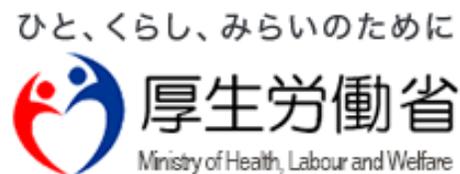


働き方改革への対応事例等の周知について

令和 2 年 6 月 30 日



1 働き方改革に係る制度や事例の周知状況（3月までの取組）

(1) 中小企業の生の声を踏まえた対応

- 平成30年度以降実施してきた働き方改革関連法の全般的周知の成果と課題を踏まえ、現場の生の声を聴きながら、周知が不足している内容と対象集団を絞り、集中的な周知を図る。

✓ 「直前まで機会を設けて周知をしていくことが重要」との声について

- ・ 令和2年1月～3月の間においても、全国の働き方改革推進支援センター、都道府県労働局、労働基準監督署で、時間外労働の上限規制について、計1,588回の説明会を開催した。

✓ 「36協定届の書き方など、より実践的な内容を知りたい」との声について

- ・ 令和2年1月～3月に開催する説明会では、法制度の説明に加え、「36協定届等作成支援ツール」（参考1）の活用の働きかけや、実際に36協定届（新様式）の書き方を具体的に説明する実践的な機会を設けた（参考資料1）。

※特に「36協定届等作成支援ツール」については、令和2年1月～3月の利用者件数は35,703件であり、前年同時期比で231%増加している。

- ・ 事業場の自主点検により把握した36協定届の届出が必要と考えられる事業場（約3,000事業場）に対して、36協定の締結を促す案内文や書き方を具体的に説明する資料を送付した。

✓ 「同業他社の取組事例や業務効率化の助言はありがたい」との声について

- ・ 厚生労働省と中小企業庁が連携し、創意工夫によって時間外労働の削減などに成功した中小企業の実例の事例を、その手法ごとにシリーズ化して紹介する「シリーズ「働き方改革」の成功例」（参考資料2）を作成し、周知を図った。

(2) 厚生労働省と中小企業の更なる連携強化による集中的な周知

- 中小企業が本年4月からの時間外労働の上限規制の適用等に円滑に対応できるよう、厚生労働省と経済産業省で合同チームを令和2年2月6日に設置（参考資料3）し、以下の取組を実施。

[開催日] 第1回：2月6日、第2回目：3月24日

✓ 都道府県労働局と地方経済産業局の合同チームによる周知

- ・ 課題が寄せられている業界団体へアプローチし、重点的な周知を実施。
→各都道府県において、課題が寄せられている業種の県団体計94団体を選定し、3月19日までにこれらすべてに対して、直接訪問等によって周知を実施。
- ・ 地方経産局で実施する予算事業説明会等において、働き方改革への対応事例等の周知を実施。
→約5,000社に対して周知を実施。

✓ よろず支援拠点によるセミナーの実施

働き方改革への対応に向けた企業向けのセミナーを、468回実施。

✓ 働き方改革の対応事例等の周知

- ・ 商工会、商工会議所に働き方改革の対応事例等を配布（経営指導員が巡回時に事業者に配布等）し、更なる周知を図った。
- ・ 中小企業庁において、働き方改革を通じた人手不足対応事例を作成し、2/26にHPに公開するとともに、よろず支援拠点等の経営支援機関を通じて中小企業へ周知を実施した。
- ・ 厚生労働省において、「中小企業の働き方改革の取組～成功の秘訣はやわかりガイド～」（参考資料4）を作成し、都道府県労働局を通じて周知を図った。

2 コロナ感染症の影響を踏まえた対応

新型コロナウイルス感染症の発生及び感染拡大による影響を踏まえた 中小企業等への対応について（概要）

（令和2年3月17日付厚生労働省発基0317第17号 厚生労働事務次官依命通達（別添参考資料5））

現在の状況と依命通達の趣旨

- 新型コロナウイルス感染症が経済活動に影響を及ぼす中、中小企業・小規模事業者（以下「中小企業等」という。）から、労働基準関係法令への対応に困難を伴う状況がある旨の声が寄せられている。

都道府県労働局及び労働基準監督署において、新型コロナウイルス感染症の発生及び感染拡大が中小企業等に与える影響に配慮すること等を徹底するよう、厚生労働大臣から事務次官に対して指示 → この趣旨を3月17日の記者会見において厚生労働大臣から説明するとともに、事務次官から依命通達を发出

1. 中小企業等への配慮

- ▶労働施策基本方針（平成30年12月28日閣議決定）における「**その他の事情**」には、**新型コロナウイルス感染症の発生及び感染拡大が中小企業等に与える影響も含まれる**ことを明確化。

○労働施策基本方針（平成30年12月28日閣議決定）（抄）

（略）中小企業等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**に配慮し中小企業等の立場に立った対応を行い、労働基準法、労働安全衛生法等の労働基準関係法令に係る違反が認められた場合においても、当該中小企業等の事情を踏まえ、使用者に対し自主的な改善を促していく。

2. 労働基準法第33条の解釈の明確化

- ▶労働基準法第33条第1項（**災害等による臨時の必要がある場合**の時間外労働等の延長）の**対象となり得る場合**を明確化。

<労働基準法第33条第1項の対象となり得る場合> ※このほか、人命・公益を保護するために臨時の必要がある場合も該当し得る

- 新型コロナウイルス感染症に感染した患者を治療する場合
- 手厚い看護が必要となる高齢者等の入居する施設において新型コロナウイルス感染症対策を行う場合
- 新型コロナウイルスの感染・蔓延を防ぐために必要なマスクや消毒液、医療機器等を緊急に増産又は製造する場合

3. 1年単位の変形労働時間制の運用の柔軟化

- ▶**1年単位の変形労働時間制**を採用している事業場において、新型コロナウイルス感染症対策のため、当初の予定どおりに制度を実施することが企業の経営上著しく不相当と認められる場合には、**制度の途中であっても、労使協定を締結し直すことも可能である**ことを明確化。

4. 36協定の特別条項の考え方の明確化

- ▶**繁忙の理由が新型コロナウイルス感染症によるものである場合**には、36協定の特別条項に明記されていなくとも、「**臨時的な特別の事情がある場合**」の理由として認められるものであることを明確化。

3 今後の取組

- 今後、経済の状況、それに伴う中小企業の状況を注視しつつ、新型コロナウイルス感染症の影響の下での中小企業の働き方改革への取組の変化の実態をきめ細かく把握していく。
- 中小企業が時間外労働の上限規制への適用に対応できるよう、実態把握を踏まえつつ、きめ細やかな相談・支援や助成金・補助金の活用により一層の働き方改革の推進を図っていく。

✓ **労働基準監督署による中小企業への相談支援**（参考2）

- ・ 中小企業に寄り添った丁寧な対応について、都道府県労働局・労働基準監督署と認識を共有し、労働基準行政が一丸となった取組を展開。
- ・ 中小企業への対応に当たっては、改正法の趣旨・内容の理解の促進に努め、自主的な改善が図られるよう、成功事例や支援策を提示するなど、きめ細やかな相談・支援を実施。

✓ **働き方改革推進支援センターによる支援の拡充**（参考3）

- ・ 事業主からの求めに応じて専門家を派遣するアウトリーチ型支援や出張相談、セミナー等を実施中。令和2年度は新たに専門家自ら直接企業を訪問し、課題に対応するプッシュ型支援を実施することとしている。

✓ **よろず支援拠点による支援の拡充**（参考4）

- ・ 人手不足対応アドバイザー等を増員し、支援体制を強化。
- ・ 生産性が低い業種やものづくり企業への支援を行うため、ノウハウを有する専門家人材を確保。

✓ **働き方改革推進支援助成金の拡充**（参考5）

- ・ 「時間外労働等改善助成金」を「働き方改革推進支援助成金」に改称し、助成内容を拡充（※）。
- ※ 労働時間の縮減や、年次有給休暇の取得促進に向けた環境整備を行う事業主を支援するための「労働時間短縮・年休促進支援コース」の新設など。

✓ **生産性革命推進事業の実施**（参考6）

- ・ 複数年にわたって中小企業の生産性向上を継続的に支援し、設備投資、IT導入、販路開拓等の支援を一体的かつ機動的に実施。

参 考

(参考1) WEB診断による新規起業事業場等における労働条件等確保事業の概要

労務管理や安全衛生管理に係る基本的な知識や理解が不足している新規起業事業場等が労務管理等の留意点を理解し、企業の自主的な取組が促進されるよう、労務管理等に係るWEB診断（ポータルサイト「スタートアップ労働条件」）の運営を行っている。

WEB診断

- 診断に必要な事業場情報（事業場名、業種、労働者数等）を入力
- アンケート（時間外労働や休日労働、年次有給休暇の付与の有無等）に回答→診断結果（36協定の必要の有無、年次有給休暇の付与要件等）を提供

36協定届作成支援ツール（平成30年3月～）

- 36協定届の作成が必要な事業場が適切に36協定届を作成することを支援
- 36協定届の作成に必要な項目（事業場名、業種、所定労働時間等）を画面入力→印字すれば、署名・押印又は記名するだけで監督署に届出が可能
- 各項目には「入力上の注意」として解説付き
- 法令の違反には、アラートを表示
- ※ 一年単位の変形労働時間制に関する協定届の支援ツールも同時公開

就業規則作成支援ツール（平成31年3月～）

- 就業規則（変更）届を作成することを支援



(参考2) 労働基準監督署による中小企業への相談支援

○ 労働基準監督署における周知・支援

平成30年4月から、働く方々の労働条件の確保・改善を目的として、全国の労働基準監督署に

- 「労働時間改善指導・援助チーム」（労働時間相談・支援班、調査・指導班）を編成するとともに、
- 「労働時間相談・支援コーナー」を設置して、

労働時間の改善などを促し、働き方改革の推進を図っている。

【労働基準監督署】労働時間改善指導・援助チーム

1 労働時間相談・支援班

主に中小企業の事業主の方に対し、働き方改革関連法を始めとした法令や労務管理についての相談対応・支援を行う

- 労働時間相談・支援コーナーにおける懇切・丁寧な相談対応
(対応する相談内容)
 - ・ 時間外・休日労働協定(36協定)を含む労働時間制度全般に関する相談
 - ・ 変形労働時間制などの労働時間に関する制度の導入に関する相談
 - ・ 長時間労働の削減に向けた取組に関する相談
 - ・ 労働時間などの設定について改善に取り組む際に利用可能な助成金の案内 等
- 説明会の開催
- 個別訪問による支援の実施 等

2 調査・指導班

「労働時間改善特別対策監督官」が、長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害の防止を重点とした監督指導を実施



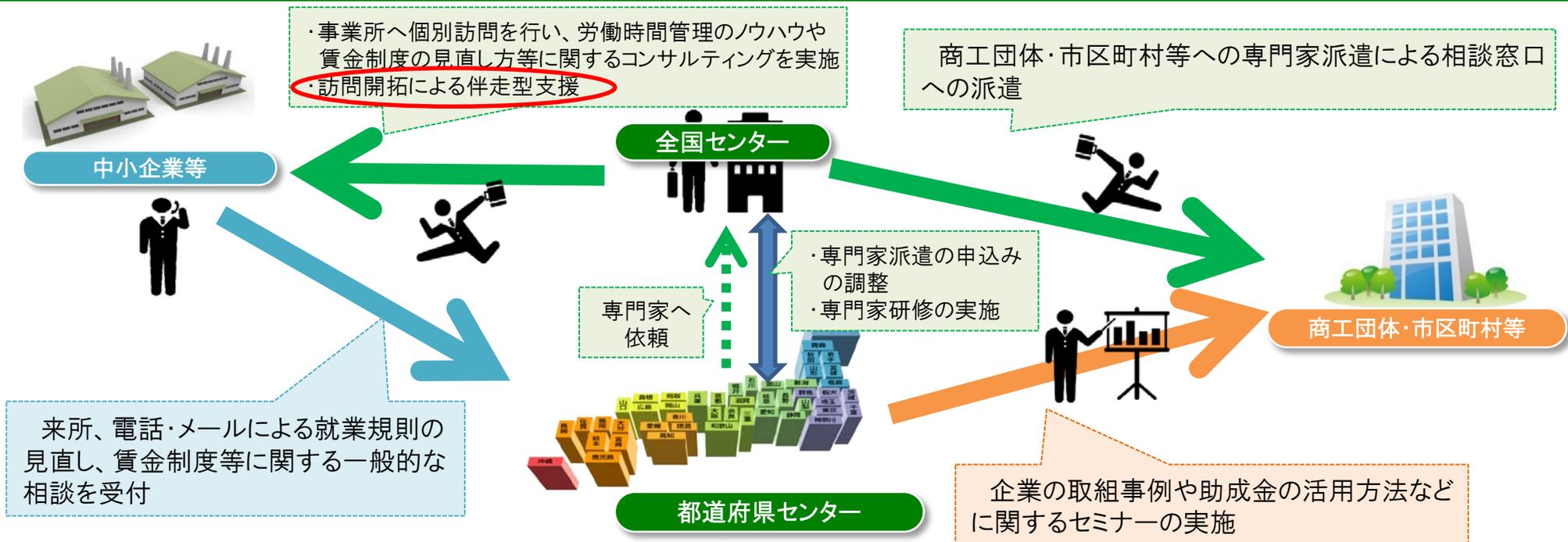
(参考3) 中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業

令和2年度予算額 9,096,924(7,625,743)千円

中小企業・小規模事業者等が働き方改革の意義を十分に理解し前向きに取り組むことが重要であるため、47都道府県に「働き方改革推進支援センター」を設置し、①長時間労働の是正、②同一労働同一賃金の実現、③生産性向上による賃金引上げ、④人手不足の緩和などの労務管理に関する課題に対応するため、就業規則や賃金制度等の見直し方などについて、

- 窓口相談や企業の取組事例や労働関係助成金の活用方法等に関するセミナーの実施
- 労務管理などの専門家が事業所への個別訪問などにより、36協定届・就業規則作成ツールや業種別同一労働同一賃金マニュアル等を活用したコンサルティングの実施
- 各地域の商工会議所・商工会・中央会・市区町村等への専門家派遣による相談窓口への派遣などの、技術的な相談支援を行う。

働き方改革推進支援センター



(参考4) よろず支援拠点による支援

令和元年度補正予算額	10.0億円
令和2年度当初予算額	42.4億円(内数)
令和2年度一次補正予算額	20.0億円(内数)
令和2年度二次補正予算額	94.0億円(内数)

<令和元年度補正予算の事業概要>

事業の内容

事業目的・概要

- 令和2年4月に中小企業への時間外労働の上限規制の適用が開始される中、より一層、業務効率化等を迫られている中小企業・小規模事業者の生産性向上や人手不足等の経営課題解決を促進し、働き方改革の対応に向けた支援を実施する必要がある。
- そのため、中小企業が抱える様々な経営課題に対応するワンストップ相談窓口として、各都道府県に設置されている「よろず支援拠点」の体制強化を図る。

成果目標

- 中小企業・小規模事業者の生産性向上に関する課題解決を支援する。

条件 (対象者、対象行為、補助率等)

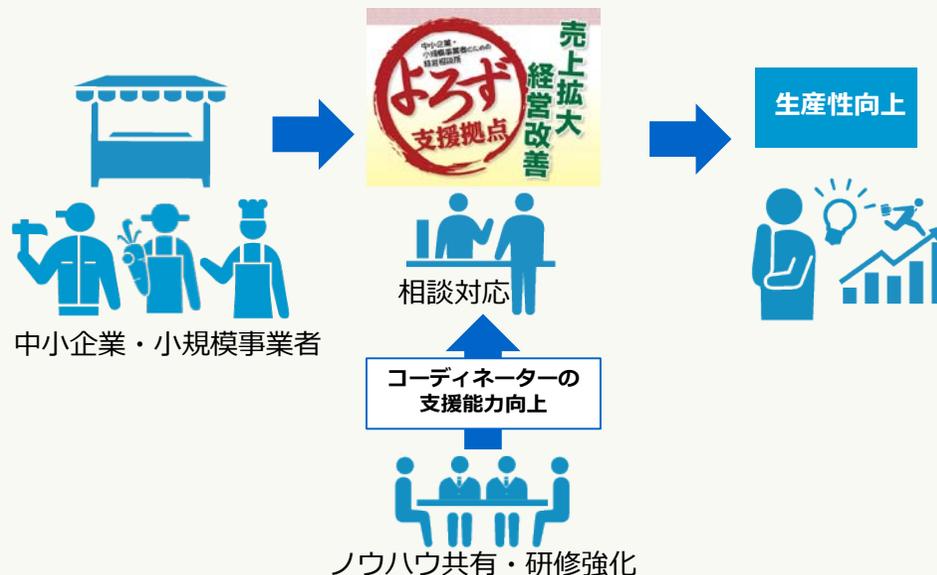


事業イメージ

よろず支援拠点事業

よろず支援拠点において、中小企業・小規模事業者の生産性向上等の経営課題に集中的に対応するため、以下の体制強化を行う。

- ①働き方改革対応に向けた集中支援のため、人手不足対応アドバイザー等を増員し、支援に必要な体制を構築する。
- ②特に生産性が低い業種やものづくり企業への支援を行うため、これらの業態への支援ノウハウを有する専門家人材を確保し、生産性向上に資する支援ノウハウの向上を図る。
- ③各拠点に配置されているコーディネーターの支援能力を向上させるため、全国規模で特定分野における継続的な研修や事例検討等の場の設置を通じたスキルアップ研修やテーマ別研修を重点的に開催し、相談事業者の状況に応じ、県域を越えた支援を可能とする体制を構築することで、集中支援を可能とする体制の強化に取り組む。



(参考5)

働き方改革推進支援助成金 (時間外労働等改善助成金より改称)

令和2年度予算額(1・2次補正予算額含む) 7,968,242 (6,261,208) 千円

コース名	助成概要	支給要件	助成率	助成上限額	助成対象	賃金加算
労働時間短縮・年休促進支援コース(新規) 予算額 2,614,338千円 (2,151,960千円)	労働時間の短縮や、年次有給休暇の取得促進に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主に助成	助成対象の取組を行い、以下の何れかの目標を 1つ以上 実施 ①36協定の月の時間外労働時間数の縮減 ②所定休日の増加 ③特別休暇の整備 ④時間単位の年休の整備	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	成果目標の達成状況に基づき、①～④の助成上限額を算出 合計は 250 万円 ①月80時間超の協定の場合に月60時間以下に設定：100万円 ※月60時間超80時間以下の設定に留まった場合：50万円 ※月60時間超80時間以下の協定の場合に、月60時間以下に設定：50万円 ②所定休日3日以上増加：50万円 ※所定休日1～2日以上増加の場合25万円 ③50万円 ④50万円	労働時間短縮や生産性向上に向けた取組 ①就業規則の作成・変更 ②労務管理担当者・労働者への研修(業務研修を含む) ③外部専門家によるコンサルティング ④労務管理用機器等の導入・更新 ⑤労働能率の増進に資する設備・機器の導入・更新 ⑥人材確保に向けた取組等	賃金を3%以上引き上げた場合、その労働者数に応じて助成金の上限額を更に 15万円～最大150万円加算 【5%以上の場合は、 24万円～最大240万円加算 】
勤務間インターバル導入コース 予算額 2,143,398千円 (1,104,767千円)	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	助成対象の取組を行い、新規に9時間以上の勤務間インターバル制度を導入すること		勤務間インターバル時間数に応じて ・9時間以上11時間未満： 80 万円 ・11時間以上： 100 万円		
職場意識改善特例コース 1次補正予算額 315,000千円 2次補正予算額 361,200千円	新型コロナウイルス感染症対策として休暇の取得促進に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主に助成	事業実施期間中(令和2年2月17日～ 7月31日)に新型コロナウイルスの対応として労働者が利用できる特別休暇の規定を整備すること		上限額： 50 万円	①就業規則等の作成・変更 ②労務管理用機器等の購入・更新等	なし
団体推進コース 予算額 2,534,306千円 (3,004,481千円)	傘下企業の生産性の向上に向けた取組を行う事業主団体に対し助成	事業主団体が助成対象の取組を行い、傘下企業のうち1/2以上の企業について、その取組又は取組結果を活用すること	定額	上限額： 500 万円 複数地域で構成する事業主団体(傘下企業数が10社以上)の場合は上限額： 1,000 万円	①市場調査 ②新ビジネスモデルの開発、実験 ③好事例の周知、普及啓発 ④セミナーの開催 ⑤巡回指導、相談窓口の設置 等	なし

(参考6) 中小企業生産性革命推進事業～事業概要～

- 中小企業は、人材不足等の構造変化に加え、働き方改革や被用者保険の適用拡大、賃上げ、インボイス導入など複数年度にわたり相次ぐ制度変更への対応が必要。
- このため、中小機構基盤整備機構が**複数年にわたって中小企業の生産性向上を継続的に支援**する「生産性革命推進事業」を創設し、**設備投資、IT導入、販路開拓等の支援を一体的かつ機動的**に実施。

支援内容 ①補助事業の一体的かつ機動的な運用

補助上限額・補助率

補助金名	持続化補助金 (販路開拓等)		ものづくり補助金 (設備導入)		IT導入補助金 (IT導入)
	小規模事業者が取り組む販路開拓や生産性向上の取組を支援		中小企業・小規模事業者が実施する設備投資にかかる費用の一部を補助		
通常枠	～50万円・ 2/3		100万～1,000万円 1/2(小規模 2/3)		30万～450万円・1/2
特別枠(類型A)	～100万円・ 2/3	【事業再開枠】 50万円・定額 (10/10) ※	100万～ 1,000万円・ 2/3	【事業再開枠】 50万円・定額 (10/10)	30万～450万円・2/3
特別枠(類型B又 はC)	～100万円・ 3/4		100万～ 1,000万円・ 3/4		30万～450万円・3/4

※クラスター対策が必要と考えられる業種(ナイトクラブ、ライブハウス等)はさらに上限を50万円上乘せ

②先進事例や支援策の周知・広報

上記以外の支援策も含め、生産性向上に関する中小企業の先進事例を収集し、HP等で広く情報発信

③相談対応・ハンズオン支援

制度対応に係る相談に応じ、事業計画の策定段階から、国内外の事業拡大等にかかる専門家支援やIT化促進支援を提供

【特別枠の申請要件】

補助経費の1/6以上が、以下のいずれかに合致する取組であること

- 類型A：サプライチェーンの毀損への対応
- 類型B：日対面型ビジネスモデルへの転換
- 類型C：テレワーク環境の整備

中小企業の事業再開を強力に後押しすべく、持続化補助金、ものづくり補助金において、業種別の新型コロナウイルス感染拡大予防ガイドラインに沿った取組への支援を拡充した「事業再開枠」を設定しています。

通年で公募し、複数の締め切りを設けることで、十分な準備の上、都合の良いタイミングで申請・事業実施することが可能になります。また、当該事業を通じて、賃上げにも取り組んでいただきます。積極的な賃上げや被用者保険の任意適用に取り組む事業者は優先的に支援します。