



厚生労働省

# 働き方改革について

平成29年4月28日  
厚生労働省

# 長時間労働の是正・削減

---

労働基準局

# 労働基準監督行政における長時間労働削減対策の取組状況

## 1. 長時間労働が行われている事業場に対する監督指導の徹底

- 【平成27年1月～平成28年3月】月100時間超の残業が行われているすべての事業場等に対する監督指導  
(平成27年度：10,185事業場に重点監督、7,798事業場(76.6%)に是正指導(違法な時間外労働：5,775事業場(56.7%))
- 【平成28年4月～】月残業100時間超から月80時間超へ監督対象を拡大  
(平成28年度上半期：10,059事業場に重点監督、6,659事業場(66.2%)に是正指導(違法な時間外労働：4,416事業場(43.9%))

## 2. 過重労働解消キャンペーンの重点監督

- 【平成28年11月】過重労働解消キャンペーン期間中に重点監督(7,014事業場に重点監督、4,711事業場(67.2%)に是正指導)

## 3. 監督指導・捜査体制の強化

- 【平成27年4月～】過重労働事案に対する特別チーム「過重労働撲滅特別対策班」(かとか)の新設  
→ 東京労働局・大阪労働局に設置(これまで、全国展開する6企業について書類送検を実施)
- 【平成28年4月～】本省に「過重労働撲滅特別対策班」を新設。47局において、「過重労働特別監督監理官」を新たに任命  
→ 本省に対策班を設けて広域捜査の指導調整、労働局において長時間労働に関する監督指導等を専門とする担当官を任命
- 【平成29年4月～】本省に「過重労働特別対策室」を新設  
→ 上記「過重労働撲滅特別対策班」を再編し、省令組織として新設

## 4. 本社に対する監督指導の創設

- 【平成29年1月～】違法な長時間労働等を2事業場で行うなどの企業に対する全社的な監督指導

## 5. 企業名公表制度の創設・強化

- 【平成27年5月～】社会的に影響力の大きい企業が、「違法な長時間労働」(月残業100時間超等)を複数の事業場で  
行っている場合に企業名を公表
- 【平成29年1月～】過労死等事案を追加するとともに、「違法な長時間労働」を月残業100時間超から月80時間超とするなどの要件の  
拡大

## 6. 情報の提供・収集体制の強化

- 【平成26年9月～】平日夜間・土日に、労働条件に関する電話相談窓口「労働条件相談ほっとライン」を設置
- 【平成29年4月～】「労働条件相談ほっとライン」を毎日開設(週6日→週7日)、回線を増加 相談：30,929件(平成28年度)
- 【平成27年7月～】インターネットによる「労働条件に係る違法の疑いのある事業場情報」監視を実施  
→ インターネット上の求人情報等を監視・収集し、労働基準監督署による監督指導等に活用  
通報：666件のうち370件に監督指導(平成28年4月～29年3月(平成29年4月現在の実施予定も含む。))

## 7. 取引の在り方や業界慣行に踏み込んだ取組等

- 【平成28年6月～】中小企業庁・公正取引委員会への通報制度の拡充  
→ 長時間労働の背景として親事業者の下請法等の違反が疑われる場合に、中小企業庁・公正取引委員会に通報

# 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 of 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)

## 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、上回ることはでき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。

# 非正規雇用労働者の待遇改善

---

職業安定局

# キャリアアップ助成金について 平成29年度予算額：670億円（28年度予算額410億）

○ 有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者（以下「有期契約労働者等」といったいゆる非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップ等を促進するため、正社員化、人材育成、処遇改善の取組を実施した事業主に対して包括的に助成

| 目的                | コース名・内容           |                                           | 助成額 ※＜＞は生産性の向上が認められる場合の額、（ ）は大企業の額、 <u>下線は新規又は拡充部分</u>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |            |           |            |                   |            |            |
|-------------------|-------------------|-------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|-----------|------------|-------------------|------------|------------|
| 正社員化支援            | 正社員化コース           | 有期契約労働者等を正規雇用労働者等に転換又は直接雇用                | ①有期→正規：1人当たり57万円＜72万円＞（42.75万円＜54万円＞）<br>②有期→無期：1人当たり28.5万円＜36万円＞（21.375万円＜27万円＞）※無期雇用への転換は、基本給を5%以上増額した場合に限る。<br>③無期→正規：1人当たり28.5万円＜36万円＞（21.375万円＜27万円＞）<br><u>（注）正規には「多様な正社員（勤務地・職務限定正社員、短時間正社員）」を含む。</u><br><br>※派遣労働者を正規雇用で直接雇用する場合、①③：1人当たり28.5万円＜36万円＞（大企業も同額）加算<br>※母子家庭の母等又は父子家庭の父の場合、若者認定事業主における35歳未満の者の場合、<br>①：1人当たり9.5万円＜12万円＞（大企業も同額）、②③：1人当たり4.75万円＜6万円＞（大企業も同額）加算<br>※勤務地・職務限定正社員制度を新たに規定した場合、①③：1事業所当たり9.5万円＜12万円＞（7.125万円＜9万円＞）加算                                                                          |            |           |            |                   |            |            |
|                   |                   |                                           | OFF-JT 賃金助成：1h当たり760円＜960円＞（475円＜600円＞）<br>経費助成：実費助成<br>※訓練時間数に応じて1人当たり次の額を限度<br><table><tr><td>100時間未満の場合</td><td>10万円（7万円）</td><td>15万円（10万円）</td></tr><tr><td>100時間以上200時間未満の場合</td><td>20万円（15万円）</td><td>30万円（20万円）</td></tr><tr><td>200時間以上の場合</td><td>30万円（20万円）</td><td>50万円（30万円）</td></tr></table><br>（有期実習型訓練後に正規雇用等に転換された場合）<br><br>OJT 実施助成：1h当たり760円＜960円＞（665円＜840円＞）                                                                                                                                         | 100時間未満の場合 | 10万円（7万円） | 15万円（10万円） | 100時間以上200時間未満の場合 | 20万円（15万円） | 30万円（20万円） |
| 100時間未満の場合        | 10万円（7万円）         | 15万円（10万円）                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |            |           |            |                   |            |            |
| 100時間以上200時間未満の場合 | 20万円（15万円）        | 30万円（20万円）                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |            |           |            |                   |            |            |
| 200時間以上の場合        | 30万円（20万円）        | 50万円（30万円）                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |            |           |            |                   |            |            |
| 処遇改善支援            | 賃金規定等改定コース        | 全て又は一部の有期契約労働者等の基本給の賃金規定等を改定し、2%以上増額      | ①全ての賃金規定等改定：<br>対象労働者数が 1人～3人：9.5万円＜12万円＞（7.125万円＜9万円＞） 4人～6人：19万円＜24万円＞（14.25万円＜18万円＞）<br>7人～10人：28.5万円＜36万円＞（19万円＜24万円＞） 11人～100人：2.85万円＜3.6万円＞（1.9万円＜2.4万円＞）×人数<br>②雇用形態別、職種別等の賃金規定等改定：<br>対象労働者数が 1人～3人：4.75万円＜6万円＞（3.325万円＜4.2万円＞） 4人～6人：9.5万円＜12万円＞（7.125万円＜9万円＞）<br>7人～10人：14.25万円＜18万円＞（9.5万円＜12万円＞） 11人～100人：1.425万円＜1.8万円＞（0.95万円＜1.2万円＞）×人数<br><br>※ 中小企業において3%以上増額した場合、全ての賃金規定等改定：1人当たり1.425万円＜1.8万円＞加算<br>雇用形態別、職種別等の賃金規定等改定：1人当たり0.76万円＜0.96万円＞加算<br>※「職務評価」の手法の活用により実施した場合、1事業所当たり19万円＜24万円＞（14.25万円＜18万円＞）加算 |            |           |            |                   |            |            |
|                   | 健康診断制度コース         | 有期契約労働者等を対象に「法定外の健康診断制度」を新たに規定し、4人以上実施    | 1事業所当たり38万円＜48万円＞（28.5万円＜36万円＞）                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |            |           |            |                   |            |            |
|                   | 賃金規定等共通化コース       | 有期契約労働者等と正社員との共通の賃金規定等を新たに規定・適用           | 1事業所当たり57万円＜72万円＞（42.75万円＜54万円＞）                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |            |           |            |                   |            |            |
|                   | 諸手当制度共通化コース       | 有期契約労働者等と正社員との共通の諸手当制度を新たに規定・適用           | <u>1事業所当たり38万円＜48万円＞（28.5万円＜36万円＞）</u>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |            |           |            |                   |            |            |
|                   | 選択的適用拡大導入時処遇改善コース | 選択的適用拡大の導入に伴い、社会保険適用となる有期契約労働者等の賃金の引上げを実施 | <u>1人当たり</u><br><u>3%以上：1.9万円＜2.4万円＞（1.425万円＜1.8万円＞）</u> <u>5%以上：3.8万円＜4.8万円＞（2.85万円＜3.6万円＞）</u><br><u>7%以上：4.75万円＜6万円＞（3.325万円＜4.2万円＞）</u> <u>10%以上：7.6万円＜9.6万円＞（5.7万円＜7.2万円＞）</u><br><u>14%以上：9.5万円＜12万円＞（7.125万円＜9万円＞）</u>                                                                                                                                                                                                                                                                                                |            |           |            |                   |            |            |
|                   | 短時間労働者労働時間延長コース   | 有期契約労働者等の週所定労働時間を5時間以上延長し、社会保険を適用         | 1人当たり19万円＜24万円＞（14.25万円＜18万円＞）<br>※ 上記「賃金規定等改定コース」又は「選択的適用拡大導入時処遇改善（仮称）コース」と併せ、労働者の手取りが減少しない取組をした場合、<br>1時間以上5時間未満延長でも助成<br>1時間以上2時間未満： 3.8万円＜4.8万円＞（2.85万円＜3.6万円＞） 2時間以上3時間未満： 7.6万円＜9.6万円＞（5.7万円＜7.2万円＞）<br>3時間以上4時間未満： 11.4万円＜14.4万円＞（8.55万円＜10.8万円＞） 4時間以上5時間未満： 15.2万円＜19.2万円＞（11.4万円＜14.4万円＞）                                                                                                                                                                                                                          |            |           |            |                   |            |            |

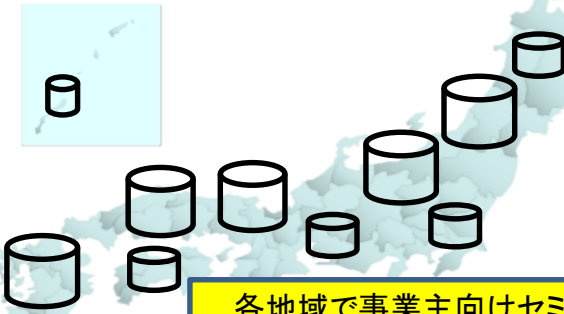
8

## 概要

民間事業者への委託により、47都道府県に「非正規雇用労働者待遇改善支援センター」を設置し、労務管理の専門家を常駐させ、電話相談等に応じるほか、直接事業所を訪問した上で、待遇改善に向けた改善計画を策定するなどのコンサルティングを行う。また、各地域でセミナーを実施する。

1

非正規雇用労働者  
待遇改善支援センターの  
設置(※)

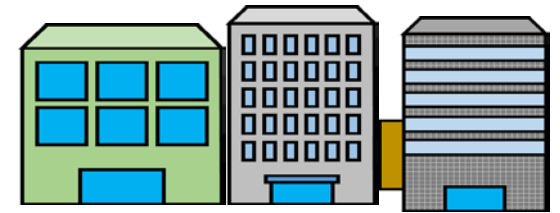


各地域で事業主向けセミナーを開催

※ 東京のセンターには、他の道府県センターからの疑義を集約する機能を付加する。

2

非正規雇用労働者の  
待遇改善に関する相談



地元の中小企業

3

コンサルティングのために直接訪問

把握

・待遇改善等のメリットを説明するとともに、雇用管理の状況のヒアリングを行い、企業が現在抱えている課題を把握する。

提案

・把握した課題を踏まえ、具体的な改善計画を企業に提案し、ポイントや取組方法についてのコンサルティングを行う。

管理

・改善計画に沿った取組が円滑に実施されているか確認し、必要に応じ計画を修正するなど、効果的に実施されるよう、きめ細かなコンサルティングを行う。

検証

・一定期間経過後に再度訪問し、実施した改善計画の効果や課題を検証するとともに、引き続き、取組が継続されるよう改善点などを示す。

# 非正規雇用労働者の待遇改善を実現

