

ここに
注目！

労働法令のポイント

その他の労働関係法令の最新動向は「労働法ナビ」の「News」で随時更新中

<https://www.rosei.jp/lawdb/>

労働基準関係

「労働施策基本方針」について

第196回国会において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（以下、働き方改革関連法）が成立し、同法3条の規定により、雇用対策法（昭41. 7.21 法律132）が労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（労働施策総合推進法）に改正された。同法10条1項において、国は、労働者がその有する能力を有効に発揮することができるようにするために必要な労働に関する施策の総合的な推進に関する基本的な方針（以下、方針）を定めなければならないとされており、平成30年12月28日の閣議決定により本方針が策定され、働き方改革の意義やその趣旨を踏まえた国の労働施策に関する基本的な事項等が示された。

ここでは、基本方針の内容について紹介する。

労働施策基本方針（平31. 1.28 厚労告12）

土井信洋 社会保険労務士（社会保険労務士法人みらいコンサルティング）

1. 方針の主な内容

【1】はじめに

わが国における雇用情勢の改善や労働参加の進展、企業の人手不足感の強まりに加え、少子高齢化・生産年齢人口の減少、生産性向上の低迷といった課題感から、労働者がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する働き方改革の総合的な推進のために働き方改革関連法が成立した。

【2】【第1章】労働者が能力を有効に発揮できるようにすることの意義

①働き方改革の必要性、②働き方改革の推進に向けた基本的な考え方、③労働施策基本方針に基づく働き方改革の推進の三つに区分し、働き方改革の意義やその趣旨を踏まえた国の施策に関する基本的な事項等についての総論を記載している。

長時間労働や働き方の多様性といった課題の解決による生産性の向上を目指すとともに、職務内容等の明確化とこれらに即した評価・処遇の確保を推進する。

また、施策の推進に当たり必要なKPI（Key Performance Indicator：目標の達成度を評価するための主要業績評価指標）を設定する一方、PDCAサイクルにより実効性を確保し、経済および雇用情勢や諸施策の実施状況等に応じて方針を見直す。

【3】【第2章】労働施策に関する基本的な事項

(1)労働時間の短縮等の労働環境の整備

①長時間労働の是正

働き方改革関連法により設けられた時間外労働の上限規制や年次有給休暇の時季指定の仕組み、労働時間の状況把握および産業医・産業保健機能の強化のための仕組みについて、その趣旨の周知徹底および履行確保に努めるとともに、時間外労働を短くするよう必要な助言および指導として、都道府県労働局から企業・団体への働き掛けを行う等、全国的に長時間労働対策の推進および年次有給休暇の取得促進に取り組む。

労働基準監督機関においては、長時間労働の事業場への監督指導の徹底等の対応を行う。

監督指導の実施に際しては、すべての労働基準監督官がよるべき基本的な行動規範を定め、重大な違法案件について指導結果を公表する場合の手続きを一層明確化するとともに、重ねて改善を促しても改善されないもの、違法な長時間労働により過労死等を生じさせたものなど重大・悪質な場合は、書類送検を行うなど厳正に対処する。

②過労死等の防止

過労死等の防止に向けて、「過労死等の防止のための対策に関する大綱」（平成30年7月24日閣議決定）に基づいた支援等を行う。

③中小企業に対する支援・監督指導

中小企業等においては、大企業と比べ労務管理体制が十分でなく、人材の確保や発注者等の取り引き関係に困難な課題がある場合が多いことを踏まえ、助成金の活用等による丁寧な支援など必要

な配慮を行う。

④業種等の特性に応じた対策等の推進

自動車運送事業や建設業、医師等の長時間労働の傾向にある業種等については、業種ごとの計画やガイドライン等に沿って、改革に向けた対策等を推進する。

⑤最低賃金・賃金引き上げと生産性向上

最低賃金については、「働き方改革実行計画」（平成29年3月28日働き方改革実現会議決定）等において「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」としていることを踏まえ決定していく。

賃金の引き上げに向けては、中小企業等をはじめ生産性向上等のための支援や支援策の活用促進、取り引き条件の改善を図る。

⑥産業医・産業保健機能の強化

産業医等による長時間労働者に対する面接指導や健康相談が確実に実施されるようにするとともに、労働者数50人未満の事業場の産業保健機能強化、産業保健スタッフの質・量の確保やチームによる産業保健活動の推進等について必要な支援の充実を図る。

⑦安全で健康に働ける労働環境の整備

死亡災害の撲滅および労働災害の着実な減少のため、「労働災害防止計画」（平成30年3月19日公表）に定められた事項を関係事業主団体等との密接な連携を図りつつ推進する。

また、発生した労働災害の原因究明と再発防止、被災労働者および遺族に対する迅速かつ公正な保護を図る。

⑧職場のハラスメント対策および多様性を受け入れる環境整備

企業等におけるパワハラ対策の周知啓発および自主的な取り組みの支援を進めるとともに、パワハラ防止対策が実効性を持つよう強化に向けた検討を進める。

セクハラ・マタハラについては方針の明確化、相談窓口の設置や発生後の取り組みなどについて指導する。

また、多様性を受け入れる職場環境の整備のため、職場における性的指向・性自認に関する正しい理解を促進する。

(2)雇用形態または就業形態の異なる労働者の間の 均衡のとれた待遇の確保、多様な就業形態の普及 および雇用・就業形態の改善

①雇用形態または就業形態にかかわらず公正な 待遇の確保など非正規雇用労働者の待遇改善

同一労働同一賃金を実現し多様な働き方を自由に選択できるようにするために、同一労働同一賃金の周知、相談窓口の整備、業界別導入マニュアルの普及等を図る。

また、非正規雇用労働者の能力開発・キャリアアップの支援をする。

②正規雇用を希望する非正規雇用労働者に対する 正社員転換等の支援

企業内における正社員転換支援等のほか、無期転換ルール周知徹底、相談支援等を行う。

③柔軟な働き方がしやすい環境の整備

雇用型テレワーク、自営型テレワークの普及のためのガイドラインの周知徹底等のほか、兼業・副業については普及促進とともに実効性のある労働時間管理等の検討を進める。

(3)多様な人材の活躍促進

女性、若者、高齢者、障害者については、それぞれの特性を踏まえた上で公共職業安定所と地方公共団体、就労支援機関等が連携しながら就業支援を行っていく。

外国人材については、「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」(平19. 8. 3 厚労告276)の周知等により雇用管理の改善に取り組むとともに、外国人留学生

の卒業後の日本国内での就職・定着や定住者などに対して必要な支援を行う。

さらに、シングルマザーや生活困窮者への就職を支援する。

(4)育児・介護または治療と仕事の両立支援

育児や介護と仕事の両立のため、育児・介護休業法の措置の履行確保・周知を図る。

また、がんなどの難病の治療と仕事の両立をサポートする仕組みを整える。

(5)人的資本の質の向上と職業能力評価の充実

企業内の人材育成について、中小企業が取り組む訓練への支援やキャリアコンサルティングの普及を図るとともに、意欲ある個人に対する経済的支援を行う。

また、技能検定・ジョブカードの活用促進等の職業能力の見える化により、主体的なキャリア形成支援や最適なマッチングにつなげる。

(6)転職・再就職支援、職業紹介等に関する施策の 充実

中途採用および転職・再就職のニーズの高まりを受け、「年齢にかかわらず転職・再就職者の受入れ促進のための指針」(平30. 3.30 厚労告159)を活用し、中途採用の拡大に向けた経済界の機運を醸成する。

また、働き方改革に積極的な企業が労働者に選ばれよう職場情報の見える化を促進する。

公共職業安定所においては、ハローワークインターネットサービスを充実させ、外部労働市場全体としてのマッチング機能を高めるとともに、中小企業等の人材確保を積極的に推進する。地方においては、地方公共団体等との連携による地域の実情に応じた雇用対策を推進し、地域の産業政策と雇用政策との調和を図る。

(7)働き方改革の円滑な実施に向けた取り組み

地方公共団体、事業主団体、労働者団体等を構成員とする協議会を設置し、連携体制の整備を図る。

〔4〕【第3章】労働者が能力を有効に発揮できる
ようにすることに関するその他の重要事項

(1)商慣行の見直しや取り引き環境の改善など下請け取り引き対策の強化

中小企業においては短い期限の設定や発注内容の頻繁な変更などの商慣行から長時間労働となる傾向があることから、労働時間等設定改善法や「平成30年度中小企業者に関する国等の契約の基本方針」（平成30年9月7日閣議決定）に基づき、商慣行の見直しや取り引き条件の適正化を進める。

(2)労働条件の改善に向けた生産性の向上支援

主に中小企業に対して、賃金引き上げや経営力の向上につながるような、生産性向上に資する設備投資等に対する支援を行う。

(3)学校段階における職場意識の啓発、労働関係諸法令等に関する教育の推進

文部科学行政と厚生労働行政の連携強化により、学校段階における職場見学やインターンシップ等による職場意識啓発等の取り組みを積極的に推進する。

また、高校生などの若年者に対して、労働関係法令や社会保障制度に関する教育を推進する。

2.実務上の注意点

方針の内容としては、今後の労働行政の方向性を示すものであり、直ちに実務上対応が必要とされるものは少ない。しかし、労働基準監督機関による長時間労働の事業場への監督指導の徹底、重大な違法案件の指導結果の公表、重大・悪質な場合の書類送検などが明確に言及されており、長時間労働に対する取り締まりの強化が予想される。

また、方針の中には各事項に応じた指針やガイドライン、計画が記載されているため、今回の方針内容について実務上の対応をする場合の参考資料として活用されたい。