



「働き方改革」について

平成30年7月

「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

働き方改革関連法のポイント

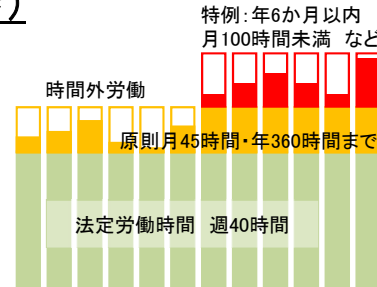
- 主に、「労働時間」及び「同一労働同一賃金」に関する法整備を行う。

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。

また、時間外労働が100時間を超える場合、事業者は、労働者の申出に基づき、医師の面接指導を受けさせる必要がある。罰則なし。

(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 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

③ 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強化(原則、現認か客観的方法で)。
- ・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、時季を指定して与えることを義務付け。
- ・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

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

相談体制・支援体制の強化、人手不足への対応

○ よろず支援拠点【50億円】＜30当初＞

- 生産性向上や人手不足への対応など、経営上のあらゆる課題について、専門家が相談に対応。
- 経営課題に応じた適切な支援機関を紹介

○ 働き方改革推進支援センター【15億円】＜30当初＞

- 労務管理に関する課題について、社会保険労務士等の専門家が相談に対応。様々な関係機関と連携し、出張相談会やセミナー等を実施。

○ 中小企業・小規模事業者人手不足対応ガイドライン

- 人手不足に取り組む中小企業の好事例（多様な人材が活躍できる職場づくりや、IT・設備投資による業務効率化等）を業種や企業規模ごとに整理。

生産性向上のための支援

◆ 予算

○ ものづくり・商業・サービス補助金【1,000億円】＜29補正＞

- 革新的なサービス開発・生産プロセスの改善に必要な設備投資を支援。

○ IT導入補助金【500億円】＜29補正＞

- 生産性向上に資するITツール（ソフトウェア）の導入を支援。

○ 小規模事業者持続化補助金【100億円】＜29補正＞

- 商工会・商工会議所と作成した経営計画に基づいて行う販路開拓等を支援。

○ 業務改善助成金【6億円】＜29補正＞【8.6億円】＜30当初＞

- 生産性向上に資する設備・機器の導入等を行うとともに、事業場内最低賃金を引き上げた企業を支援。

◆ 税

○ 中小企業の投資を後押しする大胆な固定資産税の特例【新規】

- 生産性向上特別措置法案に基づき、高い労働生産性の向上を目指す企業が導入する設備について、自治体の判断により固定資産税を軽減（ゼロ～1/2）。
- これに合わせ、ものづくり補助金等の予算措置を拡大・重点支援

○ 所得拡大促進税制【延長・拡充】

- 1.5%以上の賃上げを行った中小企業に前年度からの給与増加額の15%を法人税から税額控除。さらに、2.5%以上の賃上げに加えて人的投資や生産性向上に取り組む企業には税額控除率を25%に上乘せ。

雇用管理の見直し等の支援

○ 時間外労働等改善助成金【35億円】＜30当初＞

- 出退勤管理のソフトウェア導入・更新費用、専門家による業務効率化指導、生産工程の自動化・省力化等、労働時間短縮や生産性向上を支援。

○ キャリアアップ助成金【923億円】＜30当初＞

- 非正規雇用労働者の正社員化や賃金規定等の増額改定、正規雇用労働者との賃金規定・諸手当制度の共通化等の取組を支援。

魅力ある職場づくりのための支援

○ 両立支援等助成金【25億円】＜30当初＞

- 育児休業の円滑な取得・職場復帰の支援や代替要員の確保を行った企業を支援。

○ 育児・介護支援プラン導入支援事業【3.1億円】＜30当初＞

- 社労士等の育児・介護プランナーが、育児・介護休業からの復帰プランの策定を支援。

○ 65歳超雇用推進助成金【44億円】＜30当初＞

- 65歳以降の継続雇用延長や定年引上げ、高齢者向けの設備導入を行う企業を支援。

○ 人材確保等支援助成金【92億円】＜30当初＞

- 雇用管理制度の導入、介護福祉機器の導入、介護及び保育労働者に対する賃金制度整備等を通じて従業員の雇用の安定に取り組む事業主等を支援。

○ 産業保健関係助成金【45億円】＜30当初＞

- 社員の健康づくりのための取組を支援。

○ 人材開発支援助成金【409億円】＜30当初＞

- 通常の業務を離れて行う社員訓練（OFF-JT）や通常の業務の中で行う社員訓練（OJT）について、経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成します。

中小企業・小規模事業者における働き方改革を支援する体制について (働き方改革推進支援センターにおける対応)

- 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性に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、社会保険労務士等の労務管理・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

