

# 働き方改革実行計画 (概要)

平成 29 年 3 月 28 日  
働き方改革実現会議決定

# 働き方改革実行計画

## 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) 雇用型テレワークのガイドライン刷新と導入支援
- (2) 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
- (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（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。働く人の視点に立って、労働制度の抜本改革を行い、企業文化や風土も含めて変えようとするもの。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。
- 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。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。社会問題であるとともに経済問題。
- 雇用情勢が好転している今こそ、政労使が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。これにより、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。

## 経済社会の現状

- 4年間のアベノミクスは、大きな成果を生み出した。
  - ✓ [名目GDP]47兆円増加、9%成長
  - ✓ [賃上げ]バースアップが4年連続で実現しつつある
  - ✓ [有効求人倍率]25年ぶりの高水準、史上初めて47全ての都道府県で1倍超。
  - ✓ [正規雇用]26か月連続で前年を上回る勢い。
  - ✓ [相対的貧困率]足元で減少、子供の相対的貧困率は初めて減少に転じた。
- 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。
- 経済成長の隘路の根本は、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。
- 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ことが必要。
- 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。

## 日本の労働制度と働き方にある課題

**正規、非正規の不合理な処遇の差** = 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。

**世の中から「非正規」という言葉を一掃していく** 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納得感が醸成。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、それによって労働生産性が向上していく。

**長時間労働** = 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。

**長時間労働を自慢するかのよう風潮が蔓延・常識化している現状を変えていく** 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。

**単線型の日本のキャリアパス** = ライフステージに合った仕事の仕方を選択しにくい。

**単線型の日本のキャリアパスを変えていく** 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、自分に合った働き方を選択して自らキャリアを設計可能に。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寄与。

# 1. 働く人の視点に立った働き方改革の意義（本プランの実行）

- 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。
- 本実行計画はその議論の成果であり、**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**。
- **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**。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**。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**。

## 働き方改革実現会議 における議論

- 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。

## ロードマップに基づく 長期的かつ継続的取組

- 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**。
- 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。
- 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。

## フォローアップと 施策の見直し

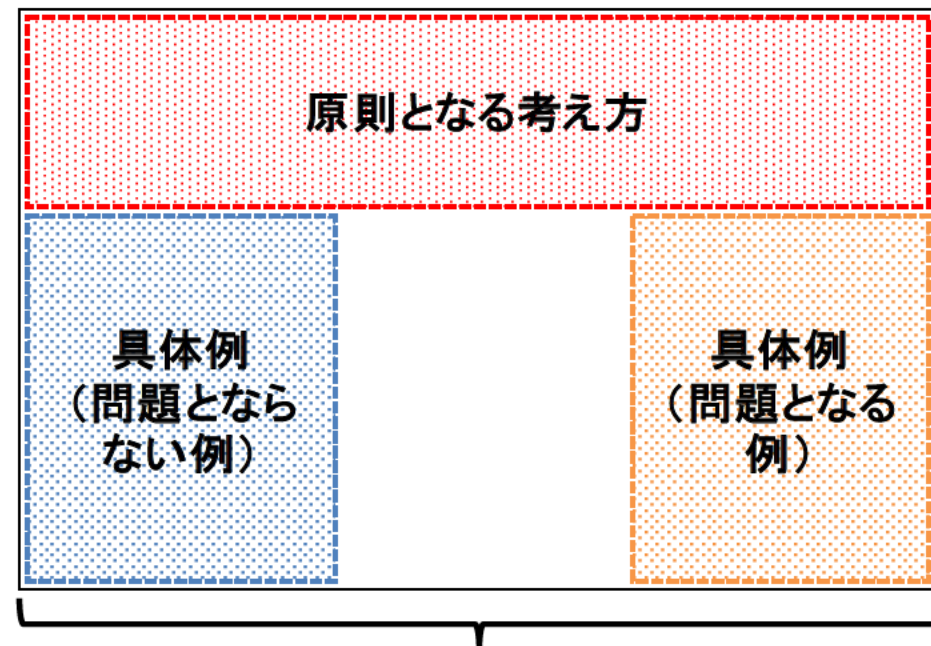
- 本実行計画で決定したロードマップの進捗状況については、継続的に実施状況を調査し、施策の見直しを図る。
- このため、本実行計画決定を機に、**働き方改革実現会議を改組して同一の構成員からなる働き方改革フォローアップ会合を設置し、フォローアップを行う**。

## 2. 同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善

- 同一労働同一賃金の導入は、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もの**。
- 雇用形態に関わらない均等・均衡待遇の確保に向けて、**政府のガイドライン案**を策定。本ガイドライン案は、**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、いかなる待遇差が不合理なものでないのかを示したもの**。
- 今後、本ガイドライン案を基に、法改正の立案作業を進める。**ガイドライン案については、関係者の意見や改正法案についての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こととする**。

### ガイドライン案の構造

- 対象は、基本給、昇給、ボーナス、各種手当といった賃金にとどまらず、教育訓練や福利厚生もカバー。
- 原則となる考え方を示すとともに、中小企業の方にもわかりやすいよう、**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、問題となる例として、事例も多く取り入れている**。
- ガイドライン案に記載していない待遇を含め、不合理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。
- 本ガイドライン案は、同一の企業・団体における、正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差を是正することを目的としているため、**正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間に実際に待遇差が存在する場合に参照されることを目的としている**。このため、そもそも客観的にみて待遇差が存在しない場合については、本ガイドライン案は対象としていない。



## 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律

第八条 事業主が、その雇用する短時間労働者の待遇を、当該事業所に雇用される通常の労働者の待遇と相違するものとする場合においては、当該待遇の相違は、当該短時間労働者及び通常の労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下「職務の内容」という。）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならない。

第九条 事業主は、職務の内容が当該事業所に雇用される通常の労働者と同一の短時間労働者（第十一条第一項において「職務内容同一短時間労働者」という。）であって、当該事業所における慣行その他の事情からみて、当該事業主との雇用関係が終了するまでの全期間において、その職務の内容及び配置が当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されると見込まれるもの（次条及び同項において「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」という。）については、短時間労働者であることを理由として、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇について、差別的取扱いをしてはならない。

## 労働契約法

第二十条 有期労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件が、期間の定めがあることにより同一の使用者と期間の定めのない労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件と相違する場合においては、当該労働条件の相違は、労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下この条において「職務の内容」という。）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならない。

## 労働者の職務に応じた待遇の確保等のための施策の推進に関する法律

### 第六条

2 政府は、派遣労働者（労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和六十年法律第八十八号）第二条第二号に規定する派遣労働者をいう。以下この項において同じ。）の置かれている状況に鑑み、派遣労働者について、派遣元事業主（同条第四号に規定する派遣元事業主をいう。）及び派遣先（同号に規定する派遣先をいう。以下この項において同じ。）に対し、派遣労働者の賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇についての規制等の措置を講ずることにより、派遣先に雇用される労働者との間においてその業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度その他の事情に応じた均等な待遇及び均衡のとれた待遇の実現を図るものとし、この法律の施行後、三年以内に法制上の措置を含む必要な措置を講ずるとともに、当該措置の実施状況を勘案し、必要があると認めるときは、所要の措置を講ずるものとする。

※平成27年9月施行

## 2. 同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善

- 政府のガイドライン案の概要は、以下のとおり。

### ① 基本給の均等・均衡待遇の確保

- 基本給が、職務に応じて支払うもの、職業能力に応じて支払うもの、勤続に応じて支払うものなど、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。すなわち、均衡だけでなく、均等にも踏み込んだものとしている。
- 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る。

### 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、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る。
- 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。
- そのほか、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、所定労働時間を超え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。

- なお、基本給や各種手当といった賃金に差がある場合において、その要因として賃金の決定基準・ルールの違いがあるときは、「無期雇用フルタイム労働者と有期雇用労働者又はパートタイム労働者は将来の役割期待が異なるため、賃金の決定基準・ルールが異なる」という主観的・抽象的説明に終始しがちであるが、これでは足りず、職務内容、職務内容・配置の変更範囲、その他の事情の客観的・具体的な実態に照らして、不合理なものであってはならない。



## 2. 同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善

- 政府のガイドライン案の概要は、以下のとおり。(つづき)

### 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。
- **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。
- **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。
- **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。

### 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。

## 2. 同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善

- **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、改正事項の概要は以下のとおり。**

### 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。
- 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。**

### 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もあるが、訴訟においては、訴える側・訴えられる側がそれぞれの主張を立証していくことになることは当然。
- 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。
- 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に課されていない。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に課されていない。
- 今般の法改正においては、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。**
- 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。**

## 2. 同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善

- 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事項の概要は以下のとおり。(つづき)

### 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、最終的に裁判で争えることを保障する法制度を整備するが、**実際に裁判に訴えたとすると経済的負担を伴う。**
- このため、**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。**

### 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、**派遣先との均等・均衡待遇を履行できるよう、派遣先事業者に対し、賃金等の待遇情報を派遣元に提供する義務などを整備。**
- 一方、派遣先が変わるごとに賃金水準が変わることで不安定になるとなり、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。**しかしながら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。このため、**派遣元で労働者が十分に保護さ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、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ため、周知を徹底し、十分な法施行までの準備期間を確保。
- 相談窓口の整備等、中小企業等の実情も踏まえ労使双方に丁寧に対応。

# 3. 賃金引上げと労働生産性向上

- 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となっている。**過去最高の企業収益を継続的に賃上げに確実につなげ、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にすることにより総雇用者所得を増加させていく。**

## 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1000円になることを目指す。
- このような最低賃金の引き上げに向けて、中小企業、小規模事業者の生産性向上等のための支援や取引条件の改善を図る。

## 中小・小規模事業者の取引条件の改善

- 下請け取引に関する制度の通達・運用基準を見直し。今後、厳格に運用し、下請け取引の条件改善を進める。
  - ✓ 50年ぶりに、下請代金の支払いについて通達を見直し。これまで下請事業者の資金繰りを苦しめてきた手形払いの慣行を断ち切り、現金払いを原則とする。
  - ✓ 近年の下請けいじめの実態を踏まえ、下請法の運用基準を13年ぶりに抜本改定。
- 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け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、実施。

## 賃上げに積極的な企業等の後押し

- 賃上げに積極的な企業等を後押しするため、税制、予算措置など賃上げの環境整備に取り組む。
  - ✓ 賃上げに積極的な事業者を、税額控除の拡充により後押し。
  - ✓ 生産性向上に資する人事評価制度や賃金制度を整備し、生産性向上と賃上げを実現した企業への助成制度を創設

## 生産性向上に取り組む企業等への支援

- 雇用保険法を改正して雇用安定事業と能力開発事業の理念に生産性向上に資することを追加。
- 雇用関係助成金に生産性要件を設定し、金融機関との連携強化を図るなどの改革を行う。

## 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

- 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。仕事と子育てや介護を無理なく両立させるためには、長時間労働の是正が必要。このためには、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。
- 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労使合意したことを踏まえて、以下のとおり。

### 法改正の考え方

- 今回の法改正は、まさに、現行の限度基準告示を法律に格上げし、罰則による強制力を持たせるとともに、従来、上限無く時間外労働が可能となっていた臨時的な特別の事情がある場合として労使が合意した場合であっても、上回ることでできない上限を設定するもの。

### 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**とする。
- 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として**
  - 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**
  - 単月では、**休日労働を含んで100時間未満**
  - 原則を上回る特例の適用は、**年6回を上限**
- 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、行政官庁は、当該指針に関し、労使等に対し、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。
  - ✓ 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。
  - ✓ 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

- 労働時間設定改善法を改正し、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す。**
- 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。
- 制度を導入する中小企業への**助成金活用**や**好事例周知**。

# 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

## 法施行までの準備期間、見直し

- 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。
- 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。

## 現行の適用除外等の取扱

自動車運転	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ <u>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。</u></li><li>✓ 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。</li></ul>
建設	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ <u>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）。</u>併せて、<u>将来的には一般則の適用を目指す旨の規定を設ける。</u></li><li>✓ 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。</li></ul>
医師	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ <u>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。</u></li><li>✓ 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、<u>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。</u></li></ul>
研究開発	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ 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。</li><li>✓ このため、<u>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。</u></li></ul>

## 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

### 事前に予測できない災害その他事項の取扱

- 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。
  - ✓ 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。

### 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(かとか)による重大案件の捜査、企業本社への立入り調査・指導、企業名公表制度を推進。

### 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。
- 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。
  - ✓ 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。
- この法改正について、国会での早期成立を図る。

## 5. 柔軟な働き方がしやすい環境整備

- テレワークは、時間や空間の制約にとらわれることなく働くことができるため、子育て、介護と仕事の両立の手段となり、多様な人材の能力発揮が可能となる。副業や兼業は、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。
- 他方、これらの普及が長時間労働を招いては本末転倒。労働時間管理をどうしていくかも整理することが必要。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。

### 雇用型テレワークの ガイドライン刷新と導入支援

- 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。
  - ✓ 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追加。
  - ✓ 企業がテレワークの導入に躊躇することがないよう、フレックスタイム制や通常の労働時間制度における中抜け時間や移動時間の取扱、事業場外みなし労働時間制度の活用条件など、活用方法について、働く実態に合わせて明確化。
  - ✓ 長時間労働を防止するため、深夜労働の制限や深夜・休日のメール送付の抑制等の対策例を推奨
- セキュリティ面の対応に関するガイドラインについても改定。

### 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

- クラウドソーシングが拡大し、雇用契約によらない働き方による仕事の機会が増加。
- 雇用類似の働き方の実態を把握し、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。
- 仲介事業者を想定せず、働き手と発注者の相対契約を前提としている現行の非雇用型テレワークの発注者向けガイドラインを改定。
  - ✓ 仲介事業者が一旦受注して働き手に再発注する際にも当該ガイドラインを守るべきことを示す
  - ✓ 契約文書のない軽易な取引や著作物の仮納品の急増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、仲介事業者に求められるルールを明確化
- 働き手へのセーフティネットの整備や教育訓練等の支援策を検討し実施。

### 副業・兼業の推進に向けた ガイドライン等の策定

- 副業・兼業を希望する方は、近年増加している一方で、これを認める企業は少ない。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・兼業を普及促進。
- 副業・兼業に関するガイドラインを策定。
  - ✓ これまでの裁判例や学説の議論を参考に、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。
  - ✓ 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む。
- 副業・兼業を認める方向でモデル就業規則を改定。



## 6. 女性・若者の人材育成など活躍しやすい環境整備

- 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を受け、その後再就職支援を受けることで、一人ひとりのライフステージに合った仕事を選択しやすくする。また、人工知能（AI）などによる第4次産業革命が働く人に求められるスキルを急速に変化させているため、技術革新と産業界のニーズに合った能力開発を推進。
- さらに、就業を希望しつつも家庭との両立が困難で働けない方や、就業調整を意識して働いている方などのため、今後、更に女性の活躍を推進するとともに、就職氷河期世代や若者の活躍に向けた支援・環境整備を図る。

### 個人の学び直し支援の充実

- 雇用保険法を改正し、専門教育講座の受講費用に対する教育訓練給付を拡充。
  - ✓ 給付率：最大6割→7割
  - ✓ 上限額：年間48万円→56万円
  - ✓ 給付を受けられる期間：  
子育てによる離職後4年まで→10年まで  
(離職後1か月以内に必要とされていた受給期間の延長手続き制度を廃止。)
- 多様なスキルの習得機会を拡大。
  - ✓ 子供を保育園に預けながら受けられる教育訓練を拡大。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。
  - ✓ 高度なIT分野を中心に、今後需要増加が見込まれるスキルの講座を開拓・見える化、受講を支援。
  - ✓ IT、保育・介護などの長期離職者訓練を拡充。
  - ✓ 学校教育段階から実践的な職業能力を有する人材を育成。

### 多様な女性活躍の推進

- 女性活躍に関する企業情報の見える化に向けて、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、必要な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を検討。
- 働きたい人が就業調整を意識せずに働くことができる環境を整備。
  - ✓ 配偶者控除等については、配偶者の収入制限を103万円から150万円に引き上げ。
  - ✓ 短時間労働者の被用者保険の更なる適用拡大について必要な検討を行い、必要な措置。
  - ✓ 企業の配偶者手当について、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。
- 復職制度をもつ企業の情報公開を推進。
  - ✓ ハローワークの求人票に項目を新設。
  - ✓ 女性活躍推進法の情報公表の項目に盛り込むことを検討。
  - ✓ 復職に積極的な企業を支援。

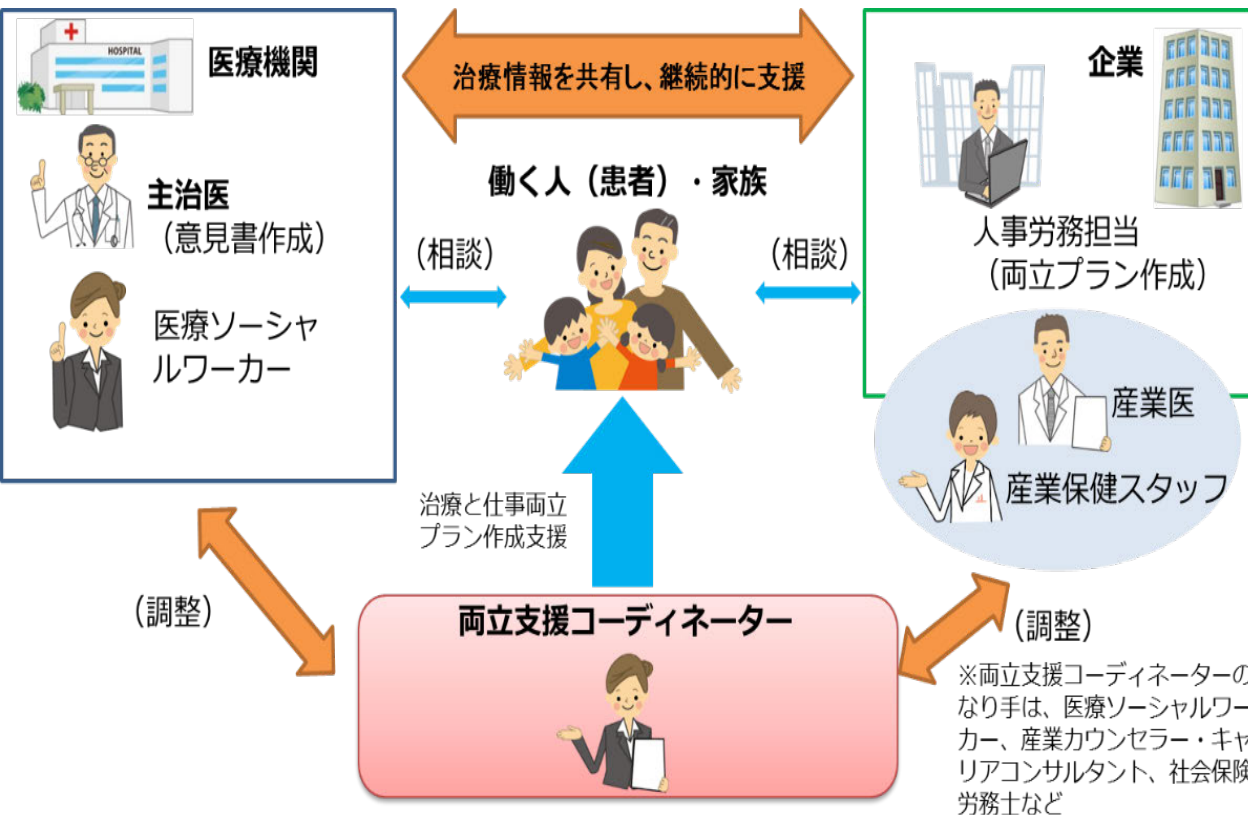
### 就職氷河期世代や若者の活躍

- 35歳を超えて離転職を繰り返すフリーター等の正社員化を推進。
  - ✓ 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。
  - ✓ 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実施。
- 高校中退者等の高卒資格取得に向けた学習相談・支援を実施。
- 若者雇用促進法に基づく指針を改定し、希望する地域等で働ける勤務制度の導入など多様な選考・採用機会を促進。
- 職業安定法を改正し、一定の労働関係法令違反を繰り返す企業の求人票不受理を可能に。

# 7. 病気の治療と仕事の両立

- 病気を治療しながら仕事をしている方は、労働人口の3人に1人と多数を占める。自分の仕事に期待してくれる人々がいることは、職場に自分の存在意義を確認できる、いわば居場所があると感じさせ、病と闘う励みにもなる。病を患った方々が、生きがいを感じながら働ける社会を目指す。
- 治療と仕事の両立に向けて、会社の意識改革と受入れ体制の整備を図るとともに、**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。**
- あわせて、労働者の健康確保のための産業医・産業保健機能の強化を図る。

## 病気の治療との両立に向けたトライアングル型支援のイメージ



•がん・難病・脳血管疾患・肝炎等の疾患別に、治療方法や倦怠感・慢性の痛み・しびれといった症状の特徴など、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。

- 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。
  - ✓ 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。
  - ✓ 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。

## 8. 子育て・介護等と仕事の両立、障害者の就労

- 「待機児童解消加速化プラン」に基づく取組を進めるとともに、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改善状況等も踏まえ、**新たなプランを策定する**。受け皿の拡大にあわせて、**処遇改善など総合的な人材確保対策を講じる**。また、子供を産んでも仕事を続けられるための支援を強化していく観点から、子育てを理由に仕事を辞めずに済むよう、**保育園が見つからない場合などは、育休給付の支給期間を最大2歳まで延長**。
- 介護についても、総合的に取組を進めて行く。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。また、**介護人材を確保するため、処遇改善を行う**。
- 男性の育児・介護等への参加を徹底的に促進**するためあらゆる政策を動員する。
- 障害者等の希望や能力を活かした就労支援を推進**し、障害の特性等に応じて活躍できることが普通の社会、障害者と共に働くことが当たり前の社会を目指していく。

### 保育・介護の処遇改善

- 保育士の処遇改善については、技能・経験に応じたキャリアアップの仕組みを構築し、処遇改善に取り組む。2017年度予算では、全ての保育士に2%の処遇改善を実施。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、保育士の方々には、概ね3年以上で月5千円、7年以上で月4万円の加算を行う。
- 介護人材を確保するため、2017年度予算において、介護職員について、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。これにより、自公政権のもと、合計で月4万7千円の改善が実現する。

### 男性の育児・介護等への参加促進

- 育児休業の取得時期・期間や取得しづらい職場の雰囲気改善など、ニーズを踏まえた育児休業制度の在り方について、総合的な見直しの検討に直ちに着手し、実行。
- 育児休業の対象者に対して事業主が個別に取得を勧奨する仕組みや、育児目的休暇の仕組みを育児・介護休業法に導入。
- 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）について、男性育児休業取得に関する認定基準を直ちに引き上げ。2017年度に同法により男性の育児取得状況を見える化することを検討し、2020年度までに更なる男性育休取得促進方策を検討。

### 障害者等の希望や能力を活かした就労支援

- 2018年4月より法定雇用率を引上げ。
- 障害者の実習での受入れ支援、障害者雇用のノウハウを付与する研修の受講、知見ある企業OB等の派遣を進める。
- 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一貫した修学・就労支援を行えるよう、教育機関、関係行政機関と企業が連携する体制を構築。
- 障害者の在宅就業等を促進。仲介事業のモデル、優良仲介事業見える化を支援。
- 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装具を普及。

## 9. 雇用吸収力、付加価値の高い産業への転職・再就職支援

- **単線型の日本のキャリアパスを変え、再チャレンジが可能な社会としていくためには、転職・再就職など新卒以外の多様な採用機会の拡大が課題。**
- 官民一体となって、転職・再就職者の採用機会を広げる方策に取り組んでいく。

- 成長企業が転職者を受け入れて行う能力開発や賃金アップへの助成を拡大。年功ではなく能力で評価をする人事システムの導入企業への助成を創設。
- 産業雇用安定センターについて、中小企業団体等と連携し、マッチング機能を強化。
- **転職者の受け入れ促進のための指針を策定し、経済界に要請。**
- **転職・再就職向けのインターンシップのガイドブックを作成し、企業と大学の実践的な連携プログラムを支援。**

- AI等の成長分野も含めた様々な仕事の内容、求められる知識・能力・技術、平均年収といった職業情報のあり方について、官民連携で調査・検討し、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。
- これまでそれぞれ縦割りとなっていた女性が働きやすい企業の職場情報と、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。
- 技能検定を雇用吸収力の高い職種に拡大、若者の受検料を減免。

## 10. 誰にでもチャンスのある教育環境の整備

- **子供たちの誰もが、家庭の経済事情に関わらず、未来に希望を持ち、それぞれの夢に向かって頑張ることができる社会を創る。**そのためには、公教育の質の向上とともに、**誰もが希望すれば、高校にも、専修学校、大学にも進学できる環境を整えなければならない。**
- **我が国は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。**また、義務教育段階から学力保障のための教育環境の充実を進める。

- **給付型の奨学金制度を創設。**本年から、児童養護施設や里親の下で育った子供など経済的に特に厳しい学生を対象に先行的にスタート。
- **無利子の奨学金については、本年春から、低所得世帯の子供に係る成績基準を実質的に撤廃するとともに残存適格者を解消。**
- **貸与型の奨学金についても、所得連動返還制度を導入し、大幅に負担を軽減。**既に返還開始中の方についても減額返還制度を拡充。

- 幼児教育について、2017年度予算において、所得の低い世帯では、第3子以降に加え、第2子も無償とするなど、無償化範囲を拡大。引き続き、財源を確保しながら幼児教育の無償化を段階的に推進。
- 国公立を通じた義務教育段階の就学支援、高校生等奨学給付金、大学等の授業料減免の充実など教育費負担を軽減。

# 11. 高齢者の就業促進

- 65歳以降の継続雇用延長や65歳までの定年延長を行う企業への支援を充実し、**将来的に継続雇用年齢等の引上げを進めていくための環境整備**を行っていく。
- 高齢者就労促進のもう一つの中核は、多様な技術・経験を有するシニア層が、一つの企業に留まらず、幅広く社会に貢献できる仕組み。年齢に関わりなくエイジレスに働けるよう、高齢期に限らず、希望する方のキャリアチェンジを促進。

- 2020年度までを集中取組期間と位置づけ、65歳以降の継続雇用延長や65歳までの定年延長を行う企業への助成措置を強化。
- 新たに策定した継続雇用延長や定年延長の手法を紹介するマニュアルや好事例集を通じて、企業への働きかけ、相談・援助を行っていく。
- 集中取組期間の終了時点で、継続雇用年齢等の引上げに係る制度の在り方を再検討する。

- ハローワークにおいて高齢者が就業可能な短時間等の求人を開拓、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を求人票で見える化。
- ハローワークと経済団体等の地域の関係者が連携し、U・I・Jターンして地方で働くための全国マッチングネットワークを創設。
- 高齢者による起業時の雇用助成措置を強化。
- 健康づくりやフレイル対策を進めつつ、シルバー人材センターやボランティアなど、高齢者のニーズに応じた多様な就労機会を提供。

# 12. 外国人材の受入れ

- グローバル競争においては、高度IT人材のように、高度な技術、知識等を持った外国人材のより積極的な受入れを図り、イノベーションの創出等を通じて我が国経済全体の生産性を向上させることが重要。
- 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踏まえつつ検討すべき問題。
- 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、外国人材受け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な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。

- 企業における職務等の明確化と公正な評価・処遇の推進など、高度外国人材を更に積極的に受け入れるための就労環境の整備が重要。政府としてマッチング支援等を推進。高度外国人材が英語等でも活躍できる就労環境の整備とともに、外国人の生活面での環境の整備も推進。

- 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年から世界最速級の1年とする日本版高度外国人材グリーンカードを創設。

# 13. 10年先の未来を見据えたロードマップ

- ①働く人の視点に立った課題、②検討テーマと現状、③対応策からなる「樹形図（ツリー図）」を提示。
- 合計で19項目からなる対応策について、2026年度までに、どのような施策をいつ実行するかを具体的に定めた。
- ロードマップ（工程表）については、<http://www.kantei.go.jp/jp/headline/pdf/20170328/02.pdf>を参照。

### 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%（うち健康意識33%、費用4%）（2013年）

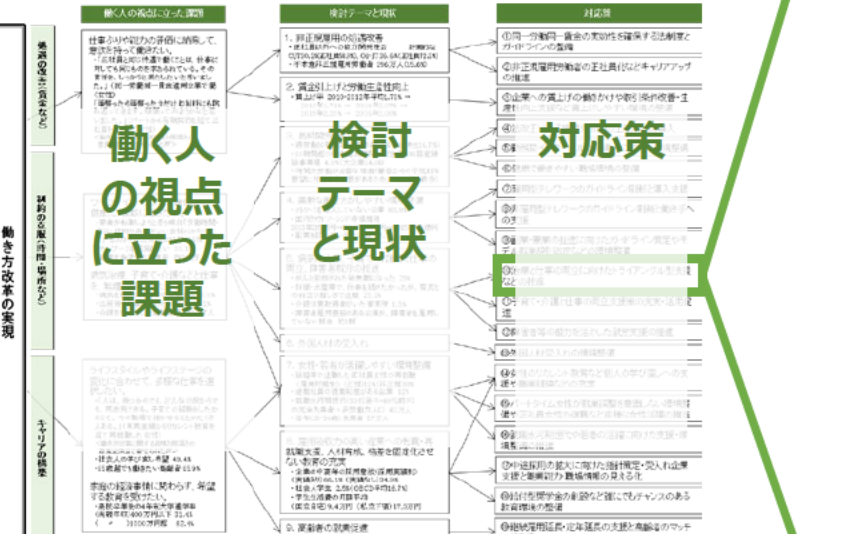
治療と仕事の両立に向けては、主治医や会社と連携したコーディネーターによる支援が重要。  
 ・がん罹患後に離職した主な理由  
 ① 主治医からの治療方針や副作用の告知（2018年度）  
 ② がん罹患後に仕事に復帰が難しいこと  
 ③ がん治療と仕事の両立に関する相談が不足している。  
 ・例えば、がん診療連携拠点病院の診療科やワークとワークと連携する医療体制が整っていないのは35%（がん診療連携拠点病院のみ）（2018年）

治療と仕事の両立に向けた柔軟な休職制度、勤務制度の整備が進んでいない。  
 ・柔軟な休職制度のある企業割合：2.4%（常務雇用者30人以上員数企業）（2012年）  
 ・柔軟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5人以上員数企業）（2012年）

**【今後の対応の方向性】**  
 がん等の病気を抱える患者が、治療と仕事の両立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治療と仕事の両立に向けた支援を実施し、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、労働者向けの啓発・啓蒙を行い、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の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、産業界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・認知症・脳卒中・肝臓病等について、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、課題意識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・啓蒙を進める。  
 ・柔軟な休職制度、勤務制度の導入を支援する助成金による支援を行う。  
 ・労務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、必要な措置を検討する。  
**（労働者の健康確保のための産業医・産業保健活動の強化）**  
 ・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発見しないための産業界による面接指導の充実な支援等、企業における労働者の健康管理を強化する。  
 ・産業界の独立性や中立性を高めるなど産業界の在り方を見直す。

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	
トライアングル型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（労務機関、産業保健総合支援センター） （医療機関、企業等）												両立支援コーディネーターの状況を見据えて支援体制を構築
	両立プランの作成支援 ・企業文化の抜本改革 ・主治医、産業界等の連携、企業運営マニュアルの作成、普及 ・個別の疾患別サポートマニュアルの作成（産業医・企業に優先実施） ・がん患者の職場への対応など病状生活の両立支援の促進												
不妊治療と仕事の両立に関する相談支援の充実	不妊専門相談センターの機能強化 不妊治療をしながら働いている方の支援												患者に対する相談状況を踏まえて見直し
企業文化の抜本改革 普及・啓発	ガイドラインの普及推進、健康意識の導入促進												企業文化の普及の状況を見据えて両立支援の更なる充実策を検討
助成金等による支援	地域での両立支援の取組推進 支援チームの整備												
傷病手当金	企業等への情報発信、個別対応支援、助成金による制度導入支援												
産業界等の機能強化	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



# 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%)  
 ・本意非正規雇用労働者 296万人(15.6%)

**2. 賃金引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**  
 ・がんと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中途採用の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

# 働き方改革実現会議

(参考)

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  
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 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