

# 働き方改革について

平成29年7月31日

厚生労働省

# 「働き方改革実現会議」の概要

## □ 趣旨

働き方改革の実現を目的とする実行計画の策定等に係る審議に資するため、開催するもの。

## □ 構成員

議長 安倍晋三 内閣総理大臣

議長代理 加藤勝信 働き方改革担当大臣

塩崎恭久 厚生労働大臣

構成員 麻生太郎副総理兼財務大臣、菅義偉官房長官、石原伸晃経済再生担当大臣兼内閣府特命担当大臣(経済財政政策)、松野博文文部科学大臣、世耕弘成経済産業大臣、石井啓一国土交通大臣

(有識者)

生稲晃子 女優

岩村正彦 東京大学大学院法学政治学研究科教授

大村功作 全国中小企業団体中央会会長

岡崎瑞穂 株式会社オーザック専務取締役

金丸恭文 フューチャー株式会社代表取締役会長兼社長グループCEO

神津里季生 日本労働組合総連合会会長

榊原定征 日本経済団体連合会会長

白河桃子 相模女子大学客員教授、少子化ジャーナリスト

新屋和代 株式会社りそなホールディングス執行役人材サービス部長

高橋 進 株式会社日本総合研究所理事長

武田洋子 株式会社三菱総合研究所政策・経済研究センター副センター長チーフエコノミスト

田中弘樹 株式会社イトーヨーカ堂 執行役員人事部長

樋口美雄 慶應義塾大学商学部教授

水町勇一郎 東京大学社会科学研究所教授

三村明夫 日本商工会議所会頭

## □ 進め方

第1回を平成28年9月27日に開催。

有識者議員全員から、働き方改革についての考え方、審議すべきテーマ等について発言。

安倍総理から、本会議では、当面、次のようなテーマを取り上げる旨御発言。

1. 同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善
2. 賃金引き上げと労働生産性の向上
3. 時間外労働の上限規制の在り方など長時間労働の是正
4. 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問題
5. テレワーク、副業・兼業といった柔軟な働き方
6. 働き方に中立的な社会保障制度・税制など女性・若者が活躍しやすい環境整備
7. 高齢者の就業促進
8. 病気の治療、そして子育て・介護と仕事の両立
9. 外国人材の受入れの問題

## 1. 働く人の視点に立った働き方改革の意義

- (1) 経済社会の現状
- (2) 今後の取組の基本的考え方
- (3) 本プランの実行
  - (コンセンサスに基づくスピードと実行)
  - (ロードマップに基づく長期的かつ継続的な取組)
  - (フォローアップと施策の見直し)

## 2. 同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善

- (1) 同一労働同一賃金の実効性を確保する法制度とガイドラインの整備(基本的考え方)
  - (同一労働同一賃金のガイドライン)
    - ① 基本給の均等・均衡待遇の確保
    - ② 各種手当の均等・均衡待遇の確保
    - ③ 福利厚生や教育訓練の均等・均衡待遇の確保
    - ④ 派遣労働者の取扱
- (法改正の方向性)
  - ① 労働者が司法判断を求める際の根拠となる規定の整備
  - ② 労働者に対する待遇に関する説明の義務化
  - ③ 行政による裁判外紛争解決手続の整備
  - ④ 派遣労働者に関する法整備
- (2) 法改正の施行に当たって

## 3. 賃金引上げと労働生産性向上

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

## 4. 罰則付き時間外労働の上限規制の導入など長時間労働の是正

- (基本的考え方)
- (法改正の方向性)
- (時間外労働の上限規制)
- (パワーハラスメント対策、メンタルヘルス対策)
- (勤務間インターバル制度)
- (法施行までの準備期間の確保)

- (見直し)
- (現行制度の適用除外等の取扱)
- (事前に予測できない災害その他事項の取扱)
- (取引条件改善など業種ごとの取組の推進)
- (企業本社への監督指導等の強化)
- (意欲と能力ある労働者の自己実現の支援)

## 5. 柔軟な働き方がしやすい環境整備

- (1) 雇用型テレワークのガイドライン刷新と導入支援
- (2) 非雇用型テレワークのガイドライン刷新と働き手への支援
- (3) 副業・兼業の推進に向けたガイドラインや改定版モデル就業規則の策定

## 6. 女性・若者の人材育成など活躍しやすい環境整備

- (1) 女性のリカレント教育など個人の学び直しへの支援などの充実
- (2) 多様な女性活躍の推進
- (3) 就職氷河期世代や若者の活躍に向けた支援・環境整備

## 7. 病気の治療と仕事の両立

- (1) 会社の意識改革と受入れ体制の整備
- (2) トライアングル型支援などの推進
- (3) 労働者の健康確保のための産業医・産業保健機能の強化

## 8. 子育て・介護等と仕事の両立、障害者の就労

- (1) 子育て・介護と仕事の両立支援策の充実・活用促進(男性の育児・介護等への参加促進)
- (2) 障害者等の希望や能力を活かした就労支援の推進

## 9. 雇用吸収力、付加価値の高い産業への転職・再就職支援

- (1) 転職者の受入れ企業支援や転職者採用の拡大のための指針策定
- (2) 転職・再就職の拡大に向けた職業能力・職場情報の見える化

## 10. 誰にでもチャンスのある教育環境の整備

## 11. 高齢者の就業促進

## 12. 外国人材の受入れ

## 13. 10年先の未来を見据えたロードマップ

- (時間軸と指標を持った対応策の提示)
- (他の政府計画との連携)

# 時間外労働の上限規制等について（平成29年6月5日労働政策審議会 建議）

## 1. 時間外労働の上限規制

### (1) 上限規制の基本的枠組み

原則	特例
<ul style="list-style-type: none"> <li>・月45時間</li> <li>・年360時間</li> </ul> <hr style="border-top: 1px dotted black;"/> (1年単位の変形労働時間制の場合) <ul style="list-style-type: none"> <li>・月42時間</li> <li>・年320時間</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>① 年720時間</li> <li>② 休日労働を含み、2か月ないし6か月平均で80時間以内</li> <li>③ 休日労働を含み、単月で100時間未満</li> <li>④ 原則である月45時間(1年単位の変形労働時間制の場合は42時間)の時間外労働を上回る回数は、年6回まで</li> </ol>

### (2) 現行の適用除外等の取扱い

<b>自動車の運転業務</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・改正法施行5年後に年960時間以内の規制を適用。</li> <li>・さらに将来的に一般則の適用を目指す。</li> <li>・時間外労働の上限は原則として月45時間、かつ、年360時間であり、これに近づける努力が重要。</li> </ul>
<b>建設事業</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・改正法施行5年後に一般則適用。</li> <li>(ただし、復旧・復興の場合は、1か月100時間未満・複数月80時間以内の条件は適用しない。この点についても、将来的には一般則の適用を目指す。)</li> <li>・時間外労働の上限は原則として月45時間、かつ、年360時間であり、これに近づける努力が重要。</li> </ul>
<b>新技術・新商品等の研究開発</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・現行の対象範囲を超えた職種に拡大することのないよう、対象を明確化し適用除外とする。</li> <li>・1週間当たり40時間を超えて労働させた場合のその超えた時間が1か月当たり100時間を超えた者に対し、医師による面接指導の実施を労働安全衛生法上義務づける。(義務違反に対しては罰則を科す。)</li> </ul>
<b>医師</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・具体的には、改正法施行5年後を目処に規制を適用。</li> <li>・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を目指し、2年後を目途に規制の具体的なあり方、労働時間の短縮策等について検討し、結論を得る。</li> </ul>

## (3) 労働基準法に基づく新たな指針

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、当該指針の内容を周知徹底するとともに、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。

また、指針の内容として、併せて、休日労働も可能な限り抑制するよう努めなければならない旨を規定する。

## 2. 勤務間インターバル

労働時間等設定改善法第2条（事業主等の責務）を改正し、事業主は、前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息の確保に努めなければならない旨の努力義務を課すとともに、その周知徹底を図る。

## 3. 長時間労働に対する健康確保措置

過重な労働により脳・心臓疾患等の発症のリスクが高い状況にある労働者を見逃さないため、労働者の健康管理を強化する。

### ○ 医師による面接指導

時間外・休日労働が1か月当たり80時間を超えた者から申出があった場合に、医師による面接指導を義務付ける。（現行では100時間を超える者が対象）

### ○ 労働時間の客観的な把握

管理監督者を含む、すべての労働者を対象として、労働時間の把握について、客観的な方法その他適切な方法によらなければならない旨を省令に規定する。

## 4. その他

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ことが必要。

## 1 基本的考え方

- 正規・非正規間の格差は、少子化やひとり親家庭の貧困等により将来にわたり社会全体へ影響。また、能力開発機会の乏しい非正規雇用労働者の増加は、労働生産性向上の隘路となりかねない。賃金等の待遇は労使の決定が基本だが、同時に、不合理な待遇差の是正が必要。
- 雇用形態にかかわらず公正な評価に基づく待遇決定等の理念を法へ明記。

## 2 労働者が司法判断を求める際の根拠となる規定の整備

### （1）短時間労働者・有期契約労働者

- 新たに有期契約労働者についても、「均等待遇規定」**（※）**の対象に。

※正規雇用労働者と短時間労働者が①職務内容(業務内容・責任の程度)、②職務内容・配置の変更範囲(いわゆる「人材活用の仕組み」)が同一である場合の差別的取扱いを禁止。

- 「均衡待遇規定」**（※）**について、

- i) 待遇差が不合理かの判断は、個々の待遇ごとに、当該待遇の性質・目的に対応する考慮要素で判断されるべき旨を明確化。
- ii) 考慮要素として、「その他の事情」の中から「職務の成果」「能力」「経験」を例示として明記。

※正規雇用労働者と短時間労働者・有期契約労働者との間について①職務内容、②職務内容・配置の変更範囲、③その他の事情を考慮して不合理な待遇差を禁止。

### （2）派遣労働者

- 以下の2つの待遇改善方式の「選択制」に。  
(派遣労働者の納得感等と所得の安定性・キャリア形成等の双方の観点を考慮。)

#### 1) 派遣先労働者との均等・均衡方式

#### 2) 労使協定による一定水準を満たす待遇決定方式

- 派遣先に対し、派遣料金の設定に際しての配慮義務を創設。

### （3）ガイドラインの根拠規定の整備

- 均等待遇規定・均衡待遇規定等の解釈明確化のため、ガイドライン（指針）の**策定根拠規定**を創設。

### 3 労働者に対する待遇に関する説明の義務化

- 有期契約労働者についても、(本人の)待遇内容等に関する説明義務（雇入れ時）を創設。(短時間労働者・派遣労働者については既に有り)
- 短時間労働者・有期契約労働者・派遣労働者について、事業主に正規雇用労働者との待遇差の内容・理由等の説明義務（求めた場合）を創設。説明を求めた場合の不利益取扱い禁止を規定。

### 4 行政による裁判外紛争解決手続の整備等

- (1) 短時間労働者・有期契約労働者
  - 有期契約労働者について、パートタイム労働法に諸規定を移行・新設することにより、現行のパートタイム労働法に規定されている行政による助言・指導・勧告等や、都道府県労働局の調停等の対象に。
  - 従来、運用上、行政による助言・指導・勧告等の対象としてこなかった均衡待遇規定について、解釈が明確な場合は新たに対象に。
- (2) 派遣労働者
  - 派遣労働者についても、均等・均衡待遇規定等や説明義務について、新たに、現行のパートタイム労働法と同様の都道府県労働局の調停等の対象に。

### 5 法施行に向けて（準備期間の確保）

- 施行に当たっては、十分な施行準備期間が必要。また、十分な周知・相談支援が必要であり、その際には、業種・職種・地域毎の状況も念頭に、中小企業・小規模事業者等各事業主の実情も踏まえ労使双方に丁寧に対応。