

政治決断 連合に配慮

残業規制決着

法案早期提出へ労使合意促す

時間外労働(残業)規制の最大の焦点だった繁忙期の上限が、「月100時間未満」との表現で事実上決着した。経団連と連合がともに組織内に不満を抱える中、安倍首相の政治決断で連合の顔を立てた形だ。政府が「働き方改革」の旗振り役となる中、長時間労働是正に向けた一歩を踏み出した。(政治部 天野雄介 経済部 工藤彩香、本文記事一面)

引かず

「過労死をなくす強い決意の下、労働界と産業界が合意した」とは画期的だ。首相は13日夜の会談で、経団連の柳原定征会長と連合の神津里季生会長をこ

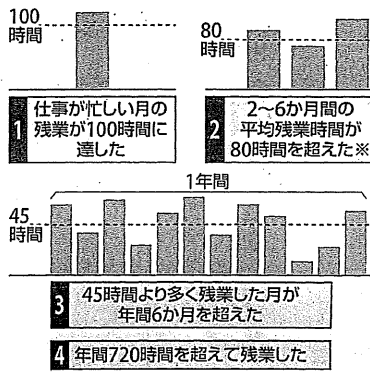
持ち上げた後、労使で調整がつかなかった繁忙期の上限を「100時間未満」と明記するよう「裁定」を下した。

首相の要請で2月下旬に始まった労使協議は、繁忙期の上限を月100時間



とすることで大筋合意したものの、「以内」と書くか「未満」と書くかで行き詰まりを見せていた。その違いは100時間から1秒しか変わらない。「実質1秒しか変わらない」と(政府関係者)。それでも、連合期は「象徴的な文言だから」

新たな時間外労働(残業)規制で罰則対象となる働き方の例



歩も引けない」(神津氏)と「未満」にこだわり、経団連も「これ以上譲歩したら組織が持たない」とかた

くなかった。当初は10日のトップ会談で合意するスケジュールを描いていたが、柳原氏は8日夜、連合が打診した「未満」を拒否するよう指示し、合意は持ち越された。

安倍首相は10日、加藤勲を呼び付けたことで、「民法は関係法案に反対しつらう」との見方はある。政府にとっても、連合の顔を立てることはメリットが大きかった。

罰則付き

現行法では、労使が特別条項を含めた「36(サプロ)協定」を結べば、事実上、青天井の残業が可能とされていた。新たな残業規制では、現在、厚生労働相の告示で定

められている残業の上限(月45時間、年360時間など)を原則とした上で、複数の制限が設けられる。具体的には、残業時間が45時間より多い月が年間6か月を超えないこと、原則の2倍となる年720時間(月平均60時間)も年間の上限となる。

また、繁忙期については「月100時間未満」を上限とした上で、2~6か月間の平均残業時間が80時間以内に抑える必要がある。過労死の労災認定基準となる「80~100時間」に準拠したもの。いずれも違反した企業には罰則が科せられることになり、長時間労働を抑制しようという心理的な効果が期待されている。

「除外業種」「隠れ残業」課題に

新たな残業規制のうち、焦点の一つだった適用除外業種の取り扱いは今後の調整に委ねられた。

「(2020年の)東京五輪・パラリンピック以降に段階的に実施してほしい」と大手ゼネコンなど日本建設業連合会は今年3月、石井国土交通相に対し、引き続き建設業を規制の適用除外とするよう要請した。人手不足が続く運送業界からも、「相応の猶予期間が必要だ」(日本バ

ス協会)との声が出ている。一方、連合はあくまでも例外は認めべきではないとの立場だ。連合の意見直人事務局長は10日、塩崎厚生労働相に建設業や運送業にも規制を導入するよう求めた上で、記者団に「規制は(他業種)と同じレベルを考えている」と述べた。

政府は今後、各業界団体と個別に協議し、例外業種を縮小するか、数年後に例外を廃止する方向で調整を進めたい



会談を終え、経団連の柳原会長(左)と首相、右端は連合の神津会長(右) 青山謙太郎撮影

また、労働基準法では、課長以上などの「管理監督者」が残業規制の対象外となっており、中小零細企業では「仕事に回らなければ管理職が肩代わりせざるを得ない」との

不安もある。連合の14年の調査でも、月あたりの残業時間は一般社員20・5時間に対し、課長クラス以上の方が28・4時間と多かった。今回の労使合意について、電通の新人社員で過労自殺した高橋まつりさん(当時24歳)の母幸美さんは13日、月100時間に強く反対する。長時間労働は健康に極めて有害なことを政府は知っているにもかかわらず、なぜ法律で認め

るのかとの談話を発表した。過労死遺族の理解を得られなかったまま、労使合意は制度化に向けて進むことになる。

(政治部 山崎崇史)

過労死遺族は反発も

不安もある。連合の14年の調査でも、月あたりの残業時間は一般社員20・5時間に対し、課長クラス以上の方が28・4時間と多かった。今回の労使合意について、電通の新人社員で過労自殺した高橋まつりさん(当時24歳)の母幸美さんは13日、月100時間に強く反対する。長時間労働は健康に極めて有害なことを政府は知っているにもかかわらず、なぜ法律で認め

「過重労働解消キャンペーン」重点監督の実施結果 (平成28年度と平成27年度の比較)

		年	
		平成28年 11月	平成27年 11月
監督指導の 実施事業場	監督実施事業場	7,014	5,031
	うち、労働基準法などの法令違反あり	4,711 (67.2%)	3,718 (73.9%)
主な違反内容	1 違法な時間外・休日労働があったもの	2,773 (39.5%)	2,311 (45.9%)
	うち、時間外・休日労働の実績が最も長い労働者の時間数が	1,756 (63.3%)	1,093 (47.3%)
	1か月当たり80時間を超えるもの	1,196 (43.1%)	799 (34.6%)
	1か月当たり100時間を超えるもの	257 (9.3%)	153 (6.6%)
	1か月当たり200時間を超えるもの	52 (1.9%)	38 (1.6%)
	2 賃金不払残業があったもの	459 (6.5%)	509 (10.1%)
	3 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの	728 (10.4%)	675 (13.4%)
主な健康障害防止に関する指導の状況	1 過重労働による健康障害防止措置が不十分なため改善を指導したもの	5,269 (75.1%)	2,977 (59.2%)
	うち、時間外労働を80時間以内に削減するよう指導したもの	3,299 (62.6%)	1,772 (59.5%)
	2 労働時間の把握方法が不適正なため指導したもの	889 (12.7%)	1,003 (19.9%)

出典：厚生労働省「平成28年度『過重労働解消キャンペーン』の重点監督の実施結果」より抜粋

(求人者の方へ)

求人申込書（フルタイム・パートタイム）記入上の留意点**14欄 賃金欄 「固定残業代等の表示について」**

固定残業代（名称によらず、一定時間分の時間外労働、休日労働及び深夜労働に対して定額で支払われる割増賃金）制を採用する場合は、固定残業代に関する労働時間数と金額等の計算方法、固定残業代を除外した基本給の額、固定残業時間を超える時間外労働、休日労働及び深夜労働分についての割増賃金を追加で支払うことなどを明示することが必要です。

a 「a 基本給(月額平均) 又は時間額」欄

基本給には**固定残業代など、各種手当は含めない**てください。

b 「b 定額的に支払われる手当」欄

固定残業代が、**時間外労働の有無にかかわらず定額的に支給されるものであること、超過分が法定どおり追加で支給されることを明記することを条件に**、固定残業代等を「b 定額的に支払われる手当」欄に記入することができます。

なお、他の「定額的に支払われる手当」に固定残業代が含まれる場合は、固定残業代分の金額を分けて記載してください。

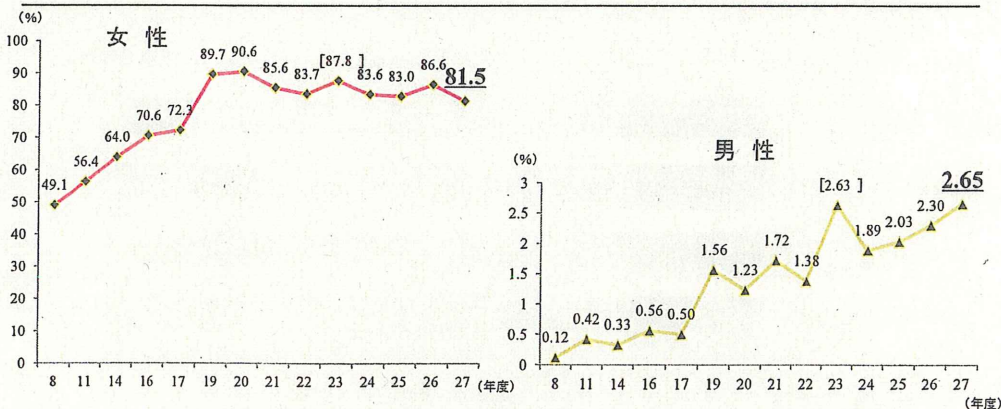
c 「c その他の手当等付記事項」欄

b欄に固定残業代手当と記載した場合には、「c その他の手当等付記事項」欄に、**「時間外手当は時間外労働の有無にかかわらず、固定残業代として支給し、○時間を超える時間外労働分は法定どおり追加で支給」（記入例）**などと記載してください。



育児休業取得率の推移

○ 育児休業取得率は、女性は8割台で推移している一方、男性の育児休業取得率は、長期的には上昇傾向にあるものの、2.65%と依然として低水準にある。



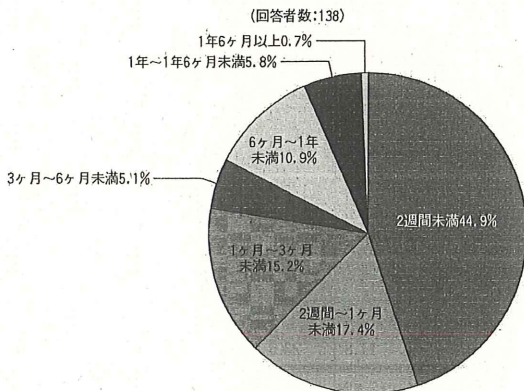
育児休業取得率 = $\frac{\text{出産者のうち、調査時点までに育児休業を開始した者(開始予定の申出をしている者を含む。)} \text{の数}}{\text{調査前年度1年間(※)の出産者(男性の場合は配偶者が出産した者)の数}}$

(※) 平成23年度以降調査においては、調査前々年10月1日から翌年9月30日までの1年間。
注) 平成23年度の[]内の割合は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

出典：厚生労働省「雇用均等基本調査」資料出所：第175回労働政策審議会雇用均等分科会(平成28年10月6日)配布資料

出典：矢島洋子三菱UFJリサーチ&コンサルティング共生社会室室長「雇用保険法等の一部を改正する法律案(内閣提出)について」(2017年3月14日衆議院厚生労働委員会提出)

【問11-1 B 配偶者の育児休業期間はどのくらいですか？】



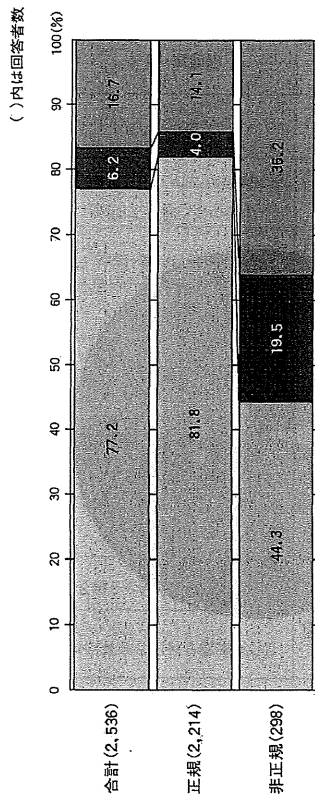
上段:度数		合計	2週間未満	2週間～1ヶ月未満	1ヶ月～3ヶ月未満	3ヶ月～6ヶ月未満	6ヶ月～1年未満	1年～1年6ヶ月未満	1年6ヶ月以上
下段:%									
回答者の雇用形態	合計	138	62	24	21	7	15	8	1
		100.0	44.9	17.4	15.2	5.1	10.9	5.8	0.7
	正規	122	53	21	19	7	13	8	1
		100.0	43.4	17.2	15.6	5.7	10.7	6.6	0.8
	非正規	15	8	3	2	-	2	-	-
	100.0	53.3	20.0	13.3	-	13.3	-	-	
不明・無回答	1	1	-	-	-	-	-	-	-
	100.0	100.0	-	-	-	-	-	-	-

・ 育児休業を取った配偶者は、回答者全体の5.8%

配偶者が育児休業をとった人は138人(回答者が正規122人 非正規15人 不明1人)であり、妻が育児休業を取得した2359人に対し5.8%にすぎない。配偶者が育児休業をとった期間は、2週間未満が44.9%と最も多かったが、妻が正規雇用のケースだけ見ると、2週間未満が43.4% 53人の一方、それ以上とった人も合計69人とかなり存在していた。

出典：全国労働組合総連合女性部「妊娠・出産・育児に関する実態調査」

【問 12-1 「育児のための短時間勤務制度」は職場にありますか？】 (不明・無回答を除く)



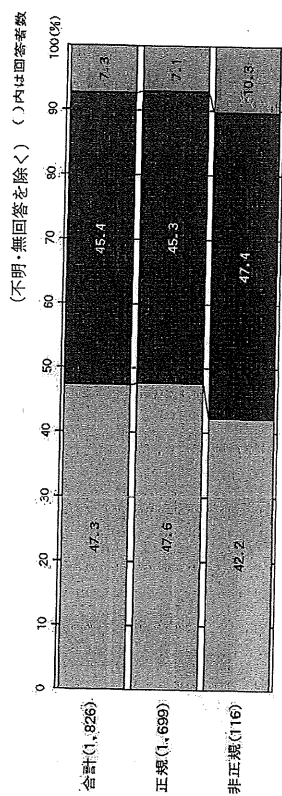
回 職場に短時間勤務の制度がある ■ 制度がない □ 制度があるかどうかわからない ()内は回答者数

問 12-1 「育児のための短時間勤務制度」は職場にありますか？ (不明・無回答を除く)

上段・度数 下段・%	合計	職場に短時間勤務の制度がある	制度がない	制度があるかどうかわからない	不明・無回答
合計	2536	1957	156	423	373
正規	2214	1812	89	313	199
非正規	298	132	58	108	132
不明・無回答	24	13	9	2	42
	100.0	54.2	37.5	8.3	

・「育児のための短時間勤務」、非正規では「制度があるかどうかわからない」が36.2%
 「育児のための短時間勤務」は、正規では81.8%が「職場に制度がある」としている。(但し、「育児時間」や、公務の「部分休業」と混同されている可能性がある) 一方、非正規では44.8%しかない。また、制度があるかどうかわからない人も非正規では86.2%にも達する。

【問 12-2 「育児のための短時間勤務」が職場にある方にお聞きします、利用しましたか？】



回 制度を利用した ■ 自分の意思でとらなかった □ 取得したかったが取れなかった ()内は回答者数

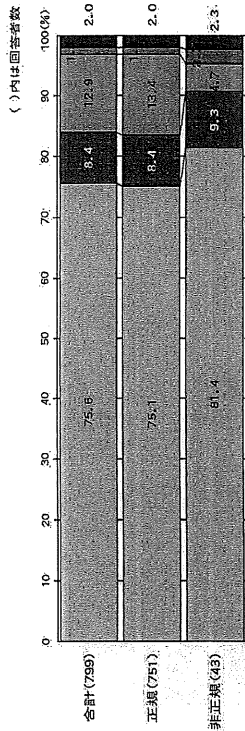
問 12-2 「育児のための短時間勤務」が職場にある方にお聞きします、利用しましたか？ (%は不明・無回答を除いたもの)

上段・度数 下段・%	合計 (「不明・無回答」を除く)	制度を利用した	自分の意思でとらなかった	取得したかったが取れなかった	不明・無回答
合計 (1957)	1826	864	829	133	(131)
正規 (1812)	1699	809	769	121	(113)
非正規 (132)	100.0	47.3	45.4	7.3	(16)
不明・無回答 (13)	100.0	42.2	47.4	10.3	(2)
	100.0	46.2	38.5	-	-

・「育児のための短時間勤務」約半数が利用

利用については、正規の47.6%、非正規の42.2%が「利用した」と答えているが「取らなかったが取れなかった」人も正規7.1%、非正規10.3%いる。

【問 12-3 12-2で「①制度を利用した」と答えた方にお聞きします】(不明・無回答を除く)



■ 利用してよかった ■ 賃金が減って困った ■ 多忙で結局残業になることが多かった ■ 昇進・昇給などに影響した ■ その他

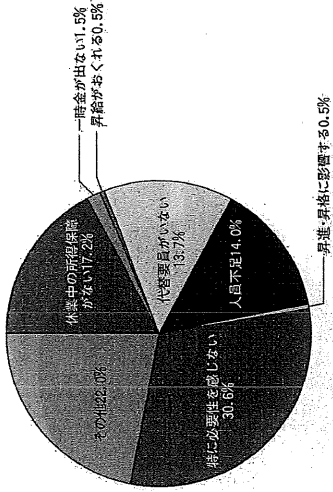
問 12-3 12-2で「①制度を利用した」と答えた方にお聞きします (%は「不明・無回答」を除く)

上段:度数	合計(799)	正規(751)	非正規(43)	不明・無回答
合計(「不明・無回答」を除く)	799	751	43	5
利用してよかった	604	564	35	5
賃金が減って困った	75.6	75.1	81.4	83.3
多忙で結局残業になることが多かった	67	63	9.3	-
昇進・昇給などに影響した	103	101	4.7	-
不明・無回答	9	8	2.3	-
その他	16	15	1	-
合計	100.0	100.0	100.0	100.0
正規	8.4	8.4	1.1	2.0
非正規	13.4	13.4	2	2.3
不明・無回答	4.7	4.7	2.3	2.3
不明・無回答	5	5	1	1

・「育児のための短時間勤務」をとったのに結局残業になることも取得者の75.6%が「利用して良かった」と答えているが「賃金が減って困った」人が12.9%、「多忙で結局残業になることが多かった」が8.4%いる。自由意見でも、「制度を利用するために給料が減るというペナルティーを受けているのに、結局残業していたら何のために制度を利用しているのかと、怒りが込み上げてきた。」という記述があった。

【問 12-4 「育児のための短時間勤務制度」を取らなかった理由についてお聞きします】(不明・無回答を除く)

(回答者数:819)



問 12-4. 制度を利用しなかった方に、「育児のための短時間勤務制度」をとらなかった理由についてお聞きします。

(%は「不明・無回答」を除いたもの)

上段:度数	合計(819)	正規(752)	非正規(64)	不明・無回答(3)
合計(「不明・無回答」を除く)	819	752	64	3
休業中の所得保障がない	141	129	10	2
一時金が出ない	12	10	2	-
昇給がおくれない	4	3	-	1
勤務年数に影響する	-	-	-	-
代替要員がいない	112	107	5	-
人員不足	115	111	4	-
昇進・昇給に影響する	4	4	-	-
特に必要性を感じない	251	227	24	-
その他	180	161	19	-
不明・無回答	143	138	5	2
合計	100.0	100.0	100.0	100.0
正規	17.2	17.2	1.3	0.4
非正規	14.2	14.2	5	7.8
不明・無回答	7.8	7.8	6.3	33.3

・「短時間勤務」をとりにくてもとれない人が7割

利用しなかった理由では、「必要性を感じなかった」が30.6%で最多であるが、逆に言えば7割はとりたくてもとれなかったことになる。「所得保障がない」が17.2%、「代替要員がいない」「人員不足」がそれぞれ13.7%、14.0%いる。少数だが、「昇給が遅れる」「昇進・昇給に影響する」ためとらなかつたという人もいた。

支給機関：都道府県労働局

平成29年度両立支援等助成金(案)

29年度予算案額 109.5億円(雇用勘定)
28年度予算額 82.3億円(雇用勘定)

※生産性要件を満たした事業主は<>の額を支給。上線部は拡充部分。

出生時両立支援コース 8.8億円

男性労働者が育児休業を取得しやすい職場風土作りに取り組み、子の出生後8週間以内に開始する連続14日以上(中小企業は連続5日以上)の育児休業を取得した男性労働者が生じた事業主に助成する。

①取組かつ1人目の育児取得	中小企業 57万円<72万円> 中小企業以外 28.5万円<36万円>
②2人目以降の育児取得	14.25万円<18万円>

※過去3年以内に男性の育児休業取得者がいない事業主が対象
※①②は1企業当たり1年度につき1人まで

※2020年までの時限措置の予定

事業所内保育施設コース 21.2億円

労働者のための保育施設の設定、運営等を行う事業主・事業主団体に、その費用の一部を助成する。

※「企業主導型保育事業」(内閣府)の新規受付期間中は、新規受付を停止。

	助成額	
運営費	中小企業 1人当たり 45万円(年額)	上限額 1,800万円
	中小企業以外 1人当たり 34万円(年額)	上限額 1,360万円
	※10年間支給	

※設置費、増築費は省略

再雇用者評価処遇コース(新規) 37.4億円

妊娠、出産、育児又は介護を理由として退職した者が、就業が可能になったときに復職できる再雇用制度を導入し、希望する者を採用した事業主に支給する。

	中小企業		中小企業以外	
	継続雇用6ヶ月目	継続雇用1年目	継続雇用6ヶ月目	継続雇用1年目
①再雇用者1人目	19万円<24万円>	19万円<24万円>	14.25万円<18万円>	14.25万円<18万円>
②再雇用者2~5人目	14.25万円<18万円>	14.25万円<18万円>	9.5万円<12万円>	9.5万円<12万円>

育児休業等支援コース 29.6億円

育児休業の円滑な取得・職場復帰のため次の取組を行った中小企業事業主に支給する。

- ①育児取得時 ②職場復帰時
「育児復帰支援プラン」を策定及び導入し、プランに沿って対象労働者の円滑な育児休業の取得・復帰に取り組んだ場合
- <職場支援加算>(拡充) 育児取得者の業務を代替する職場の労働者に、業務代替手当を支給するとともに残業抑制のための業務見直しなどの職場支援の取組をした場合
- ③代替要員確保時

育児休業取得者が、育児休業終了後、原職等に復帰する旨の取扱いを就業規則等に規定し、休業取得者の代替要員を確保し、かつ、休業取得者を原職等に復帰させた場合

<有期契約労働者加算>

育児休業取得者が有期契約労働者の場合

①育児取得時	28.5万円<36万円>	
②職場復帰時	28.5万円<36万円>	職場支援加算19万円<24万円>
③代替要員確保時(1人あたり)	47.5万円<60万円>	有期労働者加算9.5万円<12万円>

※①②は1企業2回まで(無期雇用者、有期雇用者)支給
③は一企業あたり1年度10人まで5年間支給。

介護離職防止支援コース 12.3億円

「介護離職を予防するための両立支援対応モデル」に基づき職場環境整備に取り組みとともに、介護に直面する労働者の「介護支援プラン」を策定及び導入した事業主に支給する。

- ①対象労働者が介護休業を1ヶ月以上取得し、復帰した場合
- ②対象労働者が介護のための勤務制限制度(所定外労働の制限、時差出勤、深夜業制限、短時間勤務)を3ヶ月以上利用した場合

	中小企業	中小企業以外
①介護休業	57万円<72万円>	38万円<48万円>
②介護制度	28.5万円<36万円>	19万円<24万円>

※①②とも1企業2回まで(無期雇用者、有期雇用者)支給

男女雇用機会均等法違反に対する是正指導件数の推移

表2-2 是正指導件数の推移

(件)

	25年度	26年度	27年度
第5条関係(募集・採用)	195 (1.8%)	191 (1.4%)	153 (1.2%)
第6条関係(配置・昇進・降格・教育訓練等)	112 (1.0%)	93 (0.7%)	59 (0.5%)
第7条関係(間接差別)	2 (0.0%)	5 (0.0%)	3 (0.0%)
第9条関係(婚姻・妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い)	28 (0.3%)	30 (0.2%)	84 (0.6%)
第11条関係(セクシュアルハラスメント)	6,559 (59.6%)	8,021 (60.5%)	7,596 (58.6%)
第12条、13条関係(母性健康管理)	4,101 (37.3%)	4,908 (37.0%)	5,065 (39.1%)
その他	6 (0.1%)	5 (0.0%)	4 (0.0%)
合計	11,003 (100.0%)	13,253 (100.0%)	12,964 (100.0%)

育児・介護休業法違反に対する是正指導件数の推移

表3-3 是正指導件数の推移

(件)

		25年度	26年度	27年度
育児関係	第5条関係(育児休業)	3,749 (18.8%)	3,170 (18.9%)	2,779 (18.7%)
	第16条の2、第16条の3関係(子の看護休暇)	2,892 (14.5%)	2,119 (12.6%)	1,892 (12.7%)
	第10条、第16条の4、第16条の9、第18条の2、第20条の2、第23条の2、第52条の4関係(不利益取扱い)	33 (0.2%)	19 (0.1%)	49 (0.3%)
	第16条の8関係(所定外労働の制限)	2,282 (11.5%)	1,913 (11.4%)	1,635 (11.0%)
	第17条関係(時間外労働の制限)	2,957 (14.8%)	2,379 (14.2%)	2,092 (14.1%)
	第19条関係(深夜業の制限)	951 (4.8%)	806 (4.8%)	771 (5.2%)
	第23条第1項、第23条第2項関係(所定労働時間の短縮措置等)	4,211 (21.1%)	3,898 (23.3%)	3,321 (22.4%)
	第24条第1項(所定労働時間の短縮措置等)	2,553 (12.8%)	2,229 (13.3%)	2,094 (14.1%)
	第26条関係(労働者の配置に関する配慮)	1 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	則第5条第4項から第6項関係(休業期間等の通知)	292 (1.5%)	229 (1.4%)	216 (1.5%)
	小計	19,921 (100.0%)	16,762 (100.0%)	14,849 (100.0%)
介護関係	第11条関係(介護休業)	2,094 (21.2%)	1,909 (21.0%)	1,707 (21.5%)
	第16条の5、第16条6関係(介護休暇)	2,245 (22.7%)	1,851 (20.3%)	1,566 (19.8%)
	第16条、第16条の7、第18条の2、第20条の2、第23条の2、第52条の4関係(不利益取扱い)	21 (0.2%)	8 (0.1%)	12 (0.2%)
	第18条関係(時間外労働の制限)	1,231 (12.5%)	1,112 (12.2%)	979 (12.4%)
	第20条関係(深夜業の制限)	954 (9.7%)	808 (8.9%)	769 (9.7%)
	第23条第3項関係(所定労働時間の短縮措置等)	2,888 (29.2%)	2,794 (30.7%)	2,401 (30.3%)
	第24条第2項関係(所定労働時間の短縮措置等)	410 (4.2%)	603 (6.6%)	476 (6.0%)
	第26条関係(労働者の配置に関する配慮)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	則第5条第4項から第6項関係(休業期間等の通知)	34 (0.3%)	18 (0.2%)	14 (0.2%)
	小計	9,877 (100.0%)	9,103 (100.0%)	7,924 (100.0%)
職業家庭両立推進者		4,932	4,550	4,266
合計		34,730	30,415	27,039

出典:厚生労働省「平成27年度 都道府県労働局雇用均等室での法施行状況」より抜粋