

「女性活躍加速のための重点方針2016」該当箇所		通し番号 4
大項目	I. あらゆる分野における女性の活躍	
中項目	1. 多様な働き方の推進、男性の暮らし方・意識の変革	
小項目	(2) 長時間労働の削減	
細項目	<p>① 中小企業における月60時間を超える時間外労働に対する割増賃金率(50%以上)の適用猶予の廃止や年次有給休暇の取得促進等を内容とする労働基準法等の改正案の早期成立を図るとともに、法定労働条件の履行確保のための監督指導体制を充実強化する。また、企業における時間外労働の実績等の労働時間の実態や長時間労働是正に向けた具体的な取組などに関する情報公開の在り方について検討するとともに、労働時間等設定改善指針の改正の状況や労使の意見を踏まえ、必要に応じて休憩時間(勤務間インターバル)規制の導入、年次有給休暇等の連続取得等を可能とする職場環境整備、時間当たりの成果を評価する制度の普及に向けた取組等、長時間労働の削減に向けた更なる取組を検討する。また、時間外労働規制の在り方について再検討を行う。</p>	
該当施策名(事業名)	長時間労働の削減	
当該施策の背景・目的	女性を含めたすべての労働者が、子育て、介護、自己啓発、地域社会への貢献などの生活と仕事との調和を図りつつ、その意欲や能力を十分発揮できるようにし、更なる労働参加と生産性の向上を図る。	
該当施策の政策手段の分類		法令・制度改正
		税制改正要望
	○	予算 28年度当初予算: 1,967,379 千円 28年度一次補正予算: - 千円 28年度二次補正予算: 33,943 千円 29年度要求予算: 2,131,294 千円
		機構定員要求
		その他(具体的に)
該当施策概要	<p>①労働基準法等の改正案の成立 第189回通常国会に提出し、現在、継続審議となっている「労働基準法等の一部を改正する法律案」が成立した場合、下位法令の検討を労働政策審議会で速やかに行うとともに、法の円滑な施行に向けて事業主等に対する周知を行う。</p> <p>②法定労働条件の履行確保のための監督指導体制の充実強化 月80時間を超える残業が疑われる全ての事業場に対する監督指導の強化等により、法規制の執行強化を図る。</p> <p>③労働時間等設定改善指針の改正・長時間労働の削減に向けた更なる取組の検討 ・時間当たりの成果を評価する制度を盛り込んだ「労働基準法等の一部を改正する法律案」が成立した場合、当該制度の周知も含めた法の円滑な施行に向けて事業主等に対する周知を行う。 ・時間外労働の規制については、「ニッポン一億総活躍プラン」における「36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」旨の方針を踏まえ、有識者による検討会を開催する。また、今後、「働き方改革実現会議」においても長時間労働是正について議論されるものと承知しており、我が国の長時間労働を変えていけるよう、関係省庁と連携して取り組む。 ・「ニッポン一億総活躍プラン」における「勤務間インターバルの導入の自発的導入を促進するため、専門的な知識やノウハウを活用した助言・指導、こうした制度を積極的に導入しようとする企業に対する新たな支援策を展開する」とされたところであり、勤務間インターバルを導入する中小企業への支援等を行う。 ・10月の年次有給休暇取得促進期間に加え、夏季、年末年始、ゴールデンウィークなどの連続休暇を取得しやすい時季に年次有給休暇取得の集中的な広報を行うとともに、地域において、関係労使、地方公共団体等が協議会を設置し、地域のイベント等に合わせた計画的な年次有給休暇取得等を企業、住民等に働きかけ、地域の休暇取得促進の気運を醸成する。</p>	
担当府省庁	厚生労働省	
	労働基準局労働条件政策課	

# 労働基準法等の一部を改正する法律案の概要

長時間労働を抑制するとともに、労働者が、その健康を確保しつつ、創造的な能力を発揮しながら効率的に働くことができる環境を整備するため、労働時間制度の見直しを行う等所要の改正を行う。

## I 長時間労働抑制策・年次有給休暇取得促進策等

- (1) **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**
  - ・ 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。(3年後実施)
- (2) **著しい長時間労働に対する助言指導を強化するための規定の新設**
  - ・ 時間外労働に係る助言指導に当たり、「労働者の健康が確保されるよう特に配慮しなければならない」旨を明確にする。
- (3) **一定日数の年次有給休暇の確実な取得**
  - ・ 使用者は、10日以上の子年次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(労働者の時季指定や計画的付与により取得された年次有給休暇の日数分については指定の必要はない)。
- (4) **企業単位での労働時間等の設定改善に係る労使の取組促進**(※労働時間等の設定の改善に関する特別措置法の改正)
  - ・ 企業単位での労働時間等の設定改善に係る労使の取組を促進するため、企業全体を通じて一の労働時間等設定改善企業委員会の決議をもって、年次有給休暇の計画的付与等に係る労使協定に代えることができることとする。

## II 多様で柔軟な働き方の実現

- (1) **フレックスタイム制の見直し**
  - ・ フレックスタイム制の「清算期間」の上限を1か月から3か月に延長する。
- (2) **企画業務型裁量労働制の見直し**
  - ・ 企画業務型裁量労働制の対象業務に「課題解決型提案営業」と「裁量的にPDCAを回す業務」を追加するとともに、対象者の健康確保措置の充実や手続の簡素化等の見直しを行う。
- (3) **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**
  - ・ 職務の範囲が明確で一定の年収(少なくとも1,000万円以上)を有する労働者が、高度の専門的知識を必要とする等の業務に従事する場合に、健康確保措置等を講じること、本人の同意や委員会の決議等を要件として、労働時間、休日、深夜の割増賃金等の規定を適用除外とする。
  - ・ また、制度の対象者について、在社時間等が一定時間を超える場合には、事業主は、その者に必ず医師による面接指導を受けさせなければならないこととする。(※労働安全衛生法の改正)

施行期日：平成28年4月1日(ただし、Iの(1)については平成31年4月1日)

(※)第189回通常国会に提出し、継続審議となっている。(提出日：平成27年4月3日)

# 中小企業における月60時間超の時間外労働の割合増賃金率の引上げについて

## 現行

	1か月の時間外労働 (1日8時間・1週40時間 を超える労働時間)	
	60時間以下	60時間超
大企業	25%	50%
中小企業	25%	25%



## 改正案

	1か月の時間外労働 (1日8時間・1週40時間 を超える労働時間)	
	60時間以下	60時間超
大企業	25%	50%
中小企業	25%	50%

平成22年4月以降、当分の間適用猶予(3年後見直し規定あり)

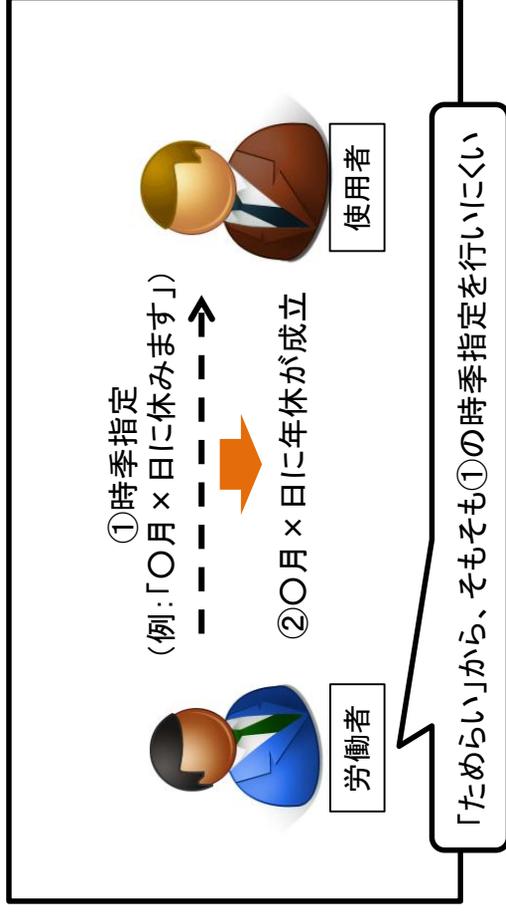
	時間外労働が月60時間超である 労働者が存在する割合		平均的な時間外労働が 月60時間超である割合	
	大企業	中小企業	大企業	中小企業
全体	8.1%	4.4%	0.5%	0.8%
自動車の運転の業務	40.6%	42.2%	11.7%	13.4%

↑平成27年度の「脳・心臓疾患」の労災支給決定件数251件のうち、87件(34.7%)が「自動車運転従事者」

- 関係省庁・業界団体等との連携の下、長時間労働の抑制に向けた環境整備を進めることとする。  
その間、施行は猶予することとし、施行日は他の項目より3年遅らせる(平成31年4月)。

# 年次有給休暇(年休)の確実な取得について

## 現行



- 我が国の年休取得率: 47.6% (平成26年)  
⇨ 平成32年の政労使目標: 70%
  - 1年間で年休を1日も取得できていない労働者の割合: 16.4% (平成23年時点の調査)
- ※ このほか「計画的付与」(労働者側の代表と使用者との協定の締結)により時季を決めることも可能(平成27年導入企業割合16.0%)

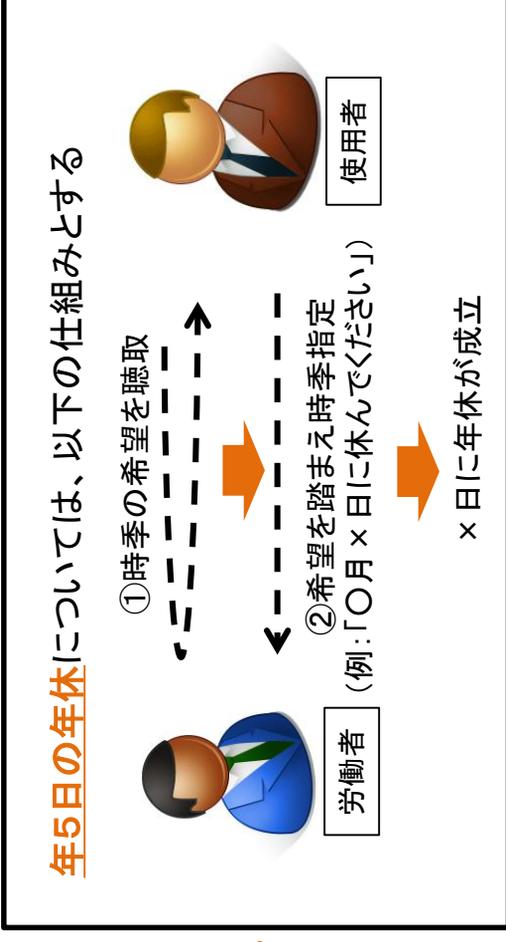
## <参考>

◆ 法定の年休付与日数(継続勤務の年数に応じて付与日数は異なる。また、その期間の全所定労働日の8割の出勤が必要)

継続勤務年数	6か月	1年6か月	2年6か月	3年6か月	4年6か月	5年6か月	6年6か月以上
年休の付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

※ 1週間の所定労働日数が通常の労働者より少ない方については、その日数や継続勤務年数に応じて、1～15日の年休が付与される。

## 改正案



- 年休が10日以上付与されている労働者に限る
- 以下のケース: 使用者は義務から解放される
  - ✓ 労働者が自ら5日以上の年休を取得した } 使用者の時季指定は不要
  - ✓ 労働者自らの取得3日+計画的付与2日 } 使用者は5日に足りない日数のみ指定
  - ✓ 労働者が自ら2日の年休を取得した } 3日の年休の計画的付与が行われた

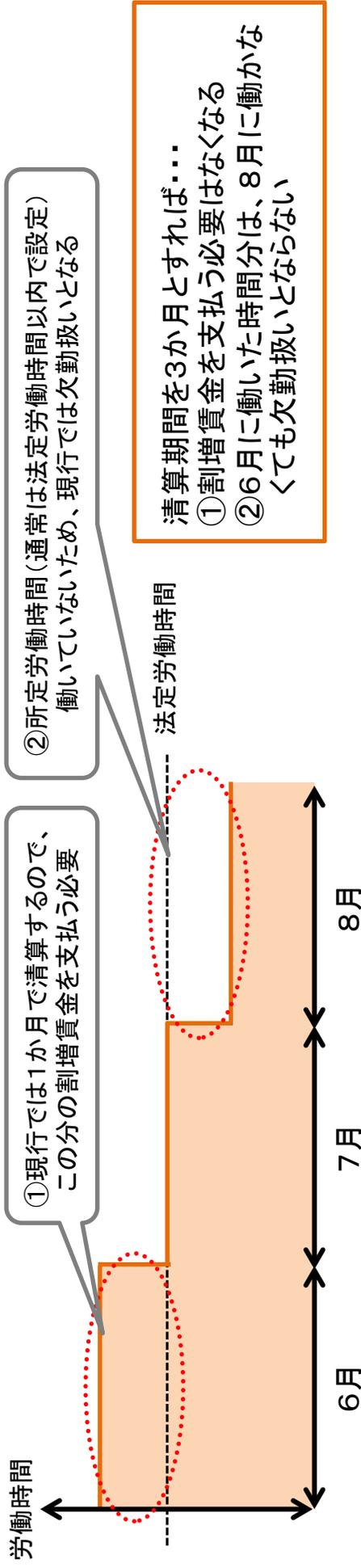
# フレックスタイム制の見直し(清算期間の上限の延長)について

## 現行

- フレックスタイム制とは、「清算期間」(現在、最長1か月)で定められた所定労働時間の枠内で、労働者が始業・終業時刻を自由に選べる制度。結果的に、労働時間が長い日もあれば、短い日もある。
  - このため、労働者は、「清算期間」における所定労働時間に達するよう、労働時間を調整して働く(法定労働時間の枠を超えれば割増賃金が発生)。
- 現在、「清算期間」が最長1か月なので、労働者は、1か月の中での生活上のニーズに対応することはできないが、1か月を超えた労働時間の調整はできない。

## 改正案

- **「清算期間」を最長3か月に延長**し、より柔軟な働き方を可能とする。
- 例えば、「6・7・8月の3か月」の中で労働時間の調整が可能となるため、**子育て中の親が8月の労働時間を短くすることで、夏休み中の子どもと過ごす時間を確保しやすくなる**。
- ただし、各月で週平均50時間(時間外労働が月45時間弱となる時間)に相当を超えた場合は、使用者はその各月で割増賃金を支払う必要。



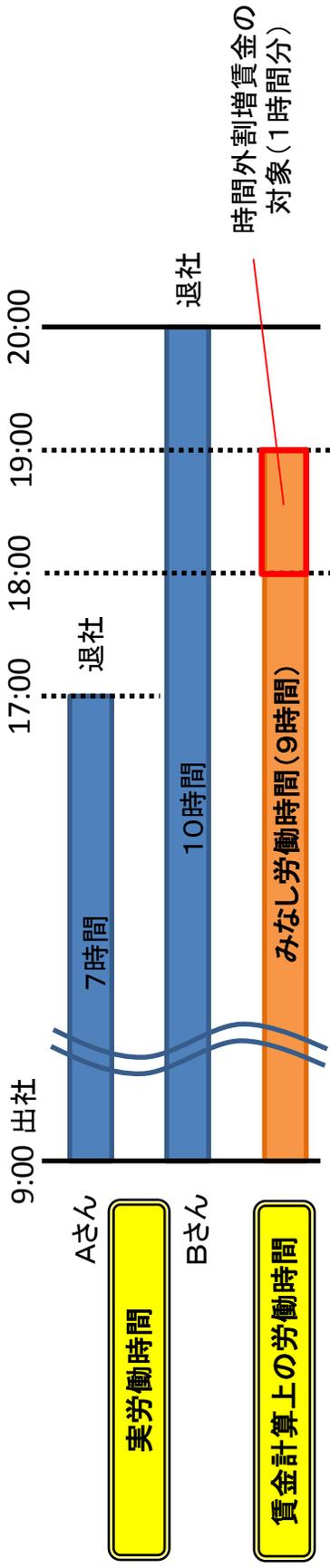
# 企画業務型裁量労働制の見直し(対象業務の拡大等)について

## 現行

- 裁量労働制とは、労使で決めた時間を労働したものと「みなす」制度。企画型・専門型の2種類がある。

例. みなし労働時間:9時間、休憩1時間の場合

※1日のみなし労働時間を「9時間」と労使で決めた場合、17時で退社しても(=実労働時間7時間)、20時で退社しても(=実労働時間10時間)、時間外割増賃金は同額(=1時間分)となる。



## 課題

- ① 現在、企画業務型裁量労働制の業務は「企画・立案・調査・分析」の業務であるが、対象業務が限定的で、ホワイトカラーの業務の複合化等に対応できていない。
  - ② 裁量労働制の下で働く方に講じられる健康確保措置の充実が求められている。
- また、制度を導入しながら、出勤時間による厳しい勤怠管理を行っている等の実態が見られる。

## 改正案

課題解決型提案営業  
(ソリューション営業)

【例】取引先企業のニーズを聴取し、社内で新商品開発の企画立案を行い、当該ニーズに応じた商品やサービスを開発の上、販売する業務等

裁量的にPDCA  
を回す業務

【例】全社レベルの品質管理の取組計画を企画立案するとともに、当該計画に基づく調達や監査の改善を行い、各工場に展開するとともに、その過程で示された意見等をみて、さらなる改善の取組計画を企画立案する業務等

- ② 健康確保措置として、現在、指針に例示されている内容(特別な休暇の付与、健康診断等)を省令で規定  
裁量労働制が「始業・終業時刻が労働者が労働者に委ねられる制度」であることを法律上も明確化

## 1. 対象業務

- 「高度の専門的知識等を必要とする」とともに「従事した時間と従事して得た成果との関連性が通常高くないと認められる」という性質の範囲内で、具体的には省令で規定
  - 金融商品の開発業務、金融商品のディーリング業務、アナリストの業務（企業・市場等の高度な分析業務）、コンサルタントの業務（事業・業務の企画運営に関する高度な考案又は助言の業務）、研究開発業務等を想定

## 2. 対象労働者

- 書面等による合意に基づき職務の範囲が明確に定められている労働者
- 「1年間に支払われると見込まれる賃金の額が、『平均給与額』の3倍を相当程度上回る」水準として、省令で規定される額（1075万円を参考に検討）以上である労働者
  - 「本制度の対象となることによって賃金が減らないこととする」旨を法定指針に明記

## 3. 健康管理時間に基づく健康確保措置等

- 使用者は、客観的な方法等により在社時間等の時間である「健康管理時間」を把握
- 健康管理時間に基づき、①インターバル措置（終業時刻から始業時刻までの間に一定時間以上を確保する措置）、②1月又は3月の健康管理時間の上限措置、③年間104日の休日確保措置のいずれかを講じるとともに、省令で定める事項のうちから労使で定めた措置を実施
- 併せて、健康管理時間が一定時間を超えた者に対して、医師による面接指導を実施

## 4. 制度導入手続

- 職務記述書等に署名等する形で職務の内容及び制度適用についての本人の同意を得る。
- 導入する事業場の委員会や、対象業務・対象労働者をはじめとした上記の各事項等を決議

## 5. 法的効果

- 時間外・休日労働協定の締結や時間外・休日・深夜の割増賃金の支払義務等の規定を適用除外とする。

# 法規制の執行強化

## 【(1) 執行面の対応として労働基準監督署による監督指導を強化【平成28年4月1日から実施】】

### ○月残業100時間超から80時間超へ重点監督対象を拡大

**現状** 月100時間超残業が疑われる全ての事業場を対象

約8500事業場に監督(27年4～12月)  
違法な残業が行われていたのは6割弱  
うち 月80時間超の残業があったのが約8割  
月100時間超の残業があったのが約6割

**対応**

月80時間超の事業場も対象 (年間約2万事業場)  
(自主点検を求め、確認できた全ての事業場に監督)

⇒ 過労死認定基準を超えるような残業が行われていた事業場に重点的に対応していく

### ○監督指導・捜査体制の強化・全国展開

**現状** 東京局・大阪局に「かたく」を設置  
(27年4月～ 書類送検 3件)

**対応**

本省に対策班を設けて広域捜査の指導調整  
労働局に長時間労働を指導するための担当官を設置

## 【(2) 取引の在り方や業界慣行に踏み込んだ取組等】

○ 長時間労働の原因となり得る、「手待ち時間の発生」や「短期発注」などの取引環境・条件の改善に向けた取組を、業界や関係省庁(国土交通省や、中小企業庁・公正取引委員会)と連携して行う

○ リーディングカンパニーでの先進的事例の周知・広報の実施、更なる働きかけ

○ 過重労働等への相談方法の周知を行い、相談を確実に実施する

## その他の取組

# ニッポン一億総活躍プラン (平成28年6月2日 閣議決定)

## 〈本文より抜粋〉

(長時間労働の是正)

長時間労働は、仕事と子育てなどの家庭生活の両立を困難にし、少子化の原因や、女性のキャリア形成を阻む原因、男性の家庭参画を阻む原因となっている。戦後の高度経済成長期以来浸透してきた「睡眠時間が少ないことを自慢し、超多忙なことが生産的だ」といった価値観が、この3年間で変わり始めている。長時間労働の是正は、労働の質を高めることにより、多様なライフスタイルを可能にし、ひいては生産性の向上につながる。今こそ、長時間労働の是正に向けて背中を押していくことが重要である。

週49時間以上働いている労働者の割合は、欧州諸国では1割であるが、我が国では2割となっている。このため、法規制の執行を強化する。長時間労働の背景として、親事業者の下請代金法・独占禁止法違反が疑われる場合に、中小企業庁や公正取引委員会に通報する制度を構築し、下請けなどの取引条件にも踏み込んで長時間労働を是正する仕組みを構築する。さらに、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。時間外労働時間について、欧州諸国に遜色のない水準を目指す。あわせて、若者の長時間労働の是正を目指し、女性活躍推進法、次世代育成支援対策推進法等の見直しを進める。

【国民生活における課題】

<長時間労働>

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%

<高齢者就業>

高齢者の7割近い方が65歳を超えても働きたいという希望を持っているが、高齢者雇用の仕組みが不十分。

- ・65歳を超えても働きたい高齢者：65.9%
- ・65歳以上の就業率：21.7%（2015年）  
（2013年：米17.7% 英9.5% 仏2.2% 独5.4%、伊3.4%）

【具体的な施策】

（長時間労働の是正）

- ・ 総労働時間を抑制するため、まず、法規制の執行を早急に強化する。具体的には、
  - ① 時間外労働を労使で合意する、いわゆる36協定において、健康確保に望ましくない長い労働時間（月80時間超）を設定した事業者などに対して指導を強化するなど、長時間労働是正に向けた更なる取組を行う。
  - ② 関係省庁が連携して下請などの取引条件にも踏み込んで長時間労働を是正する仕組みを構築する。例えは、
    - ・ 長時間労働の背景に下請法や独占禁止法（物流特殊指定）の違反が疑われる場合に、その取組りを通じて長時間労働を是正する仕組みを、厚生労働省、中小企業庁及び公正取引委員会が構築する。
    - ・ IT業界・トラック業界において、発注者や荷主と事業者の協働により、「急な仕様変更」、「長い手待ち時間」など、取引の在り方の改善と長時間労働の削減を進めるとともに、医療分野における勤務環境改善に取り組み。
  - ③ 長時間労働是正や勤務間インターバルの自発的導入を促進するため、専門的な知識やノウハウを活用した助言・指導、こうした制度を積極的に導入しようとする企業に対する新たな支援策を展開する。
- ・ 労働基準法については、いわゆる36協定における時間外労働規制の在り方について再検討。
- ・ テレワークを推進するとともに、若者の長時間労働の是正を目指し、女性活躍推進法、次世代育成支援推進法等の見直しを進める。  
（高齢者就業の促進）
- ・ 将来的に継続雇用年齢や定年年齢の引上げを進めていくため、2016年度から2020年度の5年間を集中取組期間と位置づけ、65歳以降の継続雇用・65歳までの定年延長を行う企業への支援を拡充するとともに、継続雇用延長・定年引上げを実現するためのマニュアルを策定し、企業等へ働きかける。
- ・ 2020年度に高齢者就業のインセンティブ効果を検証し、継続雇用延長・定年引上げに係る制度の在り方を再検討する。



年度	2015年度	2016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年度以降	指標
施策	月100時間超の時間外労働を把握した事業者などに指導強化	36協定において月80時間超の時間外労働を設定した事業者などにも踏み込んで長時間労働を是正する仕組みを構築、運用	週労働時間49時間以上の労働者の割合：2014年21.3%⇒欧州諸国に遜色のない水準を目指す 65歳以上の就業率：21.7% ⇒希望する高齢者が就業可能とする										
総労働時間抑制等の長時間労働是正	月100時間超の時間外労働を把握した事業者などに指導強化	36協定において月80時間超の時間外労働を設定した事業者などにも踏み込んで長時間労働を是正する仕組みを構築、運用	週労働時間49時間以上の労働者の割合：2014年21.3%⇒欧州諸国に遜色のない水準を目指す 65歳以上の就業率：21.7% ⇒希望する高齢者が就業可能とする										
高齢者就業促進（「介護離職ゼロの実現」⑧に詳細掲掲）		65歳以降の継続雇用・65歳までの定年延長を行う企業への支援、実現マニュアルの策定・働きかけ	65歳以上の就業率：21.7% ⇒希望する高齢者が就業可能とする										

## 年次有給休暇の取得促進のための広報の実施

- 連続した休暇を取得しやすい、夏季に休暇取得促進に向けた広報を実施。
- プラスワン休暇キャンペーン（企業における有給休暇取得による連休の実現の促進）の取組を推進。



- 年末及びゴールデンウィークにも休暇取得促進のための広報を実施（予定）。

- 10月を「年次有給休暇取得促進期間」とし、来年度の年次有給休暇の計画づくりの時期を捉えた集中的な広報を実施。



- ・ 都道府県、労使団体（217団体）に対する周知依頼
- ・ 専用WEBページの開設 ・ インターネット広告
- ・ ポスターの駅貼り広報（940箇所）
- ・ 厚生労働省メールマガジン、月刊誌『厚生労働』による広報 などによる広報を実施

## ○ 地域のイベントに合わせた年次有給休暇の取得促進

- 地域において、関係労使、自治体、NPO等が協議会を設置。地域のイベント等に合わせた計画的な年次有給休暇の取得を企業、住民等に働きかけ、地域の休暇取得促進の気運を醸成。

大分県大分市	「大分七夕祭り」(8月)・「大分生活文化展」(10月)に合わせた取組
山形県新庄市	毎年実施される「新庄まつり」(8月)をはじめ、新庄・最上地域のイベントに合わせた取組
愛媛県新居浜市	「新居浜太鼓祭り」(10月15日～18日)に合わせた取組
静岡県静岡市	「大道芸ワールドカップ」(11月)をはじめとしたイベントに合わせた取組
埼玉県秩父地域	「秩父夜祭」(12月3日)をはじめ、秩父地域の秋の紅葉、冬の氷柱などのイベントに合わせた取組