

平成29年 業種別労働災害発生状況

小田原

労働基準監督署

(平成29年10月末現在)

業種	当 年 (平成29年)	前 年 (平成28年)	増減数	増減率
01 食料品製造	4 (0)	7 (0)	-3 (0)	-42.9%
02 繊維工業	0 (0)	0 (0)	0 (0)	-
03 衣服その他の繊維	1 (0)	0 (0)	1 (0)	-
04 木材・木製品	0 (0)	0 (0)	0 (0)	-
05 家具・装備品	1 (0)	0 (0)	1 (0)	-
06 パルプ等	2 (0)	3 (0)	-1 (0)	-33.3%
07 印刷・製本	0 (0)	0 (0)	0 (0)	-
08' 化学工業	✓ 13 (0)	✓ 3 (0)	10 (0)	333.3%
09 窯業土石	1 (0)	1 (0)	0 (0)	0.0%
10 鉄鋼業	1 (0)	0 (0)	1 (0)	-
11 非鉄金属	2 (0)	1 (0)	1 (0)	100.0%
12 金属製品	2 (0)	0 (0)	2 (0)	-
13 一般機械器具	0 (0)	1 (0)	-1 (0)	-100.0%
14 電気機械器具	0 (0)	1 (0)	-1 (0)	-100.0%
15 輸送機械製造	2 (0)	3 (0)	-1 (0)	-33.3%
16 電気・ガス	3 (0)	0 (0)	3 (0)	-
17 その他の製造	4 (0)	4 (0)	0 (0)	0.0%
01 製造業小計	36 (0)	24 (0)	12 (0)	50.0%
02 鉱業小計	1 (0)	0 (0)	1 (0)	-
01 土木工事	8 (0)	7 (0)	1 (0)	14.3%
01 鉄骨・鉄筋家屋	3 (0)	2 (0)	1 (0)	50.0%
02 木造家屋建築	9 (0)	1 (0)	8 (0)	800.0%
03 建築設備工事	0 (0)	1 (0)	-1 (0)	-100.0%
09 その他の建築工事	3 (0)	11 (0)	-8 (0)	-72.7%
02 建築工事	15 (0)	15 (0)	0 (0)	0.0%
03 その他の建設	2 (0)	3 (0)	-1 (0)	-33.3%
03 建設業小計	25 (0)	25 (0)	0 (0)	0.0%
01 鉄道等	2 (0)	2 (0)	0 (0)	0.0%
02 道路旅客	8 (0)	6 (0)	2 (0)	33.3%
03 道路貨物運送	18 (0)	10 (0)	8 (0)	80.0%
04 その他の運輸交通	0 (0)	0 (0)	0 (0)	-
04 運輸交通業小計	28 (0)	18 (0)	10 (0)	55.6%
01 陸上貨物	6 (0)	10 (0)	-4 (0)	-40.0%
02 港湾運送業	0 (0)	0 (0)	0 (0)	-
05 貨物取扱小計	6 (0)	10 (0)	-4 (0)	-40.0%
01 農業	2 (0)	4 (0)	-2 (0)	-50.0%
02 林業	4 (0)	5 (0)	-1 (0)	-20.0%
06 農林業小計	6 (0)	9 (0)	-3 (0)	-33.3%
01 畜産業	0 (0)	0 (0)	0 (0)	-
02 水産業	1 (0)	0 (0)	1 (0)	-
07 畜産・水産業小計	1 (0)	0 (0)	1 (0)	-
01 卸売業	3 (0)	4 (0)	-1 (0)	-25.0%
02 小売業	26 (0)	23 (0)	3 (0)	13.0%
03 理美容業	0 (0)	0 (0)	0 (0)	-
04 その他の商業	3 (0)	5 (0)	-2 (0)	-40.0%
08 商業	32 (0)	32 (0)	0 (0)	0.0%
01 金融業	1 (0)	0 (0)	1 (0)	-
02 広告・あっせん	0 (0)	0 (0)	0 (0)	-
09 金融広告業	1 (0)	0 (0)	1 (0)	-
10 映画・演劇業	0 (0)	0 (0)	0 (0)	-
11 通信業	10 (0)	11 (0)	-1 (0)	-9.1%
12 教育研究	1 (0)	3 (0)	-2 (0)	-66.7%
01 医療保健業	6 (0)	7 (0)	-1 (0)	-14.3%
02 社会福祉施設	8 (0)	22 (0)	-14 (0)	-63.6%
03 その他の保健衛生	1 (0)	2 (0)	-1 (0)	-50.0%
13 保健衛生業	15 (0)	31 (0)	-16 (0)	-51.6%
01 旅館業	23 (0)	27 (0)	-4 (0)	-14.8%
02 飲食店	7 (0)	8 (0)	-1 (0)	-12.5%
03 その他の接客	5 (0)	10 (0)	-5 (0)	-50.0%
14 接客娯楽	35 (0)	45 (0)	-10 (0)	-22.2%
15 清掃・と畜	27 (0)	23 (0)	4 (0)	17.4%
16 官公署	1 (0)	1 (0)	0 (0)	0.0%
01 派遣業	0 (0)	0 (0)	0 (0)	-
02 その他の事業	9 (0)	8 (0)	1 (0)	12.5%
17 その他の事業	9 (0)	8 (0)	1 (0)	12.5%
合 計	234 (0)	240 (0)	-6 (0)	-2.5%

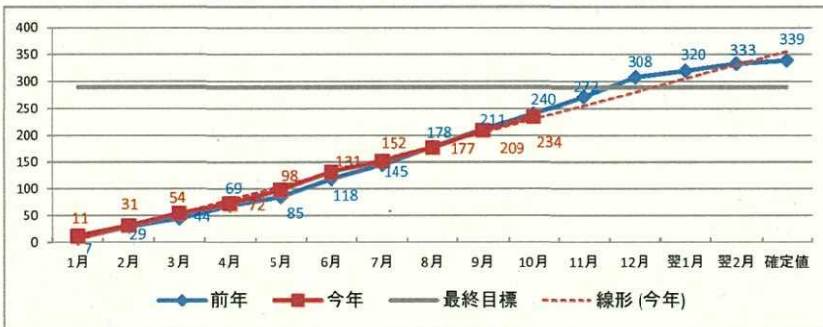
※ 各欄左側の数字は休業4日以上災害件数、右側()内は死亡災害件数(内数)

小田原署 第12次労働災害防止推進計画の進捗状況 (平成29年1月～10月分)

1 全体目標

12次防の目標数値 (289件)

(図1 平成29年の当署管内における休業4日以上の労働災害の推移) (単位:人)



10月末時点において、前年比+6件(+2.5%)である。8月以降、前年を下回っているものの、今後の推移によっては目標達成が危ぶまれる。

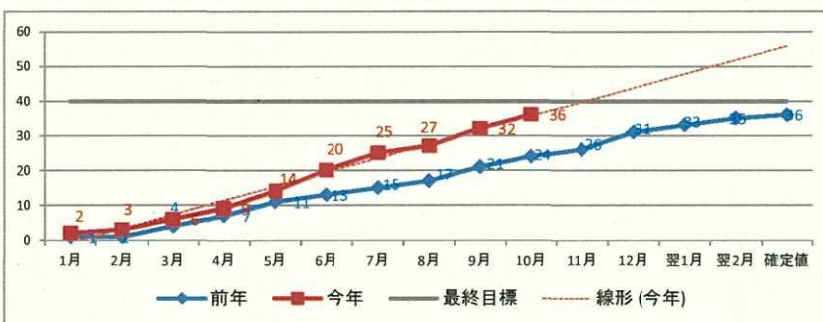
2 重点業種別対策

(ア) 製造業

① 製造業(全体)

12次防の目標数値 (40件)

(図2 平成29年の製造業における休業4日以上の労働災害の推移) (単位:人)

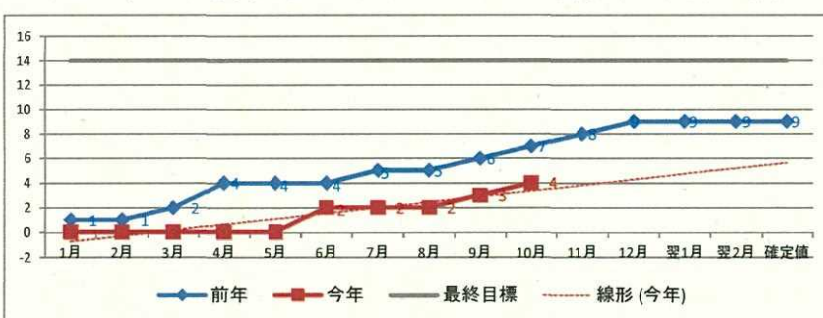


10月末時点において、前年比+12件(+50.0%)である。事故の型別では、「墜落・転落」が8件、「はさまれ、巻き込まれ」が8件、「転倒」が7件の順である。「墜落・転落」の災害態様では、はしごや脚立等に起因するものが大半である。

② 食料品製造業

12次防の目標数値 (14件)

(図3 平成29年の食料品製造業における休業4日以上の労働災害の推移) (単位:人)

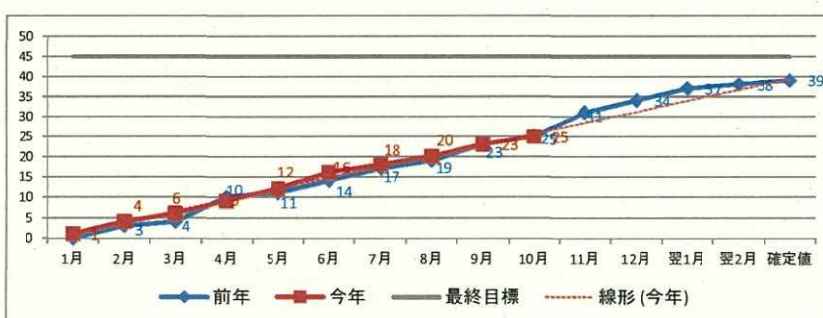


10月末時点において、前年比-3件(-42.9%)である。

(イ) 建設業

12次防の目標数値 (45件)

(図4 平成29年の建設業における休業4日以上の労働災害の推移) (単位:人)

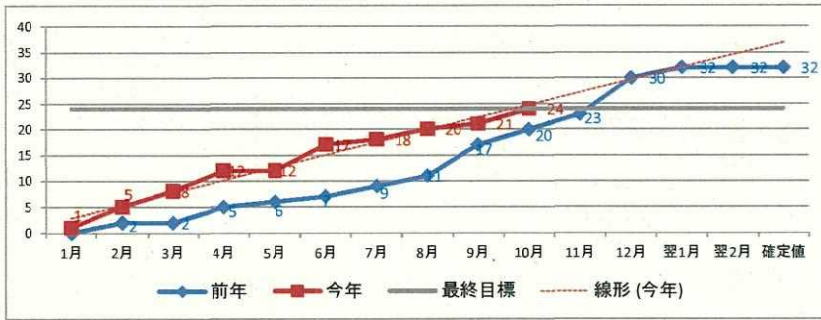


10月末時点において、前年比±0件である。線形近似では目標値の範囲内であり、前年同様に推移している。

(ウ) 陸上貨物運送事業（道路貨物運送業及び陸上貨物取扱業）

12次防の目標数値（24件）

(図5 平成29年の陸上貨物運送業における休業4日以上労働災害の推移) (単位 人)

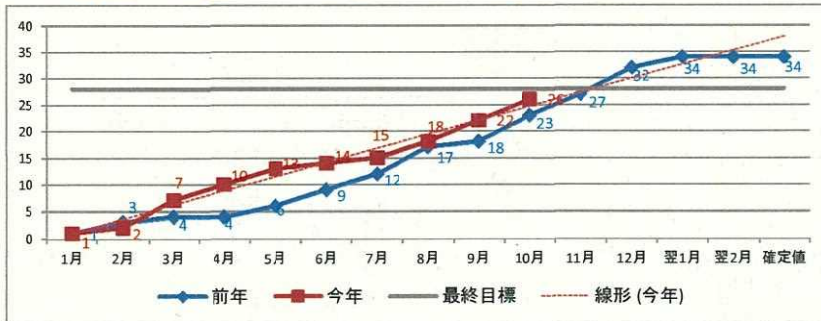


10月末時点において、前年比+4件（+20.0%）である。目標数値に達しており、目標達成が、極めて困難な状況である。
 なお、災害態様では、トラックの荷台からの「墜落・転落」が増えている。

(エ) 小売業

12次防の目標数値（28件）

(図6 平成29年の小売業における休業4日以上労働災害の推移) (単位 人)

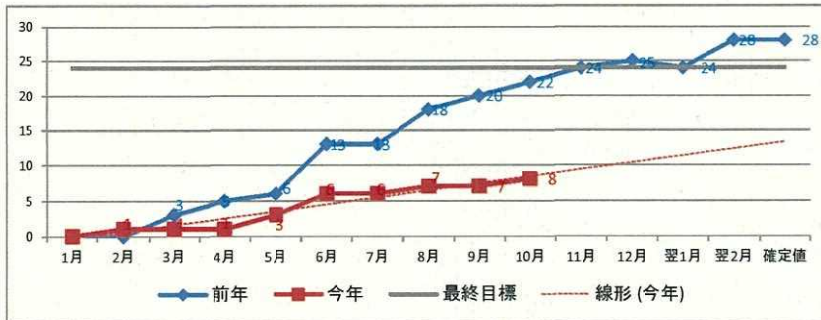


10月末時点において、前年比+3件（+13.0%）である。4月から6月頃と比べると前年との増加幅は縮小したものの、目標達成が危ぶまれる状況である。

(オ) 社会福祉施設

12次防の目標値（24件）

(図7 平成29年の社会福祉施設における休業4日以上労働災害の推移) (単位 人)

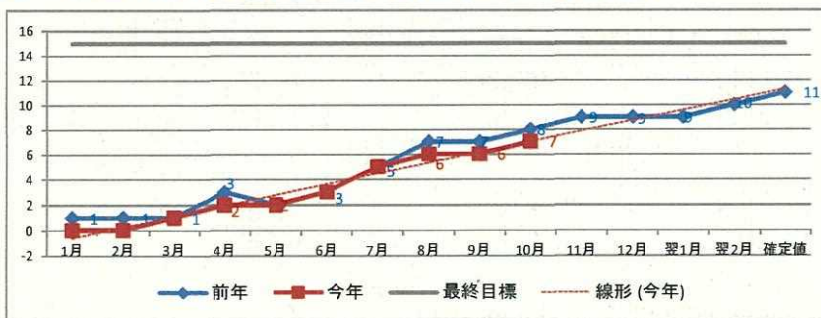


10月末時点において、前年比-14件（-63.6%）である。線形近似では目標値の範囲内である。

(カ) 飲食店

12次防の目標数値（15件）

(図8 平成29年の飲食店における休業4日以上労働災害の推移) (単位 人)



10月末時点において、前年比-1件（-12.5%）である。線形近似では目標値の範囲内である。

この資料に含まれる「平成30年度予算に関する内容」については、
現段階ではまだ案であり、実際の予算案作成までに変更される可能性がありますのでご注意ください。

中小企業・小規模事業者における 「働き方改革」に向けた政府の取組み状況について

神奈川県労働局雇用環境・均等部

「働き方改革」のポイント

- 基本的な背景
 - 少子高齢化による労働力人口の減少・人手不足の現状
(2065年には総人口が9,000万人を割り込み、高齢化率は38%台の水準になると推計)
- アベノミクス、一億総活躍の目指すもの
 - 女性・高齢者等の活躍促進
 - 女性・高齢者等の労働力化の制約要因をなくす必要
(※)長時間かつ硬直的な労働時間(正規雇用)
低賃金と不安定な雇用(非正規雇用)等
- 「働き方改革」は、「魅力ある職場づくり」の実現による中小企業・小規模事業者の人手不足解消のチャンス
※ 小規模事業者こそ、生産性・経営力の伸びしろ大

(参考1) 少子高齢化による労働力人口の減少・人手不足の現状

図1. 人手不足は中小企業の経営上の不安要素

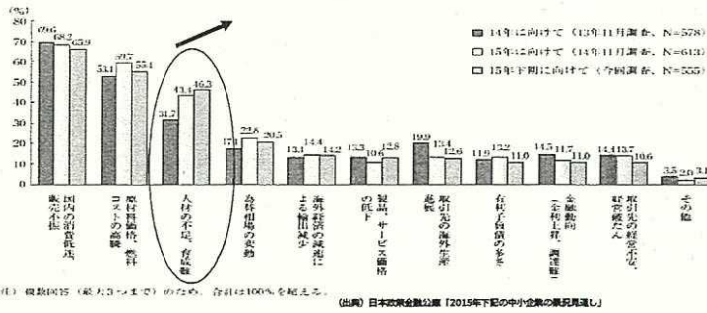
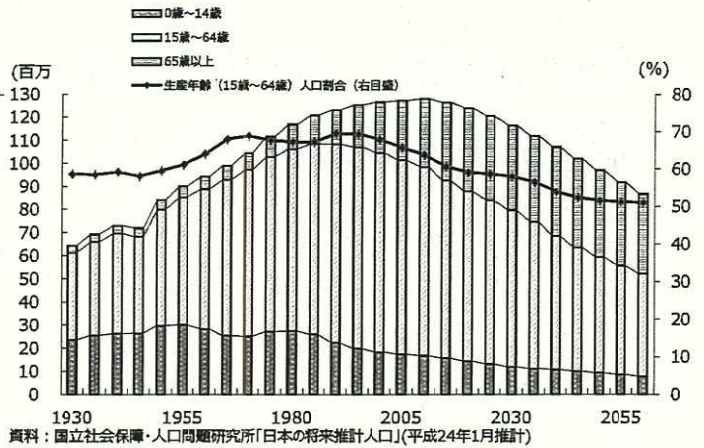
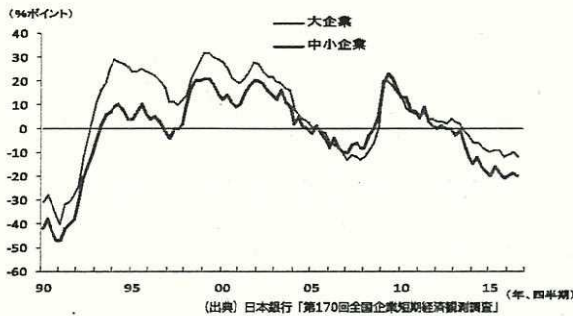


図3. 労働人口は減少している



2010年から2015年にかけては、15歳未満人口は約100万人減少、15～64歳人口は約490万人減少、64歳以上人口は約450万人増加で、15歳以上の人口としては、約45万人の減少であった。

図2. 従業員の過不足感は年々高まっている



(参考2) 女性、若者、高齢者などの活躍を更に促進

図5. 若者(大卒者)は大企業を希望

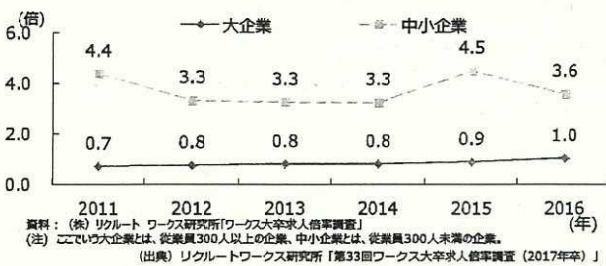


図7. 中小企業は中高年の雇用の割合が高い

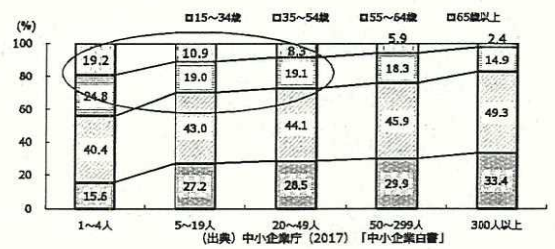


図6. 復職女性の就業先は中小企業の割合が高い

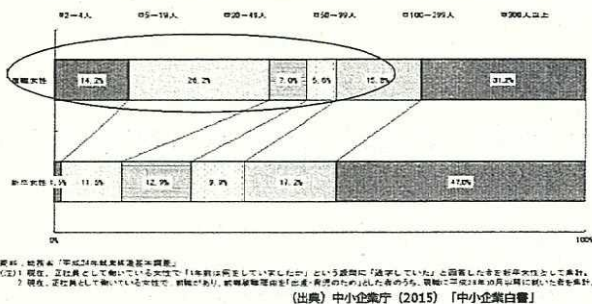
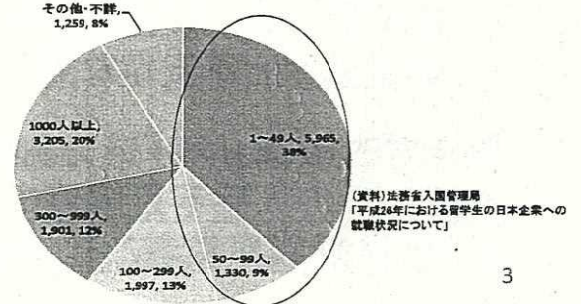


図8. 留学生の半数が中小企業に就職



(参考3) 働く人の視点に立った働き方改革の意義 (基本的考え方)

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)概要より抜粋

- 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tep」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。
- 経済成長の陰路の根本は、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 するかのような風潮が 蔓延・常態化している 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。

働き方改革をめぐる政府の動き

- 平成28年9月27日に第1回働き方改革実現会議を開催。安倍総理、関係大臣に加えて、労使双方の代表等の有識者議員による議論を実施。平成29年3月28日に最終回である第10回を開催し、働き方改革実行計画を取りまとめた。
- 今後、本実行計画に丁寧に書き込まれた内容に忠実に従って、関係審議会の審議を終え、早期に法案を国会に提出していく。

平成28年9月2日
内閣官房に
働き方改革実現推進室を設置



9月27日
第1回働き方改革実現会議を開催



平成29年3月28日
第10回働き方改革実現会議で
働き方改革実行計画を決定。



世の中から「非正規」という言葉を一掃していく。そして、長時間労働を自慢する社会を変えていく。

大切なことは、スピードと実行。もはや先送りは許されない。必ずやり遂げるといふ強い意志をもって取り組んでいく。

働き方改革実行計画の決定は、日本の働き方を変える改革にとって、歴史的な一歩であると思います。

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)

1. 働く人の視点に立った働き方改革の意義

2. 同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善

7. 病気の治療と仕事の両立

3. 賃金引上げと労働生産性向上

8. 子育て・介護等と仕事の両立、障害者の就労

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

9. 雇用吸収力、付加価値の高い産業への転職・再就職支援

5. 柔軟な働き方がしやすい環境整備

10. 誰にでもチャンスのある教育環境の整備

6. 女性・若者の人材育成など活躍しやすい環境整備

11. 高齢者の就業促進

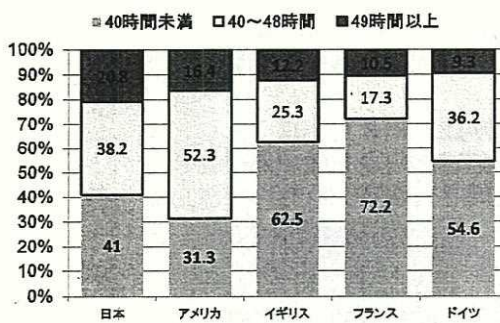
12. 外国人材の受入れ

13. 10年先の未来を見据えたロードマップ

時間外労働の上限規制の在り方など長時間労働の是正

● 週49時間以上働いている労働者の割合は、欧州諸国では1割であるが、わが国では2割。

長時間労働者の構成比（週当たりの労働時間）



(資料出所)労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2017」ILO(ILOSTAT Database)

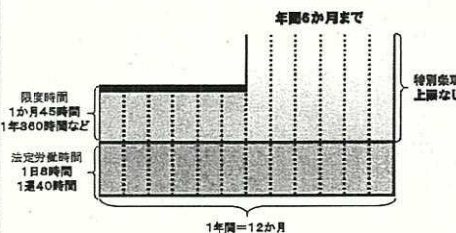
<注>

- ※ 長時間労働者の構成比については、2016年の各国の就業者一人当たりの週労働時間を示す(アメリカは2013年、日本は2015年)。データは、ILO「ILOSTAT Database」による。
- ※ 端数処理のため、計100%とはならない(ドイツ)。

【現行】

○時間外労働の限度時間
大臣告示で、限度時間を定めている。
(法的拘束力なし)

- (大臣告示)
○「1か月45時間」、「1年360時間」等
○「特別条項」を結ば、例外的に限度時間を超えることができる。(年間6か月まで)
※特別条項には、上限時間の規定なし。

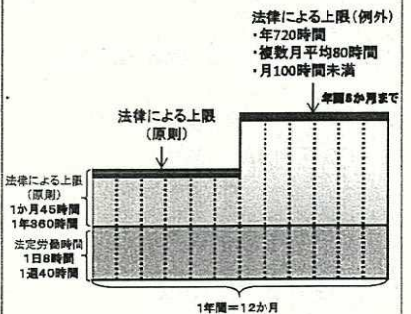


○休日労働の限度時間定めなし。
(※現行の大臣告示は、「時間外労働」のみが対象であり、「休日労働」させる場合の労働時間数は対象としていない。)

【改革後】

時間外労働の上限時間を法定化する。
(法律)

- 原則：月45時間、年360時間
○例外(特別条項)：年720時間、月100時間未満、
複数月平均80時間
※特別条項は年間6か月まで



○「月100時間未満、複数月平均80時間」の上限について、休日労働の時間数を含むものとする。

同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善

- 正規雇用労働者と非正規雇用労働者間に大きな待遇格差。

一般労働者		短時間労働者	
正社員・正職員	正社員・正職員以外	正社員・正職員	正社員・正職員以外
1,950円(▲0.4%)	1,299円(3.3%)	1,410円(3.1%)	1,080円(1.5%)

(資料出所)厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(平成28年)雇用形態別 第1表
 注)一般労働者の平均賃金は、所定内給与額を所定内実労働時間数で除した値。
 ()内は、平成27年からの増減率。

(%)	雇用保険	健康保険	厚生年金	退職金制度	賞与支給制度
正社員	92.5	99.3	99.1	80.6	80.1
正社員以外	87.7	54.7	52.0	9.8	31.0

(資料出所)厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」(平成26年)個人調査 第14表

- 我が国の全雇用者の約4割は非正規雇用。うち約半数がパート。

- ・ 非正規雇用労働者(2016年):2,023万人(全雇用者の37.5%)
 (内訳)パート:48.8%、アルバイト:20.5%、契約社員:14.2%など

- ・ 非正規雇用労働者の割合(2016年、男女別・年齢別)

	25-34歳	35-44歳	45-54歳	55-64歳
男性	15.8%	9.8%	8.9%	31.3%
女性	39.5%	53.8%	59.2%	66.8%

(資料出所)総務省「労働力調査(詳細集計)」(平成28年平均) 第Ⅱ-1表

- 35歳以上の女性は、結婚や子育てを理由に、自ら非正規雇用を選択する率が高い傾向。

- ・ 不本意非正規の割合(2016年平均):297万人(非正規労働者全体の15.6%)

	25-34歳	35-44歳	45-54歳	55-64歳
男性	38.4%	39.4%	43.4%	26.7%
女性	17.5%	11.7%	12.5%	9.2%

(資料出所)総務省「労働力調査(詳細集計)」(平成28年平均) 第Ⅱ-16表



- 平成28年12月20日の第5回働き方改革実現会議において、政府から同一労働同一賃金ガイドライン案を提示。
- 正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間で、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かを示したものの。
- 今後、本ガイドライン案をもとに、法改正の立案作業を進め、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、法案成立後に、最終的にガイドラインの内容を確定する。

「働き方改革」で求められる主な対応

長時間労働の是正



- 月45時間・年360時間(特例として年720時間等)の時間外労働の上限を超えて働かせることができなくなり、これを遵守できないと罰則が適用される。

同一労働同一賃金



- 正規雇用と非正規雇用の不合理な待遇差を解消し、どのような雇用形態でも納得が得られる待遇を受けられることが必要となる。



時間外労働の上限超

不合理な待遇差



中小企業における現状と課題

【現状】

- 中小企業は大企業と比べ、時間外労働が45時間を超える事業場の割合は低い

【課題】

- 人手不足の中、どのように労働時間の短縮に取り組むかが課題
- 取引先からの短納期発注や急な対応などを長時間労働の原因に挙げる企業が多い

【現状】

- 中小企業は大企業と比べ、正規雇用と非正規雇用の賃金格差は大きくない

【課題】

- 正規雇用と非正規雇用の待遇差の理由が曖昧であり、賃金制度等が未整備な事業者も存在

我が国における時間外労働の現状 36協定における延長時間の状況

○36協定で80時間超の延長時間を定めている企業割合は、企業規模が大きいほど高い。
 ○30人以下の企業では、そもそも月45時間を超える延長時間を定めている企業が少ない。

時間外労働に関する労使協定において1か月の延長時間の定めがある事業場の1か月の延長時間（一般労働者）（企業規模別）

	特別条項付き36協定を締結している事業場の割合							
	うち1か月の特別延長時間が45時間超の割合							うち100時間超の割合
	うち50時間超の割合							
	うち60時間超の割合							
	うち70時間超の割合				うち80時間超の割合			
1～30人	5.6%	5.5%	5.4%	3.8%	2.7%	0.7%	0.2%	
31～100人	22.5%	21.9%	21.0%	16.1%	13.7%	5.1%	1.1%	
101～300人	32.8%	32.4%	31.0%	23.8%	18.9%	6.3%	1.5%	
301人～	58.6%	57.7%	56.8%	43.0%	34.2%	14.6%	3.9%	
合計	22.4%	22.0%	21.5%	16.2%	12.9%	4.8%	1.2%	

(出典)厚生労働省・平成25年労働時間等総合実態調査

10

我が国における時間外労働の現状 1か月の法定時間外労働の実績（一般労働者、事業場割合）

○時間外労働の実績を見ると、その平均時間は企業規模が大きいほど長い。

1箇月の法定時間外労働の実績（一般労働者）（最長の者）（企業規模別）

	45時間以下								合計 (%)	45時間超						合計 (%)	平均 (時間:分)
	10時間 以下	10時間 超15時間 以下	15時間 超20時間 以下	20時間 超25時間 以下	25時間 超30時間 以下	30時間 超35時間 以下	35時間 超40時間 以下	40時間 超45時間 以下		45時間 超50時間 以下	50時間 超60時間 以下	60時間 超70時間 以下	70時間 超80時間 以下	80時間 超100時間 以下	100時間 超		
1～30人	65.1%	5.7%	5.5%	4.5%	3.4%	2.5%	3.6%	3.1%	93.4%	1.3%	2.3%	0.7%	0.7%	1.1%	0.7%	6.8%	12:45
31～100人	43.8%	5.3%	9.2%	8.8%	6.9%	3.5%	4.1%	5.5%	87.1%	2.7%	4.0%	2.4%	0.9%	1.0%	1.9%	12.9%	21:31
101～300人	41.6%	8.4%	7.6%	6.5%	5.3%	5.3%	5.8%	4.1%	84.8%	1.4%	5.6%	3.7%	1.3%	1.7%	1.4%	15.1%	22:49
301人～	28.6%	9.1%	8.1%	10.2%	7.3%	5.9%	8.5%	5.2%	82.9%	3.6%	5.3%	3.1%	2.5%	1.7%	0.8%	17%	26:25
合計	51.8%	6.8%	6.5%	6.2%	5.0%	3.7%	5.1%	4.0%	89.1%	2.2%	3.4%	1.7%	1.4%	1.3%	0.9%	10.8%	18:03

(出典)厚生労働省・平成25年労働時間等総合実態調査
 ※四捨五入の関係により、全体の合計が100%にならない場合がある。

11

我が国における時間外労働の現状 36協定を締結していない理由

○36協定を締結していない理由を見ると30人以下の企業では、「時間外・休日労働がない」が45.1%と最も多いものの、「36協定の存在を知らなかった」が38.6%と次に多くなっている。

時間外労働・休日労働に関する労使協定を締結していない理由（企業規模別）（複数回答）

	時間外・休日労働がない	36協定の存在を知らなかった	就業規則等で規定を設けるのみで十分と思っていた	適用除外だと思っていた	事業場ごとに締結が必要とは知らなかった	過去締結した36協定が現在も有効だと思っていた	過半数代表が出されなかった	過半数組合または過半数代表から締結を拒否された	36協定の締結届出を失念した	その他
1~30人	45.1%	38.8%	1.0%	1.2%	0.8%	3.2%	-	-	12.0%	3.6%
31~100人	30.8%	13.6%	1.8%	1.8%	18.3%	8.7%	0.0%	-	29.5%	7.0%
101~300人	27.4%	8.2%	0.5%	0.1%	31.1%	5.4%	0.1%	0.1%	23.6%	11.2%
301人~	28.7%	5.7%	0.7%	0.1%	38.5%	0.8%	0.2%	0.0%	28.6%	8.1%
合計	43.0%	35.2%	1.0%	1.2%	3.5%	3.6%	0.0%	0.0%	14.0%	4.2%

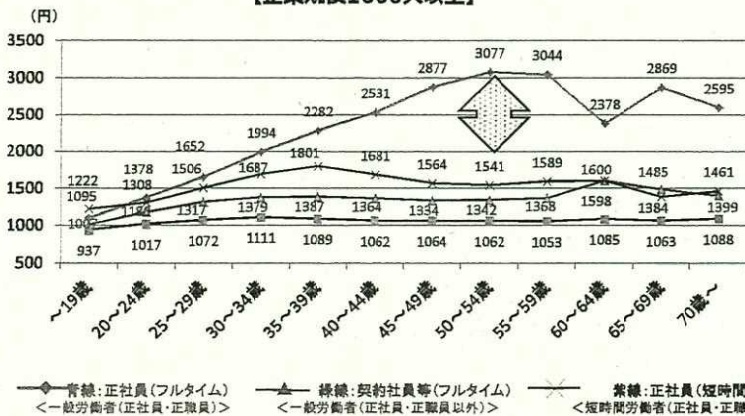
（出典）厚生労働省・平成25年労働時間等総合実態調査

12

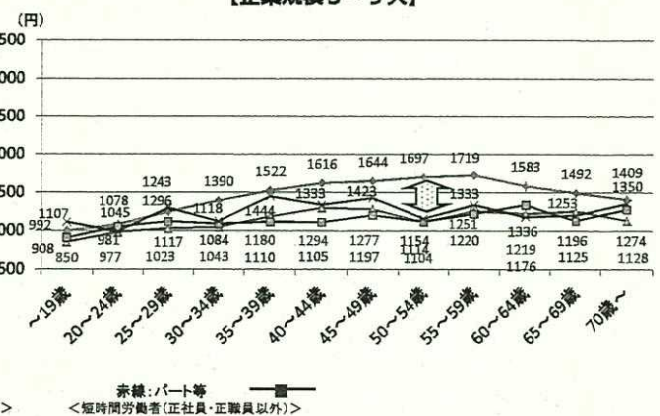
雇用形態別の賃金カーブ（年齢別）（時給ベース）

- 正社員については年齢とともに賃金が上昇しており、企業規模が大きいほど上昇する度合いも大きくなっている。
- 正社員以外については、企業規模にかかわらず、年齢が上昇しても賃金はほぼ横ばい。
- 特に大企業において、正社員と正社員以外の賃金カーブの差が大きい。

【企業規模1000人以上】



【企業規模5~9人】



（資料出所）厚生労働省「平成28年賃金構造基本統計調査」

- （注）1)賃金は、調査年の6月分の所定内給与額
 2)「正社員・正職員」は、事業所において正社員・正職員とする者
 3)「正社員・正職員以外」は事業所において「正社員・正職員」以外とする者
 4)一般労働者（正社員・正職員）の賃金は、6月分の「所定内給与額」を6月の「所定内実労働時間数」で除した値

13

中小企業・小規模事業者における「働き方改革」実現に向けた対策（考え方①）

働き方改革の基本的な考え方

- 「働き方改革」は、女性、若者、高齢者等、誰もが生きがいを感じられる「一億総活躍社会」実現の最大の鍵。女性、若者、高齢者等の活躍を更に進めていくためには、
 - ・ 長時間かつ硬直的な労働時間
 - ・ 正規雇用労働者と非正規雇用労働者の不合理な待遇差を解消するとともに、労働生産性の向上や女性、若者の人材育成等が必要。
 - ※ 労働時間については、欧米諸国と比較して、長時間労働となっている労働者の割合が高いこうした考え方に基づき、厚生労働省においては、「時間外労働の上限規制」や「同一労働同一賃金」に関する法整備、労働生産性の向上に向けた支援や人材育成・活用力の強化等に取り組んでいる。
- また、「働き方改革」は、我が国雇用の7割を占める中小企業・小規模事業者において着実に実施することが必要。

人手不足の現状と働き方改革の必要性

- 大企業よりも人手不足感が強い中小企業・小規模事業者においては、生産性向上等に取り組むとともに、職場環境や待遇の改善などにより、「魅力ある職場づくり」が求められる。
- 「働き方改革」は、生産性向上・経営力向上や「魅力ある職場づくり」の実現による、中小企業・小規模事業者の人手不足解消のチャンスである（小規模事業者こそ、生産性・経営力の伸びしろが大きいことにも着目）。

14

中小企業・小規模事業者における「働き方改革」実現に向けた対策（考え方②）

中小企業・小規模事業者における課題

- 中小企業・小規模事業者において「働き方改革」を進めるに当たっては、以下のような課題。
 - ・ 労働法の基本的な考え方や「働き方改革」の必要性について、各地域の中小企業・小規模事業者に対して、隔々まで理解の浸透を図る必要
 - ※ 労働法は、原則として、労働者を雇用する企業が対象であり、同居の親族、役員のみから成るような小規模な事業者は対象とならないが、こうした事業者においても、「経営者等の働き方改革」含め、長時間労働の是正等の「働き方改革」に取り組む必要がある。
 - ・ 賃金制度等の事業所内環境の整備や、取引条件の改善、生産性・経営力の向上等による大企業との賃金格差の解消等を図る必要
 - ・ 中小企業・小規模事業者は、大企業より人手不足感が強いが、そのような中においても、労働時間の短縮に取り組む必要
 - ・ このほか、働き方改革の実現に当たっては、取引先企業や消費者を含む様々な立場における必要性への理解の促進をはじめ、業種ごとの特徴に応じた対応が必要
- こうしたことから、中小企業・小規模事業者が「働き方改革」に前向きに取り組むことができるよう、国としても、「働き方改革」実現や人手不足への対応のための支援を行うことが必要ではないか。
- なお、支援策の実施にあたっては、以下の観点に留意する必要がある。
 - ・ 経営目線での支援が重要であるという観点から、事務負担にも配慮し、事業者目線で手続の重複感や煩雑さを解消し、ワンストップで施策を活用できる環境を整備すること
 - ・ 施策の実施について、継続的にモニタリングし、PDCAサイクルを回していくこと

15

中小企業・小規模事業者における「働き方改革」実現に向けた対策 (厚生労働省・中小企業庁等において検討中の案)

対策の方向性(全体像) 予算総額: 2,137億円(1,581億円)

1. 「働き方改革」の理解を図り、相談に応じ、支援を届ける体制の強化

「働き方改革」で求められる対応や必要性について、中小企業・小規模事業者に対して、周知徹底を図るとともに、全都道府県に相談のための拠点の設け、各地域の商工会・商工会議所等と連携して、「働き方改革」に取り組む中小企業・小規模事業者を支援。こうした体制強化に加え、地方自治体の中小企業・小規模事業者に対する取組を支援。

➡ 関係機関が連携して以下の支援策の活用を促進

2. 「働き方改革」実現に向けた社内環境整備等の支援

時間外労働の上限規制への対応や、同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善に向け、必要な社内のルール整備等に対して支援・助成する。

3. 「働き方改革」実現に向けた取引条件改善や生産性向上のための支援

賃金引上げや労働時間短縮等につなげるため、取引条件の改善や生産性向上に向けて支援。

4. 人手不足への対応の支援

人手不足感の強い中小企業・小規模事業者において、女性・若者・高齢者等がさらに活躍できるよう、環境整備、マッチング、人材の育成・活用力の強化等を支援。

5. 業種別の取組

「働き方改革」への対応にあたっては、業種ごとに現状や課題が異なるため、取引条件の改善や生産性向上等に向けて、業種の特徴に応じて支援。

※予算額は概算要求時点のもの。また、一部重複(再計上)を排除した結果、必ずしも各支援項目の予算額の単純合計とはなっていない。(次頁以降も同じ。)

16

中小企業・小規模事業者における「働き方改革」実現に向けた対策 (厚生労働省・中小企業庁等において検討中の案)

1. 「働き方改革」の理解を図り、相談に応じ、支援を届ける体制の強化 124億円(113億円)

(1) 「働き方改革」の理解促進と相談支援体制の強化 71億円(62億円)

- ① 非正規雇用労働者の処遇改善や過重労働防止に資する時間外労働の上限規制への対応に向けて、47都道府県に「働き方改革推進支援センター(仮称)」を設置し、労務管理等の専門家による個別相談援助等を実施するほか、各地域の商工会・商工会議所・中央会やよろず支援拠点等とも十分な連携を図り、支援を必要とする中小企業・小規模事業者に対応する。【12億円(7億円)】
- ② 「よろず支援拠点」に人手不足アドバイザー(仮称)を設置するなど、人手不足に関する相談体制を強化する。【59億円(55億円)】

(2) 地方自治体への支援 53億円(51億円)

- ① 正社員雇用の創出に取り組む都道府県を支援する「地域活性化雇用創造プロジェクト」において、中小企業・小規模事業者に対する取組を重点的に支援する。【53億円(51億円)】

17

中小企業・小規模事業者における「働き方改革」実現に向けた対策 (厚生労働省・中小企業庁等において検討中の案)

2. 「働き方改革」実現に向けた社内環境整備等の支援 917億円 (707億円)

(1) 時間外労働の上限規制への対応など長時間労働の是正 32億円 (11億円)

- ① 時間外労働の上限規制に対応するため、就業規則の見直し、タイムカードの導入等を行う中小企業や、傘下企業を支援する中小企業団体に対する助成を行う。【32億円 (11億円)】

(2) 同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善 840億円 (660億円)

- ① 非正規雇用労働者の処遇改善に向け、各企業が賃金制度も含めた待遇全般の点検等を円滑に行うため、業界別の特性を踏まえた「同一労働同一賃金導入マニュアル」を作成し、周知・啓発を図るとともに、都道府県労働局において、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の不合理な待遇差に関する相談支援などを行う。【4.6億円 (新規)】
- ② 非正規雇用労働者の正社員化や処遇改善等を実施した事業主に対する助成を行う。【835億円 (660億円)】

(3) 産業医・産業保健機能の強化 45億円 (36億円)

- ① 全国の産業保健総合支援センターにおける産業医・保健師などによる訪問指導の拡充、産業保健関係者や事業者向け産業保健研修の充実等により、中小企業等の産業保健活動を支援する。また、その活用促進のための事業者等への重点的・効果的な周知広報を行う。【45億円 (36億円)】

18

中小企業・小規模事業者における「働き方改革」実現に向けた対策 (厚生労働省・中小企業庁等において検討中の案)

3. 「働き方改革」実現に向けた取引条件改善や生産性向上のための支援 203億円 (162億円)

(1) 中小企業・小規模事業者における取引条件の改善 14億円 (14億円)

- ① 極端な短納期発注等の中小企業の働き方改革に支障をきたすような行為で下請法等違反が認められるような事案については、公正取引委員会と連携した通報制度により対応することを含め、厳正に対処していく。
- ② 発注事業者側の働き方改革によって下請事業者にしわ寄せがきていないか、今後、下請GMによる下請企業ヒアリングを通じて実態を確認する。

(2) 中小企業・小規模事業者における賃金引上げや生産性・経営力向上の支援 189億円 (148億円)

- ① 最低賃金の引上げに向けて、専門家による業務改善方法の提案など、中小企業・小規模事業者の生産性向上等のための取組を進める。【50億円 (12億円)】
- ② 生産性向上に資する人事評価制度・賃金制度を整備・実施し、生産性向上、従業員の賃金アップ等を実現した企業に対する助成を行う。【76億円 (39億円)】
- ③ 転職・再就職者の採用拡大に取り組む事業主や生産性向上に取り組む企業が転職者を受け入れて行う能力開発や賃金アップに対する助成等の支援により、中小企業も含めた雇用吸収力や付加価値の高い産業への転職・再就職支援を図る。【63億円 (97億円)】
- ④ 生産性向上等に関する計画を作成し、設備投資や人材育成・確保により生産性の向上に取り組む中小企業・小規模事業者に対して、金融面・税制面等の支援を行う。
- ⑤ 金融機関と連携しつつ、生産性向上や雇用管理の改善に関する計画を作成し、労働生産性向上に資する設備等への投資により、雇用の安定・改善を図った企業に対する助成を行う。【制度要求】
- ⑥ 中小企業支援機関を伴走組織としてクラウド等を活用した業務改善を進め、中小企業・小規模事業者における税務会計や人事労務業務等について、各種事務手続を効率化するとともに、経営の可視化・改善を促進。

19

中小企業・小規模事業者における「働き方改革」実現に向けた対策 (厚生労働省・中小企業庁等において検討中の案)

4. 人手不足への対応の支援 739億円 (506億円)

(1) 女性、高齢者等が働きやすい環境整備 89億円 (72億円)

- ① 「子育て安心プラン」に基づき、平成30年度からの5年間で女性就業率80%に対応できる保育の受け皿整備や保育人材の確保に取り組む。
- ② コンサルティングや助成措置などにより、仕事と家庭の両立支援に取り組む中小企業を支援する。【28億円 (33億円)】
- ③ 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定し、女性活躍に関する取組や数値目標を達成した企業に対する助成を行う。【2.4億円 (3.5億円)】
- ④ ハローワークの「生涯現役支援窓口」において高齢求職者の支援を行うとともに、65歳以降の継続雇用延長や定年引上げ、雇用環境整備等を行う企業に対する助成を行う。【59億円 (35億円)】

(2) 人材確保に向けたマッチング支援や雇用管理改善 146億円 (141億円)

- ① ハローワークの人材確保対策コーナーにおいて、人手不足に悩む事業主の相談に応じ、マッチング支援を推進する。【26億円 (16億円)】
- ② 商工会議所・商工会・中央会等の各地域の支援機関と連携し、地域のニーズに応じたマッチング、セミナー等を実施し、女性、高齢者、新卒等多様な人材確保を支援する。【28億円 (17億円)】
- ③ 雇用管理制度の導入等を通して従業員の離職率の低下に取り組む事業主等に対して助成する。【92億円 (108億円)】

(3) 人材の育成・活用力の強化 504億円 (293億円)

- ① 認定職業訓練、人材開発支援助成金を活用した企業内訓練、「生産性向上人材育成支援センター」におけるオーダーメイド型の在職者訓練や人材育成の相談対応など、総合的な事業主支援を実施する。【456億円 (246億円)】
- ② 子育て女性のためのリカレント教育の講座、専門実践教育訓練給付対象講座等の多様化や、託児サービス付き訓練等の充実などにより、女性の学び直しを支援する。【48億円 (47億円)】
- ③ 全国の中小企業大学校において、経営課題の解決力を見出すための研修、経営診断などの手法を習得するための研修を実施し、人材育成を支援する。

20

中小企業・小規模事業者における「働き方改革」実現に向けた対策 (厚生労働省・中小企業庁等において検討中の案)

5. 業種別の取組 173億円 (101億円)

(1) 取引条件改善など業種ごとの取組の推進 111億円 (98億円)

- ① 自動車運送事業について、長時間労働是正の環境整備のための関連制度の見直しや支援措置に関する行動計画を策定・実施する。特に、トラック運送事業については、ガイドラインの策定、生産性向上に向けた措置、荷主の協力を確保するために必要な措置、支援策等を実施する。【45.7億円 (37.2億円)】
- ② 建設業について、発注者を含めた関係者で構成する協議会を設置するとともに、適切な工期設定や生産性の向上等に向けたガイドラインの策定、業界等の取組に対する支援を行う。【81.3億円 (63.3億円)】
- ③ 情報サービス業（IT業界）について、官民共同で、実態把握、改善方策の推進等を行う。【1億円 (1.8億円)】

(2) 生産性向上・経営力強化の推進など業種ごとの取組の推進 62億円 (3億円)

- ① 生産性向上が課題となっている業種（政府として生産性向上を重点的に図る5分野等※）を中心に事業分野別指針の策定等や事業分野別経営力向上推進機関の拡大を進めるとともに、事業者が分野別の指針に基づく経営力向上計画の認定を受け、生産性向上を図る場合、日本政策金融公庫等における低利融資や税制優遇を実施する。
※介護、飲食業、宿泊業、小売業、道路貨物運送等
- ② 介護・生活衛生分野における生産性向上のためのガイドラインの作成・普及とともに、保育園等の業務のICT化の推進・医療従事者の勤務環境の改善を図る。【60億円 (3億円)】
- ③ 中小零細企業が多い生活衛生関係営業者の収益力を向上させることにより、最低賃金引上げに必要な経営力を高め、経営の健全化を図るためのセミナーや個別相談等を実施する。【1.7億円 (新規)】

21

建設工事における適正な工期設定等のためのガイドライン

平成29年8月28日

建設業の働き方改革に関する関係省庁連絡会議

目 次

1. ガイドラインの趣旨等	1
(1) 背景	
(2) 趣旨	
2. 時間外労働の上限規制の適用に向けた基本的な考え方	3
(1) 請負契約の締結に係る基本原則	
(2) 受注者の役割	
(3) 発注者の役割	
(4) 施工上のリスクに関する情報共有と役割分担の明確化	
3. 時間外労働の上限規制の適用に向けた取組	5
(1) 適正な工期設定・施工時期の平準化	
(2) 社会保険の法定福利費や安全衛生経費の確保	
(3) 生産性向上	
(4) 下請契約における取組	
(5) 適正な工期設定等に向けた発注者支援の活用	
4. その他	11

建設工事における適正な工期設定等のためのガイドライン

平成29年8月28日
建設業の働き方改革に関する
関係省庁連絡会議 申合せ

1. ガイドラインの趣旨等

(1) 背景

建設業については、現行の労働基準法上、いわゆる36協定で定める時間外労働の限度に関する基準（限度基準告示）の適用対象外とされているが、今般の「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）において、労働基準法の改正の方向性として、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の上限について法律に定めようとして、違反について罰則を科すこととされ、建設業に関しても、法施行から5年間という一定の猶予期間を置いたうえで、罰則付き上限規制の一般則を適用することとされたところである。

当該規制の適用に当たっては、個々の建設企業や建設業界全体において、適切な労務管理も含め、長時間労働の是正や週休2日の確保などの働き方改革に向けた取組が不可欠であることは言うまでもない。そのために、当然としてまずは施工の効率化や品質・安全性の向上、重層下請構造の改善など、生産性向上に向けたより一層の自助努力が強く求められる。そのうえで、こうした内なる努力と併せて、週休2日の確保のための適正な工期の設定などについて、発注者や国民を広く意識し、その理解を得ていくための外なる努力・取組が必要である。

こうした建設企業の取組について、民間も含めた発注者の理解と協力が必要であることから、同計画に基づき、本年6月には「建設業の働き方改革に関する関係省庁連絡会議」が設置され、7月には主要な民間発注団体、建設業団体及び労働組合が参画する「建設業の働き方改革に関する協議会」が設置されたところである。

(2) 趣旨

本ガイドラインは、これらの会議における議論も踏まえ、建設業への時間外労働の上限規制の適用に向けた取組の一つとして、公共・民間含め全ての建設工事において働き方改革に向けた生産性向上や適正な工期設定等が行われることを目的として策定するものである。

国の発注工事においては、本ガイドラインに沿った工事の実施を徹底し、地方公共団体及び独立行政法人に対しても、本ガイドラインの遵守のため速やかに準備を整え、取組を強化するよう要請する。また、民間発注団体に対しても、本ガイドラインに沿った工事の実施がなされるよう、内容を周知し、理解と協力を求める。

また、建設業界においても、本ガイドラインに沿って下請契約も含め適正な工期設定を行うことを通じて、適切な労務管理とも相まって、建設業の担い手ひとり一人の長時間労働の是正や週休2日の確保などの働き方改革に確実に結びつけていくこと、また、発注者や国民の理解を得るための生産性向上に業界を挙げて取り組むことを求める。

建設業はインフラや建築物の整備の担い手として我が国経済・社会を支える産業であると同時に、災害時には社会の安全・安心の確保を担う、我が国の国土保全上必要不可欠な地域の守り手である。本ガイドラインに沿って、建設業の生産性向上等も踏まえて適正な工期の設定に向けた取組が推進されることは、長時間労働の是正や週休2日の推進など建設業への時間外労働の上限規制の適用に向けた環境整備につながることは勿論、そのみならず、建設業の働き方改革を通じ、魅力的な産業として将来にわたって建設業の担い手を確保していくことにより、最終的には我が国国民の利益にもつながるものである。

【参考】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）抜粋

（現行の適用除外等の取扱）

建設事業については、限度基準告示の適用除外とされている。これに対し、今回は、罰則付きの時間外労働規制の適用除外とせず、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）。併せて、将来的には一般則の適用を目指す旨の規定を設けることとする。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する。

(取引条件改善など業種ごとの取組の推進)

建設業については、適正な工期設定や適切な賃金水準の確保、週休2日の推進等の休日確保など、民間も含めた発注者の理解と協力が不可欠であることから、発注者を含めた関係者で構成する協議会を設置するとともに、制度的な対応を含め、時間外労働規制の適用に向けた必要な環境整備を進め、あわせて業界等の取組に対し支援措置を実施する。また、技術者・技能労働者の確保・育成やその活躍を図るため制度的な対応を含めた取組を行うとともに、施工時期の平準化、全面的な ICT の活用、書類の簡素化、中小建設企業への支援等により生産性の向上を進める。

(注) 本ガイドラインにおける用語の意義は、以下のとおり。

「受注者」…発注者から直接工事を請け負った請負人をいう。

「発注者」…建設工事の最初の注文者（いわゆる「施主」）をいう。

「元請」……下請契約における注文者をいう。

「下請」……下請契約における請負人をいう。

2. 時間外労働の上限規制の適用に向けた基本的な考え方

(1) 請負契約の締結に係る基本原則

建設工事の請負契約については、建設業法（第18条、第19条等）において、受発注者が対等な立場における合意に基づいて公正な契約を締結し、信義に従って誠実に履行しなければならないことや、工事内容や請負代金の額、工期等について書面に記載すること、不当に低い請負代金の禁止などのルールが定められている。また、労働安全衛生法（第3条）においても、仕事を他人に請け負わせる者は、施工方法、工期等について、安全で衛生的な作業の遂行をそこなうおそれのある条件を附さないように配慮しなければならないこととされている。

受発注者は、これら法令の規定を遵守し、双方対等な立場に立って、十分な協議や質問回答の機会、調整期間を設け、契約内容について理解したうえで工事請負契約を締結するのが基本原則である。

(2) 受注者の役割

受注者は、時間外労働の上限規制の適用に向けて、3(3)に記載する ICT

の活用による施工の効率化など、より一層の生産性向上に向けての取組を推進することが不可欠である。

また、受注者は、下請も含め建設工事に従事する者が時間外労働の上限規制に抵触するような長時間労働を行うことを前提とした不当に短い工期となることのないよう、適正な工期での請負契約を締結する役割を担う。なお、当然のことながら、適正な工期の下、設計図書等に基づいて工事目的物を完成させ、契約で定めた期日までに発注者に引き渡す役割を担う。

民間工事においては、発注者が設計図書等において仕様や施工条件等を示し、受注者が施工に必要と考える工期を発注者に提示したうえで、請負契約が締結される場合が多いことを踏まえ、受注者は、請負契約の締結の際、本ガイドラインに沿って適正な工期を設定し、当該工期の考え方等を発注者に対して適切に説明するものとする。

また、下請契約を締結する場合の受注者は、適正な工期により一次下請契約を締結するのは勿論のこと、受発注者間の工期設定がそれ以降の下請契約に係る工期設定の前提となることを十分に認識し、適正な工期での請負契約の締結や適切な工期変更、下請契約に係る工期の適正化に関する取組等を行うものとする。

(3) 発注者の役割

発注者は、長時間労働の是正や週休2日の確保など建設業への時間外労働の上限規制の適用に向けた環境整備に配慮して、適正な工期での請負契約を締結する役割を担う。また、当初の設計図書の施工条件等が不明確であると、工事の手戻り等により、後工程における長時間労働につながりかねないことから、発注者は、設計図書等において施工条件等をできるだけ明確にすることが求められる。

公共工事においては、通常、入札公告等において当初の工期が定められることから、発注者には、本ガイドラインに沿って適正な工期を設定する役割が求められる。また、長時間労働の是正等の観点からも、公共工事入札契約適正化法や公共工事品質確保法に定める発注者の責務等を遵守する必要がある。

民間工事においては、発注者は必要に応じ、受注者に対し、工期に関する

適切な情報提供を求めるとともに、その説明等を踏まえ、本ガイドラインに沿って適正な工期での請負契約を締結することが求められる。なお、公募等により、発注者において当初の工期を定める場合は、公共工事の発注者と同様に、本ガイドラインに沿って適正な工期を設定するよう、理解と協力が求められる。

(4) 施工上のリスクに関する情報共有と役割分担の明確化

受発注者は、「民間建設工事の適正な品質を確保するための指針」(平成 28 年 7 月国土交通省策定)を踏まえ、工期の変更が必要となった場合における協議を円滑に実施する観点から、工事の実施に先立って、工期への影響を含め具体的にどのような施工上のリスクが存在するか等に関して情報共有や意思疎通を図り、不明な点や各々の役割分担についてできる限り明確化しておくことが望ましい。

3. 時間外労働の上限規制の適用に向けた取組

(1) 適正な工期設定・施工時期の平準化

○ 工期の設定に当たっては、現場技術者や下請の社員、技能労働者などを含め建設工事に従事する全ての者が時間外労働の上限規制に抵触するような長時間労働を行うことのないよう、当該工事の規模及び難易度、地域の実情、自然条件、工事内容、施工条件等のほか、建設工事に従事する者の週休 2 日の確保等、下記の条件を適切に考慮するものとする。

- ・ 建設工事に従事する者の休日（週休 2 日に加え、祝日、年末年始及び夏季休暇）の確保
- ・ 建設業者が施工に先立って行う、労務・資機材の調達、調査・測量、現場事務所の設置等の「準備期間」
- ・ 施工終了後の自主検査、後片付け、清掃等の「後片付け期間」
- ・ 降雨日、降雪・出水期等の作業不能日数

【参考】国土交通省発注の土木工事においては、下記のとおり設定。

「準備期間」……………主たる工種区分ごとに 30～90 日間を最低限必要な日数とし、工事規模や地域の状況に応じて期間を設定

「後片付け期間」………20 日間を最低限必要な日数とし、工事規模や地域の状況に

応じて期間を設定

「降雨日」……………施工に必要な実日数に雨休率を乗じた日数。雨休率については、地域ごとの数値のほか、0.7を用いることも可

- ・ 用地買収や建築確認、道路管理者との調整等、工事の着手前の段階で発注者が対応すべき事項がある場合には、その手続きに要する期間
 - ・ 過去の同種類似工事において当初の見込みよりも長い工期を要した実績が多いと認められる場合における当該工期の実績
- 適正な工期設定等を検討するに当たり、工事の特性等を踏まえ、土木工事については国土交通省の工期設定支援システム、建築工事については国土交通省の公共建築工事における工期設定の基本的考え方及び（一社）日本建設業連合会の建築工事適正工期算定プログラムを適宜参考とする。
- なお、労働基準法における法定労働時間は、1日につき8時間、1週間につき40時間であること、また改正法施行の5年後に適用される時間外労働の上限規制は、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、上回ることの出来ない上限であることに留意する必要がある。また、時間外労働の上限規制の対象となる労働時間の把握に関しては、工事現場における直接作業や現場監督に要する時間のみならず、書類の作成に係る時間等も含まれるほか、厚生労働省が策定した「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」を踏まえた対応が必要であることにも留意する必要がある。

【参考】働き方改革実行計画 抜粋

（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時間とし、違反には以下の特例の場合を除いて罰則を課す。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、上回ることができない時間外労働時間を年720時間（＝月平均60時間）とする。かつ、年720時間以内において、一時的に事務量が增加する場合について、最低限、上回ることをできない上限を設ける。

この上限について、①2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時間以内を満たさなければならないとする。②単月では、休日労働を含んで100時間未満を満たさなければならないとする。③加えて、時間外労働の限度の原則は、月45時間、かつ、年360時間であることに鑑み、これを上回る特例の適用は、年半分を上回らないよう、年6回を上限とする。

他方、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ることとし、行政官庁は、当該指針に関し、使用者及び労働組合等に対し、必要な助言・指導を行えるようにする。

- 上記を踏まえて週休2日の確保等を考慮した工期設定を行った場合には、公共工事の請負契約の締結においては、当該工期設定に伴い必要となる共通仮設費や現場管理費などを請負代金に適切に反映するものとする。また、民間工事の請負契約においても、公共工事の例を参考にして請負代金に適切に反映するよう努めるものとする。

【参考】国土交通省発注の土木工事においては、週休2日を実施する工事について、共通仮設費…1.02、現場管理費…1.04の補正係数を上乘せ。営繕工事においては、工期に応じて共通仮設費及び現場管理費を算出。

- なお、上記の取組は、いたずらに工期を延ばすことを是とするものではなく、建設業において不可欠な取組である生産性向上や、シフト制等による施工体制の効率化とも相まって、適正な工期設定を行うことを目的とするものである。また一方で、一定の制約条件により工期が設定される場合には、それに見合った体制を組む必要が生ずる場合があることを踏まえ、請負代金に適切に反映することが必要である。
- 受注者は、その工期によっては建設工事の適正な施工が通常見込まれない請負契約の締結（「工期のダンピング」）を行わないものとする。また、下請契約においても、週休2日の確保等を考慮した適正な工期を設定することとし、特に後工程（内装工事、設備工事、舗装工事等）の適正な施工期間を考慮して、全体の工期のしわ寄せがないよう配慮する。
- 受注者は、工事着手前に工程表を作成したうえで、施工期間中にわたって随時又は工程の節目ごとに工事の進捗状況を発注者と共有することとし、工事内容に疑義が生じた場合には、受発注者双方ともに速やかな回答に努めるなど、工事の円滑な施工を図るものとする。また、設計図書と実際の現場の状態が一致しない場合等、予定された工期で工事を完了することが困難と認められる場合には、受発注者双方協議のうえで、適切に工期の変更を行うものとする。下請契約の場合においても同様とする。

【参考】建設工事の請負契約において、発注者又は元請の責めに帰すべき事由に

よる工期の変更等に伴うコスト増加分を受注者又は下請に一方的に負担させることは、建設業法違反（第19条の3：不当に低い請負代金の禁止）に該当するおそれがあり、公共工事の発注者にとっては国土交通大臣又は都道府県知事による勧告の、民間工事の発注者又は元請にとっては国土交通大臣又は都道府県知事による公正取引委員会への措置請求の対象となる可能性がある。

- 施工時期の平準化は、人材・資機材の効率的な活用などを通じて、適正な工期の確保や、担い手の処遇改善などの働き方改革に資するものである。公共工事の発注においては、年度末に工事完成時期が集中し、年度当初に稼働している工事が少なくなる傾向があることから、発注者は、工事の特性等も踏まえ、下記を取組を講じることなどを通じて、施工時期の平準化を推進するものとする。
 - ・ 労働者・資機材の確保等のための工事着手までの余裕期間の設定
 - ・ 適正な工期を確保するための債務負担行為の積極的な活用
 - ・ 発注者の連携による地域単位での発注見通しの統合・公表
- また、民間工事においても、大規模な工事についての可能な範囲での見通しの公表や、工事時期の集中の回避などにより、受発注者が互いに協力して施工時期の平準化に資する取組を推進するよう努めるものとする。

（2）社会保険の法定福利費や安全衛生経費の確保

- 適正な工期設定に伴い、労務費（社会保険の保険料の本人負担分を含む賃金）は勿論のこと、社会保険の法定福利費（社会保険の保険料の事業主負担分）、安全衛生経費（労働災害防止対策に要する経費）、建設業退職金共済制度に基づく事業主負担額などの必要経費にしわ寄せが生じないよう、法定福利費等を見積書や請負代金内訳書に明示すること等により、適正な請負代金による請負契約を締結するものとする。また、下請契約においても、これらの必要経費を含んだ適正な請負代金による下請契約を締結するものとする。

【参考】本来支払われるべき社会保険の法定福利費や安全衛生経費などを支払わず、受注者又は下請に一方的に負担させることは、建設業法（第19条の3：不当に低い請負代金の禁止）違反に該当するおそれがある。

(3) 生産性向上

- 建設業への時間外労働の上限規制の適用に向けて、長時間労働の是正や週休2日の確保等による働き方改革とともに、より一層の生産性向上が必要不可欠である。このため、調査・測量から設計、施工、検査、維持管理・更新に至る各段階における受発注者の連携等を通じて、下記の取組等により、建設生産プロセス全体における生産性向上を推進する。
 - ・ ドローンによる3次元測量やICT建機の活用等、ICT活用工事の推進
 - ・ 業務の効率化に向けた工事関係書類の削減・簡素化、情報共有システムを活用した書類授受の省力化
 - ・ 設計等プロジェクトの初期段階において施工等に関する検討を集中的に行うフロントローディング（ECI方式の活用等）の推進
 - ・ プレキャスト製品など効率化が図られる工法の活用や汎用性の高い工法の導入
 - ・ 施工時期の平準化

【参考】国土交通省では、全ての建設生産プロセスでICTや3次元データ等の活用を進める「i-Construction」により、これまでより少ない人数、少ない工事日数で同じ工事量の実施の実現を図り、2025年までに建設現場の生産性2割向上を目指している。

- 受注者は、時間外労働の上限規制の適用に向け、まずは自らの生産性向上に向けた一層の取組の推進が不可欠であるとの認識の下、発注者の理解も得ながら、下記の取組等を積極的に推進することにより、建設工事の現場における生産性向上を推進する。
 - ・ 工事現場におけるICTの活用等による、施工の効率化や品質・安全性の向上
 - ・ 技能労働者の多能工化や技能水準の向上
 - ・ プレキャスト製品やハーフプレキャスト等の活用
 - ・ 重層下請構造の改善
- 発注者は、工事の手戻りを防止し、後工程における長時間労働の発生を防ぐため、地質調査によるデータ等に基づき適切な設計図書を作成し、施工条件等を明確にすることが求められる。また、受注者による生産性向上に向けた取組や提案——例えば、建設生産プロセス全体の最適化を図る観点から、プレキャスト製品や効率化が図られる工法、汎用性の高い工法の導入を設計段階から検討するなど——について、理解し、支援する。

(4) 下請契約における取組

- 下請契約においても、建設工事に従事する者が時間外労働の上限規制に抵触するような長時間労働を行うことのないよう、週休2日の確保等を考慮して、適正な工期を設定するものとする。下請は、工事着手前に工程表を作成したうえで、工事の進捗状況を元請と共有するなど、工事の円滑な施工を図るものとする。また、予定された工期で工事を完了することが困難と認められる場合には、元請・下請双方協議のうえで、適切に工期の変更を行うものとする。
- 適正な工期の設定に伴い、労務費、社会保険の法定福利費や安全衛生経費などの必要経費にしわ寄せが生じないよう、法定福利費等を見積書や請負代金内訳書に明示すること等により、適正な請負代金による請負契約を締結するものとする。
- また、下請契約に係る代金の支払いについては、建設業法（第24条の3、第24条の5）等に基づき、速やかに支払いを行うとともに、支払手段については、「下請代金の支払手段について」（平成28年12月14日20161207中第1号・公取企第140号）を踏まえ、できる限り現金払いによるものとし、手形等による支払いを行う場合は、割引料等について下請の負担とすることのないようにする。
- なお、建設業における週休2日の確保等に当たっては、日給制の技能労働者等の処遇水準の確保に十分留意する。
- 個人として建設工事を請け負う、いわゆる一人親方についても、上記の取組と同様に、長時間労働の是正や週休2日の確保等を図る。

(5) 適正な工期設定等に向けた発注者支援の活用

- 特に公共発注者において、技術者の不足等の理由により、適正な工期設定等の発注関係事務を自ら適切に行うことが困難な場合には、工事の特性等を踏まえ、発注者支援を適切に行うことのできる外部機関（コンストラクション・マネジメントなどの建設コンサルタント業務を行う企業等）の支援を活用するなどにより、適正な工期設定等を行うことができる体制を整えることが望ましい。

- なお、外部支援を活用する場合においても、本来発注者が実施すべき判断や事業全体のマネジメントについては、適切に実施するものとする。

4. その他

- 本ガイドラインは、今後発注される建設工事を対象とするものとする。
- 関係省庁は、本ガイドラインを踏まえ、民間発注団体に対し、適正な工期設定等に関する普及啓発等に努めるものとする。
- 関係省庁は、国や地方公共団体、独立行政法人、民間発注団体や建設業団体の発注の実態や、長時間労働の是正に向けた取組も含め、本ガイドラインの取組状況についてフォローアップを行い、それらも踏まえて必要と認められるときは、適宜、本ガイドラインの内容の見直し等の措置を講ずるものとする。

最低賃金、確認した？

神奈川県 最低賃金が改定されました。

平成29年
10月1日から

〈時間額〉

956円

26円
UP

雇う上でも、働く上でも、最低限のルール。使用者も、労働者も、必ず確認、最低賃金。

最低賃金に関する特設サイト
<http://www.saiteichingin.info/>
WEBで確認！



最低賃金に関するお問い合わせは神奈川県労働局または最寄りの労働基準監督署へ
神奈川県労働局ホームページアドレス
<http://kanagawa-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/>

 厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

最低賃金制度とは？

働くすべての人に、
賃金の最低額（最低賃金額）を
保障する制度です。

年齢やパート・学生アルバイトなどの
働き方の違いにかかわらず、
すべての労働者に適用されます。

最低賃金額以上
になっているか確認！



確認の方法は？

確認したい賃金^(※1)を時間額にして、
最低賃金額^(※2)(時間額)と比較しよう。

最低賃金額との比較方法

あなたの賃金と該当する都道府県の最低賃金額を書き込んでみましょう。

1 時間給の場合

$$\begin{array}{|c|} \hline \text{時間給} \\ \hline \text{円} \\ \hline \end{array} \geq \begin{array}{|c|} \hline \text{最低賃金額(時間額)} \\ \hline \text{円} \\ \hline \end{array}$$

2 日給の場合

$$\begin{array}{|c|} \hline \text{日給} \\ \hline \text{円} \\ \hline \end{array} \div \begin{array}{|c|} \hline \text{1日の平均所定労働時間} \\ \hline \text{時間} \\ \hline \end{array} = \begin{array}{|c|} \hline \text{時間額} \\ \hline \text{円} \\ \hline \end{array} \geq \begin{array}{|c|} \hline \text{最低賃金額(時間額)} \\ \hline \text{円} \\ \hline \end{array}$$

3 月給の場合

$$\begin{array}{|c|} \hline \text{月給} \\ \hline \text{円} \\ \hline \end{array} \div \begin{array}{|c|} \hline \text{1か月の平均所定労働時間} \\ \hline \text{時間} \\ \hline \end{array} = \begin{array}{|c|} \hline \text{時間額} \\ \hline \text{円} \\ \hline \end{array} \geq \begin{array}{|c|} \hline \text{最低賃金額(時間額)} \\ \hline \text{円} \\ \hline \end{array}$$

4 上記1,2,3が 組み合わさっている場合

例えば、基本給が日給で
各手当(職務手当など)が
月給の場合

- ① 基本給(日給) → ② の計算で時間額を出す
- ② 各手当(月給) → ③ の計算で時間額を出す
- ③ ①と②を合計した額 \geq 最低賃金額(時間額)

(※1)最低賃金額との比較に当たって、次の賃金は算入しません。

①臨時に支払われる賃金(結婚手当など)②1か月を超える期間ごとに支払われる賃金(賞与など)③所定労働時間を超える時間の労働に対して支払われる賃金(時間外割増賃金など)④所定労働日以外の日の労働に対して支払われる賃金(休日割増賃金など)⑤午後10時から午前5時までの間の労働に対して支払われる賃金のうち、通常の労働時間の賃金の計算額を超える部分(深夜割増賃金など)⑥精皆勤手当、通勤手当および家族手当

(※2)日額で定められている特定最低賃金の対象となる場合 日額に換算した額 \geq 特定最低賃金額

使用者も、労働者も、

スマホ、携帯で自分の地域の
最低賃金を確認しよう！

必ず確認、最低賃金。



リサイクル適性(A)
この印刷物は、印刷用の紙へ

11月は

トップが決意を持って、
長時間労働の削減に向けた取組を推進しましょう。

「過重労働解消キャンペーン」期間です。

あなたの職場、
働き過ぎていませんか？

あなたは一日の中でどのくらい仕事をしていますか？
効率の良い仕事をする環境がありますか？
健康なからだ、適切な労働時間、健全な労働環境。
この機会に一度、見直してみませんか？

無料

過重労働等に関する相談はこちら
「過重労働解消相談ダイヤル」

なくしましょう 長い残業
0120-794-713
10月28日(土) 9:00~17:00

専用WEBサイト

過重労働解消キャンペーン

検索



厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署



過重労働

11月は「過重労働解消」

平成26年11月に施行された「**過労死等防止対策推進法**」において、11月は「**過労死等防止啓発月間**」とされています。このため、厚生労働省では、同月間において、過労死等の一つの要因である長時間労働の削減等、過重労働解消に向けた集中的な周知・啓発等の取組を行う「**過重労働解消キャンペーン**」を実施します。

知っていますか？

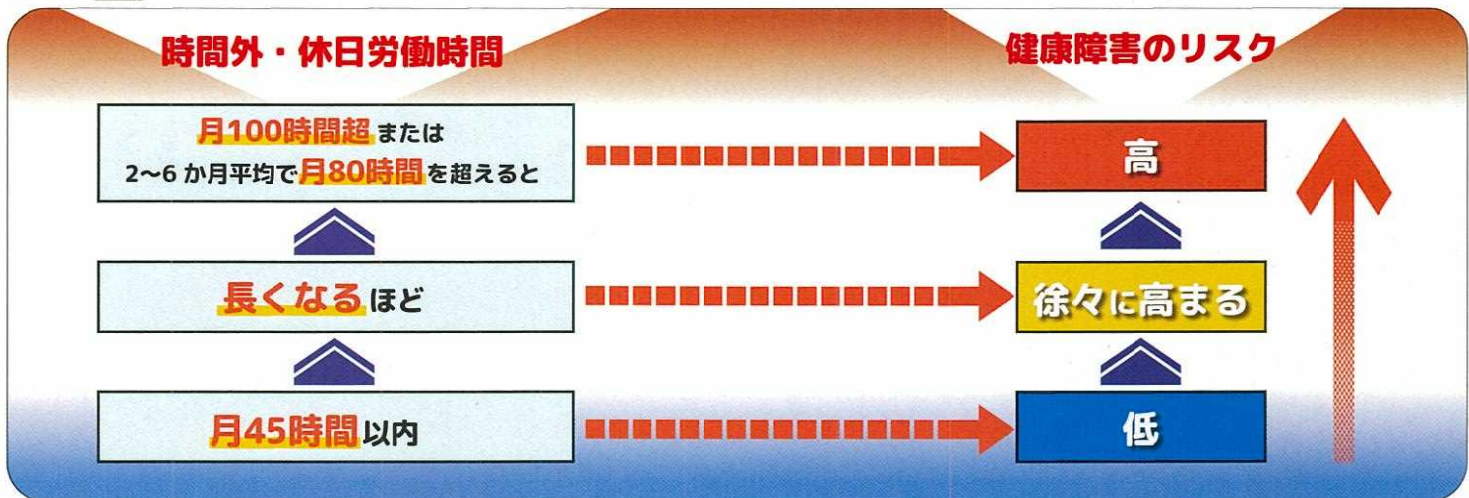


労働時間等の現状

労働時間の現状をみると、週の労働時間が60時間以上の労働者の割合は近年低下傾向であるものの、いまだ長時間労働の実態がみられます。また、脳・心臓疾患に係る労災支給決定件数についても依然として高い水準で推移するなど、過重労働による健康障害も多い状況にあるほか、割増賃金の不払に係る労働基準法違反も後を絶たないところです。

過重労働と健康障害の関連性

長時間にわたる過重な労働は疲労の蓄積をもたらす最も重要な要因です。具体的には、時間外・休日労働が月45時間を超えて長くなるほど、業務と脳・心臓疾患の発症との関連性が強まります。



(上の図は、労災補償に係る脳・心臓疾患の労災認定基準の考え方の基礎となった医学的検討結果を踏まえたものです。)

厚生労働省では、過重労働解消キャンペーン期間中に、次の取組を行います。

1 労使の主体的な取組を促します。

使用者団体や労働組合に対し、長時間労働削減に向けた取組に関する周知・啓発などの実施についての協力要請を行います。

2 労働局長によるベストプラクティス企業への職場訪問を実施します。

都道府県労働局長が管内の企業を訪問し、当該企業の長時間労働削減に向けた積極的な取組事例を収集・紹介します。

3 重点監督を実施します。

長時間の過重な労働による過労死などに関して労災請求が行われた事業場や若者の「使い捨て」が疑われる企業などへ監督指導を行います。

4 電話相談を実施します。

「過重労働解消相談ダイヤル」(無料)を全国一斉に実施し、過重労働をはじめとした労働条件全般にわたり、都道府県労働局の担当官が相談に対応します。

実施日時：平成 29 年 10 月 28 日 (土) 9:00 ~ 17:00 **0120-794-713**

フリーダイヤル なくしましろう 長い残業

キャンペーン」期間です。

過重労働による健康障害等を防止するためにも、労働時間を適正に把握※1し、次の措置を講じましょう。

過重労働による健康障害の防止するために※2

①時間外・休日労働時間を削減しましょう。

- 36協定(時間外労働・休日労働に関する協定)で定める延長時間は、限度基準※3に適合したものとする必要があります。
- 特別条項付き協定※4により月45時間を超える時間外労働が可能な場合にも、実際の時間外労働は月45時間以下とするよう努めましょう。
- 休日労働についても削減に努めましょう。

②年次有給休暇の取得を促進しましょう。

- 年次有給休暇を取得しやすい職場環境づくり、計画的付与制度の活用などにより、年次有給休暇の取得促進を図りましょう。

③労働者の健康管理に係る措置を徹底しましょう。

- 健康管理体制を整備するとともに、健康診断を実施しましょう。
- 長時間にわたる時間外・休日労働を行った労働者に対する面接指導等を実施しましょう。

賃金不払残業の解消するために※5

- ①職場風土を改革しましょう。
- ②適正に労働時間の管理を行うためのシステムを整備しましょう。
- ③労働時間を適正に把握するための責任体制を明確化しチェック体制を整備しましょう。

※1 「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」(平成29年1月、厚生労働省)

※2 「過重労働による健康障害を防止するため事業者が講ずべき措置」(平成18年3月、厚生労働省)

※3 「労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準」(平成10年労働省告示第154号)

※4 「臨時的に限度時間を超えて時間外労働を行わなければならない特別の事情が予想される場合に、特別条項付き協定を結べば、1年の半分を超えない範囲で、限度時間を超える時間を延長時間とすることができます。

※5 「賃金不払残業の解消を図るために講ずべき措置等に関する指針」(平成15年5月、厚生労働省)

これらについて、あなたの職場で守られているか疑問のある方は

平成29年10月28日(土) **休日電話相談** ▶ **0120-794-713** にご相談ください。

以下の窓口でも労働相談や情報提供を受け付けています。

都道府県労働局または労働基準監督署(開庁時間 平日8:30~17:15)

労働条件相談ホットライン **0120-811-610** (月~金 17:00~22:00、土・日 10:00~17:00)

労働基準関係情報メール窓口(情報提供)

労働基準 メール窓口

検索

5 企業における自主的な過重労働防止対策を推進します。

企業の労務担当責任者などを対象に、9月から11月にかけて、全都道府県で合計66回、「過重労働解消のためのセミナー」(委託事業)を実施します。

【専用ホームページ】 <http://partner.lec-jp.com/ti/overwork/>



毎年**11**月は

「過労死等防止啓発月間」です。

過労死等防止対策推進法では、国民の間に広く過労死等を防止することの重要性について自覚を促し、これに対する関心と理解を深めるため、毎年11月を「**過労死等防止啓発月間**」と定めています。

国民一人ひとりが自身にも関わることとして過労死とその防止に対する理解を深めて「**過労死ゼロ**」の社会を実現しましょう。

※「過労死等」とは、①業務における過重な負荷による脳・心臓疾患を原因とする死亡、②業務における強い心理的負荷による精神障害を原因とする死亡、③これらの疾患のことです。



過重労働解消キャンペーンのほか、
「**過労死等防止対策推進シンポジウム**」を開催します。

「過労死の問題を一緒に考えてみませんか？」

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の実現に向け、過労死とその防止について考えるシンポジウムを、過労死等防止啓発月間を中心とした期間に全国47都道府県において計48回開催します。

また、過労死等防止啓発のためのパンフレットの配布や新聞、インターネットなど各種媒体を活用した周知・啓発を行います。

■過労死等防止対策推進シンポジウム

参加費は無料で、どなたでもご参加いただけます。

開催会場によって開催日時やプログラムは異なりますので、詳細は専用ホームページでご確認ください。

■専用ホームページ(お申し込みはこちらから)

<https://www.p-unique.co.jp/karoushiboushisympo/>



■専用フリーダイヤル

0120-976-344 (月～金 9:00～17:30)



労働保険料は口座振替が便利です!

労働保険料および一般拠出金の納付には、
口座振替が利用できます。

「口座振替による納付」のメリット

- 1 保険料納付のために、毎回金融機関の窓口へ行く手間や待ち時間が解消されます。
- 2 納付の“忘れ”や“遅れ”がなくなるため、延滞金を課される心配がありません。
※口座振替の手続を一度行えば、次の納期以降も継続して引き落としが行われます。
- 3 手数料はかかりません。
- 4 保険料の引き落としに最大約2カ月ゆとりができます。



保険料を延納（分割納付）している場合には、
第1期、第2期、第3期での分割で口座振替の引き落としが行われます。

	全期または第1期	第2期	第3期
通常の納期限	7月10日	10月31日(※)	1月31日(※)
	↓	↓	↓
口座振替による納付日 (引き落とし日)	<u>9月6日</u>	<u>11月14日</u>	<u>2月14日</u>
	≡	≡	≡
ゆとり日数	<u>58日</u>	<u>14日</u>	<u>14日</u>

※労働保険事務組合については、第2期、第3期の納期限がそれぞれ
11月14日、2月14日であり、口座振替による納付日と同日となります。

口座振替の手続きについては、裏面をご覧ください。→→→

かんたんな手続きで完了

口座振替の申込手続きは以下の通りです。

① 申込用紙を入手

申込用紙は以下のいずれかの方法で入手できます。

- ▶ お近くの労働局・労働基準監督署の窓口
- ▶ 厚生労働省ホームページからダウンロード

検索

厚生労働省 労働保険 口座振替

② 金融機関の窓口へ提出

下の締切日に注意して、申込用紙を提出してください。

※一部の金融機関ではお取り扱いできません。

対象の金融機関については厚生労働省ホームページ（上記）でご確認ください。

<各期の申込締切日・口座振替日>

	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	
全期 または 第1期	申込 締切日 2月25日	→						口座振替 納付日 9月6日						
第2期						申込 締切日 8月14日	→		口座振替 納付日 11月14日					
第3期								申込 締切日 10月11日	→				口座振替 納付日 2月14日	

※申込締切日を過ぎて提出された場合は、次の期からの振替となります。

※該当日が土・日・祝日の場合には、その後の最初の金融機関の営業日となります。

引き落とし前後には、ハガキでお知らせします

- ◎ 毎回、引き落とし日（口座振替納付日）の約3週間前に引き落とし内容をハガキでお知らせします。
- ◎ 引き落とし後も、約3週間で引き落とし結果をハガキでお知らせします。振替日に保険料の引き落としができなかった場合も、ご連絡させていただきます。

ぜひ、労働保険料の口座振替をご活用ください！

口座振替に関する詳しい内容やご不明な点は、
最寄りの都道府県労働局または労働基準監督署までお問い合わせください。