

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、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)

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)

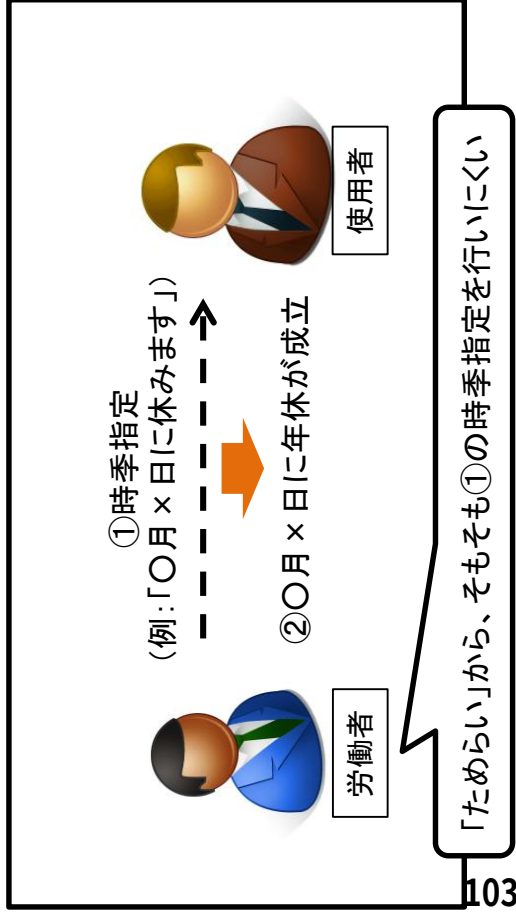
	時間外労働が月60時間超である 労働者が存在する割合		平均的な時間外労働が 月60時間超である割合	
	大企業	中小企業	大企業	中小企業
全体	8.1%	4.4%	0.5%	0.8%
自動車の運転の業務	40.6%	42.2%	11.7%	13.4%

→ 平成25年度の「脳・心臓疾患」の労災支給決定件数306件のうち、93件(30.4%)が「自動車運転従事者」

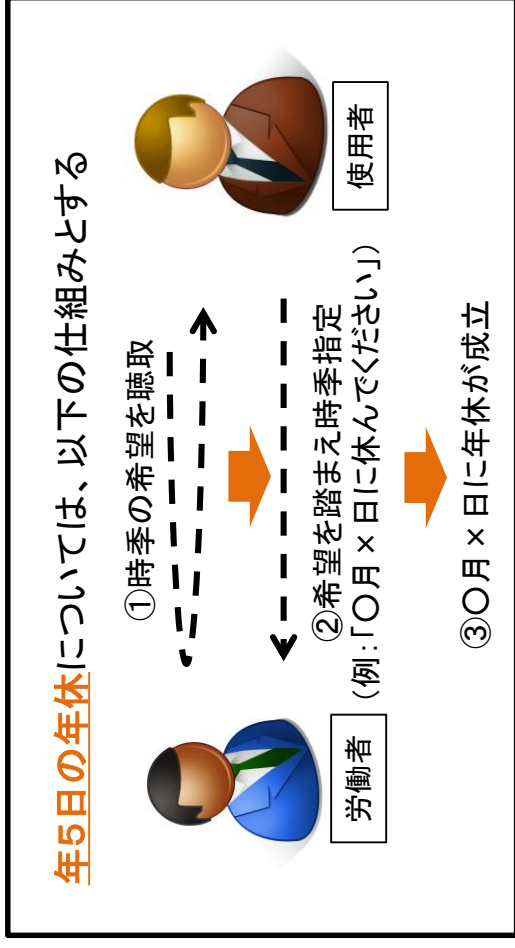
- 関係省庁・業界団体等との連携の下、長時間労働の抑制に向けた環境整備を進めることとする。
その間、施行は猶予することとし、施行日は他の項目より3年遅らせる(平成31年4月)。

年次有給休暇（年休）の確実な取得について

現行



改正案



- 我が国の年休取得率: 48. 8% (平成25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)
※ 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25年導入企業割合19.6%)

- 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

<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。

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)。

課題

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るが、1か月を超えた労働時間の調整はできない。

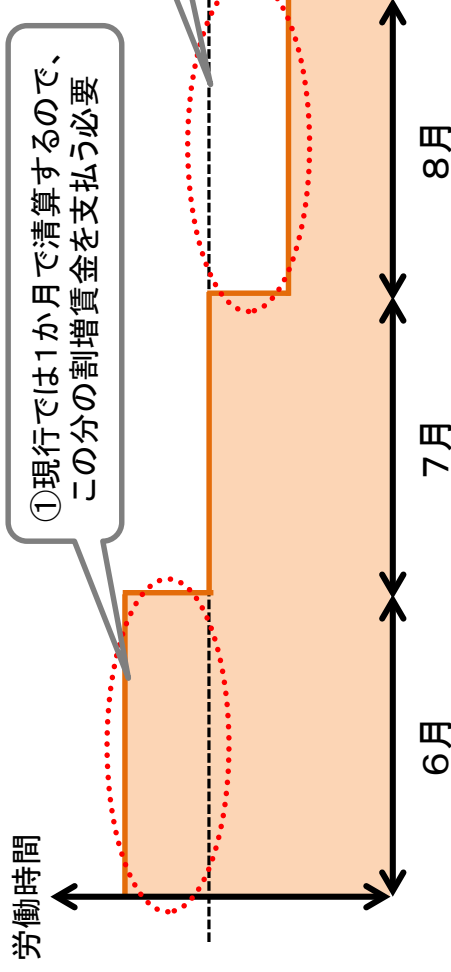
改正案

- 「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。

労働時間



清算期間を3か月とすれば...

- ① 割増賃金を支払う必要はなくなる
- ② 6月に働いた時間分は、8月に働かなくても欠勤扱いとならない

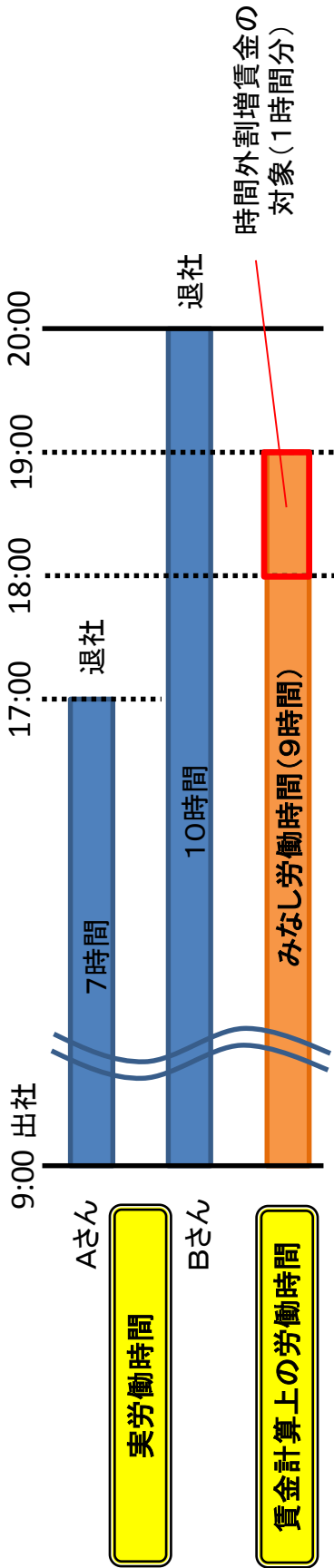
企画業務型裁量労働制の見直し(対象業務の拡大等)について

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。



- 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。

課題

改正案

- ① 「企画・立案・調査・分析」の業務をベースにした、以下の2類型を対象業務に追加(あわせて、使用者の労働基準監督署への報告義務は、制度導入後6か月目のみとするよう簡素化)

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・終業時刻が労働者に委ねられる制度」であることを法律上も明確化

「高度プロフェSSIONナル制度」の創設について

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

103. 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で、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。

「働き方・休み方改善ポータルサイト」を利用して働き方改革を進めてみませんか？

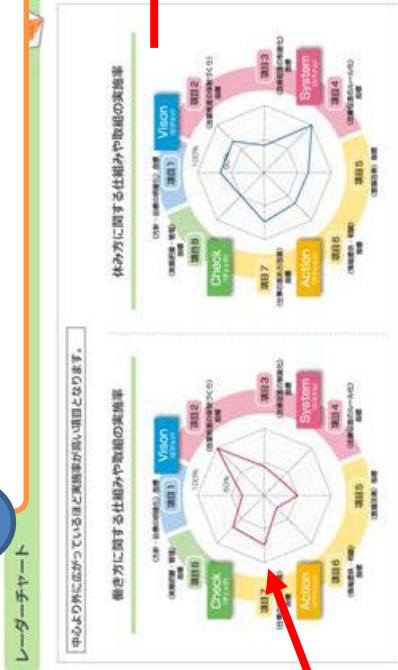
厚生労働省では、企業の皆さまが社員の働き方・休み方の改善に向けた検討を行う際に活用できる「働き方・休み方改善ポータルサイト」を開設しました。サイトでは、専用指標によって企業診断ができる「働き方・休み方改善指標」や、「企業における取組事例」などを掲載しています。社員が自らの働き方・休み方を振り返るための診断も行えます。

長時間労働や休暇が取れない生活が常態化すれば、社員のメンタルヘルスに影響を及ぼす可能性が高くなり、生産性が低下します。また、企業としては、離職リスクの上昇や、イメージの低下など、さまざまな問題が生じることになります。社員のために、そして企業経営の観点からも、長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進が求められています。

働き方改革ツールを提供します



2 専用指標による企業診断ができません



5 企業の取組事例を詳しく紹介します



3 診断結果に基づき対策を提案します



4 提案内容に関連した取組を実施している企業の取組概要を紹介します



「働き方・休み方改善ポータルサイト」

<http://work-holiday.mhlw.go.jp>

(平成27年1月30日開設)

働き方・休み方改善コンサルタント

働き方・休み方改善コンサルタント制度の概要

- 恒常的な長時間労働の実態にある事業場に対し、働き方・休み方の改善のための相談、助言・指導を行うことを目的として、都道府県労働局に配置
 - 「働き方」の改善に加え、「休み方」に重点を置いた改善も意識しつつ、仕事の組み立て方や就労の仕方を見直す等、「働き方」と「休み方」を総合的に改善していくための相談、助言・指導
- ※ 「休み方」の改善 ⇒ 効果的な疲労の回復につながるような休日・休暇の付与・取得に改善していくこと

取組内容

- 働き方・休み方の改善に関する相談への対応や助言・指導を行うことにより、改善策の自主的検討・実施を推進
 - ・業種及び職種等の特性に応じた働き方・休み方の改善のための企業の診断及び改善指導（個別訪問）の実施
 - ・長時間労働の抑制等に向けた経営者の意識改革のための体験・参加型研修会（働き方・休み方の事例研究・課題解決）の実施
 - ・助成金支給企業に対するフォローアップとしてのコンサルティングの実施
 - ・その他、電話・窓口相談への対応

助言・指導による改善事例

【A局：W株式会社（建設業）】

- ・業務閑散期において連続休暇を取得できるよう、年次有給休暇の計画的取得制度を導入したこと等により、100%近い年休取得率を達成

【B局：X株式会社（製造業）】

- ・仕事を標準化することによる業務の「見える化」や部署ごとの年間休日カレンダーの社内掲示による情報共有化等により、年間平均残業時間を前年比6分の1に削減

【C局：Y株式会社（情報サービス業）】

- ・残業が多く発生したり休みが取りにくい部署や担当者の原因について、毎月のミーティングにおけるチェックを実施すること等により、会社全体で約50%の残業を削減