

# 労働基準局関係



## 労働基準局所管の分科会等の審議状況 (平成30年3月30日以降)

### ○ 複数就業者への労災保険給付の在り方について(労働条件分科会労災保険部会)【別紙1】

働き方改革実行計画等により、副業・兼業の促進に向け、労災補償の在り方等について速やかに結論を得ることとされていることから、副業・兼業に関し以下の論点を中心に検討を開始したもの。

- (1) 全就業先の賃金合算分を基に労災保険給付を行っていないこと。
- (2) 全就業先の業務上の負荷を合算して労災認定の判断を行っていないこと。

### ○ 労働保険の保険料の徴収等に関する法律施行規則の一部を改正する省令案要綱について(労働条件分科会労災保険部会)【別紙2】

労働保険徴収法第7条の規定に基づき、保険関係が一括される有期事業に係る事務について、事業主の手続を簡素化する観点から、次の措置を講じるもの。

- (1) 一括有期事業に係る地域要件を廃止すること。
  - (2) 一括有期事業を開始したときに事業主が所轄労働基準監督署長に提出しなければならない一括有期事業開始届を廃止すること。
- (平成30年7月17日諮問・答申。同年10月公布予定、平成31年4月施行予定。)

### ○ 労働安全衛生法施行令の一部改正及び労働安全衛生規則等の一部改正(安全衛生分科会)【別紙3】

- (1) 墜落防止用の個人用保護具に関する国際的な動向及び災害事例を踏まえ、「安全帯」の名称を「墜落制止用器具」に改めるとともに、墜落制止用器具は一定条件下を除いて、胴ベルト型ではなくフルハーネス型を原則とすることや、墜落制止用器具を用いて高所作業を行う際の安全衛生教育等について見直しを行うもの。

(平成30年5月23日諮問・答申、同年6月19日公布、平成31年2月施行予定。)

- (2) 労働安全衛生法に基づくストレスチェックについて、平成26年労働安全衛生法改正時の附帯決議や平成29年9月15日に施行された公認心理師法に基づく公認心理師の国家試験の内容等を踏まえ、一定の要件を満たした歯科医師及び公認心理師をその実施者に追加するもの。

(平成30年5月23日諮問、同年7月11日答申、同年8月9日公布・施行。)

(3) 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）の公布を踏まえ、過重な長時間労働などにより健康リスクが高い状況にある労働者を見逃さないため、産業医等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する労働安全衛生法等の改正を踏まえ、必要な事項を定めるもの。

（平成30年8月30日諮問・答申、同年9月公布予定、平成31年4月施行予定。）

**○ 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施行に伴う関係政令の整備及び経過措置に関する政令案要綱等について（労働条件分科会）【別紙4】**

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）の公布を踏まえ、時間外労働の上限規制、年次有給休暇の時季指定義務等に係る部分について政省令及び指針において必要な事項を定めるもの。

（平成30年8月27日諮問・報告、9月公布予定、平成31年4月施行予定。）

**○ 各分科会における目標の評価について（2018年度）【別紙5】**

労働条件分科会及び安全衛生分科会の目標について、別紙のとおり評価を行った。

**【参考】分科会等開催実績**

- ・労働条件分科会 7/10、7/18、8/9、8/27
- ・労働条件分科会労災保険部会 6/22、7/17
- ・安全衛生分科会 5/23、7/11、8/23、8/30

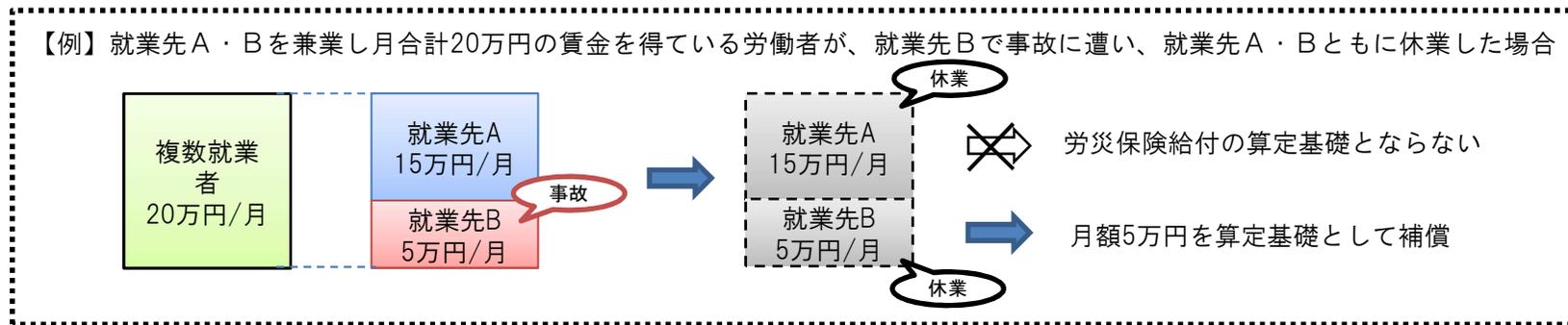
# 労災保険の検討状況

- 平成30年6月22日より、労災保険部会において、以下の論点を中心に検討を開始。
- 今後、他の制度的課題の検討状況も注視しながら、速やかに結論を得る予定。

## 論点

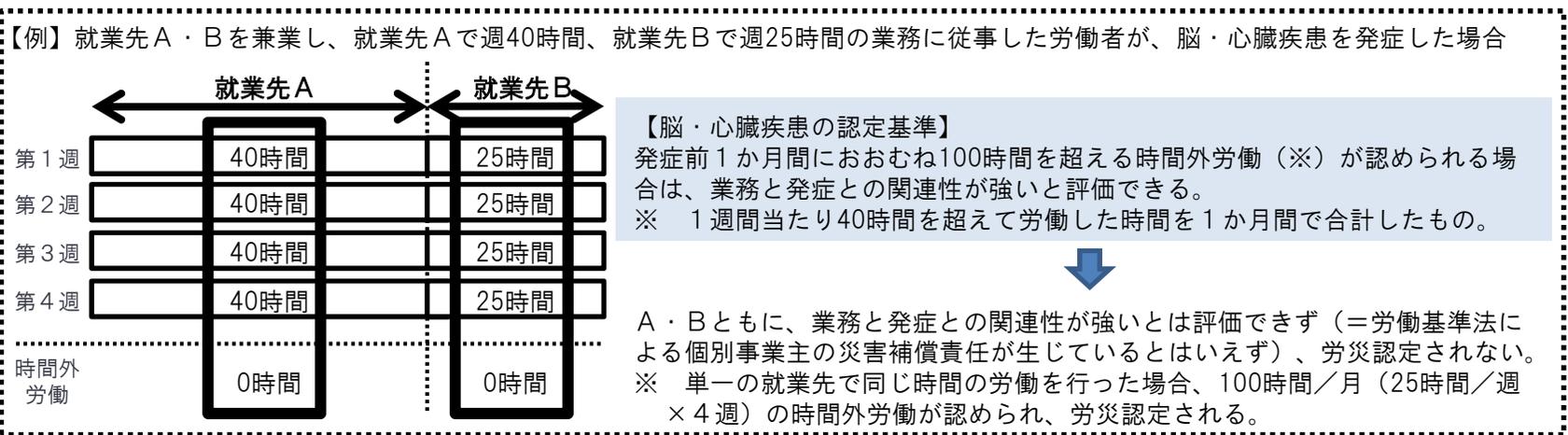
(給付額)

- 複数就業者の労災保険給付額について、全ての就業先の賃金合算分を基に補償することはできない取扱いをどうするか。



(労災認定)

- 労災認定の判断に当たり、全就業先の業務上の負荷を合わせて評価はしていない取扱いをどうするか。



## 労働保険の保険料の徴収等に関する法律施行規則の一部を改正する省令案（概要）

「規制改革実施計画」（平成29年6月9日閣議決定）において、平成31年度までを取組期間とし、政府全体で行政手続コスト（行政手続に要する事業者の作業時間）を20%削減する取組を進めるとされたこと等を踏まえ、労働保険徴収法第7条の規定に基づく「有期事業の一括」に係る保険関係事務について、事業主の手続を簡素化する観点から、所要の措置を講ずるもの。

### <改正概要>

#### 1. 有期事業の一括に係る地域要件の廃止

- 一括された有期事業については、個々に労働保険の保険関係を成立させる必要はなく、労働保険料の申告・納付についても、一般の継続事業と同様に、年度更新の手続きによることとなる。
- 一方で、法律上当然に一括される有期事業は、一定の区域内で行う有期事業に限られており（以下「地域要件」という。）、当該区域以外において行われる有期事業については、個々に労働保険の保険関係を成立せざるを得ず、それぞれについて労働保険関係成立届、概算保険料及び確定保険料の申告・納付を行う必要がある。
- よって、有期事業の一括に係る地域要件を廃止し、遠隔地において行われる小規模有期事業についても一括できることとし、労働保険の保険関係に係る行政手続コストの削減を図る。（労働保険徴収規則第6条第2項第4号関係）

#### 2. 一括有期事業開始届の廃止

- 一括された有期事業については、個々に労働保険の保険関係を成立させる必要はないが、事業主は一括有期事業開始届を所轄労働基準監督署長に提出することとされている。
- 一方、一括有期事業開始届により把握される事項は、他の届出等により確認することも可能である。
- よって、一括有期事業開始届を廃止し、労働保険の保険関係に係る行政手続コストの削減を図る。（労働保険徴収規則第6条第3項関係）

施行期日：平成31年4月1日（予定）

# 労働安全衛生法施行令の一部を改正する政令及び労働安全衛生規則等の一部を改正する省令の概要（墜落防止用の個人用保護具に係る規定の見直しについて）

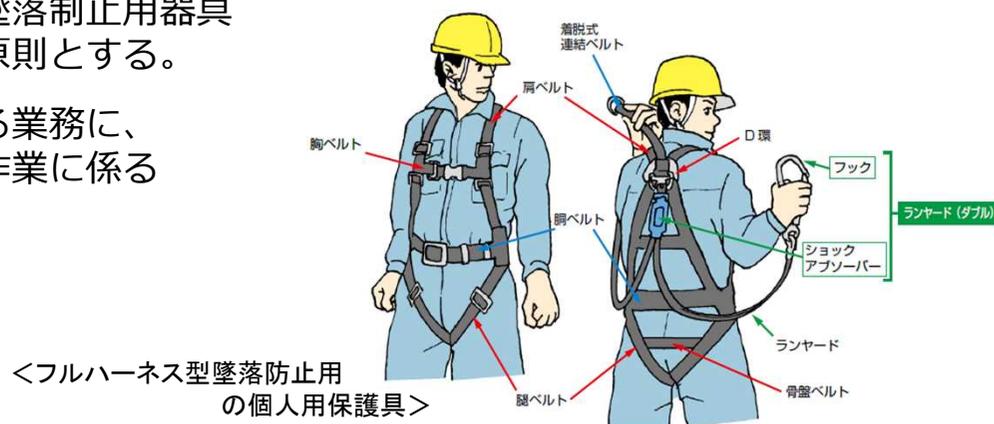
別紙3

## 1. 改正の趣旨

- 労働安全衛生法令では、高さ2メートル以上での作業時には、作業床、柵等を設けることが規定されているが、それが困難な場合、安全帯の使用等も認められている。
  - 従来の胴ベルト型安全帯は、墜落時の衝撃による内臓の損傷、胸部の圧迫等による危険性が指摘されており、国内でも胴ベルト使用に関わる災害が確認されている。
  - 国際規格等においては胴ベルト型ではなく、着用者の身体を肩、腿などの複数箇所で支持する構造のフルハーネス型の保護具が採用されている。
- これらを踏まえ、墜落防止用の個人保護具に関する規制のあり方について検討し、見直しを行う。

## 2. 改正の内容

- 労働安全衛生法令上の「安全帯」を「墜落制止用器具」に改め、「一本つり」に限定する。
- 労働者が使用することを事業者が義務付ける墜落制止用器具については、フルハーネス型を使用することを原則とする。
- 労働安全衛生法に基づく特別教育の対象となる業務に、フルハーネス型の墜落制止用器具を用いて行う作業に係る業務を追加する。



## 3. 施行期日

2019年2月1日（予定）

# 労働安全衛生規則の一部を改正する省令の概要 (ストレスチェックの実施者の追加)

## 1. 改正の趣旨

- 2014年改正労働安全衛生法により創設されたストレスチェック制度は、労働者のストレスの程度の把握のための検査の実施及びその結果に基づく医師による面接指導の実施等を内容としている。
- ストレスチェックの実施者は、ストレスチェックを実施し、その結果を踏まえ、面接指導の必要性を判断する者であり、産業保健及び精神保健に関する知識を有する医師、保健師、必要な研修を受けた看護師又は精神保健福祉士としている。
- 今般、2014年安衛法改正時の附帯決議の内容（※1）や、先般、公認心理師法（※2）が施行され、それに伴い公表された国家試験の内容（※3）等を踏まえ、歯科医師及び公認心理師を、一定の要件の下、ストレスチェックの実施者に追加する。

なお、一定の要件とは、現行の看護師又は精神保健福祉士と同様、必要な研修の修了とする。

（※1）労働安全衛生法の一部を改正する法律案に対する附帯決議（2014年4月8日 参議院厚生労働委員会）（抄）

「職域における歯科保健対策について具体的に検討を行うこと。」

労働安全衛生法の一部を改正する法律案に対する附帯決議（2014年6月18日 衆議院厚生労働委員会）（抄）

「職域における歯科保健対策（歯科健診のあり方、産業歯科医の位置付け等）について具体的に検討を行うこと。」

（※2）公認心理師法（2015年法律第68号、2017年9月15日施行）

（※3）歯科医師及び公認心理師の国家試験の内容には、産業保健及び精神保健に関するものが含まれている。

## 2. 改正の内容

ストレスチェックの実施者に、必要な研修を修了した歯科医師及び公認心理師を追加する。

## 3. 施行期日

2018年8月9日

# 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施行に伴う厚生労働省関係省令の整備等に関する省令の概要（産業医・産業保健機能の強化について）

## 1. 改正の趣旨

過重な長時間労働やメンタル不調などにより健康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労働安全衛生法等の改正（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）や「働き方改革実行計画を踏まえた産業医・産業保健機能の強化について（建議）」を踏まえ、必要な見直しを行う。

## 2. 主な改正の内容

- 事業者は、産業医が離任した場合に、その旨及びその理由を衛生委員会に報告することとする。
- 産業医は、必要な知識及び能力の維持向上に努めなければならないものとする。
- 事業者が産業医に提供する情報は、面接指導等後の就業上の措置の内容、長時間労働者の労働時間の状況等とする。
- 事業者は、面接指導の対象になった労働者に対して、その旨等を通知することとする。
- 産業医は、勧告の前に、あらかじめその内容について事業者に意見を求めることとする。
- 事業者が衛生委員会に報告する産業医の勧告に係る情報は、その内容及び当該勧告を受けて講じた措置の内容とする。
- 産業医の権限として、事業者や総括安全衛生管理者への意見、巡視時の労働者からの情報収集、緊急時の労働者への指示等を明示する。
- 事業者が労働者に対して周知する産業医に関する事項は、産業医の具体的な業務内容、産業医への健康相談の申出方法等とする。

## 3. 施行期日

2019年4月1日（予定）

# 「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施行に伴う関係整理の整備及び経過措置に関する政令案要綱」等の概要

別紙4

## 1. 改正の趣旨

「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」による労働基準法等の改正に伴う政省令・告示の整備を行うもの。

## 2. 主な改正の内容

- **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施行に伴う関係政令の整備及び経過措置に関する政令案要綱**  
労働基準法等の改正に伴う必要な経過措置等を定める。
- **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施行に伴う厚生労働省関係省令の整備等に関する省令案要綱**  
以下について必要な事項を定める。
  - (1) 労働基準法施行規則の一部改正
    - ①労働条件の明示方法、②労働者の過半数を代表する者の選出、③清算期間が1箇月を超えるフレックスタイム制の協定で定める事項、④時間外労働の上限規制について36協定において定める事項等、⑤年次有給休暇の時季指定義務に関する事項
  - (2) 労働安全衛生規則の一部改正
    - ①産業医の辞任又は解任時における衛生委員会等への報告、②産業医に対して提供する労働者の健康管理等に必要な情報及びその時期、③産業医の勧告内容について事前に事業者の意見を求めることや勧告内容等の記録及び保存、勧告内容等の衛生委員会等への報告、④事業者又は総括安全衛生管理者に対して意見を述べること等の産業医の権限の明確化、⑤産業医の業務内容等の労働者への周知及びその方法、⑥医師による面接指導の対象となる労働者の要件や研究開発業務に従事する者に対する医師による面接指導の方法等、⑦労働者の労働時間の状況の把握方法等。
- **労働基準法第三十六条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等に関する指針案要綱**  
36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その他の必要な事項を定める。
  - (1) 労使当事者の責務、(2) 使用者の責務、(3) 業務区分の細分化、(4) 限度時間を超えて延長時間を定めるに当たっての留意事項、(5) 1か月に満たない期間において労働する労働者についての延長時間の目安、(6) 休日の労働を定めるに当たっての留意事項、(7) 健康福祉確保措置、(8) 適用除外・適用猶予業務について
- **事業主が行う特定有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置に関する基本的な指針の一部を改正する件案要綱**  
労働基準法施行規則の改正にあわせ、事業主が行う特定有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置に関する基本的な指針に関し、労働条件明示に係る規定の整理を行う。

## 各分科会における目標の評価について（2018 年度）

○ 労働条件分科会において設定された目標の動向

- ・ 年次有給休暇取得率（2020 年目標：70%）

2017 年調査（調査対象は 2016 年）では、年次有給休暇取得率は 49.4%となり、前回調査（48.7%）から 0.7 ポイント増加しているものの、依然として低調な取得率となっている。

- ・ 週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合（2020 年目標：5%）

2017 年調査では 7.7%（前年同）となり、数値目標の 5%を上回っている。2017 年の、1 週間の就業時間が 60 時間以上である雇用者（非農林業）は約 432 万人と、前年より約 3 万人増となったが、雇用者数の合計も増えており、割合は前年同となっている。

年次有給休暇の取得促進策・長時間労働抑制策として、本年 7 月に公布された「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」に基づき、

- ・ 時間外労働の上限規制の導入
  - ・ 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率の適用猶予の見直し
  - ・ 使用者に対する年 5 日間の年次有給休暇の時季指定の義務付け
- 等の施行について準備を進めている。

○ 安全衛生分科会において設定された目標の動向

2013 年度から 5 か年計画として取り組んできた「第 12 次労働災害防止計画」では、2017 年までに 2012 年比で労働災害による死亡者数、休業 4 日以上之死傷者数をそれぞれ 15% 以上減少させることを目標としていた。

2017 年の労働災害による死亡者数、休業 4 日以上之死傷者数は、確定値でそれぞれ以下のとおりであり、上記目標を達成することはできなかった。

- ・ 死亡者数は、978 人となっており、2012 年（1,093 人（確定値））と比較して 10.5%の減少（2016 年は 928 人（確定値）となっており、2012 年と比較して 15.1%の減少）。
- ・ 休業 4 日以上之死傷者数は、120,460 人となっており、2012 年（119,576 人（確定値））と比較して 0.7%の増加（2016 年は 117,910 人（確定値）となっており、2012 年と比較して 1.4%の減少）。

また、高齢化等に伴い転倒や腰痛などの死傷災害が増加している。

2018 年度からの「第 13 次労働災害防止計画」では、「第 12 次労働災害防止計画」の達成状況等を踏まえ、2022 年までに 2017 年比で死亡者数を 15%以上、休業 4 日以上之死傷者数を 5%以上減少させ、陸上貨物運送事業や第三次産業においては労働災害の発生率である死傷年千人率を 5%以上減少させることを目標とする。また、引き続き、墜落・転落災害、機械災害の防止対策に加え、高年齢労働者に配慮した職場環境の改善、企業単位での安全衛生管理の推進などの取組を進める。

