

# 産業競争力会議 雇用・人材分科会(第5回)

## 参考資料

厚生労働省



# 労働時間規制の見直し関係

# 労働時間法制の見直し

## < 日本再興戦略 >

### 労働時間法制の見直し

- ・ 企画業務型裁量労働制を始め、労働時間法制について、早急に実態把握調査・分析を実施し、本年秋から労働政策審議会で検討を開始する。ワーク・ライフ・バランスや労働生産性向上の観点から、総合的に議論し、1年を目途に結論を得る。

## 1 趣旨

中小企業に適用が猶予されている月60時間超の時間外割増賃金率(50%以上)について、平成20年労働基準法改正法(平成22年4月1日施行)に定める3年後見直し検討の時期が到来。

同時に、産業競争力会議において、企画業務型裁量労働制をはじめ、労働生産性向上や事業運営の柔軟・弾力化を図る観点から、労働時間法制の見直しが求められ、上記のとおり閣議決定。

これらの問題について、労働政策審議会において総合的に議論していく。

## 2 経過とスケジュール

9月27日から労働政策審議会労働条件分科会で検討を開始。

10月30日に時間外労働・休日労働等の実態把握調査の結果を報告。

データ分析結果に基づく議論は年内で一巡 26年1月から具体的議論へ。

## 3 検討内容

中小企業に適用猶予されている月60時間超の時間外割増賃金率について

企画業務型裁量労働制の在り方

フレックスタイム制の在り方

その他、労働時間法制に関する問題

### 1. 月60時間を超える時間外労働に対する割増賃金について

平成20年労働基準法改正により、月60時間超の時間外労働に対しては50%以上の割増賃金率が定められたが、中小企業については、法第138条により、「当分の間」適用されないこととされた。施行後3年経過後に、施行状況や時間外労働の動向等を勘案し、同条について検討を加え、その結果に基づき必要な措置を講ずるものとされている(改正法附則第3条)。

### 2. 企画業務型裁量労働制及びフレックスタイム制の見直しについて

「日本再興戦略」(平成25年6月14日閣議決定)においては、「企画業務型裁量労働制を始め、労働時間法制について・・・本年秋から労働政策審議会で検討を開始する。ワーク・ライフ・バランスや労働生産性向上の観点から、総合的に議論し、1年を目途に結論を得る」こととされている。また、「規制改革実施計画」(同日閣議決定)においても「企画業務型裁量労働制やフレックスタイム制をはじめ」労働時間法制について総合的に検討することとされている。

### 3. その他

# 労働政策審議会(労働条件分科会)での主な議論

第103回(9月27日)、第104回(10月30日)、第105回(11月17日)  
における各委員の発言を事務局でまとめた委員未確認の未定稿

## < 企画業務型裁量労働制等の弾力的労働時間制度について >

我が国の企業にとって、働きやすさと生産性向上を同時に図ることが課題。現業職が減少する中で、日本全体の付加価値を高めるためにも裁量をもって働く事務職、研究職、営業職等がクリエイティビティを発揮していくことが課題。マネジメントを行いつつ、自らも実務を行う働き方をする者もいる。ホワイトカラーの働き方が多様化する中においては、画一的な法律でやるのではなく、個別企業の労使で対応していくという観点から議論したい。

働き方が多様化する中、企画型裁量労働制は社員間の公正な処遇を確保する点からも重要。にもかかわらず、企画業務型裁量労働制は十分に活用されていない。健康確保を図りながら労使で十分話し合った上で対象を決定するとか、手続きの簡素化などを考える必要がある。

フレックスタイム制、変形労働時間制、休憩時間の一斉付与等の弾力化の議論も論点にしてほしい。

企画業務型裁量労働制については、健康確保の観点から適正な労働時間管理と過重労働の防止を前提とすべき。

## < 中小企業に適用猶予されている月60時間超の時間外労働に対する割増賃金率について >

中小企業の労働者の労働条件は、大企業に比べると総じて劣悪な状況にあり、また、最低基準を保障する労働基準法が、今はダブルスタンダードになっていることは問題である。月60時間超の時間外労働に対する割増賃金率の適用猶予措置について早急に検討すべきである。

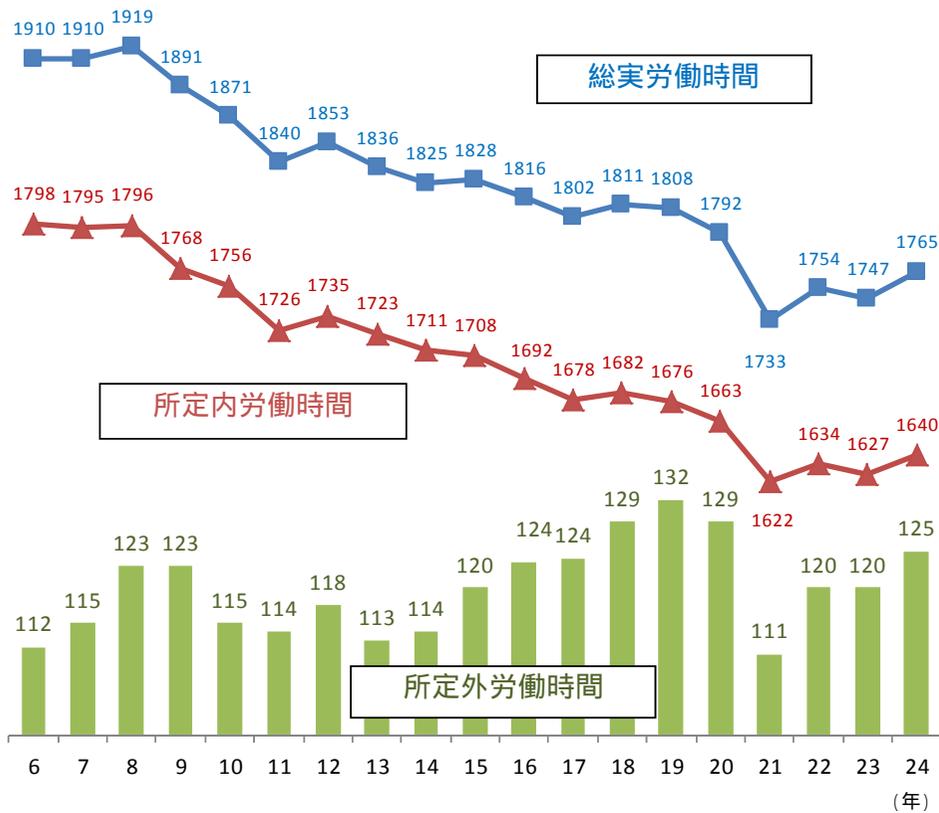
大企業では改正労働基準法が施行された平成22年以降も、週35時間以上雇用者に占める週60時間以上雇用者の割合は横ばい。割増賃金率の引き上げが長時間労働の抑制効果があるのか、今後議論が必要。

# 年間総実労働時間の推移

年間総実労働時間は減少傾向で推移しているが、これは一般労働者(パートタイム労働者以外の者)についてほぼ横ばいで推移するなかで、平成8年頃からパートタイム労働者比率が高まったこと等がその要因と考えられる。

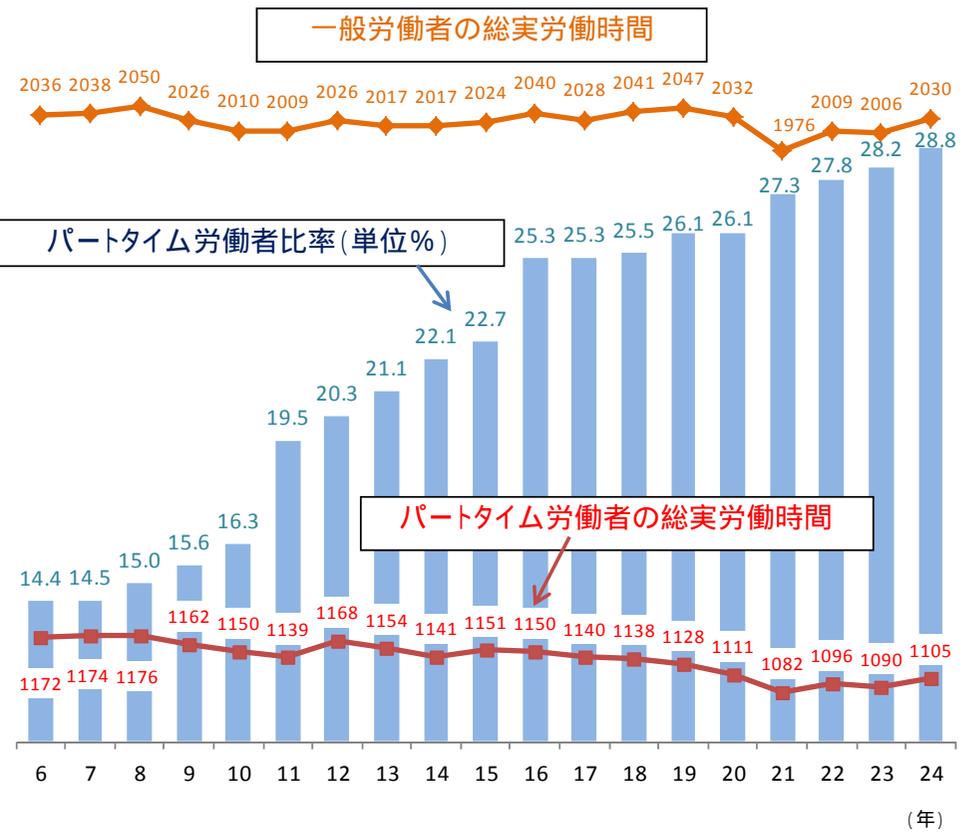
なお、平成21年には、前年秋の金融危機の影響で製造業を中心に所定内・所定外労働時間がともに大幅に減少した。

年間総実労働時間の推移(パートタイム労働者を含む)



(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」  
(注) 事業所規模5人以上

就業形態別年間総実労働時間及びパートタイム労働者比率の推移



(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」  
(注) 事業所規模5人以上

## 週労働時間別雇用者等の推移

週の労働時間が60時間以上の者の割合は、全体では近年低下傾向で推移し、1割弱となっているが、30代男性では、以前より低下したものの18.2%となっている。

	平成16年	平成21年	平成22年	平成23年	平成24年
週60時間以上の者	639万人	491万人	502万人	476万人	490万人
	12.2%	9.2%	9.4%	9.3%	9.1%
週35時間以上 週60時間未満の者	3354万人	3377万人	3383万人	3227万人	3412万人
	64.0%	63.6%	63.6%	63.2%	63.7%
週35時間未満の者	1237万人	1431万人	1414万人	1385万人	1436万人
	23.6%	26.9%	26.6%	27.1%	26.8%
合計	5243万人	5313万人	5317万人	5105万人	5359万人

### 30代男性で週労働時間60時間以上の者

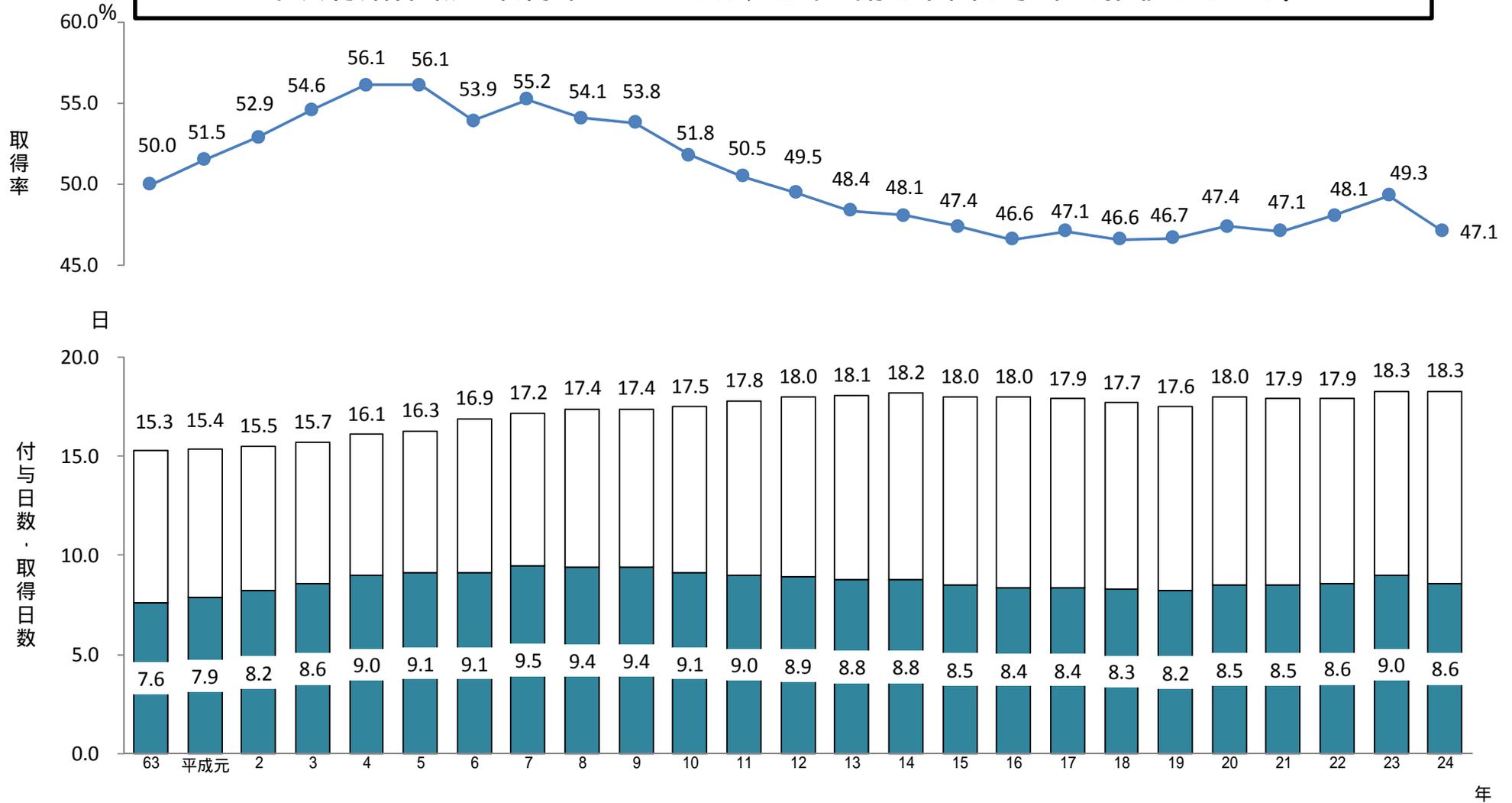
	平成16年	平成21年	平成22年	平成23年	平成24年
30代男性で週60時間以上の者	200万人	150万人	153万人	141万人	144万人
	23.8%	18.0%	18.7%	18.4%	18.2%

資料出所：総務省「労働力調査」（平成23年は岩手県、宮城県及び福島県を除く）

上の表は雇用者についてのもの。ただし、「30代男性で週労働時間60時間以上の者」については、統計上の制約から、雇用者のみの数値が得られないため、下の表は雇用者だけでなく自営業主と家族従業者を含んだ就業者数により作成。

# 年次有給休暇の取得率等の推移

年次有給休暇の取得率については、近年5割を下回る水準で推移している。



(資料出所) 厚生労働省「就労条件総合調査」(平成11年以前は「賃金労働時間制度等総合調査」による)

- (注) 1) 「対象労働者」は「常用労働者」から「パートタイム労働者」を除いた労働者である。  
 2) 「付与日数」には、繰越日数を含まない。「取得率」は、全取得日数 / 全付与日数 × 100 (%) である。  
 3) 平成18年以前の調査対象: 「本社の常用労働者が30人以上の民間企業」 平成19年以降の調査対象: 「常用労働者が30人以上の民間企業」

## 適正な労働条件下におけるテレワークの普及促進策の概要（平成26年度概算要求）

ワークライフバランスや育児等との両立を実現するために、総務省・国土交通省・経済産業省と連携し、多様な働き方が可能となるテレワークの導入促進に積極的に取り組む。

26年度要求額 791,848千円（26,731千円）

### 1．普及促進に向けた気運の醸成

#### テレワーク・セミナー実施（継続）

労務管理上の留意点・VDT作業における留意点等について、関心のある企業等へ広く周知するためのセミナーを開催。

#### 導入好事例の周知・啓発（新規）

子育て・介護のためのテレワーク活用好事例の事例集を作成。関心のある企業等へ広く周知。

### 2．個別企業へのきめ細かな支援

#### 職場意識改善助成金テレワークコースの新設による導入支援の強化（拡充）

職場意識改善助成金にテレワークコースを新設し、週1日以上終日在宅で就業する雇成型在宅テレワークに取り組む企業に対して助成。

#### テレワーク相談センターによる相談、訪問コンサルタント及び職場意識改善助成金（テレワークコース）の事務処理、広報の実施（拡充）

テレワークの導入・実施時における労務管理上の課題等について、相談に応える相談センターを東京都内に設置。

相談センターにおいて、テレワークの導入を検討する企業に対して総務省が実施するICT技術のためのコンサルタントと連携して労務管理等に関する訪問によるコンサルティングを実施。また、職場意識改善助成金テレワークコースの審査業務等の専門性が高い事務処理及び周知広報を実施。

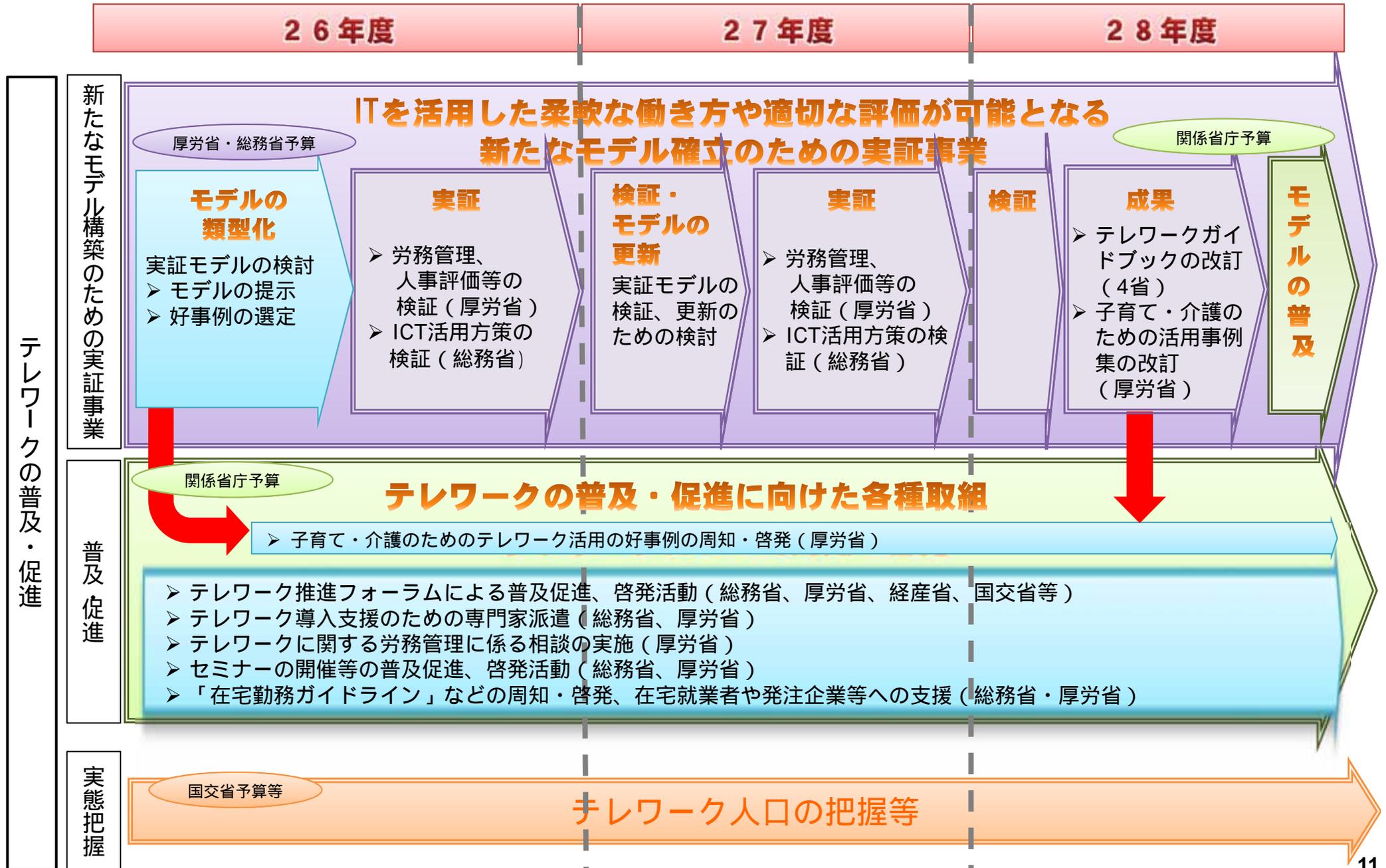
### 3．在宅勤務モデル実証事業の実施

総務省と連携して、育児等との両立を図るため、週1日以上在宅で就業する雇成型在宅型テレワーク等を可能とする労務管理、人事評価、情報通信技術等に係る実証を行い、その成果を普及するとともに、課題を抽出。（3年間で実施）

#### モデルの類型化及び好事例選定のための検討会の実施（新規）

在宅勤務テレワークの実証事業で実証するモデルを構築するため及び好事例の選定を行うため、有識者による検討会を開催。

# 「IT国家創造宣言」及び「工程表」関連施策の関係省庁の取組の方向性（案）



## 長時間労働の抑制と年休取得促進のための支援策

### 長時間労働の抑制と年次有給休暇の取得促進に向けた自主的取組の推進

- ・「働き方・休み方改善コンサルタント」（都道府県労働局に配置）の相談、助言・指導による改善への取組の推進

### 働き方・休み方の見直しに向けた事業主等の取組の推進

- ・「働き方・休み方改善ハンドブック」の作成
- ・「地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備事業」の実施

### 労働時間等設定改善推進助成金の支給

時間外労働が長い又は交代制勤務など変則的な勤務形態となる中小企業が多数を占める団体が行う労働時間等の設定改善のためのセミナーや個別指導等への助成

### 職場意識改善助成金の支給

中小企業事業主が行う所定外労働の削減、年次有給休暇の取得促進等の取組への助成

### 特に配慮を必要とする労働者に対する休暇制度の普及

健康回復のための病気休暇等の休暇制度の普及促進

# 働き方・休み方改善コンサルタント

## 働き方・休み方改善コンサルタント制度の概要

恒常的な長時間労働の実態にある事業場に対し、働き方・休み方の改善のための相談、助言・指導を行うことを目的として、都道府県労働局に配置（154人）

「働き方」の改善に加え、「休み方」に重点を置いた改善も意識しつつ、仕事の組み立て方や就労の仕方を見直す等、「働き方」と「休み方」を総合的に改善していくための相談、助言・指導

「休み方」の改善 効果的な疲労の回復につながるような休日・休暇の付与・取得に改善していくこと

平成25年度：150名配置

## 取組内容

働き方・休み方の改善に関する相談への対応や助言・指導を行うことにより、改善策の自主的検討・実施を推進

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

## 助言・指導による改善事例

### 【A局：W株式会社（建設業）】

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

### 【B局：X株式会社（製造業）】

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

### 【C局：Y株式会社（情報サービス業）】

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

# 「働き方・休み方改善ハンドブック」の開発・普及

年次有給休暇の取得促進や所定外労働の削減は、労働者の健康と生活に役立つだけでなく、労働者の心身の疲労の回復、生産性向上など、企業にとって大きなメリットがある。このため、企業の担当者や労働者個人が活用できる年休カレンダーなどを盛り込んだハンドブックを開発し、働き方・休み方の改善を通じたワーク・ライフ・バランスの普及広報を業界等を通じて行う。

## 検討会の設置・運営

年休取得の促進や所定外労働の削減の取組が進んでいる企業事例の収集

・事例収集企業の検討    ・インタビューの実施    ・事例の収集

取組が進んでいる企業の具体的方策( )の洗い出しと検討

( )・年休カレンダー    ・個別チェックシート  
 ・取得率の目標設定    ・取得状況を確認する制度  
 ・ノー残業デーの導入 等

具体的方策の導入方法の検討と決定

## ハンドブックの普及

- ・ホームページで公開
- ・パンフレットの配布(業界団体・労働組合等を通じて各企業・労働者へ)
- ・都道府県労働局・労働基準監督署で配布
- ・都道府県労働局に配置する働き方・休み方改善コンサルタントが活用

## ハンドブックのイメージ

取得状況を確認する制度の導入方法

取得率の目標設定の方法

年休カレンダーの導入方法

企業にとってのメリット

年休取得促進・所定外労働削減の取組の好事例

年休カレンダー  
2013年4月

日	月	火	水	木	金	土
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	5/1	5/2	5/3	5/4

# 多様な正社員関係

## 「多様な正社員」の導入企業の事例 (現時点での企業ヒアリング総括表)

ヒアリング概要	ヒアリングの実施 現時点で、8企業(製造業、建設業、小売業2、保険業、金融業、旅行業、飲食業) 全企業が勤務地限定の正社員制度を導入。一部は職務、勤務時間も限定あり
職務等限定の定め	<ul style="list-style-type: none"> <li>・就業規則に職務、勤務地等の限定を規定(一部規定のない例あり)</li> <li>・雇用契約書、労働条件通知書に就業場所の限定状況を具体的に記載する例あり</li> <li>・地域限定の同意書を本人から提出する例あり</li> </ul>
賃金等処遇	<ul style="list-style-type: none"> <li>・賃金水準 いわゆる正社員と比べ、職務・勤務地限定の正社員は概ね8割～9割。手当による調整例あり。</li> <li>・昇進 いわゆる正社員とほぼ同じ昇進スピードであるが、上限が異なるものが多い</li> </ul>
転換制度	<ul style="list-style-type: none"> <li>・非正規雇用→多様な正社員 一定の要件(勤続年数、評価結果等)の下、本人の申出、面接等により判断</li> <li>・多様な正社員→いわゆる正社員 一定の要件の下、本人の申出、所属長の推薦、面接等により判断</li> <li>・いわゆる正社員→多様な正社員 一定の要件の下、本人の申出(同意)、所属長の推薦等により判断</li> </ul>
雇用保障	<ul style="list-style-type: none"> <li>・経済的理由等により限定された勤務地等が消滅した場合の人事上の取扱について就業規則等の定めなし</li> <li>・事業所閉鎖等の場合、他の勤務地・職務への配置転換で対応 本人が配置転換を受け入れられない場合、本人との合意の下、退職(会社都合)となる例あり</li> </ul>
制度導入の目的	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職務・勤務地限定のニーズを持つ人材の確保・定着、ワーク・ライフ・バランスの支援</li> <li>・給与水準の地域相場を反映した人件費の適正化</li> <li>・女性の能力・キャリア志向の前進に伴い、転勤を限定し幅広い職務に従事できるよう環境整備</li> <li>・ものづくり技能の安定的な継承、地域に根付いた事業展開(店舗運営)</li> </ul>
メリット	<ul style="list-style-type: none"> <li>・上記制度導入の目的に同じ (優秀な人材の確保・定着のほか、特に職域拡大等による女性の活躍の機会拡大、女性管理者の増加等)</li> <li>・地域に根ざした生活設計が可能となり、生活への安心感の高まり</li> </ul>
運用上の課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>・転勤しないいわゆる正社員と同じ仕事をしている多様な正社員からの処遇格差に対する不満</li> <li>・会社として幅広く活躍することを期待する役割と、本人の価値観や事情とのマッチング(折り合い)</li> <li>・限定された職務を行う短時間正社員制度の活用のあり方(夜間営業時間の勤務シフトが組みづらい)</li> <li>・コース転換について、ライフイベントのタイミングでの随時応募等柔軟な対応を検討</li> </ul>

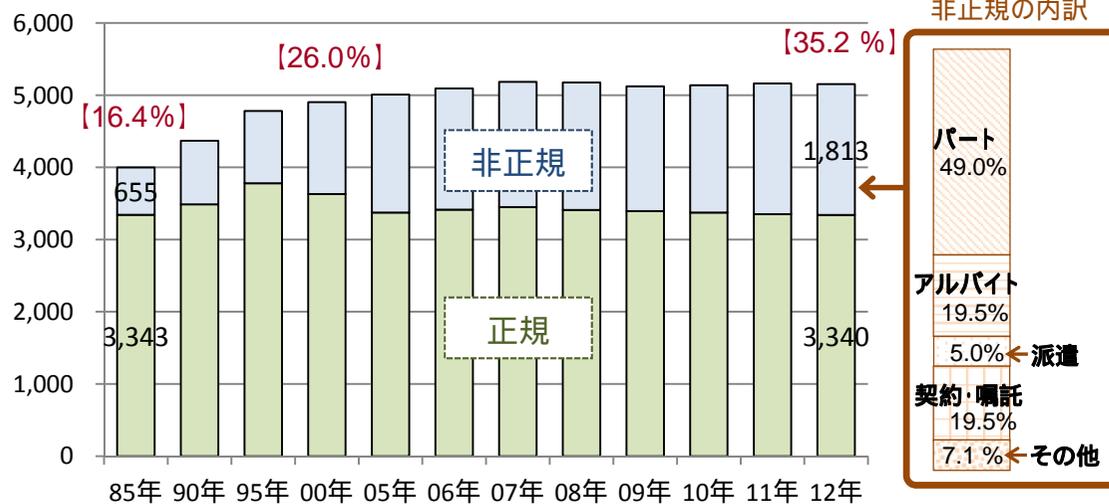
# 有期雇用の将来像関係

# 非正規雇用労働者の動向などについて

## 動向

非正規雇用は、95年から05年までの間に増加し、以降現在まで微増(役員を除く雇用者全体の35.2%)。なお、直近(13年7月現在)では、1,879万人(36.2%)。また、正社員として働ける機会がなく非正規で働いている者(不本意非正規)の割合は、非正規雇用労働者全体の19.5%となっている。

【正規・非正規の推移】

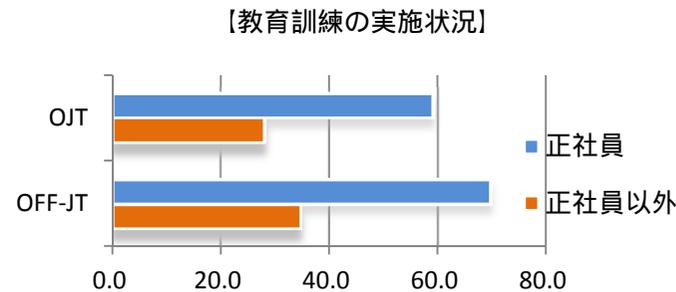
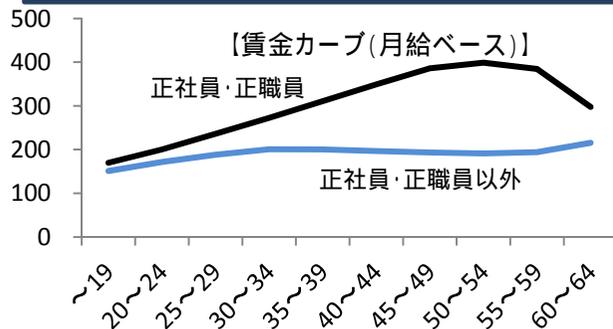


【不本意非正規の状況(平成25年4～6月期平均)】

	人数 (万人)	割合 (%)
全体	342	19.5
15～24歳	40	19.1
25～34歳	83	29.7
35～44歳	72	19.9
45～54歳	63	18.4
55～64歳	65	17.3
65歳以上	19	10.3

## 課題

非正規雇用には、雇用が不安定、賃金が低い、能力開発機会が乏しい、セーフティネットが不十分等の課題。



【各種制度の適用状況】

(%)	雇用 保険	健康 保険	厚生 年金	退職金 制度	賞与支 給制度
正社員	99.5	99.5	99.5	78.2	83.2
正社員 以外	65.2	52.8	51.0	10.6	32.4

# 有期契約労働者の現状

**有期労働契約( )は、非正規雇用の労働者の大半に共通する特徴**

(「1か月契約」等、労働契約の期間に定めのある労働契約)

役員を除く雇用者(全産業): 5,154万人

正社員(3,340万人)

契約社員・嘱託  
(354万人)

パート・アルバイト  
(1,241万人)

派遣社員  
(90万人)

その他  
(128万人)

↑  
813万人  
非正規雇用の労働者

**有期契約労働者  
(1,410万人)**

・有期契約労働者のうち、1回当たりの契約期間が1年以下の者は85.1%。  
・勤続年数が長い者も多い。  
(5年超 29.5%、10年超11.7%)

資料出所：総務省「労働力調査(詳細集計)」(平成24年平均(速報))

総務省「労働力調査(基本集計)」(平成25年1月分(速報))

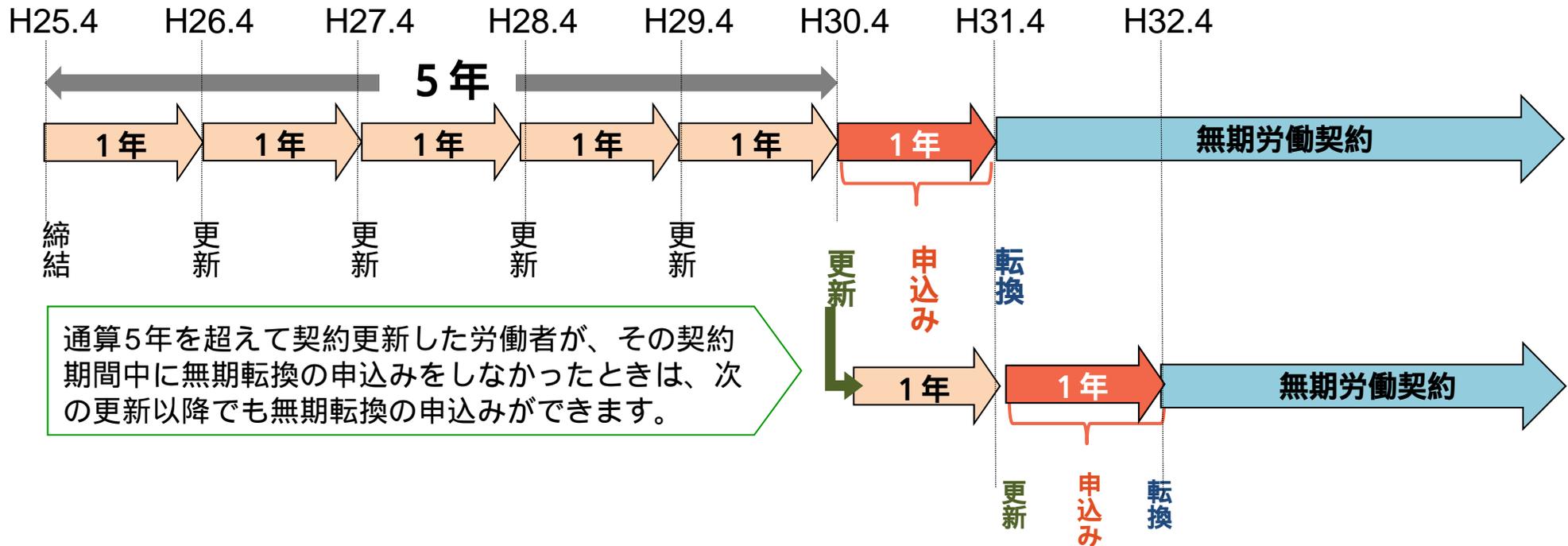
厚生労働省「平成23年有期労働契約に関する実態調査」(現在有期労働契約で働く5,415人に対するアンケート調査)

有期契約労働者は、契約の反復更新が常態化しており、正社員と比べ、雇用の不安定さ、待遇等の格差、職業能力形成が十分でない等の課題が存在。

これらの課題への対処により、有期労働契約で働く方々の不安を取り除き、安心して働き続けられるようにすることは重要。

## いつ無期転換の申込みができるか（無期転換の仕組み）

【平成25年4月開始で契約期間が1年の場合の例】



無期労働契約の労働条件（職務、勤務地、賃金、労働時間など）は、別段の定めがない限り、直前の有期労働契約と同一となります。別段の定めをすることにより、変更可能です。

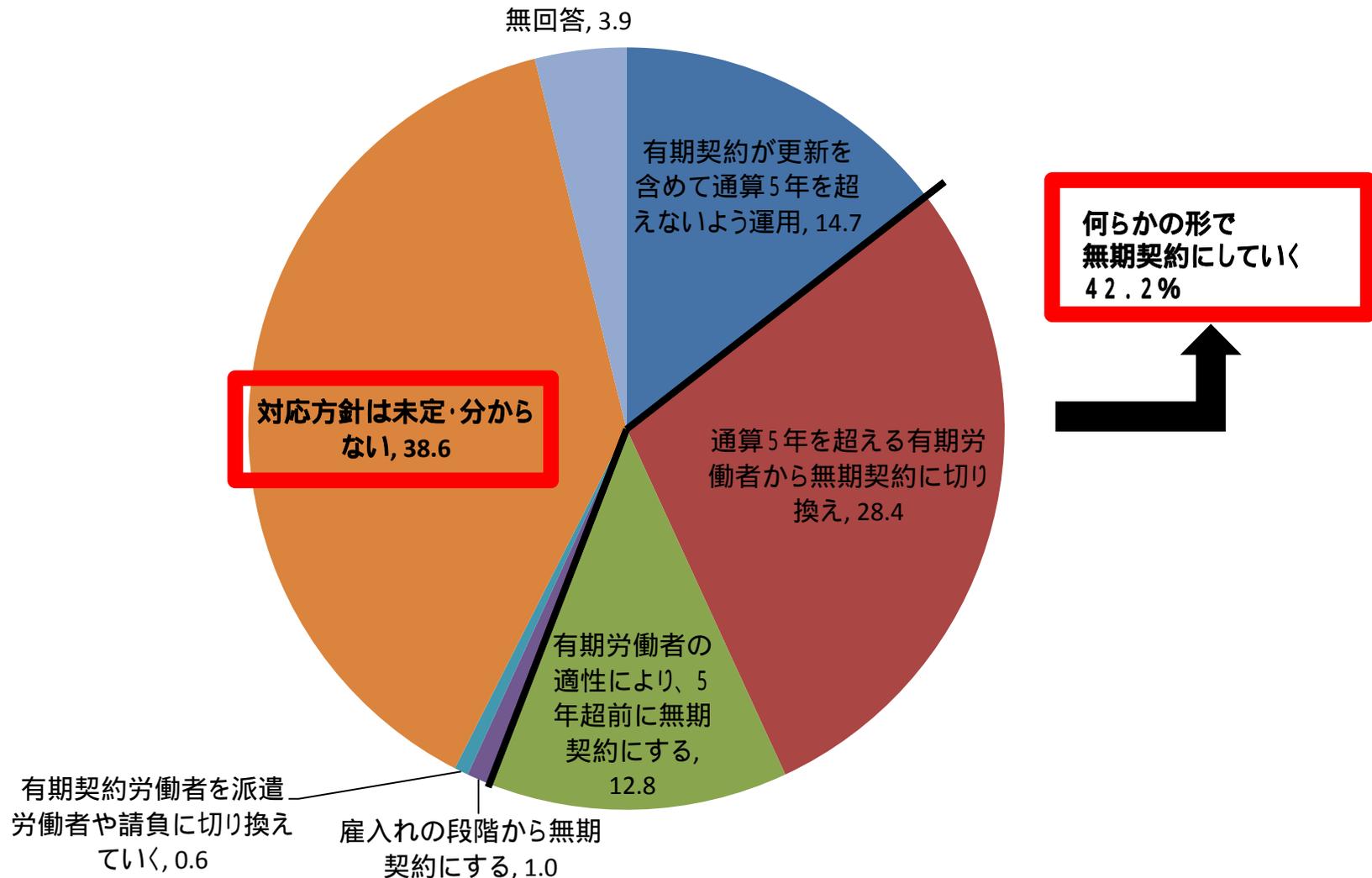
労働者が申込みをしたときに、原則として従前と同一条件で無期に転換するルールです。いわゆる正社員並みの待遇とすることや、賃金の引上げを義務付けてはいません。

# 「高年齢社員や有期契約社員の法改正後の活用状況に関する調査」結果(速報)

労働政策研究・研修機構(平成25年11月12日公表)

## 無期転換ルールへの対応の検討状況

→ フルタイム有期を雇用する企業の4割超(42.2%)が「何らかの形で無期契約にしてい  
く」、4割弱(38.6%)が「対応方針は未定・分からない」と回答



# 「高年齢社員や有期契約社員の法改正後の活用状況に関する調査」結果(速報)

労働政策研究・研修機構(平成25年11月12日公表)

- 有期契約労働者を、無期契約に転換するメリットをどのように考えますか

