厚生労働省福島労働局　発表

平 成　３０　年　８　月　９　日

担当

福島労働局労働基準部監督課
監　督　課　長　　安田　幸次
主任監察監督官　　伊藤　達夫
電話　　０２４（５３６）４６０２

労働基準法改正を踏まえ、中小企業における労働時間等の見直しを個別に支援します！

～各企業の実情等を踏まえた具体的なアドバイスを行います～

福島労働局（局長　森戸和美）では，「働き方改革関連法」の国会での可決成立・公布を受け，県内９つ全ての労働基準監督署(福島，郡山，いわき，会津，須賀川，白河，喜多方，相馬，富岡)において，中小企業事業主の方々からの依頼に応じて各社を訪問し，労働時間制度の見直しや残業削減，今般の労働基準法改正を踏まえた取組方法等について個別に支援します。

特に，現在，月 45 時間を超える残業がある企業では，今般の改正労働基準法の施行を見据え，労働時間管理の見直し等は喫緊の課題となっています。

福島労働局では引き続きこうした取組を推進し，県内の中小企業における長時間労働の削減等に向けた自主的取組を支援していきます。

【概要】

■全監督署において「中小企業事業主に対する労働時間見直し等に向けた個別訪問支援」を始めました

主に中小企業を対象に，県内の全労働基準監督署に設置している「労働時間相談・支援コーナー」所属職員が，事業主の皆さま方からの依頼に応じて訪問し，以下の内容等について個別に説明・支援を行います。

① 変形労働時間制など労働時間に関する制度の導入方法等について
② 長時間労働の削減に向けた取組方法について
③ 労働基準法等の改正内容について
④ 労働時間の削減などに取り組む際に利用可能な支援(助成金)について

なお，本件は労働基準監督署が行う調査指導ではありません。

また，訪問相談は無料で，秘密は厳守します。

お申込は，最寄りの労働基準監督署へお願いします。

［受付時間］８時 30 分～17 時 15 分(平日のみ)

※添付リーフレット参照。

県内中小企業事業主の皆さまへ

労働時間等の見直しに向けて、個別訪問いたします！

- 「働き方改革」の推進に向け、労働基準法等が改正されます。
- 福島労働局では、中小企業事業主の皆さまからの以下のようなご相談について、担当職員が個別訪問の上、必要な取組について説明・提案いたします。
- 特に、**現在、社内で月45時間を超える残業がある**事業主の皆さま、この機会に“働き方”の見直しを図りませんか？

※**労働基準監督署が行う調査指導ではありません。**
訪問相談無料、秘密厳守。遠慮なくお問い合わせください！！

- **変形労働時間制**など**労働時間に関する制度**を知りたい
- **長時間労働の削減**に向けた**取組方法**を知りたい
- **労働基準法等**の**改正内容**について知りたい
- **働き方の見直し**に取り組む際に**利用可能な支援(助成金)**を知りたい

県内全監督署に設置している
「労働時間相談・支援コーナー」
所属の職員が各社へ直接訪問の上、各企業の実情やご相談内容を踏まえてアドバイスいたします！

◆　ご連絡は、裏面の各監督署にお電話いただくか、裏面の申込書を各監督署あてFAXください。
◆　おって、担当職員から訪問日の日程調整等をさせていただきます。

監督署受付時間：８時３０分～１７時１５分（土･日･祝祭日を除く）

福島労働局・各労働基準監督署

「個別訪問相談」利用　FAX申込書

平成　　年　　月　　日

＿＿＿＿＿労働基準監督署内「労働時間相談・支援コーナー」御中

労働時間見直しに向けた個別訪問相談を利用したいので申し込みます。

事業場の名称			
所　在　地			
電 話 番 号	（　　）		
事業の種類		労働者数	人
担当者職氏名			

監督署名	電話番号	FAX番号	管轄区域
福島監督署	024-536-4610	024-536-4614	福島市、二本松市、伊達市、伊達郡、相馬郡飯舘村
郡山監督署	024-922-1370	024-922-1487	郡山市、田村市、本宮市、田村郡、安達郡
いわき監督署	0246-23-2255	0246-25-1097	いわき市
会津監督署	0242-26-6494	0242-26-6496	会津若松市、大沼郡、南会津郡、耶麻郡(猪苗代町、磐梯町)、河沼郡
須賀川監督署	0248-75-3519	0248-75-3520	須賀川市、岩瀬郡、石川郡
白河監督署	0248-24-1391	0248-24-1393	白河市、西白河郡、東白川郡
喜多方監督署	0241-22-4211	0241-22-4212	喜多方市、耶麻郡(西会津町、北塩原村)
相馬監督署	0244-36-4175	0244-36-4176	相馬市、南相馬市、相馬郡新地町
富岡監督署	0240-22-3003	0240-22-3027	双葉郡

（H30.8）

参　考

働　き　方　改　革　の　必　要　性

1　そもそも「働き方改革」とは？

① 働く人の立場で、一人一人が事情に応じて、多様な働き方を選択できる社会

② 誰もが生きがいを持って、能力を発揮していく社会

を目指していくもの、とされています。

対象は…

女性、若者、高齢者、障がい者、病気治療中の方、など全ての方です。

2　なぜ今、「働き方改革」が必要なのでしょうか？

【背景】 **現在、日本は少子高齢化が進行**

↓

労働力人口の減少

そうした中で、経済を持続的に維持していくためには…

- **「働きたい」と希望するすべての方が、納得できる形で働き、活躍できるようにする。**
  - → **その結果、働く方は、より良い将来の展望が持てるようになる。**
- **働く方一人一人の生産性を高めていくようにする。**
  - → **その結果、限られた人口の中でも経済の維持・発展が可能。**

このように

一億総活躍の明るい未来を切り拓くことができれば、
少子高齢化に伴う様々な課題も克服可能！

3　一方、働く現場では次のような課題が…

「長時間労働」

働く方の健康に悪影響を及ぼすだけでなく、仕事と家庭生活との両立を困難にします。少子化の原因や女性のキャリア形成を阻む原因、男性の家庭参加を阻む原因となります。

「正規、非正規の不合理な処遇の差」

正規・非正規労働者間の不合理な処遇差は、非正規労働者に“正当な処遇がなされていない”という気持ちを起こさせ、頑張ろうという意欲をなくさせます。

福島労働局・労働基準監督署・公共職業安定所

働き方改革実行計画

（平成 29 年 3 月 28 日働き方改革実現会議決定）

1．働く人の視点に立った働き方改革の意義

2．同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善

3．賃金引上げと労働生産性向上

4．罰則付き時間外労働の上限規制の導入など長時間労働の是正

5．柔軟な働き方がしやすい環境整備

6．女性・若者の人材育成など活躍しやすい環境整備

7．病気の治療と仕事の両立

8．子育て・介護等と仕事の両立、障害者の就労

9．雇用吸収力、付加価値の高い産業への転職・再就職支援

10．誰にでもチャンスのある教育環境の整備

11．高齢者の就業促進

12．外国人材の受入れ

13．10 年先の未来を見据えたロードマップ

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

(平成 30 年 6 月 29 日成立、同年 7 月 6 日公布)

ポイント１　時間外労働の上限規制が導入されます

時間外労働の上限について、<u>月 45 時間、年 360 時間</u>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)を限度に設定する必要があります。【施行：2019 年 4 月 1 日～ ※中小企業は 2020 年 4 月 1 日～】

ポイント２　年次有給休暇の確実な取得が必要です

使用者は、10 日以上の年次有給休暇が付与される全ての労働者に対し、<u>毎年５日、時季を指定</u>して有給休暇を与える必要があります。【施行：2019 年 4 月 1 日～】

ポイント３　正規雇用者と非正規雇用者の間の不合理な待遇差が禁止されます

同一企業内において、正規雇用労働者と非正規雇用労働者(パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者)の間で、<u>基本給や賞与などの個々の待遇ごとに</u>不合理な待遇差が禁止されます。
【施行：2020 年 4 月 1 日～ ※中小企業は 2021 年 4 月 1 日～】

➢ 働き方改革関連法の詳細は・・・

福島労働局トップページ　→　働き方改革

を参照ください。

又は

https://jsite.mhlw.go.jp//fukushima-roudoukyoku/banner/_120328_00001.html

(2018.7)

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の概要

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ない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）
※（衆議院において修正）中小企業の取組を推進するため、地方の関係者により構成される協議会の設置等の連携体制を整備する努力義務規定を創設。

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、労働安全衛生法）

・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。
・高度プロフェッショナル制度の創設等を行う。（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）
※（衆議院において修正）高度プロフェッショナル制度の適用に係る同意の撤回について規定を創設。
・労働者の健康確保措置の実効性を確保する観点から、労働時間の状況を省令で定める方法により把握しなければならないこととする。（労働安全衛生法）

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。
※（衆議院において修正）事業主の責務として、短納期発注や発注の内容の頻繁な変更を行わないよう配慮する努力義務規定を創設。

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ない公正な待遇の確保

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。

施行期日　Ⅰ：公布日
Ⅱ：平成31年4月1日（中小企業における時間外労働の上限規制に係る改正規定の適用は平成32年4月1日、1の中小企業における割増賃金率の見直しは平成35年4月1日）
Ⅲ：平成32年4月1日（中小企業におけるパートタイム労働法・労働契約法の改正規定の適用は平成33年4月1日）
※（衆議院において修正）改正後の各法の検討を行う際の観点として、労働者と使用者の協議の促進等を通じて、労働者の職業生活の充実を図ることを明記。

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ことを加える。

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変化を勘案し、必要があると認めるときは、基本方針を変更しなければならない。

（衆議院において修正）

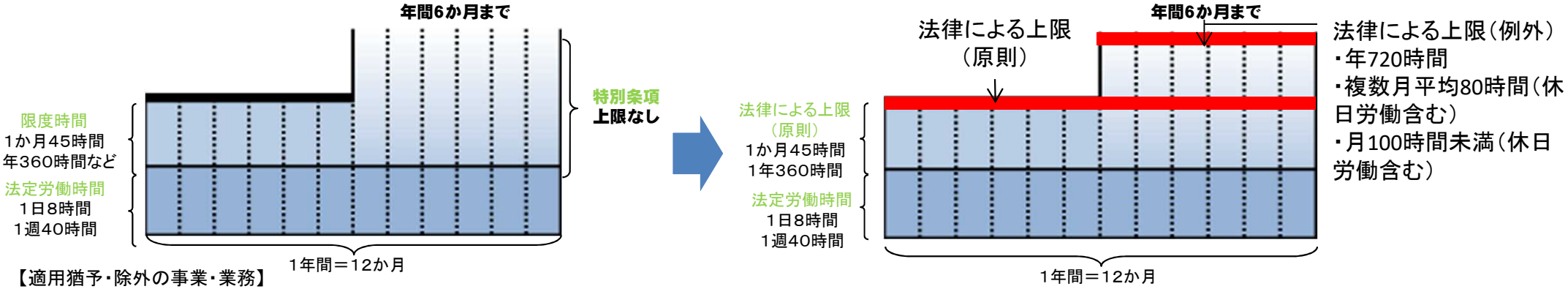
○　国は、基本方針に定められた施策の実施について、中小企業における取組が円滑に進むよう、協議会の設置等の連携体制の整備に必要な施策を講ずるように努めるものとする。

1 労働時間に関する制度の見直し（労働基準法、労働安全衛生法）

（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。



【適用猶予・除外の事業・業務】

自動車運転の業務	改正法施行5年後に、時間外労働の上限規制を適用。上限時間は、年960時間とし、将来的な一般則の適用について引き続き検討する旨を附則に規定。
建設事業	改正法施行5年後に、一般則を適用。（ただし、災害時における復旧・復興の事業については、1か月100時間未満・複数月平均80時間以内の要件は適用しない。この点についても、将来的な一般則の適用について引き続き検討する旨を附則に規定。）。
医師	改正法施行5年後に、時間外労働の上限規制を適用。 具体的な上限時間等は省令で定めることとし、医療界の参加による検討の場において、規制の具体的あり方、労働時間の短縮策等について検討し、結論を得る。
鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業	改正法施行5年間は、1か月100時間未満・複数月80時間以内の要件は適用しない。（改正法施行5年後に、一般則を適用）
新技術・新商品等の研究開発業務	医師の面接指導（※）、代替休暇の付与等の健康確保措置を設けた上で、時間外労働の上限規制は適用しない。 ※時間外労働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）

※行政官庁は、当分の間、中小事業主に対し新労基法第36条第９項の助言及び指導を行うに当たっては、中小企業における労働時間の動向、人材の確保の状況、取引の実態等を踏まえて行うよう配慮するものとする。（経過措置）

＜参照条文：改正後の労働基準法第36条＞

7　厚生労働大臣は、労働時間の延長及び休日の労働を適正なものとするため、第一項の協定で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項、当該労働時間の延長に係る割増賃金の率その他の必要な事項について、労働者の健康、福祉、時間外労働の動向その他の事情を考慮して指針を定めることができる。

9　行政官庁は、第七項の指針に関し、第一項の協定をする使用者及び労働組合又は労働者の過半数を代表する者に対し、必要な助言及び指導を行うことができる。

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

平成27年法案と同内容

・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。（平成35年4月1日施行）

③　一定日数の年次有給休暇の確実な取得

平成27年法案と同内容

・使用者は、10日以上の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（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）。

④　**労働時間の状況の把握の実効性確保**

・労働時間の状況を省令で定める方法（※）により把握しなければならないこととする。（労働安全衛生法の改正）

※省令で使用者の現認や客観的な方法による把握を原則とすることを定める

（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。　平成27年法案と同内容

②　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、年間104日の休日を確実に取得させること等の健康確保措置を講じること、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）

（衆議院において修正）

- 対象労働者の同意の撤回に関する手続を労使委員会の決議事項とする。

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**　平成27年法案と同内容

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。

（衆議院において修正）

〇　事業主の責務として、短納期発注や発注の内容の頻繁な変更を行わないよう配慮するよう努めるものとする。

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ない公正な待遇の確保
（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、同一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同一企業内におけ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。