

論点に関する参考資料

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

○ 労働時間等設定改善法第2条(事業主等の責務)を改正し、勤務間インターバル導入に関する事業主の努力義務規定を新設してはどうか。

・労働時間等の設定の改善に関する特別措置法(平成四年法律第九十号)(抄)
(事業主等の責務)

第二条 事業主は、その雇用する労働者の労働時間等の設定の改善を図るため、業務の繁閑に応じた労働者の始業及び終業の時刻の設定、年次有給休暇を取得しやすい環境の整備その他の必要な措置を講ずるように努めなければならない。

2～4 (略)

○ その上で、平成27年2月13日の当分科会報告にあるように、同法に基づく指針に、労働者の健康確保の観点から、新たに「終業時刻及び始業時刻」の項目を設け、「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時間を確保すること(勤務間インターバル)は、労働者の健康確保に資するものであることから、労使で導入に向けた具体的な方策を検討すること」等を追加してはどうか。

今後の労働時間法制等の在り方について(報告)(抄)
(平成27年2月13日 労働政策審議会労働条件分科会)

1 働き過ぎ防止のための法制度の整備等

(5) 労使の自主的取組の促進

＜労働時間等設定改善指針＞

・労働時間等設定改善指針について、既に1(1)③において記述した内容や、以下の内容を盛り込むことも含め、改めて労働政策審議会における調査審議の上で改正することが適当である。

その上で、都道府県労働局に配置する働き方・休み方改善コンサルタント等を活用し、指針に盛り込まれた内容の周知や関連の支援策の活用を促進することが適当である。

①・② (略)

③ 労働者の健康確保の観点から、新たに「終業時刻及び始業時刻」の項目を設け、具体策として、深夜業の回数の制限のほか、「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時間を確保すること(勤務間インターバル)は、労働者の健康確保に資するものであることから、労使で導入に向けた具体的な方策を検討すること」や、同様の効果をもたらすと考えられる「一定の時刻以降に働くことを禁止し、やむを得ない残業は始業前の朝の時間帯に効率的に処理する『朝型の働き方』」を追加すること

④ (略)

労働基準法等の一部を改正する法律案(平成27年4月3日国会提出)による
労働時間等設定改善法の改正案

現行	改正案
(定義) 第一条の二 (略) 2 この法律において「労働時間等の設定」とは、労働時間、休日数、年次有給休暇を与える時季その他の労働時間等に関する事項を定めることをいう。	(定義) 第一条の二 (略) 2 この法律において「労働時間等の設定」とは、労働時間、休日数、年次有給休暇を与える時季、 <u>深夜業の回数、終業から始業までの時間</u> その他の労働時間等に関する事項を定めることをいう。

(参考)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

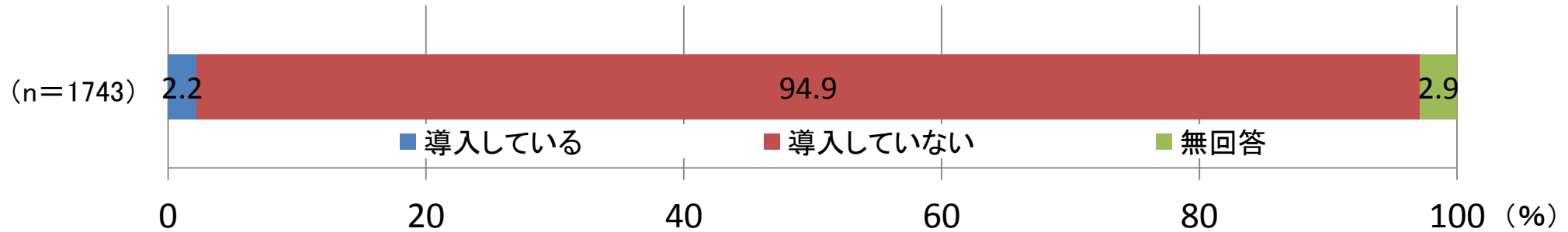
(4) 労働者各人の健康と生活への配慮

- 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

(参考)勤務間インターバルの導入状況

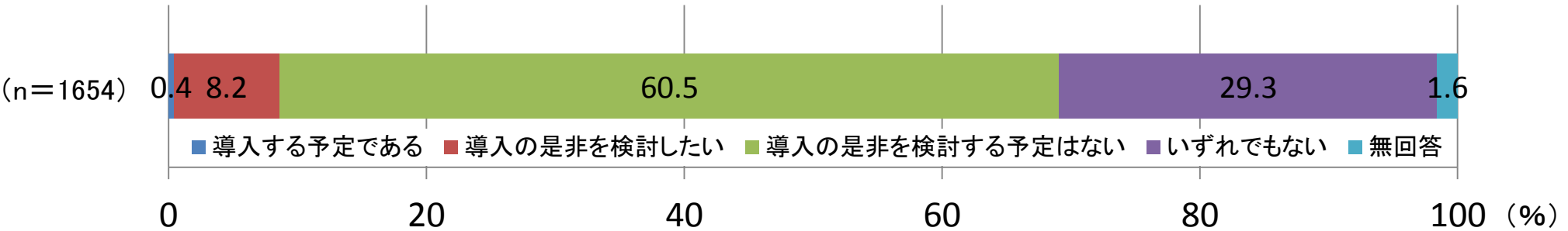
①導入状況

勤務間インターバルを「導入している」は2.2%、「導入していない」は94.9%。



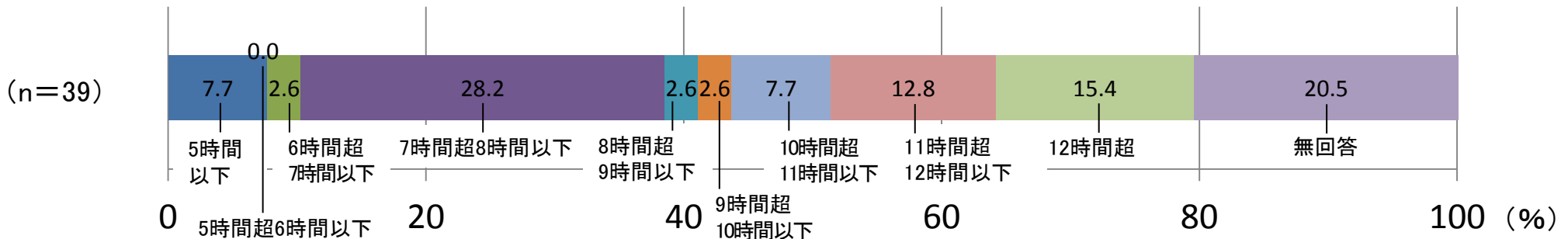
②今後の導入意向

導入していない企業における今後の導入意向については、「導入する予定である」が0.4%、「導入の是非を検討したい」が8.2%、「導入の是非を検討する予定はない」が60.5%。



③インターバル時間

導入している企業における、確実にインターバルを確保しなければならない時間は、「7時間超8時間以下」が28.2%で最も多く、次いで「12時間超」が15.4%、「11時間超12時間以下」が12.8%。



平成28年度新規(支給事務は平成29年度～)

平成29年度予算額 4.0億円

【助成概要】

勤務間インターバルを導入する中小企業事業主に対し助成

【助成対象】

就業規則等の作成・変更費用、研修費用、労務管理用機器等の導入・更新費用 等

【成果目標】

中小企業事業主が新規に勤務間インターバルを導入すること
※対象となるインターバル時間数については、9時間以上

【助成率、上限額】

費用の3/4を助成

上限額はインターバル時間数等に応じて、

・9時間以上11時間未満 ⇒ 40万円

・11時間以上 ⇒ 50万円 等

1. 開催趣旨

勤務間インターバル制度は、働く者の生活時間や睡眠時間を確保し、健康な生活を送るために重要である。他方、我が国では勤務間インターバル制度を導入している企業は少数にとどまっており、企業の自主的な取組を促進し、制度導入についての環境整備を進める必要がある。

こうした観点から、平成29年3月28日に働き方改革実現会議で決定した働き方改革実行計画において、「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。」こととされた。

これを受け、有識者からなる検討会を開催し、勤務間インターバル制度の実態把握、導入促進を図るための方策などの検討を行う。

2. 検討事項

以下の事項を中心に検討を行う。

- (1) 国内における勤務間インターバル制度の導入状況などの実態や課題の把握
- (2) 諸外国における勤務間インターバル制度と運用状況の把握
- (3) 勤務間インターバル制度導入促進を図るための方策
- (4) その他

3. 運営

- (1) 本検討会は、厚生労働省労働基準局長が有識者の参集を求めて開催する。
- (2) 本検討会の庶務は、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において行う。
- (3) 本検討会の配付資料、議事録については、別に申し合わせた場合を除き、公開とする。

勤務間インターバル制度普及促進のための有識者検討会 委員名簿

- | | |
|---------|----------------------------------|
| 1 公益代表 | 学習院さくらアカデミー長 |
| 今野 浩一郎 | みずほ情報総研株式会社シニアコンサルタント |
| 小曾根 由実 | 高崎経済大学経済学部講師 |
| 小林 徹 | 早稲田大学法学学術院教授 |
| 島田 陽一 | 三井化学株式会社本社健康管理室長 |
| 土肥 誠太郎 | |
| 2 労働者代表 | |
| 大久保 暁子 | 日本労働組合総連合会労働条件・中小労働対策局長 |
| 柴田 謙司 | 情報産業労働組合連合会書記長 |
| 中村 貴征 | 全日本電機・電子・情報関連産業労働組合連合会中央執行委員 |
| 松井 健 | UHAゼンゼン政策・労働条件局長 |
| 山本 健二 | 日本食品関連産業労働組合総連合会事務局長 |
| 3 使用者代表 | |
| 影田 浩一郎 | 本田技研工業株式会社人事・コーポレートガバナンス本部労政企画部長 |
| 志手 哲也 | ユニ・チャーム株式会社執行役員 グローバル人事総務本部長 |
| 杉崎 友則 | 日本商工会議所産業政策第二部副部長 |
| 菱沼 貴裕 | 全国中小企業団体中央会労働・人材政策本部労働政策部長代理 |
| 輪島 忍 | 一般社団法人日本経済団体連合会労働法制本部長 |

③長時間労働に対する健康確保措置

(参考) 法定時間外労働の実績 新技術、新商品等の研究開発の業務

○ 新技術、新商品等の研究開発の業務(※)の法定時間外労働の実績(事業場における最長の者)を見ると、1か月45時間以下や1年360時間以下に収まっているのは7割程度。
(※)「新技術、新商品等の研究開発の業務」とは、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をいうものとする。 (平成11年1月29日 基発45号)

1 か月の法定時間外労働の実績（最長の者）（新技術、新商品等の研究開発の業務）

		計	45時間以下								45時間超						平均 (時間:分)
			10時間以下	10時間超 15時間以下	15時間超 20時間以下	20時間超 25時間以下	25時間超 30時間以下	30時間超 35時間以下	35時間超 40時間以下	40時間超 45時間以下	45時間超 50時間以下	50時間超 60時間以下	60時間超 70時間以下	70時間超 80時間以下	80時間超 100時間以下	100時間超え	
合計		73.3	7.0	2.8	4.3	32.6	5.4	8.2	5.2	7.9	2.2	5.5	4.9	6.6	4.6	3.0	39:03
	大企業	63.8	10.0	5.1	2.6	12.8	8.1	14.8	5.2	5.3	2.5	8.9	3.5	7.8	8.6	4.8	44:25
	中小企業	79.8	4.9	1.2	5.4	46.2	3.6	3.6	5.1	9.6	2.0	3.1	5.8	5.7	1.8	1.7	35:22

1 年の法定時間外労働の実績（最長の者）（新技術、新商品等の研究開発の業務）

		計	360時間以下							360時間超						平均 (時間:分)
			100時間以下	100時間超 150時間以下	150時間超 200時間以下	200時間超 250時間以下	250時間超 300時間以下	300時間超 330時間以下	330時間超 360時間以下	360時間超 400時間以下	400時間超 500時間以下	500時間超 600時間以下	600時間超 800時間以下	800時間超 1000時間以下	1000時間超え	
合計		68.9	6.6	5.0	16.4	10.9	20.0	3.7	6.2	5.0	6.2	9.7	5.7	4.2	0.3	332:46
	大企業	57.9	10.0	2.9	3.9	19.3	10.2	4.1	7.4	7.7	5.9	12.1	11.4	4.8	0.3	371:00
	中小企業	76.4	4.3	6.5	25.0	5.3	26.6	3.4	5.4	3.1	6.5	8.0	1.8	3.8	0.4	306:37

(出典) 厚生労働省・平成25年度労働時間等総合実態調査結果より個別の限度基準適用除外業務についてデータを抽出したもの。第119回労働政策審議会労働条件分科会 資料No.2－P6と同様のデータ。

(注1)「中小企業」とは、「常時使用する労働者が300人以下」などの企業
(注2)「大企業」か「中小企業」かは、調査対象の事業場が属している企業の規模に応じて分類

(参考) 新技術、新商品等の研究開発の業務の実例

A社(電気機器メーカー)の研究本部

- ・ 従業員規模は150人程度。
- ・ うち120人程度が当該業務として、「新商品・技術の研究開発」に従事している。36協定による延長時間は1か月80時間、1年720時間。
- ・ その他、研究開発業務の他に、経理、人事、総務などについて限度基準内の36協定を締結。

B社(医薬品メーカー)の本社

- ・ 従業員規模は400人程度。
- ・ うち100人弱が当該業務として、「医薬品の臨床試験の実施、試験成績の解析、承認申請」などに従事している。36協定による延長時間は1か月45時間、1年360時間(特別条項の場合1か月70時間、1年650時間)。
- ・ その他、研究開発業務の他に、事務、経営計画、経理、営業などについて限度基準内の36協定を締結。

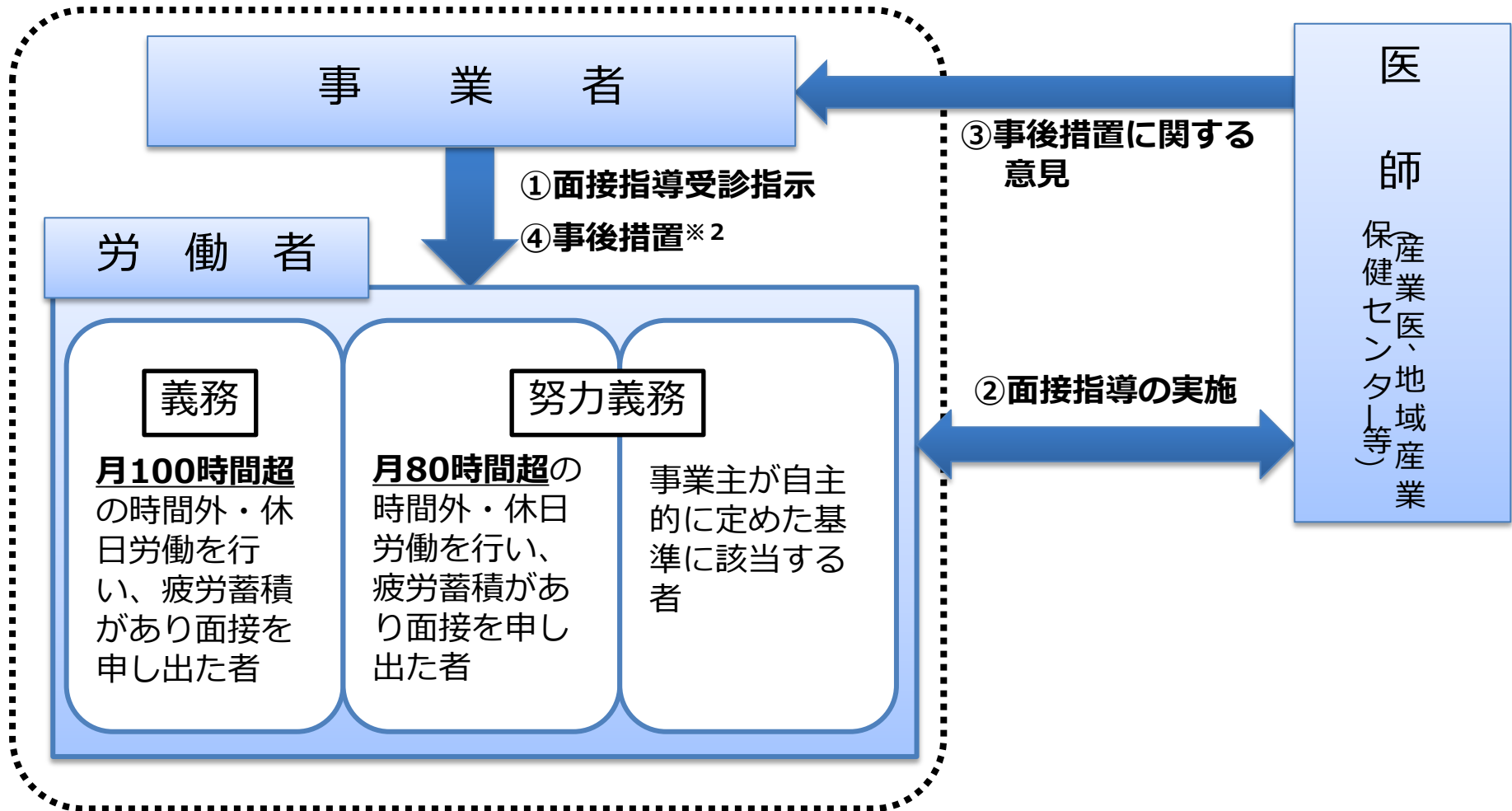
C社(食品メーカー)の工場

- ・ 従業員規模は600人程度。
- ・ うち10人程度が当該業務として、「新製品等の開発」に従事している。36協定による延長時間は1か月100時間未満、1年750時間。
- ・ その他、研究開発業務の他に、製造、事務などについて限度基準内の36協定を締結。

D社(精密機械メーカー)の本社／開発拠点

- ・ 従業員規模は400人程度。
- ・ うち100人弱が当該業務として、「設計・制御技術、精密機械製品等の開発」などに従事している。36協定による延長時間は1か月42時間、1年320時間(特別条項の場合1か月80時間、1年732時間)。
- ・ その他、研究開発業務の他に、製造、生産管理、営業などについて限度基準内の36協定を締結。

過重労働による脳・心臓疾患等の健康障害の発症を予防するため、長時間の時間外・休日労働※¹をしている労働者から申出があった場合には、事業者は医師による面接指導を行う。



※ 1 時間外・休日労働：休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えて労働させた場合におけるその労働。

※ 2 事業者は、面接指導の結果を踏まえて、労働時間の短縮、作業の転換等の必要な事後措置を行う。

長時間労働者への産業医等による面接指導の実績

【長時間労働者への面接指導の実施割合】

平成27年7月1日が含まれる1か月間に45時間を超える時間外・休日労働※1をした労働者に対する医師による面接指導の実施の有無別事業所割合

時間外・休日労働が45h/月超の者から面接指導の申出があった※2				時間外・休日労働が80h/月超の者から面接指導の申出があった※2				時間外・休日労働が100h/月超の者から面接指導の申出があった※2			
	全員に実施	一部実施	実施しなかった		全員に実施	一部実施	実施しなかった		全員に実施	一部実施	実施しなかった
4.9(100)	(58.4)	(10.2)	(17.8)	15.2(100)	(76.8)	(12.0)	(10.7)	19.7(100)	(81.3)	(8.7)	(9.6)

※2「当該時間外・休日労働をした労働者がいる事業所」のうち、「医師による面接指導の申し出があった事業所」の割合 (平成27年労働安全衛生調査（実態調査）)

【面接指導の結果を踏まえた事後措置の実施状況】

時間外・休日労働※1が100時間超の労働者への医師による面接指導の結果を踏まえた事後措置の有無別事業所割合（面接指導を実施した事業所計を100とした場合の割合）

措置を講じた	時間外の労働の制限	仕事内容の変更(業務量の軽減を含む)	就業場所の変更	深夜業の回数の変更	休日の付与	その他	措置を講じなかった
87.9(100)	(55.7)	(45.3)	(4.1)	(0.7)	(23.4)	(20.5)	10.2

(平成27年労働安全衛生調査（実態調査）)

【面接指導を実施しなかった場合のその理由】

時間外・休日労働※1が100時間超の労働者への医師による面接指導を実施しなかった理由別事業所割合

(時間外・休日労働※1が100h/月超の者から面接指導の申出があった事業所計を100とした場合の割合)

時間外・休日労働が100h/月超の者から面接指導の申出があったが、面接指導を実施しなかった						
	制度を知っている	医師が面接指導を受ける必要がないと判断したため	医師等の確保が難しかったため	面接時間を与えられなかったため	経費がかかりすぎるため	その他
18.3[100]	[90.0](100)	(31.7)	(26.1)	(33.8)	(--.-)	(36.3)

(平成27年労働安全衛生調査（実態調査）)

※1 時間外・休日労働：休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えて労働させた場合におけるその労働。 12

産業医の選任状況等について

【産業医の選任義務がある事業場における産業医の選任状況】

事業場規模	事業場数	労働者数	産業医選任率
1000人以上	1,944	3,774,310	99.8%
500～999人	3,973	2,752,037	98.7%
50～499人	158,428	18,154,574	86.5%
合 計	164,345	24,680,921	87.0%

（平成22年労働安全衛生基本調査、平成26年経済センサス（一部推計含む。））

【産業医の養成研修・講習を修了した医師の数】

- ・ 現在、産業医の養成研修・講習を修了した医師は約 9 万人（実働は推計約 3 万人※）。

※（公社）日本医師会産業保健委員会答申（平成28年 3 月）からの推計。

有効な認定産業医資格を有している者の数 × 産業医活動を行っている認定産業医の割合

- ・ なお、年度ごとに新たに産業医の資格を取得した医師数の推移は以下のとおり（厚生労働省調べ。）。

	研修 （日本医師会）	研修 （産業医科大学）	産業医科大学卒業生 （産業医科大学）
平成24年度	1,662	901	94
平成25年度	1,687	630	92
平成26年度	1,691	1,017	98
平成27年度	2,401	996	101

(参考) 労働安全衛生法等

労働安全衛生法(昭和47年法律第57号)

(面接指導等)

- 第六十六条の八 事業者は、その労働時間の状況その他の事項が労働者の健康の保持を考慮して厚生労働省令で定める要件に該当する労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師による面接指導(問診その他の方法により心身の状況を把握し、これに応じて面接により必要な指導を行うことをいう。以下同じ。)を行わなければならない。
- 2 労働者は、前項の規定により事業者が行う面接指導を受けなければならない。ただし、事業者の指定した医師が行う面接指導を受けることを希望しない場合において、他の医師の行う同項の規定による面接指導に相当する面接指導を受け、その結果を証明する書面を事業者に提出したときは、この限りでない。
- 3 事業者は、厚生労働省令で定めるところにより、第一項及び前項ただし書の規定による面接指導の結果を記録しておかなければならない。
- 4 事業者は、第一項又は第二項ただし書の規定による面接指導の結果に基づき、当該労働者の健康を保持するために必要な措置について、厚生労働省令で定めるところにより、医師の意見を聴かなければならない。
- 5 事業者は、前項の規定による医師の意見を勘案し、その必要があると認めるときは、当該労働者の実情を考慮して、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少等の措置を講ずるほか、当該医師の意見の衛生委員会若しくは安全衛生委員会又は労働時間等設定改善委員会への報告その他の適切な措置を講じなければならない。

第六十六条の九 事業者は、前条第一項の規定により面接指導を行う労働者以外の労働者であつて健康への配慮が必要なものについては、厚生労働省令で定めるところにより、必要な措置を講ずるように努めなければならない。

(次頁に続く)

(参考) 労働安全衛生法等

労働安全衛生規則(昭和47年労働省令第32号)

(面接指導の対象となる労働者の要件等)

第五十二条の二 法第六十六条の八第一項の厚生労働省令で定める要件は、休憩時間を除き一週間当たり四十時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間が一月当たり百時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められる者であることとする。ただし、次項の期日前一月以内に法第六十六条の八第一項に規定する面接指導(以下この節において「面接指導」という。)を受けた労働者その他これに類する労働者であつて面接指導を受ける必要がないと医師が認めたものを除く。

2 前項の超えた時間の算定は、毎月一回以上、一定の期日を定めて行わなければならない。

(面接指導の実施方法等)

第五十二条の三 面接指導は、前条第一項の要件に該当する労働者の申出により行うものとする。

2 前項の申出は、前条第二項の期日後、遅滞なく、行うものとする。

3 事業者は、労働者から第一項の申出があつたときは、遅滞なく、面接指導を行わなければならない。

4 産業医は、前条第一項の要件に該当する労働者に対して、第一項の申出を行うよう勧奨することができる。

(法第六十六条の九に規定する必要な措置の実施)

第五十二条の八 法第六十六条の九の必要な措置は、面接指導の実施又は面接指導に準ずる措置とする。(⇒下記通達の(1))

2 法第六十六条の九の必要な措置は、次に掲げる者に対して行うものとする。

一 長時間の労働により、疲労の蓄積が認められ、又は健康上の不安を有している労働者⇒下記通達の(2))

二 前号に掲げるもののほか、事業場において定められた法第六十六条の九の必要な措置の実施に関する基準に該当する労働者(⇒下記通達の(3))

3 前項第一号に掲げる労働者に対して行う法第六十六条の九の必要な措置は、当該労働者の申出により行うものとする。

(⇒下記通達の(4))

(次頁に続く)

(参考) 労働安全衛生法等

平成18年2月24日付け基発0224003号「労働安全衛生法等の一部を改正する法律(労働安全衛生法関係)等の施行について」(抜粋)

IV 労働安全衛生規則関係

第2 細部事項

13 法第66条の9の必要な措置（第52条の8関係）

- (1) 第一項の「面接指導に準ずる措置」には、労働者に対して保健師等による保健指導を行うこと、チェックリストを用いて疲労蓄積度を把握の上必要な者に対して面接指導を行うこと、事業場の健康管理について事業者が産業医等から助言指導を受けること等が含まれること。
- (2) 第二項第一号の「長時間」とは時間外・休日労働時間※が1月当たり80時間を超えることをいうこと。
- (3) 第二項第二号の「基準」を事業場において定めるに当たっては、衛生委員会等で調査審議の上、定めるものとする。この際には、事業者は衛生委員会等における調査審議の内容を踏まえて決定するとともに、長時間労働による健康障害に係る医学的知見を考慮し、以下のア及びイに十分留意すること。
なお、常時50人以上の労働者を使用する事業場以外の事業場においては、衛生委員会等の調査審議に代え、第二十三条の二の関係労働者の意見を聴くための機会を利用して、上記基準の設定について労働者の意見を聴取するように努め、その意見を踏まえつつ対策を樹立する必要があること。
ア 時間外・休日労働時間※が1月当たり100時間を超える労働者及び2ないし6月の平均で1月当たり80時間を超える労働者については、すべての労働者について面接指導を実施するよう基準の設定に努めること。
イ 時間外・休日労働時間※が1月当たり45時間を超える労働者については、健康への配慮の必要な者の範囲と措置について検討し、それらの者が措置の対象となるように基準を設定することが望ましいこと。また、この措置としては、時間外・休日労働時間※が1月当たり45時間を超える労働者について作業環境、労働時間等の情報を産業医等に提供し、事業場における健康管理について事業者が助言指導を受けることも考えられること。
- (4) 必要な労働者が確実に第三項の申出を行うことができるよう、実施体制の整備を図ることが必要であることは第五十二条の三に基づく申出の場合と同様であること。
- (5) 面接指導又は面接指導に準ずる措置を実施した場合には、その結果に基づき事後措置を実施するよう努めること。

※ 時間外・休日労働時間：休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間。

今後の労働時間法制等の在り方について(報告)(抄)
(平成27年2月13日 労働政策審議会労働条件分科会)

1 働き過ぎ防止のための法制度の整備等

(3)労働時間の客観的な把握

- ・ 過重労働による脳・心臓疾患等の発症を防止するため労働安全衛生法に規定されている医師による面接指導制度に関し、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ことが適当である。
- ・ 併せて、面接指導制度の運用に当たり、管理監督者について、自らが要件に該当すると判断し申し出た場合に面接指導を実施することとしている現行の取扱いを、客観的な方法その他適切な方法によって把握した在社時間等に基づいて要件の該当の有無を判断し、面接指導を行うものとすることを通達に記載することが適当である。

(次頁に続く)

4 特定高度専門業務・成果型労働制（高度プロフェッショナル制度）の創設

（３）健康管理時間、健康管理時間に基づく健康・福祉確保措置（選択的措置）、面接指導の強化

（略）

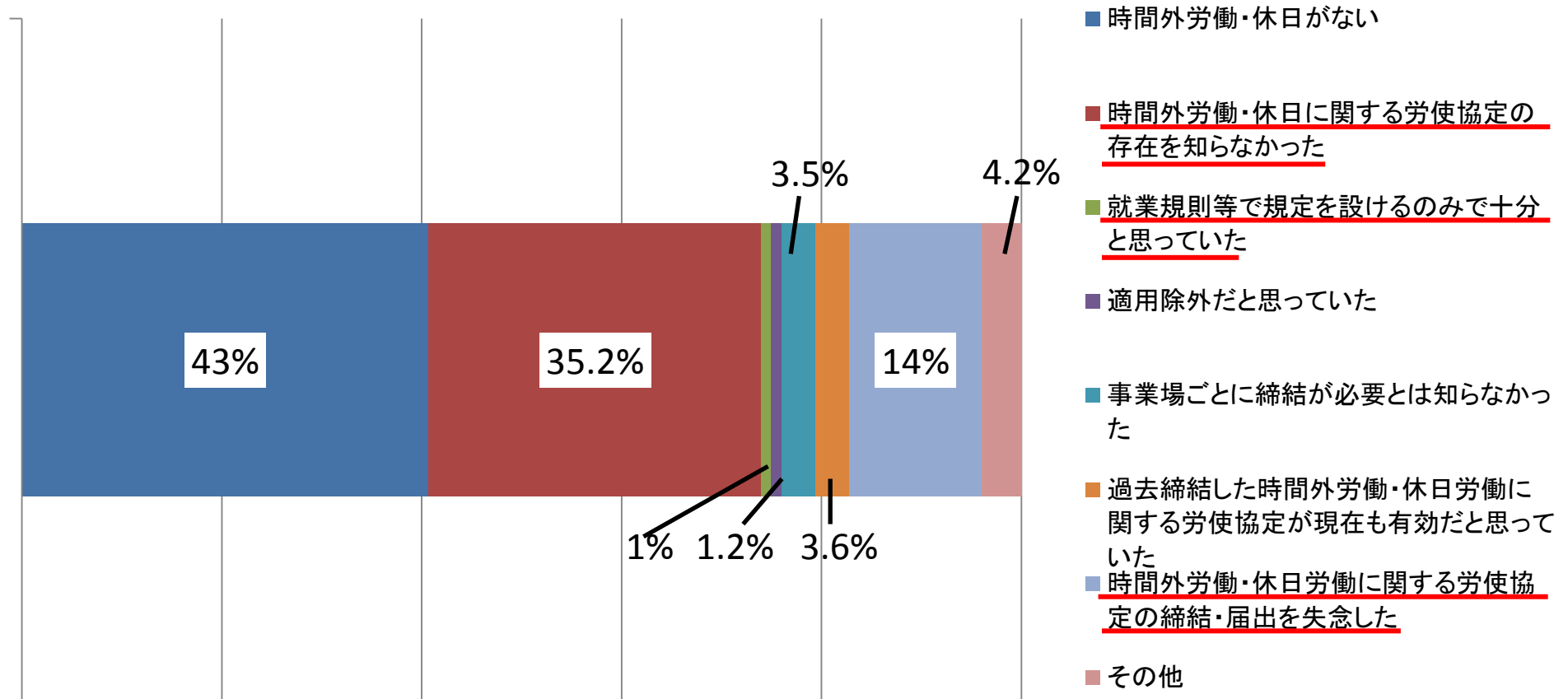
<面接指導の強化>

- ・ 本制度の適用労働者であって、その健康管理時間が当該労働者の健康の保持を考慮して厚生労働省令で定める時間を超えるものに対し、医師による面接指導の実施を法律上義務づけることが適当である。
- ・ 具体的には、労働安全衛生法に上記の趣旨を規定した上で、労働安全衛生規則において、健康管理時間について、1週間当たり40時間を超えた場合のその超えた時間が1月当たり100時間を超えた労働者について、一律に面接指導の対象とする旨を規定することが適当である。
- ・ なお、本制度の適用労働者に対する面接指導の確実な履行を確保する観点から、上記の義務違反に対しては罰則を付することが適当である。
- ・ また、本制度の適用労働者に対し、面接指導の結果を踏まえた健康を保持するために必要な事後措置の実施を法律上義務づけることや、上記の時間が1月当たり100時間以下の労働者であっても、その申出があれば面接指導を実施するよう努めなければならないものとすることが適当である。

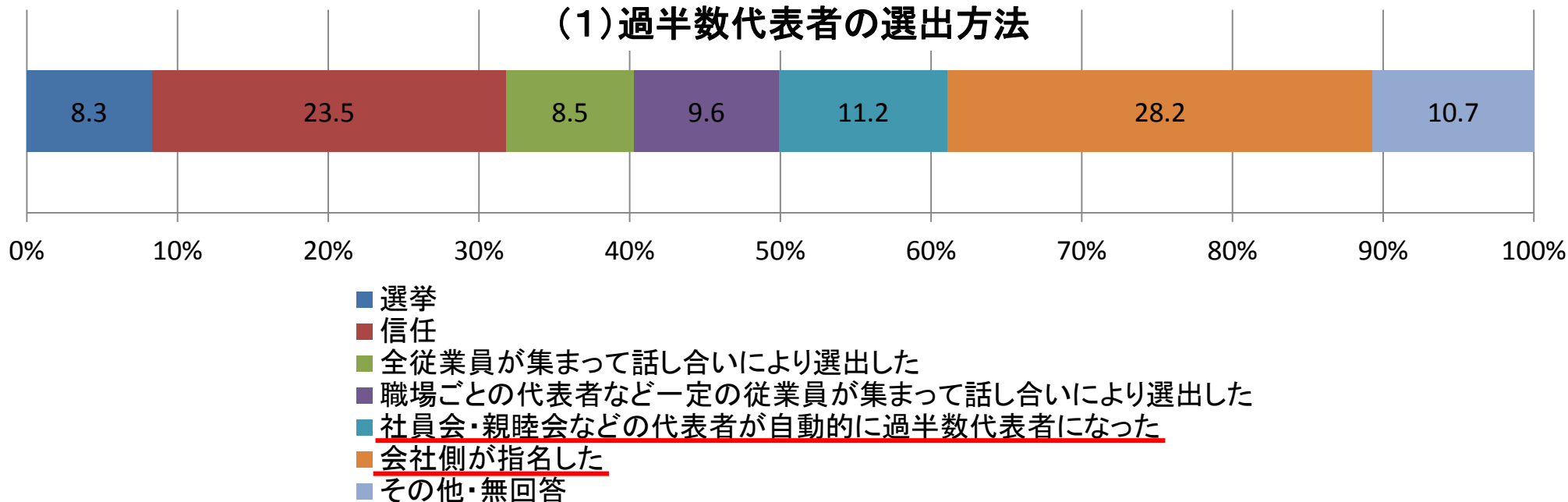
前回までにお求めのあった資料

36協定を締結していない理由

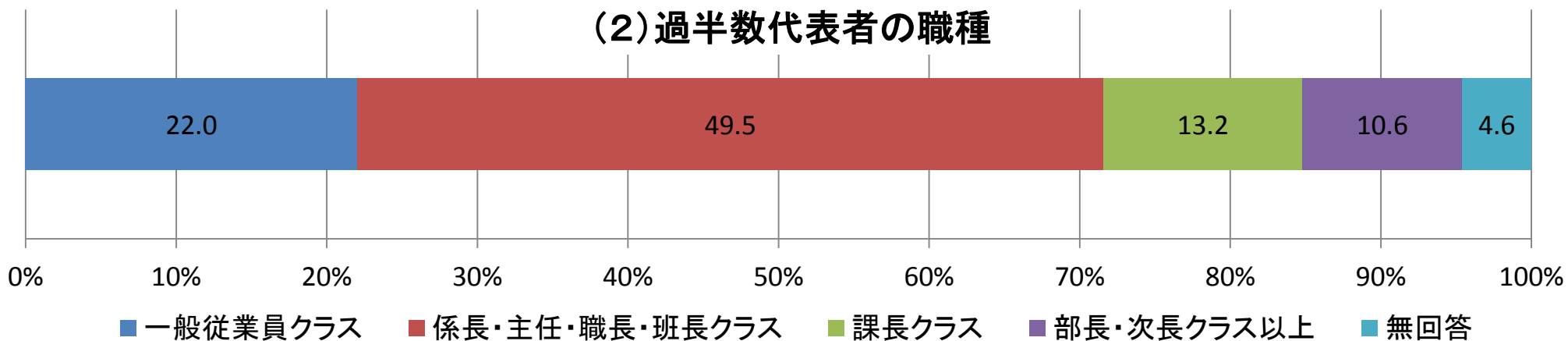
- 36協定を締結していない事業場(全事業場の44.8%)が締結していない理由をみると、「時間外労働・休日労働がない」が43.0%と一番多かった。
- 一方、「時間外労働・休日労働に関する労使協定の存在を知らなかった」(35.2%)、「時間外労働・休日労働に関する労使協定の締結・届出を失念した」(14.0%)、「就業規則等で規定を設けるのみで十分と思っていた」(1.0%)等も見られた。



(1) 過半数代表者の選出方法



(2) 過半数代表者の職種



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

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

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

今後の労働時間法制等の在り方について(報告)(抄)
(平成27年2月13日 労働政策審議会労働条件分科会)

5 その他

(2)過半数代表者

- ・ 過半数代表者の選出をめぐる課題を踏まえ、「使用者の意向による選出」は手続違反に当たるなど通達の内容を労働基準法施行規則に規定する方向で検討を続けることが適当である。また、監督指導等により通達の内容に沿った運用を徹底することが適当である。
- ・ 使用者は、過半数代表者がその業務を円滑に遂行できるよう必要な配慮を行わなければならない旨を、規則に規定する方向で検討を継続することが適当である。
- ・ 以上については、法案成立後、改めて審議会で検討の上、所要の省令改正を行うことが適当である。