

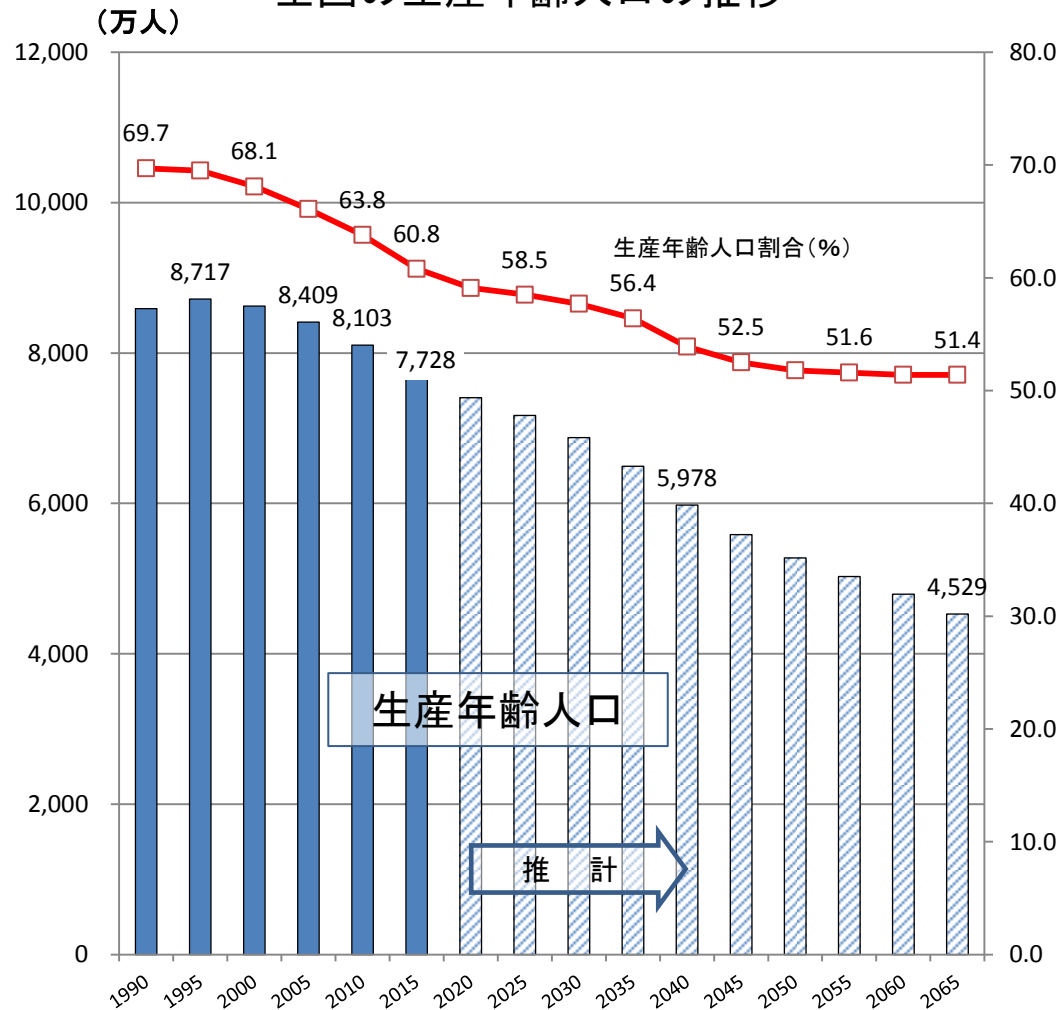
働き方改革実現に向けて

平成29年10月
岡山労働局

生産年齢人口の推移

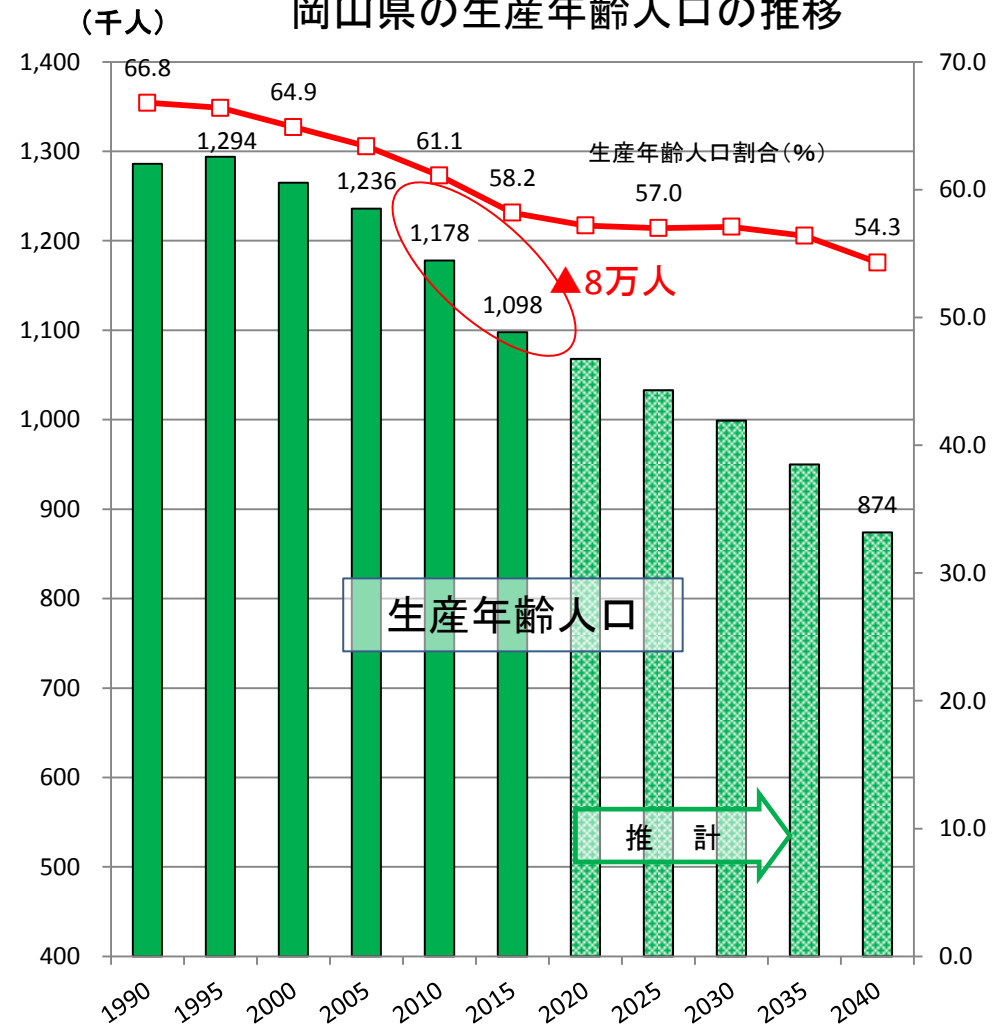
- 生産年齢人口(15歳～64歳)は、将来に向けて著しい減少が見込まれている。
- 全国では、2015年の労働人口7,728万人が50年後の2065年には4,529万人と大きく減少(▲3199万人)
- 岡山でも、2010年⇒2015年で約8万人減少し、2040年には87万4千人と90万人を割り込む。

全国の生産年齢人口の推移



(出典) 2015年までは総務省「国勢調査」、2020年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成29年推計)」

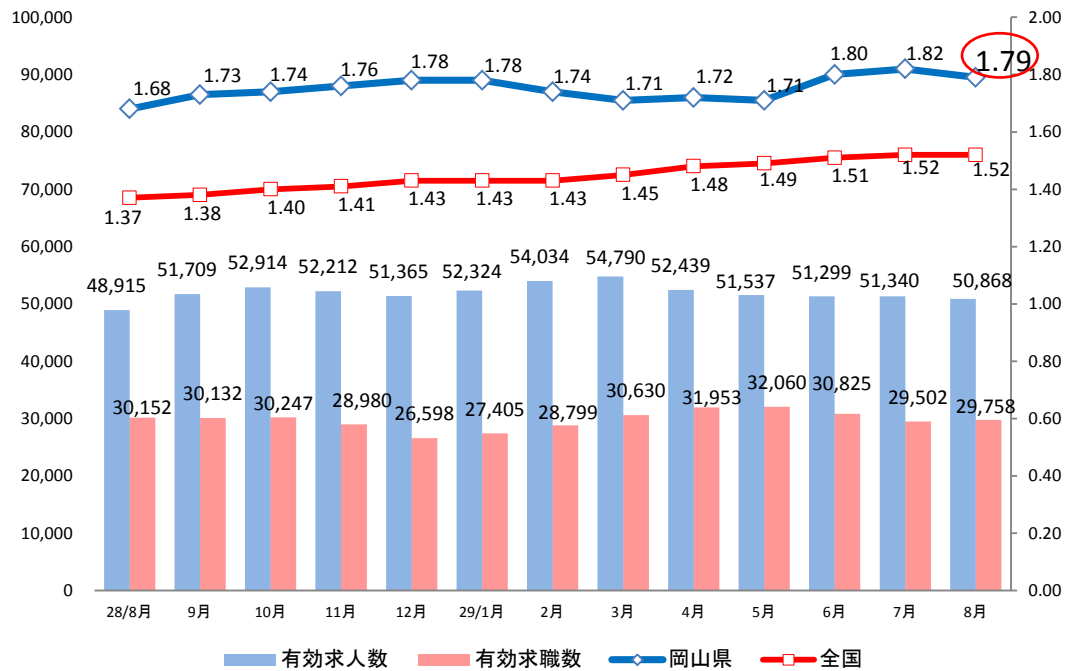
岡山県の生産年齢人口の推移



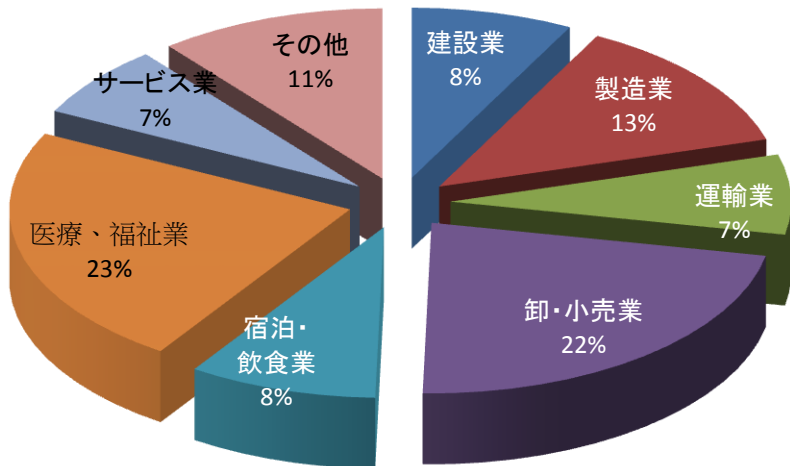
(出典) 2015年までは総務省「国勢調査」、2020年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成27年推計)」

岡山労働局管内の求人・求職の状況（平成29年8月）

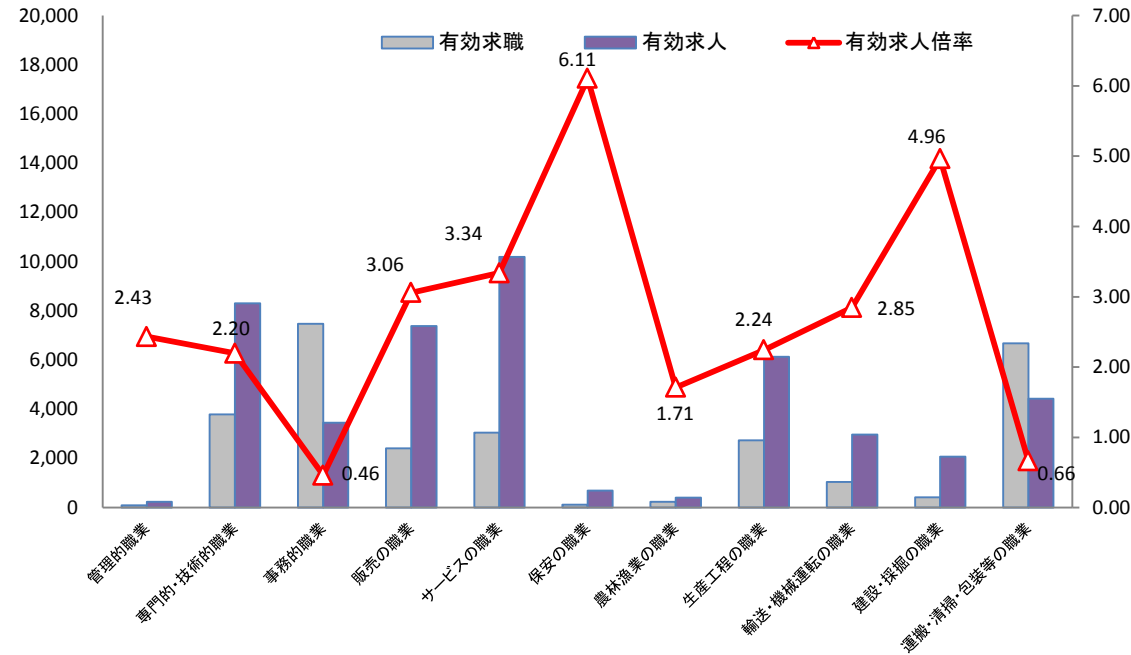
1. 有効求人倍率の推移



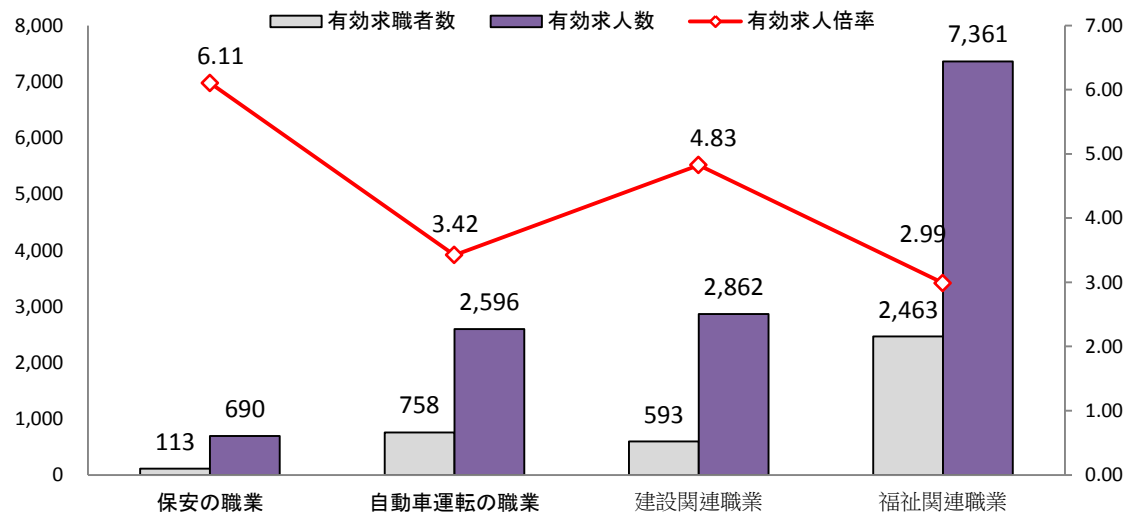
2. 平成29年8月 新規求人の産業別構成



3. 職業別有効求人・有効求職者、有効求人倍率(原数値)



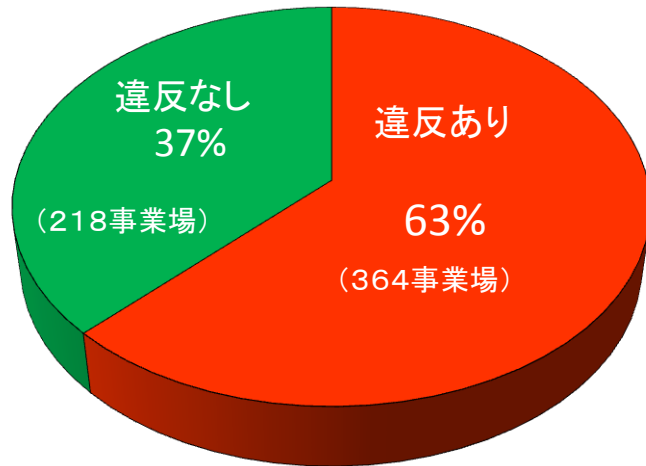
4. 人手不足分野の求人・求職状況



- 平成28年度、県内において、月80時間を超える時間外・休日労働が疑われる等の582事業場に対する監督指導を実施。
- そのうち、労働基準法、労働安全衛生法等に関し63%(364事業場)に違反が認められ、是正指導を行った。
- 違法な時間外労働のうち、80時間を超えるものが192事業場、200時間を超えるものが10事業場認められた。

1 労働基準法令違反の有無

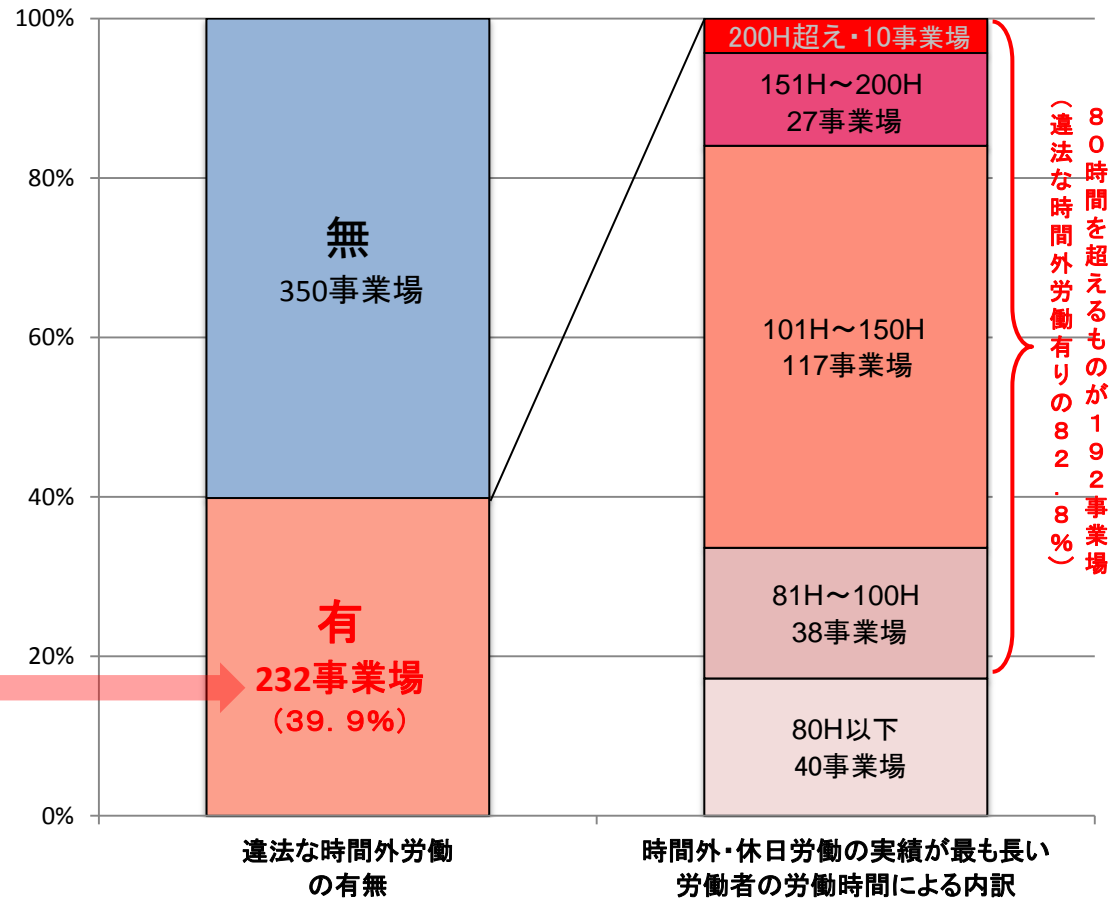
582事業場に監督指導を実施



2 主な違反内容

違反の内容	事業場数
違法な時間外労働	232
賃金不払残業	24
過重労働による健康障害防止措置が未実施	41

3 違法な時間外労働が認められた事業場のうち、時間外・休日労働が最も長い労働者の時間外労働時間の状況



1. 働く人の視点に立った働き方改革の意義

- (1) 経済社会の現状
- (2) 今後の取組の基本的考え方
- (3) 本プランの実行
 - (コンセンサスに基づくスピードと実行)
 - (ロードマップに基づく長期的かつ継続的な取組)
 - (フォローアップと施策の見直し)

2. 同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善

- (1) 同一労働同一賃金の実効性を確保する法制度とガイドラインの整備(基本的考え方)
 - (同一労働同一賃金のガイドライン)
 - ① 基本給の均等・均衡待遇の確保
 - ② 各種手当の均等・均衡待遇の確保
 - ③ 福利厚生や教育訓練の均等・均衡待遇の確保
 - ④ 派遣労働者の取扱
- (法改正の方向性)
 - ① 労働者が司法判断を求める際の根拠となる規定の整備
 - ② 労働者に対する待遇に関する説明の義務化
 - ③ 行政による裁判外紛争解決手続の整備
 - ④ 派遣労働者に関する法整備
- (2) 法改正の施行に当たって

3. 賃金引上げと労働生産性向上

- (1) 企業への賃上げの働きかけや取引条件の改善
- (2) 生産性向上支援など賃上げしやすい環境の整備

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

- (基本的考え方)
- (法改正の方向性)
- (時間外労働の上限規制)
- (パワーハラスメント対策、メンタルヘルス対策)
- (勤務間インターバル制度)
- (法施行までの準備期間の確保)

- (見直し)
- (現行制度の適用除外等の取扱)
- (事前に予測できない災害その他事項の取扱)
- (取引条件改善など業種ごとの取組の推進)
- (企業本社への監督指導等の強化)
- (意欲と能力ある労働者の自己実現の支援)

5. 柔軟な働き方がしやすい環境整備

- (1) 雇用型テレワークのガイドライン刷新と導入支援
- (2) 非雇用型テレワークのガイドライン刷新と働き手への支援
- (3) 副業・兼業の推進に向けたガイドラインや改定版モデル就業規則の策定

6. 女性・若者の人材育成など活躍しやすい環境整備

- (1) 女性のリカレント教育など個人の学び直しへの支援などの充実
- (2) 多様な女性活躍の推進
- (3) 就職氷河期世代や若者の活躍に向けた支援・環境整備

7. 病気の治療と仕事の両立

- (1) 会社の意識改革と受入れ体制の整備
- (2) トライアングル型支援などの推進
- (3) 労働者の健康確保のための産業医・産業保健機能の強化

8. 子育て・介護等と仕事の両立、障害者の就労

- (1) 子育て・介護と仕事の両立支援策の充実・活用促進(男性の育児・介護等への参加促進)
- (2) 障害者等の希望や能力を活かした就労支援の推進

9. 雇用吸収力、付加価値の高い産業への転職・再就職支援

- (1) 転職者の受入れ企業支援や転職者採用の拡大のための指針策定
- (2) 転職・再就職の拡大に向けた職業能力・職場情報の見える化

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

- (時間軸と指標を持った対応策の提示)
- (他の政府計画との連携)

働き方改革実現に向けた岡山労働局の取組の概要

1 同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善

- ① 労働契約法による非正規雇用労働者の「無期転換ルール」の周知徹底
- ② 「岡山県非正規雇用労働者待遇改善支援センター」による事業主・労働者からの相談に対応
- ③ 非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップ等を促進するため正社員化、人材育成、処遇改善の取組を実施した場合に「キャリアアップ助成金」を支給 など

2 賃金引き上げと生産性向上

- ① 岡山県最低賃金781円(24円up)を本年10月1日より適用
- ② 生産性向上を図り企業内の最低賃金を引き上げる場合に「業務改善助成金」を支給
- ③ 生産性を向上させた事業主に対する各種助成金の割増措置の実施
- ④ ポリテクセンター岡山の「生産性向上人材育成支援センター」と連携し、中小企業の生産性向上に向けた人材育成を支援
- ⑤ 生産性向上や長時間労働の是正のためのセミナーを県内で累次開催
- ⑥ 「岡山県最低賃金総合相談支援センター」による最低賃金に係るワンストップ相談を実施 など

3 長時間労働の是正

- ① 月80時間を超える時間外・休日労働が疑われる事業場や過重労働にかかる労災請求が行われた事業場に対する監督指導の徹底
- ② 「過重労働解消キャンペーン」(11月実施予定)により、重点監督指導を実施
- 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」の周知徹底
- ④ 「過重労働解消のためのセミナー」の開催(11月7日)
- ⑤ 「過労死等防止対策推進シンポジウム」の開催(11月11日) など

4 柔軟な働き方がしやすい環境整備

5 女性・若者の人材育成など活躍しやすい環境整備

6 子育て・介護等と仕事の両立、障害者の就労支援

- ① マザーズハローワーク、マザーズコーナーの積極的な運用
- ② 子育て女性等の就職面接会の開催(11月7日)
- ③ 女性の活躍推進に積極的に取り組む企業に対する「えるぼし認定」(3社)
- ④ 子育てを積極的にサポートする企業に対する「くるみん認定」(41社)
- ⑤ 保育士の人材確保に向け、就職面接会(10月17日、2月9日)、保育の職場体験講習(毎月)の開催
- ⑥ 仕事と家庭を両立するための「両立支援等助成金」の支給
- ⑦ ポリテクセンター岡山で、子育て中の職業訓練受講者に対する託児サービスの提供
- ⑧ 県内の就労継続支援A型事業所の事業廃止による離職障害者のきめ細かな再就職支援を実施
- ⑨ フリーター等職業経験や能力、資格等が不足していると思われる若者に対して、ポリテクセンター岡山等と連携して職業訓練セミナーを開催
- ⑩ ニート等に対する「若者サポートステーション」と連携した就労支援
- ⑪ 若者の就業環境を整備するため、「若者応援宣言企業」(113社)、「ユースエール認定」(6社)の推進 など

7 病気の治療と仕事の両立

- ① 医療関係者、使用者団体、労働組合、行政機関等の関係者により構成される「両立支援推進チーム」を設置
- ② 「治療と職業生活の両立支援セミナー」を開催(12月予定)

8 雇用吸収力、付加価値の高い産業への 転職・再就職支援

- ① 専門実践教育訓練等を行う事業主に対する「人材開発支援助成金」を支給
- ② 建設業への就職面接会の開催(9月12日)、建設業事業主に対する人材確保セミナーの開催(12月5日)
- ③ 介護の仕事就職面接会の開催(県内8か所で11月4日～17日) など

9 高齢者の就業促進

10 外国人材の受入れ

- ① ハローワークに「生涯現役支援窓口」を開設し、高齢者の相談、適性に応じた求人確保、セミナー等を実施
- ② 新卒応援ハローワークに「留学生コーナー」を設置し、留学生だけでなく事業主からの相談に対応

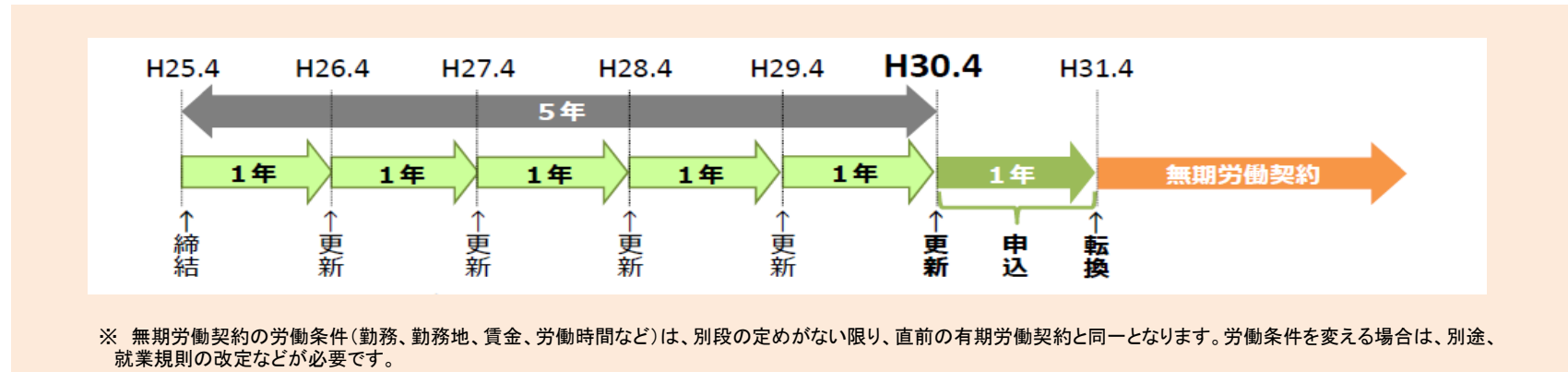
「無期転換ルール」とは

～平成30年4月から無期労働契約への転換申込みが本格化～

無期転換ルールとは

有期労働契約が反復更新されて通算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）に転換できるルールです。通算5年のカウントは平成25年4月1日以降に締結した有期労働契約から開始します。（労働契約法第18条：平成25年4月1日施行）

【平成25年4月開始で契約期間が1年の場合】



対象となる方は

雇用されている方のうち、原則として契約期間に定めがある有期労働契約が同一の会社で通算5年を超える全ての方が対象です。契約社員やパート、アルバイトなどの名称は問いません。

無期転換の申込みは、書面で行うことをお勧めします

無期転換申込権発生後、働く方が会社に対して無期転換する旨を申し出た場合、無期労働契約が発生します（会社は断ることはできません）。この申込みは口頭でも法律上は有効ですが、後々のトラブルを防ぐため、書面で行うことをお勧めします。

無期転換ルールを避けることを目的として、無期転換申込権が発生する前に雇止めをすることは、労働契約法の趣旨に照らして望ましいものではありません。また、有期契約の満了前に使用者が更新年限や更新回数の上限などを一方的に設けたとしても、雇止めをすることは許されない場合もありますので、慎重な対応が必要です。

岡山県最低賃金

時間額

781円

24円
UP

平成29年10月1日から



必ずチェック！
使用者も、労働者も

※ 次の賃金は、最低賃金の対象から除外されます。
精皆勤手当・通勤手当・家族手当
時間外手当・休日手当・深夜手当
臨時に支払われる賃金(結婚手当等)
1月をこえる期間ごとに支払われる賃金(賞与等)

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

ガイドラインの主なポイント

- 使用者には労働時間を適正に把握する責務があること

[労働時間の考え方]

- 労働時間とは使用者の指揮命令下に置かれている時間であり、使用者の明示又は黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間に当たること
- 例えば、参加することが業務上義務づけられている研修・教育訓練の受講や、使用者の指示により業務に必要な学習等を行っていた時間は労働時間に該当すること

[労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置]

- 使用者は、**労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、適正に記録すること**

(1) 原則的な方法

- ・使用者が、**自ら現認すること**により確認すること
- ・タイムカード、ICカード、パソコンの使用時間の記録等の**客観的な記録を基礎**として確認し、適正に記録すること

(2) やむを得ず自己申告制で労働時間を把握する場合

- ① 自己申告を行う労働者や、労働時間を管理する者に対しても自己申告制の適正な運用等ガイドラインに基づく措置等について、**十分な説明を行うこと**
 - ② 自己申告により把握した労働時間と、入退場記録やパソコンの使用時間等から把握した在社時間との間に著しい乖離がある場合には**実態調査を実施**し、所要の労働時間の補正をすること
 - ③ 使用者は労働者が自己申告できる時間数の上限を設ける等**適正な自己申告を阻害する措置を設けてはならないこと**。さらに36協定の延長することができる時間数を超えて労働しているにもかかわらず、記録上これを守っているようにすることが、労働者等において慣習的に行われていないか確認すること
- 賃金台帳の適正な調製
使用者は、労働者ごとに、労働日数、労働時間数、休日労働時間数、時間外労働時間数、深夜労働時間数といった事項を適正に記入しなければならないこと

働き方を変える

■ 職場意識改善助成金

概要: 職場意識改善に係る計画を策定し、計画に基づく措置を効果的に果的に実施した中小企業事業主に、その取組に要した費用の一部を助成します。

- 内容:** ①職場環境改善コース (所定労働時間の削減や年休の取得促進)
②所定労働時間短縮コース(所定労働時間の短縮)
③時間外労働上限設定コース
(限度基準時間数を超える36協定の短縮)
④勤務間インターバル導入コース
⑤テレワークコース(問合せ先:テレワーク相談センター0120-91-6479)

【担当:雇用環境・均等室 086-224-7639】

仕事と家庭の両立支援、女性活躍の推進に取り組む

■ 両立支援等助成金

概要: 仕事と育児・介護の両立支援や女性の活躍促進に取り組む事業主に対して助成します。

- 内容:** ①出生時両立支援コース(男性の育児休業取得)
②介護離職防止支援コース(仕事と介護の両立支援)
③育児休業等支援コース(育児休業代替要員の確保、
育休復帰支援プランに基づく育児取得・職場復職)
④再雇用者評価処遇コース
(再雇用制度導入による育児や介護退職者の復職支援)
⑤女性活躍加速化コース
(行動計画に基づく女性の活躍しやすい職場環境整備)

【担当:雇用環境・均等室 086-224-7639】

生産性を向上させた企業は助成金が割増されます。
(職場意識改善助成金を除く)

最低賃金を上げる

■ 業務改善助成金

概要: 業務改善(労働能率の増進・生産性向上に資する機器・設備の購入、サービスの利用等)に係る計画を作成・実施し、事業所内の最低賃金を一定額以上上げた中小企業事業主に、改善の取組に要した費用の一部を助成します。

- 内容:** ①30円以上コース ②40円以上コース ③60円以上コース
④90円以上コース ⑤120円以上コース

【担当:雇用環境・均等室 086-224-7639】

非正規雇用者のキャリアアップに取り組む

■ キャリアアップ助成金

概要: 有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者といった、非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップ等を促進するため、キャリアアップ計画に基づき、正社員化、人材育成、処遇改善の取組を実施した事業主に対して助成します。

- 内容:** ①正社員化コース ②人材育成コース ③賃金規定等改定コース
④健康診断制度コース ⑤賃金規定等共通化コース
⑥諸手当制度共通化コース ⑦選択的適用拡大導入時処遇改善コース ⑧短時間労働者労働時間延長コース

【担当:職業安定部職業対策課 086-801-5107】

助成金を申請する事業主が「生産性要件」を満たしている場合には、
助成の割増を行います。

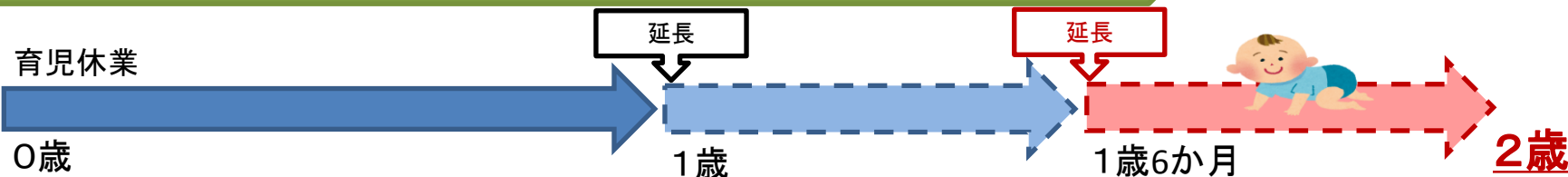
- 助成金の支給申請を行う直近の会計年度における「生産性」が
- ・その3年前に比べて**6%以上伸びていること**
- ・その3年前に比べて**1%以上(6%未満)伸びていること***

*この場合、金融機関から一定の「事業性評価」を得ていること

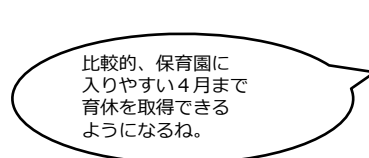
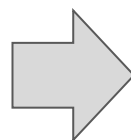
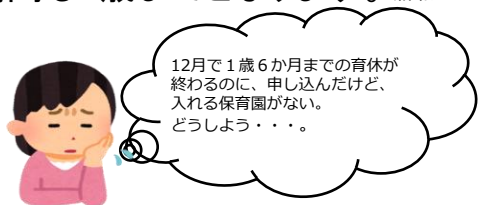
育児をしながら働く男女労働者が育児休業などを取得しやすい職場環境づくり

～ 平成29年10月1日から改正育児・介護休業法がスタートします ～

改正内容①: 最長2歳まで育児休業の再延長が可能に

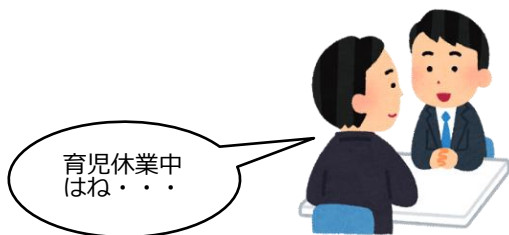


- 1歳6か月以後も、保育園等に入れられないなどの場合には、会社に申し出ることにより、育児休業期間を最長2歳まで再延長できます。
- 育児休業給付金の給付期間も2歳までとなります。(詳細はハローワークまで)



改正内容②: 子どもが生まれる予定の方などに育児休業等の制度などをお知らせ

事業主は、働く方やその配偶者が妊娠・出産したこと等を知った場合に、その方に個別に育児休業等に関する制度(育児休業中・休業後の待遇や労働条件など)を知らせる努力義務が創設されます。



改正内容③: 育児目的休暇の導入を促進

未就学児を育てながら働く方が子育てしやすいよう、育児に関する目的で利用できる休暇制度を設ける努力義務が創設されます。

(育児目的休暇の例)

配偶者出産休暇、ファミリーフレンドリー休暇、子の行事参加のための休暇 など

(失効年次有給休暇の積立制度を育児目的として使用できる休暇制度も含む)



厚生労働省の雇用に関する優良企業認定制度

岡山労働局

「くるみん・プラチナくるみん」認定

くるみん認定とは

「次世代育成支援対策推進法」に基づき、従業員の仕事と育児の両立に積極的な企業を、一定の基準により「子育てサポート企業」として厚生労働省が認定します。
(「くるみん認定」「プラチナくるみん認定」)

くるみん認定のメリット

「くるみん」、「プラチナくるみん」の認定により、税制上の優遇措置や公共調達での加点評価などのメリットのほか、認定マークを名刺・商品等に使用でき、子育てサポート企業として企業イメージの向上や人材確保の面で活用できます。

岡山県内のくるみん認定企業



プラチナくるみん

- ①株式会社岡山高島屋、②一般財団法人操風会岡山旭東病院
- ③株式会社サンキョウ・エンビックス



くるみん



合計41社(平成29年8月末日現在)

くるみん認定 公表企業一覧

(認定順)

生活協同組合 おかやまコープ	岡山市	2007年
株式会社DNPイメージングコム	岡山市	2007年
株式会社山陽新聞社	岡山市	2008年 2016年
株式会社岡山高島屋	岡山市	2009年 2011年
カバヤ食品株式会社	岡山市	2009年
株式会社イデアス	玉野市	2009年 2012年
社会福祉法人愛誠会	新見市	2009年
セロリー株式会社	岡山市	2010年
共和機械株式会社	津山市	2010年 2013年
一般財団法人操風会岡山旭東病院	岡山市	2010年
株式会社岡山村田製作所	瀬戸内市	2010年
国立大学法人 岡山大学	岡山市	2010年 2015年
株式会社トマト銀行	岡山市	2011年
岡山医療生活協同組合	岡山市	2011年
倉敷化工株式会社	倉敷市	2011年
オーエヌ工業株式会社	津山市	2012年
株式会社サンキョウ・エンビックス	岡山市	2012年 2015年 2017年

社会医療法人清風会	津山市	2013年
片山工業株式会社	井原市	2013年
株式会社両備システムズ	岡山市	2014年
株式会社ストライプインターナショナル	岡山市	2015年
医療法人萌生会 国定病院	浅口郡里庄町	2015年
株式会社ハートサプライ	岡山市	2015年
株式会社中国銀行	岡山市	2015年
岡山スバル自動車株式会社	岡山市	2015年
医療法人淳和会 長谷川記念病院	新見市	2015年
学校法人 川崎学園	倉敷市	2015年
株式会社天満屋	岡山市	2015年
医療法人敬和会 近藤病院	真庭市	2016年
一般財団法人 倉敷成人病センター	倉敷市	2016年
倉敷地所株式会社	倉敷市	2016年
株式会社NICS	玉野市	2016年
有限会社 ケア・ワン	倉敷市	2016年
両備ホールディングス株式会社	岡山市	2016年
株式会社エムズ・ユー	岡山市	2016年
医療法人社団良友会	岡山市	2017年
株式会社キャン	岡山市	2017年
社会福祉法人明光会	浅口市	2017年

ユースエール企業認定

ユースエール企業認定とは

「若者雇用促進法」に基づき、若者の正社員としての採用・育成に積極的で雇用管理の状況などが優良な中小企業を、一定の基準により厚生労働省が「ユースエール認定企業」として認定します。

ユースエール企業認定のメリット

ユースエール認定企業は、労働局やハローワークからの重点的なPRや就職面接会などについての優先的な参加、マッチング支援が受けられるほか、関係助成金の加算措置などが受けられます。

岡山県内のユースエール企業認定

(平成29年8月未までに認定)

- ①株式会社大町 ②株式会社メイト ③有限会社小坂田建設
- ④山犬薬品株式会社 ⑤セメダインケミカル株式会社 ⑥有限会社ケア・ワン



「えるぼし」認定

えるぼし認定とは

「女性活躍推進法」に基づき、女性の活躍推進に関する取組状況等が優良な企業を、一定の基準により厚生労働省が認定します。
(「えるぼし認定」)

えるぼし認定のメリット

えるぼし認定企業は、公共調達や低利融資(中小企業)での加点評価などのメリットのほか、認定マークを名刺や商品等に使用でき、女性活躍推進企業であることをPRできます。

岡山県内のえるぼし認定企業

(平成29年8月末現在)

- ①株式会社ストライプインターナショナル ②株式会社キャン ③株式会社ランズ



「安全衛生優良企業」認定

安全衛生優良企業認定とは

労働者の安全や健康を確保するための対策に積極的に取り組み、高い安全衛生水準を維持・改善している企業を厚生労働省が認定します。

認定のメリット

厚生労働省のホームページで企業名が公表され、安全衛生優良企業マークが名刺・商品などに使用できます。

岡山県内の安全衛生企業

(平成29年8月末日現在)

- ①株式会社荒木組



時間外労働の上限規制等について（平成29年6月5日労働政策審議会 建議）

1. 時間外労働の上限規制

(1) 上限規制の基本的枠組み

原則	特例
<ul style="list-style-type: none"> ・月45時間 ・年360時間 <hr style="border-top: 1px dotted black;"/> (1年単位の変形労働時間制の場合) <ul style="list-style-type: none"> ・月42時間 ・年320時間 	<ul style="list-style-type: none"> ① 年720時間 ② 休日労働を含み、2か月ないし6か月平均で80時間以内 ③ 休日労働を含み、単月で100時間未満 ④ 原則である月45時間(1年単位の変形労働時間制の場合 は42時間)の時間外労働を上回る回数は、年6回まで

(2) 現行の適用除外等の取扱い

自動車の運転業務	<ul style="list-style-type: none"> ・改正法施行5年後に年960時間以内の規制を適用。 ・さらに将来的に一般則の適用を目指す。 ・時間外労働の上限は原則として月45時間、かつ、年360時間であり、これに近づける努力が重要。
建設事業	<ul style="list-style-type: none"> ・改正法施行5年後に一般則適用。 (ただし、復旧・復興の場合は、1か月100時間未満・複数月80時間以内の条件は適用しない。この点についても、将来的には一般則の適用を目指す。) ・時間外労働の上限は原則として月45時間、かつ、年360時間であり、これに近づける努力が重要。
新技術・新商品等の研究開発	<ul style="list-style-type: none"> ・現行の対象範囲を超えた職種に拡大することのないよう、対象を明確化し適用除外とする。 ・1週間当たり40時間を超えて労働させた場合のその超えた時間が1か月当たり100時間を超えた者に対し、医師による面接指導の実施を労働安全衛生法上義務づける。(義務違反に対しては罰則を科す。)
医師	<ul style="list-style-type: none"> ・時間外労働規制の対象とするが、医師法に基づく応召義務等の特殊性を踏まえた対応が必要。 ・具体的には、改正法施行5年後を目処に規制を適用。 ・医療界の参加の下で検討の場を設け、質の高い新たな医療と医療現場の新たな働き方を目指し、2年後を目途に規制の具体的なあり方、労働時間の短縮策等について検討し、結論を得る。

(3) 労働基準法に基づく新たな指針

可能な限り労働時間の延長を短くするため、新たに労働基準法に指針を定める規定を設け、当該指針の内容を周知徹底するとともに、行政官庁は、当該指針に関し、使用者及び労働組合等に対し、必要な助言・指導を行えるようにする。

また、指針の内容として、併せて、休日労働も可能な限り抑制するよう努めなければならない旨を規定する。

2. 勤務間インターバル

労働時間等設定改善法第2条（事業主等の責務）を改正し、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旨の努力義務を課すとともに、その周知徹底を図る。

3. 長時間労働に対する健康確保措置

過重な労働により脳・心臓疾患等の発症のリスクが高い状況にある労働者を見逃さないため、労働者の健康管理を強化する。

○ 医師による面接指導

時間外・休日労働が1か月当たり80時間を超えた者から申出があった場合に、医師による面接指導を義務付ける。（現行では100時間を超える者が対象）

○ 労働時間の客観的な把握

管理監督者を含む、すべての労働者を対象として、労働時間の把握について、客観的な方法その他適切な方法によらなければならない旨を省令に規定する。

4. その他

中小企業を含め、急激な変化による弊害を避けるため、十分な法施行までの準備時間を確保することが必要。

1 基本的考え方

- 正規・非正規間の格差は、少子化やひとり親家庭の貧困等により将来にわたり社会全体へ影響。また、能力開発機会の乏しい非正規雇用労働者の増加は、労働生産性向上の隘路となりかねない。賃金等の待遇は労使の決定が基本だが、同時に、不合理な待遇差の是正が必要。
- 雇用形態にかかわらず公正な評価に基づく待遇決定等の理念を法へ明記。

2 労働者が司法判断を求める際の根拠となる規定の整備

（1）短時間労働者・有期契約労働者

- 新たに**有期契約労働者**についても、「**均等待遇規定**」**（※）の対象に。**

※正規雇用労働者と短時間労働者が①**職務内容**（業務内容・責任の程度）、
②**職務内容・配置の変更範囲**（いわゆる「人材活用の仕組み」）が同一である場合の差別的取扱いを禁止。

- 「**均衡待遇規定**」**（※）について、**

i) 待遇差が不合理かの判断は、**個々の待遇ごとに、当該待遇の性質・目的に対応する考慮要素で判断されるべき旨を明確化。**

ii) **考慮要素として、「その他の事情」の中から「職務の成果」「能力」「経験」を例示として明記。**

※正規雇用労働者と短時間労働者・有期契約労働者との間について①**職務内容**、②**職務内容・配置の変更範囲**、③**その他の事情**を考慮して不合理な待遇差を禁止。

（2）派遣労働者

- 以下の2つの待遇改善方式の「**選択制**」に。
（派遣労働者の納得感等と所得の安定性・キャリア形成等の双方の観点を考慮。）

1) 派遣先労働者との均等・均衡方式

派遣労働者と**派遣先労働者**との待遇差について、短時間労働者・有期契約労働者と同様の**均等待遇規定・均衡待遇規定**を創設。（派遣先には、派遣先労働者の待遇情報提供義務を課すなどの仕組みを設ける）

2) 労使協定による一定水準を満たす待遇決定方式

派遣元事業主が、労働者の過半数で組織する労働組合又は労働者の過半数代表者と話し合い、十分に派遣労働者の保護が図られると判断できる以下の①～③の要件を満たす**労使協定**を締結し、当該協定に基づいて待遇決定。

- ①同種の業務に従事する一般の労働者の賃金水準と同等以上
- ②派遣労働者の成果・能力・経験等の公正な評価結果を勘案した賃金決定
- ③賃金以外の待遇も、派遣元の正規雇用労働者の待遇と比較して不合理でない

※ただし、1)の「派遣先労働者との均等・均衡方式」によらなければ、実質的な意義を果たせない待遇（例：給食施設・休憩室・更衣室の利用）については、2)の「労使協定による一定水準を満たす待遇決定方式」の対象としない。その他、派遣先の措置（教育訓練・福利厚生施設の利用・就業環境の整備等）を強化。

- 派遣先に対し、派遣料金の設定に際しての配慮義務を創設。

（3）ガイドラインの根拠規定の整備

- **均等待遇規定・均衡待遇規定等の解釈明確化のため、ガイドライン（指針）の策定根拠規定**を創設。

3 労働者に対する待遇に関する説明の義務化

- 有期契約労働者についても、(本人の)待遇内容等に関する説明義務（雇入れ時）を創設。(短時間労働者・派遣労働者については既に有り)
- 短時間労働者・有期契約労働者・派遣労働者について、事業主に正規雇用労働者との待遇差の内容・理由等の説明義務（求めた場合）を創設。説明を求めた場合の不利益取扱い禁止を規定。

4 行政による裁判外紛争解決手続の整備等

- (1) 短時間労働者・有期契約労働者
 - 有期契約労働者について、パートタイム労働法に諸規定を移行・新設することにより、現行のパートタイム労働法に規定されている行政による助言・指導・勧告等や、都道府県労働局の調停等の対象に。
 - 従来、運用上、行政による助言・指導・勧告等の対象としてこなかった均衡待遇規定について、解釈が明確な場合は新たに対象に。
- (2) 派遣労働者
 - 派遣労働者についても、均等・均衡待遇規定等や説明義務について、新たに、現行のパートタイム労働法と同様の都道府県労働局の調停等の対象に。

5 法施行に向けて（準備期間の確保）

- 施行に当たっては、十分な施行準備期間が必要。また、十分な周知・相談支援が必要であり、その際には、業種・職種・地域毎の状況も念頭に、中小企業・小規模事業者等各事業主の実情も踏まえ労使双方に丁寧に対応。

中小企業・小規模事業者における「働き方改革」実現に向けた対策

(厚生労働省・中小企業庁等において検討中の案)

平成29年8月21日


第2回中小企業・小規模事業者の働き方改革・人手不足対応に関する検討会
提出資料

対策の方向性（全体像）

1. 「働き方改革」の理解を図り、相談に応じ、支援を届ける体制の強化

「働き方改革」で求められる対応や必要性について、中小企業・小規模事業者に対して、周知徹底を図るとともに、全都道府県に相談のための拠点を設け、各地域の商工会・商工会議所等と連携して、「働き方改革」に取り組む中小企業・小規模事業者を支援。

こうした体制強化に加え、地方自治体の中小企業・小規模事業者に対する取組を支援。

 関係機関が連携して以下の支援策の活用を促進

2. 「働き方改革」実現に向けた社内環境整備等の支援

時間外労働の上限規制への対応や、同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善に向け、必要な社内のルール整備等に対して支援・助成する。

3. 「働き方改革」実現に向けた取引条件改善や生産性向上のための支援

賃金引上げや労働時間短縮等につなげるため、取引条件の改善や生産性向上に向けて支援。

4. 人手不足への対応の支援

人手不足感の強い中小企業・小規模事業者において、女性・若者・高齢者等がさらに活躍できるよう、環境整備、マッチング、人材の育成・活用力の強化等を支援。

5. 業種別の取組

「働き方改革」への対応にあたっては、業種ごとに現状や課題が異なるため、取引条件の改善や生産性向上等に向けて、業種の特徴に応じて支援。