

大阪労働局発表
令和4年3月3日

【照会先】
大阪労働局 労働基準部 監督課
(代表電話) 06 (6949) 6490

働き方改革関連法の認知度と働き方改革への取組状況を調査した結果を公表します

大阪労働局(局長 木原亜紀生)では、令和3年11月に「過重労働解消キャンペーン」月間に労働基準関係法令の違反が疑われる事業場に対して集中的な監督指導を実施しました。

その際、働き方改革関連法の認知度と働き方改革への取組み状況を調査し、その結果を取りまとめましたので公表します。今後、大阪労働局ではこれらの結果を踏まえ、働き方改革の推進に関して必要な指導や支援に取り組んでいく予定です。

1 調査の背景

平成31年度に働き方改革関連法が施行されて間もなく3年となることから、大阪府内における浸透状況を把握し、今後の課題について示唆を得ることとした。

2 対象事業場

令和3年11月に「過重労働解消キャンペーン」月間に労働基準関係法令の違反が疑われる675事業場に対して集中的な監督指導を実施し、そのうち446事業場から有効な回答が得られた。

3 調査実施期間

令和3年11月1日から同年11月30日

4 調査結果

(1) 働き方改革関連法の認知度(別添1参照)

- 大企業においては、すべての項目において7割以上の認知度であった。
- 中小企業においては、「時間外労働の上限規制」及び「年5日の年休の確実な取得」については、一定の認知度がある一方で、「中小企業の月60時間超の残業の割増賃金率の引き上げ」については、その施行が1年後(令和5年4月)に迫っているのに「初めて知った」とする事業場の割合が3分の1を占めており認知度が低かった。また、勤務間インターバル制度についても認知度は低かった。

(2) 働き方改革への取組状況(別添2参照)

大企業においては「方針・目標の計画化」や「意識改善」の項目で取組が進んでいた。一方で、「業務の繁閑に応じた営業時間の設定」、「部下の長時間労働抑制・年休管理について管理職の人事考課に盛り込んでいる」、「取引先との関係見直しを行っている」という踏み込んだ対策については企業規模にかかわらずあまり浸透していない。

2023年(令和5年)4月1日から
月60時間を超える残業の割増賃金率が25%から50%に上がります(別添3参照)

厚生労働省では、企業の皆様が社員の働き方・休み方の見直し及び改善に向けた検討を行う際にご活用いただくツールとして「働き方・休み方改善指標」を開発しました。自社における取組のヒントを得るために活用してください。

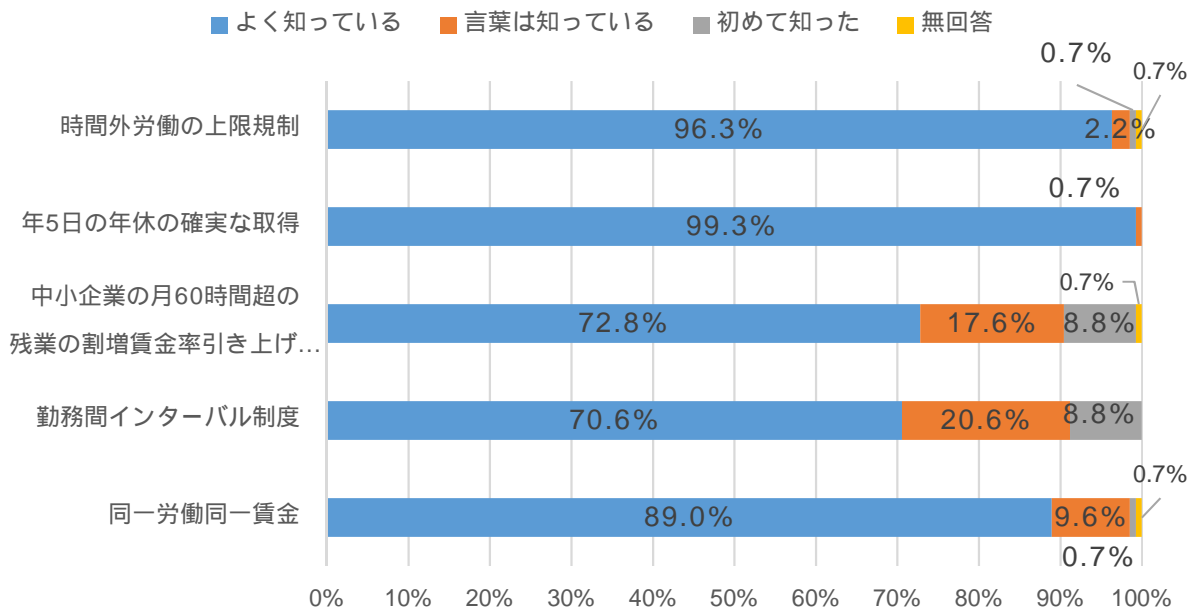
詳しくはこちら



働き方改革関連法に関する認知度について

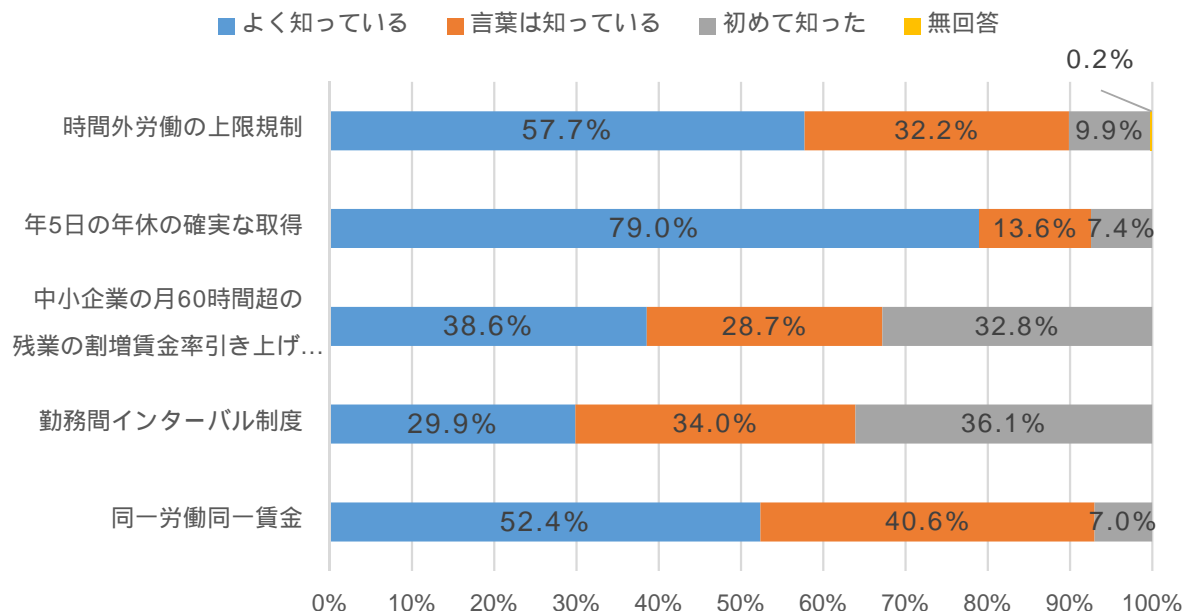
大企業における認知度

全ての項目において認知度は7割を超えているものの、「勤務間インターバル制度」に関する認知度が他の項目に比べて低い。



中小企業における認知度

「時間外労働の上限規制」及び「年5日の年休の確実な取得」などの認知度は高いものの、「月60時間超の残業の割増率の引き上げ」、「勤務間インターバル制度」に関する認知度が他の項目に比べて低くなっている。



○勤務間インターバル制度

1日の勤務終了後、翌日の出社までの間に、一定時間以上の休息期間（インターバル時間）の確保に努めなければなりません。

○中小企業の月60時間超の残業の割増賃金率の引き上げ

（令和5年度から）

月60時間を超える時間外労働については、割増賃金率を50%以上としていただく必要があります。

（ 大企業は2010年4月から既に施行されており、中小企業への適用は猶予されていましたが、2023年4月から猶予措置が廃止されます。 ）

【参考】働き方改革関連法施行日一覧



働き方・休み方の改善状況

厚生労働省が開発した「働き方・休み方改善指標」を用いた点検結果のうち、月80時間を超える時間外・休日労働が認められた事業場における取組状況をまとめた結果は以下のとおりです。

<分析対象>

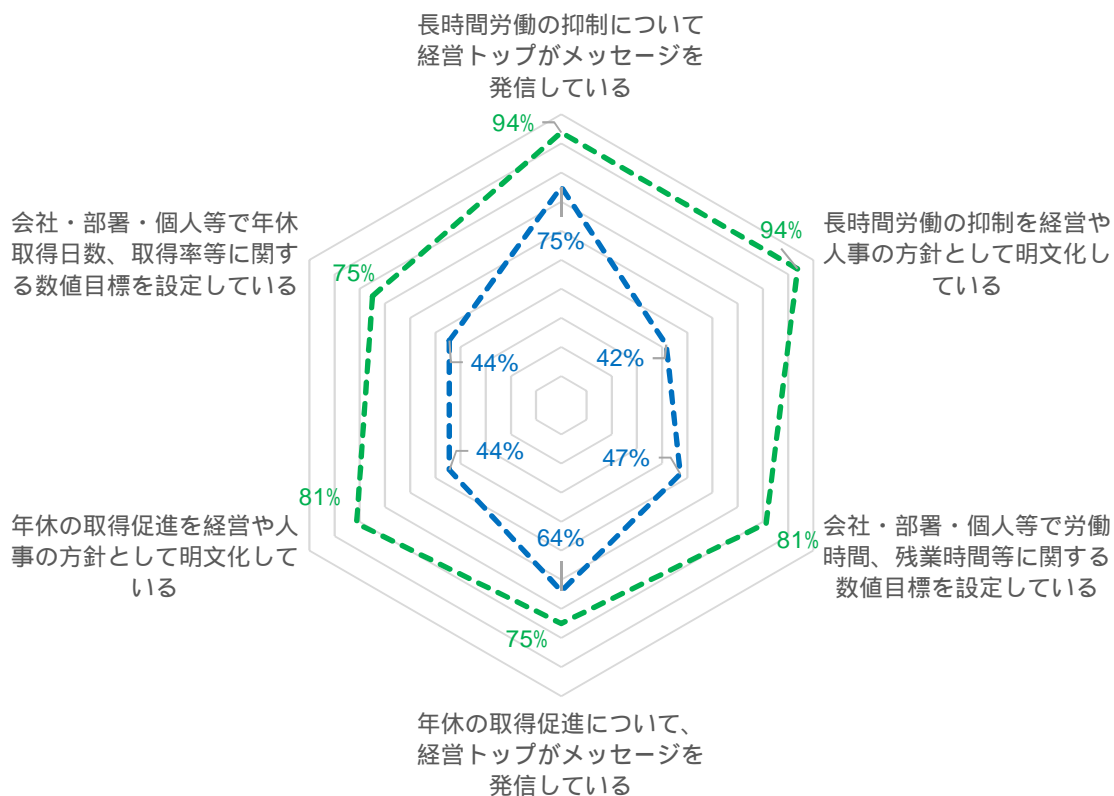
- ・ 時間外・休日労働時間数が月80時間を超える長時間労働が生じていた事業場
52件（うち中小企業36件、大企業16件）

方針・目標の計画化

チェックポイント！

長時間労働の抑制の重要性を企業として表明しているか？

- 時間外・休日労働時間数が月80時間超（中小企業）
- 時間外・休日労働時間数が月80時間超（大企業）

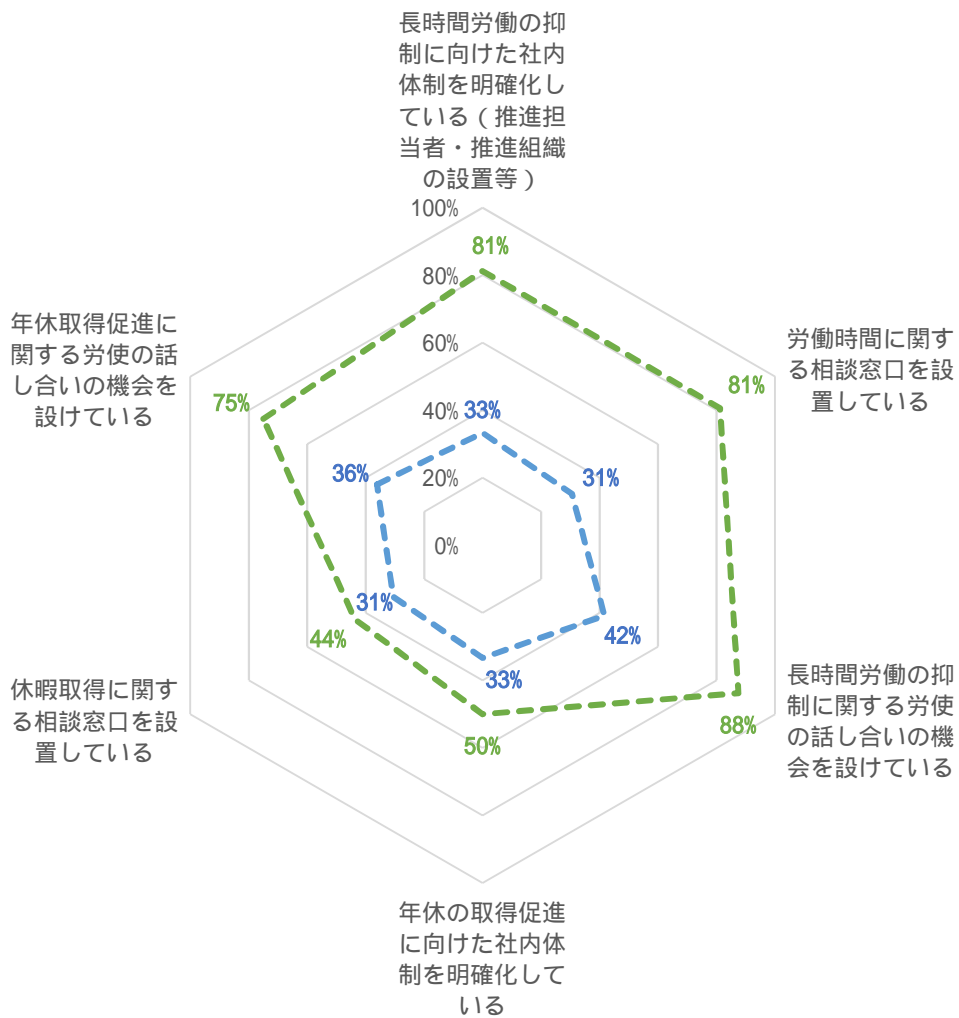


改善推進の体制づくり

チェックポイント！

長時間労働の抑制を進めるための組織が明確になっており、かつ、有効に機能しているか？

- 時間外・休日労働時間数が月80時間超（中小企業）
- 時間外・休日労働時間数が月80時間超（大企業）

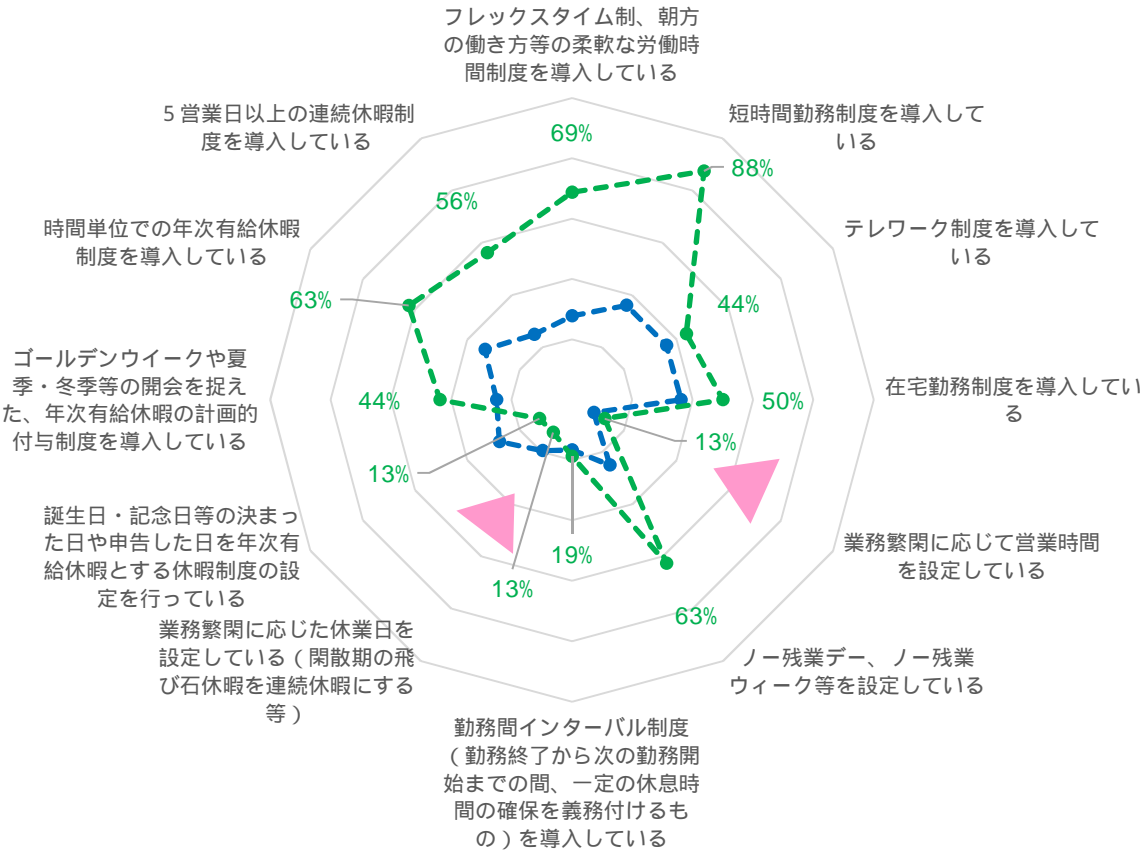


改善促進の制度化

チェックポイント！

効率的かつ効果的な働き方を行う仕組みが整っているか？

- 時間外・休日労働時間が月80時間超（中小企業）
- 時間外・休日労働時間が月80時間超（大企業）



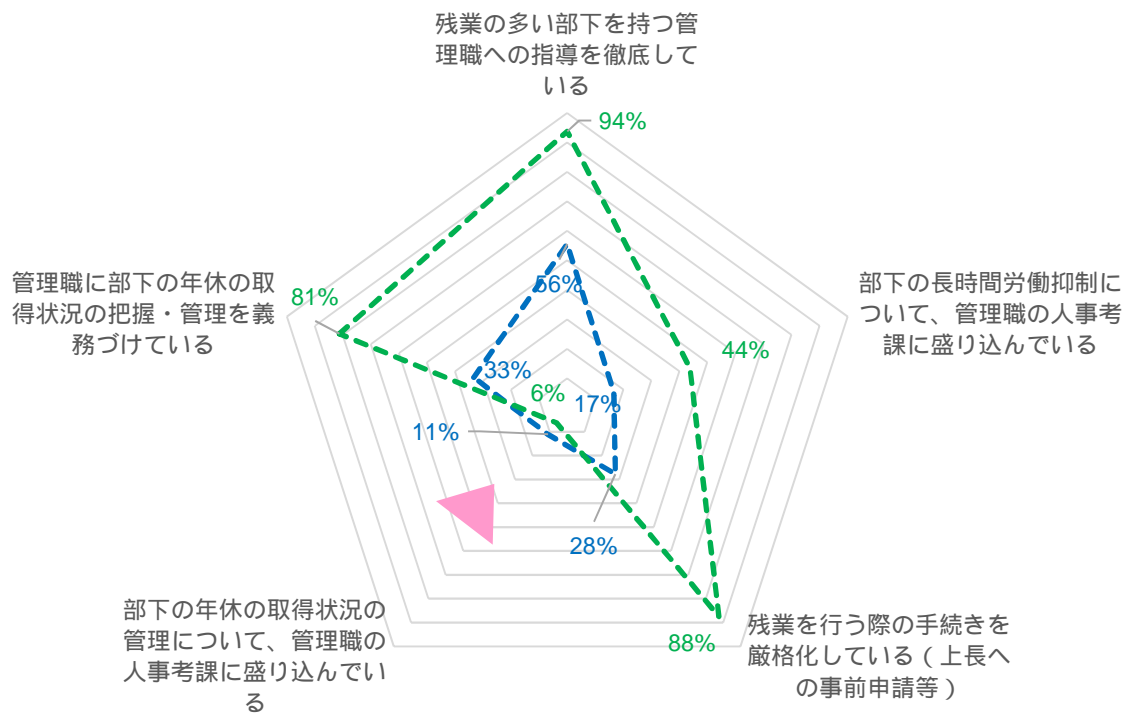
改善促進のルール化

チェックポイント！

長時間労働を抑制することにインセンティブが働く仕組みを導入しているか？

---時間外・休日労働時間数が月80時間超（中小企業）

---時間外・休日労働時間数が月80時間超（大企業）

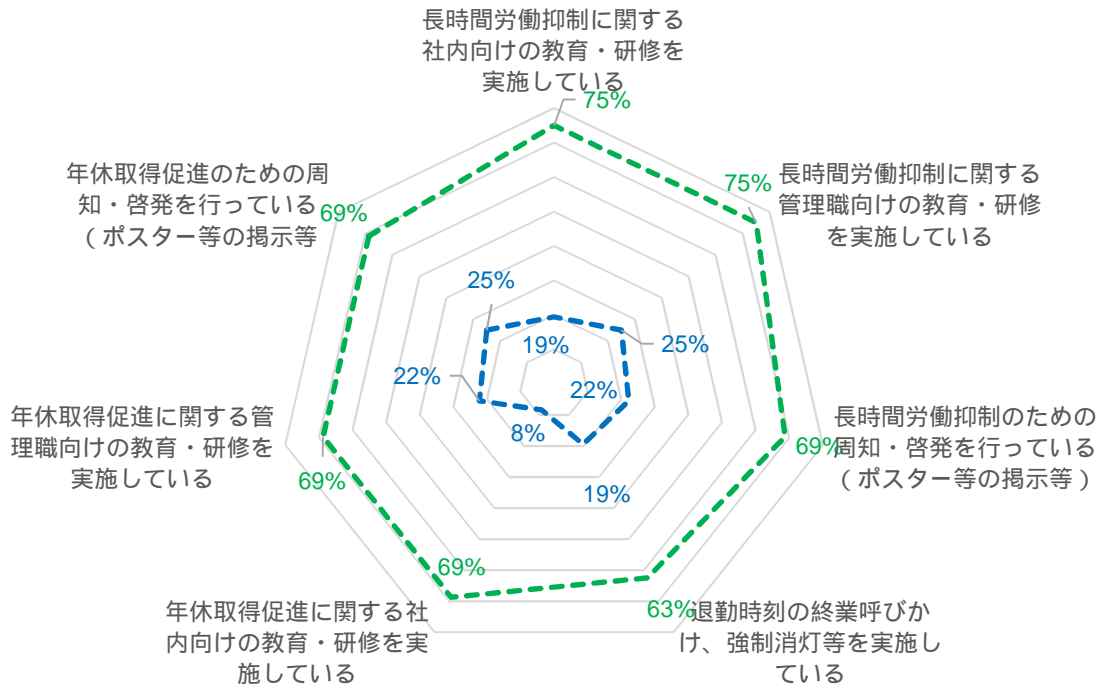


意識改善

チェックポイント！

社員に対して長時間労働を抑制する意識を高める取組を行っているか？

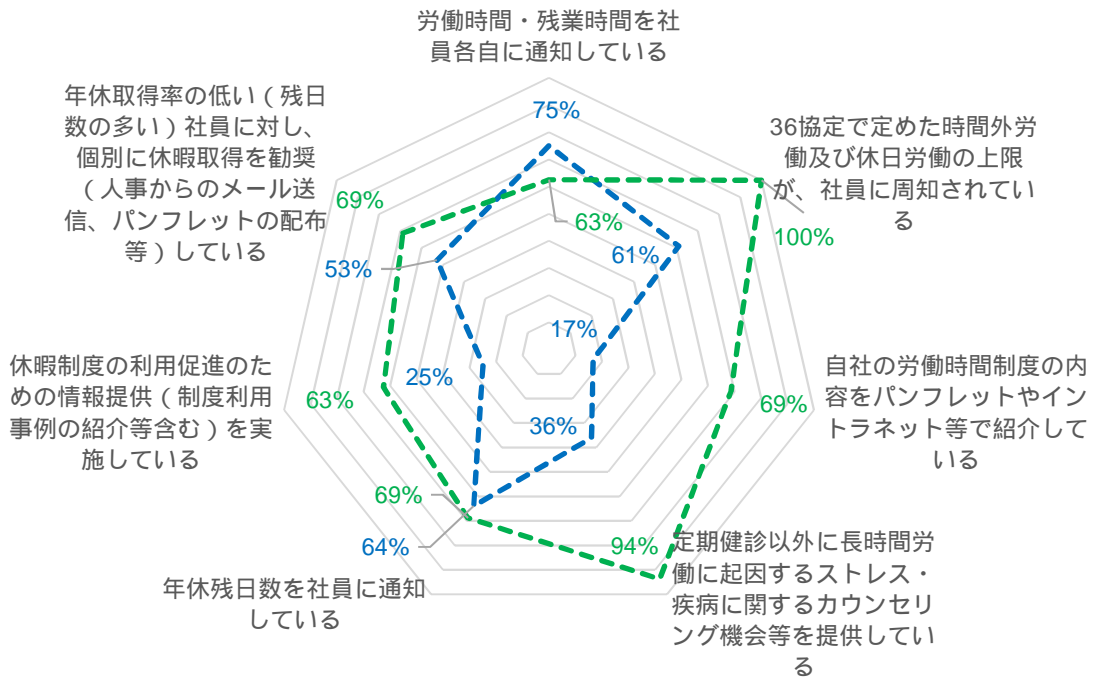
- 時間外・休日労働時間が月80時間超（中小企業）
- 時間外・休日労働時間が月80時間超（大企業）



チェックポイント！

働き方の改善につながる情報提供や相談を実施しているか？

- 時間外・休日労働時間が月80時間超（中小企業）
- 時間外・休日労働時間が月80時間超（大企業）



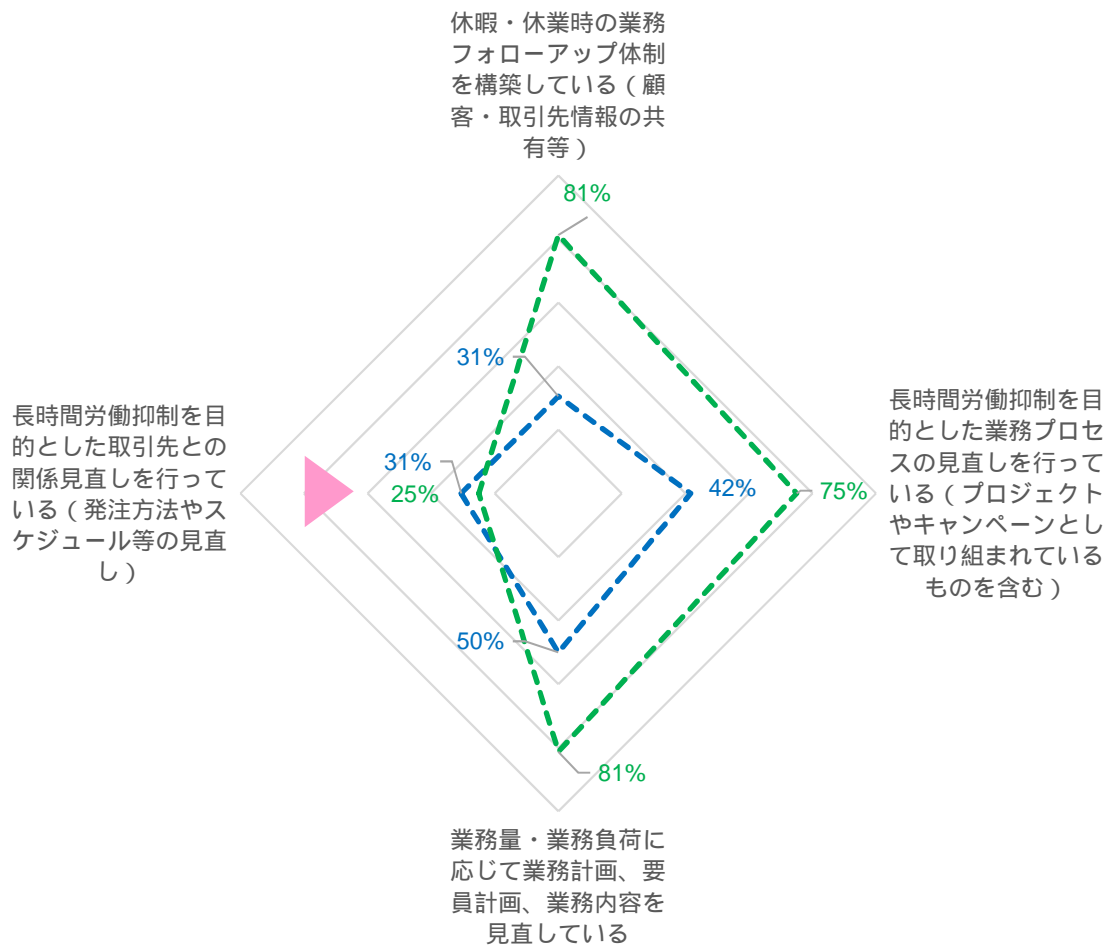
仕事の進め方改善

チェックポイント！

職場において長時間労働を抑制するために業務改善を行っているか？

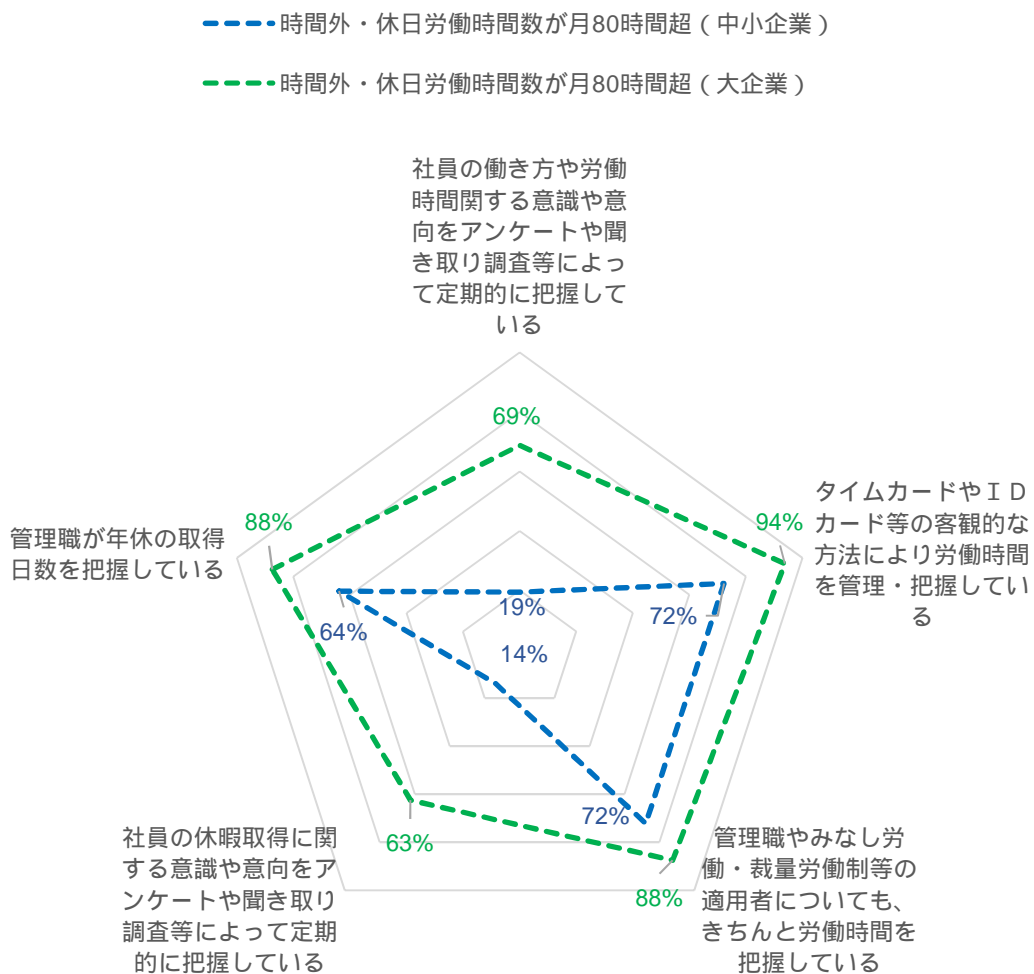
---時間外・休日労働時間数が月80時間超（中小企業）

---時間外・休日労働時間数が月80時間超（大企業）



チェックポイント！

労働時間に関する実態を常に把握しているか？



2023年（令和5年）4月1日から

月60時間を超える残業は 割増賃金率が上がります



～ 就業規則の変更・届出はお済みですか？ ～

現 行	1か月の時間外労働 (1日8時間・1週40時間を超える労働時間)	
	60時間以下	60時間超
大企業	25%	50%
中小事業主	25%	25%

令和5年度～	1か月の時間外労働 (1日8時間・1週40時間を超える労働時間)	
	60時間以下	60時間超
大企業	25%	50%
中小事業主	25%	50%

2023年（令和5年）4月1日以降、月60時間を超える時間外労働の割増賃金率を50%以上とする規定（労働基準法第37条第1項ただし書）が中小事業主にも適用されます。