

中小企業・小規模事業者における 「働き方改革」・人手不足解消等 に向けた政府の取組状況について

平成29年7月31日

厚生労働省

中小企業庁

目次

1. 「働き方改革」の基本的な考え方について …… 3
2. 中小企業・小規模事業者に関する人手不足対応・取引条件改善について …… 11
3. 参考資料 …… 20
 - (1) 「働き方改革」の背景 …… 21
 - (2) 「働き方改革」を実施するに当たっての中小企業・小規模事業者の課題 …… 37
 - (3) 現行の支援策 …… 41

「働き方改革」の基本的な考え方 について

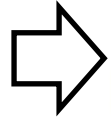
「働き方改革」のポイント

- 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(正社員)**
低賃金と不安定な雇用(非正規)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

中小企業において「働き方改革」を実施するに当たっての現状と課題

人手不足の現状

- 平成29年6月の有効求人倍率は1.51倍。人手不足は今後も継続するおそれ。
- 大企業より、**中小企業の方が人手不足感が強い**



大企業より人手不足感が強い中小企業においては、生産性向上等による**企業の変革とともに、職場環境や処遇の改善などにより、女性・高齢者等にとっても「魅力ある職場づくり」が必要。**

「働き方改革」で求められる対応

※原則として労働者（同居の親族、役員等を除く。）を雇用する全ての企業（法人格の有無を問わない。）が対象。

- 月45時間・年360時間、特例として年720時間等、**時間外労働の上限が法律で定められ、これを超えて働かせることができなくなる。**（罰則あり）（※）

- 正規雇用と非正規雇用の不合理な待遇差を解消し、**非正規雇用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。（※）

中小企業における現状・課題

- 月の法定時間外労働が45時間を超える事業場の割合は、**大企業より中小企業の方が低いものの、人手不足の中、どのように労働時間を短縮するかが課題**
- 中小企業における時間外労働の要因として、「取引先の納期や発注量への対応」を挙げる企業が多い
- 36協定未締結企業が多いが、労働法に対する理解が不十分なことも課題

- 中小企業における**正規雇用と非正規雇用の賃金の差は、大企業と比べて大きくない**
- 一方で、**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**



各地域において、上記のような現状と課題を分析するとともに、**国においても中小企業の取組を促進するための方策を検討する必要。**

長時間労働の是正

同一労働同一賃金等

中小企業（製造業）における改善事例

【社員数20名程度の製造業の改善事例】

＜取り組み内容＞

- ✓ ノー残業デー、ノー残業ウィークの導入
- ✓ 作業管理の徹底
 - ・ 1週間単位で、残業予定時間数を申告させ、必要に応じ業務の割振を実施
 - ・ 毎日、昼休み後のミーティングで、午後と翌日の作業予定を把握
 - ・ 必要に応じ、他部署からの応援や作業の交代などの対応
- ✓ 年次有給休暇の計画的付与

＜取り組みの効果＞

- ✓ 無駄な残業が減り、業務効率が向上
 - ⇒ 1人当たりの月平均残業時間が、1年で約30時間から約20時間に
- ✓ 休暇の取得向上
 - ⇒ 1人当たりの年次有給休暇取得率が、2年で約40%から約70%に
- ✓ 社員の「多機能化」、社員のモチベーションの向上

時間外労働の上限規制等について（平成29年6月5日労働政策審議会 建議）

1. 時間外労働の上限規制

(1) 上限規制の基本的枠組み

原則	特例
<ul style="list-style-type: none"> ・月45時間 ・年360時間 <hr style="border-top: 1px dotted black;"/> (1年単位の変形労働時間制の場合) <ul style="list-style-type: none"> ・月42時間 ・年320時間 	<ul style="list-style-type: none"> ① 年720時間 ② 休日労働を含み、2か月ないし6か月平均で80時間以内 ③ 休日労働を含み、単月で100時間未満 ④ 原則である月45時間(1年単位の変形労働時間制の場合 は42時間)の時間外労働を上回る回数は、年6回まで

(2) 現行の適用除外等の取扱い

自動車の運転業務	<ul style="list-style-type: none"> ・改正法施行5年後に年960時間以内の規制を適用。 ・さらに将来的に一般則の適用を目指す。 ・時間外労働の上限は原則として月45時間、かつ、年360時間であり、これに近づける努力が重要。
建設事業	<ul style="list-style-type: none"> ・改正法施行5年後に一般則適用。 (ただし、復旧・復興の場合は、1か月100時間未満・複数月80時間以内の条件は適用しない。この点についても、将来的には一般則の適用を目指す。) ・時間外労働の上限は原則として月45時間、かつ、年360時間であり、これに近づける努力が重要。
新技術・新商品等の研究開発	<ul style="list-style-type: none"> ・現行の対象範囲を超えた職種に拡大することのないよう、対象を明確化し適用除外とする。 ・1週間当たり40時間を超えて労働させた場合のその超えた時間が1か月当たり100時間を超えた者に対し、医師による面接指導の実施を労働安全衛生法上義務づける。(義務違反に対しては罰則を科す。)
医師	<ul style="list-style-type: none"> ・時間外労働規制の対象とするが、医師法に基づく応召義務等の特殊性を踏まえた対応が必要。 ・具体的には、改正法施行5年後を目処に規制を適用。 ・医療界の参加の下で検討の場を設け、質の高い新たな医療と医療現場の新たな働き方を目指し、2年後を目途に規制の具体的なあり方、労働時間の短縮策等について検討し、結論を得る。

(3)労働基準法に基づく新たな指針

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、当該指針の内容を周知徹底するとともに、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。

また、指針の内容として、併せて、休日労働も可能な限り抑制するよう努めなければならない旨を規定する。

2. 勤務間インターバル

労働時間等設定改善法第2条（事業主等の責務）を改正し、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旨の努力義務を課すとともに、その周知徹底を図る。

3. 長時間労働に対する健康確保措置

過重な労働により脳・心臓疾患等の発症のリスクが高い状況にある労働者を見逃さないため、労働者の健康管理を強化する。

○ 医師による面接指導

時間外・休日労働が1か月当たり80時間を超えた者から申出があった場合に、医師による面接指導を義務付ける。（現行では100時間を超える者が対象）

○ 労働時間の客観的な把握

管理監督者を含む、すべての労働者を対象として、労働時間の把握について、客観的な方法その他適切な方法によらなければならない旨を省令に規定する。

4. その他

中小企業を含め、急激な変化による弊害を避けるため、十分な法施行までの準備時間を確保することが必要。

1 基本的考え方

- 正規・非正規間の格差は、少子化やひとり親家庭の貧困等により将来にわたり社会全体へ影響。また、能力開発機会の乏しい非正規雇用労働者の増加は、労働生産性向上の隘路となりかねない。賃金等の待遇は労使の決定が基本だが、同時に、不合理な待遇差の是正が必要。
- 雇用形態にかかわらず公正な評価に基づく待遇決定等の理念を法へ明記。

2 労働者が司法判断を求める際の根拠となる規定の整備

（1）短時間労働者・有期契約労働者

- 新たに有期契約労働者についても、「**均等待遇規定**」**（※）の対象に。**
※正規雇用労働者と短時間労働者が①職務内容(業務内容・責任の程度)、②職務内容・配置の変更範囲（いわゆる「人材活用の仕組み」）が同一である場合の差別的取扱いを禁止。

- 「**均衡待遇規定**」**（※）について、**

- i) 待遇差が不合理かの判断は、個々の待遇ごとに、当該待遇の性質・目的に対応する考慮要素で判断されるべき旨を明確化。
- ii) 考慮要素として、「その他の事情」の中から「職務の成果」「能力」「経験」を例示として明記。

※正規雇用労働者と短時間労働者・有期契約労働者との間について①職務内容、②職務内容・配置の変更範囲、③その他の事情を考慮して不合理な待遇差を禁止。

（2）派遣労働者

- 以下の2つの待遇改善方式の「選択制」に。
（派遣労働者の納得感等と所得の安定性・キャリア形成等の双方の観点を考慮。）

1) 派遣先労働者との均等・均衡方式

2) 労使協定による一定水準を満たす待遇決定方式

- 派遣先に対し、派遣料金の設定に際しての配慮義務を創設。

（3）ガイドラインの根拠規定の整備

- 均等待遇規定・均衡待遇規定等の解釈明確化のため、ガイドライン（指針）の**策定根拠規定**を創設。

3 労働者に対する待遇に関する説明の義務化

- **有期契約労働者**についても、(本人の)待遇内容等に関する説明義務（雇入れ時）を創設。(短時間労働者・派遣労働者については既に有り)
- **短時間労働者・有期契約労働者・派遣労働者**について、事業主に正規雇用労働者との待遇差の内容・理由等の説明義務（求めた場合）を創設。説明を求めた場合の不利益取扱い禁止を規定。

4 行政による裁判外紛争解決手続の整備等

- (1) 短時間労働者・有期契約労働者
- **有期契約労働者**について、パートタイム労働法に諸規定を移行・新設することにより、現行のパートタイム労働法に規定されている行政による助言・指導・勧告等や、都道府県労働局の調停等の対象に。
 - 従来、運用上、行政による助言・指導・勧告等の対象としてこなかった均衡待遇規定について、解釈が明確な場合は新たに対象に。
- (2) 派遣労働者
- **派遣労働者**についても、均等・均衡待遇規定等や説明義務について、新たに、現行のパートタイム労働法と同様の都道府県労働局の調停等の対象に。

5 法施行に向けて（準備期間の確保）

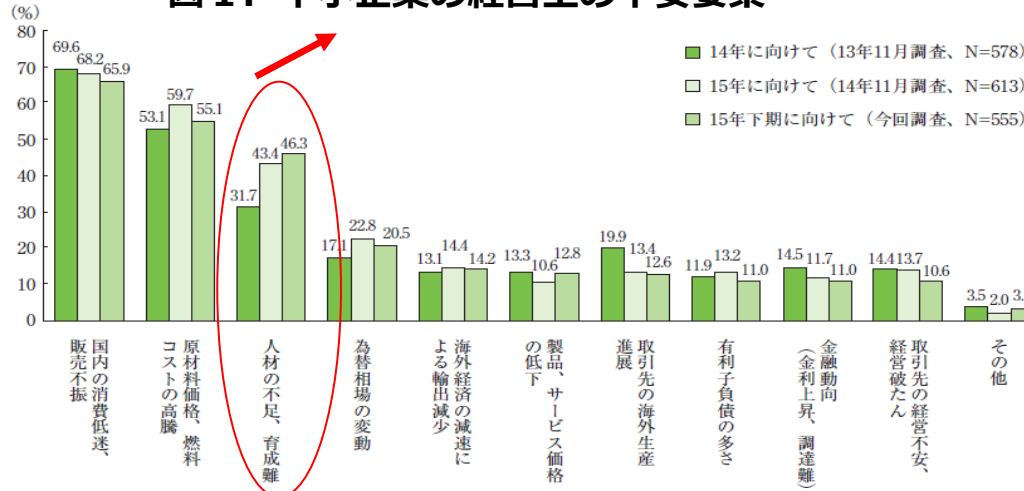
- 施行に当たっては、十分な施行準備期間が必要。また、十分な周知・相談支援が必要であり、その際には、業種・職種・地域毎の状況も念頭に、中小企業・小規模事業者等各事業主の実情も踏まえ労使双方に丁寧に対応。

中小企業・小規模事業者に関する人手 不足対応・取引条件改善について

1. 人手不足は恒久化する経営課題

- ✓ 深刻化する人材不足は経営上の不安要素としても年々大きくなっている。
- ✓ 生産年齢人口が減少する中、人材不足は恒常化する問題。求職難から求人難の時代に。

図1. 中小企業の経営上の不安要素



(注) 複数回答 (最大3つまで) のため、合計は100%を超える。

(出典) 日本政策金融公庫「2015年下期の中小企業の景況見通し」

図2. 中小企業の従業員過不足D Iの推移

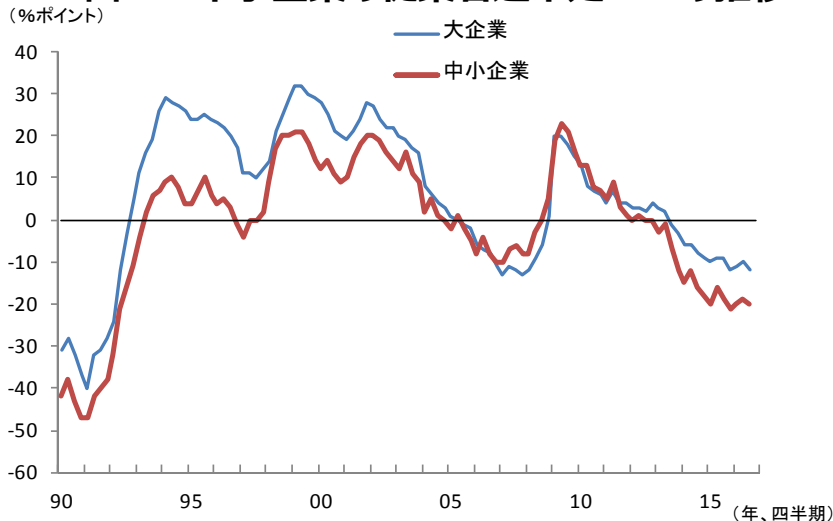
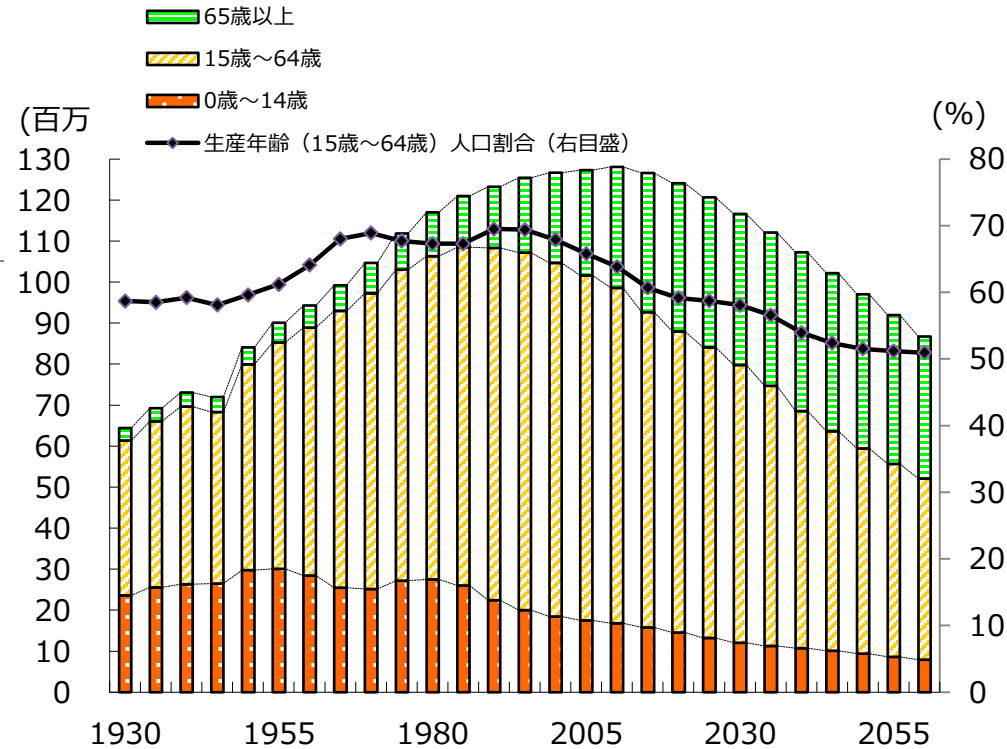


図3. 生産年齢人口の減少



資料: 国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」(平成24年1月推計)

(注) 1. 将来推計人口は、出生中位(死亡中位)推計による

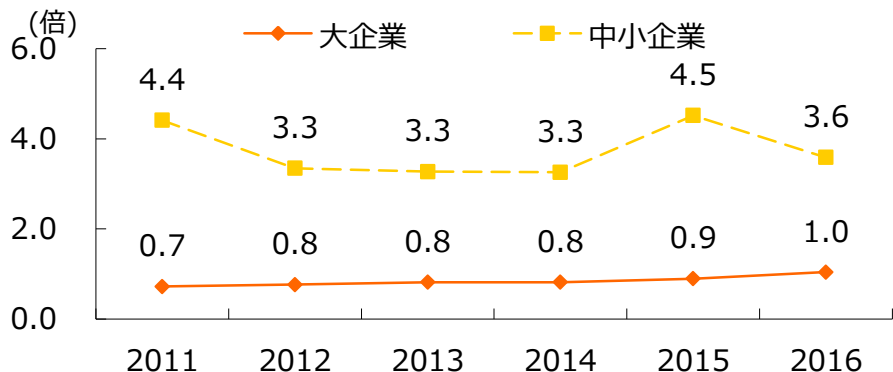
2. 15歳以上人口に占める中小企業の従業員総数の割合は、2012年時点で29%、2014年時点で30%。2012年以前の従業員総数のデータはないが、会社の常用雇用者数+個人事業所の従業員総数の合計値が、15歳以上人口に占める割合は、2001年以降、およそ26%前後で推移。

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。

2. 女性、高齢者、外国人等の多様な人材に可能性

- ✓ 新卒は大企業志向が強い。
- ✓ 復職女性は新卒女性よりも中小企業に就業する割合が高い。
- ✓ 企業規模が小さいほど高齢者の割合が高い。
- ✓ 留学生の半数は従業員100人以内の企業に就職。

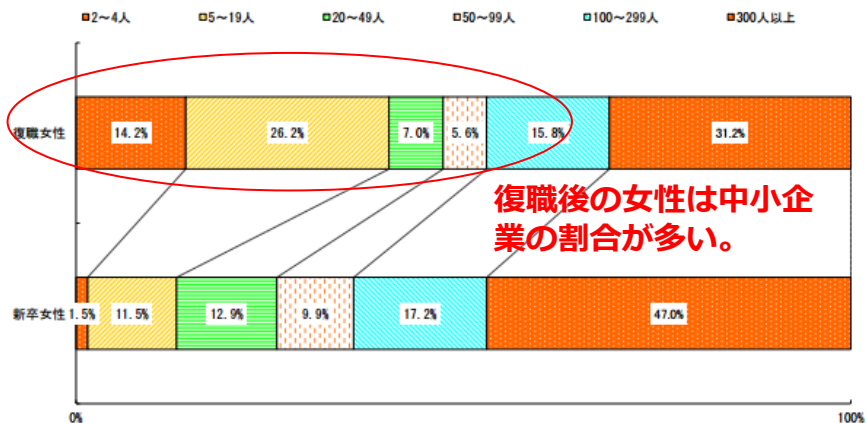
図5. 大企業と中小企業の大卒求人倍率



資料：(株)リクルートワークス研究所「ワークス大卒求人倍率調査」
 (注) ここでいう大企業とは、従業員300人以上の企業、中小企業とは、従業員300人未満の企業。

(出典) リクルートワークス研究所「第33回ワークス大卒求人倍率調査 (2017年卒)」

図6. 復職女性の就業先



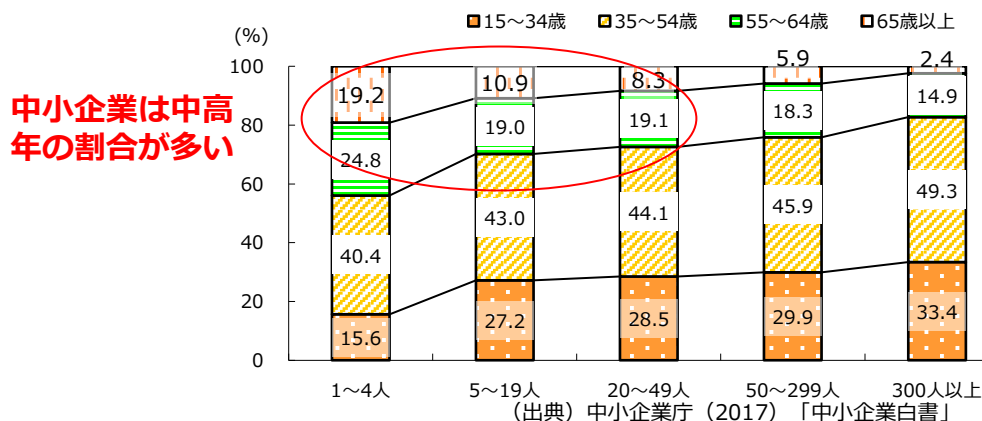
復職後の女性は中小企業の割合が多い。

資料：総務省「平成24年就業構造基本調査」

(注) 1. 現在、正社員として働いている女性で「1年前は何をされていましたか」という設問に「通学していた」と回答した者を新卒女性として集計。
 2. 現在、正社員として働いている女性で、前職があり、前職離職理由を「出産・育児のため」とした者のうち、現職に平成23年10月以降に就いた者を集計。

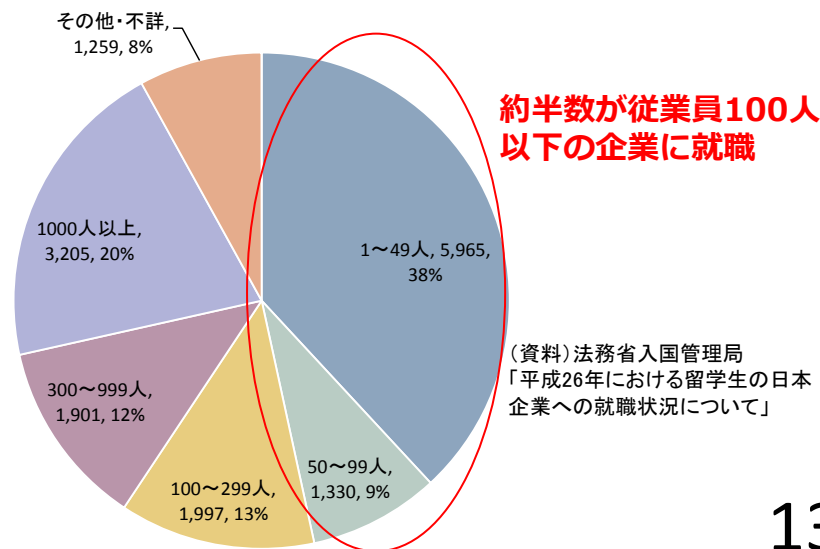
(出典) 中小企業庁 (2015) 「中小企業白書」

図7. 従業員規模別に見た雇用者の年齢構成割合



中小企業は中高年の割合が多い

図8. 留学生の就職先 (企業規模別)



約半数が従業員100人以下の企業に就職

(資料) 法務省入国管理局「平成26年における留学生の日本企業への就職状況について」

3. 中小企業・小規模事業者人手不足対応ガイドライン（概要）

※中小企業・小規模事業者の人手不足対応研究会とりまとめ（平成29年3月）

1. 基本的な考え方

- 経営課題として深刻化する人手不足を変革・成長のための機会と捉え直す。経営者次第で変革が進む可能性。
- 女性、高齢者、外国人等の多様な人材に視野を広げ、働き手の立場にたった職場環境整備等を進め、人材を確保する（掘り起こす）。
- IT導入や設備導入、人材育成等により、労働生産性を向上する。

2. 好事例から抽出されたポイントとなる考え方（3つのステップ）

【ステップ1】 経営課題や業務を見つめ直す	【ステップ2】 求人像や生産性を見つめ直す	【ステップ3】 働き手の目線で、人材募集や職場環境を見つめ直す
<ul style="list-style-type: none">➢ ①背後の経営課題を見つめ直す➢ ②補充したい業務を見つめ直す	<ul style="list-style-type: none">➢ ③業務に対する生産性を見つめ直す➢ ④業務に対する求人像を見つめ直す	<ul style="list-style-type: none">➢ ⑤働き手の目線で、人材募集(採用・PR)を見つめ直す➢ ⑥働き手の目線で、職場環境を見つめ直す

※生産性向上は設備導入、人材育成からアウトソーシングまで幅広い取組を含む。

3. 事例集

- 業種別、規模別、地域別、経営課題別、課題クロス軸毎に索引。
- 100を超える事例において、きっかけや取組、効果を分かりやすく表示。

4. 人手不足対応を後押しする施策

- 3つのステップごとの関連施策
- よろず支援拠点の相談対制を充実させ、都道府県労働局と連携。

5. 普及・浸透に向けて

- 課題対応チャートや診断シートの作成
- 中小企業団体や都道府県労働局等の取組との連携

4. 人手不足対応ガイドラインの取り組みを後押しする関連施策

✓ 人手不足対応ガイドラインの関連施策を活用することにより、事業者の取組を後押し。

3つのステップごとの支援策

【ステップ1】 経営課題や業務を見つめ直す

- よろず支援拠点等による経営相談（「人材不足対応アドバイザー」（仮称）の配置）
- 中小企業大学校における経営者向け研修

【ステップ2】 生産性や求人像を見つめ直す

- 生産性を見つめ直す
 - 革新的ものづくり・商業・サービス開発支援補助金の活用による設備導入
 - プラスITフェアやサービス等生産性向上IT導入支援事業の活用によるIT導入
- 求人像を見つめ直す
 - よろず支援拠点等による経営相談（「人材不足対応アドバイザー」（仮称）の配置）

【ステップ3】 働き手の目線で、人材募集や職場環境を見つめ直す

- 人材募集を見つめ直す
 - 地域中小企業人材確保支援等事業によるマッチング支援等の活用
 - ハローワークの活用
 - 雇用関係助成金による採用の後押し
 - 外国人受入インターンシップ等の活用による外国人の受入れ
 - 新・ダイバーシティ経営企業100選等を活用したPR
- 職場環境を見つめ直す
 - 専門家派遣事業によるアドバイス
 - 職場意識改善助成金等の活用による環境整備
 - 雇用関係助成金による人材育成等
 - ものづくり中核人材育成事業等による人材育成

働き方改革が生産性を上げ、地域に雇用を生み出す！

株式会社エムワン（調剤薬局）

所在地:三重県松坂市 創業:1988年 資本金:300万円 従業員数:67人(男性8名、女性59名) 平均年齢35歳 事業概要:調剤薬局

- 2015年に三重県の「ワークライフバランス推進サポート事業」に応募して働き方改革を開始。有給消化100%を目標にしつつ、業務内容の洗い出しを行うなどを実施した結果、医薬品売上高が2.3倍に増加。働き方改革により社員の意識が変わったことで生産性も向上。

（きつかけ）
取り組み前

地方の中小企業は慢性的な人手不足

- 2014年の採用活動で全く学生が来なかった。また、中途社員をハローワークで採用しても誰も来なかった。
- 新規採用がない中で、2015年に社員2名が同時妊娠し、2名とも育児休業を取得。「休みが取れない」「仕事が回らない」と現場ではイライラ感が積もった。
- こうした中、2015年に三重県の「ワークライフバランス推進サポート事業」に応募し、働き方改革を開始。

取り組み後（効果）

売上高アップ、生産性向上、社員の意識が変わった

- 働き方改革を実施した結果、社員のモチベーションがアップし、患者との会話が増えるなどの効果により、**医薬品の売上高が前年比で230%増加し、鎌田店が全体の店舗の45%の売上高を占めた。**
- 社員のスキルがアップするとともに、自発的に動ける社員に変化し、生産性も向上。**
- また、働き方改革によって、採用活動に関しても次々と新しいアイデアが生まれ、エムワンの採用説明会に参加した者が8倍、新卒就職希望が5倍、内定者が2.75倍に増加した。**この結果、2014年から2017年までに新入社員が18名増加（正社員数23名⇒43名）**

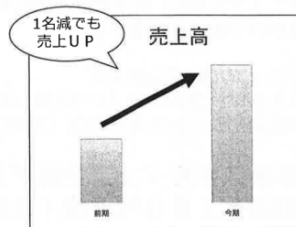
取り組み内容や仕組み

有給休暇取得100%を目標、スキルマップの作成

- 「休みにやりたいことリスト」を作って社員全員で共有するとともに、「有給休暇消化シート」を作成して有給消化100%を目標とした。また、業務内容を洗い出して「スキルマップ」を作成する等、ゴールのイメージを明確化。
- この作業によって、仕事が属人化、細分化していたり、マニュアルがないため教えるのに時間がかかっていたり、誰がいつまでに何をするのが明確でないことに気づいた。
- 1年後、有給消化100%を達成しつつ、多くの仕事を共有化することで、社員のスキルマップが全員◎となった。

働き方改革で重要なこと

- 働き方改革の肝は**社長の意識改革と社員の自主性の回復。**
- 属人化していた業務を「見える化」する。作業指示ではなく、ミッションごとに業務を社員に任せる。
- 有給休暇取得というプロセスを通じて、モチベーションを再発見。**



「短時間シフト勤務」で主婦・シニアの採用・定着に成功

有限会社有吉農園

所在地:北海道札幌市西区八軒1条東4丁目1-69 創業:1988年 資本金:
300万円 従業員数:15人 事業概要:青果卸売業および青果包装業

- 季節労働者・若手採用が課題。しかし、シニアを「短時間シフト勤務」で活用し、季節的な仕事量の増減に対応した。各自の作業が不安なく確実にこなせるように、その日の全作業を紙で配布するなど、シニア向けの工夫を行っている。

（きつかけ）
取り組み前

正社員の若い人の採用に苦戦

- ✓ 長期で長時間働いてくれる「正社員の若い人」が採用しなかった。また、青果物＝メロンなどの重量物（キツイ仕事）のイメージがあり、応募者は全く集まらなかった。
- ✓ 農産物を扱うため、季節的に冬は仕事量が少なく、春～秋は多くなる。人材を確保したい時期に季節性があった。
- ✓ 北海道の冬は雪深いため、冬に自宅にいて春から夏に動けるシニアの活用に着目した。

取り組み後（効果）

主婦・シニアの採用・定着に成功

- ✓ 主婦・シニア（最高68歳）10名の採用に成功。
- ✓ 他社で年齢を理由に不採用になってしまった人が多く、仕事に就けること自体を喜んでくれ、一生懸命働いてくれている。
- ✓ 口コミがもとになり、新聞等にシニアの活躍が掲載された。地域からの評判もよく、仕事の引き合いも増え仕事量も確保できている。
- ✓ シニアは、作業の区切りを「2時間単位」としたことが、とても体力や集中力などのバランスがよいようである。
- ✓ 作業内容を紙で配布したことにより、各自の作業が確実にこなせるようになりミスが減った。

取り組み内容や仕組み

働きたい時間に着目し、「短時間シフト勤務」へ

- ✓ シニアは仕事以外の時間を大切にしている人が多いため、午前・午後、それぞれ4時間勤務の「短時間シフト勤務」で募集した。（作業2時間→15分休憩→作業2時間）
- ✓ 子育て中の女性従業員は、希望があれば9時～15時の時短勤務とし、急な休みの場合も柔軟に対応した。
- ✓ シニアや主婦の目に留まるよう、募集広告上では簡単な作業であることを明示した。

シニア向けに工夫した点

- ✓ その日の全部の作業の流れや内容を、口頭でなく、紙で配布することにした。
- ✓ グラム数や、詰める数量、作業方法などが変更になることもあり、また、シニアには記憶力に自信がなくなっている人もいるので、都度、紙を見て確認しながら作業を行ってもらえるようにした。
- ✓ 重量物は、作業台を変更し、身体の負担の少ない方法に変更した。（持ち上げるのではなく、高い所から低い所へ下すなど）

長時間残業を防ぐ取組を実施し、早期退職を改善！

エイベックス株式会社

所在地:愛知県名古屋市長区瑞穂区内浜町26-3 創業:1949年
資本金:1,000万円 従業員数:362人 事業概要:製造業

- 早期離職防止の改善等が課題であった。新入社員への教育体制を構築し、長時間残業を防ぐ取組みをした結果、早期退職の改善を実現。
- また、女性の採用に積極的に取り組み、短時間勤務も導入したことで、応募者は増加傾向にある。

(きつかけ) 取り組み前

早期離職が課題

- ✓ 10年前と比較すると現在の従業員数は約4倍、売上は約5倍となったが、入社10年未満の従業員が約9割を占めており、新入社員が、入社1年未満の社員から教育を受けることや上司の目が行届かず、入社後すぐの退職が相次いだ。結果、**2012年度の離職率は13.2%となり、改善が必要**であった。

女性社員の比率を上げたいというトップの想い

- ✓ 製造業では、女性が活躍するというイメージがなかったが、**2020年までに女性の正社員比率を40%に引き上げたい**というトップの想いがあった。
- ✓ また、パート社員の応募状況が芳しくなく、困っていた。

取り組み後(効果)

離職率が低下

- ✓ 入社時の「導入教育」、年3回の「共育デー」等の実施により、2012年度は13.2%あった離職率が、**2015年度では8.8%となり、2016年1月現在では、5.4%と大幅に低下した。**

女性社員の応募も増加

- ✓ 現場で働く女性社員の声を実際に聞くことにより、**文系出身でも関係なく働きたいという意欲をもった女性が増加。**
- ✓ 子育てをしながら短時間で働きたいと希望する女性の応募者が増加した。

取り組み内容や仕組み

教育に重点を置き、入社1年未満の教育日を設けた

- ✓ 入社日にはあらかじめ知っておいてもらいたい内容を「導入教育」という形式で教育を実施。また、年3回「共育デー」という日を設け、**入社1年未満の社員に必ず知っておいて欲しい製品・原価・経営理念等について教育を実施。**

文理・男女・国籍を問わない採用方針を掲げる


- ✓ 文理・男女・国籍を問わない採用方針を掲げ、希望する学生に実際現場で働いている文系出身の女性社員との面談を実施し、働くイメージをつけてもらった。
- ✓ また、産前産後休暇・育児休暇の取得しやすさや復帰率について公共機関から認定制度を取得し、応募者にPRした。

長時間残業を防いだ

- ✓ **長時間残業を防ぐため、毎週金曜日を「定時の日」として設け、さらに「多能工化」を推進。また、日々の残業をグラフ化し、残業時間の「見える化」を行い、残業の多い人をカバーする体制を作った。**

短時間勤務の採用を開始

- ✓ フルタイムで募集をかけていたが、4時間から勤務できる募集をかけた。



同社より写真提供

5. 中小企業・小規模事業者の賃上げに関する総合的支援策

中小企業・小規模事業者等の 賃上げ原資の確保・強化

生産性の向上（経営力向上）

取引条件の改善

○ 法律（中小企業等経営強化法）

- 事業分野別指針の策定
- 経営力向上計画の認定
 - 生産性を高めるための機械装置・器具備品・建物附属設備を取得した場合、
 - 3年間、固定資産税を1 / 2に軽減
 - 法人税上、即時償却または税額控除（7%※）を措置
※資本金3000万円以下の法人等は、10%
 - 計画に基づく事業に必要な資金繰りを支援（融資・債務保証等）
 - 補助金の優先採択

○ 予算

- 革新的ものづくり・商業・サービス開発支援補助金（H28補正）
新商品・新サービスの開発、生産・業務プロセスの改善等の費用を補助
- 小規模事業者持続化補助金（H28補正）
小規模事業者が行う販路開拓に係る費用を補助
- サービス等生産性向上IT導入支援事業（H28補正）
サービス業を中心として、新たに生産性向上に貢献するITツールやソフトウェアを導入する際の費用を補助。
- 戦略的基盤技術高度化支援事業（H29）
特定ものづくり基盤技術（精密加工等12技術）の高度化に資する研究開発及び販路開拓を補助。

● 未来志向型の取引慣行に向けて（世耕プラン）

- 業種横断的なルールの明確化・厳格な運用（横軸）
 - 下請代金支払遅延等防止法に関する運用基準の改正
 - 下請中小企業振興法に基づく振興基準の改正
 - 下請代金の支払手段に関する通達の見直し
- 業種別の自主行動計画の策定等（縦軸）
 - 産業界において自主行動計画の策定（8業種21団体）
 - 業種別下請ガイドラインの策定・改訂

● 下請代金支払遅延等防止法の厳格な運用

- 立入検査、指導、公取委への措置請求

● 下請かけこみ寺の機能強化

- 下請等中小企業の価格交渉力強化を支援

○ 税制

- 所得拡大（賃上げ）促進税制

雇用者への給与等支給額を増加させた場合に、税額控除

参考資料

- (1) 「働き方改革」の背景 …… 21
- (2) 「働き方改革」を実施するに当たっての
中小企業・小規模事業者の課題 …… 37
- (3) 現行の支援策 …… 41

平成28年8月3日 安倍内閣総理大臣記者会見（抄）

－働き方改革実現会議の開催について－

目指すは戦後最大のGDP600兆円。さらには、希望出生率1.8、介護離職ゼロ。この3つの「的」に向かって「一億総活躍」の旗を一層高く掲げ、安倍内閣は「未来」への挑戦を続けていきます。

その最大のチャレンジは、「働き方改革」であります。長時間労働を是正します。同一労働同一賃金を実現し、「非正規」という言葉をこの国から一掃します。最低賃金の引上げ、高齢者への就労機会の提供など、課題は山積しています。今回新たに働き方改革担当大臣を設け、加藤一億総活躍大臣にその重責を担っていただきます。加藤大臣のもと、「働き方改革実現会議」を開催し、塩崎厚労大臣と緊密に連携しながら、年度内を目途に「働き方改革」の具体的な実行計画を取りまとめてまいります。そして、スピード感をもって実行していく考えであります。

〔質疑〕

○NHK 働き方改革について伺います。働き方改革について、総理はどのようなスケジュール感で、いつまでに、具体的に、どのような成果を上げていこうとお考えでしょうか。また、同一労働同一賃金の実現に関しては、中小企業の負担になるという指摘もありますけれども、こうした点についてはどのように応えていく考えでしょうか。

○安倍総理 子育てや介護、それぞれの事情に応じた働き方ができる。そういう社会をつくっていかなければいけないと思っております。そういう社会になっていることによって、活力を生み出すことができると思います。

「働き方改革」というものは、誰もが生きがいを感じられる、「一億総活躍」を拓く最大の鍵であると考えています。長時間労働の慣行を断ち切り、雇用形態にかかわらず均等待遇、同一労働同一賃金を確保します。

スケジュールについては、年度内を目途に具体的な実行計画を取りまとめます。今後、各課題について、できるものから具体的に方針を固めつつ、法改正が必要なものは順次、法案を提出していく考えです。例えば、同一労働同一賃金については、年内を目途にガイドラインを策定して、その後、関連法案改正の検討を行い、早期に国会に法案を提出していきます。同一労働同一賃金、そして、長時間労働の是正以外の課題としては、高齢者の就業促進、テレワークの推進など、広範に議論を行っていかねばなりません。

企業の負担につきましては、同一労働同一賃金について、雇用慣行には十分配慮しつつ、産業界ともよく議論をする形で進めていきたいと考えています。そして同時に、最低賃金については予算も含めて、中小企業・小規模事業者への支援に遺漏なく取り組んでいかなければいけない。つまり、中小企業・小規模事業者も、今、進めているこの「働き方改革」あるいは最低賃金について対応できるように、政府としても支援をしていかなければいけないと考えています。

「働き方改革実現会議」の概要

□ 趣旨

働き方改革の実現を目的とする実行計画の策定等に係る審議に資するため、開催するもの。

□ 構成員

議長 安倍晋三 内閣総理大臣

議長代理 加藤勝信 働き方改革担当大臣

塩崎恭久 厚生労働大臣

構成員 麻生太郎副総理兼財務大臣、菅義偉官房長官、石原伸晃経済再生担当大臣兼内閣府特命担当大臣(経済財政政策)、松野博文文部科学大臣、世耕弘成経済産業大臣、石井啓一国土交通大臣

(有識者)

生稲晃子 女優

岩村正彦 東京大学大学院法学政治学研究科教授

大村功作 全国中小企業団体中央会会長

岡崎瑞穂 株式会社オーザック専務取締役

金丸恭文 フューチャー株式会社代表取締役会長兼社長グループCEO

神津里季生 日本労働組合総連合会会長

榊原定征 日本経済団体連合会会長

白河桃子 相模女子大学客員教授、少子化ジャーナリスト

新屋和代 株式会社リそなホールディングス執行役人材サービス部長

高橋 進 株式会社日本総合研究所理事長

武田洋子 株式会社三菱総合研究所政策・経済研究センター副センター長チーフエコノミスト

田中弘樹 株式会社イトーヨーカ堂 執行役員人事部長

樋口美雄 慶應義塾大学商学部教授

水町勇一郎 東京大学社会科学研究所教授

三村明夫 日本商工会議所会頭

□ 進め方

第1回を平成28年9月27日に開催。

有識者議員全員から、働き方改革についての考え方、審議すべきテーマ等について発言。

安倍総理から、本会議では、当面、次のようなテーマを取り上げる旨御発言。

1. 同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善
2. 賃金引き上げと労働生産性の向上
3. 時間外労働の上限規制の在り方など長時間労働の是正
4. 雇用吸収力の高い産業への転職・再就職支援、人材育成、格差を固定化させない教育の問題
5. テレワーク、副業・兼業といった柔軟な働き方
6. 働き方に中立的な社会保障制度・税制など女性・若者が活躍しやすい環境整備
7. 高齢者の就業促進
8. 病気の治療、そして子育て・介護と仕事の両立
9. 外国人材の受入れの問題

1. 働く人の視点に立った働き方改革の意義

- (1) 経済社会の現状
- (2) 今後の取組の基本的考え方
- (3) 本プランの実行
(コンセンサスに基づくスピードと実行)
(ロードマップに基づく長期的かつ継続的な取組)
(フォローアップと施策の見直し)

2. 同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善

- (1) 同一労働同一賃金の実効性を確保する法制度とガイドラインの整備
(基本的考え方)
(同一労働同一賃金のガイドライン)
 - ① 基本給の均等・均衡待遇の確保
 - ② 各種手当の均等・均衡待遇の確保
 - ③ 福利厚生や教育訓練の均等・均衡待遇の確保
 - ④ 派遣労働者の取扱
- (法改正の方向性)
 - ① 労働者が司法判断を求める際の根拠となる規定の整備
 - ② 労働者に対する待遇に関する説明の義務化
 - ③ 行政による裁判外紛争解決手続の整備
 - ④ 派遣労働者に関する法整備
- (2) 法改正の施行に当たって

3. 賃金引上げと労働生産性向上

- (1) 企業への賃上げの働きかけや取引条件の改善
- (2) 生産性向上支援など賃上げしやすい環境の整備

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

- (基本的考え方)
- (法改正の方向性)
- (時間外労働の上限規制)
- (パワーハラスメント対策、メンタルヘルス対策)
- (勤務間インターバル制度)
- (法施行までの準備期間の確保)

- (見直し)
- (現行制度の適用除外等の取扱)
- (事前に予測できない災害その他事項の取扱)
- (取引条件改善など業種ごとの取組の推進)
- (企業本社への監督指導等の強化)
- (意欲と能力ある労働者の自己実現の支援)

5. 柔軟な働き方がしやすい環境整備

- (1) 雇用型テレワークのガイドライン刷新と導入支援
- (2) 非雇用型テレワークのガイドライン刷新と働き手への支援
- (3) 副業・兼業の推進に向けたガイドラインや改定版モデル就業規則の策定

6. 女性・若者の人材育成など活躍しやすい環境整備

- (1) 女性のリカレント教育など個人の学び直しへの支援などの充実
- (2) 多様な女性活躍の推進
- (3) 就職氷河期世代や若者の活躍に向けた支援・環境整備

7. 病気の治療と仕事の両立

- (1) 会社の意識改革と受入れ体制の整備
- (2) トライアングル型支援などの推進
- (3) 労働者の健康確保のための産業医・産業保健機能の強化

8. 子育て・介護等と仕事の両立、障害者の就労

- (1) 子育て・介護と仕事の両立支援策の充実・活用促進
(男性の育児・介護等への参加促進)
- (2) 障害者等の希望や能力を活かした就労支援の推進

9. 雇用吸収力、付加価値の高い産業への転職・再就職支援

- (1) 転職者の受入れ企業支援や転職者採用の拡大のための指針策定
- (2) 転職・再就職の拡大に向けた職業能力・職場情報の見える化

10. 誰にでもチャンスのある教育環境の整備

11. 高齢者の就業促進

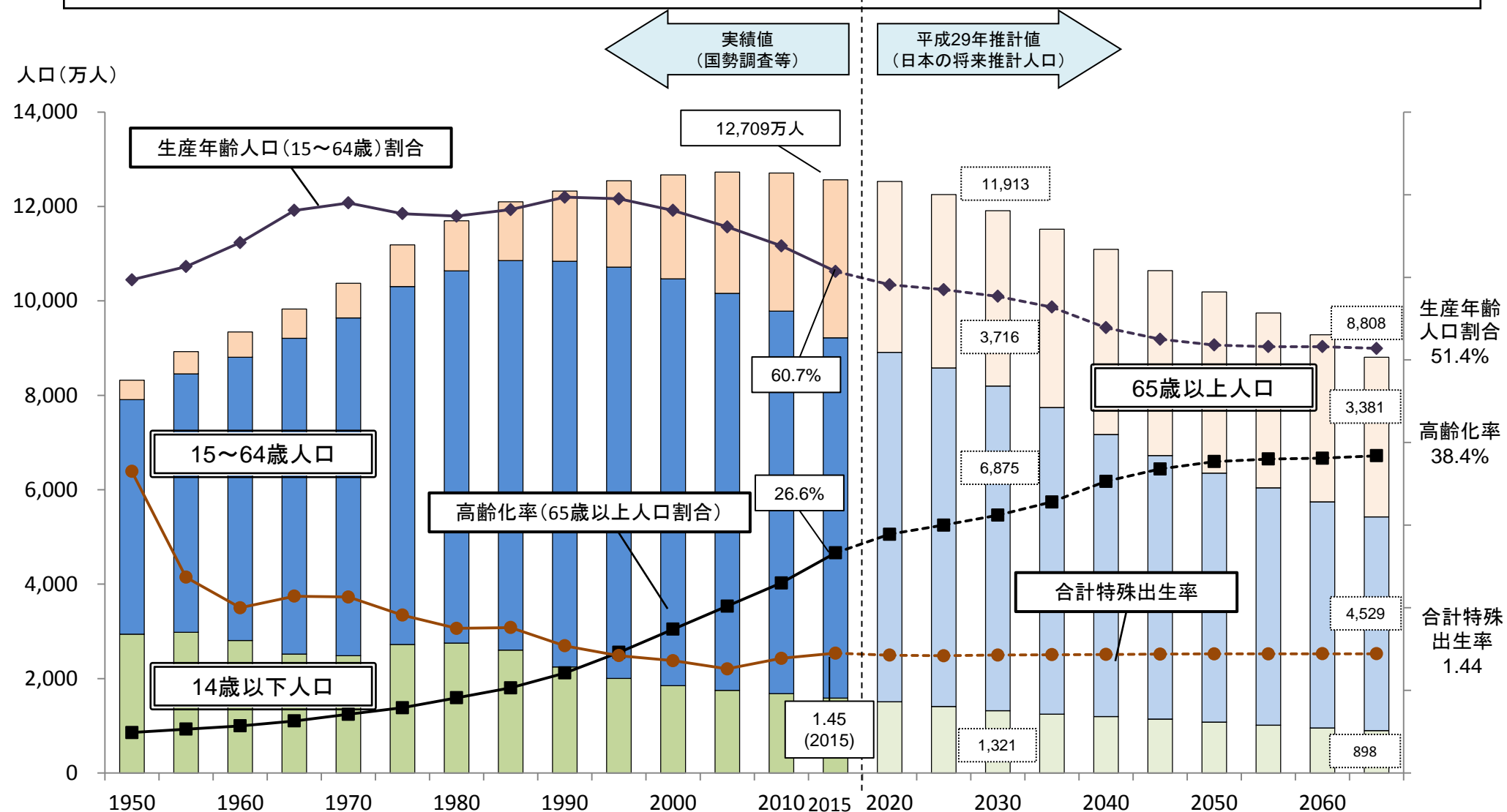
12. 外国人材の受入れ

13. 10年先の未来を見据えたロードマップ

- (時間軸と指標を持った対応策の提示)
- (他の政府計画との連携)

日本の人口の推移

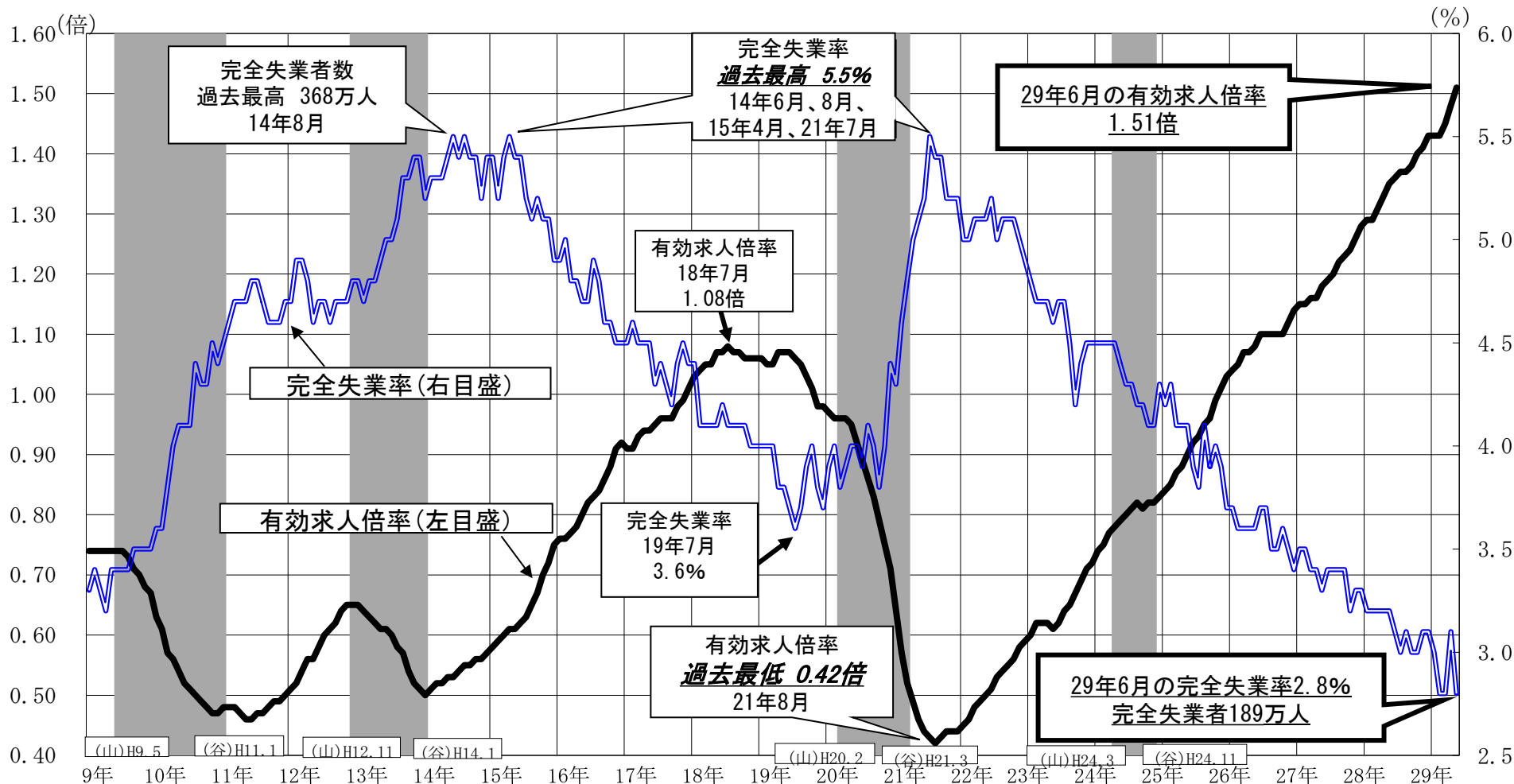
○ 日本の人口は近年減少局面を迎えている。2065年には総人口が9,000万人を割り込み、高齢化率は38%台の水準になると推計されている。



(出所) 総務省「国勢調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成29推計):出生中位・死亡中位推計」(各年10月1日現在人口) 厚生労働省「人口動態統計」

現在の雇用情勢 ～着実に改善が進んでいる。～

- 6月の完全失業率は、前月より0.3ポイント低下し、**2.8%**。
 - 6月の有効求人倍率は、前月より0.02ポイント上昇し、**1.51倍**。
- ※44か月連続で1倍台の水準。



(資料出所) 総務省「労働力調査」、厚生労働省「職業安定業務統計」

※シャドー部分は景気後退期。

(注) 平成23年3月～8月の完全失業率、完全失業者数は岩手県、宮城県及び福島県の推計結果と同3県を除く全国の結果を加算することにより算出した補完推計値であり、また、9月以降は一部調査区を除いた全国の調査結果であるため、単純比較はできない。

都道府県別の雇用情勢

都道府県名	有効求人倍率 (平成29年6月)	完全失業率 (平成29年 1～3月)		有効求人倍率 (平成29年6月)	完全失業率 (平成29年 1～3月)		有効求人倍率 (平成29年6月)	完全失業率 (平成29年 1～3月)
北海道	1.08	3.8	岐阜県	1.78	2.4	佐賀県	1.21	1.2
青森県	1.25	4.4	静岡県	1.57	2.3	長崎県	1.16	2.7
岩手県	1.42	2.3	愛知県	1.86	2.5	熊本県	1.67	3.2
宮城県	1.58	3.0	三重県	1.68	1.7	大分県	1.46	2.6
秋田県	1.37	3.7	滋賀県	1.31	2.2	宮崎県	1.43	1.8
山形県	1.52	2.1	京都府	1.56	3.2	鹿児島県	1.21	2.8
福島県	1.45	2.3	大阪府	1.58	3.4	沖縄県	1.18	3.8
茨城県	1.47	2.7	兵庫県	1.30	3.0			
栃木県	1.36	2.3	奈良県	1.27	3.0	全国	1.51	2.9
群馬県	1.62	2.3	和歌山県	1.33	1.6			
埼玉県	1.24	2.9	鳥取県	1.59	2.4			
千葉県	1.24	2.6	島根県	1.66	1.8			
東京都	2.08	3.0	岡山県	1.80	2.7			
神奈川県	1.16	2.7	広島県	1.79	2.4			
新潟県	1.53	2.8	山口県	1.52	1.7			
富山県	1.83	2.1	徳島県	1.38	2.7			
石川県	1.92	2.3	香川県	1.78	2.9			
福井県	2.09	1.7	愛媛県	1.51	3.1			
山梨県	1.36	2.4	高知県	1.13	3.1			
長野県	1.57	2.4	福岡県	1.50	3.4			

(資料出所)厚生労働省「職業安定業務統計」、総務省「労働力調査」

注 1)有効求人倍率は一般(パート含む)、受理地別、季節調整値。

2)完全失業率はモデル推計値、原数値。

3)平成28年熊本地震により熊本県内で調査困難な地域があるため、熊本県の平成28年7～9月期平均のデータの算出に当たっては、回収された調査票以外に、系列モデルに基づく予測値を用いて推計している。

雇用環境と人手不足の現状

- 中小企業では、人手不足感が強まっており、有効求人倍率も高いが、特に規模の小さな中小企業で従業者数が減少している。背景には、職種や賃金等のギャップがある。

図1 従業員数過不足DIの推移

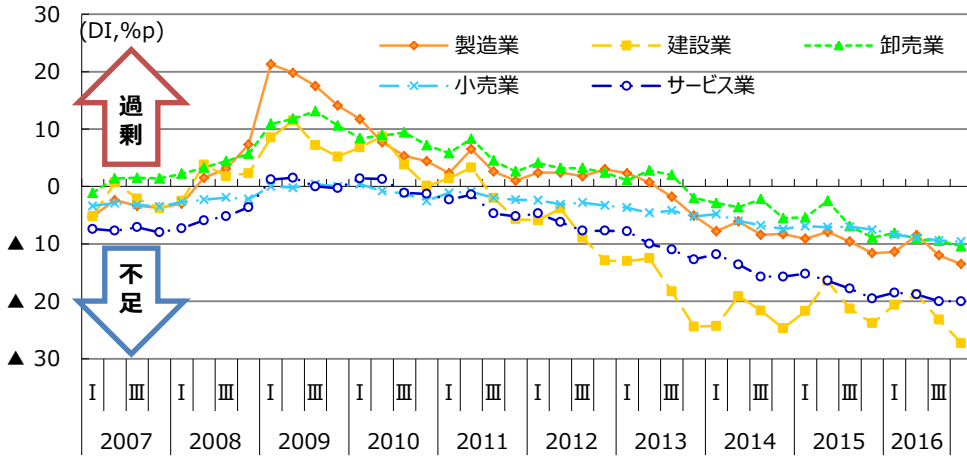


図1：中小企業基盤整備機構・中小企業庁「中小企業景況調査」 (年期)

図2 従業者規模別雇用者数の推移

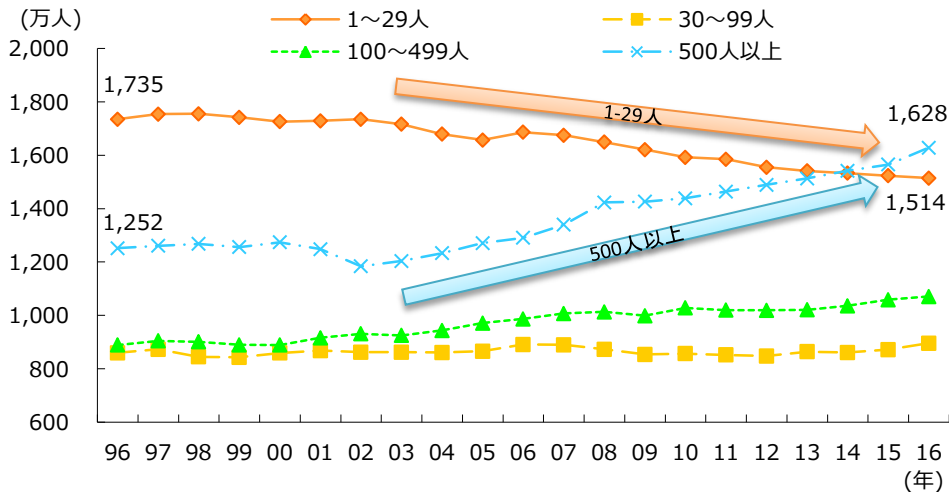


図2：総務省「労働力調査」

図3 職種別有効求人数・求職者数の差

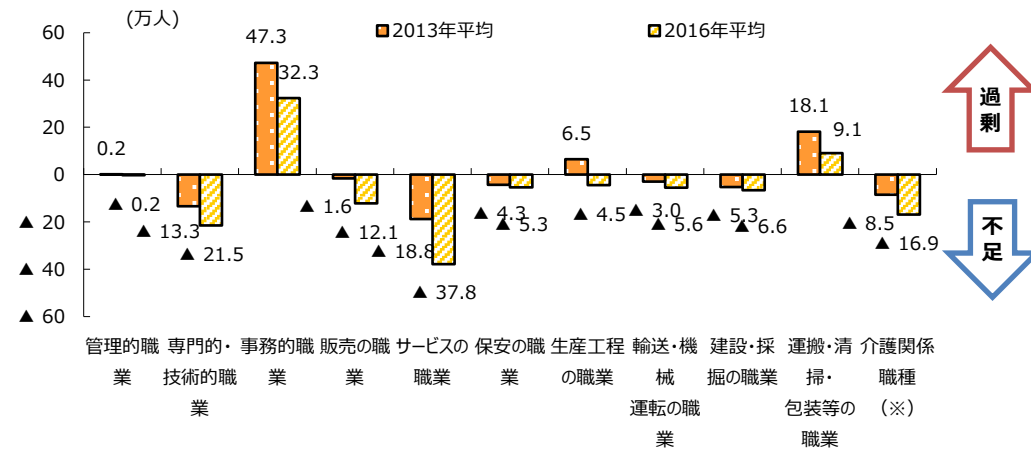


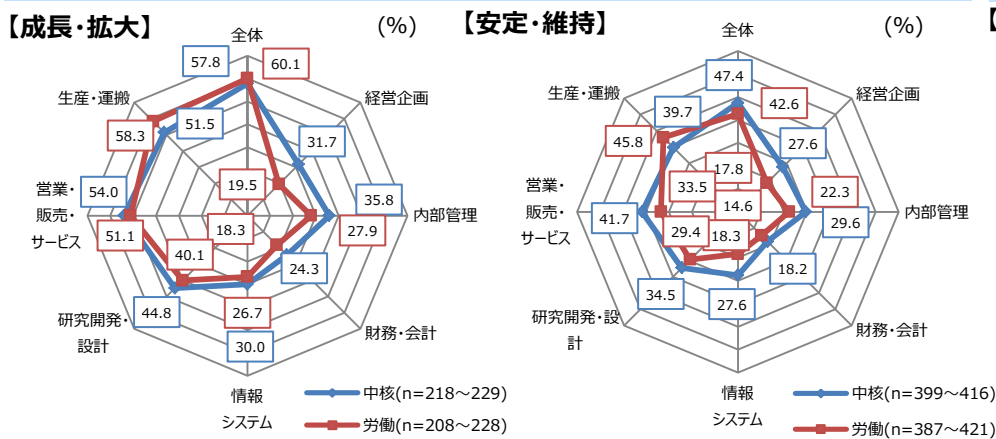
図3：厚生労働省「一般職業紹介状況」
 (注)1.「農林漁業の職業」「分類不能の職業」を除いて表示している。
 2.「介護関係職種」とは、平成23年改定「厚生労働省職業分類」に基づく「福祉施設指導専門員」、「その他の社会福祉の専門的職業」、「家政婦（夫）、家事手伝い」、「介護サービスの職業」の合計であり、それぞれ「専門的・技術的職業」「サービスの職業」から抽出した数値である。

中核人材と労働人材の双方の不足

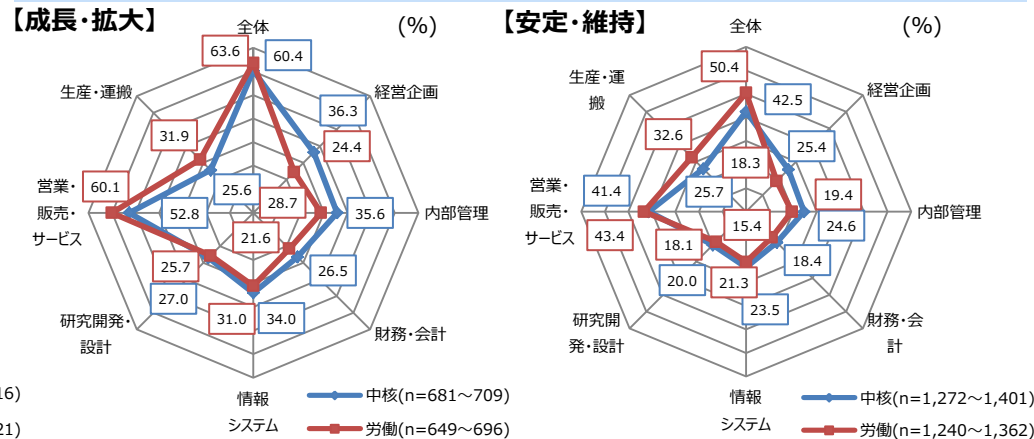
- 成長・拡大を目指す企業は中核・労働ともに人材の不足感強い。
- 特に中核人材の不足は、新事業展開の停滞や需要増に対応できないなど、成長・拡大を目指す企業の新事業展開に影響がでている。

図1 業種別・業務領域別に見た人材不足の状況

製造業

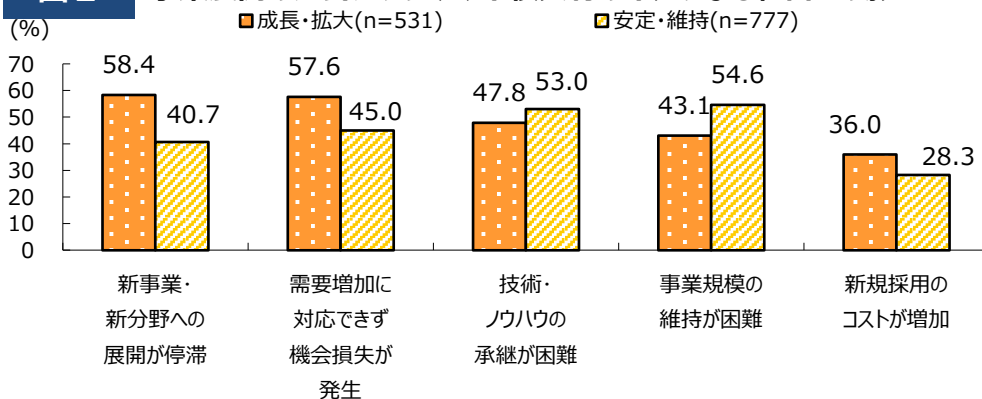


非製造業



(注) グラフの外側にいくほど人材不足の割合が高い。

図2 事業展開の方針別に見た、中核人材の不足による経営への影響



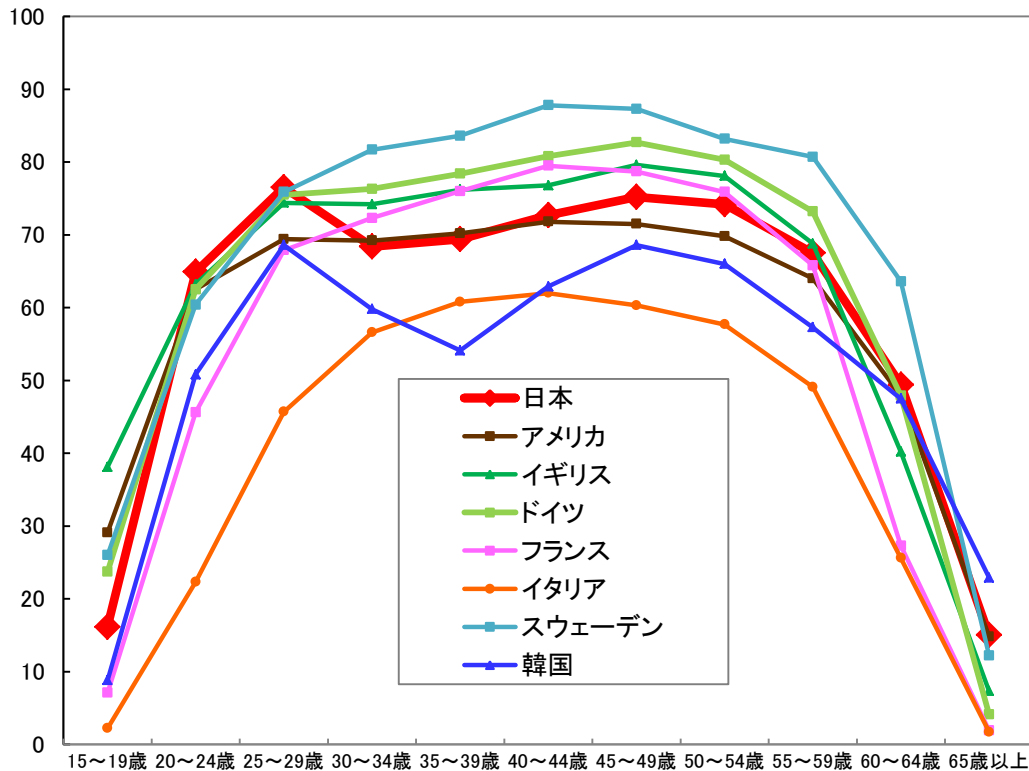
(参考) 2017年白書における人材の区分

〔人材の区分〕	中核人材	<ul style="list-style-type: none"> 各部門の中核として、高度な業務・難易度の高い業務を担う人材。 組織の管理・運営の責任者となっている人材。 複数の人員を指揮・管理する人材。 高い専門性や技能レベル、習熟度を有している人材。
	労働人材	<ul style="list-style-type: none"> 各部門において、比較的定型的な業務を担う人材。 組織の管理・運営の責任者となっていない人材。 中核人材の指揮・管理のもと、各業務を行う人材 中核人材の補助的な業務を行う人材。 その他、特殊な技能は有さないが、事業の運営に不可欠たる労働力を提供する人材。

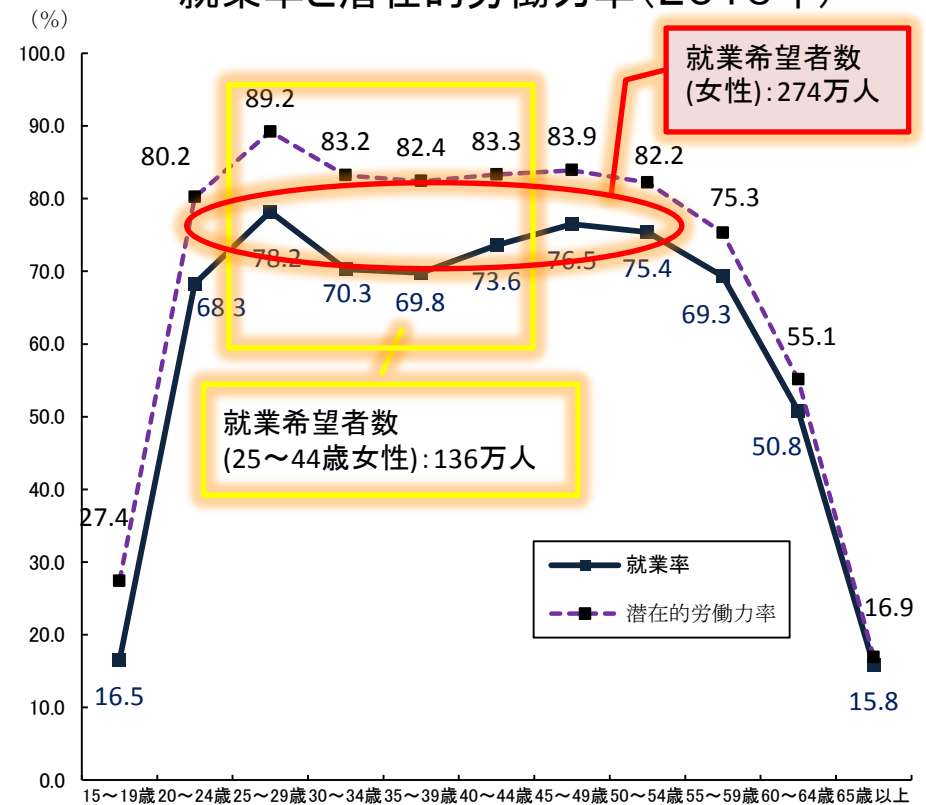
女性の年齢別就業率

- 日本では、出産・育児を機に労働市場から退出する女性が多い。(M字カーブ)
特に、子育て期の女性において、就業率と潜在的な労働力率の差が大きい。
- 一方、アメリカやスウェーデン等の欧米先進諸国では子育て期における就業率の低下はみられない。

就業率の国際比較(2015年)



就業率と潜在的労働力率(2016年)



資料出所: 日本 総務省「労働力調査」(平成27年)
 その他 (独)労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2017」
 注) アメリカ、イギリス、イタリアの「15~19」は「16~19」のデータ、
 スウェーデンの「65~」は「65~74」のデータである。

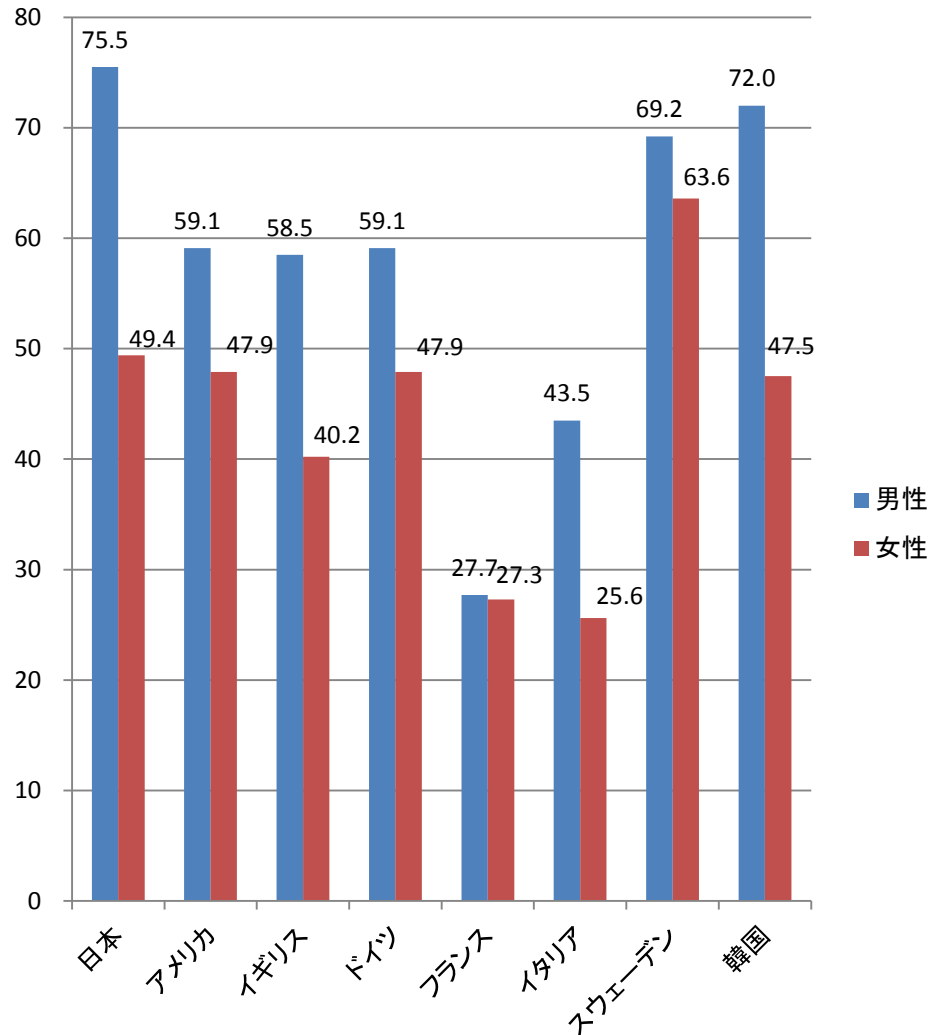
注) 潜在的労働力率 =
$$\frac{\text{就業者} + \text{失業者} + \text{就業希望者}}{\text{人口(15歳以上)}}$$

高齢者の就業率の国際比較

○ 日本の高年齢者の就業率は、欧米諸国と比較すると、特に男性で高水準。

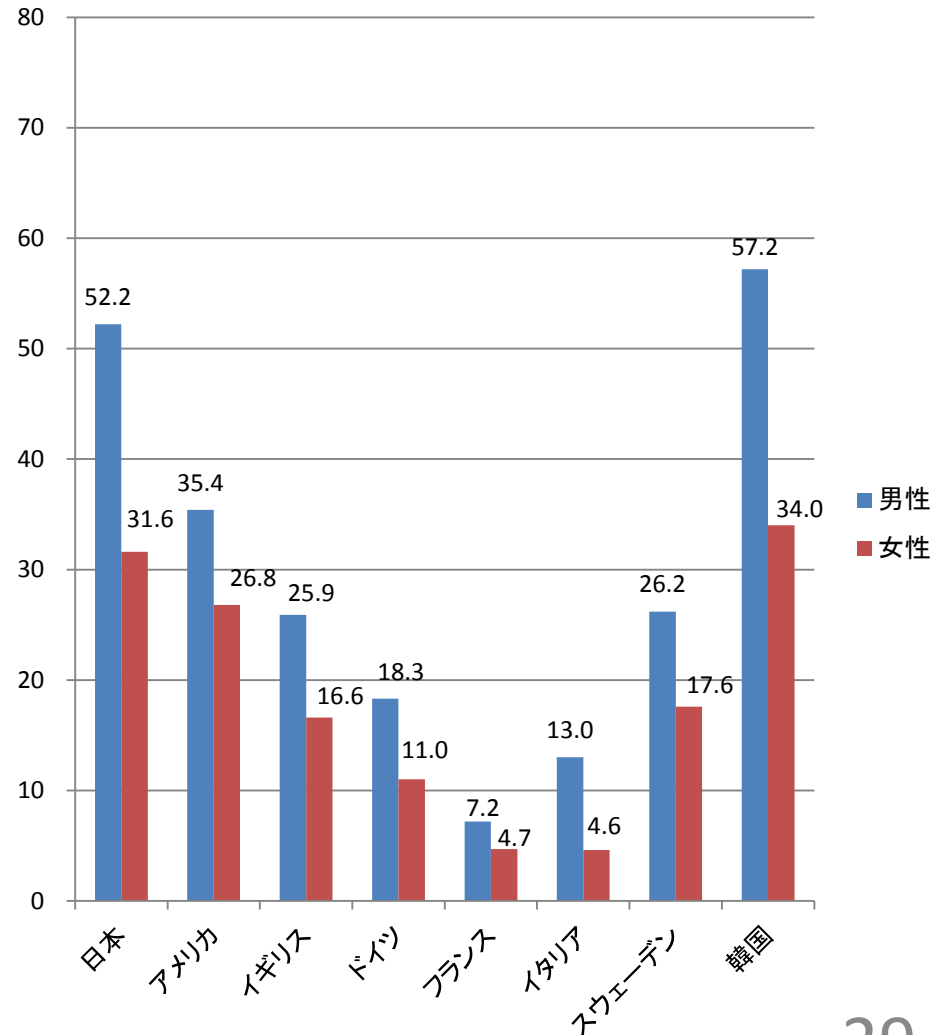
(%)

60歳～64歳の就業率



(%)

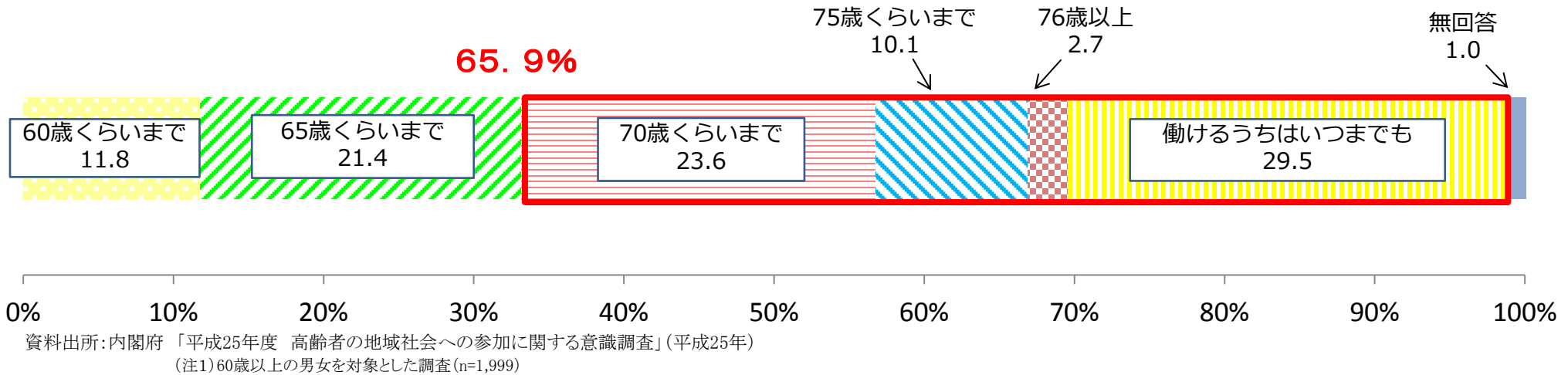
65歳～69歳の就業率



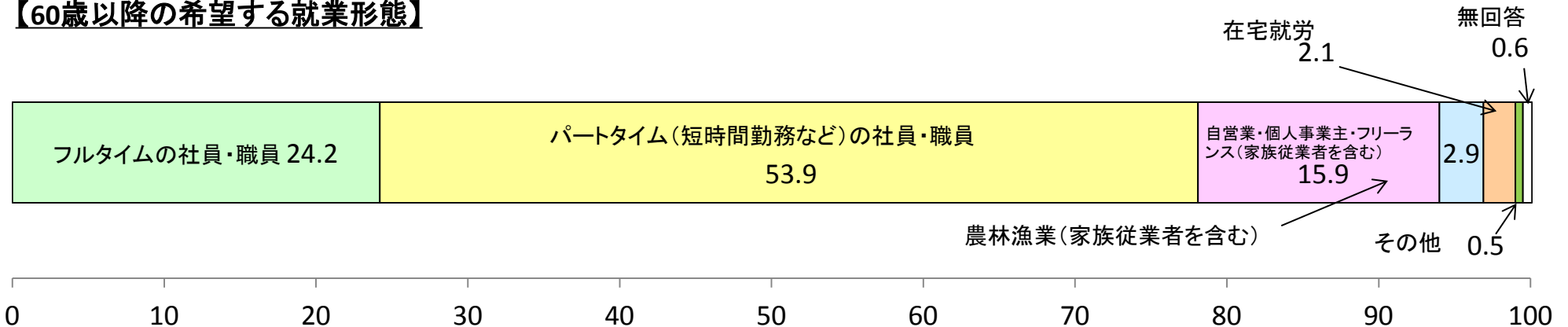
60歳以降の就労希望年齢と就労希望形態

- 65歳を超えて働きたいと回答した人が約7割を占めている。
- 60歳以降の希望する就労形態として、パートタイムが最も多い。

【60歳以降の収入を伴う就労の意向と就労希望年齢】



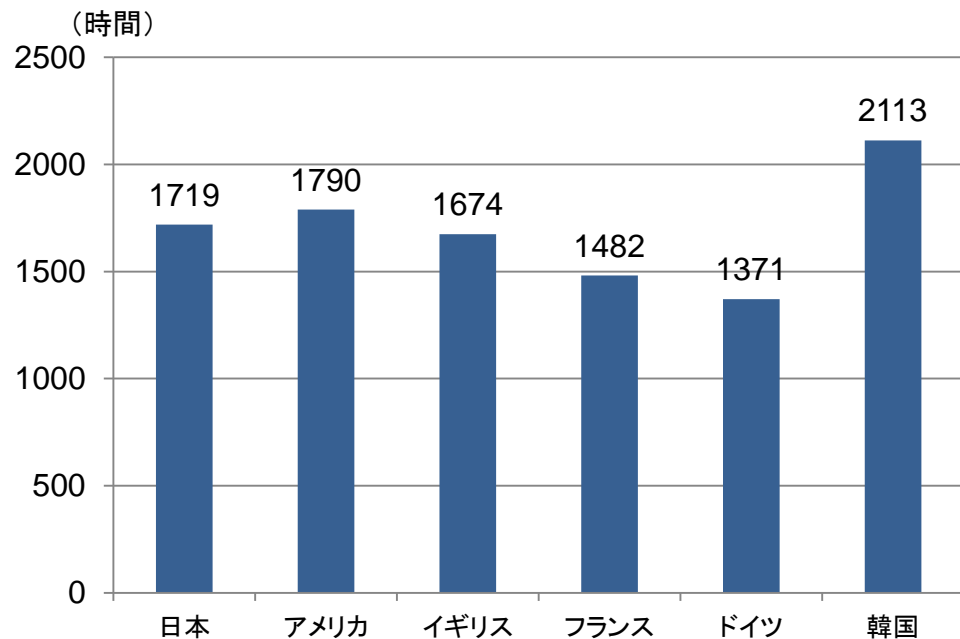
【60歳以降の希望する就業形態】



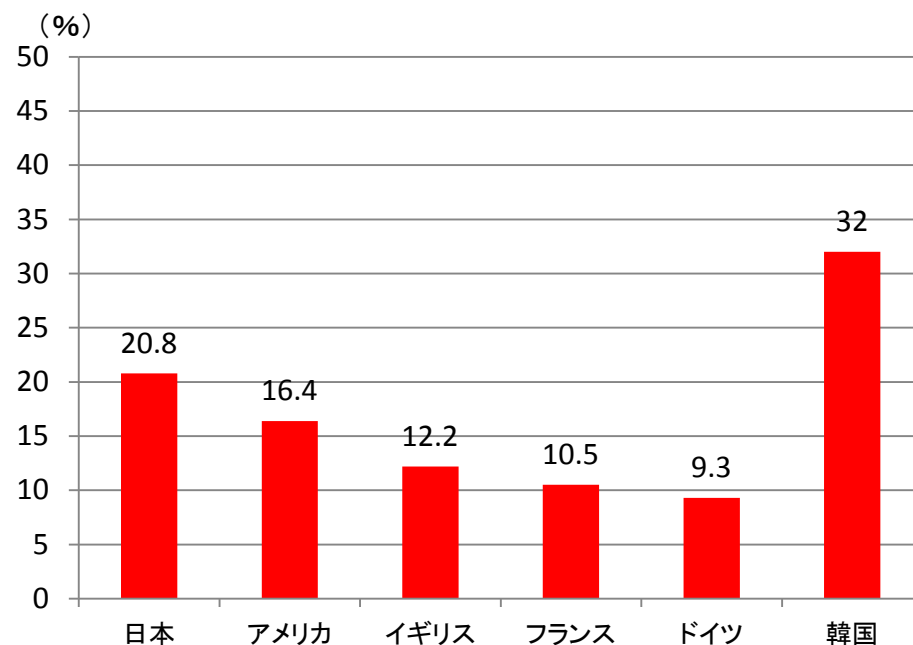
年平均労働時間と長時間労働者の各国比較

- 日本は欧州諸国と比較して、年平均労働時間が長い。
- また、49時間/週以上働いている労働者の割合が高い。

○年平均労働時間



○49時間/週以上働いている労働者の割合



<事務局注>

※ 年平均労働時間は、2015年の各国の就業者一人当たりの年間労働時間を示す。

※ フランスのみ推計値

(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」

<事務局注>

※ 2016年の各国の就業者一人当たりの週労働時間が49時間以上の割合を示す(アメリカは2013年、日本・韓国は2015年)。

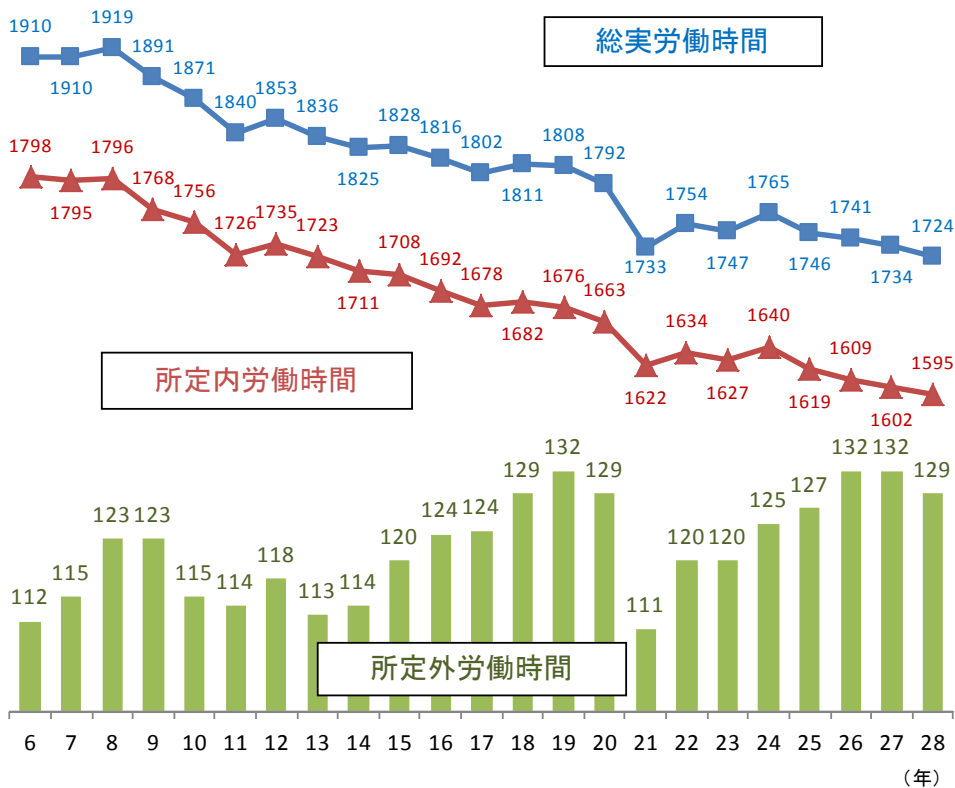
(資料出所) 労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2017」
ILO「ILOSTAT Database」(日本は総務省「労働力調査」)

年間総実労働時間の推移

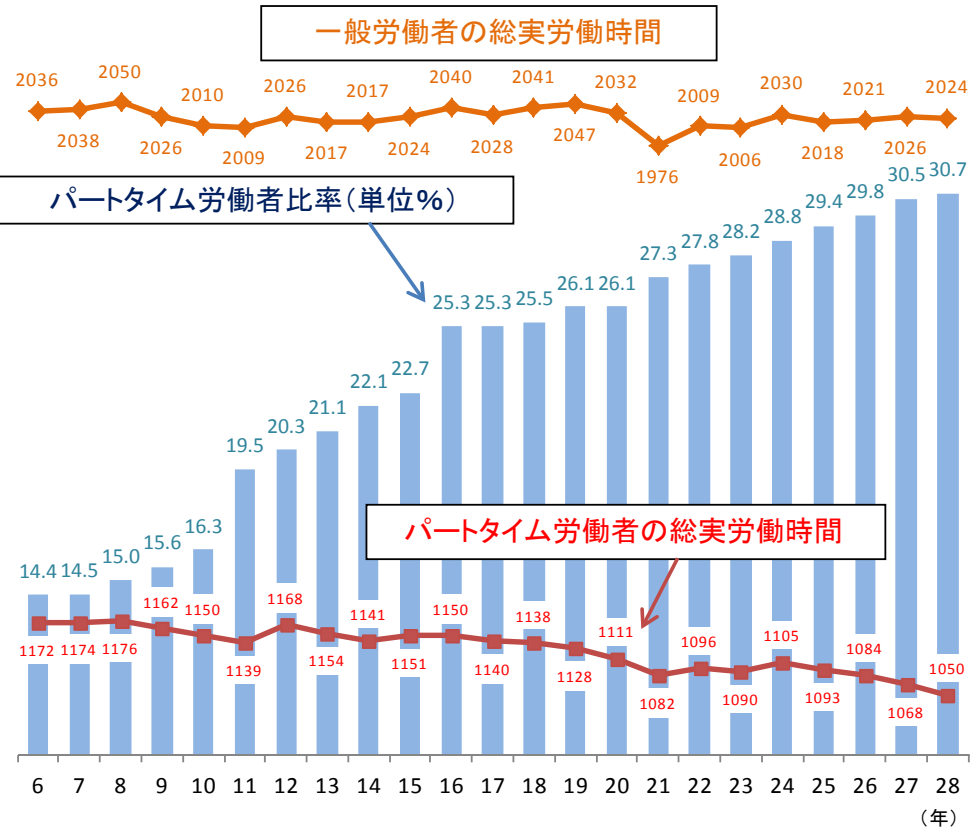
年間総実労働時間は減少傾向で推移しているが、これは一般労働者（パートタイム労働者以外の者）についてほぼ横ばいで推移するなかで、平成8年頃からパートタイム労働者比率が高まったこと等がその要因と考えられる。

なお、平成21年には、前年秋の金融危機の影響で製造業を中心に所定内・所定外労働時間がともに大幅に減少したが、その後、総実労働時間は1700時間台半ばで推移している。

年間総実労働時間の推移（パートタイム労働者を含む）



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



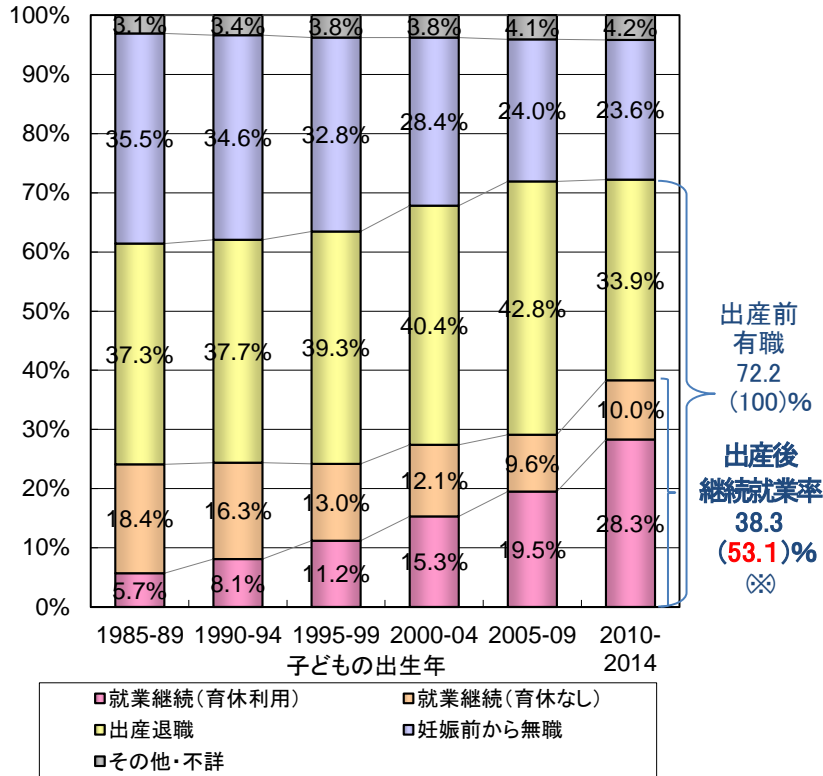
(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」
(注) 事業所規模5人以上

(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」
(注) 事業所規模5人以上

仕事と家庭の両立をめぐる現状

○ 約5割の女性が出産・育児により退職している。

【第1子出生年別にみた、第1子出産前後の妻の就業変化】

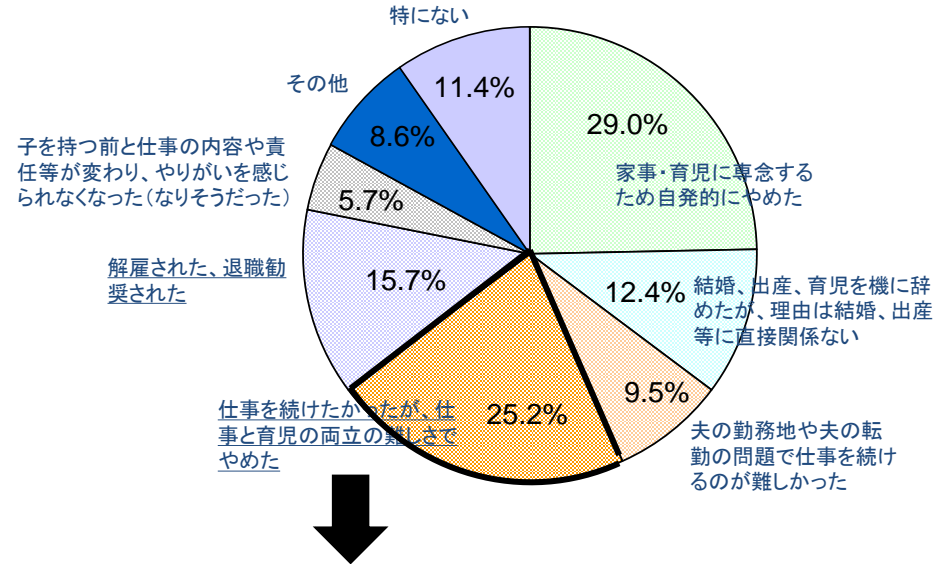


(資料出所) 国立社会保障・人口問題研究所
「第15回出生動向基本調査(夫婦調査)」

(※) ()内は出産前有職者を100として、出産後の継続就業者の割合を算出

○ 妊娠・出産を機に退職した理由を見ると、「自発的に辞めた」が29%、「両立が難しかったので辞めた」が約25%

【妊娠・出産前後に退職した理由】



両立が難しかった具体的理由

- ①勤務時間があいそうもなかった(あわなかった) (56.6%)
- ②自分の体力がもたなそうだった(もたなかった) (39.6%)
- ③職場に両立を支援する雰囲気なかった (34.0%)
- ④子どもの病気等で度々休まざるを得なかった (26.4%)
- ⑤つわりや産後の不調など妊娠・出産にともなう体調不良のため (20.8%)
- ⑥育児休業を取れそうもなかった(取れなかった) (17.0%)
- ⑦保育園等に子どもを預けられそうもなかった(預けられなかった) (17.0%)

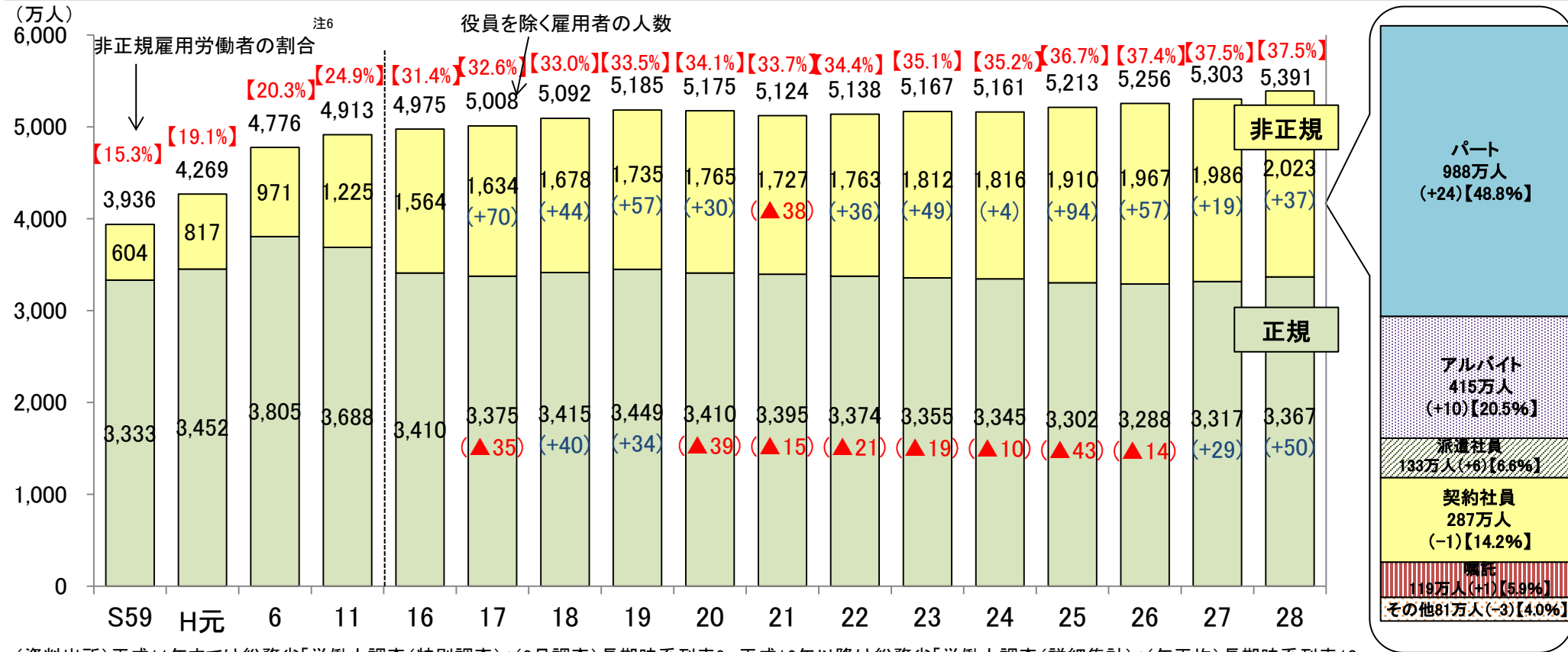
(資料出所) 三菱UFJリサーチ&コンサルティング
「平成27年度仕事と家庭の両立支援に関する実態把握のための調査研究事業報告書」

正規雇用と非正規雇用労働者の推移

○ 非正規雇用は、平成6年から以降現在まで緩やかに増加（役員を除く雇用者全体の37.5%・平成28年平均）。
 なお、直近（平成29年6月現在）では、2,046万人（37.2%）^{*}。

○ 正規雇用は、平成26年までの間に緩やかに減少していたが、平成27年に8年ぶりにプラスに転じ、平成28年も増加。

※総務省「労働力調査（基本集計）」（平成29年6月分）。なお、月単位の公表は平成25年1月から開始。

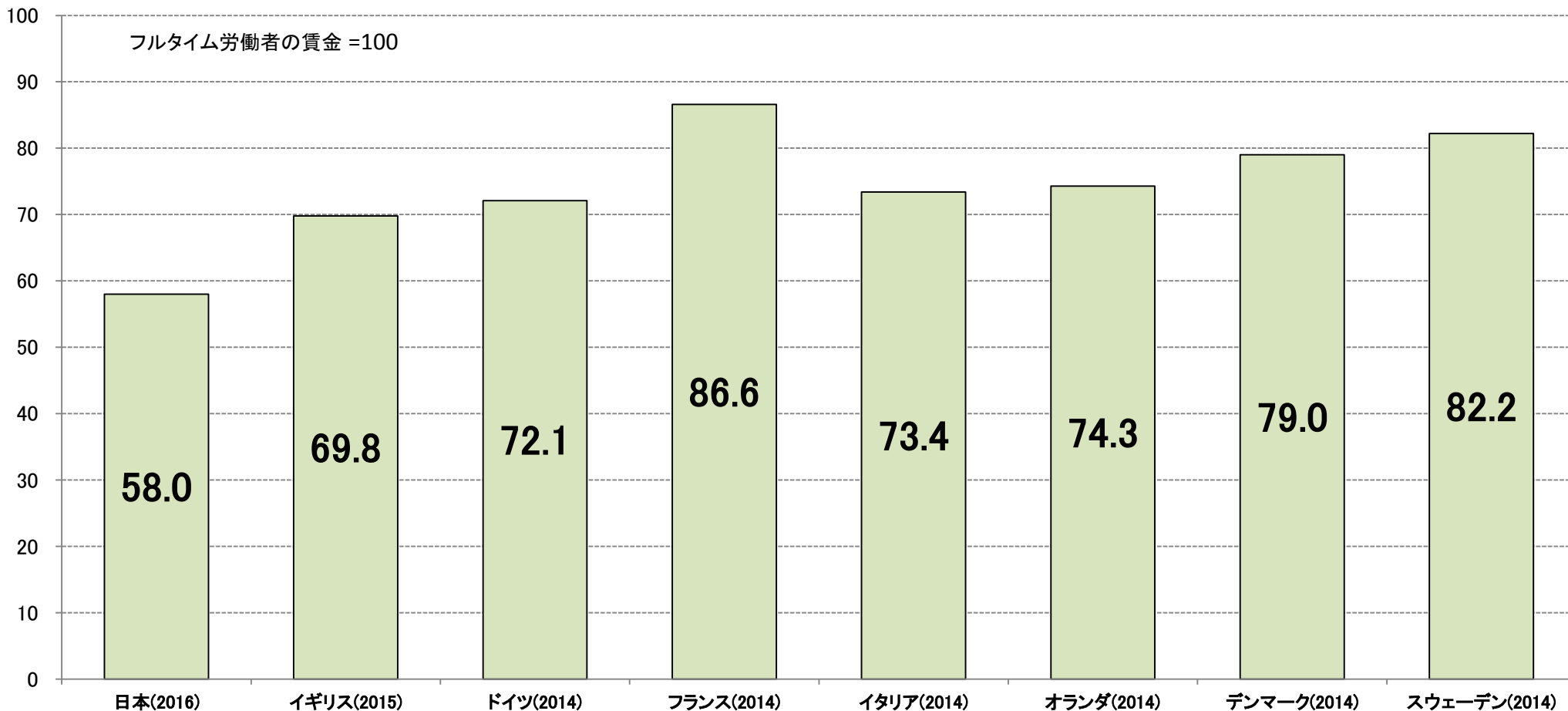


（資料出所）平成11年までは総務省「労働力調査（特別調査）」（2月調査）長期時系列表9、平成16年以降は総務省「労働力調査（詳細集計）」（年平均）長期時系列表10

- （注）1）平成17年から平成21年までの数値は、平成22年国勢調査の確定人口に基づく推計人口の切替による遡及集計した数値（割合は除く）。
 2）平成22年から平成28年までの数値は、平成27年国勢調査の確定人口に基づく推計人口（新基準）の切替による遡及集計した数値（割合は除く）。
 3）平成23年の数値、割合は、被災3県の補完推計値を用いて計算した値（平成27年国勢調査基準）。
 4）雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。
 5）正規雇用労働者：勤め先での呼称が「正規の職員・従業員」である者。
 6）非正規雇用労働者：勤め先での呼称が「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員」「嘱託」「その他」である者。
 7）割合は、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の合計に占める割合。

諸外国のフルタイム労働者とパートタイム労働者の賃金水準

○ フルタイム労働者の時間当たり賃金（所定内給与）に対する、パートタイム労働者の時間当たり賃金の割合は、欧州諸国に比して、低くなっている。



(資料出所) 独立行政法人 労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2017」

※「データブック国際労働比較2017」の出典は以下のとおり

日本: 厚生労働省(2017.2)「平成28年賃金構造基本統計調査」

イギリス: Office for National Statistics(2016.10) 2016 Annual Survey of Hours and Earnings-Provisional Results

イギリスを除く欧州: Eurostat Database "Structure of earnings survey 2014" 2016年9月現在

(注) パートタイム(短時間)労働者の定義、調査対象、賃金水準の算出方法等は国によって異なるので、比較の際は注意を要する。

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50時間超の割合					うち80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100時間超の割合
		1～30人	5.6%	5.5%	5.4%	3.8%	2.7%	0.7%
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

○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 間超え			
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%	7.8%	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%	10.9%	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。

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）

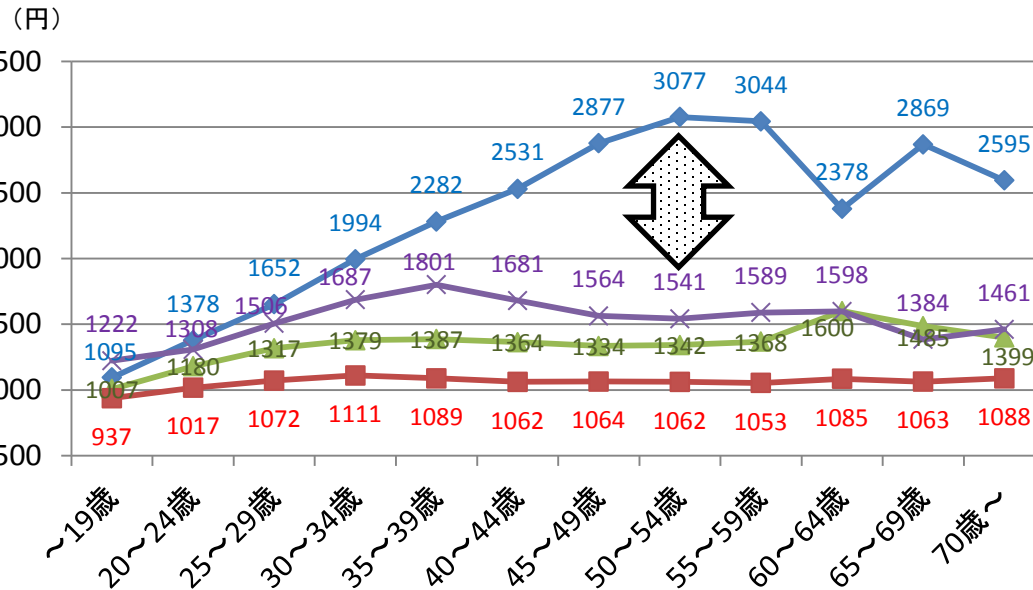
	時間外・休日労働がない	36協定の存在を知らなかった	就業規則等で規定を設けるのみで十分と思っていた	適用除外だと思っていた	事業場ごとに締結が必要とは知らなかった	過去締結した36協定が現在も有効だと思っていた	過半数代表が選出されなかった	過半数組合または過半数代表から締結を拒否された	36協定の締結・届出を失念した	その他
1～30人	45.1%	38.6%	1.0%	1.2%	0.8%	3.2%	-	-	12.0%	3.6%
31～100人	30.8%	13.6%	1.8%	1.8%	18.3%	8.7%	0.0%	-	29.5%	7.0%
101～300人	27.4%	8.2%	0.5%	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%	0.9%	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

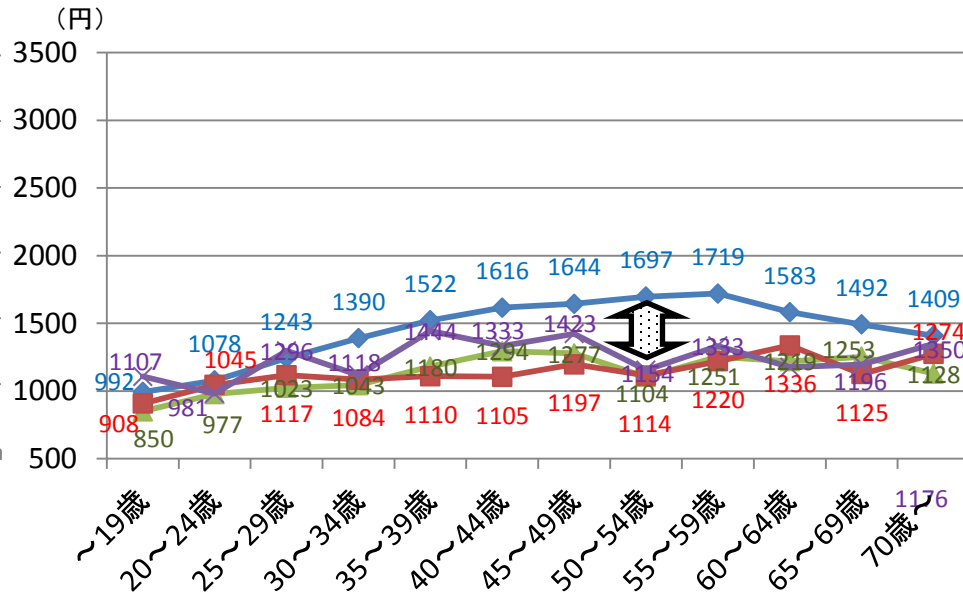
雇用形態別の賃金カーブ（年齢別）（時給ベース）

- 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】



◆ 青線: 正社員(フルタイム)
 <一般労働者(正社員・正職員)>

▲ 緑線: 契約社員等(フルタイム)
 <一般労働者(正社員・正職員以外)>

× 紫線: 正社員(短時間)
 <短時間労働者(正社員・正職員)>

■ 赤線: パート等
 <短時間労働者(正社員・正職員以外)>

(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

職場意識改善助成金について

職場環境改善コース

【助成概要】

所定外労働の削減や年次有給休暇の取得促進等に取り組む中小企業事業主に対し助成

【助成対象】

・就業規則等の作成・変更費用、研修費用、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・更新費用など
・労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新費用（運送業の自動洗車機など）

【成果目標】

- 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

【助成率、上限額】

費用の1/2～3/4を助成、上限100万円

【申請先】

都道府県労働局 雇用環境・均等部(室)

所定労働時間短縮コース

【助成概要】

労働基準法の特例として法定労働時間が週44時間とされている事業場であって、週所定労働時間が40時間を超えているものにおいて、週所定労働時間を2時間以上短縮して40時間以下とする措置をとる中小企業事業主に対し助成

【助成対象】

・就業規則等の作成・変更費用、研修費用、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・更新費用等
・労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新費用（小売業のPOS装置、飲食店の自動食器洗い乾燥機など）

【成果目標】

週所定労働時間を2時間以上短縮して40時間以下とする

【助成率、上限額】

費用の3/4を助成、上限50万円

【申請先】

都道府県労働局 雇用環境・均等部(室)

時間外労働上限設定コース

【助成概要】

現に「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」(厚生労働省告示)に規定する限度時間(限度基準)を超える内容の時間外・休日労働に関する協定(特別条項)を締結している事業場を有する中小企業事業主に対し助成

【助成対象】

・就業規則等の作成・変更費用、研修費用、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・更新費用等
・労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新費用（小売業のPOS装置、飲食店の自動食器洗い乾燥機など）

【成果目標】

現に時間外労働の限度基準(月45時間又は年360時間)の時間数を超える内容の36協定を締結している事業場について、限度基準以下(月45時間又は年360時間以下)の上限設定を行うこと

【助成率、上限額】

費用の3/4を助成、上限50万円

【申請先】

都道府県労働局 雇用環境・均等部(室)

勤務間インターバル導入コース

【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

【助成対象】

・就業規則等の作成・変更費用、研修費用、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・更新費用等

【成果目標】

中小企業事業主が新規に9時間以上の勤務間インターバルを導入すること

【助成率、上限額】

費用の3/4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 等

【申請先】

都道府県労働局 雇用環境・均等部(室)

キャリアアップ助成金について

○ 有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者（以下「有期契約労働者等」といったいゆる非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップ等を促進するため、正社員化、人材育成、処遇改善の取組を実施した事業主に対して包括的に助成

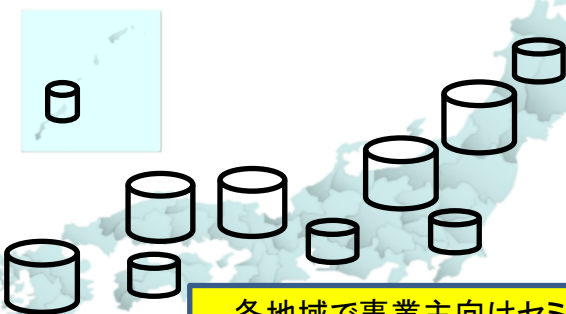
目的	コース名・内容		助成額 ※<>は生産性の向上が認められる場合の額、（ ）は大企業の額、下線は新規又は拡充部分						
正社員化支援	正社員化コース	有期契約労働者等を正規雇用労働者等に転換又は直接雇用	①有期→正規：1人当たり57万円<72万円>（42.75万円<54万円>） ②有期→無期：1人当たり28.5万円<36万円>（21.375万円<27万円>）※無期雇用への転換は、基本給を5%以上増額した場合に限る。 ③無期→正規：1人当たり28.5万円<36万円>（21.375万円<27万円>） （注）正規には「多様な正社員（勤務地・職務限定正社員、短時間正社員）」を含む。						
			※派遣労働者を正規雇用で直接雇用する場合、①③：1人当たり28.5万円<36万円>（大企業も同額）加算 ※母子家庭の母等又は父子家庭の父の場合、若者認定事業主における35歳未満の者の場合、 ①：1人当たり9.5万円<12万円>（大企業も同額）、②③：1人当たり4.75万円<6万円>（大企業も同額）加算 ※勤務地・職務限定正社員制度を新たに規定した場合、①③：1事業所当たり9.5万円<12万円>（7.125万円<9万円>）加算						
人材育成支援	人材育成コース	有期契約労働者等に次のいずれかの訓練を実施 ・一般職業訓練（OFF-JT） ・有期実習型訓練（「ジョブ・カード」を活用したOFF-JT+OJT）	OFF-JT 賃金助成：1h当たり760円<960円>（475円<600円>） 経費助成：実費助成 ※訓練時間数に応じて1人当たり次の額を限度 （有期実習型訓練後に正規雇用等に転換された場合）						
			<table border="1"> <tr> <td>100時間未満の場合</td> <td>10万円（7万円）</td> <td>15万円（10万円）</td> </tr> <tr> <td>100時間以上200時間未満の場合</td> <td>20万円（15万円）</td> <td>30万円（20万円）</td> </tr> <tr> <td>200時間以上の場合</td> <td>30万円（20万円）</td> <td>50万円（30万円）</td> </tr> </table> OJT 実施助成：1h当たり760円<960円>（665円<840円>）	100時間未満の場合	10万円（7万円）	15万円（10万円）	100時間以上200時間未満の場合	20万円（15万円）	30万円（20万円）
100時間未満の場合	10万円（7万円）	15万円（10万円）							
100時間以上200時間未満の場合	20万円（15万円）	30万円（20万円）							
200時間以上の場合	30万円（20万円）	50万円（30万円）							
処遇改善支援	賃金規定等改定コース	全て又は一部の有期契約労働者等の基本給の賃金規定等を改定し、2%以上増額	①全ての賃金規定等改定： 対象労働者数が 1人～3人：9.5万円<12万円>（7.125万円<9万円>） 4人～6人：19万円<24万円>（14.25万円<18万円>） 7人～10人：28.5万円<36万円>（19万円<24万円>） 11人～100人：2.85万円<3.6万円>（1.9万円<2.4万円>）×人数 ②雇用形態別、職種別等の賃金規定等改定： 対象労働者数が 1人～3人：4.75万円<6万円>（3.325万円<4.2万円>） 4人～6人：9.5万円<12万円>（7.125万円<9万円>） 7人～10人：14.25万円<18万円>（9.5万円<12万円>） 11人～100人：1.425万円<1.8万円>（0.95万円<1.2万円>）×人数 ※ 中小企業において3%以上増額した場合、全ての賃金規定等改定：1人当たり1.425万円<1.8万円>加算 雇用形態別、職種別等の賃金規定等改定：1人当たり0.76万円<0.96万円>加算 ※「職務評価」の手法の活用により実施した場合、1事業所当たり19万円<24万円>（14.25万円<18万円>）加算						
	健康診断制度コース	有期契約労働者等を対象に「法定外の健康診断制度」を新たに規定し、4人以上実施	1事業所当たり38万円<48万円>（28.5万円<36万円>）						
	賃金規定等共通化コース	有期契約労働者等と正社員との共通の賃金規定等を新たに規定・適用	1事業所当たり57万円<72万円>（42.75万円<54万円>）						
	諸手当制度共通化コース	有期契約労働者等と正社員との共通の諸手当制度を新たに規定・適用	1事業所当たり38万円<48万円>（28.5万円<36万円>）						
	選択的適用拡大導入時処遇改善コース	選択的適用拡大の導入に伴い、社会保険適用となる有期契約労働者等の賃金の引上げを実施	1人当たり 3%以上：1.9万円<2.4万円>（1.425万円<1.8万円>） 5%以上：3.8万円<4.8万円>（2.85万円<3.6万円>） 7%以上：4.75万円<6万円>（3.325万円<4.2万円>） 10%以上：7.6万円<9.6万円>（5.7万円<7.2万円>） 14%以上：9.5万円<12万円>（7.125万円<9万円>）						
	短時間労働者労働時間延長コース	有期契約労働者等の週所定労働時間を5時間以上延長し、社会保険を適用	1人当たり19万円<24万円>（14.25万円<18万円>） ※ 上記「賃金規定等改定コース」又は「選択的適用拡大導入時処遇改善（仮称）コース」と併せ、労働者の手取りが減少しない取組をした場合、 1時間以上5時間未満延長でも助成 1時間以上2時間未満：3.8万円<4.8万円>（2.85万円<3.6万円>） 2時間以上3時間未満：7.6万円<9.6万円>（5.7万円<7.2万円>） 3時間以上4時間未満：11.4万円<14.4万円>（8.55万円<10.8万円>） 4時間以上5時間未満：15.2万円<19.2万円>（11.4万円<14.4万円>）						

概要

民間事業者への委託により、47都道府県に「非正規雇用労働者待遇改善支援センター」を設置し、労務管理の専門家を常駐させ、電話相談等に応じるほか、直接事業所を訪問した上で、待遇改善に向けた改善計画を策定するなどのコンサルティングを行う。また、各地域でセミナーを実施する。

1

非正規雇用労働者
待遇改善支援センターの
設置(※)



各地域で事業主向けセミナーを開催

※ 東京のセンターには、他の道府県センターからの疑義を集約する機能を付加する。

2

非正規雇用労働者の
待遇改善に関する相談



地元の中小企業

3

コンサルティングのために直接訪問

把握

・待遇改善等のメリットを説明するとともに、雇用管理の状況のヒアリングを行い、企業が現在抱えている課題を把握する。

提案

・把握した課題を踏まえ、具体的な改善計画を企業に提案し、ポイントや取組方法についてのコンサルティングを行う。

管理

・改善計画に沿った取組が円滑に実施されているか確認し、必要に応じ計画を修正するなど、効果的に実施されるよう、きめ細かなコンサルティングを行う。

検証

・一定期間経過後に再度訪問し、実施した改善計画の効果や課題を検証するとともに、引き続き、取組が継続されるよう改善点などを示す。

非正規雇用労働者の待遇改善を実現



業務改善助成金のご案内

業務改善助成金は、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（事業場内最低賃金）の引上げを図るための制度です。

生産性向上、労働能率の増進のための設備投資（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。

業務改善助成金をご活用ください

事業場内最低賃金の引き上げ額	助成率	助成の上限額	助成対象事業場
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(※)) (※)生産性要件を満たした場合には3/4(4/5)	50万円	事業場内最低賃金が750円未満の事業場
40円以上		70万円	事業場内最低賃金が800円未満の事業場
60円以上		100万円	事業場内最低賃金が1000円未満の事業場
90円以上		150万円	事業場内最低賃金が800円以上1000円未満の事業場
120円以上		200万円	

支給対象の費用

- 「人材育成・教育訓練費」「経営コンサルティング経費」も助成対象となります。
- 過去に業務改善助成金を受給したことのある事業場であっても、助成対象となります。
- 助成率が加算になる、生産性要件とは、支給申請時の直近の決算書類に基づく生産性指標と、その3年前の決算書類に基づく生産性指標を比較して伸び率が6%以上上昇している場合等をいいます。

支給の要件

- ① 事業場内最低賃金が適用される労働者（雇入れ後6月を経過していること）の賃金を引き上げる計画を作成し、申請後に賃金引上げを行うこと。
※ 引き上げ後の賃金額が、事業場内最低賃金になることが必要です。
- ② 生産性向上のための設備・器具の導入などを行うこと。
※ 単なる経費削減のための経費、職場環境を改善するための経費、パソコン、営業車輛など、通常の事業活動に伴う経費は対象外となります。

人事評価システムの改善を通じた生産性向上への助成

～「人事評価改善等助成金」の創設～

生産性向上に資する人事評価制度と賃金制度を整備することを通じて、生産性向上を図り、賃金アップと離職率低下を実現した企業に対して助成を行う。

○人事評価システムの改善

- ・生産性向上に資する人事評価制度の整備
- ・生産性向上に資する賃金制度の整備
(賃金アップを必須とする)

制度整備助成
50万円

1年後

○目標達成

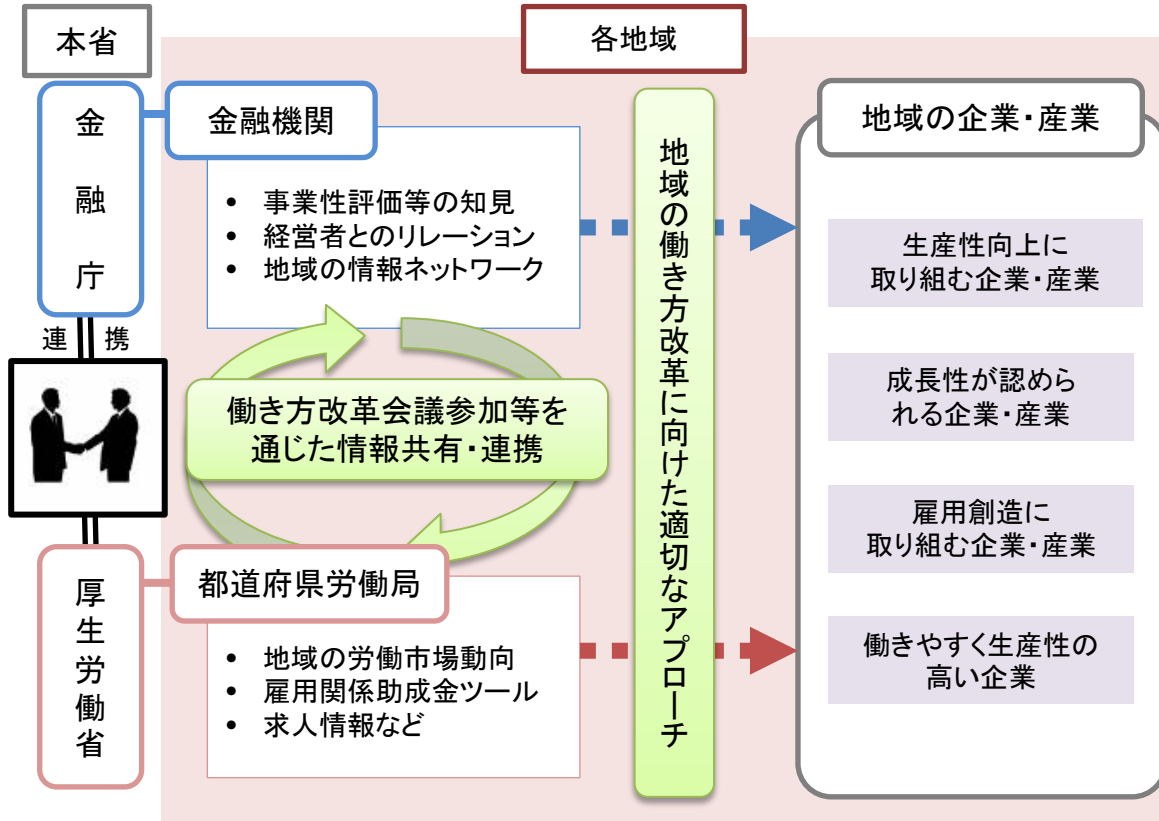
- ・生産性向上
- ・賃金アップ
- ・離職率低下

目標達成助成
80万円

労働生産性向上および雇用確保を目指した労働行政と地域金融機関等との連携

<主旨> 企業の望ましい行動(生産性の向上、質の高い雇用創出、失業なき労働移動等)を促進するためには、地場産業に対する知見、ネットワーク等を有する金融機関と連携することで企業の取組の実効性を高めることが肝要。

【労働局と金融機関との連携効果(概念図)】



生産性向上・成長性ある企業支援の取り組み

- **労働移動支援助成金 ※**
 - ・「成長企業」の判定において、金融機関の事業性評価等を活用
- **労働関係助成金 ※**
 - ・生産性要件の判定において、金融機関の事業性評価を活用

※労働移動支援助成金 (29年1月改正):

- ・「成熟企業」から「成長企業」への労働移動が確認できた場合、労働移動支援助成金の支給を優遇
- ・なお、「成熟企業」の判定は1月、「成長企業」の判定は2月から改正

※労働関係助成金 (29年4月改正):

- ・生産性向上を図る企業に対し、一部を除いた労働関係助成金の支給を優遇
- ・生産性要件の判定に係る金融機関との連携は、5月から開始

雇用創出・働きやすい企業支援の取り組み

● 地域活性化雇用創造プロジェクト・戦略産業雇用創造プロジェクト

- ・地域の協議会に地元金融機関が参画(全30地域で参画)
- ・REVICも必要に応じて参画

● 働きやすく生産性の高い企業・職場表彰

- ・表彰企業募集に際し、金融機関が協力。
- ・平成29年3月に最優秀賞3社、優秀賞4社、奨励賞8社を表彰。

生産性の向上に向けた支援（中小企業等経営強化法のスキーム）

（1）政府による事業分野の特性に応じた指針の策定

国は、基本方針に基づき、事業分野ごとに生産性向上（「経営力向上」）の方法等を示した事業分野別の指針を策定。個別の事業分野に知見のある者から意見を聴きつつ、経営力向上に係る優良事例を事業分野別指針に反映。

（2）中小企業・小規模事業者等による経営力向上に係る取組の支援

中小企業・小規模事業者等は、事業分野別指針に沿って、「経営力向上計画」を作成し、国の認定を受けることができる。認定事業者は、税制や金融支援等の措置を受けることができる。

【事業分野別指針（14）と所管省庁】

- ▶ 製造業、卸・小売業 : 経済産業省
- ▶ 旅館、貨物自動車運送、船舶、自動車整備、建設 : 国土交通省
- ▶ 外食・中食、旅館、医療 : 厚生労働省
- ▶ 介護、保育、障害福祉 : 厚生労働省
- ▶ 外食・中食 : 農林水産省
- ▶ CATV、電気通信業 : 総務省

【支援措置】

- ▶ 生産性を高めるための設備を取得した場合、**固定資産税の軽減措置**（3年間1/2に軽減）や**中小企業経営強化税制（即時償却等）**により税制面から支援
- ▶ 計画に基づく事業に必要な**資金繰り**を支援（融資・信用保証等）
- ▶ 認定事業者に対する**補助金における優先採択**

【認定件数(4月末時点) : **19,284**件】

事業分野別 経営力向上推進機関

【認定向上推進機関（5月25日時点）】

- ・日本自動車整備振興会連合会
- ・全日本トラック協会
- ・情報通信ネットワーク産業協会
- ・日本自動車部品工業会
- ・日本能率協会
- ・日本電子回路工業会
- ・日本ボランティアチェーン協会

普及啓発
人材育成

主務大臣
(**事業分野別指針**の策定)
提出先
(例) 経産省 : 各地方の経済産業局

申請

認定

経営力向上計画

申請事業者

(**中小企業・小規模事業者**
中堅企業)

申請を
サポート

経営革新等支援機関

例

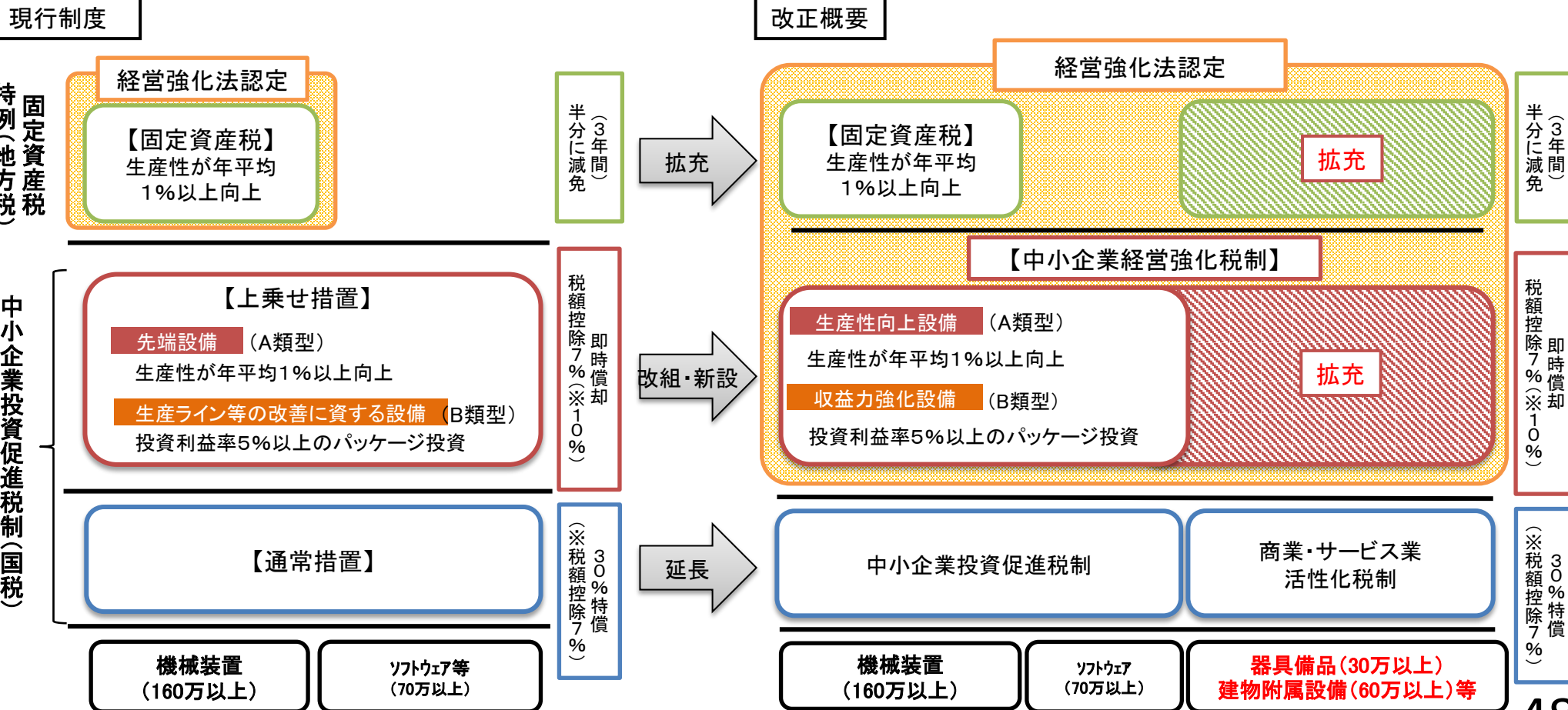
- ・商工会議所・商工会・中央会
- ・地域金融機関
- ・土業等の専門家

※事業分野別指針が策定されていない分野においては基本方針に基づいて申請が可能。

※推進機関において、人材育成を行う場合には、労働保険
特会からの支援を受けることが可能。

生産性の向上に向けた支援（中小企業等経営強化法関連税制）

- 中小・小規模事業者の「攻めの投資」を後押しするため、中小企業投資促進税制の上乗せ措置（即時償却等）を改組し、中小企業経営強化税制を創設。対象設備を拡充し、一定の器具備品・建物附属設備を追加（適用期限は2年間）。固定資産税の特例対象設備も、地域業種を限定した上で、同様に拡充することで、サービス業も含め、幅広く中小企業の生産性向上を強力に後押し。
- 中小企業投資促進税制、商業・サービス業・農林水産業活性化税制も適用期限を2年間延長。



※を付した部分は、資本金3,000万円以下の法人等に適用

下請取引対策による取引条件改善（下請取引対策施策の全体像）

未来志向型の取引慣行に向けて 「世耕プラン」 （平成28年9月15日発表）

3つの基本方針

- (1) 親事業者による不適正な行為に対して厳正に対処し、**公正な取引環境を実現**する。
- (2) **親事業者・下請事業者双方の「適正取引」や「付加価値向上」**につながる望ましい取引慣行等を普及・定着させる。
- (3) **サプライチェーン全体にわたる取引環境の改善や賃上げできる環境の整備**に向けた取組を図る。

3つの重点課題

本来は親事業者が負担すべき費用等を下請事業者に押しつけることがないように、徹底する。

価格決定方法の適正化

一律〇%減の原価低減を要請される、
労務費上昇分が考慮されない、等

コスト負担の適正化

量産終了後に長期間に渡って無償で
金型の保管を押しつけられる、等

支払条件の改善

手形等で支払いを受ける比率が高い、
割引コストを負担せざるを得ない、等

業種横断的なルールの明確化・厳格な運用（横軸）

事項	具体的な政策
下請代金法の運用強化 (運用基準改正)	違反事例を追加し、違反情報の収集強化と未然防止を図る。【不適正な原価低減活動、金型の保管コストの押しつけ、等の違反行為事例の追加を公正取引委員会に提案】
適正取引、付加価値向上の促進 (振興基準改正) *下請中小企業振興法	望ましい取引慣行を追記し、親事業者に要請する。（取引先の生産性向上への協力、労務費上昇分に対する考慮、サプライチェーン全体での取引適正化、等）【年内改正】
下請代金の支払条件の改善 (通達、振興基準の見直し)	下請代金の支払条件の改善を、親事業者に要請する。（現金払いの原則、割引料負担の一方向的な押しつけの抑制、手形等の支払期間の短縮、等）【年内見直し、約50年ぶり】
下請代金法の調査・検査 の重点化	原価低減・金型・手形等に重点をおいて、下請代金法の書面調査の充実、特別立入検査を実施する。 【年度内に実施】

業種別の自主行動計画の策定等（縦軸）

- (1) 下請ガイドライン策定業種のうち、まずは幅広い下請構造をもつ自動車等の業種に対して、サプライチェーン全体での「取引適正化」と「付加価値向上」に向けた**自主的な行動計画の策定と着実な実行を要請**するとともに、**フォローアップ**を行う。【年度内に策定】
- (2) 業種別下請ガイドラインを改訂し、親事業者と下請事業者の連携・協力に係る**ベストプラクティス**を追加する。【年度内に改訂】

下請取引対策による取引条件の改善（自主行動計画の策定）

- 世耕大臣から業界団体に対して、サプライチェーン全体での「取引適正化」と「付加価値向上」に向けた**自主行動計画の策定と着実な実行を要請**。
- 自動車業界をはじめとして、**8業種21団体**が計画を策定し、本年3月までに公表済み。

業種	団体名
自動車	日本自動車工業会 日本自動車部品工業会
素形材	素形材センター等 計9団体
建設機械	日本建設機械工業会
繊維 (2団体連名で策定)	日本繊維産業連盟 繊維産業流通構造改革推進協議会
電機・情報通信機器	電子情報技術産業協会 (JEITA) ビジネス機械・情報システム産業協会 (JBMIA) 情報通信ネットワーク産業協会 (CIAJ) 日本電機工業会 (JEMA)
情報サービス・ソフトウェア	情報サービス産業協会
トラック運送業	全日本トラック協会
建設業	日本建設業連合会