

働き方改革関連法の施行に向けた 取組・支援について

厚生労働省
平成30年8月1日

働き方改革関連法のポイント

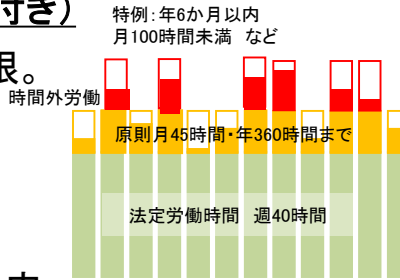
- 主に、「労働時間」及び「同一労働同一賃金」に関する法整備。

① 労働時間関係

(労働基準法等関係)

① 時間外労働の上限規制 (罰則付き)

- ・原則、月45時間・年360時間が上限。
- ・特別な事情で超過する場合も、月100時間未満、年720時間以内、複数月平均80時間以内で、この特例が認められるのは年6か月以内。



【施行日】 2019年4月1日 (中小企業は2020年4月1日)

(自動車運転、建設、医師等は当面5年適用なし。研究開発は条件付で適用除外)

(注) 現在も「36協定」が無い状態では時間外労働はできない。罰則付き。

(注) 中小企業に対し、労基署等が労基法にもとづいて「助言・指導」を行う際には、「中小企業における労働時間の動向、人材の確保の状況、取引の実態その他の事情を踏まえて行う」よう配慮することを義務付け。【改正法の附則】

② 年次有給休暇の確実な取得

- ・年5日の年休について、労働者の希望を踏まえ、使用者が時季指定して与える。(年休が10日以上付与されている者に限る)

③ 月60時間超の時間外労働に対する割増賃金 (50%以上)

- ・中小企業も対象となる。(猶予措置を廃止)【施行日】2023年4月1日

④ 高度プロフェッショナル制度の創設

- ・労働時間、休日、深夜の割増賃金等の規制を適用しない。
(要件: 職務範囲が明確、年収少なくとも1,000万円以上、健康確保措置、本人の同意等)

② 同一労働同一賃金関係

(パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法関係)

① 不合理な待遇差を解消

【施行日】2020年4月1日
中小企業は2021年4月1日 (派遣法以外)

- ・パートタイム・有期雇用労働者について、正規雇用労働者との不合理な待遇を禁止。個々の待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮(均衡待遇)。
- ・有期雇用労働者について、正規雇用労働者と「職務内容」「職務内容・配置の変更範囲」が同一である場合には均等待遇を義務付け。(注: パートタイム労働者には従来からこの規定あり)
- ・派遣労働者には、派遣先の労働者との均衡・均等待遇、又は一定要件を満たす労使協定による待遇を義務付け。

② 待遇に関する説明義務

- ・正規雇用労働者との待遇差の内容・理由等の説明を義務付け。

その他

【施行日】2019年4月1日

- ・勤務間インターバル(終業・始業間の休息)の努力義務。
- ・使用者による労働時間把握を義務付け。
- ・取引において、短納期発注や発注の内容の頻繁な変更を行わない努力義務。(衆議院で追加) 等

改正法の施行期日及び経過措置について

法律		中小企業以外	中小企業 (中小企業基本法)
雇用対策法 - 政府による労働施策の推進に関する基本方針の策定		平成30年7月6日 (附則第1条第1号)	
労働基準法	時間外労働の上限規制	平成31年4月1日	平成32年4月1日 (附則第3条第1項)
	その他改正事項 - 年5日の年休の確実な取得 - 高度プロフェッショナル制度の創設		平成31年4月1日
	中小企業に割増賃金(50%)を適用(月60h超)	—	平成35年4月1日 (附則第1条第3号)
労働安全衛生法、労働時間等設定改善法、じん肺法 - 産業医・産業保健機能の強化、労働時間の把握の実効性確保 - 勤務間インターバルの努力義務		平成31年4月1日	
パートタイム労働法・労働契約法 - パートタイム・有期雇用労働者について、正規労働者との不合理な待遇差を禁止		平成32年4月1日 (附則第1条第2号)	平成33年4月1日 (附則第11条第1項)
労働者派遣法 - 派遣労働者について、派遣先の労働者との不合理な待遇差を禁止		平成32年4月1日 (附則第1条第2号)	

取引条件改善のための対策に関する国会での議論

1. 衆議院における法案の修正

事業主が他の事業主との取引を行う場合に、著しく短い期限の設定及び発注の内容の頻繁な変更を行わないよう配慮に努めることを追加。

(労働時間等の設定の改善に関する特別措置法第2条第4項関係)

【施行日 平成31年4月1日】

2. 衆議院における附帯決議

4. 中小企業・小規模事業者の多様な労働実態や人材確保の状況、取引の実情その他の事情を早急に把握する。

長時間労働の是正や非正規雇用労働者の待遇改善に向けた賃金・設備投資・資金の手当てを支援するため、予算・税制・金融を含めた支援措置の拡充に向けた検討に努め、規模や業態に応じたきめ細かな対策を講ずること。

新設される規定に基づき、下請企業等に対して著しく短い納期の設定や発注内容の頻繁な変更を行わないことを徹底すること。

3. 参議院における附帯決議

42. 中小企業や小規模事業者において、関係省庁が連携し、政府全体で中小企業の人材確保や取引条件等の改善に向けて適切な措置を講ずること。

中小企業庁とも協力して、働き方改革の推進を中小企業施策の一つの柱に位置付け、長時間労働につながる取引慣行の見直しを含めた業界改革につなげるよう取り組むこと。

今後取り組みをお願いしたいこと

①. 改正法の内容や支援策の周知徹底

- 改正法の趣旨・内容や、活用可能な支援策（補助金等）を津々浦々まで浸透させるため、所管する業界団体等のルートを経由して周知する。
- その際、各機関の専門家などが幅広く企業を訪問する。
- たとえば所管業界に対する説明会などの機会を活用し、厚生労働省からも対応させていただくので、お声がけいただきたい。

（参考）これまでにWGで整理された周知ルートほか

【企業訪問による労働関係法令、労務管理の見直しに係る周知、助言・相談、チラシ等の情報提供】

機関	体制
働き方改革推進支援センター	・全都道府県に設置（H30～） 47ヶ所
よろず支援拠点 専門家派遣	・全都道府県に設置 ・2.5万件の派遣（H28）

【企業訪問による生産性向上に係る助言・相談、チラシ等の情報提供】

機関	体制
商工会・商工会議所 全国中小企業団体中央会 商店街振興組合	・商工会・商工会議所：2,175単会 ・中小企業団体中央会：全都道府県 ・加盟組合数：2,043箇所
認定経営革新等支援機関 中小企業診断士協会	・27,203機関 ・全都道府県に協会

【チラシ等の情報提供、労働関係法令、労務管理の見直しに係る助言・相談】

機関	体制
全国社会保険労務士会連合会	・全都道府県、社労士40,829人

【チラシ等の情報提供】

機関	体制
都道府県 市町村・行政相談センター	・センター：各都道府県に設置
金融機関、政府系金融機関等	・各協会、ゆうちょ銀行 信用保証協会等
日本税理士会連合会/各税理士会	・全税理士が加盟
全国労働保険事務組合連合会	・加盟組合数：8,032組合
全国農業協同組合中央会 漁業協同組合	・農：正会員897、準会員11 ・魚：加盟組合員数：960（沿海地区）

②. 取引・職場環境改善の呼びかけ

- 適正なコスト負担を伴わない、短納期発注や発注内容の頻繁な変更の改善に向けた取り組み（発注元となる業界を所管する省庁）
- 中小企業が生産性向上や労務管理・職場環境の改善を進めるための予算等の支援措置（業界を所管する省庁）
- 時間外の上限規制適用に向け、中小企業の行政手続（補助金、社会保険）を簡素化（規制室、IT室、経産省、厚労省、総務省等）【資料2,3参照】

周知、把握・検討、対応実施の段階別対応

- 中小企業・小規模事業者が働き方改革に対応するため、①働き方改革の内容の周知、②必要な対応の把握・検討、③具体的な対応の実施の各段階で支援する仕組みを整備。
- 取引環境の改善等の関連施策を含め、必要な支援策のPDCAサイクルを構築。

①周知

- 現行法（36協定など）を周知
- 「働き方改革によって何が変わるのか」を周知
 - ・ 時間外労働の上限
 - ・ 雇用形態にかかわらない公正な待遇の確保 等

②把握・検討

- 個々の中小企業・小規模事業者において
 - ・ 自社の労務管理の状況を把握（出退勤時間を含む）
 - ・ 労務管理改善に向けた具体的な対応検討 等

③対応実施

- 個々の中小企業・小規模事業者において
 - ・ 36協定や就業規則等の整備など
 - ・ 支援措置（助成金・補助金等）の有効活用 等

H30年度

- 全ての中小企業・小規模事業者に対し、就業規則や36協定等の労働法制について周知。
- 更に、全ての中小企業が働き方改革の趣旨・内容を理解できるよう、改正法案や改善事例、支援策の周知徹底。

- 働き方改革推進支援センターを中心に、商工会・商工会議所等の支援機関が連携して、個別の相談対応体制を整備。

- 社会保険労務士等の専門家が具体的な解決策実施を支援。

<労働法制の理解不足>

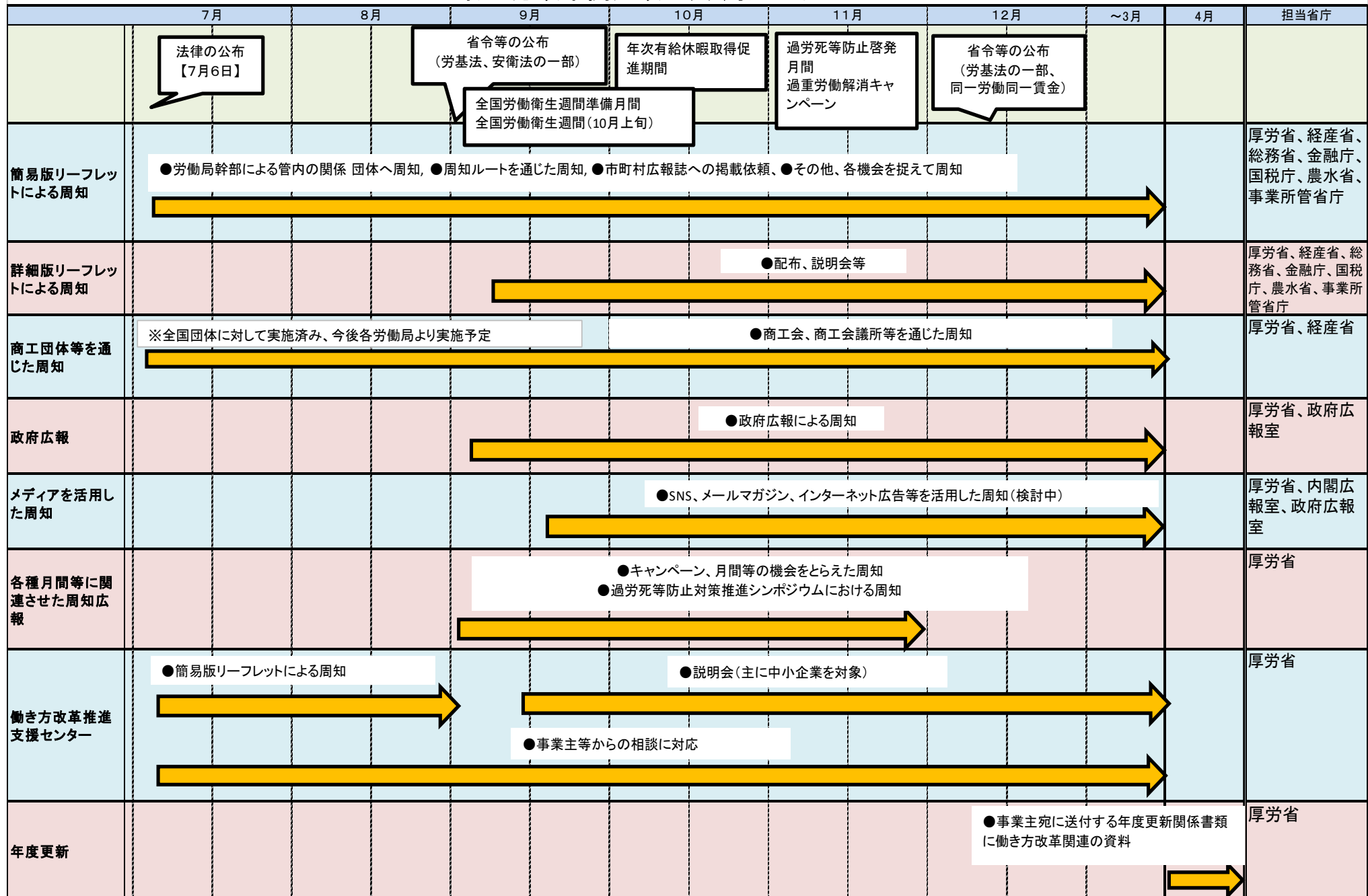
- 労務管理アドバイス
- 36協定、就業規則策定支援等

<新たな上限規制抵触するおそれ>

- 生産性向上に対する支援
- 労務管理の改善への支援

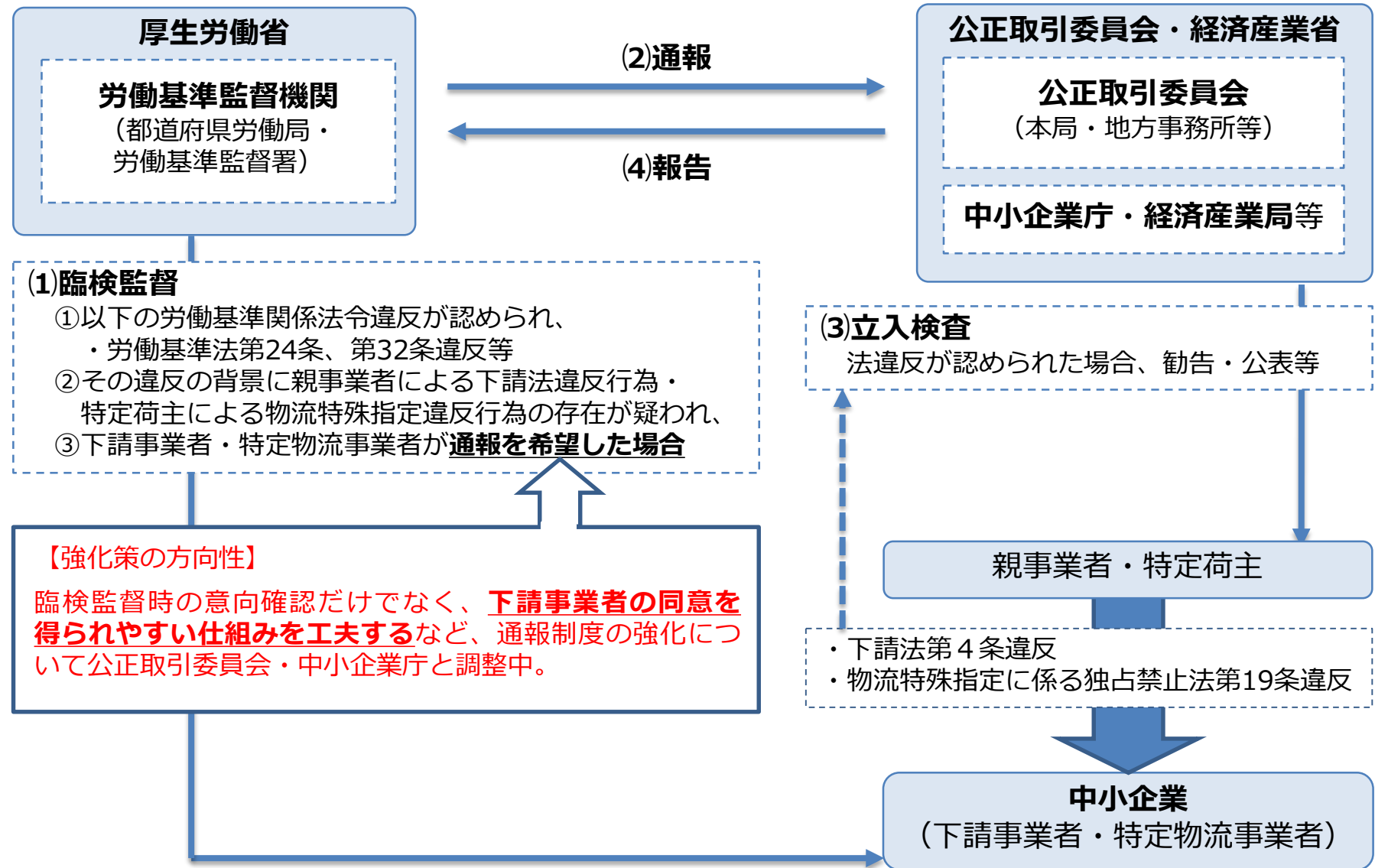
中小企業・小規模事業者を取り巻く環境の改善（取引条件改善等）を含めて、必要な支援策についてPDCAサイクルを構築

働き方改革関連改正法 周知スケジュール



※平成30年4月から、約2,600回規模のセミナーやチラシ配布等を実施。

労働基準監督機関と公正取引委員会・経済産業省への通報制度の強化策



※ 上図の強化策のほか、労働基準監督署で把握している短納期発注による長時間労働について特徴的な事例(下請法違反の疑いがあるもの)を追加収集し、取引関係の所管官庁の相談窓口とともに、全国社会保険労務士会連合会等に情報提供を行う予定。