

IT業界の長時間労働対策について

厚生労働省労働基準局

I T 業界の長時間労働対策

背景

- ・ 情報通信業は、年間総実労働時間が1,933時間（全産業平均1,724時間）、所定外労働時間が198時間（全産業平均129時間）と高水準。長時間労働等を原因とする脳・心臓疾患、精神障害の労災補償の支給決定においても多い業種の一つである。
- ・ I T 需要の拡大に関わらず、国内の人材供給力が低下することから、I T 人材の不足は今後より一層深刻化する可能性が高い。また、様々な技術開発による I T 人材の多様化。
- ・ 働き方改革実行計画や未来投資戦略 2 0 1 7 等においても、I T 業界の長時間労働削減の対策を推進することが求められており、厚生労働省としても I T 業界の健全な発展を進めるため、長時間労働対策事業を実施している。

・ 働き方改革実行計画（工程表）

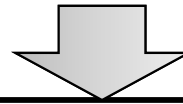
（長時間労働の是正に向けた業種ごとの取組等）

情報サービス業（I T 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。

・ 未来投資戦略 2 0 1 7（中短期工程表「人材の育成・活用力の強化」⑭）

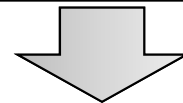
（働き方改革の実行・実現②（長時間労働是正等））

IT産業における多重下請構造と長時間労働の改善に係る官民の協議の場の設置、実態把握、改善方策の推進等



○改善目的等

- ・ 働き方・休み方の見直し、職業能力開発、職場定着率の向上、適正な取引の推進を図り、I T 業界の健全な発展を進める。

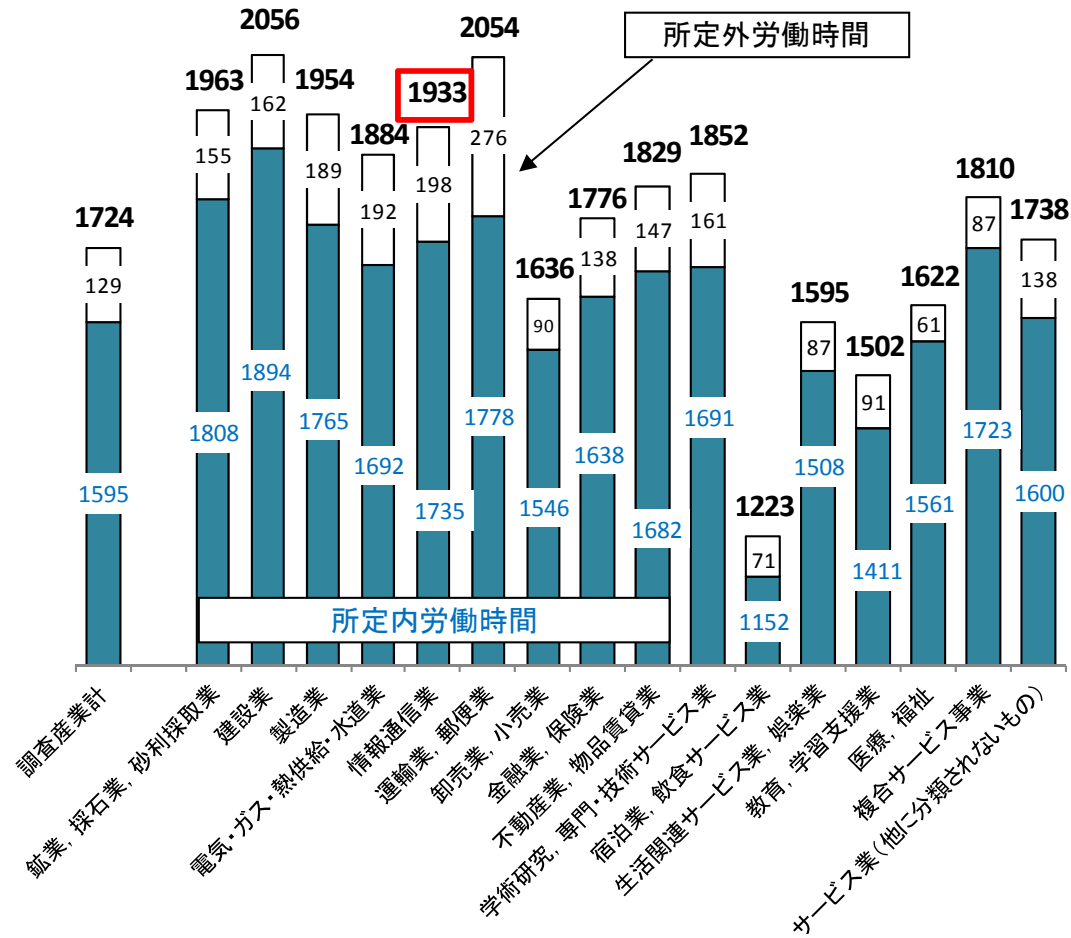


○ポイント

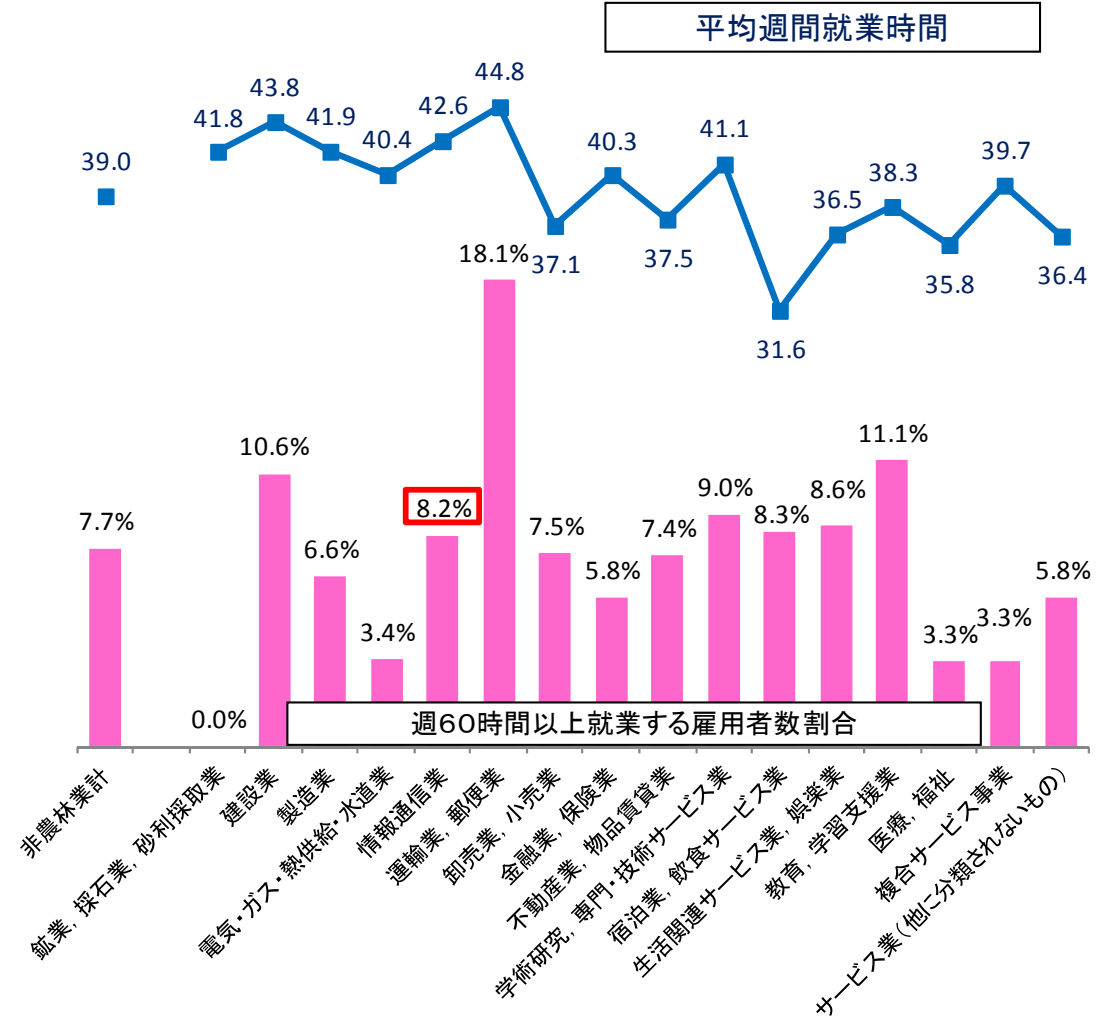
- ・ 実態把握と働き方改革の重要性の認識
- ・ 重層下請構造、P M の管理能力、曖昧な要求仕様 などの現状を踏まえた改善

産業別労働時間

産業別年間総実労働時間(パートタイム労働者を含む)



産業別週60時間以上就業する雇用者数割合及び平均週間就業時間(パートタイム労働者を含む)



(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」(平成28年)
(注) 事業所規模5人以上

(資料出所) 総務省「労働力調査」(平成28年)

「働き方改革実行計画」について

「働き方改革実現会議」の概要

- ◎ 一億総活躍社会をひらく最大のチャレンジである「働き方改革」について、その実行計画の策定等に係る審議を行うもの。
- ◎ 総理自らを議長、働き方改革担当大臣・厚生労働大臣を議長代理として、関係大臣・有識者（労使双方の代表、専門的知見や現場での活動経験を有する者）が参加。

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

構成員 麻生太郎 副総理 兼 財務大臣

石原伸晃 経済再生担当大臣

世耕弘成 経済産業大臣

塩崎恭久 厚生労働大臣

菅 義偉 内閣官房長官

松野博一 文部科学大臣

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 リソナホールディングス執行役 人材サービス部長

高橋 進 日本総合研究所理事長

武田洋子 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

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)

労働基準法等改正など長時間労働の是正等について (「働き方改革実行計画」の関係部分)

I 労働基準法等改正関係

(1) 労働基準法の改正(上限規制の導入)

①36協定の限度時間

原則	特例
・月45時間 ・年360時間	・年720時間 ・2、3、4、5、6か月平均で、休日労働を含んで80時間以内 ・1か月で、休日労働を含んで100時間未満 ・特例の適用は、年半分を超えないよう、年6回まで

※可能な限り労働時間の延長を短くするための労働基準法に基づく指針を定める。

※現行法上は、1日・1日を超え3ヶ月以内の期間・1年について、
それぞれ36協定に限度時間を定めることが必要。

②例外

自動車運転 の業務	改正法施行5年後に年960時間以内の規制を適用。 さらに将来的に一般則の適用を目指す。
建設事業	改正法施行5年後に一般則適用。 (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)。
医師	時間外労働規制の対象とするが、医師法の応召義務等の特殊性を踏まえた対応が必要。 具体的には、改正法施行5年後を目処に規制を適用。 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あり方、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	医師の面接指導、代替休暇の付与など実効性のある健康確保措置を課することを前提に 現行対象範囲を超えた職種に拡大することのないよう、範囲を明確化し適用除外とする。

(2) 事前に予測できない災害その他事項の取扱い

- 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、大規模なり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。

(3) 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」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す。
- 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。
- 勤務間インターバル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、取組を推進する。

Ⅱ パワーハラスメント対策、メンタルヘルス対策について

- 職場のパワーハラスメント防止を強化するため、労使関係者を交えた場で対策の検討を行う。
- 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とを検討するなど、政府目標を見直す。

「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案要綱（労働政策審議会29.9.15答申）の概要」

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

I 働き方改革の総合的かつ継続的な推進

働き方改革に係る基本的考え方を明らかにするとともに、国は、改革を総合的かつ継続的に推進するための「基本方針」（閣議決定）を定めることとする。（雇用対策法）

II 長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現等

1 労働時間に関する制度の見直し（労働基準法、労働安全衛生法）

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

（※）自動車運転業務、建設事業、医師等について、猶予期間を設けた上で規制を適用等の例外あり。研究開発業務について、医師の面接指導を設けた上で、適用除外。

・月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率（50%以上）について、中小企業への猶予措置を廃止する。また、使用者は、10日以上有給休暇が付与される労働者に対し、5日について、毎年、時季を指定して与えなければならないこととする。

・企画業務型裁量労働制の対象業務への「課題解決型の開発提案業務」と「裁量的にPDCAを回す業務」の追加、高度プロフェッショナル制度の創設等を行う。（企画業務型裁量労働制の業務範囲を明確化・高度プロフェッショナル制度における健康確保措置を強化）

2 勤務間インターバル制度の普及促進等（労働時間等設定改善法）

・事業主は、前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息の確保に努めなければならないこととする。

3 産業医・産業保健機能の強化（労働安全衛生法等）

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

III 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保

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

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

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

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

3 行政による履行確保措置及び裁判外紛争解決手続（行政ADR）の整備

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

施行期日 I：公布日、II：平成31年4月1日（1の中小企業における割増賃金率の見直しは平成34年4月1日）、
III：平成31年4月1日（中小企業におけるパートタイム労働法・労働契約法の改正規定の適用は平成32年4月1日）

「時間外労働の上限規制」について

【現行】

○時間外労働の限度時間

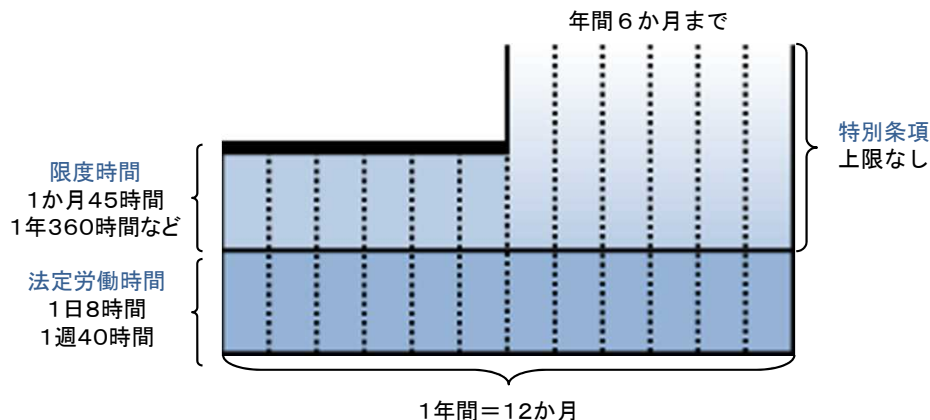
大臣告示で、限度時間を定めている。
(法的拘束力なし)

(大臣告示)

○「1か月45時間」、「1年360時間」等

○「特別条項」を結べば、例外的に限度時間を超えることができる。(年間6か月まで)

※特別条項には、上限時間の規定なし。



【改革案】

時間外労働の上限時間を法定化する。

(法律)

○原則：月45時間、年360時間

○例外(特別条項)：年720時間、月100時間未満、
複数月平均80時間

※特別条項は年間6か月まで

