

## □ 会議構成

- 議長：安倍内閣総理大臣 ■議長代理：加藤働き方改革担当大臣、塩崎厚生労働大臣
- 構成員：経団連会長他20人

## □ 第1回働き方改革実現会議 平成28年9月27日

### ◇審議内容

- テーマの決定(9項目)
  1. 同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善
  2. 賃金引き上げと労働生産性の向上
  3. 時間外労働の上限規制の在り方など長時間労働の是正
  4. 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問題
  5. テレワーク、副業・兼業といった柔軟な働き方
  6. 働き方に中立的な社会保障制度・税制など女性・若者が活躍しやすい環境整備
  7. 高齢者の就業促進
  8. 病気の治療、そして子育て・介護と仕事の両立
  9. 外国人材の受入れの問題

## □ 第2回働き方改革実現会議 平成28年10月24日

### ◇審議内容

- 柔軟な働き方(テレワーク、多様な就業形態、副業等)の在り方
- 多様な選考・採用機会の提供
- 病気治療と仕事の両立
- 障害者の就業環境整備の在り方
- 働き方に中立的な社会保障制度・税制の在り方
- 女性が活躍しやすい環境整備(リーダー育成など)

## □ 第3回働き方改革実現会議 平成28年11月16日

### ◇審議内容

- 雇用吸収力・生産性の高い産業への転職・再就職支援の在り方
- 格差を固定化させない教育(社会人学び直し、職業訓練、給付型奨学金の在り方)の在り方
- 労働者の人材育成の充実の在り方
- 春季労使交渉に向けた賃金引き上げの方向性

## □ 第4回働き方改革実現会議 平成28年11月29日

### ◇審議内容

- 同一労働同一賃金などの非正規雇用の処遇改善

## □ 第5回働き方改革実現会議 平成28年12月20日

### ◇審議内容

- 同一労働同一賃金 政府のガイドライン案の提示

## □ 第6回働き方改革実現会議 平成29年2月1日

### ◇審議内容

- 同一労働同一賃金、長時間労働是正

## □ 第7回働き方改革実現会議 平成29年2月14日

### ◇審議内容

- 長時間労働是正、高齢者雇用

# 同一労働同一賃金ガイドライン（指針）案の概要

## 1. 目的・趣旨

- ◇ 正規か非正規かという雇用形態にかかわらず均等・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
- ◇ 同一労働同一賃金は、いわゆる正規雇用労働者（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す
- ◇ まずは、各企業において、職務や能力等の明確化とその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を労使の話し合いによって、それぞれ確認し、非正規雇用労働者を含む労使で共有することが肝要
- ◇ 本ガイドライン案は、いわゆる正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間で、待遇差が存在する場合に、いかなる待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差は不合理なものでないのかを示したもの

## 2. 基本給

労働者の「職業経験・能力」「業績・成果」「勤続年数」の各観点と同じなら同一に。違いに応じた差は容認。

### 【主な事例】

□ 正社員の半分の労働時間で目標の半分を達成した非正規雇用労働者に対し、業績・成果給を半分支給する ⇒ ○

■ 正社員が販売目標を達成した場合に支給している業績・成果給を、パートタイム労働者が正社員の販売目標に届かない場合には支給しない ⇒ ×

## 3. 賞与

非正規雇用労働者にも支給。会社の業績等への貢献度に一定の違いがある場合においては、その相違に応じて支給。

### 【主な事例】

■ 正社員には業務内容や貢献にかかわらず全員に支給しているが、非正規雇用労働者には支給しない ⇒ ×

## 4. 役職手当

正規雇用労働者と内容などが同じ役職なら役職手当は同一に支給。役職の内容、責任に一定の違いがある場合においては、その相違に応じて支給。

## 5. 時間外労働手当・深夜休日手当、通勤手当・出張旅費

同一の時間外労働、深夜・休日労働には、同一の割増率等で支給しなければならない。通勤手当、出張旅費も同一支給。

## 6. 福利厚生

食堂や休憩室などの福利厚生施設は非正規雇用労働者にも利用を認める。

## 7. 派遣労働者

派遣先社員と職務内容・配置の変更範囲が同じ派遣社員に対し、派遣会社は同じ賃金や福利厚生、教育訓練を実施

# 《抜粋》 仕事と生活の調和のための時間外労働規制に関する検討会

## 検討会の概要

### (1) 設置経緯

ニッポン一億総活躍プランにおいて「いわゆる36協定における時間外労働規制の在り方について、再検討を開始する。」こととされたことを受け、働き方改革実現会議の議論に資するよう、時間外労働の実態把握を中心に議論

### (2) 参集者・開催実績

・今野浩一郎 学習院大学経済学部教授他9名

・平成28年9月9日に第1回検討会を開催し、平成29年1月23日まで6回開催

## 《規制の在り方について》

### (1) 時間外労働の限度

- 一部ではあるが、特別条項がある場合の延長時間が月100時間を超えるものも見受けられ、長時間労働の歯止めとして十分機能していない
- 一定期間内の総労働時間の枠を定め、その枠の中で健康を確保しつつ効率的に働くことを可能とする制度への転換を指向すべき
- 労働時間の短縮を円滑に進めるに当たっては、時間当たり生産性の向上が不可欠
- 1日単位の休息期間を確保するインターバル規制は、睡眠時間の確保や疲労蓄積を防ぐ観点から重要な考え方であり、企業活動や業務の繁閑と両立させるノウハウ・好事例の提供などの支援を通じて、企業自らがこれを導入することを促していくべき

### (2) 労使の役割

- 労使が率直に意見交換し、具体的な改善策に取り組むことが重要であり、「労働時間等設定改善委員会」の設置等、労使による取組を促進すべき

## 《下請け等の取引慣行への対応、意識改革、その他》

- 業界全体としての取引環境の改善が必要であり、政府はそのような業界全体の問題を協議する場の設定に努め、業界としてのコンセンサス形成を図るべき
- その際、過当競争が低価格での過剰サービスを生み、長時間労働を引き起こしている。提供したサービスの価値に見合った対価が支払われるよう、商慣行の在り方について、改善の手法を検討することも必要
- 過度のサービス要求を控えることが、長時間労働の是正につながり、働く人の健康と幸せにつながることを喚起し、国民全体の意識改革を促すことも重要

# 現行の時間外労働の規制

## 労働基準法

### <原則>

- 1日8時間、1週40時間を超えて労働させることを禁止【労基法第32条】

### <特例>

- 使用者は、労働組合(※)と労使協定(いわゆる36協定)を締結した場合、そこで定めた時間まで、時間外労働をさせることが可能【労基法第36条第1項】

(※)事業場の労働者の過半数で組織する労働組合、または(労働組合がない場合は)過半数労働者の代表者

## 36協定で定める時間外労働の限度基準(強制力のない厚生労働大臣告示)

### <原則>

- 月45時間以内、かつ、年360時間以内

### <特例>

- (1) 実際には、臨時的な特別の事情がある場合として～上限なく時間外労働が可能(特別条項)
- (2) 適用除外; ①新技術、新商品等の研究開発業務、②建設事業、③自動車の運転業務 等

# 時間外労働の上限規制（改正の方向性）

## 《改正の方向性①》 時間外労働の法改正の基本的考え方

□いわゆる三六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法律に具体的に規定する。

□規定は、脳・心臓疾患の労災認定基準をクリアするといった健康の確保を図ることが大前提。その上で、女性や高齢者が活躍しやすい社会とする観点、ワーク・ライフ・バランスを改善する観点、など様々な観点が必要

※脳・心臓疾患の労災認定基準（平成13年12月12日付け労働基準局長通達）によれば、以下のいずれかを満たす場合には、業務と脳・心臓疾患の発症との関連性が強いと評価される。

- ① 発症前の連続する2カ月、3カ月、4カ月、5カ月、6カ月の時間外労働の平均のいずれかが、概ね80時間超であること
- ② 発症前1カ月の時間外労働が概ね100時間超であること

## 《改正の方向性②》 法改正の方向性

### <原則>

- ① 36協定により、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、月45時間、かつ年360時間とする。上限は法律に明記し、上限を上回る時間外労働をさせた場合には、次の特例の場合を除いて罰則を課す。

### <特例>

- ② 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年間の時間外労働時間を1年720時間（月平均60時間）とする。
- ③ ②の1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。
- ④ 月45時間を超えて時間外労働をさせる場合について、労働側のチェックを可能とするため、別途、臨時的に特別な事情がある場合と労使が合意した労使協定を義務付ける。

## 《改正の方向性③》 その他

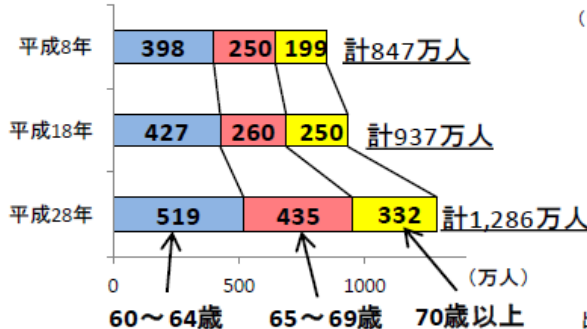
- ⑤ 現在、①新技術、新商品等の研究開発業務、②建設事業、③自動車の運転業務等については、厚生労働大臣告示の適用除外となっている。これらの取り扱いについて、実態を踏まえて対応のあり方を検討する。
- ⑥ その他、突発的な事故への対応を含め、事前に予測できない災害その他避けることのできない事由については、労基法第33条による労働時間の延長の対象となっており、この措置は継続する。

# 高齢者の就業促進

## 高齢者就業の現状と課題

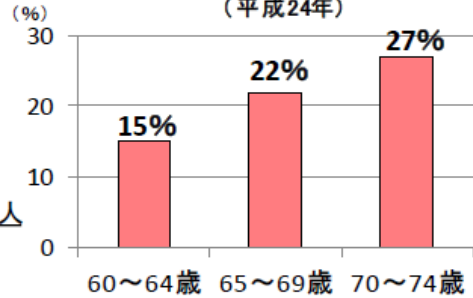
「働く高齢者」は増加。「働きたいが働いていない高齢者」は65歳以上で顕著

「働く高齢者」は増加



出典：総務省労働力調査

「働きたいが働いていない高齢者」の割合 (平成24年)

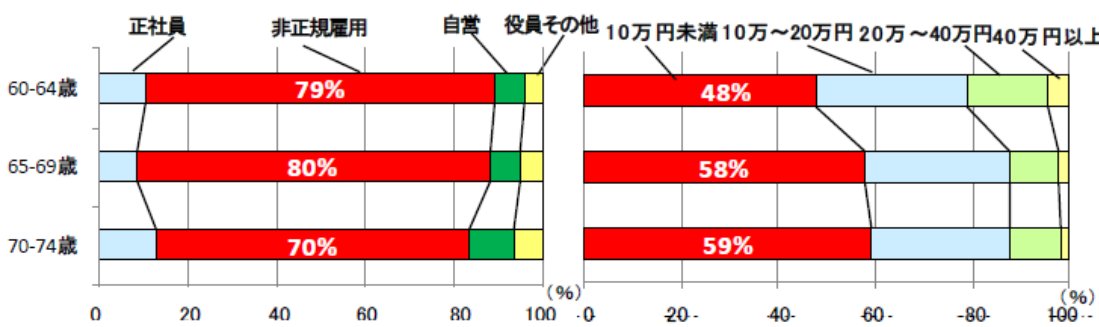


出典：総務省就業構造基本調査に基づき集計  
※就業希望者が就業者と就業希望者の合計に占める割合

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。

希望する働き方(平成27年)

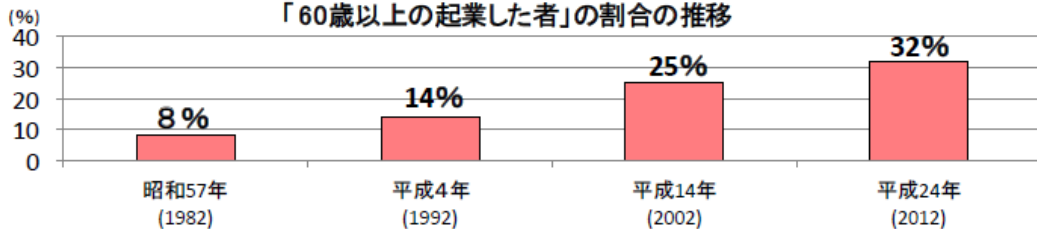
希望する月収(平成27年)



出典：中高年齢者の転職・再就職調査(平成28年, JILPT)のデータに基づき集計  
※現在就業中で今後再就職する際に希望する労働条件

「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



出典：2014年版中小企業白書より抜粋(総務省就業構造基本調査のデータに基づき集計)

## 今後の対応

「エイジレス社会実現プログラム」(仮称)の推進

「エイジレス」に働くためのキャリアチェンジの促進

【企業への期待】

○就職を希望する高齢者等の職務能力評価に基づく積極採用

【厚生労働省】

○企業の再就職受入れや就労マッチング支援の強化

— すべてのハローワークで「エイジレスサポート」を実施。専門窓口を増設。

80箇所→300箇所(2020年)

— 65歳以上が就業可能な、「短時間」を含む求人開拓を推進

○『「ふるさとリターン」マッチングネットワーク」(仮称)の創設

— 「私のふるさと」(リターン)、「新しいふるさと」(リターン)で過去の経験や能力を活かして働くための全国マッチングネットワークを構築 (ハローワークが金融機関、商工会議所、商工会、中小企業団体連合会等と新たなネットワークを構築)

○「エイジレス企業」へのキャリアチェンジ希望者に対する支援

— 年齢に関わりなく、「職務に基づく公正な評価」により働ける企業へのマッチング支援(求人票上も明確化)

— 人事システムの改善を通じた生産性向上への助成を創設

継続雇用等の促進

【企業への期待】

○65歳を超える継続雇用等に対する企業トップの理解促進

【厚生労働省】

○65歳を超える継続雇用等に取り組む企業への支援の強化

— 継続雇用、定年引上げ等を支援するための助成の強化

— 定年引上げや継続雇用の手法を紹介するマニュアルを新たに作成し、企業を訪問して相談・援助を実施

— 「高齢者就業」と「若者をはじめ企業全体の活力の増進」を両立させた好事例の収集、普及

「雇用」ではない多様な働き方の促進

【厚生労働省】

○「起業」による就業機会の創出支援

— 高齢者の起業に伴う雇用に対する助成の強化

— 地域の高齢者の雇用就業機会を創るネットワーク(生涯現役地域連携事業)による起業の取組を促進

ネットワーク数 15箇所→100箇所(2020年)

(例：農家レストラン、限界集落における交通弱者の送迎等)

○製薬企業専門家OB等と医療系ベンチャーのマッチングを支援

○地域に貢献したい者と人手不足感のある業界とのマッチング支援を強化

(シルバー人材センターの活用)