

コロナ禍における監督行政等について

愛媛労働局労働基準部監督課

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

- 1 新型コロナウイルス感染症対策について**
- 2 働き方改革関連法の施行状況について
- 3 おわりに

職場における新型コロナウイルス感染症の拡大防止

1 労使関係団体に対する要請

職場で働く方々の感染予防・健康管理の徹底が図られるよう、本省及び労働局等において、労使関係団体に協力依頼を実施。

2 「職場における新型コロナウイルス感染拡大防止対策相談コーナー」の設置

都道府県労働局（47箇所）に相談コーナーを設置し、職場における感染防止対策などに関する事業主、労働者からの相談等に対応。

3 個別事業場における感染防止対策の取組状況の確認及び指導

労働局、監督署が実施する業務において、個別事業場と接する機会を活用し、職場における感染防止の「5つのポイント」を用いて取組状況を確認するとともに、取組が不十分な場合には、実践例を盛り込んだリーフレットやチェックリストを活用し、職場における感染防止対策の改善について支援・指導を行う。

【個別事業場と接する機会の例】

- 労働局幹部による事業場訪問
- 労働局・監督署職員による事業場訪問や労働関係法令の説明
- 法令に基づく各種手続きのための監督署への来署

労使関係団体に対する要請（協力依頼）について

- 労使団体や業種別事業主団体に対して、職場における感染防止対策の実践例等を活用して、労使が一体となって職場の状況に応じた感染防止対策に取り組んでいただくよう協力依頼を実施。

※ これまでに緊急事態宣言発出や基本的対処方針改定などの機会を捉えて同趣旨の要請を9回実施

令和2年4月17日、5月14日、8月7日、11月27日、

令和3年1月8日、2月12日、4月26日、5月10日、5月17日

協力依頼内容のポイント

- ◆ 基本的対処方針で示された職場における取組の徹底（在宅勤務(テレワーク)、職場の感染防止の取組等）
- ◆ 「事業場において特に留意すべき『取組5つのポイント』」の実施促進
- ◆ 「職場における新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するためのチェックリスト」を活用した対策の実施
- ◆ 外国人労働者への対応
 - ※ 10言語（注）に翻訳した「職場における新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するためのチェックリスト」の活用
 - （注）英語、中国語（簡体字）、ポルトガル語、スペイン語、タガログ語、タイ語、ベトナム語、インドネシア語、カンボジア語、ミャンマー語
- ◆ 高齢者や基礎疾患を有する者などの重症化リスク因子を持つ労働者及び妊娠している労働者や同居家族（同居者）にそうした者がいる労働者へのテレワークや時差出勤などの感染予防のための就業上の配慮
- ◆ 新型コロナウイルスの陽性者等の発生に備えた職場における対応ルールの作成
- ◆ クラスター発生時の行政検査対象の拡大に係る周知、労働者への受検勧奨や労働時間等の配慮
- ◆ 労働者が業務により感染したものと考えられる場合の労働者への労災保険請求の勧奨



関連資料

個別事業場における感染防止対策の取組状況の確認及び指導

事業者の皆さま、労働者の皆さまへ

職場における新型コロナウイルス感染症対策実施のため ～取組の5つのポイント～を確認しましょう！

- 職場における新型コロナウイルス感染症対策を実施するために、まず次に示す～取組の5つのポイント～が実施できているか確認しましょう。
- ～取組の5つのポイント～は感染防止対策の基本的事項ですので、未実施の事項がある場合には、「職場における感染防止対策の実践例」を参考に職場での対応を検討の上、実施してください。
- 厚生労働省では、職場の実態に即した、実行可能な感染症拡大防止対策を検討していただくため「職場における新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するためのチェックリスト」を厚生労働省のホームページに掲載していますので、具体的な対策を検討する際にご活用ください。
- 職場における感染防止対策についてご不明点等がありましたら、都道府県労働局に設置された「職場における新型コロナウイルス感染拡大防止対策相談コーナー」にご相談ください。

～取組の5つのポイント～

実施できて いれば☑	取組の5つのポイント
☐	テレワーク・時差出勤等を推進しています。
☐	体調がすぐれない人が気兼ねなく休めるルールを定め、実行できる雰囲気を作っています。
☐	職員間の距離確保、定期的な換気、仕切り、マスク徹底など、密にならない工夫を行っています。
☐	休憩所、更衣室などの“場の切り替わり”や、飲食の場など「感染リスクが高まる『5つの場面』」での対策・呼びかけを行っています。
☐	手洗いや手指消毒、咳エチケット、複数人が触る箇所の消毒など、感染防止のための基本的な対策を行っています。

○ 感染リスクが高まる「5つの場面」を避ける取り組み

※ 職場では、特に「居場所の切り替わり」（休憩室、更衣室、喫煙室など）に注意が必要

休憩所での対策（小売業）



- 休憩室の机の中央を注意喚起付きのパーテーションで区切り、座席も密とならないよう二人掛けにし、対面とならないよう斜めに配置した。

社員食堂での対策（製造業）



- 社員食堂の座席レイアウトを変更し、テーブルの片側のみ使用可とした。
- また、混雑緩和のために、昼休みを時差でとるようにした。

○ 感染防止のための基本的対策

入館時の手指等の消毒（宿泊業）



- 宿泊者と従業員の感染防止のため、ホテル入口の消毒液設置場所に、靴底の消毒のためのマットを設置した。

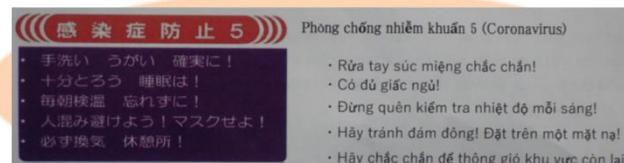
複数人が触る箇所の消毒（製造業）



- 複数人が触る可能性がある機械のスイッチ類を定期的に消毒することを徹底した。

○ その他の取り組み

外国人労働者への感染防止対策の周知（建設業）



- 建設現場に入場する外国人向け安全衛生の資料に、新型コロナウイルス感染症の注意点を外国語に翻訳したものを掲載し、周知徹底を図った。

職場における新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するためのチェックリスト

職場における新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するためのチェックリスト

項	目	確認
1 感染予防のための体制		
	・事業場のトップが、新型コロナウイルス感染症の拡大防止に積極的に取り組むことを表明し、労働者に対して感染予防を推進することの重要性を伝えている。	はい・いいえ
	・事業場の感染症予防の責任者及び担当者を任命している。(衛生管理者、衛生推進者など)	はい・いいえ
	・会社の取組やルールについて、労働者全員に周知を行っている。	はい・いいえ
	・労働者が感染予防の行動を取るよう指導することを、管理監督者に教育している。	はい・いいえ
	・安全衛生委員会、衛生委員会等の労使が集まる場において、新型コロナウイルス感染症の拡大防止をテーマとして取り上げ、事業場の実態を踏まえた、実現可能な対策を議論している。	はい・いいえ
	・職場以外でも労働者が感染予防の行動を取るよう感染リスクが高まる「5つの場面」や「新しい生活様式」の実践例について、労働者全員に周知を行っている。	はい・いいえ
	・新型コロナウイルス接触確認アプリ(COCOA)を周知し、インストールを労働者に勧奨している。	はい・いいえ
2 感染防止のための基本的な対策		
(1) 事業場において特に留意すべき事項である「取組の5つのポイント」		
	・「取組の5つのポイント」の実施状況を確認し、職場での対応を検討の上、実施している。	はい・いいえ
(2) 感染防止のための3つの基本:①身体的距離の確保、②マスクの着用、③手洗い		
	・人との間隔は、できるだけ2m(最低1m)空けることを求めている。	はい・いいえ
	・会話をする際は、可能な限り真正面を避けることを求めている。	はい・いいえ
	・外出時 屋内にいるときや会話をするときに、症状がなくてもマスクの着用を求めている。	はい・いいえ

○労働者が感染予防の行動を取るよう指導することを管理監督者に教育

○職場以外でも労働者が感染予防の行動を取るよう、「新しい生活様式」の実践例について、労働者全員に周知

○テレワークや時差出勤、時間差での昼休み等の導入

○換気やマスクの着用、手洗いなどの基本的な感染防止対策の推進 等

厚生労働省HPより
ダウンロード可能

多言語翻訳版も
公表中



新型コロナウイルスによる労働災害

令和2年の新型コロナウイルスによる労働災害：6,041件

- ・ 医療保健業と社会福祉施設で全体の約75%
- ・ 次いで、製造業（345人）、その他の事業（317人）

【事例 1】

発 生：令和2年8月

業種：製造業

被災程度：1ヶ月以上

発生状況：発熱等の症状が見られたため、医療機関を受診し、PCR検査を受けたところ陽性であることが判明し、入院に至ったもの。（職場内での集団感染）

【事例 2】

発 生：令和2年9月

業種：製造業

被災程度：3週間

発生状況：事業場の同僚に陽性が確認されたため、濃厚接触者としてPCR検査を受けた結果、食事休憩中の接触が原因と思われる陽性者が確認されたもの。

- ・ 労働者死傷病報告の提出を忘れずに！
- ・ 労災補償の対象になることもあるので申請を！

労働者死傷病報告（記入例）

[illegible]

新型コロナウイルス感染症の発生及び感染拡大による影響を踏まえた 中小企業等への対応について（概要）

（令和2年3月17日付厚生労働省発基0317第17号 厚生労働事務次官依命通達）

現在の状況と依命通達の趣旨

○新型コロナウイルス感染症が経済活動に影響を及ぼす中、中小企業・小規模事業者（以下「中小企業等」という。）から、労働基準関係法令への対応に困難を伴う状況がある旨の声が寄せられている。

都道府県労働局及び労働基準監督署において、新型コロナウイルス感染症の発生及び感染拡大が中小企業等に与える影響に配慮すること等を徹底するよう、厚生労働大臣から事務次官に対して指示 → この趣旨を3月17日の記者会見において厚生労働大臣から説明するとともに、事務次官から依命通達を発出

1. 中小企業等への配慮

労働施策基本方針（平成30年12月28日閣議決定）における「その他の事情」には、**新型コロナウイルス感染症の発生及び感染拡大が中小企業等に与える影響も含まれる**ことを明確化。

○労働施策基本方針（平成30年12月28日閣議決定）（抄）

（略）中小企業等における労働時間の動向、人材の確保の状況、取引の実態**その他の事情**に配慮し中小企業等の立場に立った対応を行い、労働基準法、労働安全衛生法等の労働基準関係法令に係る違反が認められた場合においても、当該中小企業等の事情を踏まえ、使用者に対し自主的な改善を促していく。

2. 労働基準法第33条の解釈の明確化

労働基準法第33条第1項（**災害等による臨時の必要がある場合**の時間外労働等の延長）の**対象となり得る場合**を明確化。

＜労働基準法第33条第1項の対象となり得る場合＞ ※このほか、人命・公益を保護するために臨時の必要がある場合も該当し得る

- 新型コロナウイルス感染症に感染した患者を治療する場合
- 手厚い看護が必要となる高齢者等の入居する施設において新型コロナウイルス感染症対策を行う場合
- 新型コロナウイルスの感染・蔓延を防ぐために必要なマスクや消毒液、医療機器等を緊急に増産又は製造する場合

3. 1年単位の変形労働時間制の運用の柔軟化

1年単位の変形労働時間制を採用している事業場において、新型コロナウイルス感染症対策のため、当初の予定どおりに制度を実施することが企業の経営上著しく不適当と認められる場合には、**制度の途中であっても、労使協定を締結し直すことも可能である**ことを明確化。

4. 36協定の特別条項等への考え方の明確化

繁忙の理由が**新型コロナウイルス感染症によるものである場合**には、36協定の特別条項に明記されていなくとも、「**臨時的な特別の事情がある場合**」の理由として認められるものであることを明確化。

新型コロナウイルスに関するQ&A（企業向け、労働者向け）

事業者や労働者の労務管理に当たる疑問や不安の解消に向けて、Q&Aを公開（令和2年2月～）

4－問1

新型コロナウイルスに関連して労働者を休業させる場合、どのようなことに気をつければよいのでしょうか。

新型コロナウイルスに関連して労働者を休業させる場合、休業期間中の賃金の取り扱いについては、労使で十分に話し合ってください、労使が協力して、労働者が安心して休むことができる体制を整えていただくようお願いします。

休業期間中の賃金の支払いの必要性の有無などについては、個別事案ごとに諸事情を総合的に勘案するべきですが、労働基準法第26条では、使用者の責に帰すべき事由による休業の場合には、使用者は、休業期間中の休業手当（平均賃金の100分の60以上）を支払わなければならないとされています。

また、労働基準法においては、平均賃金の100分の60までを支払うことが義務付けられていますが、労働者がより安心して休むことができるよう、就業規則等により各企業において、100分の60を超えて（例えば100分の100）を支払うことを定めていただくことが望ましいものです。なお、休業手当を支払った場合、支給要件に合致すれば、雇用調整助成金の支給対象になります。

※不可抗力による休業の場合は、使用者の責に帰すべき事由に当たらず、使用者に休業手当の支払義務はありません。ここでいう不可抗力とは、①その原因が事業の外部より発生した事故であること、②事業主が通常の経営者として最大の注意を尽くしてもなお避けることのできない事故であることの2つの要件を満たすものでなければならないと解されています。例えば、自宅勤務などの方法により労働者を業務に従事させることが可能な場合において、これを十分検討するなど休業の回避について通常使用者として行うべき最善の努力を尽くしていないと認められた場合には、「使用者の責に帰すべき事由による休業」に該当する場合があります。休業手当の支払が必要となることがあります。

6－問3

健康診断実施機関の予約が取れない場合など、労働安全衛生法等に基づく健康診断ができない場合は、どのように対応すればよいのでしょうか。

事業者は、労働者が業務によって健康障害を発症したり、疾病を増悪させることを防ぐために、健康診断によって労働者の健康状態を的確に把握し、その結果等を踏まえて、労働者の健康管理を適切に行う必要があります。労働安全衛生法等では、1年以内ごとに1回（一般定期健康診断の場合。健康診断の種別に応じて、それぞれ実施周期が定められています。）、これら健康診断等を行うことを事業者が義務付けていて、実施義務が免除されるものではありません。

一方で、新型コロナウイルス感染症の影響等によって健康診断実施機関等の予約が取れない場合など、やむを得ず法定の期日までに健康診断を実施することが困難な場合も考えられるところです。そのような場合には、健康診断実施機関と協議の上、できるだけ早期に健康診断を実施できるよう実施計画を立て、計画に基づいて実施する必要があります。

なお、実施計画を立てるに当たっては、昨年度以降の健康診断実施状況を確認の上、確実に実施できる計画を立てるとともに、感染拡大防止対策にも配慮してください

最新のQ&Aについてはこちらから確認ください



届出、申請書類の電子申請の利用等について

令和3年4月～

36協定届における押印・署名の廃止

- 36協定の適正な締結に向けて、労働者代表についてのチェックボックスを新設

電子署名、電子証明書の取扱いの変更

- 使用者の電子署名、電子証明書の添付を廃止
- 社会保険労務士又は社会保険労務士法人が労働基準法・最低賃金法等に係る手続について提出代行を行う場合は、社労士等の電子署名・電子証明書がなくとも、提出代行に関する証明書（社会保険労務士証票のコピーを貼付したもの）をPDF形式などで添付することにより電子申請することが可能

⇒ 令和3年10月1日からは、労働安全衛生法・じん肺法等の手続についても、取扱いが開始

NEW

① 電子署名・電子証明書は不要です！

令和3年4月から、

① e-Gov からアカウントを登録 ② フォーマットに必要事項を入力
の2ステップで、届出・申請が可能になります！

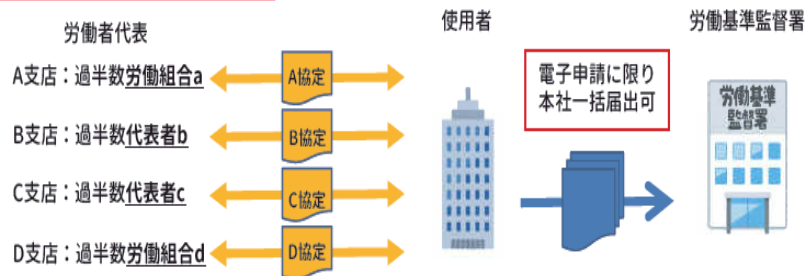


NEW

② 事業場ごとに労働者代表が異なる場合であっても、36協定の本社一括届出が可能になります。

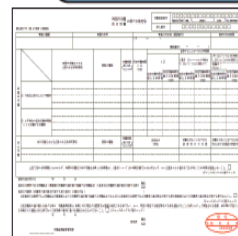
これまで、全ての事業場について1つの過半数労働組合と36協定を締結している場合のみ、本社一括届出が可能でしたが、

令和3年3月末から、事業場ごとに労働者代表が異なる場合であっても、電子申請に限り36協定の本社一括届出が可能になります。



※36協定届は最大30,000事業場、就業規則(変更)届は最大2,500事業場について一度に申請可能です。
申請ファイルには、ファイル数99個、1ファイル50MB、総容量99MBの上限があります。

③ 控え文書への受付印がもらえます！



- ✓ 36協定届
- ✓ 就業規則(変更)届
- ✓ 1年単位の変形労働時間制に関する協定届について受付印を受け取ることができます。

(※イメージ)



36協定 チェックポイント例

チェックポイント例

時間外労働
休日労働 に関する協定届

労働保険番号	
法人番号	

事業の種類		事業の名称		事業の所在地（電話番号）		協定の有効期間	
		※提出単位は事業場（拠点）ごとなので注意！		※提出先は所在地を管轄する監督署に！ （電話番号： — — ）			
時間外労働	時間外労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	労働者数 （満18歳以上の者）	所定労働時間 （1日） （任意）	延長することができる時間数		
					1日	1箇月（①については45時間まで、②については42時間まで）	1年（①については360時間まで、②については320時間まで）
					法定労働時間を超える時間数 （任意）	所定労働時間を超える時間数 （任意）	法定労働時間を超える時間数 （任意）
① 下記②に該当しない労働者							
② 1年単位の変形労働時間制により労働する労働者							
休日労働	休日労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	労働者数 （満18歳以上の者）	所定休日 （任意）	労働させることができる法定休日の日数		労働させることができる法定休日における始業及び終業の時刻
上記で定める時間数にかかわらず、時間外労働及び休日労働を合算した時間数は、1箇月について100時間未満でなければならない、かつ2箇月から6箇月までを平均して80時間を超過しないこと。 ☐ (チェックボックスに要チェック)							

協定の成立年月日 年 月 日 ←漏れなく記入する

協定の当事者である労働組合（事業場の労働者の過半数で組織する労働組合）の名称又は労働者の過半数を代表する者の

職名
氏名

協定の当事者（労働者の過半数を代表する者の場合）の選出方法（

← 役職がない場合は職種を記入

← 「選挙」、「互選」、「信任」など選出方法を記入

上記協定の当事者である労働組合が事業場の全ての労働者の過半数で組織する労働組合である又は上記協定の当事者である労働者の過半数を代表する者が事業場の全ての労働者の過半数を代表する者であること

(チェックボックスに要チェック)

上記労働者の過半数を代表する者が、労働基準法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でなく、かつ、同法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であつて使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。

☐ (チェックボックスに要チェック)

年 月 日

使用者 職名
氏名

労働基準監督署長殿

本届出を協定書とする場合には労使双方の署名押印が必要となります！

- 1 新型コロナウイルス感染症対策について
- 2 働き方改革関連法の施行状況について**
- 3 おわりに

働き方改革関連法 | 施行日一覧

法律		内容	大企業	中小企業
労働施策総合推進法		働き方改革に係る基本的考え方を明らかにするとともに、国は、改革を総合的かつ継続的に推進するための「基本方針」を定める。	平成30年7月6日	
労働基準法	労働時間の上限 (第36条等)	時間外労働の上限について月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合にも上限を設定。(罰則付)	平成31年4月1日	令和2年4月1日
	高度プロフェッショナル 制度の創設 (第41条の2)	職務の範囲が明確で一定の年収を有する労働者が高度の専門的知識等を必要とする等の業務に従事する場合に、健康確保措置や本人同意、労使委員会決議等を要件として、労働時間、休日、深夜の割増賃金等の規定を適用除外とする。		平成31年4月1日
	年5日の年次有給休暇 の取得義務 (第39条第7項)	使用者は10日以上有給休暇が付与される労働者に対し、年5日について毎年時季を指定して与えなければならない。		
	フレックスタイム制の見直し (第32条の3)	フレックスタイム制の清算期間の上限を1ヶ月から3ヶ月に延長。		
	中小企業における割増 賃金率の猶予措置廃止 (第138条)	月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率(50%以上)について、中小企業への猶予措置を廃止。	—	令和5年4月1日
労働時間等設定改善法		勤務間インターバル制度の導入、短納期発注や発注内容の頻繁な変更を行わないなど取引上の必要な配慮の努力義務化など。	平成31年4月1日	
労働安全衛生法、じん肺法		産業医・産業保健機能の強化、高プロ対象者を除くすべての労働者を対象とした労働時間の状況の把握の義務化など。		
パートタイム・ 有期雇用労働法		短時間・有期雇用労働者について、 ①不合理な待遇差を解消するための規定の整備、②待遇差の内容・理由等に関する説明の義務化、③裁判外紛争解決手続(行政ADR)の整備など。	令和2年4月1日	令和3年4月1日
労働者派遣法		派遣労働者について、 ①不合理な待遇差を解消するための規定の整備、②待遇差の内容・理由等に関する説明の義務化、③裁判外紛争解決手続(行政ADR)の整備など。	令和2年4月1日	

労働基準監督署による中小企業への相談支援

○ 労働基準監督署における周知・支援

平成30年4月から、働く方々の労働条件の確保・改善を目的として、全国の労働基準監督署に

- 「労働時間改善指導・援助チーム」（労働時間相談・支援班、調査・指導班）を編成するとともに、
- 「労働時間相談・支援コーナー」を設置して、

労働時間の改善などを促し、働き方改革の推進を図っている。

【労働基準監督署】労働時間改善指導・援助チーム

1 労働時間相談・支援班

主に中小企業の事業主の方に対し、働き方改革関連法を始めとした法令や労務管理についての相談対応・支援を行う

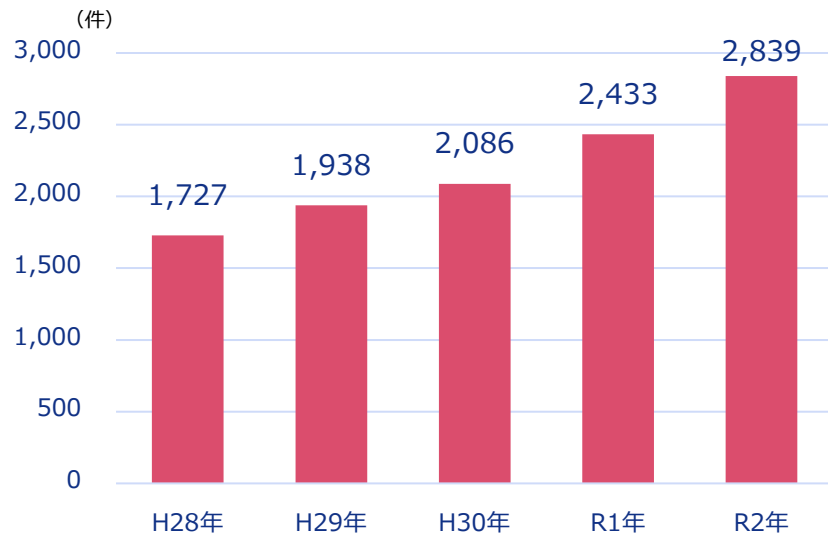
- 労働時間相談・支援コーナーにおける懇切・丁寧な相談対応
(対応する相談内容)
 - ・ 時間外・休日労働協定（36協定）を含む労働時間制度全般に関する相談
 - ・ 変形労働時間制などの労働時間に関する制度の導入に関する相談
 - ・ 長時間労働の削減に向けた取組に関する相談
 - ・ 労働時間などの設定について改善に取り組む際に利用可能な助成金の案内 等
- 説明会の開催
- 個別訪問による支援の実施 等

2 調査・指導班

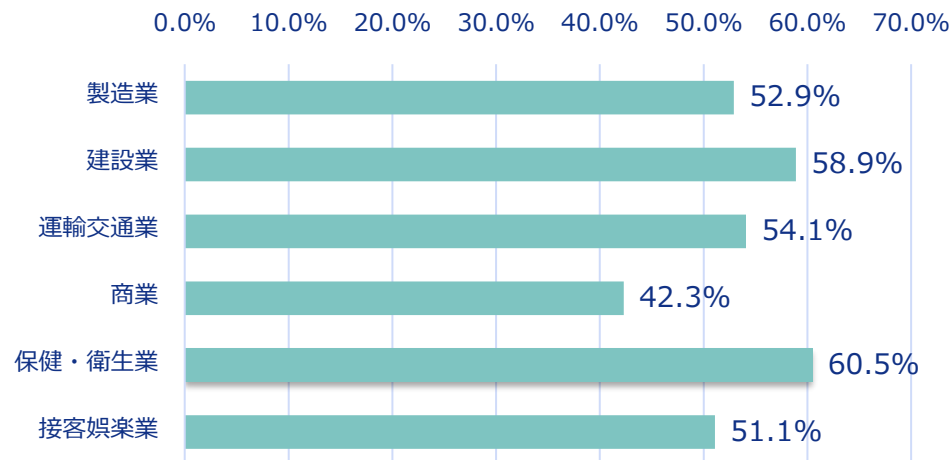
「労働時間改善特別対策監督官」が、長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害の防止を重点とした監督指導を実施

愛媛労働局定期監督等実施状況

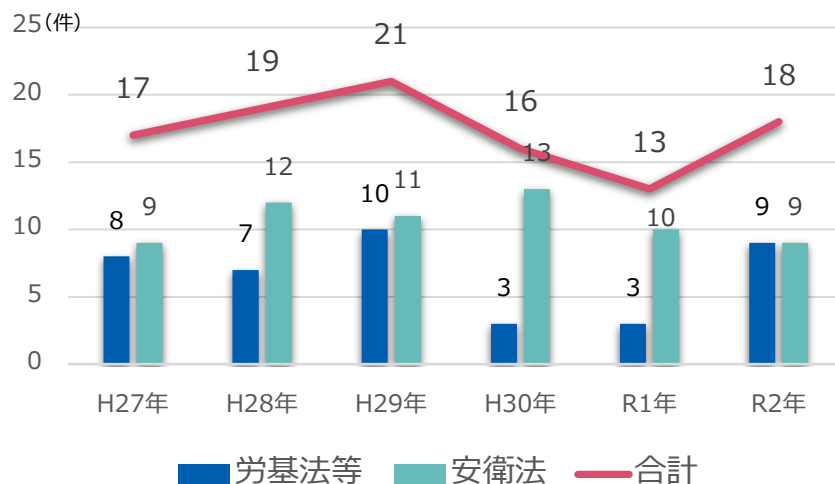
定期監督実施件数の推移(愛媛局)



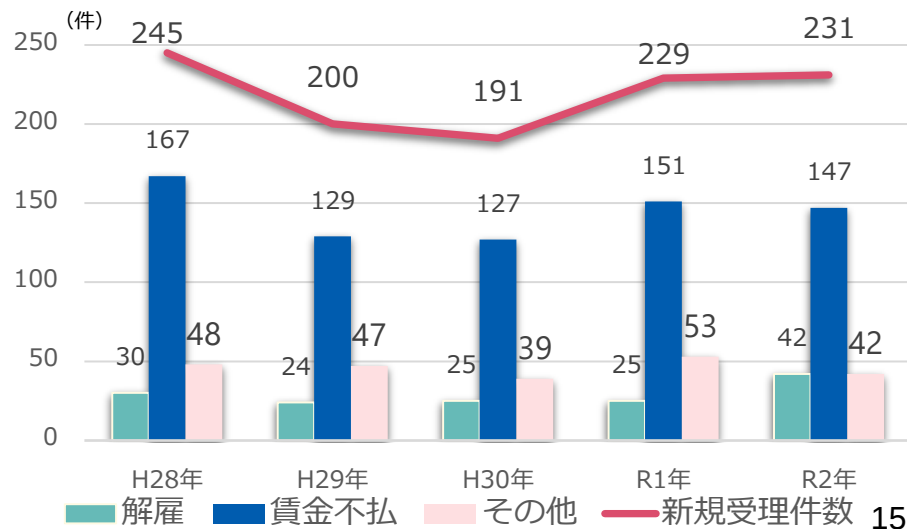
主要業種別の違反事業場割合(令和2年)



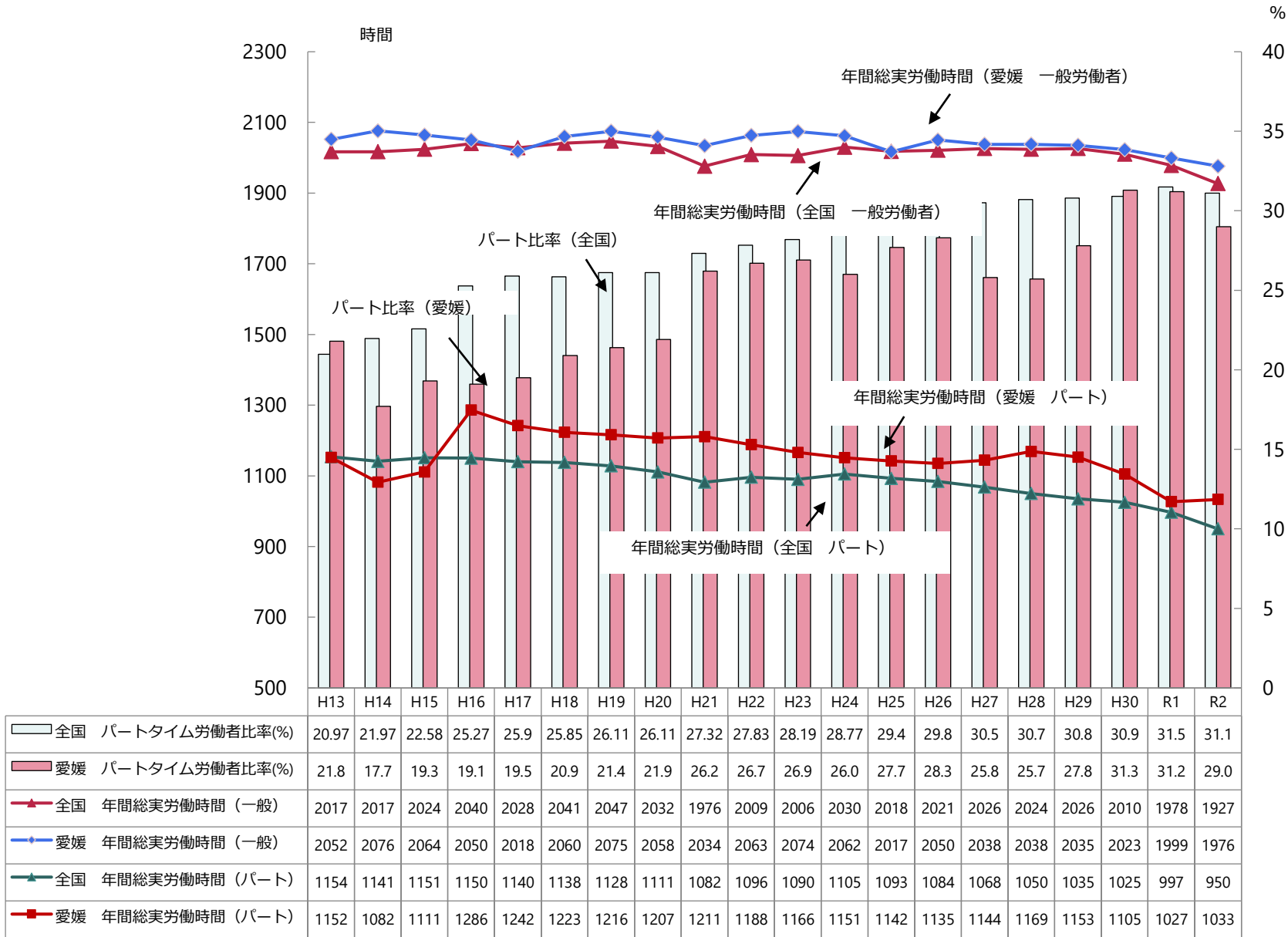
司法処理件数の推移(愛媛局)



申告受理件数の推移(愛媛局)

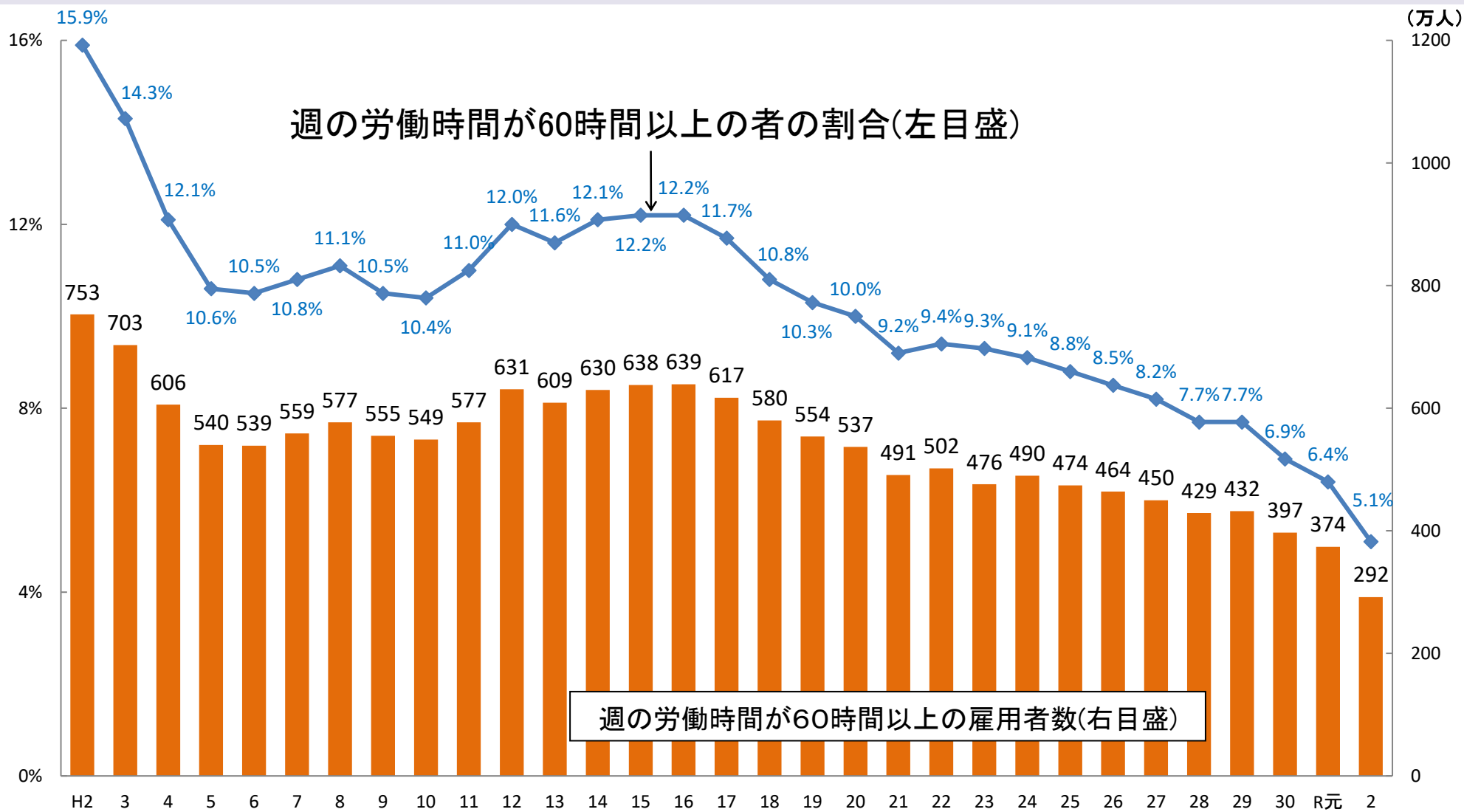


就業形態別年間総実労働時間及びパートタイム労働者比率の推移



週60時間以上就業する雇用者数及び割合の推移

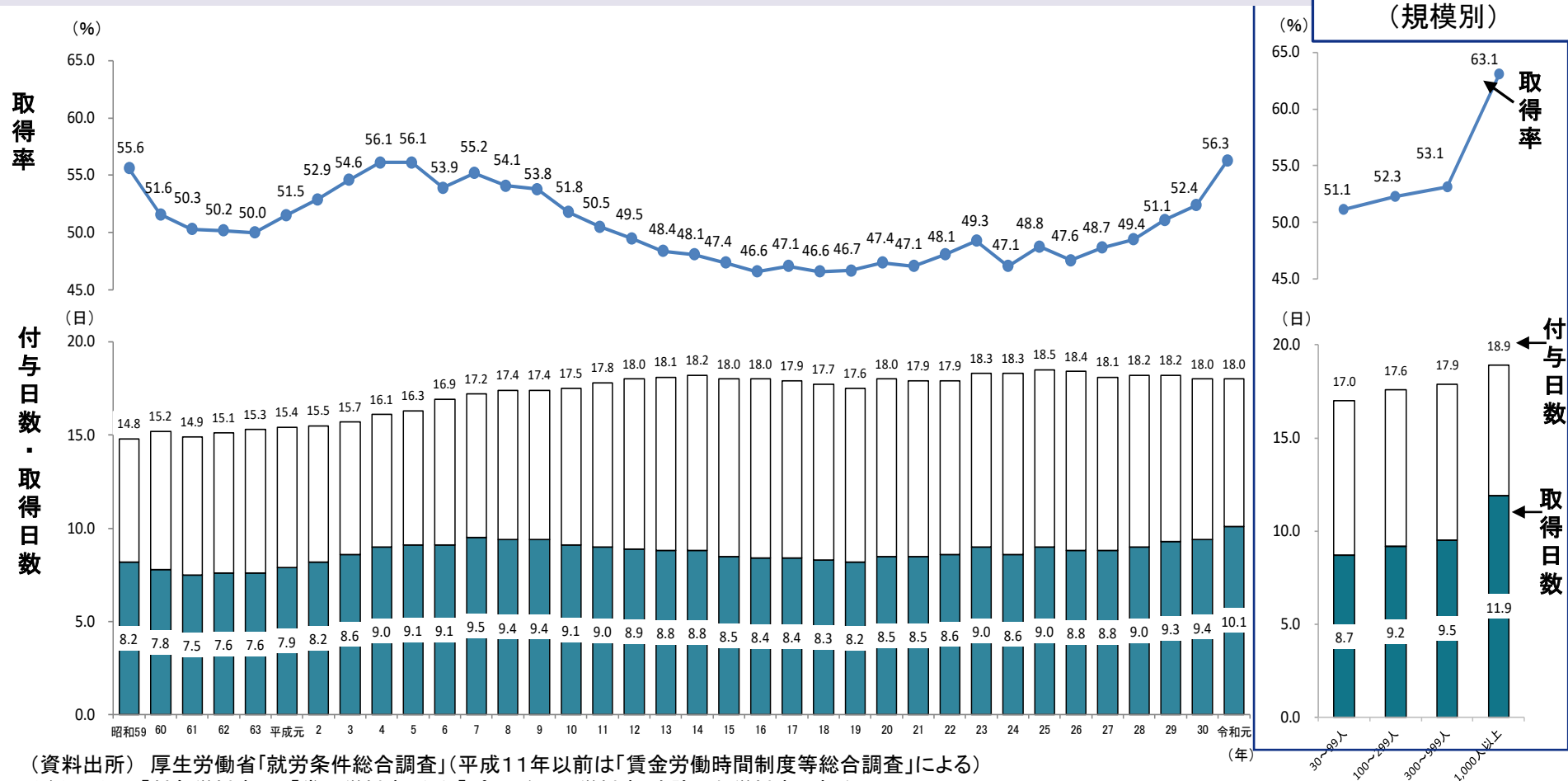
週の労働時間が60時間以上の者の割合は、近年、低下傾向で推移している。



(資料出所)総務省「労働力調査」(注)資料は非農林業雇用者数により作成。平成23年は岩手県、宮城県及び福島県を除く。

年次有給休暇の取得率等の推移

令和元年の年次有給休暇の取得率は56.3%と、前年より3.9ポイント上昇し、昭和59年以降過去最高となったものの、依然として、政府目標である70%とは大きな乖離がある。



(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人以上の民営企業」→平成19年以降の調査対象:「常用労働者が30人以上の民営企業」

4) 平成25年以前の調査対象:「常用労働者が30人以上の会社組織の民営企業」→平成26年以降の調査対象:「常用労働者が30人以上の民営法人」

(※医療法人等の会社組織以外の法人を調査対象に加えた。)

過労死等の防止のための対策に関する大綱の変更の見直し (令和3年7月30日閣議決定)

過労死をゼロにすることを旨とし、以下の数値目標を設定

旧大綱（平成30年7月24日閣議決定）	新大綱（令和3年7月30日閣議決定）
1 週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5%以下（令和2年まで） 【令和2年：5.1%】 なお、特に長時間労働が懸念される週労働時間40時間以上の雇用者の労働時間の実績を踏まえつつ、この目標の達成に向けた取組を推進する。 【令和2年：9.0%】	1 <u>週労働時間40時間以上の雇用者のうち</u>、週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5%以下（<u>令和7年</u>まで）
2 労働者30人以上の企業のうち、 （1）勤務間インターバル制度を知らなかった企業割合を20%未満（令和2年まで）【令和2年10.7%】 （2）勤務間インターバル制度を導入している企業割合を10%以上（令和2年まで）【令和2年：4.2%】	2 労働者数30人以上のうち、 （1）勤務間インターバル制度を知らなかった企業割合を<u>5%未満</u>（<u>令和7年</u>まで） （2）勤務間インターバル制度を導入している企業割合を<u>15%以上</u>（<u>令和7年</u>まで） <u>特に、勤務間インターバル制度の導入率が低い中小企業へ導入に向けた取組を推進する。</u>
3 年次有給休暇の取得率を70%以上（令和2年まで） 【令和元年56.3%】 特に、年次有給休暇の取得日数が0日の者の解消に向けた取組を推進する。	3 年次有給休暇の取得率を70%以上（<u>令和7年</u>まで）
4 メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合を80%以上（令和4年まで）【平成30年：59.2%】	4 メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合を80%以上（令和4年まで）
5 仕事上の不安、悩み又はストレスについて、職場に事業場外資源を含めた相談先がある労働者の割合を90%以上（令和4年まで）【平成30年：73.3%】	5 仕事上の不安、悩み又はストレスについて、職場に事業場外資源を含めた相談先がある労働者の割合を90%以上（令和4年まで）
6 ストレスチェック結果を集団分析し、その結果を活用した事業場の割合を60%以上（令和4年まで）【平成30年：63.7%】	6 ストレスチェック結果を集団分析し、その結果を活用した事業場の割合を60%以上（令和4年まで）

上限規制の適用が猶予となる事業・業務

事業・業務	猶予期間中の取扱い (令和6年3月31日まで)	猶予期間終了後の 特例の有無 (令和6年4月1日以降)	猶予期間終了後の取扱い (令和6年4月1日以降)
建設事業	上限規制は適用されません。	原則特例なし(※) (災害の復旧・復興の事業は特例あり)	●災害の復旧・復興の事業を除き、上限規制がすべて適用されます。 ●災害の復旧・復興の事業に関しては、時間外労働と休日労働の合計について、 ✓月100時間未満 ✓2～6か月平均80時間以内 とする規制は適用されません。
自動車運転の業務		特例あり(※)	●特別条項付き36協定を締結する場合の年間の時間外労働の上限が年960時間となります。 ●時間外労働と休日労働の合計について、 ✓月100時間未満 ✓2～6か月平均80時間以内 とする規制は適用されません。 ●時間外労働が月45時間を超えることができるのは年6か月までとする規制は適用されません。
医師		特例あり	●「医師の働き方改革に関する検討会」及び「医師の働き方改革の推進に関する検討会」における検討の結果を踏まえ、地域医療の確保や集中的な研修実施の観点から、やむを得ず高い上限時間を適用する医療機関を都道府県知事が指定する制度の創設等を内容とする医療法等改正法が令和3年通常国会にて成立しました。 ●具体的な上限時間は、この医療法の内容も踏まえ、今後、省令で定めることとされています。
鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業	時間外労働と休日労働の合計について、 ✓月100時間未満 ✓2～6か月平均80時間以内 とする規制は適用されません。	特例なし	上限規制がすべて適用されます。

※建設事業及び自動車運転の業務については、働き方改革関連法施行後の労働時間の動向その他の事情を勘案しつつ、上限規制の特例の廃止について引き続き検討するものとされている（働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律 附則第12条第2項）。

改善基準告示見直しのスケジュール

- ◆ 自動車運転者は、これまで労働基準法第36条の限度基準告示の適用が除外され、「改善基準告示」に基づき、「拘束時間」、「休息期間」等について指導を行ってきたところ。
 - ◆ 働き方改革関連法により、自動車運転者も時間外労働の上限規制（年360H.月45H/特別960H）が法定されたところであり、令和6年4月の施行に向け、改善基準告示もこれを踏まえた内容に見直しを行うことが必要。
- ※ 附帯決議においても、自動車運転者は、他業種と比較して長時間労働の実態にあるため、過労死防止の観点から、働き方改革関連法施行後5年の特例適用までの間、速やかに改善基準告示の見直しを検討するよう求められたところ。

令和元年度

- ・ 労働条件分科会の下に、「自動車運転者労働時間等専門員会」を設置（令和元年11月25日）し、検討をスタート

令和2年度

- ・ 議論の土台として、各種調査を実施
 - ▶ 実態調査：事業場および労働者を対象に、アンケート調査を実施（コロナ発生前の労働実態等を把握）
 - ▶ 海外調査：欧米主要国における自動車運転者の労働時間規制の制度・運用状況を把握
 - ▶ 疲労度調査：運転時間等の長さ等の身体への影響等について科学的に調査・分析

（※令和3年度も、さらに精度の高い調査結果を得るため疲労度調査を実施予定）

令和3年度

- ・ 年度内にハイヤー・タクシー、バスの見直し等のとりまとめに向けて本格的な議論を進める。

（※トラックは、コロナ発生後の労働実態について追加調査を行った上で本格的な議論を開始し、令和4年度内のとりまとめを目指す）

令和4年度

- ・ 令和4年12月まで：改善基準告示改正（令和6年4月施行）

トラック運転者の改善基準告示の推移（参考）

トラック運転者の改善基準告示の推移(主なもの)

参考資料2

第1回自動車運転者労働
時間等専門委員会資料
(令和元年12月19日)

	2・9通達 ※実作業時間についての基準を定めたもの	2・7通達 ※以降拘束時間規制を中心に基準を定めたもの	平成元年 (労働省告示第7号) ※改善基準告示制定	平成3年改正 (労働省告示第79号) ※週46時間制に移行	平成4年改正 (労働省告示第99号) ※週44時間制に移行	平成9年改正 (労働省告示第4号) ※週40時間制に移行
発効日	昭和42年2月9日	昭和54年12月27日	平成元年2月9日	平成4年1月1日	平成5年4月1日	平成9年4月1日
拘束時間	所定の実作業時間は、 ○2週間を平均1週48時間 ○1日 11時間	○2週平均1日13時間 (最大16時間まで延長可。 ただし、15時間超は週に 2回まで)	○2週平均1週78時間 ○1日 13時間 (最大16時間まで延長可。 ただし、15時間超は週に 2回まで)	○2週 143時間 ○4週 273時間 ○1日 13時間 (最大16時間まで延長可。 ただし、15時間超は週に 2回まで)	○2週 143時間 ○4週 273時間 ○1日 13時間 (最大16時間まで延長可。 ただし、15時間超は週に 2回まで)	○1月 293時間 ○1年 3,516時間 (3,516時間を超えない 範囲で1月320時間 まで延長可) ○1日 13時間 (最大16時間まで延長可。 ただし、15時間超は週に 2回まで)
休息期間	規定なし	連続した8時間以上	連続した8時間以上	連続した8時間以上	連続した8時間以上	連続した8時間以上
運転時間	規定なし	○2日平均で9時間 ○2週平均で48時間	○2日平均で9時間 ○2週平均で48時間	○2日平均で9時間 ○2週平均で44時間	○2日平均で9時間 ○2週平均で44時間	○2日平均で9時間 ○2週平均で44時間
連続運転時間	規定なし	4時間以内	4時間以内	4時間以内	4時間以内	4時間以内
時間外労働	所定の実作業時間をこえる実 作業時間は、1日について2時 間以下、1年について150時間 以下	一定期間は2週間及び1か月 以上3か月以内の期間を協定	一定期間は2週間及び1か月 以上3か月以内の期間を協定	一定期間は2週間及び1か月 以上、3か月以内の期間を協 定	一定期間は2週間及び1か月 以上、3か月以内の期間を協 定	一定期間は2週間及び1か月 以上、3か月以内の期間を協 定
休日労働	4週間に付き2回が限度	2週間に1回が限度かつ、2週 間の総拘束時間が156時間(13 週間×12か月)を超えない範 囲内	2週間に1回が限度かつ、2週 間、1日の拘束時間の範囲内	2週間に1回が限度かつ、2週 間及び4週間、1日の拘束時 間の範囲内	2週間に1回が限度かつ、2週 間及び4週間、1日の拘束時間 の範囲内	2週間に1回が限度かつ、1 月、1年、1日の拘束時間の範 囲内
特例	2人乗務及び隔日勤務につい て別規定あり	分割休息、2人乗務、隔日勤 務及びフェリー乗船について特 例あり	分割休息、2人乗務、隔日勤 務及びフェリー乗船における特 例は労働基準局長通達の定め による	分割休息、2人乗務、隔日勤 務及びフェリー乗船における特 例は労働基準局長通達の定め による	分割休息、2人乗務、隔日勤 務及びフェリー乗船における特 例は労働基準局長通達の定め による	分割休息、2人乗務、隔日勤 務及びフェリー乗船における特 例は労働基準局長通達の定め による

※赤字は前回からの改正点

良質かつ適切な医療を効率的に提供する体制の確保を推進するための医療法等の一部を改正する法律の概要

改正の概要

< I. 医師の働き方改革 >

長時間労働の医師の労働時間短縮及び健康確保のための措置の整備等（医療法）【令和6年4月1日に向け段階的に施行】

医師に対する時間外労働の上限規制の適用開始(令和6年4月1日)に向け、次の措置を講じる。

- ・勤務する医師が長時間労働となる医療機関における医師労働時間短縮計画の作成
- ・地域医療の確保や集中的な研修実施の観点から、やむを得ず高い上限時間を適用する医療機関を都道府県知事が指定する制度の創設
- ・当該医療機関における健康確保措置(面接指導、連続勤務時間制限、勤務間インターバル規制等)の実施 等

< II. 各医療関係職種の専門性の活用 >

1. 医療関係職種の業務範囲の見直し（診療放射線技師法、臨床検査技師等に関する法律、臨床工学技士法、救急救命士法）【令和3年10月1日施行】

タスクシフト/シェアを推進し、医師の負担を軽減しつつ、医療関係職種がより専門性を活かせるよう、各職種の業務範囲の拡大等を行う。

2. 医師養成課程の見直し（医師法、歯科医師法）【①は令和7年4月1日／②は令和5年4月1日施行等】※歯科医師も同様の措置

①共用試験合格を医師国家試験の受験資格要件とし、②同試験に合格した医学生が臨床実習として医業を行うことができる旨を明確化。

< III. 地域の実情に応じた医療提供体制の確保 >

1. 新興感染症等の感染拡大時における医療提供体制の確保に関する事項の医療計画への位置付け（医療法）【令和6年4月1日施行】

医療計画の記載事項に新興感染症等への対応に関する事項を追加する。

2. 地域医療構想の実現に向けた医療機関の取組の支援（地域における医療及び介護の総合的な確保の促進に関する法律）【公布日施行】

令和2年度に創設した「病床機能再編支援事業」を地域医療介護総合確保基金に位置付け、当該事業については国が全額を負担することとするほか、再編を行う医療機関に対する税制優遇措置を講じる。

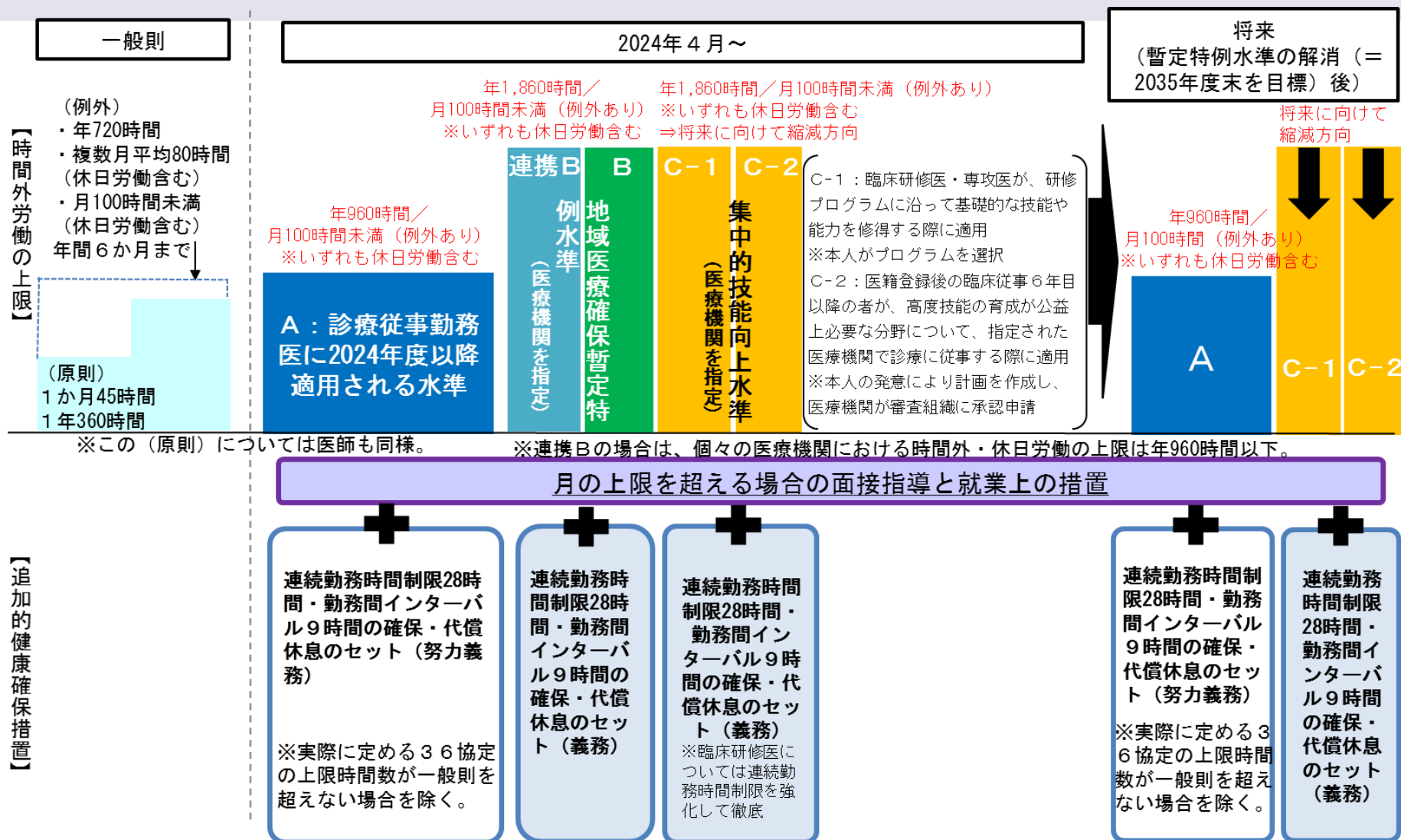
3. 外来医療の機能の明確化・連携（医療法）【令和4年4月1日施行】

医療機関に対し、医療資源を重点的に活用する外来等について報告を求める外来機能報告制度の創設等を行う。

< IV. その他 > 持ち分の定めのない医療法人への移行計画認定制度の延長【公布日施行】

令和6年4月以降の姿

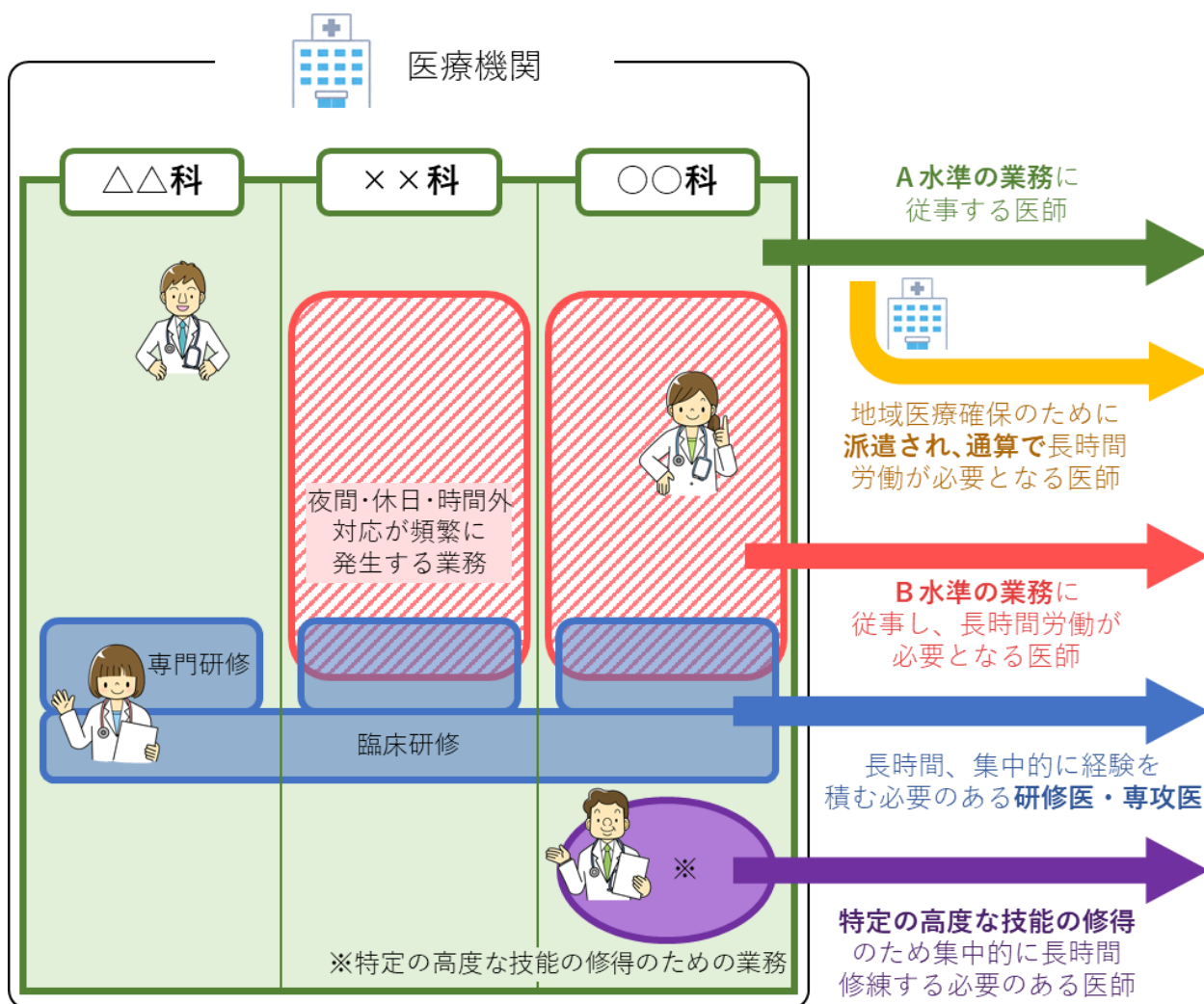
令和6年4月以降は、年960時間超の時間外・休日労働が可能となるのは、**都道府県知事の指定を受けた医療機関で指定に係る業務に従事する医師（連携B・B・C水準の適用医師）のみ**



※あわせて月155時間を超える場合には労働時間短縮の具体的措置を講ずる。

連携B・B・C水準

所属する医師に異なる水準を適用させるためには、医療機関はそれぞれの水準についての指定を受ける必要がある。



*年の時間外・休日労働時間数（簡明さを優先し、詳細は省略）

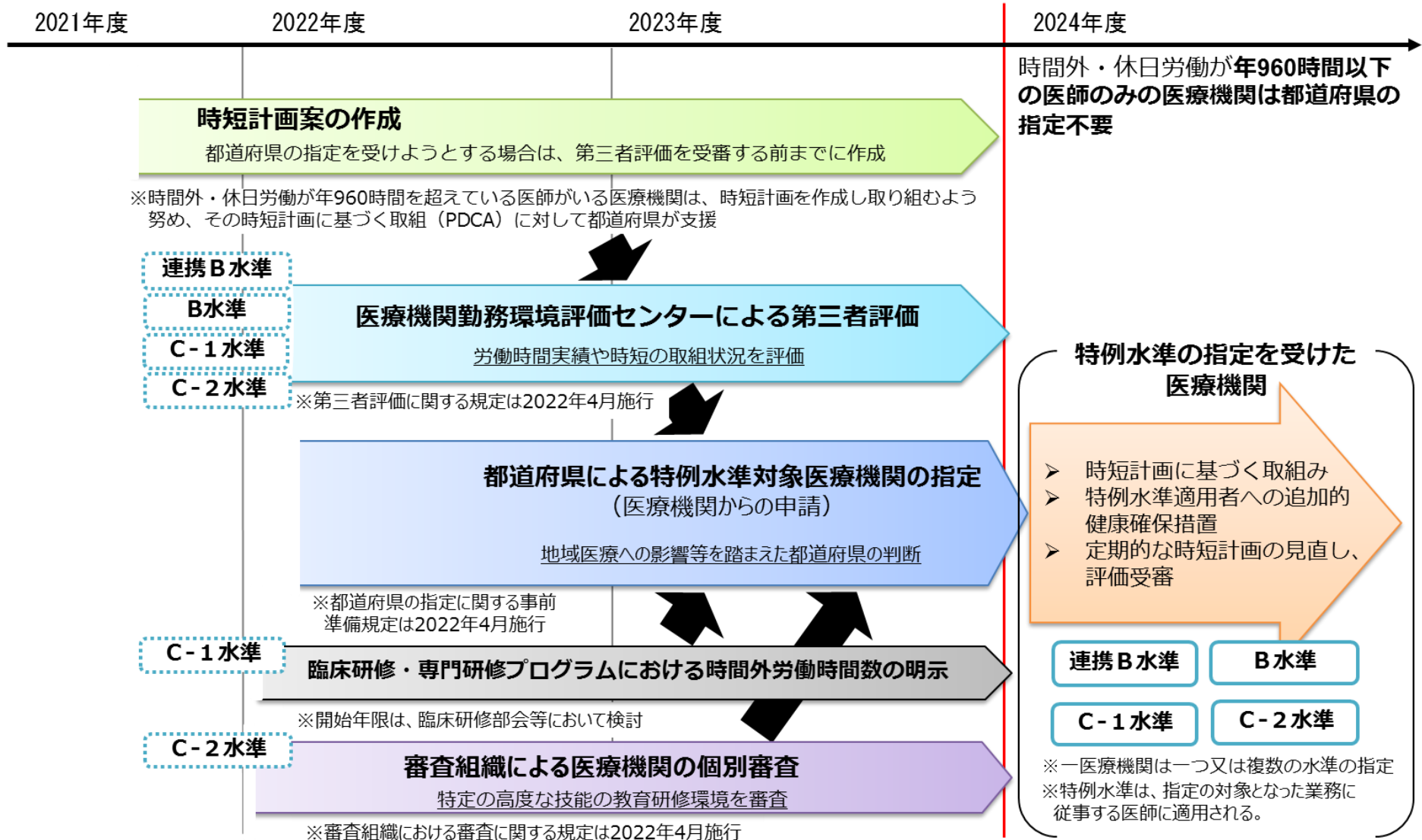
医療機関に必要な指定	医師に適用される水準	
	36協定で定めることができる時間*	実際に働くことができる時間*(通算)
—	960以下	960以下
連携B	960以下	1,860以下
B	1,860以下	1,860以下
C-1	1,860以下	1,860以下
C-2	1,860以下	1,860以下

臨床研修医にはより強い健康確保措置

この医療機関の例の場合、
 連携B、B、C-1、C-2の4つの指定が必要となる。
 （それぞれの指定要件は大部分が共通）

令和6年4月に向けたスケジュール

連携 B・B・C 水準の指定申請には、医師労働時間短縮計画案を作成し、評価センターの評価を受けることが必要
令和3年度中に労働時間（実態）を把握し、ゴール（どの水準を目指すか）を設定し、取組を開始することが必要



経済財政運営と改革の基本方針2021

日本の未来を拓く4つの原動力～グリーン、デジタル、活力ある地方創り、少子化対策～
令和3年6月18日閣議決定

5. 4つの原動力を支える基盤づくり

(5) 多様な働き方の実現に向けた働き方改革の実践、リカレント教育の充実

(フェーズⅡの働き方改革、企業組織の変革)

感染症の影響からテレワークの拡大などの変化を後戻りさせず、働き方改革を加速させる。「新たな日常」の象徴であるテレワークについては、その活用等による出勤者数削減に関する各事業者の実施状況の公表を促すとともに、幅広く周知することにより、見える化を進める。また、ワンストップ相談窓口の設置等、企業における導入を支援するとともに、ガイドライン¹⁰⁰の普及に取り組む。労働時間削減等を行ってきた働き方改革のフェーズⅠに続き、メンバーシップ型からジョブ型の雇用形態への転換を図り、従業員のやりがいを高めていくことを目指すフェーズⅡ¹⁰¹の働き方改革を推進する。

ジョブ型正社員の更なる普及・促進に向け、雇用ルールの特化や支援に取り組む。裁量労働制について、実態を調査した上で、制度の在り方について検討を行う。兼業・副業の普及・促進のため、ガイドライン¹⁰²の周知、取組事例の横展開等に取り組む。選択的週休3日制度について、育児・介護・ボランティアでの活用、地方兼業での活用などが考えられることから、好事例の収集・提供等により企業における導入を促し、普及を図る。また、フリーランスについて、ガイドライン¹⁰³を踏まえ、関係法令¹⁰⁴の適切な適用等を行うとともに、事業者との取引について書面での契約のルール化などを検討する。これらの取組により、多様で柔軟な働き方を選択でき、安心して働ける環境を整備する。あわせて、公的職業訓練における在職者の訓練の推進、教育訓練休暇の導入促進等を含め、働きながら学べる仕組みを抜本的に見直すとともに、周知を徹底することにより、その活用を図る。また、民間求人メディア等についてマッチング機能の質を高めるためのルール整備やハローワークとの情報共有の仕組みの構築に取り組む。加えて、雇用保険の業務データ等を用いて公共職業訓練等の効果の分析を行い、今後の施策に反映させる。

100 「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」（令和3年3月25日厚生労働省改定）。

101 メンバーシップ型からジョブ型の雇用形態への転換、より効率的で成果が的確に評価されるような働き方への改革。ジョブ型の雇用形態とは、職務や勤務場所、勤務時間が限定された働き方等を選択できる雇用形態。

102 「副業・兼業の促進に関するガイドライン」（令和2年9月1日厚生労働省改定）。

103 「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」（令和3年3月26日内閣官房、公正取引委員会、中小企業庁、厚生労働省）。

104 私的独占の禁止及び公正取引の確保に関する法律（昭和22年法律第54号）、下請代金支払遅延等防止法（昭和31年法律第120号）、労働関係法令。

これからの労働時間制度に関する検討会

1 趣旨・目的

労働時間制度については、働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号）により、罰則付きの時間外労働の上限規制や高度プロフェッショナル制度が設けられ、働く方がその健康を確保しつつ、ワークライフバランスを図り、能力を有効に発揮することができる労働環境整備を進めているところである。

こうした状況の中で、裁量労働制については、時間配分や仕事の進め方を労働者の裁量に委ね、自律的で創造的に働くことを可能とする制度であるが、制度の趣旨に適った対象業務の範囲や、労働者の裁量と健康を確保する方策等について課題があるところ、平成25年度労働時間等総合実態調査の公的統計としての有意性・信頼性に関わる問題を真摯に反省し、統計学、経済学の学識者や労使関係者からなる検討会における検討を経て、総務大臣承認の下、現行の専門業務型及び企画業務型それぞれの裁量労働制の適用・運用実態を正確に把握するための統計調査を実施したところである。当該統計調査で把握した実態を踏まえ、裁量労働制の制度改革案について検討する必要がある。

また、裁量労働制以外の労働時間制度についても、こうした状況を踏まえた在り方について検討することが求められている。

このため、裁量労働制その他の労働時間制度について検討を行うことを目的として、「これからの労働時間制度に関する検討会」（以下「本検討会」という。）を開催する。

2 検討事項

本検討会においては、次に掲げる事項について検討を行う。

- ・ 裁量労働制の在り方
- ・ その他の労働時間制度の在り方

3 検討会開催状況

第1回	令和3年	7月26日（月）
第2回	令和3年	8月31日（火）
第3回	令和3年	9月7日（火）
第4回	令和3年	10月15日（金）

4 構成員

〔◎座長〕

◎荒木尚志（東京大学大学院法学政治学研究科教授）

小畑史子（京都大学大学院人間・環境学研究科教授）

川田琢之（筑波大学ビジネスサイエンス系教授）

黒田祥子（早稲田大学教育・総合科学学術院教授）

島貫智行（一橋大学大学院経営管理研究科教授）

堤 明純（北里大学医学部教授）

藤村博之（法政大学大学院イノベーション・マネジメント研究科教授）

- 1 新型コロナウイルス感染症対策について
- 2 働き方改革関連法の施行状況について
- 3 おわりに**

- 事業場の基本的労働条件の確保について
- 社会保険労務士の不適切な情報発信の防止について
- 好事例の取組の発信について
 - ・ 働き方改革特設サイト
 - ・ 働き方休み方改善ポータルサイト



目指すゴールは、過重労働ゼロ。

11月は過重労働解消キャンペーン月間です。
また、11月1週目は過重労働相談受付集中週間です。

お近くの経済産業局・労働基準監督署や「労働条件相談はっとライン」(厚生労働省委託事業)に電話はっとラインで労働に関する相談を受け付け
1020-811-610 月～金 17:00～22:00
土日・祝日 9:00～21:00

【特別労働相談】を実施します!
【無料】過重労働解消相談ダイヤル
1020-794-713
令和3年11月6日(土) 9:00～17:00

厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署



厚生労働省 愛媛県労働局

過労死等 防止対策推進 シンポジウム

過労死をゼロにし、健康で充実して働き続けることのできる社会へ

近年、働き過ぎやパワーハラスメント等の労働問題によって多くの労働者の心身の健康が損なわれ深刻な社会問題となっています。本シンポジウムでは有識者や過労死で亡くなった方のご遺族にもご意見をいただき、過労死等の現状や課題、防止対策について学びます。

参加無料 事前申込

毎年11月は「過労死等防止啓発月間」です。

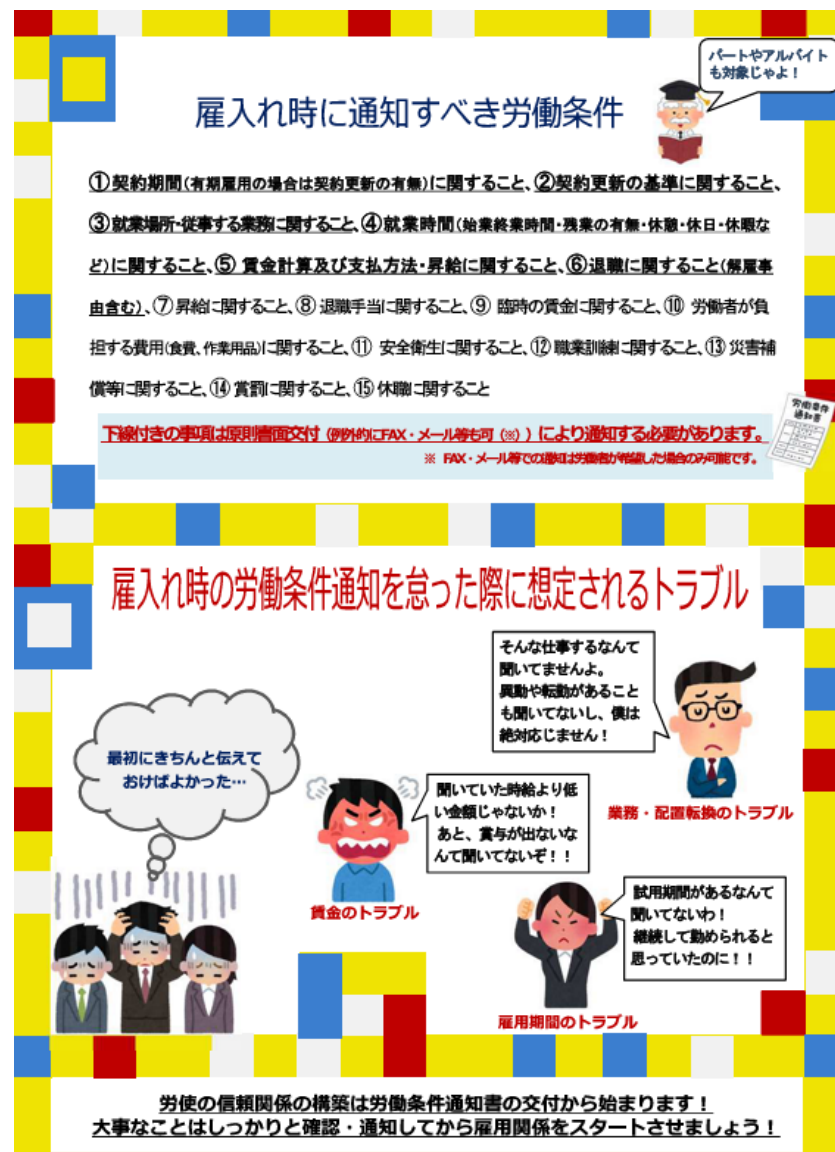
日程 2021年11月18日(木) 愛媛大学 総合教育棟1 大講義室
12:40～14:10 (受付12:00～)

新型コロナウイルス感染症の予防対策を行い実施いたします。今後の感染状況により、参加者を制限するなど、規模を縮小して実施する場合があります。参加には、事前申込みが必要です。

感染拡大の状況により、開催方法が変更になる場合がございます。最新の情報はホームページにてご確認ください。

過労死等防止対策推進シンポジウム 検索

主催：厚生労働省
後援：愛媛県、島くものいのちと健康を守る愛媛県センター
協力：過労死等防止対策推進全国センター、全国過労死を考える家族の会、過労死弁護団全国連絡会議



パートやアルバイトも対象じゃよ!

雇入れ時に通知すべき労働条件

①契約期間(有期雇用の場合は契約更新の有無)に関する事、②契約更新の基準に関する事、③就業場所・従事する業務に関する事、④就業時間(始業終業時間・残業の有無・休憩・休日・休暇など)に関する事、⑤賃金計算及び支払方法・昇給に関する事、⑥退職に関する事(解雇事由含む)、⑦昇給に関する事、⑧退職手当に関する事、⑨臨時の賃金に関する事、⑩労働者が負担する費用(食費、作業用品)に関する事、⑪安全衛生に関する事、⑫職業訓練に関する事、⑬災害補償等に関する事、⑭賞罰に関する事、⑮休憩に関する事

下線付きの事項は原則書面交付(※)により通知する必要があります。
※ FAX・メール等での通知は労働者が承諾した場合のみ可能です。

雇入れ時の労働条件通知を怠った際に想定されるトラブル

そんな仕事するなんて聞いてませんよ。異動や転勤があることも聞いてないし、僕は絶対しません!

最初にきちんと伝えておけばよかった...

聞いていた時給より低い金額じゃないか! あと、賞与が出ないなんて聞いてないぞ!!

業務・配置転換のトラブル

試用期間があるなんて聞いてないわ! 継続して勤められると思っていたのに!!

賃金のトラブル

雇用期間のトラブル

労使の信頼関係の構築は労働条件通知書の交付から始まります!
大事なことはしっかりと確認・通知してから雇用関係をスタートさせましょう!