

働き方改革に関する取組状況について

令和元年10月30日

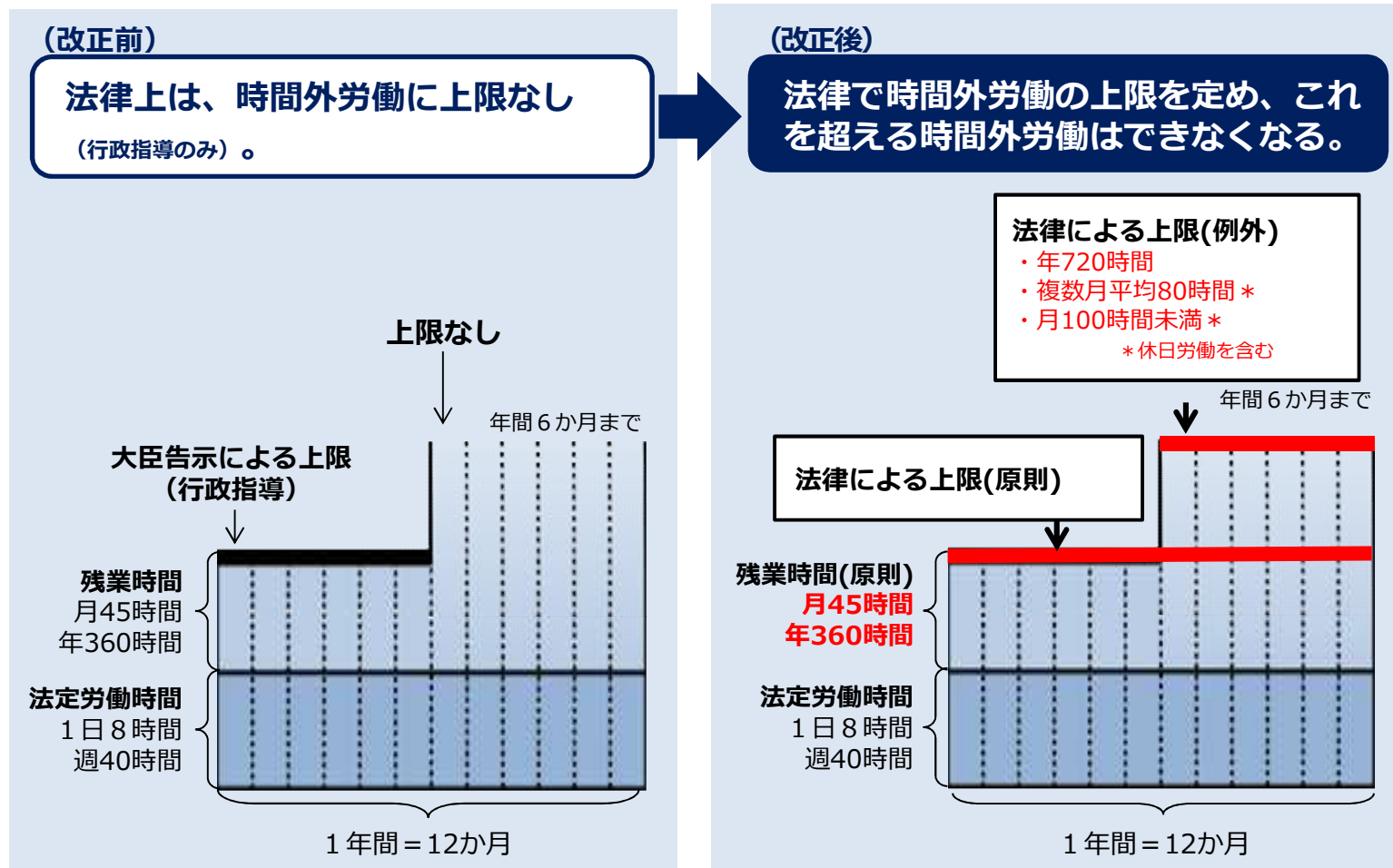
滋賀労働局労働基準部監督課

I . 労働時間に関する法制度の周知

I. 労働時間に関する法制度等の周知

● 時間外労働の上限規制

- 自動車運転の業務に関しては、時間外労働の上限規制の適用が2024年3月31日まで猶予されているが、元々、時間外労働に関する限度基準（厚生労働大臣告示）が適用されていなかったことから、適用猶予期間中の長時間労働削減に関する自主的な取組が重要。



I. 労働時間に関する法制度等の周知

上限規制の適用が猶予・除外となる事業・業務

下表の事業・業務については、上限規制の適用が5年間猶予されます。また、新技術・新商品等の研究開発業務については、期間の定めなく、上限規制の適用が除外されています。

事業・業務	猶予期間中の取扱い (2024年3月31日まで)	猶予後の取扱い (2024年4月1日以降)
建設事業 ①建設業（現場） ②建設業の本店・支店等 ③建設業に関連する警備の事業 （交通誘導警備の業務に限る）	上限規制は 適用されません。	●災害の復旧・復興の事業を除き、上限規制がすべて適用されます。 ●災害の復旧・復興の事業に関しては、時間外労働と休日労働の合計について、 ✓月100時間未満 ✓2～6か月平均80時間以内 とする規制は適用されません。 なお、年間の時間外労働の上限720時間は適用されます。
自動車運転の業務		●特別条項付き36協定を締結する場合の年間の時間外労働の上限が年960時間となります。 ●時間外労働と休日労働の合計について、 ✓月100時間未満 ✓2～6か月平均80時間以内 とする規制は適用されません。 ●時間外労働が月45時間を超えることができるのは年6か月までとする規制は適用されません。
医師		具体的な上限時間は今後、省令で定めることとされています。
新技術・新商品等の 研究開発業務	時間外労働の上限規制は期間の定めなく、適用されません。（※36協定の締結は必要です。） なお、36協定においては、指針で定める健康確保措置を講じてください。 （※時間外・休日労働が月100時間を超えた場合には、医師による面接指導が必須となります。）	

I. 労働時間に関する法制度等の周知

● 道路貨物運送業に対する労働時間等説明会の開催

- 厚生労働省では、業界団体の協力の下、改正労基法等の内容を含む労働時間に関する法制度等の周知、理解の促進に向けた道路旅客・貨物運送業に対する労働時間等説明会を開催し、自主的な取組を促進するとともに、その他の支援を行う。
- 当面はトラック協会の会員企業を対象に実施し、労働基準監督署から改正労働基準法や支援策（時間外労働等改善助成金等）について説明を行うほか、必要に応じて、運輸局等からも説明を行う。

	各種説明会等	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022～ 2023年度	2024 年度
道路旅客・貨物運送業	荷主及びトラック事業者に対する普及啓発セミナーの開催（委託事業）	委託事業によるセミナーの開催 （全国で50回開催、47都道府県で各1回以上開催）				上限規制の適用開始
	労働時間等説明会の開催	取引環境・労働時間改善 地方協議会による検討	2019～2021年度 集中実施期間			
			労働基準監督署による説明会の開催 （全国で少なくとも320回）			
			2019～2021年度 集中実施期間			
			労働基準監督署による説明会の開催 （全国で少なくとも47回）			
	バス	バス協会との調整	2019～2021年度 集中実施期間			
	ハイヤー・タクシー	タクシー・ハイヤー協会との調整	2019～2021年度 集中実施期間			
			労働基準監督署による説明会の開催 （全国で少なくとも47回）			

I. 労働時間に関する法制度等の周知

時間外労働等改善助成金（拡充）

令和元年度予算額 6,261,208（3,501,528）千円

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働く時間の縮減に取り組む中小企業・小規模事業者や、傘下企業を支援する事業主団体に対する助成を行う。

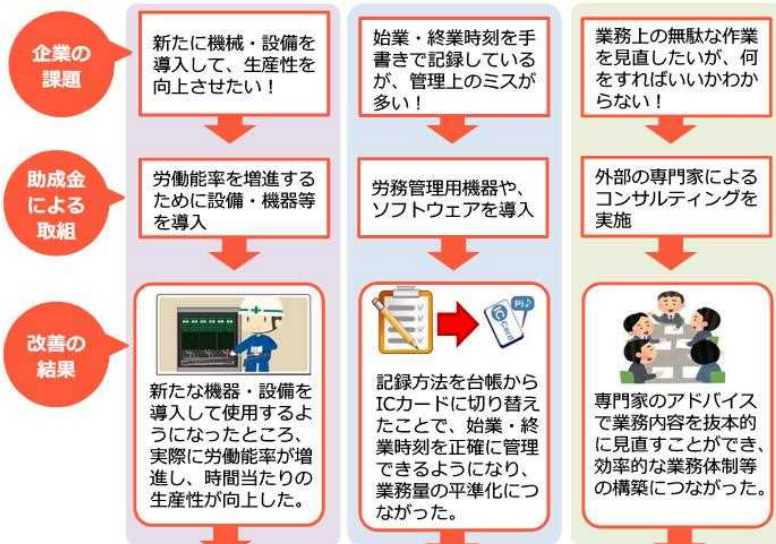
コース名	助成概要	支給要件	助成率	上限額	助成対象
時間外労働上限設定コース 予算額 2,053,963千円 (1,919,015千円)	時間外労働の上限設定を行う中小企業事業主に対し助成	月80時間を超える等の特別条項付き36協定を締結し、現に当該時間を超える時間外労働を複数月行った労働者がいる（単月に複数名が行った場合を含む）中小企業事業主が、助成対象の取組を行い、時間外労働の上限設定を行うこと	費用の3/4を助成 ※事業規模30名以下かつ労働能率の増進に資する設備・機器等の経費が30万円を超える場合は、4/5を助成	①平成31年度又は平成32年度に有効な36協定において、時間外労働の上限を月45時間、年360時間に設定した場合⇒上限150万円 等 ※月45時間を超え月60時間以下の設定に留まった場合⇒100万円 等 ② 更に、週休2日制とした場合、その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 ③ 上限額の合計は200万円	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
勤務間インターバル導入コース 予算額 1,104,767千円 (1,027,974千円)	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(40)万円 ・11時間以上：100(50)万円	
職場意識改善コース 予算額 97,997千円 (128,099千円)	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	助成対象の取組を行い、以下の目標を達成すること ①特に配慮を必要とする労働者に対する休暇の付与等の規定を整備すること ②月間平均所定外時間数を5時間以上削減すること		上限額：100万円	
団体推進コース 予算額 3,004,481千円 (426,440千円)	3社以上の中小企業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 ※都道府県又はブロック単位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

(参考) 支援策の例①

「時間外労働等改善助成金」 時間外労働上限設定コースのご案内

平成32年4月1日から、中小企業に、時間外労働の上限規制が導入されます。
このコースは、長時間労働の見直しのため、働く時間の縮減に取り組む中小企業
事業主の皆さまを支援します。是非ご活用ください。

課題別にみる助成金の活用事例



生産性の向上を図ることにより、時間外労働の縮減が可能に!!

助成内容について詳しくは、裏面をご参照ください。

ご不明な点やご質問がございましたら、企業の所在地を管轄する
都道府県労働局 雇用環境・均等部 または 雇用環境・均等室におたずねください。

【本コースを今年度活用される事業主、又はこれまで支給を受けた事業主の方へ】

▶ 働き方改革に取り組む上で、人材の確保が必要な中小企業事業主の皆様を支援する
人材確保等支援助成金（働き方改革支援コース）が創設されました。

本コースの支給を受けた事業主が、助成の対象事業主となります。

詳細は以下のHPをご参照ください

（時間外労働等改善助成金とは窓口が異なります）

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000199313_00001.html



時間外労働上限設定コースの助成内容

対象事業主

平成29年度又は平成30年度において「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」に規定する限度時間を超える内容の時間外・休日労働に関する協定を締結している事業場を有する中小企業事業主（※1）で、当該時間外労働及び休日労働を複数月行った労働者（単月に複数名行った場合も可）がいること。

（※1）中小企業事業主の範囲

AまたはBの要件を満たす企業が中小企業になります。

業種	A 資本または出資額	B 常時使用する労働者
小売業 (飲食店を含む)	5,000万円以下	50人以下
サービス業	5,000万円以下	100人以下
卸売業	1億円以下	100人以下
その他の業種	3億円以下	300人以下

支給対象となる取組

～いずれか1つ以上を実施すること～

- ① 労務管理担当者に対する研修（※2）
 - ② 労働者に対する研修（※2）、周知・啓発
 - ③ 外部専門家によるコンサルティング
 - ④ 就業規則・労使協定の作成・変更
 - ⑤ 人材確保に向けた取組
 - ⑥ 労務管理用ソフトウェア、労務管理用機器、デジタル式運行記録計の導入・更新（※3）
 - ⑦ テレワーク用通信機器の導入・更新（※3）
 - ⑧ 労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新（※3）
- （※2）研修には、業務研修も含まれます。
（※3）原則として、パソコン、タブレット、スマートフォンは対象となりません。

利用の流れ

「交付申請書」を、最寄りの労働局雇用環境・均等部（室）に提出（締切は11月29日（金））

交付決定後、提出した計画に沿って取組を実施

労働局に支給申請（締切は2月28日（金））

申請書の記載例を掲載している「申請マニュアル」や「申請様式」は、こちらからダウンロードできます。



成果目標

支給対象となる取組は、以下の「成果目標」の達成を目指して実施してください。

事業主が事業実施計画において指定した全ての事業場において、平成31年度又は平成32年度に有効な36協定の延長する労働時間数を短縮して、以下のいずれかの上限設定を行い、労働基準監督署へ届出を行うこと。

- ① 時間外労働時間数で月45時間以下かつ、年間360時間以下に設定
- ② 時間外労働時間数で月45時間を超え月60時間以下かつ、年間720時間以下に設定
- ③ 時間外労働時間数で月60時間を超え、時間外労働時間数及び法定休日における労働時間数の合計で月80時間以下かつ、時間外労働時間数で年間720時間以下に設定

● 上記の成果目標に加えて、週休2日制の導入に向けて、4週当たり5日から8日以上範囲内で休日を増加させることを成果目標に加えることができます。

支給額

「成果目標」の達成状況に応じて、支給対象となる取組の実施に要した経費の一部を支給します。

助成額	以下いずれか低い額 Ⅰ 1企業当たりの上限200万円 Ⅱ 上限設定の上限額及び休日加算額の合計額 Ⅲ 対象経費の合計額×補助率3/4（※4） （※4） 常時使用する労働者数が30名以下かつ、支給対象の取組で⑥から⑧を実施する場合で、その所要額が30万円を超える場合の補助率は4/5
-----	--

【Ⅱの上限額】

● 上限設定の上限額

事業実施後に設定する時間外労働時間数等	事業実施前の設定時間数		
	ア 時間外労働時間数等が月80時間を超えるなどの時間外労働時間数を設定し、その実施場を有する事業場（アに該当する場合を除く）	イ 時間外労働時間数で月60時間を超えるなどの時間外労働時間数を設定し、その実施場を有する事業場（アに該当する場合を除く）	ウ 時間外労働時間数で月45時間を超えるなどの時間外労働時間数を設定し、その実施場を有する事業場（ア、イに該当する場合を除く）
成果目標①	150万円	100万円	50万円
成果目標②	100万円	50万円	—
成果目標③	50万円	—	—

● 休日加算額

事業実施後	事業実施前			
	4週当たり4日	4週当たり5日	4週当たり6日	4週当たり7日
4週当たり8日	100万円	75万円	50万円	25万円
4週当たり7日	75万円	50万円	25万円	—
4週当たり6日	50万円	25万円	—	—
4週当たり5日	25万円	—	—	—

(H31.4)

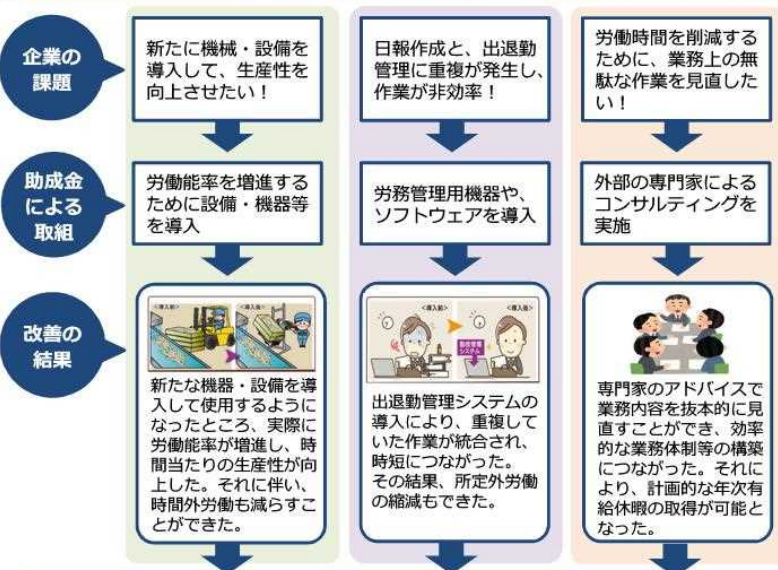
(参考) 支援策の例②

「時間外労働等改善助成金」 職場意識改善コースのご案内

「ワーク・ライフ・バランス」実現のため、週労働時間60時間以上の雇用者の割合5割減、年次有給休暇取得率70%の達成（2020年目標）を目指しています。

このコースでは、生産性の向上などを図ることにより、所定外労働の削減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の皆さまを支援します。

課題別にみる助成金の活用事例



生産性の向上を図ることにより、ワーク・ライフ・バランスを推進!!

助成内容について詳しくは、裏面をご参照ください。

ご不明な点やご質問がございましたら、企業の所在地を管轄する
都道府県労働局 雇用環境・均等部 または 雇用環境・均等室 におたずねください。

【本コースを今年度活用される事業主、又はこれまで支給を受けた事業主の方へ】

▶ 働き方改革に取り組む上で、人材の確保が必要な中小企業事業主の皆さまを支援する人材確保等支援助成金（働き方改革支援コース）が創設されました。

本コースの支給を受けた事業主が、助成の対象事業主となります。

詳細は以下のHPをご参照ください

（時間外労働等改善助成金とは窓口が異なります）

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000199313_00001.html



職場意識改善コースの助成内容

対象事業主

労働者災害補償保険の適用事業主であり、次のいずれにも該当する中小企業事業主（※1）であること

- ① 交付決定日より前の時点で、全ての事業場の就業規則等に、交付要綱別紙で規定する、病気休暇、教育訓練休暇、ボランティア休暇（以下「特別休暇」という。）のいずれかが明文化されていないこと
- ② 前年における、労働者の月間平均所定外労働時間数が10時間以上であること

（※1）中小企業事業主の範囲

AまたはBの要件を満たす企業が中小企業になります。

業種	A 資本または出資額	B 常時使用する労働者
小売業 (飲食店を含む)	5,000万円以下	50人以下
サービス業	5,000万円以下	100人以下
卸売業	1億円以下	100人以下
その他の業種	3億円以下	300人以下

支給対象となる取組

～いずれか1つ以上を実施すること～

- ① 労務管理担当者に対する研修（※2）
- ② 労働者に対する研修（※2）、周知・啓発
- ③ 外部専門家によるコンサルティング
- ④ 就業規則・労使協定等の作成・変更
- ⑤ 人材確保に向けた取組
- ⑥ 労務管理用ソフトウェア、労務管理用機器、デジタル式運行記録計の導入・更新（※3）
- ⑦ テレワーク用通信機器の導入・更新（※3）
- ⑧ 労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新（※3）

（※2）研修には、業務研修も含まれます。

（※3）原則として、パソコン、タブレット、スマートフォンは対象となりません。

成果目標

支給対象となる取組は、以下の「成果目標」の達成を目指して実施してください（※4）

① 年次有給休暇の取得促進

交付要綱別紙で規定する、特別休暇の何れか1つ以上を全ての事業場に新たに導入すること（※5）

② 所定外労働の削減

労働者の月間平均所定外労働時間数を5時間以上削減させること

（※4）事業主が事業実施計画で指定した3か月間について成果目標の達成状況进行评估します

（※5）交付要綱で定める事業実施期間中に、就業規則の作成・変更を行い、必要な手続を経て、施行及び所轄労働基準監督署長に届出されていることが必要です

支給額

「成果目標」の達成状況に応じて、支給対象となる取組の実施に要した経費の一部を支給します。

対象経費の合計額×補助率（※6）

※6 常時使用する労働者数が30名以下かつ、支給対象の取組で⑥から⑧を実施する場合で、その所要額が30万円を超える場合の補助率は4/5
※7 上限額を超える場合は上限額

●補助率及び上限額

成果目標の達成状況	補助率	1企業当たりの上限額
両方とも達成	3/4	100万円
成果目標①を達成し、成果目標②が未達成	1/2	50万円

利用の流れ

「交付申請書」を事業実施計画書などの必要書類とともに、最寄りの労働局雇用環境・均等部（室）に提出（締切は9月30日（月））

交付決定後、提出した計画に沿って取組を実施

労働局に支給申請（締切は2月17日（月））

申請書の記載例を掲載している「申請マニュアル」や「申請様式」は、こちらからダウンロードできます。



(H31.4)

Ⅱ. 「しわ寄せ」防止対策

1. 労働時間等設定改善法の改正事項
2. しわ寄せ防止総合対策の概要

1. 労働時間等設定改善法の改正事項

新しい条文

○ 労働時間等の設定の改善に関する特別措置法（平成四年法律第九十号）（抄）

（事業主等の責務）

第二条

（第1項～第3項 略）

4 事業主は、他の事業主との取引を行う場合において、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こと、当該他の事業主の講ずる労働時間等の設定の改善に関する措置の円滑な実施を阻害することとなる取引条件を付けないこと等取引上必要な配慮をするように努めなければならない。

関連の附帯決議（抄）

○ 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に対する附帯決議（衆議院）

四 中小企業・小規模事業者における働き方改革の確実な推進を図る観点から、そ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とともに、その結果を踏まえて、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。併せて、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。

○ 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に対する附帯決議（参議院）

四十二 中小企業や小規模事業者において、時間外労働の上限規制が遵守できる環境を整えるために関係省庁が連携し、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。特に、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。

2. しわ寄せ防止総合対策の概要

- 「働き方改革の推進」と「取引適正化」は車の両輪であり、大企業等の働き方改革による下請等中小事業者への「しわ寄せ」の防止は、親事業者と下請等中小事業者の双方が生産性の向上・成長と分配の好循環を実現する上で共通の課題
- このため、厚生労働省・公正取引委員会・中小企業庁が一層の連携を図り、「働き方改革の推進」と「取引適正化」を一体的に推進するため「大企業・親事業者の働き方改革に伴う下請等中小事業者へのしわ寄せ防止のための総合対策」を策定

<総合対策の4つの柱>

11月を「しわ寄せ防止キャンペーン月間」と位置づけ、集中的な取組を実施

① 関係法令等の周知広報

- ・ 労働局・労基署が、あらゆる機会を通じて、労働時間等設定改善法に加え、下請中小企業振興法に基づく「振興基準」等についてもリーフレット等を活用して周知
- ・ 「しわ寄せ防止キャンペーン月間」の設定による経営トップセミナーの開催等の集中的な取組
- ・ 労働施策総合推進法第10条の3に基づく協議会等における課題の共有と地域での取組の推進

② 労働局・労基署等の窓口等における「しわ寄せ」情報の提供

- ・ 下請等中小事業者から、大企業・親事業者の働き方改革による「しわ寄せ」に関する相談が寄せられた場合 には、相談情報を地方経産局に情報提供

③ 労働局・労基署による「しわ寄せ」防止に向けた要請等・通報

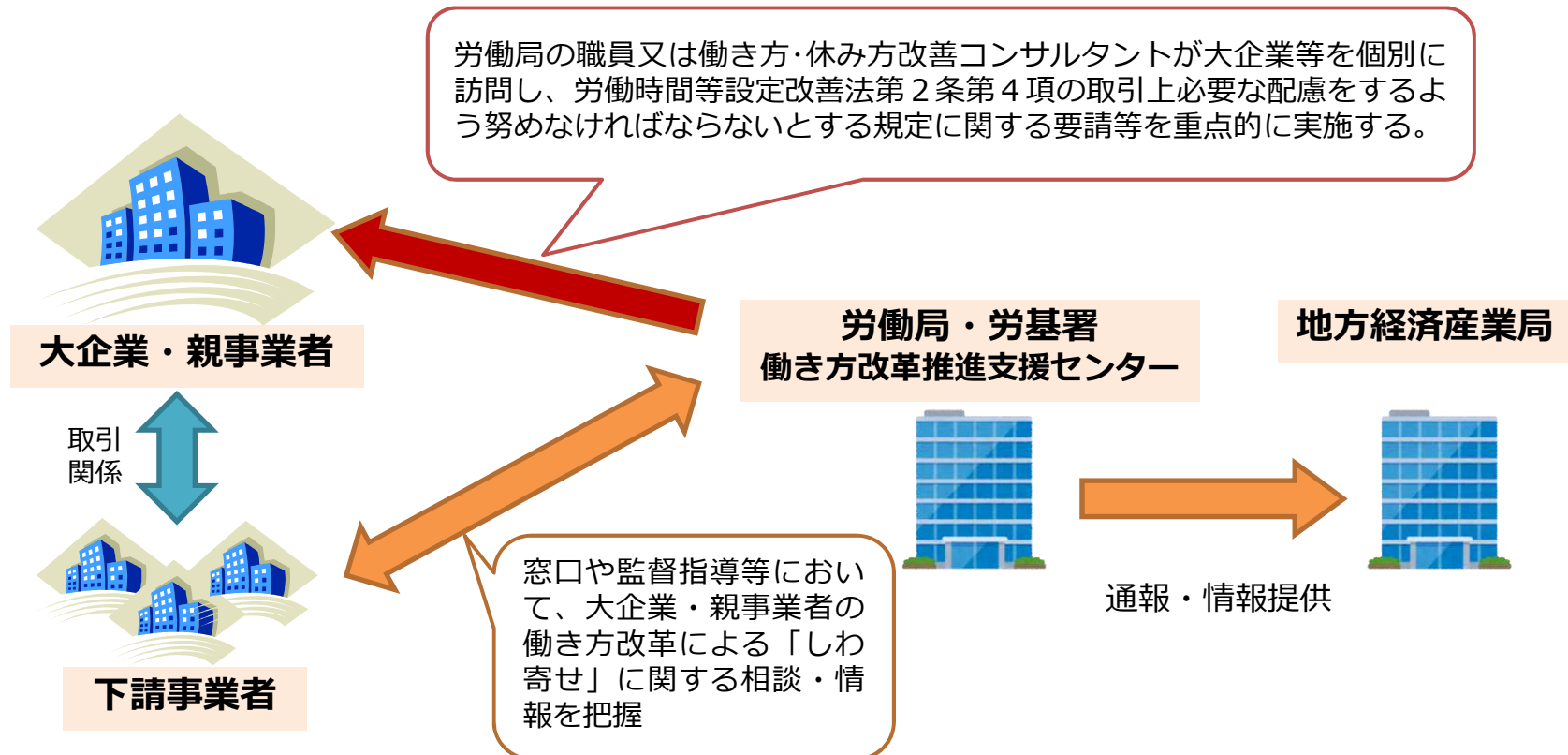
- ・ 労働局から管内の大企業等に対し、「しわ寄せ」防止に向けた要請等を実施
- ・ 下請事業者に対する監督指導において、労働基準関係法令違反が認められ、背景に親事業者による下請法等違反行為の存在が疑われる場合には、公取委・中企庁に通報

④ 公取委・中企庁による指導及び不当な行為事例の周知・広報

- ・ 大企業の働き方改革に伴う下請等中小事業者へのコスト負担を伴わない短納期発注等の下請法等違反の「しわ寄せ」については、公取委・中企庁が、下請法等に基づき、厳正に対応
- ・ 実際に行った指導事例や不当な行為の事例（べからず集）の周知・広報の徹底

<主な実施事項（労働局関係）>

- 労働局は、管内の大企業等を個別に訪問し、労働時間等設定改善法第2条第4項の取引上必要な配慮をするよう努めなければならないとする規定に関する要請等を重点的に実施。
- 下請等中小事業者に対する監督指導において、労働基準法第24条、第32条違反等の労働基準関係法令違反が認められ、その背景に親事業者による下請法等違反行為の存在が疑われる場合には、公正取引委員会・中小企業庁に通報する。



Ⅲ. 長時間労働削減の取組について

Ⅲ. 長時間労働削減の取組について

協議会における長時間労働削減の取組に関する意見について（素案）

課題

自動車運転業務の労働時間に関しては、時間外労働の上限規制の適用が令和6(2024)年3月31日まで猶予されており、トラック貨物運送事業者・業界団体による猶予期間中の長時間労働削減に関する自主的な取組が重要。

取組を推進するうえでの意見出しのヒント

- ①人手不足をはじめとする物流危機は運送通業者、荷主で共有されているか。（「何とかなる」と思っていないか。）
 - ・仕事はあるがドライバーはいない、違法な業者が法令遵守業者を駆逐、スーパーからセール品がなくなる、歩いて行けるスーパー自体なくなる。等
- ②法令・制度の内容は認知されているか
 - ・労働時間上限規制、割増賃金率5割ルール、ガイドライン(ヒント集)、行政の支援策は認知されているか。等
- ③労働時間を短縮するうえでネックになっていることはなにか。
 - ・短納期発注の常態化、営業時間外の連絡、給与体系の問題。等
- ④適正価格の取引、応分の費用負担の阻害要因はなにか。
 - ・中小企業は製造業者、荷主、元請、配送先等と交渉する機会をもてるのか。
- ⑤発注内容は書面で明確化されているか。
 - ・頻繁に仕様変更や追加発注時の納期見直しができないか、不要不急の時間や不必要な曜日指定の発注等はないか。等