

第6回福井県トラック輸送における取引環境・労働時間改善地方協議会

日 時：平成 29 年 8 月 4 日（金）15 時 00 分～17 時 00 分
場 所：ザ・グランユアーズフクイ 4 階 栄の間
福井市大手 3-12-20

議 事 次 第

1. 開 会
2. 挨 拶
3. 議 題
 - (1) 平成 29 年度の協議会の進め方について
 - (2) 平成 29 年度パイロット事業（実証実験）について
 - (3) 働き方改革について
 - (4) その他
4. 閉会挨拶

議事次第、構成員名簿、出席者名簿、配席図

- 資 料 1 平成 29 年度協議会スケジュールについて
資 料 2 平成 29 年度パイロット事業（実証実験）について
資 料 3 働き方改革実行計画について

- 参考資料 1 地方協議会の今後の運営について 【厚生労働省・国土交通省通達】
参考資料 2-1 協議会とパイロット事業について 【運輸・物流研究室】
参考資料 2-2 パイロット事業 実施計画書 【運輸・物流研究室】
参考資料 2-3 パイロット事業 関連法規制の概要 【運輸・物流研究室】
参考資料 3-1 トラック事業に係る最近の施策等について 【中部運輸局】
参考資料 3-2 生産性向上国民運動推進協議会 【中部運輸局】

福井県トラック輸送における取引環境・労働時間改善地方協議会 構成員名簿

(順不同・敬称略)

委員 (◎座長)

- ◎川上 洋司 福井大学大学院工学研究科 教授
- 宮崎 和彦 (一社)福井県商工会議所連合会 専務理事
- 堺井 英輝 福井県経済農業協同組合連合会 専務理事
- 勝木 知文 セーレン(株) 取締役執行役員 グローバル総務経理人事本部長
- 片岡 久秀 フクビ化学工業(株) 営業本部 商品物流管理部長
- 藤澤 幹雄 福井県交通運輸産業労働組合協議会 議長
- 清水 則明 (一社)福井県トラック協会会長 福井貨物自動車(株)代表取締役社長
- 有馬 茂人 敦賀海陸運輸(株) 代表取締役社長
- 寺嶋 和紀 (株)ミツノリ 代表取締役社長
- 早木 武夫 福井労働局長
- 石澤 龍彦 中部運輸局長
- 平谷 守 中部運輸局福井運輸支局長

オブザーバー

- 志賀 英晃 近畿経済産業局 産業部長

第6回福井県トラック輸送における取引環境・労働時間改善地方協議会 出席者名簿

(順不同・敬称略)

組 織 名	役 職	委 員 名	代理出席者 役 職	代理出席者名
福井大学大学院工学研究科	教授	川上 洋司	—	—
一般社団法人 福井県商工会議所連合会	専務理事	宮崎 和彦	事務局長	高見 和宏
福井県 経済農業協同組合連合会	専務理事	堺井 英輝	—	—
セーレン株式会社	取締役執行役員 グローバル総務経理 人事本部長	勝木 知文	人事労務部長	中村 俊岳
フクビ化学工業株式会社	営業本部 商品物流管理部長	片岡 久秀	—	—
福井県 交通運輸産業労働組合協議会	議長	藤澤 幹雄	書記長	平井 武史
一般社団法人 福井県トラック協会	会長	清水 則明	—	—
敦賀海陸運輸株式会社	代表取締役社長	有馬 茂人	取締役 運輸事業本部長	竹内 誠
株式会社ミツノリ	代表取締役社長	寺嶋 和紀	—	—
福井労働局	局長	早木 武夫	労働基準部長	子安 成人
中部運輸局	局長	石澤 龍彦	自動車交通部次長	遠藤 龍美
中部運輸局福井運輸支局	支局長	平谷 守	—	—

オブザーバー

近畿経済産業局	産業部長	志賀 英晃	産業部中小企業課 下請取引適正化推進 室長	前田 浩文
---------	------	-------	-----------------------------	-------

パイロット事業コンサルタント

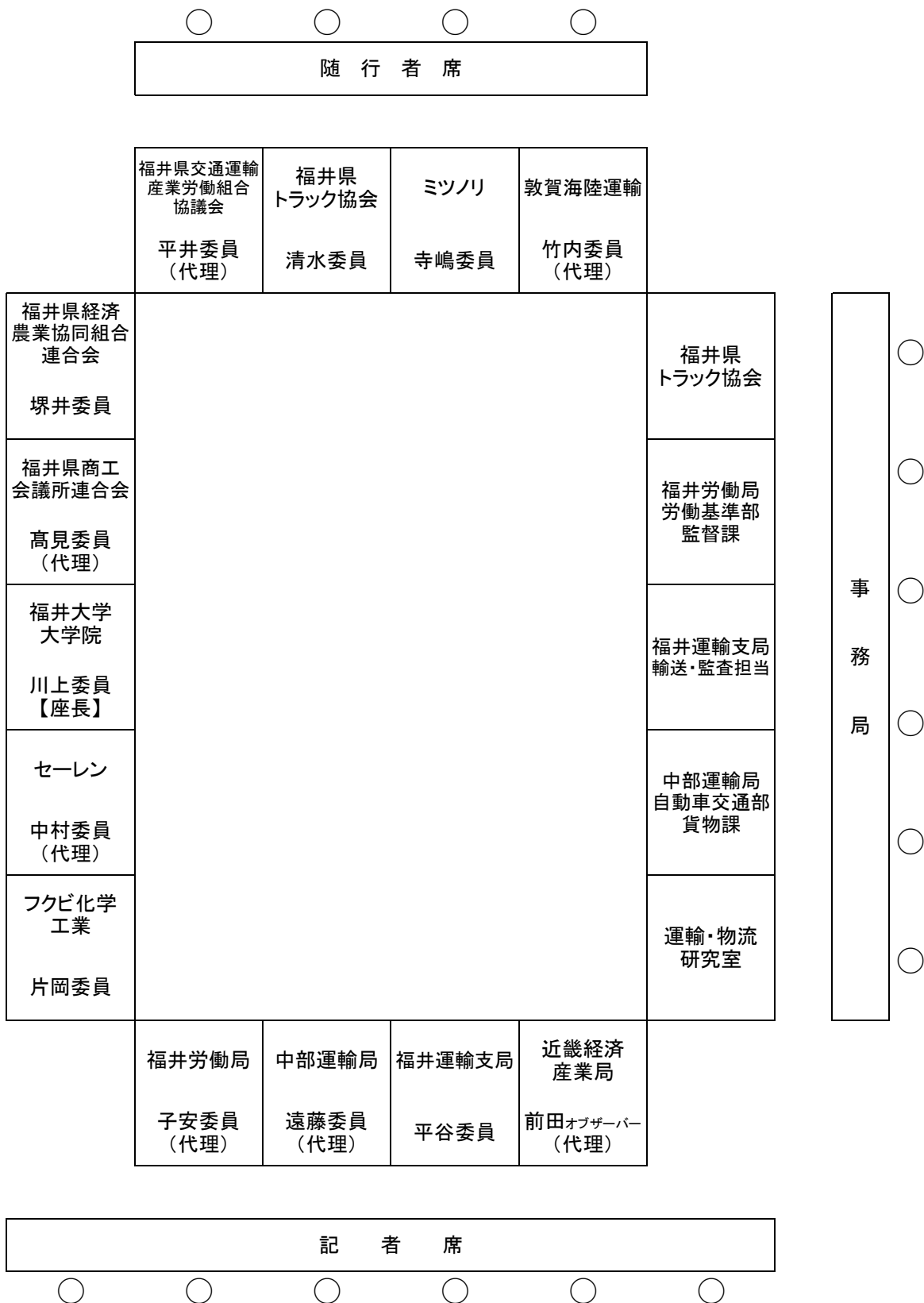
株式会社運輸・物流研究室	客員コンサルタント	田宮 一昭	—	—
--------------	-----------	-------	---	---

事務局

- 福井労働局 労働基準部監督課 ○中部運輸局 自動車交通部貨物課 ○福井運輸支局 輸送・監査担当
○一般社団法人福井県トラック協会

第6回福井県トラック輸送における取引環境・労働時間改善地方協議会 配席図

平成29年8月4日(金) 15:00~17:00
 ザ・グランユアーズフクイ 4階 栄の間



平成29年度の協議会スケジュールについて

平成29年8月4日
福井県トラック輸送における取引環境・労働時間改善
地方協議会事務局

トラック輸送における長時間労働の抑制に向けたロードマップ

	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度
①中央・各都道府県において協議会の設置・検討 (厚生労働省・国土交通省、荷主、事業者等による協議会)	協議会の設置			
	協議会の開催、パイロット事業の計画・検証、対策の検討、ガイドラインの策定等			
②長時間労働の実態調査、対策の検討	調査の実施・検証			
③パイロット事業(実証実験)の実施、対策の具体化	パイロット事業(実証実験)の実施 労働時間縮減のための助成事業			
④長時間労働改善ガイドラインの策定・普及	ガイドラインの策定・普及			
⑤長時間労働改善の普及・定着	普及・定着の促進 助成事業の実施			

定期的なフォローアップ・更なる対策の検討

平成29年度の地方協議会スケジュール



○第6回協議会の開催(8月4日(本日))

- 今年度の協議会の進め方の確認
- パイロット事業の進め方の確認

○第7回協議会の開催(平成29年11月頃)

- パイロット事業の状況(中間報告)
- ガイドライン記載内容の検討

○第8回協議会の開催(平成30年3月頃)

- パイロット事業の結果報告
- ガイドライン記載内容の整理

○パイロット事業実施(平成29年8月～30年2月)

- 実験結果の分析・検証
- 障害要因・課題の整理、対策の検討

【上記以外の議題について】

- 協議会の取組みを荷主やトラック事業者へ発信するための方策について検討
- ガイドラインの普及方策、長時間労働改善の普及・定着の方策について検討

平成29年度パイロット事業(実証実験)について

平成29年8月4日
福井県トラック輸送における取引環境・労働時間改善
地方協議会事務局

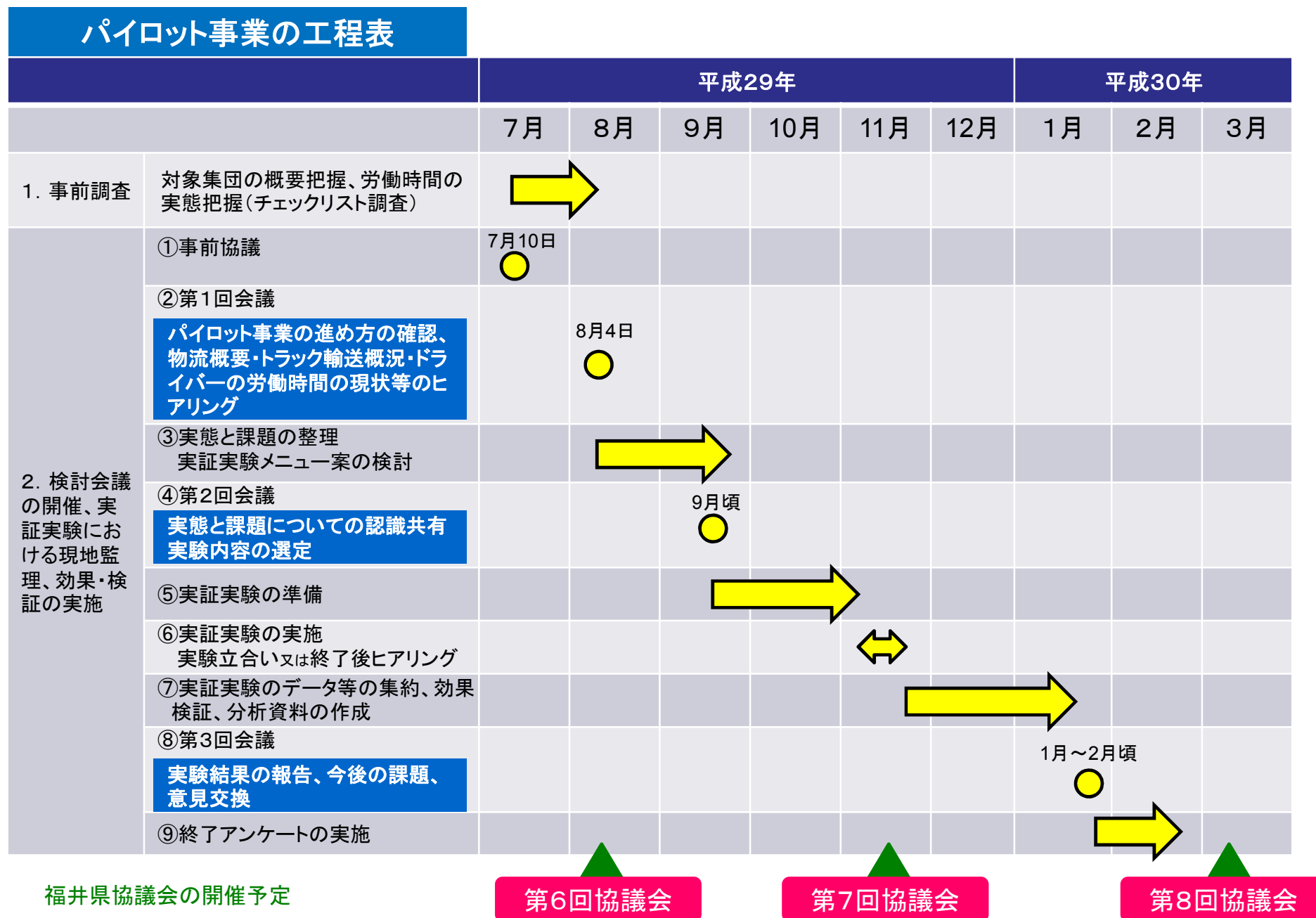
平成29年度 パイロット事業 実証実験 実施一覧

区分	名称	業種・主な荷の種類	想定される主な課題
発荷主	A 社	金属製品製造業	<ul style="list-style-type: none">• 仕上がり遅れと着荷主時間指定の間を補う運行(リードタイム不足)• 着荷主からの突発的な納期変更依頼による配車計画の乱れ• 車両集中による荷待ちの発生(着荷主) など
元請事業者	B 社	利用運送事業	
運送事業者	C 社	金属製品	

【選定理由等】

平成27年の実態調査(福井県版)で輸送品類別にみた拘束時間は、「金属機械工業品」が最も長く、当該輸送品類の「金属製品」を製造する発荷主の集団を対象とすることが適当であるため選定した。

今後のスケジュールについて(案)



「働き方改革実行計画」について

<目次>

1. 「働き方改革実現会議」の概要 ……P2
2. 「働き方改革実行計画」 ……P3

「働き方改革実現会議」の概要

- ◎ 一億総活躍社会をひらく最大のチャレンジである「働き方改革」について、その実行計画の策定等に係る審議を行うもの。
- ◎ 総理自らを議長、働き方改革担当大臣・厚生労働大臣を議長代理として、関係大臣・有識者（労使双方の代表、専門的知見や現場での活動経験を有する者）が参加。

議長	安倍晋三	内閣総理大臣		
議長代理	加藤勝信	働き方改革担当大臣	塩崎恭久	厚生労働大臣
構成員	麻生太郎	副総理 兼 財務大臣	菅 義偉	内閣官房長官
	石原伸晃	経済再生担当大臣	松野博一	文部科学大臣
	世耕弘成	経済産業大臣	石井啓一	国土交通大臣

(有識者)

生稲晃子	女優
岩村正彦	東京大学大学院法学政治学研究科教授
大村功作	全国中小企業団体中央会会長
岡崎瑞穂	株式会社オーザック専務取締役
金丸恭文	フューチャー代表取締役会長兼社長グループCEO
神津里季生	日本労働組合総連合会会長
榑原定征	日本経済団体連合会会長
白河桃子	相模女子大学客員教授、少子化ジャーナリスト
新屋和代	りそなホールディングス執行役 人材サービス部長
高橋 進	日本総合研究所理事長
武田洋子	三菱総合研究所政策・経済研究センター副センター長 チーフエコノミスト
田中弘樹	株式会社イトーヨーカ堂 執行役員人事部長
樋口美雄	慶應義塾大学商学部教授
水町勇一郎	東京大学社会科学研究所教授
三村明夫	日本商工会議所会頭

1. 働く人の視点に立った働き方改革の意義

- (1) 経済社会の現状
- (2) 今後の取組の基本的考え方
- (3) 本プランの実行
(コンセンサスに基づくスピードと実行)
(ロードマップに基づく長期的かつ継続的な取組)
(フォローアップと施策の見直し)

2. 同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善

- (1) 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
(基本的考え方)
(同一労働同一賃金のガイドライン)
 - ① 基本給の均等・均衡待遇の確保
 - ② 各種手当の均等・均衡待遇の確保
 - ③ 福利厚生や教育訓練の均等・均衡待遇の確保
 - ④ 派遣労働者の取扱
(法改正の方向性)
 - ① 労働者が司法判断を求める際の根拠となる規定の整備
 - ② 労働者に対する待遇に関する説明の義務化
 - ③ 行政による裁判外紛争解決手続の整備
 - ④ 派遣労働者に関する法整備
- (2) 法改正の施行に当たって

3. 賃金引上げと労働生産性向上

- (1) 企業への賃上げの働きかけや取引条件の改善
- (2) 生産性向上支援など賃上げしやすい環境の整備

4. 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)
(法改正の方向性)
(時間外労働の上限規制)
(パワーハラスメント対策、メンタルヘルス対策)
(勤務間インターバル制度)
(法施行までの準備期間の確保)

- (見直し)
(現行制度の適用除外等の取扱)
(事前に予測できない災害その他事項の取扱)
(取引条件改善など業種ごとの取組の推進)
(企業本社への監督指導等の強化)
(意欲と能力ある労働者の自己実現の支援)

5. 柔軟な働き方がしやすい環境整備

- (1) 雇成型テレワークのガイドライン刷新と導入支援
- (2) 非雇成型テレワークのガイドライン刷新と働き手への支援
- (3) 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

6. 女性・若者の人材育成など活躍しやすい環境整備

- (1) 女性のリカレント教育など個人の学び直しへの支援などの充実
- (2) 多様な女性活躍の推進
- (3) 就職氷河期世代や若者の活躍に向けた支援・環境整備

7. 病気の治療と仕事の両立

- (1) 会社の意識改革と受入れ体制の整備
- (2) トライアングル型支援などの推進
- (3) 労働者の健康確保のための産業医・産業保健機能の強化

8. 子育て・介護等と仕事の両立、障害者の就労

- (1) 子育て・介護と仕事の両立支援策の充実・活用促進
(男性の育児・介護等への参加促進)
- (2) 障害者等の希望や能力を活かした就労支援の推進

9. 雇用吸収力、付加価値の高い産業への転職・再就職支援

- (1) 転職者の受入れ企業支援や転職者採用の拡大のための指針策定
- (2) 転職・再就職の拡大に向けた職業能力・職場情報の見える化

10. 誰にでもチャンスのある教育環境の整備

11. 高齢者の就業促進

12. 外国人材の受入れ

13. 10年先の未来を見据えたロードマップ

- (時間軸と指標を持った対応策の提示)
(他の政府計画との連携)

1. 働く人の視点に立った働き方改革の意義

(1) 経済社会の現状

4年間のアベノミクス(大胆な金融政策、機動的な財政政策、民間投資を喚起する成長戦略)は、大きな成果を生み出した。名目GDPは47兆円増加し、9%成長した。長らく言葉すら忘れられていたベースアップが4年連続で実現しつつある。有効求人倍率は25年ぶりの高い水準となり、史上初めて47全ての都道府県で1倍を超えた。正規雇用も一昨年増加に転じ、26か月連続で前年を上回る勢いである。格差を示す指標である相対的貧困率が足元で減少しており、特に調査開始以来一貫して増加していた子供の相対的貧困率は初めて減少に転じた。日本経済はデフレ脱却が見えてきており、実質賃金は増加傾向にある。

他方、個人消費や設備投資といった民需は、持ち直しつつあるものの、足踏みがみられる。我が国の経済成長の隘路の根本には、少子高齢化、生産年齢人口減少すなわち人口問題という構造的な問題に加え、イノベーションの欠如による生産性向上の低迷、革新的技術への投資不足がある。日本経済の再生を実現するためには、投資やイノベーションの促進を通じた付加価値生産性の向上と、労働参加率の向上を図る必要がある。そのためには、誰もが生きがいを持って、その能力を最大限発揮できる社会を創ることが必要である。一億総活躍の明るい未来を切り拓くことができれば、少子高齢化に伴う様々な課題も克服可能となる。家庭環境や事情は、人それぞれ異なる。何かをやりたいと願っても、画一的な労働制度、保育や介護との両立困難など様々な壁が立ちはだかる。こうした壁を一つひとつ取り除く。これが、一億総活躍の国創りである。

(2) 今後の取組の基本的考え方

日本経済再生に向けて、最大のチャレンジは働き方改革である。「働き方」は「暮らし方」そのものであり、働き方改革は、日本の企業文化、日本人のライフスタイル、日本の働くということに対する考え方そのものに手を付けていく改革である。多くの人々が、働き方改革を進めていくことは、人々のワーク・ライフ・バランスにとっても、生産性にとっても好ましいと認識しながら、これまでトータルな形で本格的改革に着手することができてこなかった。その変革には、社会を変えるエネルギーが必要である。

安倍内閣は、一人ひとりの意思や能力、そして置かれた個々の事情に応じた、多様で柔軟な働き方を選択可能とする社会を追求する。働く人の視点に立って、労働制度の抜本改革を行い、企業文化や風土を変えようとするものである。

働き方改革実行計画(抄) (平成29年3月28日 働き方改革実現会議決定)

改革の目指すところは、働く方一人ひとりが、より良い将来の展望を持ち得るようにすることである。多様な働き方が可能な中において、自分の未来を自ら創っていくことができる社会を創る。意欲ある方々に多様なチャンスを生み出す。

日本の労働制度と働き方には、労働参加、子育てや介護等との両立、転職・再就職、副業・兼業など様々な課題があることに加え、労働生産性の向上を阻む諸問題がある。「正規」、「非正規」という2つの働き方の不合理な処遇の差は、正当な処遇がなされていないという気持ちを「非正規」労働者に起こさせ、頑張ろうという意欲をなくす。これに対し、正規と非正規の理由なき格差を埋めていけば、自分の能力を評価されていると納得感が生じる。納得感は労働者が働くモチベーションを誘引するインセンティブとして重要であり、それによって労働生産性が向上していく。また、長時間労働は、健康の確保だけでなく、仕事と家庭生活との両立を困難にし、少子化の原因や、女性のキャリア形成を阻む原因、男性の家庭参加を阻む原因になっている。これに対し、長時間労働を是正すれば、ワーク・ライフ・バランスが改善し、女性や高齢者も仕事に就きやすくなり、労働参加率の向上に結びつく。経営者は、どのように働いてもらうかに関心を高め、単位時間(マンアワー)当たりの労働生産性向上につながる。さらに、単線型の日本のキャリアパスでは、ライフステージに合った仕事の仕方を選択しにくい。これに対し、転職が不利にならない柔軟な労働市場や企業慣行を確立すれば、労働者が自分に合った働き方を選択して自らキャリアを設計できるようになり、付加価値の高い産業への転職・再就職を通じて国全体の生産性の向上にもつながる。

働き方改革こそが、労働生産性を改善するための最良の手段である。生産性向上の成果を働く人に分配することで、賃金の上昇、需要の拡大を通じた成長を図る「成長と分配の好循環」が構築される。個人の所得拡大、企業の生産性と収益力の向上、国の経済成長が同時に達成される。すなわち、働き方改革は、社会問題であるとともに、経済問題であり、日本経済の潜在成長力の底上げにもつながる、第三の矢・構造改革の柱となる改革である。

雇用情勢が好転している今こそ、働き方改革を一気に進める大きなチャンスである。政労使が正に3本の矢となって一体となって取り組んでいくことが必要である。多様かつ柔軟な働き方が選択可能となるよう、社会の発想や制度を大きく転換しなければならない。世の中から「非正規」という言葉を一扫していく。そして、長時間労働を自慢するかのような風潮が蔓延・常識化している現状を変えていく。さらに、単線型の日本のキャリアパスを変えていく。

人々が人生を豊かに生きていく。中間層が厚みを増し、消費を押し上げ、より多くの方が心豊かな家庭を持てるようになる。そうなれば、日本の出生率は改善していく。働く人々の視点に立った働き方改革を、着実に進めていく。

(3)本プランの実行

(コンセンサスに基づくスピードと実行)

働き方改革実現会議は、総理が自ら議長となり、労働界と産業界のトップと有識者が集まって、これまでよりレベルを上げて議論する場として設置された。同一労働同一賃金の実現に向けて、有識者の検討報告を経てガイドライン案を提示し、これを基に法改正の在り方について議論を行った。長時間労働の是正については、上限規制等についての労使合意を経て、政労使による提案がなされるに至った。さらに全体で9つの分野について、具体的な方向性を示すための議論が行われた。本実行計画はその成果である。働く方の実態を最もよく知っている労働側と使用者側、さらには他の有識者も含め合意形成をしたものである。

労働界、産業界等はこれを尊重し、労働政策審議会において本実行計画を前提にスピード感を持って審議を行い、政府は関係法律案等を早期に国会に提出することが求められる。

スピードと実行が重要である。なかでも罰則付きの時間外労働の上限規制は、これまで長年、労働政策審議会でも議論されてきたものの、結論を得ることができなかった、労働基準法70年の歴史の中で歴史的な大改革である。今般、労働界と産業界が合意できたことは画期的なことであり、いまこそ政労使が、必ずやり遂げるという強い意志を持って法制化に取り組んでいかなければならない。

(ロードマップに基づく長期的かつ継続的な取組)

働き方改革の実現に向けては、前述の基本的考え方に基づき、改革のモメンタムを絶やすことなく、長期的かつ継続的に実行していくことが必要である。働き方改革の基本的な考え方と進め方を示し、その改革実現の道筋を確実にするため、法制面も含め、その所期の目的達成のための政策手段について検討する。また、最も重要な課題をロードマップにおいて示し、重点的に推進する。

さらに、労使など各主体が、経済社会の担い手として新たな行動に踏み出すことが不可欠である。特に、国民一人ひとりの経済活動・社会生活に強い影響力がある企業には、積極的な取組が期待される。

(フォローアップと施策の見直し)

また、本実行計画で決定したロードマップの進捗状況については、継続的に実施状況を調査し、施策の見直しを図る。このため、本実行計画決定を機に、働き方改革実現会議を改組して同一の構成員からなる働き方改革フォローアップ会合を設置し、フォローアップを行うこととする。

4. 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、上回ることで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。

(事前に予測できない災害その他事項の取扱)

突発的な事故への対応を含め、事前に予測できない災害その他避けることのできない事由については、労働基準法第33条による労働時間の延長の対象となっており、この措置は継続する。措置の内容については、サーバーへの攻撃によるシステムダウンへの対応や大規模なリコールへの対応なども含まれていることを解釈上、明確化する。

(取引条件改善など業種ごとの取組の推進)

取引関係の弱い中小企業等は、発注企業からの短納期要請や、顧客からの要求などに応えようとして長時間労働になりがちである。商慣習の見直しや取引条件の適正化を、一層強力に推進する。

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。特にトラック運送事業においては、事業者、荷主、関係団体等が参画して実施中の実証事業を踏まえてガイドラインを策定するとともに、関係省庁と連携して、①下請取引の改善等取引条件を適正化する措置、②複数のドライバーが輸送行程を分担することで短時間勤務を可能にする等生産性向上に向けた措置や③荷待ち時間の削減等に対する荷主の協力を確保するために必要な措置、支援策を実施する。

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ともに、制度的な対応を含め、時間外労働規制の適用に向けた必要な環境整備を進め、あわせて業界等の取組に対し支援措置を実施する。また、技術者・技能労働者の確保・育成やその活躍を図るため制度的な対応を含めた取組を行うとともに、施工時期の平準化、全面的なICTの活用、書類の簡素化、中小建設企業への支援等により生産性の向上を進める。

IT産業については、平均時間外労働時間を1日1時間以内にするといった業界団体等による数値目標を政府がフォローアップし、長時間労働是正の取組を促す。

(企業本社への監督指導等の強化)

過重労働撲滅のための特別チーム(かたく)による重大案件の捜査などを進めるとともに、企業トップの責任と自覚を問うため、違法な長時間労働等が複数事業場で認められた企業などには、従来の事業場単位だけではなく、企業本社への立ち入り調査や、企業幹部に対するパワハラ対策を含めた指導を行い、全社的な改善を求める。また、企業名公表制度について、複数事業場で月80時間超の時間外労働違反がある場合などに拡大して強化する。

(意欲と能力ある労働者の自己実現の支援)

創造性の高い仕事で自律的に働く個人が、意欲と能力を最大限に発揮し、自己実現をすることを支援する労働法制が必要である。現在国会に提出中の労働基準法改正法案に盛り込まれている改正事項は、長時間労働を是正し、働く方の健康を確保しつつ、その意欲や能力を発揮できる新しい労働制度の選択を可能とするものである。

具体的には、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や年次有給休暇の確実な取得などの長時間労働抑制策とともに、高度プロフェッショナル制度の創設や企画業務型裁量労働制の見直しなどの多様で柔軟な働き方の実現に関する法改正である。この法改正について、国会での早期成立を図る。

項目3. 長時間労働の是正

④ 法改正による時間外労働の上限規制の導入（その1）

【働く人の視点に立った課題】

長時間労働者の割合が欧米各国に比べて多く、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%（2014年）
- ・ 週労働時間60時間以上の労働者の割合が、
政府目標（5%以下（2020年））に対し
て、7.7%（30代男性14.7%）（2016
年）
- ・ 36協定の特別条項において80時間超の
限度を設定する36協定締結事業場
4.8%（大企業14.6%）（2013年）
- ・ 監督対象となる月80時間超の事業場：
約2万事業場（2016年度推計）
- ・ 2016年4～9月に10,059事業場に監督指
導を実施、4,416事業場（43.9%）に違法
な時間外労働（うち1か月あたり80時間
を超えるもの：3,450事業場（34.3%））
- ・ 若者が転職しようと思う理由「労働時
間・休日・休暇の条件がよい会社にかわ
りたい」
2009年：37.1% → 2013年：40.6%

【今後の対応の方向性】

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上限規制を導入するとともに、さらに長時間労働を是正するため、企業文化や取引慣行の見直しを推進する。これにより、労働参加と労働生産性の向上を図るとともに、働く方の健康を確保しつつワーク・ライフ・バランスを改善し、長時間労働を自慢する社会を変えていく。

【具体的な施策】

（時間外労働の上限規制）

<原則>

- ・ 週40時間を超えて労働可能となる時間外労働時間の限度を、原則として、月45時間、かつ、年360時間とし、違反には次に掲げる特例を除いて罰則を課す。

<特例>

- ・ 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。
- ・ 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、上回ることでない上限を設ける。
- ・ この上限については、
 - ① 2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。
- ・ 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と鑑み、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。
- ・ 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期間を確保する。
- ・ 政府は、この法律の施行後5年を経過した後適当な時期において、この法律による改正後の規定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。

施策	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	2027年度以降	指標
時間外労働の上限規制		現在提出中の労働基準法改正案の早期成立を図る											
		実行計画に基づき労働基準法改正案を国会に提出											
		施行準備・周知徹底期間をとった上で段階的に施行・施行後5年を経過した後適当な時期において、見直しを行う											
		時間外労働を行う場合でも、原則月45時間、年360時間以内となることを目指す。											

項目3. 長時間労働の是正

④ 法改正による時間外労働の上限規制の導入（その2）

【働く人の視点に立った課題】

長時間労働者の割合が欧米各国に比べて多く、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% (2014年)
- ・ 週労働時間60時間以上の労働者の割合が、政府目標（5%以下（2020年））に対して、7.7%（30代男性14.7%）（2016年）
- ・ 36協定の特別条項において80時間超の限度を設定する36協定締結事業場
4.8%（大企業14.6%）（2013年）
- ・ 監督対象となる月80時間超の事業場：
約2万事業場（2016年度推計）
- ・ 2016年4～9月に10,059事業場に監督指導を実施、4,416事業場（43.9%）に違法な時間外労働（うち1か月あたり80時間を超えるもの：3,450事業場（34.3%））
- ・ 若者が転職しようと思う理由「労働時間・休日・休暇の条件がよい会社にかわりたい」
2009年：37.1% → 2013年：40.6%

【具体的な施策】

（時間外労働の上限規制）

- ・ 自動車の運転業務については、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、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、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、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。

年度 施策	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	2027 年度以降	指標
時間外労働の上限規制	現在提出中の労働基準法改正案の早期成立を図る	施行準備・周知徹底期間をとった上で段階的に施行・施行後5年を経過した後適当な時期において、見直しを行う										時間外労働を行う場合でも、原則月45時間、年360時間以内となることを目指す。
	実行計画に基づき労働基準法改正案を国会に提出											

項目3. 長時間労働の是正

④ 法改正による時間外労働の上限規制の導入（その3）

【働く人の視点に立った課題】

自動車運送事業者において、担い手が不足しており、少ない労働者に負担がかかっている。

建設業における長時間労働については、発注者との取引環境もその要因にあるため、関係者を含めた業界全体としての環境整備が必要。

・産業別年間総実労働時間（2016年）

運輸業	2,054時間
建設業	2,056時間

トラック運送事業者は荷主と比べて立場が弱く、荷待ち時間の負担等を強いられている。

・1運行あたり平均1時間45分の荷待ち時間が発生している（2015年度）

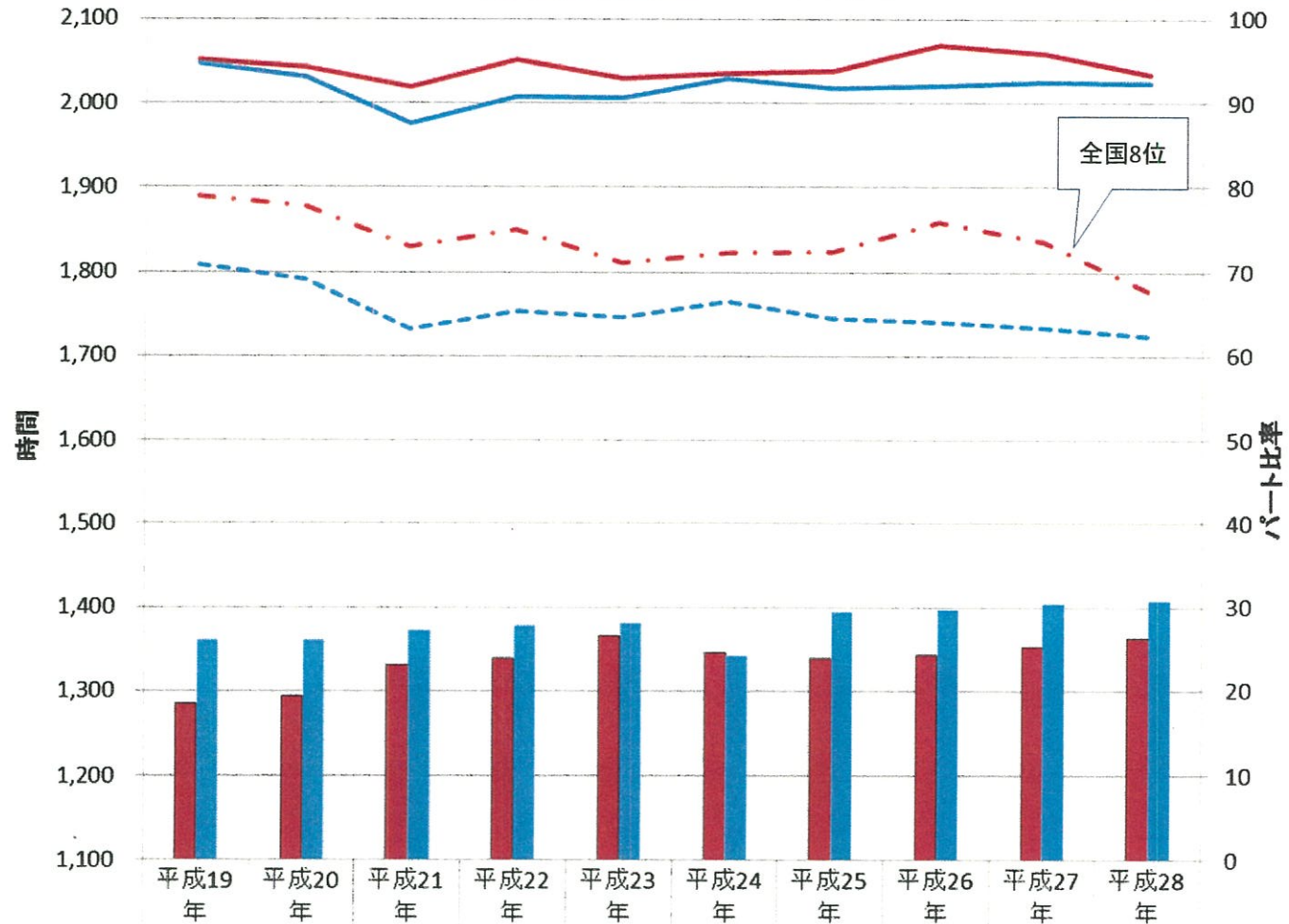
【具体的な施策】

（長時間労働の是正に向けた業種ごとの取組等）

- ・自動車運送事業については、以下の取組を実施する。
 - ① 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。
 - ② 無人自動走行による移動サービスやトラックの隊列走行等の実現に向けた実証実験・社会実装等を推進するなど、クルマのICT革命や物流生産性革命を推進する。
- ・また、特にトラック運送事業において以下の取組を実施する。
 - ① トラック運送事業者、荷主、関係団体、関係省庁等が参画する協議会等において、実施中の実証事業を踏まえて、2017年度～2018年度にかけてガイドラインを策定する。
 - ② 関係省庁と連携して、①下請取引の改善等取引条件を適正化する措置、②複数のドライバーが輸送行程を分担することで短時間勤務を可能にする等生産性向上に向けた措置や③荷待ち時間の削減等に対する荷主の協力を確保するために必要な措置、支援策を実施する。
- ・建設業については、以下の取組を実施する。
 - ① 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ともに、制度的な対応を含め、時間外労働規制の適用に向けた必要な環境整備を進め、あわせて業界等の取組に対し支援措置を実施する。
 - ② 技術者・技能労働者の確保・育成やその活躍を図るため制度的な対応を含めた取組を行うとともに、施工時期の平準化やICTを全面的に活用したi-Constructionの取組、書類の簡素化、中小建設企業への支援等により生産性の向上を進める。

施策	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	2027年度以降	指標
【自動車運送事業】 【トラック運送事業】 長時間労働の是正に向けた業種ごとの取組等 【建設業】	行動計画の策定	行動計画に基づき、関連制度の見直しや支援措置を実施		関係者による取組の促進・深化									現在適用除外となっている事業・業務についても、時間外労働を抑制する法的枠組を構築する。
	無人自動走行機能の様々な類型毎の実証	民間での事業化に向けた準備		サービス地域の拡大 クルマのICT革命・物流生産性革命の更なる推進									
	荷主と連携した協議会パイロット事業の実施、ガイドラインの策定・普及等	ガイドラインの普及・定着、定期的なフォローアップ、取引条件の改善等、トラック運送事業者と荷主が連携した取組への支援											
	荷主や関係省庁等が参加する協議会等において、荷待ち時間の削減等に対する荷主の協力を確保するために必要な措置を検討	関係者による取組の促進・深化											
	中継輸送の普及促進等、生産性向上のための措置の検討・創設												
適正な工期設定等に向けた環境整備の方策の検討・推進 ・受発注者等からなる協議組織の設置 ・取引条件の改善に向けた取組 ・週休2日工事の実施等	適正な工期の設定・週休2日など休日の拡大を進める												
・施工時期の平準化、ICT土工の推進並びにICT活用工種の拡大(i-Construction)の推進、書類の簡素化 ・技術者等を確保・育成、効率的な活用を図るための取組の検討・実施等	取組をさらに進める												

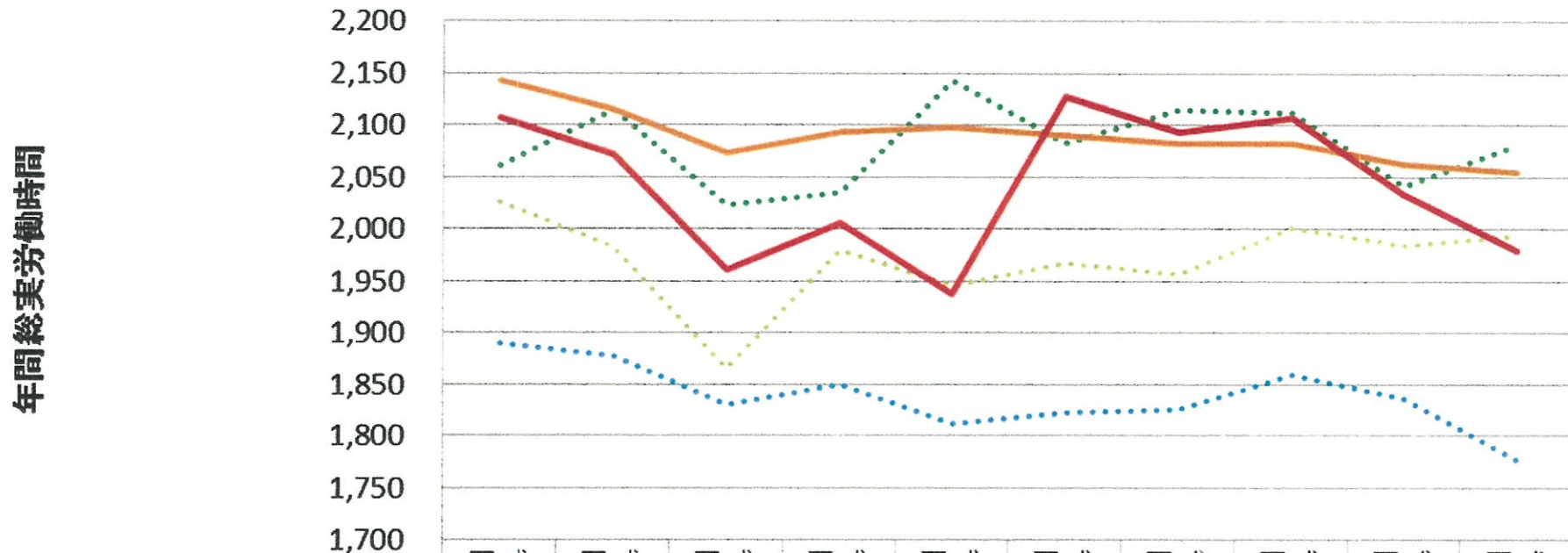
労働時間とパート比率



	平成19年	平成20年	平成21年	平成22年	平成23年	平成24年	平成25年	平成26年	平成27年	平成28年
福井パート比率	19	19	23	24	27	25	24	24	25	26
全国パート比率	26	26	27	28	28	24	29	30	31	31
福井一般(正社員)総実労働時間	2,052	2,044	2,020	2,052	2,029	2,036	2,039	2,069	2,059	2,034
福井総実労働時間(パート含む)	1,890	1,878	1,830	1,850	1,812	1,823	1,825	1,860	1,836	1,777
全国一般(正社員)総実労働時間	2,047	2,032	1,976	2,009	2,006	2,030	2,018	2,021	2,026	2,024
全国総実労働時間(パート含む)	1,808	1,792	1,733	1,754	1,747	1,765	1,746	1,741	1,734	1,724

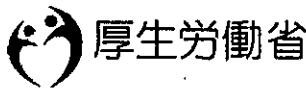
福井県毎月勤労統計調査より(平成28年は速報値)

福井県の主な産業別労働時間



	平成 19年	平成 20年	平成 21年	平成 22年	平成 23年	平成 24年	平成 25年	平成 26年	平成 27年	平成 28年
..... 建設業	2,060	2,116	2,022	2,035	2,142	2,082	2,116	2,112	2,041	2,081
—— 運輸業,郵便業(全国)	2,143	2,114	2,074	2,094	2,098	2,090	2,082	2,082	2,063	2,054
..... 製造業	2,026	1,982	1,866	1,979	1,946	1,967	1,957	2,000	1,984	1,993
—— 運輸業,郵便業	2,107	2,071	1,961	2,005	1,938	2,126	2,093	2,107	2,034	1,980
..... 調査産業計	1,890	1,878	1,830	1,850	1,812	1,823	1,825	1,860	1,836	1,777

福井県毎月勤労統計調査より(ただし全国値は毎月勤労統計調査)



平成29年6月30日

【照会先】

労働基準局 補償課 職業病認定対策室

室長 河西 直人

室長補佐 小島 悟司

(代表番号) 03(5253)1111(内線5573、5570)

(直通電話) 03(3502)6750

報道関係者各位

平成28年度「過労死等の労災補償状況」を公表

厚生労働省は30日、平成28年度の「過労死等(※1)の労災補償状況」を取りまとめましたので、公表します。厚生労働省では、過重な仕事の原因で発症した脳・心臓疾患や、仕事による強いストレスなどが原因で発症した精神障害の状況について、平成14年から、労災請求件数や、「業務上疾病」と認定し労災保険給付を決定した支給決定件数(※2)などを年1回、取りまとめています。

なお、今回は過去6年分の裁量労働制対象者に係る支給決定件数についても取りまとめました。

(※1)「過労死等」とは、過労死等防止対策推進法第2条において、「業務における過重な負荷による脳血管疾患若しくは心臓疾患を原因とする死亡若しくは業務における強い心理的負荷による精神障害を原因とする自殺による死亡又はこれらの脳血管疾患若しくは心臓疾患若しくは精神障害をいう。」と定義されています。

(※2)支給決定件数は、平成28年度中に「業務上」と認定した件数で、平成28年度以前に請求があったものを含みます。

【ポイント】

1 脳・心臓疾患に関する事案の労災補償状況

(1) 請求件数は825件で、前年度比30件の増となった。【P3 表1-1】

(2) 支給決定件数は260件で前年度比9件の増となり、うち死亡件数も前年度比11件増の107件であった。【P3 表1-1】

(3) 業種別(大分類)では、請求件数は「運輸業、郵便業」212件、「卸売業、小売業」106件、「製造業」101件の順で多く、支給決定件数は「運輸業、郵便業」97件、「製造業」41件、「卸売業、小売業」29件の順に多い。【P4 表1-2】

業種別(中分類)では、請求件数、支給決定件数ともに業種別(大分類)の「運輸業、郵便業」のうち「道路貨物運送業」145件、89件が最多。【P5 表1-2-1、P6 表1-2-2】

(4) 職種別(大分類)では、請求件数は「輸送・機械運転従事者」187件、「販売従事者」97件、「サービス職業従事者」93件の順で多く、支給決定件数は「輸送・機械運転従事者」90件、「専門的・技術的職業従事者」30件、「生産工程従事者」27件の順に多い。【P7 表1-3】

職種別(中分類)では、請求件数、支給決定件数ともに職種別(大分類)の「輸送・機械運転従事者」のうち「自動車運転従事者」178件、89件が最多。【P8 表1-3-1、P9 表1-3-2】

(5) 年齢別では、請求件数は「50～59歳」266件、「40～49歳」239件、「60歳以上」220件の順で多く、支給決定件数は「50～59歳」99件、「40～49歳」90件、「30～39歳」34件の順に多い。【P10 表1-4】

(6) 時間外労働時間別(1か月又は2～6か月における1か月平均)支給決定件数は、「80時間以上～

100時間未満」106件で最も多く、「100時間以上」の合計件数は128件であった。【P13 表1-6】

2 精神障害に関する事案の労災補償状況

- (1) 請求件数は1,586件で前年度比71件の増となり、うち未遂を含む自殺件数は前年度比1件減の198件であった。【P15 表2-1】
- (2) 支給決定件数は498件で前年度比26件の増となり、うち未遂を含む自殺の件数は前年度比9件減の84件であった。【P15 表2-1】
- (3) 業種別(大分類)では、請求件数は「医療、福祉」302件、「製造業」279件、「卸売業、小売業」220件の順に多く、支給決定件数は「製造業」91件、「医療、福祉」80件、「卸売業、小売業」57件の順に多い。【P16 表2-2】
業種別(中分類)では、請求件数、支給決定件数ともに業種別(大分類)の「医療、福祉」のうち「社会保険・社会福祉・介護事業」167件、46件が最多。【P17 表2-2-1、P18 表2-2-2】
- (4) 職種別(大分類)では、請求件数は「専門的・技術的職業従事者」361件、「事務従事者」307件、「販売従事者」220件の順に多く、支給決定件数は「専門的・技術的職業従事者」115件、「事務従事者」81件、「サービス職業従事者」64件の順に多い。【P19 表2-3】
職種別(中分類)では、請求件数、支給決定件数ともに職種別(大分類)の「事務従事者」のうち「一般事務従事者」198件、47件が最多。【P20 表2-3-1、P21 表2-3-2】
- (5) 年齢別では、請求件数は「40～49歳」542件、「30～39歳」408件、「50～59歳」295件、支給決定件数は「40～49歳」144件、「30～39歳」136件、「20～29歳」107件の順に多い。【P22 表2-4】
- (6) 時間外労働時間別(1か月平均)支給決定件数は、「20時間未満」が84件で最も多く、「160時間以上」が52件であった。【P24 表2-6】
- (7) 出来事(※)別の支給決定件数は、「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」74件、「仕事内容・仕事量の(大きな)変化を生じさせる出来事があった」63件の順に多い。
※「出来事」とは精神障害の発病に関与したと考えられる事象の心理的負荷の強度を評価するために、認定基準において、一定の事象を類型化したもの【P26 表2-8】

3 裁量労働制対象者に係る支給決定件数

- (1) 過去6年間で裁量労働制対象者に係る脳・心臓疾患の支給決定件数は22件で、うち専門業務型裁量労働制対象者に係る支給決定が21件、企画業務型裁量労働制対象者に係る支給決定が1件であった。【P27 表3】
- (2) 過去6年間で裁量労働制対象者に係る精神障害の支給決定件数は39件で、うち専門業務型裁量労働制対象者に係る支給決定が37件、企画業務型裁量労働制対象者に係る支給決定が2件であった。【P27 表3】

※ 詳細は別添資料をご覧ください。

- ㊦ [別添資料1 脳・心臓疾患の労災補償状況\(PDF:653KB\)](#)
- ㊦ [別添資料2 精神障害の労災補償状況\(PDF:653KB\)](#)
- ㊦ [別添資料3 裁量労働制対象者に係る支給決定件数\(PDF:0.25KB\)](#)



〒100-8916 東京都千代田区霞が関1-2-2 電話:03-5263-1111(代表)
Copyright © Ministry of Health, Labour and Welfare, All Right reserved.

表1-1 脳・心臓疾患の労災補償状況

区分		年度				
		平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度
脳・心臓疾患	請求件数	842 (94)	784 (81)	763 (92)	795 (83)	825 (91)
	決定件数 ^{注2}	741 (73)	683 (67)	637 (67)	671 (68)	680 (71)
	うち支給決定件数 ^{注3}	338 (15)	306 (8)	277 (15)	251 (11)	260 (12)
	[認定率] ^{注4}	[45.6%] (20.5%)	[44.8%] (11.9%)	[43.5%] (22.4%)	[37.4%] (16.2%)	[38.2%] (16.9%)
うち死亡	請求件数	285 (18)	283 (17)	242 (17)	283 (18)	261 (14)
	決定件数	272 (15)	290 (20)	245 (14)	246 (14)	253 (16)
	うち支給決定件数	123 (3)	133 (2)	121 (3)	96 (1)	107 (3)
	[認定率]	[45.2%] (20.0%)	[45.9%] (10.0%)	[49.4%] (21.4%)	[39.0%] (7.1%)	[42.3%] (18.8%)

審査請求事案の取消決定等による支給決定状況^{注5}

区分		年度				
		平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度
脳・心臓疾患	支給決定件数 ^{注6}	3 (0)	12 (1)	7 (0)	6 (0)	16 (1)
	うち死亡	1 (0)	8 (0)	3 (0)	5 (0)	8 (0)

- 注 1 本表は、労働基準法施行規則別表第1の2第8号に係る脳・心臓疾患について集計したものである。
 2 決定件数は、当該年度内に業務上又は業務外の決定を行った件数で、当該年度以前に請求があったものを含む。
 3 支給決定件数は、決定件数のうち「業務上」と認定した件数である。
 4 認定率は、支給決定件数を決定件数で除した数である。
 5 審査請求事案の取消決定等とは、審査請求、再審査請求、訴訟により処分取消となったことに伴い新たに支給決定した事案である。
 6 審査請求事案の取消決定等による支給決定件数は、上表における支給決定件数の外数である。
 7 ()内は女性の件数で、内数である。なお、認定率の()内は、女性の支給決定件数を決定件数で除した数である。

図1-1 脳・心臓疾患の請求、決定及び支給決定件数の推移

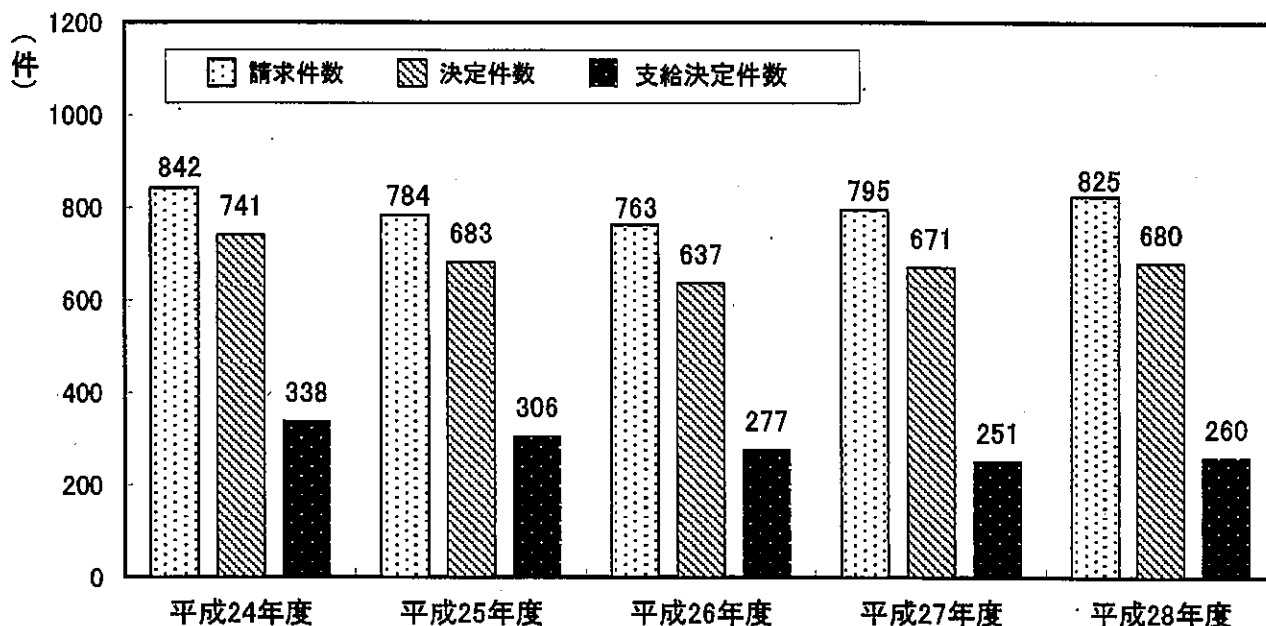


表1-2 脳・心臓疾患の業種別請求、決定及び支給決定件数

業種(大分類)	平成27年度			平成28年度		
	請求件数	決定件数		請求件数	決定件数	
		うち支給決定件数			うち支給決定件数	
農業、林業、漁業、鉱業、 採石業、砂利採取業	12 (0) 〈 5 (0) 〉	6 (0) 〈 1 (0) 〉	1 (0) 〈 0 (0) 〉	12 (0) 〈 4 (0) 〉	10 (0) 〈 4 (0) 〉	5 (0) 〈 4 (0) 〉
製 造 業	109 (6) 〈 48 (3) 〉	92 (3) 〈 39 (1) 〉	34 (2) 〈 15 (0) 〉	101 (6) 〈 40 (3) 〉	89 (5) 〈 38 (3) 〉	41 (1) 〈 16 (0) 〉
建 設 業	111 (0) 〈 42 (0) 〉	103 (0) 〈 38 (0) 〉	28 (0) 〈 11 (0) 〉	98 (1) 〈 35 (0) 〉	78 (0) 〈 32 (0) 〉	18 (0) 〈 7 (0) 〉
運 輸 業、郵 便 業	181 (3) 〈 71 (1) 〉	161 (5) 〈 65 (1) 〉	96 (3) 〈 39 (0) 〉	212 (4) 〈 68 (1) 〉	178 (3) 〈 59 (0) 〉	97 (1) 〈 35 (0) 〉
卸 売 業、小 売 業	116 (23) 〈 41 (6) 〉	98 (20) 〈 31 (4) 〉	35 (3) 〈 9 (1) 〉	106 (22) 〈 34 (2) 〉	97 (21) 〈 41 (5) 〉	29 (3) 〈 13 (0) 〉
金 融 業、保 険 業	12 (2) 〈 5 (1) 〉	4 (0) 〈 1 (0) 〉	2 (0) 〈 1 (0) 〉	7 (1) 〈 1 (0) 〉	6 (1) 〈 4 (1) 〉	1 (0) 〈 0 (0) 〉
教 育、学 習 支 援 業	9 (1) 〈 3 (1) 〉	7 (1) 〈 3 (1) 〉	0 (0) 〈 0 (0) 〉	12 (2) 〈 3 (0) 〉	10 (2) 〈 2 (0) 〉	3 (1) 〈 1 (0) 〉
医 療、福 祉	42 (21) 〈 13 (3) 〉	33 (14) 〈 10 (2) 〉	5 (2) 〈 2 (0) 〉	47 (27) 〈 10 (3) 〉	38 (22) 〈 12 (3) 〉	10 (1) 〈 6 (0) 〉
情 報 通 信 業	31 (2) 〈 12 (1) 〉	23 (2) 〈 13 (1) 〉	11 (0) 〈 6 (0) 〉	22 (0) 〈 10 (0) 〉	28 (1) 〈 13 (0) 〉	9 (0) 〈 4 (0) 〉
宿 泊 業、飲 食 サ ー ビ ス 業	55 (9) 〈 19 (1) 〉	51 (9) 〈 17 (2) 〉	22 (0) 〈 7 (0) 〉	50 (12) 〈 7 (1) 〉	43 (8) 〈 12 (1) 〉	20 (2) 〈 6 (1) 〉
そ の 他 の 事 業 (上 記 以 外 の 事 業)	117 (16) 〈 24 (1) 〉	93 (14) 〈 28 (2) 〉	17 (1) 〈 6 (0) 〉	158 (16) 〈 49 (4) 〉	103 (10) 〈 36 (3) 〉	27 (3) 〈 15 (2) 〉
合 計	795 (83) 〈 283 (18) 〉	671 (68) 〈 246 (14) 〉	251 (11) 〈 96 (1) 〉	825 (91) 〈 261 (14) 〉	680 (71) 〈 253 (16) 〉	260 (12) 〈 107 (3) 〉

注 1 業種については、「日本標準産業分類」により分類している。
 2 「その他の事業(上記以外の事業)」に分類されているのは、不動産業、他に分類されないサービス業などである。
 3 ()内は女性の件数で、内数である。
 4 〈 〉内は死亡の件数で、内数である。

図1-2 業種別構成比

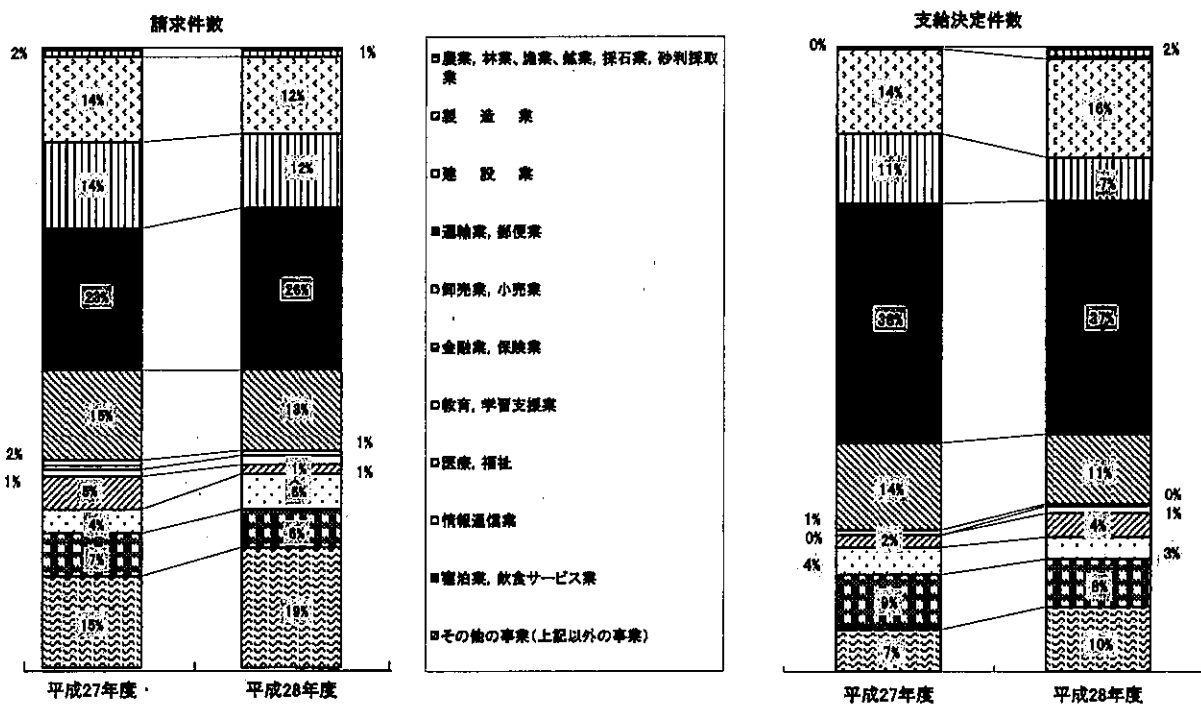


表1-2-1 脳・心臓疾患の請求件数の多い業種(中分類の上位15業種)

平成28年度

	業種(大分類)	業種(中分類)	請求件数
1	運輸業, 郵便業	道路貨物運送業	145(2) < 52(1) >
2	サービス業(他に分類されないもの)	その他の事業サービス業	63(7) < 20(2) >
3	運輸業, 郵便業	道路旅客運送業	43(1) < 8(0) >
4	建設業	職別工事業(設備工事業を除く)	38(0) < 8(0) >
5	建設業	総合工事業	37(1) < 16(0) >
6	医療, 福祉	社会保険・社会福祉・介護事業	28(18) < 7(3) >
7	宿泊業, 飲食サービス業	飲食店	26(5) < 2(0) >
8	卸売業, 小売業	その他の小売業	24(2) < 7(0) >
9	建設業	設備工事業	23(0) < 11(0) >
10	卸売業, 小売業	各種商品小売業	20(6) < 6(1) >
10	卸売業, 小売業	飲食料品小売業	20(9) < 2(1) >
12	医療, 福祉	医療業	19(9) < 3(0) >
13	製造業	電気機械器具製造業	17(2) < 6(1) >
14	情報通信業	情報サービス業	15(0) < 7(0) >
15	宿泊業, 飲食サービス業	宿泊業	13(4) < 2(0) >

注 1 業種については、「日本標準産業分類」により分類している。

2 ()内は女性の件数で、内数である。

3 < >内は死亡の件数で、内数である。

表1-2-2 脳・心臓疾患の支給決定件数の多い業種(中分類の上位15業種)

平成28年度

	業種(大分類)	業種(中分類)	支給決定 件数
1	運輸業, 郵便業	道路貨物運送業	89 (0) < 33 (0) >
2	宿泊業, 飲食サービス業	飲食店	14 (1) < 4 (0) >
3	建設業	総合工事業	8 (0) < 5 (0) >
3	卸売業, 小売業	各種商品小売業	8 (1) < 4 (0) >
3	サービス業(他に分類されないもの)	その他の事業サービス業	8 (3) < 4 (2) >
6	建設業	職別工事業(設備工事業を除く)	7 (0) < 0 (0) >
6	情報通信業	情報サービス業	7 (0) < 3 (0) >
6	運輸業, 郵便業	道路旅客運送業	7 (1) < 2 (0) >
6	卸売業, 小売業	飲食料品卸売業	7 (0) < 3 (0) >
6	卸売業, 小売業	その他の小売業	7 (1) < 3 (0) >
11	製造業	その他の製造業	6 (0) < 3 (0) >
11	医療, 福祉	医療業	6 (0) < 4 (0) >
13	製造業	食料品製造業	5 (1) < 1 (0) >
13	製造業	金属製品製造業	5 (0) < 3 (0) >
13	製造業	生産用機械器具製造業	5 (0) < 1 (0) >

注 1 業種については、「日本標準産業分類」により分類している。

2 ()内は女性の件数で、内数である。

3 < >内は死亡の件数で、内数である。

表1-3 脳・心臓疾患の職種別請求、決定及び支給決定件数

職種(大分類)	平成27年度			平成28年度		
	請求件数	決定件数		請求件数	決定件数	
		うち支給決定件数			うち支給決定件数	
専門的・技術的職業従事者	118 (8) < 45 (0) >	92 (4) < 40 (0) >	33 (1) < 17 (0) >	91 (14) < 38 (2) >	79 (8) < 37 (1) >	30 (1) < 16 (0) >
管理的職業従事者	53 (1) < 23 (0) >	50 (2) < 15 (0) >	27 (0) < 8 (0) >	53 (0) < 21 (0) >	54 (1) < 32 (0) >	26 (1) < 14 (0) >
事務従事者	59 (13) < 21 (5) >	50 (13) < 18 (3) >	15 (4) < 6 (0) >	46 (9) < 10 (2) >	41 (8) < 13 (3) >	10 (1) < 3 (0) >
販売従事者	95 (20) < 28 (5) >	84 (16) < 29 (3) >	34 (2) < 14 (1) >	97 (16) < 31 (3) >	81 (16) < 25 (4) >	23 (3) < 7 (0) >
サービス職業従事者	82 (22) < 27 (4) >	73 (19) < 24 (5) >	20 (0) < 4 (0) >	93 (33) < 15 (1) >	71 (24) < 19 (2) >	23 (2) < 9 (0) >
輸送・機械運転従事者	161 (3) < 64 (1) >	141 (4) < 61 (1) >	88 (2) < 38 (0) >	187 (1) < 58 (1) >	158 (0) < 52 (0) >	90 (0) < 30 (0) >
生産工程従事者	70 (8) < 29 (3) >	54 (4) < 21 (2) >	13 (1) < 4 (0) >	60 (6) < 19 (1) >	52 (5) < 23 (3) >	27 (1) < 11 (0) >
運搬・清掃・包装等従事者	50 (8) < 10 (0) >	41 (6) < 12 (0) >	9 (1) < 2 (0) >	67 (11) < 28 (4) >	50 (9) < 19 (3) >	9 (3) < 6 (3) >
建設・探掘従事者	68 (0) < 25 (0) >	60 (0) < 19 (0) >	8 (0) < 2 (0) >	77 (0) < 28 (0) >	62 (0) < 25 (0) >	14 (0) < 6 (0) >
その他の職種 (上記以外の職種)	39 (0) < 11 (0) >	26 (0) < 7 (0) >	4 (0) < 1 (0) >	54 (1) < 13 (0) >	32 (0) < 8 (0) >	8 (0) < 5 (0) >
合計	795 (83) < 283 (18) >	671 (68) < 246 (14) >	251 (11) < 96 (1) >	825 (91) < 261 (14) >	680 (71) < 253 (16) >	260 (12) < 107 (3) >

注 1 職種については、「日本標準職業分類」により分類している。
 2 「その他の職種(上記以外の職種)」に分類されているのは、保安職業従事者、農林漁業従事者などである。
 3 ()内は女性の件数で、内数である。
 4 < >内は死亡の件数で、内数である。

図1-3 職種別構成比

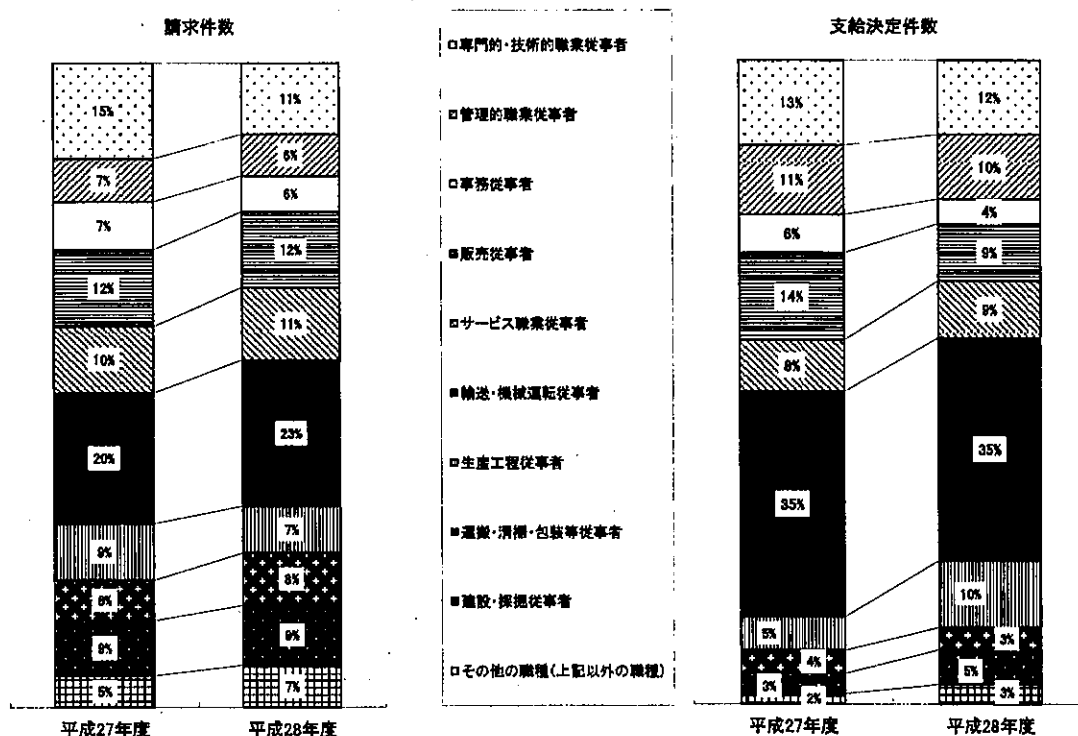


表1-3-1 脳・心臓疾患の請求件数の多い職種(中分類の上位15職種)

平成28年度

	職種(大分類)	職種(中分類)	請求件数
1	輸送・機械運転従事者	自動車運転従事者	178 (1) < 54 (1) >
2	販売従事者	営業職業従事者	54 (1) < 23 (0) >
3	建設・採掘従事者	建設従事者(建設躯体工事従事者を除く)	46 (0) < 13 (0) >
4	保安職業従事者	その他の保安職業従事者	41 (1) < 10 (0) >
5	運搬・清掃・包装等従事者	運搬従事者	40 (4) < 19 (1) >
6	販売従事者	商品販売従事者	39 (14) < 7 (2) >
7	管理的職業従事者	法人・団体管理職員	36 (0) < 17 (0) >
7	サービス職業従事者	飲食物調理従事者	36 (10) < 6 (0) >
9	事務従事者	一般事務従事者	27 (6) < 7 (2) >
10	生産工程従事者	製品製造・加工処理従事者(金属製品を除く)	24 (4) < 7 (1) >
11	サービス職業従事者	介護サービス職業従事者	22 (15) < 3 (1) >
11	運搬・清掃・包装等従事者	清掃従事者	22 (5) < 7 (2) >
13	専門的・技術的職業従事者	建築・土木・測量技術者	19 (1) < 3 (0) >
14	サービス職業従事者	接客・給仕職業従事者	18 (4) < 1 (0) >
15	専門的・技術的職業従事者	情報処理・通信技術者	17 (0) < 7 (0) >

注 1 職種については、「日本標準職業分類」により分類している。

2 ()内は女性の件数で、内数である。

3 < >内は死亡の件数で、内数である。

表1-3-2 脳・心臓疾患の支給決定件数の多い職種(中分類の上位15職種)

平成28年度

	職種(大分類)	職種(中分類)	支給決定 件数
1	輸送・機械運転従事者	自動車運転従事者	89 (0) < 29 (0) >
2	管理的職業従事者	法人・団体管理職員	22 (1) < 14 (0) >
3	サービス職業従事者	飲食物調理従事者	14 (0) < 7 (0) >
4	販売従事者	商品販売従事者	13 (3) < 3 (0) >
5	販売従事者	営業職業従事者	10 (0) < 4 (0) >
6	生産工程従事者	製品製造・加工処理従事者(金属製品)	9 (0) < 4 (0) >
7	専門的・技術的職業従事者	建築・土木・測量技術者	8 (0) < 4 (0) >
7	生産工程従事者	製品製造・加工処理従事者(金属製品を除く)	8 (1) < 3 (0) >
7	建設・採掘従事者	建設従事者(建設躯体工事従事者を除く)	8 (0) < 2 (0) >
10	専門的・技術的職業従事者	情報処理・通信技術者	7 (0) < 3 (0) >
11	サービス職業従事者	接客・給仕職業従事者	6 (0) < 1 (0) >
12	専門的・技術的職業従事者	医師, 歯科医師, 獣医師, 薬剤師	5 (0) < 4 (0) >
12	事務従事者	一般事務従事者	5 (0) < 1 (0) >
12	生産工程従事者	機械組立従事者	5 (0) < 2 (0) >
15	管理的職業従事者	法人・団体役員	4 (0) < 0 (0) >
15	保安職業従事者	その他の保安職業従事者	4 (0) < 2 (0) >
15	建設・採掘従事者	土木作業従事者	4 (0) < 3 (0) >
15	運搬・清掃・包装等従事者	運搬従事者	4 (1) < 3 (1) >

注 1 職種については、「日本標準職業分類」により分類している。

2 ()内は女性の件数で、内数である。

3 < >内は死亡の件数で、内数である。

表1-4 脳・心臓疾患の年齢別請求、決定及び支給決定件数

年度 年齢	平成27年度						平成28年度					
	請求件数		決定件数		うち支給決定件数		請求件数		決定件数		うち支給決定件数	
	うち死亡	うち死亡	うち死亡	うち死亡	うち死亡	うち死亡	うち死亡	うち死亡	うち死亡	うち死亡	うち死亡	うち死亡
19歳以下	0 (0)	0 (0)	1 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
20~29歳	19 (1)	8 (0)	13 (1)	5 (0)	6 (0)	3 (0)	15 (3)	5 (0)	11 (1)	4 (0)	4 (0)	2 (0)
30~39歳	82 (10)	35 (3)	77 (10)	30 (1)	36 (3)	15 (0)	85 (7)	34 (0)	75 (4)	36 (2)	34 (0)	17 (0)
40~49歳	198 (20)	72 (7)	185 (15)	76 (5)	80 (2)	39 (0)	239 (17)	92 (5)	188 (9)	75 (3)	90 (2)	38 (0)
50~59歳	263 (22)	99 (2)	208 (15)	77 (1)	91 (1)	32 (0)	266 (37)	75 (7)	226 (29)	86 (7)	99 (8)	38 (3)
60歳以上	233 (30)	69 (6)	187 (27)	58 (7)	38 (5)	7 (1)	220 (27)	55 (2)	180 (28)	52 (4)	33 (2)	12 (0)
合計	795 (83)	283 (18)	671 (68)	246 (14)	251 (11)	96 (1)	825 (91)	261 (14)	680 (71)	253 (16)	260 (12)	107 (3)

注 ()内は女性の件数で、内数である。

図1-4 年齢別構成比

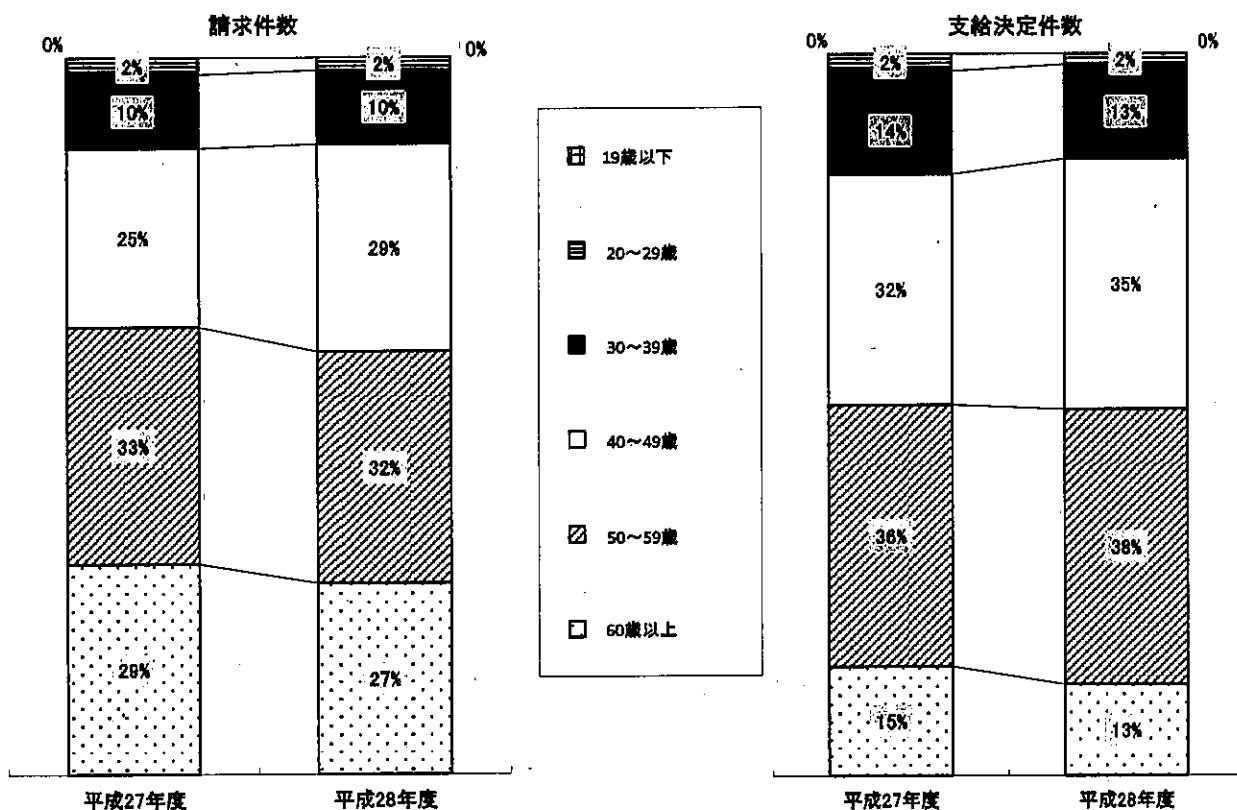


表1-5 脳・心臓疾患の都道府県別請求、決定及び支給決定件数

平成28年度

	脳血管疾患						虚血性心疾患等						合計					
	請求件数		決定件数		うち支給決定件数		請求件数		決定件数		うち支給決定件数		請求件数		決定件数		うち支給決定件数	
	うち死亡	うち死亡	うち死亡	うち死亡	うち死亡	うち死亡	うち死亡	うち死亡	うち死亡	うち死亡	うち死亡	うち死亡	うち死亡	うち死亡	うち死亡	うち死亡	うち死亡	
北海道	12 (2)	0 (0)	19 (2)	2 (0)	11 (0)	1 (0)	13 (0)	6 (0)	7 (0)	4 (0)	5 (0)	4 (0)	25 (2)	6 (0)	26 (2)	6 (0)	16 (0)	5 (0)
青森	3 (0)	2 (0)	2 (0)	2 (0)	1 (0)	1 (0)	1 (0)	1 (0)	1 (0)	0 (0)	1 (0)	0 (0)	4 (0)	3 (0)	3 (0)	2 (0)	2 (0)	1 (0)
岩手	2 (0)	0 (0)	2 (0)	1 (0)	2 (0)	1 (0)	2 (0)	1 (0)	3 (0)	2 (0)	3 (0)	2 (0)	4 (0)	1 (0)	5 (0)	3 (0)	5 (0)	3 (0)
宮城	12 (3)	2 (0)	9 (3)	2 (0)	4 (0)	2 (0)	11 (0)	5 (0)	8 (0)	5 (0)	5 (0)	4 (0)	23 (3)	7 (0)	17 (3)	7 (0)	9 (0)	6 (0)
秋田	0 (0)	0 (0)	1 (0)	1 (0)	0 (0)	0 (0)	1 (0)	1 (0)	1 (0)	1 (0)	0 (0)	0 (0)	1 (0)	1 (0)	2 (0)	2 (0)	0 (0)	0 (0)
山形	4 (1)	2 (0)	2 (0)	1 (0)	0 (0)	0 (0)	1 (0)	1 (0)	1 (0)	1 (0)	1 (0)	1 (0)	5 (1)	3 (0)	3 (0)	2 (0)	1 (0)	1 (0)
福島	4 (1)	0 (0)	3 (1)	0 (0)	1 (1)	0 (0)	8 (0)	3 (0)	5 (0)	4 (0)	2 (0)	1 (0)	12 (1)	3 (0)	8 (1)	4 (0)	3 (1)	1 (0)
茨城	4 (0)	1 (0)	9 (1)	1 (0)	1 (0)	0 (0)	4 (0)	3 (0)	5 (0)	5 (0)	4 (0)	4 (0)	8 (0)	4 (0)	14 (1)	6 (0)	5 (0)	4 (0)
栃木	10 (0)	2 (0)	7 (0)	2 (0)	5 (0)	1 (0)	3 (0)	3 (0)	2 (0)	2 (0)	0 (0)	0 (0)	13 (0)	5 (0)	9 (0)	4 (0)	5 (0)	1 (0)
群馬	8 (1)	1 (0)	8 (0)	1 (0)	7 (0)	1 (0)	5 (0)	4 (0)	9 (0)	5 (0)	5 (0)	5 (0)	13 (1)	5 (0)	17 (0)	6 (0)	12 (0)	6 (0)
埼玉	29 (5)	1 (0)	18 (3)	3 (0)	8 (1)	1 (0)	12 (1)	6 (0)	12 (1)	4 (0)	3 (0)	0 (0)	41 (6)	7 (0)	30 (4)	7 (0)	11 (1)	1 (0)
千葉	17 (1)	1 (0)	13 (3)	2 (1)	8 (1)	1 (1)	11 (1)	6 (1)	13 (1)	10 (1)	3 (0)	2 (0)	28 (2)	7 (1)	28 (4)	12 (2)	11 (1)	3 (1)
東京	100 (12)	18 (1)	67 (7)	19 (1)	17 (0)	8 (0)	52 (4)	29 (2)	37 (1)	20 (0)	12 (0)	4 (0)	152 (16)	47 (3)	104 (8)	39 (1)	29 (0)	12 (0)
神奈川	26 (2)	7 (0)	35 (6)	8 (1)	11 (0)	3 (0)	23 (0)	15 (0)	24 (4)	13 (2)	7 (0)	4 (0)	49 (2)	22 (0)	59 (10)	21 (3)	18 (0)	7 (0)
新潟	3 (0)	1 (0)	3 (0)	2 (0)	1 (0)	1 (0)	4 (0)	1 (0)	7 (0)	5 (0)	4 (0)	2 (0)	7 (0)	2 (0)	10 (0)	7 (0)	5 (0)	3 (0)
富山	2 (1)	2 (1)	2 (1)	2 (1)	1 (0)	1 (0)	1 (0)	1 (0)	1 (0)	1 (0)	1 (0)	1 (0)	3 (1)	3 (1)	3 (1)	3 (1)	2 (0)	2 (0)
石川	1 (0)	0 (0)	2 (0)	1 (0)	1 (0)	0 (0)	3 (0)	1 (0)	2 (0)	0 (0)	2 (0)	0 (0)	4 (0)	1 (0)	4 (0)	1 (0)	3 (0)	0 (0)
福井	2 (1)	2 (1)	1 (0)	1 (0)	1 (0)	1 (0)	4 (0)	4 (0)	1 (0)	1 (0)	1 (0)	1 (0)	6 (1)	6 (1)	2 (0)	2 (0)	2 (0)	2 (0)
山梨	3 (0)	1 (0)	2 (0)	1 (0)	0 (0)	0 (0)	1 (0)	1 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	4 (0)	2 (0)	2 (0)	1 (0)	0 (0)	0 (0)
長野	9 (0)	1 (0)	7 (0)	2 (0)	2 (0)	0 (0)	2 (1)	2 (1)	2 (1)	2 (1)	1 (0)	1 (0)	11 (1)	3 (1)	9 (1)	4 (1)	3 (0)	1 (0)
岐阜	4 (1)	0 (0)	6 (0)	2 (0)	1 (0)	0 (0)	2 (0)	2 (0)	4 (0)	4 (0)	3 (0)	3 (0)	6 (1)	2 (0)	10 (0)	6 (0)	4 (0)	3 (0)
静岡	9 (1)	1 (0)	10 (0)	0 (0)	4 (0)	0 (0)	1 (0)	1 (0)	2 (0)	2 (0)	2 (0)	2 (0)	10 (1)	2 (0)	12 (0)	2 (0)	6 (0)	2 (0)
愛知	27 (5)	5 (0)	22 (1)	6 (0)	9 (0)	4 (0)	24 (1)	12 (0)	14 (0)	7 (0)	6 (0)	3 (0)	51 (6)	17 (0)	36 (1)	13 (0)	15 (0)	7 (0)
三重	4 (0)	2 (0)	2 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	4 (0)	1 (0)	4 (0)	3 (0)	0 (0)	0 (0)	8 (0)	3 (0)	6 (0)	3 (0)	0 (0)	0 (0)
滋賀	5 (2)	1 (1)	1 (0)	0 (0)	1 (0)	0 (0)	6 (0)	2 (0)	2 (0)	1 (0)	2 (0)	1 (0)	11 (2)	3 (1)	3 (0)	1 (0)	3 (0)	1 (0)

	脳血管疾患						虚血性心疾患等						合計					
	請求件数		決定件数			うち支給決定件数	請求件数		決定件数			うち支給決定件数	請求件数		決定件数			うち支給決定件数
		うち死亡		うち死亡		うち死亡		うち死亡		うち死亡		うち死亡		うち死亡		うち死亡		うち死亡
京都	22 (4)	2 (0)	21 (5)	3 (1)	7 (1)	1 (0)	18 (2)	10 (0)	14 (2)	8 (0)	4 (1)	1 (0)	40 (6)	12 (0)	35 (7)	11 (1)	11 (2)	2 (0)
大阪	63 (14)	5 (1)	51 (11)	6 (1)	17 (2)	3 (0)	20 (2)	13 (1)	25 (0)	19 (0)	8 (0)	7 (0)	83 (16)	18 (2)	78 (11)	25 (1)	25 (2)	10 (0)
兵庫	26 (5)	2 (1)	16 (1)	2 (1)	6 (1)	1 (1)	13 (0)	9 (0)	11 (1)	8 (1)	5 (0)	4 (0)	39 (5)	11 (1)	27 (2)	10 (2)	11 (1)	5 (1)
奈良	6 (0)	0 (0)	4 (0)	0 (0)	1 (0)	0 (0)	5 (0)	4 (0)	3 (2)	2 (1)	0 (0)	0 (0)	11 (0)	4 (0)	7 (2)	2 (1)	1 (0)	0 (0)
和歌山	3 (1)	1 (0)	2 (1)	1 (0)	1 (1)	0 (0)	1 (0)	1 (0)	1 (0)	0 (0)	1 (0)	0 (0)	4 (1)	2 (0)	3 (1)	1 (0)	2 (1)	0 (0)
鳥取	1 (1)	0 (0)	1 (1)	0 (0)	1 (1)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	1 (1)	0 (0)	1 (1)	0 (0)	1 (1)	0 (0)
島根	2 (0)	0 (0)	2 (1)	1 (1)	1 (0)	0 (0)	1 (0)	1 (0)	2 (0)	2 (0)	2 (0)	2 (0)	3 (0)	1 (0)	4 (1)	3 (1)	3 (0)	2 (0)
岡山	8 (2)	1 (0)	6 (1)	1 (0)	1 (0)	0 (0)	2 (0)	2 (0)	2 (0)	1 (0)	0 (0)	0 (0)	10 (2)	3 (0)	8 (1)	2 (0)	1 (0)	0 (0)
広島	11 (3)	2 (0)	4 (1)	0 (0)	1 (0)	0 (0)	4 (0)	2 (0)	3 (0)	2 (0)	1 (0)	1 (0)	15 (3)	4 (0)	7 (1)	2 (0)	2 (0)	1 (0)
山口	5 (1)	1 (0)	7 (1)	1 (0)	4 (0)	1 (0)	2 (1)	1 (1)	1 (1)	1 (1)	1 (1)	1 (1)	7 (2)	2 (1)	8 (2)	2 (1)	5 (1)	2 (1)
徳島	4 (0)	0 (0)	4 (0)	2 (0)	2 (0)	1 (0)	4 (0)	2 (0)	4 (0)	2 (0)	0 (0)	0 (0)	8 (0)	2 (0)	8 (0)	4 (0)	2 (0)	1 (0)
香川	1 (0)	0 (0)	4 (0)	2 (0)	0 (0)	0 (0)	1 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	2 (0)	0 (0)	4 (0)	2 (0)	0 (0)	0 (0)
愛媛	6 (0)	2 (0)	7 (0)	1 (0)	1 (0)	0 (0)	3 (0)	3 (0)	1 (0)	1 (0)	0 (0)	0 (0)	9 (0)	5 (0)	8 (0)	2 (0)	1 (0)	0 (0)
高知	1 (0)	0 (0)	2 (0)	0 (0)	1 (0)	0 (0)	2 (0)	1 (0)	1 (0)	1 (0)	1 (0)	1 (0)	3 (0)	1 (0)	3 (0)	1 (0)	2 (0)	1 (0)
福岡	19 (0)	6 (0)	9 (0)	2 (0)	4 (0)	1 (0)	10 (0)	4 (0)	5 (0)	4 (0)	3 (0)	2 (0)	29 (0)	10 (0)	14 (0)	6 (0)	7 (0)	3 (0)
佐賀	4 (1)	1 (1)	6 (1)	2 (1)	2 (0)	1 (0)	3 (0)	2 (0)	1 (0)	1 (0)	1 (0)	1 (0)	7 (1)	3 (1)	7 (1)	3 (1)	3 (0)	2 (0)
長崎	8 (2)	2 (0)	9 (2)	2 (0)	2 (0)	1 (0)	6 (0)	5 (0)	4 (0)	2 (0)	2 (0)	2 (0)	14 (2)	7 (0)	13 (2)	4 (0)	4 (0)	3 (0)
熊本	9 (2)	1 (0)	6 (2)	1 (0)	2 (1)	0 (0)	4 (0)	3 (0)	4 (0)	3 (0)	3 (0)	2 (0)	13 (2)	4 (0)	10 (2)	4 (0)	5 (1)	2 (0)
大分	4 (0)	0 (0)	2 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	1 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	5 (0)	0 (0)	2 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
宮崎	4 (2)	1 (1)	5 (1)	1 (0)	2 (0)	0 (0)	2 (0)	1 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	6 (2)	2 (1)	5 (1)	1 (0)	2 (0)	0 (0)
鹿児島	5 (0)	1 (0)	1 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	3 (0)	0 (0)	2 (0)	2 (0)	1 (0)	1 (0)	8 (0)	1 (0)	3 (0)	2 (0)	1 (0)	1 (0)
沖縄	6 (1)	1 (0)	6 (0)	1 (0)	1 (0)	0 (0)	3 (0)	3 (0)	1 (0)	1 (0)	0 (0)	0 (0)	9 (1)	4 (0)	7 (0)	2 (0)	1 (0)	0 (0)
合計	518 (78)	82 (8)	428 (57)	91 (9)	154 (10)	37 (2)	307 (13)	179 (6)	252 (14)	162 (7)	106 (2)	70 (1)	825 (91)	281 (14)	680 (71)	253 (16)	260 (12)	107 (3)

注 ()内は女性の件数で、内数である。

表1-6 脳・心臓疾患の時間外労働時間別(1か月又は2~6か月における1か月平均)支給決定件数

年度 区分	平成27年度						平成28年度					
	評価期間1か月		評価期間2~6か月 (1か月平均)		合計		評価期間1か月		評価期間2~6か月 (1か月平均)		合計	
	うち死亡		うち死亡		うち死亡		うち死亡		うち死亡		うち死亡	
45時間未満	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
45時間以上 ~60時間未満	0 (0)	0 (0)	1 (0)	1 (0)	1 (0)	1 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
60時間以上 ~80時間未満	0 (0)	0 (0)	11 (1)	4 (0)	11 (1)	4 (0)	0 (0)	0 (0)	14 (1)	9 (1)	14 (1)	9 (1)
80時間以上 ~100時間未満	7 (0)	3 (0)	98 (5)	46 (1)	105 (5)	49 (1)	9 (0)	3 (0)	97 (5)	48 (1)	106 (5)	51 (1)
100時間以上 ~120時間未満	41 (1)	12 (0)	25 (2)	12 (0)	66 (3)	24 (0)	31 (1)	12 (1)	26 (1)	7 (0)	57 (2)	19 (1)
120時間以上 ~140時間未満	11 (0)	4 (0)	5 (0)	2 (0)	16 (0)	6 (0)	20 (1)	9 (0)	16 (0)	6 (0)	36 (1)	15 (0)
140時間以上 ~160時間未満	15 (2)	4 (0)	5 (0)	3 (0)	20 (2)	7 (0)	14 (0)	2 (0)	4 (0)	3 (0)	18 (0)	5 (0)
160時間以上	13 (0)	2 (0)	5 (0)	1 (0)	18 (0)	3 (0)	13 (0)	6 (0)	4 (0)	1 (0)	17 (0)	7 (0)
合計	87 (3)	25 (0)	150 (8)	69 (1)	237 (11)	94 (1)	87 (2)	32 (1)	161 (7)	74 (2)	248 (9)	106 (3)

注 1 本表は、支給決定事案のうち、「異常な出来事への遭遇」又は「短期間の過重業務」を除くものについて分類している。
 2 「評価期間1か月」の件数は、脳・心臓疾患の発症前1か月間の時間外労働時間を評価して支給決定された件数である。
 3 「評価期間2~6か月」の件数は、脳・心臓疾患の発症前2か月間ないし6か月間における1か月平均時間外労働時間を評価して支給決定された件数である。
 4 ()内は女性の件数で、内数である。

表1-7 脳・心臓疾患の就労形態別決定及び支給決定件数

区分	年度	平成27年度				平成28年度			
		決定件数		うち支給決定件数		決定件数		うち支給決定件数	
		うち死亡	うち死亡	うち死亡	うち死亡				
正規職員・従業員	556 (43)	211 (6)	233 (9)	92 (0)	568 (38)	218 (5)	240 (7)	100 (0)	
契約社員	15 (4)	6 (3)	1 (0)	0 (0)	12 (5)	4 (2)	2 (0)	1 (0)	
派遣労働者	10 (0)	2 (0)	5 (0)	1 (0)	8 (1)	1 (0)	3 (0)	0 (0)	
パート・アルバイト	43 (19)	17 (5)	3 (2)	1 (1)	52 (25)	19 (9)	6 (5)	3 (3)	
その他(特別加入者等)	47 (2)	10 (0)	9 (0)	2 (0)	40 (2)	11 (0)	9 (0)	3 (0)	
合計	671 (68)	246 (14)	251 (11)	96 (1)	680 (71)	253 (16)	260 (12)	107 (3)	

注 1 就労形態の区分は以下のとおりである。

・正規職員・従業員

一般職員又は正社員などと呼ばれているフルタイムで雇用されている労働者。

・契約社員

専門的職種に従事させることを目的に雇用され、雇用期間の定めのある労働者。

・派遣労働者

労働者派遣法に基づく労働者派遣事業所に雇用され、そこから派遣されて働いている労働者。

・パート・アルバイト

就業の時間や日数に関係なく、勤め先で「パートタイマー」、「アルバイト」又はそれらに近い名称で呼ばれている労働者。

2 ()内は女性の件数で、内数である。

表2-1 精神障害の労災補償状況

区分		年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度
精神障害	請求件数		1257 (482)	1409 (532)	1456 (551)	1515 (574)	1586 (627)
	決定件数 ^{注2}		1217 (418)	1193 (465)	1307 (462)	1306 (492)	1355 (497)
	うち支給決定件数 ^{注3}		475 (127)	436 (147)	497 (150)	472 (146)	498 (168)
	[認定率] ^{注4}		[39.0%] (30.4%)	[36.5%] (31.6%)	[38.0%] (32.5%)	[36.1%] (29.7%)	[36.8%] (33.8%)
うち自殺 ^{注5}	請求件数		169 (15)	177 (13)	213 (19)	199 (15)	198 (18)
	決定件数		203 (19)	157 (12)	210 (21)	205 (16)	176 (14)
	うち支給決定件数		93 (5)	63 (2)	99 (2)	93 (5)	84 (2)
	[認定率]		[45.8%] (26.3%)	[40.1%] (16.7%)	[47.1%] (9.5%)	[45.4%] (31.3%)	[47.7%] (14.3%)

審査請求事案の取消決定等による支給決定状況^{注6}

区分		年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度
精神障害	支給決定件数 ^{注7}		34 (4)	12 (2)	21 (6)	21 (4)	13 (2)
	うち自殺		15 (0)	5 (0)	10 (1)	13 (0)	7 (1)

- 注 1 本表は、労働基準法施行規則別表第1の2第9号に係る精神障害について集計したものである。
 2 決定件数は、当該年度内に業務上又は業務外の決定を行った件数で、当該年度以前に請求があったものを含む。
 3 支給決定件数は、決定件数のうち「業務上」と認定した件数である。
 4 認定率は、支給決定件数を決定件数で除した数である。
 5 自殺は、未遂を含む件数である。
 6 審査請求事案の取消決定等とは、審査請求、再審査請求、訴訟により処分取消となったことに伴い新たに支給決定した事案である。
 7 審査請求事案の取消決定等による支給決定件数は、上表における支給決定件数の外数である。
 8 ()内は女性の件数で、内数である。なお、認定率の()内は、女性の支給決定件数を決定件数で除した数である。

図2-1 精神障害の請求、決定及び支給決定件数の推移

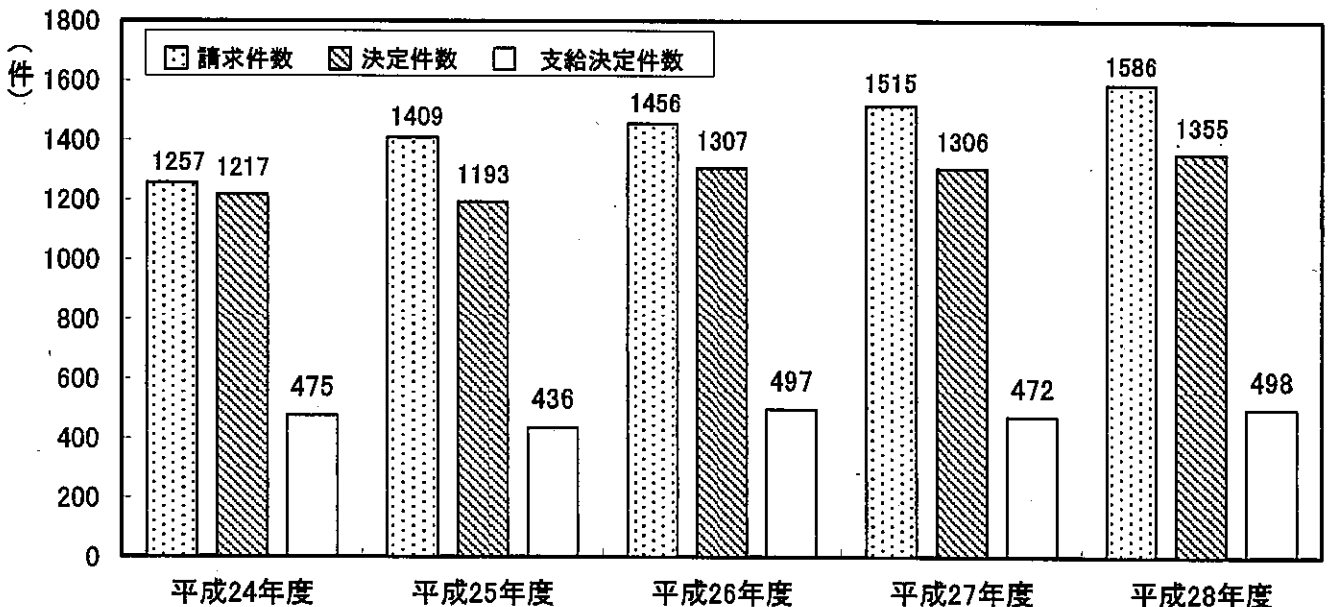


表2-2 精神障害の業種別請求、決定及び支給決定件数

業種(大分類)	平成27年度			平成28年度		
	請求件数	決定件数	うち支給決定件数	請求件数	決定件数	うち支給決定件数
農業、林業、漁業、鉱業、採石業、砂利採取業	11 (0) 〈 1 (0) 〉	8 (0) 〈 1 (0) 〉	6 (0) 〈 0 (0) 〉	11 (5) 〈 1 (0) 〉	11 (1) 〈 2 (0) 〉	7 (1) 〈 2 (0) 〉
製 造 業	262 (65) 〈 42 (2) 〉	239 (60) 〈 49 (3) 〉	71 (18) 〈 18 (0) 〉	279 (61) 〈 55 (2) 〉	242 (45) 〈 48 (3) 〉	91 (20) 〈 19 (1) 〉
建 設 業	95 (11) 〈 20 (1) 〉	65 (6) 〈 21 (1) 〉	36 (2) 〈 14 (1) 〉	108 (10) 〈 22 (0) 〉	88 (8) 〈 19 (0) 〉	54 (2) 〈 16 (0) 〉
運 輸 業、 郵 便 業	144 (32) 〈 16 (1) 〉	134 (25) 〈 15 (1) 〉	57 (11) 〈 8 (0) 〉	173 (30) 〈 19 (1) 〉	131 (24) 〈 14 (2) 〉	45 (7) 〈 6 (0) 〉
卸 売 業、 小 売 業	223 (85) 〈 26 (1) 〉	191 (80) 〈 30 (2) 〉	65 (26) 〈 11 (1) 〉	220 (92) 〈 24 (4) 〉	179 (69) 〈 18 (2) 〉	57 (23) 〈 3 (0) 〉
金 融 業、 保 険 業	52 (30) 〈 7 (1) 〉	52 (28) 〈 8 (2) 〉	14 (8) 〈 3 (0) 〉	55 (30) 〈 4 (0) 〉	44 (25) 〈 5 (0) 〉	11 (5) 〈 3 (0) 〉
教 育、 学 習 支 援 業	37 (21) 〈 4 (0) 〉	52 (30) 〈 3 (1) 〉	19 (11) 〈 2 (1) 〉	42 (21) 〈 4 (1) 〉	34 (19) 〈 3 (0) 〉	10 (6) 〈 1 (0) 〉
医 療、 福 祉	254 (172) 〈 24 (6) 〉	194 (128) 〈 19 (4) 〉	47 (30) 〈 8 (2) 〉	302 (225) 〈 16 (4) 〉	250 (174) 〈 20 (4) 〉	80 (58) 〈 8 (0) 〉
情 報 通 信 業	94 (29) 〈 13 (1) 〉	70 (21) 〈 10 (0) 〉	30 (5) 〈 6 (0) 〉	82 (25) 〈 11 (0) 〉	76 (19) 〈 12 (0) 〉	27 (8) 〈 6 (0) 〉
宿 泊 業、 飲 食 サ ー ビ ス 業	71 (30) 〈 11 (0) 〉	59 (25) 〈 10 (0) 〉	29 (11) 〈 4 (0) 〉	81 (32) 〈 11 (1) 〉	66 (23) 〈 4 (0) 〉	33 (12) 〈 2 (0) 〉
そ の 他 の 事 業 (上 記 以 外 の 事 業)	272 (99) 〈 35 (2) 〉	242 (89) 〈 39 (2) 〉	98 (24) 〈 19 (0) 〉	233 (96) 〈 31 (5) 〉	234 (90) 〈 31 (3) 〉	83 (28) 〈 18 (1) 〉
合 計	1515 (574) 〈 199 (15) 〉	1306 (492) 〈 205 (16) 〉	472 (146) 〈 93 (5) 〉	1586 (627) 〈 198 (18) 〉	1355 (497) 〈 176 (14) 〉	498 (168) 〈 84 (2) 〉

注 1 業種については、「日本標準産業分類」により分類している。
 2 「その他の事業(上記以外の事業)」に分類されているのは、不動産業、他に分類されないサービス業などである。
 3 ()内は女性の件数で、内数である。
 4 〈 〉内は自殺(未遂を含む)の件数で、内数である。

図2-2 業種別構成比

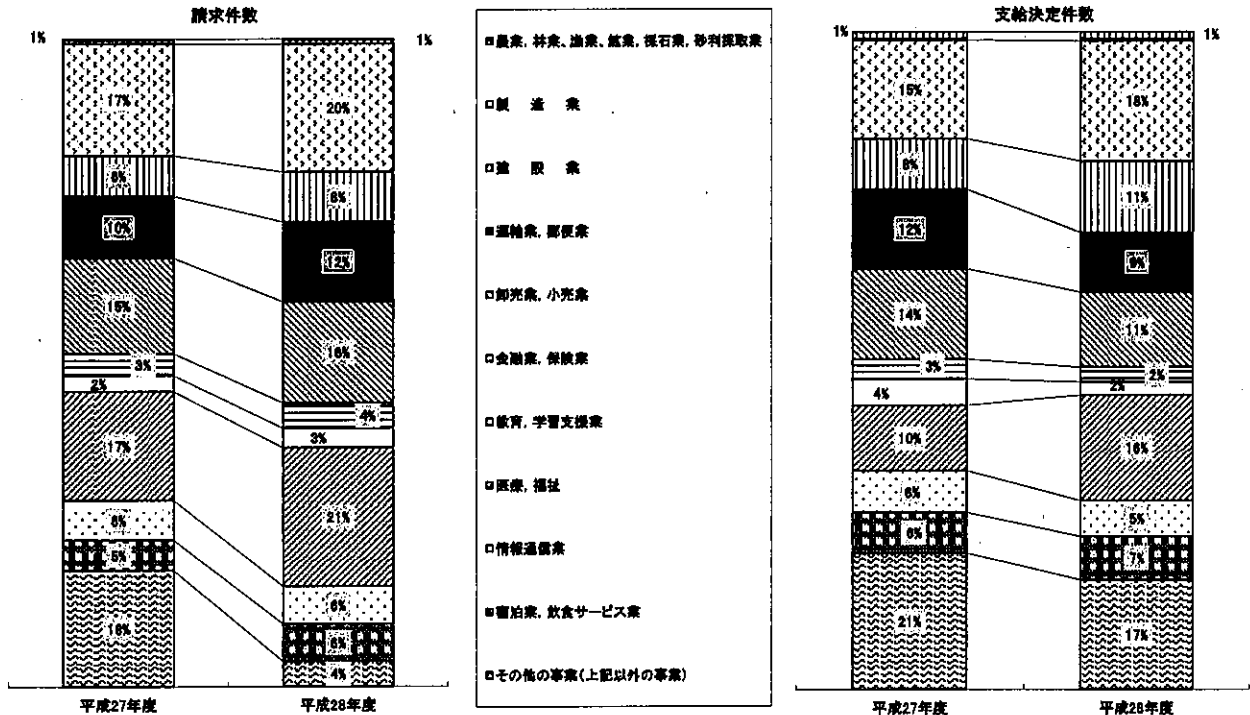


表2-2-1 精神障害の請求件数の多い業種(中分類の上位15業種)

平成28年度

	業種(大分類)	業種(中分類)	請求件数
1	医療, 福祉	社会保険・社会福祉・介護事業	167 (118) < 5 (0) >
2	医療, 福祉	医療業	134 (106) < 11 (4) >
3	運輸業, 郵便業	道路貨物運送業	84 (13) < 9 (0) >
4	建設業	総合工事業	59 (8) < 9 (0) >
4	情報通信業	情報サービス業	59 (17) < 8 (0) >
6	宿泊業, 飲食サービス業	飲食店	54 (23) < 5 (1) >
7	製造業	輸送用機械器具製造業	47 (8) < 8 (0) >
8	卸売業, 小売業	その他の小売業	45 (21) < 3 (1) >
9	製造業	電気機械器具製造業	42 (9) < 8 (1) >
10	運輸業, 郵便業	道路旅客運送業	40 (3) < 0 (0) >
11	卸売業, 小売業	機械器具小売業	39 (8) < 7 (0) >
12	建設業	設備工事業	36 (1) < 12 (0) >
13	卸売業, 小売業	各種商品小売業	33 (18) < 1 (1) >
13	教育, 学習支援業	学校教育	33 (17) < 4 (1) >
13	サービス業(他に分類されないもの)	その他の事業サービス業	33 (18) < 2 (0) >

注 1 業種については、「日本標準産業分類」により分類している。

2 ()内女性の件数で、内数である。

3 <>内は自殺(未遂を含む)の件数で、内数である。

表2-2-2 精神障害の支給決定件数の多い業種(中分類の上位15業種)

平成28年度

	業種(大分類)	業種(中分類)	支給決定 件数
1	医療, 福祉	社会保険・社会福祉・介護事業	46 (34) < 3 (0) >
2	医療, 福祉	医療業	32 (23) < 5 (0) >
3	建設業	総合工事業	27 (1) < 9 (0) >
4	運輸業, 郵便業	道路貨物運送業	26 (3) < 4 (0) >
4	宿泊業, 飲食サービス業	飲食店	26 (9) < 2 (0) >
6	情報通信業	情報サービス業	18 (4) < 5 (0) >
7	製造業	輸送用機械器具製造業	17 (3) < 3 (0) >
8	建設業	設備工事業	14 (0) < 7 (0) >
9	建設業	職別工事業(設備工事業を除く)	13 (1) < 0 (0) >
10	製造業	食料品製造業	12 (7) < 2 (1) >
10	卸売業, 小売業	機械器具小売業	12 (2) < 1 (0) >
12	卸売業, 小売業	飲食料品小売業	11 (6) < 0 (0) >
12	卸売業, 小売業	その他の小売業	11 (7) < 0 (0) >
12	サービス業(他に分類されないもの)	その他の事業サービス業	11 (2) < 4 (0) >
15	製造業	金属製品製造業	9 (3) < 3 (0) >
15	製造業	電気機械器具製造業	9 (3) < 3 (0) >
15	学術研究, 専門・技術サービス業	専門サービス業(他に分類されないもの)	9 (1) < 3 (0) >

注 1 業種については、「日本標準産業分類」により分類している。

2 ()内女性の件数で、内数である。

3 < >内は自殺(未遂を含む)の件数で、内数である。

表2-3 精神障害の職種別請求、決定及び支給決定件数

職種(大分類)	平成27年度			平成28年度		
	請求件数	決定件数	うち支給決定件数	請求件数	決定件数	うち支給決定件数
専門的・技術的職業従事者	325 (138) 〈 56 (6) 〉	295 (113) 〈 61 (6) 〉	114 (35) 〈 35 (3) 〉	361 (177) 〈 60 (8) 〉	286 (125) 〈 57 (5) 〉	115 (42) 〈 34 (1) 〉
管理的職業従事者	80 (11) 〈 21 (0) 〉	83 (9) 〈 31 (1) 〉	44 (4) 〈 21 (1) 〉	93 (16) 〈 27 (0) 〉	84 (14) 〈 15 (0) 〉	30 (8) 〈 5 (0) 〉
事務従事者	362 (182) 〈 48 (4) 〉	296 (165) 〈 40 (5) 〉	93 (44) 〈 18 (1) 〉	307 (162) 〈 23 (3) 〉	288 (144) 〈 28 (4) 〉	81 (44) 〈 7 (0) 〉
販売従事者	178 (76) 〈 22 (2) 〉	147 (64) 〈 26 (2) 〉	48 (20) 〈 7 (0) 〉	220 (98) 〈 28 (5) 〉	176 (76) 〈 22 (2) 〉	63 (22) 〈 11 (0) 〉
サービス職業従事者	183 (106) 〈 14 (1) 〉	167 (92) 〈 13 (0) 〉	53 (24) 〈 4 (0) 〉	198 (119) 〈 11 (1) 〉	177 (95) 〈 13 (1) 〉	64 (32) 〈 5 (0) 〉
輸送・機械運転従事者	89 (12) 〈 5 (0) 〉	75 (7) 〈 3 (0) 〉	37 (3) 〈 1 (0) 〉	111 (8) 〈 6 (0) 〉	81 (8) 〈 4 (0) 〉	32 (2) 〈 2 (0) 〉
生産工程従事者	159 (35) 〈 17 (2) 〉	129 (27) 〈 18 (2) 〉	36 (9) 〈 4 (0) 〉	160 (28) 〈 26 (1) 〉	133 (19) 〈 23 (2) 〉	52 (7) 〈 10 (1) 〉
運搬・清掃・包装等従事者	58 (11) 〈 4 (0) 〉	50 (11) 〈 4 (0) 〉	19 (5) 〈 1 (0) 〉	63 (14) 〈 6 (0) 〉	60 (11) 〈 5 (0) 〉	23 (8) 〈 2 (0) 〉
建設・探掘従事者	58 (1) 〈 11 (0) 〉	39 (1) 〈 6 (0) 〉	18 (0) 〈 1 (0) 〉	54 (0) 〈 10 (0) 〉	47 (1) 〈 7 (0) 〉	27 (1) 〈 6 (0) 〉
その他の職種 (上記以外の職種)	23 (2) 〈 1 (0) 〉	25 (3) 〈 3 (0) 〉	10 (2) 〈 1 (0) 〉	19 (5) 〈 1 (0) 〉	23 (4) 〈 2 (0) 〉	11 (2) 〈 2 (0) 〉
合計	1515 (574) 〈 199 (15) 〉	1306 (492) 〈 205 (16) 〉	472 (146) 〈 93 (5) 〉	1586 (627) 〈 198 (18) 〉	1355 (497) 〈 176 (14) 〉	498 (168) 〈 84 (2) 〉

注 1 職種については、「日本標準職業分類」により分類している。
 2 「その他の職種(上記以外の職種)」に分類されているのは、保安職業従事者、農林漁業従事者などである。
 3 ()内は女性の件数で、内数である。
 4 〈 〉内は自殺(未遂を含む)の件数で、内数である。

図2-3 職種別構成比

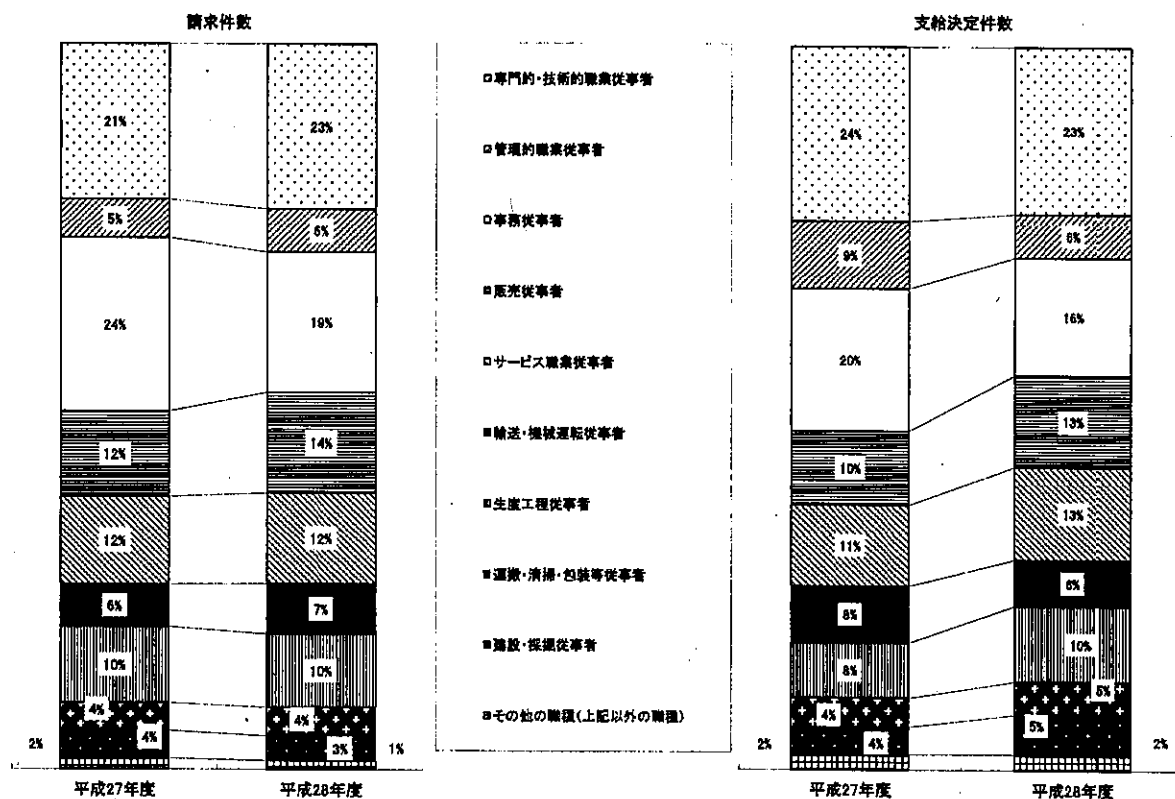


表2-3-1 精神障害の請求件数の多い職種(中分類の上位15職種)

平成28年度

	職種(大分類)	職種(中分類)	請求件数
1	事務従事者	一般事務従事者	198 (109) < 13 (2) >
2	販売従事者	営業職業従事者	112 (38) < 17 (1) >
3	販売従事者	商品販売従事者	98 (58) < 9 (4) >
4	輸送・機械運転従事者	自動車運転従事者	90 (7) < 2 (0) >
5	管理的職業従事者	法人・団体管理職員	84 (15) < 22 (0) >
6	サービス職業従事者	介護サービス職業従事者	82 (59) < 1 (0) >
7	専門的・技術的職業従事者	保健師、助産師、看護師	70 (66) < 2 (1) >
8	生産工程従事者	製品製造・加工処理従事者(金属製品を除く)	62 (15) < 12 (1) >
9	専門的・技術的職業従事者	情報処理・通信技術者	51 (9) < 11 (0) >
10	サービス職業従事者	接客・給仕職業従事者	46 (27) < 5 (1) >
11	専門的・技術的職業従事者	社会福祉専門職業従事者	45 (39) < 3 (2) >
12	サービス職業従事者	飲食物調理従事者	39 (18) < 2 (0) >
13	事務従事者	営業・販売事務従事者	37 (20) < 4 (0) >
14	専門的・技術的職業従事者	製造技術者(開発)	36 (3) < 9 (0) >
15	運搬・清掃・包装等従事者	運搬従事者	35 (4) < 5 (0) >

注 1 職種については、「日本標準職業分類」により分類している。

2 ()内は女性の件数で、内数である。

3 <>内は自殺(未遂を含む)の件数で、内数である。

表2-3-2 精神障害の支給決定件数の多い職種(中分類の上位15職種)

平成28年度

	職種(大分類)	職種(中分類)	支給決定 件数
1	事務従事者	一般事務従事者	47 (26) < 4 (0) >
2	販売従事者	営業職業従事者	37 (10) < 9 (0) >
3	管理的職業従事者	法人・団体管理職員	29 (8) < 5 (0) >
4	輸送・機械運転従事者	自動車運転従事者	26 (2) < 1 (0) >
5	販売従事者	商品販売従事者	25 (12) < 2 (0) >
6	生産工程従事者	製品製造・加工処理従事者(金属製品を除く)	24 (5) < 4 (1) >
7	専門的・技術的職業従事者	建築・土木・測量技術者	22 (2) < 9 (0) >
7	サービス職業従事者	接客・給仕職業従事者	22 (8) < 2 (0) >
9	サービス職業従事者	介護サービス職業従事者	20 (17) < 1 (0) >
10	専門的・技術的職業従事者	情報処理・通信技術者	17 (1) < 6 (0) >
10	専門的・技術的職業従事者	社会福祉専門職業従事者	17 (13) < 2 (0) >
12	サービス職業従事者	飲食物調理従事者	16 (5) < 0 (0) >
12	運搬・清掃・包装等従事者	運搬従事者	16 (4) < 2 (0) >
14	専門的・技術的職業従事者	保健師・助産師・看護師	13 (13) < 0 (0) >
14	事務従事者	営業・販売事務従事者	13 (6) < 1 (0) >
14	建設・採掘従事者	建設従事者(建設躯体工事従事者を除く)	13 (0) < 2 (0) >

注 1 職種については、「日本標準職業分類」により分類している。

2 ()内は女性の件数で、内数である。

3 < >内は自殺(未遂を含む)の件数で、内数である。

表2-4 精神障害の年齢別請求、決定及び支給決定件数

年度 年齢	平成27年度						平成28年度					
	請求件数		決定件数				請求件数		決定件数			
	うち自殺		うち自殺		うち支給決定件数		うち自殺		うち自殺		うち支給決定件数	
19歳以下	18 (9)	4 (1)	11 (5)	2 (0)	2 (1)	0 (0)	14 (4)	4 (0)	19 (5)	6 (0)	9 (3)	2 (0)
20~29歳	281 (119)	43 (3)	244 (108)	34 (3)	87 (36)	14 (1)	266 (130)	47 (8)	254 (114)	43 (5)	107 (46)	22 (2)
30~39歳	419 (150)	56 (5)	382 (133)	57 (4)	137 (42)	22 (2)	408 (158)	50 (5)	360 (124)	47 (4)	136 (42)	22 (0)
40~49歳	459 (164)	58 (3)	408 (145)	69 (4)	147 (40)	34 (0)	542 (200)	67 (0)	425 (147)	49 (1)	144 (47)	22 (0)
50~59歳	287 (113)	34 (2)	229 (90)	38 (4)	85 (25)	21 (2)	295 (111)	25 (3)	244 (87)	27 (2)	82 (25)	16 (0)
60歳以上	51 (19)	4 (1)	32 (11)	5 (1)	14 (2)	2 (0)	61 (24)	5 (2)	53 (20)	4 (2)	20 (5)	0 (0)
合計	1515 (574)	199 (15)	1306 (492)	205 (16)	472 (146)	93 (5)	1586 (627)	198 (18)	1355 (497)	176 (14)	498 (168)	84 (2)

注 1 自殺は、未遂を含む件数である。
 2 ()内は女性の件数で、内数である。

図2-4 年齢別構成比

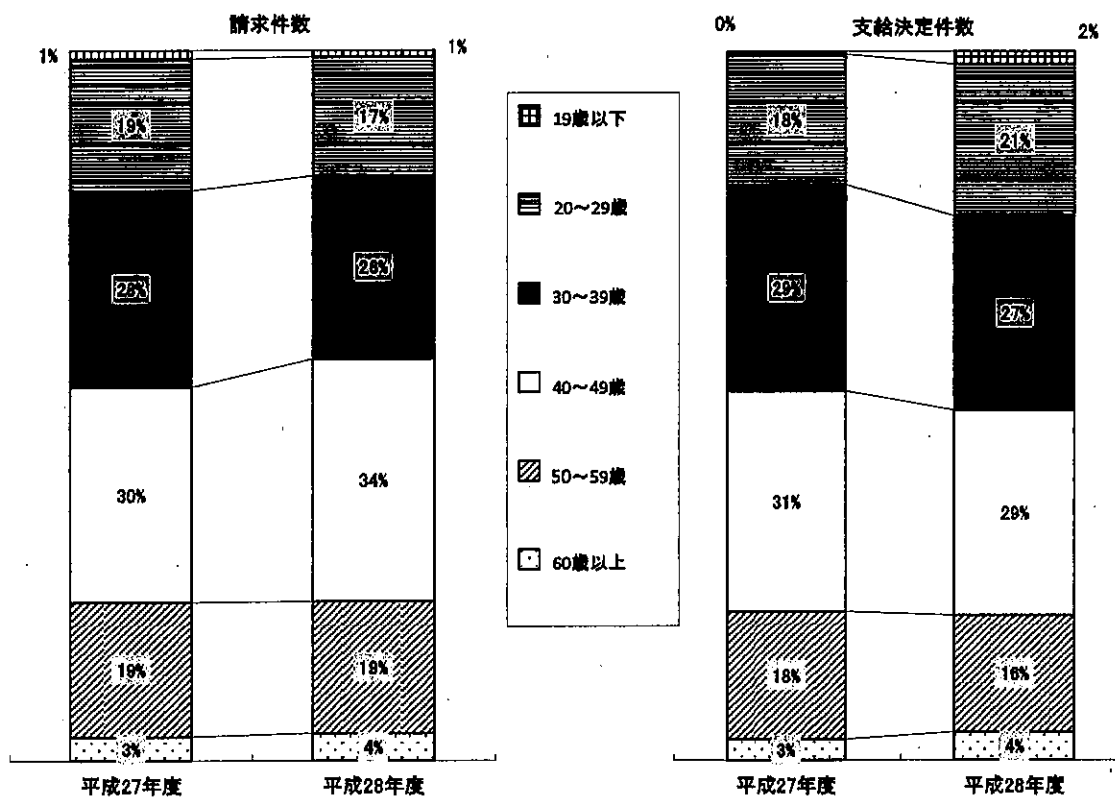


表2-5 精神障害の都道府県別請求、決定及び支給決定件数

平成28年度

	精神障害					
	請求件数		決定件数		うち支給決定件数	
		うち自殺		うち自殺		うち自殺
北海道	72 (29)	11 (0)	67 (24)	11 (0)	37 (12)	9 (0)
青森	10 (5)	1 (0)	4 (1)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
岩手	9 (3)	4 (0)	4 (1)	1 (0)	3 (1)	1 (0)
宮城	25 (9)	4 (0)	35 (17)	6 (0)	10 (3)	3 (0)
秋田	8 (4)	2 (0)	8 (6)	0 (0)	3 (2)	0 (0)
山形	7 (3)	3 (0)	7 (3)	4 (0)	4 (0)	4 (0)
福島	20 (12)	0 (0)	17 (8)	2 (0)	9 (4)	0 (0)
茨城	37 (14)	8 (1)	22 (6)	7 (1)	12 (4)	5 (0)
栃木	8 (5)	0 (0)	9 (4)	1 (1)	1 (0)	0 (0)
群馬	13 (9)	0 (0)	17 (8)	3 (0)	5 (4)	1 (0)
埼玉	48 (20)	7 (0)	39 (11)	7 (1)	16 (4)	2 (0)
千葉	46 (19)	5 (0)	30 (13)	1 (0)	12 (3)	1 (0)
東京	288 (105)	25 (4)	234 (80)	19 (2)	89 (27)	10 (1)
神奈川	140 (53)	12 (0)	123 (47)	15 (1)	42 (23)	4 (0)
新潟	8 (4)	3 (1)	11 (5)	1 (0)	2 (0)	1 (0)
富山	7 (2)	2 (0)	7 (2)	2 (0)	5 (2)	2 (0)
石川	9 (5)	2 (0)	7 (2)	1 (0)	2 (1)	0 (0)
福井	9 (3)	2 (0)	6 (1)	2 (0)	2 (0)	2 (0)
山梨	8 (5)	1 (0)	8 (5)	2 (0)	4 (2)	2 (0)
長野	22 (10)	5 (1)	23 (4)	6 (0)	9 (2)	2 (0)
岐阜	12 (4)	2 (0)	10 (4)	0 (0)	3 (1)	0 (0)
静岡	39 (8)	8 (0)	22 (6)	3 (0)	11 (3)	2 (0)
愛知	98 (23)	16 (0)	81 (17)	12 (0)	27 (3)	4 (0)
三重	21 (7)	4 (0)	23 (9)	3 (0)	9 (5)	0 (0)
滋賀	19 (7)	3 (1)	18 (8)	4 (1)	7 (3)	0 (0)
京都	55 (21)	3 (0)	43 (15)	4 (0)	12 (3)	2 (0)
大阪	144 (58)	22 (2)	136 (54)	17 (2)	36 (13)	5 (0)
兵庫	88 (42)	9 (1)	52 (18)	3 (0)	25 (7)	2 (0)
奈良	13 (5)	1 (1)	11 (4)	0 (0)	4 (0)	0 (0)
和歌山	8 (5)	0 (0)	6 (2)	1 (0)	0 (0)	0 (0)
鳥取	5 (2)	0 (0)	8 (6)	0 (0)	1 (0)	0 (0)
島根	3 (1)	2 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
岡山	22 (12)	2 (1)	22 (9)	2 (0)	6 (2)	1 (0)
広島	36 (11)	2 (0)	33 (12)	5 (0)	15 (4)	4 (0)
山口	13 (3)	2 (0)	11 (2)	1 (0)	1 (0)	0 (0)
徳島	11 (2)	1 (0)	10 (2)	1 (0)	1 (0)	1 (0)
香川	8 (4)	0 (0)	5 (2)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
愛媛	11 (4)	1 (0)	13 (3)	3 (0)	4 (1)	2 (0)
高知	15 (5)	3 (1)	5 (2)	2 (1)	2 (0)	0 (0)
福岡	78 (33)	8 (2)	77 (32)	6 (1)	31 (12)	5 (1)
佐賀	7 (3)	1 (0)	7 (4)	0 (0)	5 (2)	0 (0)
長崎	17 (10)	4 (1)	20 (11)	7 (1)	11 (5)	4 (0)
熊本	22 (9)	3 (0)	17 (2)	3 (0)	6 (1)	1 (0)
大分	8 (5)	0 (0)	11 (5)	0 (0)	7 (4)	0 (0)
宮崎	13 (5)	1 (0)	12 (5)	4 (1)	2 (0)	2 (0)
鹿児島	7 (4)	3 (1)	7 (2)	4 (1)	0 (0)	0 (0)
沖縄	19 (15)	0 (0)	17 (13)	0 (0)	5 (5)	0 (0)
合計	1586 (627)	198 (18)	1355 (497)	176 (14)	498 (168)	84 (2)

注1 自殺は、未遂を含む件数である。

2 ()内は女性の件数で、内数である。

表2-6 精神障害の時間外労働時間別(1か月平均)支給決定件数

区分	年度		年度	
	平成27年度	うち自殺	平成28年度	うち自殺
20 時 間 未 満	86 (52)	5 (1)	84 (46)	5 (0)
20 時 間 以 上 ~ 40 時 間 未 満	50 (24)	9 (1)	43 (14)	8 (0)
40 時 間 以 上 ~ 60 時 間 未 満	46 (10)	11 (0)	41 (9)	10 (0)
60 時 間 以 上 ~ 80 時 間 未 満	20 (3)	4 (0)	24 (6)	3 (0)
80 時 間 以 上 ~ 100 時 間 未 満	20 (4)	7 (1)	23 (2)	11 (0)
100 時 間 以 上 ~ 120 時 間 未 満	45 (8)	18 (1)	49 (7)	12 (1)
120 時 間 以 上 ~ 140 時 間 未 満	40 (3)	15 (0)	38 (8)	8 (0)
140 時 間 以 上 ~ 160 時 間 未 満	22 (3)	4 (0)	19 (3)	5 (0)
160 時 間 以 上	65 (11)	18 (0)	52 (11)	19 (1)
そ の 他	78 (28)	2 (1)	125 (62)	3 (0)
合 計	472 (146)	93 (5)	498 (168)	84 (2)

注1 本表は、支給決定事案ごとに心理的負荷の評価期間における1か月平均の時間外労働時間数を算出し、区分したものである。

2 その他の件数は、出来事による心理的負荷が極度であると認められる事案等、労働時間を調査するまでもなく明らかに業務上と判断した事案の件数である。

3 自殺は、未遂を含む件数である。

4 ()内は女性の件数で、内数である。

表2-7 精神障害の就労形態別決定及び支給決定件数

区分	年度	平成27年度				平成28年度			
		決定件数		うち支給決定件数		決定件数		うち支給決定件数	
			うち自殺		うち自殺		うち自殺		うち自殺
正規職員・従業員	1077 (363)	189 (12)	407 (111)	87 (4)	1155 (383)	161 (12)	448 (141)	80 (2)	
契約社員	78 (37)	5 (0)	18 (11)	1 (0)	62 (36)	6 (2)	13 (7)	0 (0)	
派遣労働者	37 (15)	5 (1)	13 (4)	2 (0)	22 (9)	3 (0)	5 (1)	2 (0)	
パート・アルバイト	99 (72)	4 (3)	27 (20)	1 (1)	100 (64)	4 (0)	28 (18)	2 (0)	
その他(特別加入者等)	15 (5)	2 (0)	7 (0)	2 (0)	16 (5)	2 (0)	4 (1)	0 (0)	
合計	1306 (492)	205 (16)	472 (146)	93 (5)	1355 (497)	176 (14)	498 (168)	84 (2)	

注 1 自殺は、未遂を含む件数である。

2 就労形態の区分は以下のとおりである。

- ・ 正規職員・従業員
一般職員又は正社員などと呼ばれているフルタイムで雇用されている労働者。
- ・ 契約社員
専門的職種に従事させることを目的に雇用され、雇用期間の定めのある労働者。
- ・ 派遣労働者
労働者派遣法に基づく労働者派遣事業所に雇用され、そこから派遣されて働いている労働者。
- ・ パート・アルバイト
就業の時間や日数に関係なく、勤め先で「パートタイマー」、「アルバイト」又はそれらに近い名称で呼ばれている労働者。

3 ()内は女性の件数で、内数である。

表2-8 精神障害の出来事別決定及び支給決定件数一覧

出来事の種類	具体的な出来事	平成27年度				平成28年度			
		決定件数		うち支給決定件数		決定件数		うち支給決定件数	
		うち自殺		うち自殺		うち自殺		うち自殺	
1 事故や災害の体験	(重度の)病気やケガをした	85 (23)	3 (0)	34 (7)	1 (0)	88 (24)	4 (1)	42 (7)	3 (0)
	悲惨な事故や災害の体験、目撃をした	80 (48)	0 (0)	45 (24)	0 (0)	79 (45)	0 (0)	53 (31)	0 (0)
2 仕事の失敗、過重な責任の発生等	業務に関連し、重大な人身事故、重大事故を起こした	5 (1)	2 (0)	2 (0)	1 (0)	6 (3)	1 (0)	1 (0)	0 (0)
	会社の経営に影響するなどの重大な仕事上のミスをした	34 (10)	13 (2)	11 (2)	6 (0)	19 (8)	3 (0)	8 (2)	2 (0)
	会社で起きた事故、事件について、責任を問われた	15 (5)	4 (0)	8 (0)	3 (0)	12 (6)	1 (0)	4 (3)	0 (0)
	自分の関係する仕事で多額の損失等が生じた	2 (0)	1 (0)	0 (0)	0 (0)	2 (0)	1 (0)	0 (0)	0 (0)
	業務に関連し、違法行為を強要された	8 (2)	1 (0)	2 (1)	0 (0)	11 (7)	1 (0)	3 (1)	1 (0)
	達成困難なノルマが課された	10 (1)	5 (0)	4 (1)	2 (0)	14 (2)	7 (0)	3 (0)	2 (0)
	ノルマが達成できなかった	8 (0)	3 (0)	5 (0)	1 (0)	8 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
	新規事業の担当になった、会社の建て直しを担当になった	3 (1)	1 (0)	0 (0)	0 (0)	6 (1)	1 (0)	3 (1)	0 (0)
	顧客や取引先から無理な注文を受けた	12 (4)	4 (0)	3 (0)	1 (0)	3 (2)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
	顧客や取引先からクレームを受けた	19 (13)	0 (0)	2 (1)	0 (0)	28 (17)	4 (2)	7 (3)	1 (0)
	大きな説明会や公式の場での発表を強いられた	1 (1)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	2 (0)	2 (0)	1 (0)	1 (0)
	上司が不在になることにより、その代行を任された	1 (0)	1 (0)	1 (0)	1 (0)	5 (1)	2 (0)	0 (0)	0 (0)
3 仕事の量・質	仕事内容・仕事量の(大きな)変化を生じさせる出来事があった	152 (39)	42 (3)	75 (17)	26 (3)	158 (35)	35 (4)	63 (15)	18 (1)
	1か月に80時間以上の時間外労働を行った	55 (7)	11 (1)	38 (5)	7 (0)	54 (10)	15 (0)	39 (7)	11 (0)
	2週間以上にわたって連続勤務を行った	38 (7)	9 (0)	25 (5)	5 (0)	63 (12)	18 (1)	47 (9)	12 (0)
	勤務形態に変化があった	6 (3)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	1 (1)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
	仕事のペース、活動の変化があった	1 (1)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	1 (1)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
4 役割・地位の変化等	退職を強要された	24 (7)	2 (0)	5 (1)	1 (0)	27 (10)	0 (0)	8 (3)	0 (0)
	配置転換があった	55 (11)	13 (1)	13 (2)	3 (0)	55 (11)	10 (0)	14 (2)	3 (0)
	転勤をした	16 (2)	9 (0)	4 (0)	4 (0)	10 (1)	3 (0)	3 (0)	2 (0)
	複数名で担当していた業務を1人で担当するようになった	5 (3)	2 (0)	2 (0)	2 (0)	8 (3)	1 (1)	2 (0)	0 (0)
	非正規社員であるとの理由等により、仕事上の差別、不利な取り扱いを受けた	3 (1)	0 (0)	1 (0)	0 (0)	5 (0)	2 (0)	2 (0)	1 (0)
	自分の昇格・昇進があった	7 (1)	2 (0)	1 (0)	0 (0)	8 (1)	1 (0)	0 (0)	0 (0)
	部下が減った	1 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	4 (3)	1 (0)	1 (1)	0 (0)
	早期退職制度の対象となった	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
	非正規社員である自分の契約満了が迫った	1 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	1 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
5 対人関係	(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた	151 (61)	15 (2)	60 (22)	8 (1)	173 (68)	8 (1)	74 (28)	3 (0)
	上司とのトラブルがあった	259 (123)	30 (3)	21 (6)	3 (0)	265 (102)	19 (2)	24 (5)	5 (0)
	同僚とのトラブルがあった	50 (27)	3 (2)	2 (1)	1 (1)	40 (25)	1 (0)	0 (0)	0 (0)
	部下とのトラブルがあった	10 (2)	5 (0)	1 (1)	0 (0)	12 (6)	1 (0)	1 (0)	0 (0)
	理解してくれていた人の異動があった	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	3 (2)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
	上司が変わった	1 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	1 (1)	0 (0)	1 (1)	0 (0)
	同僚等の昇進・昇格があり、昇進で先を越された	1 (1)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
6 セクシュアルハラスメント	セクシュアルハラスメントを受けた	44 (44)	0 (0)	24 (24)	0 (0)	50 (49)	0 (0)	29 (28)	0 (0)
7 特別な出来事 注2		87 (26)	17 (0)	87 (26)	17 (0)	71 (23)	20 (1)	67 (21)	19 (1)
8 その他 注3		56 (19)	7 (2)	0 (0)	0 (0)	62 (17)	14 (1)	0 (0)	0 (0)
合計		1306 (492)	205 (16)	472 (146)	93 (5)	1355 (497)	176 (14)	498 (168)	84 (2)

注 1 「具体的な出来事」は、平成23年12月26日付け基発1226第1号「心理的負荷による精神障害の認定基準について」別表1による。

2 「特別な出来事」は、心理的負荷が極度のもの等の件数である。

3 「その他」は、評価の対象となる出来事が認められなかったもの等の件数である。

4 自殺は、未遂を含む件数である。

5 ()内は女性の件数で、内数である。

表3 脳・心臓疾患及び精神障害のうち裁量労働制対象者に係る支給決定件数
(平成23年度～平成28年度)

区 分		年 度					
		平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度
脳・心臓疾患	支給決定件数	1 (0)	4 (1)	5 (2)	8 (1)	3 (3)	1 (0)
	専門業務型	1 (0)	4 (1)	5 (2)	7 (1)	3 (3)	1 (0)
	企画業務型	0 (0)	0 (0)	0 (0)	1 (0)	0 (0)	0 (0)
精神障害	支給決定件数	2 (0)	11 (3)	10 (0)	7 (1)	8 (2)	1 (0)
	専門業務型	2 (0)	11 (3)	10 (0)	6 (1)	7 (2)	1 (0)
	企画業務型	0 (0)	0 (0)	0 (0)	1 (0)	1 (0)	0 (0)

※ 発症時に裁量労働制の対象者であったものを集計したもの。なお、上記の件数の外に、発症時には裁量労働制の対象者ではなかったが、評価期間(発症前6か月間)中に裁量労働制の対象者であったものが、企画業務型裁量労働制の対象者に係る脳・心臓疾患事案で平成24年度に1件ある。

注1 本表は、労災認定事案についての調査復命書等の調査資料を厚生労働省において精査し、集計したものである。

2 支給決定件数は、当該年度内に「業務上」と認定した件数で、当該年度以前に請求があったものを含む。

3 ()内は脳・心臓疾患については死亡の件数、精神障害については自殺(未遂を含む)の件数で、内数である。

報道関係者 各位

平成 29 年 6 月 19 日

【照会先】

福井労働局労働基準部監督課

課 長 戸高 正博

監察監督官 木村 和晴

(直通電話) 0776-22-2652

労働条件などの監督指導結果（平成 28 年）を公表

～ 労働時間の違反が過去 5 年で最多 ～

福井労働局（局長 早木 武夫）は、平成 28 年に福井県内の事業場に対して、管内の労働基準監督署が立入調査（以下「監督指導^{※1}」という。）した結果を取りまとめましたので、公表します。

ポイント

- ① 平成 28 年は県内 1,002 事業場に対して監督指導^{※1}を実施。
このうち、722 事業場（72%）で、違法な時間外・休日労働^{※2}、割増賃金の未払い、健康診断未実施などの違反を確認した。
- ② 業種別では、製造業が 264 事業場（違反率 76%）で最も多く、建設業 129（同 59%）、商業 127（同 81%）、保健衛生業 53（同 82%）、接客娯 48（同 77%）、運輸交通業 36（同 84%）となっている。
- ③ 違反事項別では、労働時間が 270 事業場（違反率 27%）で最も多く、次いで割増賃金 237（同 24%）、健康診断 230（同 23%）、労働条件の明示 140（同 14%）などとなっている。
特に、労働時間の違反率は、過去 5 年間で最も高い割合である。
- ④ 労働時間の違反の要因として、労働時間の未把握のほか、業務過多・人員不足、取引先都合による対応等が考えられる。
今後も労働者の相談情報などを踏まえて、月 80 時間超の残業を行う事業場の全数を監督指導する方針。

詳細は別紙及び参考資料をご覧ください。

- ① 県内の福井・武生・敦賀・大野労働基準監督署は、平成 28 年の 1 年間に県内 1,002 事業場に対して、相談、通報のほか、届出書類状況、インターネット監視情報などを踏まえて監督指導^(※1)を実施し、722 事業場 (72.1%) で労働基準法などの違反がありました。
- 平成 28 年の違反率 (72.1%) は対前年比で約 8 ポイント減ですが、依然、高い水準となっています。
- ② 業種別では、製造業が 264 事業場 (違反率 75.9%)、建設業が 129 事業場 (同 58.9%)、スーパーやドラッグストアといった小売業などの商業が 127 事業場 (同 81.4%)、介護施設などの保健衛生業が 53 事業場 (同 81.5%)、飲食店などの接客娯楽業が 48 事業場 (同 77.4%)、トラック運送などの運輸交通業が 36 事業場 (同 83.7%) となっています。
- 過去 5 年間における違反率の平均は、接客娯楽業 83.4%、保健衛生業 81.2%、運輸交通業 79.0%、商業 78.6%、製造業 73.5%、建設業 62.9%です。
- ③ 主要な違反事項別では、違法な時間外・休日労働^(※2)などの労働時間関係が 270 事業場 (違反率 26.9%) で最も多くなっています。次いで、残業代の未払いなど割増賃金関係が 237 事業場 (同 23.7%)、年 1 回の定期健康診断の未実施などが 230 事業場 (同 23.0%)、雇入れ時の労働条件の文書未交付などが 140 事業場 (同 14.0%) などとなっています。
- 特に、労働時間は平成 27 年の違反率 21.5%から約 6 ポイント増加し、過去 5 年間で最も高い割合となっています。
- ④ 労働時間の違反率が高い要因として、労働時間が適正に把握、記録されていないことのほか、個人又は所属部署の業務過多・人員不足、取引先の都合による納期変更・待機による長時間労働などが考えられます。
- 福井労働局及び管内労働基準監督署では、本年 1 月策定の労働時間適正把握ガイドラインの周知徹底をはじめ、月 80 時間を超える時間外・休日労働を行う事業場に対して全て監督指導を実施し、過労死等ゼロを目指して、過重労働対策、メンタルヘルス対策等を進めていきます。

※1 労働基準監督官が事業場への臨検などにより、労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法などで定められた法定労働時間、最低賃金、定期健康診断などが適切に実施されているかを確認し、是正勧告等の行政指導を行います。

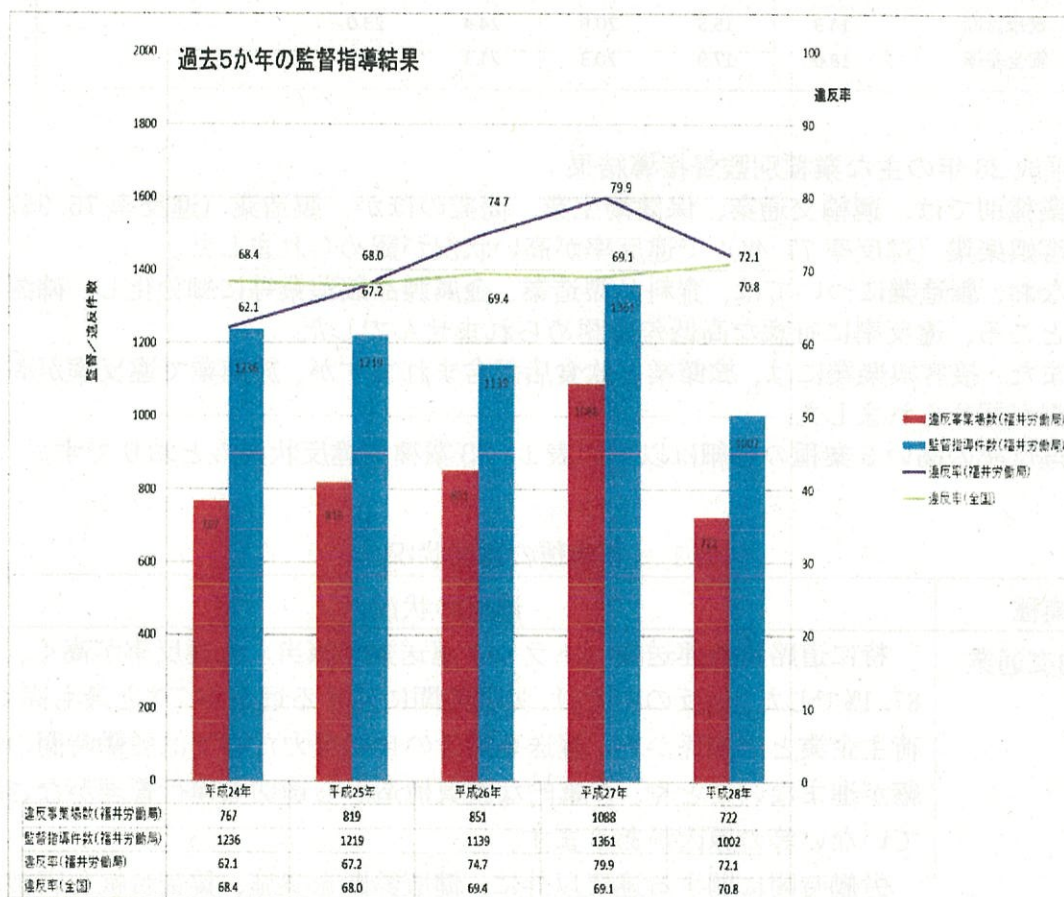
※2 時間外・休日労働に関する協定 (いわゆる「36(サブロク)協定」) の締結・届出なく、法定労働時間 (原則 1 日 8 時間、1 週 40 時間) を超える時間外・休日労働に従事させるものや、36 協定で定めた上限時間を超えるものが違法な労働時間となります。

1 過去5か年の監督指導結果

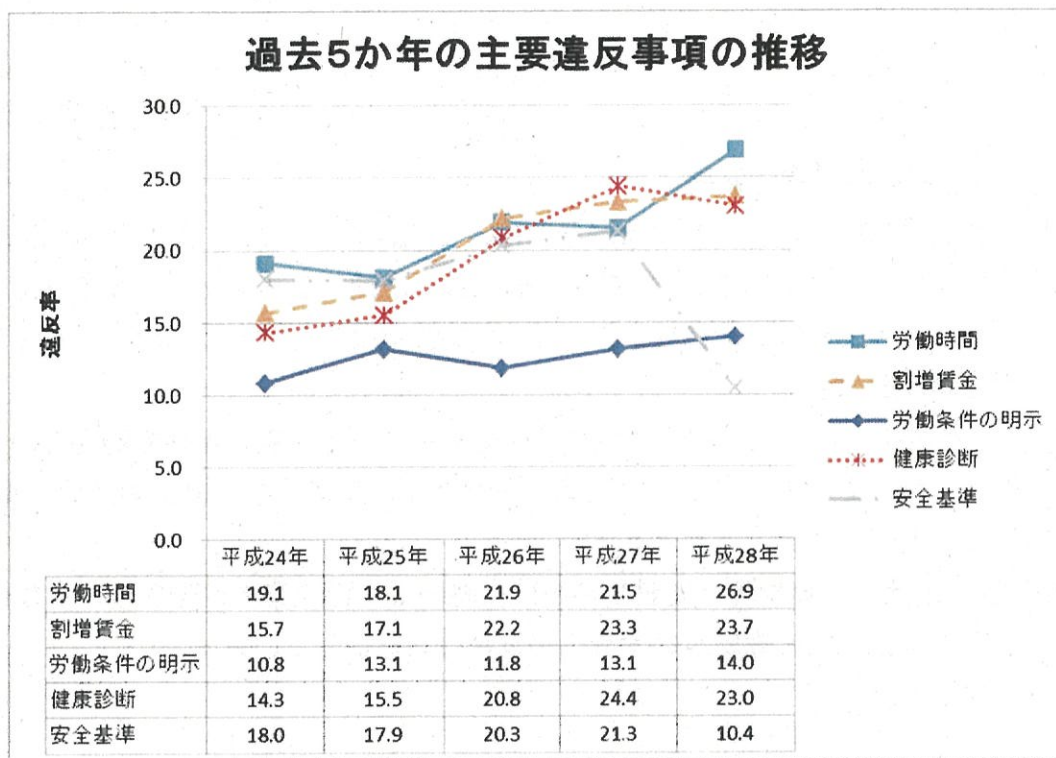
福井労働局管内の各労働基準監督署では、年間、1,000件を超える監督指導を実施しています。労働基準法、労働安全衛生法、最低賃金法などの労働基準関係法令に違反した違反率は、過去5か年では70%前後で推移しており、おおむね全国の違反率と同程度です。

なお、平成27年は、全国の違反率に比べ10ポイント程度、福井労働局管内の違反率が高くなっています。これは製造業や建設業の監督件数、違反率が共に高く、全体を押し上げた結果と思われます。

平成28年は、労働時間（後記3参照）、時間外・深夜業の割増賃金の支払い、健康診断の実施に係る違反がいずれも違反率20%を超えています。



※平成28年の全国違反率は速報値です。



2 平成28年の主な業種別監督指導結果

業種別では、運輸交通業、保健衛生業、商業のほか、製造業（違反率75.9%）、接客娯楽業（違反率77.4%）で違反率が高い状況が認められました。

なお、製造業については、食料品製造業、金属製品製造業等に細分化し、確認したところ、違反率に有意な高低差は認められませんでした。

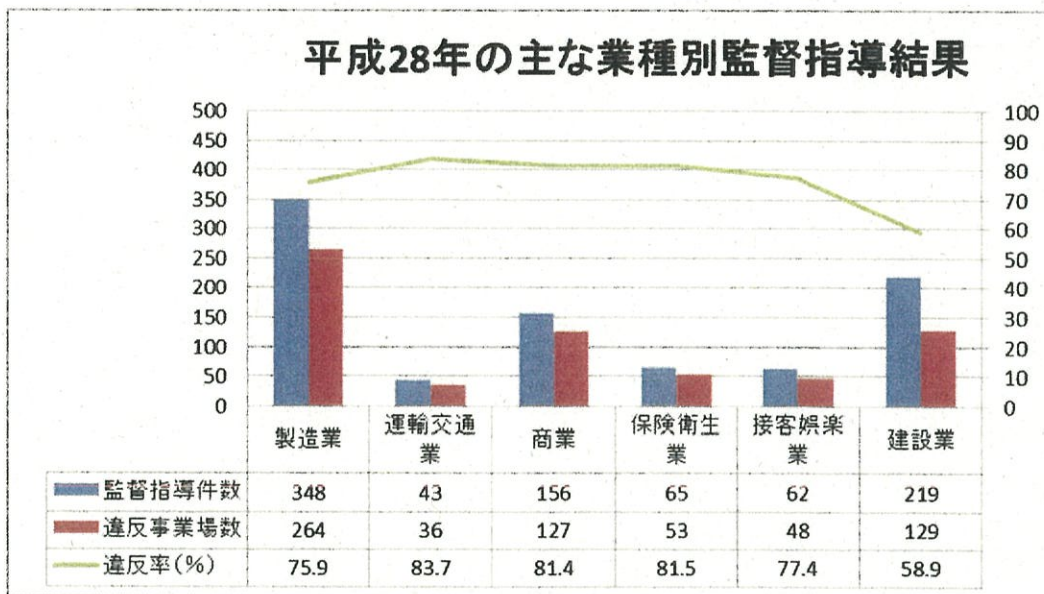
また、接客娯楽業には、旅館業と飲食店が含まれますが、旅館業で違反率が高い状況が認められました。

違反率の高い3業種の詳細は以下の表1. 3業種の違反状況のとおりです。

表1. 3業種の違反状況

業種	違反の状況
運輸交通業	<p>特に道路貨物運送業（トラック運送業が該当）の違反率が高く、87.1%でした。違反の中では、労働時間に関する違反が77%と最も高く、荷主企業との関係から、運送事業者の自助努力だけでは労働時間の短縮が進まないことや、多重的な請負構造から適切な運行管理がなされていない等の原因があります。</p> <p>労働時間に関する違反以外に、健康診断を実施、賃金台帳を調製に係る法違反率が25%を超えていました。</p>
保健衛生業	<p>保健衛生業を中分類で細分化した医療保健業、社会福祉施設では、共に労働時間、時間外・深夜業の割増賃金の法違反率が25%を超えています。</p>

	<p>業種が医療保健業に分類されている場合であっても介護保健事業を営んでいる事業場が多く、平成28年は保健衛生業に対する監督指導65件のうち、51件が介護施設に対するものでした。</p> <p>介護事業場においては、人手不足のほか、訪問介護により労働時間の管理が厳格に行われず、新規参入事業者が多く、労働基準関係法令が事業者には充分理解されていない等の問題が認められます。</p>
商業	<p>商業では、労働条件の明示、労働時間、時間外・深夜業の割増賃金の支払い、健康診断の実施に係る法違反率がいずれも20%を超えていました。</p> <p>5人未満の事業場規模の割合が全体業種の54.8%に比べ、商業は61.3%と、比較的小規模な事業場が多く、労務管理専任者を配置する余裕がないことから違反が多くなっているものと考えられます。</p>



3 労働時間に関する違反の状況

労働基準法第32条又は第40条違反に該当するものを、労働時間に関する違反として計上しています。

これらは36協定の締結・労働基準監督署への未届、特別条項を含め36協定で定めた労働時間の上限を超えて残業を行わせたりする場合は該当します。

表2. 過去5か年の労働時間に関する違反率

	平成24年	平成25年	平成26年	平成27年	平成28年
違反率(%)	19.1	18.1	21.9	21.5	26.9

働き方改革の実現

処遇の改善(賃金など)

制約の克服(時間・場所など)

キャリアの構築

働く人の視点に立った課題

仕事ぶりや能力の評価に納得して、意欲を持って働きたい。
 ・「正社員と同じ待遇で働くことは、仕事に対して同じものを求められている。その責任を、しっかりと果たしたいと思いました。」(同一労働同一賃金適用企業で働く女性)
 「頑張ったら頑張った分だけお給料にも跳ね返ってきます。頑張ってみようかなと思いました。」(パートから有期契約を経て正社員として働く女性)
 <働き方改革に関する総理と現場との意見交換会で寄せられた声>

ワークライフバランスを確保して、健康に、柔軟に働きたい。
 ・若者が転職しようと思う理由「労働時間・休日・休暇の条件がよい会社にかわりたい」 2009年37.1%→2013年40.6%
 ・テレワークを実施したい 30.1%
 ・副業を希望する就業者 約368万人

病気治療、子育て・介護などと仕事を、無理なく両立したい。
 ・病気を抱える労働者の就業希望92.5%
 ・出産後も仕事を続けたい女性 65.1%
 ・介護を理由とした離職者等 年10万人

ライフスタイルやライフステージの変化に合わせて、多様な仕事を選択したい。
 ・「人は、幾つかからでも、どんな状況からでも、再出発できる。子育ての経験をしたからこそ、今の職場で活かせることがたくさんある。」(専業主婦からリカレント教育を経て再就職した女性)
 <働き方改革に関する総理と現場との意見交換会で寄せられた声>
 ・社会人の学び直し希望 49.4%
 ・65歳超でも働きたい高齢者 65.9%

家庭の経済事情に関わらず、希望する教育を受けたい。
 ・高校卒業後の4年制大学進学率(両親年収)400万円以下 31.4%
 (")1000万円超 62.4%

検討テーマと現状

- 1. 非正規雇用の処遇改善**
 ・正社員以外への能力開発機会 計画的なOJT30.2%(正社員58.9%)、Off-JT 36.6%(正社員72.0%)
 ・不本意非正規雇用労働者 296万人(15.6%)
- 2. 賃金上げと労働生産性向上**
 ・賃上げ率 2010-2012年平均1.70% → 2013年1.71% → 2014年2.07% → 2015年2.20% → 2016年2.00%
- 3. 長時間労働の是正**
 ・週労働60時間以上労働者7.7%(30代男性14.7%)
 ・80時間超の特別延長時間を設定する36協定締結事業場 4.8%(大企業14.6%)
 ・時間外労働が必要な理由「顧客からの不規則な要望に対応する必要があるため」 44.5%(最多)
- 4. 柔軟な働き方がしやすい環境整備**
 ・テレワークを導入していない企業 83.8%
 ・国内クラウドソーシング市場規模 2013年215億円→2014年408億円→2015年650億円
 ・副業を認めていない企業 85.3%
- 5. 病気の治療、子育て・介護等と仕事の両立、障害者就労の推進**
 ・がんが診断された後無職になった 29%
 ・妊娠・出産等で、仕事を続けたかったが、育児との両立の難しさで退職 25.2%
 ・介護休業取得者がいた事業所 1.3%
 ・障害者雇用義務のある企業が、障害者を雇用していない割合 約3割
- 6. 外国人材の受入れ**
- 7. 女性・若者が活躍しやすい環境整備**
 ・結婚等で退職した正社員女性の再就職<雇用形態別> (正規)12% (非正規)88%
 ・退職社員の復職制度がある企業 12%
 ・就職氷河期世代(30代後半-40代前半)の完全失業者+非労働力人口 42万人
 ・若年(15-34歳)無業者 57万人
- 8. 雇用吸収力の高い産業への転職・再就職支援、人材育成、格差を固定化させない教育の充実**
 ・企業の中高年の採用意欲<採用実績別>(実績あり)66.1% (実績なし)34.9%
 ・社会人学生 2.5%(OECD平均16.7%)
 ・学生生活費の月額平均(国立自宅)9.4万円 (私立下宿)17.3万円
- 9. 高齢者の就業促進**
 ・65歳以上の就業率 22.3%

対応策

- ①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
- ②非正規雇用労働者の正社員化などキャリアアップの推進
- ③企業への賃上げの働きかけや取引条件改善・生産性向上支援など賃上げしやすい環境の整備
- ④法改正による時間外労働の上限規制の導入
- ⑤勤務間インターバル制度導入に向けた環境整備
- ⑥健康で働きやすい職場環境の整備
- ⑦雇用型テレワークのガイドライン刷新と導入支援
- ⑧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
- ⑨副業・兼業の推進に向けたガイドライン策定やモデル就業規則改定などの環境整備
- ⑩治療と仕事の両立に向けたトライアングル型支援などの推進
- ⑪子育て・介護と仕事の両立支援策の充実・活用促進
- ⑫障害者等の希望や能力を活かした就労支援の推進
- ⑬外国人材受入れの環境整備
- ⑭女性のリカレント教育など個人の学び直しへの支援や職業訓練などの充実
- ⑮パートタイム女性が就業調整を意識しない環境整備や正社員女性の復職など多様な女性活躍の推進
- ⑯就職氷河期世代や若者の活躍に向けた支援・環境整備の推進
- ⑰転職・再就職者の採用機会拡大に向けた指針策定・受入れ企業支援と職業能力・職場情報の見える化
- ⑱給付型奨学金の創設など誰にでもチャンスのある教育環境の整備
- ⑲継続雇用延長・定年延長の支援と高齢者のマッチング支援

項目1. 非正規雇用の処遇改善

① 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（その1）

【働く人の視点に立った課題】

正規雇用は2015年に8年ぶりに増加に転じた。

- ・2015年、2016年の2年間で77万人増加
- ・非正規雇用労働者数（括弧内は役員を除く雇用者全体に対する割合）：
1984年804万人（15.3%）→2006年1,678万人（33.0%）→2018年2,018万人（37.5%）

例えば女性では、30代半ば以降、子育てや介護などとの両立を理由に、自ら非正規雇用を選択している方が多い。

- ・不本意非正規労働者数（2016年平均）：296万人（非正規雇用労働者全体の15.6%）
女性：25-34歳 17.8% 35-44歳 11.7%
45-54歳 12.5% 55-64歳 9.3%
- ・女性のうち、家事や育児との両立を理由に非正規雇用を選択している者の割合（2016年平均）：
25-34歳 25.0% 35-44歳 26.8%
45-54歳 17.4% 55-64歳 11.7%

仕事ぶりや能力の評価に納得して、意欲を持って働きたい。

- ・同一労働同一賃金適用企業で働く女性の声
「正社員と同じ待遇で働くことは、仕事に対しても同じものを求められている。その責任を、しっかりと果たしたいと思いました。」（働き方改革に関する議論と現場との意見交換会 2016年12月6日）

【今後の対応の方向性】

正規雇用労働者と非正規雇用労働者の不合理な待遇差を解消し、どのような雇用形態を選択しても納得が得られる処遇を受けられ、多様な働き方を自由に選択できるようにし、我が国から「非正規」という言葉を一掃することを目指し、同一労働同一賃金の法整備を実現する。

【具体的な施策】

（同一労働同一賃金の法整備）

- ・職務内容、職務の成果・能力・経験等に対する正規雇用労働者とパートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者を通じた公正な評価・待遇決定の推進や、そうした公正な待遇の決定が、労働者の能力の有効な発揮等を通じ、経済及び社会の発展に寄与するものである等の大きな理念を明らかにした上で、ガイドライン案の実効性を担保するため、裁判（司法判断）で救済を受けることができるよう、その根拠を整備する法改正を行う。
- ・具体的には、パートタイム労働法、労働契約法及び労働者派遣法の改正を図ることとし、その改正事項の概要は、以下のとおりとする。

- ①労働者が司法判断を求める際の根拠となる規定の整備
 - ・有期雇用労働者について、均等待遇を求める法改正を行う。
 - ・派遣労働者について、派遣先労働者との均等待遇及び均衡待遇を求める法改正を行う。
 - ・パートタイム労働者も含めて、均衡待遇の規定について、明確化を図る。
- ②労働者に対する待遇に関する説明の義務化
 - ・事業者は、有期雇用労働者についても、雇入れ時に、労働者に適用される待遇の内容等の本人に対する説明義務を課す。
 - ・雇入れ後に、事業者は、パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者の求めに応じ、比較対象となる労働者との待遇差の理由等についての説明義務を課す。

施策	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	2027年度以降	指標
同一労働同一賃金の法整備	実行計画に基づき関連法案を国会に提出		施行準備・改正法の施行・施行後5年を経過した後適当な時期において、見直しを行う										不本意非正規雇用労働者の割合： 2016年 15.8% →2020年 10%以下を目指す。
	事業主への相談体制整備		ADRの実施、相談窓口の整備等										

項目1. 非正規雇用の処遇改善

① 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 (その2)

【働く人の視点に立った課題】

正規雇用は2015年に8年ぶりに増加に転じた。

- ・2015年、2016年の2年間で77万人増加
- ・非正規雇用労働者数（括弧内は役員を除く雇用者全体に対する割合）：
1984年804万人（15.3%）→2006年1,678万人（33.0%）→2016年2,016万人（37.5%）

例えば女性では、30代半ば以降、子育てや介護などの両立を理由に、自ら非正規雇用を選択している方が多い。

- ・不本意非正規労働者数（2016年平均）：296万人（非正規雇用労働者全体の15.6%）
女性：25-34歳 17.8% 35-44歳 11.7%
45-54歳 12.5% 55-64歳 9.3%
- ・女性のうち、家事や育児との両立を理由に非正規を選択している者の割合（2016年平均）：
25-34歳 25.0% 35-44歳 26.8%
45-54歳 17.4% 55-64歳 11.7%

仕事ぶりや能力の評価に納得して、意欲を持って働きたい。

- ・同一労働同一賃金適用企業で働く女性の声
「正社員と同じ待遇で働くことは、仕事に対しても同じものを求められている。その責任を、しっかりと果たしたいと思いました。」（働き方改革に関する総理と現場との意見交換会 2016年12月6日）

【具体的な施策】

(同一労働同一賃金の法整備)

③ 行政による裁判外紛争解決手続の整備

- ・不合理な待遇差の是正を求める労働者にとって、実際に裁判に訴えたとすると経済的負担を伴うため、裁判外紛争解決手続（行政ADR）を整備し、均等・均衡待遇を求める当事者が身近に、無料で利用できるようにする。

④ 派遣労働者に関する法整備

- ・派遣元事業者が、派遣労働者の派遣先労働者との均等・均衡待遇の確保義務を履行できるよう、派遣先事業者に対し、派遣先労働者の賃金等の待遇に関する情報を派遣元事業者に提供する義務や、派遣料金への配慮などの規定を整備する。
- ・派遣労働者について、派遣先が変わるごとに賃金水準が変わることで不安定となり、派遣元事業者による段階的・体系的な教育訓練等のキャリアアップ支援と不整合な事象を招くことがないよう、派遣労働者として十分に保護が図られている場合として以下の3要件を満たす労使協定を締結した場合については、派遣先労働者との均等・均衡待遇を求めないこととする。この場合でも、単に要件を満たす労使協定を締結することだけでは足りず、3要件を満たす形で協定が実際に履行されていることが求められる。
 <1> 同種業務の一般の労働者の賃金水準と同等以上であること
 <2> 派遣労働者のキャリア形成を前提に能力を適切に評価して賃金に反映させていくこと
 <3> 賃金以外の待遇について派遣元事業者に雇われている正規雇用労働者の待遇と比較して不合理でないこと

(法改正の施行に当たって)

- ・中小企業を含め、本制度改正は企業活動に与える影響が大きいものとなるため、施行に当たっては、周知を徹底するとともに、十分な法施行までの準備期間を確保する。
- ・同一労働同一賃金の法改正の施行に当たっては、説明会の開催や情報提供・相談窓口の整備等により中小企業等にきめ細かく対応する。また、法施行までの間においても、非正規雇用労働者の待遇改善について、セミナー開催により企業に周知徹底するとともに、中小企業に対し、就業規則の見直しなど技術的事項に関する地域における相談体制を整備する。

施策	年度	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	指標
		年度	年度	年度	年度	年度	年度	年度	年度	年度	年度	年度以降	
同一労働同一賃金の法整備	実行計画に基づき関連法案を国会に提出	施行準備・改正法の施行・施行後5年を経過した後適当な時期において、見直しを行う											不本意非正規雇用労働者の割合： 2016年 15.6% →2020年 10%以下を目指す。
	事業主への相談体制整備	ADRの実施、相談窓口の整備等 非正規雇用労働者の処遇改善施策について、法制度の施行状況を調査しつつ、必要に応じて見直しを行う											

項目1. 非正規雇用の処遇改善

① 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（その3）

【働く人の視点に立った課題】

正規雇用は2015年に8年ぶりに増加に転じた。

- ・2015年、2016年の2年間で77万人増加
- ・非正規雇用労働者数（括弧内は役員を除く雇用者全体に対する割合）：
1984年604万人（15.3%）→2006年1,678万人（33.0%）
→2016年2,016万人（37.5%）

例えば女性では、30代半ば以降、子育てや介護などとの両立を理由に、自ら非正規雇用を選択している方が多い。

- ・不本意非正規労働者数（2016年平均）：296万人（非正規雇用労働者全体の15.6%）
女性：25-34歳 17.6% 35-44歳 11.7%
45-54歳 12.5% 55-64歳 9.3%
- ・女性のうち、家事や育児との両立を理由に非正規を選択している者の割合（2016年平均）：
25-34歳 25.0% 35-44歳 26.8%
45-54歳 17.4% 55-64歳 11.7%

仕事ぶりや能力の評価に納得して、意欲を持って働きたい。

- ・同一労働同一賃金適用企業で働く女性の声
「正社員と同じ待遇で働くことは、仕事に対しても同じものを求められている。その責任を、しっかりと果たしたいと思いました。」（働き方改革に関する義理と現場との意見交換会 2016年12月6日）

【具体的な施策】

（国家公務員の非常勤職員の処遇改善）

- ・2017年度から新たにハローワークを含む都道府県労働局の非常勤職員に対する期末手当の支給を開始する。引き続き、国家公務員の非常勤職員に関する実態調査や民間における同一労働同一賃金の実現に向けた取組も踏まえながら、非常勤職員の処遇について検討を進める。

（地方公務員の非常勤職員の任用・処遇改善）

- ・非常勤職員制度を整備し、任用・サービスの適正化と期末手当を支給可能とすることを一体的に進めるため所要の法改正を図る。また、新たな制度に基づき、民間における動向や、国家公務員に係る制度・運用の状況等を踏まえ、また、厳しい地方財政の状況にも留意しつつ、各地方公共団体における適正な任用・勤務条件の確保を推進する。

施策	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	2027年度以降	指標
国の非常勤職員の処遇改善	関係省庁間で検討	民間における同一労働同一賃金の実現に向けた取組も踏まえながら、非常勤職員の処遇について、必要に応じさらなる対応を検討し、段階的に実施する											
地方公務員の適時・非常勤職員の適正な任用・勤務条件の確保	法改正	新たな制度に基づき、民間における動向や、国家公務員に係る制度・運用の状況等を踏まえ、また、厳しい地方財政の状況にも留意しつつ、各地方公共団体における適正な任用・勤務条件の確保を推進											
		通知、マニュアル、説明会 技術的助言等 各団体での施行準備（制度設計、集約化、システム改修、任用替え等）											
													不本意非正規雇用労働者の割合： 2016年 15.6% →2020年 10%以下を目指す。

項目1. 非正規雇用の処遇改善

② 非正規雇用労働者の正社員化などキャリアアップの推進

【働く人の視点に立った課題】

正規雇用は2015年に8年ぶりに増加に転じた。

- ・2015年、2016年の2年間で77万人増加
- ・非正規雇用労働者数（括弧内は役員を除く雇用者全体に対する割合）：
1984年804万人（15.3%）→2006年1,678万人（33.0%）
→2016年2,016万人（37.5%）
- ・不本意非正規雇用労働者数（2016年平均）：296万人
（非正規雇用労働者全体の15.6%）

2018年4月から労働契約法による無期転換ルールが本格的に始まるが、制度趣旨が各企業に浸透していない。

- ・4割の企業が無期転換ルールの内容を知らないと回答
- ・ルールを知っている企業でも、2割以上の企業が「対応方針未定」、6%が「通算5年を超えないよう運用」と回答

仕事ぶりや能力の評価に納得して、意欲を持って働きたい。

- ・パートから有期契約を経て正社員として働く女性の声「頑張ったら頑張った分だけお給料にも関わって来ます。頑張ってみようかなと思いました。」（働き方改革に関する意識と現場との意見交換会 2016年12月6日）

【今後の対応の方向性】

アベノミクスの効果により、正規雇用労働者が8年ぶりに増加に転じ、不本意非正規雇用労働者の割合も前年比べて低下するなど、非正規雇用を取り巻く雇用環境に改善が見られる。これを確実に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解消や不本意非正規雇用労働者の正社員化につなげ、非正規雇用労働者の処遇改善を図る。

【具体的な施策】

（同一労働同一賃金の実現など非正規雇用労働者の待遇改善に向けた企業への支援）

- ・待遇改善のインセンティブ付与として、キャリアアップ助成金を活用し、諸手当制度の正規・非正規共通化に取り組む事業主に対する助成を創設するなど、非正規雇用労働者の正社員化、賃金引上げ、待遇制度の正規・非正規共通化に対する助成を行う。

（労働契約法に基づく無期転換ルールの円滑な適用）

- ・労働契約法に基づく有期雇用契約の無期転換が2018年度から本格的に行われることを踏まえて、周知徹底（シンポジウムやセミナーの開催）、導入支援（モデル就業規則の作成等）、相談支援（社労士等によるコンサルティング）を実施する。

（被用者保険の適用拡大）

- ・働きたい人が働きやすい環境を整備するとともに、短時間労働者の処遇を改善するため、短時間労働者への被用者保険の適用拡大の円滑な実施を図るとともに、2019年9月までに更なる適用拡大について必要な検討を行い、その結果に基づいて必要な措置を講ずる。

施策	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	2027年度以降	指標	
非正規雇用の待遇改善に向けた企業支援	事業主へ助成の実施			非正規雇用労働者の処遇改善施策について、法制度の施行状況を勘案しつつ、必要に応じて見直しを行う									不本意非正規雇用労働者の割合： 2016年 15.6% →2020年 10%以下を目指す。 約4割の企業が未だ無期転換ルールの内容を知らない状況→改正内容を知っている企業100%を目指す。 働きたい人が働きやすい環境を整備する。
無期転換ルールの円滑な適用	周知徹底、導入支援、相談支援	無期転換ルールの本格実施		無期転換ルールについて、検討規定に基づき、施行状況を勘案しつつ、必要に応じて見直しを検討する									
被用者保険の適用拡大	更なる適用拡大の検討			検討結果に基づいて、必要な措置を講じる									

項目 2. 賃金引上げと労働生産性向上

③ 企業への賃上げの働きかけや取引条件改善・生産性向上支援など賃上げしやすい環境の整備（その1）

【働く人の視点に立った課題】

賃上げは、今世紀に入って最も高い水準の賃上げが3年連続で実現。この流れをしっかりと維持していく必要がある。

・春闘労使交渉の賃上げ率（連合集計）

2010-2012年：平均1.70%

2013年：1.71%

2014年：2.07%

2015年：2.20%

2016年：2.00%

・最低賃金の引上げ額（全国）

2013年：15円

2014年：16円

2015年：18円

2016年：25円

労働分配率の低下に歯止めをかけるとともに、大企業の収益をより中小企業・小規模事業者の収益や賃金に還元する必要がある。

・労働分配率

(2014年度)

中小企業：77.6% 大企業：59.6%

⇒ (2015年度)

中小企業：77.1% 大企業：57.7%

賃金の上昇のためにも、生産性の向上が必要。

・労働生産性（時間当たり）の国際比較（2015年）

日本 42.1ドル

アメリカ 68.3ドル

ドイツ 65.5ドル

【今後の対応の方向性】

アベノミクスの三本の矢の政策によって、デフレではないという状況を作り出す中で、企業収益は過去最高水準となっている。過去最高水準の企業収益を継続的に賃上げにつなげ、近年低下傾向にある労働分配率を上昇させ、経済の好循環をさらに確実なことににより総雇用者所得を増加させていく。最低賃金についても、年率3%程度を目途として、名目GDPの成長率にも配慮しつつ引き上げ、全国加重平均が1,000円となることを目指す。賃上げしやすい環境の整備に向けて、下請等中小企業の取引条件の改善等を図るとともに、賃金・生産性の向上に向けた支援を行う。

【具体的な施策】

（最低賃金の引上げ）

・2016年は最低賃金を全国加重平均で25円の引上げ。引き続き、年率3%程度を目途として、名目GDPの成長率にも配慮しつつ引き上げていく。これにより、全国加重平均が1,000円となることを目指す。

（最低賃金引上げ支援）

・最低賃金の引上げに向け、生産性向上のために設備投資などを行い、事業場内で最も低い賃金を一定額以上引き上げた中小企業・小規模事業者に対し、設備投資などにかかった費用の一部を助成する制度を拡充する。

施策	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	2027年度以降	指標
最低賃金の引上げ		最低賃金については、年率3%程度を目途として、名目GDPの成長率にも配慮しつつ引き上げていく。これにより、全国加重平均が1,000円となることを目指す							引き続き、最低賃金を引き上げていく				
最低賃金引上げ支援		助成制度の拡充	PDCAサイクルによる検証、見直し							引き続き、検証、見直しを行う			

項目2. 賃金引上げと労働生産性向上

③ 企業への賃上げの働きかけや取引条件改善・生産性向上支援など賃上げしやすい環境の整備（その2）

【働く人の視点に立った課題】

賃上げは、今世紀に入って最も高い水準の賃上げが3年連続で実現。この流れをしっかりと維持していく必要がある。

- ・ 春季労使交渉の賃上げ率（適合集計）
 - 2010-2012年：平均1.70%
 - 2013年：1.71%
 - 2014年：2.07%
 - 2015年：2.20%
 - 2016年：2.00%
- ・ 最低賃金の引上げ額（全国）
 - 2013年：15円
 - 2014年：16円
 - 2015年：18円
 - 2016年：25円

労働分配率の低下に歯止めをかけるとともに、大企業の収益をより中小企業・小規模事業者の収益や賃金に還元する必要がある。

- ・ 労働分配率
 - (2014年度)
 - 中小企業：77.6% 大企業：59.6%
 - ⇒ (2015年度)
 - 中小企業：77.1% 大企業：57.7%

賃金の上昇のためにも、生産性の向上が必要。

- ・ 労働生産性（時間当たり）の国際比較（2015年）
 - 日本 42.1ドル
 - アメリカ 68.3ドル
 - ドイツ 65.5ドル

【具体的な施策】

（賃金・生産性向上に向けた支援）

- ・ 雇用保険法を改正し、雇用関係助成金の理念に「生産性向上の実現の後押し」を追加し、生産性向上要件を満たす場合に、優遇助成する仕組みを導入する。生産性向上要件の判断に際し、地域の金融機関による事業性評価の情報を活用する仕組みを設ける。また、企業の労働環境等の改善に資する設備投資を促進するとともに、助成金について、生産性を成果で評価する仕組みを設けるなど、随時見直しを行っていく。
- ・ 生産性向上に資する人事評価制度及び賃金制度を整備し、生産性の向上、従業員の賃金アップ、離職率低下を実現した企業を助成する制度を創設する。また、所得拡大促進税制（賃上げを行う事業者に対する税額控除）について、中小企業向け支援を強化する。これらの制度について、中小・小規模事業者への周知徹底を図る。

（下請等中小企業の取引条件の改善）

- ・ 一層拡大した大企業の収益が全国津々浦々の下請の中小企業の収益として波及するよう取引条件の改善に取り組む。このため、強化された関係法令（下請法の運用基準を13年ぶりに抜本改定、下請代金の支払いについて通達を50年ぶりに見直し）の周知徹底、浸透を図るとともに、併せて、①下請企業の価格交渉力を支援するための相談体制の充実、ノウハウ・ハンドブック等の周知徹底 ②「下請ガイドライン」の周知徹底、対象業種の拡大や内容充実など必要な見直しなどを行う。
- ・ 産業界には、これを踏まえた自主行動計画に基づく取組の着実な実施を求めていく。このフォローアップのため、全国に配置する下請Gメン（取引調査員）による年間2,000件以上のヒアリング調査などにより、改善状況を把握し、課題が確認されれば、自主行動計画の見直し要請など、必要な対応を検討し、実施する。

35

施策	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	2027年度以降	指標
賃金・生産性向上に向けた支援の充実	生産性要件による支給額増しの導入等	PDCAサイクルによる検証、見直し											各種助成制度を活用し、賃金の引上げ等を行う企業に対する支援を実施する。
	助成金制度の創設	PDCAサイクルによる検証、見直し											
	中小企業への所得拡大促進税制の拡充	PDCAサイクルによる検証、見直し											
下請等中小企業の取引条件の改善	強化された法令の周知・徹底 フォローアップ体制の強化	フォローアップの結果を踏まえ、下請等中小企業の取引条件の改善に向け、必要に応じ更なる対応を検討し、実施する											

項目3. 長時間労働の是正

④ 法改正による時間外労働の上限規制の導入（その1）

【働く人の視点に立った課題】

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%（2014年）
- ・週労働時間60時間以上の労働者の割合が、
政府目標（5%以下（2020年））に対し
て、7.7%（30代男性14.7%）（2016
年）
- ・36協定の特別条項において80時間超の
限度を設定する36協定締結事業場
4.8%（大企業14.6%）（2013年）
- ・監督対象となる月80時間超の事業場：
約2万事業場（2016年度推計）
- ・2016年4～9月に10,059事業場に監督指
導を実施。4,416事業場（43.9%）に違法
な時間外労働（うち1か月あたり80時間
を超えるもの：3,450事業場（34.3%））
- ・若者が転職しようと思う理由「労働時
間・休日・休暇の条件がよい会社にかわ
りたい」
2009年：37.1% → 2013年：40.6%

【今後の対応の方向性】

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上限規制を導入するとともに、さらに長時間労働を是正するため、企業文化や取引慣行の見直しを推進する。これにより、労働参加と労働生産性の向上を図るとともに、働く方の健康を確保しつつワーク・ライフ・バランスを改善し、長時間労働を自慢する社会を変えていく。

【具体的な施策】

（時間外労働の上限規制）

<原則>

- ・週40時間を超えて労働可能となる時間外労働時間の限度を、原則として、月45時間、かつ、年360時間とし、違反には次に掲げる特例を除いて罰則を課す。

<特例>

- ・特例として、臨時的な特別の事情がある場合として、労働者が合意して労働協定を結ぶ場合においても、上回ることで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。
- ・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。この上限については、
 - ① 2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。
- ・労働者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。
- ・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期間を確保する。
- ・政府は、この法律の施行後5年を経過した後適当な時期において、この法律による改正後の規定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。

施策	年度												指標
	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	2027年度以降		
時間外労働の上限規制	現在提出中の労働基準法改正案の早期成立を図る 実行計画に基づき労働基準法改正案を国会に提出	施行準備・周知徹底期間をとった上で段階的に施行・施行後5年を経過した後適当な時期において、見直しを行う										時間外労働を行う場合でも、原則月45時間、年360時間以内となることを目指す。	

項目3. 長時間労働の是正

④ 法改正による時間外労働の上限規制の導入（その2）

【働く人の視点に立った課題】

長時間労働者の割合が欧米各国に比べて多く、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%（2014年）
- ・ 週労働時間60時間以上の労働者の割合が、
政府目標（5%以下（2020年））に対し
て、7.7%（30代男性14.7%）（2016
年）
- ・ 36協定の特別条項において80時間超の
限度を設定する36協定締結事業場
4.8%（大企業14.6%）（2013年）
- ・ 監督対象となる月80時間超の事業場：
約2万事業場（2016年度推計）
- ・ 2016年4～9月に10,059事業場に監督指
導を実施、4,416事業場（43.9%）に違法
な時間外労働（うち1か月あたり80時間
を超えるもの：3,450事業場（34.3%））
- ・ 若者が転職しようと思う理由「労働時
間・休日・休暇の条件がよい会社にかわ
りたい」
2009年：37.1% → 2013年：40.6%

【具体的な施策】

（時間外労働の上限規制）

- ・ 自動車の運転業務については、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、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、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、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。

37

年度 施策	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	2027 年度以降	指標
時間外労働の上限規制	<p>現在提出中の労働基準法改正案の早期成立を図る</p> <p>実行計画に基づき労働基準法改正案を国会に提出</p> <p>施行準備・周知徹底期間をとった上で段階的に施行・施行後5年を経過した後適当な時期において、見直しを行う</p> <p>時間外労働を行う場合でも、原則月45時間、年360時間以内となることを目指す。</p>											

項目3. 長時間労働の是正

④ 法改正による時間外労働の上限規制の導入（その3）

【働く人の視点に立った課題】

自動車運送事業者において、担い手が不足しており、少ない労働者に負担がかかっている。

建設業における長時間労働については、発注者との取引環境もその要因があるため、関係者を含めた業界全体としての環境整備が必要。

・産業別年間総実労働時間（2016年）

運輸業	2,054時間
建設業	2,056時間

トラック運送事業者は荷主と比べて立場が弱く、荷待ち時間の負担等を強いられている。

・1運行あたり平均1時間45分の荷待ち時間が発生している（2015年度）

【具体的な施策】

（長時間労働の是正に向けた業種ごとの取組等）

・自動車運送事業については、以下の取組を実施する。

- ① 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。
- ② 無人自動走行による移動サービスやトラックの隊列走行等の実現に向けた実証実験・社会実装等を推進するなど、クルマのICT革命や物流生産性革命を推進する。

・また、特にトラック運送事業において以下の取組を実施する。

- ① トラック運送事業者、荷主、関係団体、関係省庁等が参画する協議会等において、実施中の実証事業を踏まえて、2017年度～2018年度にかけてガイドラインを策定する。
- ② 関係省庁と連携して、①下請取引の改善等取引条件を適正化する措置、②複数のドライバーが輸送行程を分担することで短時間勤務を可能にする等生産性向上に向けた措置や③荷待ち時間の削減等に対する荷主の協力を確保するために必要な措置、支援策を実施する。

・建設業については、以下の取組を実施する。

- ① 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ともに、制度的な対応を含め、時間外労働規制の適用に向けた必要な環境整備を進め、あわせて業界等の取組に対し支援措置を実施する。
- ② 技術者・技能労働者の確保・育成やその活躍を促すため制度的な対応を含めた取組を行うとともに、施工時期の平準化やICTを全面的に活用したi-Constructionの取組、書類の簡素化、中小建設企業への支援等により生産性の向上を進める。

施策	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	2027年度以降	指標
【自動車運送事業】 【トラック運送事業】 長時間労働の是正に向けた業種ごとの取組等 【建設業】	行動計画の策定	行動計画に基づき、関連制度の見直しや支援措置を実施		関係者による取組の促進・深化									現在適用除外となっている事業・業種についても、時間外労働を抑制する法的枠組を構築する。
	無人自動走行試験の様々な取組の実証	民間での事業化に向けた準備		サービス領域の拡大 クルマのICT革命・物流生産性革命の更なる推進									
	荷主と連携した協議会 パイロット事業の実証、 ガイドラインの策定・普及等	ガイドラインの普及・定着、定期的なフォローアップ、 取引条件の改善等、トラック運送事業者と荷主が連携した取組への支援											
	荷主や関係省庁等が参加する協議会等において、荷待ち時間の削減等に対する荷主の協力を確保するために必要な措置を検討	関係者による取組の促進・深化											
	中継輸送の普及促進等、生産性向上のための措置の検討・実施	関係者による取組の促進・深化											
適正な工期設定等に向けた環境整備方針の検討・推進 ・発注者等からなる協議会の設置 ・取引条件の改善に向けた取組 ・週休2日工事の実施等	適正な工期の設定・週休2日など休日の拡大を進める									取組をさらに進める			
・施工時期の平準化、ICT施工の推進並びにICT活用工程の拡大(i-Constructionの推進)、 書類の簡素化 ・技術者等を確保・育成、効率的な活用を図るための取組の検討・実施等	取組をさらに進める												

項目3. 長時間労働の是正

④ 法改正による時間外労働の上限規制の導入（その4）

【働く人の視点に立った課題】
 ・産業別年間総労働時間（2016年）
 情報通信業 1,933時間

【具体的な施策】
 （長時間労働の是正に向けた業種ごとの取組等）
 ・情報サービス業（IT業界）については、官民共同で、実態把握、改善方策の推進等を行う。業界団体等による平均残業時間1日1時間以内、テレワーカー50%以上といった数値目標をフォローアップし、働き方改革の取組を促す。ウェアラブル端末等最新の技術を活用した好事例の収集等を通じ、健康確保の在り方を検討する。

（意欲と能力ある労働者の自己実現の支援）
 ・創造性の高い仕事で自律的に働く個人が、意欲と能力を最大限に発揮し、自己実現をすることを支援する労働法制が必要である。現在国会に提出中の労働基準法改正法案に盛り込まれている改正事項は、長時間労働を是正し、働く方の健康を確保しつつ、その意欲や能力を発揮できる新しい労働制度の選択を可能とするものである。
 ・具体的には、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や年次有給休暇の確実な取得などの長時間労働抑制策とともに、高度プロフェッショナル制度の創設や企画業務型裁量労働制の見直しなどの多様な柔軟な働き方の実現に関する法改正である。この法改正について、国会での早期成立を図る。

39

施策	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	2027年度以降	指標
【情報サービス業】 長時間労働の是正に向けた業種ごとの取組等		官民の協働の場を設置し、実態把握、改善方策の推進等				今後の施策の在り方について検討							
		業界目標の実現に向けた具体的な取組のフォローアップ											
時間外労働の上限規制		ウェアラブル端末等の取組の好事例収集等	健康確保の在り方について検討			今後の施策の在り方について検討							
		現在提出中の労働基準法改正案の早期成立を図る											
	実行計画に基づき労働基準法改正案を国会に提出												
	施行準備・周知徹底期間をとった上で段階的に施行・ 施行後5年を経過した後適当な時期において、見直しを行う												

項目3. 長時間労働の是正

④ 法改正による時間外労働の上限規制の導入（その5）

【働く人の視点に立った課題】

公務員にも長時間労働が見られる。

・人事院の「超過勤務の縮減に関する指針」で定める超過勤務の上限の目安時間360時間を超えた職員割合（2014年）

全府省平均21.8%

本府省平均46.6%

【具体的な施策】

（公務員等の長時間労働対策）

- ・ 国家公務員については、民間の制度改正を踏まえ、適切な公務運営の確保に配慮しつつ、より実効性ある対策を検討する。また、超過勤務を縮減する前提として、超過勤務を実施する際に、その理由・見込み時間等を上司が把握するなど、勤務時間の適切な管理を更に徹底する。さらに、年次休暇の取得促進に向けた取組を徹底する。
- ・ 地方公務員については、時間外勤務縮減に係る先進的事例の積極的な収集・提供のほか、各地方公共団体が抱える課題の解決に資する意見交換の場の設置等を通じ、各団体の取組を支援する。
- ・ 教員については、各教育委員会による学校現場の業務改善の取組を加速するための実践研究事業の実施や、運動部活動に関するガイドラインの策定・部活動指導員の活用を通じた部活動の適正化を行う。さらに、教員の働き方・業務の在り方等についての教育再生実行会議における検討を踏まえ、長時間労働を是正する。

（地域の実情に即した取組）

- ・ 各都道府県の政労使関係者で構成する地域働き方改革会議の活動を支援する。また、地域の企業等の働き方改革を進めるため、働き方改革について総合的に支援するアドバイザーの養成・派遣や、ワンストップで包括的に支援する拠点の整備など、モデル事業等を通じて地方における先進的な取組の普及を図る。
- ・ 地域の特性を活かして年次有給休暇の取得を促進する取組を進めるなど、休み方改革を推進する。地方の労働局等は、中小企業の相談の窓口として積極的に対応する。

（プレミアムフライデー）

- ・ 官民連携の下、「月末」の「金曜日」に有休取得やフレックス制度の活用等による早期退社といった働き方改革を促し、消費活性化のきっかけとする。

施策	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	2027年度以降	指標
【国家公務員】		より実効性ある長時間労働対策の検討・実施、超過勤務予定の事前把握、年次休暇の取得促進					より実効性ある長時間労働対策の実施状況や長時間労働の実態を踏まえ、必要に応じて更なる取組の検討、実施						公務員の長時間労働を是正する。
	【地方公務員】 公務員等の長時間労働対策	先進事例の収集・提供や、課題解決に資する意見交換の場の設置等を通じ、各団体の時間外勤務縮減等の取組を支援											
【教員】		学校現場の業務改善を加速するための実践研究の実施・フォローアップ、部活動の適正化に向けた取組の実施等					実施状況を踏まえて見直しを行いつつ、必要に応じて更なる取組の検討、実施						
	教育再生実行会議において 検討・調査	教員の長時間勤務是正の取組を推進											
地域の実情に即した取組		働き方改革アドバイザーの養成・派遣等、都道府県・市町村を対象としたモデル事業等の実施			事業検証等を踏まえ、順次見直しを図ったうえで、地域働き方改革会議の検討等を踏まえて必要な取組を推進								
		関係府省及び専門家からなる地域働き方改革支援チームが地域働き方改革会議の活動を支援する											
プレミアムフライデーの実施		官民連携してプレミアムフライデーを実施											

項目3. 長時間労働の是正

⑤ 勤務間インターバル制度導入に向けた環境整備

【働く人の視点に立った課題】

勤務間インターバル制度を導入する企業の割合は少ない。また、勤務間インターバル制度を導入する企業でも、インターバル時間は様々である。

- ・勤務間インターバル制度を導入する企業の割合（2015年度） 2.2%
- ・勤務間インターバル制度を導入している企業におけるインターバル時間（2015年度）

8時間以下	38.5%
8時間超11時間以下	12.9%
11時間超	28.2%

【今後の対応の方向性】

労働者の生活時間を確保し、健康な生活を送ることができるよう、勤務間インターバル制度の導入についての環境整備を行う。

【具体的な施策】

（勤務間インターバル制度導入に向けた環境整備）

- ・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、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。

施策	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	2027年度以降	指標
勤務間インターバル制度導入に向けた環境整備	実行計画に基づき労働基準法改正案を国会に提出		施行準備・法改正の施行・施行後5年を経過した後適当な時期において、見直しを行う										インターバル制度を導入する企業の割合：2.2% →拡大を図る。 インターバル制度導入についての環境整備を進める。
	助成制度の創設		PDCAサイクルによる検証、見直し										
			好事例の周知										

項目3. 長時間労働の是正

⑥ 健康で働きやすい職場環境の整備

【働く人の視点に立った課題】

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% (2014年)
- ・ 週労働時間60時間以上の労働者の割合が、政府目標(5%以下(2020年))に対して、7.7%(30代男性14.7%) (2016年)
- ・ 監督対象となる月80時間超の事業場：約2万事業場 (2016年度推計)
- ・ メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合が、政府目標(80%(2017年))に対して、59.7%(2015年)
- ・ 2016年4～9月に10,059事業場に監督指導を実施、4,416事業場(43.9%)に違法な時間外労働(うち1か月あたり80時間を超えるもの：3,450事業場(34.3%))
- ・ 若者が転職しようと思う理由「労働時間・休日・休暇の条件がよい会社にかわりたい」

2009年 37.1% → 2013年 40.6%

【今後の対応の方向性】

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。産業医・産業保健機能の強化等を図る。また、新たな規制に対応した監督指導体制を強化する。

【具体的な施策】

(長時間労働の是正等に関する政府の数値目標の見直し)

- ・ 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、通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。

(メンタルヘルス・パワーハラスメント防止対策の取組強化)

- ・ 精神障害で複数の労災認定があった場合に、企業本社に対してパワーハラスメント防止を含む個別指導を行う仕組みや、産業医に対し月100時間超の時間外・休日労働をする方の労働時間等の情報を事業者が提供する仕組みの新設など、メンタルヘルス・パワーハラスメント防止対策のための取組を強化するとともに、労働者に対する相談窓口の充実など、社会全体で通労死等ゼロを目指す取組を強化する。さらに、森林空間における保養活動やストレスチェックなどのメンタルヘルス対策を推進する。

(監督指導の徹底)

- ・ 「過重労働撲滅特別対策班」(かとく)等による厳正な対応、適法な長時間労働等を複数の事業場で行うなどの企業に対する全社的な是正指導の実施、是正指導段階での企業名公表制度の強化など、法規制の執行を強化する。また、36協定未締結事業場に対する監督指導を徹底する。さらに、労働時間の適正な把握のために、使用者が罰すべき措置を明らかにしたガイドラインに基づき、労働時間の適正な管理を徹底する。

(労働者の健康確保のための取組強化)

- ・ 産業医・産業保健機能の強化を図るための方策を検討し、必要な法令・制度の改正を行う。
- ・ 女性特有の健康問題や建設工事従事者の安全衛生を含めた労働者の健康と安全の確保を総合的に推進する。

施策	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	2027年度以降	指標
長時間労働の是正等に関する政府の数値目標の見直し		検討会等で議論			新たな対策の実施								通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。
		新たな数値目標等の検討			新たな数値目標に向けた取組								
メンタルヘルス・パワーハラスメント防止対策の取組強化		メンタルヘルス・パワーハラスメント防止対策の取組強化			新たな規制を踏まえた対策等の実施								
		周知徹底の期間をとった上で新たな規制の施行			新たな規制を踏まえた監督指導等の実施								
監督指導の徹底		企業本社への是正指導等や労働時間の適正把握の徹底			労働者に対する相談窓口の充実等								
		周知徹底の期間をとった上で新たな規制の施行			労働者に対する相談窓口の充実等								
労働者の健康確保のための取組強化 産業医等の機能強化		必要な法令・制度改正			施行準備・周知期間をとった上で段階的に施行								
		必要な法令・制度改正			施行準備・周知期間をとった上で段階的に施行								

項目4. 柔軟な働き方がしやすい環境整備

⑦ 雇用型テレワークのガイドライン刷新と導入支援（その1）

【働く人の視点に立った課題】

多くの人がテレワークを実施したいと考えているが、テレワークを導入している企業は少なく、実際にテレワークを実施している労働者は少ない。

- ・テレワークを実施したい：30.1%（2016年）
- ・テレワークを導入していない企業：83.8%（2015年末）
- ・全労働者に占めるテレワーカー（週1日以上終日在宅で就業）：2.7%（2015年）

政府が提供するガイドライン等のテレワーク推進ツールが、モバイル機器など最近の仕事環境の変化に対応していない。

- ・テレワークに関する現行の労務管理やセキュリティに関するガイドラインは、スマートフォンやサテライトオフィスの普及を想定しておらず、テレワークを導入しようとする企業が参考にしづらい。

労務管理の困難さから長時間労働を招きやすい。

- ＜テレワーク実施の問題・課題（企業調査）（終日在宅の場合）＞（2014年）
- ・過剰管理が難しい：36.4%
 - ・労働時間管理が難しい：30.9%
 - ・コミュニケーションに問題あり：27.3%
 - ・情報セキュリティ確保：27.3%

【今後の対応の方向性】

テレワークには、事業者と雇用契約を結んだ労働者が自宅等で働くもの（雇用型テレワーク）と、事業者と雇用契約を結ばずに仕事を請け負い、自宅等で働くもの（非雇用型テレワーク）がある。雇用型テレワークについては、近年のスマートフォンやサテライトオフィスの普及といった仕事環境の変化に対応し、長時間労働を招くことがないように留意しつつ、その普及を図るため、労務管理などに関するガイドラインを刷新する。また、企業等に対する導入支援や政府による呼びかけ・率先垂範などによる周知啓発を推進する。

【具体的な施策】

（労務管理に関するガイドラインの刷新）

- ・近年のICT利用環境の進展に対応し、在宅勤務に加えて幅広い形態も含め、テレワークの普及を加速させるとともに長時間労働を防止するため、在宅勤務ガイドラインについて、2017年度中に以下の観点から刷新し、テレワークガイドラインとする。
 - ① テレワークの普及加速に向けて、在宅勤務以外の形態（サテライトオフィス勤務、モバイル勤務）の活用方法を追加
 - ② 企業がテレワークの導入に躊躇することがないように、以下の事項を明確化し、活用しやすくする。
 - ・テレワーク導入に当たって、携帯電話を持っていても事業場外みなし労働時間制を活用できる条件や、フレックスタイム制、裁量労働制、事業場外みなし制の利用方法の明確化
 - ・中抜け時間や部分在宅等の場合における移動時間の扱い等の整理
 - ③ 長時間労働対策の追加（深夜労働の制限や深夜・休日のメール送付の抑制等の長時間労働対策例を推奨）

（セキュリティに関するガイドラインの刷新）

- ・テレワーク導入時に必要なセキュリティ面の対応を明確化するテレワークセキュリティガイドラインについて、近年のICT利用環境の進展を踏まえ、2017年度中に以下の観点から刷新する。
 - ① 最新のICT利用環境（Wi-Fi、クラウド環境、スマートフォン、タブレットの普及等）を踏まえた機器利用ルール・利用者への教育・システムの性能のバランスがとれたセキュリティ対策の充実
 - ② 在宅勤務以外のサテライトオフィス勤務、モバイルワークの実態を踏まえた経営者・システム管理者・テレワーク勤務者の実施すべきセキュリティ対策の充実

施策	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	2027年度以降	指標
労務管理に関するガイドラインの刷新	有識者検討会設置・ガイドライン改定		テレワークガイドラインの発出・施行/周知・普及			必要に応じて見直し						2020年までに、テレワーク導入企業を2012年度比3倍、週1日以上終日在宅で就業する雇用型在宅テレワーカーを全労働者数の10%	
						必要に応じて見直し							
セキュリティに関するガイドラインの刷新	有識者検討会設置・ガイドライン改定		改定ガイドラインの発出・施行			必要に応じて見直し						時間単位での取得や自宅外・モバイルワーク等の柔軟な働き方の進捗を調査し、新しいIPアドレスを割り当て	

項目4. 柔軟な働き方がしやすい環境整備

⑦ 雇用型テレワークのガイドライン刷新と導入支援（その2）

【働く人の視点に立った課題】

労務管理の困難さから長時間労働を招きやすい。

<テレワーク実施の問題・課題（企業調査）（終日在宅の場合）>（2014年）

- ・ 進捗管理が難しい：36.4%
- ・ 労働時間管理が難しい：30.9%
- ・ コミュニケーションに問題あり：27.3%
- ・ 情報セキュリティ確保：27.3%

テレワークは知っている人ほど利用意向が強いが、我が国ではテレワークの認知も不足している。

・ テレワーク認知状況と、認知状況別の利用意向（2016年）

<認知あり（22.2%）> 利用したい 65%

<認知なし（77.8%）> 利用したい 20%

※米国での認知度：認知あり58% 認知なし42%

【具体的な施策】

（導入支援、利用促進）

- ・ 国家戦略特区により、テレワーク導入企業に対するワンストップの相談支援を実施する。加えて、テレワーク導入に係る補助金の連携・助成金の拡充を行う。また、育児中の者、障害者を対象にしたモデル事業等を実施するとともに、よりテレワークを活用しやすくなるよう、労働時間管理及び健康管理の在り方を含めた推進方策について広く検討する。さらに、セキュリティ等の専門家の育成を行うとともに、企業に派遣する。

（周知啓発、率先垂範）

- ・ 2020年東京オリンピック・パラリンピック競技大会に向けて、特定の日テレワークを実施するテレワーク・デイの設定など、関係省庁が連携して国民運動としてテレワーク推進を図る方策を検討し、実施する。また、地域での周知啓発を強化するとともに、表彰制度などでテレワーク等への取組に評価加点を行う。
- ・ 国家公務員について、2020年度までに、①必要な者が必要な時にテレワーク勤務を本格的に活用できるようにするための計画的な環境整備を行い、②リモートアクセス機能の全庁での導入を行う。また、地方公務員について、テレワークの活用により多様なワークスタイルを実践している地方公共団体の取組事例等の収集・提供を行い、各団体の取組を支援する。

施策	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	2027年度以降	指標
導入支援 利用促進	特区法改正 部と連携	全庁展開を図る											2020年までに、テレワーク導入企業を2012年度比3倍、週1日以上終日在宅で就業する雇用型在宅型テレワーカーを全労働者数の10% 時間単位での取得や自宅外・モバイルワーク等の柔軟な働き方の進捗を調査し、新しいKPIを検討
	省庁連携による地域のサテライトオフィス等の整備支援	実施状況を踏まえ、再設定されたKPIの達成のため必要な方策を検討し、実施											
	府会会費化の早期対応	PPCAサイクルによる検証、見直し											
	モデル事業等（子育てと仕事との両立支援、障害者テレワークの実施）	実施状況を踏まえ、再設定されたKPIの達成のため必要な方策を検討し、実施											
	人材育成テキストブックの作成	テキストブックを使用した専門家育成											
周知啓発 率先垂範	テレワーク・デイなど関係省庁連携した国民運動の検討・実施・規模拡大	実施状況を踏まえ、再設定されたKPIの達成のため必要な方策を検討し、実施											
	日本サービス大賞・おもてなし規格認定等での評価加点	実施状況を踏まえ、再設定されたKPIの達成のため必要な方策を検討し、実施											
	都道府県労働局、地域働き方改革会議等での周知啓発の強化	実施状況を踏まえ、再設定されたKPIの達成のため必要な方策を検討し、実施											
	国家公務員について、テレワークの環境整備、リモートアクセス機能の全庁導入	実施状況を踏まえ、再設定されたKPIの達成のため必要な方策を検討し、実施											
		地方公務員について、テレワーク活用に関する先進事例の収集・提供等を通じ、各団体の取組を支援											

項目4. 柔軟な働き方がしやすい環境整備

⑧ 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

【働く人の視点に立った課題】

非雇用型テレワークを始めとする雇用契約によらない働き方について、ICTの進展によりクラウドソーシング（インターネットを通じた仲介事業）が急速に拡大し、仕事の機会が増加している。

- ・ 国内クラウドソーシングサービス市場
215億円（2013年）→408億円（2014年）→650億円（2015年）
（2020年までの成長見込み 平均+45.4%/年）

非雇用型テレワークについて、クラウドソーシング等の仲介事業者（プラットフォーム）を通じた取引は簡に就いたばかりであり、契約を巡る様々なトラブルが発生している。

- ・ 非雇用型テレワーカー（在宅型）：126.4万人（2013年）
（専業：91.6万人、副業：34.8万人）
- ・ 発注者とのトラブル経験がある非雇用型テレワーカー（在宅型）
（2012年）
仕事内容の一時的な変更：25.1%
報酬の支払遅延：17.1%
不当に低い報酬額の決定：15.3%

雇用契約によらない働き方は、雇用者向け支援を受けることができず、教育訓練機会などが限定的である。

- ・ 雇用契約によらない働き手が利用できない雇用者向け支援メニューの例：退職金、企業内研修、教育訓練給付

雇用契約によらない働き方は、基本的に労働関係法令が適用されず（実態として「労働者」である場合は労働関係法令が適用されるほか、下請法等が適用される場合もある）、またその多様な就業実態の把握が不十分である。

【今後の対応の方向性】

非雇用型テレワークについて、良好な就業形態となるよう環境整備を図るとともに、働き手に対する支援として、ガイドブックの改定や、教育訓練等の支援の充実等を行う。また、雇用類似の働き方に関する保護等の在り方について、法的保護の必要性を含めて中長期的に検討する。

【具体的な施策】

（法的保護の中長期的検討）

- ・ 非雇用型テレワークを始めとする雇用類似の働き方全般（請負、自営等）について2017年度以降、それぞれの働き方について順次実態を把握し、雇用類似の働き方に関する保護等の在り方について、有識者会議で法的保護の必要性を含めて中長期的に検討する。
※ 現行でも、契約形態にかかわらず、労働者としての実態があれば労働関係法令に基づき保護しており、これについては引き続き適切に実施。

（ガイドライン改定）

- ・ 非雇用型テレワークについて、契約条件などの実態や、契約文書のない軽易な取引や著作物の仮納品が増加しているなど、クラウドソーシングの普及に伴うトラブルなどの実態を把握した上で、働き手と発注者の相対契約を前提としている現行のガイドラインを、以下の観点から2017年度に改定し、その周知徹底及び遵守を図る。

- ① クラウドソーシング等の仲介事業者が再発注する場合には、当該ガイドラインが適用されることを明確化
- ② 仲介手数料や著作権の取扱の明示など、クラウドソーシングを通じて発注する際に求められるルールを明確化

（業界として守るべきルールの明確化）

- ・ クラウドソーシング等の仲介事業者（プラットフォーム）について、優良事業者認定等の制度を業界として設け、自主努力を促すとともに、2018年度以降、その取組状況も踏まえて業界として守るべき最低限のルールを明確化する。

（働き手への支援）

- ・ 非雇用型テレワークの働き手に必要なノウハウ（契約時に確認すべき事項、関連法令等）をまとめた働き手向けのガイドブックを、2017年度に改定する。また、小規模企業共済への加入促進などのセーフティネットの整備や教育訓練等の支援策について、官民連携した方策を検討し実施する。

施策	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	2027年度以降	指標	
法的保護の検討		実態を踏まえ、中長期的課題として検討・実施											非雇用型テレワークに関する契約に伴うトラブルを減らす。	
	ガイドラインの改定等ルールの整備	有識者会議設置 ガイドライン改定	ガイドラインの周知徹底・遵守					状況を踏まえ見直し						
優良事業者認定の制度等の業界の自主的取組を推進		仲介事業者（プラットフォーム）に関する業界ルールの明確化・施行・運用					具体的な施策を展開							
働き手への支援	ガイドブック改定	ガイドブックの周知					状況を踏まえ見直し							
	中小企業・小規模事業者政策の普及・啓発や改定策の検討、対応の方向性を検討	具体的な施策を展開					具体的な施策を展開							
		セーフティネットの整備やスキルアップ支援策について官民連携した方策を検討・実施												

項目4. 柔軟な働き方がしやすい環境整備

⑨ 副業・兼業の推進に向けたガイドライン策定やモデル就業規則改定などの環境整備

【働く人の視点に立った課題】

副業・兼業を希望している人は多いが、希望どおり副業・兼業を行うことができない。

- ・ 副業を希望する就業者数：368万人
- ・ 副業を持っている者の数：234万人
- ・ 副業を認めていない企業：85.3%

労働時間の把握が難しく、また健康管理を行うべき方法が不明確。

海外では副業・兼業を通じた起業が多く、副業・兼業は起業の手段としても有効。

<起業と起業意識に関する調査(2016年)>

- ・ 勤務しながら起業：27.5%
- ・ 起業に関心を持つ勤務者のうち、副業起業を希望：59.7%
- ・ 事業は軌道に乗っている：
 - 【初めから専業起業】34%
 - 【副業起業から専業に移行】47.4%

【今後の対応の方向性】

諸外国では副業・兼業を通じた起業が就業率の向上にも寄与しており、新たな技術の開発、オープンイノベーション、起業の手段や第2の人生の準備としても有効である。このためガイドラインの策定やモデル就業規則の改定など副業・兼業の普及を図るとともに、副業・兼業を通じた創業・新事業の創出に関する好事例の横展開を図る。その際、長時間労働を招かないよう、労働時間管理の在り方等についても整理する。

【具体的な施策】

(ガイドラインの策定)

- ・ 副業・兼業を普及促進させる観点から、副業・兼業のメリットを示すと同時に、就業規則等において合理的な理由なく副業・兼業を制限できないことを明確化しつつ、長時間労働を招かないよう、労働者が自ら確認するためのツールの雛形や、企業が副業・兼業者の労働時間や健康をどのように管理すべきかを盛り込んだガイドラインを2017年度に策定する。

(モデル就業規則の改定)

- ・ 本業への業務提供や事業運営、会社の信用・評価に支障が生じる場合等以外は、副業・兼業を認める方向で、モデル就業規則を2017年度に改定し、就業規則等において合理的な理由なく副業・兼業を制限できないことを周知する。

(複数の事業所で働く方の保護や副業・兼業の普及促進に関する制度検討)

- ・ 雇用保険及び社会保険の公平な制度の在り方や、労働時間管理及び健康管理の在り方について、複数の事業所で働く方の保護等の観点や副業・兼業を普及促進させる観点から、検討を進める。
※複数の事業所で合わせて労働時間が週20時間以上になっても、その労働者は雇用保険や社会保険の被保険者とならないのが現状。

- ・ 複数就業者への労災保険給付の在り方について、検討に着手する。

※複数就業者への労災保険給付額は、事故が発生した就業先の賃金のみに基づき算定しており、全ての就業先の賃金を合算した額を基に補償することはできないのが現状。

(副業・兼業を通じた創業・新事業の創出、人材確保)

- ・ 副業・兼業を通じた創業・新事業の創出や副業・兼業者の受入れなどによる中小企業の人手不足対応について、多様な先進事例の周知啓発や、相談体制の充実を図る。また、地域ブロック毎にモデルとなる企業を選定・支援し、地域における副業・兼業のモデル事例を創出する。

施策	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	2027年度以降	指標
副業・兼業の普及促進、問題点の解消	検討会設置とまとめ、ガイドラインの策定、モデル就業規則の改定	ガイドラインの普及に向けた周知					普及状況を踏まえ見直し						希望者は原則として副業・兼業を行うことができる社会にする。
		モデル就業規則の普及に向けた周知											
副業・兼業を通じた創業・新事業の創出	創業等の幅広い事業者の支援 地方におけるモデル事例の創出	複数の事業所で働く方の保護や副業・兼業の普及促進に関する制度検討											
		先進事例及びメリットの発信・周知					必要に応じ更なる対応を検討し、実施						
		必要に応じ更なる対応を検討し、実施											
中小企業・小規模事業者の人手不足対応	副業・兼業者の受入れを促す中小企業の人手不足対応 ガイドラインの策定・発信・周知 相談体制の充実	必要に応じ更なる対応を検討し、実施											
		必要に応じ更なる対応を検討し、実施											

項目5. 病気の治療、子育て・介護等と仕事の両立、障害者就労の推進

⑩ 治療と仕事の両立に向けたトライアングル型支援などの推進

【働く人の視点に立った課題】

労働人口の約3人に1人が何らかの疾病を抱えながら働いており、治療のために離職する人が存在している。

- ・罹患しながら働く人数 2,007万人 (2013年度)
- ・治療のため離職した人の割合 (がん) 約34% (うち休職過半数30%、解雇4%) (2013年)

治療と仕事の両立に向けては、主治医や会社と連携したコーディネーターによる支援が重要。

- ・病気を抱える労働者の就業希望: 92.5% (2013年度)
- ・がん罹患後に離職した主な理由:
 - ①仕事を続ける自信の喪失、②職場に迷惑をかけることへの抵抗感 (2013年)

患者にとって身近な相談先が不足している。

- ・例えば、がん診療連携拠点病院で、就業専門家の設置やハローワークとの連携による相談支援体制が整備されているのは38% (399か所中150か所) のみ (2016年)

治療と仕事の両立に向けた柔軟な休暇制度・勤務制度の整備が進んでいない。

- ・病欠休暇制度のある企業割合: 22.4% (常用雇用者30人以上開業企業) (2012年)
- ・病欠休業からの復帰支援プログラムのある企業割合: 11.5% (常用雇用者50人以上開業企業) (2012年)

【今後の対応の方向性】

がん等の病気を抱える患者や不妊治療を行う夫婦が活躍できる環境を整備する。治療状況に合わせた働き方ができるよう、患者に寄り添いながら継続的に相談支援を行い、患者・主治医・会社間を調整する両立支援コーディネーターを配置し、主治医、会社とのトライアングル型サポート体制を構築する。あわせて会社、労働者向けの普及・啓発を行い、企業文化の抜本改革を促す。

【具体的な施策】

(トライアングル型サポート体制の構築)

- ・治療と仕事の両立に向けたトライアングル型サポート体制を構築するため、以下の取組を進める。
 - ① 主治医と会社の連携の中核となり、患者に寄り添いながら、個々の患者ごとの治療・仕事の両立に向けた治療と仕事両立プランの作成支援などを行う両立支援コーディネーターを育成・配置する。
 - ② 治療と仕事両立プランの記載内容・作成方法等の具体化を進め、主治医、会社、産業医が効果的に連携するためのマニュアルの作成・普及を行う。
 - ③ がん・脳病・脳卒中・肝疾患等について、疾患ごとの治療方法や症状 (倦怠感、慢性疼痛やしびれなどを含む) の特徴や、両立支援に当たっての留意事項等を示した、会社向けの疾患別サポートマニュアル等の作成・普及を行う。

(不妊治療と仕事の両立に関する相談支援の充実)

- ・不妊治療に関する患者からの相談支援を担う不妊専門相談センターの機能について、両立支援にまで拡充する。

(企業文化の抜本改革)

- ・企業トップ自らがリーダーシップを発揮し、働く人の心身の健康の保持増進を経営課題として明確に位置づけ、病気の治療と仕事の両立支援を含め積極的に取り組むことを強力に推進する。
- ・2016年2月策定の事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドラインの普及推進など、両立支援の導入・拡充に向けて一般国民を含めた周知・啓発を進める。
- ・柔軟な休暇制度・勤務制度の導入を支援する助成金による支援を行う。
- ・治療と仕事の両立等の観点から、傷病手当金の支給要件等について検討し、必要な措置を講ずる。

(労働者の健康確保のための産業医・産業保健機能の強化)

- ・治療と仕事の両立支援に係る産業医・産業保健活動の強化を図る。
- ・過労死等のリスクが高い状況にある労働者を見逃さないための産業医による面接指導の確実な実施等、企業における労働者の健康管理を強化する。
- ・産業医の独立性や中立性を高めるなど産業医の在り方を見直す。

47

施策	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	2027年度以降	指標
トライアングル型のサポート体制の構築	両立支援コーディネーターの養成、配置 (労災病期、産業保健総合支援センター)	両立支援コーディネーターの養成、配置 (労災病期、産業保健総合支援センター)											治療と仕事の両立が可能になる社会を目指す。 両立支援コーディネーターを2020年度までに2,000人養成する。
	両立プランの具体化	両立プランの普及											
	主治医、産業医等の研修、企業連携マニュアルの作成・普及	主治医、産業医等の研修、企業連携マニュアルの作成・普及											
	個別の疾患別サポートマニュアル策定 (疾患ごとに個別策定)	個別の疾患別サポートマニュアル策定 (疾患ごとに個別策定)											
	がん診療連携、ハローワーク等の相談窓口等を順次増加・充実	がん診療連携、ハローワーク等の相談窓口等を順次増加・充実											
	がん患者の就業環境への対応など職業生活の質の向上の促進	がん患者の就業環境への対応など職業生活の質の向上の促進											
	若年性認知症支援コーディネーターの配置	若年性認知症の特性に応じた就業支援・社会参加等の推進											
	不妊専門相談センターの機能拡充	新たな不妊相談体制の整備											
	不妊治療をしながら働いている方の実態調査を実施	不妊治療をしながら働いている方の実態調査を実施											
	企業文化の抜本改革 普及・啓発	ガイドラインの普及推進、健康増進の導入促進											
助成金等による支援	両立支援推進チーム設置												
傷病手当金	各地域での両立支援の取組推進												
産業医等の機能強化	企業等への相談対応、個別訪問指導、助成金による制度導入支援												
	傷病手当金の支給要件等について検討・措置												
	必要な法令・制度改正												
	施行準備・周知期間をとった上で段階的に施行												

項目5. 病気の治療、子育て・介護等と仕事の両立、障害者就労の推進

⑪ 子育て・介護等と仕事の両立支援策の充実・活用促進（その1）

【働く人の視点に立った課題】

子育て・介護をしながら仕事を続けたい。

- ・出産後も仕事を続けたい女性：65.1%（2015年）
- ・妊娠・出産等で、仕事を続けられなかったが、育児との両立の難しさで退職：25.2%（2015年）
- ・介護を理由とした離職者等：年10万人（2012年）
- ・介護休業取得者がいた事業所：1.3%（2014年度）

育児休業から復帰したくても、復帰が困難なケースがある。

- ・復帰就業希望だが、仕事と育児の両立の難しさで諦めた者のうち、保育園等に預けられなかったことを理由とした退職者の割合：17%（2015年）

4月に保育園等に入所するため、子が1歳になる前に育児休業を途中で切り上げるなど、希望する期間の育児休業を取得できないケースがある。

- ・待機児童数：23,553人（2016年4月1日現在）
- ・0～2歳の低年齢児の待機数が8割以上を占め、特に1・2歳児が多くなっている。

男性の育児への関わりが進んでいない。

- ・育児休業取得率（2015年）
男性：2.65% 女性：81.5%

【今後の対応の方向性】

自らのライフステージに合わせ、男女とも仕事と育児・介護等との両立ができるよう、保育の受け皿・介護サービス等の整備や保育・介護人材の処遇改善を進めつつ、両立支援策を強化していく。また、本年4月以降の各自治体における今後の待機児童の改善状況等も踏まえ、新たなプランを策定する。

【具体的な施策】

（保育・介護の受け皿整備）

- ・2017年度末までに保育の受け皿の53万人分の整備を進めるとともに、2018年度以降についても、本年4月以降の各自治体における今後の待機児童の改善状況等も踏まえ、新たなプランを策定する。
- ・病児保育等の多様な保育サービスの受け皿拡大や、「小1の壁」打破に向けた放課後児童クラブの受け皿整備を進める。
- ・介護の受け皿については、2020年代初頭までに、50万人分以上の整備を確実に推進する。

（保育・介護人材の処遇改善）

- ・2017年度において、全ての保育士等に2%の処遇改善を実施する。これにより、政権交代後、合計で10%の改善が実現する。加えて、概ね経験3年以上で月額5千円、7年以上で月額4万円の加算を行う。介護職員については、2017年度より、経験などに応じて昇給する仕組みを創り、月額平均1万円相当の処遇改善を行う。今後、必要に応じて、更なる処遇改善を行う。

施策	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	2027年度以降	指標
保育・介護の受け皿整備	保育の新たなプランの策定												2020年 安心して結婚・妊娠・出産・子育てできる社会が実現していると考える人の割合40%以上 (2013年度：19.4%) 男性の育児休業取得率13% (2015年度：2.65%) 女性の配偶者の出産直後の休業取得率80%
	多様な保育サービスの推進												
	「放課後子ども総合プラン」に基づき、放課後児童クラブの受け皿整備を実施	女性の就業の更なる増加に応じた放課後児童クラブの体制確保											
	第6期介護保険事業計画	第7期介護保険事業計画	第8期介護保険事業計画	第9期介護保険事業計画	第10期介護保険事業計画	整備箇所・上乗せ							
保育・介護人材の処遇改善	引き継ぎ、介護ニーズの的確な把握、介護基礎整備の着実な推進												
	全ての保育士等に2%等の処遇改善	必要に応じて、更なる処遇改善											
	経験などに応じて昇給する仕組みを創り、月額平均1万円相当の処遇改善を行う	介護報酬等の改定に合わせて、必要に応じて処遇改善				介護報酬等の改定に合わせて、必要に応じて処遇改善							

項目5. 病気の治療、子育て・介護等と仕事の両立、障害者就労の推進

⑪ 子育て・介護等と仕事の両立支援策の充実・活用促進（その2）

【働く人の視点に立った課題】

子育て・介護をしながら仕事を続けたい。

- ・出産後も仕事を続けたい女性：85.1%（2015年）
- ・妊娠・出産等で、仕事を続けられなかったが、育児との両立の難しさで退職：25.2%（2015年）
- ・介護を理由とした退職者等：年10万人（2012年）
- ・介護休業取得者がいた事業所：1.3%（2014年度）

育児休業から復帰したくても、復帰が困難なケースがある。

- ・産後就業希望だが、仕事と育児の両立の難しさで諦めた者のうち、保育園等に預けられなかったことを理由とした退職者の割合：17%（2015年）

4月に保育園等に入所するため、子が1歳になる前に育児休業を途中で切り上げるなど、希望する期間の育児休業を取得できないケースがある。

- ・待機児童数：23,553人（2016年4月1日現在）
- ・0～2歳の低年齢児の待機数が8割以上を占め、特に1・2歳児が多くなっている。

男性の育児への関わりが進んでいない。

- ・育児休業取得率（2015年）
男性：2.65% 女性：81.5%

【具体的な施策】

（育児・介護休業法等の改正）

- ・1歳6か月に達した時点で保育園に入れられない場合等の育児休業期間を最長2歳まで延長するため、育児・介護休業法を改正し、法案成立後、着実な施行を図る。また、雇用保険における育児休業給付の支給期間を延長する。

（男性の育児・介護等への参加促進）

- ・次世代育成支援対策推進法に基づく子育てしやすい企業の認定制度（くるみん認定）について、男性の育児休業取得に関する認定基準を直ちに引き上げる。また、男性育児休業の取得状況の見える化を推進する観点から、同法の一般事業主行動計画の記載事項の見直しを2017年度に行うとともに、同法の改正後5年に当たる2020年度までに、男性の育児参加を促進するための更なる方策を検討する。さらに、部下や同僚の育児・介護等に配慮・理解のある上司（イクボス）のロール・モデル集を作成し、男性の育児参加の意識を広げていく。
- ・随より始めよの観点から、国家公務員において、全ての男性職員が妻の出産前後に休暇を取得する「男の産休」が当たり前となる職場環境を整える。また、民間企業等においても「男の産休」取得を促進する。
- ・地方公務員については、高水準の男性の育児休業取得率を達成している地方公共団体の取組事例等の収集・提供のほか、各地方公共団体が抱える課題の解決に資する意見交換の場の設置等を通じ、各団体の女性職員活躍のための行動計画等に基づく取組を支援する。

施策	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	2027年度以降	指標
育児休業期間の延長等		法案成立後 周知・徹底 法施行の状況を踏まえて見直し 施行準備 育児休業からの円滑な復帰の支援（好事例の横展開等）											2020年 安心して結婚・妊娠・出産・子育てできる社会が実現していると考える人の割合40%以上 (2013年度：19.4%)
2017年1月施行の改正育児・介護休業法の施行徹底		改正法の周知徹底・企業指導 ・育児・介護休業等の充実 ・育児休業・子の看護休暇、介護休業・介護休暇等を理由とするハラスメント防止措置を企業に義務付け											
男性の家事・育児・介護等への参加促進		ニーズを踏まえた育児休業制度の在り方の見直しを検討 できるものから随時実行											男性の育児休業取得率13%（2015年度：2.65%）
		次世代法の記載事項を見直し、男性の育児休業の取得促進 次世代法の見直しの検討・実施 男性育児休業の取得状況の見える化をさらに推進											男性の配偶者の出産直後の休暇取得率80%
		イクボスのロールモデル集作成による男性の育児参加意識の啓発											
		国家公務員：「男の産休」取得を推奨 地方公務員：各地方公共団体の取組を支援											

項目5. 病気の治療、子育て・介護と仕事の両立、障害者就労の推進

⑫ 障害者等の希望や能力を活かした就労支援の推進

【働く人の視点に立った課題】

雇用環境は改善してきているが、依然として雇用義務がある企業（50人以上）の約3割が障害者を全く雇用していない。

経営トップを含む社内理解の促進、作業内容・手順の改善等の課題を克服する必要がある。

就労に向けた関係行政機関等の更なる連携が必要。

福祉事業所から一般就労への移行率が20%以上の就労移行支援事業所が増加しているが、移行率が0%の事業所が3割強存在し、二極化している。

福祉事業所における利用者の賃金・工賃は十分な水準にない。

- ・就労継続支援A型事業所の平均賃金6.8万円（2015年度）
- ・就労継続支援B型事業所の平均工賃1.5万円（2015年度）

【今後の対応の方向性】

障害者等が希望や能力、適性を十分に活かし、障害の特性等に応じて最大限活躍できることが普通になる社会を目指す。このため、長期的寄り添い型支援の重点化等により、障害者雇用ゼロ企業を減らしていくとともに、福祉就労の場を障害者がやりがいを感じられる環境に変えていく。また、特別な支援を必要とする子供について、初等中等・高等教育機関と福祉・保健・医療・労働等の関係行政機関が連携して、就学前から卒業後にわたる切れ目ない支援体制を整備する。

【具体的な施策】

（長期的寄り添い型支援の重点化）

- ・障害者雇用ゼロ企業が障害者の受入れを進めるため、実習での受入れ支援や、障害者雇用に関するノウハウを付与する研修の受講などを進める。また、障害者雇用に関心のある企業OB等の紹介・派遣を行う。

（障害者の一般就労に向けた在学中からの一貫した支援）

- ・発達障害やその可能性のある方も含め、障害の特性に応じて就労に向けて、在学中から希望・能力に応じた一貫した修学・就労の支援を行うよう、各教育段階において、教育委員会や大学と福祉、保健、医療、労働等関係行政機関、企業が連携した切れ目ない支援体制を整備し、企業とも連携したネットワークを構築する。
- ・一般就労移行後に休職した障害者について、その期間に就労系障害福祉サービスの利用を認めることを通じた、復職を支援する仕組みを創設するほか、福祉事業所から一般就労への移行を推進する。
- ・聴覚に障害のある人が電話を一人でかけられるよう支援する電話リレーサービスの実施体制を構築する。また、障害者の職業生活の改善を図るための最新技術を活用した補聴具の普及を図る。

（在宅就業支援制度の活用促進）

- ・障害者の在宅就業等を促進するため、在宅就業する障害者と発注企業を仲介する事業のモデル構築や、優良な仲介事業の見える化を支援するとともに、在宅就業支援制度（在宅就業障害者に仕事を発注した企業に特別調整金等を支給）の活用促進を図る。

（農業と福祉の連携強化）

- ・農業に取り組み障害者就労施設に対する6次産業化支援や耕作放棄地の積極的活用など、農福連携による障害者の就労支援について、全都道府県での実施を目指す。

50

施策	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	2027年度以降	指標
長期的寄り添い型支援の重点化		企業等による初めての障害者の実習受け入れや、障害者雇用に関するノウハウを有する人材育成への支援											
		障害者雇用に関心のある企業OB等を、雇入企業に紹介・派遣			高齢・障害・求職者雇用支援機構の中期計画見直しに合わせて改善								
障害者の一般就労に向けた在学中からの一貫した支援		障害者ネットワークのモデル構築（在宅）（サテライト型オフィス）											
		モデル構築の実施結果を踏まえた支援措置の検討											
		教育委員会と福祉・労働等行政機関が連携した支援体制整備											
		連携支援体制の成果の発信・普及とともに、就労支援コーディネーターの全国展開に向けた更なる拡充											
在宅就業支援制度の活用促進		大学等と高校・行政機関・企業が連携した支援体制のモデルとなるネットワーク構築											
		事業の成果を研修等を通じ全国に普及											
		実施状況を踏まえた更なる支援策の検討											
		就労後に休職した場合の就労系障害福祉サービス利用等給付開始 制度への反映を検討											
農業と福祉の連携強化		電話リレーサービスの実施											
		実施状況を踏まえた更なる拡充の検討											
	最新技術を活用した補聴具の普及												
	補聴具の普及による障害者の就労の更なる促進												
	仲介事業のモデル構築												
	優良な仲介事業の見える化												
	取組実績を踏まえて必要な制度の見直しを図り、在宅就業支援制度の活用を促進												
	全都道府県で農福連携による障害者の就労支援を推進（2016年度までに全都道府県で実施）												
	おしごと合わせて7%目標												
	農福連携の更なる推進												

障害者雇用ゼロ企業を減らすための取組を推進する。
就労移行支援事業所等の利用を経て一般就労へ移行する者を2020年度までに2016年度実績の1.5倍以上とする。

項目6. 外国人材の受入れ

⑬ 外国人材受入れの環境整備

【働く人の視点に立った課題】

現在、専門的・技術的分野の外国人材については積極的に受け入れているが、それ以外の分野の外国人材の受入れは、日本人の雇用を始め我が国の産業及び国民生活に与える影響が大きいことから、原則として限らせていない。

外国人が日本で生活していくために必要な環境と公正な能力評価と処遇などの下で活躍できる就業環境の整備を進めていくことが必要。

高度な技術、知識を持った外国人材を我が国に惹きつけるためには、諸外国以上に魅力的な入国・在留管理制度を整備することが必要。

外国人の家事支援人材については、従来、外交官や高度人材などの外国人に雇用される場合のみ入国・在留が認められていたが、女性の活躍推進や家事支援ニーズへの対応等の観点から、受入れの拡大が求められた。

産地での多様な作物の生産等を推進し、経営規模の拡大などによる「強い農業」を実現するため、農業分野における専門外国人材の活用を図ることが喫緊の課題。

現行制度では、外国人が我が国の高等教育機関（大学、専門学校）を卒業し、介護福祉士の国家資格を取得しても、我が国で介護業務に就くことができない。

【今後の対応の方向性】

専門的・技術的分野の外国人材については、我が国の経済社会の活性化に資することから、積極的に受け入れることが重要。他方、専門的・技術的分野とは評価されない分野の外国人材の受入れについては、ニーズの把握や経済的効果の検証だけでなく、日本人の雇用への影響、産業構造への影響、教育、社会保障等の社会的コスト、治安など幅広い観点から、国民的コンセンサスを醸成しつつ検討を進める。

【具体的な施策】

（外国人材受入れの在り方の検討）

- ・ 経済・社会基盤の持続可能性を確保していくため、真に必要な分野に着目しつつ、外国人材受入れの在り方について、総合的かつ具体的な検討を進める。このため、移民政策と誤解されないような仕組みや国民的コンセンサス形成の在り方などを含めた必要な事項の調査・検討を政府横断的に進めていく。

（外国人のための生活・就業環境の整備）

- ・ 外国人子弟の日本語教育を含む教育環境整備、医療機関、銀行等における外国語対応等の生活環境の整備を図るほか、職務等の明確化、公正な能力評価・処遇、英語等でも活躍できる環境などの高度外国人材の受入環境の整備とともに、外国人留学生に対する日本語教育、インターンシップ、雇用管理に関する相談支援の充実などの就業支援により、外国人のための環境整備を進めていく。

（高度外国人材の更なる活用）

- ・ 高度外国人材の永住許可申請に要する在留期間を現行の5年から大幅に短縮する世界最速級の日本語高度外国人材グリーンカードを創設し、あわせて、高度人材ポイント制をより活用しやすいものとする観点からの要件の見直しを行う。

（国家戦略特区の活用）

- ・ 国家戦略特区法に基づく家事支援外国人材の活用を適切に進めていく。
- ・ 国家戦略特区において、関係自治体及び関係府省による監査等適切な管理体制の下で、適切な雇用管理を行い得る企業等に雇用され、即戦力として一定水準以上の技能等を有する外国人材が農業等に従事することを可能とするため、特例措置等の必要な規定を盛り込んだ特区法改正案を2017年の通常国会に提出した。

（外国人介護福祉士の活用）

- ・ 経済連携協定（EPA）に基づく専門的介護人材の活用を着実に進めるとともに、在留資格「介護」を創設する出入国管理及び難民認定法の一部を改正する法律の施行後、これらの仕組みに基づく外国人材の受入れについて、それぞれの制度趣旨に沿って積極的に進めていく。

施策	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	2027年度以降	指標
外国人材受入れの在り方の検討		総合的かつ具体的な検討											日本語指導を必要とする外国人児童生徒の日本語指導受講率100%を目指す。
外国人のための生活・就業環境整備		担当官庁において着実に実施											
高度外国人材の更なる活用		高度外国人材の活用を促進											
国家戦略特区の活用		家事支援外国人材の活用											2020年までに高度外国人材の認定10,000人を目指す。
	法案審議 施行準備	適切な雇用管理を行い得る企業等に雇用され、即戦力となる技能等を有する外国人材を農業分野において適切な管理体制の下で活用											
外国人介護福祉士の活用		EPAに基づく専門的介護人材の活用											2017年度から在留資格「介護」による受入れ開始
	改正法 施行準備	新たな在留資格「介護」を活用した専門的介護人材の活用											

項目7. 女性・若者が活躍しやすい環境整備 及び 項目8. 雇用吸収力の高い産業への転職・再就職支援、人材育成、格差を固定化させない教育の充実

⑭ 女性のリカレント教育など個人の学び直しへの支援や職業訓練などの充実（その1）

【働く人の視点に立った課題】

民間企業における一人当たりの教育訓練費は、漸減傾向。

・企業教育訓練費の推移
1,670円/人・月(1991年)→1,038円/人・月(2011年)

社会人の半数が、学び直しを希望。学び直しやすくするための要望として、学費の負担への支援、プログラムの充実などが挙げられている。

・社会人学生(25歳以上の学士課程入学者) 2.5%(2016年)(OECD平均16.7%(2014年))
・20歳以上の再学「学んだことがある、学んでみたい」49.4%
・社会人が学び直しやすくするための取組「学費の負担などに対する経済的な支援」46.1%
「実習や資格取得などに役立つ社会人向けプログラムの充実」35.0%
「土日祝日や夜間における授業の充実」34.0%

育児等で離職した女性の方の学び直しと再就職を支援するリカレント教育課程が注目されている。

・「人はいつからでも、どんな状況からでも、再出陣できる。子育ての経験をしたからこそ、今の職場で活かせることがたくさんある。」(専業主婦からリカレント教育を経て再就職した女性)
・「自分を見つめ直し、再就職の準備をする良い機会であった。主婦が雇い主を置いて、自分で起業しに出発しても、採用まで行かない。リカレント教育課程の中で、企業を経験した上で改めて再就職できた。」(子育てをしながら在宅ワークからリカレント教育を経て再就職した女性)
＜働き方改革に関する議論と実務との重要交換会で寄せられた声 2016年12月8日＞

第4次産業革命により、IT・データ等の働き手に必要なスキルが変化し、これに合わせたスキルの獲得が必要。

【今後の対応の方向性】

個人、企業、政府による人材投資を抜本強化、集中投資を行う。子育て等により離職した女性のリカレント教育や高度なITなど個人の主体的な学び直しを通じたキャリアアップ・再就職への支援を抜本的に拡充する。あわせて、企業による教育訓練の実施拡大、長期の離職者訓練の拡充を図る。また、実践的な職業教育を行う専門職大学を創設するとともに、体系的なキャリア教育を推進する。

【具体的な施策】

(女性のリカレント教育など個人の主体的な学び直し講座の受講支援)

・雇用保険の専門実践教育訓練給付を拡充するため、2017年に法案を提出、2017年度中に施行する。

- ① 給付率 6割→7割 上限額 年間48万円→56万円
- ② 受給可能期間 離職後4年以内→離職後10年以内(これまで離職後1か月以内に必要とされていた子育て中の受給期間の延長手続きを、2017年4月から撤廃)

(学び直し講座の充実・多様化)

- ・子育て女性のためのリカレント教育やITなど就業者増が見込まれる分野の講座、土日・夜間講座を増設するほか、完全eラーニング講座を新設するなど、講座の多様化、利便性の向上を図る。
- ・高度なIT分野を中心に、今後求められる能力・スキルに係る教育訓練講座を経済産業大臣が認定する制度を2017年度中に創設し、専門実践教育訓練給付の対象とすることを検討する。
- ・非正規雇用労働者等を対象として、国家資格の取得等を目指し、正社員就職を実現する長期の離職者訓練コースを新設、拡充する。
- ・関係機関のサイトの連携を図り、学び直しに関する様々な情報を一括して閲覧できるサイトを構築する。

52

施策	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	2027年度以降	指標
女性のリカレント教育の受講支援	【教育訓練給付の拡充】	法案提出	施行準備	女性のリカレント教育の受講促進									女性のリカレント教育の受講者数を増加させる。 B/P認定講座数(女性活躍)を増加させる。 教育訓練給付金の受給者数を増加させる。 専門実践教育訓練給付の対象講座数を倍増(2,500→5,000)
	【経済産業大臣認定制度の創設】	標準の策定	申請・認定	大臣認定講座の受講開始、産業界のニーズ発信									
学び直し講座の充実・多様化				専門実践教育訓練給付の対象講座の多様化、利便性の向上				施行状況に応じて見直し					非正規雇用労働者等を対象とした正社員就職を目指す長期の訓練の受講者数を増加させる(2018年度以降2万人) 学び直し情報サイトの利用状況
				正社員化実現コース(仮称)の拡充				施行状況に応じて見直し					
				サイトの構築、ハローワーク等を通じた周知情報の届出		内容の見直し・改良		サイトの利用状況等を踏まえて更に見直し・改良を実施					

項目7. 女性・若者が活躍しやすい環境整備 及び 項目8. 雇用吸収力の高い産業への転職・再就職支援、人材育成、格差を固定化させない教育の充実
⑭ 女性のリカレント教育など個人の学び直しへの支援や職業訓練などの充実（その2）

【働く人の視点に立った課題】
 民間企業における一人当たりの教育訓練費は、漸減傾向。
 ・企業の教育訓練費の推移
 1,670円/人・月(1991年)→1,039円/人・月(2011年)

社会人の半数が、学び直しを希望。学び直しやすくなるための要諦として、学費の負担への支援、プログラムの充実などが挙げられている。
 ・社会人学生(25歳以上の学士課程入学者) 2.5%(2016年)(OECD平均16.7%(2014年))
 ・20歳以上の男女「学んだことがある、学んでみたい」49.4%
 ・社会人が学び直しやすくなるための取組
 「学費の負担などに対する経済的な支援」46.1%
 「就職や資格取得などに役立つ社会人向けプログラムの拡充」35.0%
 「土日祝日や夜間における要諦の充実」34.0%

育児等で離職した女性の方の学び直しと再就職を支援するリカレント教育課程が目ざされている。
 ・「人は誰つからでも、どんな状況からでも、再出発できる。子育ての経験をしたからこそ、今の職場で活かせることがたくさんある。」(専業主婦からリカレント教育を経て再就職した女性)
 ・「自分を見つめ直し、再就職の準備をする良い機会であった。主婦が履歴書を書いて、自分で応募に出しても、採用まで行かない。リカレント教育課程の中で、企業を紹介いただいて初めて再就職できた。」(子育てをしながらの在宅ワークからリカレント教育を経て再就職した女性)

<働き方改革に関する議論と現場との意見交換会で寄せられた声 2018年12月8日>

第4次産業革命により、IT・データ等の備え手に必要なスキルが変化し、これに合わせたスキルの獲得が必要。

【具体的な施策】
(女性リカレント講座の増設等)
 ・大学等の女性リカレント講座の全国展開を図るため、カリキュラムや就職支援の枠組みについて産業界や地方公共団体等と連携してモデル開発を行い、その普及を図るとともに、講座開拓や職業実践力育成プログラム認定講座の拡大を進める。また、子育て女性等がより受講しやすいよう短期プログラムの認定制度を創設し、これらの講座について教育訓練給付の対象とすることを検討する。
 ・女性のリカレント教育において、インターンシップや企業実習といった企業連携プログラムの実施を推進する。また、マザーズハローワークの拠点数を拡充するとともに、リカレント教育を行う大学との連携強化の取組をモデル的に実施し、取組の全国展開を図る。
 ・リカレント教育の受講者が利用できる保育環境を整備するため、大学による企業主導型保育事業の活用や近隣保育園等との連携を推進する。
 ・託児サービス付き訓練や保育士や看護士の職場復帰を支援する訓練(ハロートレーニング)を充実する。

(企業による教育訓練の実施拡大)
 ・先進企業の好事例を活用したオーダーメイド型訓練などにより、中小企業等の生産性向上に資する人材育成を支援する。また、従業員のキャリア形成に関する先進的な事例の収集、表彰により経営トップの意識改革を図る。

(体系的なキャリア教育の推進と実践的な職業教育を行う専門職大学の創設など職業教育の充実)
 ・実践的な職業能力を有する人材を育成するため、幼児期から高等教育に至るまで体系的なキャリア教育・職業教育の充実を図る。また、将来の人材ニーズに対応した、今後の高等教育に関する将来構想について検討を行う。小学校から高校まで一貫して活用できる児童生徒用教材と教員用指導資料を開発し、子供たち全員に普及するとともに、起業体験や地域ビジネス創出等の活動のモデル構築や取組の支援を行う。
 ・多様で効果的なインターンシップを推進するため、好事例の収集・普及、ガイドブックの作成などを行い更なる充実を図る。
 ・学校教育法を改正し、産業界と連携したカリキュラム開発や長期企業内実習、実務家教員の必置化により、実践的な職業教育を行う専門職大学を創設するとともに、専門実践教育訓練給付の対象とすることを検討する。また、専門職大学で活用されるためのモデルの作成を支援する。

53

施策	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	2027年度以降	指標
女性リカレント講座の増設等	《人材投資の集中支援期間》					ニーズ調査・モデル構築		全国展開と更なる講座開設支援の検討		リカレント教育の普及状況やニーズを踏まえた更なる促進策、講座の充実方策の検討・実施			大学におけるリカレント講座を経て就職した者の数を増加させる。
	短期プログラム認定制度の創設	職業実践力育成プログラム(BP)認定講座や短期プログラムの認定講座の拡大				就職支援の更なる充実に向けた検討			保育環境整備の実現に向けた更なる支援				
	ガイドブックの作成などによるインターンシップの推進、マザーズハローワーク等とリカレント教育を行う大学との連携強化	マザーズハローワーク事業の拠点数拡充・機能強化				実施状況に応じて見直し			状況に応じて、必要な施策を実施する				
	保育環境整備のモデル構築	モデルの普及				専門職大学の開設			実施状況に応じて見直し				
企業による教育訓練の実施拡大	子育て女性等の再就職に向けた職業訓練の充実					新たな訓練システムによる中小企業等に対する人材育成支援		「グッドキャリア企業アワード」の普及・推進		状況に応じて、必要な施策を実施する			マザーズハローワーク事業の利用者数を増加させる。
	教材等作成に向けた調査研究の実施					全ての児童生徒に対して教材を配布		状況に応じて、必要な施策を実施する		専門職大学の開校状況			
体系的なキャリア教育の推進と専門職大学の創設など職業教育の充実	起業体験活動等を行うモデルの構築・全国への普及					学習指導要領改訂		新学習指導要領実施(幼18年度～、小20年度～、中21年度～、高22年度～)		状況に応じて、必要な施策を実施する			専門職大学の開校状況
	学校教育法改正法案提出等	設置認可申請者	専門職大学の開設		企業と連携したカリキュラム作成支援		状況に応じて、必要な施策を実施する		状況に応じて、必要な施策を実施する				

項目7. 女性・若者が活躍しやすい環境整備

⑮ パートタイム女性が就業調整を意識しない環境整備や正社員女性の復職など多様な女性活躍の推進（その1）

【働く人の視点に立った課題】

パートタイム労働者の中には、税制、社会保障制度、勤務先の手当などを意識して就業調整を行う方がいる。

<就業調整をしているパート（有配偶女性に限る）の調整理由（複数回答可）>（2011年）

- ・配偶者控除等の収入制限を意識：37.7%
- ・健康保険や厚生年金等の被扶養者の要件（130万円）を意識：49.3%
- ・配偶者手当を意識：20.6%

正社員だった女性が育児等で一旦離職すると、パート等の非正規で復帰せざるを得ない。

- ・出産・育児等を理由に退職する女性：約5割（2015年）
- ・結婚等で退職した正社員女性の再就職<雇用形態別>（正規）12%（非正規）88%（2015年）

子育て等が落ち着いた後に復職できる制度を設けている企業はあるが、広がりは一時的。

- ・退職社員の復職制度がある企業 12%（2012年）

女性の就労者数は過去4年で増加し、女性のいわゆるM字カーブは改善してきているが、育児等が落ち着いた後に就労を希望する女性は少なすぎる。

- ・過去4年間の女性の就労者数：150万人増（2012年→2015年）
- ・非労働力人口の女性のうち就労を希望する者：274万人（2016年）
- ・そのうち25～44歳の年齢層：138万人（49.8%）

【今後の対応の方向性】

子育て等により離職した女性の復職や再就職の支援を強化するとともに、就業調整を意識しないで働くことができるよう環境整備を行うなど、子育てや介護など多様な経験を持つ女性が活躍できる環境を整える。また、女性リーダーの育成を支援する。

【具体的な施策】

（パートタイム女性が就業調整を意識せずに働ける環境整備）

- ・短時間労働者が就業調整を意識せずに働くことができるよう、配偶者控除等について、配偶者の収入制限を103万円から150万円に引き上げる。なお、若い世代や子育て世帯に光を当てていく中で、個人所得課税の改革について、その税制全体における位置づけや負担構造のあるべき姿について検討し、丁寧に進めていく。
- ・短時間労働者への被用者保険の適用拡大の円滑な実施を図るとともに、2019年9月までに更なる適用拡大について必要な検討を行い、その結果に基づいて必要な措置を講ずる。
- ・企業の配偶者手当に配偶者の収入制限があることも、就業調整の大きな要因の一つであり、労使の真摯な話し合いの下、前向きな取組が行われるよう、働きかけていく。国家公務員の配偶者に係る扶養手当の見直しについて、着実に実施する。

（子育て等により離職した正社員女性等の復職の推進）

- ・復職制度をもつ企業の情報公開を推進するため、復職制度の有無について、ハローワークの求人票に項目を新設するほか、女性活躍推進法の情報公表項目に盛り込むことを検討する。また、復職制度を導入して希望者を再雇用した企業を支援する助成金を創設する。

施策	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	2027年度以降	指標
パートタイム女性が就業調整を意識せずに働ける環境整備	配偶者控除等の見直し、適用												就業調整をして働いている女性を減らす。
	被用者保険の更なる適用拡大の検討												
	企業の配偶者手当に関するリーフレットの改定等による関係団体への周知												
子育て等による離職者の復職制度の推進	助成金の創設・活用												
	求人票における復職制度の見える化												
	企業働き方や女性活躍に関する情報公表の促進												

⑬ パートタイム女性が就業調整を意識しない環境整備や正社員女性の復職など多様な女性活躍の推進（その2）

【働く人の視点に立った課題】

就業や復職を希望する女性が、必要な情報を取得しやすいよう、女性活躍に関する情報の一層の見える化が必要。

指導的立場にいる女性の割合は低い。

- ・民間企業における課長相当職に占める女性の割合：10.3%
- ・上場企業における役員に占める女性の割合：3.4%
- ・国家公務員における本省課室長相当職に占める女性の割合：4.1%

【具体的な施策】

(女性活躍に関する情報の見える化・活用促進)

- ・労働時間や男性の育児休業の取得状況、女性の管理職比率など、女性が活躍するために必要な個別の企業の情報が確実に公表されるよう、2018年度までに女性活躍推進法の情報公表制度の強化策などについての必要な制度改正を検討する。
- ・女性や若者が働きやすい企業の職場情報について、ワンストップで閲覧できるサイトを構築するとともに、ESG投資を行う投資家、企業、就職希望者による活用を促す。
- ・女性活躍推進法に基づく女性が働きやすい企業（えるぼし）、次世代育成支援対策推進法に基づく子育てしやすい企業（くるみん）、若者雇用促進法に基づく若者が働きやすい企業（ユースエール）といった認定制度などを活用し、働き方改革の好事例の横展開を図る。

(ワーク・ライフ・バランス等を加点评価する調達の推進)

- ・調達の際にワーク・ライフ・バランス等推進企業を加点评価する取組みを、国・独立行政法人等だけでなく、地方公共団体、2020年東京オリンピック・パラリンピック競技大会や民間企業等でも取り組むよう促す。

(女性リーダーの育成等)

- ・女性リーダー育成モデルプログラムの普及とともに、役員候補段階の女性を対象にしたリーダー育成研修等の取組を推進する。また、企業等の組織トップが自ら女性活躍に取り組む機運を醸成する。
- ・女性の創業に関する支援など、女性活躍の取組支援を強化する。

55

施策	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	2027年度以降	指標
女性活躍に関する情報の見える化・活用促進	女性活躍に関する企業情報の見える化の推進（DBの活用促進、スマホ対応等） 女性活躍に関する企業情報の公表を促進する方策の検討・実施（女性活躍推進法の見直し等）			企業の働き方や女性活躍に関する情報公表の促進								働き方・女性活躍に関する情報公表の平均項目数を増加させる。 女性管理職比率：民間15%、政府7%（2020年） 上場企業役員に占める女性割合：早期に5%、更に10%を目指す（2020年）
	サイトの構築		サイトの利用状況を踏まえてさらに見直し、改良を実施									
公共調達等を通じたワーク・ライフ・バランス等の推進	国、独立行政法人等の調達における取組の実施、地方公共団体での取組の促進 2020年東京オリンピック・パラリンピック競技大会、民間企業等への働きかけの実施											
女性リーダーの育成等	モデルプログラムの全国への普及、先進的な取組の推進			企業における女性リーダーの登用状況を踏まえて必要な見直しを行い、引き続き企業における取組の浸透を図る 組織トップが自ら女性活躍に取り組む機運醸成 創業に関する支援等の強化								

項目7. 女性・若者が活躍しやすい環境整備

⑬ 就職氷河期世代や若者の活躍に向けた支援・環境整備の推進

【働く人の視点に立った課題】
35歳～44歳のフリーター等の数は60万人前後で高止まり。

2014年:61万人、2015年:57万人、2016年:60万人

就職氷河期(1990年代前半～2000年代前半卒業者)に正社員就職に至らなかった者は不安定な就労を続けているケースが多い。

・就職氷河期世代の就職活動期に、若年離業者(*)の数は、大きく増加
1996年:40万人 → 1999年:48万人 → 2002年:64万人(2016年:57万人)

(*)15～34歳の非労働力人口のうち、家事も通学もしていない者

・就職氷河期世代で正社員希望者数(2015年)
完全失業者:27万人 非労働力人口:15万人

高校中退者は、就職・キャリアアップにおいて不利な立場にある。

・就職内定率(2016年)
高校新卒者:約9割 ↔ 中学新卒者:約3割
・高卒資格が必要と考える高校中退者の割合(2010年):78.4%

地元就職を希望する新規大卒者等の受け皿が不十分。

※東証一部上場企業
・地元就職を希望の大学生等の割合(2017年卒):65%
・地域限定採用を実施している企業の割合:19.4%(※)
・地方独自採用を実施している企業の割合:9.4%(※)

【今後の対応の方向性】

就職氷河期世代の正社員化に向けた集中的な支援を行うとともに、高校中退者やひきこもりの若者等に対し、教育・就労にわたる切れ目ない支援を提供し、就労・自立の実現につなげる。また、多様な採用機会を拡大し、単線型の日本のキャリアパスを変えていく。

【具体的な施策】

(就職氷河期世代への支援)

- ・就職氷河期に就職時期を迎え、現在もフリーター等として離職を繰り返す方の正社員化に向けて、短期・集中セミナーの実施、わかものハローワークにおける就職支援、事業主への助成措置の創設など、個々の対象者に応じた集中的な支援を行う。
- ・雇用保険法を改正し、倒産・解雇等により離職した若者に対する基本手当の所定給付日数を引上げる。

(高校中退者等に対する就労・自立支援)

- ・図書館等を活用して高校中退者等の高卒資格取得の学習相談・支援を行うモデルを構築する。また、教育委員会や学校、地域若者サポートステーション等の連携を強化し、就労・自立に向けた切れ目ない支援体制を構築する。

(多様な選考機会の促進)

- ・希望する地域等で働ける勤務制度の導入等を促進するため、若者雇用促進法の指針を改正し、経済界に要請する。また、学生の地元での就職活動を促進するため、東京圏在住の地方出身者等に対し、地元企業でのインターンシップを支援する。

(若者の「使い捨て」が疑われる企業等への対応策の強化)

- ・職業安定法を改正し、ハローワークや職業紹介事業者の全ての求人を対象に、一定の労働関係法令違反を繰り返す求人者等の求人を受理しないことを可能とする。また、求人情報の提供を行う事業者に対し、実際の労働条件と異なる求人情報を提供しないこと等を内容とする業務運営の指針を策定するとともに、必要に応じて指導等を実施できるよう、法整備を行う。
- ・高等学校・大学等と労働局が連携し、学生・生徒に対する労働関係法令や相談・通報窓口等の周知徹底を図る。また、求人情報の提供を行う事業者に対し、労働者を守る労働ルールへの周知を行うよう要請する。

施策	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	2027年度以降	指標	
就職氷河期世代への就職支援	【正社員化に向けたパッケージ支援】	セミナー・就職支援・助成金メニューの追加												若年層(25-34歳)の不本意非正規雇用労働者の正社員就職の推進 割合:28.4% (2014年平均) →2020年 半減
		若年層の不本意非正規雇用労働者の正社員就職の推進												
高校中退者等に対する就労・自立支援	【地域における子供・若者性差別支援パッケージの推進】	学習相談・支援を切れ目のない支援体制で行う地域モデル構築・地域モデルの構築												モデルの普及・全国展開
		学習相談・支援を切れ目のない支援体制で行う地域モデル構築・地域モデルの構築												
多様な選考機会の促進	検討会と指針の修正 まとめ	経済界への要請												若年雇用促進法の見直しを検討
		地元就労支援コラボプロジェクトの実施												
		地方企業へのインターンシップを活用した人材選抜促進の実施												
労働関係法令等の周知・徹底	新卒応募ハローワーク等による地方への就職支援体制の整備 学生向け労働法教育プログラム・ポータルサイトの充実・周知	労働法教育プログラム・ポータルサイト等の活用促進												若者の地方への更なる正社員就職促進
		労働条件相談ほっとラインの拡充・周知												
												労働関係法令等の周知・学習について更なる取組みを推進	労働関係法令等の周知・学習について更なる取組みを推進	
												地方創生インターンシップの参加者受入企業数(2016年6,441社)を2020年に2倍		

項目 8. 雇用吸収力の高い産業への転職・再就職支援、人材育成、格差を固定化させない教育の充実

17 転職・再就職者の採用機会拡大に向けた指針策定・受入れ企業支援と職業能力・職場情報の見える化

【働く人の視点に立った課題】

一般労働者の転職入職率は低い。

- 一般労働者：8.5%、パートタイム労働者：17.2%（2015年）

転職する労働者には、転職にあたって様々な障害が存在。

- 男女とも「応募できる求人が少ない」、「新しい職場への不安」が共通して多く、それ以外では、男性では「賃金の低下」が、女性では「スキルの不足」が多い。（2016年）

一度でも中高年を採用した企業の採用意欲は高いが、経験がない企業では低い。

- 企業の中高年の採用意欲＜採用実績率＞
- 実績あり：66.1%、実績なし：34.9%（2013年）

転職市場においては、年齢が上がるにつれて、転職が難しくなることや転職後賃金が減少することが多いといった課題が存在。

- 年齢別転職率（転職入職者数／1月1日現在常用労働者数）は、年齢層が上がると低下している。
（25～34歳：7.1%、35～44歳：4.3%、45～54歳：3.2%、55～64歳：3.0%、65歳～：1.9%）（2015年）
- 転職による賃金の増減を見ると、年齢層が上がると、転職後賃金が減少した割合が高くなる。
（40～49歳：28%、50～59歳：33%、60歳～：61%）（2015年）

全国で雇用情報は着実に改善が進んでいるが、分野によって隔りがあり、ミスマッチが生じている。

- 有効求人倍率 全ての都道府県で1倍超え（2017年1月時点）
- 職業別有効求人倍率 農林：7.13倍、建設：3.66倍、介護：3.50倍、サービス：3.21倍（2017年1月時点）

【今後の対応の方向性】

転職・再就職者の採用機会拡大に向けては、転職が不利にならない柔軟な労働市場や企業慣行を確立することが重要であり、年齢にかかわらず多様な選考・採用機会の拡大のための指針の策定を図るとともに、成熟企業から成長企業への転職支援を集中的に実施する。また、地方企業の経営改革と人材確保に対する支援を行い、ハローワークに専門窓口を設置するなど雇用吸収力の高い分野へのマッチング支援を推進し、職業能力や職場情報の見える化を実施する。

【具体的な施策】

（転職・再就職者の採用機会拡大のための指針の策定）

- 年齢にかかわらず多様な選考・採用機会の拡大に向けて、転職者の受入れ促進のための指針を策定し、経済界に要請する。また、転職・再就職向けのインターンシップについて、ガイドブックの作成を行うなど、企業と大学の実践的な連携プログラムを支援するとともに、受入れ企業への支援を行う。

（成長企業への転職支援）

- 転職者採用の評価や処遇の制度を整備し、中高年齢者の採用開始や転職・再就職者採用の拡大を行い、生産性向上を実現させた企業を支援する。また、成熟企業から成長企業へ移動した労働者の賃金をアップさせた場合の支援を拡充する。
- 雇用保険の受給者が離職後早期に再就職し、賃金が低下した場合、雇用保険の再就職手当により、低下した賃金の最大6か月分を支給する。

（地方の中堅・中小企業等への人材支援、雇用吸収力の高い分野へのマッチング支援）

- 分野別に人材不足の状況を職種別などで把握するとともに、中期的な傾向についても把握する。
- 各道府県のプロフェッショナル人材戦略拠点において、日本人材機構等と連携して、地方の中堅・中小企業の経営改革と都市圏の人材の採用・兼業者としての受入れを支援する。
- 人材確保のニーズが高い地域へのハローワークに人材確保支援の総合専門窓口を創設し、業界団体と連携してマッチング支援を強化する。また、産業雇用安定センターの出向・移籍あっせん事業において、経済団体等との連携体制強化や、事業の周知徹底を図る。

（職業能力・職場情報の見える化）

- AI等の成長分野も含め、仕事の内容、求められる知識・能力・技術、平均年収といった様々な職業情報のあり方について関係官庁や民間が連携して調査・検討する研究会を立ち上げ、資格情報等も含めて総合的に提供するサイト（日本版O-NET）を創設する。あわせて、女性や若者が働きやすい企業の職場情報をワンストップで閲覧できるサイトを創設する。
- 今後需要の増加が見込まれる人材の供給予測と能力・スキル水準を2017年度中に全面的に改訂する。
- 技能検定を雇用吸収力の高い産業分野における職種に拡大するとともに、若者の受検料を減免する。

57

施策	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	2027年度以降	指標
転職・再就職者採用の拡大のための指針の策定	検討会		経済界への要請										若者の技能検定の受検者数を2016年から10%増加させる。（2020年）
	策定		「成長企業への転職の集中支援期間」										
成長企業への転職支援	助成制度の拡充												2018年までに転職入職率（パートを除く一般労働者）を9%とする。（2015年：8.5%）
	地方の中堅・中小企業等への人材支援、雇用吸収力の高い分野へのマッチング支援		プロフェッショナル人材戦略拠点等による、地方の中堅・中小企業等の都市圏等の人材確保支援										
職業能力・職場情報の見える化	研究会立ち上げ		調査・分析	設計開発	日本版O-NET運用開始								プロフェッショナル人材事業戦略拠点等の相談件数を2020年までに5万件
	職業能力等情報サイトの構築												
	人材確保の見える化												
	職業能力の「見える化」のための環境整備の促進												

項目 8. 雇用吸収力の高い産業への転職・再就職支援、人材育成、格差を固定化させない教育の充実

⑱ 給付型奨学金の創設など誰にでもチャンスのある教育環境の整備（その1）

【働く人の視点に立った課題】

家庭の経済事情に関わらず、希望する教育を受けたい。

- ・高校卒業後の4年制大学進学率（世帯収入別）
 <1,000万円超>82.4%
 <400万円以下>27.8%
 ・大学進学率（健康状況別）
 <全体>73.2% <ひとり親世帯>41.6%
 <生活保護世帯>31.7% <児童養護施設>23.3%
 ・大学の学生生活費の月額平均
 <国立・自宅>8.4万円 <私立・下宿>17.3万円
 ・無利子奨学金の残存適格者 約2.4万人（2016年）

格差を示す指標である相対的貧困率が足元で減少している中で、世代を超えた格差の固定化を防ぐには教育が重要な役割を担う。

- ・相対的貧困率 10.1%（2009年）→9.9%（2014年）
 子供の相対的貧困率 9.9%（2009年）→7.9%（2014年）
 ・学歴別生活費（男性、引退まで、退職金を含む）
 <大学・大学進学>3億2,030万円
 <高校卒>2億4,490万円
 ・小学6年生の学力（世帯年収別の平均正答率）
 <1,500万円以上>国語A75.5%、算数A85.6%
 <200万円未満>国語A53.0%、算数A67.2%

【今後の対応の方向性】

子供たちの誰もが、家庭の経済事情に関わらず、高校にも、専修学校にも、大学にも進学できる環境を整える。高等教育の漸進的な無償化を規定した国際人権規約を批准しており、財源を確保しつつ、確実に子供たちの進学を後押しできるような高等教育の経済的負担軽減策を推進する。返還不要、給付型の奨学金を創設するなど奨学金制度の拡充を図るとともに、幼児期から高等教育まで切れ目ない教育費負担軽減を図る。あわせて、義務教育段階から貧困等に起因する学力課題の解消を図るなど未来を担う子供達への投資を拡大し、格差が固定化せず、誰にでもチャンスがある教育環境の整備を進める。

【具体的な施策】
（給付型奨学金の創設等）

- ・給付型奨学金を創設し、低所得世帯の進学者2万人に対し、国公私や通学形態の違いにより月額2万円から4万円を給付する。特に経済的に厳しい者に対して2017年度から一部先行実施し、2018年度進学者から本格実施する。
- ・無利子奨学金について、基準を満たしていながら貸与を受けていない残存適格者を解消するとともに、低所得世帯の子供については成績基準を事実的に撤廃し、必要とする全ての子供たちが受給できるようにする。
- ・貸与型の奨学金の返還について、2017年度進学者から返還月額を卒業後の所得に連動させる制度を導入するとともに、既に返還を開始している者についても減額返還制度を拡充することにより、大幅な負担軽減を図る。

（教育費負担の軽減）

- ・財源を確保しながら幼児教育無償化を段階的に推進するとともに、国公立を通じた義務教育段階の就学支援、高校生等奨学金給付金、大学等の授業料減免の充実等による教育費の負担軽減を図る。

（学力保障等のための教育環境の充実）

- ・学校指導体制の整備や教員の資質向上、地域と学校の連携・協働等により、貧困等に起因する学力課題の解消や子供たちの知識や理解の質を高めるための授業改善を図り、初等中等教育段階における学力保障や意欲の向上を実現する。

58

施策	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	2027年度以降	指標
給付型奨学金の創設等	【給付型奨学金の創設】 特に経済的に厳しい者を対象に先行実施		本格実施				施行状況を勘案し、必要に応じて見直し						低所得世帯の子どもの大学等進学率を増加させる。
	【無利子奨学金の充実】 残存適格者の解消、成績基準撤廃		貸与基準を満たす者全員への貸与の実現										
	【所得連動返還型奨学金制度の導入】		導入開始				運用状況に応じて適宜見直し						
教育費負担の軽減	（幼児教育の無償化） 市町特別児童扶養給付世帯の給2子無償化、年取給300万円未満世帯の負担軽減	教育費負担軽減の推進 （幼児教育無償化の段階的推進、国公立を通じた義務教育段階の就学支援、高校生等奨学金給付金、大学等の授業料減免の充実等）											低所得世帯の子どもの大学等進学率を増加させる。
学力保障等のための教育環境の充実	初等中等教育段階の学校指導体制等の教育環境の充実、大学と教育委員会の連携による教員の資質向上の推進												

項目 8. 雇用吸収力の高い産業への転職・再就職支援、人材育成、格差を固定化させない教育の充実

18 給付型奨学金の創設など誰にでもチャンスのある教育環境の整備 (その2)

【働く人の視点に立った課題】

不登校や中退等による格差発生を防止したい。

・高校中退者の職業 (2012年)

高校中退者の41.6%がフリーター層。正社員層は7.7%

・不登校であった者はその後の就学・就業でも困難を抱える傾向

中3で不登校であった者の高校進学率は85.1% (一般98.7%)、高校中退率14.0% (一般1.4%)、大学進学率22.8% (一般54.7%)、非就学・非就業率18.1% (一般7.0%)

【具体的な施策】

(社会総掛かりで子供たちの学びを支える環境の整備)

- ・子供たちが家庭の経済状況にかかわらず、それぞれの夢にチャレンジできる社会を実現するため、地域と学校の連携協働の体制整備を推進する法改正を行うとともに、原則無料で学習支援を行う地域未来塾の拡充、放課後や土曜日等の学習支援の拡充を図る。また、図書館等を活用した読書格差解消、訪問型家庭教育支援の取組を進める。

(不登校児童生徒等に対する教育機会の確保)

- ・2016年12月に成立した教育機会確保法を踏まえ、スクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカーの配置の充実や教育支援センターの全国展開と教育相談機能の強化を行うとともに、フリースクール等学校外で学ぶ子供の支援の推進や夜間中学の設置の促進等を行う。

年度 施策	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	2027 年度以降	指標
社会総掛かりで子供たちの学びを支える環境の整備	【地域学校協働活動の全国的な推進】											
	法令・制度等説明会の実施	施行後の状況のフォローアップ、進捗状況を踏まえ、更なる体制面・財政面への支援や普及促進の充実の検討・実施 ガイドラインや事例集の普及・定着										2022年度末までに金小中学校区をカバーして地域学校協働活動を推進
不登校児童生徒等に対する教育機会の確保	地域住民等の協力による学習支援の充実 (地域未来塾、放課後子供教室、読書格差解消の取組など)											
	スクールカウンセラー (SC) : 小中25,500校 (2016年度) → 27,500校 スクールソーシャルワーカー (SSW) : 3,000人 (2016年度) → 10,000人	配置時間の充実等、学校における専門職としてふさわしい配置条件の実現 (SC、SSW)										2019年度末までに5,000中学校区で地域未来塾を実施し、高校生への支援を全国展開
	学校以外の場における教育機会の確保等に関する調査研究	教育支援センターの全国展開及び教育支援センターにおけるSCの配置促進										2020年不登校の小中学生のうち、学校内外で相談等を受けた者の割合を希望するすべての者が相談を受けたと考えられる水準 (2014年度調査に基づく試算では約80.0%) まで高める (2015年度: 73.1%)
		フリースクール等の学校外で学ぶ子供たちへの支援方策の検討、推進										

項目9. 高齢者の就業促進

19 継続雇用延長・定年延長の支援と高齢者のマッチング支援 (その2)

【働く人の視点に立った課題】

高齢者の7割近い方が65歳以上を超えても働きたいという希望を持っているが、「働きたいが働いていない高齢者」は65歳以上で顕著

- ・65歳を超えても働きたい高齢者：65.9% (2013年)
- ・65歳以上の就業率：22.3% (2016年)
- ・60歳以上の就業者
847万人 (1996年) → 937万人 (2006年)
→ 1,238万人 (2016年)
- ・就業希望者が就業者と就業希望者の合計に占める割合
60～64歳：15%、65～69歳：22%、70～74歳：27%

高齢者の希望する働き方は「非正規雇用」が7～8割。希望する月収は「10万円未満」が過半。

- ・「非正規雇用」を希望する高齢者の割合 (2015年)
60～64歳：79%、65～69歳：80%、70～74歳：70%
- ・「10万円未満」を希望する高齢者の割合 (2015年)
60～64歳：48%、65～69歳：58%、70～74歳：59%

「起業した者」のうち「60歳以上」の割合は大幅に増大。

- ・「60歳以上の起業した者」の割合の推移
8% (1982年) → 14% (1992年) → 25% (2002年)
→ 32% (2012年)

高齢期に生活困窮に陥ることを防ぐため、きめ細かな就労支援が必要。

【具体的な施策】

(高齢期の生活困窮を防ぐ就労支援の強化)

- ・自治体と、ハローワーク、シルバー人材センターなど関係機関が連携した就労支援を強化する。また、生活困窮者自立支援制度におけるオーダーメイド型就労支援を強化する (生活困窮者自立支援法施行3年後 (2018年) の見直しにおいて検討)。

61

施策	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	2027年度以降	指標
<p>高齢期の生活困窮を防ぐ就労支援の強化</p>													<p>将来的な継続雇用年齢等の引上げに向けた環境整備を図る。</p> <p>生涯現役支援窓口を2020年までに300箇所とする。</p> <p>地域の高齢者の雇用就業機会を創るネットワーク数を2020年までに100箇所とする。</p> <p>希望する高齢者が就業可能とする。</p>

労 審 発 第 923 号

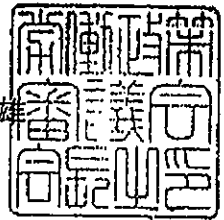
平成 29 年 6 月 16 日

厚生労働大臣

塩崎 恭久 殿

労働政策審議会

会長 樋口 美雄



同一労働同一賃金に関する法整備について（建議）

本審議会は、標記について検討を行った結果、下記のとおり結論に達した
ので、厚生労働省設置法第9条第1項第3号の規定に基づき、建議する。

記

別紙1「記」、別紙2「記」及び別紙3「記」のとおり。

別紙1

平成 29 年 6 月 9 日

労働政策審議会

会長 樋口 美雄 殿

労働条件分科会

分科会長 荒木 尚志

同一労働同一賃金に関する法整備について

本分科会は、標記について検討を行った結果、下記のと通りの結論に達したので報告する。

記

別紙「記」のとおり。

平成 29 年 6 月 16 日

労働政策審議会

会長 樋口 美雄 殿

職業安定分科会

分科会長 阿部 正浩

同一労働同一賃金に関する法整備について

本分科会は、標記について検討を行った結果、下記のと通りの結論に達したので報告する。

記

別紙「記」のとおり。

平成 29 年 6 月 9 日

労働政策審議会

会長 樋口 美雄 殿

雇用均等分科会

分科会長 奥宮 京子

同一労働同一賃金に関する法整備について

本分科会は、標記について検討を行った結果、下記のと通りの結論に達したので報告する。

記

別紙「記」のとおり。

平成 29 年 6 月 9 日

労働政策審議会 労働条件分科会

分科会長 荒木 尚志 殿

労働政策審議会 職業安定分科会

分科会長 阿部 正浩 殿

労働政策審議会 雇用均等分科会

分科会長 奥宮 京子 殿

労働条件分科会 同一労働同一賃金部会

職業安定分科会 同一労働同一賃金部会

雇用均等分科会 同一労働同一賃金部会

部会長 守島 基博

同一労働同一賃金に関する法整備について（報告）

本部会は、同一労働同一賃金に関する法整備について、平成 29 年 4 月 28 日から平成 29 年 6 月 9 日までの間に計 6 回にわたり精力的に検討を深めてきた結果、下記のとおり結論に達したので、報告する。

記

別添のとおり、厚生労働大臣に建議すべきである。

同一労働同一賃金に関する法整備について(報告)

1 基本的考え方

- 我が国の非正規雇用労働者は、現在、全雇用者の4割を占めるに至っている。
昨今の雇用情勢の回復等により、いわゆる「不本意非正規」である労働者の割合は低下傾向にあるが、一方で、30歳代半ば以降を中心に、子育て・介護等を背景とした時間や勤務地の制約等により、非正規雇用を選択する層が多いことも事実である。
- 正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間には賃金、福利厚生、教育訓練などの面で待遇格差があるが、こうした格差は、若い世代の結婚・出産への影響により少子化の一要因となるとともに、ひとり親家庭の貧困の要因となる等、将来にわたり社会全体へ影響を及ぼすに至っている。また、労働力人口が減少する中、能力開発機会の乏しい非正規雇用労働者が増加することは、労働生産性向上の隘路ともなりかねない。
- 賃金等の待遇は、労使によって決定されることが基本である。しかしながら同時に、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是正を進めなければならない。このためには、
 - (1) 正規雇用労働者-非正規雇用労働者両方の賃金決定基準・ルールを明確化、
 - (2) 職務内容・能力等と賃金等の待遇の水準の関係性の明確化を図るとともに、
 - (3) 教育訓練機会の均等・均衡を促進することにより、一人ひとりの生産性向上を図るという観点が重要である。また、これを受けて、以下の考え方を法へ明記していくことが適当である。
 - ・ 雇用形態にかかわらず公正な評価に基づいて待遇が決定されるべきであること
 - ・ それにより、多様な働き方の選択が可能となるとともに、非正規雇用労働者の意欲・能力が向上し、労働生産性の向上につながり、ひいては企業や経済・社会の発展に寄与するものであること
- その上で、不合理な待遇差の実効ある是正のため、昨年末に政府が提示した「同一労働同一賃金ガイドライン(案)」について、関係者の意見や改正法案についての国会審議を踏まえ、当部会で審議し、最終的に確定していくとともに、確定したガイドラインの実効性を担保するため、労働者が司法判断による救済を求める際の根拠となる規定の整備、

労働者に対する待遇に関する説明の義務化、行政による裁判外紛争解決手段等の整備など、以下に示す法改正を行うことにより、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解消を実効ある形で進め、どのような雇用形態を選択しても納得が得られ、個人個人が、自らの状況に応じて多様な働き方を自由に選択できるようにしていく必要がある。

- なお、法整備と併せ、非正規雇用労働者を含めたそれぞれの労使において、職務や能力等と賃金等の待遇との関係を含めた処遇体系全体の確認・共有や、職務や能力等の内容の明確化、それに基づく公正な評価の推進とそれらに則った賃金制度の構築等が可能な限り速やかかつ計画的に行われるよう、非正規雇用労働者を含めた労使の対話を促進することが重要である。また、そのための支援措置についても検討する必要がある。

併せて、中小企業・小規模事業者等各事業主の実情を踏まえた丁寧な支援も必要である。

- おって、働き方改革の実現に向けては、改革の基本的な考え方と進め方を示し、そのモメンタムを絶やすことなく、長期的かつ継続的に取組を進めていくことが必要である。このため、「働き方改革実行計画」を踏まえ、改革全般にわたり、法制面も含め、その目的達成のための政策手段について、引き続き検討を行っていくことが求められる。

- また、法施行後、政策効果を検証・評価するプロセスも重要である。

2 労働者が司法判断を求める際の根拠となる規定の整備

(1) 短時間労働者・有期契約労働者

- 現行法においては、正規雇用労働者と短時間労働者・有期契約労働者との間の待遇差については、3つの考慮要素(※)を考慮して不合理と認められるものであってはならないとされている。(パートタイム労働法第8条／労働契約法第20条(いわゆる「均衡待遇規定」))。

※①職務内容(業務内容・責任の程度)

②職務内容・配置の変更範囲(いわゆる「人材活用の仕組み」)

③その他の事情

○ 現行法の規定は、正規雇用労働者と短時間労働者・有期契約労働者との間における個々の待遇の違いと、3考慮要素との関係性が必ずしも明確でない。このため、ある待遇差が不合理と認められるか否かの解釈の幅が大きく、労使の当事者にとって予見可能性が高いとは言えない状況にある。

○ こうした課題を踏まえ、待遇差が不合理と認められるか否かの判断は、個々の待遇ごとに、当該待遇の性質・目的に対応する考慮要素で判断されるべき旨を明確化することが適当である。

ただし、個別の事案に応じ、非正規雇用労働者を含めた労使協議経過等を踏まえ、複数の待遇を合わせて不合理と認められるか否かを判断すべき場合があると考えられること、「待遇の性質・目的」は実態を踏まえて判断されるものと考えられることに留意が必要である。

○ また、考慮要素として内容を明記しているのは、①職務内容と、②職務内容・配置の変更範囲にとどまっており、③その他の事情の解釈による範囲が大きくなっている。

一方で、「職務の成果」「能力」「経験」といった要素については、現行法でも、賃金決定に際し勘案を求めている要素でもあり(パートタイム労働法第10条)、また、一般にも待遇差の要因として広く受け容れられていると考えられる。

こうした状況を踏まえ、考慮要素として、「その他の事情」の中から、新たに「職務の成果」「能力」「経験」を例示として明記することが適当である。また、労使交渉の経緯等が個別事案の事情に応じて含まれることを明確化するなど、「その他の事情」の範囲が逆に狭く解されることのないよう留意が必要である。

○ さらに、現行法においては、①職務内容と、②職務内容・配置の変更範囲が同一である場合の差別的取扱いを禁止するいわゆる「均等待遇規定」は、短時間労働者についてのみ規定されており(パートタイム労働法第9条)、有期契約労働者については規定されていない。

このため、同じ有期契約であっても、短時間労働者であれば「均等待遇規定」の適用がなされるにもかかわらず、フルタイム労働者であれば適用がない現状となっているが、

有期契約労働者についても、「均等待遇規定」の対象としていくことが適当である。

なお、定年後の継続雇用の有期契約労働者に関する差別的取扱いの解釈については、退職一時金及び企業年金、公的年金の支給、定年後の継続雇用における給与の減額に対応した公的給付がなされていることを勧案することを認めるか否かについては、引き続き検討を行い、追って解釈の明確化を図っていくことが適当である。

- おって、比較対象となる正規雇用労働者について、現行は、パートタイム労働法では同一の事業所に雇用される「通常の労働者」とし、労働契約法では同一の使用者に雇用される無期契約労働者としている。しかしながら、近年は非正規雇用労働者自身が店長などの事業所の長であり、同一の事業所内に正規雇用労働者がいないケースも見られる。このため、同一の使用者に雇用される正規雇用労働者を比較対象とすることが適当である。

(2) 派遣労働者

- 現行法においては、①派遣先の労働者の賃金水準との均衡を考慮しつつ、②同種業務に従事する一般労働者の賃金水準、③派遣労働者の職務の内容、職務の成果等を勘案して賃金決定を行う配慮義務にとどまっている。

- 一方、派遣労働者の実際の就業場所は派遣先であり、待遇に関する派遣労働者の納得感を考慮する上で、派遣先の労働者との均等・均衡は重要な観点である。また、派遣労働者の業務内容は、派遣元の正規雇用労働者(内勤社員等)とはまったく異なることが多く、派遣元の正規雇用労働者を比較対象とした賃金(特に基本給)の均衡の判断は、現実的に容易とは言えない。

- しかしながら、派遣先の労働者との均等・均衡により派遣労働者の賃金決定を行う場合、派遣先が変わるごとに賃金水準が変わり、派遣労働者の所得が不安定になることが想定される。

また、一般に賃金水準は大企業であるほど高く、小規模の企業になるほど低い傾向にあるが、必ずしも派遣労働者が担う職務の難易度は、同種の業務であっても、大企業ほど高度で小規模の企業ほど容易とは必ずしも言えない。このため、派遣労働者の希望が大企業へ集中し、派遣元事業主において派遣労働者のキャリア形成を考慮した派遣先

への配置を行っていくことが困難となる(逆に、より難易度の高い職務を担当できるよう、計画的に教育訓練を行ったり職務経験を積ませ、段階的に処遇を改善するなど、派遣労働者のキャリア形成に配慮した雇用管理が行われていても、派遣先の賃金に引っ張られて派遣労働者の賃金が下がり、派遣労働者・派遣元事業主双方にとって納得感がないこともあり得る)など、結果として、派遣労働者の段階的・体系的なキャリアアップ支援と不整合な事態を招くこともあり得る。

○ こうした状況を踏まえ、1)派遣先の労働者との均等・均衡による待遇改善か、2)労使協定による一定水準を満たす待遇決定による待遇改善かの選択制とすることが適当である。

○ 具体的には、以下のような制度設計とすることが適当である。

1) 派遣先の労働者との均等・均衡方式

- i) 派遣労働者と派遣先労働者の待遇差について、短時間労働者・有期契約労働者と同様の均等待遇規定・均衡待遇規定を設けた上で、当該規定によることとすること
- ii) 派遣元事業主が「i」の規定に基づく義務を履行できるよう、派遣先に対し、派遣先の労働者の賃金等の待遇に関する情報提供義務を課す(提供した情報に変更があった場合も同様)とともに、派遣元事業主は、派遣先からの情報提供がない場合は、労働者派遣契約を締結してはならないこととすること(なお、派遣先からの情報は派遣元事業主等の秘密保持義務規定(労働者派遣法第24条の4)の対象となることを明確化すること)
- iii) その他派遣先の措置(教育訓練、福利厚生施設の利用、就業環境の整備等)の規定を強化

2) 労使協定による一定水準を満たす待遇決定方式

派遣元事業主が、労働者の過半数で組織する労働組合又は労働者の過半数代表者と話し合い、十分に派遣労働者の保護が図られると判断できる以下の要件を満たす書面による労使協定を締結し、当該協定に基づいて待遇決定を行うこと

- ① 同種の業務に従事する一般の労働者の賃金水準と同等以上であること
- ② 段階的・体系的な教育訓練等による派遣労働者の職務の内容・職務の成果・能力・経験等の向上を公正に評価し、その結果を勘案した賃金決定を行うこと

③ 賃金以外の待遇についても、派遣元の正規雇用労働者の待遇と比較して不合理でないこと

ただし、「1)派遣先の労働者との均等・均衡方式」によらなければ、実質的な意義を果たせない待遇(例:給食施設・休憩室・更衣室の利用)については、省令で明記の上、「2) 労使協定による一定水準を満たす待遇決定方式」の対象としないことが適当である。

また、派遣元において労使協定が周知されるよう必要な規定を設けるとともに、労使協定の有効期間を定めることや、労働基準法施行規則の規定を踏まえた過半数代表者の選出等に関するルール、労使協定の状況等を行政が把握できる仕組みを規定するなど、省令等において、労使協定の適正性を確保するための措置を講ずることが適当である。

○ なお、これらの規定(上記「1)」及び「2)」の履行に際しては、派遣元事業主に派遣労働者の待遇改善を行うための原資の確保が必要となることから、派遣先に対し、派遣料金の設定に際し、派遣元事業主が上記1)・2)の規定を遵守できるよう、必要な配慮義務を設けることが適当である。

○ さらに、1)・2)のどちらの方式によるかを派遣先や労働者が知りうるようにすることなどについても必要な措置を講ずることが適当である。

(3)ガイドラインの根拠規定の整備

○ こうした短時間労働者・有期契約労働者・派遣労働者の均等待遇規定・均衡待遇規定等について、解釈の明確化を図るため、ガイドライン(指針)の策定根拠となる規定を設けることが適当である。

3 労働者に対する待遇に関する説明の義務化

非正規雇用労働者(短時間労働者・有期契約労働者・派遣労働者)が自らの待遇をよく理解し、納得するためにも、また、非正規雇用労働者が待遇差について納得できない場合に、まずは労使間での対話を行い、不合理な待遇差の是正につなげていくためにも、非正規雇用労働者自らの待遇の内容に加え、正規雇用労働者との待遇差に関する情報を、事業

主から適切に得られ、事業主しか持っていない情報のために、労働者が訴えを起こすことができないといったことがないようにすることが重要である。

(1)短時間労働者・有期契約労働者

○ 現行法においては、短時間労働者については、事業主に対し、

i) 特定事項(昇給・賞与・退職手当の有無)に関する文書交付等による明示義務、その他の労働条件に関する文書交付等による明示の努力義務(雇入れ時)(パートタイム労働法第6条第1項・第2項)

ii) 待遇の内容等に関する説明義務(雇入れ時)(パートタイム労働法第14条第1項)

iii) 待遇決定等に際しての考慮事項に関する説明義務(求めに応じ)(パートタイム労働法第14条第2項)

が課せられている。

○ しかしながら、有期契約労働者については、上記 i)～iii)のいずれも課されておらず、また、短時間労働者・有期契約労働者のいずれについても、正規雇用労働者との待遇差の内容やその理由等について説明が得られる制度とはなっていない。

○ このため、短時間労働者・有期契約労働者のいずれについても、上記 i)～iii)に加え、短時間労働者・有期契約労働者が求めた場合には正規雇用労働者との待遇差の内容やその理由等について説明が得られるよう、事業主に対する説明義務を課することが適当である。

その際には、短時間労働者・有期契約労働者が、説明を求めた場合の不利益に対する不安から説明を求められないようなことにならないよう、事業主に対し、説明を求めたことを理由とする不利益取扱いを禁止することが適当である。

○ なお、待遇差の比較対象となる正規雇用労働者については、一般に、非正規雇用労働者と同一の事業所に職務内容が同一又は類似の無期雇用フルタイム労働者が存在する場合にはそれと比較することが適切と考えられるが、画一的に法定することはせず、事業主に説明を求めた非正規雇用労働者と職務内容、職務内容・配置変更範囲等が最も近いと事業主が判断する無期雇用フルタイム労働者ないしその集団との待遇差及びその理由並びに当該無期雇用フルタイム労働者ないしその集団が当該非正規雇用労働

者に最も近いと判断した理由を説明することとする(この場合であっても、非正規雇用労働者が司法判断の根拠規定に基づいて不合理な待遇差の是正を求める際の比較対象は当該無期雇用フルタイム労働者ないしその集団に限られるものではない。)など、個別事案に応じた対応を含め、施行に向けて考え方を整理していくことが必要である。

(2)派遣労働者

○ 現行法においては、派遣労働者については、派遣元事業主に対し、

① 待遇の内容等に関する説明義務(雇用しようとする時)(労働者派遣法第31条の2第1項)

② 待遇決定に際しての考慮事項に関する説明義務(求めに応じ)(労働者派遣法第31条の2第2項)

が課せられている。

○ 派遣労働者についても、派遣元事業主に対し、上記(1)の i)～iii)及び派遣労働者が求めた場合には待遇差の内容やその理由等についての説明義務・不利益取扱禁止を課すことが適当である。

なお、派遣労働者の場合、短時間労働者・有期契約労働者と異なり、雇入れ時でなくとも、派遣先の変更により、待遇全体の変更があり得る。このため、上記(1)の i)及び ii)の説明義務については、雇入れ時に加え、労働者派遣をしようとするときを加えることが適当である。

4 行政による裁判外紛争解決手続の整備等

現行法の均等待遇規定・均衡待遇規定は民事的効力を有する規定と解されている。

一方で、非正規雇用労働者にとっても、訴訟を提起することは大変重い負担を伴うものであり、これらの規定が整備されて以降も、訴訟の件数は限られている実態にある。

非正規雇用労働者がより救済を求めやすくなるよう、行政による履行確保(報告徴収・助言・指導等)の規定を整備するとともに、行政 ADR(裁判外紛争解決手続)を利用しうよう規定を整備することが求められる。

(1)短時間労働者・有期契約労働者

○ 短時間労働者については、現行のパートタイム労働法において、行政が必要と認めた場合の事業主に対する報告徴収・助言・指導・勧告の規定が設けられた上で、法による義務範囲が明確な規定に関しては、公表の規定が設けられている。

また、行政 ADR(裁判外紛争解決手続)として、労働局長による紛争解決援助や、調停の規定も設けられている。

○ 一方、有期契約労働者については、労働契約ルールを規定する法である労働契約法に均衡待遇規定が設けられていることから、こうした行政による履行確保や行政 ADR の規定がない。

有期契約労働者についても、短時間労働者と併せてパートタイム労働法に諸規定を移行・新設することにより、行政による履行確保措置の対象とするとともに、行政 ADR が利用できるようにすることが適当である。

○ なお、現状では、均等待遇規定については報告徴収・助言・指導・勧告の対象としているが、均衡待遇規定については、報告徴収・助言・指導・勧告の対象としていない。

しかしながら、均衡待遇規定に関しても、解釈が明確でないグレーゾーンの場合は報告徴収・助言・指導・勧告の対象としない一方、職務内容、職務内容・配置変更範囲その他の事情の違いではなく、雇用形態が非正規であることを理由とする不支給など解釈が明確な場合は報告徴収・助言・指導・勧告の対象としていくことが適当である。

なお、均等待遇規定については、従来どおり、公表の対象とはしないことが適当である。

また、行政 ADRについては、均等・均衡待遇を求める労働者の救済を幅広く対象としていくことが適当である。

(2)派遣労働者

○ 現行の労働者派遣法においては、

- ・ 派遣元事業主(労働者派遣事業を行う事業主)に対し、行政が必要な報告徴収・指導及び助言・改善命令・事業停止命令・許可取消しを行いうる規定が整備され、
- ・ 派遣先(労働者派遣の役務の提供を受ける者)に対しても、行政が必要な報告徴収・指導及び助言・勧告・公表を行いうる規定が整備されているが、

上記「2 労働者が司法判断を求める際の根拠となる規定の整備」及び「3 労働者に対する待遇に関する説明の義務化」についても、それぞれの規定の趣旨に応じ、これらの行

政による履行確保措置の対象とすることが適当である。

- また、派遣労働者についても、上記「2 労働者が司法判断を求める際の根拠となる規定の整備」及び「3 労働者に対する待遇に関する説明の義務化」について、労働局長による紛争解決援助や、調停といった行政 ADR(裁判外紛争解決手続)を利用できるようにすることが適当である。
- その際には、均衡待遇規定については、短時間労働者・有期契約労働者と同様、解釈が明確でないグレーゾーンの場合は報告徴収・指導及び助言・改善命令・事業停止命令・許可取消しの対象としない一方、職務内容、職務内容・配置変更範囲その他の事情の違いではなく、雇用形態が非正規であることを理由とする不支給など解釈が明確な場合は対象としていくことが適当である。また、行政 ADRについては、均等・均衡待遇を求める労働者の救済を幅広く対象としていくことが適当である。

5 その他

- 上記のほか、短時間労働者には、国による施策の基本方針の策定、就業規則の作成・変更時の意見聴取(努力義務)、通常の労働者への転換、労働者からの相談体制の整備、雇用管理者の選任等の規定が設けられている。

同じ有期契約であっても、短時間労働者であれば、これらの規定の適用がなされるにもかかわらず、フルタイム労働者であれば適用がない現状となっているが、有期契約労働者についても同様に、これらの規定の対象としていくことが適当である。

※ なお、雇用対策法施行規則(第1条の3第1項第1号)において、定年の年齢を下回ることを条件として労働者の募集及び採用を行うこと(期間の定めのない労働契約を締結することを目的とする場合に限る。)が可能とされており、この場合は定年後継続雇用者は応募対象とならないこととなる。

また、派遣労働者については、労働者派遣法における別途の法制により同趣旨が達成されているものも多いが、就業規則の作成・変更時の意見聴取(努力義務)については、派遣労働者についても同様に、派遣元事業主の努力義務として新たに対象としていくことが適当である。

6 法施行に向けて(準備期間の確保)

○ 上記の法改正は、事業主にとって、正規雇用労働者・非正規雇用労働者それぞれの待遇の内容、待遇差の理由の再検証等、必要な準備を行うために一定の時間を要する。

したがって、施行に当たっては、十分な施行準備期間を設けることが必要である。

さらに、各事業主における賃金制度等の点検等に向け、十分な周知・相談支援が必要であり、その際には、業種・職種・地域毎の状況も念頭に、中小企業・小規模事業者等各事業主の実情も踏まえ労使双方に丁寧に対応することが求められる。

○ また、以下の点等については、実効ある労働者保護の観点、実務上現実に対応できるようにする観点の双方から、施行段階において検討を深めることが適当である。

- ・ 派遣先の労働者の賃金等の待遇に関する情報提供義務の具体的内容(2(2)の1)のii)
- ・ 「一般の労働者の賃金水準」や労使協定の詳細(2(2)の2)
- ・ 待遇差に関する説明義務の具体的内容(3(1)及び(2)) 等

基発第 1202001 号
 平成 20 年 12 月 2 日
 改正 基発 0603 第 2 号
 平成 28 年 6 月 3 日

都道府県労働局長 殿

厚生労働省労働基準局長
 (公 印 省 略)

中小企業における労働条件の確保・改善に関する公正取引委員会
 ・経済産業省との通報制度等について

下請取引の適正化は、下請事業者の経営の安定・健全性を確保する上で重要であるほか、労働者の労働条件の確保・改善にも資するものであることから、平成 20 年 12 月 2 日より、公正取引委員会・経済産業省との通報制度等を実施している。

今般、平成 28 年 6 月 2 日に閣議決定された「ニッポン一億総活躍プラン」において、「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」とされたことを踏まえ、通報制度の対象事案を拡充することとしたので、この的確な実施に遺憾なきを期されたい。

なお、本件については、公正取引委員会、経済産業省と協議済みであることを申し添える。

記

1 通報制度等の概要

(1) 通報制度

労働基準監督機関において、事業場に対する監督指導を実施した結果、労働基準法第 24 条違反や同法第 32 条違反等の労働基準関係法令違反が認められ、当該違反の背景に下記ア又はイに該当する行為（いわゆる「下請たたき」に当たる行為）が存在しているおそれのある事案を把握した場合、下請事業者又は特定物流事業者（以下「下請事業者等」という。）の意向を踏まえつつ、かつ、秘密保持に万全を期した上で、公正取引委員会又は経済産業省に当該事案を通報するものとする。

ア 親事業者による下請代金支払遅延等防止法（以下「下請法」という。）第 4 条の違反行為

イ 荷主による「特定荷主が物品の運送又は保管を委託する場合の特定の不公正な取引方法」（以下「物流特殊指定」という。）に該当する私的独占の禁止及び公正取引の確保に関する法律（以下「独占禁止法」という。）第 19 条の違反行為

なお、通報事案を把握し、これを通報する場合、下請事業者等において、下請法第 4 条違反又は物流特殊指定に該当する独占禁止法第 19 条違反の改善が図られるまで労働基準関係法令違反の是正が猶予されるとの誤解が生じないように、下請事業

者等に対して十分に説明することとする。

(2) 相談窓口の教示等

下請事業者等が通報を希望せず、公正取引委員会又は経済産業省への取次ぎを求める場合、労働基準監督機関においては、下請法又は物流特殊指定に関するパンフレット等を配布するなどにより、下請法に関しては公正取引委員会又は経済産業省へ、物流特殊指定に関しては公正取引委員会へ直接相談等を行うよう教示することとする。

また、事業場に対する監督指導において、労働基準関係法令違反が認められない場合であっても、下請事業者等の意向等を踏まえ、必要に応じ下請法又は物流特殊指定に関するパンフレット等を配布するなどにより、相談窓口の教示等に努めるものとする。

2 通報事案

労働基準監督機関において、事業場に対する監督指導を実施した結果、労働基準法第23条、第24条、第32条、第35条、第37条又は最低賃金法第4条違反が認められ、当該違反の背景に親事業者による下請法第4条の違反行為に該当する行為又は特定荷主による物流特殊指定に該当する独占禁止法第19条の違反行為に該当する行為が存在しているおそれのある事案とするものとする。

3 通報の方法・時期

上記2の通報事案については、本省から公正取引委員会又は経済産業省あて通報することとするので、違反事業場の所在地を管轄する労働基準監督署は、事案を把握した都度、都道府県労働局（以下「局」という。）へ報告し、局においては、速やかに本省へ報告すること。

本省においては、通報事案を公正取引委員会又は経済産業省に速やかに通報することとする。

4 通報事案の処理

公正取引委員会又は経済産業省に対し通報した事案については、公正取引委員会又は経済産業省との的確な連携を図る観点から、その処理状況等について一定期間ごとに本省に対し報告されることとなっていること。

平成29年6月5日
労働政策審議会建議

労 審 発 第 9 2 1 号

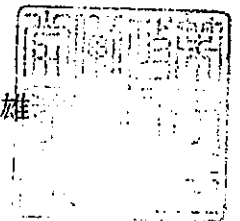
平 成 2 9 年 6 月 5 日

厚生労働大臣

塩 崎 恭 久 殿

労働政策審議会

会長 樋 口 美 雄



時間外労働の上限規制等について（建議）

本審議会は、標記について検討を行った結果、下記のとおり結論に達したので、厚生労働省設置法第9条第1項第3号の規定に基づき、建議する。

記

別紙の労働条件分科会の報告のとおり。

別紙

平成29年6月5日

労働政策審議会

会長 樋口 美 雄 殿

労働条件分科会

分科会長 荒 木 尚 志

時間外労働の上限規制等について（報告）

本分科会は、標記について別添のとおり報告を取りまとめたので、厚生労働大臣に建議すべきである。

時間外労働の上限規制等について（報告）

時間外労働の上限規制等については、「働き方改革実行計画」（平成 29 年 3 月 28 日働き方改革実現会議決定）を踏まえ、労働政策審議会労働条件分科会において、同年 4 月 7 日以降 5 回にわたり検討を行い、精力的に議論を深めてきたところである。

人口減少社会を迎えた我が国において、経済の再生、「成長と分配の好循環」を実現するためには、投資やイノベーションの促進を通じた付加価値生産性の向上と併せ、労働参加率の向上を図る必要がある。そのためには、誰もが生きがいを持って、その能力を最大限発揮できる一億総活躍社会を実現することが必要である。

ところが、我が国の労働時間の状況をみると、この 20 年間で、一般労働者の年間総実労働時間が 2000 時間を上回る水準で推移し、雇用者のうち週労働時間 60 時間以上の者の割合は低下傾向にあるものの 7.7%と平成 32 年時点の政労使目標である 5%を上回っており、特に 30 歳代男性では 14.7%となっている。また、平成 27 年度の脳・心臓疾患による労災支給決定件数は 251 件（うち死亡の決定件数は 96 件）、精神障害による労災支給決定件数は 472 件（うち未遂を含む自殺の決定件数は 93 件）となっている。

長時間労働は、健康の確保だけでなく、仕事と家庭生活との両立を困難にし、少子化の原因や、女性のキャリア形成を阻む原因、男性の家庭参加を阻む原因になっている。「過労死等ゼロ」を実現するとともに、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ため、長時間労働の是正は喫緊の課題である。

このような考え方にに基づき、当分科会において検討を行った結果は、下記のとおりである。

この報告を受けて、厚生労働省において、スピード感を持って、時間外労働の上限規制等に関する労働基準法等の改正をはじめ所要の措置を講ずることが適当である。併せて、すべての労働者が、健康とワーク・ライフ・バランスを確保しながら働き続けられるよう、国、地方公共団体、使用者、労働組合等のすべての関係者には、取引条件の改善、企業文化の見直しや労働時間の適正な把握を含め、引き続き不断の努力が求められる。

なお、働き方改革の実現に向けては、改革の基本的な考え方と進め方を示し、そのモメンタムを絶やすことなく、長期的かつ継続的に取組を進めていくことが必要である。このため、「働き方改革実行計画」を踏まえ、改革全般にわたり、法制面も含め、その目的達成のための政策手段について、引き続き検討を行っていくことが求められる。

記

1 時間外労働の上限規制

時間外労働の上限規制については、以下の法制度の整備を行うことが適当である。

(1) 上限規制の基本的枠組み

現行の時間外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ことが適当である。

- ・ 時間外労働の上限規制は、現行の時間外限度基準告示のとおり、労働基準法に規定する法定労働時間を超える時間に対して適用されるものとし、上限は原則として月 45 時間、かつ、年 360 時間とすることが適当である。かつ、この上限に対する違反には、以下の特例の場合を除いて罰則を課することが適当である。また、一年単位の変形労働時間制（3 か月を超える期間を対象期間として定める場合に限る。以下同じ。）にあつては、あらかじめ業務の繁閑を見込んで労働時間を配分することにより、突発的なものを除き恒常的な時間外労働はないことを前提とした制度の趣旨に鑑み、上限は原則として月 42 時間、かつ、年 320 時間とすることが適当である。

- ・ 上記を原則としつつ、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でできない時間外労働時間を年 720 時間と規定することが適当である。

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として、

① 休日労働を含み、2 か月ないし 6 か月平均で 80 時間以内

② 休日労働を含み、単月で 100 時間未満

③ 原則である月 45 時間（一年単位の変形労働時間制の場合は 42 時間）の時間外労働を上回る回数は、年 6 回まで

とすることが適当である。なお、原則である月 45 時間の上限には休日労働を含まないことから、①及び②については、特例を活用しない月においても適用されるものとするが適当である。

- ・ 現行の 36 協定は、省令により「1 日」及び「1 日を超える一定の期間」についての延長時間が必要記載事項とされ、「1 日を超える一定の期間」は時間外限度基準告示で「1 日を超え 3 か月以内の期間及び 1 年間」としなければならないと定められている。今回、月 45 時間（一年単位の変形労働時間制の場合は 42 時間）、かつ、年 360 時間（一年単位の変形労働時間制の場合は 320 時間）の原則的上限を法定する趣旨を踏まえ、「1 日を超える一定の期間」は「1 か月及び 1 年間」に限ることとし、その旨省令に規定することが適当である。併せて、省令で定める協定の様式において 1 年間の上限を適用する期間の起算点を明確化することが適当である。

(2) 現行の適用除外等の取扱い

現行の時間外限度基準告示では、①自動車の運転の業務、②工作物の建設等の事業、③新技術、新商品等の研究開発の業務、④季節的要因等により事業活動若しくは業務量の変動が著しい事業若しくは業務又は公益上の必要により集中的な作業が必要とされる業務として厚生労働省労働基準局長が指定するもの、が適用除外とされている。これらの事業・業務については、健康確保に十分配慮しながら、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、以下のとおりの取扱いとすることが適当である。

① 自動車の運転業務

- ・ 自動車の運転業務については、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が適当である。また、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ことが適当である。
- ・ この場合でも、時間外労働の上限は原則として月45時間、かつ、年360時間であることに鑑み、これに近づける努力が重要である。

② 建設事業

- ・ 建設事業については、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ことが適当である。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が、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が適当である。また、5年後の施行に向けて、発注者を含めた関係者で構成する協議会を設置するなど、必要な環境整備を進めるとともに、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ことが適当である。
- ・ この場合でも、時間外労働の上限は原則として月45時間、かつ、年360時間であることに鑑み、これに近づける努力が重要である。

③ 新技術、新商品等の研究開発の業務

- ・ 新技術、新商品等の研究開発の業務については、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、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ことが適当である。
- ・ その際、当該業務に従事する労働者の健康確保措置として、1週間当たり40時間を超えて労働させた場合のその超えた時間が1か月当たり100時間を超えた者に対し、医師による面接指導の実施を労働安全衛生法上義務づけることが適当である。

この面接指導の確実な履行を確保する観点から、上記の義務違反に対しては罰則を課すことが適当である。

また、上記の面接指導の結果を踏まえた健康を保持するために必要な事後措置の実施を労働安全衛生法上義務づけるとともに、当該事後措置の内容に代替休暇の付与を位置づけることが適当である。

④ 厚生労働省労働基準局長が指定する業務

- ・ 季節的要因等により事業活動若しくは業務量の変動が著しい事業若しくは業務又は公益上の必要により集中的な作業が必要とされる業務として厚生労働省労働基準局長が指定するものについては、原則として罰則付き上限規制の一般則を適用することが適当であるが、業務の特殊性から直ちに適用することが難しいものについては、その猶予について更に検討することが適当である。

⑤ 医師

- ・ 医師については、時間外労働規制の対象とするが、医師法第19条第1項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、結論を得ることが適当である。

(3) 労働基準法に基づく新たな指針

- ・ 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、当該指針の内容を周知徹底するとともに、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ことが適当である。
- ・ 当該指針には、特例による労働時間の延長をできる限り短くするよう努めなければならない旨を規定するとともに、併せて、休日労働も可能な限り抑制するよう努めなければならない旨を規定することが適当である。
- ・ また、36協定の必要的記載事項として、原則の上限を超えて労働した労働者に講ずる健康確保措置を定めなければならないことを省令に位置づけたうえで、当該健康確保措置として望ましい内容を指針に規定することが適当である。その内容は、企画業務型裁量労働制対象者に講ずる健康確保措置として労働基準法第38条の4の規定に基づく指針に列挙された内容（代償休日又は特別な休暇の付与、健康診断の実施、連続した年次有給休暇の取得促進、心とからだの相談窓口の設置、配置転換、産業医の助言指導に基づく保健指導）を基本として、長時間労働を行った場合の面接指導、深夜業の回数の制限、勤務間インターバル等を追加することが適当である。

- ・ さらに、現行の時間外限度基準告示には、①限度時間を超える時間の労働に係る割増賃金率を定めるに当たっては、法定の割増率を超える率とするように努めなければならないこと、②労働時間を延長する必要がある業務区分を細分化することが規定されており、これらは指針に改めて規定することが適当である。

2 勤務間インターバル

勤務間インターバルについては、労働者が十分な生活時間や睡眠時間を確保し、ワーク・ライフ・バランスを保ちながら働き続けることを可能にする制度であり、その普及促進を図る必要がある。

このため、労働時間等設定改善法第2条（事業主等の責務）を改正し、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旨の努力義務を課すとともに、その周知徹底を図ることが適当である。その上で、平成27年2月13日の当分科会報告にあるように、同法に基づく指針に、労働者の健康確保の観点から、新たに「終業時刻及び始業時刻」の項目を設け、「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時間を確保すること（勤務間インターバル）は、労働者の健康確保に資するものであることから、労使で導入に向けた具体的な方策を検討すること」等を追加することが適当である。

3 長時間労働に対する健康確保措置

過重な労働により脳・心臓疾患等の発症のリスクが高い状況にある労働者を見逃さないため、労働者の健康管理を強化することが適当である。

(1) 医師による面接指導

- ・ このため、長時間労働に対する健康確保措置として、労働安全衛生法第66条の8の面接指導について、現行では、1週間当たり40時間を超えて労働させた場合のその超えた時間が1か月当たり100時間を超えた者から申出があった場合に義務となっているが、この時間数を定めている省令を改正し、1か月当たり80時間超とすることが適当である。

(2) 労働時間の客観的な把握

- ・ また、上記の面接指導（1（2）③の面接指導を含む。）の適切な実施を図るため、平成27年2月13日の当分科会報告にあるように、管理監督者を含む、すべての労働者を対象として、労働時間の把握について、客観的な方法その他適切な方法によらなければならない旨を省令に規定することが適当である。その際、客観的な方法その他適切な方法の具体的内容については、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」を参考に、通達において明確化することが適当である。

4 その他

(1) 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ことが必要である。また、施行に向けて、できるだけ早期に制度の細則を確定させ、その周知徹底を図ることが必要である。その上で、施行期日については、事業運営や労務管理が年度単位で行われることが一般的であることを考慮し、年度の初日からとすることが適当であり、この点を踏まえ、具体的な期日を検討すべきである。

(2) 上限規制の履行確保の徹底

罰則付きの時間外労働の上限規制を導入するに当たっては、その実効性を一層確保する観点から、履行確保のための以下の事項についても、併せて措置することが適当である。

① 過半数代表者

- ・ 過半数代表者の選出をめぐる課題を踏まえ、平成27年2月13日の当分科会報告にあるように、「使用者の意向による選出」は手続違反に当たるなど通達の内容を労働基準法施行規則に規定することが適当である。また、監督指導等により通達の内容に沿った運用を徹底することが適当である。
- ・ 同分科会報告にあるように、使用者は、過半数代表者がその業務を円滑に遂行できるよう必要な配慮を行わなければならない旨を、規則に規定する方向で検討することが適当である。
- ・ 労働基準関係法令が十分周知されていないことに伴う法令違反が依然として多数みられることから、時間外・休日労働には36協定の締結及び届出が必要であることや、協定の締結当事者である過半数代表者は法令等に基づき適正に選出される必要があること等について、一層の周知徹底に取り組むことが適当である。また、使用者は、36協定等を労働者に周知させなければならないとしている法の規定を踏まえ対応するよう、徹底を図ることが適当である。

② 労働基準監督機関の体制整備

- ・ 時間外労働の上限規制の導入の前提として、36協定の締結及び届出を行うことなく時間外・休日労働を行わせている使用者に対する監督指導の徹底が強く求められる。このため、企業単位での監督指導の強化、地方運輸機関等の関係機関との連携強化等を図りつつ、労働基準監督官の定員確保など労働基準監督機関の体制整備に努めることが適当である。

③ 電子申請の促進

- ・ 36協定の届出をはじめとする行政手続の簡素化・効率化を進めるためにも、電子

申請利用率を向上させる必要がある。このため、電子申請を行う場合にはすべから
く事業主の電子署名を必要としている現行の取組のうち、社会保険労務士の電子署
名による代理申請に際しては、事業主の電子署名については委任状の添付等により
省略できることについて、省令の改正を行う方向で検討を継続することが適当であ
る。

以 上

基政発 0706 第 1 号
基監発 0706 第 1 号
国自貨第 43 号
平成 29 年 7 月 6 日

都道府県労働局労働基準部監督課長 殿
各運輸局自動車交通部長等 殿

厚生労働省労働基準局労働条件政策課長
厚生労働省労働基準局監督課長
国土交通省自動車局貨物課長

長時間労働改善ガイドラインの策定に向けた「トラック輸送における取引環境・労働時間改善地方協議会」の今後の運営について

中央に設置している「トラック輸送における取引環境・労働時間改善協議会」（以下「中央協議会」という。）では、平成 27 年 5 月 11 日付け基発 0511 第 3 号・国自貨第 13 号「『トラック輸送における取引環境・労働時間改善協議会』の設置について」（以下「設置通達」という。）の別添ロードマップのとおり、平成 29 年度より長時間労働改善ガイドライン（以下「ガイドライン」という。）の策定・普及に取り組むこととなっている。

当該ガイドラインは、地方協議会（設置通達の前文における「地方協議会」をいう。以下同じ。）の取組結果等を踏まえて策定されるものであることから、今後は下記に留意の上、地方協議会の適切な運営に努められたい。

記

1 「働き方改革実行計画」を踏まえた中央協議会におけるガイドラインの策定について

平成 29 年 3 月 28 日に開催された働き方改革実現会議において、「働き方改革実行計画」（以下「実行計画」という。）が決定され、労働基準法の改正により時間外労働の上限規制が導入されることとなったが、自動車運転の業務については、「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。」とされ、「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。」とされたところである。また、トラック運送事業に対しては、「事業者、荷主、関係団体等が参画して実施中の実証事業を踏まえてガイドラインを策定する」等の取組を推進することとされたところである（別添1参照）。

さらに、平成29年6月5日に労働政策審議会で取りまとめられた「時間外労働の上限規制等について（建議）」においても、こうした取組を推進することが適当とされ、同年6月29日には、実行計画に盛り込まれた自動車運送事業に係る「関係省庁横断的な検討の場」として、内閣官房副長官を議長とする「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」が開催され、長時間労働を是正するための環境を整備することを目的とした関連制度の見直しや支援措置に関する行動計画の策定等に向けた検討が開始されたところである（別添2参照）。

中央協議会においては、設置通達の別添ロードマップのとおり、平成29年度よりガイドラインの策定に着手することとなるが、当該ガイドラインは、実行計画を着実に推進するため不可欠なものでもあり、トラック運送事業の実態を反映した実効性のあるものとする必要がある。

2 地方協議会における議論の活性化等について

地方協議会の運営状況を見ると、①荷主企業に対するヒアリングを行っているもの、②トラック運送業における課題は、荷主企業等が属する業界によって異なることから、業界団体等にヒアリングを実施し、関係業界の実情や好事例の把握等に努めているもの、③当該都道府県のトラック運送業が抱える問題点を詳しく把握するため、平成27年度に実施した実態調査について独自に詳細な分析を行っているもの、④準中型自動車免許の創設や職場意識改善助成金等の制度・トピックスについて紹介を行っているものなど、独自の工夫により議論の活性化を図っているものが見られる。

については、別添3のとおり地方協議会における取組の好事例を情報提供するので、今後の地方協議会の運営に当たり参考とすること。

また、トラック運転者の長時間労働抑制のためには、荷主となり得る各地域の事業者や消費者の理解が重要であることから、機会を捉えて中央協議会や地方協議会の取り組みを周知するとともに、必要に応じて職場意識改善助成金等の積極的な活用を促すこと。

3 地方協議会事務局における連携について

平成27年5月11日付け基政発0511第3号・基監発0511第1号・国自貨

第14号「トラック輸送における取引環境・労働時間改善協議会の地方協議会運営について」（以下「課長内かん」という。）の記の2のとおり、地方協議会は都道府県労働局、運輸支局及び地方トラック協議会の共同事務局で運営しているものであるが、事務局内の認識の共有や情報共有が十分でないケースが散見されるところである。

地方協議会において実りある議論を行うためには、事務局内の適切な連携が必要不可欠であることから、定期的な打合せやメール報告等による情報共有の場を設け、パイロット事業の進捗状況や厚生労働本省または国土交通本省からの情報、その他地方協議会にとって有用な情報について、事務局内で情報格差のないよう密に連携を図ること。その上で、地方協議会の運営に当たっては、事務局内で共通の目的意識を持つとともに、各機関において柔軟かつ主体的に各々の役割を果たすよう努めること。

特に、今年度のパイロット事業を地方協議会で取り上げる際は、平成28年1月13日付け基政発0113第1号・基監発0113第1号・国自貨第121号「トラック輸送における取引環境・労働時間改善協議会におけるパイロット事業の実施について」の記の2（2）イの実施方法の種別にかかわらず、下記にも留意すること。

(1) パイロット事業の位置付けの明確化

パイロット事業は、トラック輸送状況の実態調査結果や地方協議会の議論等において把握したトラック運転者の長時間労働等の問題点・課題を改善するために、発荷主、着荷主及び運送事業者を構成員とする集団が実施する実証実験として位置付けられるものであり、ガイドラインの策定に資する取組や対応策を収集することを目的としている。地方協議会においては、パイロット事業の位置付け及び目的を委員も含めて共有した上で、パイロット事業に参画する各事業者において積極的な取組が行われるよう、的確な助言等に努めること。

(2) パイロット事業の参画者に対する十分な説明

パイロット事業の参画者である発荷主、着荷主及び運送事業者に対しては、事業の実施に当たり、①事業者名の公表の可否、②パイロット事業の実施結果は報告書に取りまとめの上、公表することが前提であること、③パイロット事業の実施状況は地方協議会や中央協議会に報告されることについて十分な説明を行い、各事業者の理解を得ておくこと。

(3) パイロット事業の受託業者との連絡窓口の一本化

最近の地方協議会の運営状況をみると、パイロット事業の受託業者との連絡窓口が一本化されておらず、地方協議会の事務局を構成する各機関からそれぞれ受託業者に対して問い合わせや要請が行われ、情報が輻輳して

いるケースが散見される。このため、パイロット事業の受託業者との連絡窓口は、受託業者と契約している機関に一本化すること。なお、課長内か
んでは、パイロット事業の運営は運輸支局の担当としていることから、運
輸支局においては、受託業者との連絡窓口となった機関に対して、パイロ
ット事業の適切な運営のため必要な指示を行うこと。一方、指示を受けた
機関は速やかに対処し、事務局内で情報を共有することにより密に連携を
図ること。

4 地方協議会の積極的な公開について

地方協議会は、公開を原則としつつ、事業者の具体的な実態の聴取を行う場
合など、必要と認める場合には非公開とすることができるものであるが、トラ
ック輸送における取引環境や労働時間の改善に対する社会的な関心を高める
ためには、地方協議会の活動を積極的に広報することが重要である。この観点
から、地方協議会を非公開とする際は、必要最小限の範囲とし、公開する時間
帯を前半に集約するなど工夫を凝らすこと。

働き方改革実行計画（抄）

平成 29 年 3 月 28 日
働き方改革実現会議決定

4. 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

（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、① 2 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。

（現行の適用除外等の取扱）

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。

（取引条件改善など業種ごとの取組の推進）

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。特にトラック運送事業においては、事業者、荷主、関係団体等が参画して実施中の実証事業を踏まえてガイドラインを策定するとともに、関係省庁と連携して、①下請取引の改善等取引条件を適正化する措置、②複数のドライバーが輸送行程を分担することで短時間勤務を可能にする等生産性向上に向けた措置や③荷待ち時間の削減等に対する荷主の協力を確保するために必要な措置、支援策を実施する。

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の開催について

平成 29 年 6 月 29 日
関係省庁申合せ

1. 自動車運送事業について、省庁横断的な検討を行い、長時間労働を是正するための環境を整備することを目的とした関連制度の見直しや支援措置に関する行動計画の策定及び実施を総合的かつ計画的に推進するため、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（以下「連絡会議」という。）を開催する。
2. 連絡会議の構成は、次のとおりとする。ただし、議長は、必要があると認めるときは、構成員を追加し、または関係者に出席を求めることができる。

議 長 内閣官房副長官（参）
議長代理 国土交通副大臣
副 議 長 内閣官房副長官補（内政）
構 成 員 内閣府政策統括官（経済財政運営担当）
警察庁交通局長
財務省大臣官房総括審議官
厚生労働省労働基準局長
農林水産省食料産業局長
経済産業省大臣官房商務流通保安審議官
国土交通省自動車局長
環境省地球環境局長

3. 連絡会議の庶務は、厚生労働省及び国土交通省の協力を得て、内閣官房において処理する。
4. 前各項に定めるもののほか、連絡会議の運営に関する事項その他必要な事項は、議長が定める。

地方協議会における取組事例

項目	実施内容
荷主企業ヒアリング	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 荷主委員による自社商品のトラック輸送の効率化に資する取組についての報告 ➤ 県内の主要産業の荷主による荷待ち時間の削減等の取組に関するプレゼンテーションを実施 ➤ 運輸局が事前に複数の荷主にヒアリングを実施し、各事例から見える長時間労働の原因分析などを報告
業界ヒアリング	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 業界団体、事業者、労働組合等から物流の実情、好事例の報告 ➤ 異なる業界の荷を扱う事業者3者にヒアリングを実施し、業界毎の物流の実態を考察
独自調査・アンケート	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 実態調査結果の詳細分析（距離別の高速道路使用状況と荷主からの高速料金収受状況のクロス集計等）や、自由記載欄の整理
制度周知、最近のトピックスの紹介	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 法改正情報（準中型免許の創設等） ➤ 助成金の周知（職場意識改善助成金等） ➤ 「トラック運送における生産性向上方策に関する手引き」及びそこに記載の好事例の紹介
その他	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 独自事業として、KPI導入調査事業（パイロット事業とは別にコンサルタントを入れ、運送の実態を測る指標を設定し、長時間労働の改善や生産性向上につなげるもの）を実施 ➤ 荷主団体宛に、運輸局・労働局連名で、過労運転と労災事故の防止について、協力要請を実施

※ 実施内容の詳細に関する問合せ先

国土交通省自動車局貨物課

電話 03-5253-8111（内線41-332）

「トラック輸送における取引環境・労働時間改善地方協議会」におけるパイロット事業

－ 協議会とパイロット事業について －

平成29年7月

株式会社 運輸・物流研究室



- トラック運送業を含めたサービス業の生産性向上及び中小企業の取引条件の改善は、GDP600兆円の達成に向け、重要な課題
- 国土交通省においては、政府全体の取組み(※)と連携しながら、トラック運送業の生産性向上、労働条件改善に向け、以下の取組みを推進
- (※)サービス業の生産性向上協議会(平成27年度設置)
下請等中小企業の取引条件改善に関する関係府省等連絡会議(平成27年度設置)

<トラック輸送における取引環境・労働時間改善協議会について> : 国土交通省及び厚生労働省の取組み

- 取引環境の改善及び長時間労働の抑制に取り組むため、**厚生労働省、国土交通省、学識経験者、荷主、事業者等により構成**される協議会を中央及び全都道府県に設置。
- 労働基準法の改正案において、月60時間超の時間外労働に対する割増賃金率引上げ(25%→50%)の適用が平成31年4月からとされていることを踏まえ、**検討及び好事例の横展開等の取組みを平成30年度中までに実施。**
- 平成28年度は、
 - (1)長時間労働削減に向けたパイロット事業
 - (2)適正運賃・料金収受に向けた議論の深化 →を実施予定

<トラック運送業の適正運賃・料金検討会>
: 国土交通省及び厚生労働省の取組み

<トラック運送業の生産性向上協議会について> : 政府全体の取組み

- サービス業のうち、特に生産性向上が求められる5産業(トラック運送業、小売業、飲食業、宿泊業及び介護業)については、平成27年度、「サービス業の生産性向上協議会」を設置して議論を開始。
- このうち、トラック運送業に関する「トラック運送業の生産性向上協議会」は、「トラック輸送における取引環境・労働時間改善協議会」と合同開催。
- 「**取引環境改善**」「**労働条件改善**」の2つの視点に加え、IoT等**先端技術を用いた生産性向上の方策についても検討を実施**

- 取引環境の改善及び長時間労働の抑制に取り組むため、厚生労働省、国土交通省、学識経験者、荷主、事業者等により構成される「トラック輸送における取引環境・労働時間改善協議会」を中央及び全都道府県に設置。
- 労働基準法の改正案において、月60時間超の時間外労働に対する割増賃金率引上げ（25%→50%）の適用が平成31年4月からとされていることを踏まえ、検討及び好事例の横展開等の取組みを平成30年度中までに実施。
- 平成29年度は、平成28年度に引き続き(1)長時間労働削減に向けたパイロット事業 及び (2)適正運賃・料金収受に向けた検討を行っているところ。
- 「トラック運送業の生産性向上協議会」と合同開催。

「トラック輸送における取引環境・労働時間改善協議会」委員

【学識経験者】

野尻 俊明 流通経済大学学長（座長）
 齊藤 実 神奈川大学経済学部教授
 高岡 美佳 立教大学経営学部教授

【労働組合】

平川 則男 日本労働組合総連合会 総合政策局長
 村上 陽子 日本労働組合総連合会 総合労働局長
 難波 淳介 全日本運輸産業労働組合連合会 中央執行委員長
 山口 浩一 全国交通運輸労働組合総連合 中央執行委員長

【行政】

新原 浩朗 内閣府政策統括官（経済財政運営担当）
 山越 敬一 厚生労働省労働基準局長
 正田 聡 経済産業省商務流通保安グループ物流企画室長
 安藤 保彦 中小企業庁事業環境部取引課長
 宮浦 浩司 農林水産省食料産業局食品流通課長
 藤井 直樹 国土交通省自動車局長
 川上 泰司 国土交通省総合政策局官房参事官（物流産業）

【荷主】

上田 正尚 （一社）日本経済団体連合会 産業政策本部長
 輪島 忍 （一社）日本経済団体連合会 労働法制本部長
 五十嵐克也 日本商工会議所 地域振興部長
 小林 治彦 日本商工会議所 産業政策第二部長
 小林 信 全国中小企業団体中央会 事務局次長
 橋爪 茂久 （公社）日本ロジスティクスシステム協会 専務理事
 黒川 毅 日本機械輸出組合 国際貿易円滑化委員会委員長
 一柳 尚成 トヨタ自動車（株） 物流管理部長
 鈴木 賢司 三菱商事（株） ロジスティクス総括部長

【トラック運送業】

坂本 克己 （公社）全日本トラック協会 副会長
 千原 武美 （公社）全日本トラック協会 副会長
 馬渡 雅敏 （公社）全日本トラック協会 副会長
 村瀬 毅 日本通運（株） 業務部長

※新原浩朗内閣府政策統括官はトラック運送業の生産性向上協議会の委員のみ

	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度
①中央・各都道府県において協議会の設置・検討 (厚生労働省・国土交通省、荷主、事業者等による協議会)	協議会の設置			
	協議会の開催、パイロット事業の計画・検証、対策の検討、ガイドラインの策定 等			
②長時間労働等の実態調査、対策の検討	調査の実施・検証			
③パイロット事業(実証実験)の実施、対策の具体化		パイロット事業(実証実験)の実施 労働時間縮減のための助成事業		
④ガイドラインの策定・普及			ガイドラインの策定・普及	
⑤取引環境・長時間労働改善の普及・定着				普及・定着の促進 助成事業の実施

定期的なフォローアップ・更なる対策の検討

トラック輸送における長時間労働の抑制及び生産性向上に向けた取組

1. 事業の目的・概要

- トラック運転者の長時間労働等の改善に向け、荷主都合による手待ち時間など、トラック運送事業者のみの努力では改善することが困難な課題について、地域の事情を踏まえた実践的な議論を進めるため、各都道府県において発荷主・着荷主及び運送事業者を構成員とする集団（以下「対象集団」という）がパイロット事業（実証実験）を実施。
- 実施事例は、中央・地方協議会でのさらなる議論（ガイドラインの策定を含む）に活用。

2. 事業の内容

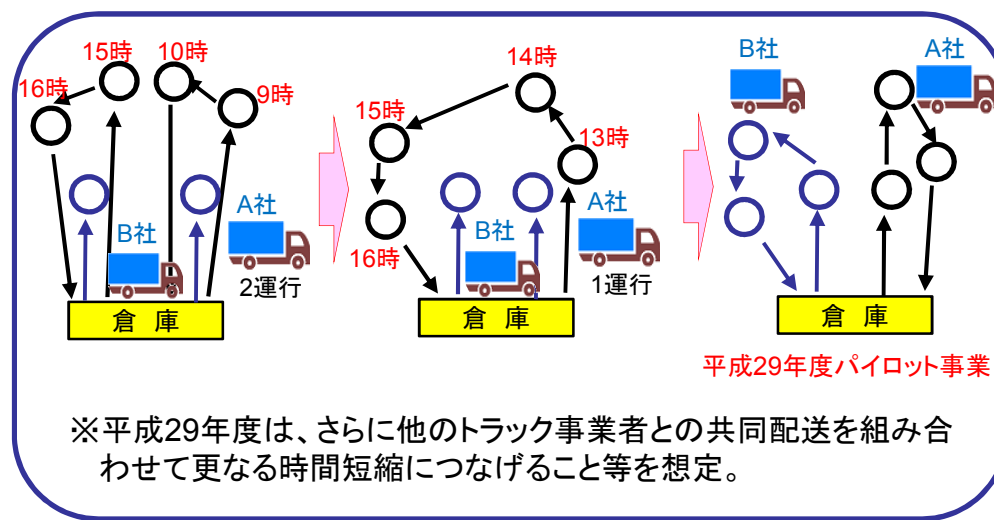
- 対象集団は、各地方協議会で、トラック輸送状況の実態調査結果（都道府県別の集計分）やこれまでの議論等を踏まえて、それぞれ選定。
- 対象集団は、コンサルタント等の専門家のアドバイスのもと、①荷主及び運送事業者の現状の分析や課題の洗い出し、②課題に対する解決手段の検討、③解決手段の実践、④検証等を経て、トラック運転者の長時間労働等の改善を図る。
- 平成28年度及び平成29年度の2年間で、全国で約100事例を目途に実施。

平成29年度パイロットの事業実施の意義

- トラック事業者が抱える課題は事業者間での共通点も多いが、扱う品目や荷主との関係性にもより、適応できる改善策は様々。
- パイロット事業で、多くのバリエーションを明示的に示し、横展開を図る。

	ロードマップ		
	H28	H29	H30～
実証実験対策具体化		実証実験	
ガイドライン策定・普及			ガイドラインの策定・普及
長時間労働改善の普及			普及・定着促進

(例)実証実験イメージ



○ 事業者、ドライバー、発・着荷主が連携して長時間労働の原因分析、改善策の検討、実践、検証を行う取り組み。

長時間労働の原因を考えるためのポイント

<運転時間>

- ①長距離(走行距離500km超)では改善基準を超える拘束時間16時間超の運行が頻繁にある。
- ②走行距離の長短を問わず、高速道路の利用率が高くなるほど拘束時間が短い。

<手待ち時間>

- ③走行距離の長短を問わず、手待ち時間が拘束時間を押し上げている。
- ④集荷時だけでなく、配送時も荷主都合の手待ち時間(車両の順番待ち等)が発生。

<荷役作業時間>

- ⑤荷役作業にかかる時間は適正か。
- ⑥荷物を手で扱う場合ほど荷役時間が長い傾向(パレット崩し、手荷役)。
- ⑦事前連絡がない現場での荷役依頼や口頭での依頼が少なくない。



パイロット事業を実施する際の着眼点

<運転時間>

- ①中継輸送や共同輸送を取り入れるなどにより、長距離輸送の運転時間を短縮することは可能か。
- ②高速道路を利用することが効果的な区間は高速道路を利用できるよう、荷主と相談する。

<手待ち時間>

- ③手待ち時間の発生場所や原因を荷主と共同で検証し、削減を図る。
- ④着荷の時間指定の有無や意義を着荷主と共同で検証する(荷下ろし時間を分散させるために時間指定が有効か。逆に時間指定のために早めの到着で手待ち時間が発生していないか、など。)

<荷役作業時間>

- ⑤荷主と作業場での動線等を見直し、作業効率を上げて時間短縮を図る。
 - ⑥パレットやロールボックス等荷をまとめ輸送をする。あわせて、発着いずれでも荷を崩す作業が発生しない方法を検討する。
 - ⑦荷役や付帯作業の内容を、書面やFAX・メール等で予め明確にする。
- ※品目や地域性などの特性を加味する

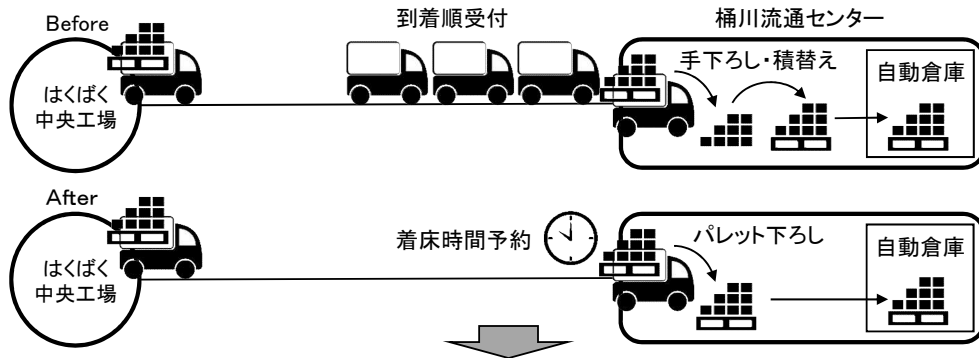
一貫パレチゼーションと受付予約で着荷主滞在時間を短縮 山梨県

1. 実施者の概要

- 発荷主企業：株式会社はくばく(食品製造業)
山梨県中央市に本社・中央工場を持ち穀物食品を製造販売している
- 着荷主企業：日本生活協同組合連合会/株式会社シーエックスカーゴ(CXカーゴ)
物流業務を荷生協の100%子会社のCXカーゴが受け持つ。CXカーゴの桶川流通センター(埼玉県)が着荷場所である
- 運送事業者：有限会社早川運輸
山梨県笛吹市に営業所を持つ。はくばく中央工場から山梨・東海・関東地区の配送を請け負っている
- 荷種：穀物食品

2. 事業概要

- 一般に、量販店の流通センター便においては到着順の受付への対応で待ち時間が長く、また手下ろしの荷役時間で滞在時間が長時間化していた
- 一方、CXカーゴの桶川流通センターでは一貫パレチゼーションを推進していたため、はくばく側で配数・段数を相手規定に合わせて、パレット下ろしに切り替えた。また、桶川流通センターの社内車両に試験導入中であった受付予約システムを実験期間中開放し、1時間幅の着床時間予約を行った上で運行した



- 早川運輸ドライバーの拘束時間が5h30m短縮した。フォーク荷役で疲労が軽減された。更に予約で運行計画の精度が高まり、帰り荷などの業務組合せの自由度が高まった
- 納品時のパレット積み替えがなくなり、はくばく側の商品事故リスクが低下した
- 桶川流通センターのバースの回転率が高まった。荷下ろし後に、すぐに自動倉庫に格納できるようになった

3. 課題

- 流通センターへの納品では到着順受付が基本ルールであるため、順番を取るためにドライバーは必要以上に早く到着する傾向にあった
- また手下ろしを行っている場合は荷役時間もかかるため、桶川流通センターの場合には、到着してから荷下ろし完了までに約6時間を要していた

4. 事業内容

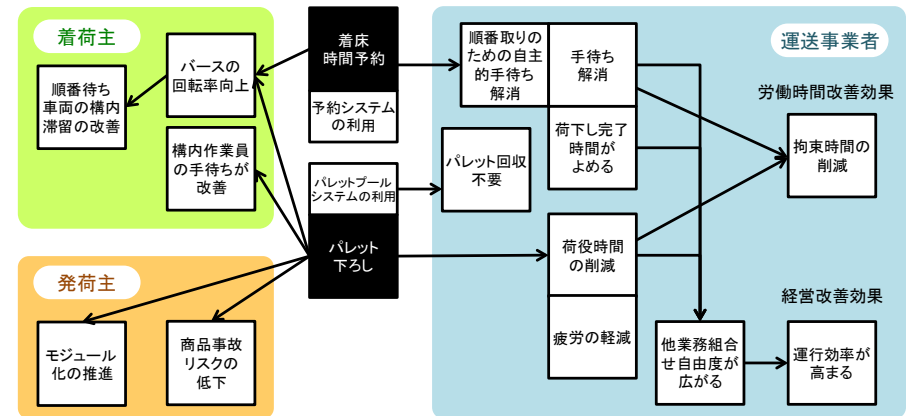
- 以下により、荷役時間と手待ち時間の削減による流通センター滞在時間削減、拘束時間削減の実験を行った
- ①パレットの配数・段数をはくばくが桶川流通センターの自動倉庫仕様に合わせて、パレット下ろしを実現し荷役時間の削減をはかった
- ②桶川流通センターで試験導入中であった受付予約システム(Webサービス)を実験期間中早川運輸車両に開放し、着床時間を事前予約した上での運行を行った

5. 結果

	従来運行	実験運行	削減時間	(参考) 拘束時間
①	手待ち4h00m + 荷役2h00m = 6h00m	手待ち0h53m + 荷役0h27m = 1h20m	▲3h07m	18h
②			▲1h33m	12h30m
			▲4h40m	5h30m

※ 拘束時間については帰り荷が異なるため参考

6. 荷主企業・運送事業者のメリット



7. 結果に結びついたポイント/今後の展開

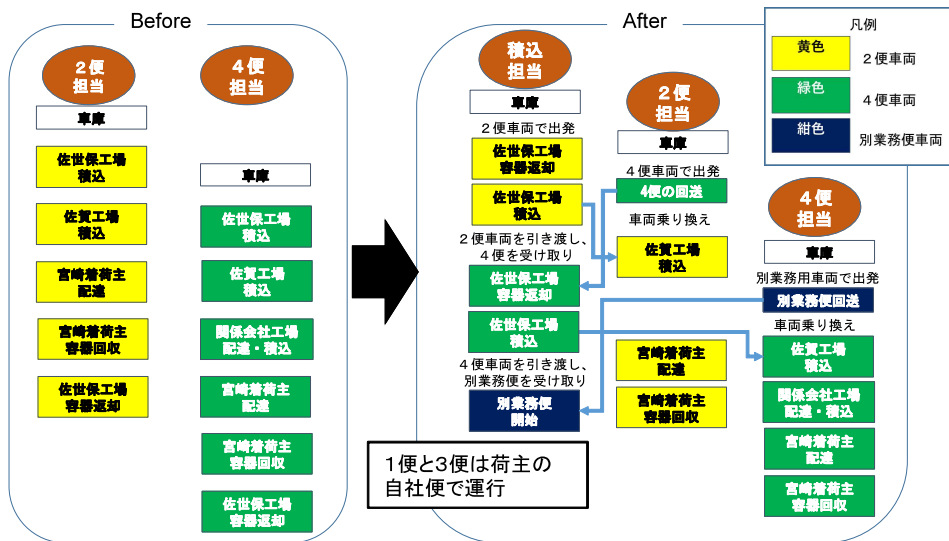
- 発・着荷主共に一貫パレチゼーションを推進中であったこと
- 発荷主側で、商品のパレット積み付け方法を着荷主の条件に適合させたこと
- パイロット事業を通じて三者が話し合うことで、パレット下ろしをお互いが望んでいることと、そのための課題が明確になった
- 運行計画の精度向上、帰り荷などの業務の選択肢拡大などの副次的な効果に加え、発荷主では荷姿のモジュール化の推進にもつなげる予定

1. 実施者の概要

- ▶ 荷主企業： 発荷主A(食品製造業)
福岡県に本社を置く食品製造業で九州一円から山口県へパンやケーキ等を提供。佐世保工場から各地拠点へ自社便、運送業者を使って配送着荷主a(食品製造業)
本社宮崎県宮崎市
- ▶ 運送事業者：日通長崎運輸株式会社
長崎県に本社を置く。佐世保営業所が本事業に参加
- ▶ 荷種：パン等

2. 事業概要

- 佐世保から長崎までの往復輸送を毎日2便で運行し、これを繰り返すため、シフトが組みづらく長時間労働となっていた
- 実証実験では、佐世保工場において積込担当の運転手が大型2台の積込みと空容器返却の業務を行う。佐世保工場出発以降は別の運転手が引き継ぐ。積込担当の運転手は最後に短時間の別業務を実施して作業終了とする
- 高速道路の利用区間についても、従来通り利用した場合と拡大した場合で労働時間を比較する
 - ① 2便・4便とも従来運行ルートの場合(2便の利用距離437.4km、4便の利用距離 579.8km)
 - ② 2便・4便とも628.3km(利用できる区間全て)を高速道路利用する場合



拘束時間を40分～2時間10分短縮 運行の安全性も向上

3. 課題

- 宮崎県の下ろし先では、当該荷物を受けてさらに県下への配送があるため、定められた時間に到着しなければならず、全体的に厳しい運行計画であった
- 15時間を超える拘束を短縮するため、深夜早期作業となる空容器の返却に、応援の作業員を派遣していた

4. 事業内容

- 走行距離が増大しても時間的なメリットを享受できるのであれば、利用可能な高速道路の区間は全て利用(往路は柳川～田野→武雄北方～田野、復路は田野～柳川を田野～佐世保三川内へ)
- 荷主の協力を得て、空容器の返却を集荷前の日中に行えるようにし、2名で行っていた業務を3名で行えるように、短時間の別業務と組み合わせて、シフトを変更

5. 結果

- 拘束時間が最大で2時間10分短縮
- 運転手の荷扱いによる作業負荷が軽減され、疲労感の軽減を実現
- 運転に集中できるため、デジタコでの運転手の安全運転評価も向上
- 運転手の感想としても、一般道の走行に比べて、高速道路での運行の方がヒヤリハットの経験が減少

	2便			4便		
	従来	実験時	効果	従来	実験時	効果
運転時間	11:27	10:12	▲1:15	11:04	▲0:23	▲0:37
荷役時間	2:33	1:58	▲0:35	1:56	▲0:37	▲1:33
休憩時間	0:40	0:40	0:00	1:00	0:20	0:30
その他時間	0:20	0:15	▲0:05	0:20	0:00	0:30
拘束時間	15:00	13:05	▲1:55	14:20	▲0:40	▲2:10

6. 荷主企業のメリット

- 出荷形態を変えることなく、運行の安定性を強化

7. 結果に結びついたポイント

- 日通長崎運輸では以前より他顧客の近距離の短時間業務を有しており、約半日で終了する発荷主佐世保工場での積込み作業とその業務を組み合わせることができたため効率の良い操配ができた
- 容器返却の為の日中の接車場所確保については混雑が予想されるが、発荷主佐世保工場の協力を得られたことも大きい
- 容器返却時刻の変更には、労働時間短縮以外の効果もある。以前は空容器の返却を夜間・早朝に行っていたため冬場は真っ暗で作業性が低かったが、この作業を昼間明るい場所で行えるようになったことから、作業性は向上したと推察される

トラック輸送における取引環境・労働時間 改善地方協議会におけるパイロット事業 実施計画書

<目 次>

1. パイロット事業の主旨・目的	-----1
2. 検討会（対象集団と事務局による会議体）の設置	-----1
3. 事業の実施フロー	-----2
4. 実施項目	-----3
5. 事業実施スケジュール	-----11

平成29年

株式会社 運輸・物流研究室

1. パイロット事業の主旨・目的

トラック運送業においては、総労働時間が長く、また、荷主都合による手待ち時間などの実態があり、運送事業者のみの努力で長時間労働を改善することが困難な状況にある。長時間労働の抑制に向けた環境整備については、地域の実情に即しつつ検討を進める必要があることから、本県においてもトラック輸送における取引環境・労働時間改善地方協議会（以下、「地方協議会」という。）が設置された。

本パイロット事業は、トラック運送業の労働環境整備のため、地方協議会での議論等を踏まえて選定した発・着荷主、及び運送事業者を構成員とする集団（以下「対象集団」という）に対して実態調査を行い、トラックドライバーの長時間労働の原因を明らかにするとともに、その解決手段等を検討する。あわせて対象集団内で長時間労働の抑制を目標とする実証実験を行い、実験結果を地方協議会での議論の材料とすることを目的とする。

2. 検討会（対象集団と事務局による会議体）の設置

パイロット事業では、「検討会」を設けて、対象集団の企業と打ち合わせや議論をしながら進める。想定する検討会構成員は以下の通り。

【対象集団】

- ・発荷主：出荷（販売）物流の責任者、現場管理者
- ・着荷主：仕入業務責任者、荷受業務管理者（該当構成員がいる場合）
- ・元請物流事業者：発荷主を担当する役員、営業責任者（該当構成員がいる場合）
- ・実運送の物流事業者：当該業務を担当する役員、営業責任者

【事務局】

- ・県トラック協会
- ・委託コンサルタント

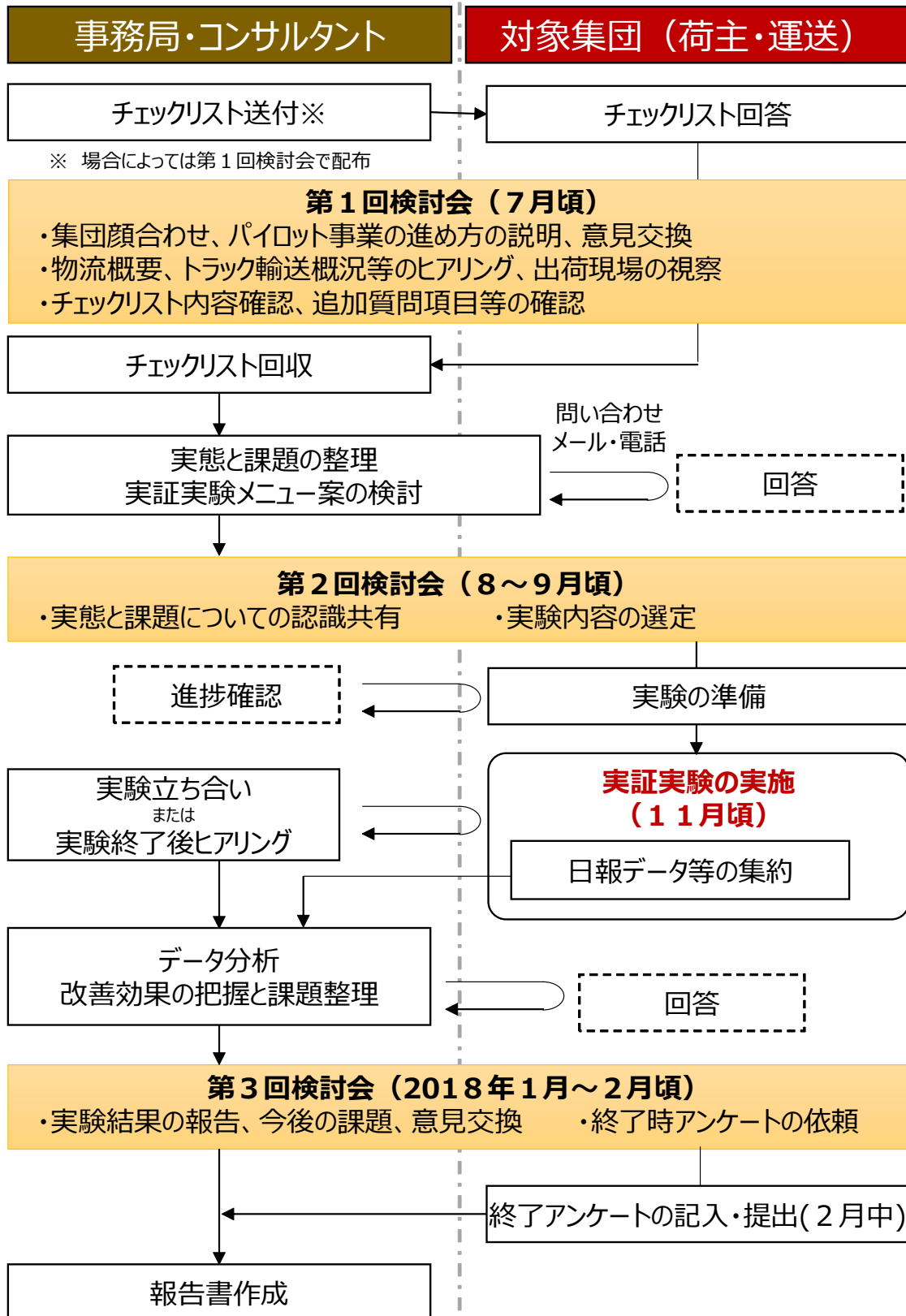
【オブザーバー】

※ 運輸支局、労働局の検討会への参加については、構成員である対象集団の皆様のご意見を伺った上で決定します

3. 事業の実施フロー

・パイロット事業は、来年3月までのスケジュールで、以下のような作業を行う。

図表1 事業の実施フロー



4. 実施項目

(1) 検討会の開催と構成について

対象集団と事務局による検討会を開催する（3回）。

1) 対象集団

対象集団の構成員は以下を想定している。

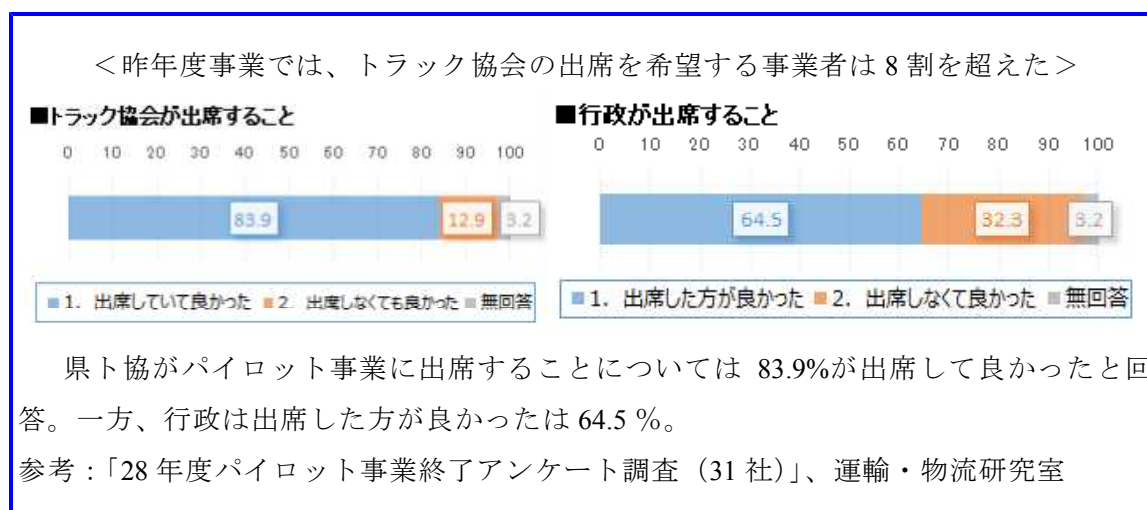
- ・発荷主、着荷主、運送事業者（元請・下請）を構成員とする集団

注：なお、各集団において当該構成員の参画がない場合、必要に応じてヒアリング調査等で意見聴取することがある。

2) 事務局

県運輸支局、県労働局、県トラック協会事務局、受託業者となる当社コンサルタントを想定している。

ただし、運輸支局、労働局については、荷主・運送事業者の意見を考慮して最終決定する。



3) 検討会の内容

■第1回検討会

設置した会議体の構成員（発荷主、着荷主、運送事業者（元請・下請）、事務局）の顔合わせ（キックオフ）を行う。事業計画の進め方の確認等のフェーズあわせを行うほか、トラック運転者の長時間労働の実態や問題点などについて意見交換を行う。またチェックリスト等の調査票を配布し、記入を依頼する。

■第2回検討会

チェックリスト等の帳票調査、ヒアリング調査を踏まえ、運転者の労働時間の実態と問題点の把握、荷物の発注方法等の改善対策メニューと実証実験プランについて提案する。

■第3回検討会

実証実験の結果（ビフォー・アフター等の比較による効果検証）、分析について検討す

る。また、本事業に係るアンケート票を配布し、回答記入を依頼する。

(2) チェックリスト等帳票調査の実施

対象集団に対して帳票形式による調査を実施する。これによりトラック運転者の労働実態、荷主等からの受注方法、労働時間短縮の隘路等の概要を把握する。

調査票は発荷主、着荷主、運送事業者（元請・下請）の別に、それぞれ対応した項目とし、最近の状況を把握する。

(3) ヒアリング調査の実施

帳票調査を補完するため、発荷主、着荷主、運送事業者（元請・下請）のそれぞれに対して、問題点とその背景・要因、改善の見込み、対策などについて、個別にヒアリング調査を実施する。

図表2 チェックリスト項目・ヒアリング項目

内容	項目	帳票調査				ヒアリング
		発荷	着荷	元請け	実運下請	
a) 改善基準告示について 1日の拘束時間、1カ月の拘束時間、休息期間、運転時間（2日平均での1日当たりの運転時間、2週間平均での1週間当たりの運転時間）、連続運転時間について、改善基準告示を遵守できているか（把握しているか）	・改善基準告示の存在を知っているか	●	●			
	・個別の内容ごとに認知しているか	●	●	●	●	
	・守れているか（委託先が守れていると思うか）	●	●	●	●	
	・（特に今回の荷主の業務では）告示のどの分野が守りづくなっているか			●	●	◎
b-c) 労働時間や拘束時間について b.特に、荷待ち時間の頻度や時間 c.特に、荷待ち時間が長くなっている原因	・当該荷主業務を受け持つ運転者の就労状況、タイムチャート（始業から点呼・運転時間、手待ち時間、荷役時間、休憩時間、終業まで） 拘束時間、休息期間、連続運転時間、労働時間と所定外労働時間などの状況、輸送距離、高速道路利用状況（運転日報を活用）				●	◎
	・労働時間が長くなる要因、告示を守れない要因	●	●	●	●	◎
	・（今回の荷主の業務に関して）労働時間問題の発生分野とその具体的な状況			●	●	◎
	・荷役、附帯作業（有無を含む）等の具体的な内容と方法、荷役、附帯作業等別の作業者（誰が行っているか）、荷役、附帯作業等の所要時間、（長い場合）その原因	●	●	●	●	◎
	・上記作業に掛かる契約書面化の状況、料金収受の状況	●	●	●	●	◎
d) 発注方法の改善により運転者の労働時間等が改善されると思われる事項	・a-cに係る問題について、荷主にどのような協力を仰げば遵守・短縮できると考えるか	●		●	●	◎
	・a-cに係る問題について、どうすれば、トラック事業者の業務を効率化させられると考えるか	●	●	●		◎
その他	・物流施設（駐車スペース、接車バス、仕分けスペース）	●	●			◎
	・物流施設への1日あたりの出入り台数（発着）	●	●			
	・当該荷主に提供している車両台数（車種別）			●	●	
	・タコグラフの装備状況				●	
	・車両手配までの流れ	●		●	●	◎
	・輸送条件、出荷・到着時刻に関する条件	●	●	●	●	◎
	・燃料サーチャージの支払（収受）状況	●		●	●	
	・これまでに労働環境改善のためにトラック側から改善申し入れを受けたことがあるか、改善の取組を行ったことがあるか	●	●			
	・荷主勧告制度を知っているか	●	●	●	●	

(4) 運転者の労働時間の実態と問題点、原因等の把握

チェックリスト等の帳票調査、ヒアリング調査により、対象集団に係る実運送事業者の運転者の労働時間の実態を分析し、長時間労働がどの程度常態化しているのかを判断する。

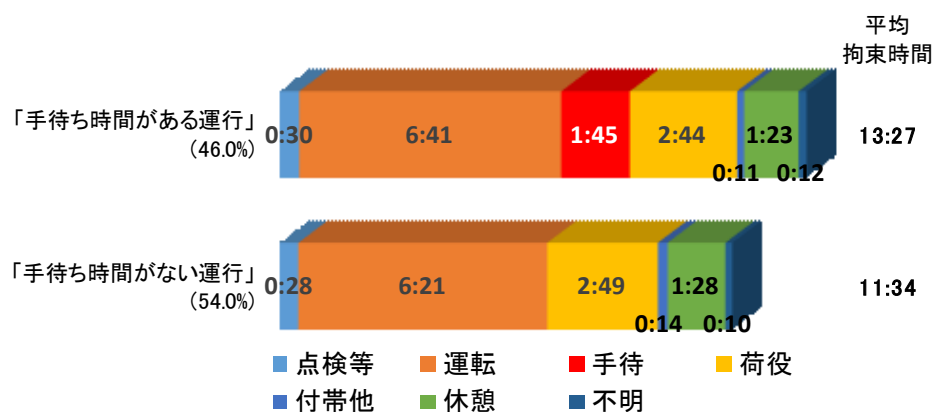
また、長時間となる業務分野（待ち時間、荷役時間、運転時間等）を特定し、その原因を把握する。

【問題点と原因把握のポイント】

「トラック輸送状況の実態調査(全体版)」(国交省、2015年9月調査)をみると、以下の点が注目される。

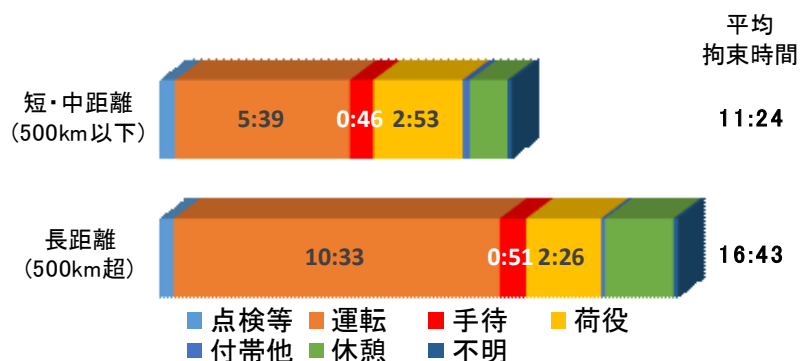
■労働時間が長い（原則時間を守れない）

～ 手待ちの発生している運行では、拘束時間が13時間（原則時間）を超えている。
手待ち時間を削減できないか？



■最大拘束時間を守れない（改善基準告示に違反してしまう）

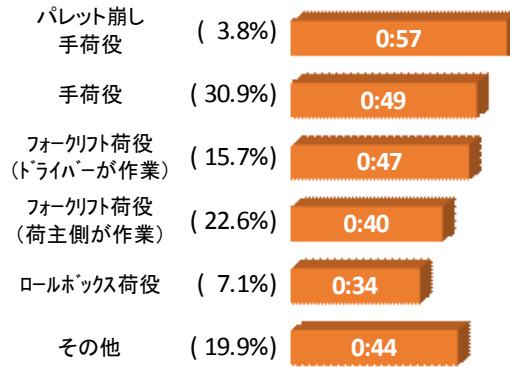
～ 500km超の長距離輸送では、拘束時間が16時間（最大時間）を超えている。
中継輸送、マルチモーダル等の長距離輸送対策を採り入れられないか？



■非効率な荷役による作業時間の長時間化、重労働

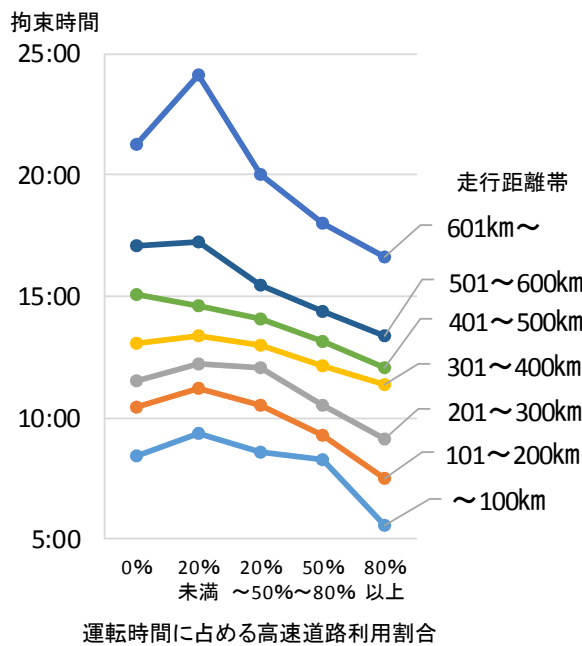
～ 手荷役の比率が高い（30.9%）。

出荷の際はパレット積載でも、トラックに積むときはパレット崩しで手荷役となる場合もある。荷姿を標準化・パレタイズ化することで効率を高められないか？



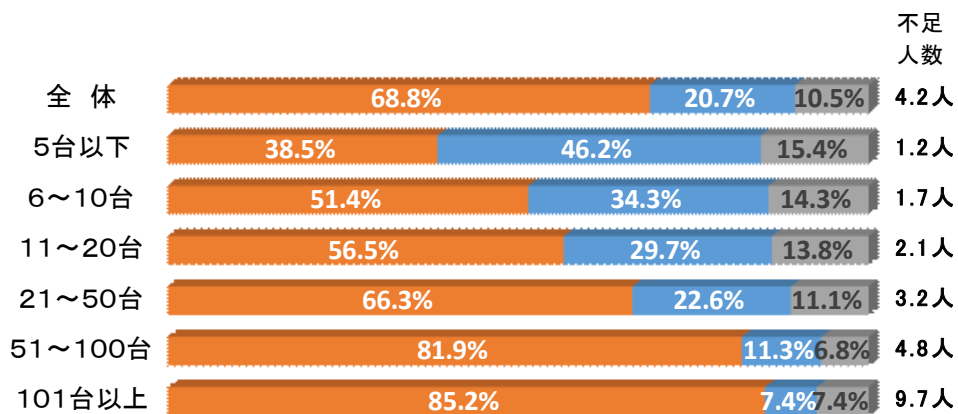
■長距離輸送では高速道路を利用できないことによる運転時間の長時間化

～ 高速道路利用率が高いほど拘束時間は短い。高速道路を適切に利用したい。



■運転者不足による労働時間の長時間化

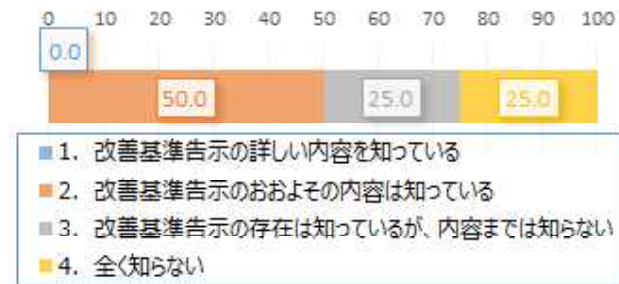
～ 職業イメージの向上、雇用対策、賃金対策、ワークシェアリング対策が必要。



■ 不足している ■ 不足していない ■ わからない・どちらともいえない

<荷主は、改善基準告示の詳しい内容を知らなかった>

■改善基準告示の認知度(荷主)



運転者の労働時間には改善すべき点が多いが、荷主はその実態を認識していない。1カ月の拘束時間、1日・1週間の運転時間が認識度が低く、1運行あたりの時間（渡り）は、ほぼ知られていない。

参考：「28年度パイロット事業終了アンケート調査（31社）」、運輸・物流研究室

(5) 改善メニューと実証実験プランの提案

1) 課題の整理と改善対策の検討

トラック輸送の労働時間等に係る問題点と原因の把握を行い、その改善対策や代替方法等を検討する。

図表3 課題と改善策（例）

解決すべき課題（例）	改善策メニュー（例）
手待ち時間の短縮、解消	・発注方法の工夫(車両到着時刻をずらして発注指示する等)
	・フォーク荷役による時間短縮
	・積み込み開始時間の予測の精度向上
	・車両留置料(待ち時間)の有料化
	・車両到着時刻の適切な設定(着荷主)
長距離輸送における拘束時間短縮	・運送契約の書面化
	・高速道路の適切な利用／高速料金の適正収受
	・フェリー、RORO船の利用
	・JR貨物の利用
	・同一事業者内でのリレー輸送の導入
荷役時間の短縮	・他社とのシェイクハンド輸送の導入
	・パレタイズ化によるフォーク作業の切り替え
	・ユニットロード化、コンテナ化
人手不足の緩和・解消	・荷役手順の再検討
	・他産業に見劣りしない賃金水準の実現
	・3Kイメージの払拭
	・ワークシェアリング(1人あたりの仕事を短時間化し複数人で分業する)
	・適正運賃の収受

2) 実証実験プランの検討と準備

課題解決に有効と考えられる改善策について「取り組みが可能か」「現場での実験が可能か」「機材は必要か」等の条件を踏まえて絞り込み、実証実験のプランを検討・計画する。とくに、パレット等の機材が必要なプランは、それらについて本事業で予算化されていないため、別途借り受けやトラック協会予算の利用可否を含め検討を行う。

(6) 実証実験の実施

対象集団は実証実験の内容と日程を決め、実験を行う（実験期間は1週間程度）。

コンサルタントは実証実験期間中の労働時間等にかかるデータ収集項目を整理する。日報、デジタコデータを活用するほか、必要に応じデータ収集用の調査票を作成する。対象集団の各事業者は必要となるデータを収集、計測、帳票記録する。

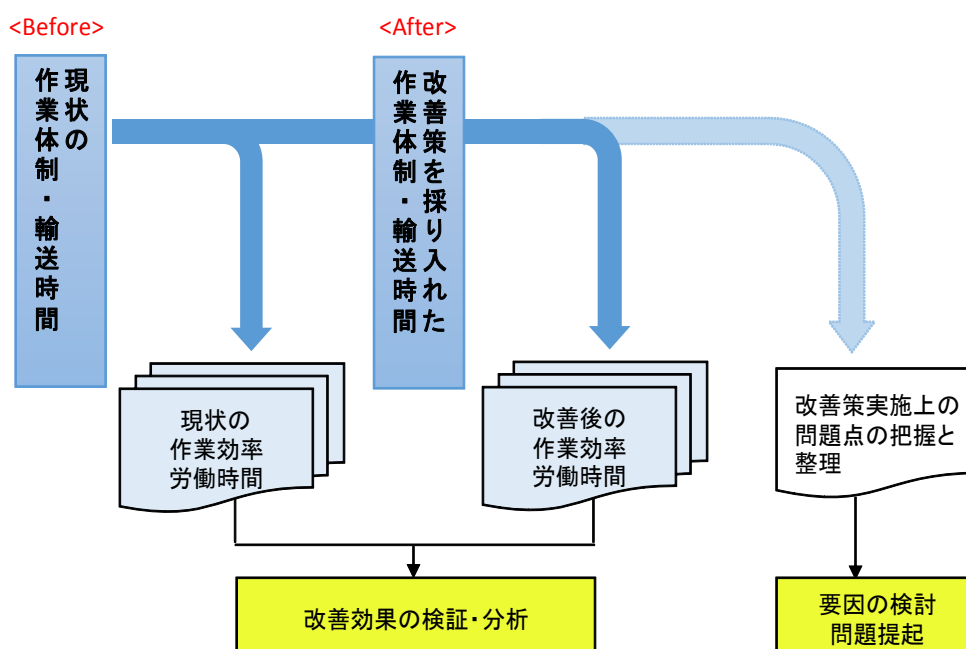
(7) 実証実験による効果の検証・分析

(6)のデータをもとに、Before（現状の作業効率、待ち時間・労働時間等の実態）とAfter（改善策実施後の作業効率、待ち時間・労働時間等の実態）を比較分析することで、改善策の効果を検証する。

改善策を取り組むに当たって生じた問題や気づきについても意見集約する。

また、明らかな効果が得られないことも想定されるが、その場合はその要因を検討する。

図表4 実証実験の流れ



(8) アンケートの実施

第3回検討会にあわせて、アンケート票を作成・配布し、回答記入を依頼する。

内容としては、発荷主、着荷主、運送事業者（元請・下請）それぞれの立場から、本事業の実施結果に対する意見や感想等を聞く。

アンケートの分析結果は報告書に含める。

(9) とりまとめ、報告書の作成

1) 事業実施報告書（公表）

実証実験終了後、その実施状況について、具体的に記述した報告書を作成する。作成に当たっては、数値、写真、図等も用い、Before と After が客観的に具体的にわかるようにまとめる。

2) 概要版（公表）

全国版の事例集に組み込むことができるよう、概要版（1 集団あたり A 4・2 頁）を作成する。

3) 内部用資料（関係者限り）

公表を前提としない報告書（事業報告書作成のため本事業で収集したデータや課題を網羅したもの）を内部用資料としてとりまとめる。内部用資料は構成員と事務局への配布に限る予定である。

なお、1) 事業実施報告書、2) 公表用概要版の作成にあたっては、公とすることを前提に、記載内容についてあらかじめ各事業者等関係者の承諾を得る（企業名は匿名とする場合もある）。

5. 事業実施スケジュール

	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
① 計画の提案、フェーズ合わせ	←→									
② 第1回検討会 (チェックリスト等の配布)	←→	●								
③ 対象集団ヒアリング (チェックリスト回収)		○ ②と同日もしくは翌日 ←→								
④ 長時間労働に係る 課題の整理と改善メニューの検討			←→							
⑤ 第2回検討会				●						
⑥ 実証実験				← 準備		→ 実験の実施				
⑦ 対象集団ヒアリング						○				
⑧ 効果検証・分析							←→			
⑨ 第3回検討会								●		
⑩ アンケートの実施								←→		
⑪ とりまとめ、報告書の作成								←→		

●:検討会議 ○:ヒアリング

トラック輸送における取引環境・労働時間
改善地方協議会におけるパイロット事業
関連法規制の概要

平成29年

株式会社 運輸・物流研究室

1. 改善基準告示 ～トラックドライバーの労働時間の規制

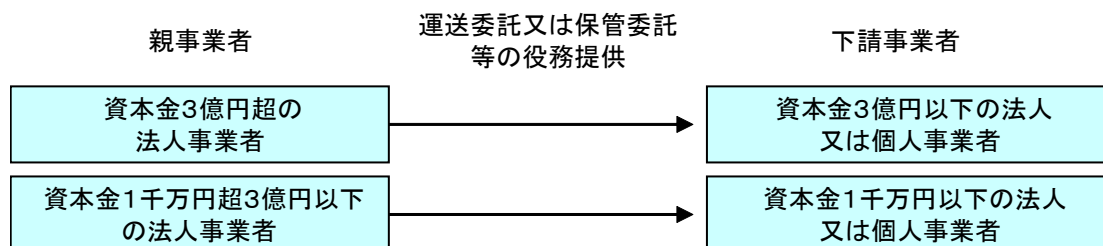
「自動車運転者の労働時間等の改善に関する基準」（改善基準告示）は、トラックなどの自動車運転者について、労働時間等の労働条件の向上を図るため、その業務の特性を踏まえ、すべての産業に適用される労働基準法では規制が難しい労働時間の基準を大臣告示として制定。（平成元年、旧労働省）

改善基準告示の主要項目

1. 拘束時間	始業から終業までの時間（休憩時間を含む） 休憩時間は労働時間が6時間を超えるときは最低45分、8時間を超えるときは1時間付与
	<ul style="list-style-type: none"> ・ 1カ月293時間 ・ 6カ月までは1カ月320時間まで延長可（労使協定必要） ・ 年間3516時間 ・ 1日原則13時間以内（休息期間は原則11時間以上） ・ 1日最大16時間以内 ・ 1日15時間を超える回数は1週間に2回以内
2. 休息期間	勤務と勤務の間の自由な時間
	<ul style="list-style-type: none"> ・ 1日、継続8時間以上 ・ 1日、9時間未満となる回数は1週間に2回以内 ・ 運転者の住所地での休息が、それ以外の場所での休息期間より長くなるよう努めること
3. 拘束時間・休息期間の特例	
	<ul style="list-style-type: none"> ・ 1回4時間以上の分割休息で合計10時間以上でも可（一定期間における1/2が限度、一定期間は2～4週間程度） ・ 2人乗務・ベッド付きの場合、最大拘束時間は1日20時間まで延長可（休息期間は4時間まで短縮可） ・ 隔日勤務の2暦日における拘束時間は、21時間を超えないこと ・ 夜間に4時間以上の仮眠時間を与える場合には、2暦日の拘束時間は24時間まで延長可（2週間に3回を限度） ・ 隔日勤務の2週間の総拘束時間は126時間まで ・ 隔日勤務終了後、継続20時間以上の休息期間が必要 ・ フェリー乗船中は全て休息期間
4. 運転時間	
	<ul style="list-style-type: none"> ・ 2日平均で1日当たり9時間以内 ・ 2週平均で1週間当たり44時間以内
5. 連続運転時間	
	<ul style="list-style-type: none"> ・ 4時間以内（中断とは10分以上の運転離脱） ・ 4時間経過直後に30分以上の休憩等の運転離脱
6. その他	
(時間外労働)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 1日最大拘束時間、1カ月拘束時間の範囲内に限る ・ 上記内の条件で労使協定を結ぶ
(休日労働)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 労働基準法に定める休日(週1日又は4週4日) ・ 2週間に1回以内、かつ1日の最大拘束時間及び1カ月の拘束時間の範囲内
(労働時間の取扱)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 労働時間は拘束時間から休憩時間（仮眠時間を含む）を差し引いたもの ・ 事業場以外の休憩時間は仮眠時間を除き3時間以内
(休日の取扱)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 休日は休息期間に24時間を加算した時間 ・ 30時間を下回ってはならない
(適用除外)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 緊急輸送・危険物輸送等の業務については労基局長の定めによる適用除外
(H13年国交省告示 渡り)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 一の運行における時間は144時間（最初の勤務を開始してから最後の勤務を終了するまでの時間、

2. 下請法 ～元請と下請の取引に係る規制

大規模な親事業者から小さな下請事業者を守るための法律。両社の取引が公正に行われるよう、下請事業者の利益が保護されるよう定められている。

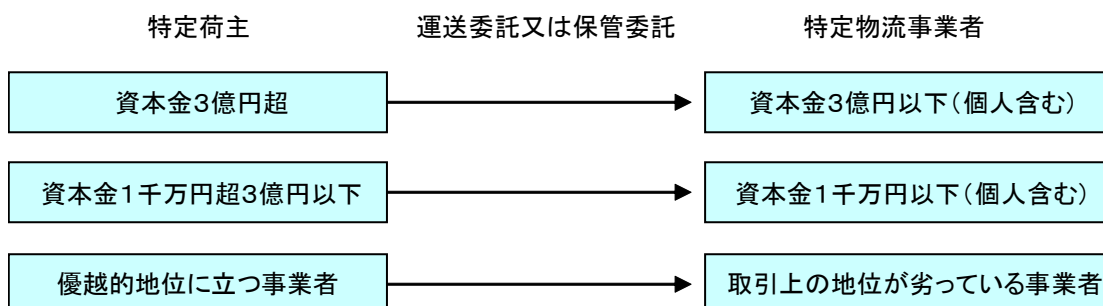


<具体的禁止事項>

- ①受領拒否、②下請代金の支払遅延、③下請代金の減額、④返品、⑤買ったたき、⑥物の購入強制・役務の利用強制、⑦報復措置、⑧有償支給原材料等の対価の早期決済、⑨割引困難な手形の交付、⑩不当な経済上の利益の提供要請、⑪不当なやり直し

3. 物流特殊指定 ～荷主（物流子会社）と物流事業者の取引に係る規制

「物流特殊指定」は「下請法」の改正によって指定されたもので、荷主と物流事業者の取引における優越的地位の濫用を効果的に規制する観点から定められた。



※物流子会社(親会社の議決権が過半数)を通じて運送委託または保管委託する場合には、物流子会社が特定荷主とみなされる(この場合の資本金額は、親会社の資本金額で判断される。)

<具体的な禁止事項>

- ①代金支払遅延、②代金の減額、③著しく低い対価を定める、④物品の強制購入等、⑤割引困難な手形の交付、⑥経済上の利益提供、⑦やり直しの要請、⑧不利益取扱い 等

4. 荷主勧告制度 ～過労運転への荷主の関与に係る規制

荷主（元請運送事業者）がトラック事業者に対して、労働時間等のルールが守れなくなる行為を強要すると、荷主勧告の対象となり、荷主名が公表される場合がある。

違反行為

荷主からの労働時間等のルールを無視した指示・強要

過労運転防止違反
最高速度違反
過積載運行 等

荷主の主體的な関与が認められる場合

荷主勧告

荷主名及び
事案の概要を公表

(貨物自動車運送事業法第 64 条)

国土交通省から荷主勧告書が発出されます

勧 告

貴社依頼に係る運送において、下記のとおり、貨物自動車運送事業者が〇〇違反をしていた事実があり、当〇〇運輸局で所定の調査を行った結果、当該違反行為が主に貴社の行為に起因するものであると認められ、かつ、当該事業者への処分のみによっては、当該違反行為の再発防止が困難であると認められた。

違反事実	違反内容 ① (過労運転防止違反・酒後運転・最高速度違反 等の別)
違反事業者名	株式会社〇〇〇〇
違反日時	平成〇〇年〇〇月〇〇日
掲載誌	〇〇〇〇

なお、当運輸局は、上記事案について、平成〇〇年〇〇月〇〇日付けで〇〇違反を行った事業者の車両を使用停止（〇台・〇〇日間）する行政処分を行ったところである。

ついでに、今般、貨物自動車運送事業法第 64 条に基づき、貴社に対して、貨物自動車運送事業者に対する輸送の安全の確保を阻害する行為を禁止し、当該違反行為の再発防止を図るため、次の措置をとるべきことを勧告する。

(荷主の行為に応じた勧告内容を記載)

なお、事実関係等についての問い合わせがある場合は、下記まで連絡されたい。
(問い合わせ先 〇〇運輸局自動車交通部〇〇 〇〇〇〇 電話 〇〇-〇〇〇〇)

平成〇〇年〇〇月〇〇日 (〇〇第 号)

〇〇〇株式会社 御中

〇〇運輸局長 印

① 非合理的な到着時間の設定

荷物の準備ができていないから、出発時間があと2時間遅れるけど、到着時間はそのまま頼むよ。

休憩なしで走り続けても間に合うかどうか…

② 手待ち時間の恒常的な発生

いつも手待ち時間が発生していますので、

時間設定や積込場所を変えるなど

改善していただけますか。

そんなことを言うのはキミの会社だけだよ。

③ やむを得ない遅延に対するペナルティの設定

すみません！事故渋滞がひどくて遅くなってしまいました。

理由はどうあれ遅れたから運賃を減額するよ。

④ 積み込み前に貨物量を増やすような急な依頼

重量オーバーになるかもしれないけど、追加でこの荷物も積んで運んでくれる？

この荷物を積んだら出発時間も遅くなるし、

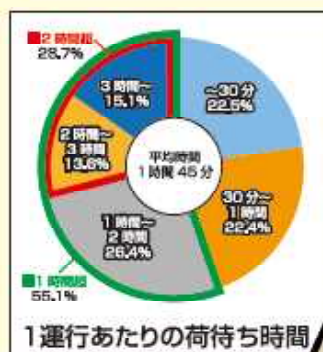
過積載になってしまうなあ…

5. 荷待ち時間等の記録義務づけ ～ドライバーの荷待ち時間削減と適正取引構築

平成29年7月1日から、荷主都合30分以上の荷待ちは「乗務記録」の記載対象に。

平成29年7月1日から、
荷主都合30分以上の荷待ちは
「乗務記録」の記載対象です。

トラックドライバーの荷待ち時間削減と適正取引構築のために



出典：「トラック輸送状況の長期調査結果」
(国土交通省、平成27年調査)




記載はカンタン。
荷主都合による荷待ち時間が30分を超えたら、
集貨地点等、集貨地点等への到着・出発日時、
荷積み・荷卸しの開始・終了日時などを書くだけです。

※デジタコなど他の方法で
記録している場合は記載
不要です。

トラックドライバーの長時間労働の要因の一つとなっている荷待ち時間。これを削減するためには、トラックドライバーの乗務実態を把握する必要があります。そこで、国土交通省では「貨物自動車運送事業輸送安全規則の一部を改正する省令」を平成29年5月31日に公布、29年7月1日に施行しました。この省令は、トラックドライバーが車両総重量8トン以上または最大積載量5トン以上のトラックに乗務した場合は、荷主の都合により、30分以上待機したときは「集貨地点等、集貨地点等への到着・出発日時、荷積み・荷卸しの開始・終了日時」などを乗務記録の記載対象として追加するものです。

国土交通省では、今回の一部改正により、荷待ち時間等の実態を把握することで、トラック運送事業者と荷主の協力による改善への取り組みを促進するとともに、国としても、トラック運送事業者やトラックドライバーに対して過度な要求をし、長い荷待ち時間や長時間労働を生じさせている荷主に勧告等を行うにあたっての判断材料とします。

ムダな荷待ち時間を減らし、トラックドライバーの労働環境を改善するためにも、荷主都合による荷待ち時間が30分以上あった場合は必ず「乗務記録」に記載し、最低1年間は保存してください。

 国土交通省

 公益社団法人
全日本トラック協会

全国貨物自動車運送適正化事業実施機関

集貨・荷卸しのパターン例（サンプル）

- ① 集貨地点等に到着（乗務記録記載）
- ②-1 荷待ち待機（20分：荷主都合）
 - ③-1 附帯業務（20分：本来業務）
 - ②-2 再荷待ち待機（20分：荷主都合）
 - ③-2 附帯業務（30分：荷主都合）
 - ④ 荷積み（60分：本来業務）

- ⑤ 集貨地点等を出発（乗務記録記載）

※ 上記の場合、(②-1)+(②-2)=待機時間 40分
 「乗務記録記載要件【荷主都合による（荷待ち待機時間 30分以上）】に合致」

**記載は
こんなにカンタン。
集貨地点等と時刻を書き込むだけ!**

記入見本のように、集貨地点等への到着時刻、荷待ち待機の開始・終了時刻、附帯業務の開始・終了時刻、荷積み・荷卸しの開始・終了時刻などの必要事項をご記入ください。記載用紙は、必要な項目が記載されていれば、各事業者で作成した様式で構いません。

記入見本

荷待ち時間記録(例)

(平成 29 年 7 月 12 日)

※ 車両総重量 8t 以上又は最大積載量 5t 以上の車両が対象

車両番号：()
 集貨地点等（荷積み地 / 荷卸し地 / 附帯業務実施地）：(食品 物流センター)

①	荷主指定の到着時刻（有る場合）	集貨地点等への到着時刻
	9 時 00 分	8 時 00 分

②-1	荷待ち待機 開始・終了時刻	→	荷主都合による荷待ち待機の合計時間
	9:00 ~ 9:20		
②-2	9:40 ~ 10:00		時間 40 分

③-1	附帯業務 開始・終了時刻
	9:20 ~ 9:40
③-2	10:00 ~ 10:30

④	<u>荷積み</u> / 荷卸し 開始・終了時刻
	10:30 ~ 11:30

⑤	集貨地点等からの出発時刻
	11 時 30 分

注

- 1 集貨地点等に到着した時刻(荷主から指定された場合は当該時刻)から出発した時刻までに、荷主の都合により待機した時間の合計が30分未満の場合は記録不要です。
- 2 また、必要事項をデジタルなど他の方法で記録している場合は記録不要です。
- 3 現在使用中の「乗務記録」に記載する方法もあります。

※この事例・様式は、見本として示したものです。

トラック事業に係る最近の施策等について

平成29年8月4日

中部運輸局自動車交通部貨物課

目 次

1. 自動車運送事業における「働き方改革」の動き・・・・・・・・・・ 2
2. トラック事業に係る最近の施策・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 9

1. 自動車運送事業における「働き方改革」の動き

働き方改革をめぐる政府の動き

平成28年9月27日に第1回働き方改革実現会議を開催。安倍総理、関係大臣に加えて、労使双方の代表等の有識者議員による議論がスタート。平成29年3月28日の第10回会議において「働き方改革実行計画」を取りまとめ、公表。今後、厚生労働省労働政策審議会での審議を経た上で、国会に労働基準法改正法案等の関連法案が提出される予定。

8月3日
第3次安倍第2次改造内閣発足、
働き方改革担当大臣を新設



最大のチャレンジは
「働き方改革」。

9月2日
内閣官房に働き方改革実現推進室を設置



世の中から「非正規」という言葉を一扫
していく。そして、長時間労働を自慢す
る社会を変えていく。

9月27日
第1回働き方改革実現会議を開催



大切なことは、スピードと実行。
もはや先送りは許されない。必ず
やり遂げると強い意志をもっ
て取り組んでいく。

働き方改革実現会議 構成員

- 議長 安倍晋三 内閣総理大臣
- 議長代理 加藤勝信 働き方改革担当大臣
- 塩崎恭久 厚生労働大臣
- 構成員 麻生太郎 副総理 兼 財務大臣
- 菅 義偉 官房長官
- 石原伸晃 経済再生担当大臣 兼 内閣府特命担当大臣(経済財政政策)
- 松野博一 文部科学大臣
- 世耕弘成 経済産業大臣
- 石井啓一 国土交通大臣

(有識者)

- 生稲晃子 女優
- 岩村正彦 東京大学大学院法学政治学研究科教授
- 大村功作 全国中小企業団体中央会会長
- 岡崎瑞穂 株式会社オーザック専務取締役
- 金丸恭文 フューチャー株式会社代表取締役会長兼社長グループCEO
- 神津里季生 日本労働組合総連合会会長
- 榊原定征 日本経済団体連合会会長
- 白河桃子 相模女子大学客員教授、少子化ジャーナリスト
- 新屋和代 株式会社りそなホールディングス執行役 人材サービス部長
- 高橋 進 株式会社日本総合研究所理事長
- 武田洋子 株式会社三菱総合研究所政策・経済研究センター副センター長 チーフエコノミスト
- 田中弘樹 株式会社イトーヨーカ堂 人事室 総括マネジャー
- 樋口美雄 慶應義塾大学商学部教授
- 水町勇一郎 東京大学社会科学研究所教授
- 三村明夫 日本商工会議所会頭

1. 労働基準法での原則的な労働時間の上限：**1日8時間・1週40時間【法定労働時間】**
2. 自動車運転業務については、荷待ち、客待ち時間等業界の実態に応じて、一般労働者とは異なる労働時間や運転時間、休息期間など特別の規制が設けられている。
(自動車運転者の労働時間等の改善のための基準(改善基準告示)平成元年労働省告示第7号)
3. 改善基準告示に基づき長時間労働を延長する場合は、**労使協定(36協定)の締結・届出**が必要

改善基準告示

	トラック	バス	タクシー(日勤)
拘束時間 (労働時間と休憩時間)	○ <u>1日当たり13時間以内</u> (延長する場合でも16時間まで) ○ <u>1ヶ月当たり293時間以内</u>	○ <u>1日当たり13時間以内</u> (延長する場合でも16時間まで) ○ <u>4週間を平均した1週間当たりの拘束時間は65時間まで</u>	○ <u>1日当たり13時間以内</u> (延長する場合でも16時間まで) ○ <u>1ヶ月当たり299時間以内</u>
休息期間	○勤務終了後、 <u>8時間以上</u>	○勤務終了後、 <u>8時間以上</u>	○勤務終了後、 <u>8時間以上</u>
運転時間	○2日を平均して <u>1日当たり9時間を超えないこと</u>	○2日を平均して <u>1日当たり9時間を超えないこと</u>	○規定なし
連続運転時間	○ <u>4時間を超えないこと</u>	○ <u>4時間を超えないこと</u>	○規定なし
休日労働の限度	○ <u>休日労働は2週間に1回まで</u>	○ <u>休日労働は2週間に1回まで</u>	○ <u>休日労働は2週間に1回まで</u>

- 今般、総理、関係閣僚及び有識者から構成される「働き方改革実現会議」において、「働き方改革実行計画」が策定され(平成29年3月28日)、長時間労働の是正を図る観点から、時間外労働について罰則付きの上限規制が導入されることとなり、自動車の運転業務についても、改正法施行の5年後に、年960時間(=月平均80時間以内)の上限規制を適用することとなった。
- 自動車の運転業務についての見直しにあたってのポイントは以下のとおり。
 - ① 十分な猶予期間の設定 ② 段階的实施(年960時間以内の規制で適用開始。将来的には一般則の適用を目指す。)
 - ③ 長時間労働を是正するための環境整備を強力に推進

	現行規制	見直しの内容「働き方改革実行計画」(平成29年3月28日決定)
原則	<<労働基準法で法定>> (1) 1日8時間・1週間40時間 (2) 36協定を結んだ場合、協定で定めた時間まで時間外労働可能 (3) <u>災害復旧や大雪時の除雪など、避けることができない事由により臨時の必要がある場合には、労働時間の延長が可能</u> (労基法33条)	<<同左>>
36協定の限度	<<厚生労働大臣告示：強制力なし>> (1) ・原則、月45時間 かつ 年360時間 ・ただし、臨時的で特別な事情がある場合、延長に上限なし(年6か月まで)(特別条項) (2) ・ <u>自動車の運転業務は、(1)の適用を除外</u> ・別途、改善基準告示により、拘束時間等の上限を規定(貨物自動車運送事業法、道路運送法に基づく行政処分の対象)	<<労働基準法改正により法定：罰則付き>> (1) ・原則、月45時間 かつ 年360時間 ・ <u>特別条項でも上回ることの出来ない年間労働時間を設定</u> ① <u>年720時間</u> (月平均60時間) ② <u>年720時間の範囲内で、一時的に事務量が増加する場合にも上回ることの出来ない上限を設定</u> a. 2~6ヶ月の平均でいずれも80時間以内 b. 単月100時間未満 c. 原則(月45時間)を上回る月は年6回を上限 (2) 自動車の運転業務の取り扱い ・施行後5年間 現行制度を適用(改善基準告示により指導、違反があれば処分) ・ <u>施行後5年以降 年960時間</u> (月平均80時間) ・将来的には、一般則の適用を目指す

ポイント1

ポイント2

ポイント3

※関係省庁横断的な検討の場を設け、生産性の向上、多様な人材の確保・育成等の長時間労働是正の環境整備のための行動計画を策定・実施

4. 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

（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。

4. 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 （続き）

（取引条件改善など業種ごとの取組の推進）

取引関係の弱い中小企業等は、発注企業からの短納期要請や、顧客からの要求などに応えようとして長時間労働になりがちである。商慣習の見直しや取引条件の適正化を、一層強力に推進する。

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。

特にトラック運送事業においては、事業者、荷主、関係団体等が参画して実施中の実証事業を踏まえてガイドラインを策定するとともに、関係省庁と連携して、①下請取引の改善等取引条件を適正化する措置、②複数のドライバーが輸送行程を分担することで短時間勤務を可能にする等生産性向上に向けた措置や③荷待ち時間の削減等に対する荷主の協力を確保するために必要な措置、支援策を実施する。

2. トラック事業に係る最近の施策

< 協議会設置の経緯 >

- 平成27年4月3日に閣議決定された「労働基準法等の一部を改正する法律案」においては、長時間労働を抑制するために、月60時間超の時間外労働に対する割増賃金率引上げ（25%→50%）について、中小企業への適用猶予を見直し、平成31年4月から適用することとされている。
- トラック運送事業者においては、月60時間超の時間外労働が常態化するなど、長時間労働の実態が見られる。これには、荷主都合による手待ち時間など、トラック運送事業者のみの努力で改善することが困難であるという要因が背景にある。
- このため、厚生労働省、国土交通省、学識経験者、荷主、事業者などにより構成される協議会を中央及び全都道府県に設置し、ロードマップに基づき関係者が一体となって取引環境の改善及び長時間労働の抑制に取り組む。

< 取り組み内容 >

- 手待ち時間の改善等に向けて、荷主等との連携の下、議論を行っていく。
- 長時間労働の実態・要因等について、平成27年9月に実態調査を実施。
- トラック運送事業者、荷主の双方が問題意識を共有し、長時間労働の改善に取り組んでいくパイロット事業（実証実験）を各都道府県で行い、課題を整理し対策の具体化を図る。
- 長時間労働改善ガイドラインを取りまとめ普及・定着を図る。

	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度
①中央・各都道府県において協議会の設置・検討 (厚生労働省・国土交通省、荷主、事業者等による協議会)	協議会の設置			
	協議会の開催、パイロット事業の計画・検証、対策の検討、ガイドラインの策定 等			
②長時間労働の実態調査、対策の検討	調査の実施・検証			
③パイロット事業(実証実験)の実施、対策の具体化		パイロット事業(実証実験)の実施 労働時間縮減のための助成事業		
④長時間労働改善ガイドラインの策定・普及			ガイドラインの策定・普及	
⑤長時間労働改善の普及・定着				普及・定着の促進 助成事業の実施

定期的なフォローアップ・更なる対策の検討

「トラック運送における取引環境・労働時間改善地方協議会」における平成29年度パイロット事業（実証実験）の実施集団選定状況

○39都道府県において44対象集団が決定（47都道府県で52対象集団の見込）。

平成29年7月13日現在

○荷種の内訳は、食料品13件、農産物7件、建設資材5件、機械製品5件、ゴム製品2件、化学品2件、その他10件であり、全国で様々な荷種を扱う。

都道府県	発荷主	運送事業者	着荷主	荷種
北海道	○	○	○	農産物
青森	○	○	○	農産物
岩手				
宮城	○	○	○	食料品
秋田	○	○	○	農産物
山形	○	○	○	食料品
福島①	○	○	—	ゴム製品
福島②	○	○	○	食料品
茨城	○	○	選定中	プラスチック製品製造
栃木	○	○	○	農機具
群馬				
埼玉				
千葉	○	○	○	建設資材
東京①				
東京②				
神奈川	○	○	○	化学品
山梨				
新潟	○	○	○	農産物
長野	○	○	○	食料品
富山	○	○	選定中	化学品
石川①	○	○	○	オフィス製品
石川②	○	○	選定中	食料品
愛知①	○	○	○	建設資材
愛知②	○	○	○	食料品
静岡	○	○	○	ゴム製品
岐阜	○	○	○	窯業品
三重①	○	○	—	建設資材
三重②	○	○	—	食料品

都道府県	発荷主	運送事業者	着荷主	荷種
福井	○	○	—	金属製品
大阪	○	○	○	食料品
京都	○	○	○	印刷フィルム
兵庫	○	○	○	機械製品
滋賀	○	○	○	日用品
奈良	○	○	○	建設資材
和歌山①	○	○	選定中	機械製品
和歌山②	○	○	選定中	食料品
広島	○	○	○	食料品
鳥取	○	○	○	食料品、飼料
島根	○	○	○	集荷荷物
岡山	○	○	○	機械製品
山口	○	○	○	建設資材
徳島	○	○	○	農産物
香川				
愛媛				
高知				
福岡	○	○	—	家具
佐賀	○	○	選定中	機械製品
長崎	○	○	—	農産物
熊本	○	○	○	機械製品
大分	○	○	選定中	工業製品
宮崎	○	○	○	農産物
鹿児島	○	○	○	食料品
沖縄	○	○	○	食料品

○自動車局においては、トラック運送事業者の取引環境の改善及び長時間労働の抑制に取り組むため、平成27年度、厚生労働省と共同で、荷主も構成員に含めた「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。

○同協議会における取引環境改善に向けた議論に先立ち、適正運賃・料金收受に関する議論の論点整理や方向性に関する助言を行うための場として、平成28年7月に「トラック運送業の適正運賃・料金検討会」を設置。第4回の会合を平成29年4月26日に開催。

「トラック運送業の適正運賃・料金検討会」委員

委員

【学識経験者】

- ・藤井 聡 京都大学工学部工学研究科教授（座長）
- ・野尻 俊明 流通経済大学学長
- ・柳澤 宏輝 弁護士（長島・大野・常松法律事務所）

【行政】

- ・加藤 進 国土交通省自動車局貨物課長
- ・川上 泰司 国土交通省総合政策局参事官（物流産業）
- ・藤枝 茂 厚生労働省労働基準局労働条件政策課長
- ・正田 聡 経済産業省商務流通保安グループ物流企画室長

オブザーバー

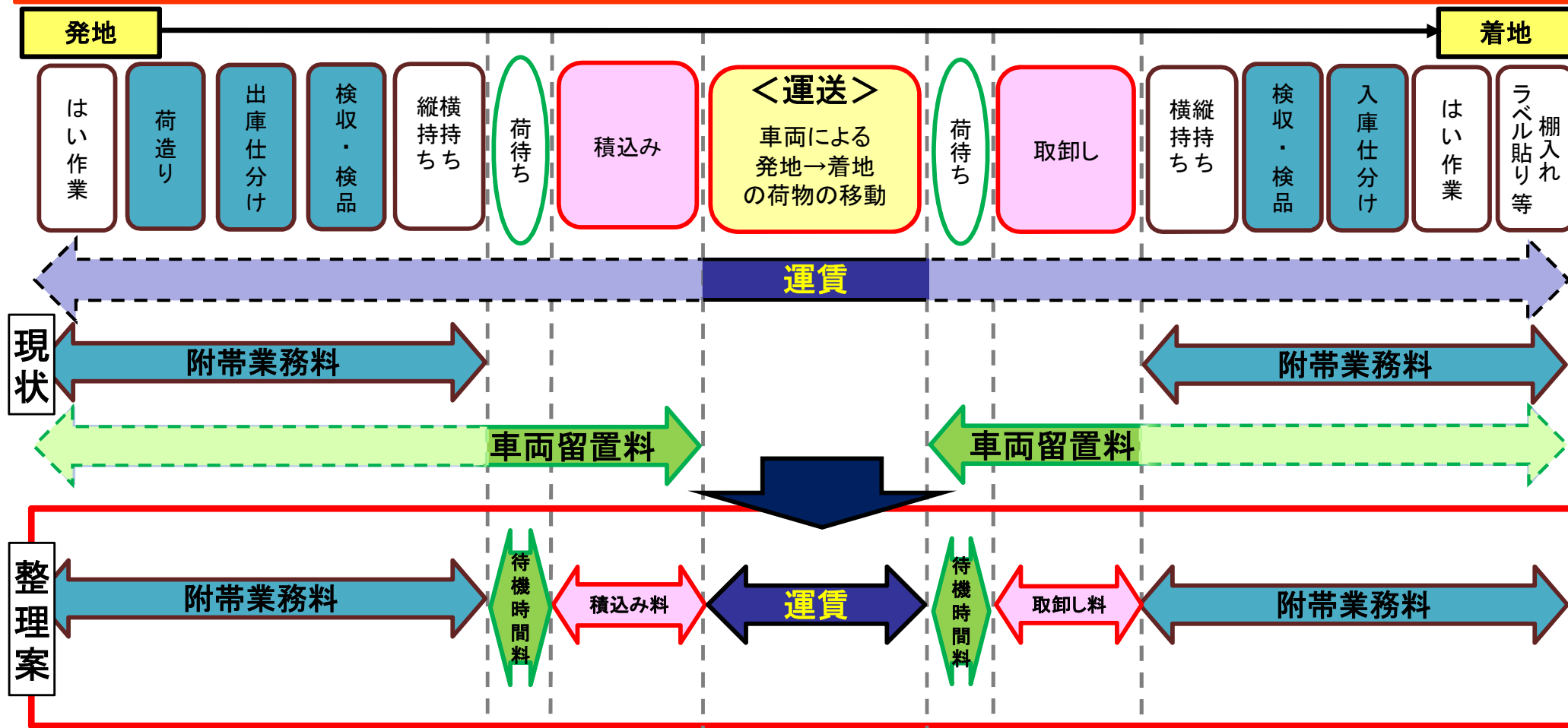
【荷主】

- ・上田 正尚 （一社）日本経済団体連合会産業政策本部長
- ・栗原 博 日本商工会議所流通・地域振興部長
- ・黒川 毅 日本機械輸出組合国際貿易円滑化委員会委員長

【トラック運送業】

- ・坂本 克己 （公社）全日本トラック協会副会長
- ・馬渡 雅敏 （公社）全日本トラック協会副会長

- 運賃が運送の対価であることを明確化するため、運賃の範囲を明確化する通達を発出する。
- 適正な運賃・料金を収受するための方策として標準貨物自動車運送約款を以下の通り改正する。
 - ①荷送人が運送依頼をする際に作成する運送状等の記載事項について、「待機時間料」、「積み込み料」、「取卸し料」等の料金の具体例を規定する。
 - ②荷待ちに対する対価を「待機時間料」とし、発地又は着地における積み込み又は取卸しに対する対価を「積み込み料」及び「取卸し料」とそれぞれ規定する。
 - ③附帯業務の内容に「横持ち」、「縦持ち」、「棚入れ」、「ラベル貼り」及び「はい作業」を追加する。等



現行の規定の課題等

- 運送状の記載事項に「運賃、料金、燃料サーチャージ、立替金その他の費用の額」が含まれているが、「料金」「その他の費用」の内容についての詳細な記載はない。
- 貨物の「積込み又は取卸し」については、運送事業者が行うこととされているが、その費用(コスト)については約款に記載がない。
- 附帯業務について、「品代金の取立て」、「荷掛金の立替え」等が挙げられているが、「横持ち及び縦持ち」、「棚入れ」等は例示されていない。

改正案

- ① 運送状の記載事項を「運賃、燃料サーチャージ、料金(待機時間料、積込み料、取卸し料等)、有料道路利用料、立替金その他の費用」とし、料金の詳細を記載することとする。
- ② 発地及び着地における積込み及び取卸し作業に対する対価を「積込み料」及び「取卸し料」とし、発地及び着地における荷待ちへの対価として「待機時間料」と整理する。
- ③ 「附帯業務」の例示を実態に合わせて整理し、現行約款の「横持ち及び縦持ち」、「棚入れ」を新たに加えることとする。

トラック運送業における書面化推進ガイドライン改正案

現行の規定の課題等

- 必要記載事項として、運賃以外に「[燃料サーチャージ](#)」「[有料道路利用料](#)」、「[附帯業務料](#)」が明示されているが、それ以外の費用は「その他」としてまとめられている。(なお、記載要領には「[車両留置料](#)」、「[荷役機械使用料](#)」、「[架装費等](#)」についても明示はされている。)
- 「[車両留置料](#)」について、ガイドライン本文に「[運送受託者の規定する車両留置時間を超える場合に収受するもの](#)」との記載はあるが、モデル様式において「運送受託者の規定する車両留置時間」を確認できるようにはなっていない。
- モデル様式について、「[車両留置料](#)」を収受する場合の時間あたり単価を記載できるものになっていない。

改正案

- ①必要記載事項として「[⑦料金](#)」を追加し、その例として示す料金を「[待機時間料](#)」、「[積込み料](#)」、「[取卸し料](#)」、「[附帯業務料](#)」、等と整理する。
- ②必要記載事項の記載要領に「[待機時間料](#)」、「[積込み料](#)」及び「[取卸し料](#)」についての記載を追加し、これらの料金の定義を明確化する。
- ③運送とその他の作業を明確に区別するため、「[運賃](#)」を「[貨物の運送\(場所的移動\)に対する対価](#)」と定義し、運送以外の役務に対する対価を「[料金](#)」と定義することとする。
- ④運送引受書様式を以下の通り改正する。
 - ・「[附帯業務料](#)」の詳細を記載する欄を設ける。
 - ・「[積込み料](#)」及び「[取卸し料](#)」を記載する欄を設ける。
 - ・「[待機時間料](#)」を「○時間あたり○円」と記載できるようにする。

経緯

- 荷主都合による荷待ち時間や附帯作業がトラック運転者の長時間労働につながっていることから、輸送の安全確保の観点から荷主に対し改善を求めるために、荷主勧告制度の運用強化等を検討しているところ。
- しかしながら、現行の制度では、荷待ち時間や附帯作業が常態化しているか否かを判断する客観的データがない状態。
- このため、荷待ち時間や附帯作業の実態を把握する方策として、荷待ち時間及び附帯作業の時間を記録し、一定期間残す仕組みを整備することとしたい。具体的には、現在、運転者が乗務を行った場合に記録しなければならない事項として貨物自動車運送事業輸送安全規則(平成2年運輸省令第22号)で定める事項に、以下の事項を追加し、平成29年7月1日実施。

概要

(1) 乗務等の記録 (第8条関係)

第8条では、一般貨物自動車運送事業者及び特定貨物自動車運送事業者（以下「一般貨物自動車運送事業者等」という。）は、事業用自動車に係る運転者の乗務について、当該乗務を行った運転者ごとに休憩又は睡眠をした場合の地点・日時等の記録をするよう定めているところ、荷主の都合による荷待ち時間の実態を把握し過労運転の防止につなげる観点から、

- ・ 集荷及び配送を行った地点（以下「集荷地点等」という。）
- ・ 集荷地点等への到着日時及び集荷地点等からの出発日時
- ・ 集荷地点等における荷積み及び荷卸しの開始及び終了日時

についても乗務記録の対象として新たに追加することとする。（ただし、車両総重量が8トン以上又は最大積載量が5トン以上の車両を対象とする。）

(2) 適正な取引の確保 (第9条の4関係)

第9条の4では、一般貨物自動車運送事業者等は、輸送の安全を阻害する行為を防止するため、荷主と密接に連絡し、及び協力して、適正な取引の確保に努めなければならないと定めているところ、荷待ち時間を解消するためには荷主の理解と協力が不可欠であることから、荷主の都合による荷待ち時間に起因する運転者の過労運転又は過積載による輸送の防止についても、適正な取引の確保の努力義務の目的として新たに追加することとする。

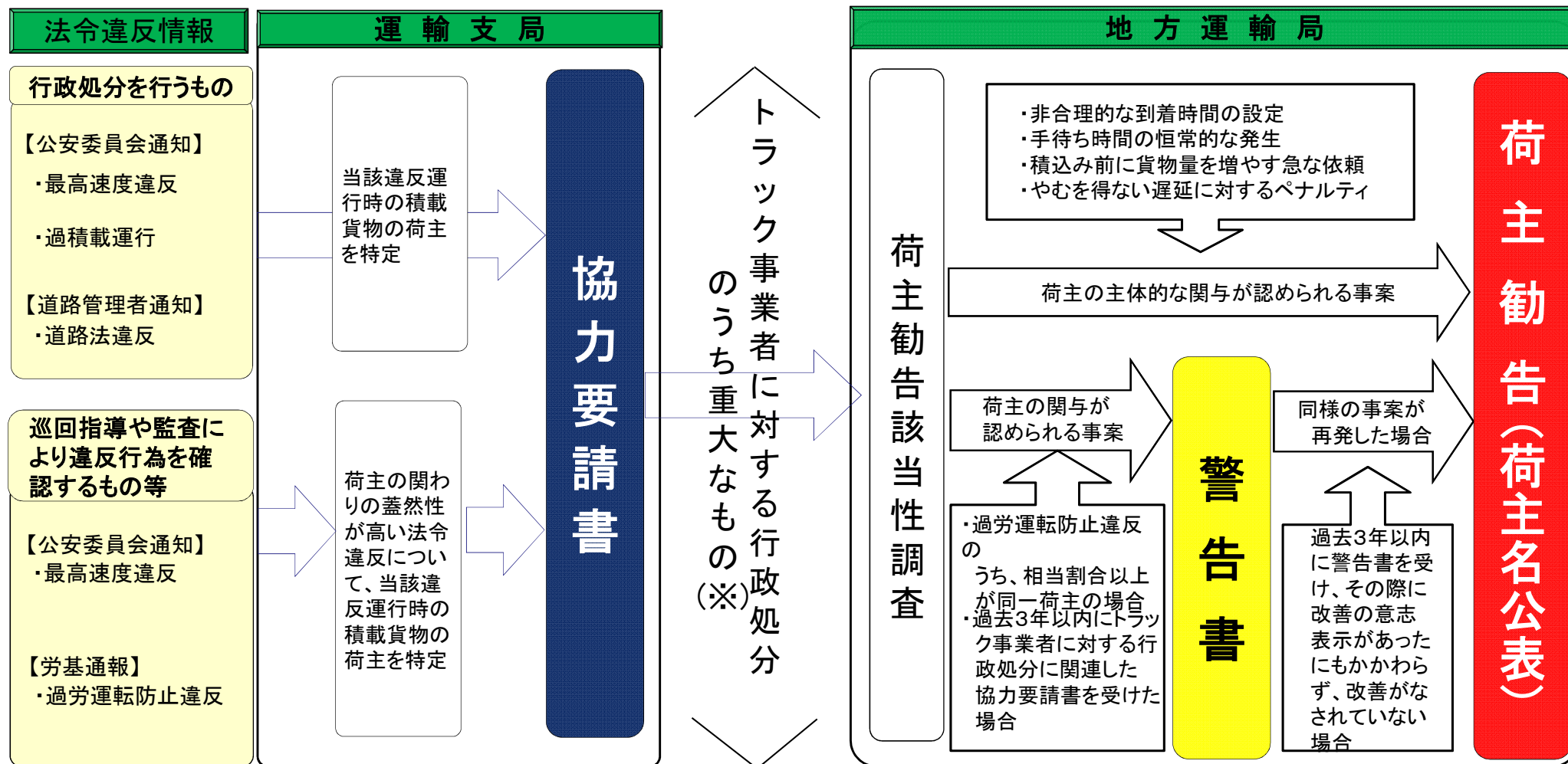
荷主勧告制度の運用の改善

〈現行の問題点〉

- 荷主勧告や警告の判断基準が不明確であり、荷主の関与の有無についての判断が困難。(荷主勧告は、これまで発動実績がない。)
- 行政処分が前提となっており時間を要していたため、荷主へ早期に働きかけることができない。

〈新たな措置: 通達を改正〉

- 荷主勧告の発動基準及び荷主関与の判断基準をより明確化。
- 荷主関与の蓋然性が高い法令違反情報に対して、迅速に荷主を特定し改善の協力を要請する仕組みを創設。



(※) 行政処分のうち重大なものとは、事業停止処分事案、過労運転防止違反の件数が多い事案、死亡事故等の社会的影響が大きい事案とする。

〈要請理由〉

- 第8回下請取引条件改善に関する関係府省等連絡会議における野上官房副長官からの締めくり発言によるご指示を踏まえ、トラック運送業においても「自主行動計画の策定」に向けた取組について検討を開始。
- トラック運送業については、荷主との取引だけでなく、下請多層構造など元請と下請における運送事業者間の取引条件の改善に向けた取組みを進めていただくことを目的に、平成28年11月22日(火)、根本国土交通大臣政務官よりトラック運送業界団体に対し、今年度内を目処に「トラック運送業の適正取引推進のための自主行動計画」策定の要請を行った。



〈要請のポイント〉

- ・アベノミクスを一層加速し、「経済の好循環」の流れをより確かにすることが重要。
- ・元請下請における運送事業者間を含め、トラック運送業における取引条件の改善は喫緊の課題。
- ・また、トラック運送業の下請多層構造にも課題があると認識。
- ・元請事業者となる大手運送事業者が率先して取組を進めることが重要。
- ・今年度内を目途に自主行動計画の策定を要請
- ・なお、取引条件の改善について、関係省庁を通じ、荷主の方々にも働きかける。

出席者

【国土交通省】

根本 幸典 国土交通省大臣政務官
 藤井 直樹 国土交通省自動車局長
 堀家 久靖 国土交通省大臣官房審議官 他

【全日本トラック協会】

(公益社団法人全日本トラック協会物流ネットワーク委員会)
 齋藤 充 日本通運株式会社 代表取締役副社長
 全日本トラック協会物流ネットワーク委員会委員長

植松 満 日本通運株式会社 執行役員
 森 日出男 ヤマト運輸株式会社 取締役常務執行役員
 内田 浩幸 佐川急便株式会社 取締役CSR推進部長
 日比野利夫 西濃運輸株式会社 専務取締役執行役員
 中田 晃 西濃運輸株式会社 執行役員
 山本 浩史 福山通運株式会社 常務執行役員
 赤松 毅 トナミ運輸株式会社 常務取締役
 福本 秀爾 公益社団法人全日本トラック協会理事長

「トラック運送業における適正取引推進、生産性向上及び長時間労働抑制に向けた自主行動計画」の策定について

- 平成28年11月22日(火)、根本国土交通大臣政務官より、全日本トラック協会の大手運送事業者に対し、「トラック運送業の適正取引推進のための自主行動計画」策定を要請。
- 平成29年3月9日(木) 全日本トラック協会理事会において「トラック運送業における適正取引推進、生産性向上及び長時間労働抑制に向けた自主行動計画」を承認。

自主行動計画の概要

I. 計画の概要

【1. 計画の目的】

個々の事業者における適正取引推進等のための取組を一層推進させること

【2. 計画を実践する事業者】

全日本トラック協会物流ネットワーク委員会を構成する大手運送事業者19者が実施。

【3. 計画が対象とする取引範囲】

下請法規制対象外の取引についても適用。

【4. 計画取組上の留意点】

本計画に基づき、**平成29年6月末までに各社独自の自主行動計画を策定。**

II. 適正取引推進に向けた重点課題に対する取組事項

【1. コスト負担の適正化】

① 作業内容や時間単価を明らかにし実費を別建てで支払うなど、**附帯作業料、荷待ち料金、高速道路料金等のコスト負担に関するルールの明確化及び燃料・人件費等の上昇分を考慮した負担ルールの設定**

② 運送、取引条件については、**十分な協議**を実施 等

【2. 運賃・料金の決定方法の適正化】

下請事業者の原価を考慮した運賃・料金の設定 等

【3. 契約書の書面化推進】

下請事業者とは基本契約を締結するなど、**原則100%の書面化を実施。** 等

【4. 支払条件の適正化】

運賃・料金の支払いについては、**可能な限り現金払**。また、手形サイトは**将来的に60日を目標として改善**に努める 等

Ⅲ. 荷主と下請事業者の協働による課題解決に向けた取組事項

【1. 多層化取引に係る取引適正化】

- ① 適正取引や安全義務の観点から、全ての取引について、**原則、2次下請(※)までに制限**
- ② **改善基準告示違反**の可能性があることを理由に、自社運行せず下請事業者に対して**運送依頼をすることを禁止**
- ③ **高速道路料金等の実費**について、下請事業者から実運送事業者に対し**支払いが確実になされているか確認** 等
(※) 例：荷主⇒元請⇒1次下請⇒2次下請

【2. 改善基準告示の遵守及び長時間労働抑制】

- ① **荷主からの運送依頼**を受ける時点で、**改善基準告示を遵守できるかどうか確認**
- ② **改善基準告示を遵守できない事例**が確認された場合、**発着荷主と十分に協議し、改善基準告示の遵守、長時間労働改善**に向けた取組を実施 等

【3. 生産性向上（付加価値向上）】

発着荷主及び下請事業者と連携し、付帯作業時間、荷待ち時間等の課題を整理し、**業務改善**を実施 等

Ⅳ. 下請ガイドラインの遵守

・取引適正化の推進のために、国土交通省、公正取引委員会が策定した各種ガイドライン等を参考に、行動マニュアル、取引・契約に関する社内ルール等の見直し、整備

Ⅴ. 推進体制の整備

【1. 組織体制の整備】 本計画を推進するための責任部署の設置、担当者の配置 等

【2. 人材育成】 本計画の実効性の確保に向け、研修会等を実施

【3. フォローアップ(FU)】

- ① 各社のセルフ・FU：本計画取組事業者は、フィードバック手法等について検討を行い、ルールを整備し、確実に実施
- ② 全日本トラック協会によるFU：中企庁・経産省が定める業種横断的なフォローアップ指針を踏まえ実施 等

【4. 普及啓発】 **19事業者以外**の**大手運送事業者**についても、**本計画を率先して実践**するよう、関係者へ働きかけ

○ 全日本トラック協会物流ネットワーク委員会委員名簿(19事業者)

【北海道】札幌自動車運輸(株)	【新潟県】新潟運輸(株)	【静岡県】近物レックス(株)	【広島県】福山通運(株)
【山形県】第一貨物(株)	【長野県】信越定期自動車(株)	【愛知県】名鉄運輸(株)	【香川県】三豊運送(株)
【東京都】日通トランスポート(株)	【富山県】トナミ運輸(株)	【京都府】佐川急便(株)	【福岡県】(株)博運社
【東京都】ヤマト運輸(株)	【岐阜県】西濃運輸(株)	【大阪府】センコー(株)	【全国】日本通運(株)
【新潟県】中越運送(株)	【岐阜県】(株)エスラインギフ	【岡山県】岡山県貨物運送(株)	

□ 自動車運送業の担い手不足と人口減少に伴う輸送需要の減少により、過疎地域等において人流・物流サービスの持続可能性の確保が深刻な課題となっている。

➔ 自動車運送事業者が旅客又は貨物の運送に特化してきた従来のあり方を転換し、サービスの「かけもち」を可能とする。

現状

【乗合バス】



350kg未満の荷物を運ぶことが可能
(道路運送法第82条)

【貸切バス・タクシー】

旅客運送に特化

【トラック】

貨物運送に特化

活用円滑化案

【乗合バス】



350kg以上の荷物を運ぶことを可能とする
(貨物自動車運送事業の許可を取得)

※350kg未満の荷物を運ぶ場合は、今まで通り許可不要

【タクシー】



荷物を運ぶことを可能とする
(貨物自動車運送事業の許可を取得)

※過疎地域に限る

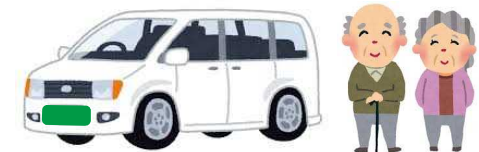
【貸切バス】



荷物を運ぶことを可能とする
(貨物自動車運送事業の許可を取得)

※過疎地域に限る

【トラック】



人を運ぶことを可能とする
(旅客自動車運送事業の許可を取得)

※過疎地域に限る

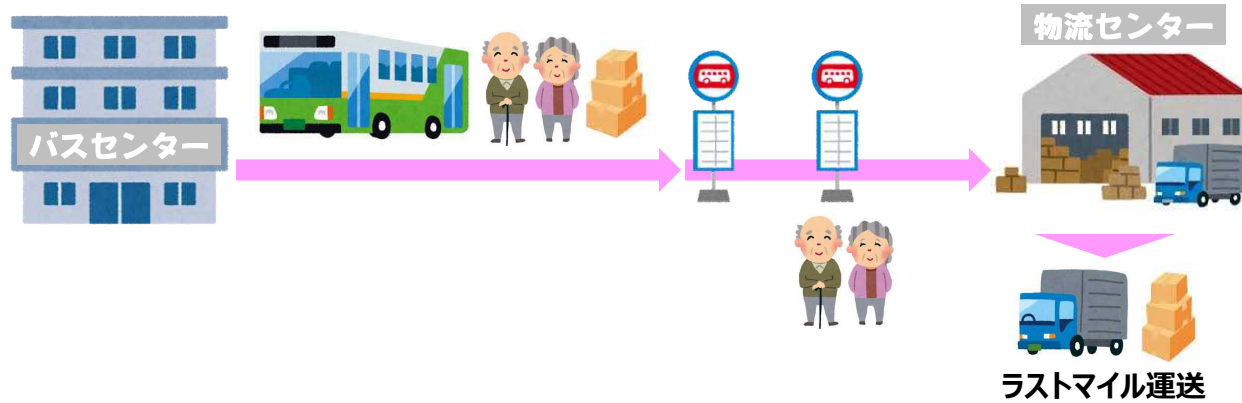
【自家用有償旅客運送者】



自家用有償旅客運送者が自家用自動車で350kg未満の荷物を運ぶことが可能
(道路運送法第78条第3号の許可を取得) ※過疎地域に限る

貨客混載で想定されるケース

乗合バス



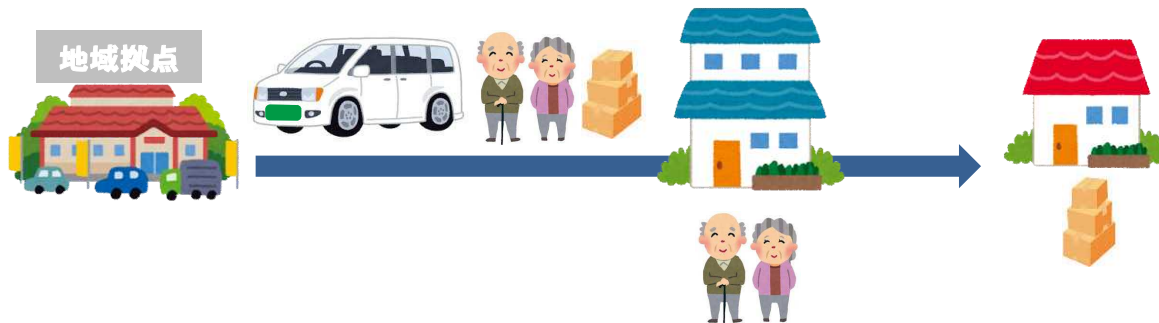
- 定期路線運行を行う乗合バスにおいて、同一方面に向かう貨物を一緒に載せ、地場のトラック事業者と共同することで、効率的な運送を実現

タクシー



- 時間帯の需要に応じて、旅客運送・貨物運送を行い、効率的な運営を実現

トラック



- ある2地点間で貨物を運送する際、途中経路に家がある旅客を一緒に乗車させることで、効率的な運送を実現

事業の「かけもち」を行う際の許可基準の変更案

○旅客自動車運送事業者は貨物自動車運送事業の許可、貨物自動車運送事業者は旅客自動車運送事業の許可をそれぞれ取得した場合には、一定の条件のもとで事業の「かけもち」を行うことができることとする。

【基準の概要】

	旅客自動車運送事業者による貨物運送			貨物自動車運送事業者による旅客運送
	乗合バスによる貨物運送	貸切バスによる貨物運送	タクシーによる貨物運送	トラックによる旅客運送
現在の取扱い	少量の貨物(*)であれば、特段の手続きなく有償運送が可能(道路運送法 § 82) *原則350kg未満。超える場合には個別に判断。	不可	不可	不可
取扱い変更案	①350kg未満の貨物であれば、特段の手続きなく有償運送が可能(道路運送法 § 82)(従来通り) ②350kg以上の貨物については、一般貨物自動車運送事業の許可(貨物自動車運送事業法 § 3)を受けた場合には、有償運送を可能とする。(過疎地域内には限らない。) ただし、輸送の安全確保の観点から、運送できる荷量について、以下のとおり一定の制限を設ける	一般貨物自動車運送事業の許可(貨物自動車運送事業法 § 3)を受けた場合には、過疎地域において貨物の有償運送を可能とする。 ただし、輸送の安全確保の観点から、運送できる荷量について、以下のとおり一定の制限を設ける。	一般貨物自動車運送事業の許可(貨物自動車運送事業法 § 3)を受けた場合には、過疎地域において貨物の有償運送を可能とする。 ただし、輸送の安全確保の観点から、運送できる荷量について、以下のとおり一定の制限を設ける。	一般旅客自動車運送事業の許可を受けた場合には、過疎地域において旅客の有償運送を可能とする。
運送可能な荷量や人数について	旅客が乗車する場所に積載できる貨物の重量は「(車両乗車定員数-乗車人数)×55kg」(※)とする。 ただし、 ・車両改造(座席数の減)により積載スペースを確保する場合は、減らした座席数×55kgを(※)に加えた重量を上限とし、(ただし、バス等の性質を失わないものとする。) ・バスの腹のスペースを最大限使って積載する場合、20kg(スーツケースの預入可能重量を想定)×乗車定員を(※)に加えた重量を上限とする。	旅客が乗車する場所に積載できる貨物の重量は、「(車両乗車定員数-乗車人数)×55kg」(※)とする。 ただし、 ・車両改造(座席数の減)により積載スペースを確保する場合は、減らした座席数×55kgを(※)に加えた重量を上限とし、(ただし、バス等の性質を失わないものとする。) ・バスの腹のスペースを最大限使って積載する場合、20kg(スーツケースの預入可能重量を想定)×乗車定員を(※)に加えた重量を上限とする。	旅客が乗車する場所に積載できる貨物の重量は、「(車両乗車定員数-乗車人数)×55kg」(※)とする。 ただし、 ・車両改造(座席数の減)により積載スペースを確保する場合は、減らした座席数×55kgを(※)に加えた重量を上限とし、(ただし、タクシー等の性質を失わないものとする。) ・トランク等の乗車スペース以外のスペースを使って積載する場合には、20kg(スーツケースの預入可能重量を想定)×乗車定員を(※)に加えた重量を上限とする。	車両の定員を上限とする
最低車両台数について	一般貨物自動車運送事業の用に供する乗合車両を含めて、乗合事業の許可に係る最低車両台数を満たせば足りる。	一般貨物自動車運送事業の用に供する貸切バス車両を含めて、貸切バス事業の許可に係る最低車両台数を満たせば足りる。	一般貨物自動車運送事業の用に供するタクシー車両を含めて、タクシー事業の許可に係る最低車両台数を満たせば足りる。	旅客自動車運送事業の用に供するトラック車両を含めて、トラック事業の許可に係る最低車両台数を満たせば足りる。
運行管理のあり方について	①の場合は貨物の運行管理者の選任は不要。 ②の場合は貨物の運行管理者の選任が必要(貨物・旅客の運行管理者資格を保有している場合、兼務が可能)	貨物の運行管理者の選任が必要(貨物・旅客の運行管理者資格を保有している場合、兼務が可能)	貨物の運行管理者の選任が必要(貨物・旅客の運行管理者資格を保有している場合、兼務が可能)	旅客の運行管理者の選任が必要。(貨物・旅客の運行管理者資格を保有している場合、兼務が可能)
その他	—	—	—	旅客運送を行う運転者には二種免許の取得が義務

平成29年6月21日

生産性向上国民運動推進協議会



発言する安倍総理1

1/3



平成29年6月21日、安倍総理は、総理大臣官邸で第2回生産性向上国民運動推進協議会を開催しました。

会議では、生産性向上に関する取組について報告が行われました。

総理は、本日の会議を踏まえ次のように述べました。

「今日は大変足元の悪い中、お忙しい中、全国からこうしてお集まりいただいた事業者の皆様には厚く御礼を申し上げます。

我々、政権を奪還してから4年半が経過したわけですが、私たちが進めてきたアベノミクス、経済政策は、デフレから脱却して経済を力強く成長させていく、その中においても、働きたいと思う、希望する人にしっかりと仕事がある社会をつくっていくことでもあります。

その意味におきましては、全ての都道府県で有効求人倍率は史上初めて一倍を超えたわけですが。

この目標を私たちは達成することができたわけですが、しかし、同時に私たちが進めている経済政策の成果を全国津々浦々に広げていくためにも、一億総活躍の実現を目指していくためにも、また地方創生を進めていく上においても、正に今日お集まりいただいた事業者の皆さんの生産性が上がっていくことが必要不可欠であります。

その中におきまして、今日は意欲を持ってこうしてたくさんの皆様にお越しいただき、私も大変うれしく思う次第でございます。

今日、お話を伺った中におきまして、トラック運送業、宿泊業、介護事業での取組について御報告いただいたところでありますが、今日の報告でも、山梨県の早川運輸は荷主(にぬし)の協力の下、なんと44パーセントの労働生産性向上に成功されました。これに伴い、ドライバーの1日の拘束時間は、5時間30分も削減されたわけでありまして。すばらしい成果だと思います。

協力いただいた荷主の皆さんにも感謝したいと思いますし、こうした成果を上げるには、荷主の皆さんの御協力が必要不可欠であります。今日は荷主の経団連の榊原会長から、経済界として、積極的に協力していただけるとの力強い表明もございました。

宿泊や介護の分野でも、これはいわゆるコロンブスの卵のような、シンプルな働き方の工夫で、1割、2割、3割と生産性が向上したすばらしい事例の発表がありました。生産性向上の鍵は、正に人づくりでもあろうと考えております。

私は、次なる安倍政権の柱を『人づくり革命』とすることにしました。この生産性向上国民運動推進協議会での皆さんの日々の努力から、成功のポイントや課題を抽出いただき、この夏立ち上げる構想会議に積極的にインプットいただきたいと思います。

正に現場の皆さんの発想、力が日本全体の生産性を上げていくことにつながっていく、こう思う次第でございます。

今日ここに集われた皆さんは、正に日本の明日を切り拓く同志であります。一緒に是非頑張っていきたいと、このように思いますので、どうぞよろしくお願い申し上げます。」