

労働時間等設定改善指針の改正に係る 参考資料

現行の労働時間等設定改善法の概要

- 「労働時間等の設定に関する特別措置法」は、「労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法」(時短促進法。平成4年から5年間の時限法、平成9年、平成13年に廃止期限を延長)を、労使の自主的な取組を中心とする基本的性格は保ちつつ、平成17年に改めたもの。
⇒ 時短(年間総実労働時間1800時間の数値目標)から、事業場における「労働時間等の設定の改善」へ
※ 数値目標を含めた「労働時間短縮推進計画」から「労働時間等設定改善指針」へ／時限法から恒久法へ

労働時間等の設定の改善

- ・ 労働時間、始業・終業の時刻、休日数、年次有給休暇の日数等の労働時間等に関する事項の設定を、労働者の健康と生活に配慮するとともに、多様な働き方に対応したものへ改善すること
- ・ 事業主は、労働時間等の設定の改善を図るため、必要な措置を講ずるよう努めなければならない
- ・ 国は、事業主等に対し援助等を行うとともに、必要な施策を総合的かつ効果的に推進するよう努めなければならない

労働時間等設定改善指針の策定

事業主等が労働時間等の設定を改善するという努力義務に適切に対処できるよう、定めるもの
(具体的取組を進める上で参考となる事項も規定)

労働時間等設定改善委員会

- ・ 労使間の話合いの機会を整備するために設置(努力義務)
- ・ 一定の要件を充たす委員会には、労使協定代替効果、届出免除といった労働基準法の適用の特例

労働時間等設定改善実施計画

2以上の事業主が共同して作成し、大臣承認を受けた場合、内容の独禁法違反の有無を関係大臣が公正取引委員会と調整

労働時間等設定改善指針(主な内容)

- 経営者自らが主導して、職場風土改革のための意識改革等に努めることが重要
- 「仕事と生活の調和推進のための行動指針」で定められた社会全体の目標の内容も踏まえ、各企業の実情に応じて仕事と生活の調和の実現に向けて計画的に取り組むことが必要
(社会全体の目標値)
 - 「週労働時間60時間以上の雇用者の割合を2020年までに5割減」
 - 「年次有給休暇取得率を2020年までに70%に引き上げる」など

【仕事と生活の調和の実現のために重要な取組】

- (1) 労使間の話合いの機会の整備
 - 労働時間等設定改善委員会をはじめとする労使間の話合いの機会の整備 等
- (2) 年次有給休暇を取得しやすい環境の整備
 - 取得の呼びかけ等による取得しやすい雰囲気づくり
 - 計画的な年次有給休暇の取得
 - 年次有給休暇の取得状況を確認する制度の導入
 - 取得率の目標設定の検討
 - 転職が不利にならない等のための年次有給休暇付与の早期化の検討
 - 子供の学校休業日に合わせた年次有給休暇取得への配慮 等
- (3) 所定外労働の削減
 - 「ノー残業デー」、「ノー残業ウィーク」の導入・拡充
 - 長時間労働の抑制(長時間労働が恒常的なものにならないようにする等) 等
- (4) 労働者各人の健康と生活への配慮
 - 特に健康の保持に努める必要があると認められる労働者
 - 育児・介護を行っている労働者
 - 公民権の行使等を行う労働者
 - 単身赴任中の労働者
 - 自発的な職業能力開発を行う労働者 等への配慮

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の概要

労働者がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する働き方改革を総合的に推進するため、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等のための措置を講ずる。

I 働き方改革の総合的かつ継続的な推進

働き方改革に係る基本的考え方を明らかにするとともに、国は、改革を総合的かつ継続的に推進するための「基本方針」(閣議決定)を定めることとする。(雇用対策法)
※(衆議院において修正)中小企業の取組を推進するため、地方の関係者により構成される協議会の設置等の連携体制を整備する努力義務規定を創設。

II 長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現等

1 労働時間に関する制度の見直し(労働基準法、労働安全衛生法)

- ・時間外労働の上限について、月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満(休日労働含む)、複数月平均80時間(休日労働含む)を限度に設定。
(※)自動車運転業務、建設事業、医師等について、猶予期間を設けた上で規制を適用等の例外あり。研究開発業務について、医師の面接指導を設けた上で、適用除外。
- ・月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率(50%以上)について、中小企業への猶予措置を廃止する。また、使用者は、10日以上有給休暇が付与される労働者に対し、5日について、毎年、時季を指定して与えなければならないこととする。
- ・高度プロフェッショナル制度の創設等を行う。(高度プロフェッショナル制度における健康確保措置を強化)
※(衆議院において修正)高度プロフェッショナル制度の適用に係る同意の撤回について規定を創設。
- ・労働者の健康確保措置の実効性を確保する観点から、労働時間の状況を省令で定める方法により把握しなければならないこととする。(労働安全衛生法)

2 勤務間インターバル制度の普及促進等(労働時間等設定改善法)

- ・事業主は、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こととする。
※(衆議院において修正)事業主の責務として、短納期発注や発注の内容の頻繁な変更を行わないよう配慮する努力義務規定を創設。

3 産業医・産業保健機能の強化(労働安全衛生法等)

- ・事業者から、産業医に対しその業務を適切に行うために必要な情報を提供することとするなど、産業医・産業保健機能の強化を図る。

III 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保

1 不合理な待遇差を解消するための規定の整備(パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法)

短時間・有期雇用労働者に関する同一企業内における正規雇用労働者との不合理な待遇の禁止に関し、個々の待遇ごとに、当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されるべき旨を明確化。併せて有期雇用労働者の均等待遇規定を整備。派遣労働者について、①派遣先の労働者との均等・均衡待遇、②一定の要件※を満たす労使協定による待遇のいずれかを確保することを義務化。また、これらの事項に関するガイドラインの根拠規定を整備。(※)同種業務の一般の労働者の平均的な賃金と同等以上の賃金であること等

2 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化(パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法)

短時間労働者・有期雇用労働者・派遣労働者について、正規雇用労働者との待遇差の内容・理由等に関する説明を義務化。

3 行政による履行確保措置及び裁判外紛争解決手続(行政ADR)の整備

1の義務や2の説明義務について、行政による履行確保措置及び行政ADRを整備。

施行期日 I:公布日

II:平成31年4月1日(中小企業における時間外労働の上限規制に係る改正規定の適用は平成32年4月1日、1の中小企業における割増賃金率の見直しは平成35年4月1日)

III:平成32年4月1日(中小企業におけるパートタイム労働法・労働契約法の改正規定の適用は平成33年4月1日)

※(衆議院において修正)改正後の各法の検討を行う際の観点として、労働者と使用者の協議の促進等を通じて、労働者の職業生活の充実を図ることを明記。

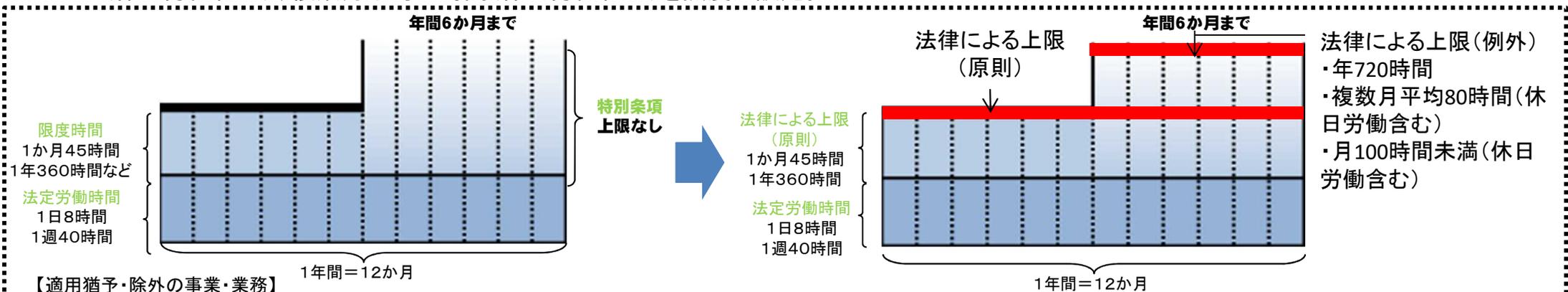
長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現等

1 労働時間に関する制度の見直し（労働基準法、労働安全衛生法）

(1) 長時間労働の是正

① 時間外労働の上限規制の導入

- ・時間外労働の上限について、月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満（休日労働含む）、複数月平均80時間（休日労働含む）を限度に設定。



自動車運転の業務	改正法施行5年後に、時間外労働の上限規制を適用。上限時間は、年960時間とし、将来的な一般則の適用について引き続き検討する旨を附則に規定。
建設事業	改正法施行5年後に、一般則を適用。(ただし、災害時における復旧・復興の事業については、1か月100時間未満・複数月平均80時間以内の要件は適用しない。この点についても、将来的な一般則の適用について引き続き検討する旨を附則に規定。)
医師	改正法施行5年後に、時間外労働の上限規制を適用。 具体的な上限時間等は省令で定めることとし、医療界の参加による検討の場において、規制の具体的あり方、労働時間の短縮策等について検討し、結論を得る。
鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業	改正法施行5年間は、1か月100時間未満・複数月80時間以内の要件は適用しない。(改正法施行5年後に、一般則を適用)
新技術・新商品等の研究開発業務	医師の面接指導(※)、代替休暇の付与等の健康確保措置を設けた上で、時間外労働の上限規制は適用しない。 ※時間外労働が一定時間を超える場合には、事業主は、その者に必ず医師による面接指導を受けさせなければならないこととする。(労働安全衛生法の改正)

※行政官庁は、当分の間、中小事業主に対し新労基法第36条第9項の助言及び指導を行うに当たっては、中小企業における労働時間の動向、人材の確保の状況、取引の実態等を踏まえて行うよう配慮するものとする。(経過措置)

<参考条文:改正後の労働基準法第36条>

- 厚生労働大臣は、労働時間の延長及び休日の労働を適正なものとするため、第一項の協定で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項、当該労働時間の延長に係る割増賃金の率その他の必要な事項について、労働者の健康、福祉、時間外労働の動向その他の事情を考慮して指針を定めることができる。
- 行政官庁は、第七項の指針に関し、第一項の協定をする使用者及び労働組合又は労働者の過半数を代表する者に対し、必要な助言及び指導を行うことができる。

② 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 平成27年法案と同内容

- ・月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率(50%以上)について、中小企業への猶予措置を廃止する。(平成35年4月1日施行)

③ 一定日数の年次有給休暇の確実な取得 平成27年法案と同内容

- ・使用者は、10日以上年次有給休暇が付与される労働者に対し、5日について、毎年、時季を指定して与えなければならないこととする(労働者の時季指定や計画的付与により取得された年次有給休暇の日数分については指定の必要はない)。

④ 労働時間の状況の把握の実効性確保

- ・労働時間の状況を省令で定める方法(※)により把握しなければならないこととする。(労働安全衛生法の改正)
※省令で使用者の現認や客観的な方法による把握を原則とすることを定める

(2) 多様で柔軟な働き方の実現

① フレックスタイム制の見直し

- ・フレックスタイム制の「清算期間」の上限を1か月から3か月に延長する 平成27年法案と同内容

② 特定高度専門業務・成果型労働制(高度プロフェッショナル制度)の創設

- ・職務の範囲が明確で一定の年収(少なくとも1,000万円以上)を有する労働者が、高度の専門的知識を必要とする等の業務に従事する場合に、年間104日の休日を確実に取得させること等の健康確保措置を講じること、本人の同意や委員会の決議等を要件として、労働時間、休日、深夜の割増賃金等の規定を適用除外とする。

平成27年法案
からの修正点

・健康確保措置として、年間104日の休日確保措置を義務化。加えて、①インターバル措置、②1月又は3月の在社時間等の上限措置、③2週間連続の休日確保措置、④臨時の健康診断のいずれかの措置の実施を義務化(選択的措置)。

- ・また、制度の対象者について、在社時間等が一定時間を超える場合には、事業主は、その者に必ず医師による面接指導を受けさせなければならないこととする。(※労働安全衛生法の改正)
(衆議院において修正)
- ・対象労働者の同意の撤回に関する手続を労使委員会の決議事項とする。

2 勤務間インターバル制度の普及促進等(労働時間等設定改善法)

○ 勤務間インターバル制度の普及促進

事業主は、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こととする。

○ 企業単位での労働時間等の設定改善に係る労使の取組促進 平成27年法案と同内容

企業単位での労働時間等の設定改善に係る労使の取組を促進するため、企業全体を通じて一の労働時間等設定改善企業委員会の決議をもって、年次有給休暇の計画的付与等に係る労使協定に代えることができることとする。

(衆議院において修正)

- 事業主の責務として、短納期発注や発注の内容の頻繁な変更を行わないよう配慮するよう努めるものとする。

3 産業医・産業保健機能の強化(労働安全衛生法等)

- 事業者は、衛生委員会に対し、産業医が行った労働者の健康管理等に関する勧告の内容等を報告しなければならないこととする。
(産業医の選任義務のある労働者数50人以上の事業場) 等
- 事業者は、産業医に対し産業保健業務を適切に行うために必要な情報を提供しなければならないこととする。(産業医の選任義務のある労働者数50人以上の事業場) 等

＜労働時間等設定改善指針＞

- ・労働時間等設定改善指針について、既に1(1)③※において記述した内容や、以下の内容を盛り込むことも含め、改めて労働政策審議会における調査審議の上で改正することが適当である。

その上で、都道府県労働局に配置する働き方・休み方改善コンサルタント等を活用し、指針に盛り込まれた内容の周知や関連の支援策の活用を促進することが適当である。

- ① 上記の法改正の趣旨を踏まえ、働き方・休み方の見直しに向けた企業単位での労使の話し合いや取組の促進を、指針の新たな柱として追加すること(再掲)
- ② 現行指針における多岐にわたる取組の例示について、基本的な内容(例:労使の話し合いの機会の整備、具体的な改善目標の設定及び取組のフォローアップ等)と応用的な内容(例:③に掲げるもの)、さらに企業・事業場の実情に応じて考慮すべき内容(例:特に健康の保持に努める必要があると認められる労働者が存在する場合の対応等)に整理するなど、労使にとって活用しやすいものとする
- ③ 労働者の健康確保の観点から、新たに「終業時刻及び始業時刻」の項目を設け、具体策として、深夜業の回数の制限のほか、「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時間を確保すること(勤務間インターバル)は、労働者の健康確保に資するものであることから、労使で導入に向けた具体的な方策を検討すること」や、同様の効果をもたらすと考えられる「一定の時刻以降に働くことを禁止し、やむを得ない残業は始業前の朝の時間帯に効率的に処理する『朝型の働き方』」を追加すること
- ④ 所定外労働を前提としない勤務時間限定の正社員制度を含む「多様な正社員」、適切な労働環境の下でのテレワーク等について追加すること

主な災害に対するボランティアの活動状況

(発生年)	(名称) 〈主な災害とボランティア活動〉 (延べ参加人数)	〈関連する動き〉
平成7年	阪神・淡路大震災 (ボランティア元年) 約137.7万人：1)	■ 災対法改正 (H7年) 行政が『ボランティアによる防災活動の環境整備』に努める旨明記
平成9年	ナホトカ号海難事故 約2.7万人：2)	
平成16年	台風23号 約5.6万人：3)	
平成16年	新潟県中越地震 約8.5万人：4)	■ 災害ボランティアセンター (以下災害VC) が、主に社会福祉協議会が運営主体を担うことが主流に
平成19年	能登半島地震 約1.5万人：5)	
平成19年	中越沖地震 約2.9万人：6)	■ 防災ボランティア活動検討会 H16年から内閣府にて開始
平成21年	台風9号 約2.2万人：7)	
平成23年	東日本大震災 (※) 約150万人：8)	■ 災対法改正 (H25年) 『行政がボランティアとの連携に努める』旨明記
平成26年	広島豪雨災害 約4.3万人：9)	
平成27年	関東・東北豪雨災害 約4.7万人：10)	
平成28年	熊本地震 約11.8万人：11)	大規模な災害が発生すると、沢山の個人ボランティアが被災地に駆け付けることが定着

(※) 赤い羽根「災害ボランティア・NPO活動サポート募金」(ボラサポ) で、助成を受けて活動した人数(概数) 550万人：12)

※内閣府 広く防災に資するボランティア活動の促進に関する検討会提言(平成29年3月)より抜粋

平成30年防災白書(抄)

ボランティア元年と呼ばれる阪神・淡路大震災以降、ボランティアが被災地で行う活動が浸透し、応急対応や復興支援において重要な役割を果たすようになった。内閣府においては、ボランティアによる被災者支援の活動が円滑に行えるような環境整備に努めており、平成28年熊本地震や平成29年九州北部豪雨等において、ボランティアによる活動が定着かつ進化していることが認められている。