

課題（戦略）の検討状況

日本再興戦略会議

↓ 課題（戦略）の提示

・産業競争力会議（日本経済再生本部）
・経済財政諮問会議
・規制改革会議

↓ 検討

労基法改正案（2015年）、閣議決定（28年、29年）

↓ 課題の実現

○労働基準法一部改正案（2015年国会提案済み（2017年4月時点継続審議中））
（法案骨子）

1 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新設
 - ・時間外労働に対す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されなければならない」旨を明記する。
- 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つ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ものとする。

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。
- 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「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、高度の専門知識を必要とする等の業務に従事する場合に、健康確保等を講じること、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）

○ニッポン一億総活躍プラン（H28・6・2閣議決定）

働き方改革の方向

- ・同一労働同一賃金の実現
非正規雇用の待遇改善を図るため、ガイドラインの策定等を通じ、不合理な待遇差として是正

すべきものを明示。また、その是正が円滑に行われるよう、労働関連法の一括改正。

- ・長時間労働の是正
仕事と子育ての両立、女性のキャリア形成を阻む原因となっている。法規制の執行を強化するとともに、労働基準法については、36協定の在り方について、再検討を開始。

○働き方改革実行計画（H29・3・28閣議決定）

1 同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善

- ・同一労働同一賃金の実効性を確保する法制度とガイドラインの整備
ガイドラインの概要 法改正の方向性
- ・法改正の施行に当たって

2 賃金引上げと労働生産性向上

3 罰則付き時間外労働の上限の導入など長時間労働の是正

- ・基本的な考え方
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。

- ・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4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、上回ることでできない上限を設定するものである。

- ・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、上回ることで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。

- ・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7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。

- ・現行の適用除外等の取扱

現行告示において適用除外となっている自動車運転業務、建設事業については、法施行後5年間の猶予期間を経て、それぞれの実態に応じた上限規制を導入。医師は法施行5年後を目処に他業種と同じ規制導入を目指す。

4 柔軟な働き方がしやすい環境整備

- ・雇用型テレワークのガイドライン刷新と導入支援
- ・非雇用型テレワークのガイドライン刷新と働き手への支援
- ・副業・兼業の推進に向けたガイドラインや改定版モデル就業規則の策定