

全国厚生労働関係部局長会議

平成30年 1月18日

厚生労働省労働基準局

目次

| | |
|--|----|
| 配付資料要旨 | 3 |
| 1 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案要綱 (労働政策審議会29.9.15答申) について | 6 |
| 2 過労死等防止対策の推進について | 14 |
| 3 建設工事従事者の安全及び健康の確保の推進に関する法律に基づく 都道府県計画について | 18 |
| 4 最低賃金の引上げに向けた中小企業に対する生産性向上のための 支援について | 21 |
| 5 無期転換ルールの本格化に向けた取組について | 24 |

配付資料要旨①

1 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案要綱（労働政策審議会29.9.15答申）について

- 平成29年3月に決定した「働き方改革実行計画」を踏まえた「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案要綱」について、平成29年9月に労働政策審議会の答申を受けており、この法案要綱を踏まえた法律案の早期の国会提出を目指している。
- 法案要綱には、①働き方改革の総合的かつ継続的な推進、②長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現等、③雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保、といった内容が盛り込まれている。具体的には、罰則付きの時間外労働の上限規制の導入や、同一労働同一賃金法制の整備をすることとしており、法施行に向けて企業への周知等が必要となる。
- 中小企業・小規模事業者が上記時間外労働の上限規制等に対応するため、生産性を高めながら労働時間の短縮等に取り組む場合において、中小企業や傘下企業を支援する事業主団体に対する助成を行うこととしている。
- また、時間外労働の上限規制や、同一労働同一賃金法制に円滑に対応するため、民間事業者への委託により、47都道府県に「働き方改革推進支援センター」を設置し、関係機関と連携を図りつつ、労務管理等の専門家による個別相談援助や電話相談等を実施するとともに、商工会議所・商工会、中央会等におけるセミナー・出張相談会を実施することなどにより、過重労働の解消等を推進することとしている。
- 地方公共団体におかれては、法改正や働き方改革推進支援センターの周知等について労働局から相談があった場合には、積極的に連携を図っていただくことにより、働き方改革の推進に御尽力いただくようお願いしたい。

2 過労死等防止対策の推進について

- 現在、過労死等防止対策推進法（平成26年議員立法により全会一致で成立し、同年11月施行）及び「過労死等の防止のための対策に関する大綱」（平成27年7月閣議決定）に基づく取組を推進している。
- 過労死等防止対策推進法で掲げる4つの対策（①調査研究等、②啓発、③相談体制の整備等、④民間団体の活動に対する支援）のうち、②～④は、実施主体として国とともに地方公共団体が規定されている。また、大綱では、地方公共団体に取り組む重点対策が盛り込まれている。
- 地方公共団体におかれては、毎年11月の「過労死等防止啓発月間」を中心に、地域の実情に応じて、住民に対する啓発や、教育活動を通じた啓発などの取組に、より積極的に取り組んでいただくようお願いしたい（例：「過労死等防止対策推進シンポジウム」に対する後援、同シンポジウムにおける挨拶・取組事例の紹介、住民への参加勧奨、県作成の広報資料における「過労死等防止対策白書」の紹介、過労死等防止に取り組む労使団体との協力等）。

配付資料要旨②

- また、対策に取り組むに当たっては、地域の労使団体や都道府県労働局（担当：労働基準部監督課）と十分な連携を図っていただくようお願いする。
- 併せて、教職員を含む地方公務員の働き方に関する長時間労働がみられているとの指摘もあることから、地方公務員を任用する立場からの対策を推進し、それぞれの職種の職務の実態を踏まえた過労死等防止対策を講じていただきたい。
- 平成30年度も、過労死等防止対策に一層の協力、取組をお願いしたい。

3 建設工事従事者の安全及び健康の確保の推進に関する法律に基づく都道府県計画について

- 建設工事従事者の安全及び健康の確保を推進するため、基本理念、国、都道府県等の責務関係施策の基本となる事項を定めた「建設工事従事者の安全及び健康の確保の推進に関する法律」が平成29年3月に施行された。
- また、同法に基づき、施策の総合的かつ計画的な推進を図るための国の基本計画が平成29年6月に閣議決定された。
- 同法第9条では、都道府県は、基本計画を勘案して、都道府県計画を策定するよう努めることとされており、平成29年9月～11月にかけて、国土交通省及び厚生労働省においては、地方ブロック（国土交通省地方整備局）単位で各都道府県の建設業所管部局、管内の建設業界団体等を参集し、同法及び基本計画の概要説明、都道府県計画策定に当たっての留意事項等について説明してきた。
- 都道府県計画の策定に当たり、厚生労働施策の関係部局においても、建設業所管部局と都道府県労働局（労働基準部安全主務課）との連携の促進に御協力いただくなどにより、地域の実情に即した都道府県計画の策定及び建設工事者の安全及び健康の確保に係る施策の一層の強化をお願い申し上げます。

4 最低賃金の引上げに向けた中小企業に対する生産性向上のための支援について

- 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1,000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。」とされ、これに基づく取組を推進している。

配付資料要旨③

- 厚生労働省では、最低賃金引上げに向けた支援として、事業場内最低賃金（事業場内で最も低い賃金）を一定額以上引き上げた中小企業・小規模事業者に対し、生産性向上のための設備投資（機械設備、POSシステム等の導入）や人材育成に係る研修、業務改善のためのコンサルティングなどにかかった費用の一部を助成する業務改善助成金を行っている。今回の補正予算では生産性革命の一環として利用しやすい30円、40円コースを全国拡大することとした。
- 中小企業・小規模事業者の生産性向上等に当たっては、産業振興施策等を行う地方公共団体との連携を図ることがより効果的と考えられる。
- 地方公共団体におかれては、可能な範囲で、必要に応じて都道府県労働局とも連携を図りつつ、地方公共団体が実施する中小企業支援のセミナーの場など様々な機会を捉えて、最低賃金の引上げに向けた中小企業に対する生産性向上のための支援策を周知いただきたい。

5 無期転換ルールの本格化に向けた取組について

- 平成25年4月に施行された改正労働契約法第18条に基づく無期転換ルール（有期雇用労働者の申込みにより有期労働契約から無期労働契約に転換する仕組み）により、平成30年4月以降、無期転換の申込みが本格的に見込まれる。
- 一方で、無期転換申込権の発生を前に、無期転換ルールの適用を意図的に避けることを目的とした雇止めや契約期間中の解雇、無期転換後の労働条件の引下げ等が懸念される。
- このため、厚生労働省では無期転換ルールの円滑な導入が図られるよう周知を進めているところであり、平成29年9月、10月を「無期転換ルール取組促進キャンペーン」期間と定め、使用者団体、関係団体等に集中的な周知を行い、全国知事会、地方公共団体等にも御協力いただいたところである。
- 地方公共団体におかれては、平成30年4月以降、無期転換の申込みが本格的に見込まれるため、引き続き管内の外郭団体、市町村等への周知に御協力をお願いしたい。
- また、周知等に当たっては、各都道府県労働局（担当：雇用環境・均等部（室））と連携を図っていただくようお願いする。

- 1 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案要綱（労働政策審議会29.9.15答申）について

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を総合的に推進するため、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等のための措置を講ずる。

I 働き方改革の総合的かつ継続的な推進

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」（閣議決定）を定めることとする。（雇用対策法）

II 長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現等

1 労働時間に関する制度の見直し（労働基準法、労働安全衛生法）

- ・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でも年720時間、単月100時間未満（休日労働含む）、複数月平均80時間（休日労働含む）を限度に設定。
（※）自動車運転業務、建設事業、医師等について、猶予期間を設けた上で規制を適用等の例外あり。研究開発業務について、医師の面接指導を設けた上で、適用除外。
- ・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する。また、使用者は、10日以上有給休暇が付与される労働者に対し、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こととする。
- ・企画業務型裁量労働制の対象業務への「課題解決型の開発提案業務」と「裁量的にPDCAを回す業務」の追加、高度プロフェッショナル制度の創設等を行う。（企画業務型裁量労働制の業務範囲を明確化・高度プロフェッショナル制度における健康確保措置を強化）

2 勤務間インターバル制度の普及促進等（労働時間等設定改善法）

- ・事業主は、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こととする。

3 産業医・産業保健機能の強化（労働安全衛生法等）

- ・事業者から、産業医に対しその業務を適切に行うために必要な情報を提供することとするなど、産業医・産業保健機能の強化を図る。

III 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保

1 不合理な待遇差を解消するための規定の整備（パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法）

短時間・有期雇用労働者に関する正規雇用労働者との不合理な待遇の禁止に関し、個々の待遇ごとに、当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されるべき旨を明確化。併せて有期雇用労働者の均等待遇規定を整備。派遣労働者について、①派遣先の労働者との均等・均衡待遇、②一定の要件※を満たす労使協定による待遇のいずれかを確保することを義務化。また、これらの事項に関するガイドラインの根拠規定を整備。（※）同種業務の一般の労働者の平均的な賃金と同等以上の賃金であること等

2 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化（パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法）

短時間労働者・有期雇用労働者・派遣労働者について、正規雇用労働者との待遇差の内容・理由等に関する説明を義務化。

3 行政による履行確保措置及び裁判外紛争解決手続（行政ADR）の整備

1の義務や2の説明義務について、行政による履行確保措置及び行政ADRを整備。

I 働き方改革の総合的かつ継続的な推進(雇用対策法の改正)

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」(閣議決定)を定めることとする。

1 題名と目的規定等の改正

- 労働施策を総合的に講ずることにより、労働者の多様な事情に応じた雇用の安定及び職業生活の充実、労働生産性の向上を促進して、労働者がその能力を有効に発揮することができるようにし、その職業の安定等を図ることを法の目的として明記する。
- 法律の題名を「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」とする。
- 労働者は、職務及び職務に必要な能力等の内容が明らかにされ、これらに即した公正な評価及び処遇その他の措置が効果的に実施されることにより、職業の安定が図られるように配慮されるものとするを加える。

2 国の講ずべき施策

- 労働者の多様な事情に応じた「職業生活の充実」に対応し、働き方改革を総合的に推進するために必要な施策として、現行の雇用関係の施策に加え、次のような施策を新たに規定する。
 - ▶ 労働時間の短縮その他の労働条件の改善
 - ▶ 多様な就業形態の普及
 - ▶ 雇用形態又は就業形態の異なる労働者間の均衡のとれた待遇の確保
 - ▶ 仕事と生活(育児、介護、治療)の両立

3 事業主の責務

- 事業主の役割の重要性に鑑み、その責務に、「職業生活の充実」に対応したものを加える。
 - ▶ 労働者の労働時間の短縮その他の労働条件の改善など、労働者が生活との調和を保ちつつ意欲と能力に応じて就業できる環境の整備に努めなければならない。

4 基本方針の策定

- 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施策の総合的な推進に関する基本方針(閣議決定)を定める。
- 基本方針に盛り込む他省庁と連携すべき取組について、厚生労働大臣から関係大臣等に必要な要請を行うことができる。
- 厚生労働大臣は、基本方針の案を作成するに当たっては、あらかじめ、都道府県知事の意見を求めるとともに、労働政策審議会の意見を聴かなければならない。
- 国は、労働施策をめぐる経済社会情勢の変化を勘案し、必要があると認めるときは、基本方針を変更しなければならない。 8

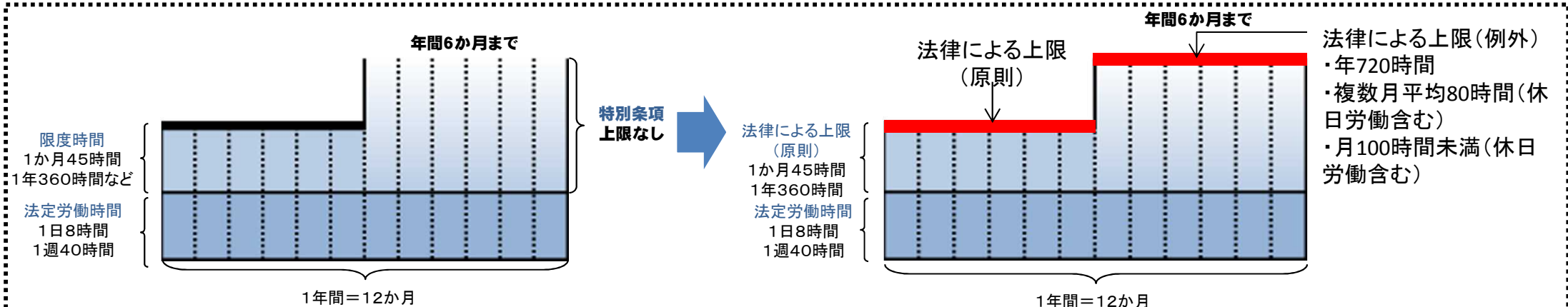
Ⅱ 長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現等

1 労働時間に関する制度の見直し（労働基準法、労働安全衛生法）

(1) 長時間労働の是正

① 時間外労働の上限規制の導入

- ・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でも年720時間、単月100時間未満（休日労働含む）、複数月平均80時間（休日労働含む）を限度に設定。



| | |
|--------------------|---|
| 自動車運転の業務 | 改正法施行5年後に、時間外労働の上限規制を適用。上限時間は、年960時間とし、将来的に一般則の適用を目指す。 |
| 建設事業 | 改正法施行5年後に、一般則を適用。（ただし、災害時における復旧・復興の事業については、1か月100時間未満・複数月80時間以内の要件は適用しない。この点についても、将来的に一般則の適用を目指す）。 |
| 医師 | 改正法施行5年後に、時間外労働の上限規制を適用。 具体的な上限時間等は省令で定めることとし、医療界の参加による検討の場において、規制の具体的あり方、労働時間の短縮策等について検討し、結論を得る。 |
| 鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業 | 改正法施行3年間は、1か月100時間未満・複数月80時間以内の要件は適用しない。（改正法施行3年後に、一般則を適用） |
| 新技術・新商品等の研究開発業務 | 医師の面接指導（※）、代替休暇の付与等の健康確保措置を設けた上で、時間外労働の上限規制は適用しない。 ※時間外労働が一定時間を超える場合には、事業主は、その者に必ず医師による面接指導を受けさせなければならないこととする。（労働安全衛生法の改正） |

② 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

- ・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する。（3年後実施）

③ 一定日数の年次有給休暇の確実な取得

- ・使用者は、10日以上有給休暇が付与される労働者に対し、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こととする（労働者の時季指定や計画的付与により取得された年次有給休暇の日数分については指定の必要はない）。

(2) 多様で柔軟な働き方の実現

① フレックスタイム制の見直し

- ・フレックスタイム制の「清算期間」の上限を1か月から3か月に延長する。

② 企画業務型裁量労働制の見直し

- ・企画業務型裁量労働制の対象業務に「課題解決型の開発提案業務」と「裁量的にPDCAを回す業務」を追加するとともに、対象者の健康確保措置の充実や手続の簡素化等の見直しを行う。

平成27年法案
からの修正点

・次の要件を明記し、業務の範囲を明確化

・企画・立案等が主たる業務であること【共通】 ・専ら法人顧客のために商品等を開発し、提案する業務であること【課題解決型の開発提案業務】

③ 特定高度専門業務・成果型労働制（高度プロフェッショナル制度）の創設

- ・職務の範囲が明確で一定の年収(少なくとも1,000万円以上)を有する労働者が、高度の専門的知識を必要とする等の業務に従事する場合に、健康確保措置等を講じること、本人の同意や委員会の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27年法案
からの修正点

・健康確保措置として、年間104日の休日確保措置を義務化。加えて、①インターバル措置、②1月又は3月の在社時間等の上限措置、③2週間連続の休日確保措置、④臨時の健康診断のいずれかの措置の実施を義務化(選択的措置)。

- ・また、制度の対象者について、在社時間等が一定時間を超える場合には、事業主は、その者に必ず医師による面接指導を受けさせなければならないこととする。(※労働安全衛生法の改正)

2 勤務間インターバル制度の普及促進等（労働時間等設定改善法）

○ 勤務間インターバル制度の普及促進

事業主は、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こととする。

○ 企業単位での労働時間等の設定改善に係る労使の取組促進

企業単位での労働時間等の設定改善に係る労使の取組を促進するため、企業全体を通じて一の労働時間等設定改善企業委員会の決議をもって、年次有給休暇の計画的付与等に係る労使協定に代えることができることとする。

3 産業医・産業保健機能の強化（労働安全衛生法等）

- 事業者は、衛生委員会に対し、産業医が行った労働者の健康管理等に関する勧告の内容等を報告しなければならないこととする。(産業医の選任義務のある労働者数50人以上の事業場) 等

- 事業者は、産業医に対し産業保健業務を適切に行うために必要な情報を提供しなければならないこととする。(産業医の選任義務のある労働者数50人以上の事業場) 等

Ⅲ 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保 (パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法の改正)

「働き方改革実行計画」に基づき、以下に示す法改正を行うことにより、企業内における正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の実効ある是正を図る。

1. 不合理な待遇差を解消するための規定の整備

- 短時間・有期雇用労働者に関する正規雇用労働者との不合理な待遇の禁止に関し、個々の待遇ごとに、当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されるべき旨を明確化。
(有期雇用労働者を法の対象に含めることに伴い、題名を改正(「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」))
- 有期雇用労働者について、正規雇用労働者と①職務内容、②職務内容・配置の変更範囲が同一である場合の均等待遇の確保を義務化。
- 派遣労働者について、①派遣先の労働者との均等・均衡待遇、②一定の要件(同種業務の一般の労働者の平均的な賃金と同等以上の賃金であること等)を満たす労使協定による待遇のいずれかを確保することを義務化。
- また、これらの事項に関するガイドラインの根拠規定を整備。

2. 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

- 短時間労働者・有期雇用労働者・派遣労働者について、正規雇用労働者との待遇差の内容・理由等に関する説明を義務化。

3. 行政による履行確保措置及び裁判外紛争解決手続(行政ADR)の整備

- 1の義務や2の説明義務について、行政による履行確保措置及び行政ADRを整備。

時間外労働上限設定コース(拡充)

予定額 1,919,015千円

【助成概要】

時間外労働の上限設定を行う中小企業事業主に対し助成

【対象事業主】

- ① 時間外労働が月80時間(休日労働を含む)・年720時間を超える特別条項付き36協定を締結し、現に当該時間を超える時間外労働等を複数月行った労働者がいた中小事業主(単月に複数名が行った場合を含む)
- ② 時間外労働が月80時間(休日労働を含む)・年720時間以下の特別条項付き36協定を締結し、現に当該時間の範囲の時間外労働等を複数月行った労働者がいた中小事業主(単月に複数名が行った場合を含む)

【助成率、上限額】

・費用の3/4を助成

※ 事業規模30名以下かつ労働能率の増進に資する設備・機器等の経費が30万円を超える場合は、4/5を助成

・① 平成30年度(又は平成31年度)に有効な36協定において、時間外労働の上限を月45時間・年360時間以下に設定

⇒ 上限150万円

※月45時間を超え月60時間以下の設定に留まった場合

⇒ 上限額100万円

月60時間を超え月80時間以下・年720時間以下の設定に留まった場合

⇒ 上限額50万円

・② 平成30年度(又は平成31年度)に有効な36協定において、時間外労働の上限を月45時間・年360時間以下に設定

⇒ 上限100万円

・③ ①又は②に加え、週休2日制とした場合、度合いに応じて上限額を加算

⇒ 4週当たり 4日増100万円、3日増75万円、2日増50万円、1日増25万円

※上限額の合計は200万円まで

【助成対象】(3コース共通)

就業規則等の作成・変更費用、研修費用(業務研修を含む)、外部専門家によるコンサルティング費用、労務管理用機器等の導入・更新費用、労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新費用、人材確保等のための費用等労働時間短縮や生産性向上に向けた取組に必要な経費

勤務間インターバル導入コース(拡充)

予定額 1,027,974千円

【助成概要】

勤務間インターバルを導入する中小企業事業主に対し助成

【対象事業主】

新規に9時間以上の勤務間インターバルを導入する中小事業主

【助成率、上限額】

・費用の3/4を助成

※ 事業規模30名以下かつ労働能率の増進に資する設備・機器等の経費が30万円を超える場合は、4/5を助成

・上限額はインターバル時間数等に応じて、

9時間以上11時間未満

⇒ 40万円

11時間以上

⇒ 50万円

職場意識改善コース(拡充)

予定額 128,099千円

【助成概要】

年次有給休暇の取得促進、所定外労働の削減等を推進する中小企業事業主に対し助成

【対象事業主】

以下の目標を達成した中小事業主

<年次有給休暇の取得促進・所定外労働の削減の取組>

- ①年休の年間平均取得日数を4日以上増加
- ②月間平均残業時間数を5時間以上削減

<週所定労働時間を40時間以下とする取組>

特例措置対象事業主が週所定労働時間を40時間以下とすること

【助成率、上限額】

<年次有給休暇の取得促進・所定外労働の削減の取組>

費用の1/2~3/4を助成、上限100万円

※年休の年間平均取得日数を12日以上増加させた場合には上限額50万円を加算

<週所定労働時間を40時間以下とする取組>

費用の3/4を助成、上限50万円

※ 3/4の助成について、事業規模30名以下

かつ労働能率の増進に資する設備・機器等の経費が30万円を超える場合は、4/5を助成

団体推進(新規)

予定額 426,440千円

【助成概要】

3社以上の中小企業の事業主団体において、傘下企業の時間外労働の上限規制への対応に向けた取組に要した費用を助成

【支給要件】

傘下企業のうち、1/2以上の企業について、時間外労働の削減や賃金引上げに向けた生産性向上に資する取組を行うこと

【上限額】

上限500万円

※都道府県又はブロック単位で構成する中小企業の事業主団体(傘下企業数が10社以上)の場合は、上限1,000万円

【助成対象】

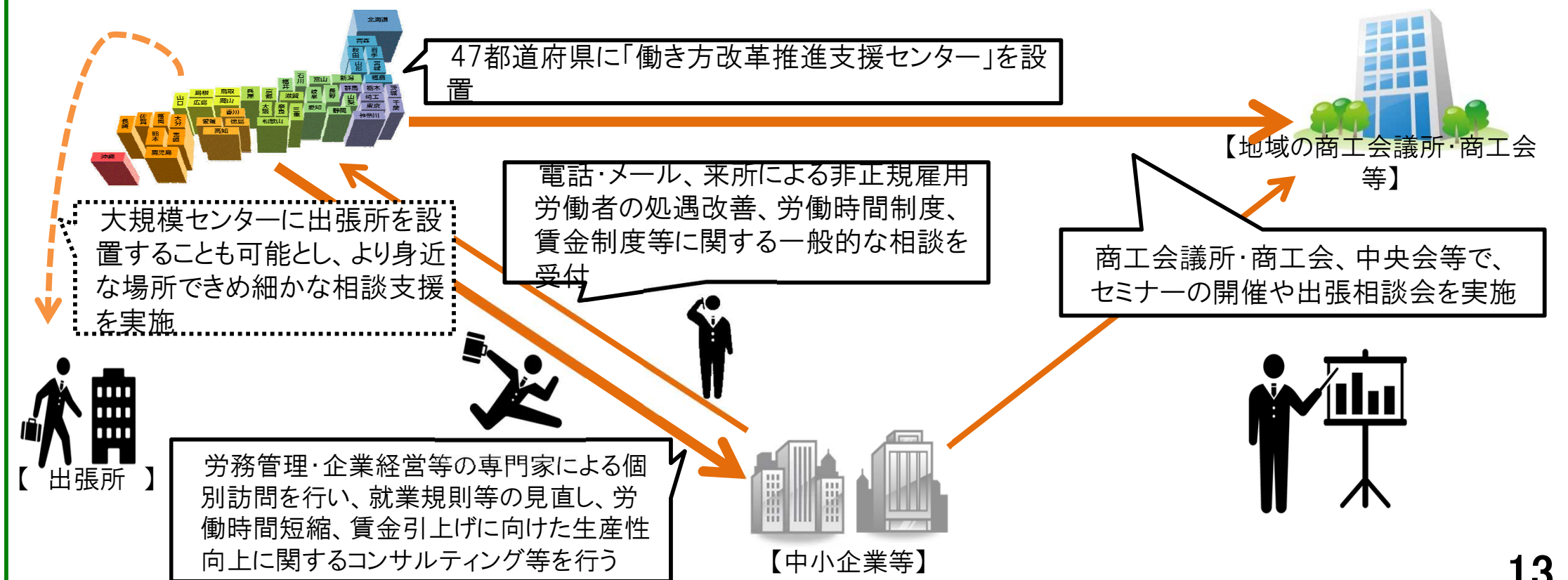
会議開催費用、実態調査費用、セミナー開催又は受講費用、巡回指導費用、人材確保等のための費用など、労働時間短縮や賃金引上げに向けた生産性向上に資する取組に必要な経費

中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業

平成30年度予定額 1,546,447千円(694,146千円)

- ①「同一労働同一賃金ガイドライン案」等を参考とした企業における非正規雇用労働者の処遇改善
- ②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た弾力的な労働時間制度の構築や生産性向上による賃金引上げ
- ③人材の定着確保・育成を目的とした雇用管理改善や業種の特성에応じた業務プロセス等の見直し等による人材不足対応に資する労務管理に関する技術的な相談など総合的な支援を行うため、民間団体等の委託により、47都道府県に「働き方改革推進支援センター」を設置し、関係機関と連携を図りつつ、労務管理・企業経営等の専門家による個別相談援助や電話相談等を実施するとともに、商工会議所・商工会・中央会等におけるセミナー・出張相談会を実施する。
また、大規模センターに出張所を設置することも可能とし、より身近な場所できめ細かな相談支援を実施する。

働き方改革推進支援センターの設置



2 過労死等防止対策の推進について

- 過労死等防止対策推進法（平成26年法律第100号）に基づき、過労死等の防止のための対策を効果的に推進するため、過労死等の防止のための対策に関する大綱を作成（平成27年7月24日閣議決定）

1. 大綱で定める対策

- 大綱には、過労死等防止対策推進法第8条から第11条までに規定された**四つの対策**を盛り込む。

<過労死等の防止のための対策>

調査研究等
(同法第8条)

啓発
(同法第9条)

相談体制の整備等
(同法第10条)

民間団体の活動に対する支援
(同法第11条)

実施主体：国

実施主体：国・**地方公共団体**

2. 地方公共団体に取り組む重点対策

- 国が行う対策に協力するとともに、この対策を参考に、地域の産業の特性等の実情に応じて取組を進めるよう努める。対策に取り組むに当たっては、国と連携して地域における各主体との協力・連携に努める。
- 地方公務員を任用する立場からの対策を推進し、それぞれの職種の職務の実態を踏まえた対策を講ずるよう努める。

○ 啓発

- 住民が過労死等に対する理解を深めるとともに、その防止の重要性を自覚し、関心と理解を深めるため、住民に対する啓発を行うよう努める。
- 若年者に対する労働条件に関する知識の付与について、大学等での啓発とともに、中学校・高等学校等において、生徒に対して労働に関する指導の充実に努める。
- 地域の産業構造や労働時間等の実態に合わせて、企業等に対する啓発を行うとともに、年次有給休暇の取得促進について、地域全体の気運の醸成に努める。
- 過重労働による健康障害の防止、職場におけるメンタルヘルス対策、パワーハラスメントの予防について、国と協働して、周知・啓発を行うよう努める。

○ 相談体制の整備等

- 国等が設置する相談窓口との連携に努める。

○ 民間団体の活動に対する支援

- 民間団体に取り組むシンポジウムへの協力・後援等の支援を行うよう努める。

3. 地方公共団体における取組実績例（好事例）

1 過労死等防止対策推進シンポジウム

- 実行委員会の構成員等としてシンポジウムの企画段階から参画（兵庫県ほか）
- 開催地の都道府県及び市を中心に後援名義使用許可
- チラシの配布のほか、ホームページや広報誌・情報誌を活用した周知を実施
- シンポジウムにおいて、地方公共団体幹部が登壇して挨拶
- シンポジウムにおいて、地方公共団体の取組事例の紹介

2 国民に向けた周知・啓発

- 厚生労働省から送付したポスター、パンフレット、リーフレットについて、ポスターの掲示やパンフレット等の配置・配布を実施
- 広報誌、ウェブサイト等に関連資料（過労死等防止対策白書や過労死等防止啓発月間に関する資料を含む）を掲載＜好事例＞
- 県内一斉ノー残業デーの街頭啓発
- 職員向け研修の実施

※＜好事例＞：取組いただいている事例のうち、より積極的に取り組んでいただいているもの



《H29年度過労死等防止対策推進シンポジウム チラシ（例：東京中央会場）》

平成29年版 過労死等防止対策白書について

「過労死等防止対策白書」は、過労死等防止対策推進法の第6条に基づき、厚生労働省が平成28年から公表している年次報告書です。2年目となる平成29年版の白書のうち、特に、第3章 過労死等をめぐる調査・分析結果の概要を紹介します。

1. 過労死等事案の分析（結果）

過去5年間に労災認定された業務上事案をみると、脳・心臓疾患の件数は「50歳代」が最も多く、精神障害の件数は「30歳代」が最も多い。
また、業種別では、「運輸業、郵便業」、「製造業」、「卸売業、小売業」が多い。



2. 企業における過労死等防止対策の推進に参考となる調査研究結果

- 過労死等が多く発生していると指摘のある自動車運転従事者、外食産業を重点業種に労働時間だけでなく、生活時間の状況、悩みやストレスの内容も含めた調査・分析
- 法人役員・自営業者等を対象にした調査結果
- 『労働時間の正確な把握』が、「残業時間の減少」、「年休取得日数の増加」、「メンタルヘルスの状態の良好化」に繋がるとする分析

「過労死等防止対策白書」は、厚生労働省ホームページのからダウンロードできます。

厚生省 過労死等防止対策白書 検索

《好事例：神奈川県「労働かながわ」より抜粋》

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



毎年11月は「過労死等防止啓発月間」です。

厚生労働省 人事院 内閣府内閣人権局 総務省 文部科学省
「H29年度周知啓発ポスター」

主催：厚生労働省
後援：東京都

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



《H29年度周知啓発パンフレット（抜粋）：相談窓口一覧》

3. 地方公共団体における取組実績例（好事例）

3 地方公務員を任用する立場からの対策

- 兵庫県：「超過勤務の縮減」、「子育て・介護と仕事の両立支援」、「働きやすい職場の実現」の三つを柱に、「兵庫県庁ワーク・ライフ・バランス取組宣言」を行い、職員のワーク・ライフ・バランスの推進に取り組む

「平成29年版過労死等防止対策白書」より抜粋

「コラム13 兵庫県における過労死等防止対策推進に係る取組み」

1 県民に対する取組み

（略）

2 県職員に対する取組み

事業者である県としても、職員の超過勤務の縮減や健康管理対策の取組みを徹底し、過労死等を防止していくのはもちろんのこと、職員一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、職務上の責任を果たしていけるよう、平成29（2017）年4月に「超過勤務の縮減」、「子育て・介護と仕事の両立支援」、「働きやすい職場の実現」の三つを柱に、「兵庫県庁ワーク・ライフ・バランス取組宣言」を行い、職員のワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいくこととしました。

特に「超過勤務の縮減」については、従来から、長時間労働を是正するため、職員の意識改革や定時退庁日の設定などの取組みを進めていましたが、更に実効あるものにするため、国の法改正に先駆けて、職員の超過勤務の上限時間を定める「超過勤務の縮減に関する規則」を平成29年5月に制定しました。

この規則では、休日の超過勤務を原則禁止とし、月45時間、年360時間などの上限時間を定めるとともに、業務の合理化・平準化を図ることなど管理職の取り組むべき事項を明記することにより、労働時間を適切に管理することとしています。

今後とも、過重労働により職員の尊い命が失われたり、心身の健康が損なわれたりすることがないように、働きやすい職場環境づくりに県が率先して取り組んでいきます。

（兵庫県産業労働部政策労働局労政福祉課）

3 建設工事従事者の安全及び健康の確保の 推進に関する法律に基づく都道府県計画に ついて

建設工事従事者の安全及び健康の確保の推進に関する法律（平成28年12月16日法律第111号）の概要

建設業における重大な労働災害の発生状況等に鑑み、建設工事従事者の安全及び健康の確保を推進するため、公共発注・民間発注を問わず、労災保険料を含む安全衛生経費の確保や一人親方問題への対処等がなされるよう、特別に手厚い対策を国及び都道府県等に求めるもの

<目的、基本理念>

目的、基本理念

<目的> (第1条関係)

- 建設工事従事者の安全及び健康の確保に関し、基本理念を定め、国等の責務を明らかにし、施策の基本となる事項を定めること等により、建設工事従事者の安全及び健康の確保に関する施策を総合的かつ計画的に推進し、もって建設業の健全な発展に資する

<基本理念> (第3条関係)

- 建設工事の請負契約において適正な請負代金の額、工期等が定められること
- 建設工事従事者の安全及び健康の確保に必要な措置が、設計、施工等の各段階において適切に講ぜられること
- 建設工事従事者の安全及び健康に関する意識を高めることにより、安全で衛生的な作業の遂行が図られること
- 建設工事従事者の処遇の改善及び地位の向上が図られること

<国等の責務、法制上の措置等>

国等の責務、法制上の措置等

<国等の責務> (第4条から第6条まで関係)

- 国は、基本理念にのっとり、建設工事従事者の安全及び健康の確保に関する施策を総合的に策定、実施する
- 都道府県は、基本理念にのっとり、国との適切な役割分担を踏まえて、当該区域の実情に応じた施策を策定、実施する
- 建設業者等は、基本理念にのっとり、建設工事従事者の安全及び健康の確保のために必要な措置を講ずる

<法制上の措置等> (第7条関係)

- 政府は、施策を実施するため必要な法制上、財政上又は税制上の措置その他の措置を講じなければならない

<基本計画等、基本的施策>

基本計画等 (第8条・第9条関係)

- 政府は、建設工事従事者の安全及び健康に関する施策の総合的かつ計画的な推進を図るため、基本計画を策定しなければならない
- 都道府県は、基本計画を勘案して、都道府県計画を策定するよう努める

基本的施策 (第10条から第14条まで関係)

- 建設工事の請負契約における経費（労災保険料を含む）の適切かつ明確な積算、明示及び支払の促進
- 責任体制の明確化（下請関係の適正化の促進）
- 建設工事の現場における措置の統一的な実施（労災保険関係の状況の把握の促進等）
- 建設工事の現場の安全性の点検、分析、評価等に係る取組の促進
- 建設工事従事者の安全に配慮した設計、建設工事の安全な実施に資するとともに省力化・生産性向上にも配慮した材料・資機材・施工方法の開発・普及の促進
- 建設工事従事者の安全及び健康に関する意識の啓発

<推進会議の設置>

建設工事従事者安全健康確保推進会議 (第15条関係)

関係行政機関相互の調整を行うことにより、建設工事従事者の安全及び健康の確保の推進を図るため、「建設工事従事者安全健康確保推進会議」及び専門的知識を有する者によって構成する「建設工事従事者安全健康確保推進専門家会議」を設ける

建設工事従事者の安全及び健康の確保に関する基本的な計画（平成29年6月9日閣議決定）

はじめに 現状と課題

- ・建設工事の現場での災害により、年間約400名もの尊い命がなくなっていることを重く受け止め、災害撲滅に向けて一層の実効性のある取組を推進する必要がある。
- ・一人親方等は、建設工事の現場では、他の関係請負人の労働者と同じような作業に従事しており、特段の対応が必要である。
- ・建設工事従事者の高齢化が進行している中、中長期的な担い手の確保を進めていくことが急務である。

第1 基本的な方針

1. 適正な請負代金の額、工期等の設定
2. 設計、施工等の各段階における措置
3. 安全及び健康に関する意識の向上
4. 建設工事従事者の処遇の改善及び地位の向上

第2 政府が総合的かつ計画的に講ずべき施策

1. 建設工事の請負契約における経費の適切かつ明確な積算等

(1) 安全及び健康の確保に関する経費の適切かつ明確な積算等

- ・安全衛生経費については、実態を把握するとともに、それを踏まえ、適切かつ明確な積算がなされ下請負人まで確実に支払われるような実効性のある施策を検討し、実施する。

(2) 安全及び健康に配慮した工期の設定

- ・休日等の日数を確保するなど適切な工期が定められる等の環境を整備する。
- ・施工時期を平準化する等、計画的な発注を実施する。

2. 責任体制の明確化

3. 建設工事の現場における措置の統一的な実施

(1) 建設業者間の連携の促進

(2) 一人親方等の安全及び健康の確保

- ・一人親方等が業務中に被災した災害を的確に把握する。
- ・一人親方等に対して、安全衛生に関する知識習得等を支援する。

(3) 特別加入制度への加入促進等の徹底

- ・一人親方で特別加入していない者の実態を把握し、一人親方に対する労災保険の特別加入制度への加入の積極的な促進を徹底する。

4. 建設工事の現場の安全性の点検等

(1) 建設業者等による自主的な取組の促進

(2) 工法や資機材等の開発普及の促進

- ・i-Constructionを推進するとともに、生産性向上にも配慮した安全な工法等の研究開発及び普及を推進する。

5. 安全及び健康に関する意識の啓発

(1) 安全衛生教育の促進

(2) 安全及び健康に関する意識の啓発に係る自主的な取組の促進

第3 総合的かつ計画的に推進するために必要な事項

1. 建設工事従事者の処遇の改善及び地位の向上を図るための施策

(1) 社会保険等の加入の徹底

- ・法定福利費を内訳明示した見積書の活用等による法定福利費の適切な確保及び社会保険等の加入の徹底について実効性のある対策を推進する。

(2) 建設キャリアアップシステムの活用推進

(3) 「働き方改革」の推進

- ・適正な工期設定、週休二日の推進等の休日の確保、適切な賃金水準の確保等、建設業における働き方改革を進める。

2. 墜落・転落災害の防止対策の充実強化

(1) 労働安全衛生法令の遵守徹底等

- ・労働安全衛生規則に基づく措置の遵守徹底を図る。
- ・労働安全衛生規則に併せて実施することが望ましい「より安全な措置」等の一層の普及のため、実効性のある対策を講ずる。

(2) 墜落・転落災害防止対策の充実強化

3. 東京オリンピック・パラリンピック競技大会に向けた先進的取組

4. 基本計画の推進体制

(1) 関係者における連携、協力体制の強化

(2) 調査・研究の充実

5. 施策の推進状況の点検と計画の見直し

- ・策定後2～3年で調査等を行った上で、本基本計画に検討を加え、必要があると認めるときには、速やかにこれを変更する。

4 最低賃金の引上げに向けた中小企業に 対する生産性向上のための支援について

平成29年度 業務改善助成金のご案内

1 業務改善助成金の概要

中小企業・小規模事業者の生産性向上を支援し、事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃）の引上げを図るための制度です。

生産性向上のための設備投資（機械設備、POSシステム等の導入）などを行い、事業場内最低賃金を一定額以上引き上げた場合、その設備投資などにかかった費用の一部を助成します。

2 支給対象者

事業場内最低賃金が1,000円未満の中小企業・小規模事業場が対象となります。

(1) 業種に応じて、

① 資本金の額又は出資の総額

② 常時使用する企業全体の労働者数のいずれかの要件を満たすことが必要です。

(2) 引き上げる賃金額より、支給対象者が異なりますのでご注意ください。

| 業種 | ① 資本金の額又は出資の総額 | ② 常時使用する企業全体の労働者数 |
|----------------|----------------|-------------------|
| 一般産業 (下記以外) | 3億円以下の法人 | 300人以下 |
| 卸売業 | 1億円以下の法人 | 100人以下 |
| サービス業 | 5,000万円以下の法人 | 100人以下 |
| 小売業 | 5,000万円以下の法人 | 50人以下 |

3 助成額

| コース区分 | 助成対象事業場 | 引上げ額 | 助成率 | 助成の上限額 |
|---------|---|--------|---|--------|
| 30円コース | 事業場内最低賃金が 1,000円未満 の事業場 | 30円以上 | 7/10※ (常時使用する労働者数が企業全体で30人以下の事業場は3/4※) ※別途定める生産性要件を満たした場合は、 3/4(4/5) | 50万円 |
| 40円コース | | 40円以上 | | 70万円 |
| 60円コース | | 60円以上 | | 100万円 |
| 90円コース | 事業場内最低賃金が 800円以上1,000円未満 の事業場 | 90円以上 | | 150万円 |
| 120円コース | | 120円以上 | | 200万円 |

ここでいう「生産性」とは、企業の決算書類から算出した、労働者1人当たりの付加価値をいう。

助成金の支給申請時の直近の決算書類に基づく生産性と、その3年度前の決算書類に基づく生産性を比較し、伸び率が6%以上上昇している場合は1%以上（6%未満）上昇している場合に、助成率が加算される。

※ 生産性指標の算出式など、詳細は交付要領で定める。また、「1%以上（6%未満）上昇している場合」は金融機関から一定の「事業性評価」を得ている必要がある。

平成30年度 業務改善助成金のご案内

1 業務改善助成金の概要

中小企業・小規模事業者の生産性向上を支援し、事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃）の引上げを図るための制度です。

生産性向上のための設備投資（機械設備、POSシステム等の導入）などを行い、事業場内最低賃金を30円以上引き上げた場合、その設備投資などにかかった費用の一部を助成します。

2 支給対象者

事業場内最低賃金が1,000円未満の中小企業・小規模事業場が対象となります。

業種に応じて、

① 資本金の額又は出資の総額

② 常時使用する企業全体の労働者数のいずれかの要件を満たすことが必要です。

| 業種 | ① 資本金の額又は出資の総額 | ② 常時使用する企業全体の労働者数 |
|----------------|----------------|-------------------|
| 一般産業 (下記以外) | 3億円以下の法人 | 300人以下 |
| 卸売業 | 1億円以下の法人 | 100人以下 |
| サービス業 | 5,000万円以下の法人 | 100人以下 |
| 小売業 | 5,000万円以下の法人 | 50人以下 |

3 助成額

| コース区分 | 助成対象事業場 | 引上げ額 | 助成率 | 引き上げる労働者数 (事業場内最低賃金) | 助成の上 上限額 |
|--------|-----------------------------------|-------|---|-------------------------|-------------|
| 30円コース | 事業場内最低賃金が 1,000円未満 の事業場 | 30円以上 | 7/10※ (常時使用する労働者数 が企業全体で 30人以下の事業場は 3/4※) ※別途定める生産性要件 を満たした場合は、 3/4(4/5) | 1~3人 | 50万円 |
| | | | | 4~6人 | 70万円 |
| | | | | 7人以上 | 100万円 |

ここでいう「生産性」とは、企業の決算書類から算出した労働者1人当たりの付加価値をいう。

助成金の支給申請時の直近の決算書類に基づく生産性と、その3年前の決算書類に基づく生産性を比較し、伸び率が6%以上上昇している場合は1%以上（6%未満）上昇している場合は、助成率が加算される。※

※ 生産性指標の算出式など、詳細は交付要領で定める。また、「1%以上（6%未満）上昇している場合」は金融機関から一定の「事業性評価」を得ている必要がある。

5 無期転換ルールの本格化に向けた取組について

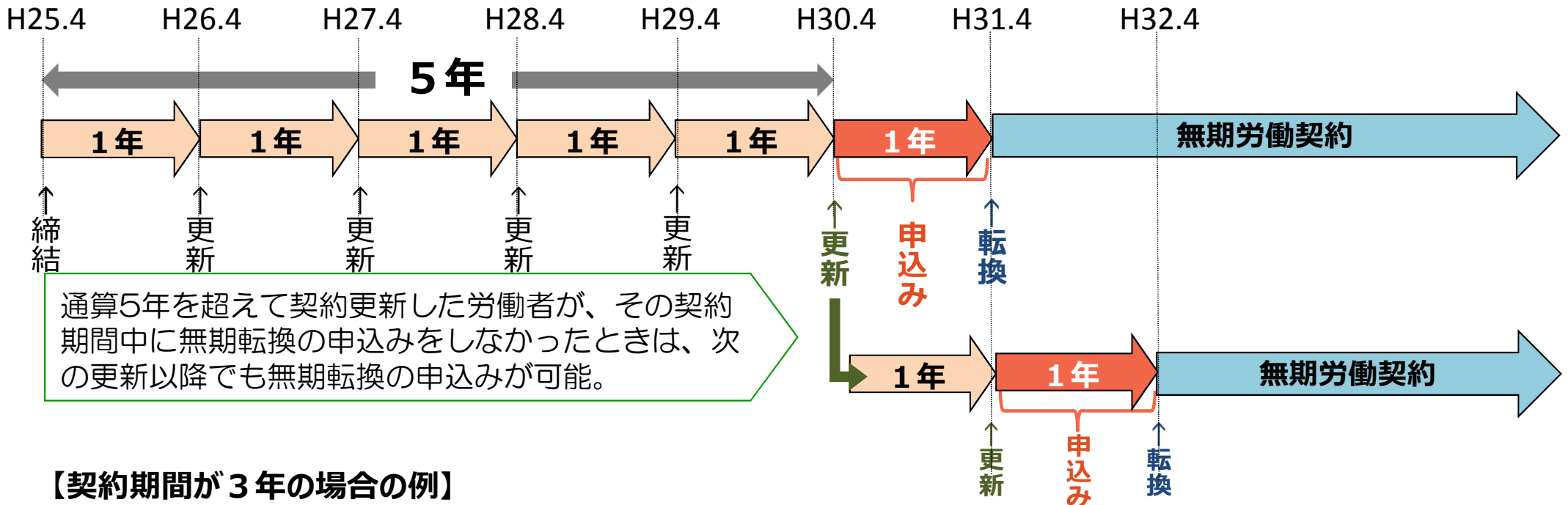
○ 有期労働契約が繰り返し更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できるルール。

（労働契約法第18条：平成25年4月1日施行）

※ 通算期間のカウントは、平成25年4月1日以後に開始する有期労働契約が対象。平成25年3月31日以前に開始した有期労働契約は、通算契約期間に含めない。

※ 通算期間をリセットするクーリング期間（原則6ヶ月でリセット）の規定あり（第18条第2項）

【平成25年4月開始で契約期間が1年の場合の例】



通算5年を超えて契約更新した労働者が、その契約期間中に無期転換の申込みをしなかったときは、次の更新以降でも無期転換の申込みが可能。

【契約期間が3年の場合の例】



無期労働契約の労働条件（職務、勤務地、賃金、労働時間など）は、別段の定めがない限り、直前の有期労働契約と同一となる。別段の定めをすることにより、変更可能。

無期転換ルール周知広報の取組

①無期転換ルールを知らない層に対して、知ってもらうための取組

【労使双方向け】

- ポータルサイトの開設(無期転換ルールの概要、先進的に取り組んでいる企業事例、厚労省の支援策、Q&Aなどについて情報発信)
- 全国でセミナーを開催(無期転換ルールをはじめとする労働契約法について説明)
- リーフレットの作成・配布(労働局、労働基準監督署、ハローワーク等にて配布)

【使用者向け】

- 全国でシンポジウムを開催(平成29年度は無期転換ルール、多様な正社員に関するシンポジウムを全国6都市8回開催)
- 労働局等が実施する改正法の説明会など、あらゆる機会を活用した周知
- 経団連、日商、中央会、同友会にハンドブック等を提供し、会員企業等に対して周知

【労働者向け】

- インターネット(ヤフー、グーグル、フェイスブック)を活用した周知広報
- 連合に無期転換ハンドブックを提供し、連合が開催する会議、勉強会等で周知

②無期転換ルールを知っている層に対して、その導入のためのツール提供の取組

- モデル就業規則の作成(無期転換ルールや多様な正社員関係のモデル就業規則(飲食・小売・製造・金融の4業種)を作成し、ポータルサイト、労働局等で周知、平成29年度は全業種共通版を作成)
- 「無期転換ハンドブック」を作成(無期転換ルールの導入手順等をまとめたハンドブックを作成し、ポータルサイト、労働局等で周知)

③無期転換ルールを知っていて、導入しようとする層に対する支援の取組

- 企業に対するコンサルティングの実施(無期転換ルールや多様な正社員制度の対応を検討中の企業150社程度に無料で実施)
- キャリアアップ助成金の支給(有期契約労働者を無期契約労働者等に転換した場合、一定の条件のもと、支給)

全国知事会
会長 山田 啓二 殿

無期転換ルールの円滑な導入に向けた取組に関する要請書

労働基準行政の推進につきましては、日頃より御尽力を賜り感謝申し上げます。

さて、我が国では約 1,500 万人の方が有期労働契約で働き、その約 3 割が通算 5 年を超えて有期労働契約を繰り返し更新している実態にあり、雇止め不安の解消、処遇の改善が課題となっております。

平成 25 年 4 月に施行の改正労働契約法第 18 条で規定された無期転換ルールは、雇止め不安などを解消し、安心して働き続けることができる社会を実現することで、労働者は長期的なキャリア形成を図ることができ、また、企業にとっても優秀な人材の確保が可能となるものです。

平成 29 年 3 月 28 日に決定された「働き方改革実行計画」には、「労働契約法に基づく無期転換ルールの円滑な適用」が盛り込まれており、厚生労働省としても、無期転換ルールの周知を進めるため、これまで以上に様々な取組を行っております。

こうしたなか、法律に基づく無期転換申込権が発生する平成 30 年 4 月まで残り半年となりますが、企業における無期転換ルールの認知度や対応状況は十分とはいえず、無期転換ルールを避けることを目的とした雇止めの発生が懸念されるなど、無期転換ルールへの対応が喫緊の課題となっております。

無期転換ルールへの対応にあたっては、労使が十分話し合った上、中長期的な観点から人事制度のあり方を検討し、就業規則などの関係諸規程を整備する必要がありますが、検討には一定の時間を要することから、企業においては早急な対応が求められます。また、無期転換ルールへの計画的な対応と、紛争を未然に防止するため、無期転換申込権や構築した人事制度について、事前に労働者へ説明することも重要です。

さらに、無期転換ルールの適用を避けることを目的として、無期転換申込権が発生する前に雇止めをすることは、労働契約法の趣旨に照らして望ましいものではなく、慎重な対応が必要です。

これらを踏まえ、より一層の周知啓発に取り組むため、本年9月から10月を「無期転換ルール取組促進キャンペーン」期間と定め、使用者団体をはじめとする関係団体に対し、無期転換ルールの周知に関する要請等を行うほか、関係機関と連携しながら周知を図るなど、無期転換ルールの周知及び円滑な導入の促進を図ることとしたところです。

つきましては、各都道府県労働局から、各都道府県知事に対し、別添のとおり本キャンペーンに関する要請を行う予定でありますので、貴会におかれましては、その旨の都道府県に対する周知にご協力いただきますよう、何とぞよろしくお願いいたします。

厚生労働大臣
加藤 勝 信

平成 29 年 9 月 ● 日

都道府県

知事 ●● 殿

●● 労働局長

無期転換ルールの円滑な導入に向けた取組に関する要請書

労働基準行政の推進につきましては、日頃より御尽力を賜り感謝申し上げます。さて、我が国では約 1,500 万人の方が有期労働契約で働き、その約 3 割が通算 5 年を超えて有期労働契約を繰り返し更新している実態にあり、雇止め不安の解消、処遇の改善が課題となっております。

平成 25 年 4 月に施行の改正労働契約法第 18 条で規定された無期転換ルールは、雇止め不安などを解消し、安心して働き続けることができる社会を実現することで、労働者は長期的なキャリア形成を図ることができ、また、企業にとっても優秀な人材の確保が可能となるものです。

平成 29 年 3 月 28 日に決定された「働き方改革実行計画」には、「労働契約法に基づく無期転換ルールの円滑な適用」が盛り込まれており、厚生労働省としても、無期転換ルールの周知を進めるため、これまで以上に様々な取組を行っております。

こうしたなか、法律に基づく無期転換申込権が発生する平成 30 年 4 月まで残り半年となりますが、企業における無期転換ルールの認知度や対応状況は十分とはいええず、無期転換ルールを避けることを目的とした雇止めの発生が懸念されるなど、無期転換ルールへの対応が喫緊の課題となっております。

無期転換ルールへの対応にあたっては、労使が十分話し合った上、中長期的な観点から人事制度のあり方を検討し、就業規則などの関係諸規程を整備する必要がありますが、検討には一定の時間を要することから、企業においては早急な対応が求められます。また、無期転換ルールへの計画的な対応と、紛争を未然に防止するため、無期転換申込権や構築した人事制度について、事前に労働者へ説明することも重要です。

さらに、無期転換ルールの適用を避けることを目的として、無期転換申込権が発生する前に雇止めをすることは、労働契約法の趣旨に照らして望ましいものではなく、慎重な対応が必要です。

これらを踏まえ、より一層の周知啓発に取り組むため、本年9月から10月を「無期転換ルール取組促進キャンペーン」期間と定め、使用者団体をはじめとする関係団体に対し、無期転換ルールの周知に関する要請等を行うほか、関係機関と連携しながら周知を図るなど、無期転換ルールの周知及び円滑な導入の促進を図ることとしたところです。

本キャンペーンの実施にあたり、平成29年9月1日に、厚生労働大臣より別添1のとおり全国知事会に対し、都道府県に対する本キャンペーンの実施に係る周知についてご協力を依頼したところ です。

つきましては、貴殿におかれましても、この取組の趣旨を御理解いただき、下記の事項について御協力の程、よろしくお願い申し上げます。

記

- 1 無期転換ルールの概要及び雇用する有期契約労働者への適切な対応の必要性について、都道府県の外郭団体等へ周知啓発を図っていただくこと。
- 2 無期転換ルールについて、都道府県内の企業及び有期契約労働者をはじめとする住民に接する機会や情報提供を行う機会を捉え、別添2の本キャンペーン用リーフレット等を用いた周知を図っていただくこと。
- 3 本キャンペーンの実施及び本要請について、都道府県内の市町村へ周知を図っていただくこと。

労働基準局 施策照会先一覧（厚生労働省代表電話 03-5253-1111）

| 施策事項(資料ページ) | 所管課室 | 担当係 | 担当者 | 内線 |
|--|----------------|-----------|------|-----------|
| 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案要綱（労働政策審議会29.9.15答申）について(資料1) | 労働条件政策課 | 企画調整係 | 山口、森 | 5353 |
| 過労死等防止対策の推進について(資料2) | 総務課過労死等防止対策推進室 | 過労死等防止係 | 田村 | 5583 |
| 建設工事従事者の安全及び健康の確保の推進に関する法律に基づく都道府県計画について(資料3) | 安全衛部安全課建設安全対策室 | - | 東 | 5486 |
| 最低賃金の引上げに向けた中小企業等に対する生産性向上のための支援について(資料4) | 賃金課 | 賃金・退職金制度係 | 遠藤 | 5533 |
| 無期転換ルールの本格化に向けた取組について(資料5) | 労働関係法課 | 政策係、労働契約係 | 大塚、森 | 5587、7750 |