認・評価等を行う事業（いわゆる労務監査）

①コンプライアンス遵守と労働環境改善を通じた取引環境の整備
②コンプライアンス遵守と労働環境改善を通じた公的サービスの質の確保及び労働者への適正な分配
③労働法以外の法律における労務管理の評価

労務費の転嫁の現状

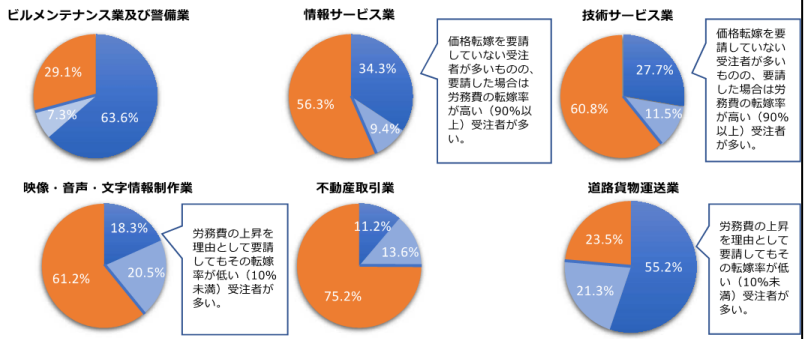
特別調査の結果、原材料価格やエネルギーコストに比べ、労務費の転嫁が進んでいない結果がみられた。
（コスト別の転嫁率＜中央値＞：原材料価格（80.0%）、エネルギーコスト（50.0%）、労務費（30.0%））

コストに占める労務費の割合の高い業種



労務費の割合の高い業種の転嫁の状況

労務費の割合の高い業種の中には要請ができていない業種がみられるが、その業種の中でも要請している受注者は価格転嫁が認められている。



特別調査の回答者からの声としては、労務費の転嫁の交渉実態として、価格転嫁を認めてもらえたとする声がある一方で、以下の声があった。

- **労務費の上昇分は受注者の生産性や効率性の向上を図ることで吸収すべき問題であるという意識**が発注者に根強くある。
- 交渉の過程で**発注者から労務費の上昇に関する詳細な説明・資料の提出が求められる。**
- 発注者との**今後の取引関係に悪影響（転注や失注など）が及ぶおそれ**がある。

1

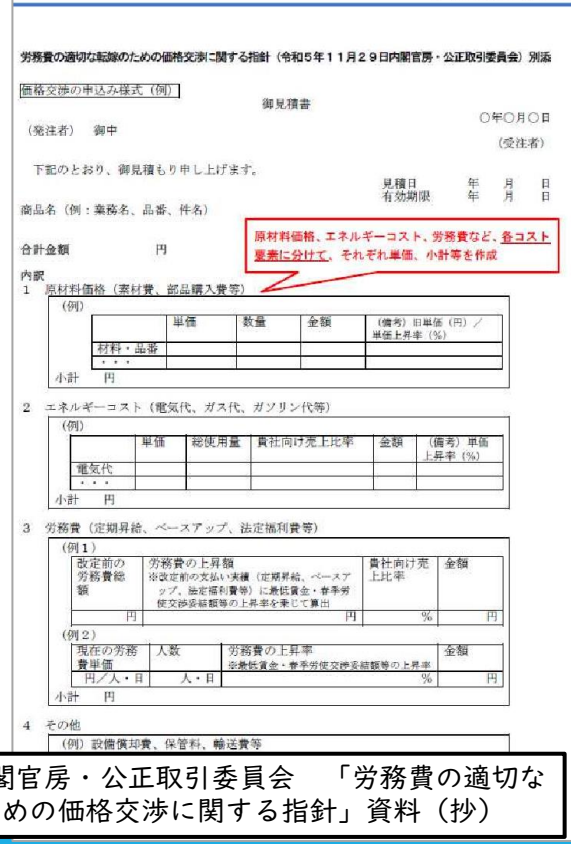
2023.12 内閣官房・公正取引委員会　ブロック説明会資料（抄）

そこで、内閣官房・公正取引委員会では昨年11月「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」を示した。また、右記のような「価格交渉の申込み様式（例）」を併せて公表した。同様式は、エネルギーコストとは別枠で「3．労務費（定期昇給、ベースアップ、法定福利費等）を示しており、労務費の転嫁を促す取り組みを行っている。

労務費の転嫁が一番進まない
➡ 労働条件の悪化につながる。取引環境が適正ではない状態

（例）
- 法定福利費（労働保険料や社会保険料等）の取引先負担分を見積もり額・発注額に反映させてもらえない
- 適正ではない一人親方とさせられる（一人親方とすることで社会保険料負担を回避する）
- 最低賃金上昇分を見積もり額・発注額に反映させてもらえない

価格交渉の申込み様式（例）



労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針（令和５年１１月２９日内閣官房・公正取引委員会）別添

価格交渉の申込み様式（例）

御見積書

（発注者）　御中　　○年○月○日　（受注者）

下記のとおり、御見積もり申し上げます。

見積日　年　月　日
有効期限　年　月　日

商品名（例：業務名、品番、件名）

合計金額　円

原材料価格、エネルギーコスト、労務費など、各コスト要素に分けて、それぞれ単価、小計等を作成

内訳

1　原材料価格（素材費、部品購入費等）

（例）

	単価	数量	金額	（備考）旧単価（円）／単価上昇率（%）
材料・品番				
・・・				
小計　円				

2　エネルギーコスト（電気代、ガス代、ガソリン代等）

（例）

	単価	総使用量	貴社向け売上比率	金額	（備考）単価上昇率（%）
電気代					
・・・					
小計　円					

3　労務費（定期昇給、ベースアップ、法定福利費等）

（例１）

改定前の労務費総額	労務費の上昇額 ※改定前の支払い実績（定期昇給、ベースアップ、法定福利費等）に基本賃金・春季労使交渉妥結額等の上昇率を乗じて算出	貴社向け売上比率	金額
円	円	%	円

（例２）

現在の労務費単価	人数	労務費の上昇率 ※基本賃金・春季労使交渉妥結額等の上昇率	金額
円／人・日	人・日	%	円
小計　円			

4　その他

（例）設備償却費、保管料、輸送費等

https://www.jftc.go.jp/partnership_package/index.html

https://www.jftc.go.jp/dk/guideline/unyoukijun/romuhitenka.html

2023.11 内閣官房・公正取引委員会　「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」資料（抄）

連合会・都道府県社労士会の関連する主な取り組み

①【地方自治体、外郭団体等】労働条件審査（対象：応札企業あるいは落札企業）

②【法務省法務局】登記簿等の公開に関する事務（乙号事務） 労働社会保険諸法令の遵守状況に係る実態調査（対象：応札企業）

③【地方自治体】建設工事に係る低入札価格調査制度」及び「測量・建設コンサルタント等業務に係る低入札価格調査制度（対象：応札企業）

④【地方自治体】建設工事入札参加資格審査（格付）基準に関する評価（対象：参加企業）

⑤【企業主導型保育施設】専門的労務監査（対象：企業主導型保育施設）

※①～⑤の各事業の概要は本資料32～36ページ参照

①労働条件を確保しない条件下で応札あるい落札している事案に対する対応

②政府が重点政策と位置付けている処遇改善が実際の労働者に行き届いていない等とすることへの対応

➡ **安心・安全な労働条件を確保することを通じて、サービス、品質等の質の確保につながる**

（共通点）「最低限度の労働条件の確保と改善」と「取引環境の適性化あるいはサービスの質の向上」は密接に関連

➡ **労働法及び社会保険法等（人件費を含む労務費に関連する法律）と独禁法、下請法あるいは各業法と役割分担しながらも連携・連動の必要性があるのではないか**

連合会・都道府県社労士会の関連する主な取り組み（続き）

（※各事業の概要は本資料37,38ページ参照）

●医療機関勤務環境評価センターの評価事業（対象：医療機関）
➡労務管理サーベイヤーとして全国から社労士を169人を推薦して対応

医療機関の健康確保体制、労働時間短縮等の**労務管理の評価を労働法ではなく、医療法・医療政策側で措置を行って対応している事例（労働基準法と医事法制での役割分担）**

・医師に関する時間外労働の上限規制に関しては、2024年4月から施行なお、医師の時間外労働の上限の特例に関する内容が規定
・この特例を受ける場合は、医療機関が都道府県知事の指定を受ける仕組みとなり、医療機関は指定を受けるための手続が必要
（労働時間の把握（兼業・副業、宿日直許可、研鑽）、時短計画作成、評価センターの評価受審、指定申請等）
・**具体的には、医師の時間外・休日労働の上限規制については、**医療法第128条の規定により読み替えて適用する**労働基準法第141条第２項の厚生労働省令で特例水準として規定**
・**この特例を受けるため都道府県知事の指定に受ける仕組み等に関しては、医療法において規定しており、当該医療機関の労務管理・健康確保の体制等を確認・　評価する団体（医療機関勤務環境評価センター：厚生労働省指定）からの評価を受審する必要**がある。**この評価を社労士が担っている**
・受審後、医療機関は当該評価結果を都道府県に指定申請し、**都道府県が評価結果を踏まえた判断**を行うこととなっている
・**判断が妥当となって初めて特例水準による「時間外労働・休日労働に関する協定」（いわゆる３６協定）の締結が認められる**

2021.7.19開催 労働条件分科会資料(抄)

医師の働き方改革に関する労働基準法と医事法制の関係のイメージ

労働基準法

全ての労働者に適用される労働条件の最低基準を規定

○　働き方改革関連法（※１）により、時間外労働の上限規制（※２）を新たに規定

※１　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（平成30年法律第71号）

※２　36協定において定める時間外労働の上限を、月45時間・年360時間、臨時的に必要がある場合においても月100時間未満（休日労働を含む）・年720時間（月45時間を超えられるのは１年のうち６か月以内）とし、実際の時間外労働（休日労働を含む）について、月100時間未満、２～６か月平均80時間以内とすること。

○　医業に従事する医師については、附則において令和６年３月まで上限規制の適用を猶予し、令和６年４月から上限規制を適用。

具体的な時間数は、本則の上限規制、労働者の健康・福祉を勘案して厚生労働省令で定めることとしている。

（参考）働き方改革実行計画（平成29年３月28日働き方改革実現会議決定）（抜粋）
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。

労働政策審議会で議論いただき、具体的な時間数を定める省令を定めることが必要。

医事法制（医療法）における対応

医師の働き方改革に関する検討会報告書及び医師の働き方改革の推進に関する検討会中間とりまとめを踏まえた医事法制（医療法）・医療政策における対応

○　医師の時間外労働の上限規制に関して、医事法制（医療法）・医療政策における措置事項。

・　特例水準（連携B、B、C-1、C-2）の対象医療機関の指定に係る枠組み
・　追加的健康確保措置の義務化及び履行確保に係る枠組み
・　医師労働時間短縮計画に係る枠組み　等

※　追加的健康確保措置のうち、面接指導については、労働安全衛生法で義務付けられている面接指導としても位置付け、同法に基づく衛生委員会による調査審議等が及ぶこととする。

医師の働き方改革の推進に関する検討会で議論いただき、制度の詳細を定めた省令を定めることが必要。

医療界の参加の下で検討の場を設け、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

医事法制（医療法）の枠組みにより指定された医療機関とそれ以外の医療機関で、異なる年間の上限規制の時間数を規定することを予定

整合的な制度設計を行い、同時期に定めることを予定。

具体的な整理

2022.3.23開催厚生労働省設置「医師の働き方改革の推進に関する検討会」(抄)

医師の働き方に関する政省令等について

○　医師の働き方改革に関する政省令・告示については、令和４年１月19日等に公布された。
○　主な改正事項は以下のとおりであり、今後、施行に向けて具体的な運用内容等が整理でき次第、順次、都道府県や医療機関等にお示ししていく。

【医療法に基づく政省令等】

①医師の労働時間短縮等に関する指針（令和４年２月１日施行）
○労働時間短縮に向けた基本的考え方、短縮目標ライン、関係者が取り組むべき事項　等

②医療機関勤務環境評価センターに関する事項（令和４年４月１日施行）
○センターの指定手続き、業務規程の内容、評価等業務諮問委員の任命手続き
○評価事項（医療機関の労務管理体制等）、評価結果の公表方法　等

③特例水準の対象となる医療機関に関する事項（令和６年４月１日施行）
○Ｂ水準医療機関
・指定に係る業務の要件、指定対象となる救急医療機関
○連携Ｂ水準医療機関
・指定に係る医師の派遣の要件
○Ｃ－１水準医療機関
・指定に係る業務の要件
○Ｃ－２水準医療機関
・特定分野、指定に係る業務の要件、対象医師の要件

<共通事項>
○労働時間短縮計画の記載事項
○欠格事由となる労働法令違反の内容
○指定や指定更新の手続き
等

④追加的健康確保措置に関する事項（令和６年４月１日施行）
○勤務間インターバルの確保方法（始業から24時間以内に９時間の継続した休息時間の確保等）、代償休息の付与方法、許可あり宿日直勤務の場合の取扱い
○面接指導対象医師の要件、面接指導実施医師の要件、面接時の確認事項　等

【労働基準法に基づく省令・告示】

特例水準に関する事項（令和６年４月１日施行）
○医師の時間外・休日労働の上限時間について、
・A水準として原則月100時間未満（面接指導等実施の場合例外あり）、年960時間
・B・連携B・C-1・C-2水準の医療機関において指定に係る業務等に従事する医師について原則月100時間未満（面接指導等実施の場合例外あり）、年1,860時間と規定する。
○医療法の面接指導と同内容の面接指導を行うこと等を36協定に定めることとする。　等

【労働安全衛生法に基づく省令】

面接指導に関する事項（令和６年４月１日施行）
○上記の労働基準法に基づく省令で定められた面接指導を、労働安全衛生法に基づく面接指導と位置付ける。　等

参考：関連資料

全国社会保険労務士会連合会　2023年度政策提言・宣言「人を大切にする企業と社会の実現に向けて」（概要版）（2024年3月6日公表）（関連部分抜粋）①

1-1. 副業・兼業における労働時間通算による割増賃金支払いの撤廃

副業・兼業時、事業主が異なる事業場においても時間外労働の割増賃金を通算して支払う必要があり、企業の管理負担が大きく副業・兼業促進を阻んでいる

事業主が異なる事業場での副業・兼業では、通算労働時間に時間外労働の割増賃金を適用せず、過重労働防止を目的に把握するよう措置を講じる

⇒　**兼業・副業の促進**

3-1. 特例事業場における法定労働時間週44時間制の見直し

常時10人未満の労働者を使用する事業場（特定の業種に限る）では、法定労働時間週44時間制が認められているが、長時間労働の常態化に繋がってしまう

週44時間制を廃止し、すべての事業場の法定労働時間を週40時間制に統一する

⇒　**過重労働の防止**

　　小規模事業者での人材確保

3-2. テナントビルにおける休養室設置基準の見直し

一定の規模の企業において設置を義務づけられている休養室又は休養所について、男女別に随時利用できる機能が求められるが、企業ごとに設置することが難しいケースがある

入居するテナントビルにおいて要件を満たす共用の休養室又は休養所を設けた場合には、企業の設置義務を履行したと見做すよう要件を見直す

⇒　**実効性のある安全衛生管理体制の確保**

全国社会保険労務士会連合会　2023年度政策提言・宣言「人を大切にする企業と社会の実現に向けて」（概要版）（2024年3月6日公表）（関連部分抜粋）②

3-3. 短時間労働者への休憩時間の付与

育児・介護との両立等、多様で柔軟な働き方の一つとして短時間勤務が定着しつつあるが、1日の労働時間が6時間以内となる場合には、休憩時間が与えられていないケースがある

労働時間が4時間超の場合には30分の休憩を付与する等、1日6時間以内労働の場合の新たな休憩時間の付与義務を設ける

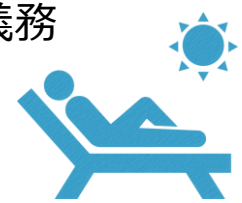
⇒　**より柔軟な働き方の推進**

4-1. 時間単位年休の時季指定日数からの控除対象への見直し

2019年４月から義務化された年次有給休暇の年５日の時季指定には、時間単位年休を含めることができないこともあり、時間単位年休制度を導入する企業が少ない

時間単位年休の付与分も、年５日の時季指定義務から控除できるように見直す

⇒　**より働きやすい職場づくりの促進**



4-2. 年次有給休暇取得日における賃金計算時に採用する賃金の統一化

年次有給休暇取得日の賃金は、暦日数を基にする平均賃金で計算した場合、所定労働時間を基準に計算する通常の賃金を基にする場合と比べて金額が低くなってしまう

年次有給休暇取得日の賃金計算は、「所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金」を支給することを原則とし、平均賃金での支払いは労使協定の締結を要件とするなど例外的措置とする

⇒　**年休取得率が向上**

全国社会保険労務士会連合会　2023年度政策提言・宣言「人を大切にする企業と社会の実現に向けて」（概要版）（2024年3月6日公表）（関連部分抜粋）③

4-3．紹介予定派遣から直接雇用へ移行時の年次有給休暇の取扱いの見直し

紹介予定派遣は、派遣先に直接雇用されることを前提としているため、実質的には試用期間に似た意味合いがあるが、直接雇用に移行した際に、年次有給休暇の算出にあたっては派遣勤務期間が通算されない

紹介予定派遣については、直接雇用前に派遣労働者として派遣先企業で就労していた期間を通算して年次有給休暇を算出し付与するよう派遣先に義務付け

⇒　**年休取得率が向上**

5-2．フリーランス等における労災保険特別加入制度の見直し

労働者災害補償保険の特別加入においては、特定加入団体等を通じて加入する必要があるが、特にフリーランスにとってハードルが高く、制度活用が進まない恐れがある

既存の特定加入団体等機能をも加えて、加入を希望するフリーランス自身が行政機関で加入手続できる仕組みを構築する。

⇒　**フリーランスの福祉の向上**

※全国社会保険労務士会連合会　2023年度政策提言・宣言「人を大切にする企業と社会の実現に向けて」（2024.3.6公表）
（本文・概要版リンク先）
https://www.shakaihokenroumushi.jp/tabid/891/Default.aspx

全国社会保険労務士会連合会・都道府県社労士会の取り組み

①「ビジネスと人権」への取り組み

②取引適正化に向けた動き（国、地方公共団体、団体等での取引関係）
　　➡ コスト削減に起因する「労働条件の低下」、「法令違反」や低入価格調査等への対応

③加点制度の導入（地方公共団体）

国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に関する取り組み（１）　2021年度～

◆国民向けのセミナー

HR INNOVATIONS 2022～「人」を起点とする新しい経営の実現へ～における、『「ビジネスと人権が企業に与えるインパクト～グローバル社会において社労士と目指す企業づくり～（2022年2月24日開催）

◆連合会人権方針の策定・公表

連合会人権方針を策定

全国社会保険労務士会連合会　会長　大野 実

近年、企業による人権尊重の必要性について国際的な関心が高まり、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」（以下「ビジネスと人権」という。）が探択され、企業活動における人権尊重・保護・促進の指針として用いられています。

国際的な潮流を確認すると、2021年10月22日米欧の主要７カ国（G7）は貿易担当相会合において強制労働をサプライチェーンから排除する国際的な仕組み作りを目指すことで一致し、多国籍企業は自社のサプライチェーンの中において人権侵害に関するチェックを強化しているところです。

この声明により、外国企業と直接の取引がなくともサプライチェーンに組み込まれている場合には当該企業の人権デューディリジェンスの対象になり得るといった、これまでの可能性であった議論から、企業において人権に配慮した事業活動の重要性がより増し、企業として対応が迫られることが必須になったことがうかがえます。これは、企業規模を問わず、取引先も含む人権尊重の状況についてリスクを特定し、適切な対策を講じる必要があるということです。

この「ビジネスと人権」については、一見、社労士の業務と関わりが薄い、あるいは海外企業との取引は行っていないなどの理由で顧問先企業には影響がないだろう、と捉えがちかもしれません。

しかし、この「ビジネスと人権」で求められていることへの対応は、例えば、適切な労働条件が確保されているか、法定福利費を含めた発注額になっているかなど、社労士が身近に感じられるテーマであり、実際は社労士業務との親和性が高いため、「労働及び社会保険に関する法令の円滑な実施に寄与するとともに、事業の健全な発達と労働者等の福祉の向上に資すること」（社会保険労務士法第１条）を使命とし、企業の人事・労務管理の悩みに労使双方の立場にたって支援する専門家である我々社労士にとって、人権尊重の視点と知見を持つことはますます重要になります。

「ビジネスと人権」、人権尊重に関して正しく理解し、個々の社労士業務の根幹として据え、国内企業に普及していくことは、日本の成長戦略と持続可能な社会の達成に貢献できる最も重要な活動のひとつになっていくと考えています。

連合会では、これまでにも国際労働機関（ILO）との覚書締結、国連グローバル・コンパクトへの加盟、労働CSRの普及推進及びSDGsへの取り組みなどを展開してきたところです。

この「ビジネスと人権」に関しましても、社労士が「ビジネスと人権」を理解し、労働社会保険諸法令のエキスパートとしての知見を持って、日々企業の支援ができるよう、研修など各種の事業を展開していく考えです。

その第一歩として、連合会人権方針を定め、「ビジネスと人権」を通じた人権尊重社会への貢献、社労士への「ビジネスと人権」に関する支援等の施策を進め、「人を大切にする企業」づくりから「人を大切にする社会」の実現、ひいては持続可能で豊かな社会の達成を目標に掲げ、各種の事業を展開して参ります。

連合会は、連合会人権方針を定め、連合会及び都道府県会並びに社労士の事業活動が人権侵害を起こす事のないよう人権尊重の取り組みを推進していく。
（2022年12月2日連合会ホームページに公表）

◆会員向けの研修

2　「ビジネスと人権」と社労士の役割研修（上級編）～JTFガイドライン対応～の開催について

持続可能な社会経済の実現に向け、企業に対し人権尊重、「ビジネスと人権」に配慮した行動を求める声がますます高まっています。こうした中、連合会では、昨年から「ビジネスと人権」に関する取り組みを積極的に展開し、会員向けの啓発活動としてオンラインセミナーや対応可能な社労士を育成する研修などの施策を講じているところです。

今般、日本繊維産業連盟（以下「JTF」という。）にて、人権や国際基準を尊重した企業活動のための「繊維産業における責任ある企業行動ガイドライン」及び付属の「チェック項目例とリスク発見時の対処法の例について」（チェックリスト）が日本の他産業に先駆けて本年８月に公表されました。このガイドラインは、「ビジネスと人権」の概要と、中小・小規模事業所を含む各企業が社会的責任を果たしつつ、事業を進めやすい環境を整備し、自社の管理に当たって留意すべき点を分かりやすく提示しています。

これを受け、連合会ではJTFの協力を得て、当該ガイドラインを活用した「「ビジネスと人権」と社労士の役割研修（上級編）～JTFガイドライン対応～」の実施を予定しております。（「初級編」はeラーニングにて配信中です。）

【開催概要】

日　程：オンデマンド講義：令和４年11月より公開
セッション日程：①令和５年１月25日（水）、26日（木）10：00～17：00
②令和５年２月２日（木）、３日（金）10：00～17：00
２日間のカリキュラムとなっておりますので、どちらか選択をしてください。
参加費：無料
申　込：連合会ホームページ会員ページにて、詳細をご案内していますのでご確認ください。

【カリキュラム】

オンデマンド講義：基調講演「繊維産業における責任ある企業行動ガイドライン」日本繊維産業連盟
「ビジネスと人権：国際基準と企業における実践に向けたポイント」ILO駐日事務所
「社労士業務における「ビジネスと人権」への関わり事例～“人”にかかわる専門家として社会に貢献するために～」 社労士
セッション：ケーススタディ＜ビジネス事例、影響力スキル＞
グループディスカッション＜行動変容、労使対話の重要性＞
ロールプレイ＜人権DDに関するアドバイザリーの体験＞
質疑応答　等

「ビジネスと人権」に関するアドバイザリーを実践できる社労士を育成するため、「ビジネスと人権」と社労士の役割～社労士業務との関わり～研修の構築実施（初級編（2022年3月～）上級編（2023年2月～））

国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に関する取り組み（２）　2021年度～

◆JTF（日本繊維産業連盟）との連携等

１．JTFガイドライン附属チェックリストを用いた実地テスト

（１）目的

JTFにて2022年７月に公表されたチェックリストについて、現場で活用されるための改善点の確認及び当時企画検討中であった「ビジネスと人権」上級編研修のカリキュラムづくりのため

（２）実施方法

７月に公表されたガイドラインに基づくチェックリストを社労士の顧問先事業所に協力をお願いし、チェックリストを各企業に事前送付し確認いただいたうえで、現地において、企業側は経営者、監査役、総務部門、調達部門、労働組合、過半数代表者等関係者など（企業規模による）が出席したうえで、１社あたり約１時間の本実地テストの背景説明、チェックリストに基づくヒアリング及び疑応答を実施。

（３）時期・地域：2022年８月・①愛媛県（６社）、②福岡県（４社）

（４）協力企業：①４０名～２５０名程度の企業規模で、繊維関連が３社、その他製造業等３社
（うち、外国人技能実習制度を活用している企業３社）
②２５名～１５０名程度の企業規模で、アパレル関係の販売や商社が２社製造関連２社

２．研修関係

① JTFへJTFガイドライン及び同ガイドライン附属チェックリストの研修への活用並びに研修講師依頼
② 研修受講要件に顧問先企業へのJTFガイドライン附属チェックリストを用いたチェック結果及びレポートの事前提出を求める

賃金引上げと労働生産性向上（中小企業の取引条件改善等）（１）　2012年度～

労働条件審査

労働条件審査とは、一般競争入札等により国又は地方自治体が行う公共事業の実施に関する委託を受けた企業について、**社労士が労働基準法等の労働社会保険諸法令に基づく規程類・帳簿書類の整備状況を確認するとともに、その規程類・帳簿書類の内容のとおりの労働条件が確保されている職場になっているか、労働者がいきいきと働くことができる職場になっているかを確認する仕組。**結果に対する取り組みについては、指摘事項の改善まで行うケースから、結果のみ発注元に伝えられるケースもある。また、発注元の目的としても、取締的なものから、地元企業のコンプライアンスのレベルアップを目指すものまで多様である。

【背景】　行財政改革・構造改革の進展による「官から民へ」の流れの中で、民間委託

No	目的	課題
1	民間企業の持つノウハウを活用することによる住民サービスの向上	コスト削減に起因する「労働条件の低下」・「法令違反」
2	経費削減	「公共事業の質の低下」

【法律等】

〇「公共サービス基本法」　⇒　公共サービスの実施に従事する者の労働環境の整備の努力義務規定

〇総務省自治行政局長通知「指定管理者制度の運用について」　⇒　指定管理者に対し労働法令の遵守や雇用・労働条件への配慮を明示

⇒しかし、実際に、業務を委託する国及び地方自治体では、どのように対応したらよいか、悩んでいるケースも少なくない。このような背景のもと、**社労士は労働社会保険諸法令と労務管理の専門家として、自治体等に「労働条件審査」を提案し、労働社会保険諸法令の執行を高め、労働環境の改善につながるような活動**を行っている。

労働条件審査のおおよその流れ

各種規程類の事前調査 → 現地調査 → 従業員の意識調査 → 審査報告書の作成・提出

【全国での実績】

〇労働条件審査導入先：地方公共団体等（県、市区、公益財団法人等）

〇審査対象となった事業所の主な種類　：　ビル管理サービス業、建設業、福祉施設（障害者支援施設、児童福祉施設等）、運動施設、高齢者施設、葬祭業、保育園、区民会館、児童館、社会福祉法人、図書館、清掃業務、駐輪場、警備業、サービス業、林業、コミュニティセンター、多目的ホール等

過去６年の推移	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
労働条件審査導入地方自治体等（都道府県、市区、公益財団法人等）数	33	11	75	43	60	41
労働条件審査受審企業数	526	361	455	257	262	435

※2023年度分は集計中

賃金引上げと労働生産性向上（中小企業の取引条件改善等）（２）　2012年度～

法務省との連携（法令遵守実態調査）

- 過去、法務省が登記簿等の公開に関する事務（乙号事務）に係る業務を委託していた事業者が、多額の健康保険料等を滞納している事実があり、法務省として「競争の導入による公共サービスの改革に関する法律」の規定に基づき、委託業務の全部停止命令を発した。
- これを受け、同法第２７条１項の規定による措置として、健康保険法・厚生年金保険法に関わる手続や労働社会保険諸法令の遵守を確保するため、社労士が確認を行うこととなった。

2015年度 登記簿等の公開に関する事務（乙号事務） 民間競争入札実施要項（抄）

５ 入札に参加する者の募集（２）入札実施手続オ 提案書の添付資料の内容（イ）提案書の記載内容を証する資料
ａ 労働社会保険諸法令の遵守状況に関する資料
社会保険労務士法（昭和４３年６月３日法律第８９号）第２条第１項第１号で規定する労働及び社会保険に関する法令（以下「労働社会保険諸法令」という。）を遵守していることを証する資料として、別途委託法務局が指定する外部の専門家における実態調査の報告書も提出すること。

2015年度 登記簿等の公開に関する事務（乙号事務） 労働社会保険諸法令の遵守状況に係る実態調査実施要領（抄）

【概要】：労働社会保険諸法令に基づき、直近１年間において、各種規程・帳簿類等の整備・運用状況及び各種届出の適正性等を調査し、違反の有無を確認する。
【実態調査を行う者】：都道府県社労士会　　【確認対象】５０法務局・地方法務局
【実態調査への協力義務】：入札参加者は、実態調査に協力しなければならない。なお、実態調査に協力しなかった入札参加者の提案書は無効とする。

※乙号業務の契約期間が５年間であるため、直近では2020年度に実施したが、コロナであったためデータとしては全国で実施した2015年度のものとなる

調査実施において確認する資料		
（１）労働基準法関係	①	就業規則等（給与規程、退職金規程、その他就業規則において別に定める旨が規定されている規程等を含む）
	②	出勤簿（タイムカード）（直近１年分）
	③	労働者名簿
	④	賃金台帳（直近１年分）
	⑤	労働条件通知書
	⑥	労働基準法に基づく協定書控（いわゆる３６協定、賃金控除協定書等）
	⑦	雇用契約書
（２）労働社会保険関係	①	健康保険法に基づく申請・届出書等控
	②	厚生年金保険法に基づく申請・届出書等控
	③	雇用保険法に基づく申請・届出書等控
	④	労働者災害補償保険法に基づく申請・届出書等控
（３）その他	①	労働安全衛生法に基づく申請・届出書等控（定期健康診断報告書、産業医選任報告書、衛生委員会の議事録等）
	②	労働基準監督署の是正勧告書

実態調査のおおよその流れ

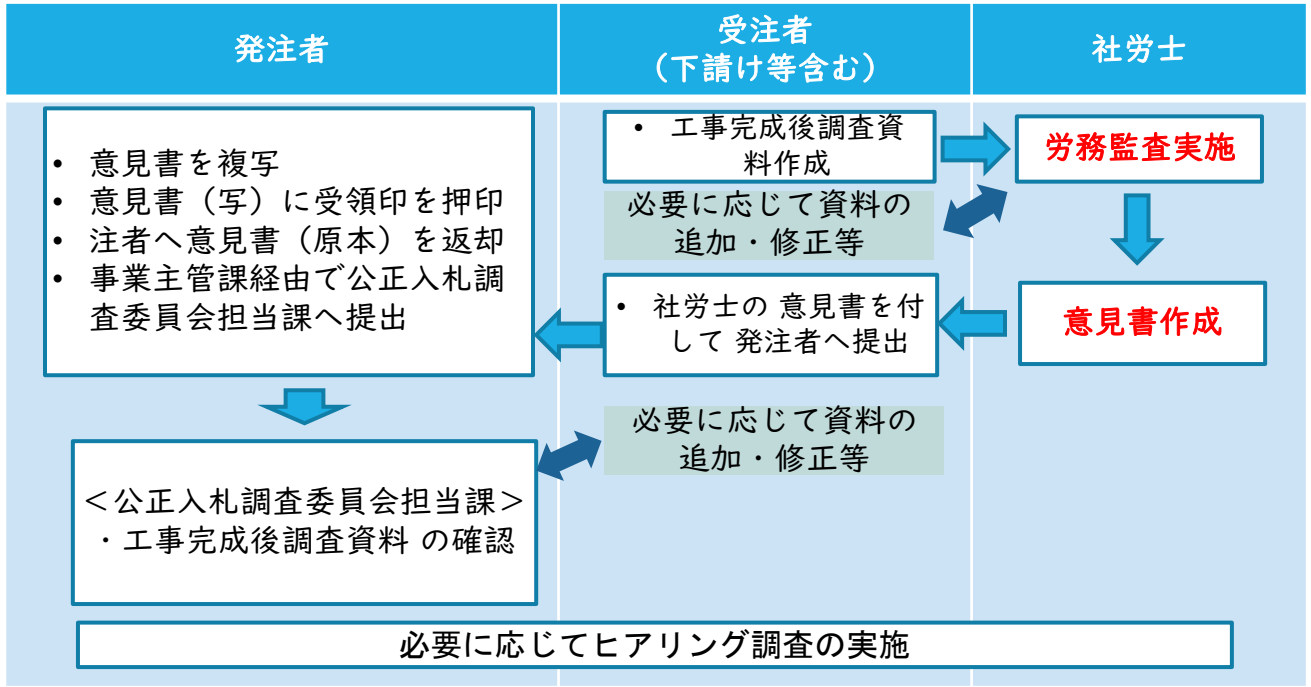
各種規程の事前調査 → 現地調査 → 実態調査に係る報告書の作成・提出

【実績】
提案書提出民間事業者数
２０事業者（延べ民間事業者数：２５７事業者）
（法務省HPより）

賃金引上げと労働生産性向上（中小企業の取引条件改善等）（３）　2016年度～

社労士による「労務監査」導入（広島県）

○適正な競争と業務品質を確保する観点から、「建設工事に係る低入札価格調査制度」及び「測量・建設コンサルタント等業務に係る低入札価格調査制度」を2016年6月から、指名・公告する工事から実施。
○低入札価格を経て契約を締結した工事の工事完成後調査として、社労士による労務監査が導入されている。



労務監査時に受注者が準備する資料

資料区分		資料
労働基準法関係	①	就業規則
	②	給与規程
	③	事業所の人数集計表
	④	労働者名簿
	⑤	賃金台帳（直近１年分）
	⑥	出勤簿（タイムカード）
	⑦	勤務シフト表
	⑧	労働条件通知書（労働契約書）
	⑨	３６協定控
	⑩	１年単位の変形労働時間制協定控
	⑪	その他、協定届等
	⑫	賃金控除協定書
保険関係	①	社会保険届出控
	②	雇用保険届出控
	③	労働保険料申告書控
	④	労働保険一括有期事業関係控
その他	①	源泉所得税納付書
	②	会社の組織図
	③	施行体制台帳
	④	社労士が必要と認める書類

建設工事における低入札価格調査制度事務取扱要綱（抄）

○（労務監査） 第18条（抄）
受注者は、工事完成後調査資料を作成した上で、社会保険労務士による労務監査を受けなければならない。なお、労務監査に要する費用は、受注者の負担とする。
○（不適切な事案に対する措置等）第21 条（抄）
工事完成後 調査において、次の事態が認められた場合などにおいては、指名除外等の必要な措置を講じることがある。
(1) 工事完成後調査資料を提出しなかった場合（資料の追加・修正等を含む。）
(2) 社会保険労務士による労務監査を受けなかった場合
(3) ヒアリング調査に応じなかった場合
(4) 調査資料（工事費内訳書を含む低入札価格調査資料，工事完成後調査資料）に虚偽の記入等が認められた場合

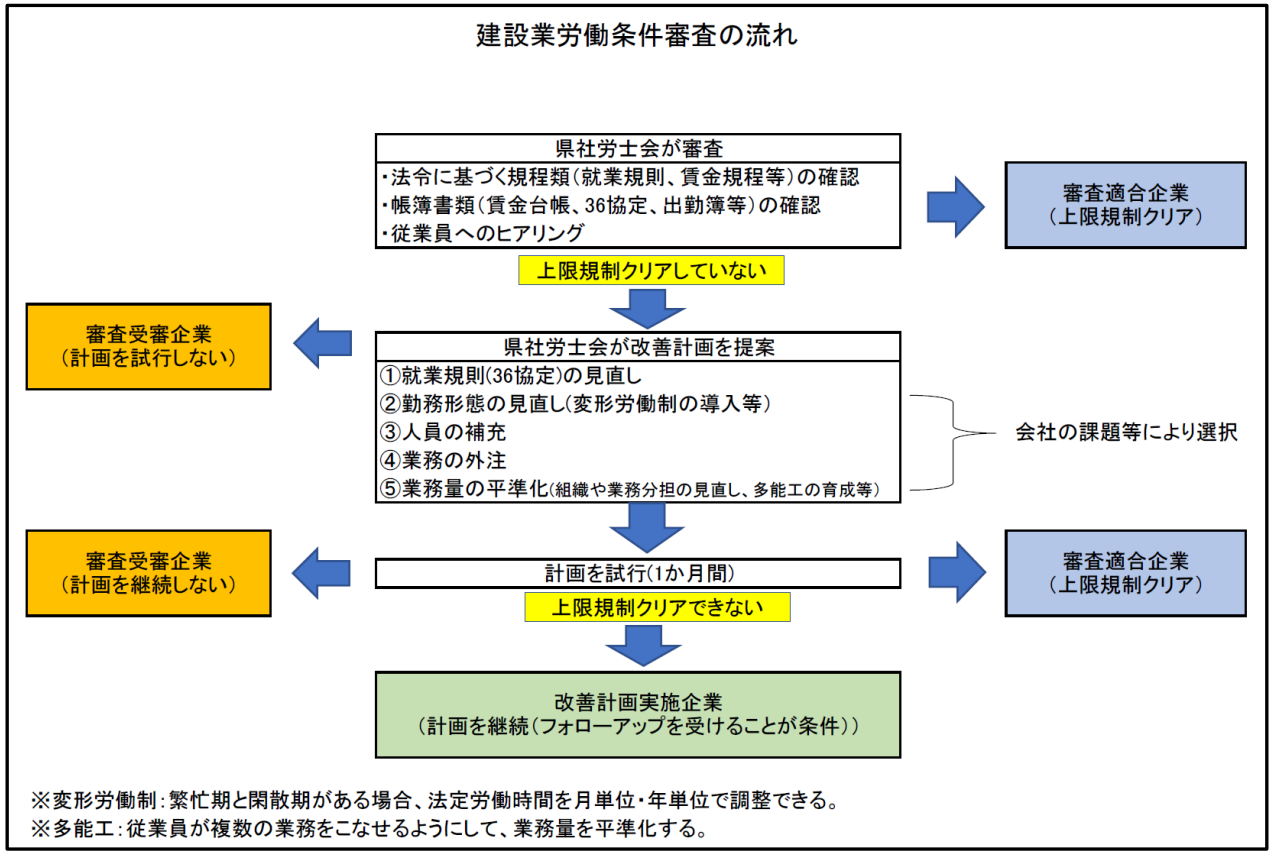
賃金引上げと労働生産性向上（中小企業の取引条件改善等）（４）　2022年度～

建設工事入札参加資格（格付）基準における社労士による「労働条件審査」での加点（茨城県）

○茨城県では、2023,2024年度の茨城県建設工事入札参加資格審査（格付）基準について、技術等評価項目に「働き方改革」と「ダイバーシティ」を新設。このうち、「働き方改革」では建設業の2024年問題（時間外労働の上限規制適用）への対応を見据え、積極的に取り組む企業を評価することとし、評価対象として、茨城県社労士会が実施する「労働条件審査」などとなっている。

○社労士の行う「労働条件審査」では、労働関係法令の順守や時間外労働の上限規制に適合しているか分析したうえで、助言や提案を行う。分析の結果、上限規制の取り組みが認められた企業は、審査適合企業として20点、現時点で実現できていないが、2年後までに達成すると意思表示を行い、改善計画に取り組む企業には10点、「労働条件審査」を受審した企業に対しては、働き方改革に対する意欲があるとして5点を加点する。

○　**申込企業数：114件**

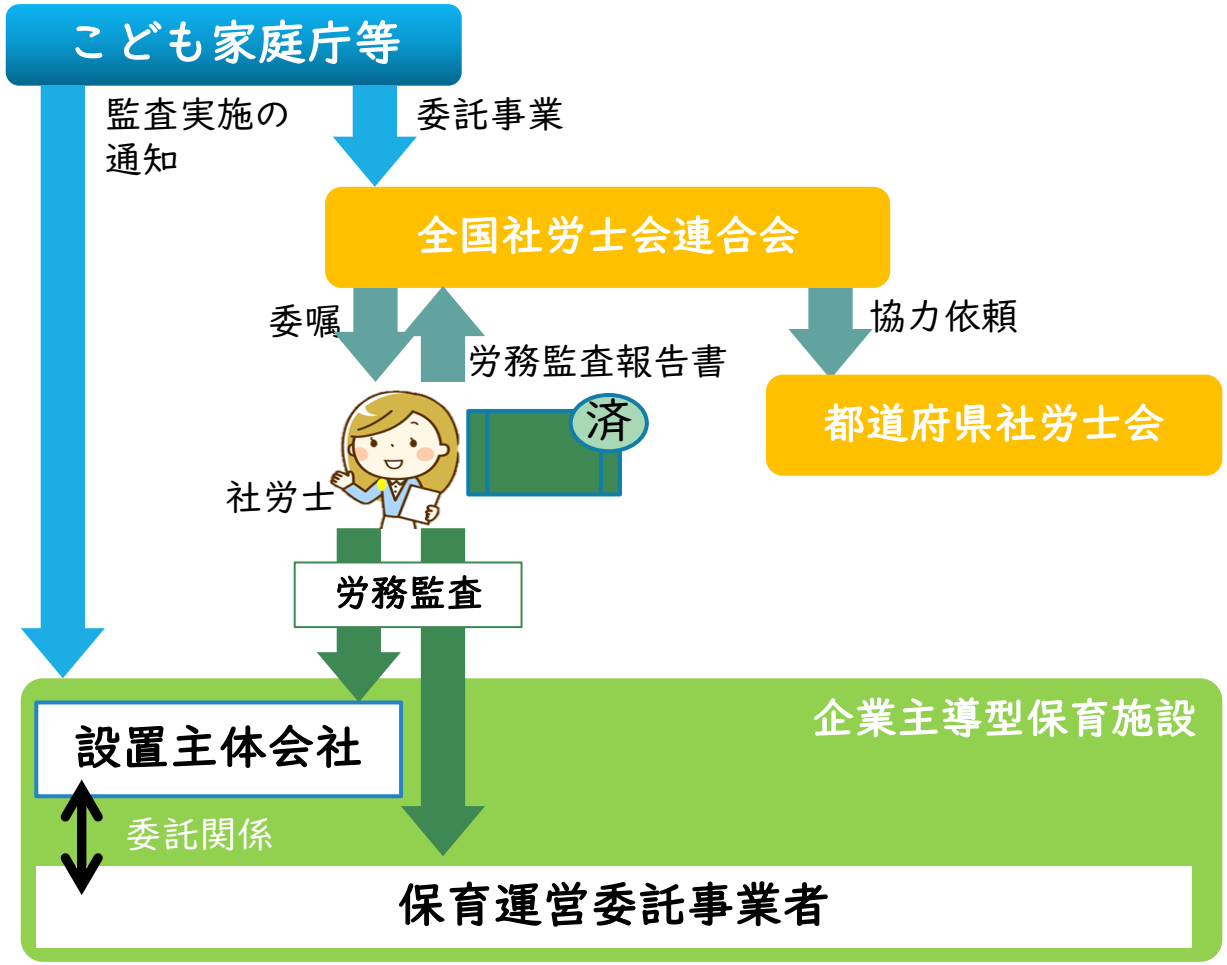


区分	労働条件審査　確認書類一覧
1．労働基準関係	①出勤簿（タイムカード）、賃金台帳（直近1年分）
	②労働者名簿
	③残業伺い・命令・報告書、労働者が自ら記録した報告書（直近１年分等）
	④就業規則、給与規程、退職金規程、育児・介護休業規程
	⑤パートタイム・有期労働者就業規則
	⑥雇用契約書又は労働条件通知書（直近１年分等）
	⑦36協定控え（時間外・休日労働に関する協定書、直近１年分）
	⑧賃金控除協定書等（労基法上36協定以外13種）
	⑨育児・介護休業適用除外協定書、出生時育児休業就労協定書
2．各種保険関係	①社会保険届出控え（資格得喪等16種）
	②雇用保険届出控え（事業所設置届等10種）
	③労働保険料申告書控え（概算保険料申告、確定保険料申告）
	④労働保険届出控え（保険関係成立届等4種）
	⑤労働保険継続一括関係控え
	⑥労働者死傷病報告書
3．その他	定期健康診断報告控え
	安全管理者、衛生管理者、産業医の届け控え
	年次有給休暇管理簿
	会社の組織図

企業主導型保育施設への専門的労務監査　2020年度～

○企業主導型保育事業に関し、国会等において様々な問題が指摘があり、特に内閣府として保育士等の処遇改善について処遇改善加算等の施策を導入し重視してきた。このことに関し、**実際は処遇改善加算が保育士の賃金としてしっかりと行き届いていないのではないか、との国会での指摘、あるいは総務省による「子育て支援に関する行政評価・監視－保育施設等の安全対策を中心として－の結果に基づく勧告（勧告日2018.11.9）」において、処遇改善等加算に係る賃金改善状況が十分に確認できない、との指摘**を受けたことを踏まえ、企業主導型保育施設に対し社労士による専門的労務監査を2020年度から実施。

○実績：2020年度27施設（８県）、2021年度500施設（11都道府県）、2022年度500施設（15都道府県）、2023年度500施設（20都道府県）
2024年度：500施設予定
※2020年度はコロナの影響により予定数を下回る



労務監査時の確認資料	
1	労働者名簿
2	雇用契約書
3	採用通知書
4	賃金台帳
5	就業規則
6	非常勤職員就業規則（正職員就業規則と別に定めている場合）
7	給与規程（就業規則と別に定めている場合）
8	労使協定（締結している場合） ・時間外・休日労働に関する協定（36協定） ・変形労働時間制に関する協定届 ・賃金の支払いに関する協定　　など
9	出勤簿
10	勤務シフト表
11	園児の登降園記録
12	有給休暇管理簿
13	処遇改善加算Ⅰ関係書類
14	処遇改善加算Ⅱ関係書類
15	職員履歴書
16	辞令の写し（昇給、配属）
17	職員の健康診断記録
18	タイムカード
19	時間外勤務命令簿
20	施設内外における研修の計画・記録
21	教育訓練一覧表
22	旅費規程

医療機関勤務環境評価センター　評価事業①　2022年度～

医師の働き方に関する政省令等について

2022.3.23厚生労働省設置「医師の働き方改革の推進に関する検討会」（抄）

○　医師の働き方改革に関する政省令・告示については、令和４年１月19日等に公布された。

○　主な改正事項は以下のとおりであり、今後、施行に向けて具体的な運用内容等が整理でき次第、順次、都道府県や医療機関等にお示ししていく。

【医療法に基づく政省令等】

①医師の労働時間短縮等に関する指針（令和４年２月１日施行）

○労働時間短縮に向けた基本的考え方、短縮目標ライン、関係者が取り組むべき事項　等

②医療機関勤務環境評価センターに関する事項（令和４年４月１日施行）

○センターの指定手続き、業務規程の内容、評価等業務諮問委員の任命手続き
○評価事項（医療機関の労務管理体制等）、評価結果の公表方法　等

③特例水準の対象となる医療機関に関する事項（令和６年４月１日施行）

○Ｂ水準医療機関
　・指定に係る業務の要件、指定対象となる救急医療機関
○連携Ｂ水準医療機関
　・指定に係る医師の派遣の要件
○Ｃ－１水準医療機関
　・指定に係る業務の要件
○Ｃ－２水準医療機関
　・特定分野、指定に係る業務の要件、対象医師の要件

＜共通事項＞
○労働時間短縮計画の記載事項
○欠格事由となる労働法令違反の内容
○指定や指定更新の手続き

等

④追加的健康確保措置に関する事項（令和６年４月１日施行）

○勤務間インターバルの確保方法（始業から24時間以内に９時間の継続した休息時間の確保等）、代償休息の付与方法、許可あり宿日直勤務の場合の取扱い
○面接指導対象医師の要件、面接指導実施医師の要件、面接時の確認事項　等

【労働基準法に基づく省令・告示】

特例水準に関する事項（令和６年４月１日施行）

○医師の時間外・休日労働の上限時間について、
・A水準として原則月100時間未満（面接指導等実施の場合例外あり）、年960時間
・B・連携B・C-1・C-2水準の医療機関において指定に係る業務等に従事する医師について原則月100時間未満（面接指導等実施の場合例外あり）、年1,860時間
と規定する。
○医療法の面接指導と同内容の面接指導を行うこと等を36協定に定めることとする。　等

【労働安全衛生法に基づく省令】

面接指導に関する事項（令和６年４月１日施行）

○上記の労働基準法に基づく省令で定められた面接指導を、労働安全衛生法に基づく面接指導と位置付ける。　等

1

厚生労働省　資料（抄）

医療機関勤務環境評価センター（評価センター）

連携Ｂ・Ｂ・Ｃ水準の指定を目指す医療機関は、事前に評価センターの評価を受ける必要があります。

評価センターとは？

連携Ｂ・Ｂ・Ｃ水準の指定を受けた医療機関は、2024年度以降も年1,860時間までの時間外・休日労働が可能となるため、長時間労働の医師に対する労務管理・健康確保を着実に行える体制が整っていることが必要です。

このため、連携Ｂ・Ｂ・Ｃ水準の指定取得を予定している医療機関の労務管理・健康確保の体制を確認・評価する団体として、評価センターが設立されました。
運営は、医療法の規定に基づき、公益社団法人日本医師会が行っています。

評価の流れ

1　連携Ｂ・Ｂ・Ｃ水準の指定取得を予定している医療機関は、評価センターに必要書類を提出し、評価を受けてください。

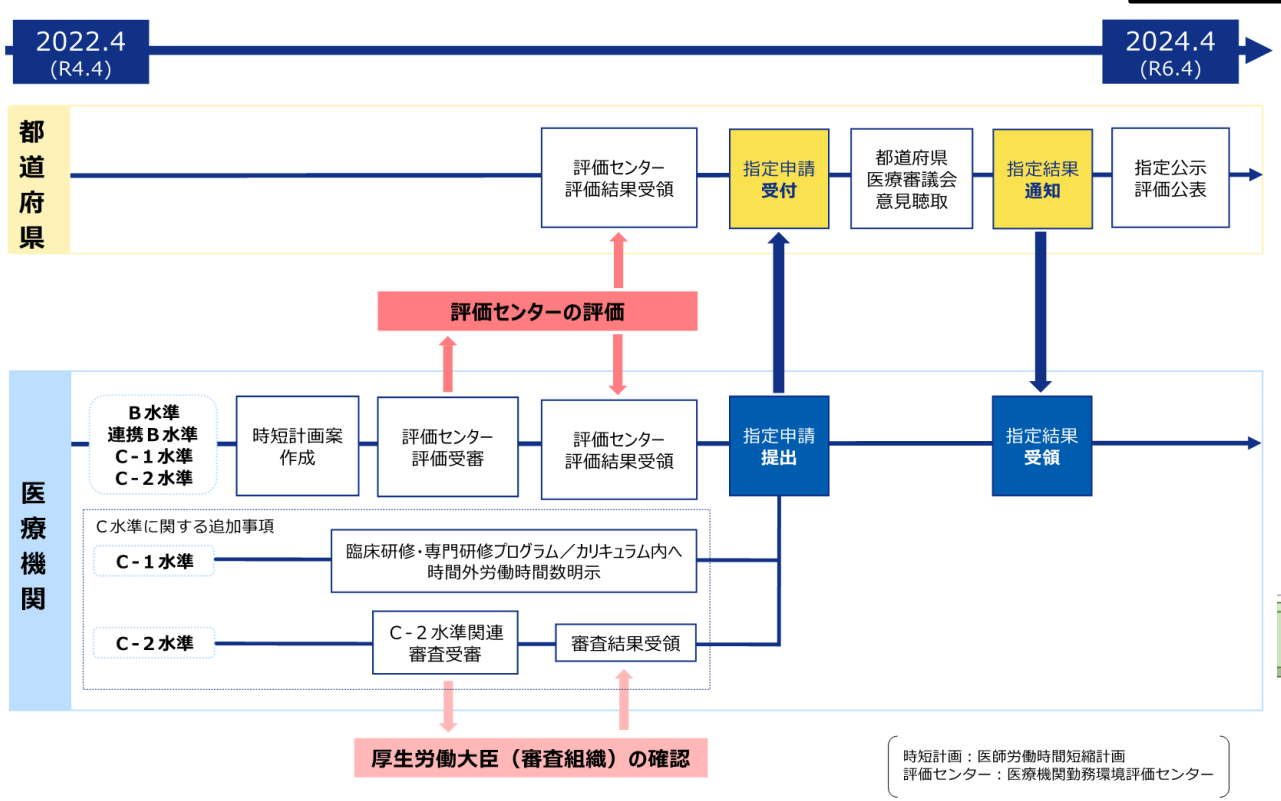
2　評価センターは、評価結果を医療機関と都道府県に通知します。

3　医療機関は、評価結果を受け取った後、都道府県に指定申請を行います。
申請を受けた都道府県は、評価センターから受け取った評価結果を踏まえ、医療機関の指定の判断を行います。

医療機関勤務環境評価センター　評価事業②　2022年度～

（別紙）　特定労務管理対象機関の指定に係る都道府県・医療機関の手続の流れ

厚生労働省資料（抄）



時短計画：医師労働時間短縮計画
評価センター：医療機関勤務環境評価センター

申請から評価結果受取までのスケジュール

医療機関勤務環境評価センター　資料（抄）

評価センターの業務

	（受付からの月数）
• 医療機関に対する書面評価の案内	ー
• 医療機関から書面書類受領→サーベイヤー割振・書面評価の依頼	受付
• 書面評価実施→審査部会委員と協議→報告書提出	1～2カ月
• 評価委員会審議	2～3カ月
• 評価委員会審議結果を医療機関及び都道府県に報告	3～4カ月
• 都道府県（医療審議会相談含む）で審議承認	都道府県にて対応
• 指定の公示、各医療機関に結果報告、評価センターにも報告	