

3. 働き方改革を進めるための施策

「働き方改革」のための法制度

1. 長時間労働是正のための法制度

長時間労働の是正のためには、事業主に対して(1)~(4)のようなルールを遵守をさせることだ大前提であり、労働基準監督署において日常的にこれに関する指導監督を行っているほか、特に次のような取り組みを行っている。

- ・ 過重労働が行われているおそれがある事業場に対して、適正な労働時間管理及び健康管理に関する監督指導・窓口指導等を集中的に実施
- ・ 過重労働解消キャンペーン期間に、労働基準関係法令の違反が疑われる事業場等に重点監督
- ・ 違法残業などの事案については、厚労省HPなどで1年間公表(H29.5~)

(1) 労働基準法における労働時間・休日に関する規定

(2) 「時間外労働の限度に関する基準」(限度基準告示)

- ・ 36協定において定める労働時間の延長の限度等の関する基準(月45時間・年360時間以内など)

(3) 「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」(平成29年1月20日)

- ・ 事業者が労働者の労働時間を適切に把握するための、出勤簿・タイムカード等による記録の方法などの留意点を周知

(4) 長時間労働者に対する医師の面接、産業医、衛生委員会

- ・ 事業主は、長時間労働者に対して医師による面接を受けさせなければならない(安全衛生法66条の8)
- ・ 「産業医」は、長時間労働者の健康障害防止など、労働者の健康障害の原因調査と再発防止の役割を担う
- ・ 「衛生委員会」は、労働者の健康関係の調査審議をし、労災防止のための自主的活動を促進するための事業場内の組織(50人以上)「長時間にわたる労働による労働者の健康障害の防止を図るための対策の樹立に関すること」も審議調査の対象

2. 非正規雇用労働者の処遇改善のための法制度

(1) 労働契約法に基づく有期契約労働者の無期雇用転換

- ・ 有期労働契約が繰り返し更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約(無期労働契約)に転換できる規定(無期転換ルール)が、労働契約法において定められている。平成30年4月1日以降このルールが本格的に適用される。

(2) 同一労働同一賃金ガイドライン案

- ・ 正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間で、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かを示したもの

宮城県における周知啓発の取り組み

働き方改革実行計画

- 平成29年3月28日 「働き方改革実行計画」働き方改革実現会議決定

宮城県における働き方改革の推進体制

- 平成27年1月14日 「宮城労働局働き方改革推進本部」設置
- 平成27年12月 「宮城働き方改革推進等政労使協議会」設置
- 平成28年8月31日 「宮城働き方改革推進等政労使協議会」による共同宣言

1. 宮城労働局における「働き方改革」の推進（一般的な周知啓発）

- ① 宮城労働局独自リーフレットの作成 : 20000部（改革の必要性や効果から支援策まで全体像をコンパクトに解説）
- ② 各種会議・説明会・セミナー・講演等による周知啓発 : 233回・延べ16747人（10月末現在）
- ③ 労働局・監督署・ハローワークの幹部による団体・個別企業に対する訪問による周知啓発 : 848社（10月末現在）
- ④ 宮城労働局ホームページのリニューアルによる周知啓発 : 9/1リニューアル
- ⑤ 宮城労働局メールマガジンの創刊による周知啓発 : 9/1創刊
- ⑥ 宮城県とタイアップした働き方改革先進モデル企業の表彰 : 8/24 株式会社一ノ蔵
- ⑦ 県内の好事例の収集と周知 : 現在県内7社

2. 宮城労働局における「働き方改革」の推進（重点的な対策）

（1）過重労働（長時間労働是正）対策の強化

11月の「過労死等防止啓発月間」において次の取り組みを実施

- ① **労使の主体的な取組みを促進**
キャンペーンの実施に先立ち、使用者団体や労働組合に対し、厚生労働大臣名による協力要請を行う
- ② **ベストプラクティス企業への労働局長による職場訪問**
都道府県労働局長が長時間労働削減に向けた積極的な取組を行っている「ベストプラクティス企業」を訪問し、取組事例をホームページなどを通じて地域に紹介： 11/15 ユーメディア
- ③ **過重労働の疑いのある事業場などに対する重点的な監督**
過重労働の疑いのある事業場などに対して労働基準監督署が集中的に監督指導を実施
- ④ **電話相談の実施**
「過重労働解消相談ダイヤル」（無料）を全国一斉に実施し、長時間労働や過重労働、賃金不払残業など労働条件全般にわたり、都道府県労働局の担当官が相談に対応： 10/28
- ⑤ **「過重労働解消のためのセミナー」開催**
11/16 14:00～16:30／仙台市・東京エレクトロンホール
- ⑥ **「過労死等防止対策推進シンポジウム」開催**
11/18 14:00～16:30／仙台市・せんだいメディアテーク

（2）有期契約労働者の無期転換ルールの周知の強化

- 有期契約労働者の契約期間が反復更新されて5年を超えると、労働者の申し出により無期契約に転換される「無期転換ルール」が、5年前の労働契約法改正で定められている。
- 平成30年4月1日よりその本格適用がはじまるため、社内規定の整備等の準備を急ぐよう各企業に周知を強化。

「働き方改革」を進めるための支援策

1. 働き方改革の取り組みのノウハウや好事例の提供

- | | |
|--|---|
| (1) 働き方・休み方改善ポータルサイト
http://work-holiday.mhlw.go.jp/ | (5) 無期転換ポータルサイト
http://muki.mhlw.go.jp/ |
| (2) 女性の活躍・両立支援総合サイト
http://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/ | (6) 事業者のための労務管理・安全衛生管理診断サイト
http://startup-roudou.mhlw.go.jp/ |
| (3) 働きやすく生産性の高い職場のためのポータルサイト
http://koyoukanri.mhlw.go.jp/ | (7) 人材確保に「効く」事例集
※ 効果的な人材確保ノウハウが満載 |
| (4) 多様な人材活用で輝く企業応援サイト
http://tayou-jinkatsu.mhlw.go.jp/ | http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/0000157860.pdf |

2. 取り組み企業の認定・表彰

- | | |
|---|---------------------------------|
| (1) えるぼし（女性活躍推進企業の認定） | →認定企業は公共調達における加点評価、低利融資の対象となります |
| http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html | |
| (2) くるみん（子育て支援企業の認定） | →認定企業は公共調達における加点評価、税制優遇の対象となります |
| http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/index.html | |
| (3) ユースエール（雇用管理を改善して若者を積極的に採用・育成する企業の認定） | |
| →認定企業は公共調達における加点評価、低利融資、助成金支給額の加算の対象となるほか、若者雇用促進総合サイト掲載などによって企業の魅力PRができます | |
| http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000100266.html | |
| (4) 働きやすく生産性の高い企業・職場表彰（労働者から見て魅力ある企業の認定） | →認定企業は注目度が上がります |
| http://koyoukanri.mhlw.go.jp/award/index.html | |
| (5) 安全衛生優良企業（災害防止や健康確保が高水準の企業の認定） | →認定企業は健康・安全・働きやすさをPRできます |
| http://anzeninfo.mhlw.go.jp/shindan/shindan_index.html | |

働き方改革を
進めると
人材確保も
うまきいきます！

3. 助成金の支給

- (1) 職場意識改善助成金（労働時間短縮に向けた取り組みに助成）（平成29年12月15日まで）
 - ・ 職場環境改善コースの場合、労働時間等の設定の改善を図った上で、年休取得日数の増又は所定外労働時間の減の目標の達成で対象経費の1/2～3/4助成
 - ・ 勤務間インターバル導入コースの場合、労働時間等の設定の改善を図った上で9時間以上の勤務間インターバル設定で20～50万円
- (2) キャリアアップ助成金（非正規雇用の正規化などに助成）※
 - ・ 正社員化コースの場合、無期・正規へ転換した労働者1人あたり21.375万円～72万円
- (3) 両立支援等助成金（仕事と家庭の両立の取り組みに助成）※
 - ・ 女性活躍加速化コースの場合、取組み目標達成で28.5万円or36万円、数値目標達成で28.5万円～60万円
- (4) 障害者雇用安定助成金（障害者や治療を要する労働者の就労環境整備に助成）
 - ・ 障害・治療と仕事の両立支援制度助成コースの場合、治療のための配慮を行う制度整備で10万円
- (5) 業務改善助成金（生産性向上による賃上げに助成）※
 - ・ 生産性向上に資する設備の導入等の上で、事業場内の最低賃金をあげた場合、設備導入経費の7割～8割助成
- (6) 職場定着支援助成金（職場環境を整備して労働者を職場定着させた場合に助成）※
 - ・ ①評価処遇制度、②研修制度、③健康づくり制度、④メンター制度導入で各10万円、職場定着目標の達成で57万円or72万円
- (7) 人事評価改善等助成金（人事評価制度と賃金制度の整備により生産性向上等を図った場合に助成）※
 - ・ 制度整備で50万円、生産性向上などの目標達成で80万円
- (8) 人材開発支援助成金（企業内での人材育成に助成）※
 - ・ 特定訓練コース・一般訓練コースの場合、訓練1人1時間あたり380円～960円（Off-JTの場合はさらに経費助成も）

※の助成金は企業が生産性の向上を図った場合に助成額が優遇されます。

助成金には支給要件があります。またそのほかにも各種助成金があります。詳しくは宮城労働局へ、または

雇用関係助成金

検索

「働き方改革」のための今後の法制度の整備

1. 労働時間に関する制度の見直し (労働基準法改正)

(1) 長時間労働の是正

① 時間外労働の上限規制の導入

・罰則付き残業時間上限：月45時間・年360時間

～労使であらかじめ合意すれば720時間(月平均60時間)まで延長可能

～繁忙期は単月100時間未満、2～6か月の平均で80時間以内、特例は年6回以内

～適用除外 運輸：一般業種の施行の5年後に年960時間(月平均80時間)以内

建設：一般業種の施行の5年後に一般業種と同様(復旧・復興を除く)

医師、新技術・新商品の研究開発

・労働基準法指針で 休日労働の抑制を努力義務とする

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

③ 一定日数の年次有給休暇の確実な取得

(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

② 企画業務型裁量労働制の見直し

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

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改正)

① 勤務間インターバル制度の普及促進

② 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

3. 産業医・産業保健機能の強化 (労働安全衛生法等改正)

4. 「同一労働同一賃金ガイドライン」の法的位置づけの明確化

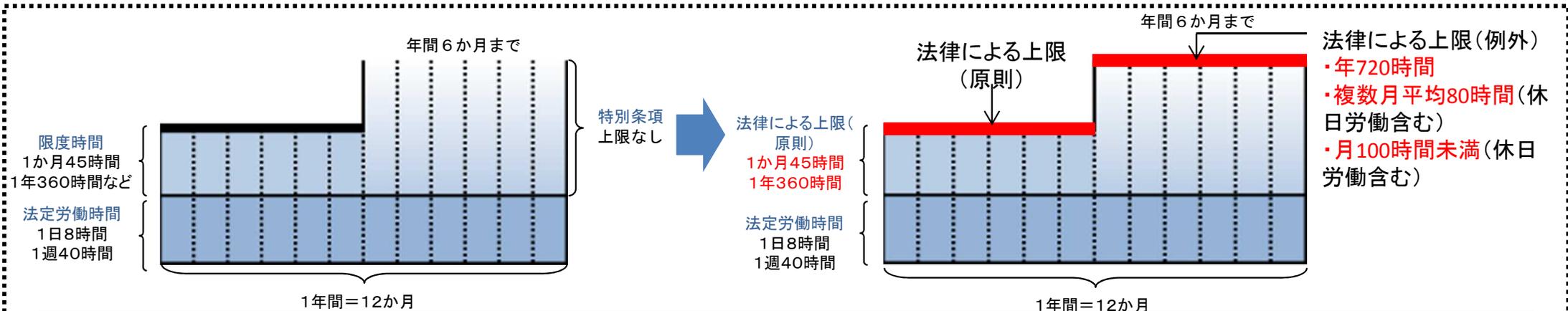
(注)「働き方改革実行計画」で示された方向に沿って検討され、平成29年秋の労働政策審議会です承された、厚生労働省の原案。今後政府案として閣議決定されたのちに国会で審議される見込み。

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時間未滿(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、将来的に一般則の適用を目指す。
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時間未滿・複数月80時間以内の要件は適用しない。この点についても、将来的に一般則の適用を目指す)。
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3年間は、1か月100時間未滿・複数月80時間以内の要件は適用しない。(改正法施行3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)

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）

① 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。

② 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）

- ① 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

- ② 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