

参考資料

○基礎資料（本検討会における事務局提出資料）

- ・ 我が国における時間外労働等の現状 . . . p 1
- ・ 現行の時間外労働規制の概要 . . . p 27
- ・ H27 年通常国会提出労働基準法改正法案 . . . p 43

○各委員の意見・提出資料

- ・ 第 1 回～第 5 回検討会での各委員の主な意見 . . . p 45
- ・ 大久保委員プレゼン資料 . . . p 55
- ・ 山田委員プレゼン資料 . . . p 58
- ・ 黒田委員プレゼン資料 . . . p 64

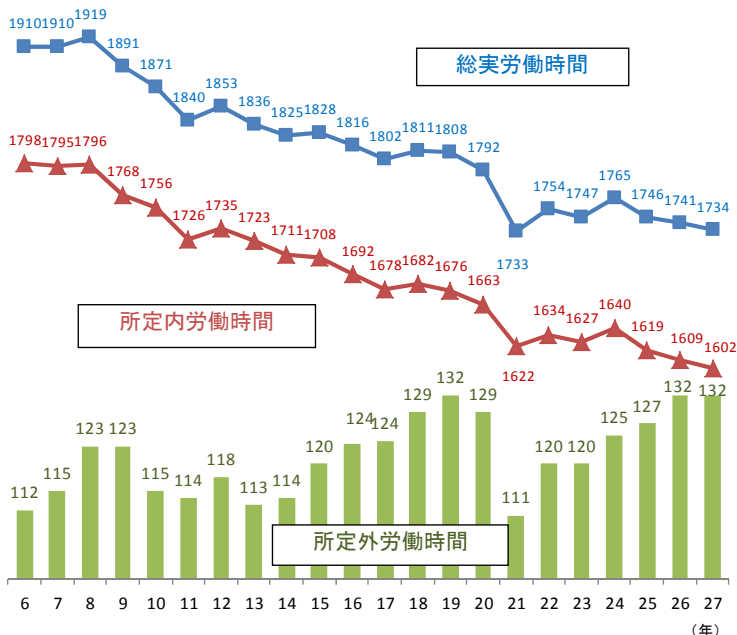
我が国における時間外労働等の現状

我が国における時間外労働等の現状 ①年間総実労働時間

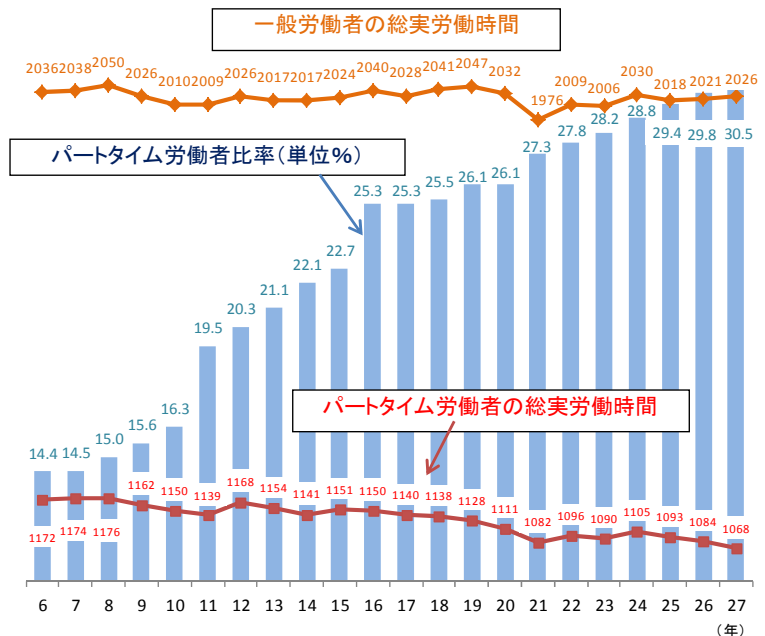
年間総実労働時間は減少傾向で推移しているが、これは一般労働者(パートタイム労働者以外の者)についてほぼ横ばいで推移するなかで、平成8年頃からパートタイム労働者比率が高まったこと等がその要因と考えられる。

なお、平成21年には、前年秋の金融危機の影響で製造業を中心に所定内・所定外労働時間がともに大幅に減少したが、その後、総実労働時間は1700時間台半ばで推移している。

年間総実労働時間の推移(パートタイム労働者を含む)



就業形態別年間総実労働時間及びパートタイム労働者比率の推移



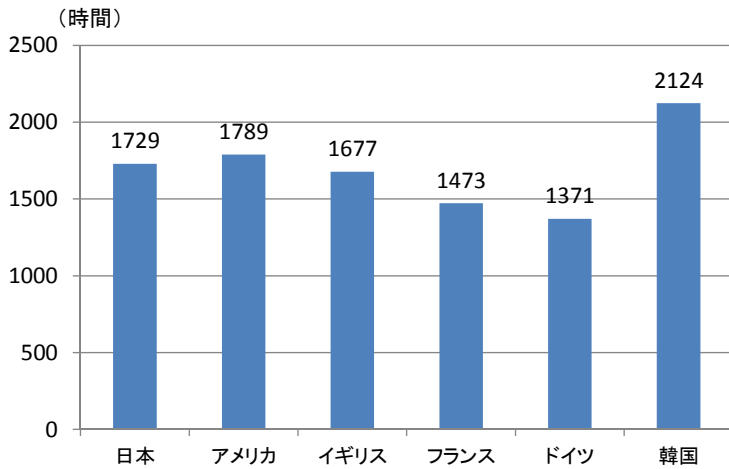
(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」
(注) 事業所規模5人以上

(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」
(注) 事業所規模5人以上

我が国における時間外労働等の現状 ②年平均労働時間と長時間労働者の各国比較

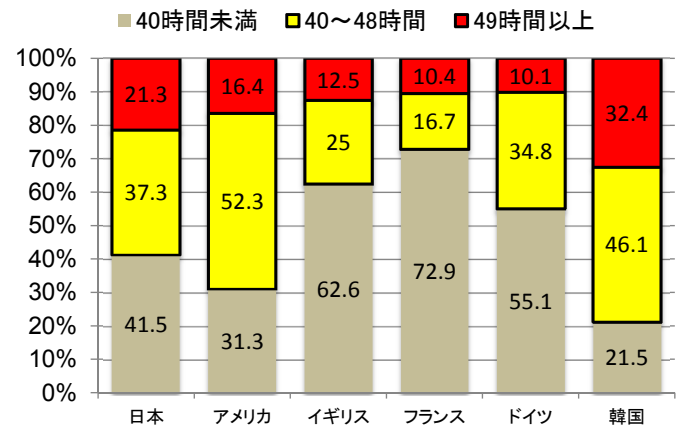
- 日本は欧州諸国と比較して、年平均労働時間が長い。
- また、時間外労働(40時間/週以上)者の構成割合が高く、特に49時間/週以上働いている労働者の割合が高い。

○年平均労働時間



(資料出所)労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2016」

○長時間労働者の構成比(週当たりの労働時間)



(資料出所)労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2016」ILO「ILOSTAT Database」

<事務局注>

※ 年平均労働時間は、2014年の各国の就業者一人当たりの年間労働時間を示す。

<事務局注>

※ 長時間労働者の構成比については、2014年の各国の就業者一人当たりの週労働時間に基づく(アメリカのみ2013年)。データは、ILO「ILOSTAT Database」(日本は総務省「労働力調査」)による。
 ※ 端数処理のため、計100%とはならない(日本、イギリス)。

我が国における時間外労働等の現状 ③週労働時間別雇用者等の推移

週の労働時間が60時間以上の者の割合は、全体では近年低下傾向で推移し、1割弱となっているが、30代男性では16.0%と、以前より低下したものの高水準で推移している。

	平成16年	平成24年	平成25年	平成26年	平成27年
週60時間以上の者	639万人	490万人	474万人	464万人	450万人
	12.2%	9.1%	8.8%	8.5%	8.2%
週35時間以上 週60時間未満の者	3354万人	3412万人	3327万人	3284万人	3358万人
	64.0%	63.7%	61.6%	60.5%	61.3%
週35時間未満の者	1237万人	1436万人	1568万人	1651万人	1634万人
	23.6%	26.8%	29.0%	30.4%	29.9%
合計	5243万人	5359万人	5399万人	5432万人	5474万人

30代男性で週労働時間60時間以上の者

	平成16年	平成24年	平成25年	平成26年	平成27年
30代男性で週60時間以上の者	200万人	144万人	135万人 (124万人)	126万人 (115万人)	115万人 (105万人)
	23.8%	18.2%	17.6% (17.2%)	17.0% (16.5%)	16.0% (15.6%)

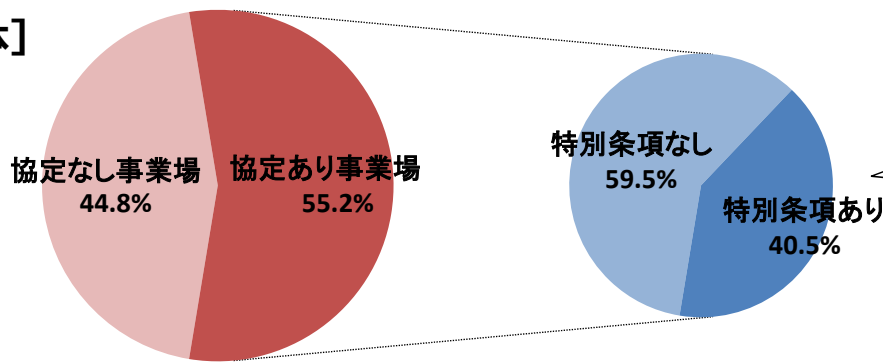
※ 資料出所:総務省「労働力調査」

※ 上の表は雇用者についてのもの。ただし、「30代男性で週労働時間60時間以上の者」については、雇用者だけでなく自営業主と家族従業者を含んだ数値により作成。なお、平成25年以降の括弧内については、雇用者のみの数値により作成。

我が国における時間外労働等の現状 ④特別条項付き36協定を締結している事業場の割合

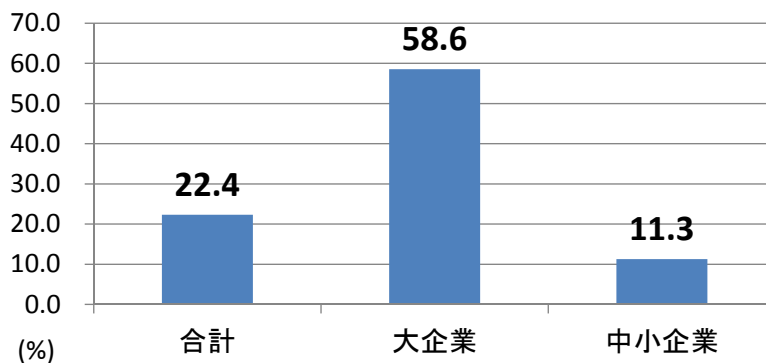
- 36協定を締結している事業場割合は、55.2%。また、特別条項付きの協定を締結している割合は全体の22.4%。
- 特別条項付きの協定は大企業が多く締結している。

[全体]



特別条項付きの協定を締結しているのは、全体の**22.4%**

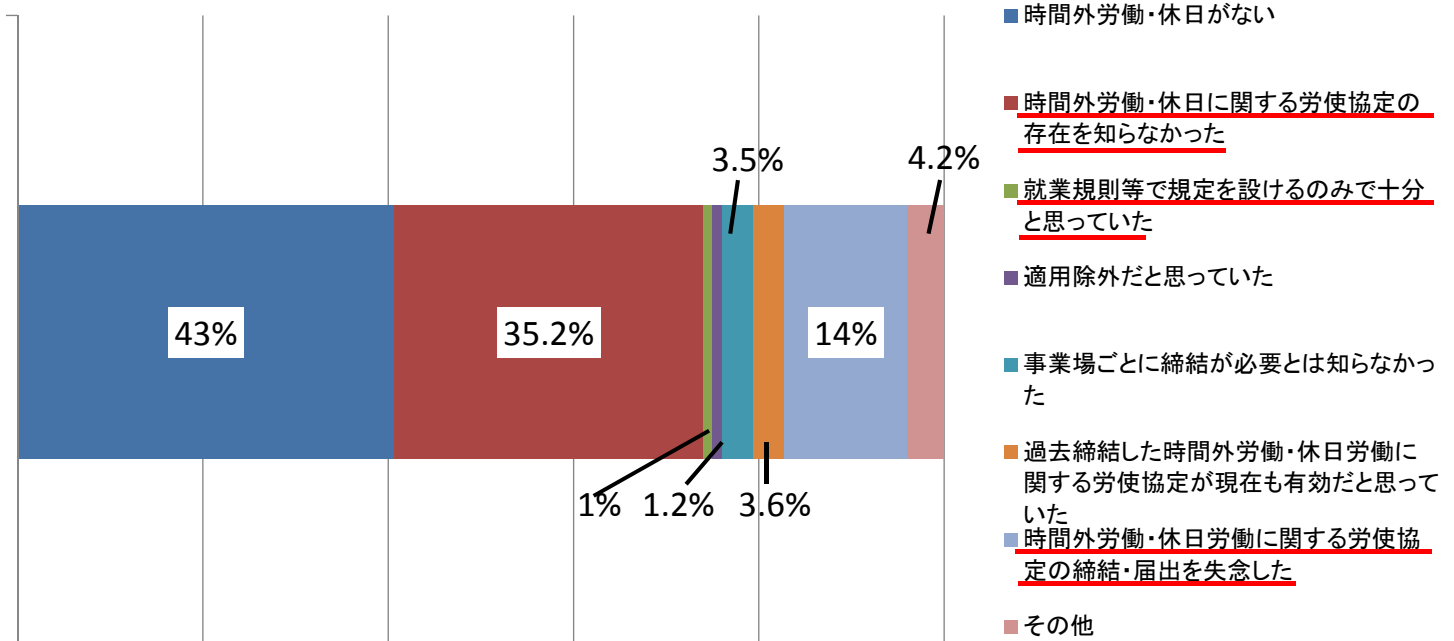
[企業規模別：特別条項付き協定の締結割合]



(出典)厚生労働省・平成25年労働時間等総合実態調査
 (注1)「中小企業」とは、「常時使用する労働者が300人以下」などの企業
 (注2)「大企業」か「中小企業」かは、調査対象の事業場が属している企業の規模に応じて分類

我が国における時間外労働等の現状 ⑤36協定を締結していない理由

- 36協定を締結していない事業場が締結していない理由をみると、「時間外労働・休日労働がない」が43.0%と一番多かった。
- 一方、「時間外労働・休日労働に関する労使協定の存在を知らなかった」(35.2%)、「時間外労働・休日労働に関する労使協定の締結・届出を失念した」(14.0%)、「就業規則等で規定を設けるのみで十分と思っていた」(1.0%)等も見られた。



(出典)厚生労働省・平成25年労働時間等総合実態調査

我が国における時間外労働等の現状 ⑥36協定における延長時間の状況

延長時間の定めのある事業場の通常延長時間は、ほぼ100%が限度基準告示における限度時間(1月45時間、1年360時間等)の範囲内に収まっている。

時間外労働に関する労使協定において1か月の延長時間の定めがある事業場の1か月の延長時間(一般労働者)

	計	45時間以下										45時間超	平均 (時間:分)
		10時間以下	10時間超15時間以下	15時間超20時間以下	20時間超25時間以下	25時間超30時間以下	30時間超35時間以下	35時間超40時間以下	40時間超45時間未満	45時間			
合計	99.1%	0.7%	1.2%	1.9%	1.5%	6.6%	1.1%	8.8%	7.2%	70.0%	1.1%	42:18	
大企業	99.0%	0.2%	0.6%	0.4%	1.4%	5.1%	1.1%	9.4%	5.9%	74.9%	1.0%	43:11	
中小企業	99.1%	1.1%	1.7%	3.1%	1.6%	7.8%	1.0%	8.3%	8.1%	66.3%	0.9%	41:38	

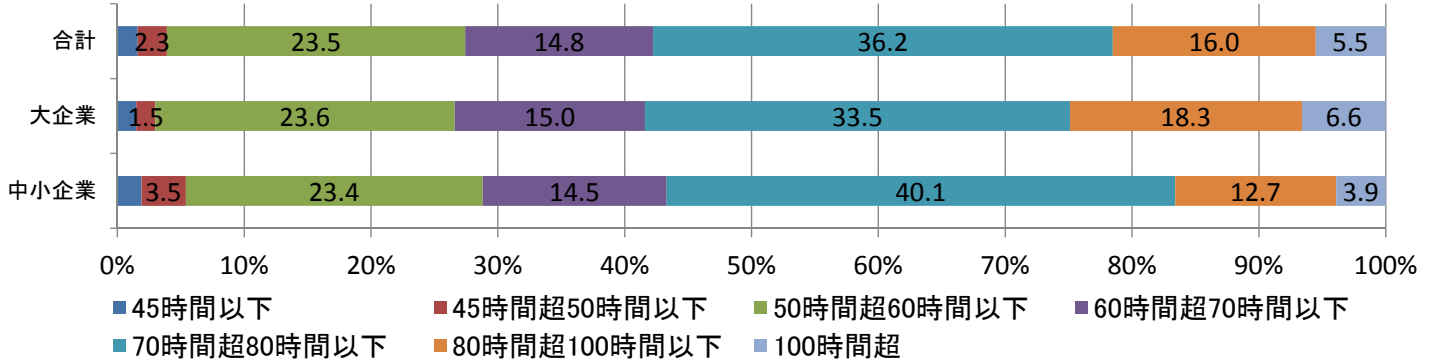
時間外労働に関する労使協定において1年の延長時間の定めがある事業場の1年の延長時間(一般労働者)

	計	360時間以下									360時間超	平均 (時間:分)
		100時間以下	100時間超150時間以下	150時間超200時間以下	200時間超250時間以下	250時間超300時間以下	300時間超330時間以下	330時間超360時間未満	360時間			
合計	98.6%	1.1%	2.7%	1.9%	3.1%	4.5%	8.5%	0.3%	76.5%	1.4%	343:56	
大企業	98.6%	0.4%	1.8%	1.6%	1.7%	3.8%	7.2%	0.2%	81.8%	1.4%	349:55	
中小企業	98.6%	1.6%	3.5%	2.1%	4.2%	5.1%	9.5%	0.4%	72.1%	1.3%	338:56	

(出典)厚生労働省・平成25年労働時間等総合実態調査
 (注1)「中小企業」とは、「常時使用する労働者が300人以下」などの企業
 (注2)「大企業」か「中小企業」かは、調査対象の事業場が属している企業の規模に応じて分類

我が国における時間外労働等の現状 ⑦36協定における特別延長時間(特別条項)の状況

【1か月の特別延長時間の分布(特別条項がある事業場、企業規模別)】



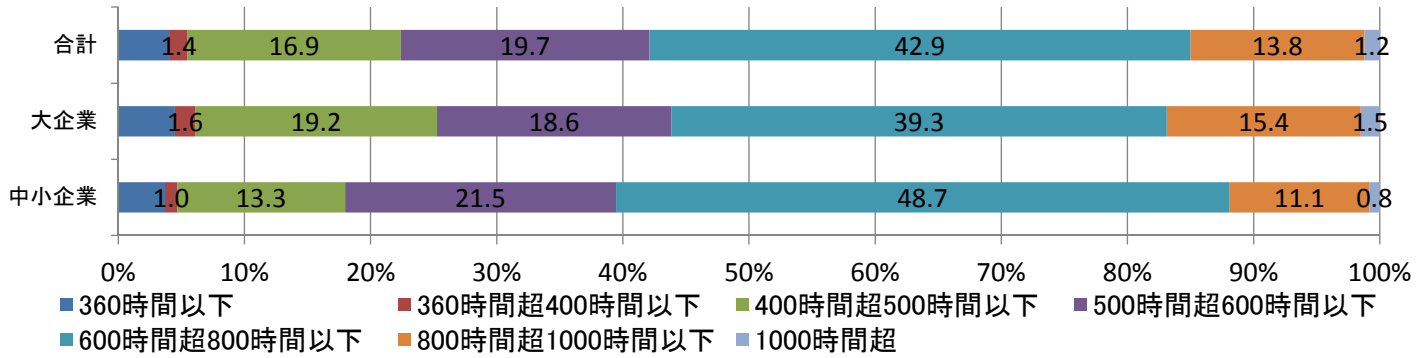
【特別延長時間の状況(全事業場)】

	特別条項付き36協定を締結している事業場の割合						
	うち1か月の特別延長時間が45時間超の割合	うち50時間超の割合	うち60時間超の割合	うち70時間超の割合	うち80時間超の割合	うち100時間超の割合	
合計	22.4%	22.0%	21.5%	16.2%	12.9%	4.8%	1.2%
大企業	58.6%	57.7%	56.8%	43.0%	34.2%	14.6%	3.9%
中小企業	11.3%	11.1%	10.7%	8.0%	6.4%	1.9%	0.4%

(出典)厚生労働省・平成25年労働時間等総合実態調査
 (注1)「中小企業」とは、「常時使用する労働者が300人以下」などの企業
 (注2)「大企業」か「中小企業」かは、調査対象の事業場が属している企業の規模に応じて分類

我が国における時間外労働等の現状 ⑧36協定における特別延長時間（特別条項）の状況

【1年の特別延長時間の分布（特別条項がある事業場、企業規模別）】



【特別延長時間の状況（全事業場）】

	特別条項付き36協定を締結している事業場の割合						
	うち1年の特別延長時間が360時間超の割合						うち1000時間超の割合
	うち400時間超の割合						
	うち500時間超の割合						
	うち600時間超の割合						
	うち800時間超の割合						
	うち1000時間超の割合						
	企業規模	22.4%	21.5%	21.2%	17.4%	13.0%	
合計							
大企業	58.6%	56.0%	55.1%	43.8%	32.9%	9.9%	0.9%
中小企業	11.3%	1.09%	10.8%	9.3%	6.8%	1.3%	0.1%

(出典)厚生労働省・平成25年労働時間等総合実態調査
 (注1)「中小企業」とは、「常時使用する労働者が300人以下」などの企業
 (注2)「大企業」か「中小企業」かは、調査対象の事業場が属している企業の規模に応じて分類

我が国における時間外労働等の現状 ⑨36協定「特別の事情」の状況（業種別・サンプル調査）

36協定に特別条項がある企業において、「特別の事情」の理由を見ると、80時間超・100時間超ともに「納期のひっ迫」が多い傾向にある。

【80時間超】

	予算、決算業務	業務の繁忙 (ボーナス商戦など)	納期のひっ迫	大規模なクレーム への対応	機械のトラブルへの 対応	その他	総計
製造業	9.2%	1.4%	64.1%	2.7%	3.0%	19.6%	100.0%
建設業	8.5%	0.0%	49.6%	1.5%	4.1%	36.2%	100.0%
運輸交通業	11.9%	3.0%	32.0%	1.3%	0.6%	51.2%	100.0%
貨物取扱業	9.7%	11.1%	35.7%	5.3%	0.5%	37.7%	100.0%
商業	22.1%	4.5%	31.8%	3.8%	1.1%	36.7%	100.0%
教育・研究業	8.2%	0.0%	56.4%	2.7%	1.8%	30.9%	100.0%
保健衛生業	5.0%	0.0%	15.0%	1.3%	5.0%	73.8%	100.0%
接客娯楽業	16.4%	2.6%	13.8%	3.5%	0.0%	63.7%	100.0%
総計	12.0%	2.6%	45.6%	2.8%	2.1%	35.1%	100.0%

N=3,598

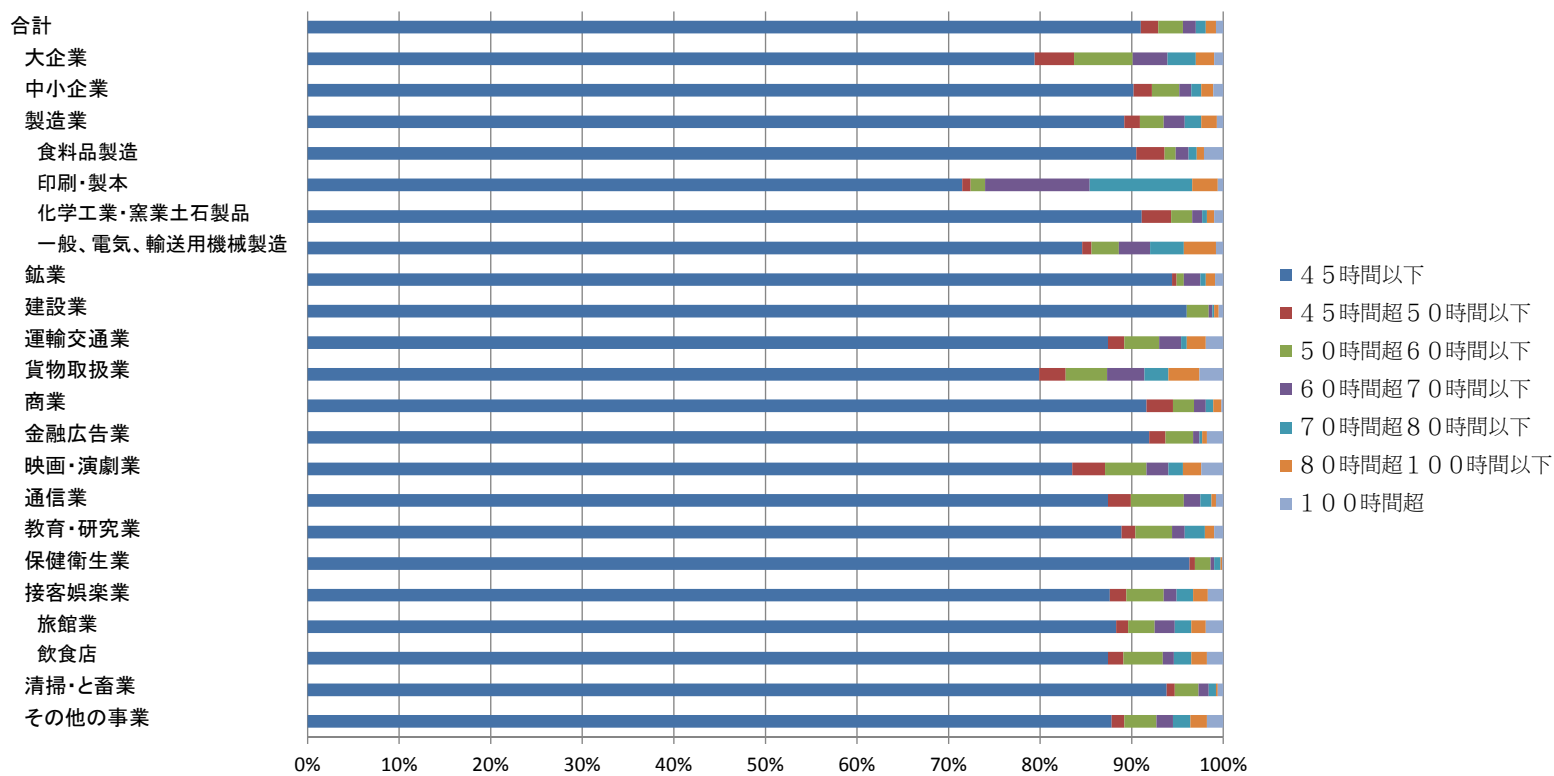
【100時間超】

	予算、決算業務	業務の繁忙 (ボーナス商戦など)	納期のひっ迫	大規模なクレーム への対応	機械のトラブルへの 対応	その他	総計
製造業	9.0%	0.6%	60.3%	2.9%	2.3%	24.8%	100.0%
建設業	5.6%	0.0%	46.3%	0.6%	4.9%	42.6%	100.0%
運輸交通業	5.2%	1.9%	23.7%	0.9%	0.0%	68.2%	100.0%
貨物取扱業	3.9%	9.8%	39.2%	3.9%	2.0%	41.2%	100.0%
商業	39.1%	12.4%	24.3%	3.6%	0.0%	20.7%	100.0%
教育・研究業	15.0%	0.0%	50.0%	5.0%	2.5%	27.5%	100.0%
保健衛生業	0.0%	0.0%	15.0%	0.0%	10.0%	75.0%	100.0%
接客娯楽業	4.1%	4.1%	9.5%	1.4%	0.0%	81.1%	100.0%
総計	12.0%	3.3%	39.5%	2.2%	1.9%	41.1%	100.0%

N=1,070

(注)平成28年3月1~11日に労働基準監督署に届け出られた36協定について、サンプル数が多いものから抽出

我が国における時間外労働等の現状 ⑩1か月の法定時間外労働の実績（最長の者、事業場割合）



(出典)厚生労働省・平成25年労働時間等総合実態調査

(注1)「中小企業」とは、「常時使用する労働者が300人以下」などの企業

(注2)「大企業」か「中小企業」かは、調査対象の事業場が属している企業の規模に応じて分類

我が国における時間外労働等の現状 ⑪1か月の法定時間外労働の実績（最長の者、事業場割合）

※前ページ中、週45時間超の数値を記載したもの。

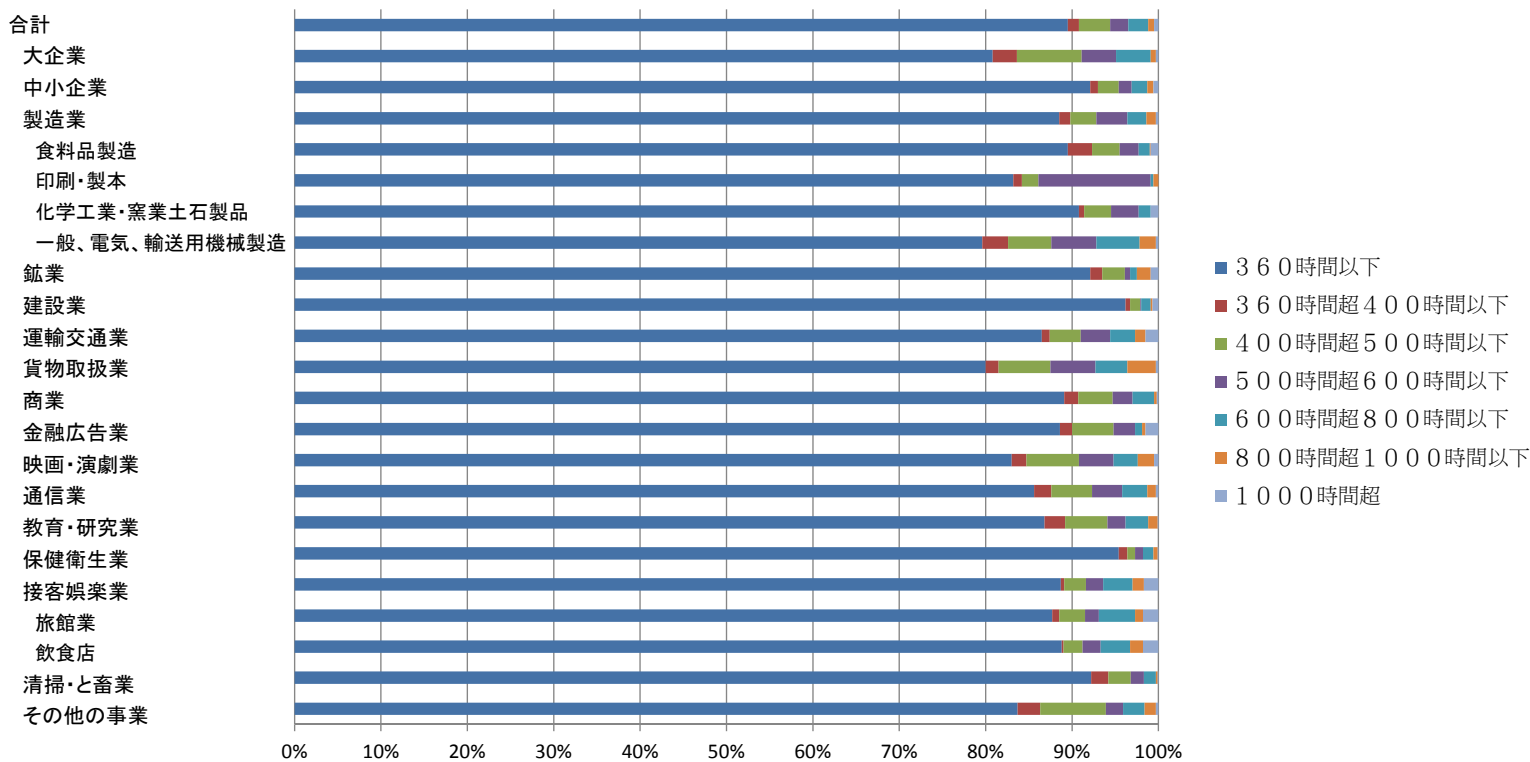
	合計	大企業	中小企業	製造業	食料品製造	印刷・製本	窯業・土石製品	化学工業	製造業 輸送用機械	一般、電気、 輸送用機械	鉱業	建設業	運輸交通業	貨物取扱業	商業	金融広告業	映画・演劇業	通信業	教育・研究業	保険衛生業	接客娯楽業	旅館業	飲食店	清掃と畜業	その他の事業
1か月の法定時間外労働（一般、最長の者）が45時間超の事業場の割合	9.0%	20.6%	9.8%	10.8%	9.5%	28.5%	8.9%	15.4%	5.6%	4.0%	12.6%	20.1%	8.4%	8.1%	16.5%	12.6%	11.1%	3.7%	12.4%	11.7%	12.6%	6.2%	12.2%		
うち50時間超の事業場の割合	7.1%	16.3%	7.8%	9.1%	6.4%	27.6%	5.7%	14.4%	5.1%	4.0%	10.8%	17.2%	5.5%	6.3%	12.9%	10.1%	9.6%	3.1%	10.6%	10.4%	10.9%	5.3%	10.8%		
うち60時間超の事業場の割合	4.4%	9.9%	4.8%	6.5%	5.2%	26.0%	3.4%	11.4%	4.3%	1.6%	7.0%	12.7%	3.2%	3.3%	8.4%	4.3%	5.6%	1.4%	6.5%	7.5%	6.6%	2.7%	7.3%		
うち70時間超の事業場の割合	3.0%	6.1%	3.5%	4.2%	3.8%	14.6%	2.3%	8.0%	2.5%	1.2%	4.6%	8.6%	1.9%	2.6%	6.0%	2.5%	4.2%	1.0%	5.1%	5.3%	5.4%	1.6%	5.5%		
うち80時間超の事業場の割合	1.9%	3.0%	2.4%	2.4%	2.9%	3.4%	1.8%	4.3%	1.9%	1.0%	4.0%	6.0%	1.1%	2.3%	4.4%	1.3%	2.0%	0.3%	3.3%	3.5%	3.5%	0.8%	3.6%		
うち100時間超の事業場の割合	0.8%	1.0%	1.1%	0.7%	2.1%	0.6%	1.0%	0.8%	0.9%	0.5%	1.9%	2.6%	0.2%	1.8%	2.4%	0.8%	1.0%	0.1%	1.7%	1.9%	1.8%	0.6%	1.8%		

(出典)厚生労働省・平成25年労働時間等総合実態調査

(注1)「中小企業」とは、「常時使用する労働者が300人以下」などの企業

(注2)「大企業」か「中小企業」かは、調査対象の事業場が属している企業の規模に応じて分類

我が国における時間外労働等の現状 ⑫1年間の法定時間外労働の実績（最長の者、事業場割合）



(出典)厚生労働省・平成25年労働時間等総合実態調査

(注1)「中小企業」とは、「常時使用する労働者が300人以下」などの企業

(注2)「大企業」か「中小企業」かは、調査対象の事業場が属している企業の規模に応じて分類

我が国における時間外労働等の現状 ⑬1年間の法定時間外労働の実績（最長の者、事業場割合）

※前ページ中、年360時間超の数値を記載したもの。

	合計	大企業	中小企業	製造業	食料品製造	印刷・製本	化学工業・窯業土石製品	製造業 輸送用機械	一般、電気、 輸送用機械	鉱業	建設業	運輸交通業	貨物取扱業	商業	金融・広告業	映画・演劇業	通信業	教育・研究業	保健衛生業	接客娯楽業	旅館業	飲食店	清掃・と畜業	その他の事業
1年間の法定時間外労働（一般、最長の者）が360時間超の事業場の割合	10.5%	19.2%	7.9%	11.5%	10.5%	16.8%	9.2%	20.4%	7.9%	3.8%	13.5%	20.0%	10.9%	11.4%	17.0%	14.4%	13.2%	4.6%	11.3%	12.3%	11.2%	7.8%	16.3%	
うち400時間超の事業場の割合	9.2%	16.4%	7.0%	10.2%	7.7%	15.8%	8.6%	17.4%	6.5%	3.3%	12.6%	18.5%	9.3%	10.0%	15.3%	12.4%	10.8%	3.6%	10.9%	11.5%	11.0%	5.8%	13.7%	
うち500時間超の事業場の割合	5.6%	8.9%	4.6%	7.2%	4.5%	13.9%	5.5%	12.4%	3.9%	2.1%	9.0%	12.5%	5.3%	5.2%	9.2%	7.7%	5.9%	2.7%	8.4%	8.5%	8.8%	3.2%	6.1%	
うち600時間超の事業場の割合	3.5%	4.9%	3.1%	3.6%	2.3%	0.9%	2.3%	7.2%	3.3%	2.0%	5.6%	7.3%	3.0%	2.7%	5.2%	4.2%	3.8%	1.8%	6.4%	6.9%	6.7%	1.7%	4.1%	
うち800時間超の事業場の割合	1.2%	0.9%	1.3%	1.4%	1.0%	0.6%	0.9%	2.2%	2.5%	0.9%	2.7%	3.6%	0.5%	1.9%	2.4%	1.3%	1.2%	0.6%	3.0%	2.7%	3.3%	0.3%	1.6%	
うち1000時間超の事業場の割合	0.5%	0.3%	0.6%	0.3%	0.9%	0.0%	0.9%	0.3%	0.9%	0.7%	1.5%	0.3%	0.2%	1.5%	0.5%	0.3%	0.1%	0.1%	1.7%	1.8%	1.8%	0.1%	0.3%	

(出典)厚生労働省・平成25年労働時間等総合実態調査

(注1)「中小企業」とは、「常時使用する労働者が300人以下」などの企業

(注2)「大企業」か「中小企業」かは、調査対象の事業場が属している企業の規模に応じて分類

我が国における時間外労働等の現状 ⑭1週間の労働時間の実績（職種別雇用者割合）

職種別のすべての雇用者（年間就業日数200日以上・正規職員）について、1週間の労働時間の実績を見ると、医師・自動車運転従事者などで高い値となっている。

	合計	管理的職業従事者	専門的技術的職業従事者	研究者	医師（歯科医師、獣医師を除く）	教員	事務従事者	販売従事者	サービス職業従事者	生活衛生サービス職業従事者	飲食調理従事者	保安職業従事者	農林漁業従事者	生産工程従事者	輸送・機械運転従事者	自動車運転従事者	建設・探掘従事者	運搬・清掃・包装等従事者	分類不能の職業
1週間の労働時間が43時間未満の雇用者の割合	36.1%	43.9%	34.7%	36.4%	19.3%	27.9%	49.7%	27.0%	37.9%	17.5%	25.7%	35.4%	25.1%	34.6%	20.5%	14.1%	19.7%	36.8%	33.9%
1週間の労働時間が43～48時間の雇用者の割合	28.5%	22.8%	28.9%	32.4%	16.8%	21.2%	27.2%	27.5%	24.7%	20.9%	19.9%	24.7%	30.0%	32.3%	24.5%	20.8%	36.5%	29.1%	27.2%
1週間の労働時間が49～59時間の雇用者の割合	21.0%	19.6%	22.4%	19.3%	22.1%	27.1%	15.9%	25.3%	18.5%	26.2%	19.3%	21.0%	25.9%	22.5%	23.6%	24.7%	26.6%	18.9%	18.9%
1週間の労働時間が60時間超の雇用者の割合	14.0%	13.3%	13.7%	11.2%	41.8%	23.6%	7.1%	20.0%	18.3%	35.1%	34.4%	18.5%	18.7%	10.4%	30.8%	39.9%	16.9%	15.0%	17.2%

（出典）総務省・平成24年就業構造基本調査

我が国における時間外労働等の現状 ⑮特別条項付36協定と法定時間外労働の実績（1ヶ月、最長の者）

- 特別条項付三六協定で定める特別延長時間が長いほど、時間外労働の実績（平均時間）も長くなっている。
- 特別条項付三六協定で定める特別延長時間と比べれば、時間外労働の実績が、短い事業場が多くなっており、保険的に特別延長時間を長く設定していることが覗える。

特別条項付き時間外労働に関する労使協定において定める特別延長時間別の法定時間外労働の実績

○1箇月について（一般労働者）（最長の者）

法定時間外労働の実績		事業場割合（％）																平均（時間：分）	
		計	45時間以下								45時間超								
			10時間以下	10時間超15時間以下	15時間超20時間以下	20時間超25時間以下	25時間超30時間以下	30時間超35時間以下	35時間超40時間以下	40時間超45時間以下	45時間超50時間以下	50時間超60時間以下	60時間超70時間以下	70時間超80時間以下	80時間超100時間以下	100時間超			
1箇月の特別延長時間	合計	100.0	77.4	19.9	6.2	6.9	9.8	9.3	6.6	9.6	9.0	4.9	6.6	3.5	3.1	2.8	1.8	32:25	
	45時間超50時間以下	(2.3)	91.6	29.3	2.1	1.3	9.9	25.6	4.2	3.2	15.9	1.6	5.1	0.3	1.1	0.1	0.1	24:13	
	50時間超60時間以下	(23.5)	88.8	22.2	8.9	9.1	12.9	10.4	8.0	8.8	8.6	2.5	4.2	0.6	0.5	3.0	0.5	26:26	
	60時間超70時間以下	(14.8)	78.3	18.0	8.5	6.2	15.0	9.1	5.8	8.1	7.6	4.0	8.3	5.2	1.3	1.6	1.3	31:19	
	70時間超80時間以下	(36.2)	71.5	23.3	3.7	7.9	5.8	8.2	6.6	7.2	8.8	7.5	5.2	4.6	5.1	2.8	3.3	34:27	
	80時間超100時間以下	(16.0)	73.4	15.0	1.4	2.4	13.0	11.1	6.7	12.8	11.2	4.3	9.0	3.8	4.7	3.6	1.1	36:47	
	100時間超	(5.5)	70.6	8.4	14.7	7.1	0.5	4.1	4.8	22.0	8.9	2.1	11.8	5.4	3.0	4.8	2.3	38:48	

注1）括弧内の数値は、特別条項付き時間外労働に関する労使協定において1箇月の特別延長時間の定めがある事業場の1箇月の特別延長時間別の事業場割合を示す（「平成25年度労働時間等総合実態調査結果」表18）

注2）1箇月の特別延長時間について「45時間以下」の事業場もあるが極めて少数（定めがあるうちの1.6%）であるため、割愛した。

特別条項付き時間外労働に関する労使協定において定める特別延長時間別の法定時間外労働の実績

○1年について（一般労働者）（最長の者）

事業場割合（％）

法定時間外労働の実績		360時間以下								360時間超						平均 (時間: 分)	
		計	100時 間以 下	100時 超 150時 間以 下	150時 超 200時 間以 下	200時 超 250時 間以 下	250時 超 300時 間以 下	300時 超 330時 間以 下	330時 超 360時 間以 下	360時 超 400時 間以 下	400時 超 500時 間以 下	500時 超 600時 間以 下	600時 超 800時 間以 下	800時 超 1000 時間 以下	1000 時間 超		
1年の特別延長時間	合計	100.0	63.3	20.5	6.2	8.1	8.9	8.3	5.1	6.1	5.9	14.9	6.5	7.1	1.0	1.3	311:34
	360時間超400時間以下	(1.4)	81.6	11.8	5.0	9.6	12.1	28.3	5.7	9.2	2.1	8.6	6.8	0.8	-	0.1	276:51
	400時間超500時間以下	(16.9)	76.5	25.4	11.7	12.4	16.2	4.4	1.6	4.8	3.1	17.0	0.9	1.8	0.1	0.6	228:54
	500時間超600時間以下	(19.7)	70.4	25.7	6.1	5.5	9.7	10.5	6.3	6.4	4.4	12.3	7.5	3.5	0.9	1.0	279:40
	600時間超800時間以下	(42.9)	54.8	18.1	6.1	7.4	6.4	6.3	5.1	5.5	8.6	14.1	8.4	10.4	1.6	2.1	351:44
	800時間超1000時間以下	(13.8)	57.8	5.8	1.1	9.4	9.1	13.4	8.3	10.7	5.0	19.0	6.5	10.8	0.5	0.5	366:26
	1000時間超	(1.2)	16.6	4.4	1.1	0.6	-	9.9	0.2	0.4	2.6	53.1	21.1	1.5	1.2	3.9	467:31

注1) 括弧内の数値は、特別条項付き時間外労働に関する労使協定において1年の特別延長時間の定めがある事業場の1年の特別延長時間別の事業場割合を示す（「平成25年度労働時間等総合実態調査結果」表19）

注2) 1年の特別延長時間について「360時間以下」の事業場もあるが極めて少数（定めがあるうちの4.1%）であるため、割愛した。

我が国における時間外労働等の現状 ⑪時間外労働・休日労働に関する労使協定の実態調査（i）

時間外労働・休日労働に関する労使協定の実態調査

1 調査対象

平成28年3月1日及び2日に全国の労働基準監督署に届け出られた時間外・休日労働に関する労使協定（以下「36協定」という。）のうち、1か月当たり45時間を超える時間外労働が可能なるものを調査の対象とした。

あくまで協定時間であり、実際の労働時間の実績ではない。

2 調査方法

調査は、調査対象の36協定の写しを全国の労働基準監督署から厚生労働省本省に送付させ、これを集計することにより行った。

なお、集計に当たり、(1)事業の種類、(2)限度時間を超えて労働時間を延長しなければならない特別の事情（以下「特別の事情」という。）については、以下のとおり分類を行った。

(1) 事業の種類

労働基準法別表第1に基づく以下の分類とした。

①製造業、②鉱業、③建設業、④運輸交通業、⑤貨物取扱業、⑥農林業、⑦畜産・水産業、⑧商業、⑨金融・広告業、⑩映画・演劇業、⑪通信業、⑫教育・研究業、⑬保健衛生業、⑭接客娯楽業、⑮清掃・と畜業、⑯その他の事業

(2) 特別の事情

実際の36協定における特別の事情の記載内容を検討の上、以下の分類とした。

①予算・決算・経理業務、②人事業務（採用・異動等）、③組織の統廃合、事務所移転、④事業計画の策定、⑤株主総会への対応、⑥新システムの大規模な導入・更改、⑦新制度・新企画の導入、既存制度等の大幅な見直し、⑧取引先都合による業務の繁忙、納期ひっ迫、⑨一般顧客の集中による業務の繁忙、⑩急な離職等による人員不足、⑪取引先、官公庁等への対応、⑫顧客のクレームへの対応、⑬機械等の故障等トラブルへの対応、⑭災害、重大な事故からの復旧、⑮天候不順等の自然的な要因による業務増加、⑯その他（事由不明を含む。）

① 36協定「特別の事情」の状況(業種別・サンプル調査)

【1か月45時間超】

	①予算・決算	②人事業務	③組織統廃合	④事業計画	⑤株主総会	⑥新システム	⑦新制度	⑧納期ひっ迫	⑨業務の繁忙	⑩急な離職	⑪取引先対応	⑫クレーム	⑬トラブル	⑭災害事故	⑮天候不順等	⑯その他	総計
製造業	7.8%	0.5%	0.1%	0.6%	0.2%	1.3%	0.9%	40.7%	3.0%	1.5%	7.0%	7.9%	8.9%	1.4%	0.4%	17.8%	100.0%
建設業	11.3%	0.2%	0.6%	0.8%	0.2%	0.6%	1.0%	38.3%	2.0%	1.8%	3.0%	11.9%	8.5%	4.0%	0.8%	14.8%	100.0%
運輸交通業	1.8%		10.7%			0.2%	17.0%	6.9%	23.9%	27.6%	1.0%	1.6%	1.8%	1.2%	1.2%	5.1%	100.0%
貨物取扱業	9.7%	1.4%	2.8%				2.8%	33.3%	11.1%	4.2%	1.4%	6.9%	6.9%		5.6%	13.9%	100.0%
商業	8.9%	0.1%	8.0%	1.0%		0.5%	2.6%	16.8%	16.9%	2.8%	1.9%	9.0%	9.5%	1.3%	0.4%	20.2%	100.0%
金融・広告業	18.9%		1.1%	0.7%		1.1%	10.2%	7.7%	2.1%	0.7%	11.9%	12.3%	13.3%	1.1%		18.9%	100.0%
通信業	8.1%			1.5%		14.0%	2.2%	29.4%	1.5%		0.7%	7.4%	22.8%	1.5%	0.7%	10.3%	100.0%
教育・研究業	14.3%	3.9%					2.6%	14.3%	16.9%	1.3%	3.9%		3.9%	3.9%	1.3%	33.8%	100.0%
保健衛生業	20.9%	0.2%	0.2%	0.9%			0.4%	11.7%	3.0%	2.4%	11.1%	1.7%	22.6%	0.7%		24.1%	100.0%
接客娯楽業	6.3%	0.4%	11.1%	0.3%			0.5%	9.9%	25.9%	8.0%	0.8%	12.4%	6.1%	2.2%	0.1%	16.0%	100.0%
総計	9.3%	0.3%	4.8%	0.6%	0.1%	0.7%	3.6%	21.3%	11.9%	5.8%	4.0%	8.1%	9.1%	2.3%	0.7%	17.4%	100.0%

N=11,230

【1か月80時間超】

	①予算・決算	②人事業務	③組織統廃合	④事業計画	⑤株主総会	⑥新システム	⑦新制度	⑧納期ひっ迫	⑨業務の繁忙	⑩急な離職	⑪取引先対応	⑫クレーム	⑬トラブル	⑭災害事故	⑮天候不順等	⑯その他	総計
製造業	8.1%			0.8%		2.0%	0.8%	38.9%	0.8%	2.0%	5.3%	10.5%	11.7%	2.8%	1.2%	15.0%	100.0%
建設業	17.1%			2.6%	0.7%	0.7%	2.0%	37.5%	1.3%	2.6%	3.3%	13.2%	6.6%	2.0%		10.5%	100.0%
運輸交通業			12.9%				13.5%	9.6%	15.4%	26.0%	2.9%	3.2%	3.2%	0.6%	3.2%	9.3%	100.0%
貨物取扱業	3.2%	3.2%	3.2%				6.5%	29.0%	9.7%	9.7%	3.2%	6.5%	6.5%		9.7%	9.7%	100.0%
商業	16.0%		8.3%	1.2%		2.1%	3.0%	16.0%	10.4%	0.6%	2.1%	13.6%	12.8%	0.6%		13.4%	100.0%
金融・広告業			11.1%						11.1%		22.2%	11.1%	22.2%			22.2%	100.0%
通信業	12.5%					5.0%	5.0%	37.5%	2.5%			12.5%	12.5%		2.5%	10.0%	100.0%
教育・研究業	21.4%	7.1%					7.1%	7.1%	21.4%					7.1%		28.6%	100.0%
保健衛生業	16.7%							66.7%								16.7%	100.0%
接客娯楽業	6.3%		15.1%				1.7%	19.3%	11.3%	18.9%	0.8%	3.8%	6.3%			16.4%	100.0%
総計	9.0%	0.4%	5.6%	0.8%	0.1%	1.0%	3.9%	25.1%	6.5%	8.0%	3.1%	9.4%	9.6%	1.4%	1.6%	14.6%	100.0%

N=1,943

※特別条項を締結しており、かつ、1日を超え3か月以内の期間を1か月で設定しているものを集計

※特別の事情については36協定に複数記載がある場合は事情ごとに延べ事業場数をカウント

※サンプル数が多いものから抽出

② 36協定における特別延長時間の状況(業種別・サンプル調査)

【1か月間】

	1か月の特別条項時間が45時間超の割合						平均 (時間:分)
	うち50時間超の割合		うち60時間超の割合		うち70時間超の割合		
製造業	100.0%	97.3%	76.4%	65.2%	16.8%	4.5%	78:15
建設業	100.0%	98.6%	82.1%	71.6%	32.6%	11.9%	86:20
運輸交通業	100.0%	99.4%	94.9%	90.4%	22.7%	15.9%	83:54
貨物取扱業	100.0%	97.3%	78.4%	67.6%	35.1%	10.8%	83:25
商業	100.0%	96.6%	64.3%	51.5%	6.7%	1.8%	71:56
金融・広告業	100.0%	100.0%	69.7%	22.5%	3.4%	1.1%	69:12
通信業	100.0%	100.0%	82.4%	80.9%	27.9%	5.9%	84:02
教育・研究業	100.0%	100.0%	61.4%	52.3%	15.9%		73:25
保健衛生業	100.0%	99.4%	59.9%	51.2%	2.3%	1.2%	69:58
接客娯楽業	100.0%	99.5%	90.3%	74.8%	24.4%	20.9%	96:01
総計	100.0%	98.0%	77.2%	65.8%	17.0%	7.5%	79:54

※限度基準告示の適用除外事業・業務については、通常の延長時間で計上している。

※1日を超え3か月以内の期間を1か月で設定しているものを集計

N=4,735

【1年間】

	1年の特別延長時間が360超の割合						平均 (時間:分)
	うち400時間超の割合		うち500時間超の割合		うち600時間超の割合		
製造業	100.0%	97.6%	83.4%	62.5%	7.0%	1.1%	654:59
建設業	100.0%	100.0%	86.7%	76.4%	27.7%	6.7%	713:33
運輸交通業	100.0%	99.8%	98.1%	26.2%	7.8%	2.7%	591:22
貨物取扱業	100.0%	100.0%	91.2%	85.3%	8.8%		675:45
商業	100.0%	99.4%	88.9%	55.7%	2.9%	0.1%	622:38
金融・広告業	100.0%	80.7%	29.5%	26.1%	1.1%		520:13
通信業	100.0%	100.0%	90.9%	85.5%	18.2%	1.8%	711:43
教育・研究業	100.0%	100.0%	68.4%	55.3%	2.6%		619:15
保健衛生業	100.0%	98.7%	80.3%	53.5%	1.9%		621:41
接客娯楽業	100.0%	100.0%	94.3%	64.9%	13.2%	1.9%	686:33
総計	100.0%	98.9%	87.8%	58.0%	8.4%	1.2%	645:06

※限度基準告示の適用除外事業・業務については、通常の延長時間で計上している。

※1日を超え3か月以内の期間を1か月で設定しているものを集計

N=4,276

(参考)36協定・特別条項の締結の有無

	協定なし	協定あり	
		特別条項あり	特別条項なし
【合計】	44.8	55.2	32.8
【業種】			
製造業	53.2	46.8	24.5
建設業	48.6	51.4	38.6
運輸交通業	14.5	85.5	57.7
貨物取扱業	15.5	84.5	34.4
商業	43.9	56.1	33.4
金融・広告業	22.6	77.4	31.3
通信業	21.6	78.4	15.2
教育・研究業	32.1	67.9	36.5
保健衛生業	51.9	48.1	42.5
接客娯楽業	53.0	47.0	30.7
【企業規模分類】			
大企業	6.0	94.0	35.4
中小企業	56.6	43.4	32.1

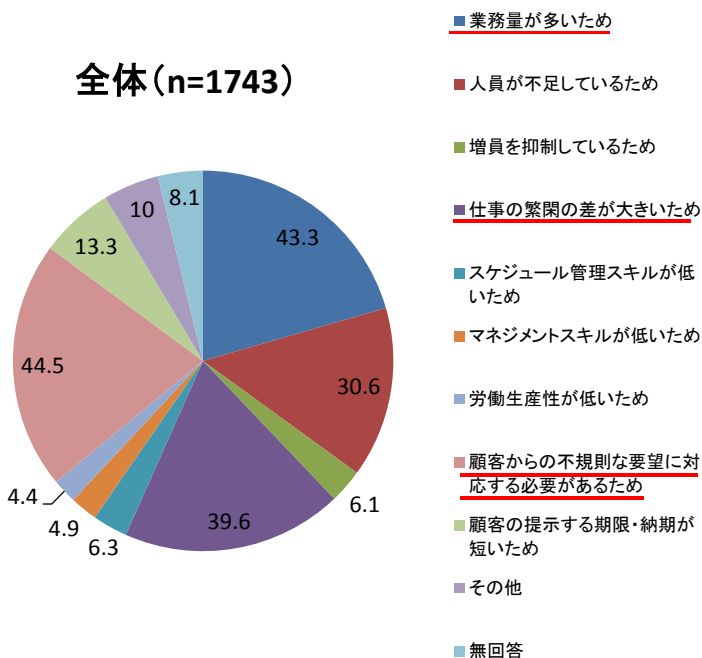
(出典:平成25年度労働時間等総合実態調査)

我が国における時間外労働等の現状 ㉑所定外労働が必要となる理由 (企業・労働者調査)

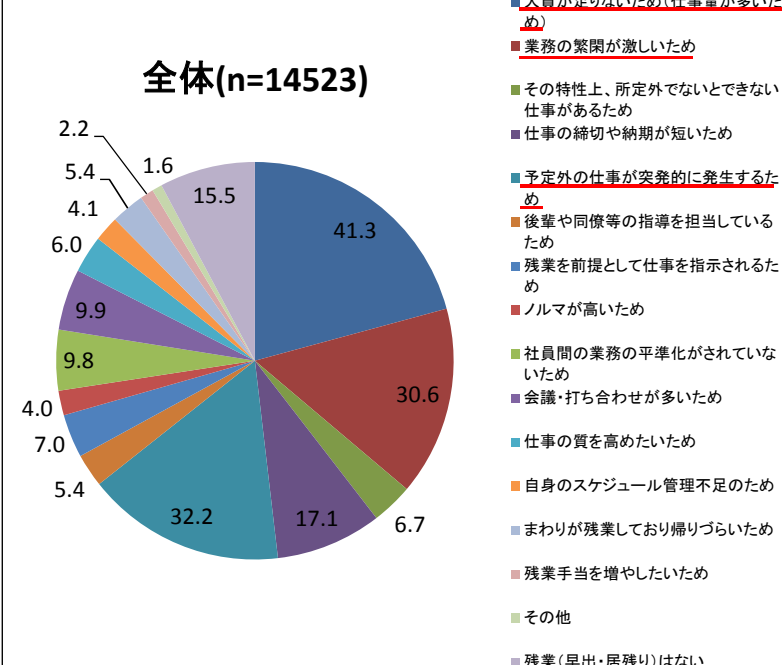
○ 所定外労働が必要となる理由は、

- ・ 企業調査では、「業務量が多いため」、「仕事の繁閑の差が大きいため」、「顧客からの不規則な要望に対応する必要があるため」が高くなっている。
- ・ 労働者調査では、「人員が足りないため(仕事量が多いため)」、「業務の繁閑が激しいため」、「予定外の仕事が発生するため」が高くなっている。

所定外労働が必要となる理由 (企業調査)



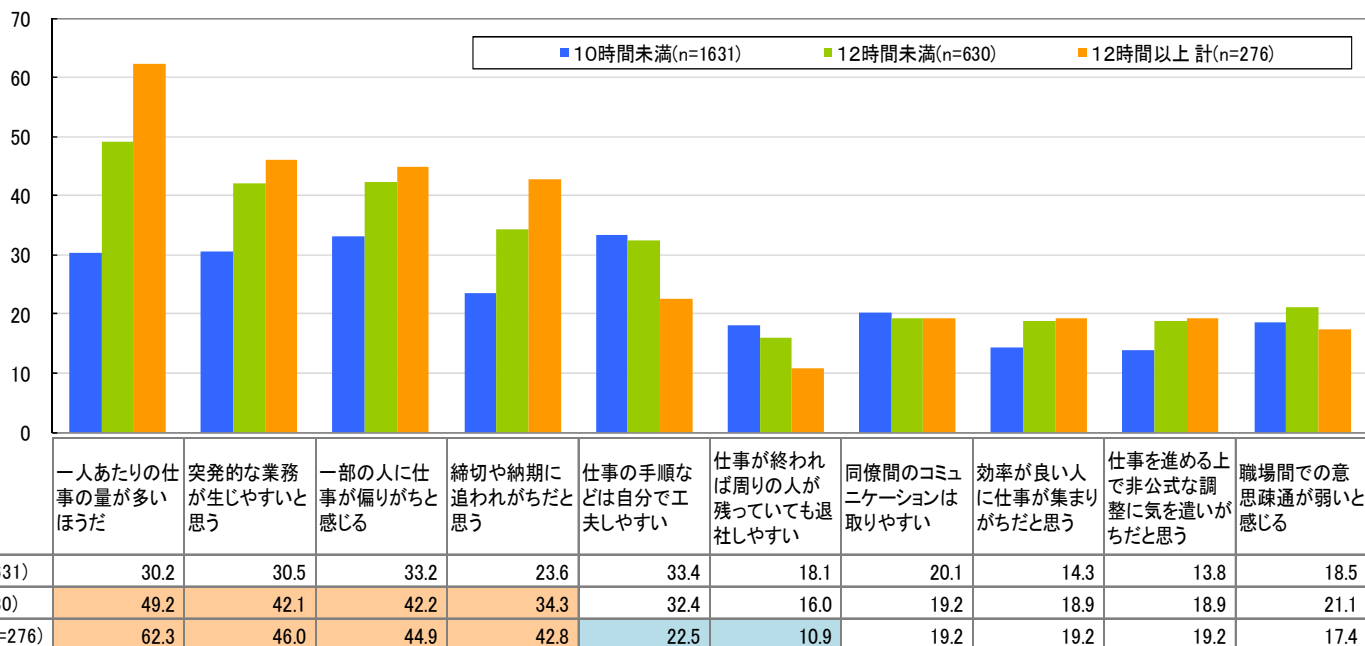
所定外労働が必要となる理由 (フルタイムの正社員) (労働者調査)



○ 労働時間が長い人は、職場の雰囲気として「一人あたりの仕事の量が多い」「突発的業務が生じやすい」「一部の人に仕事が偏りがち」「締切や納期に追われがち」と感じている。

一日の労働時間別 職場の特徴

(複数回答)【母数: 正社員】



※ 〇は、10時間未満労働者に対して5%水準で有意に高い

※ □は、10時間未満労働者に対して5%水準で有意に低い

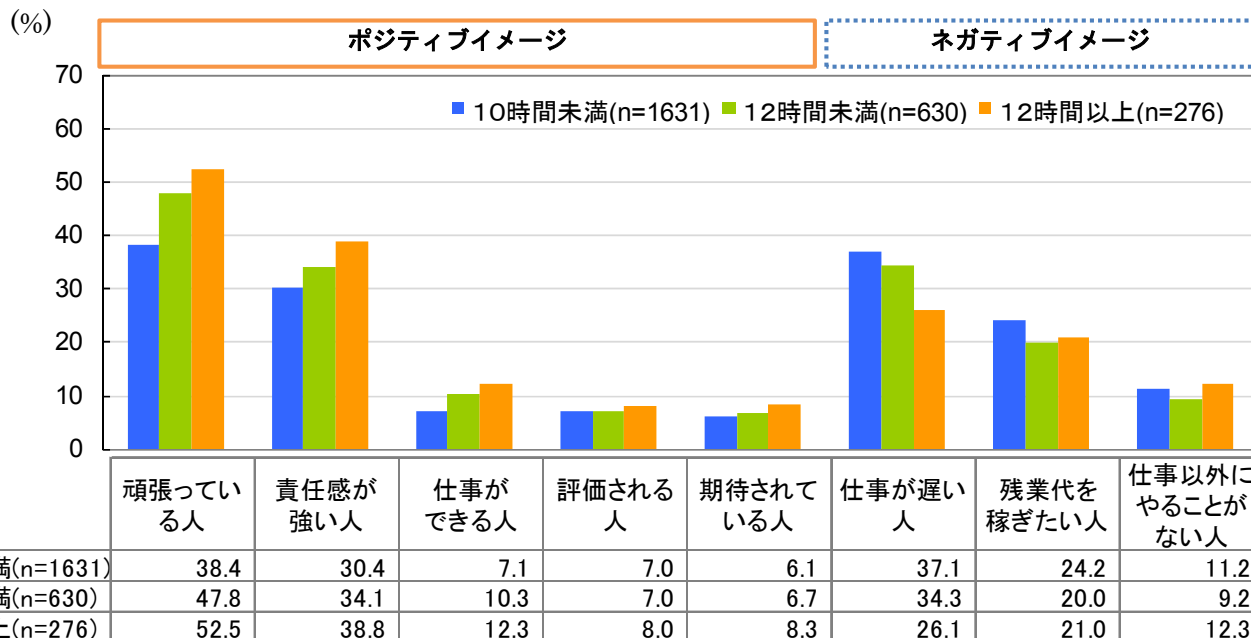
資料出所:「ワーク・ライフ・バランスに関する個人・企業調査報告書」(平成26年5月内閣府)

○ 労働時間が長い人ほど、上司が残業をしている人に対して「頑張っている人」「責任感が強い人」等のポジティブなイメージを持っていると考えている傾向が強い。

○ 労働時間が短い人ほど、上司が残業をしている人に対して「仕事が遅い人」「残業代を稼ぎたい人」等のネガティブなイメージを持っていると考えている傾向が強い。

○ 労働時間の長短が、上司の評価態度(の想定)に影響されていることがわかる。

一日の労働時間別 「上司が抱いている残業をしている人のイメージ(想定)」

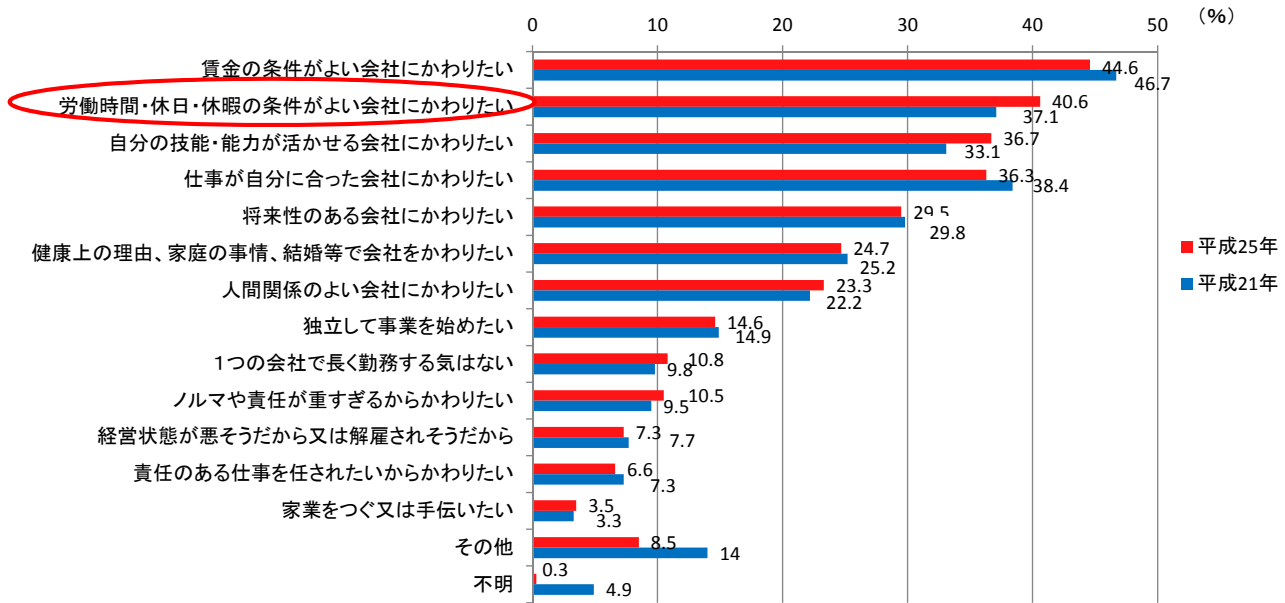


資料出所:「ワーク・ライフ・バランスに関する個人・企業調査報告書」(平成26年5月内閣府)

(複数回答)【母数: 正社員】

○ 現在の会社から定年前に転職したいと思っている若年正社員について、転職しようと思う理由（複数回答）をみると、「賃金の条件がよい会社にかわりたい」が44.6%、「労働時間・休日・休暇の条件がよい会社にかわりたい」が40.6%と高くなっている。

転職しようと思う理由別若年正社員割合（複数回答）

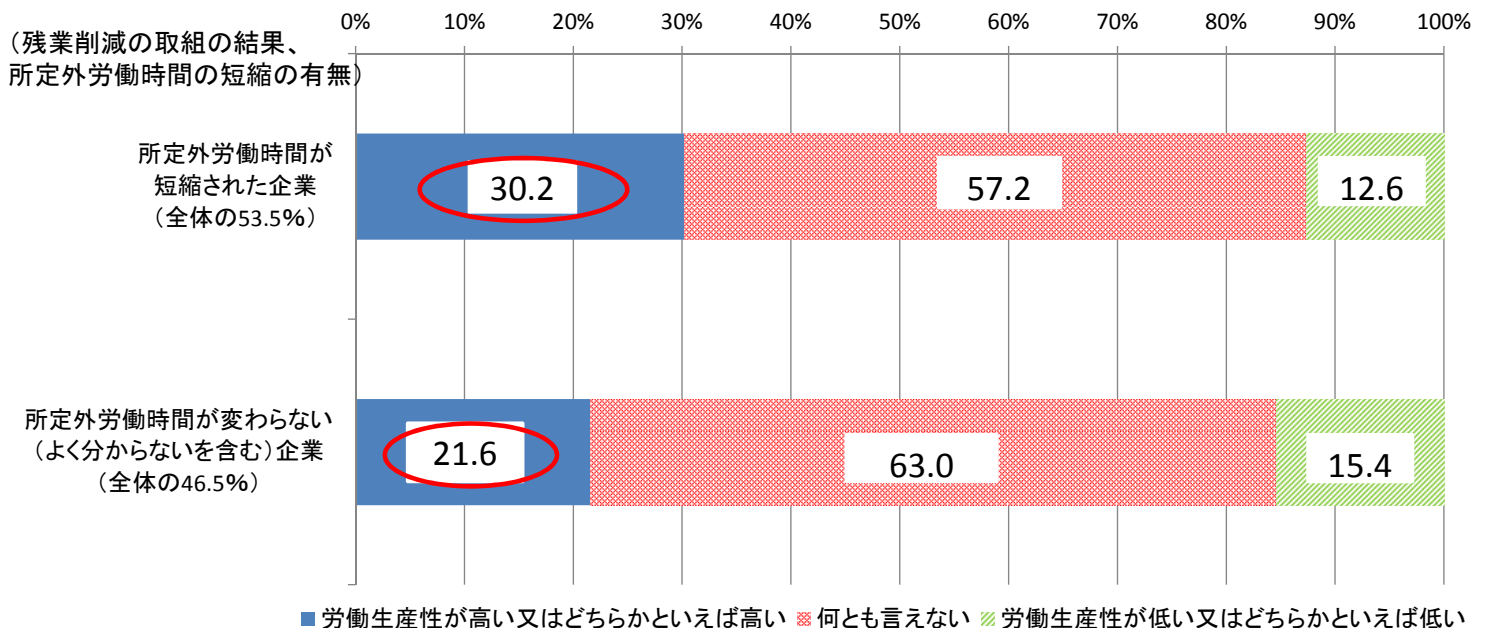


注) 定年前に転職したいと思っている若年正社員(15~34歳)を100とした割合。若年正社員全体に占める定年前に転職したいと思っている若年正社員の割合は25.7%(平成21年24.9%)。

資料出所)厚生労働省「平成25年若年者雇用実態調査」

◆ 残業削減の取組の結果、所定外労働時間が短縮した企業（全体の53.5%）の方が、労働生産性が同業他社に比べて高いと回答する割合がやや高い。

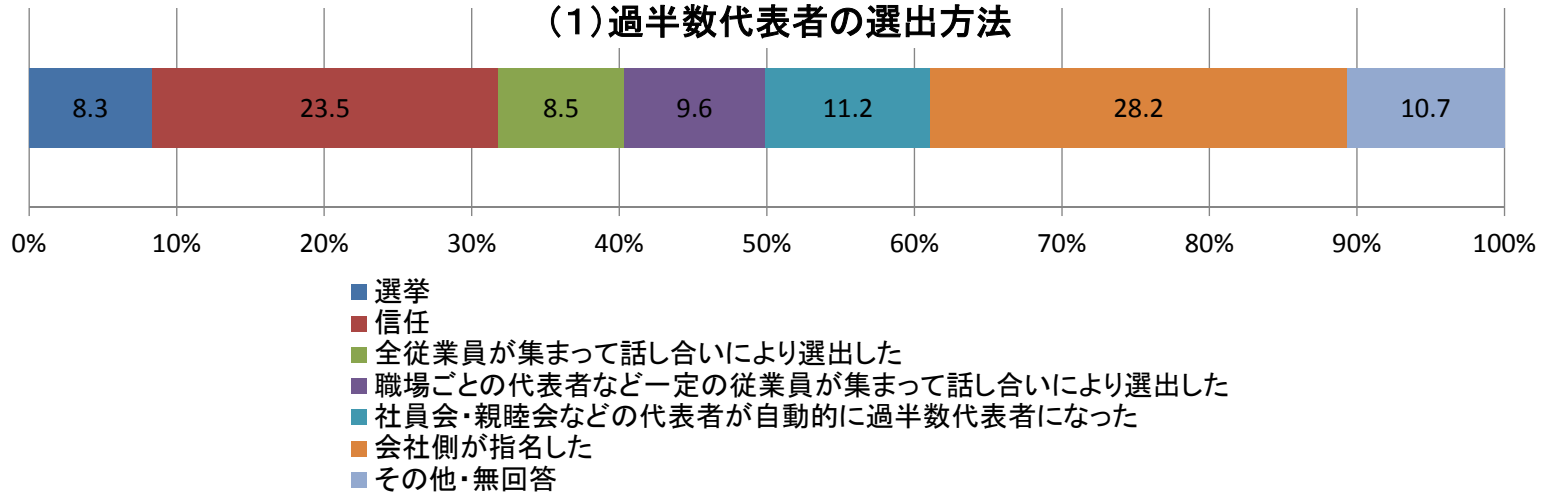
【所定外労働時間の短縮の有無別労働生産性の高さに関する認識】



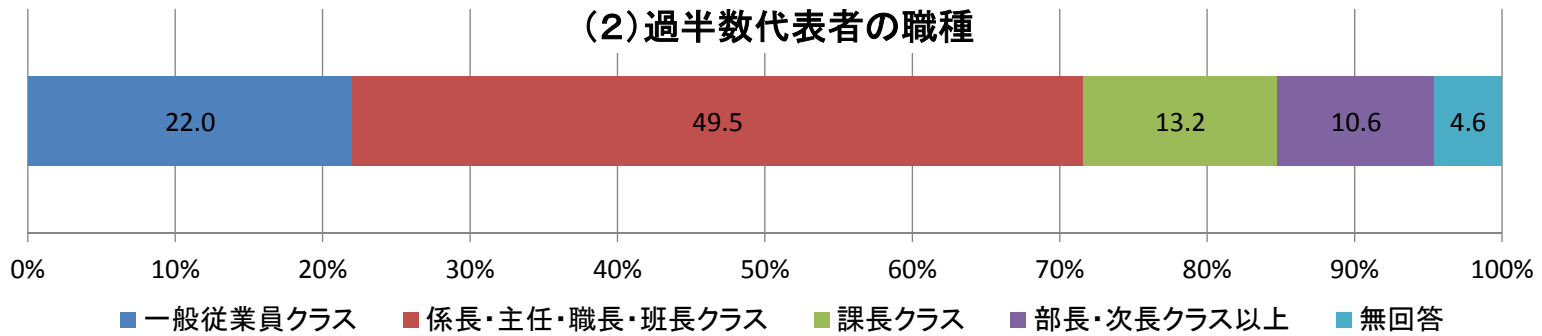
資料出所 平成27年版労働経済白書 (独)労働政策研究・研修機構「労働時間管理と効率的な働き方に関する調査」(2015年)の調査票情報を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計

(注) 企業に対し「貴社の労働生産性(従業員一人当たりの付加価値)を、同業他社と比べた評価はどうか」と尋ねたもの

(1) 過半数代表者の選出方法



(2) 過半数代表者の職種



注) 「過半数代表者」とは、過半数労働組合のない事業場における時間外・休日労働協定等の当事者である労働者の過半数を代表する者をいう。

本調査では、協定の従業員側当事者が「過半数代表者」であるのが全体の60.1%、「過半数組合」であるのが11.4%、協定を締結していないのが22.4%となっている。

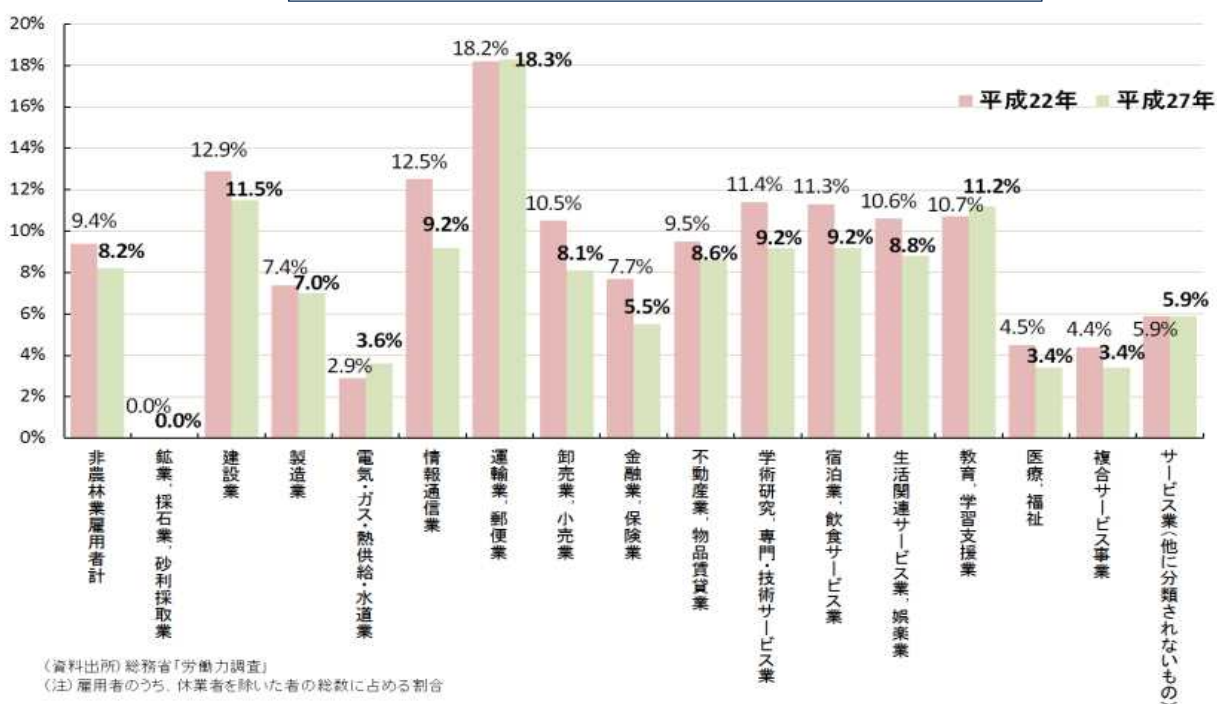
資料) 独立行政法人労働政策研究・研修機構「中小企業における労使コミュニケーションと労働条件決定」(平成19年10月)。調査は、従業員規模1,000人未満の企業からの抽出調査によるもの。12,000社を対象に郵送調査法にて実施し、2,440社から回答(回答率20.3%)。

我が国における時間外労働等の現状 (参考編)

我が国における時間外労働等の現状 参考①1週間の労働時間の実績（業種別雇用者割合）

- 平成27年における1週間の就業時間が60時間以上の雇用者の割合は、①運輸業,郵便業(18.3%)、②建設業(11.5%)、③教育,学習支援業(11.2%)の順に多い。
- 1週間の就業時間が60時間以上の雇用者の割合は、平成22年と比べて多くの業種で減少しているものの、一部の業種では増加している。

1週間の就業時間が60時間以上の雇用者の割合



我が国における時間外労働等の現状 参考②月80時間を超える36協定の締結状況と、長時間労働の現状

○月80時間を超える「特別条項付き36協定」を締結している事業場は、協定締結事業場の8.7%にとどまる。【上段表1】
 ○さらに、実際の時間外労働が、月80時間を超える事業場は、協定締結事業場の3.4%に過ぎない。【下段左表2】
 ○なお、限度基準(大臣告示)の適用除外業務については、協定締結事業場の約2割の事業場において、月80時間を超える時間外労働が行われている。【下段右表3】

【表1】 月80時間を超える「特別条項付き36協定」を締結している事業場の割合 (36協定締結事業場に占める割合)

製造業	運輸業	商業	金融業	通信業	教育・研究業	保健衛生業	接客業	計
9.4%	11.3%	8.1%	8.3%	28.4%	9.7%	0.6%	1.7%	8.7%

【適用除外業務】 月80時間を超える36協定を締結している事業場の割合 (36協定締結事業場に占める割合)

建設業	運輸業	自動車業務	新技術、新商品の開発業務
12.5%	43.8%	14.7%	

適用除外業務で高い割合

【表2】 実際に、月80時間を超える時間外労働を行う事業場の割合※ (36協定締結事業場に占める割合) (適用除外業務以外)

製造業	交通運輸業	商業	金融業	通信業	教育・研究業	保健衛生業	接客業	計
5.1%	4.7%	2.0%	2.9%	1.6%	2.9%	0.6%	7.0%	3.4%

【表3】 【適用除外業務】 実際に、月80時間を超える時間外労働を行う事業場の割合※ (36協定締結事業場に占める割合)

建設業	運輸業	自動車業務	新技術、新商品の開発業務
18.9%	19.6%	21.7%	

適用除外業務で高い割合

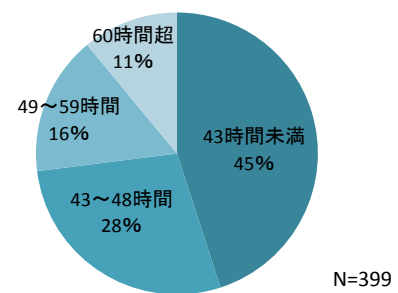
※事業場で時間外労働が最も長い者に着目し、当該者の時間外労働が月80時間を超える事業場を集計。(管理職、裁量労働制の労働者は含まない)

(資料出所)平成25年労働時間等総合実態調査(厚生労働省)

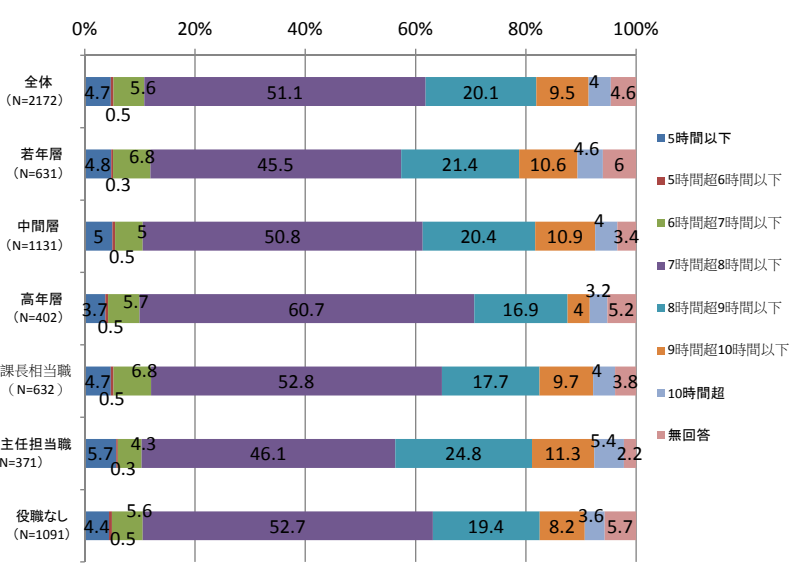
我が国における時間外労働等の現状 参考③長時間労働の指摘がある業種・職種の実態について (建設業)

- 建設業において、1週間の労働時間が60時間超の者の割合は約11%となっている。【表1】
- 建設業における1日当たりの平均労働時間は年齢層別・役職別にかかわらず、「7時間超8時間以下」、「8時間超9時間以下」が多く、10時間超が全体で4%となっている。【表2】
- 残業・休日作業を実施している現場は全体の3.1%となっており、その理由は「前工程の工事遅延」、「無理な発注」、「昼間時間帯の工事の制約」、「天候不順」が多くなっている。【表3】

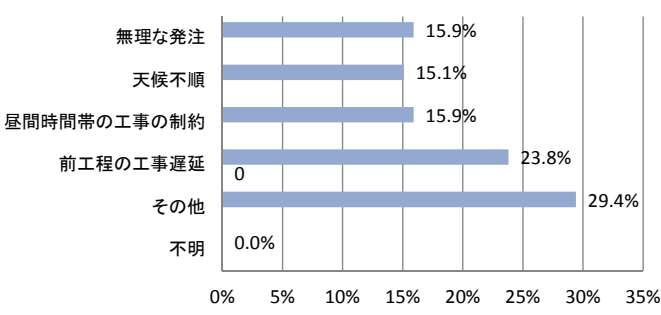
【表1】 建設業の1週間の労働時間の実績



【表2】 1日当たりの平均労働時間(平成27年9月)



【表3】 残業・休日作業を実施している現場(強化現場)の割合及びその理由(平成22年)

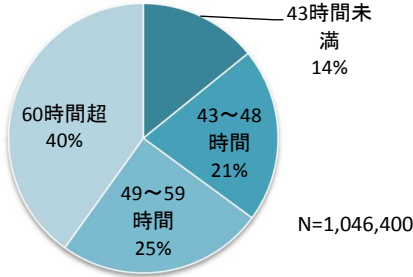


※全手持ち現場に占める強化現場の割合は、3.1%

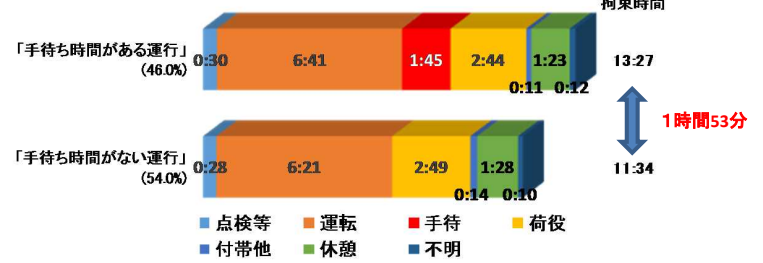
※出典:表1=平成27年労働力調査(総務省)、表2=建設業における雇用管理現状把握実態調査報告書(平成27年度)、表3=建設労働需給調査結果(平成22年)(国土交通省)

- ▶ 1週間の労働時間が60時間超の自動車運転従事者は約40%となっている。【表1】
- ▶ 手待ち時間がある運行での拘束時間は、手待ち時間がない運行と比べて平均拘束時間が2時間弱長くなっている。【表2】
- ▶ ドライバーが不足している場合の対応として、「下請・傭車(※)で対応している」が78.4%と一番多く、休日出勤(38%)、早出残業(24.5%)など、時間外労働での対応も見られる。【表3】 (※)他の会社のトラックドライバー及び車両を一時的に借り受ける事によって荷物を配送する事
- ▶ 労働時間短縮に向けて、トラック運送事業者が荷主側で必要と思われることとして、「配達先での手待ち時間削減への口添え」が59.2%と一番多く、「配達先への配達指定時刻の延長・柔軟化(52.8%)」、「荷役の機械化等による荷役時間の削減(35%)」等が挙げられている。【表4】

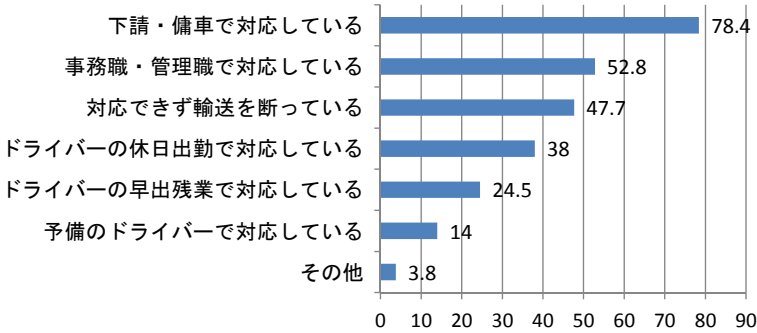
【表1】 自動車運転従事者の1週間の労働時間の実績



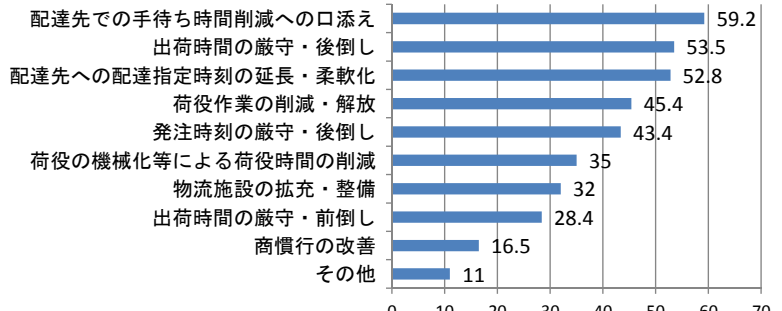
【表2】 拘束時間の内訳(手待ち時間の有無別)



【表3】 ドライバーが不足している場合の事業者の対応(複数回答)



【表4】 ドライバーの労働時間短縮に向けて、事業者から見て、荷主側で必要と思われること(複数回答)

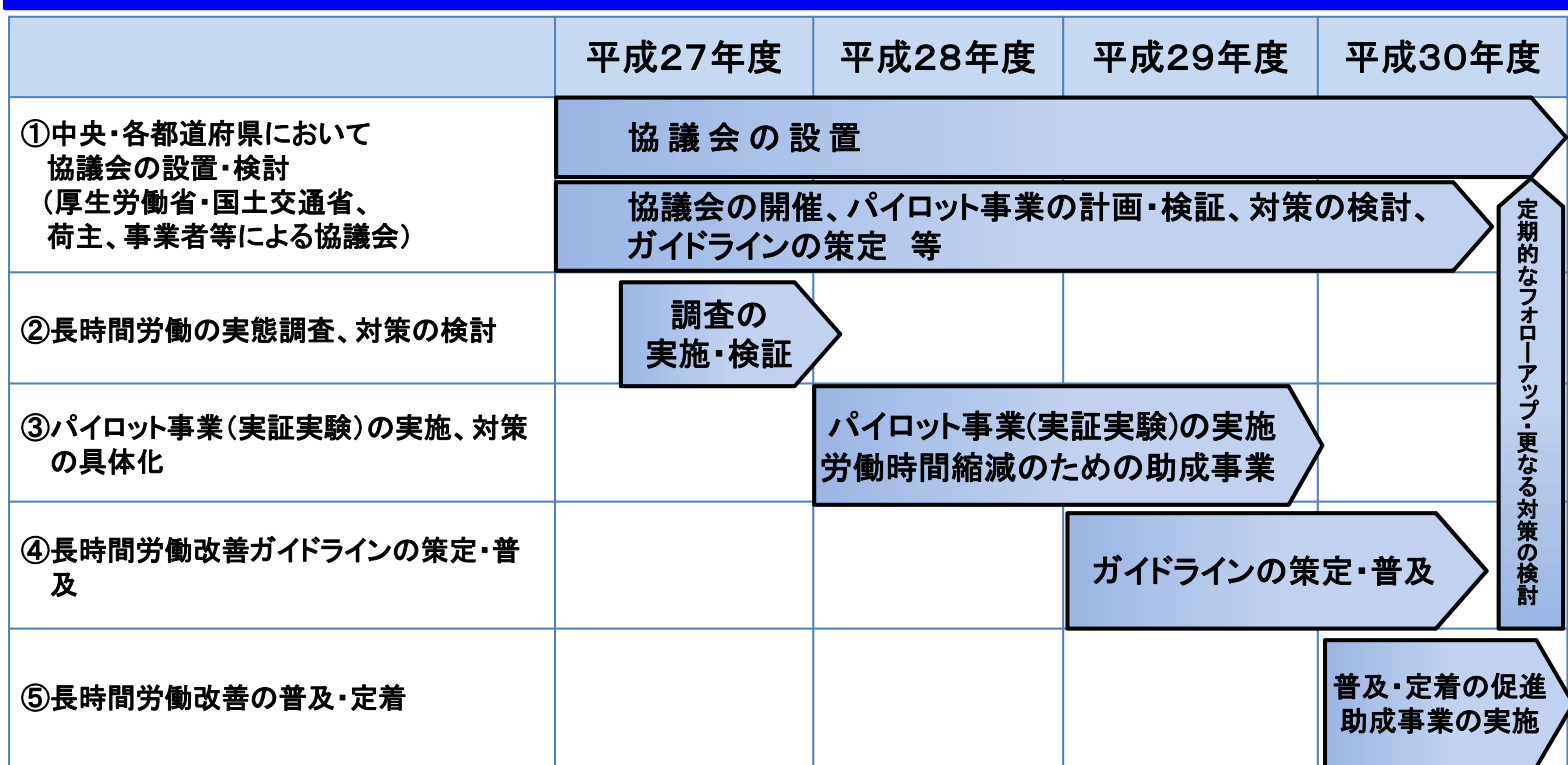


出典:表1 平成24年就業構造基本調査(総務省) ※当該データは雇用者(年間就業日数200日以上・正規職員)を対象としている。
表2~4 トラック輸送状況の実態調査(平成27年9月)(厚生労働省・国土交通省)

取組の趣旨

○ 長時間労働の実態が見られるトラック運送業について、トラック運送事業者、荷主、行政等の関係者が一体となり、当該業界における取引環境の改善及び長時間労働の抑制を実現するための取組を実施。

トラック輸送における長時間労働の抑制に向けたロードマップ



- ▶ 1運行の拘束時間が13時間を超える運行が全体の**36.6%**、16時間を超える運行が全体の**13.0%**ある。【図1】
- ▶ 16時間超の割合は、「大型」、「長距離」、「農水産品」、「九州」で高くなっている。【図1、2】
- ▶ 休息期間8時間未満の運行が全体で**15.8%**あり、「大型」の割合が高くなっている。【図3】
- ▶ 調査期間7日間のうち「休日がなかった」ドライバーが、全体の**9.8%**あり、「大型」の割合が高くなっている。【図3】
- ▶ 連続運転時間4時間超の運行が全体で**10.7%**あり、「大型」、「長距離」、「農水産品」、「九州」の割合が高くなっている。【図4】

図1:1運行の拘束時間

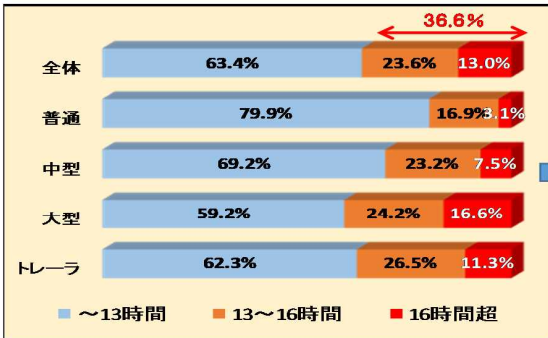


図2:拘束時間 13 時間超、16 時間超の割合

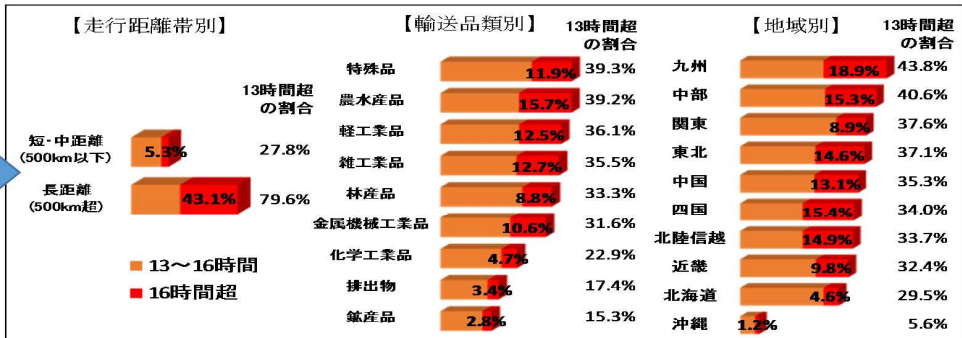


図3:休息期間、休日の取得状況

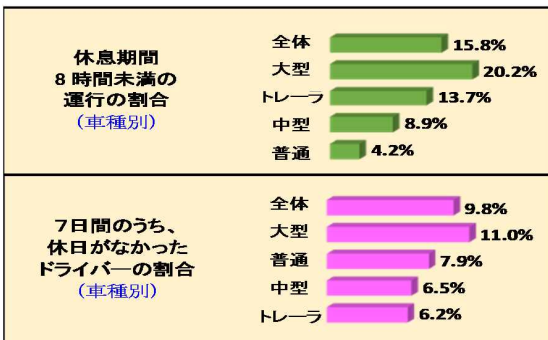
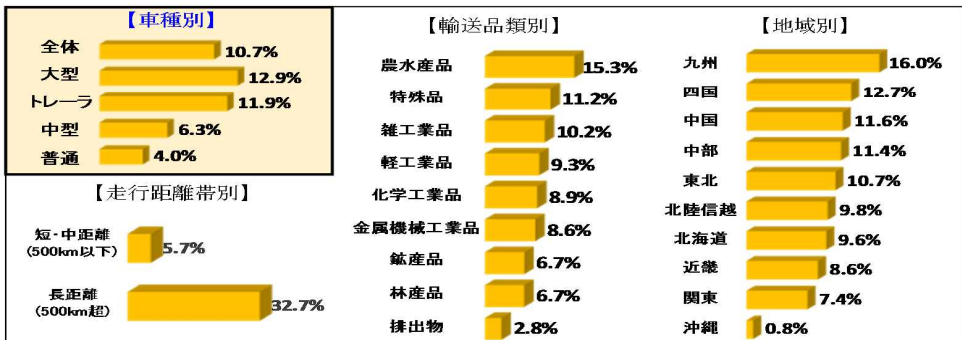


図4:連続運転時間 4 時間超の運行の割合



- ▶ 手待ち時間がある運行での手待ち時間は、1運行あたり平均**1時間45分**で、うち1時間超が**55.1%**、2時間超が**28.7%**、3時間超が**15.1%**。【図5】
- ▶ 手待ち1回あたりの待ち時間は、平均**1時間09分**、1時間超が**35.0%**、2時間超が**13.8%**、3時間超が**6.2%**【図5】
- ▶ 手待ち時間は発・着荷主において、頻度、時間(1時間強)とも同程度発生している。【図6】
- ▶ 時間指定がある場合でも、ない場合と同程度の手待ち時間が発生している。【図6】

図5:手待ち時間の発生状況

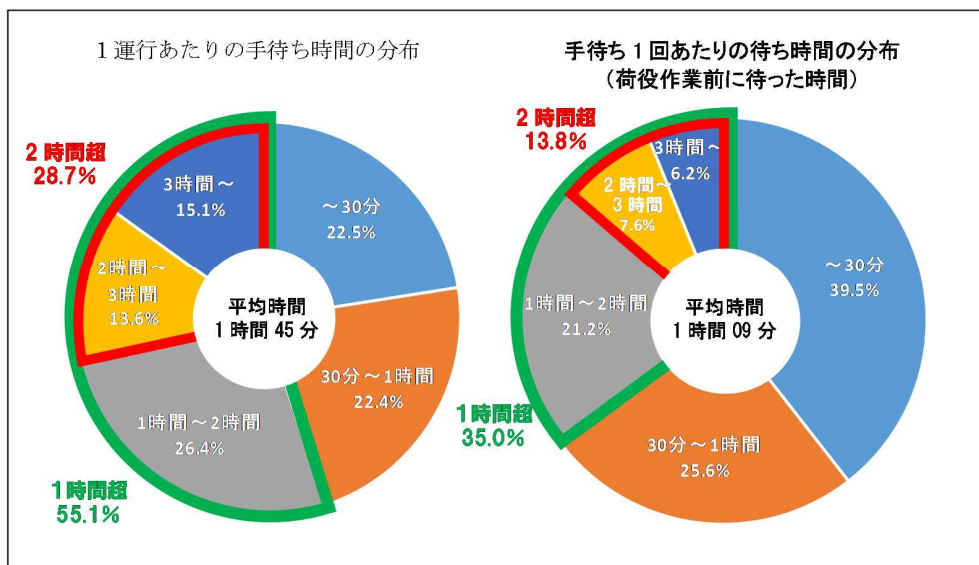


図6:荷主都合による手待ち時間の発生状況

発着荷主別 (延べ発生回数:13,101回)		平均時間
発荷主	(48.5%)	1:11
着荷主	(51.5%)	1:03

時間指定の有無別 (延べ発生回数:13,295回)		平均時間
時間指定あり	(45.2%)	1:07
午前・午後の指定あり	(16.7%)	1:06
時間指定なし	(38.1%)	1:07

荷主都合による手待ち時間の長い上位5品目 (延べ発生回数:13,011回)	発生回数	平均時間
原木・材木等の林産品	365回	1:28
完成自動車・オートバイ	66回	1:24
日用品	528回	1:23
壁紙・タイルなど住宅用資材	248回	1:22
鋼材・建材などの建築・建設用金属製品	1,122回	1:16

我が国における時間外労働等の現状 参考⑧トラック運送業：長時間労働の改善等に向けたパイロット事業（実証実験について）

1. 事業の目的・概要

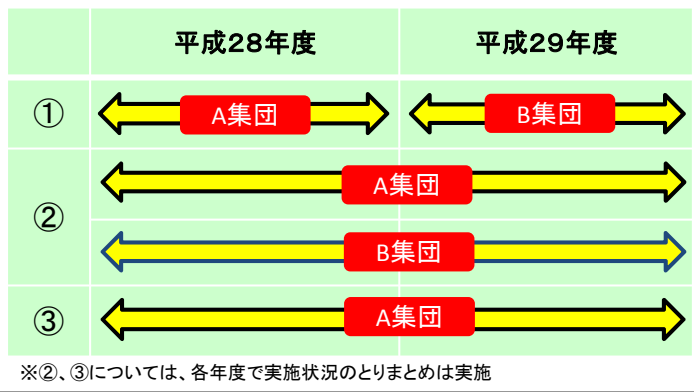
- トラック運転者の長時間労働等の改善に向け、地域の事情を踏まえた実践的な議論を進めるため、各都道府県において発荷主・着荷主及び運送事業者を構成員とする集団（以下「対象集団」という）がパイロット事業（実証実験）を実施。
- 実施事例は、中央・地方協議会でのさらなる議論（ガイドラインの策定を含む）に活用。

2. 事業の内容

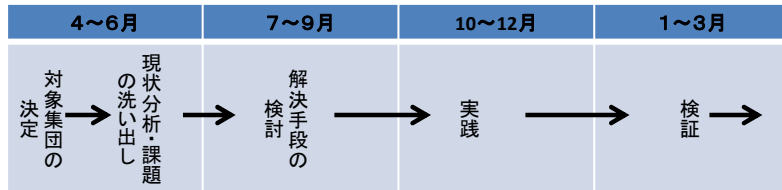
- 対象集団は、各地方協議会で、トラック輸送状況の実態調査結果（都道府県別の集計分）やこれまでの議論等を踏まえて、それぞれ選定。
- 対象集団は、コンサルタント等の専門家のアドバイスのもと、①荷主及び運送事業者の現状の分析や課題の洗い出し、②課題に対する解決手段の検討、③解決手段の実践、④検証等を経て、トラック運転者の長時間労働等の改善を図る。
- 平成28年度及び平成29年度の2年間で、全国で約100事例を目途に実施。

パイロット事業の実施方法（想定）

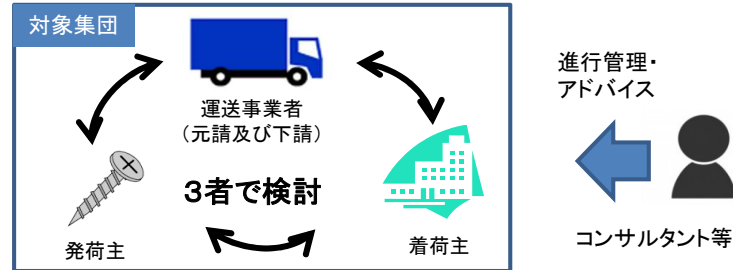
- ①平成28年度1件実施、平成29年度1件実施
- ②平成28年度から平成29年度にかけて平行して2件実施
- ③平成28年度に1件実施、同じ集団で別の角度から平成29年度も実施



（参考1）スケジュールの例



（参考2）パイロット事業イメージ図



我が国における時間外労働等の現状 参考⑨「自動車運転者の労働時間等の改善に関する基準」について

性格

「自動車運転者の労働時間等の改善に関する基準」（改善基準告示）は、トラック、バス、タクシーなどの自動車運転者について、労働時間等の労働条件の向上を図るため、その業務の特性を踏まえ、全ての産業に適用される労働基準法では規制が難しい拘束時間（始業から終業時刻までの時間（休憩時間を含む。）、）、休息期間（勤務と勤務の間の自由な時間）、運転時間等の基準を、平成元年に、大臣告示として制定。

制定の経緯

- ・ 長時間労働
- ・ 交通事故の増加
- ・ 路面運送における労働時間及び休息期間に関するILO条約の採択（昭和54年）

拘束時間、休息期間等の基準を定めた局長通達の策定（昭和54年）

中央労働基準審議会
における関係労使の議論

自動車運転者労働時間問題小委員会

トラック部会

ハイヤー・タクシー部会

バス部会

通達を大臣告示とすることで労使が合意し、平成元年に「改善基準告示」を策定

※ 制定以降、法定労働時間が段階的に短縮し、週40時間制へ移行するに伴い、内容の見直しが行われ現在に至っている（最終改正：平成12年）。

内容

※労働基準法に加え、以下のような上乗せ規制を実施（ただし、改善基準告示自体に罰則はついていない）

- 拘束時間【始業から終業時刻までの時間（休憩時間を含む。）】
原則 トラック…………… 1日 13時間 1ヶ月 293時間
バス…………… 1日 13時間 1週間 65時間
タクシー（日勤勤務）…… 1日 13時間 1ヶ月 299時間
- 休息期間【勤務と勤務の間の自由な時間】
原則 継続8時間以上 ※トラック、バスについては運転者の居住地での休息期間が、それ以外の場所での休息期間より長くなるように努めること。
- 運転時間
トラック： 1日9時間、1週間44時間 / バス： 1日9時間、1週間40時間
- 連続運転時間 トラック、バス：4時間以内

施行

労働基準監督署

関係労使の自主的改善努力と労働基準監督官の臨検監督等による指導。

国土交通省との連携

- ① 労働基準監督署と地方運輸機関との合同による監督・監査。
- ② それぞれの機関が把握した改善基準告示違反事案の相互通報。

国土交通省における取組

過労運転防止の観点から、改善基準告示の内容を国土交通省令に取り込み、事業許可取消処分等の行政処分基準として機能。（トラック：平成13年9月1日～、バス、タクシー：平成14年2月1日～）

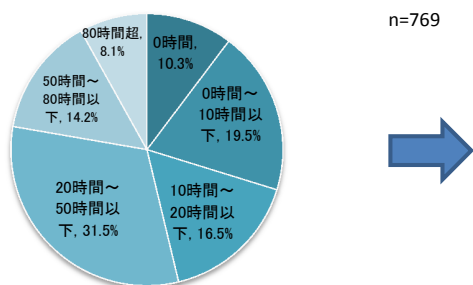
我が国における時間外労働等の現状 参考⑩長時間労働の指摘がある業種・職種の実態について（医師）

- 医師の1ヶ月の時間外労働時間数は、「20時間～50時間以下」が31.5%と最も割合が多くなっており、50時間超は2割強、80時間超が8.1%となっている。平均は34.1時間。【表1、(1-1)】
- 時間外労働の主な理由は、「緊急対応」や「手術や外来対応等の延長」が多くなっている。【表1、(1-3)】
- 1ヶ月の休日数は平均5.3日となっている。【表2】

【表1】労働時間の実態

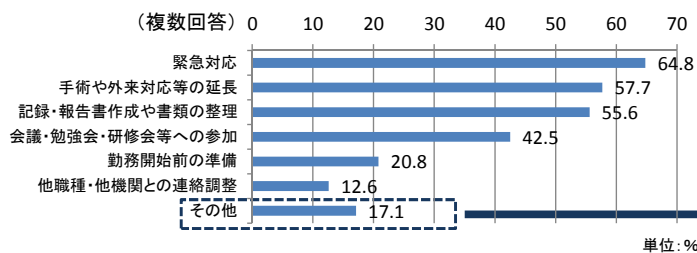
出典：平成27年度厚生労働省医療分野の勤務環境改善マネジメントシステムに基づく医療機関の取組に対する支援の充実を図るための調査・研究事業報告書

(1-1) 1ヶ月の時間外労働時間数(平成27年6月) (1-2) 年齢別、1ヶ月の時間外労働時間数(平成27年6月) 平均=34.1時間



	0時間	0時間～10時間以下	10時間～20時間以下	20時間～50時間以下	50時間～80時間以下	80時間超
計	10.3	19.5	16.5	31.5	14.2	8.1
20～30歳未満	3.2	3.2	19.4	22.6	19.4	32.3
30～40歳未満	3.9	20.9	17	34.8	13.9	9.6
40～50歳未満	7.1	18.9	17.9	33.8	15.2	7.1
50代以上	22.6	21.2	13.7	25.9	12.3	4.2

(1-3) 時間外労働の主な理由(平成27年6月) n=691



「その他」の内訳

その他の内容	件数
病棟業務	48
当直(宿日直)	21
通常業務	18
学会・研究会・勉強会の準備	11
重症患者対応	4
待機	4
患者対応	3
診療	3
夜勤	2
面談	1
病院運営業務	1

n=915

【表2】休日・休暇の実態

1ヶ月の休日日数(平成27年6月) 平均=5.3日 n=977

0日	1～3日	4～7日	8日	9日以上
11.4%	14.6%	47.0%	16.3%	10.7%

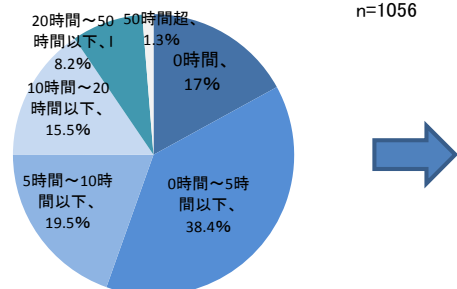
我が国における時間外労働等の現状 参考⑪長時間労働の指摘がある業種・職種の実態について（看護師）

- 看護師の1ヶ月の時間外労働時間数は、「0時間～5時間以下」が38.4%と最も割合が多くなっており、平均は9.2時間となっている。【表1、(1-1)】
- 時間外労働の主な理由は、「記録・報告書作成や書類の整理」や「会議・勉強会・研修会等への参加」が多い。【表1、(1-3)】
- 1ヶ月の休日数は平均9.2日となっている。【表2】

【表1】労働時間の実態

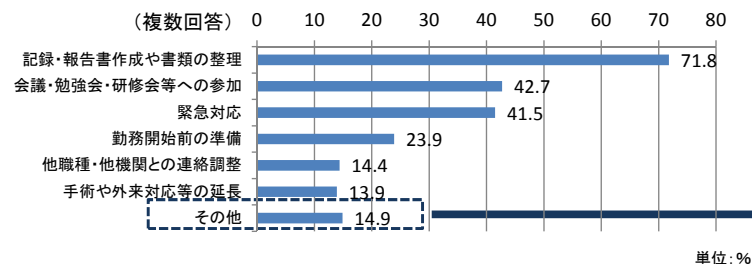
出典：平成27年度厚生労働省医療分野の勤務環境改善マネジメントシステムに基づく医療機関の取組に対する支援の充実を図るための調査・研究事業報告書

(1-1) 1ヶ月の時間外労働時間数(平成27年6月) (1-2) 年齢別、1ヶ月の時間外労働時間数(平成27年6月) 平均9.2時間



	0時間	0時間～5時間以下	5時間～10時間以下	10時間～20時間以下	20時間～50時間以下	50時間超
計	17	38.4	19.5	15.5	8.2	1.3
20～30歳未満	7.4	43.4	20.6	21.1	5.7	1.7
30～40歳未満	16.9	41	17.2	14.8	8.4	1.8
40～50歳未満	15.8	36.3	24.1	13.9	8.6	1.4
50代以上	28.2	33.5	13.8	14.9	9.6	0

(1-3) 時間外労働の主な理由(平成27年6月) n=879



「その他」の内訳

その他の内容	件数
患者対応(ナースコール対応含む)	34
指導・教育	19
医師の指示待ち・指示対応(回診・診察含む)	17
入院対応	9
他のスタッフの支援	8
看護研究	6
会議(委員会等)	5
薬剤・服薬管理	5
リーダー業務	4
食事介助	4
管理業務・勤務表作成	4
延長業務	3
患者家族への対応	3
記録作成	2

n=1244

【表2】休日の実態

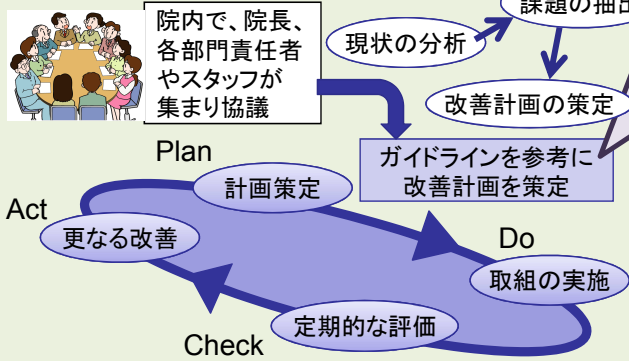
1ヶ月の休日日数(平成27年6月) 平均=9.2日 n=1247

0日	1～3日	4～7日	8日	9～10日	11～12日	13日以上
0.7%	0.6%	6.8%	22.7%	51.8%	14.8%	2.6%

- 医療従事者の離職防止や医療安全の確保等を図るため、改正医療法（平成26年10月1日施行）に基づき、
- 医療機関がPDCAサイクルを活用して計画的に医療従事者の勤務環境改善に取り組む仕組み（勤務環境改善マネジメントシステム）を創設。医療機関の自主的な取組を支援するガイドラインを国で策定。
 - 医療機関のニーズに応じた総合的・専門的な支援を行う体制（医療勤務環境改善支援センター）を各都道府県で整備。センターの運営には「地域医療介護総合確保基金」を活用。
- ➡ 医療従事者の勤務環境改善に向けた各医療機関の取組（現状分析、改善計画の策定等）を促進。

勤務環境改善に取り組む医療機関

勤務環境改善マネジメントシステム



- 医療勤務環境改善マネジメントシステムに関する指針（厚労省告示）
 - 勤務環境改善マネジメントシステム導入の手引き（厚労省研究班）
- 「医療従事者の働き方・休み方の改善」の取組例
- ✓ 多職種での役割分担・連携、チーム医療の推進
 - ✓ 医師事務作業補助者や看護補助者の配置
 - ✓ 勤務シフトの工夫、休暇取得の促進 など
- 「働きやすさ確保のための環境整備」の取組例
- ✓ 院内保育所・休憩スペース等の整備
 - ✓ 短時間正職員制度の導入
 - ✓ 子育て中・介護中の者に対する残業の免除
 - ✓ 暴力・ハラスメントへの組織的対応
 - ✓ 医療スタッフのキャリア形成の支援 など

マネジメントシステムの普及（研修会等）・導入支援、勤務環境改善に関する相談対応、情報提供等



都道府県 医療勤務環境改善支援センター

（平成28年12月末現在 46都道府県でセンターを設置済）

- 医療労務管理アドバイザー（社会保険労務士等）と 医業経営アドバイザー（医業経営コンサルタント等）が連携して医療機関を支援
- センターの運営協議会等を通じ、地域の関係機関・団体（都道府県、都道府県労働局、医師会、歯科医師会、薬剤師会、看護協会、病院団体、社会保険労務士会、医業経営コンサルタント協会等）が連携して医療機関を支援

医療勤務環境改善に関する改正医療法の規定（平成26年10月1日施行） ※平成27年4月以降、条文番号が変更

第四節 医療従事者の確保等に関する施策等

第三十条の十九 病院又は診療所の管理者は、当該病院又は診療所に勤務する医療従事者の勤務環境の改善その他の医療従事者の確保に資する措置を講ずるよう努めなければならない。

第三十条の二十 厚生労働大臣は、前条の規定に基づき病院又は診療所の管理者が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るための指針となるべき事項を定め、これを公表するものとする。

第三十条の二十一 都道府県は、医療従事者の勤務環境の改善を促進するため、次に掲げる事務を実施するよう努めるものとする。

- 一 病院又は診療所に勤務する医療従事者の勤務環境の改善に関する相談に応じ、必要な情報の提供、助言その他の援助を行うこと。
- 二 病院又は診療所に勤務する医療従事者の勤務環境の改善に関する調査及び啓発活動を行うこと。
- 三 前二号に掲げるもののほか、医療従事者の勤務環境の改善のために必要な支援を行うこと。

2 都道府県は、前項各号に掲げる事務の全部又は一部を厚生労働省令で定める者に委託することができる。

3 都道府県又は前項の規定による委託を受けた者は、第一項各号に掲げる事務又は当該委託に係る事務を実施するに当たり、**医療従事者の勤務環境の改善を促進するための拠点**としての機能の確保に努めるものとする。

4 第二項の規定による委託を受けた者若しくはその役員若しくは職員又はこれらの者であつた者は、正当な理由がなく、当該委託に係る事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

第三十条の二十二 国は、前条第一項各号に掲げる事務の適切な実施に資するため、都道府県に対し、必要な情報の提供その他の協力を行うものとする。

医療機関の管理者は？
医療従事者の勤務環境改善等への取組

厚生労働省は？
医療機関の管理者が講ずべき措置の「指針」策定（※手引書）

都道府県は？
医療機関の勤務環境改善を促進するための支援（相談、情報提供、助言、調査、啓発活動その他の援助）

そのため「医療勤務環境改善支援センター」機能を確保

国は？
都道府県の活動をバックアップ（調査研究、情報提供その他）

■医療機関における勤務環境改善マネジメントシステムの導入 (現状分析、改善計画の策定等)

○できる限り多くの医療機関が、PDCAサイクルを活用して、計画的に、勤務環境改善に向けた取組を実施。

その際には、「**指針**」「**手引き(改訂版)**」※を活用。

※「**いきいき働く医療機関サポートWeb**」(通称「**いきサポ**」)に全文掲載
<http://iryou-kinmukankyou.mhlw.go.jp/>

○医療機関の勤務環境改善に関する計画には、

- ・ **働き方・休み方改善**
- ・ **職員の健康支援**
- ・ **働きやすさ確保のための環境整備(ソフト面・ハード面)**
- ・ **働きがいの向上**

の4領域から、各医療機関が、それぞれの現状やニーズに応じた内容を盛り込むことを想定。

(1) 働き方・休み方改善

手引き(改訂版)のポイント

- 労働時間管理：時間外労働の削減、1回あたりの最長勤務時間の削減、休暇の取得促進、夜勤負担軽減策(夜勤明けの早帰り等)、勤務と勤務の間隔の確保 など
- 医師の負担軽減：多様な勤務形態(短時間勤務、交代制勤務、連続当直を行わない勤務シフト、主治医制見直し等)、給与・手当等の処遇改善、チーム医療の徹底(補助者の活用等)、他職種との連携・業務分担、その他の負担軽減(ICT機器、医師の確保等)、地域医療連携(診療所との外来業務の分担等)
- 看護職・コメディカルの負担軽減：復職支援制度、雇用形態や勤務形態が選択可能な制度(働く時間の長さ、時間帯や曜日、働き方等が選べる)、健康・安全に配慮した夜勤・交代制シフト(仮眠時間の確保、夜勤回数の制限、夜勤専従者の雇用及び配慮等)、診療・薬剤・検査・事務部門等関連部門との連携、潜在看護職・コメディカルの把握・職場復帰支援 など

(2) 職員の健康支援

- 職員の生活習慣病対策：健康診断の受診率向上等 ○メンタルヘルス対策：相談窓口、復職支援プログラム等
- 作業環境対策：腰痛対策、眼精疲労対策(健診、作業環境の管理等) ○有害化学物質対策、感染症対策 など

(3) 働きやすさ確保のための環境整備(ソフト面・ハード面)

- 仕事と子育て・介護との両立支援：院内保育所や学童保育等の整備、休憩スペースの設置、情報共有システム導入、保育・介護サービス利用料の補助、短時間正社員制度の導入、育児・介護に係る休業・休暇制度の充実、男性職員の育児休業取得 など
- 職員の安全確保(暴言・暴力等への対策)：警備員の配置、相談窓口の整備、対応マニュアルの整備 など
- いじめ・ハラスメント対策：相談窓口の整備、関連する研修の実施
- 職場の風土・環境の整備：職員向け院内アメニティ(仮眠室、休憩室等)の整備 など
- 人材の定着化の視点：定期面談等による職員の事情や希望の把握、職員の事情等を尊重した配置や業務面の配慮

(4) 働きがいの向上

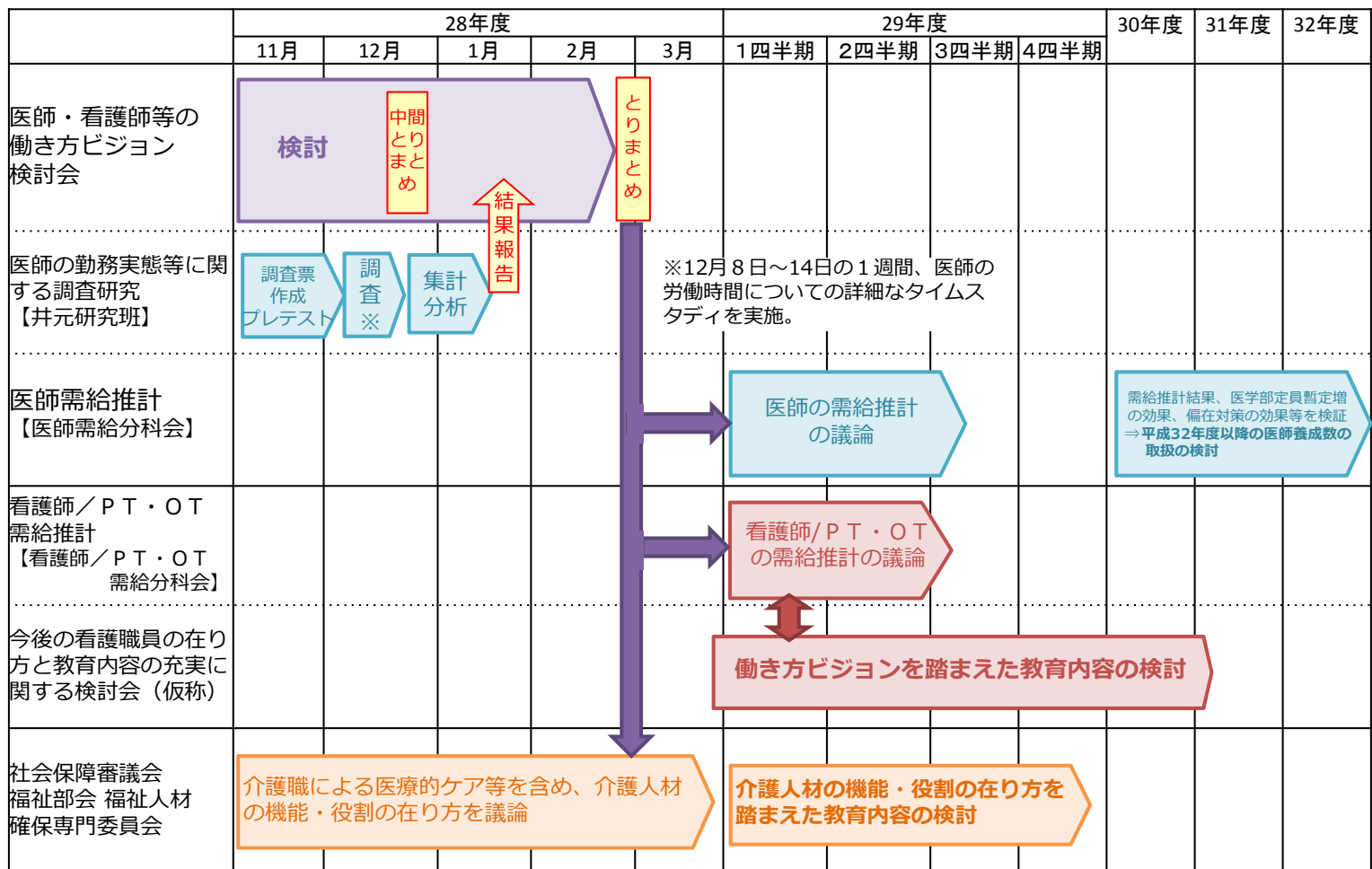
- 専門職としてのキャリアアップ支援：研修等への参加奨励、子育て等と両立しながらの勤務の継続に関する相談窓口の設置 など
- 人事異動によるキャリアアップ：法人内での人事ローテーション
- 休業後のキャリア形成：産休・育休復帰後のキャリア形成、産休・育休中の職員の円滑な復職の支援 など

我が国における時間外労働等の現状 参考⑯医療従事者の勤務環境改善⑤ 医療勤務環境改善の取組と成果の事例

(「医療従事者の勤務環境の改善に向けた手法の確立のための調査・研究 調査報告書(平成26年3月)」における掲載事例)

医療機関名	勤務環境改善の取組の対象範囲(●)、取組の概要(◇)
A病院	●産科医師 ◇変則交代勤務制、メディカルクラークの導入、オンコール手当、就業継続の促進
大阪府済生会吹田病院	●看護職員 ◇短時間勤務職員制度・夜勤免除制度・夜勤時間短縮・夜勤専従制度の導入、オリジナルナースバンク制度の導入、完全週休2日制の導入など ●医師 ◇医師事務作業補助者の導入
埼玉県済生会栗橋病院	●医師 ◇医師事務作業補助者(医療秘書)の導入
聖隷三方原病院(静岡県)	●医師 ◇勤務形態の多様化、医師事務作業補助者の活用、院内保育所、駐車場は育児期の職員を優先 ●看護師 ◇ワークシェア制度、夜勤専門看護師制度、超過勤務削減・年休取得促進、院内保育所など
広島大学病院	●医師等 ◇全病棟への専従薬剤師配置、薬剤師の薬物療法への参画、医師との協働による業務の推進
相澤病院(長野県)	●医師、看護職 ◇就学前の子がいる職員や家族を介護する職員の所定勤務時間の短縮、産婦人科での非常勤医師の雇用促進、夜間配置職員の増員、医師事務補助職や看護補助職の活用、能力主義人事制度など
潤和会記念病院(宮崎県)	●医師 ◇医師事務作業補助者の導入、チームクラーク制(1診療科につき2名以上が診療補助)など
旧大阪厚生年金病院	●医師、看護師を中心とした全職員 ◇短時間正職員制度、深夜勤務の制限、時間外勤務の制限など ◇職員の増員、看護業務の他部門への移譲や看護補助者の活用、複数主治医制、地域の病院との連携など ◇院内や外部の研修情報の提供、研修受講費用を病院が負担、看護職のクリニカルリーダーシステム
小倉第一病院(福岡県)	●看護職 ◇透析室の20種類以上の勤務シフト、短時間正職員制度、カルテ入力の省力化・申し送りの廃止、完全週休2日制等、腰痛防止のためのストレッチ教室、eラーニング等による学習支援など
へつぎ病院(大分県)	●看護職 ◇短時間正職員制度・短時間研修正職員制度の導入、看護助手の増員、メンタルヘルス対応
竹田総合病院(福島県)	◇業務サポートシステムの導入、ポーター制度(看護補助者)の導入、新厨房システムの導入
武田総合病院(京都府)	●看護師 ◇育児短時間勤務制度、夜勤専従制度、ペアで看護業務、認定看護師教育課程受講支援など
南東北春日リハビリテーション病院(福島県)	●看護師、介護職員、リハビリテーションスタッフ他全職員 ◇有休の積立制度、保育料の補助、育休取得者への支援手当、育休取得者の職場復帰プログラム
東葛クリニック病院(千葉県)	●医師等 ◇医療クラーク・病棟薬剤師・病棟担当管理栄養士・看護補助者の配置、資格取得助成など
奈良県立医科大学附属病院	●医師 ◇病棟クラークや外来の医師事務作業補助者の配置、臨床工学技士の役割・業務の拡大

我が国における時間外労働等の現状 参考⑰医療提供体制に係る改革① 工程表



- ◆ 我が国の医療を取り巻く環境は、今後、多死社会の到来、ICTやAIの発展、地域包括ケアの推進、地域医療構想を踏まえた病床機能の分化など大きな変化に直面。こうした変化を踏まえ、従来からの発想や手法を超えて、「我が国が目指す新たな医療の在り方」と、この在り方を踏まえた「医師・看護師等の新しい働き方・確保の在り方」を検討する必要。
- ◆ 新たな時代にふさわしい医療提供体制の構築に向けた道筋を描き、基本哲学となる保健医療・介護のビジョンの確立に向けた検討のため、「**新たな医療の在り方を踏まえた医師・看護師等の働き方ビジョン検討会**」を本年10月に設置。

構成員		◎：座長
井元 清哉	東京大学医科学研究所ヘルスインテリジェンスセンター教授	
尾身 茂	独立行政法人地域医療機能推進機構理事長	
熊谷 雅美	恩賜財団済生会横浜市東部病院 看護部長	
◎ 渋谷 健司	東京大学大学院 医学系研究科国際保健政策学教室教授	
庄子 育子	日経BP社医療局編集委員・日経ビジネス編集委員	
鈴木 英敬	三重県知事	
永井 康德	医療法人ゆうの森理事長	
中島 由美子	医療法人恒貴会 訪問看護ステーション愛美園所長	
斐 英洙	ハイズ株式会社 代表取締役社長	
星 北斗	公益財団法人 星総合病院理事長	
堀田 聡子	国際医療福祉大学大学院教授	
松田 晋哉	産業医科大学医学部 公衆衛生学教室教授	
丸山 泉	日本プライマリ・ケア連合学会理事長	
宮田 裕章	慶應義塾大学医学部 医療政策・管理学教室教授	
武藤 真祐	医療法人社団鉄祐会理事長・祐ホームクリニック院長	
山内 英子	聖路加国際病院 乳腺外科部長・プレストセンター長	

- ### 本検討会に期待される成果
- ◆ 今後の医療の在り方、これを踏まえた医療従事者の働き方に関する「基本哲学」、これからの医療政策の「背骨」となるもの
 - ◆ 新たな時代にふさわしい医療・介護従事者の需給推計の在り方の起点
 - ◆ 医療・介護従事者の確保の具体的な方策などにつながるもの

- ### 今後のスケジュール
- ◆ 第1回を10月3日に開催。
 - ◆ 医師の働き方・勤務状況に関する全国的な調査研究も実施し、1月頃の議論に提供。
(研究班代表者：井元構成員)
 - ◆ この調査結果も踏まえ、本年度中を目途にとりまとめ予定。

事例1：A社（製造業）

- 経営トップ自ら、会議を30分で切り上げ、簡素な資料で意思決定することを徹底し、社員の業務効率も向上。
- 営業部門にモバイルPCを配布し、出先から決裁、契約手続等を可能とするよう業務プロセス改革を実践。
- フレックスタイム制のコアタイムを1時間前倒しし、20時以降の勤務を原則禁止。

事例2：B社（金融業・保険業）

- 18時にPCが自動的にシャットダウンする機能を導入し、早帰りと残業削減の意識付けを図っている。
- 病気により入院が必要となった場合の特別休暇制度等を整備。

事例3：C社（卸売業・小売業）

- 定休取得計画を提出させ、計画期間中の計画と実績を随時し、計画とズレが生じた場合、部門長に報告し完全取得するための計画立て直しを指導。
- 18時以降残業する社員数（残留率）を10%以内とする「10%ルール」を定め、事前申請なしの残業を禁止。

事例4：D社（製造業）

- 経団連からの「夏の生活スタイル変革」に関する要請をきっかけに、フレックスタイム制の適用を受ける社員を対象に7～9月の期間、朝型勤務を奨励。
- 従業員の柔軟な働き方を後押しするため、コアタイムを1時間短縮し、定時より早く出社し、早く帰宅することを社員に呼びかけ。

	名称	根拠法	制度概要	労働時間に関する公表事項	労働時間に関する評価項目の例	主な優遇措置
目があるもの かつ労働時間に関する評価項目があるもの	えるぼし 	女性活躍推進法	女性活躍推進に関する状況等が優良な事業主の認定(3段階の場合は5つの評価項目全て、1,2段階の場合は必ずしも右記の労働時間に関する項目でなくとも可)	5つの評価項目のうち、右記の労働時間に関する項目を選択し、かつ当該項目に該当する場合はその状況を公表	雇用管理区分ごとの労働者の法定時間外労働及び法定休日労働時間の合計時間数の平均が、直近の事業年度の各月ごとに全て45時間未満(5つの評価項目のうちの1つ)	①公共調達における加点評価 ②一部助成金の支給要件
	ユースエール 	若者雇用促進法	若者の採用・育成に積極的に、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業を認定する制度	前事業年度の月平均の所定外労働時間	前事業年度の正社員の月平均所定外労働時間が20時間以下又は過労働時間が60時間以上の正社員の割合が5%以下	①公共調達における加点評価 ②一部助成金の加算措置
労働時間に関する評価項目があるもの	くるみん 	次世代育成支援対策推進法	「子育てサポート企業」として認定するもの	-	3歳から小学校就学前の子どもを育てる従業員に対する「育児休業に関する制度、所定外労働の制限に関する制度、所定労働時間の短縮措置又は始業時刻変更等の措置に準ずる制度」の整備	①公共調達における加点評価 ②税制優遇措置
	プラチナくるみん 	次世代育成支援対策推進法	くるみん認定企業のうち、さらに高い水準の取組を行っている企業を優良な「子育てサポート企業」として認定するもの	-	平均過労働時間が60時間以上の従業員の割合が5%以下であること、又は平均月時間外労働時間が80時間以上の従業員が1人もいないこと	①公共調達における加点評価 ②税制優遇措置
	安全衛生優良企業 		労働者の安全や健康を確保するための対策に積極的に取り組み、高い安全衛生水準を維持・改善している企業を認定するもの	-	過去3年間のすべての年において1週間当たりの40時間を超えて労働させた時間(いわゆる残業時間)が2か月以上連続して月80時間を超えた従業員がいない状況であるか	-

我が国における時間外労働等の現状 参考②女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の概要(民間事業主関係部分)

1 基本方針等

- ▶ 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針を策定(閣議決定)。
- ▶ 地方公共団体(都道府県、市町村)は、上記基本方針等を勘案して、当該区域内における推進計画を策定(努力義務)。

2 事業主行動計画等

※①～③について大企業(301人以上):義務/中小企業(300人以下):努力義務

① 自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析

- ☞ 状況把握の基礎項目(省令で規定:必ず把握しなければならないもの)
 - ①女性採用比率 ②勤続年数男女差 ③労働時間の状況 ④女性管理職比率
- ※必要に応じて選択項目(省令で規定)についてさらに把握・分析

② 状況把握・課題分析を踏まえた行動計画の策定・届出・公表(指針に即した行動計画を策定・公表(労働者への周知含む))

- ☞ 行動計画の必須記載事項
 - ▶目標(定量的目標) ▶取組内容 ▶実施時期 ▶計画期間

※ 衆議院による修正により、取組実施・目標達成の努力義務が追加

③ 女性の活躍に関する情報公表

- ☞ 情報公表の項目(省令で規定)
 - 女性の職業選択に資するよう、省令で定める情報(限定列举)から事業主が適切と考えるものを公表

④ 認定制度 

- ☞ 認定基準は、業種毎・企業規模毎の特性等に配慮し、省令で規定

⑤ 履行確保措置

厚生労働大臣(都道府県労働局長)による報告徴収・助言指導・勧告

— 行動計画策定指針(告示) —

- ▶ 国は、事業主行動計画の策定に関する指針を策定。
- ▶ 女性の活躍のために解決すべき課題に対応する以下の項目に関する効果的取組等を規定。
- ▶ 各企業は、これらを参考に自社の課題解決に必要な取組を選択し、行動計画を策定。
 - 女性の積極採用に関する取組
 - 配置・育成・教育訓練に関する取組
 - 継続就業に関する取組
 - 長時間労働是正など働き方の改革に向けた取組
 - 女性の積極登用・評価に関する取組
 - 雇用形態や職種の転換に関する取組(パート等から正規雇用へ、一般職から総合職へ等)
 - 女性の再雇用や中途採用に関する取組
 - 性別役割分担意識の見直し等 職場風土改革に関する取組

健康経営銘柄

【概要】 経済産業省が東京証券取引所と共同で、従業員等の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に取り組んでいる上場企業を「健康経営銘柄」として選定(平成27年度:20社、平成28年度:25社)。

【選定基準】 1. 「健康経営度調査」の総合評価の順位が上位20%であること(★)
2. 過去3年間のROEの平均値が業種平均又は8%以上であること
※ その他:重大な法令違反がないこと

(★)調査結果を①「経営理念・方針」②「組織体制」③「制度・施策実行」④「評価・改善」⑤「法令遵守・リスクマネジメント」という5つの枠組から評価。③には「長時間労働者への対応に関する取組」や「適切な働き方実現に向けた取組」、「健康増進・過重労働防止に向けた具体的目標」が評価項目として入っている。

なでしこ銘柄

【概要】 経済産業省が東京証券取引所と共同で、「女性のキャリア促進」「仕事と家庭の両立サポート」といった観点で、女性活躍推進に優れた上場企業を「なでしこ銘柄」として選定。

【選定基準】 1. 女性活躍推進法の施行を踏まえ、行動計画の策定 + 女性管理職比率の開示
2. 「女性活躍度調査」のスコアリングが業種内で上位であること(★)
3. ROEの直近3年間平均が8%以上、あるいは各業種中央値以上であること
※女性活躍に関するスコアが著しく低い場合や、重大な法違反等がある場合には選定しない。

(★)調査結果を、「女性のキャリア促進」、「仕事と家庭の両立サポート」について、①「経営層のコミットメント」、②「方針・目標」、③「体制の整備」、④「取組内容」、⑤「実績」の枠組で評価。④には「長時間労働者の改善のための具体的取組」、⑤には「一ヶ月あたりの平均残業時間」が評価項目として入っている。

長時間労働の削減などに取り組み、両銘柄に選定された企業は、長期的な観点からの企業価値の向上を重視する投資家にとって、魅力ある投資対象であると評価される。

現行の時間外労働規制の概要

現行の時間外労働規制の概要 ①労働時間法制について

法定労働時間（労働基準法第32条、第40条）

【原則】

- 使用者は、1週間に、40時間を超えて労働させてはならない。
- 使用者は、1日に、8時間を超えて労働させてはならない。

【弾力的な取扱い】⇒次ページ参照
変形労働時間制、フレックスタイム制、
裁量労働制 等

（特例事業場）

- ・なお、商業、映画・演劇業、保健衛生業、接客娯楽業の事業で、規模が10人未満の事業場については、使用者は、1週間に44時間、1日に8時間まで労働させることができる。

時間外及び休日労働（労働基準法第36条）

- 使用者は、過半数組合又は過半数代表者と労使協定を締結し、労働基準監督署に届け出た場合は、協定で定めるところにより、時間外又は休日に労働させることができる。

時間外、休日及び深夜労働の割増賃金（労働基準法第37条）

- 使用者は、時間外又は深夜（午後10時から午前5時まで）に労働させた場合は、通常の賃金の2割5分以上の割増賃金（※）を支払わなければならない（※※）。
 - ※ 1ヶ月60時間を超える時間外労働については、通常の賃金の5割以上。ただし、中小企業は当分の間適用猶予。
 - ※※ 「時間外かつ深夜」の場合：5割以上の割増賃金を支払わなければならない。

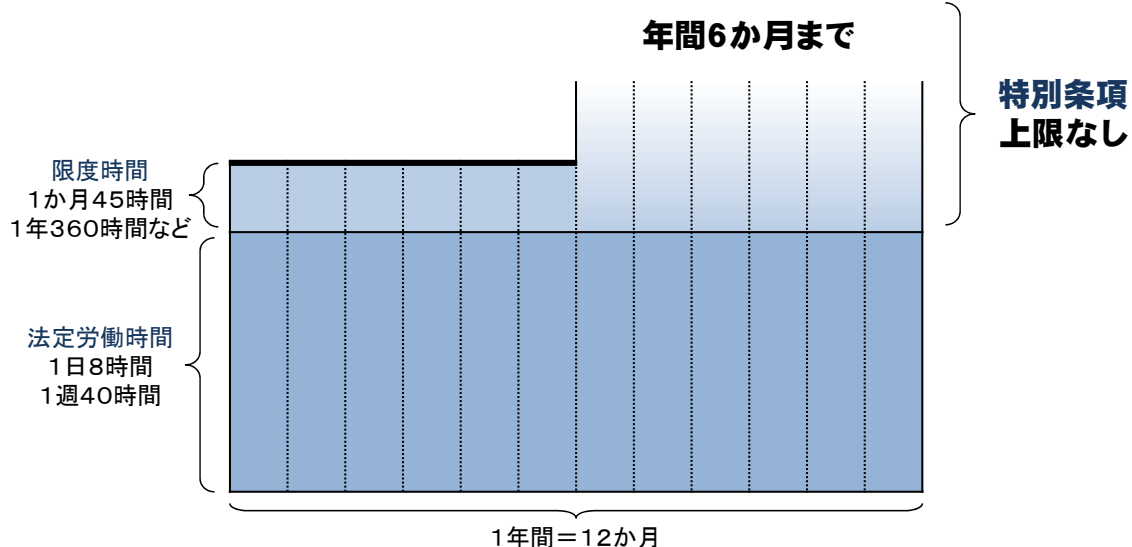
現行の時間外労働規制の概要 ②弾力的な労働時間制度の概況

通常の労働時間制	一般的な働き方	→ 1日8時間、週40時間(法定労働時間) ※適用労働者の割合 45.1%	
変形労働時間制	交替制勤務の場合や、季節等によって業務に繁閑の差がある場合	→ 一定期間を平均して、法定労働時間の範囲内であれば、1日8時間、週40時間を超えて労働させることができる。 ※適用労働者の割合 39.9%	弾力的な労働時間制度 ※適用労働者の割合 54.9%
フレックスタイム制	協定した労働時間の範囲内で、始業・終業時刻を労働者にゆだねる場合	→ 一定期間の総労働時間を労使協定で定めれば、始業・終業時刻を労働者の自由に行うことができる。 ※適用労働者の割合 6.7%	
事業場外みなし制	事業場の外で労働する外回りの営業職等	→ 所定労働時間または労使協定で定めた時間を労働したものとみなす。 ※適用労働者の割合 7.0%	
専門業務型裁量労働制	新商品や新技術の研究開発、情報処理システムの設計、コピーライター、新聞記者 等	→ 労使協定で定めた時間を労働したものとみなす。 ※適用労働者の割合 1.1%	
企画業務型裁量労働制	事業の運営に関する事項についての企画、立案、調査及び分析の業務に従事する場合	→ 労使委員会で決議した時間を労働したものとみなす。 ※適用労働者の割合 0.2%	

※「適用労働者」の割合の出所：平成27年就労条件総合調査

現行の時間外労働規制の概要 ③36協定について(制度概要)

- 労働基準法での原則的な労働時間の上限：**1日8時間・1週40時間【法定労働時間】**
- これを延長する場合は、**労使協定(36協定)の締結・届出**が必要
- 36協定での延長時間は、「時間外労働の限度基準」(大臣告示)に規定
 - 「1か月45時間」「1年360時間」等(※) **【限度時間】**
 - ※ 「3か月以内の期間」と「1年間」の双方について協定する必要
 - ※ ほかに、「1週間15時間」「3か月120時間」などの限度時間が規定されている
 - ※ ただし、①工作物の建設等の事業、②自動車の運転の業務、③新技術、新商品等の研究開発などの業務は限度時間の適用除外とされている
 - **「特別条項」を結べば、例外的に限度時間を超えることができる(年間6か月まで)**
 - ※ **特別条項について、その上限時間が規定されていない**



現行の時間外労働規制の概要 ④36協定について（記載例等）

36協定で定めなければならない事項

（労働基準法施行規則（昭和32年厚生省令第23号）第16条）

- ① 時間外・休日労働をさせる必要のある、
 - (イ) 具体的な事由
 - (ロ) 業務
 - (ハ) 労働者数
- ② 延長時間（1日、2日～3か月、1年それぞれについて定める必要）、休日労働の日数等
- ③ 有効期間

記載例

様式第9号（第17条関係）

時間外労働
休日労働 に関する協定届

事業の種類		事業の名称		事業の所在地（電話番号）				
金属製品製造業		〇〇金属工業株式会社〇〇工場		〇〇市〇〇町1-2-3 (000-000-0000)				
時間外労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	労働者数 〔満18歳以上の者〕	所定労働時間	延長することができる時間 1日を超える一定の期間（起算日）			期 間	
				1日	1か月（毎月1日）	1年（4月1日）		
① 下記②に該当しない労働者	臨時の受注、納期変更	検査	10人	1日8時間	3時間	30時間	250時間	平成〇年4月1日から1年間
	月末の決算事務	経理	5人	同上	3時間	15時間	150時間	同上
② 1年単位の変形労働時間制により労働する労働者	臨時の受注、納期変更	機械組立	10人	同上	3時間	20時間	200時間	同上
休日労働をさせる必要のある具体的事由		業務の種類	労働者数 〔満18歳以上の者〕	所定休日	労働させることができる休日 並びに始業及び終業の時刻			期 間
臨時の受注、納期変更		機械組立	10人	毎週土曜・日曜	1か月に1日、8:30~17:30			平成〇年4月1日から1年間

協定の成立年月日 平成〇年 3月 12日

協定の当事者である労働組合の名称又は労働者の過半数を代表する者の職名
氏名 山田花子

協定の当事者（労働者の過半数を代表する者の場合）の選出方法（投票による選挙）
平成〇年 3月 15日

使用者 職名
氏名

検査課主任

山田花子

工場長

田中太郎



現行の時間外労働規制の概要 ⑤36協定について（延長時間の限度）

一般労働者

期 間	限 度 時 間
1週間	15時間
2週間	27時間
4週間	43時間
1か月	45時間
2か月	81時間
3か月	120時間
1年間	360時間

1年単位の変形労働時間制対象者

期 間	限 度 時 間
1週間	14時間
2週間	25時間
4週間	40時間
1か月	42時間
2か月	75時間
3か月	110時間
1年間	320時間

- 「特別の事情」(※)の発生が予想される場合、「特別条項付き36協定」を結べば、限度時間を超えて時間外労働をさせることができる。
- 特別条項は「臨時的なもの」という考え方により、**年間最大6か月**まで。
- 特別条項については、その**上限時間は規定されていない**。

(※)「**特別の事情**」とは、一時的又は突発的に時間外労働を行わせる必要があるものであり、例示として、**予算・決算業務、ボーナス商戦に伴う業務の繁忙、納期のひっ迫、大規模なクレームへの対応、機械のトラブルへの対応**などをパンフレットにて示している。

特別条項付き36協定の記載例

- 「一定期間における延長時間は、**1か月45時間、1年360時間**とする。
(注1) (注2) (注3)
- ただし、**通常の生産量を大幅に超える受注が集中し、特に納期がひっ迫したときは、労使の協議を経て、▲回を限度として、1か月◆◆時間**
(注4) **まで、これを延長することができる。**(これにより、一年◆◆◆時間まで延長することができる。)
- なお、**延長時間が1か月45時間を超えた場合の割増賃金率は■■%、1年360時間を超えた場合の割増賃金率は■■%とする。**
(注5)
 - (注1) 限度時間を超えて時間外労働を行う「特別の事情」を具体的に定め、記載する。
「特別の事情」とは、一時的または突発的、かつ、1年の半分を超えないこと
 - (注2) 一定期間における延長時間を更に延長する場合の手続を具体的に定め、記載する。
【具体例】 労使の協議、使用者からの通告、労使委員会の開催
 - (注3) 限度時間を超えることのできる回数を定め、記載する。(年間6か月を超えないように回数を設定する。)
 - (注4) 限度時間を超える一定の時間を定め、記載する。
その際、できる限り短くするよう努めること
 - (注5) 限度時間を超える時間外労働に係る割増賃金の率を定め、記載する。
その際、法定割増賃金率(25%)を超える率とするよう努めること

1. 労働基準法の労働時間等に関する規定が適用除外（労働基準法第41条）

- 管理監督者、機密事務
- 農業・水産業
- 監視業務、断続的な業務

2. 災害その他避けることのできない場合（労働基準法第33条）

- 労働基準監督署長の許可により、36協定なしで時間外労働が可能

許可基準

- (1) 単なる業務の繁忙その他これに準ずる経営上の必要は認めない
- (2) 急病、ボイラーの破裂その他人命又は公益を保護するための必要は認める
- (3) 事業の運営を不可能ならしめる様な突発的な機械の修理は認めるが、通常予見される部分的な修理、定期的な手入は認めない
- (4) 電圧低下により保安等の必要がある場合は認める

3. 時間外労働の限度基準（大臣告示）において適用除外としているもの

- ① 工作物の建設等の事業
- ② 自動車の運転の業務
- ③ 新技術、新商品等の研究開発の業務
- ④ 労働基準局長が指定する事業・業務（年間の限度時間は適用される）
 - a. 季節による変動(砂糖製造業、年末年始の郵政事業など)
 - b. 公益上の必要(発電用原子炉の定期検査など)

4. その他（労働基準法第60条等）

- 18歳未満については、原則、時間外労働や休日労働をさせられない。(第60条)
- 妊産婦が請求した場合は、時間外労働や休日労働をさせられない。(第66条)

○「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年間の時短法、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/時短法から恒久法へ

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

- ・ 労使間の話し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

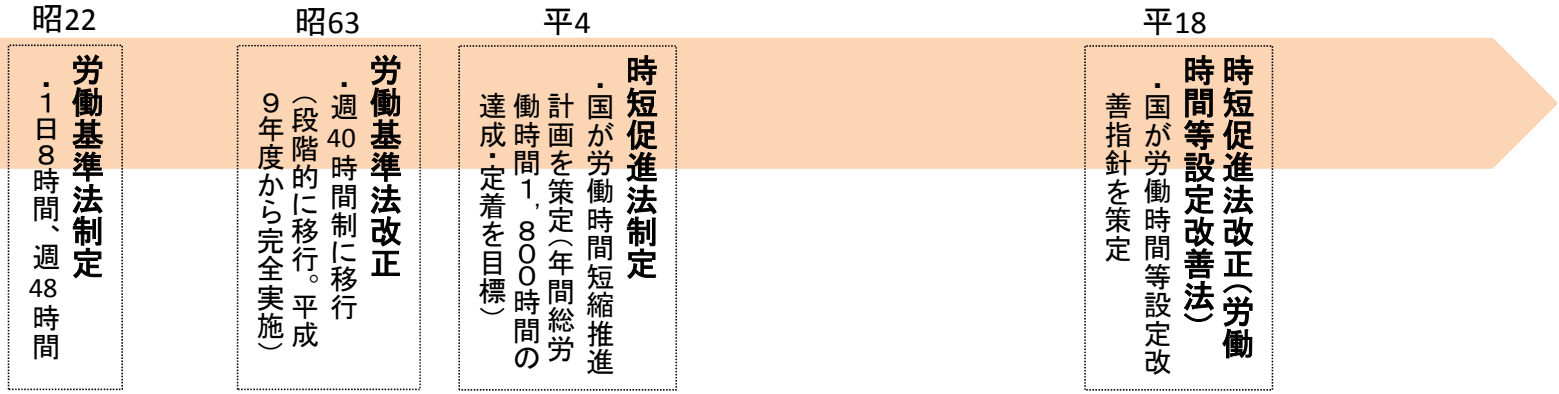
2以上の事業主が共同して作成し、大臣承認を受けた場合、内容の独禁法違反の有無を関係大臣が公正取引委員会と調整

労働時間等設定改善指針(主な内容)

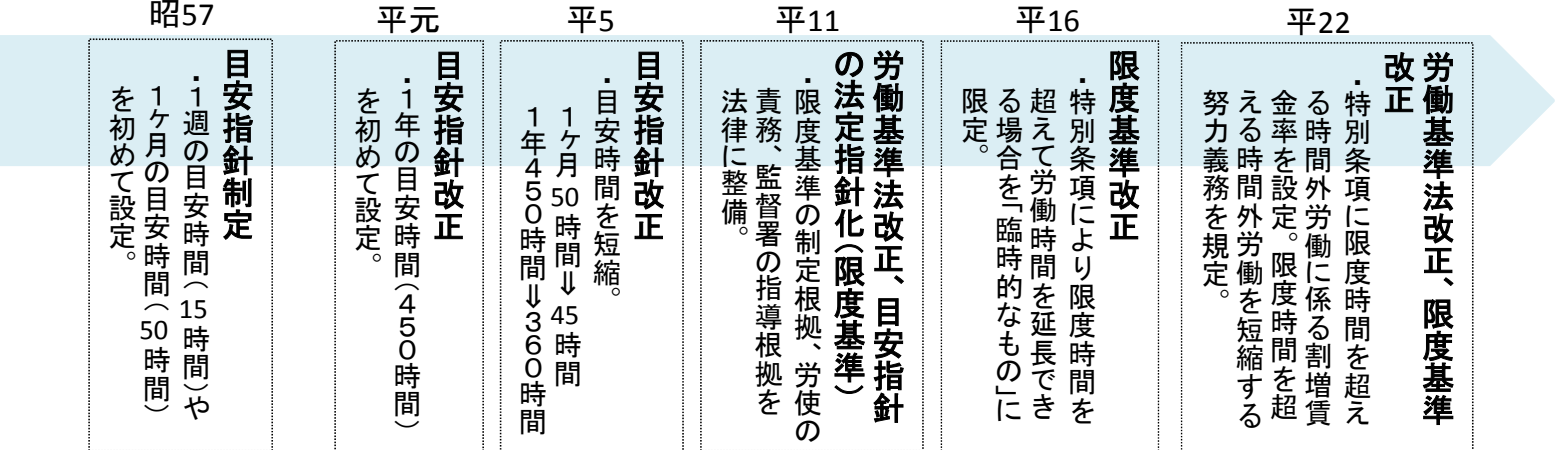
- 経営者自らが主導して、職場風土改革のための意識改革等に努めることが重要
 - 「仕事と生活の調和推進のための行動指針」で定められた社会全体の目標の内容も踏まえ、各企業の実情に応じて仕事と生活の調和の実現に向けて計画的に取り組むことが必要
 (社会全体の目標値)
 ○「週労働時間60時間以上の雇用者の割合を2020年までに5割減」
 ○「年次有給休暇取得率を2020年までに70%に引き上げる」など
- 【仕事と生活の調和の実現のために重要な取組】**
- (1) 労使間の話し合いの機会の整備
 - 労働時間等設定改善委員会をはじめとする労使間の話し合いの機会の整備 等
 - (2) 年次有給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
 - 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

・総労働時間の短縮
 ・インターバルの確保の推進について、新たに追加する予定

法定労働時間・時短促進



時間外労働



現行の時間外労働規制の概要 ⑩諸外国の労働時間法制について

	EU諸国			日本	韓国	米国
	(英国)	(フランス)(※)	(ドイツ)			
労働時間の総量規制	◇時間外労働も含め、原則として週48時間の量的上限規制(時間外労働も含め、超えてはならないもの)を、安全衛生規制として設定			◇法定労働時間(週40時間)を超えた場合、罰則の対象となるとともに割増賃金支払義務が生じる。 ・労使協定・届出で免罰 ・時間外労働の限度基準に基づき行政指導	◇法定労働時間(週40時間)を超えた場合、罰則の対象となるとともに割増賃金支払義務が生じる。 ・当事者間の合意の下、時間外労働(休日除く)の上限を原則12時間まで延長可	◇法定労働時間(週40時間)を超えた場合、割増賃金の支払義務が生じるが、罰則の対象とはならない。
	・調整期間(17週)を平均して1週当たり48時間 ・調整期間は労働協約により52週に延長可能 ・個別合意により適用除外可能	・上限は原則週48時間・1日10時間、12週平均44時間 ・産別の労働協約により12週平均46時間まで延長可能 ・特別な状況において労働監督官の許可を得て週60時間まで延長可能 ・法定労働時間(週35時間)超過勤務の上限は年間220時間	・調整期間(6か月)を平均して1日当たり8時間(このとき1日の上限は10時間) ・調整期間は労働協約により変更可能			
割増賃金	◇割増賃金率は基本的には労働協約等により定められる(法定されていない)			◇法定時間外労働に対する割増賃金率が法定されている(25%) ※月60時間超(大企業)は50%	◇法定時間外労働に対する割増賃金率が法定されている(50%)	◇法定時間外労働に対する割増賃金率が法定されている(50%)
		※労働協約で定めていない場合の割増賃金規定あり(25%/50%)	※1994年法により、割増賃金に関する規定を削除			

※フランスでは、①産別の労働協約が要件であった12週平均44時間を12週平均46時間に延長することを企業単位の労使協定でも認めること、②労使協定を要件とした変形労働時間制度をこれまでの1年間から最長3年間に延長すること等を内容とする労働法改正が平成28年7月に成立している。

現行の時間外労働規制の概要 ⑪EU主要国の労働時間規制(上限規制)について ①ドイツ

		ドイツ
上限		○1日8時間、又は調整期間(6か月又は24週間以内)を平均して1日当たり8時間(このとき1日の労働時間の上限は10時間) ○労働協約又はこれに基づく事業所協定により、別の調整期間を定めることが可能(12か月平均で週当たり48時間以内であることは必要)
変形制による弾力化等		【上限に係る弾力化措置】 (労働協約又は事業所協定によるもの) ○労働協約又はこれに基づく事業所協定により、次のことが認められる。(12か月平均で週当たり48時間以内であることは必要) ・常時かつ相当程度の待機を伴う業務について1日10時間超に延長すること ・農業において季節・天候の影響に対応させること ・医療・介護において業務の特性、患者の福祉に対応させること ・公務において業務の特性に対応させること (特定のケースに該当するもの) ○①緊急事態や当事者の制御を超える想定外の事態における一時的な業務、②仕事の成否に関わる業務や損害回避のために行う業務であって少人数で行うもの、③研究・教育、③急を要する医療・介護などの業務の場合、上限時間を超える労働が可能(6か月又は24週間の平均で週48時間以内であることは必要) ○監督機関は、①建設及び組立現場、②季節的業務、③公共の利益について緊迫した必要がある場合、上限時間を超える労働を許可することができる(6か月又は24週間の平均で週48時間以内であることは必要)
適用除外(業種・業務等)		○指導的地位の職員、院長、公務幹部、家族労働者、聖職者 ○労働協約又はこれに基づく事業所協定により、労働時間に常時かつ相当程度の待機時間が含まれている場合に、特段の調整なしに、上限時間を超えて労働時間を延長することができる(労働者による書面の同意が必要) ※これに基づき、公共医療機関・消防・警察の一部、連邦政府職員において、適用除外(オプアウト)が実施
割増賃金等		法定なし(割増賃金率は基本的に労働協約等により定められる) (参考:労働時間貯蓄制度) 労働者が所定労働時間を超えて労働した時間について、時間外手当の支払いに代えて各人ごとの「労働時間口座」に貯蓄しておき、後日、当該労働者が当該時間を休暇に充てることができることとする労働協約上の制度。清算期間(多くのものは1年以内)や利用上限時間(平均60時間程度)等は、協約ごとに規定。普及状況は、企業規模や産業セクター間で異なるが、金融部門等で普及が進んでいる。
罰則		故意又は過失により法定労働時間を超えて労働させた場合は、過料(15000ユーロまで) (当該行為を故意によって行い、それにより労働者の健康又は労働能力に危険を及ぼした場合、又は、執拗に繰り返すことにより行った場合は1年以下の懲役又は罰金)

現行の時間外労働規制の概要 ⑫EU主要国の労働時間規制（上限規制）について ②フランス

		フランス
上限規制	上限	○1日10時間、1週48時間、12週平均44時間 (参考: 時間外労働の上限及び手続) ○時間外労働の年間割当(上限)は企業又は事業場の協定で定め、それが無い場合は産業部門労働協約を適用する。労働協約又は企業若しくは事業場の協定が無い場合は年間220時間 ○年間割当内でなされる時間外労働は、雇用主から企業委員会又は従業員代表に対し通知を行うことで可能 ○年間割当外で時間外労働を行う場合は、雇用主から企業委員会又は従業員代表に対し事前の協議を行わなければならない。また、年間割当外でなされた時間外労働については、代償休日の付与が義務づけられる
	変形制による弾力化等	【上限に係る弾力化措置(1日当たり)】 ○1日について、一時的な業務増等の場合に企業委員会又は従業員代表の意見を付し労働監督官の許可を得て延長可能 ○1日について、労働協約により12時間まで延長可能 【上限に係る弾力化措置(週当たり)】 ○業務の一時的な大幅増という特別な状況において企業委員会又は従業員代表の意見を付し労働監督官の許可を得て一時的に、1週60時間まで延長可能(12週平均44時間以内であることは必要) ○企業又は事業場の協定、それが無い場合は産業部門労働協約により、12週平均46時間まで延長可能 ○労働監督官の許可を得て一時的に、12週平均46時間を超過して延長可能
	適用除外(業種・業務等)	○経営幹部職員 ○年間労働日数制(幹部職員、又は、労働時間が予め決定できず時間の使い方に真に自律性のある労働者が対象)の労働者 ○農業・畜産・林業、海上労働、公務、商業代理人 ○公共医療機関の一部において、個別合意による適用除外(オプトアウト)が実施
	割増賃金等	○法定労働時間(週35時間)を超えた時間は時間外労働時間となり、賃金又は休息の割増加算の対象となる ○賃金の休暇への変更は企業又は事業所の協定、それが無い場合は使用者の一方的決定によりなされる ○割増率は、賃金であっても休暇であっても同一であり、10%を下回らない範囲で企業又は事業所の協定により決定され、それが無い場合は、最初の8時間は25%、それ以降は50%となる
	罰則	最長労働時間(1日10時間等)を超過して労働させた場合、第4種違警罪としての科料(750ユーロ)又は刑法罰が適用

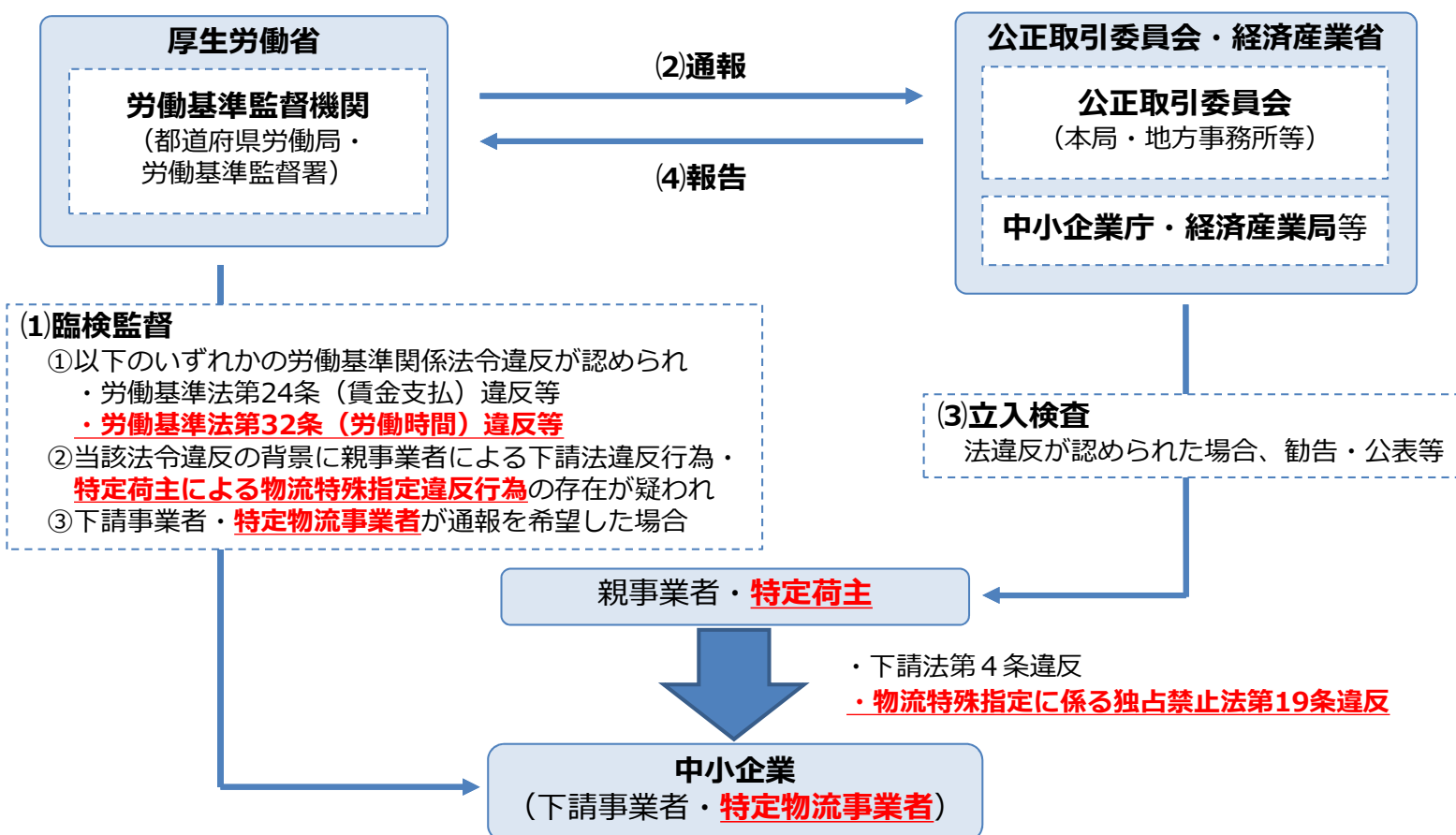
現行の時間外労働規制の概要 ⑬EU主要国の労働時間規制（上限規制）について ③イギリス・EU指令

		イギリス	EU指令
上限規制	上限	○調整期間(17週)を平均して1週当たり48時間 ○調整期間は、労働協約又は労使協定により52週に延長可能	○加盟国は、調整期間(4か月以内)の平均で、1週間当たり、時間外労働を含め、48時間を超えないことを確保するために必要な措置をとるものとする
	変形制による弾力化等		○加盟国は、労働協約等により調整期間を12か月以内とすることを認めることができる ○沖合労働について調整期間を12か月まで延長可能
	適用除外(業種・業務等)	○個別合意による適用除外(オプトアウト) ○私的に雇われた家事使用人は適用除外 ○研修医については、調整期間は26週 ○沖合労働については、調整期間は52週 ○軍隊・警察、船員、航空、道路輸送 ○業務の特殊性から労働の連続時間が測定できないか、予め定められていない又は労働者自身が労働時間を決定しうる場合(特に、役員又は自ら方針を決定する権限を有する者、家族労働者、聖職者)	○軍隊・警察、船員 ○業務の特殊性から労働時間の長さが測定されない、予め決定されない、又は労働者自身が決定しうる場合(特に、役員又は自ら方針を決定する権限を有する者、家族労働者、聖職者) ○個別合意による適用除外(オプトアウト)
	割増賃金等	法定なし(割増賃金率は基本的に労働協約等により定められる)	
	罰則	罰金刑、禁固刑(上記のうち総量規制のみ)	罰則に関する規定なし

現行の時間外労働規制の概要 (参考編)

現行の時間外労働規制の概要 参考①長時間是正のための通報制度の拡充について

※平成28年6月に太字・下線部を拡充



【現行制度】

○ 自動車運送事業に従事する自動車運転者の労働条件の改善を図るため、労働基準監督機関と地方運輸機関が監督等の結果を相互に通報し、これに基づき、それぞれが調査等の上、所要の措置を講ずる制度。

【改正内容】

○ 自動車の運転手について、健康起因事故が増加傾向にあることも踏まえ、①労働基準監督機関から地方運輸機関への通報、②地方運輸機関から労働基準監督機関への通報について、以下の下線部を新たに通報対象に加え、国土交通省との連携を強化する。

（通報対象）

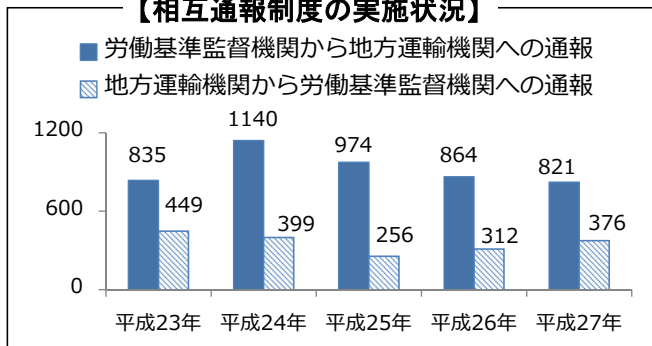
① 労働基準監督機関から地方運輸機関への通報

臨検の結果、道路運送法及び貨物自動車運送事業法の運行管理に関する規程に重大な違反の疑いがあると認められた事案(改善基準告示違反、最低賃金違反、労働安全衛生法(健康診断)違反等)

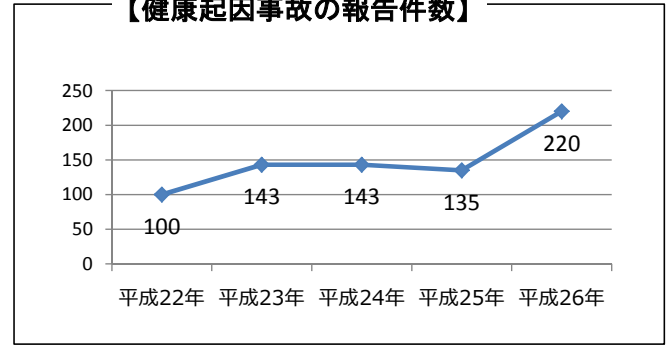
② 地方運輸機関から労働基準監督機関への通報

監査の結果、自動車運送事業者について労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法(健康診断)、改善基準告示について重大な違反の疑いがあると認められた事案

【相互通報制度の実施状況】



【健康起因事故の報告件数】



長時間労働削減推進本部

本部長 厚生労働大臣
 本部長代理 厚生労働副大臣（労働担当）、厚生労働大臣政務官（労働担当）
 事務局長 労働基準局長
 構成員 事務次官、厚生労働審議官、職業安定局長、雇用均等・児童家庭局長、政策統括官（総合政策担当）、大臣官房総括審議官（国会担当）、大臣官房審議官（労働条件政策担当）、大臣官房審議官（労災、賃金担当）、安全衛生部長

過重労働等撲滅チーム

主査 大臣官房審議官（労働条件政策当）

働き方改革推進プロジェクトチーム

主査 事務次官
 構成員 厚生労働審議官、労働基準局長、職業安定局長、雇用均等・児童家庭局長、政策統括官（総合政策担当）、大臣官房総括審議官（国会担当）、大臣官房審議官（労働条件政策担当）、大臣官房審議官（労災、賃金担当）（事務局 労働基準局）

- ◆働き方改革の推進に向けた地方（働き方改革推進本部）への指示
 - ・働き方改革の推進
 - ・女性活躍支援 等
- ◆本省促進チームによる働き方改革の推進
 - ・企業経営陣への働きかけ 等

省内長時間労働削減推進チーム

主査 大臣官房総括審議官（国会担当）

指示

働き方改革推進本部
 （本部長 都道府県労働局長）

企業の自主的な働き方の見直しを推進

- 都道府県労働局による企業経営陣への働きかけ
- 業界団体や個別企業に対する効果的・機動的な周知啓発 等

〈協力要請・連携〉

- ・都道府県
- ・市町村
- ・事業主団体
- ・労働団体 等

「地方創生」につなげる

- 仕事と生活の調和を図ることができる環境の整備
- 地域の特性を生かした、魅力ある就業の創出

1. 長時間労働が行われている事業場に対する監督指導の徹底

- 【平成27年1月～平成28年3月】月100時間超の残業が行われているすべての事業場等に対する監督指導

実施事業場 (平成27年4月～平成28年3月)	労働基準関係法令違反 が認められた事業場	(主な違反状況)	
		違法な時間外労働(※)	賃金不払残業
10,185事業場	7,798事業場 (76.6%)	5,775事業場 (56.7%)	988事業場 (9.7%)

- 【平成28年4月～】月残業100時間超から**80時間超へ監督対象を拡大**
※ 時間外・休日労働協定(3・6協定)なく時間外労働を行っているもの、3・6協定で定める限度時間を超えて時間外労働を行っているものなど。
 年間約2万事業場が対象 ⇒ 過労死認定基準を超えるような残業が行われている事業場に重点的に対応

2. 過重労働解消キャンペーンの重点監督

- 【平成27年11月】「過重労働解消キャンペーン」期間中に、**集中的に重点監督を実施**
 5,031事業場に対し重点監督を実施し、3,718事業場(73.9%)に是正を指導

3. 監督指導・捜査体制の強化

- 【平成27年4月～】過重労働事案に対する特別チーム「過重労働撲滅特別対策班」(かとく)の新設
 → 東京労働局・大阪労働局に設置(これまで、全国展開する5企業について書類送検を実施)
(東京かとく:小売業(27年7月、28年1月)、大阪かとく:飲食業(27年8月、28年9月)、小売業(平成28年10月))
- 【平成28年4月～】本省に「過重労働撲滅特別対策班」を新設。47局において、「過重労働特別監督監理官」を新たに任命
 → 本省に対策班を設けて広域捜査の指導調整、労働局において長時間労働に関する監督指導等を専門とする担当官を任命

4. 企業名公表制度の創設

- 【平成27年5月～】社会的に影響力の大きい企業が、違法な長時間労働を複数の事業場で行っている場合に**企業名を公表**
 公表事案:小売店等の棚卸請負業(本社:千葉)(平成28年5月)

5. 情報の提供・収集体制の強化

- 【平成26年9月～】平日夜間・土日に、労働条件に関する電話相談窓口「労働条件相談ほっとライン」を設置
 平成27年4月～平成28年3月 相談:29,124件 平成28年4月～9月 相談:15,149件
- 【平成27年7月～】インターネットによる「労働条件に係る違法の疑いのある事業場情報」監視を実施
 → インターネット上の求人情報等を監視・収集し、労働基準監督署による監督指導等に活用
 平成27年7月～平成28年3月 通報:407件うち145件に監督指導(平成28年9月末現在) 平成28年4月～9月 通報:345件うち52件に監督指導(平成28年9月末現在)

6. 取引の在り方や業界慣行に踏み込んだ取組等

- 【平成28年6月～】中小企業庁・公正取引委員会への通報制度の拡充
 → 長時間労働の背景として親事業者の下請法等の違反が疑われる場合に、中小企業庁・公正取引委員会に通報

現行の時間外労働規制の概要

参考⑤長時間労働削減対策の取組状況（企業への働きかけによる働き方改革の推進）

労働基準法の遵守を超えた、働き方そのものの見直しには、企業トップの強いリーダーシップが不可欠。
 → 「長時間労働削減推進本部」の決定に基づき、以下の取組を推進。



全国展開へ

本省幹部による**業界の** リーディングカンパニーへの訪問

- ☞ 平成28年11月末までに、69社(*)を訪問
 * 日新火災、カルビー、伊藤忠商事、富士ゼロックス など
- ☞ さらに、リーディングカンパニーだけでなく、社会的な影響力が大きな中堅・中小企業や長時間労働の傾向が見られる業種の企業にも働きかけを実施中

都道府県労働局長による**地域の** リーディングカンパニーへの訪問

- ☞ 平成28年11月末までに、全国で約1,350社を訪問
- ☞ 都道府県労働局に、労働局長を本部長とする「働き方改革推進本部」を設置
 * 全局に本部を設置し、自治体・労使団体と連携の上働き方改革を推進
- ☞ 管内の企業トップへの働きかけを実施

◆ 先進的な取組事例等について、**ポータルサイトを活用して情報発信**(平成27年1月30日開設)

- ☞ **企業**が「働き方・休み方改善指標」を用いて診断を行い、その結果に基づき対策を提案
- ☞ **社員**が「働き方・休み方改善指標」を用いて診断を行い、自らの働き方・休み方を振り返る機会を提供
- ☞ 地方公共団体における働き方改革の取組事例(知事等のメッセージや宣言など)を掲載

働き方改革について、地域の実情に応じた取組を全国で働きかけ(いわゆる「地方版政労使会議」の開催など)

○長時間労働（月100時間超の時間外労働）が疑われる事業場に対する監督結果

（平成27年4月～12月に、8,530事業場に対して実施）

- ⇒ ・労働基準関係法令違反を、76.2%
- ・**違法な長時間労働（※）を、56.2%**の事業場で確認
- （※36協定なし、又は、協定時間を超える時間外労働）

⇒違法な長時間労働が確認された事業場のうち、**月100時間を超える時間外労働を約6割（59.7%）の事業場で確認。**
（月150時間超は12.4%、200時間超は2.5%）

※平成28年4月から、対象を月80時間超の事業場に拡大して、監督指導を徹底（約2万事業場と試算）

○過重労働撲滅特別対策班（かとか）が対応した重大・悪質な事例

事例1 小売業を営むA社
（靴等販売の小売店を全国展開する企業）
36協定を締結せず、法定労働時間を超えて、最長で、4週間約112時間の時間外労働
⇒ 書類送検（平成27年7月）

事例2 小売業を営むB社
（日用雑貨等販売の小売店を全国展開する企業）
36協定で定めた時間（3か月120時間）を超えて、**最長で、3か月約415時間の時間外労働**
⇒ 書類送検（平成28年1月）

事例3 飲食店を営むC社
（レストランを全国展開する企業）
36協定で定めた時間（1か月45時間）を超えて、**最長で、月約133時間の時間外労働**
⇒ 書類送検（平成27年8月）

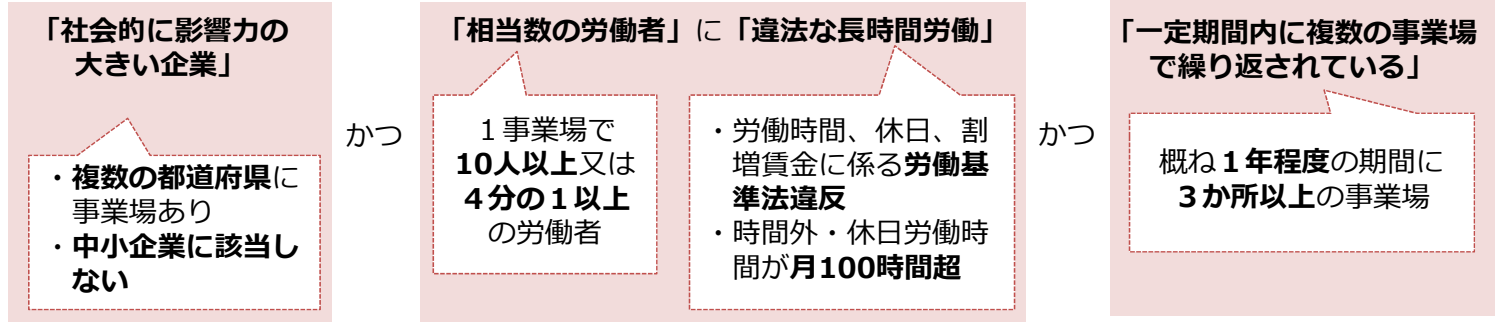
概要

【平成27年5月18日より実施】

- ◆ 社会的に影響力の大きい企業が違法な長時間労働を複数の事業場で行っている
- ◆ 都道府県労働局長が経営トップに対して、全社的な早期是正について指導し、その事実を公表

- ◆ 長時間労働に係る労働基準法違反の防止を徹底
- ◆ 企業における自主的な改善を促す

指導・公表の対象



実績

平成28年5月 千葉労働局長から小売店等の棚卸請負業を営む企業の経営トップに対して、指導・公表
⇒ 4事業場で、それぞれ14名～18名に、最長約197時間の時間外・休日労働

「過労死等ゼロ」緊急対策

「過労死等ゼロ」緊急対策について(概要) :P1
各事項の具体的内容:P2~P8

平成28年12月26日

「過労死等ゼロ」緊急対策について(概要)

1 違法な長時間労働を許さない取組の強化

(1) 新ガイドラインによる労働時間の適正把握の徹底

企業向けに新たなガイドラインを定め、労働時間の適正把握を徹底する。

(2) 長時間労働等に係る企業本社に対する指導

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して、全社的な是正指導を行う。

(3) 是正指導段階での企業名公表制度の強化

過労死等事案も要件に含めるとともに、一定要件を満たす事業場が2事業場生じた場合も公表の対象とするなど対象を拡大する。

(4) 36協定未締結事業場に対する監督指導の徹底

2 メンタルヘルス・パワハラ防止対策のための取組の強化

(1) メンタルヘルス対策に係る企業本社に対する特別指導

複数の精神障害の労災認定があった場合には、企業本社に対して、パワハラ対策も含め個別指導を行う。

(2) パワハラ防止に向けた周知啓発の徹底

メンタルヘルス対策に係る企業や事業場への個別指導等の際に、「パワハラ対策導入マニュアル」等を活用し、パワハラ対策の必要性、予防・解決のために必要な取組等も含め指導を行う。

(3) ハイリスクな方を見逃さない取組の徹底

長時間労働者に関する情報等の産業医への提供を義務付ける。

3 社会全体で過労死等ゼロを目指す取組の強化

(1) 事業主団体に対する労働時間の適正把握等について緊急要請

(2) 労働者に対する相談窓口の充実

労働者から、夜間・休日に相談を受け付ける「労働条件相談ほっとライン」の開設日を増加し、毎日開設するなど相談窓口を充実させる。

(3) 労働基準法等の法令違反で公表した事案のホームページへの掲載

1(1) 新ガイドラインによる労働時間の適正把握の徹底

現状

本省労働基準局長から都道府県労働局長に対する内部通達として「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準」(平成13年4月6日付け基発第339号労働基準局長通達)が示されている。



新たな取組

- 使用者向けに、労働時間の適正把握のためのガイドラインを新たに定める。
- 内容として、
 - ① 労働者の「実労働時間」と「自己申告した労働時間」に乖離がある場合、使用者は実態調査を行うこと
 - ② 「使用者の明示または黙示の指示により自己啓発等の学習や研修受講をしていた時間」は労働時間として取り扱わなければならないこと等を明確化する。(H29年より実施)

1(2) 長時間労働に係る企業本社に対する指導

現状

長時間労働に関する労働基準監督署の監督指導は、事業場単位で行われている。



新たな取組

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是正指導を新たに実施する。(H29年より実施)

→ 企業幹部に対し、長時間労働削減や健康管理、メンタルヘルス対策(パワハラ防止対策を含む。)について指導し、その改善状況について全社的な立入調査により確認する。

1(3) 是正指導段階での企業名公表制度の強化

現在の要件

違法な長時間労働(月100時間超、10人以上または4分の1以上、労基法32条等違反)が1年間に3事業場認められた場合 (平成27年5月18日より実施、実績1件)



新たな仕組み(拡大のポイント)

- 現行の要件を以下のとおり拡大。(H29年より実施)
 - ① 月100時間超を月80時間超に拡大
 - ② 過労死等・過労自殺等で労災支給決定した場合も対象
 - これらが2事業場に認められた場合に、前ページの企業本社の指導を実施し、是正されない場合に公表
- 月100時間超と過労死・過労自殺が2事業場に認められた場合などにも企業名を公表

1(4) 36協定未締結の事業場に対する監督指導の徹底

- 最低賃金の履行確保を重点とする監督等の機会に、36協定未締結事業場に対する指導を徹底する。(H28年度第4四半期に実施)

現行

違法な長時間労働
(月100H超、10人or1/4、労基法32,35,37条違反)

是正指導段階での企業名公表制度の強化について (複数の事業場を有する大企業が対象)

3 OUT 1年間に3事業場

新たな仕組み

- ① 違法な長時間労働
(月80H超、10人or1/4、労基法32,35,37条違反)
- ② 過労死等・過労自殺等で労災支給決定
(被災者について月80H超、労基法第32,35,37条違反又は労働時間に関する指導)
- ③ 事案の態様が①、②と同程度に重大・悪質と認められるもの

1年間に2事業場

2 OUT

監督署長による企業幹部の呼出指導

【指導内容】
・長時間労働削減
・健康管理
・メンタルヘルス
(パワハラ防止対策)

全社的立入調査

本社及び支社等(※)に対し立入調査を実施し、改善状況を確認。

(※) 主要な支社店等。
調査対象数は、企業規模及び事案の悪質性等を勘案して決定。

①又は②(違反有り)の実態

3 OUT

労働局長による指導・企業名公表

書類送検(送検時公表)

2 OUT

1年間に、②+が2事業場、又は、①+及び②+で2事業場

労基法第32条違反: 時間外・休日労働協定(36協定)で定める限度時間を超えて時間外労働を行わせている等
 労基法第35条違反: 36協定に定める休日労働の回数を超えて休日労働を行わせている等
 労基法第37条違反: 時間外・休日労働を行わせているにもかかわらず、法定の割増賃金を支払っていない等

2(1) メンタルヘルス対策に係る企業本社に対する特別指導

現状

メンタルヘルス対策に問題がある企業に対しては、事業場単位で労働衛生面からの指導を行っている。



新たな取組

複数の精神障害の労災認定があった場合には、企業本社に対して、パワハラ防止も含め個別指導を行う。特に過労自殺(未遂含む)を含む事案については、新たに改善計画を策定させ、1年間の継続的な指導を行う。(H29年度より実施)

そのほか、時間外・休日労働が月80h超等の事業場に対する監督指導等において、メンタルヘルス対策に係る法令の遵守状況を確認し、産業保健総合支援センター※による訪問指導の受入れを強力に勧める。

(※)各都道府県に設置されており、メンタルヘルス対策等の専門家を配置し、セミナー・研修の開催や、事業場への個別訪問による支援を実施している。

2(2) パワハラ防止に向けた周知啓発の徹底

現状

パワハラ防止対策については、「パワハラ対策導入マニュアル」を作成し、周知を実施。



新たな取組

メンタルヘルス対策に係る企業や事業場への個別指導等の際に、「パワハラ対策導入マニュアル」等を活用し、パワハラ対策の必要性、予防・解決のために必要な取組等も含め指導を行う。(H29年度より実施)

2(3) ハイリスクな方を見逃さない取組の徹底

- 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産業医へ提供することを義務化し、面接指導等に必要な情報を産業医に集約する。(省令を改正し、H29年度より実施)
- 過重労働等の問題のある事業場については、長時間労働者全員への医師による緊急の面接(問診)等の実施を、都道府県労働局長が指示できる制度を整備する。(H29年度より実施)

3 社会全体で「過労死等ゼロ」を目指す取組の強化

(1) 事業主団体に対する労働時間の適正把握等について緊急要請

長時間労働の抑制等に向けて、事業主団体に対し、以下の協力要請を行う。(速やかに実施)

- ① 36協定未締結など違法な残業の防止、労働時間の適正な把握等
- ② 企業・業界団体におけるメンタルヘルス対策、パワハラ防止対策等の取組による「心の健康づくり」の推進
- ③ 長時間労働の背景になっている取引慣行(短納期発注、発注内容の頻繁な変更等)の是正

(2) 労働者に対する相談窓口の充実

労働者から長時間労働等の問題について、夜間・休日に相談を受け付ける「労働条件相談ほっとライン」を毎日開設する等の取組を行う。(現行週6日→7日)(H29年度より実施)

(3) 労働基準法等の法令違反で公表した事案のホームページへの掲載

労働基準法等の法令に違反し、公表された事案については、ホームページにて、一定期間掲載する。(H29年より実施)

H27年通常国会提出労働基準法改正法案

平成27年通常国会提出労働基準法改正法案 ①改正の概要 (1)

1 長時間労働抑制策・年次有給休暇取得促進策等

1. 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

- 月60時間を超える時間外労働の割増賃金率を5割以上とする労働基準法第37条第1項ただし書きの規定について、中小企業においては同法第138条の規定により適用除外となっているが、これを見直し、関係行政機関や業界団体等との連携の下、中小企業においても適用を図ることとする。

2. 著しい長時間労働に対する助言指導を強化するための規定の新設

- 時間外限度基準に関する助言指導を行うに当たっては、労働者の健康が確保されるよう配慮する旨を労働基準法に規定する。さらにその趣旨を踏まえ、**36協定における特別条項を労使間で協定する場合の様式を定め、併せて、限度時間を超えて労働した労働者に講ずる健康確保措置を定めなければならないことを時間外限度基準告示において規定する。**

3. 一定日数の年次有給休暇取得の確実な取得

- 年次有給休暇の付与日数が10日以上を労働者を対象に、そのうち年5日については、使用者が毎年、時季を指定して与えなければならないものとする。(ただし、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. 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

- 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。

II 多様で柔軟な働き方の実現

5. フレックスタイム制の見直し

- より柔軟な働き方を可能とするため、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。さらに、清算期間が1か月を超える場合には、当該清算期間をその開始の日以後1か月ごとに区分した各期間ごとに当該各期間を平均し、1週間あたりの労働時間が50時間を超えない範囲内において労働させることができるものとする。

6. 企画業務型裁量労働制の見直し

- 企画業務型裁量労働制の対象業務に、「企画・立案・調査・分析」の業務をベースにした、「課題解決型提案営業(ソリューション営業)」と「裁量的にPDCAを回す業務」を追加する。併せて、健康確保措置について、現在指針に例示されている内容(特別な休暇の付与、健康診断等)を省令で規定するなど、その充実や手続きの簡素化を図る。

7. 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、健康確保措置等を講じること、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。
- 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、事業者は、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ものとする。

< 36協定関係部分 >

(1) 長時間労働抑制策

②健康確保のための時間外労働に対する監督指導の強化

- 時間外労働の抑制のため、行政官庁は、時間外限度基準に関する助言指導を行うに当たっては、労働者の健康が確保されるよう配慮する旨を労働基準法に規定し、当該規定に基づき、長時間労働の実態に即した的確な助言及び指導を行うことが適当である。
- 上記の法整備の趣旨を踏まえ、**時間外労働の特別条項を労使間で協定する場合の様式を定め**、当該様式には告示上の限度基準を超えて労働する場合の特別の臨時的な事情、労使がとる手続、特別延長時間、特別延長を行う回数、限度時間を超えて労働した労働者に講ずる健康確保措置及び割増賃金率を記入することとすることが適当である。
- 併せて、**時間外労働の特別条項を労使間で協定する場合、限度時間を超えて労働した労働者に講ずる健康確保措置を定めなければならないことを時間外限度基準告示において規定し**、健康確保措置として望ましい内容を通達で示すことが適当である。
- 健康確保措置の確実な履行を図る観点から、使用者は、措置の実施状況等に係る書類を作成し、3年間確実に保存しなければならない旨を時間外限度基準告示に規定することが適当である。

➡ 上記の建議に基づき、法案成立後、省令で36協定における特別条項の様式を定め、当該様式に健康確保措置を記入する欄を設けるなど、時間外労働規制を強化する。

第1回～第5回検討会での各委員の主なご意見

(1) 総論

委員からの主なご意見

- ・長時間労働規制の趣旨・目的は、①健康確保、②公正競争の観点、③ワークライフバランスの改善、そして、④時間当たり生産性の向上である。何を一番の目的とするか考えつつ、目的に照らして相応しい規制の在り方を検討すべき。全体として長時間労働を削減すべきだということに異論はないと思うが、規制によって日本経済が停滞することになっては、規制自体が長続きしないため、バランスを考えなければならない。
- ・近年、ワークライフバランスについては、例えば「育メン」という言葉を作り出し、企業や個人の意識改革を促す運動を推し進めてきた。今回も法規制だけではなく、それ以外の様々な手法によって進めるべきではないか。
- ・健康被害の防止、制約のある社員の活躍といった面から、総論として長時間労働の是正は必要。しかし、生産性の問題を考えると、社員能力の形成や企業競争力と両立できる長時間労働是正策を考えなければならない。
- ・労働の量ではなく質の問題と捉えることが重要。「労働時間を減らすとその分生産量が落ちる」との懸念については、収益性の低い部分を減らして、より収益性の高い部分に事業をシフトすれば、生産性の向上によりカバーできる。これを機会に、経営サイドは、この点を考えないといけない。
- ・労働者の中には、「仕事をやりきりたい」という気持ちの人がいる。ここを上手く汲み上げていかないと、日本の活力が減退しかねないのではないか。ワークライフバランスを改善する上で大事なことは、「仕事と私生活の境界設定の自律性を、個人に委ねる」ことではないか。
- ・時間外労働の議論は、働く人の幸せや、やりがいなど、心理的な側面に関わるので、労働時間の量的側面だけでなく、働き方の質的な側面に着目した議論も必要。
- ・効率的でワークライフバランスのとれた働き方は、職場全体の働き方が変わらなければ実現させることは難しい。また、同業他社等との競争が厳しく、意欲ある個社の取組に任せただけでは、いわゆる「市場の失敗」が生じるため、法規制による対応がよりふさわしいのではないか。
- ・時間外労働を規制することは雇用システム全体に関わる大きな問題である。様々な政策を総動員して検討しなければならない。
- ・自分が働いている職場の36協定の内容を知っている労働者は少ないのではないか。労働者自身もその内容を把握し、何時間・何時まで働く職場なのかということ意識しなければ、長時間労働は減らないのではないか。
- ・健康確保の観点からは、長時間労働について、賃金ではなく、休日に振り替えて時間で返すという方向性も考えるべきではないか。また、生活時間の保障という観点からは、インターバル規制についても重要な課題ではないか。
- ・違法ではなく「適法だが長時間労働」という働き方をどう変えていくかということも重要である。
- ・長時間ではないが一定の時間外労働を行っている者の割合が増えており、睡眠時間が減少している。例えば、介護に携わる者の増加が予想される中で、1日2時間以上残業する状況が、今後も持続可能なのか考える必要がある。
- ・長時間労働の原因は多様であり、ベースの施策と個別の施策、健康被害に至るようなひどいものに対する施策と適法な長時間労働に対する施策、それぞれ分けて対応策を整理すべきではないか。

(2) マネジメント、業務プロセス、人事評価等の改革

委員からの主なご意見

- ・現場のマネージャー（中間管理職）については、仕事の進め方についてどう組み立てていくかというマネジメントの訓練が必要。
- ・現場のマネージャーが現場を仕切れるかで組織全体の労働時間が変わる。マネージャーをサポートするような組織作りも全体のマネジメント力を上げることになり、長時間労働の改善につながる。
- ・1つの解決手段としては、モバイルやAIの活用があるのではないか。わざわざオフィスに戻らずともサテライトで片付けられれば、労働時間を短くできる。
- ・担当が長期に固定化することで長時間労働になる傾向も見られる。なるべくチーム間で仕事・情報をシェアすることで、互いに代替できるようにすることが必要ではないか。
- ・人事評価制度の指標がアウトプットのみで生産性が入っていないので、労働時間に関係無く評価されてしまうという問題がある。
- ・例えば、時間外労働を削減したことで浮いた割増賃金をどのように労働者に還元するかといったことも含む、人事改革が必要である。また、そのような人事改革の好事例について、蓄積・提供していくことも重要ではないか。
- ・日本では、企業内で人材育成する機会が多く、長時間労働によって人材を育成してきた面はあるのではないか。
- ・AI等による代替やバーチャルリアリティを活用した訓練など、長時間の教育訓練を必要としない教育システムの導入により、時間削減ができるのではないか。
- ・個別企業のOJTだけに頼るのではなく、業界団体でスキルの標準化を進めることを後押しする仕組みや公的な能力開発機会の整備を図っていくとよい。より効率的な教育システムにすれば、労働時間を短縮しても生産性は下がらない。

(3) 法規制の執行強化

委員からの主なご意見

- ・ 36 協定自体を知らない使用者がいるなど、労働時間規制が浸透していない実態がある。
- ・ 経済センサスによれば全国では 580 万事業所があるようだが、これを労働基準監督署が全て指導に入るとは困難であり、国民がチェック機能を果たすべきではないか。
- ・ 労働条件について監視できる第三者を置けないだろうか。
- ・ 国の監督は大事だが、それだけでは十分ではない。現場で労使が自分たちで決めれば、履行確保できチェックもできるので、労使を巻き込むことが大事である。
- ・ 労使自治は理想だが、チェック機能としては、やはり労働基準監督署で行う必要がある。

(4) 規制の在り方について ①

委員からの主なご意見

- ・毎週の労働時間の上限で押さえ込むよりも、一定期間の中で上限を決めつつ配分していく方が生産性向上ともバランスがいいし、個人にとっても利益になる。
- ・規制の在り方については、一定期間（調整期間）をどのくらいの長さにするか、当該一定期間の平均時間として超えないようにする労働時間数をどのくらいの水準にするか、という問題と、各月とも超えてはならない絶対的な労働時間数をつくるのかという政策の組み合わせではないか。
- ・一定期間の平均時間として超えないようにする労働時間数、各月とも超えてはならない絶対的な労働時間数、それぞれにつき、現行の限度基準や労災の取扱いも踏まえ、検討すべきではないか。・労働時間を平均する期間を長期にとることが重要である。長い期間をとって全体で労働時間をならす仕組みとすることによって、労働時間を減らそうという意識も発揮されるのではないか。
- ・変形労働時間制について、現場にとって機能的で使い勝手のいいものにする必要があるのではないか。
- ・例えば高度専門職等については、一定条件下で自主選択できる制度も必要ではないか。
- ・長時間労働が常態化している職種にはそれぞれの課題があり、個々の課題を解決していかない限り、法的な上限規制をしても思うような効果を上げられないのではないか。

(4) 規制の在り方について ②

委員からの主なご意見

- ・ 36 協定は、国が1つの基準を作るが、それがきちんと機能するために、当該基準のもと現場の労使が納得する時間となるよう、現場での調整を認めている。この調整手続が機能していれば、各現場で望ましい労働時間を設定できることとなるが、その調整手続を担う担い手が頼りない。このため、実体規制だけでなく、手続的な規制と組み合わせではどうか。
- ・ 業種によって長時間労働の実態に相当な差がある中で、各職場で労使が率直に意見交換して取組を進める仕組みが必要。現在努力義務とされている「労働時間等設定改善委員会」の設置や、労働時間の削減に向けた労使間での議論等について実効的なものにすべきではないか。
- ・ 法規制に当たっては、就業実態の多様化をどう受け止めるかが大事であり、その際には労使が時間短縮に同意することが大事。例えば、女性活躍推進法のように労使に「長時間労働削減計画」を作らせ、労使を巻き込んで動かすという発想が活用できるのではないか。
- ・ ドイツでは事業所委員会というものがあり、ここで労使が合意しなければ使用者は一方的な措置がとれない。この仕組みは参考にできるのではないか。
- ・ 「労働者の利益を代表して交渉してくれる組織がある」と回答するグループの方が、そうでないグループに比べ、長時間労働者の割合が低い。労使の議論が機能する環境をいかにつくるかを、併せて考慮する必要がある。

(4) 規制の在り方について ③

委員からの主なご意見

- ・ 労働時間の公表は、優良企業を公表するポジティブなもの、違反企業を公表するネガティブなもの双方あるが、どちらも社会的な評価の面から効果がある。
- ・ 各企業の情報公開の仕組みができると、求職者にとっては有益である。
- ・ 長時間労働の削減、効率的な仕事の進め方など、生産性の持続的向上に資する企業の努力が、株式証券市場や労働市場などにおいて積極的に評価される環境をつくることが求められる。
- ・ 株式証券市場等の利用は効果的である。最近はそのような発想で、女性活躍推進法のように、強制的な規制ではなく、公表を活用しながら効率的に行っているものが多い。

(5) 下請け等の取引慣行への対応

委員からの主なご意見

- ・ 下請け構造が問題。現在、企業は法令遵守が重要である。大企業は何とか遵守しようとするが、そのツケがどんどん下請企業にまわっていく。下請企業は来た仕事はやらざるを得ない。下請けだけでなく業務委託契約の方も同じ構造であり、これはすべての業態に当てはまる問題である。
- ・ 下請け構造の中で、中小企業では、親事業者からの要求による長時間労働もある。
- ・ 次の仕事がもらえるかという不安感から、顧客からの要求を受け入れたときに長時間労働になる。トラックの例を挙げると、ドライバーが目的地到着後、契約には入っていないにもかかわらず、サービスで荷下ろしまでしなければならなくなる。
- ・ 過度な競争が長時間労働につながるため、規制のかけ方として業界団体への規制が考えられる。また、法規制ではなく、業界団体が業界発展のために自主規制（営業時間等）することも考えられる。
- ・ 他方、スーパーが正月営業をしないとすると、コンビニにお客が流れることになる。業界を規制（又は自主規制）する場合、業界の切り方が難しい。

(6) 特定業種・職種への対応

委員からの主なご意見

- ・長時間労働が常態化している職種にはそれぞれの課題があり、個々の課題を解決していかない限り、法的な上限規制をしても思うような効果を上げられないのではないかと。(再掲)
- ・計画的に労働時間を削減していくためには、業種や規模に応じて猶予期間を設け、目標値を決めて行っていく必要がある。
- ・他人の命に直接携わる職業ほど、労働者の健康・安全確保を検討する必要があるのではないかと。
- ・トラック業界は過当競争の中で、手待ち時間等のコストを運送事業者が持ち、ひいては運転手はその犠牲になっている。個々の企業の努力では解決は難しく、既に取り組みのある運輸以外の業界においても、関係者を集めてフォーラムを設けるなど、公的な取組が必要。
- ・トラック運転手の時間外労働を削減していくには、サプライチェーン全体に目配りし、荷主側のインセンティブ（物流コストの削減）に訴えかけるような、踏み込んだ施策が必要ではないかと。
- ・アメリカの研修医について、労働時間のキャップをはめるよう各病院に要請することによって、無駄な作業の削減や他の職種への業務委譲について見直すきっかけになったことは、参考になるのではないかと。
- ・建設業は建築基準法で厳しい規制があり、それと連動させて元請に責任を持たせている。
- ・現在限度基準告示の適用除外にされている業種・職種については、見直しが必要ではないかと。一方で、業務の特性や商慣行等それぞれの課題があり、上限を設ける際には柔軟な対応をする必要があるのではないかと。
- ・どの業界にも、下請構造やアウトソーシングが広がる中、末端の利用者を労働法で規制するだけでは、問題解決にならない。省庁横断的に、公正取引の視点も含め、議論していく必要があるのではないかと。
- ・業種によっては、インターバル規制を一律に導入することは難しくても、業種ごとに特性を踏まえた対策を講ずる際、有効な施策になるのではないかと。

(7) 意識改革・文化改革、その他

委員からの主なご意見

- ・現場での労使コミュニケーションの中で、経営者の意識改革も進めないといけない。労働者にも長時間労働を削減することの意義や効果を理解・納得してもらう必要がある。
- ・上司が長時間労働の場合、部下は帰りづらい。また、家庭において男性が長時間労働の場合、女性に家事負担が寄せられ、女性の活躍の場を奪う。
- ・長時間労働削減のためには、仕事改革が必要。労働時間の削減に成功した企業は、顧客との関係の改革も含めて仕事のやり方を変えている。
- ・過剰品質は問題。例えば、誰も読まない議事録や、誰も来ない時間帯の24時間営業がある。過剰品質が長時間労働につながる。
- ・顧客側にサービスは無料という意識があるのではないか。例えばネットショッピングで、早く届く必要もないのに、頼んだものが次の日に届くのが当たり前という意識になると、企業はそれに応えるために長時間労働になってしまう。
- ・時間外労働も含む総労働時間数が決まっているということは、時間が有限となり、時間あたりの生産性を意識した経営をせよということにもつながる。よって、長時間労働規制は、経営者の意識改革に資するのではないか。
- ・長時間労働に対する個人の意識は変わってきている中で、より条件の良い企業への転職を可能とするため、労働市場の流動化を進めていくこともある程度必要ではないか。
- ・使用者の意識の問題が大きいが、社会全体として長時間労働削減に取り組むためには、その施策が国民にどのくらい関心を持ってもらえるか、チェックや遵守をしてもらえるか、ということも考えなければならない。
- ・男女ともがワークライフバランスを改善するためには、男性が育児家事に積極的に参画する仕組みが必要である。
- ・法的な観点からは、雇用者と自営業者が混在しているかは重要な問題である。雇用者にだけ厳しい規制をかけると、独立自営業者を使おうというインセンティブになってしまう。
- ・自営業主割合が高い職種では、生産性を上げる改革のインセンティブが働きにくい可能性がある。
- ・モバイルの進化は問題。どこに行ってもメールで仕事ができるしまうので、家においても手待ち時間のような状態になる。

リクルートワークス研究所
大久保幸夫

【 職種別長時間労働傾向について 】

○週あたり60時間を超える長時間労働者の割合を職種別に調べたところ、ドライバーを筆頭に、13の職種で10%を超える労働者が60時間超の労働をしていることがわかった。

*詳細は添付表①

○特にドライバーは、雇用の約3割が60時間を超え、平均週労働時間も48時間となっている。ドライバーには、荷物の受け渡しに待ち時間が発生することで拘束時間が長くなることや、長距離輸送など、長時間労働を常態化させやすい職務特性がある。

○理美容師に関しては、営業時間の長さや閉店後の処理・教育訓練などの問題とともに、業務委託を含む自営業的な働きをする人の存在があり、ドライバーとは異なる職務特性があると考えられる。

○ゲーム関連専門職の場合は、旺盛な製品需要があることや、個人が没頭して製作にあたるためにプロセス管理が困難であること、他者との連携がピアプレッシャーになることなど、これも独自の職務特性があるだろう。

○長時間労働が常態化している職種にはそれぞれの課題があり、個々の課題を解決してゆかない限り、法規制によって労働時間を制限するだけでは思うような効果を上げることではできないのではないか。現在トラックドライバーの分野で、長時間労働を改善するための総合的な取組が行われているところだが、この取組を参考にしつつ、個別解決の総合的対策を練る必要があるだろう。

○自営業主割合が高い職種では、生産性を上げる改革のインセンティブが働きにくく、近代化が遅れている可能性がある。モバイルやAI等のテクノロジーによって生産性を本格的に改善する仕事改革が必要ではないか。

【 労働組合と長時間労働の関係について 】

○働いている個人に対する調査によれば、「労働者の利益を代表して交渉してくれる組織がある。あるいは、そのような手段が確保されていた」人ほど、週60時間以上の長時間労働者の比率が低いことがわかった。

*詳細は添付表②

○一方で、個人調査の結果では、そのような組織や手段があると回答した人の割合は8.7%（どちらかというところを含まなくても21.1%）にとどまり、労使の交渉、調整がうまく機能していないのではないかと懸念がある。

大久保委員プレゼン資料

労働組合と長時間労働の関係(正社員・個人)

● 労働者の利益を代表して交渉してくれる組織がある。あるいは、そのような手段が確保されていた。 (%)	(%)			(時間)
	週35時間未満	週35時間以上 週60時間未満	週60時間以上	平均週労働時間
あてはまる(8.7)	4.2	87.8	7.7	43.2
どちらかというにあてはまる(12.4)	5.2	87.1	7.4	43.2
どちらともいえない(25.2)	5.6	85.6	8.5	43.2
どちらかというにあてはまらない(16.5)	4.5	87.0	8.3	43.5
あてはまらない(37.1)	5.0	83.5	11.2	44.6

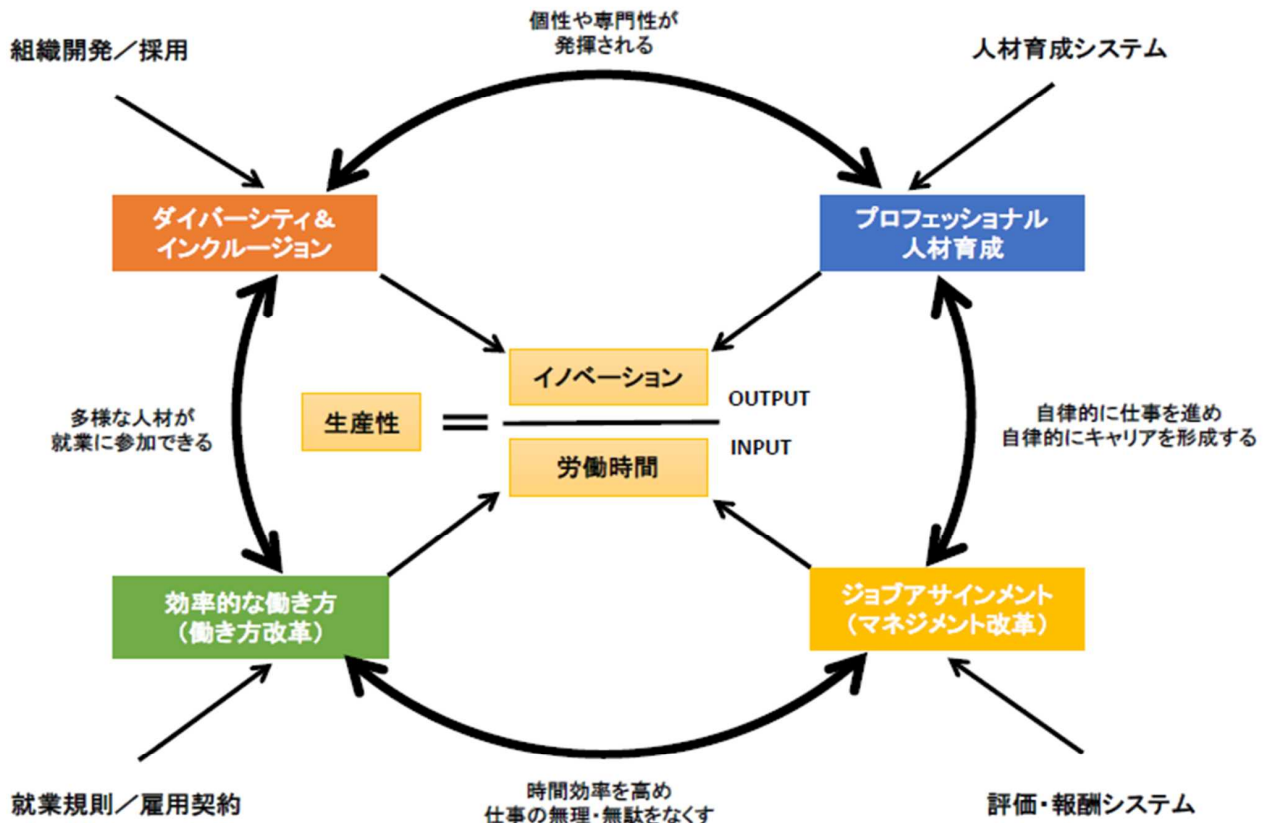
* 非正規雇用者については

あてはまる	3.7 %
どちらかというにあてはまる	8.3 %
どちらともいえない	25.5 %
どちらかというにあてはまらない	19.6 %
あてはまらない	43.0 %

データ出所:リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査2016」

生産性の持続的向上モデル(仮説)

表③



出所:リクルートワークス研究所「人材マネジメント調査2015」の分析データ、および報告書「わかるできる生産性向上人事」をもとに、筆者(大久保幸夫)が加筆・作成した

山田委員プレゼン資料

(1) 長時間労働の実態

◆一人当たり平均労働時間は国際的に見て必ずしも極端に長くはない。

<一人当たり平均年間総実労働時間（2014年、パートタイム含む）>

日本	米国	英国	ドイツ	フランス	スウェーデン	韓国
1729	1789	1677	1371	1473	1609	2124

（出所）JILPTデータブック国際労働比較（原データはOECD Database）

◆長時間労働者の割合が高い等、労働時間に偏在。

<週労働時間49時間以上の就業者割合>

日本	米国	英国	ドイツ	フランス	スウェーデン	韓国
21.3	16.6	12.5	10.1	10.4	7.3	32.4

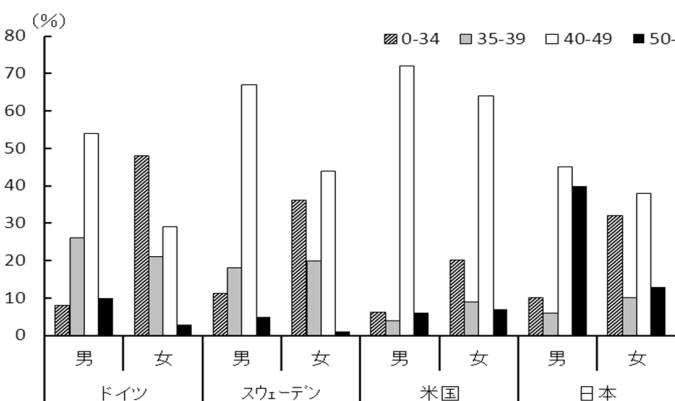
（出所）JILPTデータブック国際労働比較（原データは総務省、BLS、ILOSTAT）

◆長時間労働そのものよりもそれが健康被害につながりやすくなっていることが問題。

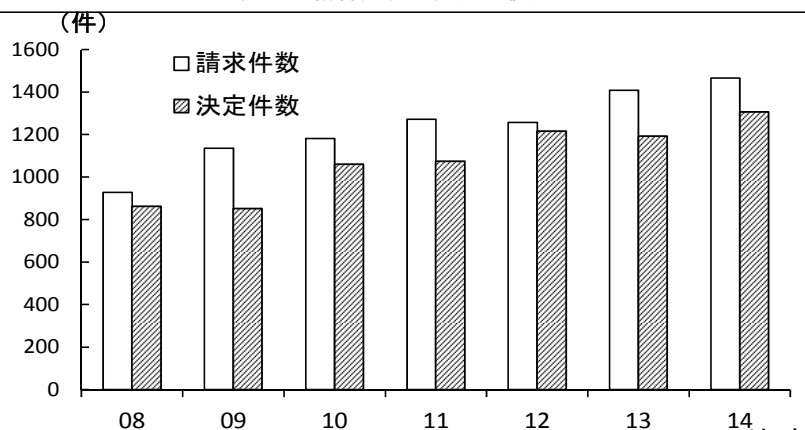
背景には、①労働密度の高まり、②職場のドライ化、③スキルの不足

（図表1）週当たり労働時間別就業者割合（2007）

（図表2）精神障害の労災補償状況



Source)OECD Family Database



（資料）厚生労働省「脳・心臓疾患と精神障害の労働補償状況」（年度）

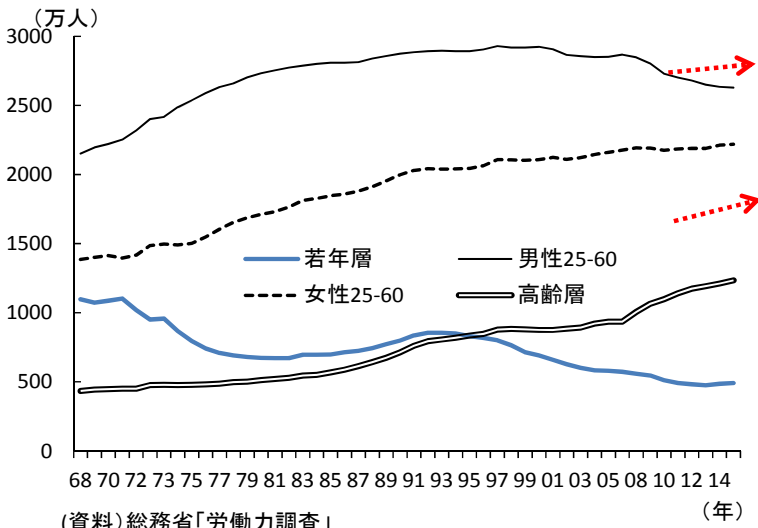
(2)労働時間短縮の必要性

◆社員の健康被害の防止...前述の通り。

◆「制約のある社員」の増加...かつてのコア労働者＝男性・現役労働力の大幅減少で、女性、シニアのコア労働力化が不可欠に⇒子育て中の社員、介護中の社員、家事をしなければならない社員が、少数派から多数派に。

◆付加価値生産性の引き上げ...イノベーションのためには企業組織外部からの情報(アイデア)を取り込むことが不可欠。その意味で、職場外での様々な経験をもつ人材の価値が向上。

(図表2-1) 就業者の属性別推移



(資料)総務省「労働力調査」

(図表2-2) 就労意欲のある非就労者の内訳(2014年)

	男女計	男	女
就業希望の非労働力人口	419	116	303
適当な仕事がありそうにない	124	36	88
近くに仕事がありそうにない	22	7	15
自分の知識・能力にあう仕事がありそうにない	18	8	10
勤務時間・賃金などが希望にあう仕事がありそうにない	50	7	43
出産・育児のため	101	0	101
介護・看護のため	21	4	17
完全失業者	236	141	95
賃金・給料が希望と合わない	17	12	5
勤務時間・休日などが希望と合わない	27	6	21
求人年齢と自分の年齢とが合わない	37	25	12
自分の技術や技能が求人要件に満たない	18	12	6
希望する種類・内容の仕事が無い	68	41	27
就業意欲のある非就労者数	655	257	398
労働条件ミスマッチによる非就労	216	29	187
スキルミスマッチによる非就労	104	61	43

(資料)総務省「労働力調査・詳細集計」

(3)なぜ長時間労働なのか

◆経営レベル(雇用管理上)の問題(直接的な原因)

○人員不足 ○長時間労働＝善という意識 ○仕事の分担・指示が曖昧 ○スキルの不足

◆雇用システムの問題(間接的・背景的原因)

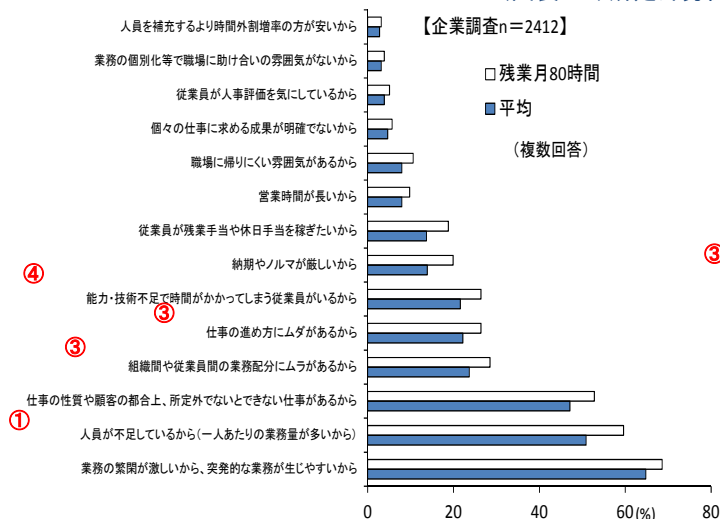
○「メンバーシップ雇用」の雇用調整回避のためのバッファー(少なめに雇って長く働かせる)

○職務範囲が曖昧ゆえに業務遂行の自律性が低くなり、作業効率が低下

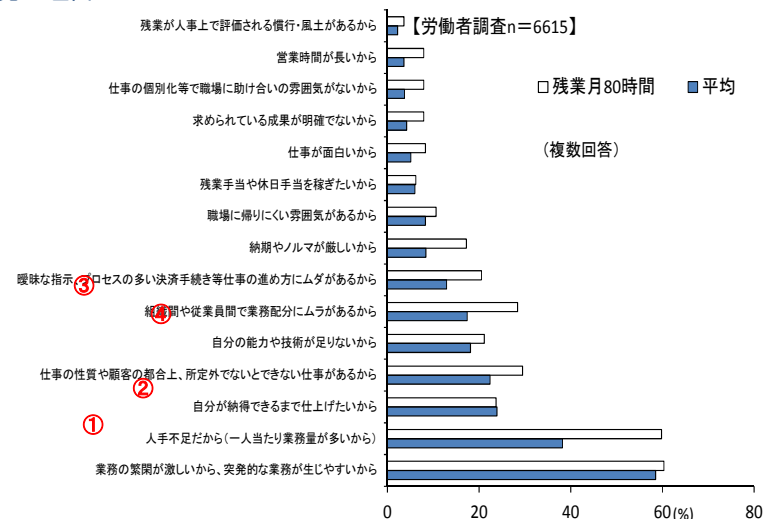
○低い流動性のために転職という「対抗手段」を欠く

○雇用維持のために各社が不採算事業を存置して「過当競争」状態が生まれ、低(付加価値)生産性・低収益体質が長時間労働の温床に(低い割増賃金率・サービス残業のもとでの安価な限界労働コストにより、低収益事業を長時間労働で存続させることが可能に)

(図表3-1) 所定外労働の発生理由



(資料)JILPT「労働時間管理と効率的な働き方に関する調査(企業調査)」(調査期間2015.1.21～2.29)
(注)残業月80時間は、過去1年間に1カ月の所定外労働時間が80時間を超えた正社員がある場合



(資料)JILPT「労働時間や働き方のニーズに関する調査(労働者調査)」(調査期間2015.1.21～2.29)
(注)残業月80時間は、過去1年間に1カ月の所定外労働時間が80時間を超えた経験がある場合

◆産業システムの問題(間接的・背景的原因)

- 丁寧さ・きめ細かさ・柔軟な対応が競争力の源泉になっている半面、長時間労働を助長。
- 「いいものを安く」「サービスはただ」という安易に値下げを行うプライシング戦略が、低(付加価値)生産性・低収益体質を通じて長時間労働の温床に。
- 下請け構造が中小企業部門でのコストダウン重視の低(付加価値)生産性・低収益体質の温床に。

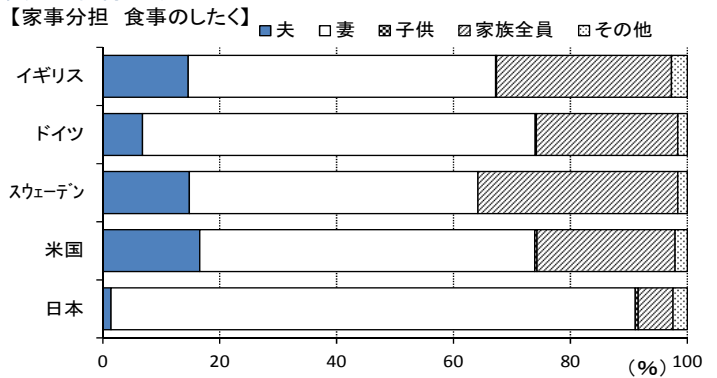
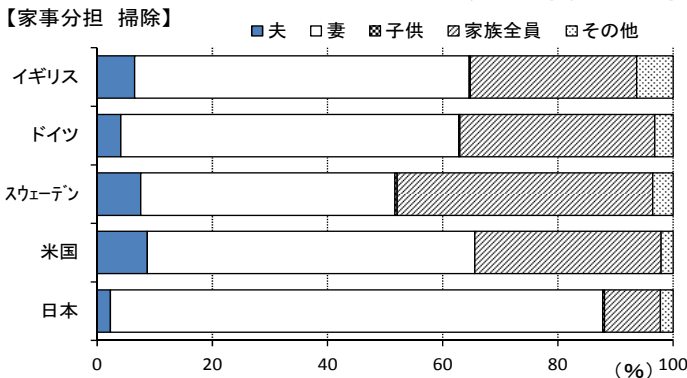
◆家族システムの問題(間接的・背景的原因)

- 家事・育児は女性の役割という根強い社会意識が、男性の長時間労働の温床。
- ※長時間労働の直接的な原因はマネジメント。ただし、各種システムに長時間労働を誘発・助長しやすい要因があり、政策論的にはそうした各種システムを見直していく視点も必要。

◆長時間労働是正に向けてのあるべき考え方

健康被害の防止・「制約のある社員」の活躍促進の面から、総論として長時間労働の是正は必要な半面、労働者の能力形成や企業競争力を大幅に阻害するようなやり方では本末転倒。「社員能力形成・企業競争力と両立できる長時間労働是正策」を講じることが肝要。

(図表3-2) 家族間での家事負担の国際比較



(資料) 内閣府「男女共同参画社会に関する国際比較調査(平成14年度調査)」

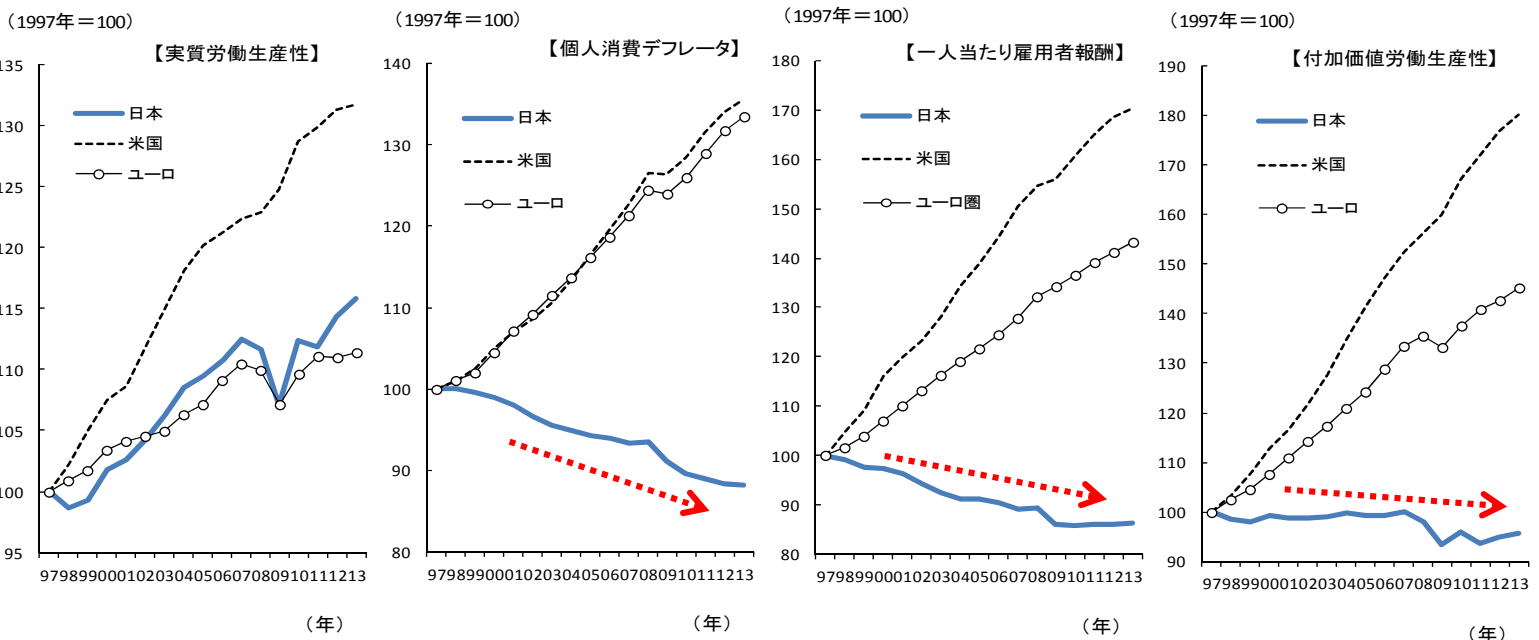
(資料) 内閣府「男女共同参画社会に関する国際比較調査(平成14年度調査)」

(4) 国際比較からの含意～トータル・システムとして捉える視点の重要性

◆生産性・賃金・物価の日米欧比較

欧米に比べたわが国の特徴は、値上げが極端に困難なために、物的生産性に比べて付加価値生産性が大幅に低迷していること。この結果、賃金が下落基調で推移して、値上げを一層困難にして付加価値生産性の低迷をもたらすという構図。

(図表4-1) 生産性、賃金、物価の日米欧比較



(資料) OECD "Employment Outlook" (Volume 2013 Issue 2)
 (注) 付加価値労働生産性は、実質労働生産性にGDPデフレーターを乗じた。

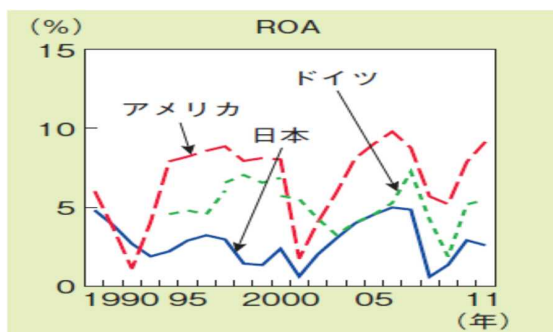
前頁の構図のもとで、**わが国産業の低(付加価値)生産性・低収益体質が定着し、長時間労働の温床**になっていると考えられる。

◆日米欧のシステムの違い

日米欧のそれぞれで、産業システム・雇用システム・家族システムが相互に関連し合っ
てトータルなシステムを構成しており、労働時間規制はそのなかで整合的に設けら
れている。

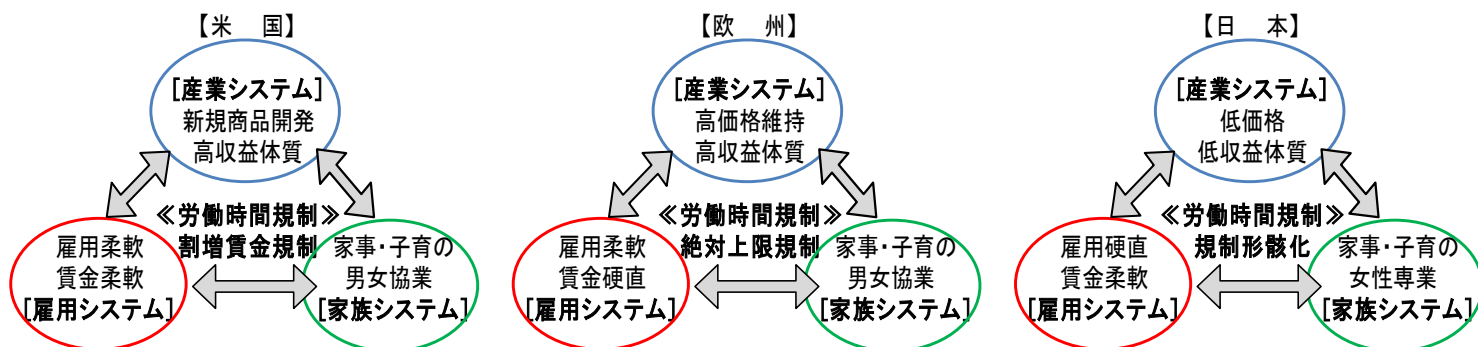
→労働時間規制のみを変更するとトータル・システムとの不整合を起こすリスク。

(図表4-2) 日米欧のROAの比較



(注)財務省「法人企業統計年報」、U.S. Census Bureau
「Quarterly Financial Report」、European Committee of Central Balance
Sheet Data Offices「Bach Database」より内閣府が作成。ROA=税引き前当
期純利益/総資産。日本の値は年度。
(出所)内閣府「平成25年度版 年次経済財政報告」164頁、第2-1-4図

(図表4-3) 日米欧の産業・雇用・家族システムと労働時間規制



(図表4-4) 日米欧の雇用システムの特徴

	米国	ドイツ	日本
解雇法制	「随意的雇用原則」 レイオフ、リコール	「解雇制限法」 零細企業は対象外 金銭解決制度	解雇権濫用法理
非典型雇用	就業形態は極めて 多様	かつては強い規制 近年は緩和も均等化	正規・非正規間で 大きな格差
労働時間規制	時間外上限規制なし ホワイトカラー・エクセプション	強い労働時間規制 (時間外の上限規制)	三六協定
賃金決定	職務評価+市場調査	職種・地域ごとの労働 協約+事業所協定	春季労使交渉
労働組合	低い組織率	産業別組合	企業内組合

(図表4-4) 正社員の多様なタイプ

	日本型正社員	日本型限定 正社員	欧州型正社員 (職種限定型 熟練労働者)	米国型正社員 (プロフェッショナル 正社員)
職務	無限定	限定(職務,勤務地)	限定(職種)	限定(職務)
賃金	(基準)	1~2割低い (正社員比)	正社員と同等	高報酬
解雇	整理解雇法理	事業所廃止等に直面 した場合、配置転換を 可能な範囲で行うと もに、それが難しい場 合には代替的な方策 を講じる必要。 能力不足解雇はハードルが高い。	経営上の理由による 人員削減は可能。た たし、人選や条件面 で労働組合との協議 あり。	随意雇用原則 (職務がなくなった場 合や能力不足の場合 は解雇可能)

(資料)「多様な正社員の普及・拡大のための有識者懇談会報告書」他

(5) 長時間労働是正の方策

- ◆ 基本的な視点 新興国追い上げ・人口減少等内外環境変化を踏まえれば、国民生活水準向上には「**時間当たり付加価値労働生産性の向上**」が最重要なKPI。これに向けて個社レベルで取り組むとともに、国全体として雇用・産業・家族の各システムを見直していくことも必要。
- ◆ 個社レベル 事業戦略...プライシング戦略転換 高収益事業へのシフト
職場管理...意識改革 管理職教育 業務手順見直し 仕事の優先付け
人材育成強化
- ◆ 各種システム(長時間労働是正のための改革というよりも、環境変化への対応のための改革が、結果として時短につながるものの方針のもとで取り組むべき)
 - 雇用システム 方向性... 転職・再就職の容易化+持続的賃上げ
重点施策...再就職支援システム 職業教育インフラ整備
生産性向上に見合う賃上げルール
 - 産業システム 方向性... 高収益構造への転換
重点施策...不当廉売・優越的地位乱用の取締強化
中小企業部門の体質強化
 - 家族システム 方向性... 男性の育児・家事参加
重点施策...労働時間短縮 男性育児休業取得促進

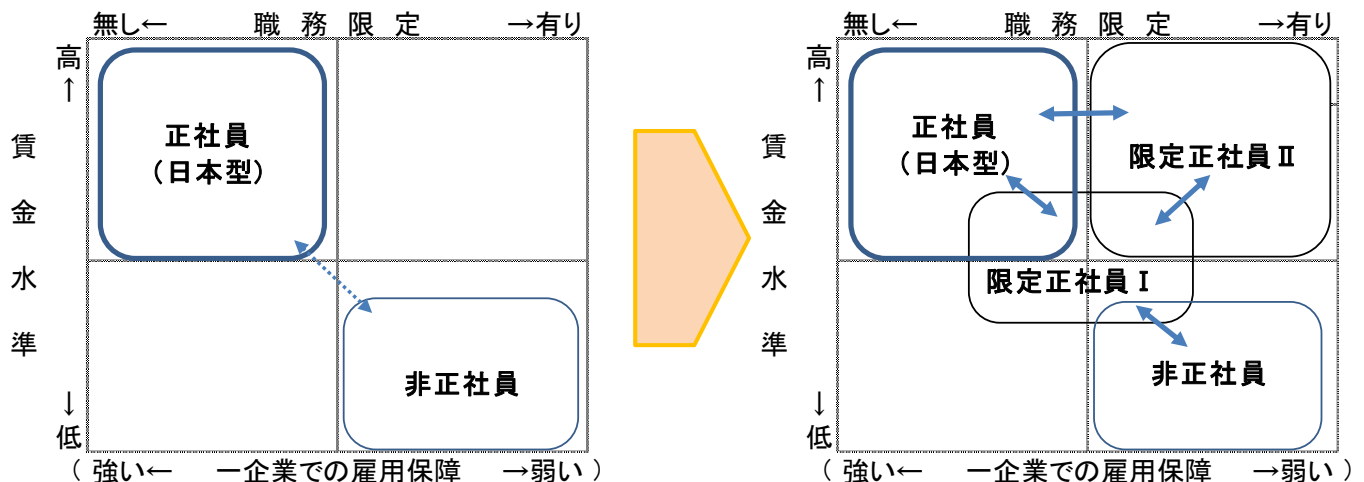
(6) 労働時間規制の在り方

- ◆ 労働時間の上限規制 絶対上限と分野別上限
- ◆ 労働者タイプ(高度専門職、在宅勤務者等)に設ける、一定条件下(本人希望・健康確保措置)での労働時間自主選択制度(割増賃金適用除外・独自上限規制)
- ◆ 例外措置は労使自治を尊重(ガイドライン策定のうへ協約内容は監督署がチェック・指導)
- ◆ 労働時間規制改革はあくまで雇用システム改革(働き方改革)の一環とのスタンスを明確にし、雇用システム改革の全体像を提示することが肝要。同時に、関連システムの改革も平仄を合わせて進めていく必要。

参考)雇用システム改革(働き方改革)の方向性

- ◆ 日本の現行雇用システムは、人材ポートフォリオ面で片寄り。人材マトリックスでいえば、「**職務限定・高賃金タイプ**」(限定正社員Ⅱ)を基本的に想定せず、事業の思い切った変革が遅れるとともに、女性・高齢者の能力発揮の障害に。
- ◆ ただし、日本の正社員は「職務無限定・高賃金」タイプで、これがきめ細かや高品質という日本企業の競争力の源泉。したがって、「**職種無限定・高賃金**」タイプを基本にしつつ、「**職務限定・高賃金**」タイプを増やすという「**ハイブリッド**」を実現することで、**環境変化に対応しつつ競争力の源泉である「日本的なもの」を堅持することを目指すべき。**

【人材ポートフォリオの変化】



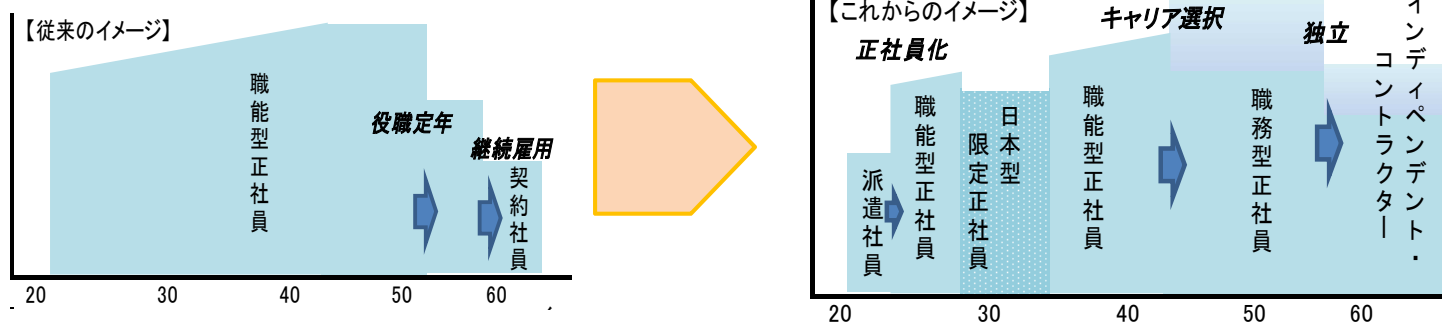
◆「ハイブリッド」システム構築には、個別企業ベースでの「ハイブリッド人事制度」の構築が必要に。

①30歳代までは能力主義で運用し、日本的利点を教育。40歳代以降は役割主義で運用し、「プロフェッショナル・コース」を創設。

②「プロフェッショナル・コース」の雇用契約は欧米タイプ（「職務限定・高賃金タイプ」とし、あくまで本人の自主的選択による。社会人大学院など自己啓発手当を支給するほか、本業への悪影響ないことを前提に副業を許容。

③マネージャーの機能の転換…「結節点」としてのマネージャーの重要性。「羊飼い」から「猛獣使い」へ。

【働き方ポートフォリオ】



【マネージャーの性質】

- ◇管理監督者
- ◇年功的内部昇進
- ◇同質性のマネジメント

- ◇コーディネーター
- ◇適性者の内部昇進+外部調達
- ◇異質性のマネジメント

◆重要なのは、「職務限定・高賃金タイプ」の人材を増やすには、単に雇用契約を変えるという話では終わらないこと。雇用契約を変えるだけでは、労使関係の悪化でむしろ逆効果。

「所属企業が変わってもキャリアを継続していけるような社会的な仕組み」を様々に整備することがまず必要であり、そうした仕組みが整備されたのちに雇用契約の見直しが可能になる。

◆「所属企業が変わってもキャリアを継続していけるような社会的な仕組み」は以下の通り。

【同一職種内での企業間移動の円滑化】…すでに身に着けたスキルや経験をもとに同じ職業・職種での転職がしやすい環境を整備。

米国の場合、専門職能別の協会組織（専門団体）が様々に存在し、専門家としてのキャリアを形成するにあたって専門団体に所属し、継続的に自己啓発を行っている。加えて、古くから転職紹介会社が様々なサービスを提供しており、その仲介を背景としたプロフェッショナル労働市場が発達。

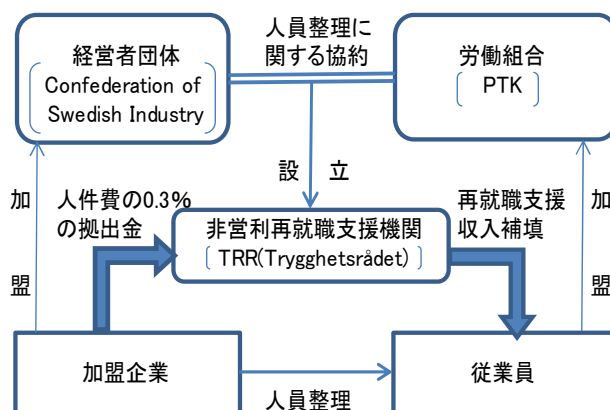
欧州では労働者の多くは職業別や産業別の労働組合に属し、職種別労働市場が形成されている。スウェーデンでは、非営利財団による「失業なき労働移動促進」の仕組みも。

【職種転換・就業形態間移動の円滑化の仕組み】…未経験者や他からの参入者が新たなスキルを獲得し、新規にキャリアを始める、あるいはキャリアを転換することをサポートする仕組み。

米国では、専門職業を育成する大学院である「プロフェッショナルスクール」を修了することが、高給のホワイトカラー専門職に従事するためのパスポート的な役割を果たす。また、コミュニティ・カレッジという4年制大学への編入前教育や職業教育を提供する2年制の高等教育機関があり、「若年層を学校から労働市場へ効率的に橋渡しする役割から、社会人を再訓練して労働市場へ戻すまでの役割を担う、まさに地域の起業や産業の人材育成の中継点（ハブ）」の役割を果たす。

欧州では、ドイツやスウェーデンに職業大学制度が存在。

【スウェーデンの再就職支援組織の仕組み】



(出所) TRRホームページなどをもとに筆者作成。

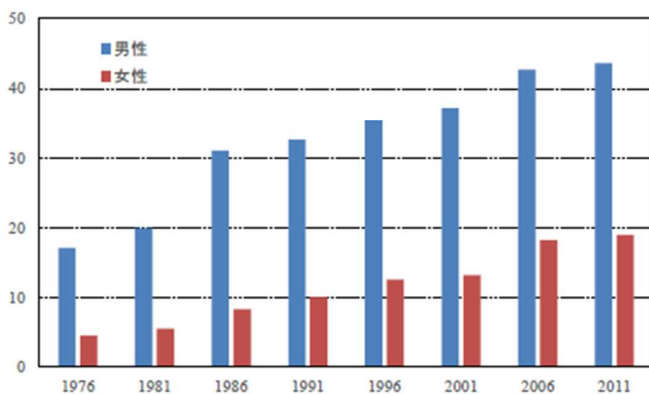
黒田委員プレゼン資料

1. 最近の働き方の特徴

資料 1

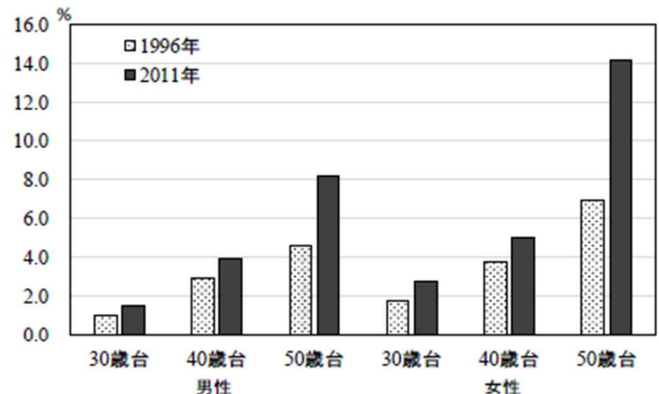
- 週当たり労働時間の長さは 1980 年代から変わっていない（第 1 回事務局資料のとおり）が・・・
 - 時短政策を推進してから 30 年が経過。
 - 一日当たりの労働時間が増加しているのが現代の特徴。2011 年時点で **10 時間以上働くフルタイム労働者は男性 44%、女性 19%**
 - 働く時間帯（より朝早く、より夜遅く）の 24 時間化。睡眠時間は趨勢的に低下傾向（睡眠時間は OECD 諸国中、下から 2 番目の長さ）。
- これから深刻化する問題（介護）
 - 2011 年時点で家族の **介護をしている正社員は 50 歳台男性 8%、女性 14%超**。2025 年には団塊の世代が 75 歳以上となる。
 - 男性の約半数が一日 2 時間以上残業をする現在の働き方は、サステイナブル（持続可能）か？
- 労働者と消費者
 - 消費重視の社会は国民の選択？ 長時間労働だから 24 時間の消費社会を望むという側面も。
 - 例）長時間労働社会 → 対応した保育所の整備の必要性 → 保育士の負担増 → 保育士の減少 → 待機児童の増加

平日一日当たり 10 時間以上働くフルタイム労働者の割合（%）



出所：Kuroda (2010) をアップデートしたもの 備考：仕事の合間の休憩や食事時間等は除いた値
データ：統計局『社会生活基本調査』の個票データ

年齢層別介護をしている正社員の割合（%）



出所：黒田(2014)
データ：統計局『社会生活基本調査』の個票データ

2. 日本人は働くのが好きなのか？

●実労働時間だけでなく、希望労働時間も他の国より長い

- 所定外労働発生理由として「納得できるまで仕上げたい」という回答が比較的多い（第2回事務局資料）こととも関係
- 労働者が合理的に適正な労働時間を決定しているとするならば、労働時間規制はその意思決定を歪めることになる、との考え方も

●希望労働時間が長いのはなぜか？（※職場の環境が関係）

- 日独米のホワイトカラー労働者を対象に、希望労働時間の規定要因を分析
- 個々人の希望が需要側の制約に全く影響を受けていないとしたら、職場の評価基準や職場の対顧客姿勢は希望労働時間に対して統計的に有意な影響は与えないはず
- 職場の評価基準「B：高い成果をあげるために働く時間を惜しまない」と答えた人は、希望労働時間が過当たりして1.61時間長い
- 顧客に対する姿勢「A：無理をしてでも職場内で調整し、顧客からの要求に応える」と答えた人は、希望労働時間が0.87時間長い

●「自発的長時間労働」と「非自発的長時間労働」は、識別が困難

過当たり労働時間と希望労働時間の国際比較

	男性			女性		
	日本	イギリス	ドイツ	日本	イギリス	ドイツ
過労働時間	46.93 (8.09)	41.87 (8.39)	43.35 (7.23)	42.05 (5.55)	38.19 (8.91)	39.01 (7.92)
長時間労働者比率						
週50時間以上	0.39 (0.49)	0.16 (0.37)	0.21 (0.40)	0.11 (0.31)	0.08 (0.27)	0.08 (0.28)
週60時間以上	0.10 (0.3)	0.05 (0.21)	0.05 (0.22)	0.02 (0.13)	0.04 (0.20)	0.02 (0.13)
希望労働時間	45.75 (8.44)	41.10 (9.84)	43.38 (8.15)	41.00 (5.55)	38.19 (8.91)	39.01 (7.92)
サンプル・サイズ	6182	445	510	2957	451	454

出所：山本・黒田(2014) 第5章、表5-2

データ：経済産業省経済産業研究所『仕事と生活の調和に関する国際比較調査』調査データ

備考：()内は標準偏差。対象は、フルタイムで働くホワイトカラー労働者。

過当たり労働時間と希望労働時間の国際比較

	従業員データ			マッチデータ
	日本	イギリス	ドイツ	日本
職場の評価基準	-1.6109** (0.186)	-1.4347 (0.906)	-1.2605 (0.804)	-1.4131** (0.207)
顧客に対する姿勢	0.8694** (0.199)	0.5960 (0.809)	1.2610+ (0.764)	0.7520** (0.221)
勤め先の平均労働時間				0.0665** (0.021)

出所：山本・黒田(2014) 第5章、表5-7を元に作成

データ：経済産業省経済産業研究所『仕事と生活の調和に関する国際比較調査』調査データ

備考：()内は標準偏差。対象は、フルタイムで働くホワイトカラー労働者。

「職場の評価基準」：「A：一定の時間の中で可能な限り高い成果をあげる」、「B：高い成果をあげるために働く時間を惜しまない」のうち、現在の職場はAに近い場合と回答した労働者

「顧客に対する姿勢」：顧客から急な要求があった場合の対応は「A：無理をしてでも職場内で調整し、顧客からの要求に応える」、「B：職場の状況をふまえて、対応可能なスケジュールを顧客に伝える」のうち、現在の職場はAに近い場合と回答した労働者

3. 実労働時間は職場環境にどの程度影響を受けるのか？

●実労働時間は、職場環境の影響を受けやすい

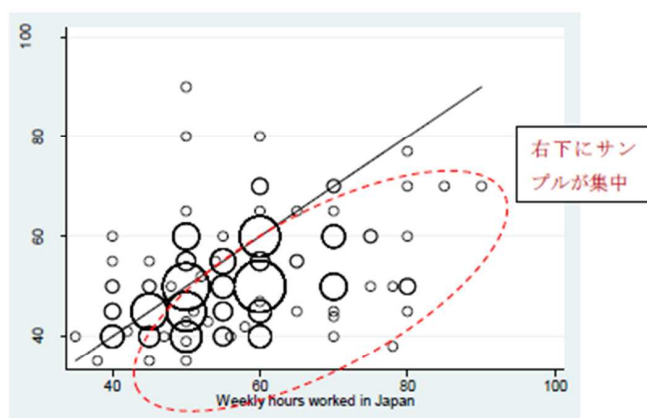
- 「納得できるまで仕上げたい」「好きなだけ働きたい」から長時間労働しているのであれば、労働供給行動は環境に影響を受けないはず
- 欧州赴任後の日本人ホワイトカラー労働者：労働時間を大幅に削減、有給休暇の取得日数は大幅増
- 仕事の内容や量の変化や職務権限の変化等を考慮したとしても、労働時間の削減、有休の増加は統計的に確認できる：「ピア効果」
- 非効率的な長時間労働：(試算) 過当たり 2.3 時間程度。生産性を維持したまま、月間 10 時間近く労働時間の短縮が可能。
- 根回しの人数：日本人は欧州赴任前平均 4.34 人、赴任後 2.76 人、現地採用スタッフはイギリス法人が 1.93 人、ドイツ法人が 1.76 人

●ヒヤリングで聞かれたこと

- 「日本人は『効率的に非効率的な働き方をする』」 → 働き方を変えたくても、一人の力では難しい

●個々人や個別企業の合理的な行動は、他者への「外部性」を通じて、「市場の失敗」(非効率的な長時間労働)につながっている可能性も

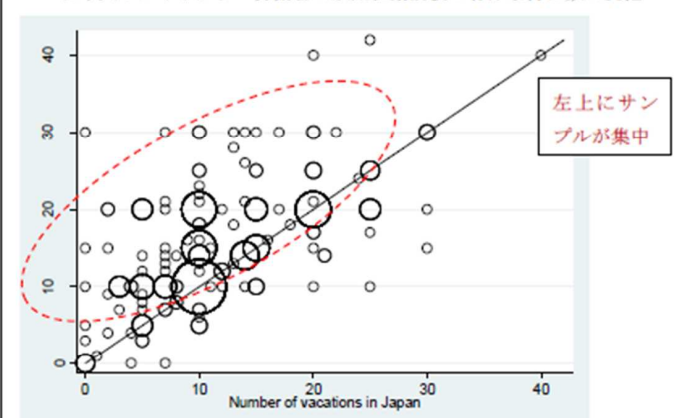
日本人ホワイトカラー労働者の欧州転勤前後の労働時間の変化



出所：山本・黒田(2014) 第6章の図6-1

データ：科研費特別推進研究「世代間問題の経済分析」『日系グローバル企業転勤者調査』調査データ

日本人ホワイトカラー労働者の欧州転勤前後の有休取得日数の変化



出所：山本・黒田(2014) 第6章の図6-1

データ：科研費特別推進研究「世代間問題の経済分析」『日系グローバル企業転勤者調査』調査データ

4. 労働時間と生産性との関係：「長時間労働の是正＝総生産量の低下」？

●時間当たりの労働生産性

→アメリカを100とすると日本は60程度

→1970年代以降、時短が実現したフランスやドイツは1990年代にアメリカを超える時間当たり生産性を実現

●長時間労働と生産性との関係

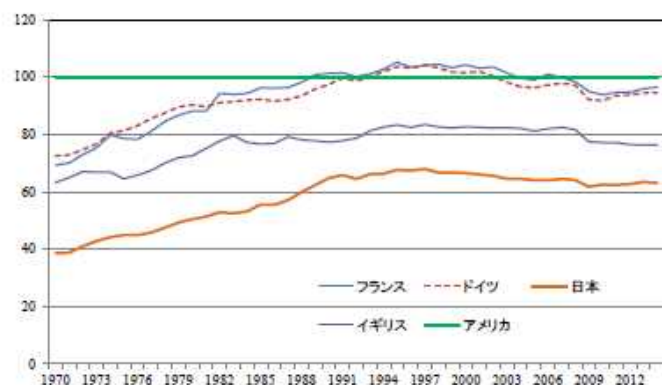
→イギリスの軍需工場のデータを利用した Pencavel(2014)の研究：週当たり労働時間が50時間を超えると、限界生産性が大幅に低下。休日出勤の翌日は、限界生産性の低下が更に早くなる（図は、推計結果を基にシミュレーションしたもの）

→限界生産性がゼロを下回らない限り、総生産性は増加。ただし、追加で1時間長く働くことの費用対効果を考慮する必要

cf. Shepard and Clifton(2000)の試算：時間外労働10%の増加は、限界生産性を2.4%低下させる（製造業を対象とした検証）

ILOの報告書（Golden[2012]）：「製造業においては、労働時間の長時間化は必ずしも生産性の増加につながらない。その他の産業においても、労働時間の短いセクターほど時間当たりの生産性が高いという相関が観察される」と報告（Holman 他[2008]、Cette 他[2011]）。

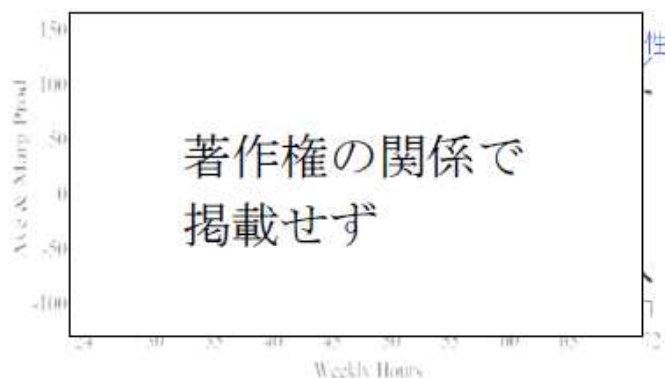
時間当たりの労働生産性の時系列推移



備考) アメリカを100とした場合

出所) OECD database を元に作成。2010年のPPPでドル換算したもの。

労働時間と限界生産性との関係



出所: Pencavel(2014)の Figure 5

データ: イギリスの軍需工場 (1930年代) の観測データ

5. 労働時間と健康

●長時間労働は健康に悪影響か？

→**心血管疾患の発症リスク** (e.g. Conway ほか[2016]: 米国人の追跡調査 (PSID) を利用、週46時間以上の長時間労働を10年以上続けた人は心血管疾患の発症リスクが統計的に有意に高くなる。Bannai and Tamakoshi [2014] のサーベイも参照)

→**精神疾患の発症リスク** (Virtanen ほか [2011, 2012]: 英国公務員の追跡調査、一日11時間以上あるいは週当たり55時間以上の長時間労働は、5、6年後の大うつ病発症リスクを高める)

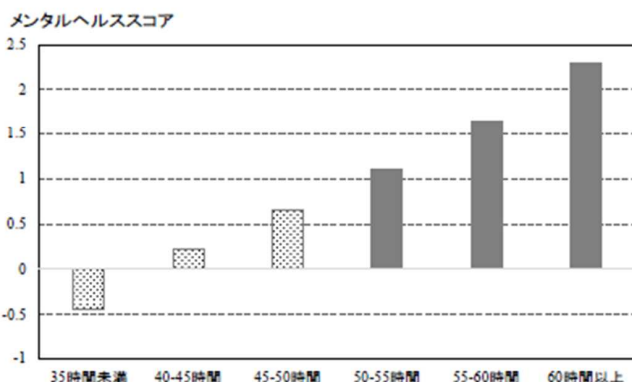
→ホワイトカラー正社員を対象とした日本人の追跡調査。個々人の「メンタルのタフさ」の違いや、仕事の性質を統御しても (Karasek[1979]の仕事の要求度コントロールモデル)、**週50時間以上の長時間労働はメンタルヘルスを顕著に悪化させる** (Kuroda and Yamamoto[2016])

●長時間労働と生産性との関係 (※長時間労働はなぜ限界生産性を低下させるのか)

→ノルウェーの看護師を対象、勤務間の間隔が11時間未満：不眠や強い眠気、過労を訴える労働者が増加 (Eldevik ほか[2013])

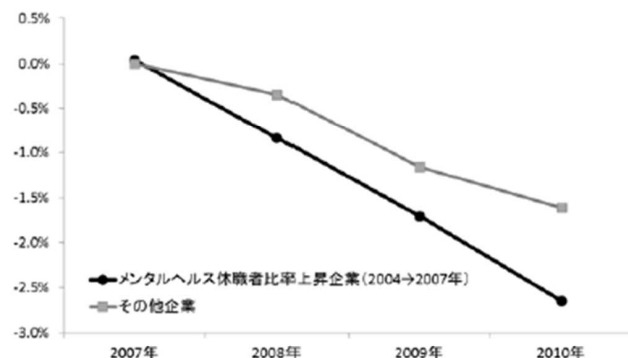
→約400社の追跡調査：MH休職者が増加した企業群は、増加しなかった企業群に比べて**利益率が低い** (健康経営の重要性を示唆)

週当たり35-40時間労働者とのメンタルヘルスの比較



出所: Kuroda and Yamamoto (2016) 備考: 図は、論文内の推計結果を元に作成。薄い棒は、統計的な有意差がないことを示している。データ: 経済産業省経済産業研究所『人的資本形成とワークライフバランスに関する企業・従業員調査』の従業員データ

メンタルヘルス休職者比率と売上高利益率との関係



出所: 山本・黒田(2014) 第10章の図10-8

データ: 経済産業省経済産業研究所『人的資本形成とワークライフバランスに関する企業・従業員調査』の従業員データ

6. 長時間労働の是正について

- 市場の失敗：市場の力では効率的な資源配分が実現できないこと
 - 市場の失敗を引き起こす原因の一つ：外部性（個人や個別企業の最適行動が、第三者の厚生に影響を及ぼすこと）
 - 職場レベル、企業レベルの取り組み、労使交渉はもちろん必要：意識改革や業務の見直し、ジョブディスクリプションの必要性等
 - ただし、**市場の失敗はマクロレベルのコーディネーションがない限り、是正することは難しい**
個人々人「無駄な長時間労働を是正したい」、個別企業「WLB 重要課題」⇒競争下では「過当競争」「過剰なおもてなし」になりやすい
- 市場の失敗を政策で是正する際には：それが**効率性を上げるのか**という視点が必要
 - ・マクロレベルのコーディネーションにより上限（キャップ）をはめる
 - 非効率な長時間労働の是正は、総生産量には影響を与えないはず。
 - 長時間労働が不可能だった人々の労働市場参加が可能となることにより、効率性が増加
 - ・雇用保護のための「糊しろ」がなくなることにより、失業という資源配分の歪みが発生することを通じて、効率性が低下するのでは？
 - 糊しろによる残業時間は**週当たり1時間程度**（試算値）。雇用調整助成金、労働時間貯蓄制度等の併用といった工夫により、長時間労働の是正と雇用保護は同時に実現が可能
 - ・長時間労働の是正は、育成時間（将来への投資）の削減を通じて、将来的に効率性を損なうのでは？
 - 労働時間の上限規制により、技能の蓄積が少なくなるかどうかは必ずしもコンセンサスが得られていない。
例）2003年の医師研修施設の認定にかかわるACGME（Accreditation Council for Graduate Medical Education）が2003年より、米国の研修医（resident）の労働時間を週80時間以内にするよう要請。Durkinほか（2006）：技能を測るスコアは労働時間削減により上昇、経験数は変化なし。Connorsほか（2009）：研修医の外科手術の経験数の低下、Froelich（2009）：整形外科医の技能は変化なしと報告
 - 一般スキル（ポータブルな技能）の形成 vs OJTによって育成する「企業特殊スキル」の形成
 - ・超長時間労働について：商慣行などを考慮して、例外を設ける必要があるのでは？
 - 『トラック輸送状況の実態調査結果』（厚労省&国交省調査、2016年）：契約にない業務による時間外労働、契約にない業務が料金に含まれないという実態（長時間労働、低賃金→人手不足→既存の労働者の負担の増加）
 - 他人の命に直接携わる職業（自動車運転手、医師、看護師、介護士、保育士など）ほど、労働安全を検討する必要はないか
- 労働安全衛生法上の対策は、労働者の意思を尊重するもの。健康確保には限界？
- 最終的には、細かい決定（fine-tuning）は労使で行うことがベスト。ただし、まずは労働者の健康確保、最低限守るべき大枠のルールを徹底して、その下で労使交渉が可能となるような土壌を整備する（36協定を結ぶシステム自体も検討する）必要はないか
- 上限規制「労働時間のカルテル」
 - カルテルは簡単に崩れやすい。罰則規定など

参考文献

- 黒田祥子、「中間の年齢層の働き方 — 労働時間と介護時間の動向を中心に」、『日本労働研究雑誌』No.653、12月号、労働政策研究・研修機構、2014年、59-74頁
- 山本勲・黒田祥子、『労働時間の経済分析——超高齢社会の働き方を展望する』、日本経済新聞出版社、2014年
- Bannai Akira, Tamakoshi Akiko, "The association between long working hours and health: A systematic review of epidemiological evidence," *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 40(1), 2014, pp.5-18.
- Cette, Gilbert, Samuel Chang, and Maty Konte, "The decreasing returns on working time: an empirical analysis on panel country data," *Applied Economics Letters*, 18:17, 2011, pp.1677-1682.
- Connors, Rafe C., et al., "Effect of work-hour restriction on operative experience in cardiothoracic surgical residency training," *The Journal of Thoracic and Cardiovascular Surgery*, March, 2009, pp.710-713.
- Conway, Sadie H., Lisa A. Pompeii, Robert E. Roberts, Jack L. Follis, and David Gimeno, "Dose-Response Relation Between Work Hours and Cardiovascular Disease Risk: Findings From the Panel Study of Income Dynamics," *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, Volume 58, Number 3, 2016, pp.221-226.
- Durkin, Emily T., et al., "The Impact of Work Hour Restrictions on Surgical Resident Education," *Journal of Surgical Education*, 2008, pp.54-60.
- Eldevik, Maria F., Elisabeth Flo, Bente E. Moen, Ståle Pallesen and Bjorn Bjorvatn, "Insomnia, Excessive Sleepiness, Excessive Fatigue, Anxiety, Depression and Shift Work Disorder in Nurses Having Less Than 11 hours in-between Shifts," *PLoS One*, 8(8), 2013, pp. 1-9.
- Froelich, John, et al., "Exposure and National In-Training Examination Scores in an Orthopedic Residency Program," *Journal of Surgical Education*, 2009, pp.85-88.
- Golden, Lonnie, *The effects of working time on productivity and firm performance: a research synthesis paper*; Conditions of Work and Employment Branch, Series no. 33, International Labour Office, Geneva, 2012.
- Holman, Corey, Bobbie Joyeux, Christopher Kask, "Labor productivity trends since 2000, by sector and industry," *Monthly Labor Review*, Vol. 131, No. 2, 2008, pp. 64-82.
- Karasek, Robert, "Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign," *Administrative Science Quarterly*, 24(June), 1979, pp. 285-308.
- Kuroda, Sachiko, "Do Japanese Work Shorter Hours than before? : Measuring Trends in Market Work and Leisure Using 1976-2006 Japanese Time-Use Survey," *Journal of the Japanese and International Economies*, 24(4), 2010, pp.481-502.
- Kuroda, Sachiko and Isamu Yamamoto, "Does Mental Health Matter for Firm Performance? Evidence from longitudinal Japanese firm data," RIETI Discussion Paper, No.16-E-016, Research Institute of Economy, Trade & Industry, 2016
- Pencavel, John, "The Productivity of Working Hours," IZA Discussion Paper No. 8129, IZA Institute, 2014 (資料内の図はこのDPのFigure 5。本論文の最新版は、Pencavel, John, "The Productivity of Working Hours," *The Economic Journal*, 125 (December), 2015, pp.2052-2076 に所収)
- Shepard, Edward and Thomas Clifton, "Are longer hours reducing productivity in manufacturing?" *International Journal of Manpower*, Vol. 21 Issue 7, 2000, pp. 540 - 553.
- Virtanen, Marianna, et al., "Long working hours and symptoms of anxiety and depression: a 5-year follow-up of the Whitehall II study," 41, *Psychological Medicine*, 2011, pp.2485-2494.
- Virtanen, Marianna, et al. "Overtime Work as a Predictor of Major Depressive Episode: A 5-Year Follow-Up of the Whitehall II Study," *PLoS ONE*, 7(1), 2012, pp.1-5.