

第131回 労働政策審議会労働条件分科会
議事次第

平成29年4月7日（金）
18：00～19：30
於：共用第8会議室

1 開会

2 議題

- （1）時間外労働の上限規制等について
- （2）その他

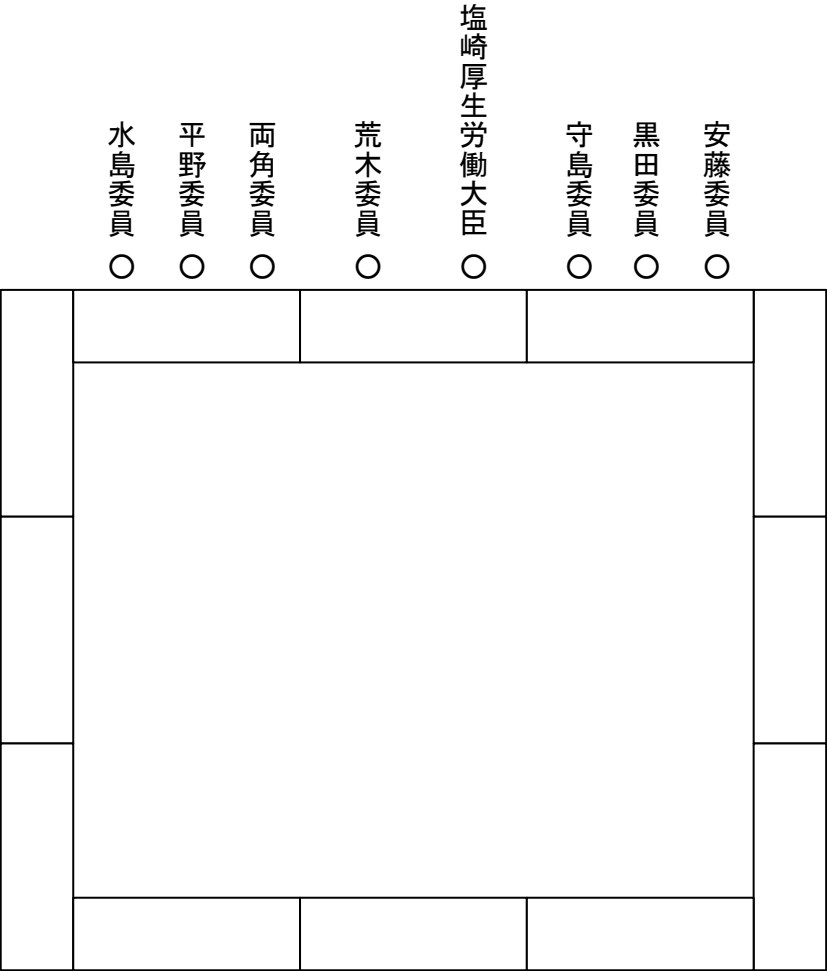
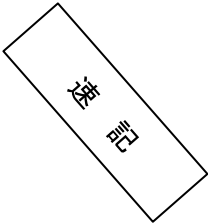
3 閉会

配付資料

- 資料No. 1 「働き方改革実行計画」について
- 資料No. 2 「仕事と生活の調和のための時間外労働規制に関する検討会」について
- 資料No. 3 論点（案）
- 資料No. 4 国家戦略特区におけるテレワーク推進センターの設置について
- 参考資料No. 1 現行の時間外労働規制の概要等
- 参考資料No. 2 国家戦略特区における追加の規制改革事項等について
- 参考資料No. 3 労働条件分科会委員名簿

第131回労働政策審議会労働条件分科会

日時 平成29年 4 月 7 日（金） 18:00～19:30
場所 中央合同庁舎 5 号館 共用第 8 会議室（20階）



○ 調査官
○ 労働条件政策課長
○ 総務課長
○ 局長
○ 審議官
（労働条件政策担当）
○ 勤労者生活課長
○ 監督課長
○ 計画課長

事務局 事務局 事務局

一般傍聴席

出入口

「働き方改革実行計画」について

<目次>

- 1. 「働き方改革実現会議」の概要 ……P2
- 2. 「働き方改革実行計画」 ……P3

「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

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 内閣官房長官

石原伸晃 経済再生担当大臣

松野博一 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 イトーヨーカ堂 人事室 総括マネジャー

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
- (2) 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)

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。正規雇用も一昨年度増加に転じ、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しかる。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。多くの方が、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。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」という言葉を一扫していく。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、労働政策審議会でも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。

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、①2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。

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。

(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。

7. 病気の治療と仕事の両立

(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。

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））に對して、
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。
- ・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。

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
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	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										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。
		実行計画に基づき労働基準法改正案を国会に提出											

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）
- ・ 3 6 協定の特別条項において80時間超の
限度を設定する 3 6 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、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、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ない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。

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	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										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】 長時間労働の 是正に向けた 業種ごとの取組等	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							
	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					クルマのICT革命・物流生産性革命の更なる推進							
	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					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							
	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					関係者による取組の促進・深化							
	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							
【建設業】		・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											
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	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	教員の長時間勤務は正の取組を推進												
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												

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。



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
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。
	助成制度の創設	PDCAサイクルによる検証、見直し										インターバル制度導入についての環境整備を進める。
		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）
- ・ 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」（かとかく）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。



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
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								過労死等防止封 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	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対策等の実施	
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	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	
	労働者に対する相談窓口の充実等											
	必要な 法令・制度改正	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												

18

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

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

【働く人の視点に立った課題】

労働人口の約3人に1人が何らかの疾病を抱えながら働いており、治療のために離職する人が存在している。

- ・罹患しながら働く人数 2,007万人（2013年度）
- ・治療のため離職した人の割合（がん）約34%（うち依願退職30%、解雇4%）（2013年）

治療と仕事の両立に向けては、主治医や会社と連携したコーディネーターによる支援が重要。

- ・病気を抱える労働者の就業希望：92.5%（2013年度）
- ・がん罹患後に離職した主な理由：
 - ①仕事を続ける自信の喪失、②職場に迷惑をかけることへの抵抗感（2013年）

患者にとって身近な相談先が不足している。

- ・例えば、がん診療連携拠点病院で、就労専門家の配置やハローワークとの連携による相談支援体制が整備されているのは38%（399か所中150か所）のみ（2016年）

治療と仕事の両立に向けた柔軟な休暇制度・勤務制度の整備が進んでいない。

- ・病気休暇制度のある企業割合：22.4%（常用雇用者30人以上民営企業）（2012年）
- ・病気休業からの復帰支援プログラムのある企業割合：11.5%（常用雇用者50人以上民営企業）（2012年）

【今後の対応の方向性】

がん等の病気を抱える患者や不妊治療を行う夫婦が活躍できる環境を整備する。治療状況に合わせた働き方ができるよう、患者に寄り添いながら継続的に相談支援を行い、患者・主治医・会社間を調整する両立支援コーディネーターを配置し、主治医、会社とのトライアングル型サポート体制を構築する。あわせて会社、労働者向けの普及・啓発を行い、企業文化の抜本改革を促す。

【具体的な施策】

（トライアングル型サポート体制の構築）

・治療と仕事の両立に向けたトライアングル型サポート体制を構築するため、以下の取組を進める。

- ① 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、個々の患者ごとの治療・仕事の両立に向けた治療と仕事両立プランの作成支援などを行う両立支援コーディネーターを育成・配置する。
- ② 治療と仕事両立プランの記載内容・作成方法等の具体化を進め、主治医、会社、産業医が効果的に連携するためのマニュアルの作成・普及を行う。
- ③ がん・難病・脳卒中・肝疾患等について、疾患ごとの治療方法や症状（倦怠感、慢性疼痛やしびれなどを含む）の特徴や、両立支援に当たっての留意事項等を示した、会社向けの疾患別サポートマニュアル等の作成・普及を行う。

（不妊治療と仕事の両立に関する相談支援の充実）

・不妊治療に関する患者からの相談支援を担う不妊専門相談センターの機能について、両立支援にまで拡充する。

（企業文化の抜本改革）

- ・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。
- ・2016年2月策定の事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドラインの普及推進など、両立支援の導入・拡充に向けて一般国民を含めた周知・啓発を進める。
- ・柔軟な休暇制度・勤務制度の導入を支援する助成金による支援を行う。
- ・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。

（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係る産業医・産業保健活動の強化を図る。
- ・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の産業医による面接指導の確実な実施等、企業における労働者の健康管理を強化する。
- ・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			
トライアングル型の サポート体制の 構築		両立支援コーディネーターの養成、配置（労災病院、産業保健総合支援センター）											治療と仕事の両立 が普通にできる社会 を目指す。			
		両立プランの具体化 がん等のモデル実施 主治医、産業医等の研修、企業連携マニュアルの作成・普及 個別の疾患別サポートマニュアル策定（疾患ごとに順次策定） がん拠点病院、ハローワーク等の相談窓口等を順次増加・充実 がん患者の容姿面への対応など療養生活の質の向上の促進												トライアングル型サポートの状況を踏まえて支援拡充を検討		
		若年性認知症支援コーディネーターの配置													患者に対する相談状況を踏まえて見直し	
		若年性認知症の特性に応じた就労支援・社会参加等の推進														
		不妊専門相談センターの機能拡充														
不妊治療と仕事の 両立に関する相談 支援の充実	不妊治療をしながら働いている方の実態調査を実施											新たな不妊相談体制の整備				
企業文化の抜本改革 普及・啓発 助成金等による 支援 傷病手当金	ガイドラインの普及推進、健康経営の導入促進												企業意識・普及の状況を踏まえて両立支援の更なる充実策を検討			
	地域両立支援 推進チーム設置	各地域での両立支援の取組推進														
		企業等への相談対応、個別訪問指導、助成金による制度導入支援														
		傷病手当金の支給要件等について検討・措置														
		必要な法令・制度改正														
産業医等の機能強化																

19

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

「仕事と生活の調和のための 時間外労働規制に関する検討会」 について

<目次>

1. 「仕事と生活の調和のための時間外労働規制に関する
検討会」 概要 ……P2
2. 「仕事と生活の調和のための時間外労働規制に関する
検討会」 論点の整理 ……P3

ニッポン一億総活躍プラン(平成28年6月2日閣議決定)において、「労働基準法については、労使で合意すれば上限なく時間外労働が認められる、いわゆる36(サブロク)協定における時間外労働規制の在り方について、再検討を開始する。」こととされたことを受け、本検討会では、「働き方改革実現会議」の議論に資するよう、時間外労働の実態把握を中心に議論。

検討事項

- ・ 36協定上の延長時間、実際の時間外労働実績などの実態や課題の把握
- ・ 諸外国における労働時間制度の現状と運用状況
- ・ 健康で仕事と生活の調和がとれた働き方を実現するための方策

参集者

◎座長

荒木尚志	東京大学大学院法学政治学研究科教授	◎ 今野浩一郎	学習院大学経済学部経営学科教授
大久保幸夫	リクルートワークス研究所所長	小畑史子	京都大学大学院人間・環境学研究科教授
黒田祥子	早稲田大学教育・総合科学学術院教授	小曾根由実	みずほ情報総研シニアコンサルタント
島田陽一	早稲田大学法学学術院教授	平野光俊	神戸大学大学院経営学研究科教授
守島基博	一橋大学大学院商学研究科教授	山田久	日本総合研究所調査部長／チーフエコノミスト

これまでの開催実績

- 第1回(9月9日) : 現行制度、時間外労働の現状
- 第2回(9月30日) : 大久保委員・山田委員プレゼン、第1回の論点整理
- 第3回(10月14日) : 黒田委員プレゼン、時間外労働の現状、海外の労働時間規制
- 第4回(11月15日) : 第1回から第3回の意見整理、長時間労働の指摘がある業種・職種の実態
- 第5回(1月11日) : 第1回から第4回の意見整理、「過労死等ゼロ」緊急対策
- 第6回(1月23日) : 論点整理(案)
- ⇒ 2月1日 : 論点整理の公表。同日、第6回働き方改革実現会議に資料として提出。

< 目次 >

はじめに

1. 総論
2. マネジメント、業務プロセス、人事評価等の改革
3. 企業のコンプライアンスと法の執行
4. 規制の在り方について ①時間外労働の限度
5. 規制の在り方について ②労使の役割
6. 規制の在り方について ③情報の公開
7. 下請け等の取引慣行への対応、意識改革、その他

< はじめに >

本検討会は、36協定における時間外労働規制の在り方をはじめ、長時間労働の是正に向けた政府の検討に資するよう、我が国における時間外労働の実態や課題の把握を中心に検討を進めてきた。

検討に当たっては、業種・職種別の時間外労働の実態や諸外国における労働時間制度等についても幅広く調査するとともに、長時間労働の原因分析や改善方策について委員から報告を求める等により、議論を深めた。

また、その過程で、過労死等が大きな社会問題となる中、政府における対応について聴取した。当検討会としても、「『過労死等ゼロ』緊急対策」など、実効ある対策の推進を求めるものである。

昨年秋以来、計6回にわたる議論を通じて整理された主な論点は、以下のとおりである。

< 1. 総論 >

- 長時間労働の是正は、働く方の心身の健康を確保するとともに、仕事と子育て、介護、地域生活等の生活との調和、性別や年齢、障害の有無等にかかわらず、すべての方の活躍促進等を推進するための重要な課題である。人口が減る中で我が国の成長を確保していくためには、誰もが働きやすい環境を整備することが必要であり、そのためには、必要のない時間外労働をなくし、効率的でムダのない働き方に変えていくことが必要である。
- 長時間労働は、我が国の企業文化、人事制度や人材育成の在り方、下請構造・取引環境の問題など、日本の産業・雇用システムの全体構造に根ざしており、その改善に向けて、様々な施策を総動員して取り組むべきである。また、新たな価値の創造や社会の活力を削ぐことがないよう、多様な人材の意欲と能力が十分に発揮される労働制度としていくことが必要である。
- まずもって、長時間労働を前提とする企業文化を変え、企業の業務プロセスの見直しや意識改革を進めることが必要である。経営者が時間当たり生産性を意識して改革に取り組むことは、結果的に生産性の向上にも資すると考える。
その上で、現行法の遵守の徹底を求めるとともに、同業他社等との競争が厳しい中、各企業の自主的な取組に任せるだけでは限界があることから、36協定における時間外労働規制の在り方について、法改正を検討する必要がある。

＜2. マネジメント、業務プロセス、人事評価等の改革＞

- 全社的に長時間労働の是正を図るためには、経営者自らが率先して改革を推し進める必要がある。
- 時間外労働が生じる要因としては、業務量の過多や業務の繁閑が多く挙げられるが、マネジメント能力の低さ、“誰も読まない議事録の作成”や“過度に凝った資料の作成”などに代表される過剰品質を求めるマネジメント、職場の意識改革不足も指摘されている。長時間労働を是とするような企業の業務プロセスや、人材育成・評価の在り方を含めた人事制度を変える必要がある。また、働く側も、効率的に働くことが自らの健康や生産性の向上に資する旨、意識する必要がある。
- 無駄な作業を削減し、効率的に仕事を行うためには、現場で指示・監督をするマネージャーの力量に因るところが大きい。また、上司である現場マネージャーが長時間労働を是とする場合、部下にも長時間労働が強えられる可能性がある。このため、各企業における現場マネージャーの育成と組織的なサポートが必要である。
- より短時間で効率的に働いた人が評価されるよう、時間当たり労働生産性を人事評価の指標として盛り込むなど、企業の人事制度改革を促すべきである。その際には、効率的に働くことで時間外労働を削減した場合、削減によって浮いた原資を労働者にどのように還元するか等、各企業において工夫が求められる。
- また、企業内の人材育成は引き続き重要であるが、AI等による技術革新により、業務プロセスや教育訓練をより効率化できれば、結果として労働時間の短縮につながる。

＜3. 企業のコンプライアンスと法の執行＞

- 36協定を締結していない理由として、制度自体の不知、協定締結の失念等が挙げられるなど、労働時間規制が浸透していない実態があり、改善を図る必要がある。労働者の健康確保を図るためにも、まず企業自らが法令遵守にしっかり取り組まなければならない。
- また、36協定で取り決めた内容の履行を確保するためには、現場の労使の努力が不可欠であるが、特に過半数組合が締結当事者ではない場合、労使がしっかりコミュニケーションを図り協力して取り組んでいくことが期待される。
- これらに加え、引き続き労働基準監督署において必要な監督指導を行い、法令の履行確保を図ることも必要である。

＜ 4. 規制の在り方について ①時間外労働の限度＞

- 36協定の締結状況を見ると、通常の延長時間はほぼ100%の企業で限度基準告示（月45時間、年360時間等）の範囲内に収まっている一方で、一部ではあるが、特別条項がある場合の延長時間が月100時間を超えるものも見受けられ、長時間労働の歯止めとして十分機能していない。
- 36協定の時間外労働規制のあり方を検討するに当たっては、労使協定で定める範囲内で、割増賃金を払えば上限なく時間外労働が可能となる現在の仕組みを改め、一定期間内の総労働時間の枠を定め（つまり、労働時間の総量規制を行い）、その枠の中で健康を確保しつつ効率的に働くことを可能とする制度への転換を指向すべきである。
- たとえば1日や1週などの短い期間を単位に労働時間の上限を規制すると、業務の繁閑や働く人のニーズに対応した労働時間の設定が困難になることに留意が必要であり、労働時間の総量規制に当たり、柔軟性を持たせることが必要である。他方で、短期間に過度に時間外労働が集中して健康を損なうことがないようにするための配慮も必要である。
- 一方、業務の特性や取引慣行等それぞれの課題があり、長時間労働の傾向の強い業種・職種については、法的な上限規制だけでは一挙に解決することは困難である。したがって、こうした業種・職種については実態を十分精査した上で、労働時間の計画的な見直しを進めるためのアプローチも検討する必要がある。
- また、労働時間の短縮を円滑に進めるに当たっては、時間当たり生産性の向上が不可欠である。そのためには、多様な人材の活躍を促し、企業の競争力の発揮と両立できる仕組みとし、我が国経済社会の発展に必要なイノベーションが生まれ、現場の創意工夫が活かされやすい環境を確保することも必要である。
- この他、1日単位の休息期間を確保するインターバル規制は、睡眠時間の確保や疲労蓄積を防ぐ観点から重要な考え方であり、企業活動や業務の繁閑と両立させるノウハウ・好事例の提供などの支援を通じて、企業自らがこれを導入することを促していくべきである。

＜ 5. 規制の在り方について ②労使の役割＞

- 36協定は、国が定める限度基準の下、それぞれの現場に合った労働時間数の設定を労使の調整に委ねる仕組みとなっているが、この労使の調整手続が十分に機能していない実態があり、改善する必要がある。
- 併せて、労働時間の上限の設定は、これまでの働き方を大きく変えるものになるので、各企業、各職場で長時間労働の是正、働きやすい職場環境づくり等に向けて労使が率直に意見交換し、具体的な改善策に取り組むことが重要であり、「労働時間等設定改善委員会」の設置等、労使による取組を促進するべきである。

＜ 6. 規制の在り方について ③情報の公開＞

- 企業名の公表は、優良企業を公表するポジティブなもの、法違反企業を公表するネガティブなもの双方あるが、どちらも社会的な評価の面から、長時間労働を是正させる効果がある。
- 法違反に対する公表制度は強化するとともに、長時間労働の是正やワークライフバランスの改善、及びその継続に積極的に取り組む企業が、労働市場、商品市場、株式証券市場等において積極的に評価される環境を作ることが求められる。

＜7. 下請け等の取引慣行への対応、意識改革、その他＞

- 中小企業における長時間労働については、重層下請構造の下での、急な仕様の変更や短納期発注等が背景にあることから、発注元や親事業者を含めた業界全体としての取引環境の改善が必要であり、政府はそのような業界全体の問題を協議する場の設定に努め、業界としてのコンセンサス形成を図るべきである。
- その際、過当競争が低価格での過剰サービスを生み、長時間労働を引き起こしている。提供したサービスの価値に見合った対価が支払われるよう、商慣行の在り方について、改善の手法を検討することも必要である。
- 過当競争の中で、顧客の要望に対し、際限なくサービスを提供してきた結果、“翌日配送”や“24時間対応”が消費者にとって当たり前のものになってしまい、長時間労働を招いている実態もある。過度のサービス要求を控えることが、長時間労働の是正につながり、働く人の健康と幸せにつながることを喚起し、国民全体の意識改革を促すことも重要である。

論点（案）

① 時間外労働の上限規制

- （１）限度時間等
- （２）適用除外等の取扱い
- （３）新たな指針に盛り込むべき事項
- （４）その他

② 勤務間インターバル

- （１）労働時間等設定改善法及び指針に盛り込むべき事項
- （２）その他

③ 長時間労働に対する健康確保措置

④ その他

1. 趣旨

- テレワーク等多様な働き方を普及することにより、企業の働き方改革を推進するとともに、事業の生産性を高め、企業の国際競争力を強化するため、**厚労省と地方公共団体が連携**し、テレワークを導入しようとする企業等に対する**各種相談支援をワンストップで行うテレワーク推進センター**を設置する。
- 平成29年度は、東京圏において当該事業を実施する予定。

2. 東京圏のテレワーク推進センターの概要

【設置主体】 国及び東京都の共同設置

【対象者】 都内企業の人事・労務・IT部門等の担当者

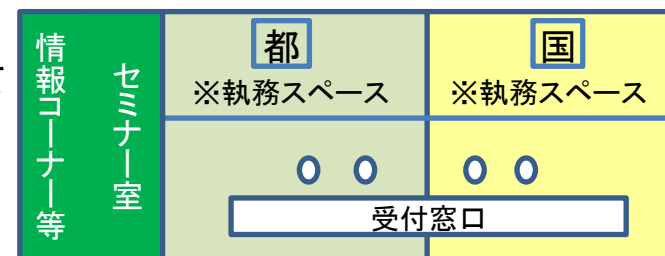
【主な機能】 国は専門的な助言・相談、都はワーク・ライフ・バランス施策と連携して対象企業の掘り起こしを図るなど、それぞれの強みを生かし、企業に対してテレワークの導入に係る**情報提供、相談、助言等をワンストップで実施**

情報提供 (都) セミナーの開催、体験コーナーの設置 等
(国) リーフレット、冊子等の配置 等

相談、助言 (国) 労務管理の在り方等の企業向けのコンサルティング
テレワーク助成金の受け付け 等

【設置イメージ】

相互連携で一体的にサービス提供



・セミナー開催

・テレワーク相談、コンサルティング
・助成金の受付
・各種情報の提供

3. 今後のスケジュール

- 平成29年2月21日の国家戦略特区諮問会議で、追加の規制改革事項等としてとりまとまった。
- 平成29年通常国会において、当事業を**国家戦略特別区域法**に位置づける改正法を提出(平成29年3月10日閣議決定)。意欲ある地方公共団体の参画の下、当事業を全国に展開。
- 並行して、東京都と事業の詳細なスキームを相談し、平成29年夏頃に設置する予定。

現行の時間外労働規制の概要等

①労働時間法制について

法定労働時間（労働基準法第32条、第40条）

【原則】

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

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

（特例事業場）

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

時間外及び休日労働（労働基準法第36条）

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

時間外、休日及び深夜労働の割増賃金（労働基準法第37条）

- 使用者は、時間外又は深夜（午後10時から午前5時まで）に労働させた場合は、通常の賃金の2割5分以上の割増賃金（※）を支払わなければならない（※※）。

※ 1ヶ月60時間を超える時間外労働については、通常の賃金の5割以上。ただし、中小企業は当分の間適用猶予。

※※ 「時間外かつ深夜」の場合：5割以上の割増賃金を支払わなければならない。

②弾力的な労働時間制度の概況

通常の労働時間制

一般的な働き方

→ 1日8時間、週40時間（法定労働時間）

※適用労働者の割合 39.6%

変形労働時間制

交替制勤務の場合や、季節等によって業務に繁閑の差がある場合

→ 一定期間を平均して、法定労働時間の範囲内であれば、1日8時間、週40時間を超えて労働させることができる。

※適用労働者の割合 44.5%

フレックスタイム制

協定した労働時間の範囲内で、始業・終業時刻を労働者にゆだねる場合

→ 一定期間の総労働時間を労使協定で定めれば、始業・終業時刻を労働者の自由にできる。

※適用労働者の割合 7.8%

事業場外みなし制

事業場の外で労働する外回りの営業職等

→ 所定労働時間または労使協定で定めた時間を労働したものとみなす。

※適用労働者の割合 6.4%

専門業務型裁量労働制

新商品や新技術の研究開発、情報処理システムの設計、コピーライター、新聞記者 等

→ 労使協定で定めた時間を労働したものとみなす。

※適用労働者の割合 1.4%

企画業務型裁量労働制

事業の運営に関する事項についての企画、立案、調査及び分析の業務に従事する場合

→ 労使委員会で決議した時間を労働したものとみなす。

※適用労働者の割合 0.3%

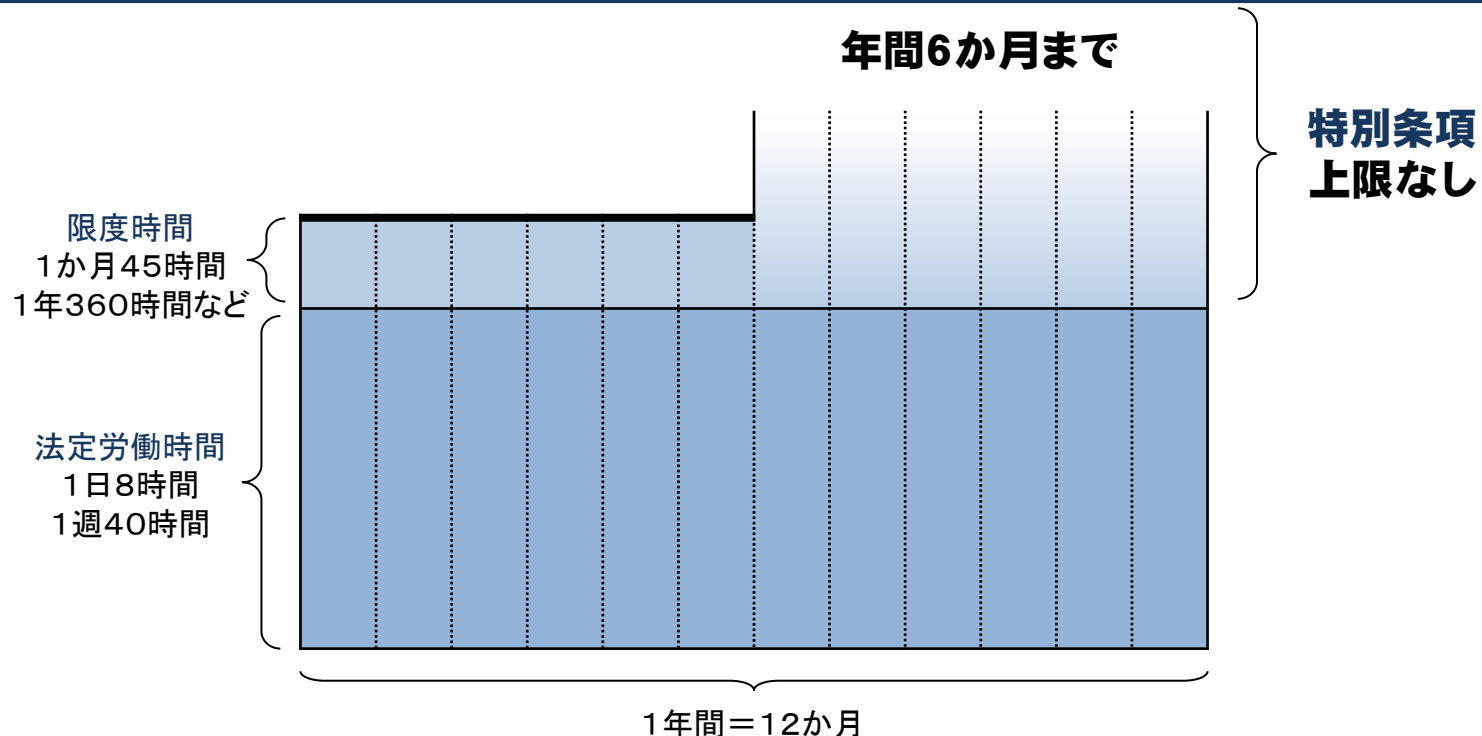
弾力的な労働時間制度

※適用労働者の割合

60.4%

③36協定について（制度概要）

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



④36協定について（延長時間の限度）

一般労働者

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

1年単位の変形労働時間制対象者

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

⑤36協定について（限度基準告示全文）

労働基準法第三十六条第一項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準（平成10年労働省告示第154号）

（業務区分の細分化）

第一条 労働基準法（以下「法」という。）第三十六条第一項の協定（労働時間の延長に係るものに限る。以下「時間外労働協定」という。）をする使用者及び労働組合又は労働者の過半数を代表する者（以下「労使当事者」という。）は、時間外労働協定において労働時間を延長する必要がある業務の種類について定めるに当たっては、業務の区分を細分化することにより当該必要のある業務の範囲を明確にしなければならない。

（一定期間の区分）

第二条 労使当事者は、時間外労働協定において一日を超える一定の期間（以下「一定期間」という。）についての延長することができる時間（以下「一定期間についての延長時間」という。）を定めるに当たっては、当該一定期間は一日を超え三箇月以内の期間及び一年間としなければならない。

（一定期間についての延長時間の限度）

第三条 労使当事者は、時間外労働協定において一定期間についての延長時間を定めるに当たっては、当該一定期間についての延長時間は、別表第一の上欄に掲げる期間の区分に応じ、それぞれ同表の下欄に掲げる限度時間を超えないものとしなければならない。ただし、あらかじめ、限度時間以内の時間の一定期間についての延長時間を定め、かつ、限度時間を超えて労働時間を延長しなければならない特別の事情（臨時的なものに限る。）が生じたときに限り、一定期間についての延長時間を定めた当該一定期間ごとに、労使当事者間において定める手続を経て、限度時間を超える一定の時間まで労働時間を延長することができる旨及び限度時間を超える時間の労働に係る割増賃金の率を定める場合は、この限りでない。

- 2 労使当事者は、前項ただし書の規定により限度時間を超える一定の時間まで労働時間を延長することができる旨を定めるに当たっては、当該延長することができる労働時間をできる限り短くするように努めなければならない。
- 3 労使当事者は、第一項ただし書の規定により限度時間を超える時間の労働に係る割増賃金の率を定めるに当たっては、当該割増賃金の率を法第三十六条第一項の規定により延長した労働時間の労働について法三十七条第一項の政令で定める率を超える率とするように努めなければならない。

（次頁に続く）

(一年単位の変形労働時間制における一定期間についての延長時間の限度)

第四条 労使当事者は、時間外労働協定において法第三十二条の四の規定による労働時間により労働する労働者(三箇月を超える期間を同条第一項第二号の対象期間として定める同項の協定において定める同項第一号の労働者の範囲に属する者に限る。)に係る一定期間についての延長時間を定める場合は、前条の規定にかかわらず、当該労働者に係る一定期間についての延長時間は、別表第二の上欄に掲げる期間の区分に応じ、それぞれ同表の下欄に掲げる限度時間を超えないものとしなければならない。

2 前条第一項ただし書、第二項及び第三項の規定は、法第三十二条の四第一項の協定が締結されている事業場の労使当事者について準用する。

(適用除外)

第五条 次に掲げる事業又は業務に係る時間外労働協定については、前二条の規定(第四号に掲げる事業又は業務に係る時間外労働協定については、厚生労働省労働基準局長が指定する範囲に限る。)は適用しない。

一 工作物の建設等の事業 (⇒下記通達の2)

二 自動車の運転の業務

三 新技術、新商品等の研究開発の業務

四 季節的要因等により事業活動若しくは業務量の変動が著しい事業若しくは業務又は公益上の必要により集中的な作業が必要とされる業務として厚生労働省労働基準局長が指定するもの (⇒下記通達の1)

(次頁に続く)

1 限度基準第五条第四号の労働省労働基準局長が指定する事業又は業務

(1) 季節的要因等により事業活動若しくは業務量の変動が著しい事業又は業務

イ 鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業(砂糖精製業を除く。)

ロ 造船事業における船舶の改造又は修繕に関する業務

ハ 日本郵便株式会社の行う郵便事業の年末・年始における業務

ニ 都道府県労働基準局長が労働省労働基準局長の承認を得て地域を限って指定する事業又は業務

(2) 公益上の必要により集中的な作業が必要とされる業務

イ 電気事業における発電用原子炉及びその附属設備の定期検査並びにそれに伴う電気工作物の工事に係る業務

ロ ガス事業におけるガス製造設備の工事に係る業務

2 限度基準第五条の労働省労働基準局長が指定する範囲

限度基準別表第一及び第二の下欄に掲げる限度時間のうち一年間以外の期間に係るもの

労働基準法第三十六条第一項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準第五条に基づく労働省労働基準局長の指定について(平成11年1月29日基発44号)

別表第一（第三条関係）

期 間	限 度 時 間
一週間	十五時間
二週間	二十七時間
四週間	四十三時間
一箇月	四十五時間
二箇月	八十一時間
三箇月	百二十時間
一年間	三百六十時間

備考 一定期間が次のいずれかに該当する場合は、限度時間は、当該一定期間の区分に応じ、それぞれに定める時間（その時間に一時間未満の端数があるときは、これを一時間に切り上げる。）とする。

- 一 一日を超え一週間未満の日数を単位とする期間 十五時間に当該日数を七で除して得た数を乗じて得た時間
- 二 一週間を超え二週間未満の日数を単位とする期間 二十七時間に当該日数を十四で除して得た数を乗じて得た時間
- 三 二週間を超え四週間未満の日数を単位とする期間 四十三時間に当該日数を二十八で除して得た数を乗じて得た時間（その時間が二十七時間を下回るときは、二十七時間）
- 四 一箇月を超え二箇月未満の日数を単位とする期間 八十一時間に当該日数を六十で除して得た数を乗じて得た時間（その時間が四十五時間を下回るときは、四十五時間）
- 五 二箇月を超え三箇月未満の日数を単位とする期間 百二十時間に当該日数を九十で除して得た数を乗じて得た時間（その時間が八十一時間を下回るときは、八十一時間）

（次頁に続く）

別表第二(第四条関係)

期 間	限 度 時 間
一週間	十四時間
二週間	二十五時間
四週間	四十時間
一箇月	四十二時間
二箇月	七十五時間
三箇月	百十時間
一年間	三百二十時間

備考 一定期間が次のいずれかに該当する場合は、限度時間は、当該一定期間の区分に応じ、それぞれに定める時間（その時間に一時間未満の端数があるときは、これを一時間に切り上げる。）とする。

- 一 一日を超え一週間未満の日数を単位とする期間 十四時間に当該日数を七で除して得た数を乗じて得た時間
- 二 一週間を超え二週間未満の日数を単位とする期間 二十五時間に当該日数を十四で除して得た数を乗じて得た時間
- 三 二週間を超え四週間未満の日数を単位とする期間 四十時間に当該日数を二十八で除して得た数を乗じて得た時間
（その時間が二十五時間を下回るときは、二十五時間）
- 四 一箇月を超え二箇月未満の日数を単位とする期間 七十五時間に当該日数を六十で除して得た数を乗じて得た時間
（その時間が四十二時間を下回るときは、四十二時間）
- 五 二箇月を超え三箇月未満の日数を単位とする期間 百十時間に当該日数を九十で除して得た数を乗じて得た時間
（その時間が七十五時間を下回るときは、七十五時間）

⑥36協定について（記載例等）

36協定で定めなければならない事項

（労働基準法施行規則（昭和32年厚生省令第23号）第16条）

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

記載例

様式第9号（第17条関係）

時間外労働
休日労働 に関する協定届

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

協定の成立年月日 平成〇年 3 月 12 日
協定の当事者である労働組合の名称又は労働者の過半数を代表する者の職名氏名
協定の当事者（労働者の過半数を代表する者の場合）の選出方法（投票による選挙）
平成〇年 3 月 15 日

使用者 職名氏名

検査課主任 山田花子
工場長 田中太郎



⑦36協定について（特別条項）

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

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

特別条項付き36協定の記載例

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

⑧36協定について（限度時間が適用されない場合）

1. 労働基準法の労働時間等に関する規定が適用除外（労働基準法第41条）

- i. 管理監督者、機密事務
- ii. 農業・水産業
- iii. 監視業務、断続的な業務

2. 災害その他避けることのできない場合（労働基準法第33条）

- ・ 労働基準監督署長の許可により、36協定なしで時間外労働が可能

許可基準

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

3. 時間外労働の限度基準（大臣告示）において適用除外としているもの

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

4. その他（労働基準法第60条等）

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

⑨自動車運転者の労働時間等の改善のための基準

性格

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

制定の経緯

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

拘束時間、休息期間等の基準を定めた局長通達の策定(昭和54年)

中央労働基準審議会
における関係労使の議論

自動車運転者労働時間問題小委員会

トラック部会

ハイヤー・タクシー部会

バス部会

通達を大臣告示とすることで労使が合意し、平成元年に「改善基準告示」を策定

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

内容

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

- 拘束時間【始業から終業時刻までの時間(休憩時間を含む。)]

原則 トラック……………1日 13時間 1ヶ月 293時間

バス……………1日 13時間 1週間 65時間

タクシー(日勤勤務)……1日 13時間 1ヶ月 299時間

- 休息期間【勤務と勤務の間の自由な時間]

原則 継続8時間以上 ※トラック、バスについては運転者の住居地での休息期間が、それ以外の場所での休息期間より長くなるように努めること。

- 運転時間

トラック: 1日9時間、1週間44時間 ／ バス: 1日9時間、1週間40時間

- 連続運転時間 トラック、バス:4時間以内

施行

労働基準監督署

国土交通省との連携

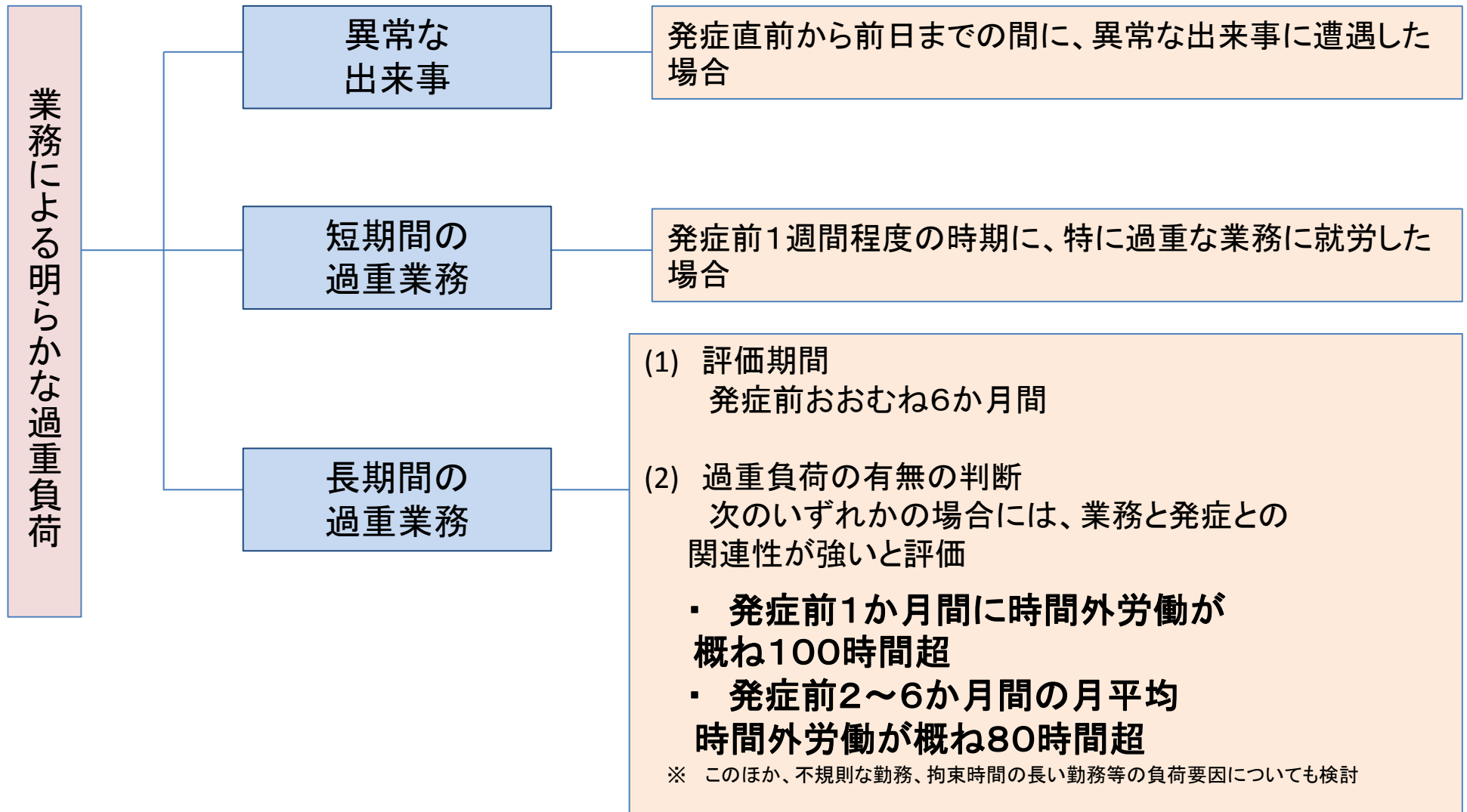
国土交通省における取組

関係労使の自主的改善努力と労働基準監督官の臨検監督等による指導。

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

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

⑩脳・心臓疾患の労災認定基準 (平成13年12月12日付け労働基準局長通達)



⑪労働時間等設定改善法の概要

- 「労働時間等の設定に関する特別措置法」は、「労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法」(時短促進法。平成4年から5年間の時限法、平成9年、平成13年に廃止期限を延長)を、労使の自主的な取組を中心とする基本的性格は保ちつつ、平成17年に改めたもの。
⇒ 時短(年間総実労働時間1800時間の数値目標)から、事業場における「労働時間等の設定の改善」へ
※ 数値目標を含めた「労働時間短縮推進計画」から「労働時間等設定改善指針」へ／時限法から恒久法へ

労働時間等の設定の改善

- ・ 労働時間、始業・終業の時刻、休日数、年次有給休暇の日数等の労働時間等に関する事項の設定を、労働者の健康と生活に配慮するとともに、多様な働き方に対応したものへ改善すること
- ・ 事業主は、労働時間等の設定の改善を図るため、必要な措置を講ずるよう努めなければならない
- ・ 国は、事業主等に対し援助等を行うとともに、必要な施策を総合的かつ効果的に推進するよう努めなければならない

労働時間等設定改善指針の策定

事業主等が労働時間等の設定を改善するという努力義務に適切に対処できるよう、定めるもの
(具体的取組を進める上で参考となる事項も規定)

労働時間等設定改善委員会

- ・ 労使間の話し合いの機会を整備するために設置(努力義務)
- ・ 一定の要件を充たす委員会には、労使協定代替効果、届出免除といった労働基準法の適用の特例

労働時間等設定改善実施計画

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

労働時間等設定改善指針(主な内容)

- 経営者自らが主導して、職場風土改革のための意識改革等に努めることが重要
- 「仕事と生活の調和推進のための行動指針」で定められた社会全体の目標の内容も踏まえ、各企業の実情に応じて仕事と生活の調和の実現に向けて計画的に取り組むことが必要
(社会全体の目標値)
 - 「週労働時間60時間以上の雇用者の割合を2020年までに5割減」
 - 「年次有給休暇取得率を2020年までに70%に引き上げる」など

【仕事と生活の調和の実現のために重要な取組】

(1) 労使間の話し合いの機会の整備

- 労働時間等設定改善委員会をはじめとする労使間の話し合いの機会の整備 等

(2) 年次有給休暇を取得しやすい環境の整備

- 取得の呼びかけ等による取得しやすい雰囲気づくり
- 計画的な年次有給休暇の取得
- 年次有給休暇の取得状況を確認する制度の導入
- 取得率の目標設定の検討等

(3) 所定外労働の削減

- 「ノー残業デー」、「ノー残業ウィーク」の導入・拡充
- 長時間労働の抑制(長時間労働が恒常的なものにならないようにする等) 等

(4) 労働者各人の健康と生活への配慮

- 特に健康の保持に努める必要があると認められる労働者
- 育児・介護を行っている労働者
- 単身赴任中の労働者
- 自発的な職業能力開発を行う労働者 等への配慮

「過労死等ゼロ」緊急対策

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

平成28年12月26日

「過労死等ゼロ」緊急対策について(概要)

1 違法な長時間労働を許さない取組の強化

(1) 新ガイドラインによる労働時間の適正把握の徹底

企業向けに新たなガイドラインを定め、労働時間の適正把握を徹底する。

(2) 長時間労働等に係る企業本社に対する指導

違法な長時間労働等を複数の事業場で行うなどの企業に対して、全社的な是正指導を行う。

(3) 是正指導段階での企業名公表制度の強化

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

(4) 36協定未締結事業場に対する監督指導の徹底

2 メンタルヘルス・パワハラ防止対策のための取組の強化

(1) メンタルヘルス対策に係る企業本社に対する特別指導

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

(2) パワハラ防止に向けた周知啓発の徹底

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

(3) ハイリスクな方を見逃さない取組の徹底

長時間労働者に関する情報等の産業医への提供を義務付ける。

3 社会全体で過労死等ゼロを目指す取組の強化

(1) 事業主団体に対する労働時間の適正把握等について緊急要請

(2) 労働者に対する相談窓口の充実

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

(3) 労働基準法等の法令違反で公表した事案のホームページへの掲載

1(1) 新ガイドラインによる労働時間の適正把握の徹底

現状

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



新たな取組

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

1(2) 長時間労働に係る企業本社に対する指導

現状

長時間労働に関する労働基準監督署の監督指導は、事業場単位で行われている。



新たな取組

違法な長時間労働等を複数の事業場で行うなどの企業に対する是正指導を新たに実施する。(H29年より実施)

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

1(3) 是正指導段階での企業名公表制度の強化

現在の要件

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



新たな仕組み(拡大のポイント)

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

1(4) 36協定未締結の事業場に対する監督指導の徹底

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

現行

違法な長時間労働

(月**100H**超、10人or1/4、労基法32,35,37条違反)

3 OUT

1年間に3事業場

新たな仕組み

① 違法な長時間労働

(月**80H**超、10人or1/4、労基法32,35,37条違反)

② 過労死等・過労自殺等で労災支給決定

(被災者について月80H超、労基法第32,35,37条違反又は労働時間に関する指導)

③ 事案の態様が①、②と同程度に重大・悪質と認められるもの

①+ : ①のうち、月**100H**超のもの

②+ : ②のうち、過労死・過労自殺(のみ)、かつ、**労基法32,35,37条違反あり**のもの

1年間に2事業場

2 OUT

監督署長による企業幹部の呼出指導

【指導内容】

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

全社的立入調査

本社及び支社等(※)に対し立入調査を実施し、改善状況を確認。

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

①又は②(違反有り)の実態

3 OUT

労働局長による指導・企業名公表

書類送検(送検時公表)

2 OUT

1年間に、②+が2事業場、又は、①+及び②+で2事業場

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

2(1) メンタルヘルス対策に係る企業本社に対する特別指導

現状

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



新たな取組

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

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

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

2(2) パワハラ防止に向けた周知啓発の徹底

現状

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



新たな取組

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

2(3) ハイリスクな方を見逃さない取組の徹底

- 月100時間超の時間外・休日労働をする方の労働時間等の情報を事業者が産業医へ提供することを義務化し、面接指導等に必要な情報を産業医に集約する。(省令を改正し、H29年度より実施)
- 過重労働等の問題のある事業場については、長時間労働者全員への医師による緊急の面接(問診)等の実施を、都道府県労働局長が指示できる制度を整備する。(H29年度より実施)

3 社会全体で「過労死等ゼロ」を目指す取組の強化

(1) 事業主団体に対する労働時間の適正把握等について緊急要請

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

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

(2) 労働者に対する相談窓口の充実

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

(3) 労働基準法等の法令違反で公表した事案のホームページへの掲載

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

国家戦略特区における追加の規制改革事項等について（抄）

平成 29 年 2 月 21 日
国家戦略特別区域諮問会議

- ◇ 国家戦略特区について、「日本再興戦略 2016」（平成 28 年 6 月 2 日閣議決定）などに基づき、また、指定した特区の区域会議や全国の地方自治体・民間からの提案も踏まえ、必要な規制改革事項を追加する。
- ◇ 具体的には、引き続き、国家戦略特別区域諮問会議や国家戦略特区ワーキンググループにおける検討も踏まえ、以下の規制改革事項について、今国会に提出する特区法改正案の中に、特例措置等の必要な規定を盛り込むなど、所要の措置を講ずる。

3. 子育てに係る環境の整備など、社会保障・働き方の充実

- ◇ 我が国経済社会の持続的発展に必要不可欠な社会保障制度の実現のため、子育てに係る環境の整備や働き方などに関する以下の規制改革事項について、今国会に提出する特区法改正案の中に、特例措置等の必要な規定を盛り込む。

（３）多様な働き方のための「テレワーク推進センター（仮称）」の設置

- ・ テレワークの普及を促進し、仕事と生活の調和を図ることができる環境を整備するため、国と地方自治体とが連携して、企業に対し、テレワーク導入に係る情報提供、相談・助言等をワンストップで実施する総合的・一体的なテレワーク推進に向けた支援窓口として、「テレワーク推進センター（仮称）」を、区域会議の下に設置する。

国家戦略特別区域法及び構造改革特別区域法の一部を改正する法律案要綱（抄）

第一 国家戦略特別区域法の一部改正（改正法第一条関係）

二 雑則

1 情報通信技術を利用した事業場外勤務の活用のための事業主等に対する援助

国及び関係地方公共団体は、国家戦略特別区域において、情報通信技術利用事業場外勤務（在宅勤務その他の労働者が雇用されている事業場における勤務に代えて行う事業場外における勤務であつて、情報通信技術を利用して行うものをいう。）の活用を支援することにより、産業の国際競争力の強化又は国際的な経済活動の拠点の形成に資する事業の円滑な展開を図るため、国家戦略特別区域内に事業場を有する事業主若しくは国家戦略特別区域内に新たに事業場を設置する事業主又はこれらの事業主が雇用する労働者に対し、情報通信技術利用事業場外勤務に関する情報の提供、相談、助言その他の援助を行うものとする。こと。（第三十七条の二関係）

第三 施行期日等

一 施行期日

この法律は、公布の日から起算して三月を超えない範囲内において政令で定める日から施行すること。
ただし、第二の二及び第二の三の改正規定は、公布の日から施行すること。（改正法附則第一条関係）

労働条件分科会委員名簿

(五十音順、敬称略)

平成29年4月1日現在

区分	委員氏名	現職名
公益代表	荒木 尚志	東京大学大学院法学政治学研究科教授
	安藤 至大	日本大学総合科学研究所准教授
	川田 琢之	筑波大学ビジネスサイエンス系教授
	黒田 祥子	早稲田大学教育・総合科学学術院教授
	平野 光俊	神戸大学大学院経営学研究科教授
	水島 郁子	大阪大学大学院高等司法研究科教授
	守島 基博	学習院大学経済学部経営学科教授
	両角 道代	慶應義塾大学法科大学院法務研究科教授
労働者代表	川野 英樹	JAM副書記長
	神田 健一	日本基幹産業労働組合連合会事務局長
	柴田 謙司	情報産業労働組合連合会 書記長
	富田 珠代	全日本自動車産業労働組合総連合会副事務局長
	八野 正一	UAゼンセン 副会長
	村上 陽子	日本労働組合総連合会 総合労働局長
	ヨセ 永正伸	全日本運輸産業労働組合連合会中央副執行委員長
使用者代表	秋田 進	日本通運株式会社取締役執行役員 広報部、総務・労働部、業務部、NITTSUグループユニバーシティ、CSR部 担当
	加藤 雄一	株式会社アドバネクス代表取締役会長
	小林 信	全国中小企業団体中央会 事務局次長 労働・人材政策本部長
	早乙女 浩美	株式会社小田急百貨店 人事部 教育・採用担当 統括マネジャー
	鈴木 重也	日本経済団体連合会労働法制本部統括主幹
	田中 恭代	旭化成株式会社人事部付シニアマネージャー
	三輪 高嶺	株式会社日立製作所人財統括本部人事勤労本部長

◎:分科会長 ○:分科会長代理