

働き方改革実行計画

平成 29 年 3 月 28 日
働き方改革実現会議決定

1. 働く人の視点に立った働き方改革の意義**(1) 経済社会の現状**

4 年間のアベノミクス（大胆な金融政策、機動的な財政政策、民間投資を喚起する成長戦略）は、大きな成果を生み出した。名目 GDP は 47 兆円増加し、9%成長した。長らく言葉すら忘れられていたベースアップが 4 年連続で実現しつつある。有効求人倍率は 25 年ぶりの高い水準となり、史上初めて 47 全ての都道府県で 1 倍を超えた。正規雇用も一昨年増加に転じ、26 か月連続で前年を上回る勢いである。格差を示す指標である相対的貧困率が足元で減少しており、特に調査開始以来一貫して増加していた子供の相対的貧困率は初めて減少に転じた。日本経済はデフレ脱却が見えてきており、実質賃金は増加傾向にある。

他方、個人消費や設備投資といった民需は、持ち直しつつあるものの、足踏みがみられる。我が国の経済成長の隘路^{あいろ}の根本には、少子高齢化、生産年齢人口減少すなわち人口問題という構造的な問題に加え、イノベーションの欠如による生産性向上の低迷、革新的技術への投資不足がある。日本経済の再生を実現するためには、投資やイノベーションの促進を通じた付加価値生産性の向上と、労働参加率の向上を図る必要がある。そのためには、誰もが生きがいを持って、その能力を最大限発揮できる社会を創ることが必要である。一億総活躍の明るい未来を切り拓くことができれば、少子高齢化に伴う様々な課題も克服可能となる。家庭環境や事情は、人それぞれ異なる。何かをやりたいと願っても、画一的な労働制度、保育や介護との両立困難など様々な壁が立ちはだかる。こうした壁を一つひとつ取り除く。これが、一億総活躍の国創りである。

(2) 今後の取組の基本的考え方

日本経済再生に向けて、最大のチャレンジは働き方改革である。「働き方」は「暮らし方」そのものであり、働き方改革は、日本の企業文化、日本人のライフスタイル、日本の働くということに対する考え方そのものに手を付けていく改革である。多くの人々が、働き方改革を進めていくことは、人々のワーク・ライフ・バランスにとっても、生産性にとっても好ましいと認識しながら、これまでトータルな形で本格的改革に着手することができてこなかった

た。その変革には、社会を変えるエネルギーが必要である。

安倍内閣は、一人ひとりの意思や能力、そして置かれた個々の事情に応じた、多様で柔軟な働き方を選択可能とする社会を追求する。働く人の視点に立って、労働制度の抜本改革を行い、企業文化や風土を変えようとするものである。

改革の目指すところは、働く方一人ひとりが、より良い将来の展望を持ち得るようにすることである。多様な働き方が可能な中において、自分の未来を自ら創っていくことができる社会を創る。意欲ある方々に多様なチャンスを生み出す。

日本の労働制度と働き方には、労働参加、子育てや介護等との両立、転職・再就職、副業・兼業など様々な課題があることに加え、労働生産性の向上を阻む諸問題がある。「正規」、「非正規」という2つの働き方の不合理な処遇の差は、正当な処遇がなされていないという気持ちを「非正規」労働者に起こさせ、頑張ろうという意欲をなくす。これに対し、正規と非正規の理由なき格差を埋めていけば、自分の能力を評価されていると納得感が生じる。納得感は労働者が働くモチベーションを誘引するインセンティブとして重要であり、それによって労働生産性が向上していく。また、長時間労働は、健康の確保だけでなく、仕事と家庭生活との両立を困難にし、少子化の原因や、女性のキャリア形成を阻む原因、男性の家庭参加を阻む原因になっている。これに対し、長時間労働を是正すれば、ワーク・ライフ・バランスが改善し、女性や高齢者も仕事に就きやすくなり、労働参加率の向上に結びつく。経営者は、どのように働いてもらうかに関心を高め、単位時間（マンアワー）当たりの労働生産性向上につながる。さらに、単線型の日本のキャリアパスでは、ライフステージに合った仕事の仕方を選択しにくい。これに対し、転職が不利にならない柔軟な労働市場や企業慣行を確立すれば、労働者が自分に合った働き方を選択して自らキャリアを設計できるようになり、付加価値の高い産業への転職・再就職を通じて国全体の生産性の向上にもつながる。

働き方改革こそが、労働生産性を改善するための最良の手段である。生産性向上の成果を働く人に分配することで、賃金の上昇、需要の拡大を通じた成長を図る「成長と分配の好循環」が構築される。個人の所得拡大、企業の生産性と収益力の向上、国の経済成長が同時に達成される。すなわち、働き方改革は、社会問題であるとともに、経済問題であり、日本経済の潜在成長力の底上げにもつながる、第三の矢・構造改革の柱となる改革である。

雇用情勢が好転している今こそ、働き方改革を一気に進める大きなチャンスである。政労使が正に3本の矢となって一体となって取り組んでいくことが必要である。多様かつ柔軟な働き方が選択可能となるよう、社会の発想や制度を大きく転換しなければならない。世の中から「非正規」という言葉を

一掃していく。そして、長時間労働を自慢するかのような風潮が蔓延・常識化している現状を変えていく。さらに、単線型の日本のキャリアパスを変えていく。

人々が人生を豊かに生きていく。中間層が厚みを増し、消費を押し上げ、より多くの方が心豊かな家庭を持てるようになる。そうなれば、日本の出生率は改善していく。働く人々の視点に立った働き方改革を、着実に進めていく。

(3) 本プランの実行

(コンセンサスに基づくスピードと実行)

働き方改革実現会議は、総理が自ら議長となり、労働界と産業界のトップと有識者が集まって、これまでよりレベルを上げて議論する場として設置された。同一労働同一賃金の実現に向けて、有識者の検討報告を経てガイドライン案を提示し、これを基に法改正の在り方について議論を行った。長時間労働の是正については、上限規制等についての労使合意を経て、政労使による提案がなされるに至った。さらに全体で9つの分野について、具体的な方向性を示すための議論が行われた。本実行計画はその成果である。働く方の実態を最もよく知っている労働側と使用者側、さらには他の有識者も含め合意形成をしたものである。

労働界、産業界等はこれを尊重し、労働政策審議会において本実行計画を前提にスピード感を持って審議を行い、政府は関係法律案等を早期に国会に提出することが求められる。

スピードと実行が重要である。なかでも罰則付きの時間外労働の上限規制は、これまで長年、労働政策審議会で議論されてきたものの、結論を得ることができなかった、労働基準法70年の歴史の中で歴史的な大改革である。今般、労働界と産業界が合意できたことは画期的なことであり、いまこそ政労使が、必ずやり遂げるという強い意志を持って法制化に取り組んでいかなければならない。

(ロードマップに基づく長期的かつ継続的な取組)

働き方改革の実現に向けては、前述の基本的考え方に基づき、改革のモメンタムを絶やすことなく、長期的かつ継続的に実行していくことが必要である。働き方改革の基本的な考え方と進め方を示し、その改革実現の道筋を確実にするため、法制面も含め、その所期の目的達成のための政策手段について検討する。また、最も重要な課題をロードマップにおいて示し、重点的に推進する。

さらに、労使など各主体が、経済社会の担い手として新たな行動に踏み出

すことが不可欠である。特に、国民一人ひとりの経済活動・社会生活に強い影響力がある企業には、積極的な取組が期待される。

(フォローアップと施策の見直し)

また、本実行計画で決定したロードマップの進捗状況については、継続的に実施状況を調査し、施策の見直しを図る。このため、本実行計画決定を機に、働き方改革実現会議を改組して同一の構成員からなる働き方改革フォローアップ会合を設置し、フォローアップを行うこととする。

2. 同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善

(1) 同一労働同一賃金の実効性を確保する法制度とガイドラインの整備

(基本的考え方)

我が国の非正規雇用労働者は、現在、全雇用者の4割を占めている。不本意ながら非正規の職に就いている方の割合はここ数年低下しているが、特に女性では結婚、子育てなどもあって、30代半ば以降自ら非正規雇用を選択している方が多い。非正規雇用で働く方の待遇を改善し、女性や若者などの多様な働き方の選択を広げていく必要がある。これは、デフレで傷んだ中間層を再興し、ますます希少となってくる人材を社会全体で育て、1人ひとりに自己実現の道を切り開くことにもなる。非正規雇用の割合が高いシングルマザーや単身女性の貧困問題の解決のためにも重要である。

同一労働同一賃金の導入は、仕事ぶりや能力が適正に評価され、意欲をもって働けるよう、同一企業・団体におけるいわゆる正規雇用労働者(無期雇用フルタイム労働者)と非正規雇用労働者(有期雇用労働者、パートタイム労働者、派遣労働者)の間の不合理な待遇差の解消を目指すものである。

賃金等の処遇は労使によって決定されることが基本であるが、我が国においては正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間には欧州と比較して大きな処遇差がある。同一労働同一賃金の考え方が広く普及しているといわれる欧州の実態も参考としながら、我が国の労働市場全体の構造に応じた政策とすることが重要である。

我が国の場合、基本給をはじめ、賃金制度の決めり方が様々な要素が組み合わされている場合も多いため、同一労働同一賃金の実現に向けて、まずは、各企業において、職務や能力等の明確化とその職務や能力等と賃金等の待遇との関係を含めた処遇体系全体を労使の話し合いによって、それぞれ確認し、非正規雇用労働者を含む労使で共有することが肝要である。

同一労働同一賃金の実現に向けては、各企業が非正規雇用労働者を含む労使の話し合いによって、職務や能力等の内容の明確化とそれに基づく公正な

評価を推進し、それに則った賃金制度など処遇体系全体を可能な限り速やかに構築していくことが望まれる。その際、ベンチャーや中小企業については、職務内容が複層的又は流動的であることも勘案し、労使の話し合いにより処遇体系に工夫をしていくことが望ましい。

職務や能力等の明確化と公正な評価については、法制度のみでなく、年功ではなく能力で評価する人事システムを導入する企業への支援や、様々な仕事に求められる知識・能力・技術といった職業情報の提供、技能検定やジョブカード等による職業能力評価制度の整備などの関連施策と連携して推進を図っていく。

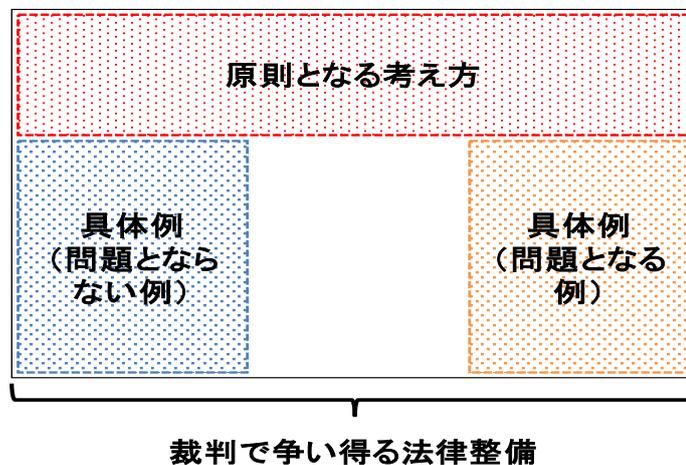
このような正規雇用労働者と非正規雇用労働者間の不合理な待遇差の解消の取組を通じて、どのような雇用形態を選択しても納得が得られる処遇を受けられ、多様な働き方を自由に選択できるようにし、我が国から「非正規」という言葉を一掃することを目指す。

(同一労働同一賃金のガイドライン)

何が不合理な待遇差なのか、具体的に定めることが重要である。

政府が示した同一労働同一賃金のガイドライン案(別添1)は、正規か非正規かという雇用形態に関わらない均等・均衡待遇を確保し、同一労働同一賃金の実現に向けて策定したものである。その対象は、基本給、昇給、ボーナス、各種手当といった賃金にとどまらず、教育訓練や福利厚生もカバーしている。原則となる考え方を示すとともに、中小企業の方にもわかりやすいよう、典型的な事例として整理できるものについては、問題とならない例、問題となる例として、事例も多く取り入れている。ガイドライン案に記載していない待遇を含め、不合理な待遇差の是正を求める労働者が裁判で争えるよう、その根拠となる法律を整備する。

(図1：同一労働同一賃金のガイドライン案の構造)



今後、本ガイドライン案を基に、法改正の立案作業を進める。ガイドライン案については、関係者の意見や改正法案についての国会審議を踏まえて、最終的に確定し、改正法の施行日に施行することとする。

また、本ガイドライン案は、同一の企業・団体における、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差を是正することを目的としているため、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間に実際に待遇差が存在する場合に参照されることを目的としている。このため、そもそも客観的にみて待遇差が存在しない場合については、本ガイドライン案は対象としていない。

ガイドライン案の概要は、以下のとおりである。

① 基本給の均等・均衡待遇の確保

基本給が、職務に応じて支払うもの、職業能力に応じて支払うもの、勤続に応じて支払うものなど、その趣旨・性格が様々である現実を認めた上で、それぞれの趣旨・性格に照らして、実態に違いがなければ同一の、違いがあれば違いに応じた支給を求める。すなわち、均衡だけでなく、均等にも踏み込んだものとしている。

昇給についても、勤続による職業能力の向上に応じて行おうとする場合には、同様の職業能力の向上には同一の、違いがあれば違いに応じた昇給を求める。

② 各種手当の均等・均衡待遇の確保

ボーナス（賞与）について、会社の業績等への貢献に応じて支給しようとする場合、同一の貢献には同一の、違いがあれば違いに応じた支給を求める。

役職手当についても、役職の内容、責任の範囲・程度に対して支給しようとする場合、同一の役職・責任には同一の、違いがあれば違いに応じた支給を求める。

そのほか、業務の危険度等に応じて支給される特殊作業手当、交代制勤務などに応じて支給される特殊勤務手当、所定労働時間を超えて同一の時間外労働を行った場合に支給される時間外労働手当の割増率、深夜・休日労働を行った場合に支給される深夜・休日労働手当の割増率、通勤手当・出張旅費、勤務時間内に食事時間が挟まれている際の食事手当、同一の支給要件を満たす場合の単身赴任手当、特定の地域で働くことに対する補償として支給する地域手当等については、同一の支給を求める。

なお、基本給や各種手当といった賃金に差がある場合において、その要因として賃金の決定基準・ルールの違いがあるときは、「無期雇用フルタイム労働者と有期雇用労働者又はパートタイム労働者は将来の役割期待が異なる

るため、賃金の決定基準・ルールが異なる」という主観的・抽象的説明に終始しがちであるが、これでは足りず、職務内容、職務内容・配置の変更範囲、その他の事情の客観的・具体的な実態に照らして、不合理なものであってはならない。

③ 福利厚生や教育訓練の均等・均衡待遇の確保

食堂、休憩室、更衣室といった福利厚生施設の利用、転勤の有無等の要件が同一の場合の転勤者用社宅、慶弔休暇、健康診断に伴う勤務免除・有給保障については、同一の利用・付与を求める。

病気休職については、無期雇用パートタイム労働者には無期雇用フルタイム労働者と同一の、有期雇用労働者にも労働契約の残存期間については同一の付与を求める。

法定外年休・休暇については、勤続期間に応じて認めている場合には、同一の勤続期間であれば同一の付与を求め、特に有期労働契約を更新している場合には、当初の契約期間から通算した期間を勤続期間として算定することを要することとする。

教育訓練については、現在の職務に必要な技能・知識を習得するために実施しようとする場合、同一の職務内容であれば同一の、違いがあれば違いに応じた実施を行わなければならない。

④ 派遣労働者の取扱

派遣元事業者は派遣労働者に対し、派遣先の労働者と職務内容、職務内容・配置の変更範囲、その他の事情が同一であれば同一の、違いがあれば違いに応じた賃金の支給、福利厚生、教育訓練の実施が求められる。

(法改正の方向性)

職務内容、職務の成果・能力・経験等に対する正規雇用労働者とパートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者を通じた公正な評価・待遇決定の推進や、そうした公正な待遇の決定が、労働者の能力の有効な発揮等を通じ、経済及び社会の発展に寄与するものである等の大きな理念を明らかにした上で、ガイドライン案の実効性を担保するため、裁判（司法判断）で救済を受けることができるよう、その根拠を整備する法改正を行う。

具体的には、パートタイム労働法¹、労働契約法²、及び労働者派遣法³の

¹ 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年6月18日法律第76号）

² 労働契約法（平成19年12月5日法律第128号）

³ 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和60年7月5日法律第88号）

改正を図ることとし、その改正事項の概要は、以下のとおりとする。

① 労働者が司法判断を求める際の根拠となる規定の整備

現行制度では、均等待遇の規定は、有期雇用労働者については規制がない。また、派遣労働者については、均等待遇だけでなく、均衡待遇についても規制がない。

この状況を改めるため、有期雇用労働者について、均等待遇を求める法改正を行う。また、派遣労働者について、均等待遇及び均衡待遇を求める法改正を行う。さらに、パートタイム労働者も含めて、均衡待遇の規定について、明確化を図る。

② 労働者に対する待遇に関する説明の義務化

裁判上の立証責任を労使のどちらが負うかという議論もあるが、訴訟においては、訴える側・訴えられる側がそれぞれの主張を立証していくことになることは当然である。不合理な待遇差の是正を求める労働者が、最終的には、実際に裁判で争えるような実効性ある法制度となっているか否かが重要である。企業側しか持っていない情報のために、労働者が訴訟を起こせないといったことがないようにしなければならない。この点は、訴訟に至らずとも、労使の話合いの際に労働者が不利になることのないようにするためにも重要である。

現行制度では、パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者のいずれに対しても、比較対象となる正規雇用労働者との待遇差に関する説明義務が事業者に課されていない。また、有期契約労働者については、待遇に関する説明義務自体も事業者に課されていない。

今般の法改正においては、事業者は、有期雇用労働者についても、雇入れ時に、労働者に適用される待遇の内容等の本人に対する説明義務を課する。

また、雇入れ後に、事業者は、パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者の求めに応じ、比較対象となる労働者との待遇差の理由等についての説明義務を課する。

③ 行政による裁判外紛争解決手続の整備

不合理な待遇差の是正を求める労働者にとって、最終的に裁判で争えることを保障する法制度を整備するが、実際に裁判に訴えたとすると経済的負担を伴う。

このため、裁判外紛争解決手段（行政ADR）を整備し、均等・均衡待遇を求める当事者が身近に、無料で利用できるようにする。

④ 派遣労働者に関する法整備

派遣元事業者は、派遣先労働者の賃金水準等の情報が無ければ、派遣労働者の派遣先労働者との均等・均衡待遇の確保義務を履行できない。このため、派遣先事業者に対し、派遣先労働者の賃金等の待遇に関する情報を派遣元事業者に提供する義務などの規定を整備する。

一方、派遣労働者については、同一労働同一賃金の適用により、派遣先が変わるごとに賃金水準が変わることで不安定となり、派遣元事業者による段階的・体系的な教育訓練等のキャリアアップ支援と不整合な事態を招くこともありうる。このため、ドイツでは、労働協約を締結することで同一労働同一賃金の適用を除外している。しかしながら単に労使の合意のみに委ねると、同一労働同一賃金の実効性を担保できない恐れがある。このため、派遣労働者として十分に保護が図られている場合として以下の3要件を満たす労使協定を締結した場合については、派遣先労働者との均等・均衡待遇を求めないこととする。この場合でも、単に要件を満たす労使協定を締結することだけでは足りず、3要件を満たす形で協定が実際に履行されていることが求められる。

- < 1 > 同種業務の一般の労働者の賃金水準と同等以上であること。
- < 2 > 派遣労働者のキャリア形成を前提に能力を適切に評価して賃金に反映させていくこと。
- < 3 > 賃金以外の待遇について派遣元事業者に雇われている正規雇用労働者の待遇と比較して不合理でないこと。

(2) 法改正の施行に当たって

(法施行までの準備期間の確保)

中小企業を含め、本制度改正は企業活動に与える影響が大きいものとなるため、施行に当たっては、周知を徹底するとともに、十分な法施行までの準備期間を確保する。

(説明会の開催や相談窓口の整備などの支援)

同一労働同一賃金の法改正の施行に当たっては、説明会の開催や情報提供・相談窓口の整備等を図り、中小企業等の実情も踏まえ労使双方に丁寧に対応することを求める。

また、不本意非正規労働者の正社員化や賃金引上げを支援するとともに、賃金だけでなく諸手当を含めた待遇制度の正規・非正規共通化などに取り組む企業への支援の仕組みを創設する。

3. 賃金引上げと労働生産性向上

(1) 企業への賃上げの働きかけや取引条件の改善

アベノミクスの三本の矢の政策によって、デフレではないという状況を作り出す中で、企業収益は過去最高となっている。過去最高の企業収益を継続的に賃上げに確実につなげ、近年低下傾向にある労働分配率を上昇させ、経済の好循環をさらに確実にすることにより総雇用者所得を増加させていく。

このため、最低賃金については、年率3%程度を目途として、名目GDP成長率にも配慮しつつ引き上げていく。これにより、全国加重平均が1000円になることを目指す。このような最低賃金の引き上げに向けて、中小企業、小規模事業者の生産性向上等のための支援や取引条件の改善を図る。

また、中小・小規模事業者の取引条件を改善するため、50年ぶりに、下請代金の支払いについて通達を見直した。これまで下請事業者の資金繰りを苦しめてきた手形払いの慣行を断ち切り、現金払いを原則とする。近年の下請けいじめの実態を踏まえ、下請法の運用基準を13年ぶりに抜本改定した。今後、厳格に運用し、下請け取引の条件改善を進める。産業界には、これを踏まえた自主行動計画に基づく取組の着実な実施を求めていく。このフォローアップのため、全国に配置する下請けGメン（取引調査員）による年間2,000件以上のヒアリング調査などにより、改善状況を把握し、課題が確認されれば、自主行動計画の見直し要請など、必要な対応を検討し、実施する。

(2) 生産性向上支援など賃上げしやすい環境の整備

賃上げに積極的な企業等を後押しするため、税制、予算措置など賃上げの環境整備に取り組む。具体的には、賃上げに積極的な事業者を、税額控除の拡充により後押しする。また、生産性向上に資する人事評価制度や賃金制度を整備し、生産性向上と賃上げを実現した企業への助成制度を創設する。

さらに、生産性向上に取り組む企業等への支援を充実させるため、雇用保険法を改正して雇用安定事業と能力開発事業の理念に生産性向上に資することを追加するとともに、雇用関係助成金に生産性要件を設定し、金融機関との連携強化を図るなどの改革を行う。

4. 罰則付き時間外労働の上限規制の導入など長時間労働の是正

(基本的考え方)

我が国は欧州諸国と比較して労働時間が長く、この20年間フルタイム労働者の労働時間はほぼ横ばいである。仕事と子育てや介護を無理なく両立させるためには、長時間労働を是正しなければならない。働く方の健康の確保

を図ることを大前提に、それに加え、マンアワー当たりの生産性を上げつつ、ワーク・ライフ・バランスを改善し、女性や高齢者が働きやすい社会に変えていく。

長時間労働の是正については、いわゆる36協定でも超えることができない、罰則付きの時間外労働の限度を具体的に定める法改正が不可欠である。

他方、労働基準法は、最低限守らなければならないルールを決めるものであり、企業に対し、それ以上の長時間労働を抑制する努力が求められることは言うまでもない。長時間労働は、構造的な問題であり、企業文化や取引慣行を見直すことも必要である。「自分の若いころは、安月給で無定量・無際限に働いたものだ。」と考える方も多数いるかもしれないが、かつての「モーレツ社員」という考え方自体が否定される日本にしていく。労使が先頭に立って、働き方の根本にある長時間労働の文化を変えることが強く期待される。

（法改正の方向性）

現行の時間外労働の規制では、いわゆる36協定で定める時間外労働の限度を厚生労働大臣の限度基準告示⁴で定めている。ここでは、36協定で締結できる時間外労働の上限を、原則、月45時間以内、かつ年360時間以内と定めているが、罰則等による強制力がない上、臨時的な特別の事情がある場合として、労使が合意して特別条項を設けることで、上限無く時間外労働が可能となっている。

今回の法改正は、まさに、現行の限度基準告示を法律に格上げし、罰則による強制力を持たせるとともに、従来、上限無く時間外労働が可能となっていた臨時的な特別の事情がある場合として労使が合意した場合であっても、上回ることでできない上限を設定するものである。

すなわち、現行の告示を厳しくして、かつ、法律により強制力を持たせたものであり、厳しいものとなっている。

労働基準法⁵の改正の方向性は、日本労働組合総連合会、日本経済団体連合会の両団体が時間外労働の上限規制等に関して別添2のとおり労使合意したことを踏まえて、以下のとおりとする。

（時間外労働の上限規制）

週40時間を超えて労働可能となる時間外労働の限度を、原則として、月45時間、かつ、年360時間とし、違反には以下の特例の場合を除いて罰則を課す。特例として、臨時的な特別の事情がある場合として、労使が合意して

⁴ 労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準

⁵ 労働基準法（昭和22年4月7日法律第49号）

労使協定を結ぶ場合においても、上回ることができない時間外労働時間を年 720 時間（＝月平均 60 時間）とする。かつ、年 720 時間以内において、一時的に事務量が増加する場合について、最低限、上回ることをできない上限を設ける。

この上限について、① 2 か月、3 か月、4 か月、5 か月、6 か月の平均で、いずれにおいても、休日労働を含んで、80 時間以内を満たさなければならぬとする。② 単月では、休日労働を含んで 100 時間未満を満たさなければならぬとする。③ 加えて、時間外労働の限度の原則は、月 45 時間、かつ、年 360 時間であることに鑑み、これを上回る特例の適用は、年半分を上回らないよう、年 6 回を上限とする。

他方、労使が上限値までの協定締結を回避する努力が求められる点で合意したことに鑑み、さらに可能な限り労働時間の延長を短くするため、新たに労働基準法に指針を定める規定を設けることとし、行政官庁は、当該指針に関し、使用者及び労働組合等に対し、必要な助言・指導を行えるようにする。

（パワーハラスメント対策、メンタルヘルス対策）

労働者が健康に働くための職場環境の整備に必要なことは、労働時間管理の厳格化だけではない。上司や同僚との良好な人間関係づくりを併せて推進する。このため、職場のパワーハラスメント防止を強化するため、政府は労使関係者を交えた場で対策の検討を行う。併せて、過労死等防止対策推進法⁶に基づく大綱においてメンタルヘルス対策等の新たな目標を掲げることを検討するなど、政府目標を見直す。

（勤務間インターバル制度）

労働時間等の設定の改善に関する特別措置法⁷を改正し、事業者は、前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息の確保に努めなければならない旨の努力義務を課し、制度の普及促進に向けて、政府は労使関係者を含む有識者検討会を立ち上げる。また、政府は、同制度を導入する中小企業への助成金の活用や好事例の周知を通じて、取り組みを推進する。

（法施行までの準備期間の確保）

中小企業を含め、急激な変化による弊害を避けるため、十分な法施行までの準備時間を確保する。

⁶ 過労死等防止対策推進法（平成 26 年 6 月 27 日法律第 100 号）

⁷ 労働時間等の設定の改善に関する特別措置法（平成 4 年 7 月 2 日法律第 90 号）

(見直し)

政府は、法律の施行後5年を経過した後適当な時期において、改正後の労働基準法等の実施状況について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に応じて所要の見直しを行うものとする。

(現行の適用除外等の取扱)

現行制度で適用除外となっているものの取り扱いについては、働く人の視点に立って働き方改革を進める方向性を共有したうえで、実態を踏まえて対応の在り方を検討する必要がある。

自動車の運転業務については、現行制度では限度基準告示の適用除外とされている。その特殊性を踏まえ、拘束時間の上限を定めた「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」で自動車運送事業者への監督を行っているが、限度基準告示の適用対象となっている他業種と比べて長時間労働が認められている。これに対し、今回は、罰則付きの時間外労働規制の適用除外とせず、改正法の一般則の施行期日の5年後に、年960時間(=月平均80時間)以内の規制を適用することとし、かつ、将来的には一般則の適用を目指す旨の規定を設けることとする。5年後の施行に向けて、荷主を含めた関係者で構成する協議会で労働時間の短縮策を検討するなど、長時間労働を是正するための環境整備を強力に推進する。

建設事業については、限度基準告示の適用除外とされている。これに対し、今回は、罰則付きの時間外労働規制の適用除外とせず、改正法の一般則の施行期日の5年後に、罰則付き上限規制の一般則を適用する(ただし、復旧・復興の場合については、単月で100時間未満、2か月ないし6か月の平均で80時間以内の条件は適用しない)。併せて、将来的には一般則の適用を目指す旨の規定を設けることとする。5年後の施行に向けて、発注者の理解と協力も得ながら、労働時間の段階的な短縮に向けた取組を強力に推進する。

医師については、時間外労働規制の対象とするが、医師法に基づく応召義務等の特殊性を踏まえた対応が必要である。具体的には、改正法の施行期日の5年後を目途に規制を適用することとし、医療界の参加の下で検討の場を設け、質の高い新たな医療と医療現場の新たな働き方の実現を目指し、2年後を目途に規制の具体的な在り方、労働時間の短縮策等について検討し、結論を得る。

新技術、新商品等の研究開発の業務については、現行制度では適用除外とされている。これについては、専門的、科学的な知識、技術を有する者が従事する新技術、新商品等の研究開発の業務の特殊性が存在する。このため、医師による面接指導、代替休暇の付与など実効性のある健康確保措置を課すことを前提に、現行制度で対象となっている範囲を超えた職種に拡大するこ

とのないよう、その対象を明確化した上で適用除外とする。

(事前に予測できない災害その他事項の取扱)

突発的な事故への対応を含め、事前に予測できない災害その他避けることのできない事由については、労働基準法第 33 条による労働時間の延長の対象となっており、この措置は継続する。措置の内容については、サーバーへの攻撃によるシステムダウンへの対応や大規模なリコールへの対応なども含まれていることを解釈上、明確化する。

(取引条件改善など業種ごとの取組の推進)

取引関係の弱い中小企業等は、発注企業からの短納期要請や、顧客からの要求などに応えようとして長時間労働になりがちである。商慣習の見直しや取引条件の適正化を、一層強力に推進する。

自動車運送事業については、関係省庁横断的な検討の場を設け、IT の活用等による生産性の向上、多様な人材の確保・育成等の長時間労働を是正するための環境を整備するための関連制度の見直しや支援措置を行うこととし、行動計画を策定・実施する。特にトラック運送事業においては、事業者、荷主、関係団体等が参画して実施中の実証事業を踏まえてガイドラインを策定するとともに、関係省庁と連携して、①下請取引の改善等取引条件を適正化する措置、②複数のドライバーが輸送行程を分担することで短時間勤務を可能にする等生産性向上に向けた措置や③荷待ち時間の削減等に対する荷主の協力を確保するために必要な措置、支援策を実施する。

建設業については、適正な工期設定や適切な賃金水準の確保、週休 2 日の推進等の休日確保など、民間も含めた発注者の理解と協力が不可欠であることから、発注者を含めた関係者で構成する協議会を設置するとともに、制度的な対応を含め、時間外労働規制の適用に向けた必要な環境整備を進め、あわせて業界等の取組に対し支援措置を実施する。また、技術者・技能労働者の確保・育成やその活躍を図るため制度的な対応を含めた取組を行うとともに、施工時期の平準化、全面的な ICT の活用、書類の簡素化、中小建設企業への支援等により生産性の向上を進める。

IT 産業については、平均時間外労働時間を 1 日 1 時間以内にするといった業界団体等による数値目標を政府がフォローアップし、長時間労働是正の取組を促す。

(企業本社への監督指導等の強化)

過重労働撲滅のための特別チーム(かとか)による重大案件の捜査などを進めるとともに、企業トップの責任と自覚を問うため、違法な長時間労働等

が複数事業場で認められた企業などには、従来の事業場単位だけではなく、企業本社への立ち入り調査や、企業幹部に対するパワハラ対策を含めた指導を行い、全社的な改善を求める。また、企業名公表制度について、複数事業場で月 80 時間超の時間外労働違反がある場合などに拡大して強化する。

(意欲と能力ある労働者の自己実現の支援)

創造性の高い仕事で自律的に働く個人が、意欲と能力を最大限に発揮し、自己実現をすることを支援する労働法制が必要である。現在国会に提出中の労働基準法改正法案に盛り込まれている改正事項は、長時間労働を是正し、働く方の健康を確保しつつ、その意欲や能力を発揮できる新しい労働制度の選択を可能とするものである。

具体的には、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や年次有給休暇の確実な取得などの長時間労働抑制策とともに、高度プロフェッショナル制度の創設や企画業務型裁量労働制の見直しなどの多様で柔軟な働き方の実現に関する法改正である。この法改正について、国会での早期成立を図る。

5. 柔軟な働き方がしやすい環境整備

テレワークは、時間や空間の制約にとらわれることなく働くことができるため、子育て、介護と仕事の両立の手段となり、多様な人材の能力発揮が可能となる。副業や兼業は、新たな技術の開発、オープンイノベーションや起業の手段、そして第 2 の人生の準備として有効である。我が国の場合、テレワークの利用者、副業・兼業を認めている企業は、いまだ極めて少なく、その普及を図っていくことは重要である。

他方、これらの普及が長時間労働を招いては本末転倒である。労働時間管理をどうしていくかも整理する必要がある。ガイドラインの制定など実効性のある政策手段を講じて、普及を加速させていく。

(1) 雇用型テレワークのガイドライン刷新と導入支援

事業者と雇用契約を結んだ労働者が自宅等で働くテレワークを「雇用型テレワーク」という。近年、モバイル機器が普及し、自宅で働く形態だけでなく、サテライトオフィス勤務やモバイル勤務といった新たな形態のテレワークが増加している。このような実態に合わせ、これまでは自宅での勤務に限定されていた雇用型テレワークのガイドラインを改定し、併せて、長時間労働を招かないよう、労働時間管理の仕方も整理する。

具体的には、在宅勤務形態だけでなく、サテライトオフィス勤務やモバイ

ル勤務を、雇用型テレワーク普及に向けた活用方法として追加する。

テレワークの導入に当たっては、労働時間の管理を適切に行うことが必要であるが、育児や介護などで仕事を中抜けする場合の労働時間の取扱や、半日だけテレワークする際の移動時間の取扱方法が明らかにされていない。このため、企業がテレワークの導入に躊躇することがないように、フレックスタイム制や通常の労働時間制度における中抜け時間や移動時間の取扱や、事業場外みなし労働時間制度を活用できる条件などを具体的に整理するなど、その活用方法について、働く実態に合わせて明確化する。

また、長時間労働を防止するため、深夜労働の制限や深夜・休日のメール送付の抑制等の対策例を推奨する。

あわせて、Wi-fi やクラウド環境、スマートフォンやタブレットの普及など近年の ICT 利用環境の進展や、サテライトオフィス勤務やモバイル勤務の実態を踏まえ、テレワーク導入時に必要なセキュリティ面の対応に関するガイドラインについても改定する。

さらに、国家戦略特区により、テレワーク導入企業に対するワンストップの相談支援を実施する。育児中の者、障害者を対象にしたモデル事業等を実施するとともに、よりテレワークを活用しやすくなるよう、労働時間管理及び健康管理の在り方を含めた推進方策について広く検討する。加えて、国民運動としてテレワークを推進する方策を関係府省が連携して検討し、実施する。

(2) 非雇用型テレワークのガイドライン刷新と働き手への支援

事業者と雇用契約を結ばずに仕事を請け負い、自宅等で働くテレワークを「非雇用型テレワーク」という。インターネットを通じた仕事の仲介事業であるクラウドソーシングが急速に拡大し、雇用契約によらない働き方による仕事の機会が増加している。こうした非雇用型テレワークの働き手は、仕事内容の一方的な変更やそれに伴う過重労働、不当に低い報酬やその支払い遅延、提案形式で仮納品した著作物の無断転用など、発注者や仲介事業者との間で様々なトラブルに直面している。

非雇用型テレワークを始めとする雇用類似の働き方が拡大している現状に鑑み、その実態を把握し、政府は有識者会議を設置し法的保護の必要性を中長期的課題として検討する。

また、仲介事業者を想定せず、働き手と発注者の相対契約を前提としている現行の非雇用型テレワークの発注者向けガイドラインを改定し、仲介事業者が一旦受注して働き手に再発注する際にも当該ガイドラインを守るべきことを示すとともに、契約文書のない軽易な取引や著作物の仮納品が急増しているなどクラウドソーシングの普及に伴うトラブルの実態を踏まえ、仲介

手数料や著作権の取扱の明示など、仲介事業者に求められるルールを明確化し、その周知徹底及び遵守を図る。

加えて、働き手へのセーフティネットの整備や教育訓練等の支援策について、官民連携した方策を検討し実施する。

(3) 副業・兼業の推進に向けたガイドラインや改定版モデル就業規則の策定

副業・兼業を希望する方は、近年増加している一方で、これを認める企業は少ない。労働者の健康確保に留意しつつ、原則副業・兼業を認める方向で、副業・兼業の普及促進を図る。

副業・兼業のメリットを示すと同時に、これまでの裁判例や学説の議論を参考に、就業規則等において本業への労務提供や事業運営、会社の信用・評価に支障が生じる場合等以外は合理的な理由なく副業・兼業を制限できないことをルールとして明確化するとともに、長時間労働を招かないよう、労働者が自ら確認するためのツールの雛形や、企業が副業・兼業者の労働時間や健康をどのように管理すべきかを盛り込んだガイドラインを策定し、副業・兼業を認める方向でモデル就業規則を改定する。

また、副業・兼業を通じた創業・新事業の創出や中小企業の人手不足対応について、多様な先進事例の周知啓発を行う。

さらに、複数の事業所で働く方の保護等の観点や副業・兼業を普及促進させる観点から、雇用保険及び社会保険の公平な制度の在り方、労働時間管理及び健康管理の在り方、労災保険給付の在り方について、検討を進める。

6. 女性・若者の人材育成など活躍しやすい環境整備

(1) 女性のリカレント教育など個人の学び直しへの支援などの充実

我が国では正社員だった女性が育児で一旦離職すると、復職や再就職を目指す際に、過去の経験、職業能力を活かせない職業に就かざるを得ないことが、労働生産性の向上の点でも問題を生じさせている。大学等における職務遂行能力向上に資するリカレント教育を受け、その後再就職支援を受けることで、一人ひとりのライフステージに合った仕事を選択しやすくする。

このため、雇用保険法⁸を改正し、職場で求められるスキルに直結する専門教育講座の受講費用に対する教育訓練給付を拡充する。給付率は、最大で6割だったものを7割にする。上限額は、年間48万円だったものを56万円に引き上げる。給付を受けられる期間は、子育てによる離職後4年までだったものを10年までに延長する。これまで離職後1か月以内に必要とされて

⁸ 雇用保険法（昭和49年12月28日法律第116号）

いた受給期間の延長手続きをしなければならない制度を、直ちに廃止する。

多様なスキルを習得・評価する機会を増やし、きめ細かく再就職を支援するため、子供を保育園に預けながら受けられる教育訓練を拡大するとともに、土日・夜間、e-ラーニング、短時間でも受講できる大学等の女性リカレント教育講座を開拓し、全国に展開する。この際、企業と連携したインターンシップや、育児と両立しやすい求人情報がマザーズハローワークから大学に届く仕組みにより、大学の再就職支援機能を強化する。

また、民間企業における1人当たりの教育訓練費が減少傾向にある一方で、人工知能(AI)などによる第4次産業革命が働く人に求められるスキルを急速に変化させているため、技術革新と産業界のニーズに合った能力開発を進める。高度なIT分野を中心に、今後需要増加が見込まれるスキルに関する専門教育講座を開拓・見える化し、その受講を支援する。また、ITや保育・介護など人材需要の高い分野の長期の離職者訓練コースを新設、拡充する。

さらに、学校教育段階から実践的な職業能力を有する人材を育成するため、幼児期から高等教育に至るまでの体系的なキャリア教育を推進するとともに、実践的な職業教育を行う専門職大学を創設する。

こうした企業、個人、政府による人材投資を抜本強化、集中支援を行う。

(2) 多様な女性活躍の推進

我が国には、ポテンシャルを秘めている女性が数多くおり、一人ひとりの女性が自らの希望に応じて活躍できる社会づくりを加速することが重要である。

安倍内閣では、「女性が輝く社会」をつくることを最重要課題の1つとして位置づけ、昨年4月から施行された女性活躍推進法⁹の制定などの取組を進めてきた。女性の就業者数はこの4年間で約150万人増加するとともに、出産を経ても継続して就業する方の割合についても近年上昇するなど、女性の活躍の機運が急速に上昇している。しかしながら、就業を希望しつつも家庭との両立が困難で働けない方や、就業調整を意識して働いている方などのため、今後、更に女性の活躍を推進することが必要不可欠である。

このため、女性の活躍に関する企業の情報の見える化を進め、一層の女性活躍に向けた企業の取組を促進する。具体的には、労働時間や男性の育児休業の取得状況、女性の管理職比率など、女性が活躍するために必要な個別の企業の情報が確実に公表されるよう、2018年度までに女性活躍推進法の情報公表制度の強化策などについての必要な制度改正を検討する。

また、働きたい人が就業調整を意識せずに働くことができる環境をつくる。

⁹ 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年9月4日法律第64号）

配偶者控除等については、配偶者の収入制限を 103 万円から 150 万円に引き上げる。なお、若い世代や子育て世帯に光を当てていく中で、個人所得課税の改革について、その税制全体における位置づけや負担構造のあるべき姿について検討し、丁寧に進めていく。

就業調整を意識しなくて済む仕組みの構築は、税制だけで達成できるものではない。短時間労働者の被用者保険の適用拡大の円滑な実施を図るとともに、更なる適用拡大について必要な検討を行い、その結果に基づいて必要な措置を講ずる。

企業の配偶者手当に配偶者の収入制限があることも、就業調整の大きな要因の一つである。労使の真摯な話し合いの下、前向きな取組が行われるよう、働きかけていく。国家公務員の配偶者に係る扶養手当の見直しについて、着実に実施する。

さらに、正社員だった女性が育児で一旦離職した後の復職を可能とするため、復職制度をもつ企業の情報公開を推進する。具体的には、復職制度の有無について、ハローワークの求人票に項目を新設し、女性活躍推進法の情報公表の項目に盛り込むことを検討する。また、復職に積極的な企業を支援する助成金を創設する。

加えて、女性活躍推進法に基づく女性が働きやすい企業（えるぼし）、次世代育成支援対策推進法¹⁰に基づく子育てしやすい企業（くるみん）、若者雇用促進法¹¹に基づく若者が働きやすい企業（ユースエール）といった認定制度や、従業員のキャリア形成に関する企業の表彰制度などを活用し、働き方改革の好事例の横展開を図る。

（3）就職氷河期世代や若者の活躍に向けた支援・環境整備

就職氷河期に学校を卒業して、正社員になれず非正規のまま就業又は無業を続けている方が 40 万人以上いる。こうした就職氷河期世代の視点に立って、格差の固定化が進まぬように、また働き手の確保の観点からも、対応が必要である。35 歳を超えて離転職を繰り返すフリーター等の正社員化に向けて、同一労働同一賃金制度の施行を通じて均等・均衡な教育機会の提供を図るとともに、個々の対象者の職務経歴、職業能力等に応じた集中的な支援を行う。

また、高校中退者等の高卒資格取得に向けた学習相談・支援を行う。さらに、若者雇用促進法に基づく指針を改定し、希望する地域等で働ける勤務制度の導入など多様な選考・採用機会を促進するとともに、職業安定法¹²を改

¹⁰ 次世代育成支援対策推進法（平成 15 年 7 月 16 日法律第 120 号）

¹¹ 青少年の雇用の促進等に関する法律（昭和 45 年 5 月 25 日法律第 98 号）

¹² 職業安定法（昭和 22 年 11 月 30 日法律第 141 号）

正し、一定の労働関係法令違反を繰り返す企業の求人票をハローワークや職業紹介事業者が受理しないことを可能とする。

7. 病気の治療と仕事の両立

(1) 会社の意識改革と受入れ体制の整備

病気を治療しながら仕事をしている方は、労働人口の3人に1人と多数を占める。病気を理由に仕事を辞めざるを得ない方々や、仕事を続けていても職場の理解が乏しいなど治療と仕事の両立が困難な状況に直面している方々も多い。

この問題の解決のためには、まず、会社の意識改革と受入れ体制の整備が必要である。このため、経営トップ、管理職等の意識改革や両立を可能とする社内制度の整備を促すことに加え、がん・難病・脳血管疾患・肝炎等の疾患別に、治療方法や倦怠感・慢性の痛み・しびれといった症状の特徴など、両立支援にあたっての留意事項などを示した、会社向けの疾患別サポートマニュアルを新たに作成し、会社の人事労務担当者に対する研修の実施等によりその普及を図る。さらに、治療と仕事の両立等の観点から傷病手当金の支給要件等について検討し、必要な措置を講ずる。

加えて、企業トップ自らがリーダーシップを発揮し、働く人の心身の健康の保持増進を経営課題として明確に位置づけ、病気の治療と仕事の両立支援を含め積極的に取り組むことを強力に推進する。

(2) トライアングル型支援などの推進

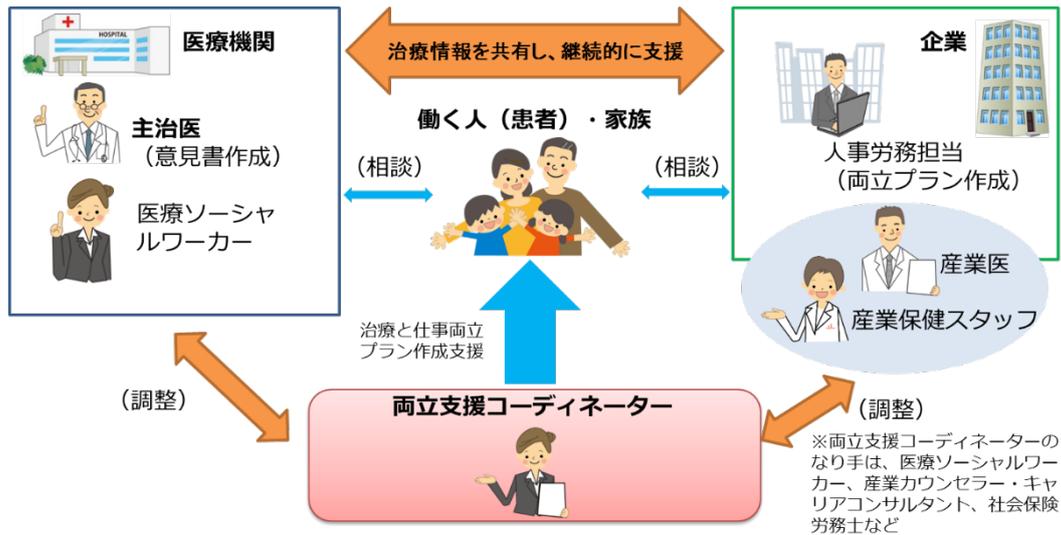
自分の仕事に期待してくれる人々がいることは、職場に自分の存在意義を確認できる、いわば居場所があると感じさせ、病と闘う励みにもなる。他方、自分のキャリアを失うことを恐れて周囲に言えない方もおり、誰にも伝えていない中での治療は肉体的にも精神的にも厳しいものがある。また、倦怠感やうつ症状など本人以外には理解しにくい副作用もあり、やる気がないと思われがちで、そう思われたくないために必要以上に頑張り、体を壊してその職場を離れるという悲しい選択をする方もいる。このため、病気の治療と仕事の両立を社会的にサポートする仕組みを整え、病を患った方々が、生きがいを感じながら働ける社会を目指す。

具体的には、治療と仕事の両立に向けて、主治医、会社・産業医と、患者に寄り添う両立支援コーディネーターのトライアングル型のサポート体制を構築する。(図2)

とりわけ、両立支援コーディネーターは、主治医と会社の連携の中核となり、患者に寄り添いながら継続的に相談支援を行いつつ、個々の患者ごとの

治療・仕事の両立に向けたプランの作成支援などを担う。両立支援コーディネーターには、医療や心理学、労働関係法令や労務管理に関する知識を身に付け、患者、主治医、会社などのコミュニケーションのハブとして機能することが期待され、こうした人材を効果的に育成・配置し、全国の病院や職場で両立支援が可能となることを目指す。

(図2：病気の治療と両立に向けたトライアングル型支援のイメージ)



加えて、今や子供 100 万人のうち 4.7%が体外受精によって出生されており、不妊治療と仕事との両立についても、問題を抱えている。不妊治療への支援については、医療面だけでなく就労・両立支援にまで拡大して実施する。

(3) 労働者の健康確保のための産業医・産業保健機能の強化

治療と仕事の両立支援に当たっての産業医の役割の重要性に鑑み、治療と仕事の両立支援に係る産業医の能力向上や相談支援機能の強化など産業医・産業保健機能の強化を図る。

また、過重な長時間労働やメンタル不調などにより過労死等の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。

加えて、産業医の独立性や中立性を高めるなど産業医の在り方を見直し、産業医等が医学専門的な立場から働く方一人ひとりの健康確保のためにより一層効果的な活動を行いやすい環境を整備する。

これにより、働く人々が健康の不安なく、働くモチベーションを高め、最大限に能力を向上・発揮することを促進する。

8. 子育て・介護等と仕事の両立、障害者の就労

(1) 子育て・介護と仕事の両立支援策の充実・活用促進

「待機児童解消加速化プラン」に基づき、これまで、2013年度から2015年度までの3年間で合計約31.4万人分の受け入れ枠拡大を実現し、2017年度末までの目標を40万から50万人に上積みした。潜在的な保育ニーズも幅広く把握し、2017年度末までには、企業主導型保育事業約5万人分とあわせて、当初目標を上回る53万人分の整備を進める。

2018年度以降についても、本年4月以降の各自治体における今後の改善状況等も踏まえ、新たなプランを策定する。

また、受け皿の拡大にあわせて、保育士資格の新規取得者の確保を図るほか、処遇改善や就業継続支援、離職者の再就職支援といった総合的な人材確保対策を講じる必要がある。

保育士の処遇改善については、技能・経験に応じたキャリアアップの仕組みを構築し、処遇改善に取り組む。2017年度予算では、全ての保育士に2%の処遇改善を実施する。これにより、政権交代後、合計で10%の改善が実現する。加えて、保育士の方々には、概ね3年以上で月5千円、7年以上で月4万円の加算を行う。

また、保育園等において、病児保育、延長保育や一時預かり、障害児支援などの多様な保育を提供できるよう、今後さらに、これらの受け皿の拡大やニーズに応じた柔軟な利用を進めていく。保育サービス以外にも、育児や家事の負担を軽減し、仕事と両立しやすい社会を実現するための方策も検討する。

また、子供を産んでも仕事を続けられるための支援を強化していく観点から、子育てを理由に仕事を辞めずに済むよう、保育園が見つからない場合などは、育休給付の支給期間を最大2歳まで延長する。

あわせて、「小1の壁」打破に向けて、放課後児童クラブの受け皿整備とともに、処遇改善等を進める。

介護についても、介護支援の充実を図り、介護をしながら仕事を続けることができる「介護離職ゼロ」に向け、現役世代の安心を確保することが重要であり、総合的に取組を進めて行く。介護の受け皿については、2020年代初頭までに、50万人分以上の整備を確実に推進する。また、介護人材を確保するため、2017年度予算において、介護職員について、経験などに応じて昇給する仕組みを創り、月額平均1万円相当の処遇改善を行う。これにより、自公政権のもと、合計で月4万7千円の改善が実現する。

(男性の育児・介護等への参加促進)

女性の就業が進む中で、依然として育児・介護の負担が女性に偏っている現状や男性が希望しても実際には育児休業の取得等が進まない実態を踏まえ、男性の育児参加を徹底的に促進するためあらゆる政策を動員する。

このため、育児休業の取得時期・期間や取得しづらい職場の雰囲気改善など、ニーズを踏まえた育児休業制度の在り方について、総合的な見直しの検討に直ちに着手し、実行していく。

また、制度があっても実際には育児休業等を取得しづらい雰囲気を変えるため、育児休業の対象者に対して事業主が個別に取得を勧奨する仕組みや、育児目的休暇の仕組みを育児・介護休業法¹³に導入する。併せて、部下や同僚の育児・介護等に配慮・理解のある上司（イクボス）を増やすため、ロール・モデル集の作成やイクボス宣言を広める。

さらに、次世代育成支援対策推進法に基づく子育てしやすい企業の認定制度（くるみん認定）について、男性の育児休業取得に関する認定基準を直ちに引き上げる。また、2017年度に同法（一般事業主行動計画）により個別企業における男性の育休取得状況を見える化することを検討し、同法の改正後5年に当たる2020年度までに、更なる男性育休取得促進方策を検討する。

(2) 障害者等の希望や能力を活かした就労支援の推進

障害者等に対する就労支援を推進するにあたっては、時間、空間の制約を乗り越えて、障害者の意欲や能力に応じた仕事を提供するなど、障害者等が希望や能力、適性を十分に活かし、障害の特性等に応じて活躍できることが普通の社会、障害者と共に働くことが当たり前の社会を目指していく必要がある。

近年、障害者の雇用環境は改善してきているが、依然として雇用義務のある企業の約3割が障害者雇用ゼロとなっているほか、経営トップを含む社内理解や作業内容の改善等にも課題が残されている。また、就労に向けた関係行政機関等の更なる連携も求められている状況にある。

このため、2018年4月より法定雇用率を引き上げるとともに、障害者雇用ゼロ企業が障害者の受入れを進めるため、実習での受入れ支援や、障害者雇用に関するノウハウを付与する研修の受講を進めるほか、障害者雇用に知見のある企業OB等の紹介・派遣を行う。

また、発達障害やその可能性のある方も含め、障害の特性に応じて一貫した修学・就労支援を行えるよう、教育委員会・大学、福祉・保健・医療・労働等関係行政機関と企業が連携する体制を構築する。

¹³ 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年5月15日法律第76号）

さらに、障害者の在宅就業等を促進するため、在宅就業障害者に仕事を発注した企業に特例調整金等を支給する制度の活用促進を図るとともに、ICTの活用を進め、仲介事業のモデル構築や、優良な仲介事業の見える化を支援する。

加えて、障害者の職業生活の改善を図るための最新技術を活用した補装具の普及を図るとともに、農業に取り組む障害者就労施設に対する6次産業化支援など、農福連携による障害者の就労支援について、全都道府県での実施を目指す。

今後、多様な障害特性に対応した障害者雇用の促進、職場定着支援を進めるため、有識者による会議の場を設置し、障害者雇用に係る制度の在り方について幅広く検討を行う。

9. 雇用吸収力、付加価値の高い産業への転職・再就職支援

単線型の日本のキャリアパスを変え、再チャレンジが可能な社会としていくためには、転職・再就職など新卒以外の多様な採用機会の拡大が課題である。転職が不利にならない柔軟な労働市場や企業慣行を確立できれば、労働者にとっては自分に合った働き方を選択してキャリアを自ら設計できるようになり、企業にとっては急速に変化するビジネス環境の中で必要な人材を速やかに確保できるようになる。雇用吸収力や付加価値の高い産業への転職・再就職を支援することは、国全体の労働参加率や生産性の向上につながる。そのため、官民一体となって、転職・再就職者の採用機会を広げる方策に取り組んでいく。

(1) 転職者の受入れ企業支援や転職者採用の拡大のための指針策定

中高年の転職・再就職については、一度でも採用経験がある企業は、積極的になる傾向がある。受入れ企業に対する支援や就職支援体制の強化など、総合的に環境整備を図る。成長企業が転職者を受け入れて行う能力開発や賃金アップに対する助成を拡大する。また、年功ではなく能力で評価をする人事システムを導入する企業への助成を創設する。さらに、産業雇用安定センターについて、中小企業団体等と連携し、マッチング機能を強化する。

年齢にかかわらず多様な選考・採用機会の拡大に向けて、転職者の受け入れ促進のための指針を策定し、経済界に要請する。また、転職・再就職向けのインターンシップのガイドブックを作成し、企業と大学の実践的な連携プログラムを支援する。

(2) 転職・再就職の拡大に向けた職業能力・職場情報の見える化

AI 等の成長分野も含めた様々な仕事の内容、求められる知識・能力・技術、平均年収といった職業情報のあり方について、関係省庁や民間が連携して調査・検討を行い、資格情報等も含めて総合的に提供するサイト（日本版 O-NET）を創設する。あわせて、これまでそれぞれ縦割りとなっていた女性活躍推進法に基づく女性が働きやすい企業の職場情報と、若者雇用促進法に基づく若者が働きやすい企業の職場情報を、ワンストップで閲覧できるサイトを創設する。

また、技能検定を雇用吸収力の高い産業分野における職種に拡大するとともに、若者の受検料を減免する。

10. 誰にでもチャンスのある教育環境の整備

子供たちの誰もが、家庭の経済事情に関わらず、未来に希望を持ち、それぞれの夢に向かって頑張ることができる社会を創る。そのためには、公教育の質の向上とともに、誰もが希望すれば、高校にも、専修学校、大学にも進学できる環境を整えなければならない。我が国は高等教育の漸進的な無償化を規定した国際人権規約を批准しており、財源を確保しつつ、確実に子供たちの進学を後押しできるような高等教育の経済的負担軽減策を推進する。また、義務教育段階から学力保障のための教育環境の充実を進める。

返還不要、給付型の奨学金制度を、新しく創設する。本年から、児童養護施設や里親の下で育った子供たちなど、経済的に特に厳しい学生を対象に、先行的にスタートする。来年以降、1学年2万人規模で、月2万円から4万円の奨学金を給付する。

無利子の奨学金については、本年春から、低所得世帯の子供に係る成績基準を実質的に撤廃するとともに残存適格者を解消し、必要とする全ての子供たちが無利子奨学金を受給できるようにする。

貸与型の奨学金の返還についても、卒業後の所得に応じて返還月額を変える制度を導入することで、大幅に負担を軽減する。また、既に返還を開始している方についても減額返還制度を拡充することにより、負担軽減を図る。

幼児教育についても、2017年度予算において、所得の低い世帯では、第3子以降に加え、第2子も無償とするなど、無償化の範囲をさらに拡大する。引き続き、財源を確保しながら幼児教育無償化を段階的に推進するとともに、国公立を通じた義務教育段階の就学支援、高校生等奨学給付金、大学等の授業料減免の充実等による教育費の負担軽減を図る。

11. 高齢者の就業促進

高齢者の就業促進のポイントは、年齢に関わりなく公正な職務能力評価により働き続けられる「エイジレス社会」の実現であり、これが、若者のやる気、そして企業全体の活力の増進にもつながる。

高齢者の7割近くが、65歳を超えても働きたいと願っているが、実際に働いている人は2割にとどまっている。労働力人口が減少している中で我が国の成長力を確保していくためにも、意欲ある高齢者がエイジレスに働くための多様な就業機会を提供していく必要がある。

65歳以降の継続雇用延長や65歳までの定年延長を行う企業への支援を充実し、将来的に継続雇用年齢等の引上げを進めていくための環境整備を行っていく。2020年度までを集中取組期間と位置づけ、助成措置を強化するとともに、新たに策定した継続雇用延長や定年延長の手法を紹介するマニュアルや好事例集を通じて、企業への働きかけ、相談・援助を行っていく。集中取組期間の終了時点で、継続雇用年齢等の引上げに係る制度の在り方を再検討する。

高齢者就労促進のもう一つの中核は、多様な技術・経験を有するシニア層が、一つの企業に留まらず、幅広く社会に貢献できる仕組みである。年齢に関わりなくエイジレスに働けるよう、高齢期に限らず、希望する方のキャリアチェンジを促進する。

ハローワークにおいて高齢者が就業可能な短時間等の求人を開拓するとともに、年齢に関わりなく職務に基づく公正な評価により働ける企業を求人票で見える化する。また、ハローワークと経済団体等の地域の関係者が連携し、U・I・Jターンして地方で働くための全国マッチングネットワークを創設する。

また、高齢者になってからではなく、それ以前からスキル・ノウハウの蓄積・棚卸しや、転職・再就職、副業・兼業などを推進していく。

さらに、高齢者による起業時の雇用助成措置を強化するとともに、地域の様々な機関が連携して高齢者の就業機会を創る取組の中で、起業の促進を図る。また、健康づくりやフレイル対策を進めつつ、シルバー人材センターやボランティアなど、高齢者のニーズに応じた多様な就労機会を提供する。

12. 外国人材の受入れ

グローバル競争においては、高度IT人材のように、高度な技術、知識等を持った外国人材のより積極的な受入れを図り、イノベーションの創出等を通じて我が国経済全体の生産性を向上させることが重要である。

日本で就労する外国人材は、評価システムが不透明であることや、求めら

れる日本語の水準が高いこと等を不満に感じており、我が国経済社会の活性化に資する専門的・技術的分野の外国人材を更に積極的に受け入れていくためには、外国人材にとっても魅力ある就労環境等を整備していく必要がある。

このため、企業における職務等の明確化と公正な評価・処遇の推進など、高度外国人材を更に積極的に受け入れるための就労環境の整備を図っていくことが重要である。また、企業がイノベーションに結びつく高度外国人材を海外からも積極的に確保できるよう、政府としてマッチング支援等を進める。さらに、高度外国人材が英語等でも活躍できる就労環境の整備とともに、外国人の生活面での環境の整備も進める。

加えて、優秀な人材の獲得競争が世界でますます激化していく中で、高度な外国人材を我が国に惹き付け、長期にわたり活躍してもらうため、高度外国人材の永住許可申請に要する在留期間を現行の5年から世界最速級の1年とする日本版高度外国人材グリーンカードを創設する。また、高度人材ポイント制度をより活用しやすくするため、トップ大学卒業生への加算措置を可及的速やかに施行する。

他方、専門的・技術的分野とは評価されない分野の外国人材の受入れについては、ニーズの把握や経済的効果の検証だけでなく、日本人の雇用への影響、産業構造への影響、教育、社会保障等の社会的コスト、治安など幅広い観点から、国民的コンセンサスを踏まえつつ検討すべき問題である。

経済・社会基盤の持続可能性を確保していくため、真に必要な分野に着目しつつ、外国人材受け入れの在り方について、総合的かつ具体的な検討を進める。このため、移民政策と誤解されないような仕組みや国民的なコンセンサス形成の在り方などを含めた必要な事項の調査・検討を政府横断的に進めていく。

13. 10年先の未来を見据えたロードマップ

働き方改革の実現に向けて、具体的にどのような施策をいつ実行するのかを、それぞれの項目ごとに具体的に期限を区切って定め、評価を行って見直しつつ、施策を進めていくことが重要である。

(時間軸と指標を持った対応策の提示)

合計で19項目からなる対応策について、項目ごとに、①働く人の視点に立った課題、②今後の対応の方向性、③具体的な施策を記載する。ロードマップの年次は、一億総活躍の横断的課題であることにかんがみ、平成29年度(2017年度)から平成38年度(2026年度)の10年間とし、各年度において施策をどのように展開していくかを可能な限り指標を掲げつつ示した。

（他の政府計画との連携）

本ロードマップを効果的に実施していくため、ニッポン一億総活躍プラン
その他の政府計画と連携して取り組んでいく。

働き方改革の実現

処遇の改善(賃金など)

制約の克服(時間・場所など)

キャリアの構築

働く人の視点に立った課題

仕事ぶりや能力の評価に納得して、意欲を持って働きたい。

- 「正社員と同じ待遇で働くことは、仕事に対して同じものを求められている。その責任を、しっかりと果たしたいと思いました。」(同一労働同一賃金適用企業で働く女性)
- 「頑張ったら頑張った分だけお給料にも跳ね返ってきます。頑張ってみようかと思いました。」(パートから有期契約を経て正社員として働く女性)

<働き方改革に関する総理と現場との意見交換会で寄せられた声>

ワークライフバランスを確保して、健康に、柔軟に働きたい。

- 若者が転職しようと思う理由「労働時間・休日・休暇の条件がよい会社にかわりたい」 2009年37.1%→2013年40.6%
- テレワークを実施したい 30.1%
- 副業を希望する就業者 約368万人

病気治療、子育て・介護などと仕事を、無理なく両立したい。

- 病気を抱える労働者の就業希望92.5%
- 出産後も仕事を続けたい女性 65.1%
- 介護を理由とした離職者等 年10万人

ライフスタイルやライフステージの変化に合わせて、多様な仕事を選択したい。

- 「人は、幾つからでも、どんな状況からでも、再出発できる。子育ての経験をしたからこそ、今の職場で活かせることがたくさんある。」(専業主婦からリカレント教育を経て再就職した女性)

<働き方改革に関する総理と現場との意見交換会で寄せられた声>

- 社会人の学び直し希望 49.4%
- 65歳超でも働きたい高齢者 65.9%

家庭の経済事情に関わらず、希望する教育を受けたい。

- 高校卒業後の4年制大学進学率(両親年収)400万円以下 31.4%
- (")1000万円超 62.4%

検討テーマと現状

1. 非正規雇用の処遇改善

- 正社員以外への能力開発機会 計画的なOJT30.2%(正社員58.9%)、Off-JT 36.6%(正社員72.0%)
- 不本意非正規雇用労働者 296万人(15.6%)

2. 賃金引上げと労働生産性向上

- 賃上げ率 2010-2012年平均1.70% → 2013年1.71% → 2014年2.07% → 2015年2.20% → 2016年2.00%

3. 長時間労働の是正

- 週労働60時間以上労働者7.7%(30代男性14.7%)
- 80時間超の特別延長時間を設定する36協定締結事業場 4.8%(大企業14.6%)
- 時間外労働が必要な理由「顧客からの不規則な要望に対応する必要があるため」 44.5%(最多)

4. 柔軟な働き方がしやすい環境整備

- テレワークを導入していない企業 83.8%
- 国内クラウドソーシング市場規模 2013年215億円→2014年408億円→2015年650億円
- 副業を認めていない企業 85.3%

5. 病気の治療、子育て・介護等と仕事の両立、障害者就労の推進

- がんと診断された後無職になった 29%
- 妊娠・出産等で、仕事を続けたかったが、育児との両立の難しさで退職 25.2%
- 介護休業取得者がいた事業所 1.3%
- 障害者雇用義務のある企業が、障害者を雇用していない割合 約3割

6. 外国人材の受入れ

7. 女性・若者が活躍しやすい環境整備

- 結婚等で退職した正社員女性の再就職<雇用形態別>(正規)12%(非正規)88%
- 退職社員の復職制度がある企業 12%
- 就職氷河期世代(30代後半-40代前半)の完全失業者+非労働力人口 42万人
- 若年(15-34歳)無業者 57万人

8. 雇用吸収力の高い産業への転職・再就職支援、人材育成、格差を固定化させない教育の充実

- 企業の中高年の採用意欲<採用実績別>(実績あり)66.1% (実績なし)34.9%
- 社会人学生 2.5%(OECD平均16.7%)
- 学生生活費の月額平均(国立自宅)9.4万円 (私立下宿)17.3万円

9. 高齢者の就業促進

- 65歳以上の就業率 22.3%

対応策

①同一労働同一賃金の実効性を確保する法制度とガイドラインの整備

②非正規雇用労働者の正社員化などキャリアアップの推進

③企業への賃上げの働きかけや取引条件改善・生産性向上支援など賃上げしやすい環境の整備

④法改正による時間外労働の上限規制の導入

⑤勤務間インターバル制度導入に向けた環境整備

⑥健康で働きやすい職場環境の整備

⑦雇用型テレワークのガイドライン刷新と導入支援

⑧非雇用型テレワークのガイドライン刷新と働き手への支援

⑨副業・兼業の推進に向けたガイドライン策定やモデル就業規則改定などの環境整備

⑩治療と仕事の両立に向けたトライアングル型支援などの推進

⑪子育て・介護と仕事の両立支援策の充実・活用促進

⑫障害者等の希望や能力を活かした就労支援の推進

⑬外国人材受入れの環境整備

⑭女性のリカレント教育など個人の学び直しへの支援や職業訓練などの充実

⑮パートタイム女性が就業調整を意識しない環境整備や正社員女性の復職など多様な女性活躍の推進

⑯就職氷河期世代や若者の活躍に向けた支援・環境整備の推進

⑰転職・再就職者の採用機会拡大に向けた指針策定・受入れ企業支援と職業能力・職場情報の見える化

⑱給付型奨学金の創設など誰にでもチャンスのある教育環境の整備

⑲継続雇用延長・定年延長の支援と高齢者のマッチング支援

項目1. 非正規雇用の処遇改善

① 同一労働同一賃金の実効性を確保する法制度とガイドラインの整備（その1）

【働く人の視点に立った課題】

正規雇用は2015年に8年ぶりに増加に転じた。

- ・2015年、2016年の2年間で77万人増加
- ・非正規雇用労働者数（括弧内は役員を除く雇用者全体に対する割合）：
1984年604万人（15.3%）→2006年1,678万人（33.0%）→2016年2,016万人（37.5%）

例えば女性では、30代半ば以降、子育てや介護などの両立を理由に、自ら非正規雇用を選択している方が多い。

- ・不本意非正規労働者数（2016年平均）：296万人（非正規雇用労働者全体の15.6%）
女性：25-34歳 17.6% 35-44歳 11.7%
45-54歳 12.5% 55-64歳 9.3%
- ・女性のうち、家事や育児との両立を理由に非正規を選択している者の割合（2016年平均）：
25-34歳 25.0% 35-44歳 26.8%
45-54歳 17.4% 55-64歳 11.7%

仕事ぶりや能力の評価に納得して、意欲を持って働きたい。

- ・同一労働同一賃金適用企業で働く女性の声
「正社員と同じ待遇で働くことは、仕事に対して同じものを求められている。その責任を、しっかりと果たしたいと思いました。」（働き方改革に関する総理と現場との意見交換会 2016年12月6日）

【今後の対応の方向性】

正規雇用労働者と非正規雇用労働者の不合理な待遇差を解消し、どのような雇用形態を選択しても納得が得られる処遇を受けられ、多様な働き方を自由に選択できるようにし、我が国から「非正規」という言葉を一掃することを目指し、同一労働同一賃金の法整備を実現する。

【具体的な施策】

（同一労働同一賃金の法整備）

- ・職務内容、職務の成果・能力・経験等に対する正規雇用労働者とパートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者を通じた公正な評価・待遇決定の推進や、そうした公正な待遇の決定が、労働者の能力の有効な発揮等を通じ、経済及び社会の発展に寄与するものである等の大きな理念を明らかにした上で、ガイドライン案の実効性を担保するため、裁判（司法判断）で救済を受けることができるよう、その根拠を整備する法改正を行う。
- ・具体的には、パートタイム労働法、労働契約法及び労働者派遣法の改正を図ることとし、その改正事項の概要は、以下のとおりとする。
 - ①労働者が司法判断を求める際の根拠となる規定の整備
 - ・有期雇用労働者について、均等待遇を求める法改正を行う。
 - ・派遣労働者について、派遣先労働者との均等待遇及び均衡待遇を求める法改正を行う。
 - ・パートタイム労働者も含めて、均衡待遇の規定について、明確化を図る。
 - ②労働者に対する待遇に関する説明の義務化
 - ・事業者は、有期雇用労働者についても、雇入れ時に、労働者に適用される待遇の内容等の本人に対する説明義務を課す。
 - ・雇入れ後に、事業者は、パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者の求めに応じ、比較対象となる労働者との待遇差の理由等についての説明義務を課す。

施策	年度											指標
	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度	2027年度以降	
同一労働同一賃金の法整備	実行計画に基づき関連法案を国会に提出	施行準備・改正法の施行・施行後5年を経過した後適当な時期において、見直しを行う										不本意非正規雇用労働者の割合： 2016年 15.6% →2020年 10%以下を目指す。
	事業主への相談体制整備	ADRの実施、相談窓口の整備等 非正規雇用労働者の処遇改善施策について、法制度の施行状況を勘案しつつ、必要に応じ見直しを行う										

項目1. 非正規雇用の処遇改善

① 同一労働同一賃金の実効性を確保する法制度とガイドラインの整備（その2）

【働く人の視点に立った課題】

正規雇用は2015年に8年ぶりに増加に転じた。

- ・ 2015年、2016年の2年間で77万人増加
- ・ 非正規雇用労働者数（括弧内は役員を除く雇用者全体に対する割合）：
1984年604万人（15.3%）→2006年1,678万人（33.0%）→2016年2,016万人（37.5%）

例えば女性では、30代半ば以降、子育てや介護などとの両立を理由に、自ら非正規雇用を選択している方が多い。

- ・ 不本意非正規労働者数（2016年平均）：296万人（非正規雇用労働者全体の15.6%）
女性：25-34歳 17.6% 35-44歳 11.7%
45-54歳 12.5% 55-64歳 9.3%
- ・ 女性のうち、家事や育児との両立を理由に非正規を選択している者の割合（2016年平均）：
25-34歳 25.0% 35-44歳 26.8%
45-54歳 17.4% 55-64歳 11.7%

仕事ぶりや能力の評価に納得して、意欲を持って働きたい。

- ・ 同一労働同一賃金適用企業で働く女性の声
「正社員と同じ待遇で働くことは、仕事に対して同じものを求められている。その責任を、しっかりと果たしたいと思いました。」（働き方改革に関する総理と現場との意見交換会 2016年12月6日）

【具体的な施策】

（同一労働同一賃金の法整備）

③ 行政による裁判外紛争解決手続の整備

- ・ 不合理な待遇差の是正を求める労働者にとって、実際に裁判に訴えたとすると経済的負担を伴うため、裁判外紛争解決手段（行政ADR）を整備し、均等・均衡待遇を求める当事者が身近に、無料で利用できるようにする。

④ 派遣労働者に関する法整備

- ・ 派遣元事業者が、派遣労働者の派遣先労働者との均等・均衡待遇の確保義務を履行できるよう、派遣先事業者に対し、派遣先労働者の賃金等の待遇に関する情報を派遣元事業者に提供する義務や、派遣料金への配慮などの規定を整備する。
- ・ 派遣労働者について、派遣先が変わるごとに賃金水準が変わることで不安定となり、派遣元事業者による段階的・体系的な教育訓練等のキャリアアップ支援と不整合な事態を招くことがないよう、派遣労働者として十分に保護が図られている場合として以下の3要件を満たす労使協定を締結した場合には、派遣先労働者との均等・均衡待遇を求めないこととする。この場合でも、単に要件を満たす労使協定を締結することだけでは足りず、3要件を満たす形で協定が実際に履行されていることが求められる。
 <1> 同種業務の一般の労働者の賃金水準と同等以上であること
 <2> 派遣労働者のキャリア形成を前提に能力を適切に評価して賃金に反映させていくこと
 <3> 賃金以外の待遇について派遣元事業者に雇われている正規雇用労働者の待遇と比較して不合理でないこと

（法改正の施行に当たって）

- ・ 中小企業を含め、本制度改正は企業活動に与える影響が大きいものとなるため、施行に当たっては、周知を徹底するとともに、十分な法施行までの準備期間を確保する。
- ・ 同一労働同一賃金の法改正の施行に当たっては、説明会の開催や情報提供・相談窓口の整備等により中小企業等にきめ細かく対応する。また、法施行までの間においても、非正規雇用労働者の待遇改善について、セミナー開催により企業に周知徹底するとともに、中小企業に対し、就業規則の見直しなど技術的事項に関する地域における相談体制を整備する。

施策	年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度	2027年度以降	指標
同一労働同一賃金の法整備	実行計画に基づき関連法案を国会に提出		施行準備・改正法の施行・ 施行後5年を経過した後適当な時期において、見直しを行う										不本意非正規雇用労働者の割合： 2016年 15.6% →2020年 10%以下を目指す。
	事業主への相談体制整備		ADRの実施、相談窓口の整備等										
		非正規雇用労働者の処遇改善施策について、法制度の施行状況を勘案しつつ、必要に応じ見直しを行う											

項目1. 非正規雇用の処遇改善

① 同一労働同一賃金の実効性を確保する法制度とガイドラインの整備（その3）

【働く人の視点に立った課題】

正規雇用は2015年に8年ぶりに増加に転じた。

- ・ 2015年、2016年の2年間で77万人増加
- ・ 非正規雇用労働者数（括弧内は役員を除く雇用者全体に対する割合）：
1984年604万人（15.3%）→2006年1,678万人（33.0%）
→2016年2,016万人（37.5%）

例えば女性では、30代半ば以降、子育てや介護などとの両立を理由に、自ら非正規雇用を選択している方が多い。

- ・ 不本意非正規労働者数（2016年平均）：296万人（非正規雇用労働者全体の15.6%）
女性：25-34歳 17.6% 35-44歳 11.7%
45-54歳 12.5% 55-64歳 9.3%
- ・ 女性のうち、家事や育児との両立を理由に非正規を選択している者の割合（2016年平均）：
25-34歳 25.0% 35-44歳 26.8%
45-54歳 17.4% 55-64歳 11.7%

仕事ぶりや能力の評価に納得して、意欲を持って働きたい。

- ・ 同一労働同一賃金適用企業で働く女性の声
「正社員と同じ待遇で働くことは、仕事に対しても同じものを求められている。その責任を、しっかりと果たしたいと思いました。」（働き方改革に関する総理と現場との意見交換会 2016年12月6日）

【具体的な施策】

（国家公務員の非常勤職員の処遇改善）

- ・ 2017年度から新たにハローワークを含む都道府県労働局の非常勤職員に対する期末手当の支給を開始する。引き続き、国家公務員の非常勤職員に関する実態調査や民間における同一労働同一賃金の実現に向けた取組も踏まえながら、非常勤職員の処遇について検討を進める。

（地方公務員の非常勤職員の任用・処遇改善）

- ・ 非常勤職員制度を整備し、任用・サービスの適正化と期末手当を支給可能とすることを一体的に進めるため所要の法改正を図る。また、新たな制度に基づき、民間における動向や、国家公務員に係る制度・運用の状況等を踏まえ、また、厳しい地方財政の状況にも留意しつつ、各地方公共団体における適正な任用・勤務条件の確保を推進する。



施策	年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度	2027年度以降	指標
国の非常勤職員の処遇改善	関係省庁間で検討	民間における同一労働同一賃金の実現に向けた取組も踏まえながら、非常勤職員の処遇について、必要に応じさらなる対応を検討し、段階的に実施する											
地方公務員の臨時・非常勤職員の適正な任用・勤務条件の確保	法律改正	通知、マニュアル、説明会		新たな制度に基づき、民間における動向や、国家公務員に係る制度・運用の状況等を踏まえ、また、厳しい地方財政の状況にも留意しつつ、各地方公共団体における適正な任用・勤務条件の確保を推進									
		技術的助言等											
		各団体での施行準備（制度設計、条例化、システム改修、任用替え等）											
													不本意非正規雇用労働者の割合： 2016年 15.6% →2020年 10%以下を目指す。

項目1. 非正規雇用の処遇改善

② 非正規雇用労働者の正社員化などキャリアアップの推進

【働く人の視点に立った課題】

正規雇用は2015年に8年ぶりに増加に転じた。

- ・ 2015年、2016年の2年間で77万人増加
- ・ 非正規雇用労働者数（括弧内は役員を除く雇用者全体に対する割合）：
1984年604万人（15.3%）→2006年1,678万人（33.0%）
→2016年2,016万人（37.5%）
- ・ 不本意非正規雇用労働者数（2016年平均）：296万人
（非正規雇用労働者全体の15.6%）

2018年4月から労働契約法による無期転換ルールが本格的に始まるが、制度趣旨が各企業に浸透していない。

- ・ 4割の企業が無期転換ルールの内容を知らないと回答
- ・ ルールを知っている企業でも、2割以上の企業が「対応方針未定」、6%が「通算5年を超えないよう運用」と回答

仕事ぶりや能力の評価に納得して、意欲を持って働きたい。

- ・ パートから有期契約を経て正社員として働く女性の声
「頑張ったら頑張った分だけお給料にも跳ね返ってきまず。頑張ってみようかなと思いました。」（働き方改革に関する総理と現場との意見交換会 2016年12月6日）

【今後の対応の方向性】

アベノミクスの効果により、正規雇用労働者が8年ぶりに増加に転じ、不本意非正規雇用労働者の割合も前年に比べて低下するなど、非正規雇用を取り巻く雇用環境に改善が見られる。これを確実に正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の解消や不本意非正規雇用労働者の正社員化につなげ、非正規雇用労働者の処遇改善を図る。

【具体的な施策】

（同一労働同一賃金の実現など非正規雇用労働者の待遇改善に向けた企業への支援）

- ・ 待遇改善のインセンティブ付与として、キャリアアップ助成金を活用し、諸手当制度の正規・非正規共通化に取り組む事業主に対する助成を創設するなど、非正規雇用労働者の正社員化、賃金引上げ、待遇制度の正規・非正規共通化に対する助成を行う。

（労働契約法に基づく無期転換ルールの円滑な適用）

- ・ 労働契約法に基づく有期雇用契約の無期転換が2018年度から本格的に行われることを踏まえて、周知徹底（シンポジウムやセミナーの開催）、導入支援（モデル就業規則の作成等）、相談支援（社労士等によるコンサルティング）を実施する。

（被用者保険の適用拡大）

- ・ 働きたい人が働きやすい環境を整備するとともに、短時間労働者の処遇を改善するため、短時間労働者への被用者保険の適用拡大の円滑な実施を図るとともに、2019年9月までに更なる適用拡大について必要な検討を行い、その結果に基づいて必要な措置を講ずる。

年度 施策	2017 年度	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度	2026 年度	2027 年度以降	指標		
非正規雇用の待遇改善に向けた企業支援	事業主へ助成の実施			非正規雇用労働者の処遇改善施策について、法制度の施行状況を勘案しつつ、必要に応じ見直しを行う									不本意非正規雇用労働者の割合： 2016年 15.6% →2020年 10%以下を目指す。	
無期転換ルールの円滑な適用	周知徹底、導入支援、相談支援	無期転換ルールの本格実施			無期転換ルールについて、検討規定に基づき、施行状況を勘案しつつ、必要に応じて見直しを検討する									約4割の企業が未だ無期転換ルールの内容を知らない状況→改正内容を知っている企業100%を目指す。
被用者保険の適用拡大	更なる適用拡大の検討			検討結果に基づいて、必要な措置を講じる									働きたい人が働きやすい環境を整備する。	

項目 2. 賃金引上げと労働生産性向上

③ 企業への賃上げの働きかけや取引条件改善・生産性向上支援など賃上げしやすい環境の整備（その1）

【働く人の視点に立った課題】

賃上げは、今世紀に入って最も高い水準の賃上げが3年連続で実現。この流れをしっかりと維持していく必要がある。

・ 春季労使交渉の賃上げ率（連合集計）

2010-2012年：平均1.70%

2013年：1.71%

2014年：2.07%

2015年：2.20%

2016年：2.00%

・ 最低賃金の引上げ額（全国）

2013年：15円

2014年：16円

2015年：18円

2016年：25円

労働分配率の低下に歯止めをかけるとともに、大企業の収益をより中小企業・小規模事業者の収益や賃金に還元する必要がある。

・ 労働分配率

(2014年度)

中小企業：77.6% 大企業：59.6%

⇒ (2015年度)

中小企業：77.1% 大企業：57.7%

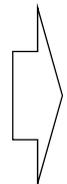
賃金の上昇のためにも、生産性の向上が必要。

・ 労働生産性（時間当たり）の国際比較（2015年）

日本 42.1ドル

アメリカ 68.3ドル

ドイツ 65.5ドル



【今後の対応の方向性】

アベノミクスの三本の矢の政策によって、デフレではないという状況を作り出す中で、企業収益は過去最高水準となっている。過去最高水準の企業収益を継続的に賃上げにつなげ、近年低下傾向にある労働分配率を上昇させ、経済の好循環をさらに確実にすることにより総雇用者所得を増加させていく。最低賃金についても、年率3%程度を目途として、名目GDPの成長率にも配慮しつつ引き上げ、全国加重平均が1,000円となることを目指す。賃上げしやすい環境の整備に向けて、下請等中小企業の取引条件の改善等を図るとともに、賃金・生産性の向上に向けた支援を行う。

【具体的な施策】

（最低賃金の引上げ）

・ 2016年は最低賃金を全国加重平均で25円の引上げ。引き続き、年率3%程度を目途として、名目GDPの成長率にも配慮しつつ引き上げていく。これにより、全国加重平均が1,000円となることを目指す。

（最低賃金引上げ支援）

・ 最低賃金の引上げに向け、生産性向上のために設備投資などを行い、事業場内で最も低い賃金を一定額以上引き上げた中小企業・小規模事業者に対し、設備投資などにかかった費用の一部を助成する制度を拡充する。

施策	年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度	2027年度以降	指標
最低賃金の引上げ		最低賃金については、年率3%程度を目途として、名目GDPの成長率にも配慮しつつ引き上げていく。これにより、全国加重平均が1,000円となることを目指す							引き続き、最低賃金を引き上げていく				
最低賃金引上げ支援		助成制度の拡充	PDCAサイクルによる検証、見直し							引き続き、検証、見直しを行う			

項目 2. 賃金引上げと労働生産性向上

③ 企業への賃上げの働きかけや取引条件改善・生産性向上支援など賃上げしやすい環境の整備（その2）

【働く人の視点に立った課題】

賃上げは、今世紀に入って最も高い水準の賃上げが3年連続で実現。この流れをしっかりと維持していく必要がある。

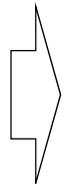
- ・ 春季労使交渉の賃上げ率（連合集計）
2010-2012年：平均1.70%
2013年：1.71%
2014年：2.07%
2015年：2.20%
2016年：2.00%
- ・ 最低賃金の引上げ額（全国）
2013年：15円
2014年：16円
2015年：18円
2016年：25円

労働分配率の低下に歯止めをかけるとともに、大企業の収益をより中小企業・小規模事業者の収益や賃金に還元する必要がある。

- ・ 労働分配率（2014年度）
中小企業：77.6% 大企業：59.6%
⇒（2015年度）
中小企業：77.1% 大企業：57.7%

賃金の上昇のためにも、生産性の向上が必要。

- ・ 労働生産性（時間当たり）の国際比較（2015年）
日本 42.1ドル
アメリカ 68.3ドル
ドイツ 65.5ドル



【具体的な施策】

（賃金・生産性向上に向けた支援）

- ・ 雇用保険法を改正し、雇用関係助成金の理念に「生産性向上の実現の後押し」を追加し、生産性向上要件を満たす場合に、優遇助成する仕組みを導入する。生産性向上要件の判断に際し、地域の金融機関による事業性評価の情報を活用する仕組みを設ける。また、企業の労働環境等の改善に資する設備投資を促進するとともに、助成金について、生産性を成果で評価する仕組みを設けるなど、随時見直しを行っていく。
- ・ 生産性向上に資する人事評価制度及び賃金制度を整備し、生産性の向上、従業員の賃金アップ、離職率低下を実現した企業を助成する制度を創設する。また、所得拡大促進税制（賃上げを行う事業者に対する税額控除）について、中小企業向け支援を強化する。これらの制度について、中小・小規模事業者への周知徹底を図る。

（下請等中小企業の取引条件の改善）

- ・ 一層拡大した大企業の収益が全国津々浦々の下請の中小企業の収益として波及するよう取引条件の改善に取り組む。このため、強化された関係法令（下請法の運用基準を13年ぶりに抜本改定、下請代金の支払いについて通達を50年ぶりに見直し）の周知徹底、浸透を図るとともに、併せて、①下請企業の価格交渉力を支援するための相談体制の充実、ノウハウ・ハンドブック等の周知徹底 ②「下請ガイドライン」の周知徹底、対象業種の拡大や内容充実など必要な見直しなどを行う。
- ・ 産業界には、これを踏まえた自主行動計画に基づく取組の着実な実施を求めていく。このフォローアップのため、全国に配置する下請Gメン（取引調査員）による年間2,000件以上のヒアリング調査などにより、改善状況を把握し、課題が確認されれば、自主行動計画の見直し要請など、必要な対応を検討し、実施する。

施策	年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度	2027年度以降	指標
賃金・生産性向上に向けた支援の充実	生産性要件による支給額割増しの導入等	PDCAサイクルによる検証、見直し											各種助成制度を活用し、賃金の引上げ等を行う企業に対する支援を実施する。
	助成金制度の創設	PDCAサイクルによる検証、見直し											
	中小企業への所得拡大促進税制の拡充	PDCAサイクルによる検証、見直し											
下請等中小企業の取引条件の改善	強化された法令の周知・徹底	フォローアップの結果を踏まえ、下請等中小企業の取引条件の改善に向け、必要に応じ更なる対応を検討し、実施する											
	フォローアップ体制の強化												

項目3. 長時間労働の是正

④ 法改正による時間外労働の上限規制の導入（その1）

【働く人の視点に立った課題】

長時間労働者の割合が欧米各国に比べて多く、仕事と家庭の両立が困難。

- ・ 週労働時間49時間以上の労働者の割合：
日21.3% 米16.6% 英12.5% 仏10.4%
独10.1%（2014年）
- ・ 週労働時間60時間以上の労働者の割合が、
政府目標（5%以下（2020年））に対し
て、7.7%（30代男性14.7%）（2016
年）
- ・ 36協定の特別条項において80時間超の
限度を設定する36協定締結事業場
4.8%（大企業14.6%）（2013年）
- ・ 監督対象となる月80時間超の事業場：
約2万事業場（2016年度推計）
- ・ 2016年4～9月に10,059事業場に監督指
導を実施、4,416事業場（43.9%）に違法
な時間外労働（うち1か月あたり80時間
を超えるもの：3,450事業場（34.3%））
- ・ 若者が転職しようと思う理由「労働時
間・休日・休暇の条件がよい会社にかわ
りたい」
2009年：37.1% → 2013年：40.6%

【今後の対応の方向性】

いわゆる36協定でも超えることができない罰則付きの時間外労働の上限規制を導入するとともに、さらに長時間労働を是正するため、企業文化や取引慣行の見直しを推進する。これにより、労働参加と労働生産性の向上を図るとともに、働く方の健康を確保しつつワーク・ライフ・バランスを改善し、長時間労働を自慢する社会を変えていく。

【具体的な施策】
（時間外労働の上限規制）

<原則>

- ・ 週40時間を超えて労働可能となる時間外労働時間の限度を、原則として、月45時間、かつ、年360時間とし、違反には次に掲げる特例を除いて罰則を課す。

<特例>

- ・ 特例として、臨時的な特別の事情がある場合として、労使が合意して労使協定を結ぶ場合においても、上回るできない時間外労働時間を年720時間（＝月平均60時間）とする。
- ・ 年720時間以内において、一時的に事務量が増加する場合について、最低限、上回ることでない上限を設ける。
- ・ この上限については、
 - ① 2か月、3か月、4か月、5か月、6か月の平均で、いずれにおいても、休日労働を含んで80時間以内を満たさなければならないとする。
 - ② 単月では、休日労働を含んで100時間未満を満たさなければならないとする。
 - ③ 加えて、時間外労働の限度の原則は、月45時間、かつ、年360時間であることに鑑み、これを上回る特例の適用は、年半分を上回らないよう、年6回を上限とする。
- ・ 労使が上限値までの協定締結を回避する努力が求められる点で合意したことと鑑み、さらに可能な限り労働時間の延長を短くするため、新たに労働基準法に指針を定める規定を設けることとし、行政官庁は、当該指針に関し、使用者及び労働組合等に対し、必要な助言・指導を行えるようにする。
- ・ 中小企業を含め、急激な変化による弊害を避けるため、十分な法施行までの準備期間を確保する。
- ・ 政府は、この法律の施行後5年を経過した後適当な時期において、この法律による改正後の規定の実施状況について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に応じて所要の見直しを行うものとする。

年度 施策	2017 年度	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度	2026 年度	2027 年度以降	指標
時間外労働の上限規制	現在提出中の労働基準法改正案の早期成立を図る	実行計画に基づき労働基準法改正案を国会に提出										時間外労働を行う場合でも、原則月45時間、年360時間以内となることを目指す。
	施行準備・周知徹底期間をとった上で段階的に施行・施行後5年を経過した後適当な時期において、見直しを行う											

項目3. 長時間労働の是正

④ 法改正による時間外労働の上限規制の導入（その2）

【働く人の視点に立った課題】

長時間労働者の割合が欧米各国に比べて多く、仕事と家庭の両立が困難。

- ・週労働時間49時間以上の労働者の割合：日21.3% 米16.6% 英12.5% 仏10.4% 独10.1% (2014年)
- ・週労働時間60時間以上の労働者の割合が、政府目標（5%以下（2020年））に対して、7.7%（30代男性14.7%）（2016年）
- ・36協定の特別条項において80時間超の限度を設定する36協定締結事業場4.8%（大企業14.6%）（2013年）
- ・監督対象となる月80時間超の事業場：約2万事業場（2016年度推計）
- ・2016年4～9月に10,059事業場に監督指導を実施、4,416事業場（43.9%）に違法な時間外労働（うち1か月あたり80時間を超えるもの：3,450事業場（34.3%））
- ・若者が転職しようと思う理由「労働時間・休日・休暇の条件がよい会社にかわりたい」
2009年：37.1% → 2013年：40.6%



【具体的な施策】

（時間外労働の上限規制）

- ・自動車の運転業務については、罰則付きの時間外労働規制の適用除外とせず、改正法の一般則の施行期日の5年後に、年960時間（＝月平均80時間）以内の規制を適用することとし、かつ、将来的には一般則の適用を目指す旨の規定を設けることとする。5年後の施行に向けて、荷主を含めた関係者で構成する協議会で労働時間の短縮策を検討するなど、長時間労働を是正するための環境整備を強力に推進する。
- ・建設事業については、罰則付きの時間外労働規制の適用除外とせず、改正法の一般則の施行期日の5年後に、罰則付き上限規制の一般則を適用する（ただし、復旧・復興の場合については、半月で100時間未満、2か月ないし6か月の平均で80時間以内の条件は適用しない）。併せて、将来的には一般則の適用を目指す旨の規定を設けることとする。5年後の施行に向けて、発注者の理解と協力も得ながら、労働時間の段階的な短縮に向けた取組を強力に推進する。
- ・医師については、改正法の施行期日の5年後を目途に規制を適用することとし、医療界の参加の下で検討の場を設け、質の高い新たな医療と医療現場の新たな働き方の実現を目指し、2年後を目途に規制の具体的な在り方、労働時間の短縮策等について検討し、結論を得る。
- ・新技術、新商品等の研究開発の業務については、専門的、科学的な知識、技術を有する者が従事する新技術、新商品等の研究開発の業務の特殊性が存在する。このため、医師による面接指導、代替休暇の付与など実効性のある健康確保措置を課すことを前提に、現行制度で対象となっている範囲を超えた職種に拡大することのないよう、その対象を明確化した上で適用除外とする。

施策	年度												指標
	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度	2027年度以降		
時間外労働の上限規制	<p>現在提出中の労働基準法改正案の早期成立を図る</p> <p>実行計画に基づき労働基準法改正案を国会に提出</p> <p>施行準備・周知徹底期間をとった上で段階的に施行・ 施行後5年を経過した後適当な時期において、見直しを行う</p>											時間外労働を行う場合でも、原則月45時間、年360時間以内となることを目指す。	

項目3. 長時間労働の是正

④ 法改正による時間外労働の上限規制の導入（その3）

【働く人の視点に立った課題】

自動車運送事業者において、担い手が不足しており、少ない労働者に負担がかかっている。

建設業における長時間労働については、発注者との取引環境もその要因にあるため、関係者を含めた業界全体としての環境整備が必要。

・産業別年間総実労働時間（2016年）

運輸業	2,054時間
建設業	2,056時間

トラック運送事業者は荷主と比べて立場が弱く、荷待ち時間の負担等を強いられている。

・1運行あたり平均1時間45分の荷待ち時間が発生している（2015年度）

【具体的な施策】

（長時間労働の是正に向けた業種ごとの取組等）

- ・自動車運送事業については、以下の取組を実施する。
 - ① 関係省庁横断的な検討の場を設け、ITの活用等による生産性の向上、多様な人材の確保・育成等の長時間労働を是正するための環境を整備するための関連制度の見直しや支援措置を行うこととし、行動計画を策定・実施する。
 - ② 無人自動走行による移動サービスやトラックの隊列走行等の実現に向けた実証実験・社会実装等を推進するなど、クルマのICT革命や物流生産性革命を推進する。
- ・また、特にトラック運送事業において以下の取組を実施する。
 - ① トラック運送事業者、荷主、関係団体、関係省庁等が参画する協議会等において、実施中の実証事業を踏まえて、2017年度～2018年度にかけてガイドラインを策定する。
 - ② 関係省庁と連携して、①下請取引の改善等取引条件を適正化する措置、②複数のドライバーが輸送行程を分担することで短時間勤務を可能にする等生産性向上に向けた措置や③荷待ち時間の削減等に対する荷主の協力を確保するために必要な措置、支援策を実施する。
- ・建設業については、以下の取組を実施する。
 - ① 適正な工期設定や適切な賃金水準の確保、週休2日の推進等の休日確保など、民間も含めた発注者の理解と協力が不可欠であることから、発注者を含めた関係者で構成する協議会を設置するとともに、制度的な対応を含め、時間外労働規制の適用に向けた必要な環境整備を進め、あわせて業界等の取組に対し支援措置を実施する。
 - ② 技術者・技能労働者の確保・育成やその活躍を図るため制度的な対応を含めた取組を行うとともに、施工時期の平準化やICTを全面的に活用したi-Constructionの取組、書類の簡素化、中小建設企業への支援等により生産性の向上を進める。

施策	年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度	2027年度以降	指標
		【自動車運送事業】		【トラック運送事業】		【建設業】							
		行動計画の策定	行動計画に基づき、関連制度の見直しや支援措置を実施		関係者による取組の促進・深化								現在適用除外となっている事業・業務についても、時間外労働を抑制する法的枠組を構築する。
		無人自動走行機能の様々な類型毎の実証	民間での事業化に向けた準備		サービス地域の拡大 クルマのICT革命・物流生産性革命の更なる推進								
		荷主と連携した協議会パイロット事業の実施、ガイドラインの策定・普及等			ガイドラインの普及・定着、定期的なフォローアップ、取引条件の改善等、トラック運送事業者と荷主が連携した取組への支援								
		荷主や関係省庁等が参加する協議会等において、荷待ち時間の削減等に対する荷主の協力を確保するために必要な措置を検討			関係者による取組の促進・深化								
		中継輸送の普及促進等、生産性向上のための措置の検討・創設											
		適正な工期設定等に向けた環境整備の方策の検討・推進 ・受発注者等からなる協議組織の設置 ・取引条件の改善に向けた取組 ・週休2日工事の実施等			適正な工期の設定・週休2日など休日の拡大を進める								
		・施工時期の平準化、ICT土工の推進並びにICT活用工種の拡大(i-Constructionの推進)、書類の簡素化 ・技術者等を確保・育成、効率的な活用を図るための取組の検討・実施等		取組をさらに進める									

項目3. 長時間労働の是正

④ 法改正による時間外労働の上限規制の導入（その4）

【働く人の視点に立った課題】

- ・ 産業別年間総労働時間（2016年）
情報通信業 1,933時間

【具体的な施策】

（長時間労働の是正に向けた業種ごとの取組等）

- ・ 情報サービス業（IT業界）については、官民共同で、実態把握、改善方策の推進等を行う。業界団体等による平均残業時間1日1時間以内、テレワーカー50%以上といった数値目標をフォローアップし、働き方改革の取組を促す。ウェアラブル端末等最新の技術を活用した好事例の収集等を通じ、健康確保の在り方を検討する。

（意欲と能力ある労働者の自己実現の支援）

- ・ 創造性の高い仕事で自律的に働く個人が、意欲と能力を最大限に発揮し、自己実現をすることを支援する労働法制が必要である。現在国会に提出中の労働基準法改正法案に盛り込まれている改正事項は、長時間労働を是正し、働く方の健康を確保しつつ、その意欲や能力を発揮できる新しい労働制度の選択を可能とするものである。
- ・ 具体的には、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や年次有給休暇の確実な取得などの長時間労働抑制策とともに、高度プロフェッショナル制度の創設や企画業務型裁量労働制の見直しなどの多様で柔軟な働き方の実現に関する法改正である。この法改正について、国会での早期成立を図る。

施策	年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度	2027年度以降	指標
【情報サービス業】 長時間労働の是正に向けた業種ごとの取組等		官民の協議の場を設置し、実態把握、改善方策の推進等				今後の施策の在り方について検討							
		業界目標の実現に向けた具体的な取組のフォローアップ				今後の施策の在り方について検討							
時間外労働の上限規制		ウェアラブル端末等の取組の好事例収集等	健康確保の在り方について検討			今後の施策の在り方について検討							
		現在提出中の労働基準法改正案の早期成立を図る 実行計画に基づき労働基準法改正案を国会に提出	施行準備・周知徹底期間をとった上で段階的に施行・ 施行後5年を経過した後適当な時期において、見直しを行う										

項目3. 長時間労働の是正

④ 法改正による時間外労働の上限規制の導入（その5）

【働く人の視点に立った課題】
公務員にも長時間労働が見られる。
 ・人事院の「超過勤務の縮減に関する指針」で定める超過勤務の上限の目安時間360時間を超えた職員の割合（2014年）
 全府省平均21.8%
 本府省平均46.6%

【具体的な施策】
（公務員等の長時間労働対策）
 ・国家公務員については、民間の制度改正を踏まえ、適切な公務運営の確保に配慮しつつ、より実効性ある対策を検討する。また、超過勤務を縮減する前提として、超過勤務を実施する際に、その理由・見込み時間等を上司が把握するなど、勤務時間の適切な管理を更に徹底する。さらに、年次休暇の取得促進に向けた取組を徹底する。
 ・地方公務員については、時間外勤務縮減に係る先進的事例の積極的な収集・提供のほか、各地方公共団体が抱える課題の解決に資する意見交換の場の設置等を通じ、各団体の取組を支援する。
 ・教員については、各教育委員会による学校現場の業務改善の取組を加速するための実践研究事業の実施や、運動部活動に関するガイドラインの策定・部活動指導員の活用を通じた部活動の適正化を行う。さらに、教員の働き方・業務の在り方等についての教育再生実行会議における検討を踏まえ、長時間労働を是正する。

（地域の実情に即した取組）
 ・各都道府県の政労使関係者で構成する地域働き方改革会議の活動を支援する。また、地域の企業等の働き方改革を進めるため、働き方改革について総合的に支援するアドバイザーの養成・派遣や、ワンストップで包括的に支援する拠点の整備など、モデル事業等を通じて地方における先進的な取組の普及を図る。
 ・地域の特性を活かして年次有給休暇の取得を促進する取組を進めるなど、休み方改革を推進する。地方の労働局等は、中小企業の相談の窓口として積極的に対応する。

（プレミアムフライデー）
 ・官民連携の下、「月末」の「金曜日」に有休取得やフレックス制度の活用等による早期退社といった働き方改革を促し、消費活性化のきっかけとする。

施策	年度												指標
	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度	2027年度以降		
【国家公務員】	より実効性ある長時間労働対策の検討・実施、超過勤務予定の事前把握、年次休暇の取得促進					より実効性ある長時間労働対策の実施状況や長時間労働の実態を踏まえ、必要に応じて更なる取組の検討、実施							公務員の長時間労働を是正する。
【地方公務員】 公務員等の長時間労働対策	先進事例の収集・提供や、課題解決に資する意見交換の場の設置等を通じ、各団体の時間外勤務縮減等の取組を支援												
【教員】	学校現場の業務改善を加速するための実践研究の実施・フォローアップ、部活動の適正化に向けた取組の実施等					実施状況を踏まえて見直しを行いつつ、必要に応じて更なる取組の検討、実施							
教育再生実行会議において検討・提言	教員の長時間勤務是正の取組を推進												
地域の実情に即した取組	働き方改革アドバイザーの養成・派遣等、都道府県・市町村を対象としたモデル事業等の実施					事業検証等を踏まえ、順次見直しを図ったうえで、地域働き方改革会議の検討等を踏まえて必要な取組を推進							
	関係府省及び専門家からなる地域働き方改革支援チームが地域働き方改革会議の活動を支援する												
プレミアムフライデーの実施	官民連携してプレミアムフライデーを実施												

項目3. 長時間労働の是正

⑤ 勤務間インターバル制度導入に向けた環境整備

【働く人の視点に立った課題】

勤務間インターバル制度を導入する企業の割合は少ない。また、勤務間インターバル制度を導入する企業でも、インターバル時間は様々である。

- ・勤務間インターバル制度を導入する企業の割合（2015年度） 2.2%
- ・勤務間インターバル制度を導入している企業におけるインターバル時間（2015年度）

8時間以下	38.5%
8時間超11時間以下	12.9%
11時間超	28.2%

【今後の対応の方向性】

労働者の生活時間を確保し、健康な生活を送ることができるよう、勤務間インターバル制度の導入についての環境整備を行う。

【具体的な施策】

（勤務間インターバル制度導入に向けた環境整備）

- ・労働時間等の設定の改善に関する特別措置法を改正し、事業者は、前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息の確保に努めなければならない旨の努力義務を課し、制度の普及促進に向けて、労使関係者を含む有識者検討会を立ち上げる。また、政府は、同制度を導入する中小企業への助成金の活用や好事例の周知を通じて、取り組みを推進する。

施策	年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度	2027年度以降	指標
勤務間インターバル制度導入に向けた環境整備	実行計画に基づき労働基準法改正案を国会に提出		施行準備・法改正の施行・施行後5年を経過した後適当な時期において、見直しを行う										インターバル制度を導入する企業の割合：2.2% →拡大を図る。 インターバル制度導入についての環境整備を進める。
	助成制度の創設		PDCAサイクルによる検証、見直し										
			好事例の周知										

項目3. 長時間労働の是正

⑥ 健康で働きやすい職場環境の整備

【働く人の視点に立った課題】

長時間労働者の割合が欧米各国に比して多く、仕事と家庭の両立が困難。

- 週労働時間49時間以上の労働者の割合：日21.3% 米16.6% 英12.5% 仏10.4% 独10.1% (2014年)
- 週労働時間60時間以上の労働者の割合が、政府目標(5%以下(2020年))に対して、7.7%(30代男性14.7%)(2016年)
- 監督対象となる月80時間超の事業場：約2万事業場(2016年度推計)
- メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合が、政府目標(80%(2017年))に対して、59.7%(2015年)
- 2016年4～9月に10,059事業場に監督指導を実施、4,416事業場(43.9%)に違法な時間外労働(うち1か月あたり80時間を超えるもの：3,450事業場(34.3%))
- 若者が転職しようと思う理由「労働時間・休日・休暇の条件がよい会社にかわりたい」
2009年 37.1% → 2013年 40.6%

【今後の対応の方向性】

労働者が健康に働くための職場環境の整備に必要なことは、労働時間管理の厳格化だけではない。上司や同僚との良好な人間関係づくりを併せて推進する。産業医・産業保健機能の強化等を図る。また、新たな規制に対応した監督指導体制を強化する。

【具体的な施策】

(長時間労働の是正等に関する政府の数値目標の見直し)

- 職場のパワーハラスメント防止を強化するため、政府は労使関係者を交えた場で対策の検討を行う。併せて、過労死等防止対策推進法に基づく大綱においてメンタルヘルス対策等の新たな目標を掲げることを検討するなど、政府目標を見直す。

(メンタルヘルス・パワーハラスメント防止対策の取組強化)

- 精神障害で複数の労災認定があった場合に、企業本社に対してパワーハラスメント防止を含む個別指導を行う仕組みや、産業医に対し月100時間超の時間外・休日労働をする方の労働時間等の情報を事業者が提供する仕組みの新設など、メンタルヘルス・パワーハラスメント防止対策のための取組を強化するとともに、労働者に対する相談窓口の充実など、社会全体で過労死等ゼロを目指す取組を強化する。さらに、森林空間における保養活動やストレスチェックなどのメンタルヘルス対策を推進する。

(監督指導の徹底)

- 「過重労働撲滅特別対策班」(かたく)等による厳正な対応、違法な長時間労働等を複数の事業場で行うなどの企業に対する全社的な是正指導の実施、是正指導段階での企業名公表制度の強化など、法規制の執行を強化する。また、36協定未締結事業場に対する監督指導を徹底する。さらに、労働時間の適正な把握のために、使用者が講ずべき措置を明らかにしたガイドラインに基づき、労働時間の適正な管理を徹底する。

(労働者の健康確保のための取組強化)

- 産業医・産業保健機能の強化を図るための方策を検討し、必要な法令・制度の改正を行う。
- 女性特有の健康問題や建設工事従事者の安全衛生を含めた労働者の健康と安全の確保を総合的に推進する。

施策	年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度	2027年度以降	指標
長時間労働の是正等に関する政府の数値目標の見直し		検討会等で議論			新たな対策の実施								過労死等防止対策推進法に基づく大綱においてメンタルヘルス対策等の新たな目標を掲げることを検討するなど、政府目標を見直す。
		新たな数値目標等の検討			新たな数値目標に向けた取組								
メンタルヘルス・パワーハラスメント防止対策の取組強化		メンタルヘルス・パワーハラスメント防止対策の取組強化			新たな規制を踏まえた対策等の実施								
		周知徹底の期間をとった上で新たな規制の施行			新たな規制を踏まえた監督指導等の実施								
監督指導の徹底		企業本社への是正指導等や労働時間の適正把握の徹底			労働者に対する相談窓口の充実等								
		周知徹底の期間をとった上で新たな規制の施行			施行準備・周知期間をとった上で段階的に施行								
労働者の健康確保のための取組強化 産業医等の機能強化		必要な法令・制度改正											
		周知徹底の期間をとった上で新たな規制の施行											

項目4. 柔軟な働き方がしやすい環境整備

⑦ 雇用型テレワークのガイドライン刷新と導入支援（その1）

【働く人の視点に立った課題】

多くの人がテレワークを実施したいと考えているが、テレワークを導入している企業は少なく、実際にテレワークを実施している労働者は少ない。

- ・テレワークを実施したい:30.1% (2016年)
- ・テレワークを導入していない企業:83.8% (2015年末)
- ・全労働者に占めるテレワーカー（週1日以上終日在宅で就業）：2.7% (2015年)

政府が提供するガイドライン等のテレワーク推進ツールが、モバイル機器など最近の仕事環境の変化に対応していない。

- ・テレワークに関する現行の労務管理やセキュリティに関するガイドラインは、スマートフォンやサテライトオフィスの普及を想定しておらず、テレワークを導入しようとする企業が参考にしづらい。

労務管理の困難さから長時間労働を招きやすい。

- <テレワーク実施の問題・課題（企業調査）（終日在宅の場合）> (2014年)
- ・進捗管理が難しい：36.4%
 - ・労働時間管理が難しい：30.9%
 - ・コミュニケーションに問題あり：27.3%
 - ・情報セキュリティ確保：27.3%

【今後の対応の方向性】

テレワークには、事業者と雇用契約を結んだ労働者が自宅等で働くもの（雇用型テレワーク）と、事業者と雇用契約を結ばずに仕事を請け負い、自宅等で働くもの（非雇用型テレワーク）がある。雇用型テレワークについては、近年のスマートフォンやサテライトオフィスの普及といった仕事環境の変化に対応し、長時間労働を招くことがないように留意しつつ、その普及を図るため、労務管理などに関するガイドラインを刷新する。また、企業等に対する導入支援や政府による呼びかけ・率先垂範などによる周知啓発を推進する。

【具体的な施策】

（労務管理に関するガイドラインの刷新）

- ・近年のICT利用環境の進展に対応し、在宅勤務に加えて幅広い形態も含め、テレワークの普及を加速させるとともに長時間労働を防止するため、在宅勤務ガイドラインについて、2017年度中に以下の観点から刷新し、テレワークガイドラインとする。
 - ① テレワークの普及加速に向けて、在宅勤務以外の形態（サテライトオフィス勤務、モバイル勤務）の活用方法を追加
 - ② 企業がテレワークの導入に躊躇することがないように、以下の事項を明確化し、活用しやすくする。
 - ・ テレワーク導入に当たって、携帯電話を持っていても事業場外みなし労働時間制を活用できる条件や、フレックスタイム制、裁量労働制、事業場外みなし制の利用方法の明確化
 - ・ 中抜け時間や部分在宅等の場合における移動時間の扱い等の整理
 - ③ 長時間労働対策の追加（深夜労働の制限や深夜・休日のメール送付の抑制等の長時間労働対策例を推奨）

（セキュリティに関するガイドラインの刷新）

- ・ テレワーク導入時に必要なセキュリティ面の対応を明確化するテレワークセキュリティガイドラインについて、近年のICT利用環境の進展を踏まえ、2017年度中に以下の観点から刷新する。
 - ① 最新のICT利用環境（Wi-Fi、クラウド環境、スマートフォン、タブレットの普及等）を踏まえた機器利用ルール・利用者への教育・システムの性能のバランスがとれたセキュリティ対策の充実
 - ② 在宅勤務以外のサテライトオフィス勤務、モバイルワークの実態を踏まえた経営者・システム管理者・テレワーク勤務者の実施すべきセキュリティ対策の充実

施策	年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度	2027年度以降	指標
労務管理に関するガイドラインの刷新		有識者検討会設置・ガイドライン改定	テレワークガイドラインの発出・施行/周知・普及			必要に応じて見直し						2020年までに、テレワーク導入企業を2012年度比3倍、週1日以上終日在宅で就業する雇用型在宅型テレワーカーを全労働者数の10% 時間単位での取得や自宅外・モバイルワーク等の柔軟な働き方の進捗を勘案し、新しいKPIを検討	
セキュリティに関するガイドラインの刷新		有識者検討会設置・ガイドライン改定	改定ガイドラインの発出・施行			必要に応じて見直し							

項目4. 柔軟な働き方がしやすい環境整備

⑦ 雇用型テレワークのガイドライン刷新と導入支援（その2）

【働く人の視点に立った課題】

労務管理の困難さから長時間労働を招きやすい。

＜テレワーク実施の問題・課題（企業調査）（終日在宅の場合）＞（2014年）

- ・進捗管理が難しい：36.4%
- ・労働時間管理が難しい：30.9%
- ・コミュニケーションに問題あり：27.3%
- ・情報セキュリティ確保：27.3%

テレワークは知っている人ほど利用意向が強いが、我が国ではテレワークの認知も不足している。

・テレワーク認知状況と、認知状況別の利用意向（2016年）

＜認知あり（22.2%）＞ 利用したい 65%

＜認知なし（77.8%）＞ 利用したい 20%

※米国での認知度：認知あり58% 認知なし42%

【具体的な施策】

（導入支援、利用促進）

- ・国家戦略特区により、テレワーク導入企業に対するワンストップの相談支援を実施する。加えて、テレワーク導入に係る補助金の連携・助成金の拡充を行う。また、育児中の者、障害者を対象にしたモデル事業等を実施するとともに、よりテレワークを活用しやすくなるよう、労働時間管理及び健康管理の在り方を含めた推進方策について広く検討する。さらに、セキュリティ等の専門家の育成を行うとともに、企業に派遣する。

（周知啓発、率先垂範）

- ・2020年東京オリンピック・パラリンピック競技大会に向けて、特定の日にテレワークを実施するテレワーク・デイの設定など、関係省庁が連携して国民運動としてテレワーク推進を図る方策を検討し、実施する。また、地域での周知啓発を強化するとともに、表彰制度などでテレワーク等への取組に評価加点を行う。
- ・国家公務員について、2020年度までに、①必要な者が必要な時にテレワーク勤務を本格的に活用できるようにするための計画的な環境整備を行い、②リモートアクセス機能の全省での導入を行う。また、地方公務員について、テレワークの活用により多様なワークスタイルを実践している地方公共団体の取組事例等の収集・提供を行い、各団体の取組を支援する。

施策	年度											指標	
	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度	2027年度以降		
導入支援 利用促進	特区法改正 都と連携	全国展開を図る										2020年までに、テレワーク導入企業を2012年度比3倍、週1日以上終日在宅で就業する雇用型在宅テレワーカーを全労働者数の10% 時間単位での取得や自宅外・モバイルワーク等の柔軟な働き方の進捗を勘案し、新しいKPIを検討	
	省庁連携による地域のサテライトオフィス等の整備支援	実施状況を踏まえ、再設定されたKPIの達成のため必要な方策を検討し、実施											
	助成金強化の早期対応												PDCAサイクルによる検証、見直し
	モデル事業等 (子育てと仕事との両立支援、障害者テレワークの実施)												
	専門家による導入支援												
人材育成テキストブックの作成	テキストブックを使用した専門家教育												
周知啓発 率先垂範	テレワーク・デイなど関係省庁連携した国民運動の検討・実施・規模拡大	都道府県労働局、地域働き方改革会議等での周知啓発の強化											
	日本サービス大賞・おもてなし規格認証等での評価加点												
	国家公務員について、テレワークの環境整備、リモートアクセス機能の全省導入												実施状況を踏まえて見直しを行いつつ、さらなる取組を促進
	地方公務員について、テレワーク活用に関する先進事例の収集・提供等を通じ、各団体の取組を支援												実施状況を踏まえて見直しを行いつつ、さらなる取組を促進

項目 4. 柔軟な働き方がしやすい環境整備

⑧ 非雇用型テレワークのガイドライン刷新と働き手への支援

【働く人の視点に立った課題】
 非雇用型テレワークを始めとする雇用契約によらない働き方について、ICTの進展によりクラウドソーシング（インターネットを通じた仲介事業）が急速に拡大し、仕事の機会が増加している。

- 国内クラウドソーシングサービス市場
 215億円（2013年）→408億円（2014年）→650億円（2015年）
 （2020年までの成長見込み 平均+45.4%/年）

非雇用型テレワークについて、クラウドソーシング等の仲介事業者（プラットフォーム）を通じた取引は、締りに就いたばかりであり、契約を巡る様々なトラブルが発生している。

- 非雇用型テレワーカー（在宅型）：126.4万人（2013年）
 （専業：91.6万人、副業：34.8万人）
- 発注者とのトラブル経験がある非雇用型テレワーカー（在宅型）（2012年）
 仕事内容の一方的な変更：25.1%
 報酬の支払遅延：17.1%
 不当に低い報酬額の決定：15.3%

雇用契約によらない働き方は、雇用者向け支援を受けることができず、教育訓練機会などが限定的である。

- 雇用契約によらない働き手が利用できない雇用者向け支援メニューの例：退職金、企業内研修、教育訓練給付

雇用契約によらない働き方は、基本的に労働関係法令が適用されず（実態として「労働者」である場合は労働関係法令が適用されるほか、下請法等が適用される場合もある）、またその多様な就業実態の把握が不十分である。



【今後の対応の方向性】
 非雇用型テレワークについて、良好な就業形態となるよう環境整備を図るとともに、働き手に対する支援として、ガイドブックの改定や、教育訓練等の支援の充実等を行う。また、雇用類似の働き方に関する保護等の在り方について、法的保護の必要性を含めて中長期的に検討する。

【具体的な施策】
（法的保護の中長期的検討）

- 非雇用型テレワークを始めとする雇用類似の働き方全般（請負、自営等）について2017年度以降、それぞれの働き方について順次実態を把握し、雇用類似の働き方に関する保護等の在り方について、有識者会議で法的保護の必要性を含めて中長期的に検討する。
 ※ 現行でも、契約形態にかかわらず、労働者としての実態があれば労働関係法令に基づき保護しており、これについては引き続き適切に実施。

（ガイドライン改定）

- 非雇用型テレワークについて、契約条件などの実態や、契約文書のない軽易な取引や著作物の仮納品が急増しているなど、クラウドソーシングの普及に伴うトラブルなどの実態を把握した上で、働き手と発注者の相対契約を前提としている現行のガイドラインを、以下の観点から2017年度に改定し、その周知徹底及び遵守を図る。
 - クラウドソーシング等の仲介事業者が再発注する場合には、当該ガイドラインが適用されることを明確化
 - 仲介手数料や著作権の取扱の明示など、クラウドソーシングを通じて発注する際に求められるルールを明確化

（業界として守るべきルールの明確化）

- クラウドソーシング等の仲介事業者（プラットフォーム）について、優良事業者認定等の制度を業界として設け、自主努力を促すとともに、2018年度以降、その取組状況も踏まえて業界として守るべき最低限のルールを明確化する。

（働き手への支援）

- 非雇用型テレワークの働き手に必要なノウハウ（契約時に確認すべき事項、関連法令等）をまとめた働き手向けのガイドブックを、2017年度に改定する。また、小規模企業共済への加入促進などのセーフティネットの整備や教育訓練等の支援策について、官民連携した方策を検討し実施する。

施策	年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度	2027年度以降	指標
法的保護の検討		実態を踏まえ、中長期的課題として検討・実施											非雇用型テレワークに関する契約に伴うトラブルを減らす。
	ガイドラインの改定等ルールの整備	有識者会議設置 ガイドライン改定	ガイドラインの周知徹底・遵守				状況を踏まえ見直し						
		優良事業者認定の制度等の業界の自主的取組を促進	具体的な施策を展開										
働き手への支援	ガイドブック改定	ガイドブックの周知				状況を踏まえ見直し							
	中小企業・小規模事業者政策の普及・啓発や改善策の検討、対応の方向性を検討	具体的な施策を展開											
		セーフティネットの整備やスキルアップ支援策について官民連携した方策を検討・実施											

項目4. 柔軟な働き方がしやすい環境整備

⑨ 副業・兼業の推進に向けたガイドライン策定やモデル就業規則改定などの環境整備

【働く人の視点に立った課題】
副業・兼業を希望している人は多いが、希望どおり副業・兼業を行うことができない。
 ・ 副業を希望する就業者数：368万人
 ・ 副業を持っている者の数：234万人
 ・ 副業を認めていない企業：85.3%

労働時間の把握が難しく、また健康管理を行うべき方法が不明確。

海外では副業・兼業を通じた起業が多く、副業・兼業は起業の手段としても有効。

<起業と起業意識に関する調査（2016年）>
 ・ 勤務しながら起業：27.5%
 ・ 起業に関心を持つ勤務者のうち、副業起業を希望：59.7%
 ・ 事業は軌道に乗っている：
 【初めから専業起業】34%
 【副業起業から専業に移行】47.4%

【今後の対応の方向性】
 諸外国では副業・兼業を通じた起業が開業率の向上にも寄与しており、新たな技術の開発、オープンイノベーション、起業の手段や第2の人生の準備としても有効である。このためガイドラインの策定やモデル就業規則の改定など副業・兼業の普及を図るとともに、副業・兼業を通じた創業・新事業の創出に関する好事例の横展開を図る。その際、長時間労働を招かないよう、労働時間管理の在り方等についても整理する。

【具体的な施策】
（ガイドラインの策定）
 ・ 副業・兼業を普及促進させる観点から、副業・兼業のメリットを示すと同時に、就業規則等において合理的な理由なく副業・兼業を制限できないことを明確化しつつ、長時間労働を招かないよう、労働者が自ら確認するためのツールの雛形や、企業が副業・兼業者の労働時間や健康をどのように管理すべきかを盛り込んだガイドラインを2017年度に策定する。

（モデル就業規則の改定）
 ・ 本業への労務提供や事業運営、会社の信用・評価に支障が生じる場合等以外は、副業・兼業を認める方向で、モデル就業規則を2017年度に改定し、就業規則等において合理的な理由なく副業・兼業を制限できないことを周知する。

（複数の事業所で働く方の保護や副業・兼業の普及促進に関する制度検討）
 ・ 雇用保険及び社会保険の公平な制度の在り方や、労働時間管理及び健康管理の在り方について、複数の事業所で働く方の保護等の観点や副業・兼業を普及促進させる観点から、検討を進める。
 ※複数事業所で合わせて労働時間が週20時間以上になっても、その労働者は雇用保険や社会保険の被保険者とならないのが現状。

・ 複数就業者への労災保険給付の在り方について、検討に着手する。
 ※複数就業者への労災保険給付額は、事故が発生した就業先の賃金のみに基づき算定しており、全ての就業先の賃金を合算した額を基に補償することはできないのが現状。

（副業・兼業を通じた創業・新事業の創出、人材確保）
 ・ 副業・兼業を通じた創業・新事業の創出や副業・兼業者の受入れなどによる中小企業の人手不足対応について、多様な先進事例の周知啓発や、相談体制の充実を図る。また、地域ブロック毎にモデルとなる企業を選定・支援し、地域における副業・兼業のモデル事例を創出する。

施策	年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度	2027年度以降	指標
副業・兼業の普及促進、問題点の解消	検討会設置とりまとめ、ガイドラインの策定、モデル就業規則の改定	ガイドラインの普及に向けた周知				普及状況を踏まえ見直し							希望者は原則として副業・兼業を行うことができる社会にする。
		モデル就業規則の普及に向けた周知											
副業・兼業を通じた創業・新事業の創出		複数の事業所で働く方の保護や副業・兼業の普及促進に関する制度検討											
	創業等の担い手、事業者の表彰	先進事例及びメリットの発信・周知				必要に応じ更なる対応を検討し、実施							
	地方におけるモデル事例の創出	必要に応じ更なる対応を検討し、実施											
中小企業・小規模事業者の人手不足対応	副業・兼業者の受入れを含む中小企業の人手不足対応ガイドラインの策定・発信・周知	必要に応じ更なる対応を検討し、実施											
	相談体制の充実	必要に応じ更なる対応を検討し、実施											

項目5. 病気の治療、子育て・介護等と仕事の両立、障害者就労の推進

⑪ 子育て・介護等と仕事の両立支援策の充実・活用促進（その1）

【働く人の視点に立った課題】
 子育て・介護をしながら仕事を続けたい。
 ・出産後も仕事を続けたい女性：65.1%（2015年）
 ・妊娠・出産等で、仕事を続けなかったが、育児との両立の難しさで退職：25.2%（2015年）
 ・介護を理由とした離職者等：年10万人（2012年）
 ・介護休業取得者がいた事業所：1.3%（2014年度）

育児休業から復帰したくても、復帰が困難なケースがある。
 ・継続就業希望だが、仕事と育児の両立の難しさで辞めた者のうち、保育園等に預けられなかったことを理由とした退職者の割合：17%（2015年）

4月に保育園等に入所するため、子が1歳になる前に育児休業を途中で切り上げるなど、希望する期間の育児休業を取得できないケースがある。
 ・待機児童数：23,553人（2016年4月1日現在）
 ・0～2歳の低年齢児の待機数が8割以上を占め、特に1・2歳児が多くなっている。

男性の育児への関わりが進んでいない。
 ・育児休業取得率（2015年）
 男性：2.65% 女性：81.5%

【今後の対応の方向性】
 自らのライフステージに合わせ、男女とも仕事と育児・介護等との両立ができるよう、保育の受け皿・介護サービス等の整備や保育・介護人材の処遇改善を進めつつ、両立支援策を強化していく。また、本年4月以降の各自治体における今後の待機児童の改善状況等も踏まえ、新たなプランを策定する。

【具体的な施策】
（保育・介護の受け皿整備）
 ・2017年度末までに保育の受け皿の53万人分の整備を進めるとともに、2018年度以降についても、本年4月以降の各自治体における今後の待機児童の改善状況等も踏まえ、新たなプランを策定する。
 ・病児保育等の多様な保育サービスの受け皿拡大や、「小1の壁」打破に向けた放課後児童クラブの受け皿整備等を進める。
 ・介護の受け皿については、2020年代初頭までに、50万人分以上の整備を確実に推進する。

（保育・介護人材の処遇改善）
 ・2017年度において、全ての保育士等に2%の処遇改善を実施する。これにより、政権交代後、合計で10%の改善が実現する。加えて、概ね経験3年以上で月額5千円、7年以上で月額4万円の加算を行う。介護職員については、2017年度より、経験などに応じて昇給する仕組みを創り、月額平均1万円相当の処遇改善を行う。今後、必要に応じて、更なる処遇改善を行う。

施策	年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度	2027年度以降	指標
保育・介護の受け皿整備	保育の新たなプランの策定												2020年 安心して結婚・妊娠・出産・子育てできる社会が実現していると考えられる人の割合40%以上（2013年度：19.4%）
	多様な保育サービスの推進												
	「放課後子ども総合プラン」に基づき、放課後児童クラブの受け皿整備を実施	女性の就業の更なる増加に応じた放課後児童クラブの体制確保											
保育・介護人材の処遇改善	第6期介護保険事業計画	第7期介護保険事業計画		第8期介護保険事業計画			第9期介護保険事業計画			第10期介護保険事業計画		男性の育児休業取得率13%（2015年度：2.65%） 男性の配偶者の出産直後の休暇取得率80%	
	整備量前倒し・上乘せ												
	引き続き、介護ニーズの的確な把握、介護基盤整備の着実な推進												
保育・介護人材の処遇改善	全ての保育士等に2%等の処遇改善	必要に応じて、更なる処遇改善											
	経験などに応じて昇給する仕組みを創り、月額平均1万円相当の処遇改善を行う				介護報酬等の改定に合わせて、必要に応じて処遇改善				介護報酬等の改定に合わせて、必要に応じて処遇改善				

項目5. 病気の治療、子育て・介護等と仕事の両立、障害者就労の推進

⑪ 子育て・介護等と仕事の両立支援策の充実・活用促進（その2）

【働く人の視点に立った課題】
 子育て・介護をしながら仕事を続けたい。
 ・出産後も仕事を続けたい女性：65.1%（2015年）
 ・妊娠・出産等で、仕事を続けなかったが、育児との両立の難しさで退職：25.2%（2015年）
 ・介護を理由とした離職者等：年10万人（2012年）
 ・介護休業取得者がいた事業所：1.3%（2014年度）

育児休業から復帰したくても、復帰が困難なケースがある。
 ・継続就業希望だが、仕事と育児の両立の難しさで辞めた者のうち、保育園等に預けられなかったことを理由とした退職者の割合：17%（2015年）

4月に保育園等に入所するため、子が1歳になる前に育児休業を途中で切り上げるなど、希望する期間の育児休業を取得できないケースがある。
 ・待機児童数：23,553人（2016年4月1日現在）
 ・0～2歳の低年齢児の待機数が8割以上を占め、特に1・2歳児が多くなっている。

男性の育児への関わりが進んでいない。
 ・育児休業取得率（2015年）
 男性：2.65% 女性：81.5%

【具体的な施策】
 （育児・介護休業法等の改正）
 ・1歳6か月に達した時点で保育園に入れない場合等の育児休業期間を最長2歳まで延長するため、育児・介護休業法を改正し、法案成立後、着実な施行を図る。また、雇用保険における育児休業給付の支給期間を延長する。

（男性の育児・介護等への参加促進）
 ・次世代育成支援対策推進法に基づく子育てしやすい企業の認定制度（くるみん認定）について、男性の育児休業取得に関する認定基準を直ちに引き上げる。また、男性育児休業の取得状況の見える化を推進する観点から、同法の一般事業主行動計画の記載事項の見直しを2017年度に行うとともに、同法の改正後5年に当たる2020年度までに、男性の育児参加を促進するための更なる方策を検討する。さらに、部下や同僚の育児・介護等に配慮・理解のある上司（イクボス）のロール・モデル集を作成し、男性の育児参加の意識を広げていく。
 ・隼より始めよの視点から、国家公務員において、全ての男性職員が妻の出産前後に休暇を取得する「男の産休」が当たり前となる職場環境を整える。また、民間企業等においても「男の産休」取得を促進する。
 ・地方公務員については、高水準の男性の育児休業取得率を達成している地方公共団体の取組事例等の収集・提供のほか、各地方公共団体が抱える課題の解決に資する意見交換の場の設置等を通じ、各団体の女性職員活躍のための行動計画等に基づく取組を支援する。

施策	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度	2027年度以降	指標
育児休業期間の延長等	法案成立後 周知・徹底 法施行の状況を踏まえて見直し 施行準備 育児休業からの円滑な復帰の支援（好事例の横展開等）											2020年 安心して結婚・妊娠・出産・子育てできる社会が実現していると考えられる人の割合40%以上（2013年度：19.4%） 男性の育児休業取得率13%（2015年度：2.65%） 男性の配偶者の出産直後の休暇取得率80%
2017年1月施行の改正育児・介護休業法の施行徹底	改正法の周知徹底・企業指導 ・育児・介護休業等の充実 ・育児休業・子の看護休暇、介護休業・介護休暇等を理由とするハラスメント防止措置を企業に義務付け											
男性の家事・育児・介護等への参加促進	ニーズを踏まえた育児休業制度の在り方の見直しを検討 できるものから随時実行 次世代法の記載事項を見直し、男性の育児休業の取得促進 次世代法の見直しの検討・実施 男性育児休業の取得状況の見える化をさらに推進 イクボスのロールモデル集作成による男性の育児参加意識の啓発 国家公務員：「男の産休」取得を推奨 地方公務員：各地方公共団体の取組を支援											

項目5. 病気の治療、子育て・介護と仕事の両立、障害者就労の推進

⑫ 障害者等の希望や能力を活かした就労支援の推進

【働く人の視点に立った課題】

雇用環境は改善してきているが、依然として雇用義務がある企業（50人以上）の約3割が障害者を全く雇用していない。

経営トップを含む社内理解の促進、作業内容・手順の改善等の課題を克服する必要。

就労に向けた関係行政機関等の更なる連携が必要。

福祉事業所から一般就労への移行率が20%以上の就労移行支援事業所が増加しているが、移行率が0%の事業所が3割強存在し、二極化している。

福祉事業所における利用者の賃金・工賃は十分な水準にない。

- ・就労継続支援A型事業所の平均賃金6.8万円（2015年度）
- ・就労継続支援B型事業所の平均工賃1.5万円（2015年度）

【今後の対応の方向性】

障害者等が希望や能力、適性を十分に活かし、障害の特性等に応じて最大限活躍できることが普通になる社会を目指す。このため、長期的寄り添い型支援の重点化等により、障害者雇用ゼロ企業を減らしていくとともに、福祉就労の場を障害者がやりがいをより感じられる環境に変えていく。また、特別な支援を必要とする子供について、初等中等・高等教育機関と福祉・保健・医療・労働等の関係行政機関が連携して、就学前から卒業後にわたる切れ目ない支援体制を整備する。

【具体的な施策】

（長期的寄り添い型支援の重点化）

- ・障害者雇用ゼロ企業が障害者の受入れを進めるため、実習での受入れ支援や、障害者雇用に関するノウハウを付与する研修の受講などを進める。また、障害者雇用に知見のある企業OB等の紹介・派遣を行う。

（障害者の一般就労に向けた在学中からの一貫した支援）

- ・発達障害やその可能性のある方も含め、障害の特性に応じて就労に向けて、在学中から希望・能力に応じた一貫した修学・就労の支援を行うよう、各教育段階において、教育委員会や大学と福祉、保健、医療、労働等関係行政機関、企業が連携した切れ目ない支援体制を整備し、企業とも連携したネットワークを構築する。
- ・一般就労移行後に休職した障害者について、その期間に就労系障害福祉サービスの利用を認めることを通じた、復職を支援する仕組みを創設するほか、福祉事業から一般就労への移行を推進する。
- ・聴覚に障害のある人が電話を一人でかけられるよう支援する電話リレーサービスの実施体制を構築する。また、障害者の職業生活の改善を図るための最新技術を活用した補装具の普及を図る。

（在宅就業支援制度の活用促進）

- ・障害者の在宅就業等を促進するため、在宅就業する障害者と発注企業を仲介する事業のモデル構築や、優良な仲介事業の見える化を支援するとともに、在宅就業支援制度（在宅就業障害者に仕事を発注した企業に特例調整金等を支給）の活用促進を図る。

（農業と福祉の連携強化）

- ・農業に取り組む障害者就労施設に対する6次産業化支援や耕作放棄地の積極的活用など、農福連携による障害者の就労支援について、全都道府県での実施を目指す。

施策	年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度	2027年度以降	指標	
長期的寄り添い型支援の重点化		企業等による初めての障害者の実習受け入れや、障害者雇用に関するノウハウを有する人材育成への支援											障害者雇用ゼロ企業を減らすための取組を推進する。 就労移行支援事業所等の利用を経て一般就労へ移行する者を2020年度までに2016年度実績の1.5倍以上とする。	
		障害者雇用に関するノウハウを有する企業OB等を、雇入企業に紹介・派遣				高齢・障害・求職者雇用支援機構の中期計画見直しに合わせて改善								
障害者の一般就労に向けた在学中からの一貫した支援		障害者テレワークのモデル構築（在宅）		モデル構築の実施結果を踏まえた支援措置の検討										
		教育委員会と福祉・労働等行政機関が連携した支援体制整備			連携支援体制の成果の発信・普及とともに、就労支援コーディネーターの全国展開に向けた更なる拡充				更なる支援策等の検討					
		大学等と高校・行政機関・企業が連携した支援体制のモデルとなるネットワーク構築		事業の成果を研修等を通じ全国に普及						実施状況を踏まえた更なる支援策の検討				
		就労後に休職した場合の就労系福祉サービス利用等給付開始		報酬への反映を検討		報酬改定ごとに実績を踏まえた見直し								
在宅就業支援制度の活用促進		電話リレーサービスの実施		実施状況を踏まえた更なる拡充の検討										
		最新技術を活用した補装具の普及		補装具の普及による障害者の就労の更なる促進										
農業と福祉の連携強化		仲介事業のモデルの構築		優良仲介事業の見える化		取組実態を踏まえて必要な制度の見直しを図り、在宅就業支援制度の活用を促進								
		各都道府県で農福連携による障害者の就労支援を推進（2018年度までに全都道府県で実施）			お泊りと合わせて研修開催		農福連携の更なる推進							

項目 6. 外国人材の受入れ

13 外国人材受入れの環境整備

【働く人の視点に立った課題】

現在、専門的・技術的分野の外国人材については積極的に受け入れているが、それ以外の分野の外国人材の受入れは、日本人の雇用を始め我が国の産業及び国民生活に与える影響が大きいことから、原則として認めていない。

外国人が日本で生活していくために必要な環境と公正な能力評価と処遇などの下で活躍できる就労環境の整備を進めていくことが必要。

高度な技術、知識を持った外国人材を我が国に惹きつけるためには、諸外国以上に魅力的な入国・在留管理制度を整備することが必要。

外国人の家事支援人材については、従来、外交官や高度人材などの外国人に雇用される場合にのみ入国・在留が認められていたが、女性の活躍推進や家事支援ニーズへの対応等の観点から、受入れの拡大が求められた。

産地での多様な作物の生産等を推進し、経営規模の拡大などによる「強い農業」を実現するため、農業分野における専門外国人材の活用を図ることが喫緊の課題。

現行制度では、外国人が我が国の高等教育機関（大学、専門学校）を卒業し、介護福祉士の国家資格を取得しても、我が国で介護業務に就くことができない。

【今後の対応の方向性】

専門的・技術的分野の外国人材については、我が国の経済社会の活性化に資することから、積極的に受け入れることが重要。他方、専門的・技術的分野とは評価されない分野の外国人材の受入れについては、ニーズの把握や経済的効果の検証だけでなく、日本人の雇用への影響、産業構造への影響、教育、社会保障等の社会的コスト、治安など幅広い観点から、国民的コンセンサスを踏まえつつ検討を進める。

【具体的な施策】

(外国人材受入れの在り方の検討)

- ・ 経済・社会基盤の持続可能性を確保していくため、真に必要な分野に着目しつつ、外国人材受入れの在り方について、総合的かつ具体的な検討を進める。このため、移民政策と誤解されないような仕組みや国民的なコンセンサス形成の在り方などを含めた必要な事項の調査・検討を政府横断的に進めていく。

(外国人のための生活・就労環境の整備)

- ・ 外国人子弟の日本語教育を含む教育環境整備、医療機関、銀行等における外国語対応等の生活環境の整備を図るほか、職務等の明確化、公正な能力評価・処遇、英語等でも活躍できる環境などの高度外国人材の受入環境の整備とともに、外国人留学生に対する日本語教育、インターンシップ、雇用管理に関する相談支援の充実などの就職支援により、外国人のための環境整備を進めていく。

(高度外国人材の更なる活用)

- ・ 高度外国人材の永住許可申請に要する在留期間を現行の5年から大幅に短縮する世界最速級の日本版高度外国人材グリーンカードを創設し、あわせて、高度人材ポイント制をより活用しやすいものとする観点からの要件の見直しを行う。

(国家戦略特区の活用)

- ・ 国家戦略特区法に基づく家事支援外国人材の活用を適切に進めていく。
- ・ 国家戦略特区において、関係自治体及び関係府省による監査等適切な管理体制の下で、適切な雇用管理を行い得る企業等に雇用され、即戦力として一定水準以上の技能等を有する外国人材が農作業等に従事することを可能とするため、特例措置等の必要な規定を盛り込んだ特区法改正案を2017年の通常国会に提出した。

(外国人介護福祉士の活用)

- ・ 経済連携協定(EPA)に基づく専門的介護人材の活用を着実に進めるとともに、在留資格「介護」を創設する出入国管理及び難民認定法の一部を改正する法律の施行後、これらの仕組みに基づく外国人材の受入れについて、それぞれの制度趣旨に沿って積極的に進めていく。

施策	年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度	2027年度以降	指標
外国人材受入れの在り方の検討		総合的かつ具体的な検討											
外国人のための生活・就労環境整備		担当省庁において着実に実施											
高度外国人材の更なる活用		高度外国人材の活用を促進											
国家戦略特区の活用		家事支援外国人材の活用											
	法案審議 施行準備	適切な雇用管理を行い得る企業等に雇用され、即戦力となる技能等を有する外国人材を農業分野において適切な管理体制の下で活用											2020年までに高度外国人材の認定10,000人を 目指す。
外国人介護福祉士の活用		EPAに基づく専門的介護人材の活用											
	改正法 施行準備	新たな在留資格「介護」を活用した専門的介護人材の活用											2017年度から在留資格「介護」による受入れ 開始

⑭ 女性のリカレント教育など個人の学び直しへの支援や職業訓練などの充実（その1）

【働く人の視点に立った課題】
 民間企業における一人当たりの教育訓練費は、漸減傾向。
 ・企業の教育訓練費の推移
 1,670円/人・月(1991年) → 1,038円/人・月(2011年)

社会人の半数が、学び直しを希望。学び直しやすくするための要望として、学費の負担への支援、プログラムの充実などが挙げられている。

・社会人学生(25歳以上の学士課程入学者) 2.5%(2016年)(OECD平均16.7%(2014年))
 ・20歳以上の男女「学んだことがある、学んでみたい」49.4%
 ・社会人が学び直しやすくするための取組
 「学費の負担などに対する経済的な支援」46.1%
 「就職や資格取得などに役立つ社会人向けプログラムの拡充」35.0%
 「土日祝日や夜間における授業の充実」34.0%

育児等で離職した女性の方の学び直しと再就職を支援するリカレント教育課程が注目されている。

・「人は幾つからでも、どんな状況からでも、再出発できる。子育ての経験をしたからこそ、今の職場で活かせることがたくさんある。」(専業主婦からリカレント教育を経て再就職した女性)
 ・「自分を見つめ直し、再就職の準備をする良い機会であった。主婦が履歴書を書いて、自分で起業に提出しても、採用まで行かない。リカレント教育課程の中で、企業を紹介いただいて初めて再就職できた。」(子育てをしながら在宅ワークからリカレント教育を経て再就職した女性)
 <働き方改革に関する総理と現場との意見交換会で寄せられた声 2016年12月8日>

第4次産業革命により、IT・データ等の動き手に必要なスキルが変化し、これに合わせたスキルの獲得が必要。

【今後の対応の方向性】
 個人、企業、政府による人材投資を抜本強化、集中投資を行う。子育て等により離職した女性のリカレント教育や高度なITなど個人の主体的な学び直しを通じたキャリアアップ・再就職への支援を抜本的に拡充する。あわせて、企業による教育訓練の実施拡大、長期の離職者訓練の拡充を図る。また、実践的な職業教育を行う専門職大学を創設するとともに、体系的なキャリア教育を推進する。

【具体的な施策】
(女性のリカレント教育など個人の主体的な学び直し講座の受講支援)

- 雇用保険の専門実践教育訓練給付を拡充するため、2017年に法案を提出、2017年度中に施行する。
 - 給付率 6割→7割 上限額 年間48万円→56万円
 - 受給可能期間 離職後4年以内→離職後10年以内(これまで離職後1か月以内に必要とされていた子育て中の受給期間の延長手続きを、2017年4月から撤廃)

(学び直し講座の充実・多様化)

- 子育てで女性のためのリカレント教育やITなど就業者増が見込まれる分野の講座、土日・夜間講座を増設するほか、完全eラーニング講座を新設するなど、講座の多様化、利便性の向上を図る。
- 高度なIT分野を中心に、今後求められる能力・スキルに係る教育訓練講座を経済産業大臣が認定する制度を2017年度中に創設し、専門実践教育訓練給付の対象とすることを検討する。
- 非正規雇用労働者等を対象として、国家資格の取得等を目指し、正社員就職を実現する長期の離職者訓練コースを新設、拡充する。
- 関係機関のサイトの連携を図り、学び直しに関する様々な情報を一括して閲覧できるサイトを構築する。

施策	年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度	2027年度以降	指標
女性のリカレント教育の受講支援	【教育訓練給付の拡充】	法案提出 施行準備 手続撤廃	<<人材投資の集中支援期間>>										女性のリカレント課程の講座数を増加させる。 BP認定講座数(女性活躍)を増加させる。 教育訓練給付金の受給者数を増加させる。 専門実践教育訓練給付の対象講座数を倍増(2,500→5,000) 非正規雇用労働者等を対象とした正社員就職を目指す長期の訓練の受講者数を増加させる(2018年度以降2万人)
		女性のリカレント教育の受講促進											
学び直し講座の充実・多様化	【経済産業大臣認定制度の創設】	基準の策定	申請・認定	大臣認定講座の受講開始、産業界の二一ス発掘									学び直し情報サイトの利用状況
		専門実践教育訓練給付の対象講座の多様化、利便性の向上											
		正社員化実現コース(仮称)の拡充											
		サイトの構築、ハローワーク等を通じた掲載情報の周知	内容の見直し・改良	サイトの利用状況等を踏まえて更に見直し・改良を実施									
		施行状況に応じて見直し											
		施行状況に応じて見直し											

項目7. 女性・若者が活躍しやすい環境整備 及び 項目8. 雇用吸収力の高い産業への転職・再就職支援、人材育成、格差を固定化させない教育の充実
⑭ 女性のリカレント教育など個人の学び直しへの支援や職業訓練などの充実（その2）

【働く人の視点に立った課題】
 民間企業における一人当たりの教育訓練費は、漸減傾向。
 ・企業への教育訓練費の推移
 1,670円/人・月(1991年)→1,038円/人・月(2011年)

社会人の半数が、学び直しを希望。学び直しやすくなるための要望として、学費の負担への支援、プログラムの充実などが挙げられている。
 ・社会人学生(25歳以上の学士課程入学者) 2.5%(2016年)(OECD平均16.7%(2014年))
 ・20歳以上の男女「学んだことがある、学んでみたい」49.4%
 ・社会人が学び直しやすくなるための取組
 「学費の負担などに対する経済的な支援」46.1%
 「就職や資格取得などに役立つ社会人向けプログラムの拡充」35.0%
 「土日祝日や夜間における授業の充実」34.0%

育児等で離職した女性の方の学び直しと再就職を支援するリカレント教育課程が目玉されている。
 ・「人は幾つからでも、どんな状況からでも、再出発できる。子育ての経験をしたからこそ、今の職場で活かせることがたくさんある。」(専業主婦からリカレント教育を経て再就職した女性)
 ・「自分を見つめ直し、再就職の準備をする良い機会であった。主婦が履歴書を書いて、自分で起業に提出しても、採用まで行かない。リカレント教育課程の中で、企業を紹介いただいた初めて再就職できた。」(子育てをしながら在宅ワークからリカレント教育を経て再就職した女性)
 <働き方改革に関する総理と現場との意見交換会で寄せられた声 2016年12月8日>

第4次産業革命により、IT・データ等の働き手に必要なスキルが変化し、これに合わせたスキルの獲得が必要。

【具体的な施策】
(女性リカレント講座の増設等)
 ・大学等の女性リカレント講座の全国展開を図るため、カリキュラムや就職支援の枠組みについて産業界や地方公共団体等と連携してモデル開発を行い、その普及を図るとともに、講座開拓や職業実践力育成プログラム認定講座の拡大を進める。また、子育て女性等がより受講しやすいよう短期プログラムの認定制度を創設し、これらの講座について教育訓練給付の対象とすることを検討する。
 ・女性のリカレント教育において、インターンシップや企業実習といった企業連携プログラムの実施を推進する。また、マザーズハローワークの拠点数を拡充するとともに、リカレント教育を行う大学との連携強化の取組をモデル的に実施し、取組の全国展開を図る。
 ・リカレント教育の受講者が利用できる保育環境を整備するため、大学による企業主導型保育事業の活用や近隣保育園等との連携を推進する。
 ・託児サービス付き訓練や保育士や看護師の職場復帰を支援する訓練(ハロートレーニング)を充実する。

(企業による教育訓練の実施拡大)
 ・先進企業の好事例を活用したオーダーメイド型訓練などにより、中小企業等の生産性向上に資する人材育成を支援する。また、従業員のキャリア形成に関する先進的な事例の収集、表彰により経営トップの意識改革を図る。

(体系的なキャリア教育の推進と実践的な職業教育を行う専門職大学の創設など職業教育の充実)
 ・実践的な職業能力を有する人材を育成するため、幼児期から高等教育に至るまで体系的なキャリア教育・職業教育の充実を図る。また、将来の人材ニーズに対応した、今後の高等教育に関する将来構想について検討を行う。小学校から高校まで一貫して活用できる児童生徒用教材と教師用指導資料を開発し、子供たち全員に普及するとともに、起業体験や地域ビジネス創出等の活動のモデル構築や取組の支援を行う。
 ・多様で効果的なインターンシップを推進するため、好事例の収集・普及、ガイドブックの作成などを行い更なる充実を図る。
 ・学校教育法を改正し、産業界と連携したカリキュラム開発や長期企業内実習、実務家教員の必置化により、実践的な職業教育を行う専門職大学を創設するとともに、専門実践教育訓練給付の対象とすることを検討する。また、専門職大学で活用されるためのモデルの作成を支援する。

年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度	2027年度以降	指標	
女性リカレント講座の増設等	〈〈人材投資の集中支援期間〉〉											大学におけるリカレント課程を経て就職した者の数を増加させる。 マザーズハローワーク事業の利用者数を増加させる。 高等学校普通科における生徒のインターンシップ参加率を上昇させる。 専門職大学の開校状況	
	ニーズ調査・モデル構築			全国展開と更なる講座開設支援の検討	リカレント教育の普及状況やニーズを踏まえた更なる促進策、講座の充実方策の検討・実施								
	短期プログラム認定制度の創設	職業実践力育成プログラム(BP)認定課程や短期プログラムの認定講座の拡大		就労支援の更なる充実に向けた検討									
	ガイドブックの作成などによるインターンシップの推進、マザーズハローワーク等とリカレント教育を行う大学との連携強化			保育環境整備の実現に向けた更なる支援									
	マザーズハローワーク事業の拠点数拡充・機能強化			施行状況に応じて見直し									
	保育環境整備のモデル構築	モデルの普及		「グッドキャリア企業アワード」の普及・推進									
	子育て女性等の再就職に向けた職業訓練の充実			状況に応じて、必要な施策を実施する									
	新たな訓練システムによる中小企業等に対する人材育成支援			学習指導要領改訂									
	教材等作成に向けた調査研究の実施			全ての児童生徒に対して教材を配布			新学習指導要領実施(幼18年度～、小20年度～、中21年度～、高22年度～)						
	起業体験活動等を行うモデルの構築・全国への普及			学校教育法改正法案提出等									
企業による教育訓練の実施拡大	学習指導要領改訂			設置認可手続き									
	学校教育法改正法案提出等			専門職大学の開設			施行状況に応じて見直し						
体系的なキャリア教育の推進と専門職大学の創設など職業教育の充実	企業と連携したカリキュラム作成支援												

⑮ パートタイム女性が就業調整を意識しない環境整備や正社員女性の復職など多様な女性活躍の推進（その1）

【働く人の視点に立った課題】

パートタイム労働者の中には、税制、社会保障制度、勤務先の手当などを意識して就業調整を行う方がいる。

＜就業調整をしているパート（有配偶女性に限る）の調整理由（複数回答可）＞（2011年）

- ・配偶者控除等の収入制限を意識：37.7%
- ・健康保険や厚生年金等の被扶養者の要件（130万円）を意識：49.3%
- ・配偶者手当を意識：20.6%

正社員だった女性が育児等で一旦離職すると、パート等の非正規で復帰せざるを得ない。

- ・出産・育児等を理由に退職する女性：約5割（2015年）
- ・結婚等で退職した正社員女性の再就職＜雇用形態別＞
（正規）12%（非正規）88%（2015年）

子育て等が落ち着いた後に復職できる制度を設けている企業はあるが、広がりには限定的。

- ・退職社員の復職制度がある企業 12%（2012年）

女性の就労者数は過去4年で増加し、女性のいわゆるM字カーブは改善してきているが、育児等が落ち着いた後に就労を希望する女性は今なお多い。

- ・過去4年間での女性の就労者数：150万人増（2012年→2015年）
- ・非労働力人口の女性のうち就労を希望する者：274万人（2016年）
- ・そのうち25～44歳の年齢階級：136万人（49.6%）

【今後の対応の方向性】

子育て等により離職した女性の復職や再就職の支援を強化するとともに、就業調整を意識しないで働くことができるよう環境整備を行うなど、子育てや介護など多様な経験を持つ女性が活躍できる環境を整える。また、女性リーダーの育成を支援する。

【具体的な施策】

（パートタイム女性が就業調整を意識せずに働ける環境整備）

- ・短時間労働者が就業調整を意識せずに働くことができるよう、配偶者控除等について、配偶者の収入制限を103万円から150万円に引き上げる。なお、若い世代や子育て世帯に光を当てていく中で、個人所得課税の改革について、その税制全体における位置づけや負担構造のあるべき姿について検討し、丁寧に進めていく。
- ・短時間労働者への被用者保険の適用拡大の円滑な実施を図るとともに、2019年9月までに更なる適用拡大について必要な検討を行い、その結果に基づいて必要な措置を講ずる。
- ・企業の配偶者手当に配偶者の収入制限があることも、就業調整の大きな要因の一つであり、労使の真摯な話し合いの下、前向きな取組が行われるよう、働きかけていく。国家公務員の配偶者に係る扶養手当の見直しについて、着実に実施する。

（子育て等により離職した正社員女性等の復職の推進）

- ・復職制度をもつ企業の情報公開を推進するため、復職制度の有無について、ハローワークの求人票に項目を新設するほか、女性活躍推進法の情報公表項目に盛り込むことを検討する。また、復職制度を導入して希望者を再雇用した企業を支援する助成金を創設する。

施策	年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度	2027年度以降	指標
パートタイム女性が就業調整を意識せずに働ける環境整備	配偶者控除等の見直し、適用	→											就業調整をして働いている女性を減らす。
	被用者保険の更なる適用拡大の検討	→	検討結果に基づいて、必要な措置を講じる										
	企業の配偶者手当に関するリーフレットの改定等による関係団体への周知	→	引き続き周知を実施し、施行状況を踏まえた更なる検討										
子育て等による離職者の復職制度の推進	助成金の創設・活用	→	求人票における復職制度の見える化	→	企業の働き方や女性活躍に関する情報公表の促進								

⑮ パートタイム女性が就業調整を意識しない環境整備や正社員女性の復職など多様な女性活躍の推進（その2）

【働く人の視点に立った課題】

就職や復職を希望する女性が、必要な情報を取得しやすいよう、女性活躍に関する情報の一層の見える化が必要。

指導的立場にいる女性の割合は低い。

- ・民間企業における課長相当職に占める女性の割合：10.3%
- ・上場企業における役員に占める女性の割合：3.4%
- ・国家公務員における本省課室長相当職に占める女性の割合：4.1%

【具体的な施策】

(女性活躍に関する情報の見える化・活用促進)

- ・労働時間や男性の育児休業の取得状況、女性の管理職比率など、女性が活躍するために必要な個別の企業の情報が確実に公表されるよう、2018年度までに女性活躍推進法の情報公表制度の強化策などについての必要な制度改正を検討する。
- ・女性や若者が働きやすい企業の職場情報について、ワンストップで閲覧できるサイトを構築するとともに、ESG投資を行う投資家、企業、就職希望者による活用を促す。
- ・女性活躍推進法に基づく女性が働きやすい企業（えるぼし）、次世代育成支援対策推進法に基づく子育てしやすい企業（くるみん）、若者雇用促進法に基づく若者が働きやすい企業（ユースエール）といった認定制度などを活用し、働き方改革の好事例の横展開を図る。

(ワーク・ライフ・バランス等を加点評価する調達の推進)

- ・調達の際にワーク・ライフ・バランス等推進企業を加点評価する取組みを、国・独立行政法人等だけでなく、地方公共団体、2020年東京オリンピック・パラリンピック競技大会や民間企業等でも取り組むよう促す。

(女性リーダーの育成等)

- ・女性リーダー育成モデルプログラムの普及とともに、役員候補段階の女性を対象にしたリーダー育成研修等の取組を推進する。また、企業等の組織トップが自ら女性活躍に取り組む機運を醸成する。
- ・女性の創業に関する支援など、女性活躍の取組支援を強化する。

年度 施策	2017 年度	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度	2026 年度	2027 年度以降	指標
女性活躍に関する情報の見える化・活用促進	女性活躍に関する企業情報の見える化の推進（DBの活用促進、スマホ対応等） 女性活躍に関する企業情報の公表を促進する方策の検討・実施（女性活躍推進法の見直し等）				企業の働き方や女性活躍に関する情報公表の促進							働き方・女性活躍に関する情報公表の平均項目数を増加させる。 女性管理職比率：民間15%、政府7%（2020年） 上場企業役員に占める女性割合：早期に5%、更に10%を目指す（2020年）
	サイトの構築	サイトの利用状況を踏まえてさらに見直し、改良を実施										
公共調達等を通じたワーク・ライフ・バランス等の推進	好事例の展開											
女性リーダーの育成等	国、独立行政法人等の調達における取組の実施、地方公共団体での取組の促進 2020年東京オリンピック・パラリンピック競技大会、民間企業等への働きかけの実施				モデルプログラムの全国への普及、先進的な取組の推進							
	企業における女性リーダーの登用状況を踏まえて必要な見直しを行いつつ、引き続き各企業における取組の浸透を図る				組織トップが自ら女性活躍に取り組む機運醸成 創業に関する支援等の強化							

項目7. 女性・若者が活躍しやすい環境整備

16 就職氷河期世代や若者の活躍に向けた支援・環境整備の推進

【働く人の視点に立った課題】
 35歳～44歳のフリーター等の数は60万人前後で高止まり。
 2014年:61万人、2015年:57万人、2016年:60万人

就職氷河期(1990年代前半～2000年代前半卒業者)に正社員就職に至らなかった者は不安定な就労を続けているケースが多い。
 ・就職氷河期世代の就職活動期に、若年無業者(※)の数は、大きく増加
 1996年:40万人 → 1999年:48万人 → 2002年:64万人(2016年:57万人)
 (※)15～34歳の非労働力人口のうち、家事も通学もしていない者
 ・就職氷河期世代で正社員希望者数(2015年) 完全失業者:27万人 非労働力人口:15万人

高校中退者は、就職・キャリアアップにおいて不利な立場にある。
 ・就職内定率(2016年)
 高校新卒者:約9割 ↔ 中学新卒者:約3割
 ・高卒資格が必要と考える高校中退者の割合(2010年):78.4%

地元就職を希望する新規大卒者等の受け皿が不十分。 ※東証一部上場企業
 ・地元就職を希望の大学生等の割合(2017年卒):65%
 ・地域限定採用を実施している企業の割合:19.4%(※)
 ・地方独自採用を実施している企業の割合:9.4%(※)

【今後の対応の方向性】
 就職氷河期世代の正社員化に向けた集中的な支援を行うとともに、高校中退者やひきこもりの若者等に対し、教育・就労にわたる切れ目ない支援を提供し、就労・自立の実現につなげる。また、多様な採用機会を拡大し、単線型の日本のキャリアパスを変えていく。

【具体的な施策】

(就職氷河期世代への支援)
 ・就職氷河期に就職時期を迎え、現在もフリーター等として離転職を繰り返す方の正社員化に向けて、短期・集中セミナーの実施、わかものハローワークにおける就職支援、事業主への助成措置の創設など、個々の対象者に応じた集中的な支援を行う。
 ・雇用保険法を改正し、倒産・解雇等により離職した若者に対する基本手当の所定給付日数を上げる。

(高校中退者等に対する就労・自立支援)
 ・図書館等を活用して高校中退者等の高卒資格取得の学習相談・支援を行うモデルを構築する。また、教育委員会や学校、地域若者サポートステーション等の連携を強化し、就労・自立に向けた切れ目ない支援体制を構築する。

(多様な選考機会の促進)
 ・希望する地域等で働ける勤務制度の導入等を促進するため、若者雇用促進法の指針を改正し、経済界に要請する。また、学生の地元での就職活動を促進するため、東京圏在住の地方出身者等に対し、地元企業でのインターンシップを支援する。

(若者の「使い捨て」が疑われる企業等への対応策の強化)
 ・職業安定法を改正し、ハローワークや職業紹介事業者の全ての求人を対象に、一定の労働関係法令違反を繰り返す求人者等の求人を受理しないことを可能とする。また、求人情報の提供を行う事業者に対し、実際の労働条件と異なる求人情報を提供しないこと等を内容とする業務運営の指針を策定するとともに、必要に応じて指導等を実施できるよう、法整備を行う。
 ・高等学校・大学等と労働局が連携し、学生・生徒に対する労働関係法令や相談・通報窓口等の周知徹底を図る。また、求人情報の提供を行う事業者に対し、労働者を守る労働ルールの周知を行うよう要請する。

施策	年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度	2027年度以降	指標
就職氷河期世代への就職支援	【正社員化に向けたパッケージ支援】	セミナー・就職支援・助成金メニューの追加		若年層の不本意非正規雇用労働者の正社員就職の推進									
		【地域における子供・若者伴走型支援パッケージの推進】		モデルの普及・全国展開									
高校中退者等に対する就労・自立支援	学習相談・支援を切れ目ない支援体制行う地域モデル構築 地域モデルの構築	経済界への要請										若年雇用促進法の見直しを検討	
		地元就活支援コラボプロジェクトの実施											
多様な選考機会の促進	検討会 指針と修正 指針と修正 指針と修正	事業検証等を踏まえ、必要な取組を推進											
		新卒応援ハローワーク等による地方への就職支援体制の整備										若者の地方への更なる正社員就職促進	
労働関係法令等の周知・徹底	労働法教育プログラム・ポータルサイト等の活用促進	労働関係法令等の周知・学習について更なる取組を推進											
		労働条件相談ほっとラインの拡充・周知										地方創生インターンシップの参加者受入企業数(2016年6,441社)を2020年に2倍	

若年層(25-34歳)の不本意非正規雇用労働者の割合:28.4%(2014年平均) →2020年 半減

学習相談事業を利用した高校中退者等のうち、
 ・高卒認定試験又は高等学校を受験した者の割合:2019年度に80%
 ・高卒認定試験に合格した者の割合:2019年度に30%

項目 8. 雇用吸収力の高い産業への転職・再就職支援、人材育成、格差を固定化させない教育の充実

⑱ 給付型奨学金の創設など誰にでもチャンスのある教育環境の整備（その1）

【働く人の視点に立った課題】

家庭の経済事情に関わらず、希望する教育を受けたい。

- ・高校卒業後の4年制大学進学率（世帯収入別）
 <1,000万円超>62.4%、
 <400万円以下>27.8%
- ・大学等進学率（家庭状況別）
 <全体>73.2% <ひとり親世帯>41.6%
 <生活保護世帯>31.7% <児童養護施設>23.3%
- ・大学等の学生生活費の月額平均
 <国立・自宅>9.4万円 <私立・下宿>17.3万円
- ・無利子奨学金の残存適格者 約2.4万人（2016年）

格差を示す指標である相対的貧困率が足元で減少している中で、世代を超えた格差の固定化を防ぐには教育が重要な役割を担う。

- ・相対的貧困率 10.1%（2009年）→9.9%（2014年）
- ・子供の相対的貧困率 9.9%（2009年）→7.9%（2014年）
- ・学歴別生涯賃金（男性、引退まで、退職金を含む）
 <大学・大学院卒>3億2,030万円
 <高校卒>2億4,490万円
- ・小学6年生の学力（世帯年収別の平均正答率）
 <1,500万円以上>国語A 75.5%、算数A 85.6%
 <200万円未満>国語A 53.0%、算数A 67.2%

【今後の対応の方向性】

子供たちの誰もが、家庭の経済事情に関わらず、高校にも、専修学校にも、大学にも進学できる環境を整える。高等教育の漸進的な無償化を規定した国際人権規約を批准しており、財源を確保しつつ、確実に子供たちの進学を後押しできるような高等教育の経済的負担軽減策を推進する。返還不要、給付型の奨学金を創設するなど奨学金制度の拡充を図るとともに、幼児期から高等教育まで切れ目ない教育費負担軽減を図る。あわせて、義務教育段階から貧困等に起因する学力課題の解消を図るなど未来を担う子供達への投資を拡大し、格差が固定化せず、誰にでもチャンスがある教育環境の整備を進める。

【具体的な施策】

（給付型奨学金の創設等）

- ・給付型奨学金を創設し、低所得世帯の進学者2万人に対し、国公私や通学形態の違いにより月額2万円から4万円を給付する。特に経済的に厳しい者に対して2017年度から一部先行実施し、2018年度進学者から本格実施する。
- ・無利子奨学金について、基準を満たしていながら貸与を受けられていない残存適格者を解消するとともに、低所得世帯の子供については成績基準を実質的に撤廃し、必要とする全ての子供たちが受給できるようにする。
- ・貸与型の奨学金の返還について、2017年度進学者から返還月額を卒業後の所得に連動させる制度を導入するとともに、既に返還を開始している者についても減額返還制度を拡充することにより、大幅な負担軽減を図る。

（教育費負担の軽減）

- ・財源を確保しながら幼児教育無償化を段階的に推進するとともに、国公立を通じた義務教育段階の就学支援、高校生等奨学給付金、大学等の授業料減免の充実等による教育費の負担軽減を図る。

（学力保障等のための教育環境の充実）

- ・学校指導体制の整備や教員の資質向上、地域と学校の連携・協働等により、貧困等に起因する学力課題の解消や子供たちの知識や理解の質を高めるための授業改善を図り、初等中等教育段階における学力保障や意欲の向上を実現する。

施策	年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度	2027年度以降	指標
給付型奨学金の創設等	【給付型奨学金の創設】												低所得世帯の子どもの大学等進学率を増加させる。
	特に経済的に厳しい者を対象に先行実施		本格実施				施行状況を勘案し、必要に応じて見直し						
	【無利子奨学金の充実】		貸与基準を満たす者全員への貸与の実現										
教育費負担の軽減	【所得連動返還型奨学金制度の導入】		導入開始			運用状況に応じて適宜見直し							
	（幼児教育の無償化）市町村民税非課税世帯の第2子無償化、年取約360万円未満相当世帯の負担軽減	教育費負担軽減の推進 （幼児教育無償化の段階的推進、国公立を通じた義務教育段階の就学支援、高校生等奨学給付金、大学等の授業料減免の充実等）											
学力保障等のための教育環境の充実	初等中等教育段階の学校指導体制等の教育環境の充実、大学と教育委員会の連携による教員の資質向上の推進												

項目 8. 雇用吸収力の高い産業への転職・再就職支援、人材育成、格差を固定化させない教育の充実

⑱ 給付型奨学金の創設など誰にでもチャンスのある教育環境の整備 (その2)

【働く人の視点に立った課題】

不登校や中退等による格差発生を防止したい。

・ 高校中退者の職業 (2012年)
 高校中退者の41.6%がフリーター層。正社員層は7.7%

・ 不登校であった者はその後の就学・就業でも困難を抱える傾向

中3で不登校であった者の高校進学率は85.1% (一般98.7%)、高校中退率14.0% (一般1.4%)、大学進学率22.8% (一般54.7%)、非就学・非就業率18.1% (一般7.0%)

【具体的な施策】

(社会総掛かりで子供たちの学びを支える環境の整備)

- ・ 子供たちが家庭の経済状況にかかわらず、それぞれの夢にチャレンジできる社会を実現するため、地域と学校の連携協働の体制整備を推進する法改正を行うとともに、原則無料で学習支援を行う地域未来塾の拡充、放課後や土曜日等の学習支援の拡充を図る。また、図書館等を活用した読書格差解消、訪問型家庭教育支援の取組を進める。

(不登校児童生徒等に対する教育機会の確保)

- ・ 2016年12月に成立した教育機会確保法を踏まえ、スクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカーの配置の充実や教育支援センターの全国展開と教育相談機能の強化を行うとともに、フリースクール等学校外で学ぶ子供の支援の推進や夜間中学の設置の促進等を行う。

年度 施策	2017 年度	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度	2026 年度	2027 年度以降	指標
社会総掛かりで子供たちの学びを支える環境の整備	【地域学校協働活動の全国的な推進】											
	法令・制度等説明会の実施 → 施行後の状況のフォローアップ、進捗状況を踏まえ、更なる体制面・財政面への支援や普及促進の充実の検討・実施 ガイドラインや事例集の普及・定着											
不登校児童生徒等に対する教育機会の確保	地域住民等の協力による学習支援の充実 (地域未来塾、放課後子供教室、読書格差解消の取組など)											
	スクールカウンセラー (SC) : 小中25,500校 (2016年度) → 27,500校 スクールソーシャルワーカー (SSW) : 3,000人 (2016年度) → 10,000人											
	配置時間の充実等、学校における専門職としてふさわしい配置条件の実現 (SC、SSW)											
	学校以外の場における教育機会の確保等に関する調査研究 → 教育支援センターの全国展開及び教育支援センターにおけるSCの配置促進 フリースクール等の学校外で学ぶ子供たちへの支援方策の検討、推進											
												2022年度末までに全小中学校区をカバーして地域学校協働活動を推進 2019年度末までに5,000中学校区で地域未来塾を実施し、高校生への支援を全国展開 2020年不登校の小中学生のうち、学校内外で相談等を受けた者の割合を希望するすべての者が相談を受けたと考えられる水準 (2014年度調査に基づく試算では約80.0%) まで高める (2015年度: 73.1%)

項目9. 高齢者の就業促進

19 継続雇用延長・定年延長の支援と高齢者のマッチング支援（その2）

【働く人の視点に立った課題】
 高齢者の7割近い方が65歳以上を超えても働きたいという希望を持っているが、「働きたいが働いていない高齢者」は65歳以上で顕著

- ・65歳を超えても働きたい高齢者：65.9%（2013年）
- ・65歳以上の就業率：22.3%（2016年）
- ・60歳以上の就業者
 847万人（1996年）→937万人（2006年）
 →1,286万人（2016年）
- ・就業希望者が就業者と就業希望者の合計に占める割合
 60～64歳：15%、65～69歳：22%、70～74歳：27%

高齢者の希望する働き方は「非正規雇用」が7～8割。希望する月収は「10万円未満」が過半。

- ・「非正規雇用」を希望する高齢者の割合（2015年）
 60～64歳：79%、65～69歳：80%、70～74歳：70%
- ・「10万円未満」を希望する高齢者の割合（2015年）
 60～64歳：48%、65～69歳：58%、70～74歳：59%

「起業した者」のうち「60歳以上」の割合は大幅に増大。

- ・「60歳以上の起業した者」の割合の推移
 8%（1982年）→14%（1992年）→25%（2002年）
 →32%（2012年）

高齢期に生活困窮に陥ることを防ぐため、きめ細かな就労支援が必要。



【具体的な施策】
 （高齢期の生活困窮を防ぐ就労支援の強化）

- ・自治体と、ハローワーク、シルバー人材センターなど関係機関が連携した就労支援を強化する。また、生活困窮者自立支援制度におけるオーダーメイド型就労支援を強化する（生活困窮者自立支援法施行3年後（2018年）の見直しにおいて検討）。

施策	年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度	2027年度以降	指標
高齢期の生活困窮を防ぐ就労支援の強化													将来的な継続雇用年齢等の引上げに向けた環境整備を図る。 生涯現役支援窓口を2020年までに300箇所とする。 地域の高齢者の雇用就業機会を創るネットワーク数を2020年までに100箇所とする。 希望する高齢者が就業可能とする。
		検討（生活困窮者自立支援法の改正法案の提出・国会審議を含む）		検討を踏まえた取組の実施									

同一労働同一賃金ガイドライン案

平成 28 年 12 月 20 日

1. 前文

(目的)

- 本ガイドライン案は、正規か非正規かという雇用形態にかかわらず均等・均衡待遇を確保し、同一労働同一賃金の実現に向けて策定するものである。同一労働同一賃金は、いわゆる正規雇用労働者（無期雇用フルタイム労働者）と非正規雇用労働者（有期雇用労働者、パートタイム労働者、派遣労働者）の間の不合理な待遇差の解消を目指すものである。
- もとより賃金等の処遇は労使によって決定されることが基本である。しかし、我が国においては正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間には欧州と比較して大きな処遇差がある。政府としては、この問題の対処に当たり、同一労働同一賃金の考え方が広く普及しているといわれる欧州制度の実態も参考としながら検証した結果、それぞれの国の労働市場全体の構造に応じた政策とすることが重要との示唆を得た。
- 我が国の場合、基本給をはじめ、賃金制度の決めり方が様々な要素が組み合わされている場合も多いため、同一労働同一賃金の実現に向けて、まずは、各企業において、職務や能力等の明確化とその職務や能力等と賃金等の待遇との関係を含めた処遇体系全体を労使の話し合いによって、それぞれ確認し、非正規雇用労働者を含む労使で共有することが肝要である。
- 今後、各企業が職務や能力等の内容の明確化と、それに基づく公正な評価を推進し、それに則った賃金制度を、労使の話し合いにより、可能な限り速やかに構築していくことが、同一労働同一賃金の実現には望ましい。
- 不合理な待遇差の解消に向けては、賃金のみならず、福利厚生、キャリア形成・能力開発などを含めた取組が必要であり、特に、能力開発機会の拡大は、非正規雇用労働者の能力・スキル開発により、生産性の向上と処遇改善につながるため、重要であることに留意すべきである。
- このような正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の解消の取り組みを通じて、どのような雇用形態を選択しても納得が得られる処遇を受けられ、多様な働き方を自由に選択できるようにし、我が国から「非正規」という言葉を一掃することを目指すものである。

(ガイドライン案の趣旨)

- 本ガイドライン案は、いわゆる正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間で、待遇差が存在する場合に、いかなる待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差は不合理なものでないのかを示したものである。この際、典型的な事例として整理できるものについては、問題とならない例・問題となる例という形で具体例を付した。なお、具体例として整理されていない事例については、各社の労使で個別具体の事情に応じて議論していくことが望まれる。

○今後、この政府のガイドライン案をもとに、法改正の立案作業を進め、本ガイドライン案については、関係者の意見や改正法案についての国会審議を踏まえて、最終的に確定する。

○また、本ガイドライン案は、同一の企業・団体における、正規雇用労働者と非正規雇用労働者間の不合理な待遇差を是正することを目的としているため、正規雇用労働者と非正規雇用労働者間に実際に待遇差が存在する場合に参照されることを目的としている。このため、そもそも客観的に見て待遇差が存在しない場合については、本ガイドライン案は対象としていない。

2. 有期雇用労働者及びパートタイム労働者

(1) 基本給

①基本給について、労働者の職業経験・能力に応じて支給しようとする場合

基本給について、労働者の職業経験・能力に応じて支給しようとする場合、無期雇用フルタイム労働者と同一の職業経験・能力を蓄積している有期雇用労働者又はパートタイム労働者には、職業経験・能力に応じた部分につき、同一の支給をしなければならない。また、蓄積している職業経験・能力に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた支給をしなければならない。

<問題とならない例①>

- ・基本給について労働者の職業経験・能力に応じて支給しているA社において、ある職業能力の向上のための特殊なキャリアコースを設定している。無期雇用フルタイム労働者であるXは、このキャリアコースを選択し、その結果としてその職業能力を習得した。これに対し、パートタイム労働者であるYは、その職業能力を習得していない。A社は、その職業能力に応じた支給をXには行い、Yには行っていない。

<問題とならない例②>

- ・B社においては、定期的に職務内容や勤務地変更がある無期雇用フルタイム労働者の総合職であるXは、管理職となるためのキャリアコースの一環として、新卒採用後の数年間、店舗等において、職務内容と配置に変更のないパートタイム労働者であるYのアドバイスを受けながらYと同様の定型的な仕事に従事している。B社はXに対し、キャリアコースの一環として従事させている定型的な業務における職業経験・能力に応じることなく、Yに比べ高額の基本給を支給している。

<問題とならない例③>

- ・ C社においては、同じ職場で同一の業務を担当している有期雇用労働者であるXとYのうち、職業経験・能力が一定の水準を満たしたYを定期的に職務内容や勤務地に変更がある無期雇用フルタイム労働者に登用し、転換後の賃金を職務内容や勤務地に変更があることを理由に、Xに比べ高い賃金水準としている。

<問題とならない例④>

- ・ D社においては、同じ職業経験・能力の無期雇用フルタイム労働者であるXとパートタイム労働者であるYがいるが、就業時間について、その時間帯や土日祝日か否かなどの違いにより、XとYに共通に適用される基準を設定し、時給（基本給）に差を設けている。

<問題となる例>

- ・ 基本給について労働者の職業経験・能力に応じて支給しているE社において、無期雇用フルタイム労働者であるXが有期雇用労働者であるYに比べて多くの職業経験を有することを理由として、Xに対して、Yよりも多額の支給をしているが、Xのこれまでの職業経験はXの現在の業務に関連性を持たない。

②基本給について、労働者の業績・成果に応じて支給しようとする場合

基本給について、労働者の業績・成果に応じて支給しようとする場合、無期雇用フルタイム労働者と同一の業績・成果を出している有期雇用労働者又はパートタイム労働者には、業績・成果に応じた部分につき、同一の支給をしなければならない。また、業績・成果に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた支給をしなければならない。

<問題とならない例①>

- ・ 基本給の一部について労働者の業績・成果に応じて支給しているA社において、フルタイム労働者の半分の勤務時間のパートタイム労働者であるXに対し、無期雇用フルタイム労働者に設定されている販売目標の半分の数値に達した場合には、無期雇用フルタイム労働者が販売目標を達成した場合の半分の支給している。

<問題とならない例②>

- ・ B社においては、無期雇用フルタイム労働者であるXは、パートタイム労働者であるYと同様の仕事に従事しているが、Xは生産効率や品質の目標値に対する責任を負っており、目標が未達の場合、処遇上のペナルティを課されている。一方、Yは、生産効率や品質の目標値の達成の責任を負っておらず、生産効率が低かったり、品質の目標値が未達の場合にも、処遇上のペナルティを課されていない。B社はXに対しYに比べ、ペナルティを課していることとのバランスに応じた高額の基本給を支給している。

<問題となる例>

- ・基本給の一部について労働者の業績・成果に応じて支給しているC社において、無期雇用フルタイム労働者が販売目標を達成した場合に行っている支給を、パートタイム労働者であるXが無期雇用フルタイム労働者の販売目標に届かない場合には行っていない。

(注) 基本給とは別に、「手当」として、労働者の業績・成果に応じた支給を行おうとする場合も同様である。

③基本給について、労働者の勤続年数に応じて支給しようとする場合

基本給について、労働者の勤続年数に応じて支給しようとする場合、無期雇用フルタイム労働者と同一の勤続年数である有期雇用労働者又はパートタイム労働者には、勤続年数に応じた部分につき、同一の支給をしなければならない。また、勤続年数に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた支給をしなければならない。

<問題とならない例>

- ・基本給について労働者の勤続年数に応じて支給しているA社において、有期雇用労働者であるXに対し、勤続年数について当初の雇用契約開始時から通算して勤続年数を評価した上で支給している。

<問題となる例>

- ・基本給について労働者の勤続年数に応じて支給しているB社において、有期雇用労働者であるXに対し、勤続年数について当初の雇用契約開始時から通算せず、その時点の雇用契約の期間のみの評価により支給している。

④昇給について、勤続による職業能力の向上に応じて行おうとする場合

昇給について、勤続による職業能力の向上に応じて行おうとする場合、無期雇用フルタイム労働者と同様に勤続により職業能力が向上した有期雇用労働者又はパートタイム労働者に、勤続による職業能力の向上に応じた部分につき、同一の昇給を行わなければならない。また、勤続による職業能力の向上に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた昇給を行わなければならない。

(注) 無期雇用フルタイム労働者と有期雇用労働者又はパートタイム労働者の間に基本給や各種手当といった賃金に差がある場合において、その要因として無期雇用フルタイム労働者と有期雇用労働者又はパートタイム労働者の賃金の決定基準・ルールの違いがあるときは、「無期雇用フルタイム労働者と有期雇用労働者又はパートタイム労働者は将来の役割期待が異なるため、賃金の決定基準・ルールが異なる」という主観的・抽象的説明では足りず、賃金の決定基準・ルールの違いについて、職務内容、職務内容・配置の変更範囲、その他の事情の客観的・具体的な実態に照らして不合理なものであってはならない。

また、無期雇用フルタイム労働者と定年後の継続雇用の有期雇用労働者の間の賃金差については、実際に両者の間に職務内容、職務内容・配置の変更範囲、その他の事情の違いがある場合は、その違いに応じた賃金差は許容される。なお、定年後の継続雇用において、退職一時金及び企業年金・公的年金の支給、定年後の継続雇用における給与の減額に対応した公的給付がなされていることを勘案することが許容されるか否かについては、今後の法改正の検討過程を含め、検討を行う。

(2) 手当

①賞与について、会社の業績等への貢献に応じて支給しようとする場合

賞与について、会社の業績等への貢献に応じて支給しようとする場合、無期雇用フルタイム労働者と同一の貢献である有期雇用労働者又はパートタイム労働者には、貢献に応じた部分につき、同一の支給をしなければならない。また、貢献に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた支給をしなければならない。

<問題とならない例①>

- ・賞与について、会社の業績等への貢献に応じた支給をしているA社において、無期雇用フルタイム労働者であるXと同一の会社業績への貢献がある有期雇用労働者であるYに対して、Xと同一の支給をしている。

<問題とならない例②>

- ・B社においては、無期雇用フルタイム労働者であるXは、生産効率や品質の目標値に対する責任を負っており、目標が未達の場合、処遇上のペナルティを課されている。一方、無期雇用フルタイム労働者であるYや、有期雇用労働者であるZは、生産効率や品質の目標値の達成の責任を負っておらず、生産効率が低かったり、品質の目標値が未達の場合にも、処遇上のペナルティを課されていない。B社はXに対して賞与を支給しているが、YやZに対しては、ペナルティを課していないこととの見合いの範囲内で、支給していない。

<問題となる例①>

- ・賞与について、会社の業績等への貢献に応じた支給をしているC社において、無期雇用フルタイム労働者であるXと同一の会社業績への貢献がある有期雇用労働者であるYに対して、Xと同一の支給をしていない。

<問題となる例②>

- ・賞与について、D社においては、無期雇用フルタイム労働者には職務内容や貢献等にかかわらず全員に支給しているが、有期雇用労働者又はパートタイム労働者には支給していない。

②役職手当について、役職の内容、責任の範囲・程度に対して支給しようとする場合

役職手当について、役職の内容、責任の範囲・程度に対して支給しようとする場合、無期雇用フルタイム労働者と同一の役職・責任に就く有期雇用労働者又はパートタイム労働者には、同一の支給をしなければならない。また、役職の内容、責任に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた支給をしなければならない。

<問題とならない例①>

- ・役職手当について役職の内容、責任の範囲・程度に対して支給しているA社において、無期雇用フルタイム労働者であるXと同一の役職名（例：店長）で役職の内容・責任も同一である役職に就く有期雇用労働者であるYに、同一の役職手当を支給している。

<問題とならない例②>

- ・役職手当について役職の内容、責任の範囲・程度に対して支給しているB社において、無期雇用フルタイム労働者であるXと同一の役職名（例：店長）で役職の内容・責任も同じ（例：営業時間中の店舗の適切な運営）である役職に就く有期雇用パートタイム労働者であるYに、時間比例の役職手当（例えば、労働時間がフルタイム労働者の半分のパートタイム労働者には、フルタイム労働者の半分の役職手当）を支給している。

<問題となる例>

- ・役職手当について役職の内容、責任の範囲・程度に対して支給しているC社において、無期雇用フルタイム労働者であるXと同一の役職名（例：店長）で役職の内容・責任も同一である役職に就く有期雇用労働者であるYに、Xに比べて低額の役職手当を支給している。

③業務の危険度又は作業環境に応じて支給される特殊作業手当

無期雇用フルタイム労働者と同一の危険度又は作業環境の業務に当たる有期雇用労働者又はパートタイム労働者には同一の支給をしなければならない。

④交替制勤務など勤務形態に応じて支給される特殊勤務手当

無期雇用フルタイム労働者と同一の勤務形態で業務に当たる有期雇用労働者又はパートタイム労働者には同一の支給をしなければならない。

<問題とならない例①>

- ・ A社においては、無期雇用フルタイム労働者・有期雇用労働者・パートタイム労働者の別を問わず、勤務曜日・時間を特定して勤務する労働者については、採用が難しい曜日（土日祝祭日）や時間帯（早朝・深夜）の時給を上乗せして支給するが、それ以外の労働者にはそのような上乗せ支給はしない。

<問題とならない例②>

- ・ B社においては、無期雇用フルタイム労働者であるXは、入社に当たり、交替制勤務に従事することは必ずしも確定しておらず、生産の都合等に応じて通常勤務に従事することもあれば、交替制勤務に従事することもあり、交替制勤務に従事した場合に限り特殊勤務手当が支給されている。パートタイム労働者であるYは、採用に当たり、交替制勤務に従事することが明確にされた上で入社し、無期雇用フルタイム労働者に支給される特殊勤務手当と同一の交替制勤務の負荷分が基本給に盛り込まれており、実際に通常勤務のみに従事するパートタイム労働者に比べ高い基本給が支給されている。Xには特殊勤務手当が支給されているが、Yには支給されていない。

⑤精皆勤手当

無期雇用フルタイム労働者と業務内容が同一の有期雇用労働者又はパートタイム労働者には同一の支給をしなければならない。

<問題とならない例>

- ・ A社においては、考課上、欠勤についてマイナス査定を行い、かつ、処遇反映を行っている無期雇用フルタイム労働者であるXには、一定の日数以上出勤した場合に精皆勤手当を支給するが、考課上、欠勤についてマイナス査定を行っていない有期雇用労働者であるYには、マイナス査定を行っていないこととの見合いの範囲内で、精皆勤手当を支給していない。

⑥時間外労働手当

無期雇用フルタイム労働者の所定労働時間を超えて同一の時間外労働を行った有期雇用労働者又はパートタイム労働者には、無期雇用フルタイム労働者の所定労働時間を超えた時間につき、同一の割増率等で支給をしなければならない。

⑦深夜・休日労働手当

無期雇用フルタイム労働者と同一の深夜・休日労働を行った有期雇用労働者又はパートタイム労働者には、同一の割増率等で支給をしなければならない。

<問題とならない例>

- ・ A社においては、無期雇用フルタイム労働者であるXと同じ時間、深夜・休日労働を行ったパートタイム労働者であるYに、同一の深夜・休日労働手当を支給している。

<問題となる例>

- ・ B社においては、無期雇用フルタイム労働者であるXと同じ時間、深夜・休日労働を行ったパートタイム労働者であるYに、勤務時間が短いことから、深夜・休日労働手当の単価もフルタイム労働者より低くしている。

⑧通勤手当・出張旅費

有期雇用労働者又はパートタイム労働者にも、無期雇用フルタイム労働者と同一の支給をしなければならない。

<問題とならない例①>

- ・ A社においては、採用圏を限定していない無期雇用フルタイム労働者については、通勤手当は交通費実費の全額を支給している。他方、採用圏を近隣に限定しているパートタイム労働者であるXが、その後、本人の都合で圏外へ転居した場合には、圏内の公共交通機関の費用の限りにおいて、通勤手当の支給を行っている。

<問題とならない例②>

- ・ B社においては、所定労働日数が多い（週4日以上）無期雇用フルタイム労働者、有期雇用労働者又はパートタイム労働者には、月額 of 定期代を支給するが、所定労働日数が少ない（週3日以下）又は出勤日数が変動する有期雇用労働者又はパートタイム労働者には日額の交通費を支給している。

⑨勤務時間内に食事時間が挟まれている労働者に対する食費の負担補助として支給する食事手当

有期雇用労働者又はパートタイム労働者にも、無期雇用フルタイム労働者と同一の支給をしなければならない。

<問題とならない例>

- ・ A社においては、昼食時間帯を挟んで勤務している無期雇用フルタイム労働者であるXに支給している食事手当を、午後2時から5時までの勤務時間のパートタイム労働者であるYには支給していない。

<問題となる例>

- ・ B社においては、無期雇用フルタイム労働者であるXには、高額の食事手当を支給し、有期雇用労働者であるYには低額の食事手当を支給している。

⑩ 単身赴任手当

無期雇用フルタイム労働者と同一の支給要件を満たす有期雇用労働者又はパートタイム労働者には、同一の支給をしなければならない。

⑪ 特定の地域で働く労働者に対する補償として支給する地域手当

無期雇用フルタイム労働者と同一の地域で働く有期雇用労働者又はパートタイム労働者には、同一の支給をしなければならない。

<問題とならない例>

- ・ A社においては、無期雇用フルタイム労働者であるXには全国一律の基本給体系である一方、転勤があることから、地域の物価等を勘案した地域手当を支給しているが、有期雇用労働者であるYとパートタイム労働者であるZには、それぞれの地域で採用、それぞれの地域で基本給を設定しており、その中で地域の物価が基本給に盛り込まれているため、地域手当は支給していない。

<問題となる例>

- ・ B社においては、無期雇用フルタイム労働者であるXと有期雇用労働者であるYはいずれも全国一律の基本給体系であり、かつ、いずれも転勤があるにもかかわらず、Yには地域手当を支給していない。

(3) 福利厚生

①福利厚生施設（食堂、休憩室、更衣室）

無期雇用フルタイム労働者と同一の事業場で働く有期雇用労働者又はパートタイム労働者には、同一の利用を認めなければならない。

②転勤者用社宅

無期雇用フルタイム労働者と同一の支給要件（転勤の有無、扶養家族の有無、住宅の賃貸、収入の額など）を満たす有期雇用労働者又はパートタイム労働者には、同一の利用を認めなければならない。

③慶弔休暇、健康診断に伴う勤務免除・有給保障

有期雇用労働者又はパートタイム労働者にも、無期雇用フルタイム労働者と同一の付与をしなければならない。

<問題とならない例>

- ・ A社においては、慶弔休暇について、無期雇用フルタイム労働者であるXと同様の出勤日が設定されているパートタイム労働者であるYに対しては、無期雇用フルタイム労働者と同様に付与しているが、週2日の短日勤務のパートタイム労働者であるZに対しては、勤務日の振替での対応を基本としつつ、振替が困難な場合のみ慶弔休暇を付与している。

④病気休職

無期雇用パートタイム労働者には、無期雇用フルタイム労働者と同一の付与をしなければならない。また、有期雇用労働者にも、労働契約の残存期間を踏まえて、付与をしなければならない。

<問題とならない例>

- ・ A社においては、契約期間が1年である有期雇用労働者であるXに対し、病気休職の期間は契約期間の終了日までとしている。

⑤法定外年休・休暇（慶弔休暇を除く）について、勤続期間に応じて認め
ている場合

法定外年休・休暇（慶弔休暇を除く）について、勤続期間に応じて認めている場
合、無期雇用フルタイム労働者と同一の勤続期間である有期雇用労働者又はパー
トタイム労働者には、同一の付与をしなければならない。なお、有期労働契約を
更新している場合には、当初の契約期間から通算した期間を勤続期間として算定
することを要する。

<問題とならない例>

- ・ A社においては、長期勤続者を対象とするリフレッシュ休暇について、業務に従事した時間全体を通じた貢献に対する報償の趣旨で付与していることから、無期雇用フルタイム労働者であるXに対し勤続10年で3日、20年で5日、30年で7日という休暇を付与しており、無期雇用パートタイム労働者であるYに対して、労働時間に比例した日数を付与している。

(4) その他

①教育訓練について、現在の職務に必要な技能・知識を習得するために実施しようとする場合

教育訓練について、現在の職務に必要な技能・知識を習得するために実施しようとする場合、無期雇用フルタイム労働者と同一の職務内容である有期雇用労働者又はパートタイム労働者には、同一の実施をしなければならない。また、職務の内容、責任に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた実施をしなければならない。

②安全管理に関する措置・給付

無期雇用フルタイム労働者と同一の業務環境に置かれている有期雇用労働者又はパートタイム労働者には、同一の支給をしなければならない。

3. 派遣労働者

派遣元事業者は、派遣先の労働者と職務内容、職務内容・配置の変更範囲、その他の事情が同一である派遣労働者に対し、その派遣先の労働者と同じの賃金の支給、福利厚生、教育訓練の実施をしなければならない。また、職務内容、職務内容・配置の変更範囲、その他の事情に一定の違いがある場合において、その相違に応じた賃金の支給、福利厚生、教育訓練の実施をしなければならない。

<留意事項>

ここでいう「無期雇用フルタイム労働者」とは、いわゆる「正社員」を含む無期雇用フルタイム労働者全体を念頭においている。

【参考海外判例】

本ガイドライン案の策定に当たっては、欧州での法律の運用実態の把握を行った。本ガイドライン案の内容を構成するものではないが、参考までに、本ガイドラインの各項目に関連する海外判例を以下に列記する。

2. 有期雇用労働者及びパートタイム労働者

(1) 基本給

- ① **基本給について、労働者の職業経験・能力に応じて支給しようとする場合に関連するもの**
 - (a) 職業能力向上のための特殊なキャリアコースで経験を積み昇進してきている労働者とそうでない労働者とは、同一の状況にあるとはいえない。(Cass. soc. 3. 5. 2006, n. 03-42920 (フランス))
 - (b) 前職での職業経験の違いは、当該ポストの要請や実際に求められる責任と関連性をもつ場合にのみ、賃金の違いを正当化しうる。(Cass. soc. 11. 1. 2012, n. 10-19438, inedit (フランス))
 - (c) 待遇差を正当化するためには、使用者側が資格・経験等を証明する必要がある。(BAG vom 18. 3. 2014 - 9AZR 694/12 (ドイツ))

- ② **基本給について、労働者の業績・成果に応じて支給しようとする場合に関連するもの**
 - (d) ハーフタイム労働者にはフルタイム労働者の半分の目標数値に到達したことをもって半分の手当が支給されなければならない。(Cass. soc. 4. 12. 1990, n. 87-42341 (フランス))

- ③ **基本給について、労働者の勤続年数に応じて支給しようとする場合に関連するもの**
 - (e) 仮に両者が同じ格付けで同じ職務に就いていたとしても、当該企業への在職期間（勤続年数）の違いを考慮して、賃金の支給額は異なるものとされうる。(Cass. soc. 17. 5. 2010, n. 08-43135 (フランス))

(2) 手当

- ① **賞与について、会社の業績等への貢献に応じて支給しようとする場合に関連するもの**
 - (f) 労働者の過去の貢献に報いる功労報償的な性格をもつ特別手当（賞与）について、有期契約労働者に対しても、その貢献の割合に応じて手当を支給すべき。(BAG vom 28. 3. 2007 - 10 AZR 261/06 (NZA 2007, 687) (ドイツ))

- ⑨ **勤務時間内に食事時間が挟まれている労働者に対する食費の負担補助として支給する食事手当に関連するもの**
 - (g) 食事手当の金額の差異は、職務上のカテゴリー（幹部職員／非幹部職員）の違いだけでは正当化されない。(Cass. soc. 15. 10. 2014, n. 13-18006 (フランス))

3. 派遣労働者

- (h) 派遣労働者は、派遣先の無期契約労働者に付与されるのと同様の食券を付与される権利を有する。(Cass. soc. 14. 2. 2007, n. 05-42037 (フランス))

時間外労働の上限規制等に関する労使合意

2017年3月13日

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

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

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

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

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

記

1. 上限規制

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

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

以上を労働基準法に明記する。これらの上限規制は、罰則付きで実効性を担保する。さらに、現行省令で定める 36 協定の必須記載事項として、月 45 時間を超えて時間

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

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

2. 勤務間インターバル制度

終業から始業までに一定時間の休息時間を設ける、勤務間インターバル制度を労働時間等設定改善法及び同指針に盛り込む。また、制度の普及促進に向けて、労使関係者を含む有識者検討会を立ち上げる。

3. 過労死等を防止するための対策

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

4. 労働政策審議会における検討

上限規制に関する詳細については、労働政策審議会で検討する。

5. 検討規定

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

以 上

一般社団法人日本経済団体連合会

会長 榊原 定征

日本労働組合総連合会

会長 神津 里季生