働き方改革の推進について

～人材確保に役立つよう、労務管理上の
問題解決に向けたお手伝いをします～

石川働き方改革推進支援センター

（１）年次有給休暇の確実な取得について

６か月間雇用され、その間のすべての労働日（労働義務のある日）の8割以上を出勤した場合は、10日間の年次有給休暇 を与えなければなりません。

以後1年ごとに、その間の労働日の8割以上出勤した場合は、毎年、勤続年数に応じた年次有給休暇を与えなければなりません。（労働基準法第39条）

【年次有給休暇の付与日数】

勤続年数	6か月	1年6か月	2年6か月	3年6か月	4年6か月	5年6か月	6年6か月
付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

【労働時間が短い者（週30時間未満）の付与日数】

週所定労働日数	年間所定労働日数	勤続年数						
		6か月	1年6か月	2年6か月	3年6か月	4年6か月	5年6か月	6年6か月
4日	169日～216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
3日	121日～168日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
2日	73日～120日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
1日	48日～72日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

年次有給休暇の時季指定義務のポイント

◆　対象者は、年次有給休暇が年10日以上付与される労働者（管理監督者を含む）

◆　労働者ごとに、年次有給休暇を付与した日（基準日）から1年以内に5日について、使用者が取得時季を指定して与えなければなりません。

◆　労働者が自ら申し出て取得した日数や、計画的付与で取得した日数については、5日から控除することができます。

（例）	➢ 労働者が自ら5日取得した場合	⇒	使用者の時季指定は不要
	➢ 労働者が自ら3日取得＋計画的付与2日の場合	⇒	〃
	➢ 労働者が自ら3日取得した場合	⇒	使用者は2日を時季指定
	➢ 計画的付与で2日取得した場合	⇒	〃　3日　〃

◆　時季指定に当たっては、労働者の意見を聴取し、その意見を尊重するよう努めなければなりせん。

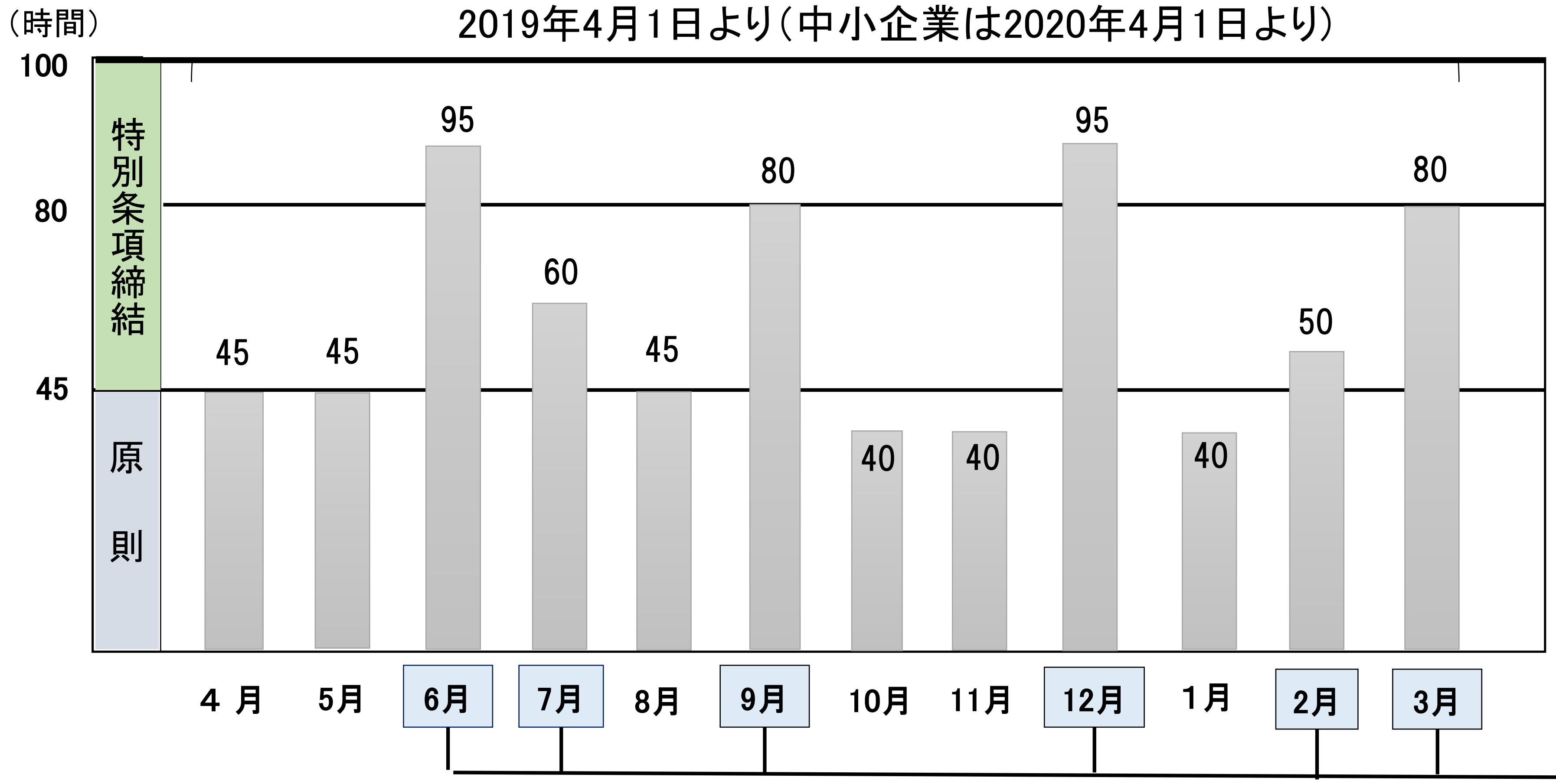
◆　労働者ごとに年次有給休暇管理簿を作成し、3年間保存しなければなりません。

◆　基準日から1年以内に5日の年次有給休暇を与えなかった場合は、罰則（30万円以下の罰金）が科されることがあります。罰則による違反は、対象労働者1人につき1罪として取り扱われます。

（２）時間外労働の上限規制の導入

【特別条項を締結した場合】 年間の時間外労働は720時間以内（法定休日労働は含まない）

2019年4月1日より（中小企業は2020年4月1日より）



① 単月では100時間未満
（法定休日労働を含む）

② １年を通じ、どの時期も
2～6か月の平均が80時間以内
（法定休日労働を含む）

③ 特別条項を発動できるのは
6回 まで（法定休日労働は対象外）

※①②は特別条項を発動しない月においても適用される

【原則】 １か月４５時間、１年間３６０時間（告示から法定化、罰則あり）

（３）同一労働同一賃金について
雇用形態に関わらない公正な待遇の確保
～ 同一企業内における正社員・非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の解消 ～
（パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法の改正）

見直しの目的

同一企業内における正社員と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇の差をなくし、どのような雇用形態を選択しても待遇に納得して働き続けられるようにすることで、多様で柔軟な働き方を「選択できる」ようにします。

改正のポイント

パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者※1 について、以下の１～３を統一的に整備します。

1　不合理な待遇差の禁止

同一企業内において、正社員と非正規雇用労働者との間で、基本給や賞与などのあらゆる待遇について、不合理な待遇差を設けることが禁止されます。

ガイドライン（指針）において、どのような待遇差が不合理に当たるかを例示します。

2　労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

非正規雇用労働者は、「正社員との待遇差の内容や理由」などについて、事業主に説明を求めることができるようになります。事業主は、非正規雇用労働者から求めがあった場合は、説明をしなければなりません。

3　裁判外紛争解決手続(行政ＡＤＲ)※２の整備

都道府県労働局において、無料・非公開の紛争解決手続きを行います。

「均衡待遇」や「待遇差の内容・理由」に関する説明についても、行政ＡＤＲの対象となります。

※１ 派遣労働者についても、改正後の労働者派遣法により、上記１～３が整備されます。

※２ 事業主と労働者との間の紛争を、裁判をせずに解決する手続きのことをいいます。

施行期日

2020年４月1日　**※中小企業におけるパートタイム・有期雇用労働法（注）の適用は2021年４月1日**

（注）パートタイム労働法は有期雇用労働者も法の対象に含まれることとなり、法律の略称も「パートタイム・有期雇用労働法」に変わります。

1　不合理な待遇差をなくすための規定の整備｜「同一労働同一賃金ガイドライン」の概要①
（短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針）

○　このガイドラインは、**正社員**（無期雇用フルタイム労働者）**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）**との間で**、待遇差が存在する場合に、**いかなる待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差は不合理なものでないのか**、原則となる考え方と具体例を示したもの。

○　基本給、昇給、ボーナス（賞与）、各種手当といった**賃金にとどまらず、教育訓練や福利厚生等についても記載。**

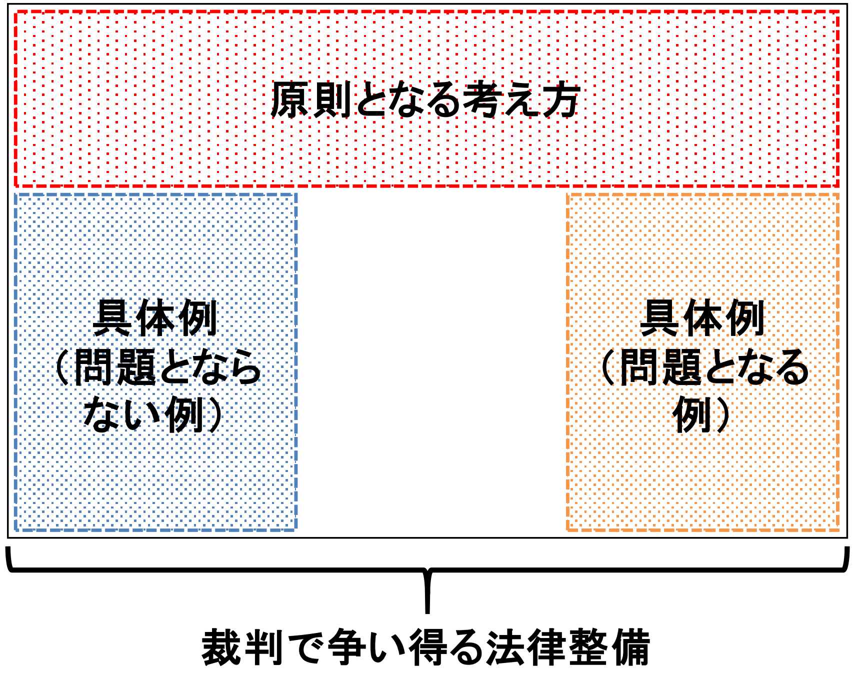
○　このガイドラインに記載がない退職手当、住宅手当、家族手当等の待遇や、具体例に該当しない場合についても、不合理な待遇差の解消等が求められる。このため、**各社の労使により、個別具体の事情に応じて待遇の体系について議論していくことが望まれる。**

（詳しくはこちら）http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190591.html

不合理な待遇差の解消に当たり、次の点に留意

- 正社員の待遇を不利益に変更する場合は、原則として労使の合意が必要であり、就業規則の変更により合意なく不利益に変更する場合であっても、その変更は合理的なものである必要がある。ただし、正社員と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差を解消するに当たり、基本的に、**労使の合意なく正社員の待遇を引き下げることは望ましい対応とはいえない。**
- 雇用管理区分が複数ある場合（例：総合職、地域限定正社員など）であっても、**すべての雇用管理区分に属する正社員との間で不合理な待遇差の解消が求められる。**
- 正社員と非正規雇用労働者との間で**職務の内容等を分離した場合であっても、正社員との間の不合理な待遇差の解消が求められる。**

ガイドラインの構造



1　不合理な待遇差をなくすための規定の整備｜「同一労働同一賃金ガイドライン」の概要②
（短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針）

パートタイム労働者・有期雇用労働者（１）

① 基本給

- **基本給**が、労働者の能力又は経験に応じて支払うもの、業績又は成果に応じて支払うもの、勤続年数に応じて支払うものなど、その**趣旨・性格が様々である現実を認めた上で、それぞれの趣旨・性格に照らして、実態に違いがなければ同一の、違いがあれば違いに応じた支給を行わなければならない。**
- **昇給**であって、労働者の勤続による能力の向上に応じて行うものについては、同一の能力の向上には同一の、違いがあれば違いに応じた昇給を行わなければならない。

② 賞与

- **ボーナス（賞与）**であって、会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給するものについては、同一の貢献には同一の、違いがあれば違いに応じた支給を行わなければならない。

③ 各種手当

- **役職手当**であって、役職の内容に対して支給するものについては、同一の内容の役職には同一の、違いがあれば違いに応じた支給を行わなければならない。
- そのほか、業務の危険度又は作業環境に応じて支給される**特殊作業手当**、交替制勤務などに応じて支給される**特殊勤務手当**、業務の内容が同一の場合の**精皆勤手当**、正社員の所定労働時間を超えて同一の時間外労働を行った場合に支給される**時間外労働手当の割増率**、深夜・休日労働を行った場合に支給される**深夜・休日労働手当の割増率**、**通勤手当・出張旅費**、労働時間の途中に食事のための休憩時間がある際の**食事手当**、同一の支給要件を満たす場合の**単身赴任手当**、特定の地域で働く労働者に対する補償として支給する**地域手当**等については、同一の支給を行わなければならない。

⚠ <正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者との間で賃金の決定基準・ルールの相違がある場合>

- 正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者との間で賃金に相違がある場合において、その要因として賃金の決定基準・ルールの違いがあるときは、「正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者は**将来の役割期待が異なるため、賃金の決定基準・ルールが異なる」という主観的・抽象的説明ではなく**、賃金の決定基準・ルールの相違は、**職務内容、職務内容・配置の変更範囲、その他の事情の客観的・具体的な実態に照らして、不合理なものであってはならない。**

⚠ <定年後に継続雇用された有期雇用労働者の取扱い>

- **定年後に継続雇用された有期雇用労働者についても、パートタイム・有期雇用労働法が適用される。**有期雇用労働者が**定年後に継続雇用された者であることは、待遇差が不合理であるか否かの判断に当たり、その他の事情として考慮されうる。**様々な事情が総合的に考慮されて、待遇差が不合理であるか否かが判断される。したがって、**定年後に継続雇用された者であることのみをもって直ちに待遇差が不合理ではないと認められるものではない。**

1　不合理な待遇差をなくすための規定の整備｜「同一労働同一賃金ガイドライン」の概要③
（短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針）

パートタイム労働者・有期雇用労働者（２）

④ 福利厚生･教育訓練

- 食堂、休憩室、更衣室といった**福利厚生施設**の利用、転勤の有無等の要件が同一の場合の転勤者用社宅、**慶弔休暇**、健康診断に伴う勤務免除･有給保障については、同一の利用･付与を行わなければならない。
- **病気休職**については、無期雇用の短時間労働者には正社員と同一の、有期雇用労働者にも労働契約が終了するまでの期間を踏まえて同一の付与を行わなければならない。
- **法定外の有給休暇その他の休暇**であって、勤続期間に応じて認めているものについては、同一の勤続期間であれば同一の付与を行わなければならない。特に有期労働契約を更新している場合には、当初の契約期間から通算して勤続期間を評価することを要する。
- **教育訓練**であって、現在の職務に必要な技能･知識を習得するために実施するものについては、同一の職務内容であれば同一の、違いがあれば違いに応じた実施を行わなければならない。

別紙

業務改善助成金の特例的な要件緩和・拡充

1. 特に業況の厳しい事業主※への特例

※前年又は前々年比較で売上等▲30%減

① 対象人数の拡大・助成上限額引上げ

現行では、賃金引上げ対象人数について、最大「7人以上」としているところ、最大「10人以上」のメニューを増設し、助成上限額を450万円から600万円へ拡大。

賃金引上げ労働者数	20円コース	30円コース	45円コース（新設）	60円コース	90円コース
１人	20万円	30万円	45万円	60万円	90万円
２～３人	30万円	50万円	70万円	90万円	150万円
４～６人	50万円	70万円	100万円	150万円	270万円
７～９人	70万円	100万円	150万円	230万円	450万円
10人以上（新設※）	80万円	120万円	180万円	300万円	600万円

（※）コロナ禍で特に影響を受けている事業主（前年又は前々年比較で売上等▲３０%減）に加え、事業場内最低賃金900円未満の事業場も対象。

② 設備投資の範囲の拡充

現行では自動車（特種用途自動車を除く）やパソコン等の購入は対象外。コロナ禍の影響を受ける中にあっても、賃金引上げ額を30円以上とする場合には、以下の通り、**生産性向上に資する自動車やパソコン等を補助対象に拡充**。

・ 乗車定員11人以上の自動車及び貨物自動車
・ パソコン、スマホ、タブレット等の端末及び周辺機器（新規導入）

2. 全事業主を対象とする特例

① 45円コースの新設

現行で最も活用されている30円と60円の中間に**45円コースを増設**。選択肢を増やすことで使い勝手が向上。

② 同一年度内の複数回申請

現行では、同一年度内の複数回受給を認めていないが、年度当初に助成金を活用し、賃上げを実施した事業場であっても、10月に最賃の引上げが行われ、再度賃上げを行うケースが想定されるため、**年度内に2回までの申請を可能とする**。

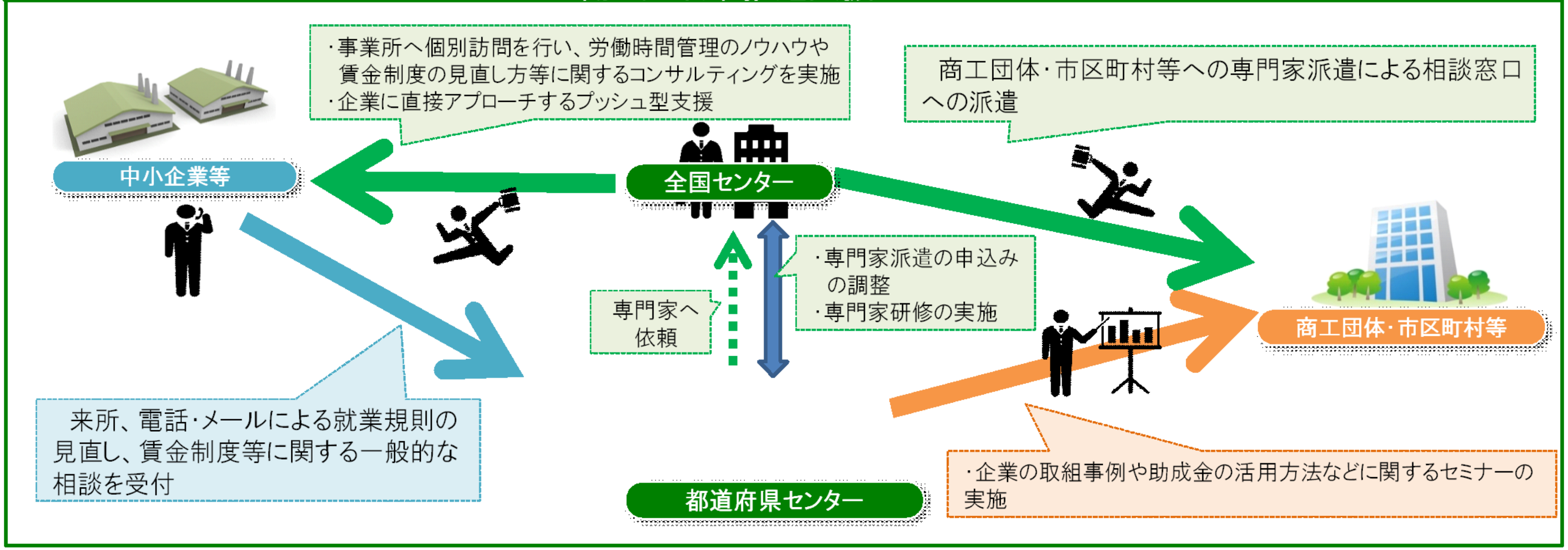
中小企業･小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業

中小企業･小規模事業者等が働き方改革の意義を十分に理解し前向きに取組むことが重要であるため、47都道府県に「働き方改革推進支援センター」を設置し、

- ○ 窓口相談や企業の取組事例や労働関係助成金の活用方法等に関するセミナーの実施
- ○ 36協定届･就業規則作成ツールや同一労働同一賃金マニュアル等を活用した労務管理等の専門家による訪問コンサルティングの実施
- ○ 各地域の商工会議所･商工会･中央会･市区町村等への専門家派遣による相談窓口への派遣

などにより、ポスト･コロナの時代の新しい働き方（リモートワークを前提とした労働環境における働き方等）も踏まえながら、技術的な相談支援を行う。

働き方改革推進支援センター



働き方改革推進支援センターの業務内容

◆働き方改革関連法の施行に向けた相談支援

◆ポスト・コロナの時代の新しい働き方を踏まえた相談支援（令和3年度）

都道府県センター（県社労士会、県中央会等が受託）

○　電話、来所による窓口相談

○　全ての商工会議所、商工会、中央会等と連携し、働き方改革等に係るセミナーを実施

専門家派遣事業（令和２年度は全国社会保険労務士会連合会が受託）

○　中小企業の求めに応じ、専門家が都道府県域を超えて、企業に訪問し、コンサルティングを実施

○　専門家自らが直接企業を訪問し課題に対応するプッシュ型支援

○　商工団体、市区町村の相談窓口や労働基準監督署主催の説明会等での専門家による出張相談

（○　専門家に対する研修の実施

○　各都道府県に専門家派遣の調整を行うコーディネーターの配置）