

資料2

働き方改革の推進について

平成30年2月2日

宮崎労働局監督課

労働者がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する働き方改革を総合的に推進するため、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等のための措置を講ずる。

I 働き方改革の総合的かつ継続的な推進

働き方改革に係る基本的考え方を明らかにするとともに、国は、改革を総合的かつ継続的に推進するための「基本方針」（閣議決定）を定めることとする。（雇用対策法）

II 長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現等

1 労働時間に関する制度の見直し（労働基準法）

・時間外労働の上限について、月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満（休日労働含む）、複数月平均80時間（休日労働含む）を限度に設定。

（※）自動車運転業務、建設事業、医師等について、猶予期間を設けた上で規制を適用等の例外あり。研究開発業務について、医師の面接指導を設けた上で、適用除外。

・月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率（50%以上）について、中小企業への猶予措置を廃止する。また、使用者は、10日以上の子年次有給休暇が付与される労働者に対し、5日について、毎年、時季を指定して与えなければならないこととする。

・企画業務型裁量労働制の対象業務への「課題解決型の開発提案業務」と「裁量的にPDCAを回す業務」の追加、高度プロフェッショナル制度の創設等を行う。（企画業務型裁量労働制の業務範囲を明確化・高度プロフェッショナル制度における健康確保措置を強化）

2 勤務間インターバル制度の普及促進等（労働時間等設定改善法）

・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こととする。

3 産業医・産業保健機能の強化（労働安全衛生法等）

・事業者から、産業医に対しその業務を適切に行うために必要な情報を提供することとするなど、産業医・産業保健機能の強化を図る。

III 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保

1 不合理な待遇差を解消するための規定の整備（パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法）

短時間・有期雇用労働者に関する正規雇用労働者との不合理な待遇の禁止に関し、個々の待遇ごとに、当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されるべき旨を明確化。併せて有期雇用労働者の均等待遇規定を整備。派遣労働者について、①派遣先の労働者との均等・均衡待遇、②一定の要件※を満たす労使協定による待遇のいずれかを確保することを義務化。また、これらの事項に関するガイドラインの根拠規定を整備。（※）同種業務の一般の労働者の平均的な賃金と同等以上の賃金であること等

2 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化（パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法）

短時間労働者・有期雇用労働者・派遣労働者について、正規雇用労働者との待遇差の内容・理由等に関する説明を義務化。

3 行政による履行確保措置及び裁判外紛争解決手続（行政ADR）の整備

1の義務や2の説明義務について、行政による履行確保措置及び行政ADRを整備。

I 働き方改革の総合的かつ継続的な推進(雇用対策法の改正)

働き方改革に係る基本的考え方を明らかにするとともに、国は、改革を総合的かつ継続的に推進するための「基本方針」(閣議決定)を定めることとする。

1 題名と目的規定等の改正

- 労働施策を総合的に講ずることにより、労働者の多様な事情に応じた雇用の安定及び職業生活の充実、労働生産性の向上を促進して、労働者がその能力を有効に発揮することができるようにし、その職業の安定等を図ることを法の目的として明記する。
- 法律の題名を「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」とする。
- 労働者は、職務及び職務に必要な能力等の内容が明らかにされ、これらに即した公正な評価及び処遇その他の措置が効果的に実施されることにより、職業の安定が図られるように配慮されるものとするを加える。

2 国の講ずべき施策

- 労働者の多様な事情に応じた「職業生活の充実」に対応し、働き方改革を総合的に推進するために必要な施策として、現行の雇用関係の施策に加え、次のような施策を新たに規定する。
 - ▶ 労働時間の短縮その他の労働条件の改善
 - ▶ 雇用形態又は就業形態の異なる労働者の間の均衡のとれた待遇の確保
 - ▶ 多様な就業形態の普及
 - ▶ 仕事と生活(育児、介護、治療)の両立

3 事業主の責務

- 事業主の役割の重要性に鑑み、その責務に、「職業生活の充実」に対応したものを加える。
 - ▶ 労働者の労働時間の短縮その他の労働条件の改善など、労働者が生活との調和を保ちつつ意欲と能力に応じて就業できる環境の整備に努めなければならない。

4 基本方針の策定

- 国は、労働者がその有する能力を有効に発揮することができるようにするために必要な労働施策の総合的な推進に関する基本方針(閣議決定)を定める。
- 基本方針に盛り込む他省庁と連携すべき取組について、厚生労働大臣から関係大臣等に必要な要請を行うことができる。
- 厚生労働大臣は、基本方針の案を作成するに当たっては、あらかじめ、都道府県知事の意見を求めるとともに、労働政策審議会の意見を聴かなければならない。
- 国は、労働施策をめぐる経済社会情勢の₁化を勘案し、必要があると認めると₂は、基本方針を変更しなければならない。 2

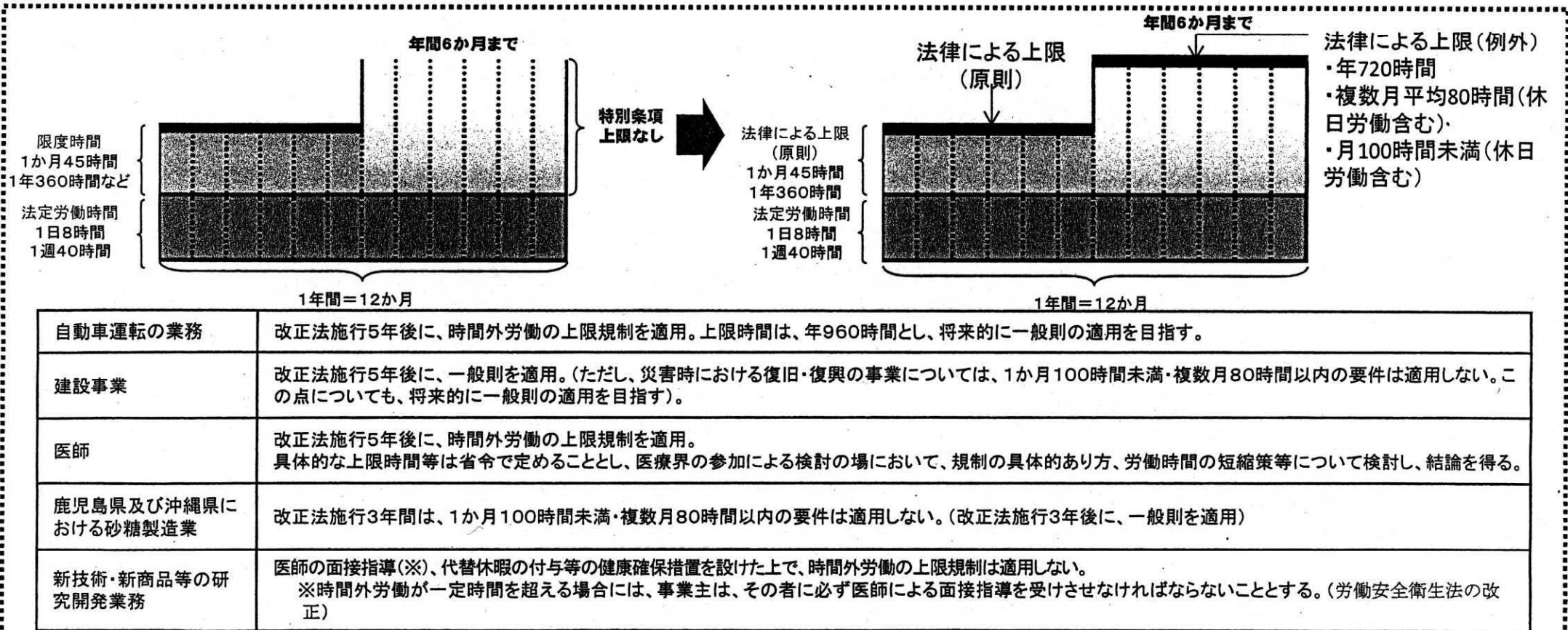
II 長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現等

1 労働時間に関する制度の見直し（労働基準法）

(1) 長時間労働の是正

① 時間外労働の上限規制の導入

・時間外労働の上限について、月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満（休日労働含む）、複数月平均80時間（休日労働含む）を限度に設定。



② 中小企業における月60時間超の時間外労働に対する割増賃金の見直し

・月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率(50%以上)について、中小企業への猶予措置を廃止する。(3年後実施)

③ 一定日数の年次有給休暇の確実な取得

・使用者は、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、毎年、時季を指定して与えなければならないこととする(労働者の時季指定や計画的付与により取得された年次有給休暇の日数分については指定の必要はない)。

(2) 多様で柔軟な働き方の実現

① フレックスタイム制の見直し

- ・フレックスタイム制の「清算期間」の上限を1か月から3か月に延長する。

② 企画業務型裁量労働制の見直し

- ・企画業務型裁量労働制の対象業務に「課題解決型の開発提案業務」と「裁量的にPDCAを回す業務」を追加するとともに、対象者の健康確保措置の充実や手続の簡素化等の見直しを行う。

平成27年法案
からの修正点

・次の要件を明記し、業務の範囲を明確化

・企画・立案等が主たる業務であること【共通】 ・専ら法人顧客のために商品等を開発し、提案する業務であること【課題解決型の開発提案業務】

③ 特定高度専門業務・成果型労働制（高度プロフェッショナル制度）の創設

- ・職務の範囲が明確で一定の年収(少なくとも1,000万円以上)を有する労働者が、高度の専門的知識を必要とする等の業務に従事する場合に、健康確保措置等を講じること、本人の同意や委員会の決議等を要件として、労働時間、休日、深夜の割増賃金等の規定を適用除外とする。

平成27年法案
からの修正点

・健康確保措置として、年間104日の休日確保措置を義務化。加えて、①インターバル措置、②1月又は3月の在社時間等の上限措置、③2週間連続の休日確保措置、④臨時の健康診断のいずれかの措置の実施を義務化(選択的措置)。

- ・また、制度の対象者について、在社時間等が一定時間を超える場合には、事業主は、その者に必ず医師による面接指導を受けさせなければならないこととする。(※労働安全衛生法の改正)

2 勤務間インターバル制度の普及促進等（労働時間等設定改善法）

○ 勤務間インターバル制度の普及促進

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こととする。

○ 企業単位での労働時間等の設定改善に係る労使の取組促進

企業単位での労働時間等の設定改善に係る労使の取組を促進するため、企業全体を通じて一の労働時間等設定改善企業委員会の決議をもって、年次有給休暇の計画的付与等に係る労使協定に代えることができることとする。

3 産業医・産業保健機能の強化（労働安全衛生法等）

- 事業者は、衛生委員会に対し、産業医が行った労働者の健康管理等に関する勧告の内容等を報告しなければならないこととする。(産業医の選任義務のある労働者数50人以上の事業場) 等

- 事業者は、産業医に対し産業保健業務を適切に行うために必要な情報を提供しなければならないこととする。(産業医の選任義務のある労働者数50人以上の事業場) 等

Ⅲ 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保 (パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法の改正)

「働き方改革実行計画」に基づき、以下に示す法改正を行うことにより、企業内における正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の実効ある是正を図る。

1. 不合理な待遇差を解消するための規定の整備

- 短時間・有期雇用労働者に関する正規雇用労働者との不合理な待遇の禁止に関し、個々の待遇ごとに、当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されるべき旨を明確化。
(有期雇用労働者を法の対象に含めることに伴い、題名を改正(「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」))
- 有期雇用労働者について、正規雇用労働者と①職務内容、②職務内容・配置の変更範囲が同一である場合の均等待遇の確保を義務化。
- 派遣労働者について、①派遣先の労働者との均等・均衡待遇、②一定の要件(同種業務の一般の労働者の平均的な賃金と同等以上の賃金であること等)を満たす労使協定による待遇のいずれかを確保することを義務化。
- また、これらの事項に関するガイドラインの根拠規定を整備。

2. 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

- 短時間労働者・有期雇用労働者・派遣労働者について、正規雇用労働者との待遇差の内容・理由等に関する説明を義務化。

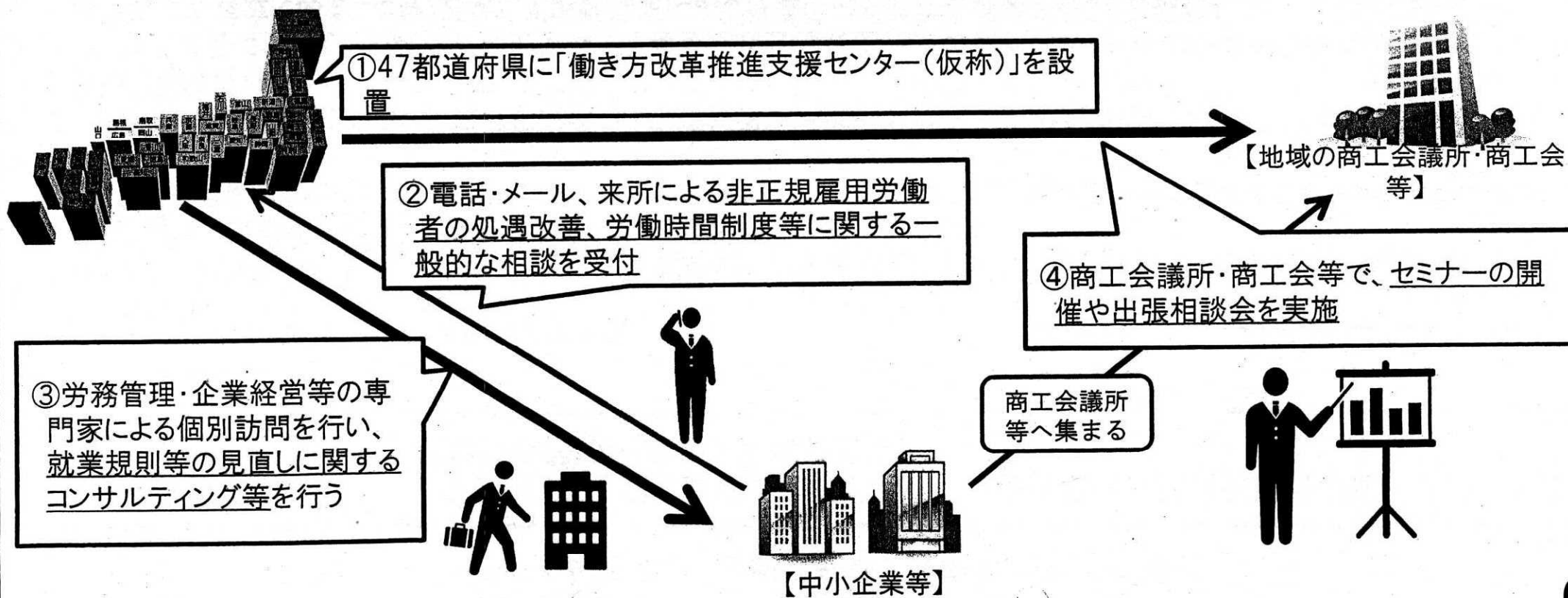
3. 行政による履行確保措置及び裁判外紛争解決手続(行政ADR)の整備

- 1の義務や2の説明義務について、行政による履行確保措置及び行政ADRを整備。

平成30年度概算要求額 1,168,182千円(694,146千円)

「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や、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て、弾力的な労働時間制度等の労務管理に関する技術的な相談支援を行うため、「働き方改革推進支援センター(仮称)」を設置し、関係機関と連携を図りつつ、労務管理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。

働き方改革推進支援センター(仮称)の設置



時間外労働等改善助成金 (職場意識改善助成金より改称)

要求額 3,184,078千円

時間外労働上限設定コース (拡充)

要求額 1,726,565千円

【助成概要】

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

【対象事業主】

- ① 時間外労働が月80時間(休日労働を含む)・年720時間を超える特別条項付き36協定を締結し、現に当該時間を超える時間外労働等を行った労働者がいた中小事業主
- ② 時間外労働が月80時間(休日労働を含む)・年720時間以下の特別条項付き36協定を締結し、現に当該時間の範囲の時間外労働等を行った労働者がいた中小事業主

【助成率、上限額】

- ・費用の3/4を助成
- ・① 平成30年度(又は平成31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時間以下に設定
⇒ 上限100万円
- ※月80時間(休日労働含む)・年720時間以下の設定に留まった場合
⇒ 上限額50万円
- ・② 平成30年度(又は平成31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時間以下に設定
⇒ 上限50万円
- ・③ ①又は②に加え、週休2日制とした場合、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

勤務間インターバル導入コース (拡充)

要求額 1,027,974千円

【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

【対象事業主】

新規に9時間以上の勤務間インターバルを導入する中小事業主

【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

職場意識改善コース (拡充)

要求額 128,099千円

【助成概要】

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

【対象事業主】

- 以下の目標を達成した中小事業主
<年次有給休暇の取得促進・所定外労働の削減の取組>
- 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
- <週所定労働時間を40時間以下とする取組>
特例措置対象事業主が週所定労働時間を40時間以下とすること

【助成率、上限額】

- <年次有給休暇の取得促進・所定外労働の削減の取組>
費用の1/2~3/4を助成、上限100万円
- ※年休の年間平均取得日数を12日以上増加させた場合には上限額50万円を加算
- <週所定労働時間を40時間以下とする取組>
費用の3/4を助成、上限50万円

団体推進 (新規)

要求額 301,440千円

【助成概要】

3社以上の中小企業の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に要した費用を助成

【支給要件】

傘下企業のうち、1/2以上の企業について、時間外労働の削減に向けた取組を行うこと

【上限額】

上限500万円

【助成対象】

会議開催費用、実態調査費用、セミナー開催費用、巡回指導費用、人材確保等のための費用等 労働時間短縮や生産性向上に向けた取組に必要な経費

【助成対象】 (3コース共通)

就業規則等の作成・変更費用、研修費用(業務研修を含む)、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、労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新費用、人材確保等のための費用等労働時間短縮や生産性向上に向けた取組に必要な経費

1. 事業概要

生産性向上のための設備投資などにかかる費用の一部を助成します

全国47都道府県において、企業の生産性向上に資する設備・器具の導入、経営コンサルティングの実施などの業務改善を行うとともに、事業場内の最低賃金(事業場内で最も低い時間給。1,000円未満に限る。)を一定額以上引き上げる中小企業・小規模事業者に対し、その業務改善に要した経費の一部を助成する。

2. 助成額等

最低賃金の引上げ額が異なる5つのコースからチョイスすることができます

申請コース区分	助成対象事業場	引上げ額	助成率	助成の上限額
現行コース	60円コース	事業場内最低賃金が1,000円未満の事業場	60円以上	100万円
	30円コース	事業場内最低賃金が750円未満の事業場	30円以上	50万円
	40円コース	事業場内最低賃金が800円未満の事業場	40円以上	70万円
引上げ額 選択コース	90円コース	事業場内最低賃金が800円以上1,000円未満の事業場	90円以上	150万円
	120円コース	事業場内最低賃金が1,000円以上の事業場	120円以上	200万円

7/10^{※1}
(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^{※1})
※1 生産性要件を満たした場合には3/4 (4/5)

- 「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。
- ★引上げ額選択コースについて、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%を超えている場合をいいます。

3. 具体的な活用事例

事例1 POSレジシステムの導入による売上分析の向上

所在地 福岡県 従業員数 10~19人 事業の種類 食料品小売業

取扱商品は300種類に上りますが、その販売管理はこれまで紙ベースで行っていたため、顧客の購買動向をつかむことが困難でした。そこで、販売実績から売れ筋商品の動向を分析するために、助成金を活用してPOSレジシステムを導入しました。

導入前 **導入後**

早く正確な受注で売上が**5%アップ!**

導入効果

- 蓄積したデータや従業員からのアイデアなど、様々な情報を活用して商品の開発を検討する
- 生産性向上による最低賃金の引上げ
- 今後はデータに基づく提案型の商品開発を行うことで、売上げ増大を図る

助成金活用のポイント POSレジシステム導入により、データの把握や管理をより早く正確に行い、商品開発という攻めの活動にシフトした。

事例2 注入機材の改良による生産量の大幅アップ

所在地 岡山県 従業員数 10~19人 事業の種類 化粧品卸売業

化粧品サンプルの製造を行っていますが、作業工程の中には手作業によるものが多くありました。商品に対する需要が増える中、作業をより早く正確、かつ安全に行うために、助成金を活用して注入機材を改良しました。

導入前 **導入後**

1日の生産量が**12倍!**

導入効果

- 機械化によって生産量が大幅にアップしたことにより、作業ラインを見直した
- 生産性向上による最低賃金の引上げ
- 採算性の向上があったため、全従業員の昇給を実施

助成金活用のポイント 手作業を機械化することで生産量が大幅に増大し、売上が拡大した。