

男女共同参画会議 第16回重点方針専門調査会	資料 7
平成30年 9 月26日	

(通し番号77)

「女性活躍加速のための重点方針 2018」

Ⅱ あらゆる分野における女性の活躍

1. 女性活躍に資する働き方の推進、生産性・豊かさの向上 に向けた取組の推進

a) 働き方改革関連法の円滑な施行に向けた取 組の推進

(厚生労働省説明資料)

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（平成30年法律第71号）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ない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)
※(衆議院において修正)中小企業の取組を推進するため、地方の関係者により構成される協議会の設置等の連携体制を整備する努力義務規定を創設。

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日以上の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。
- ・高度プロフェッショナル制度の創設等を行う。(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)
※(衆議院において修正)高度プロフェッショナル制度の適用に係る同意の撤回について規定を創設。
- ・労働者の健康確保措置の実効性を確保する観点から、労働時間の状況を省令で定める方法により把握しなければならないこととする。(労働安全衛生法)
- 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。
 - ※(衆議院において修正)事業主の責務として、短納期発注や発注の内容の頻繁な変更を行わないよう配慮する努力義務規定を創設。
- 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ない公正な待遇の確保

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同一企業内におけ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(平成30年7月6日)

II：平成31年4月1日(中小企業における時間外労働の上限規制に係る改正規定の適用は平成32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35年4月1日)

III：平成32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33年4月1日)

※(衆議院において修正)改正後の各法の検討を行う際の観点として、労働者と使用者の協議の促進等を通じて、労働者の職業生活の充実を図ることを明記。

I 働き方改革の総合的かつ継続的な推進（雇用対策法の改正）

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。

1 題名と目的規定等の改正

- 労働施策を総合的に講ずることにより、労働者の多様な事情に応じた雇用の安定及び職業生活の充実、労働生産性の向上を促進して、労働者がその能力を有効に発揮することができるようにし、その職業の安定等を図ることを法の目的として明記する。
- 法律の題名を「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」とする。
- 労働者は、職務及び職務に必要な能力等の内容が明らかにされ、これらに即した公正な評価及び処遇その他の措置が効果的に実施されることにより、職業の安定が図られるように配慮されるものとすることを加える。

2 国の講ずべき施策

- 労働者の多様な事情に応じた「職業生活の充実」に対応し、働き方改革を総合的に推進するために必要な施策として、現行の雇用関係の施策に加え、次のような施策を新たに規定する。
 - ▶ 労働時間の短縮その他の労働条件の改善
 - ▶ 雇用形態又は就業形態の異なる労働者の間の均衡のとれた待遇の確保
 - ▶ 多様な就業形態の普及
 - ▶ 仕事と生活（育児、介護、治療）の両立

3 事業主の責務

- 事業主の役割の重要性に鑑み、その責務に、「職業生活の充実」に対応したものを加える。
 - ▶ 労働者の労働時間の短縮その他の労働条件の改善など、労働者が生活との調和を保ちつつ意欲と能力に応じて就業できる環境の整備に努めなければならない。

4 基本方針の策定

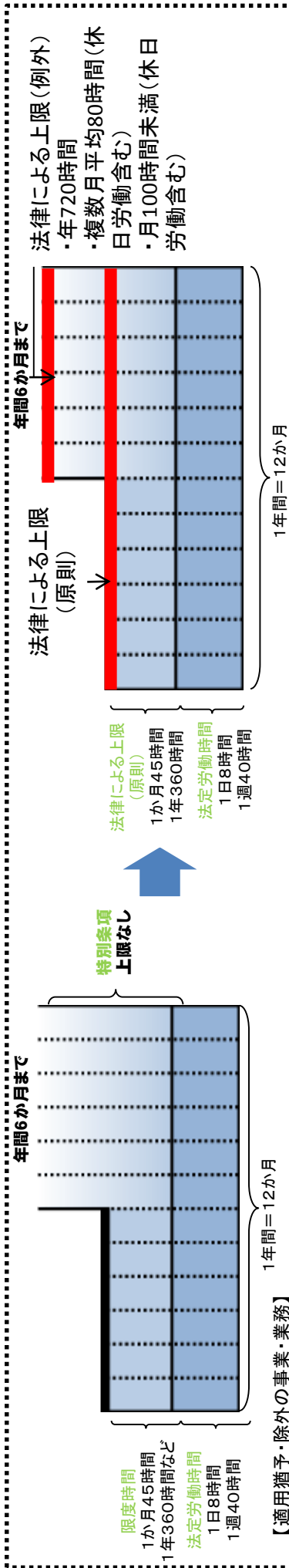
- 国は、労働者がその有する能力を有効に発揮することができるようにするために必要な労働施策の総合的な推進に関する基本方針（閣議決定）を定める。
- 基本方針に盛り込む他省庁と連携すべき取組について、厚生労働大臣から関係大臣等に必要な要請を行うことができる。
- 厚生労働大臣は、基本方針の案を作成するに当たっては、あらかじめ、都道府県知事の意見を求めるとともに、労働政策審議会の意見を聴かなければならない。
- 国は、労働施策をめぐる経済社会情勢の変化を勘案し、必要があると認めるときは、基本方針を変更しなければならない。
（衆議院において修正）
- 国は、基本方針に定められた施策の実施について、中小企業における取組が円滑に進むよう、協議会の設置等の連携体制の整備に必要な施策を講ずるように努めるものとする。

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）

(1) 長時間労働の是正

① 時間外労働の上限規制の導入

- ・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。



【適用猶予・除外の事業・業務】

自動車運転の業務	改正法施行5年後に、時間外労働の上限規制を適用。上限時間は、年960時間とし、将来的な一般則の適用について引き続き検討する旨を附則に規定。
建設事業	改正法施行5年後に、一般則を適用。(ただし、災害時における復旧・復興の事業については、1か月100時間未満・複数月平均80時間以内の要件は適用しない。この点についても、将来的な一般則の適用について引き続き検討する旨を附則に規定。)
医師	改正法施行5年後に、時間外労働の上限規制を適用。 具体的な上限時間等は省令で定めるとし、医療界の参加による検討の場合において、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。
鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業	改正法施行5年間は、1か月100時間未満・複数月80時間以内の要件は適用しない。(改正法施行5年後に、一般則を適用)
新技術・新商品等の研究開発業務	医師の面接指導(※)、代替休暇の付与等の健康確保措置を設けた上で、時間外労働の上限規制は適用しない。 ※時間外労働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)

※行政官庁は、当分の間、中小事業主に対し新労基法第36条第9項の助言及び指導を行うに当たっては、中小企業における労働時間の動向、人材の確保の状況、取引の実態等を踏まえて行うよう配慮するものとする。（経過措置）

＜参照条文：改正後の労働基準法第36条＞

- 7 厚生労働大臣は、労働時間の延長及び休日の労働の延長を適正なものとするため、第一項の協定で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項、当該労働時間の延長に係る割増賃金の率その他の必要な事項について、労働者の健康、福祉、時間外労働の動向その他の事情を考慮して指針を定めることができる。
- 9 行政官庁は、第七項の指針に関し、第一項の協定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に対し、必要な助言及び指導を行うことができる。

② 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。(平成35年4月1日施行)

③ 一定日数の年次有給休暇の確実な取得

- ・使用者は、10日以上のある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 労働時間の状況の把握の実効性確保

- ・労働時間の状況を省令で定める方法（※）により把握しなければならないこととする。（労働安全衛生法の改正）

※省令で使用者の現認や客観的な方法による把握を原則とすることを定める

（2）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。

平成27年法案と同内容

② 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、年間104日の休日を確実に取得させること等の健康確保措置を講じること、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。

平成27年法案
からの修正点

- ・健康確保措置として、年間104日の休日確保措置を義務化。加えて、①インターバル措置、②1月又は3月の在社時間等の上限措置、③2週間連続の休日確保措置、④臨時の健康診断のいずれかの措置の実施を義務化（選択的措置）。

- ・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）
（衆議院において修正）

- ・対象労働者の同意の撤回に関する手続を労使委員会の決議事項とする。

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）

○ 勤務間インターバル制度の普及促進

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。

○ 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

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。

（衆議院において修正）

- 事業主の責務として、短納期発注や発注の内容の頻繁な変更を行わないよう配慮するよう努めるものとする。

3 産業医・産業保健機能の強化（労働安全衛生法等）

- 事業者は、衛生委員会に対し、産業医が行った労働者の健康管理等に関する勧告の内容等を報告しなければならないこととする。
（産業医の選任義務のある労働者数50人以上の事業場） 等
- 事業者は、産業医に対し産業保健業務を適切に行うために必要な情報を提供しなければならないこととする。（産業医の選任義務のある労働者数50人以上の事業場） 等

Ⅲ 雇用形態にかかわらない公正な待遇の確保 (パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法の改正)

「働き方改革実行計画」に基づき、以下に示す法改正を行うことにより、同一企業内における正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の実効ある是正を図る。

1. 不合理な待遇差を解消するための規定の整備

- 短時間・有期雇用労働者に関する同一企業内における正規雇用労働者との不合理な待遇の禁止に關し、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。
(有期雇用労働者を法の対象に含めることに伴い、題名を改正(「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」))
- 有期雇用労働者について、正規雇用労働者と①職務内容・配置の変更範囲が同一である場合の均等待遇の確保を義務化。
- 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(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)を満たす労使協定による待遇のいづ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。

2. 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

- 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。

自動車運送事業・建設業の長時間労働是正のための取組

トラック輸送における取引環境・労働時間改善協議会及びトラック運送業の生産性向上協議会

- 趣旨・経緯
 - 長時間労働の実態が見られるトラック運送業について、トラック運送事業者、荷主、行政等の関係者が一体となり、当該業界における取引環境の改善及び長時間労働の抑制を実現するための具体的な環境整備等を図ることを目的とする。
 - 平成27年に国会に提出した労働基準法改正法案において、月60時間を超える時間外労働に対する割増賃金率の中小企業への猶予措置を廃止（25%→50%、平成31年4月適用）することに対応して「トラック輸送における取引環境・労働時間改善協議会」を設置。第2回からは、政労使会議の決定を受けて設置された「サービス産業の生産性向上協議会」の分野別協議会としての「トラック運送業の生産性向上協議会」との合同開催となっている。
 - ※ 厚生労働省、国土交通省、全日本トラック協会が共同して協議会の運営に関する事務を行う。
 - 地方協議会については、中央協議会に準じた体制とし、各都道府県の実情に応じたものとする。
 - 平成28～29年度にかけて長時間労働是正のための実証実験のハイロフト事業を実施し、その結果を踏まえて平成30年度にガイドラインを策定する。
- メンバー
 - 公益委員、荷主代表委員、トラック事業者委員、労働者委員、行政（国交省、厚労省、内閣府、経産省、中企庁、農水省）
- スケジュール
 - 中央協議会（平成27年5月20日に第1回を開催。平成30年2月22日に第8回を開催。）
 - 地方協議会（平成27年8月までにすべての都道府県で立ち上げ済み。以後、順次開催。）

自動車運送事業の働き方改革に関する関係省庁連絡会議

- 趣旨・経緯
 - 自動車運送事業（トラック、バス、タクシー）について、関係省庁横断的な検討を行い、長時間労働を是正するための関連制度の見直しや支援措置に関する行動計画を策定・実施することを目的とする。
 - 「働き方改革実行計画」において、「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」と決定したことを受けて設置。
 - ※ 内閣官房、国土交通省、厚生労働省が共同して連絡会議の運営に関する事務を行う。
 - 第4回会議において、「自動車運送事業の働き方改革の実現に向けた政府行動計画」を策定・公表。
- メンバー
 - 内閣府、国交省、警察庁、財務省、厚労省、農水省、経産省、環境省
- スケジュール
 - 平成29年6月29日に第1回を開催。 ※第1回建設業の働き方改革に関する関係省庁連絡会議と同日開催
 - 平成30年5月30日に第4回を開催。

建設業の働き方改革に関する協議会、建設業の働き方改革に関する関係省庁連絡会議

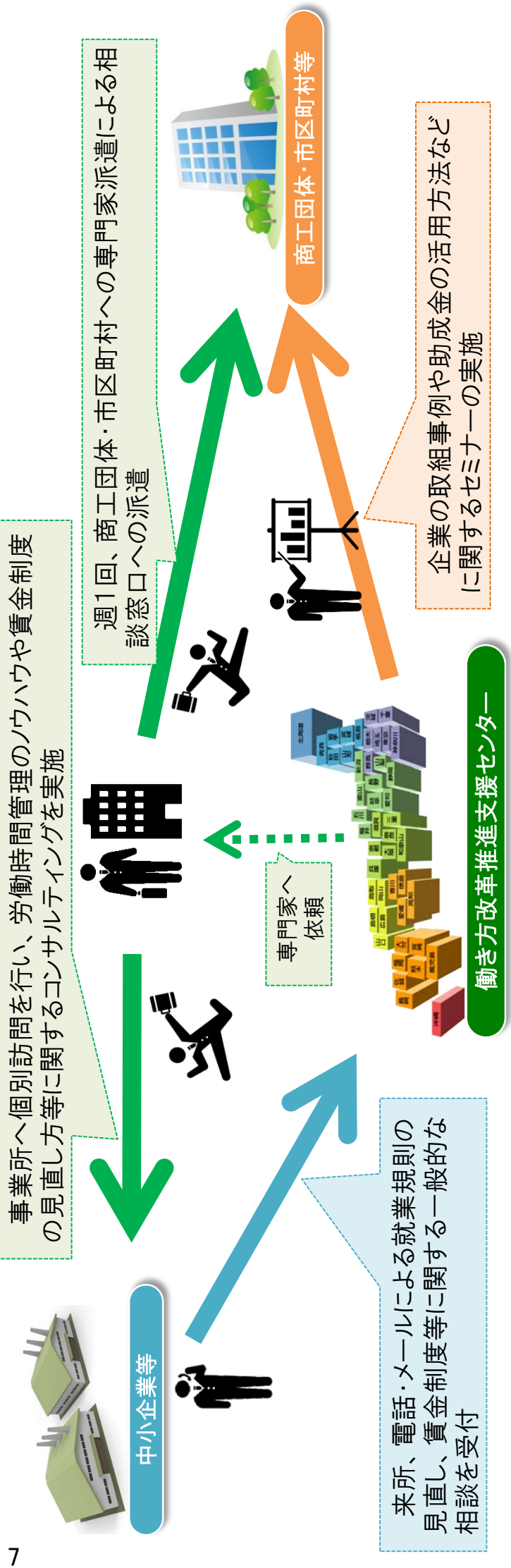
- 趣旨・経緯
 - 建設業について、時間外労働規制の適用に向けて、発注者を含めた関係者による検討を行い、適正な工期設定や適切な賃金水準の確保、週休2日の推進等休日確保などについての取組を推進することを目的とする。
 - 「働き方改革実行計画」において、「建設業については、適正な工期設定や適切な賃金水準の確保、週休2日の推進等の休日確保など、民間も含めた発注者の理解と協力が不可欠であることから、発注者を含めた関係者で構成する協議会を設置する」と決定したことを受けて設置。
 - ※ 内閣官房、国土交通省、厚生労働省が共同して協議会および連絡会議の運営に関する事務を行う。
 - 第2回会議において、「建設工事における適正な工期設定等のためのガイドライン」を策定・公表。
- メンバー
 - 建設業の働き方改革に関する協議会
 - 発注者代表委員、建設事業者委員、労働者委員、
 - 行政（内閣府、厚労省、国交省、公取委、総務省、財務省、文科省、農水省、経産省、防衛省）
 - 建設業の働き方改革に関する関係省庁連絡会議
 - 内閣府、国交省、警察庁、財務省、厚労省、農水省、経産省、環境省
- スケジュール
 - 建設業の働き方改革に関する協議会
 - 平成29年7月28日に第1回を開催。
 - 建設業の働き方改革に関する関係省庁連絡会議
 - 平成29年6月29日に第1回を開催。 ※第1回自動車運送事業の働き方改革に関する関係省庁連絡会議と同日開催
 - 平成30年7月2日に第4回を開催。

中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業

平成31年概算要求額 7,480,978千円(1,546,447千円)

- 中小企業・小規模事業者等が働き方改革の意義を十分に理解し前向きに取り組むことが重要であるため、47都道府県に「働き方改革推進支援センター」を設置し、①長時間労働の是正、②同一労働同一賃金の実現、③生産性向上による賃金引上げ、④人手不足の緩和などの労務管理に関する課題に対応するため、就業規則や賃金制度等の見直し方などについて、
- 窓口相談や企業の取組事例や労働保険助成金の活用方法等に関するセミナーの実施
 - 労務管理などの専門家が事業所への個別訪問などにより、36協定届・就業規則作成ツールや業種別同一労働同一賃金マニュアル等を活用したコンサルティングの実施
 - 各地域の商工会・商工会議所・中央会・市区町村等への専門家派遣による相談窓口への派遣などの、技術的な相談支援を行う。

働き方改革推進支援センター



時間外労働等改善助成金（拡充）

平成31年度概算要求額 6,290,787 (3,501,528) 千円

時間外労働の上限規制等に対応するため、生産性を高めながら働く時間の縮減に取り組む中小企業・小規模事業者や、傘下企業を支援する事業主団体に対する助成を行う

コース名	助成概要	支給要件	助成率	上限額	助成対象
時間外労働上限 設定コース 要求額 2,053,943千円 (1,919,015千円)	時間外労働の上限設定を行う中小企業事業主に対し助成	月80時間を超える等の特別条項付き36協定を締結し、現に当該時間を超える時間外労働を複数月行った労働者がいる（単月に複数名が行った場合を含む）中小企業事業主が、助成対象の取組を行い、時間外労働の上限設定を行うこと	費用の3/4を助成 ※事業規模30名以下かつ労働能率の増進に資する設備・機器等の経費が30万円を超える場合は、4/5を助成	①平成31年度又は平成32年度に有効な36協定において、時間外労働の上限を月45時間、年360時間に設定した場合⇒上限150万円 等 ※月45時間を超え月60時間以下の設定に留まった場合⇒100万円 等 ②更に、週休2日制とした場合、その度合いに応じて上限額を加算 ※4週当たり4日増100万円、3日増75万円、2日増50万円、1日増25万円 ③ 上限額の合計は200万円	労働時間短縮や生産性向上に向けた取組 ①就業規則の作成・変更 ②労務管理担当者・労働者への研修（業務研修を含む） ③外部専門家によるコンサルティング ④労務管理用機器等の導入・更新 ⑤労働能率の増進に資する設備・機器の導入・更新 ⑥人材確保に向けた取組等
勤務間インターバル導入コース 要求額 1,104,730千円 (1,027,974千円)	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	助成対象の取組を行い、新規に9時間以上の勤務間インターバル制度を導入すること		勤務間インターバル時間数に応じて ・9時間以上11時間未満：80(40)万円 ・11時間以上：100(50)万円	
職場意識改善 コース 要求額 127,647千円 (128,099千円)	年次有給休暇の取得促進、所定外労働の削減等を推進する中小企業事業主に対し助成	助成対象の取組を行い、以下の目標を達成すること ①特に配慮を必要とする労働者に対する休暇の付与等の規定を整備すること ②月間平均所定外時間数を5時間以上削減すること		上限額：100万円	
団体推進コース 要求額 3,004,467千円 (426,440千円)	3社以上の中小企業事業主団体において、傘下企業の時間外労働の上限規制への対応に向けた取組を行う事業主団体に対し助成	事業主団体が助成対象の取組を行い、傘下企業のうち1/2以上の企業について、その取組又は取組結果を活用すること	定額	上限額：500万円 ※都道府県又はブロック単位で構成する事業主団体（傘下企業数が10社以上）の場合は上限額：1,000万円	①市場調査 ②新ビジネスモデルの開発、実験 ③好事例の周知、普及啓発 ④セミナーの開催 ⑤巡回指導、相談窓口の設置 等

勤務間インターバル制度普及促進のための広報事業

【平成31年度要求額：62,880(58,927)千円】

平成29年3月に決定された「働き方改革実行計画」においては、勤務間インターバル制度について努力義務を課すこと、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とともに、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こととされている。この方針を踏まえ、第196回通常国会で可決・成立した働き方改革関連法には、勤務間インターバル制度を事業主の努力義務とする労働時間等設定改善法の一部を改正する内容が盛り込まれている（施行は平成31年4月1日）。

さらに、平成30年7月24日に閣議決定された「過労死等の防止のための対策に関する大綱」には、勤務間インターバル制度について、2020年（平成32年）までに、①勤務間インターバル制度を知らなかった企業割合を20%未満とすること、②勤務間インターバル制度を導入している企業割合を10%以上とすることの2つの数値目標が盛り込まれたことから、上記改正労働時間等設定改善法の周知とともに、労使一体となった勤務間インターバル制度導入促進に向けた更なる取組が重要となる。

このため、勤務間インターバル制度導入促進に向けた労使に対する効果的な支援、機運の醸成を図る取組を推進する。

○業種別導入マニュアルの作成

業種別導入促進を図るための検討会を開催し、勤務間インターバル制度について、業種別（宿泊業、外食産業など）の導入マニュアルを作成する。

○シンポジウムの開催（8か所）

有識者の講演等（改正労働時間等設定改善法の説明を含む。）を行い、勤務間インターバル制度や助成金制度の普及促進に資するシンポジウムを開催する。

○インターネット広告

勤務間インターバル制度導入のための方策やセミナー開催情報等について、効果的に発信する。