

# 働き方改革実現会議が 「実行計画」を決定

政府は3月28日、働き方改革実現会議（議長・安倍晋三首相）の最終会議を開き、同一労働同一賃金等の非正規雇用の処遇改善や残業時間の罰則付上限規制などを盛り込んだ「働き方改革実行計画」を決定した。

働き方改革実現会議は、安倍首相が自ら議長となり、労働界・産業界のトップや有識者を交え、2016年9月27日に設置。その後10回に渡って議論が積み重ねられてきた。

2016年12月20日（第5回会議）には、同一労働同一賃金の実現に向けて、有識者の検討報告を踏まえ、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。長時間労働の是正については、2017年3月13日、「時間外労働の上限規制等に関する労使合意」を経て、政労使による提案もなされていた。

実行計画では、「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」などと強調。なかでも罰則付きの時間外労働の上限規制について、「労働基準法70年の歴史の中で歴史的な大改革」と位置づけた。

また、実行計画では、10年先の未来を見据えたロードマップも作成。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、フォローアップも行う、としている。

## 非正規雇用の処遇改善

### 同一労働同一賃金の実効性確保のための法制度・ガイドラインを整備

実行計画は、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を盛り込んだ。同一労働同一賃金の導入は、仕事ぶりや能力が適正に評価され、意欲をもって働けるよう、同一企業・団体における正規雇用労働者（無期雇用フルタイム労働者）と非正規雇用労働者（有期雇用労働者、パートタイム労働者、派遣労働者）の間の不合理な待遇差の解消を目指したものだ。

同一労働同一賃金の実現のためには、何が不合理な待遇差なのか、具体的に定めることが重要となるが、実現会議では、「同一労働同一賃金ガイドライン案」（12月20日、第5回会議）を提示した。ガイドライン案は、正規か非正規かという雇用形態に関わらない均等・均衡待遇を確保し、同一労働同一賃金の実現に向けて策定したもの。その対象には、基本給、昇給、ボーナス、各種手当などの賃金だけでなく、教育訓練や福利厚生も含まれている。原則となる考え方を示すとともに、典型的な事例として整理できるものについては、問題とならない例、問題となる例などの事例を多く取り入れている。

さらに、実行計画では、ガイドライン案に記載していない待遇を含め、不



合理的な待遇差の是正を求める労働者が裁判で争えるよう、その根拠となる法律を整備する、とした。

今後、ガイドライン案を基に、法改正の立案作業を進めることとなる。ガイドライン案は、国会審議を踏まえて、最終的に確定し、改正法の施行日に施行する、としている。

ガイドライン案の概要は、以下のとおり。

### 同一労働同一賃金のガイドライン案

#### ①基本給の均等・均衡待遇の確保

ガイドライン案では、基本給が職務や職業能力、勤続などに応じて支払われている場合、その趣旨・性格が様々である現実を認めた上で、それぞれの趣旨・性格に照らして、実態に違いがなければ同一の、違いがあれば違いに応じた支給を求める、とした。すなわち、ガイドライン案は、均衡だけでなく、均等にも踏み込んだものだ。

昇給についても、勤続による職業能力の向上に応じて行おうとする場合には、同様の職業能力の向上には同一の、

違いがあれば違いに応じた昇給を求め、とした。

### ②各種手当の均等・均衡待遇の確保

ボーナス（賞与）については、会社の業績等への貢献に応じて支給しようとする場合、同一の貢献には同一の、違いがあれば違いに応じた支給を求め、とした。

また、役職手当についても、役職の内容、責任の範囲・程度に対して支給しようとする場合、同一の役職・責任には同一の、違いがあれば違いに応じた支給を求める、としている。

そのほかの各種手当については、例えば、業務の危険度等に応じて支給される「特殊作業手当」、交代制勤務などに応じて支給される「特殊勤務手当」、所定労働時間を超過して同一の時間外労働を行った場合に支給される「時間外労働手当の割増率」、深夜・休日労働を行った場合に支給される「深夜・休日労働手当の割増率」、「通勤手当・出張旅費」、勤務時間内に食事時間が挟まれている際の「食事手当」、同一の支給要件を満たす場合の「単身赴任手当」、特定の地域で働くことに対する補償として支給する「地域手当」等については、同一の支給を求める、としている。

### ③福利厚生や教育訓練の均等・均衡待遇の確保

食堂、休憩室、更衣室といった福利厚生施設の利用、転勤の有無等の要件が同一の場合の転勤者用社宅、慶弔休暇、健康診断に伴う勤務免除・有給保障については、同一の利用・付与を求める、とした。

病気休職については、無期雇用パートタイム労働者には無期雇用フルタイム労働者と同一の、有期雇用労働者にも労働契約の残存期間については同一の付与を求める、としている。

法定外年休・休暇については、勤続期間に応じて認めている場合には、同一の勤続期間であれば同一の付与を求め、特に有期労働契約を更新している場合には、当初の契約期間から通算した期間を勤続期間として算定することを要することとする、とした。

そのほか、教育訓練については、現在の職務に必要な技能・知識を習得するために実施しようとする場合、同一の職務内容であれば同一の、違いがあれば違いに応じた実施を行わなければならない、とした。

### ④派遣労働者の取扱

派遣元事業者は派遣労働者に対し、派遣先の労働者と職務内容、職務内容・配置の変更範囲、その他の事情が同一であれば同一の、違いがあれば違いに応じた賃金の支給、福利厚生、教育訓練の実施が求められる、とした。

## 法改正の方向性

実行計画では、法改正の方向性についても示した。ガイドライン案については、そ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。改正事項の概要は、次のとおりだ。

### 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

現行制度では、均等待遇の規定は、有期雇用労働者については規制がない。また、派遣労働者については、均等待遇だけでなく、均衡待遇についても規制がない状態にある。

実行計画では、この状況を改めるため、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。また、派遣労働者について、均等待遇及び均衡待

遇を求める法改正を行う。さらに、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、としている。

### ②労働者に対する待遇に関する説明の義務化

裁判上の立証責任を労使のどちらが負うかという議論については、不合理な待遇差の是正を求める労働者が、最終的には、実際に裁判で争えるような実効性ある法制度となっているか否かが重要、とした。企業側しか持っていない情報のために、労働者が訴訟を起こせないといったことがないようにしなければならない、としている。

現行制度では、パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者のいずれに対しても、比較対象となる正規雇用労働者との待遇差に関する説明義務が事業者課されていない。また、有期契約労働者については、待遇に関する説明義務自体も事業者課されていない。

実行計画では、今後の法改正においても、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る、とした。また、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る、としている。

### ③行政による裁判外紛争解決手続の整備

これらの法改正により最終的に裁判で争えることを保障する法制度が整備されることとなるが、不合理な待遇差の是正を求める労働者にとっては、実際に裁判に訴えたとすると経済的負担を伴うこととなる。このため、実行計画では、裁判外紛争解決手段（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、とした。

#### ④派遣労働者に関する法整備

派遣元事業者は、派遣先労働者の賃金水準等の情報が無ければ、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ない。このため、実行計画では、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などの規定を整備する、とした。

一方、派遣労働者については、同一労働同一賃金の適用により、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態を招くこともありうる。このため、ドイツでは、労働協約を締結することで同一労働同一賃金の適用を除外している。

しかし、実行計画では、単に労使の合意のみに委ねると、同一労働同一賃金の実効性を担保できない恐れがある、とした。このため、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、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、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、としている。

なお、実行計画は、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、とした。

### 法施行までの準備期間の確保

実行計画は、法改正の施行に当たって、法施行までの準備期間の確保についても指摘した。中小企業を含め、制度改正は企業活動に与える影響が大きいことから、施行に当たって、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、としている。

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・相談窓口の整備等も図る、とした。

### 長時間労働の是正

#### 罰則付き時間外労働の上限規制の導入

実行計画は、我が国が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ことを指摘。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ことを強調した。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としている。

現行の時間外労働の規制は、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。36協定で締結できる時間外労働の上限は原則、月45時間以内、かつ年360時間以内と定められているが、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。

実行計画では、法改正により、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、上回ることのできない上限を設定することとした。

労働基準法の改正の方向性としては、連合と経団連の両団体が3月13日に、時間外労働の上限規制等に関して労使合意したことを踏まえて、次のとおりとしている。

#### 時間外労働の上限規制とは

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、労使が合意して労使協定を結ぶ場合においても、上回ることの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、一時的に事務量が增加する場合について、最低限、上回ることのできない上限を設ける。

この上限について、①2カ月、3カ月、4カ月、5カ月、6カ月の平均で、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。

### パワハラ対策、メンタル対策

実行計画は、パワーハラスメント対策、メンタルヘルス対策についても強化策を盛り込んだ。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、とした。また、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、としている。

### 勤務間インターバル制度

実行計画は、勤務間インターバル制度についても盛り込んだ。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、としている。

### 法施行までの準備期間の確保

実行計画は法施行について、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、とした。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、としている。

### 現行の適用除外等の取扱

実行計画では、自動車の運転業務や

建設事業など、現行制度で適用除外となっているものの取扱についても盛り込んだ。

#### 自動車の運転業務

自動車の運転業務は、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、実行計画は、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、とした。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、としている。

#### 建設事業

建設事業も、限度基準告示の適用除外とされている。これに対し、実行計画は、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ヵ月ないし6ヵ月の平均で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、とした。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、としている。

#### 医師

医師については、時間外労働規制の

対象とするが、医師法に基づく応召義務等の特殊性を踏まえた対応が必要とした。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、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、としている。

#### 研究開発業務

新技術、新商品等の研究開発の業務についても、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、とした。

### 災害その他事項の取扱

なお、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、とした。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、としている。

### 取引条件改善などの取組推進

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。実行計画は、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、とした。

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、などとしている。

建設業についても、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、などとした。

### 労働者の自己実現支援

そのほか、実行計画は、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ことも強調。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として、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について、国会での早期成立を図る、としている。

### 柔軟な働き方がしやすい環境整備

### ガイドラインで副業・兼業の普及を加速

実行計画は、副業や兼業が新たな技術の開発、オープンイノベーションや起業の手段、第2の人生の準備として有効であることから、ガイドラインの制定など実効性のある政策手段を講じて、普及を加速させていく、との考え

を示した。

「雇用型テレワーク」（事業者と雇用契約を結んだ労働者が自宅等で働くテレワーク）については、これまでは自宅での勤務に限定されていた雇用型テレワークのガイドラインを改定し、併せて、長時間労働を招かないよう、労働時間管理の仕方も整理する、とした。具体的には、在宅勤務形態だけでなく、サテライトオフィス勤務やモバイル勤務を、雇用型テレワーク普及に向けた活用方法として追加する。

### 非雇用型テレワークのガイドラインを刷新

実行計画は、「非雇用型テレワーク」（事業者と雇用契約を結ばずに仕事をお願い負い、自宅等で働くテレワーク）についてもガイドラインの刷新を盛り込んだ。インターネットを通じた仕事の仲介事業であるクラウドソーシングが急速に拡大し、雇用契約によらない働き方による仕事の機会が増加している。こうした非雇用型テレワークの働き手は、仕事内容の一方的な変更やそれに伴う過重労働、不当に低い報酬やその支払い遅延、提案形式で仮納品した著作物の無断転用など、発注者や仲介事業者との間で様々なトラブルに直面している。

非雇用型テレワークを始めとする雇用類似の働き方が拡大している現状に鑑み、その実態を把握し、政府は有識者会議を設置し法的保護の必要性を中長期的課題として検討する、とした。

また、現行の非雇用型テレワークの発注者向けガイドラインが仲介事業者を想定していないことから、これを改定する。仲介事業者が一旦受注して働き手に再発注する際にもガイドラインを守るべきことを示すことや、契約文書のない軽易な取引や著作物の仮納品

が急増しているなど、クラウドソーシングの普及に伴うトラブルの実態を踏まえ、仲介手数料や著作権の取扱の明示など、仲介事業者に求められるルールを明確化し、その周知徹底を図る。

### 副業・兼業推進に向けたモデル就業規則策定

実行計画は、副業・兼業を希望する者が近年増加している一方で、これを認める企業が少ないことも指摘。労働者の健康確保に留意しつつ、原則、副業・兼業を認める方向で、副業・兼業の普及促進を図る、とした。就業規則等において本業への労務提供や事業運営、会社の信用・評価に支障が生じる場合等以外は合理的な理由なく副業・兼業を制限できないことをルールとして明確化する。また、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も策定し、副業・兼業を認める方向でモデル就業規則を改定する、とした。

### 女性・若者の人材育成

### リカレント教育の充実

正社員だった女性が育児で一旦離職すると、復職や再就職を目指す際に、過去の経験、職業能力を活かせない職業に就かざるを得ないことが、労働生産性の向上の点でも問題を生じさせている。実行計画は、大学等における職務遂行能力向上に資するリカレント教育など、個人の学び直しへの支援の充実を強調した。

このため、雇用保険法を改正し、職場で求められるスキルに直結する専門教育講座の受講費用に対する教育訓練

給付を拡充する。給付率は、最大で6割だったものを7割にする。上限額は、年間48万円だったものを56万円に引き上げる。給付を受けられる期間は、子育てによる離職後4年までだったものを10年までに延長する。これまで離職後1ヵ月以内に必要とされていた受給期間の延長手続きをしなければならない制度を、直ちに廃止する。

また、多様なスキルを習得・評価する機会を増やし、きめ細かく再就職を支援するため、子供を保育園に預けながら受けられる教育訓練を拡大する。土日・夜間、e-ラーニング、短時間でも受講できる大学等の女性リカレント教育講座を開拓し、全国に展開する、などとしている。

さらに、女性の活躍に関する企業の情報の見える化を進め、一層の女性活躍に向けた企業の取組を促進する。具体的には、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、とした。

そのほか、実行計画は、就職氷河期に学校を卒業して、正社員になれず非正規のまま就業又は無業を続けている者（就職氷河期世代）の視点に立って、格差の固定化が進まぬような対応が必要であることも強調した。35歳を超えて離職を繰り返すフリーター等の正社員化に向けて、同一労働同一賃金制度の施行を通じて均等・均衡な教育機会の提供を図るとともに、個々の対象者の職務経歴、職業能力等に応じた集中的な支援を行う、としている。

## 病気の治療と仕事の両立

### トライアングル型支援の推進

病気を治療しながら仕事をしている者は、労働人口の3人に1人と多数を占めている。がん・難病・脳血管疾患・肝炎等の疾患は、治療方法や倦怠感・慢性の痛み・しびれなど、疾患ごとに症状の特徴がある。実行計画では、疾患別に両立支援にあたっての留意事項などを示した「会社向けの疾患別サポートマニュアル」を新たに作成し、会社の人事労務担当者に対する研修の実施等によりその普及を図る、とした。

また、実行計画は、病気の治療と仕事の両立を社会的にサポートする仕組みを整え、病を患った者が、生きがいを感じながら働ける社会を目指すことを強調。具体的には、治療と仕事の両立に向けて、主治医、会社・産業医と、患者に寄り添う両立支援コーディネーターのトライアングル型のサポート体制を構築する、とした（図）。

両立支援コーディネーターは、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継続的に相談支援を行いつつ、個々の患者ごとの治療・仕事の両立に向けたプランの作成支援など

を担う。両立支援コーディネーターには、医療や心理学、労働関係法令や労務管理に関する知識を身に付け、患者、主治医、会社などのコミュニケーションのハブとして機能することが期待され、こうした人材を効果的に育成・配置し、全国の病院や職場で両立支援が可能となることを目指す、としている。

そのほか、治療と仕事の両立支援での産業医の役割の重要性に鑑み、産業医の能力向上や相談支援の強化など、産業医・産業保険機能の強化も図る。

### 10年先を見据えたロードマップ

実行計画は、働き方改革の実現に向けて、具体的にどのような施策をいつ実行するのかを、それぞれの項目ごとに具体的に期限を区切って定め、評価を行って見直しつつ、施策を進めていくことが重要である、とした。

ロードマップでは、合計で19項目からなる対応策について、項目ごとに、①働く人の視点に立った課題、②今後の対応の方向性、③具体的な施策を記載する。ロードマップの年次は、2017年度から2026年度の10年間となっている。（調査部）

図 病気の治療と両立に向けたトライアングル型支援のイメージ

