

「働き方改革実行計画」等について

「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

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、少子化ジャーナリスト

新屋和代 リ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

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)

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

(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。

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べて多く、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））に對し
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））に對し、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、新たな規制に對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、企業本社に對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、産業医に對し月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」（かとか）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對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對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								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。
	新たな数値目標等の検討	新たな数値目標に向けた取組											
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	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											
監督指導の徹底	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											
	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	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										

4

時間外労働の上限規制等に関する労使合意

2017 年 3 月 13 日

日本経済団体連合会と日本労働組合総連合会は、働き方改革を強力に推し進め、長時間労働に依存した企業文化や職場風土の抜本的な見直しを図ることで、過労死・過労自殺ゼロの実現と、女性や若者、高齢者など多様な人材が活躍できる社会の構築に不退転の決意で取り組む。

両団体は、罰則付きの時間外労働の上限規制導入という、労働基準法 70 年の歴史の中で特筆すべき大改革に合意した。その際、労働組合に属さない労働者の保護や中小・零細企業の対応可能性なども考慮した。

政府には、働き方改革実現会議が近く取りまとめる実行計画に、下記の合意内容を盛り込むことを要望する。

なお、労働基準法は、労働者が人たるに値する生活を充たすうえでの最低基準を定めたものであり、労使はその向上を図るよう努めるべきとされている。特別の事情により「特別条項」を適用する場合でも、上限時間水準までの協定を安易に締結するのではなく、月 45 時間、年 360 時間の原則的上限に近づける努力が重要である。

個別企業労使には、このことをしっかり確認し合いながら、自社の事情に即した時間外労働の削減に不断の努力を求めたい。

記

1. 上限規制

時間外労働の上限規制は、月 45 時間、年 360 時間とする。ただし、一時的な業務量の増加がやむを得ない特定の場合の上限については、

- ①年間の時間外労働は月平均 60 時間（年 720 時間）以内とする
- ②休日労働を含んで、2 ヶ月ないし 6 ヶ月平均は 80 時間（*）以内とする
- ③休日労働を含んで、単月は 100 時間を基準値とする
- ④月 45 時間を超える時間外労働は年半分を超えないこととする

以上を労働基準法に明記する。これらの上限規制は、罰則付きで実効性を担保する。

さらに、現行省令で定める 36 協定の必須記載事項として、月 45 時間を超えて時間

外労働した者に対する健康・福祉確保措置内容を追加するとともに、特別条項付 36 協定を締結する際の様式等を定める指針に時間外労働の削減に向けた労使の自主的な努力規定を盛り込む。

(*) 2 ヶ月ないし 6 ヶ月平均 80 時間以内とは、2 ヶ月、3 ヶ月、4 ヶ月、5 ヶ月、6 ヶ月のいずれにおいても月平均 80 時間を超えないことを意味する。

2. 勤務間インターバル制度

終業から始業までに一定時間の休息時間を設ける、勤務間インターバル制度を労働時間等設定改善法及び同指針に盛り込む。また、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。

3. 過労死等を防止するための対策

過労死等防止対策推進法に基づく大綱を見直す際、メンタルヘルス対策等の新たな政府目標を掲げることを検討する。職場のパワーハラスメント防止に向けて、労使関係者を交えた場で対策の検討を行う。

4. 労働政策審議会における検討

上限規制に関する詳細については、労働政策審議会で検討する。

5. 検討規定

法律施行 5 年経過時において、法律の施行状況や過労死等労災認定の状況、長時間労働の削減状況、企業活動への影響（特に中小・零細企業）などに基づき、労働時間法制のあり方全般について検討を行うこととし、その旨を労働基準法附則に記載する。

以 上

一般社団法人日本経済団体連合会

会長 榊原 定征

日本労働組合総連合会

会長 神津 里季生