

# 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10月24日

# 働き方改革関連法の施行に向けた取組・支援について

## 1 働き方改革関連法成立後の動き

### (1) 都道府県労働局長会議の開催等（丁寧な周知や相談対応を改めて指示）

- ・ブロック別の労働局長会議等において、本省幹部から直に、改正法の周知や丁寧な相談対応を指示。
- ・実務レベルでも、本省から出張して、各労働局での取組を指導・フォロー。

### (2) 省令・指針の交付（9月7日）

- ① 指針：36協定を締結する労使当事者に留意していただきたい事項を整理
  - ・時間外労働を必要最小限にとどめること
  - ・休日労働の日数・時間数をできる限り少なくすること 等
- ② 省令：36協定の様式、年休を前倒して付与する企業における年休時季指定の取扱い  
（例：新入社員に対して1年目後半と2年目の計1年半で7.5日付与することも可。通常なら1年で5日間）

(※) 働き方改革関連法公布後に開催した労働条件分科会（計4回）

- ① 7月10日
- ② 7月18日
- ③ 8月9日
- ④ 8月27日

省令・指針案要綱の諮問



9月3日 答申

### (3) 都道府県における協議会の開催

- ・労働施策総合推進法第10条の3に基づく協議会は、平成30年9月末現在、13県で開催済。
- ・年内には全都道府県で開催予定。
- ・中小企業が働き方改革に適切に対応できるよう、協議会の構成員による取組を要請。

## 2 周知・支援の推進

### (1) 多様なルートを通じた周知(9月～)

#### ①WGの周知ルートを通じた中小企業向け周知

- ・ 本年9月の省令・指針の公布にあわせて新たに作成した4種のリーフレットについて、保証協会や税理士、金融機関、自治体ルート等に周知を依頼。(9月下旬)【関係省庁】
- ・ 社労士会においてメルマガ・SNS配信、各社労士から顧問先企業等への周知・支援(9月に電子媒体を提供、10月3日付けで重ねて文書で依頼)

#### ②業界団体を通じた大企業等向け周知

- ・ 労働法制の見直しへの対応に関するリーフレットを配布するとともに、発注企業として中小企業へのしわ寄せをせず、適正な取引を徹底するよう周知。(10月)【経済産業省】

#### ③労働局・労働基準監督署による説明会

(労働局：176回、労働基準監督署：2,643回：いずれも9月末時点)

### (2) 説明会・セミナー等による周知・支援 (改正法・支援策の説明、個別相談にも対応) ← 約2,600回規模のセミナー実施予定

#### ①シンポジウム等(4頁)(9月～：計93回実施)

#### ②委託事業による説明会(1月～3月：約600回実施予定)

#### ③働き方改革推進支援センターによる相談・支援(詳細は3頁)

- ・ 商工団体・よろず支援拠点等と連携してセミナーを開催(約1,800回実施予定、8月末時点で約600回実施)
- ・ 個別企業を訪問してアウトリーチ型の相談・支援等を実施(8月末時点で約6,000件)

### (3) メディアを活用した周知

#### ①厚労省Twitter・メールマガジン・インターネット広告(8月～)

- ・ 働き方改革推進支援センターについて、厚労省Twitterで周知。
- ・ バナー広告(改正法、支援策等について周知)(来年1月～)

#### ②テレビCM(来年1月～)

#### ③新聞広告・広報誌(10月～) ※政府広報室・厚生労働省

- ・ 全国紙、地方紙 計71紙への広告掲載(来年1月～)
- ・ 広報誌「厚生労働」への特集記事の掲載(10月)

## 2 周知・支援の推進

### (4) 働き方改革推進支援センターの動き

平成30年4月から順次、47都道府県に「働き方改革推進支援センター」を設置。社会保険労務士など労務管理の専門家を配置し、商工団体と連携を図りながら、事業主が抱える様々な相談にワンストップで対応している。

【内訳】

#### ① 個別相談の実施

- ・センター窓口等における個別相談・支援  
センター事務所内における労務管理等に係る相談・支援を実施  
(約3,000件：平成30年8月末現在)
- ・アウトリーチ型相談支援の実施  
個別企業への訪問による相談・支援を実施  
(約2,400件：平成30年8月末現在)
- ・出張相談会による個別相談・支援  
商工団体・よろず支援拠点等と連携を図りながら、出張相談会を実施  
(約 600件：平成30年8月末現在)

#### ② セミナー・説明会の開催

商工団体・よろず支援拠点等と連携を図りながら、働き方改革関連法の改正内容や助成金活用に向けたセミナーを約600回開催  
(参加者約20,000人：平成30年8月末現在)

# シンポジウム等

平成30年度厚生労働省委託事業「労務管理の知識習得のための専門教育成セミナー事業」  
経営指導員、中小企業診断士、税理士、公認会計士、グループ内で労務管理の指導的役割を担われる方、  
企業の労務管理担当者、時間外労働等改善助成金(上限設定コース・職場意識改善コース・団体推進  
コース・勤務間インターバル導入コース)を申請しようとしている事業主・事業主団体の担当者  
などを対象としています。

経営者のこんな声にお応えできて

就業規則の見直し...  
何を手本にしたらいいんだろ...  
パートに正社員給料を同じにしたいんだけどいいの？



全国13ヶ所開催

## 働き方改革関連法等 読み解きセミナー

- 働き方改革関連法について
- 就業規則の見直しについて
- 助成金活用について
- 相談・支援機関について

受講費 無料

主催：公益社団法人 全国労働基準関係団体連合会  
連絡先：〒101-0047 東京都千代田区西神田1-12-2 三寿ビル6階  
TEL 03-5283-1030

厚生労働省 平成30年度厚生労働省委託事業

改正された労働基準法等の説明も行います。  
(同一労働同一賃金の関係は行いません。)

### 特別な休暇制度の導入活用セミナー

働く方々のさまざまな事情に対応した企業独自の、法定外の特別な休暇制度(病欠休暇、裁別員休暇、ボランティア休暇、リフレッシュ休暇、罹災休暇、犯罪被害者などの被害回復のための休暇など)の重要性が高まっています。本セミナーでは、病気休暇やボランティア休暇などの特別な休暇制度導入のヒントを皆様にご紹介します。また、本年7月、働き方改革関連法が公布され、これにより改正された労働基準法、労働安全衛生法、労働時間等設定改善法のポイントについてもご説明します。皆様のご参加をお待ちしています。

働く方々のさまざまな事情に対応した企業独自の、法定外の特別な休暇制度(病欠休暇、裁別員休暇、ボランティア休暇、リフレッシュ休暇、罹災休暇、犯罪被害者などの被害回復のための休暇など)の重要性が高まっています。本セミナーでは、病気休暇やボランティア休暇などの特別な休暇制度導入のヒントを皆様にご紹介します。また、本年7月、働き方改革関連法が公布され、これにより改正された労働基準法、労働安全衛生法、労働時間等設定改善法のポイントについてもご説明します。皆様のご参加をお待ちしています。

- **セミナー概要**  
時期：平成30年10月～平成31年1月まで  
場所：全国7か所(札幌・仙台・東京・名古屋・大阪・広島・福岡)  
(各会場 14:00～16:30) ※詳細は裏面参照  
定員：各会場 100名
- **参加対象**  
事業主・企業の人事労務担当者等、本セミナーにご関心のある方
- **プログラム**

時間	内容
14:00～14:05	開会あいさつ、観覧説明
14:05～15:15	講演 「特に配慮を必要とする労働者に対する働き方改革の留意点」 ※特別な休暇制度の意義や活用事例を講義し、促進に取り組むことの効果や必要性、そしてメリット等についてご説明します。
15:15～15:25	参加者からの質疑応答
15:25～15:35	休憩
15:35～16:20	「働き方改革関連法(労働基準関係)の概要について」 厚生労働省 労働基準局 労働条件政策課長がご説明します。
16:20～16:30	参加者からの質疑応答

## 働き方・休み方改革推進に係る広報事業

### 働き方・休み方改革シンポジウム

改正された労働基準法等の説明も行います。  
(同一労働同一賃金の関係は行いません。)



本年7月、「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」が公布され、これにより改正された労働基準法(中小企業への時間外労働の上限規制及び中小企業における割増賃金率の見直しは除く)、労働安全衛生法及び労働時間等設定改善法は、2019年(平成31年)4月1日から施行されます。本シンポジウムでは、学識経験者による基調講演、企業の取組事例の紹介、登壇者によるパネルディスカッションを通じて、働き方・休み方改革のポイントをご紹介するとともに、改正された労働基準法、労働安全衛生法及び労働時間等設定改善法のポイントについてもご説明します。企業の人事労務担当者や働き方・休み方改革に関心をお持ちの方など、皆様のご参加をお待ちしております。

開催地	日程	会場
東京	10月15日(明) 13:30-16:30 申込締切10月11日(金)	一橋大学一橋講堂 東京都千代田区一ツ橋2-1-2 学術総合センター内
大阪	10月22日(日) 13:30-16:30 申込締切10月18日(木)	ハービスホール 小ホール 大阪府大阪市北区梅田2-5-25 ハービスOSAKA B2F
福岡	11月7日(水) 13:30-16:30 申込締切11月3日(日)	天神サリスタルビル 大ホール 福岡県福岡市中央区天神4-6-7
仙台	11月14日(水) 13:30-16:30 申込締切11月10日(日)	TKPガーデンシティ PREMIUM仙台西口 宮城県仙台市青葉区大町1-2-15 ソラファラ2F
名古屋	12月5日(水) 13:30-16:30 申込締切12月1日(日)	ウインクあいち 小ホール1 愛知県名古屋市中村区名駅4-4-30
札幌	12月11日(水) 13:30-16:30 申込締切12月7日(土)	札幌国際ビル 国際ホール 北海道札幌市中央区北4条西4-1
広島	12月18日(水) 13:30-16:30 申込締切12月14日(土)	TKPガーデンシティ PREMIUM広島駅前 広島県広島市南区大田原町13-9 パルティオフェイス広島

(注)定員になり次第締め切りとさせていただきます。

### プログラム

- 挨拶 (5分)
- 基調講演 (30分) 学識経験者による基調講演
- 事例発表 (2社各20分、計40分) 働き方・休み方改革の取組事例紹介
- パネルディスカッション (30分) ファシリテーター：学識経験者・パネリスト：企業事例に登壇者
- 法律説明 (60分) 「働き方改革関連法(労働基準関係)の概要」 厚生労働省 労働基準局 労働条件政策課長

# 引き続き取組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

- 中小企業・小規模事業者が日頃コンタクトをとるルートとして、所管する業界団体や士業団体、金融機関等を経由して周知する。
- 所管業界に対する説明会などの機会に、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	・約28,000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41,624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 全国漁業協同組合連合会	・農: 正会員884、準会員11 ・魚: 加盟組合数: 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組（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）
- 残業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）

# 働き方改革推進支援センターによるサポート事例

- ① 人材のマルチ化による長時間労働の是正
- ② 従業員参加型による問題解決
- ③ 販路拡大に向けた支援
- ④ 勤務シフトの見直しによる業務改善
- ⑤ 非正規雇用労働者の処遇改善
- ⑥ 定年後再雇用の賃金規程の見直し



# 働き方改革推進支援センターによるサポート事例①（長時間労働の是正）

## 事例①

○従業員 9名  
○業種 飲食業

### 【支援前の状況】

食材製造部門の社員が長時間労働の傾向にある。

### 【専門家(社会保険労務士)の助言内容】

#### ①人材のマルチタスク化

従業員に所属部門以外の業務も習熟させることで、製造部門のシフト制を提案。

#### ②休日の確保を前提としたシフト

従業員の休日の確保を徹底するため、1か月のシフトを作成する前に、事前に希望日を申請させ、実際の業務量と調整しながら出勤日を決める仕組みの導入を提案。

#### ③助成金の活用に向けた助言

生産性向上の観点から、高度な食材製造機等の費用を助成する時間外労働等改善助成金の申請手続きを紹介。

### 【支援後の効果】

- 人材のマルチタスク化により、所定外労働時間の削減の効果がみられた。  
直近の最長の時間外労働時間数 86時間（7月）  
⇒ 60時間（8月）
- 助成金の申請に向けて準備中。

【愛媛県働き方改革推進支援センター】

## 事例②

○従業員 18名  
○業種 製造業

### 【支援前の状況】

業務内容や職場環境について、社員から不満の声があり、働き方改革を行いたいですが、進め方が分からない。

### 【専門家(社会保険労務士)の助言内容】

職場の実態を把握した上、課題の抽出と問題解決に向けた **従業員全員が参加する会議の開催を提案。**

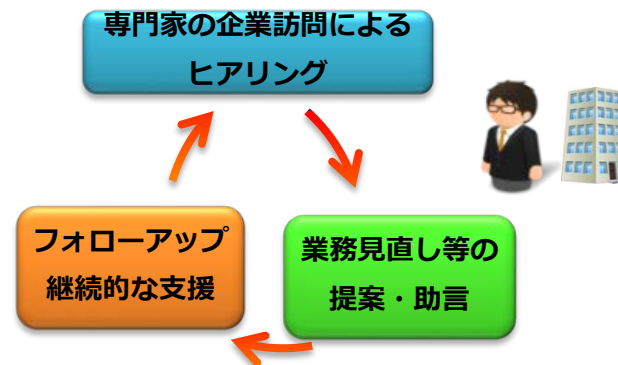
**全ての会議に専門家が同席し、必要な助言を実施。**

### 【支援後の効果】

年休取得率向上、時間外労働の削減に係る目標を設定した **取組方針を策定**し、取組を継続中。

【京都働き方改革推進支援センター】

### センターのアウトリーチ型支援





## 働き方改革推進支援センターによるサポート事例②（他機関との連携事例）

### 事例③

- 従業員 7名
- 業種 サービス業

#### 【支援前の状況】

- ・ 賃金制度の諸手当の支給基準や、労働時間の管理など労働条件全般で曖昧な部分があり、支援をしてほしい。
- ・ 新規顧客の確保ができない

#### 【専門家（社会保険労務士）の助言内容】

##### ①就業規則の作成の意義を説明

就業規則には、労働時間、賃金の取決めだけでなく、人事・サービス規律等も定めることから、労使のトラブル防止につながるものであることを助言。

##### ②話し合いの機会の整備

労働時間管理上の問題点やその解消に向けて、労使の話し合いの機会を設けることを提案。

##### ③よろず支援拠点との連携

よろず支援拠点のコーディネーターと連携を図り、事業場に同行して販路拡大に関する支援を実施。

#### 【支援後の効果】

- ・ 助言内容を踏まえて、**就業規則を作成中**。
- ・ よろず支援拠点の助言を受けながら、販路拡大に向けた取組（売上拡大、経営改善）を継続的に実施することにした。

【栃木県働き方改革推進支援センター】

### 事例④

- 従業員 20名
- 業種 運輸業

#### 【支援前の状況】

長距離運行に従事する担当ドライバーが固定しており、月80時間程度の時間外労働が発生。

#### 【専門家（社会保険労務士）の助言内容】

##### ①専属化の解消に向けた提案

ドライバーのマルチタスク化や、長距離運行の合間に日帰り運行を設定する等の勤務シフトの工夫を助言。

##### ②労働者に対する研修の実施

労働時間を確認したところ、不正確な運転日報となっている場合があったことから、デジタルタコメーターを導入することとし操作方法等について、労働者に対する研修を提案。

##### ③産保センターの利用勧奨

健康診断の有所見者に対する必要な措置の実施に向けて、地域産業保健センター（産業医を配置）の利用を勧奨した。

#### 【支援後の効果】

- ・ 複数のドライバーで長距離運行が実施できるよう、**労働者への意向確認や人員の再配置に向けた取組**を実施中。
- ・ 機器の操作方法や労働時間制度に関する研修会を実施し、**労働時間の適正な管理について労使双方で理解を深めた**。
- ・ 産保センターを利用して、健康診断結果有所見者に対する医師の面接指導等の対応を実施することができた。

【滋賀働き方改革推進支援センター】

# 働き方改革支援推進センターによるサポート事例③（非正規雇用労働者の待遇改善・賃金引上げ）

## 事例⑤

- 従業員 7名(うち、非正規4名)
- 業種 卸売・小売業

### 【支援前の状況】

正社員と非正社員の処遇に大きな差がある。人手不足もあって正社員に特定の業務が集中。非正社員をキャリアアップさせたい。

### 【専門家（社会保険労務士）の助言内容】

#### ①非正社員のキャリアアップ

正社員の長時間労働の改善等を図るため、非正社員への資格取得や正社員登用を推奨し、多能工化による生産性向上を提案。

#### ②賃金規程の変更

非正社員の時給をランク分けし、更に等級ごとに個人評価に対応する時給を定めた賃金規程を提案。

#### ③助成金の活用に向けた助言

①、②に対応するに当たり、対象となる助成金を紹介。

### 【支援後の効果】

- ・ 賃金規程の変更により、非正社員の**時給20円-30円昇給**
- ・ 非正社員がフォークリフトの資格取得と同時に、正社員へ登用した結果、**賃金総額1割増額（キャリアアップ助成金の活用）**。
- ・ これにより、事務職中心の非正社員が仕事の幅を広げ、特定の正社員の長時間労働を改善、**業務量の偏りが解消しつつある。**

【和歌山県働き方改革推進支援センター】

## 事例⑥

- 従業員 12名(うち、非正規0名)
- 業種 製造業

### 【支援前の状況】

- ・ 定年後の再雇用を希望する者は稀であり、再雇用後の賃金は職務内容が変わらない場合でも、原則として一律に減額される規程となっていた。
- ・ 同一労働同一賃金の趣旨に沿った賃金規程に変更したい。

### 【専門家（社会保険労務士）の助言内容】

#### ①同一労働同一賃金の考え方を説明

#### ②職務内容等に応じて個別に待遇を決定する賃金規程を提案

### 【支援後の効果】

- ・ 現行の定年後の賃金規程を廃止。定年後についても、職務内容、勤続年数、勤務評価等を考慮し、**個別に待遇を決定する旨の賃金規程を整備。**
- ・ 各賃金項目の趣旨に沿って、**均等・均衡に配慮した適切な待遇の決定方法**とすることにより、再雇用後の労働者の賃金について、**基本給10%、賞与25%程度増加見込み。**

【静岡県働き方改革推進支援センター】