

大阪労働局発表  
令和5年2月9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4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。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引き続き必要な指導や支援に取り組んでいく予定です。

#### 1 調査の目的

平成31年度から順次施行されている働き方改革関連法の大阪府内の大企業・中小企業における認知度と働き方改革への取組状況を把握すること。

#### 2 対象事業場

令和4年11月の「過重労働解消キャンペーン」月間中に監督指導を実施した事業場を対象とし、564事業場から有効な回答を得た。

#### 3 調査実施期間

令和4年11月1日から同年11月30日まで

#### 4 調査結果

##### (1) 働き方改革関連法の認知度（別添1参照）

- 大企業では、全項目において7割以上が「よく知っている」と回答しており、概ね認知度は高い。特に「年5日の年休の確実な取得」の認知度は100%であった。
- 中小企業では、「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、一定の認知度であったが、「中小企業の月60時間超の残業の割増賃金率の引き上げ」「勤務間インターバル制度」「同一労働同一賃金」については、「言葉は知っている」「初めて知った」の割合が半数以上を占めており認知度が低かった。
- 中小企業の業種別認知度では、業種ごとに各項目の認知度に異なる傾向があることが認められた。

##### (2) 働き方改革への取組状況（別添2参照）

- 大企業では「①方針・目標の計画化」や「⑥情報提供・相談」の大項目の取組が進んでいた。
- 大企業・中小企業ともに「⑧実態把握・管理」のうち、「タイムカードやIDカード等の客観的な方法による労働時間の管理・把握」「管理職の年休取得日数把握」の詳細項目の取組が5割を超えており、労働時間及び年休の実態把握の必要性の理解が進んでいる。

2023年（令和5年）4月1日から中小企業においては、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**」を示しています。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。

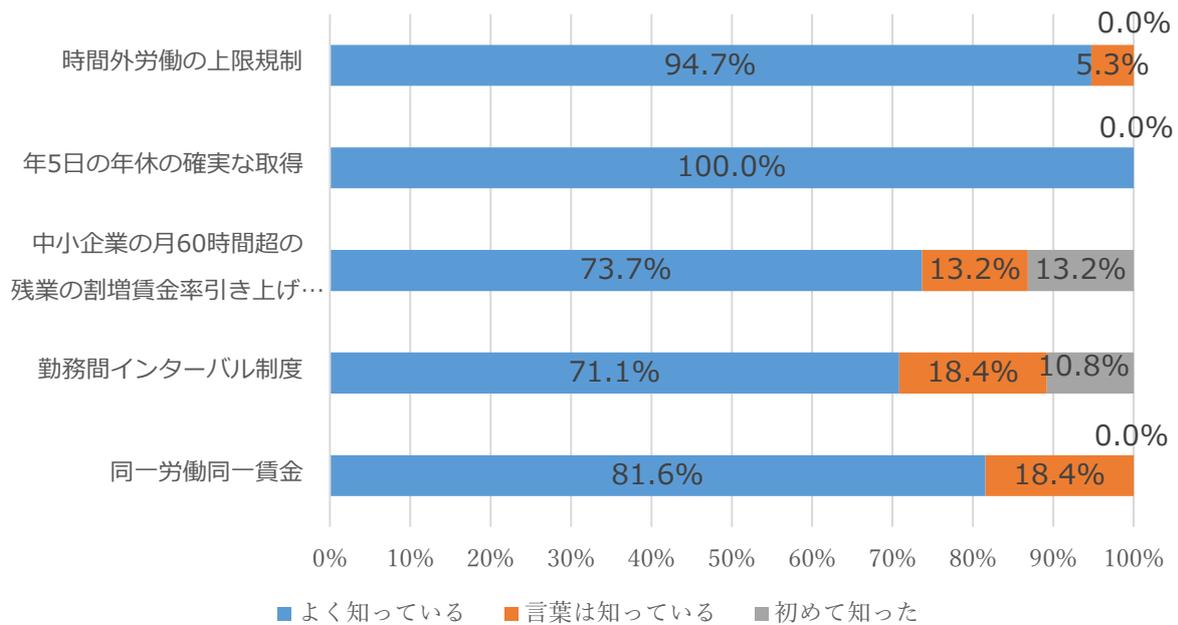
詳しくはこちら



# 働き方改革関連法に関する認知度について

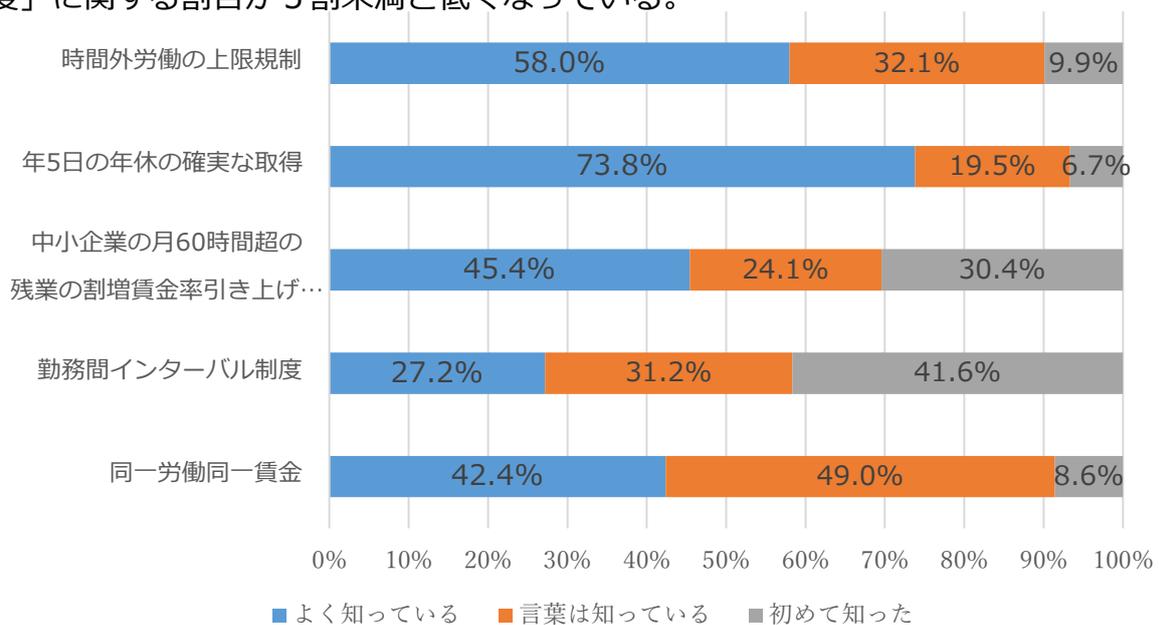
## ① 大企業における認知度（全業種 全体）

全ての項目において「よく知っている」の割合が7割を超えているものの、「勤務間インターバル制度」の割合が他の項目に比べて低い。「時間外労働」「年5日の年休の確実な取得」「同一労働同一賃金」の3項目について、「初めて知った」の割合が0であった。



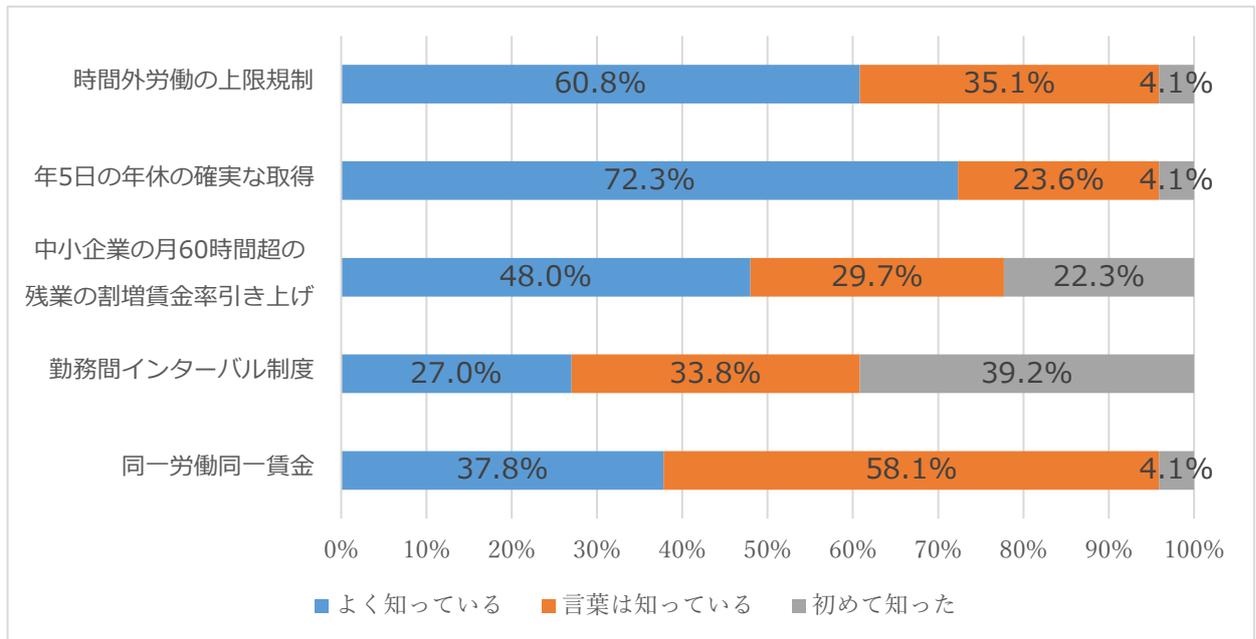
## ② 中小企業における認知度（全業種 全体）

「時間外労働の上限規制」及び「年5日の年休の確実な取得」の「よく知っている」の割合は高いものの、「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」に関する割合が5割未満と低くなっている。



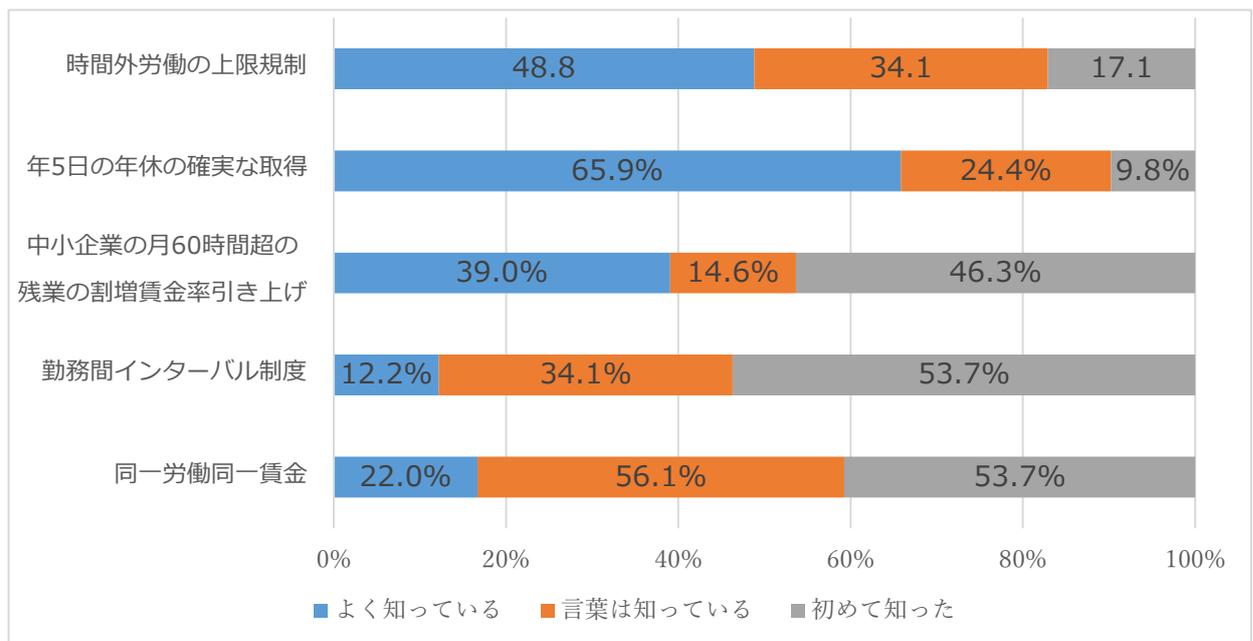
### ③ 中小企業における認知度（業種別：製造業）

全業種と比較して「時間外労働の上限規制」について「よく知っている」の割合が高いが、「同一労働同一賃金」の割合は低い。全項目において「初めて知った」の割合が全業種と比べて低い。



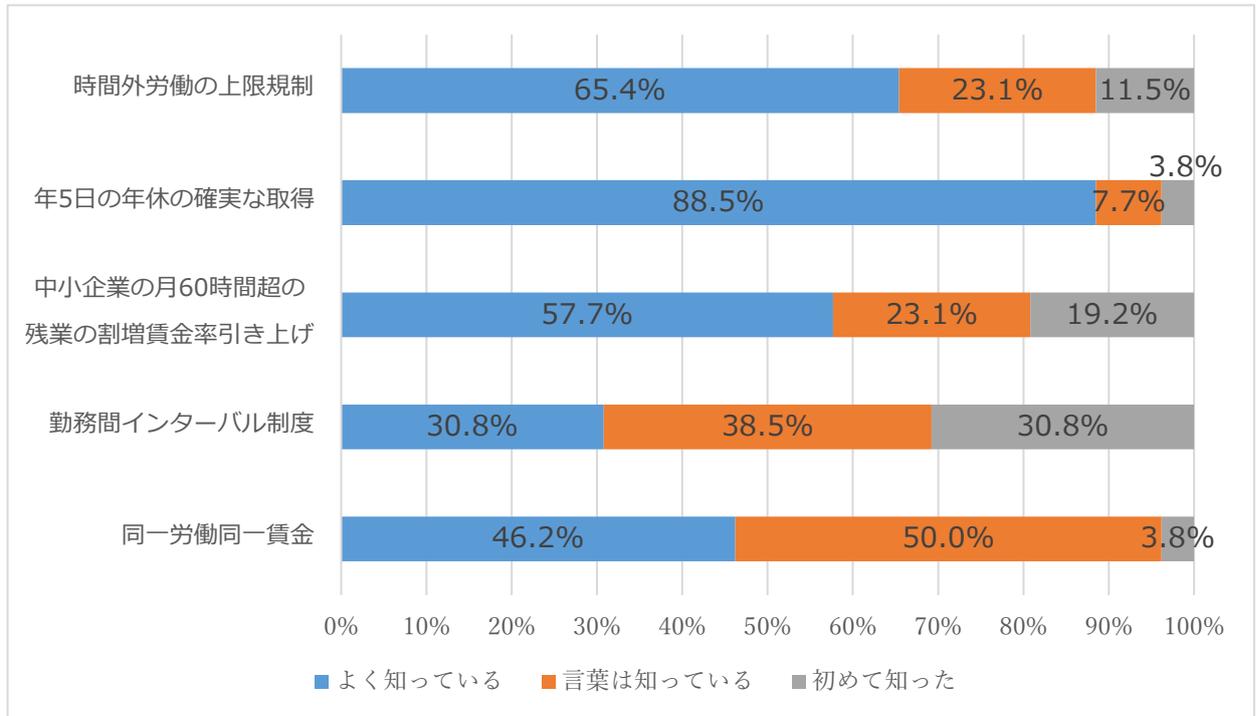
### ④ 中小企業における認知度（業種別：建設業）

全項目において「よく知っている」の割合が全業種より低い。「初めて知った」の割合も高く、特に「勤務間インターバル制度」「同一労働同一賃金」は5割を超えている。



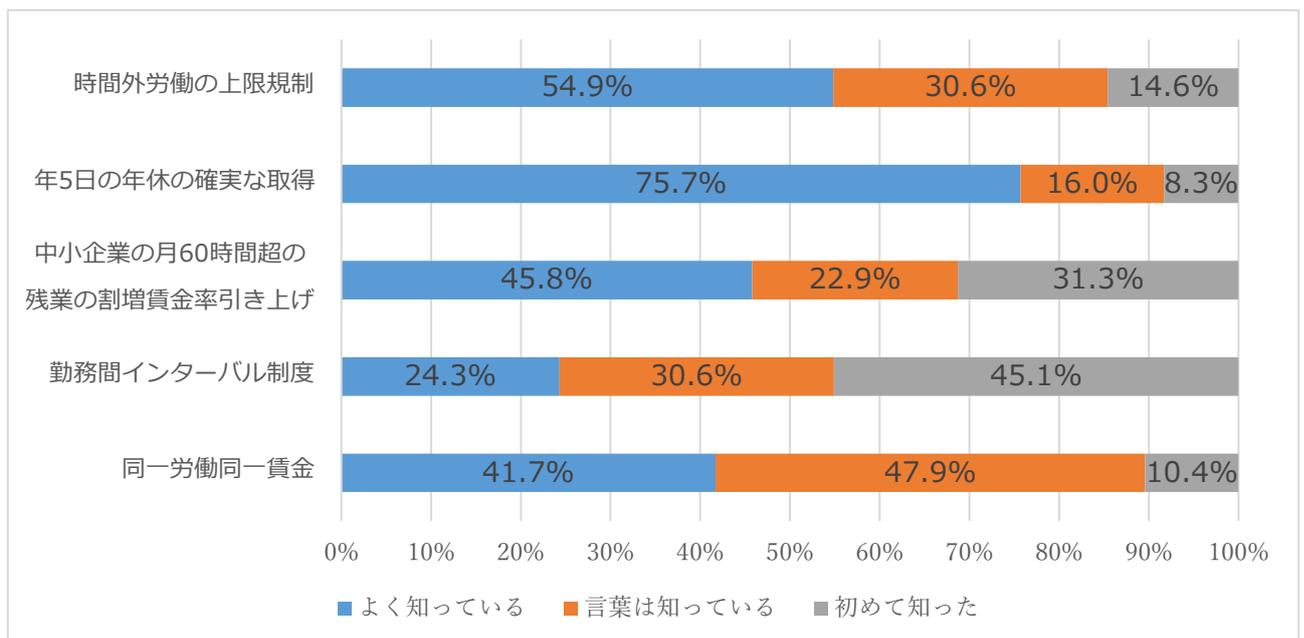
## ⑤ 中小企業における認知度（業種別：運輸交通業）

全業種と比較すると、全ての項目において「よく知っている」の割合が高い。特に「時間外労働の上限規制」について、自動車運転者の適用前にもかかわらず認知度が6割を超えている。



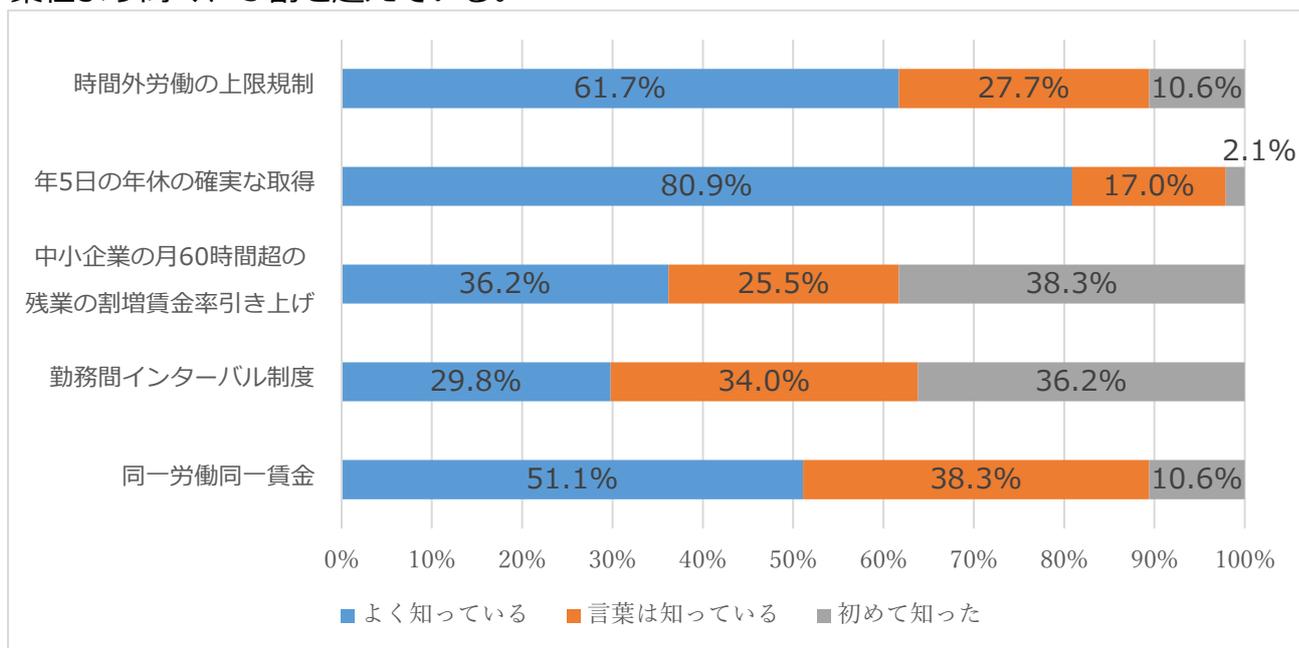
## ⑥ 中小企業における認知度（業種別：商業）

「年5日の年休の確実な取得」について「よく知っている」の割合が全業種より高い。しかしながら、全項目において「初めて知った」の割合が全業種より高い。



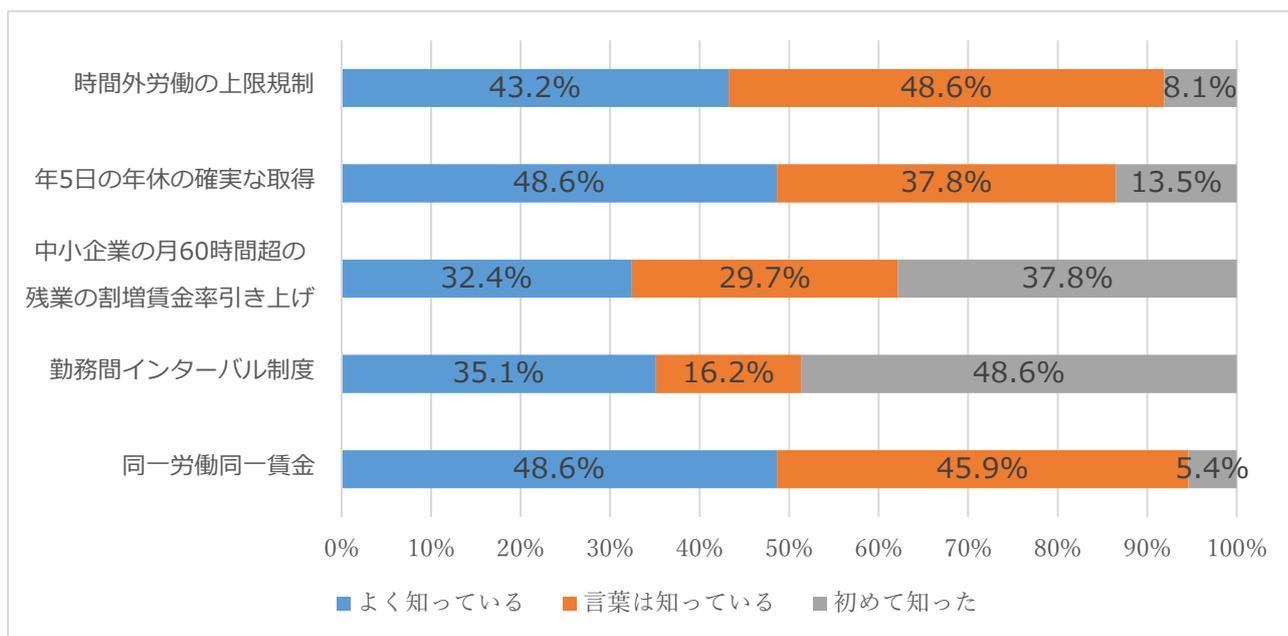
## ⑦ 中小企業における認知度（業種別：保健衛生業）

「中小企業の月60時間超の残業の割増賃金率引き上げ」のみ「よく知っている」の割合が全業種より低い。「同一労働同一賃金」について、「よく知っている」の割合が他の業種より高く、5割を超えている。



## ⑧ 中小企業における認知度（業種別：接客娯楽業）

「同一労働同一賃金」の「よく知っている」の割合が全業種より高いが、「時間外労働の上限規制」「年5日の年休の確実な取得」「中小企業の月60時間超の残業の割増賃金率引き上げ」の労働基準法改正の3項目について、いずれも5割未満で全業種より低い。



## 参考

### 1 働き方改革関連法の内容について

#### ○時間外労働の上限規制

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にも上限が設定されています。

適用猶予業種（建設業・自動車運転者など）については、2024 年（令和 6 年）4 月 1 日から適用されます。

#### ○年 5 日の年休の確実な取得

使用者は年 10 日以上の子次有給休暇が付与される労働者に対し、年 5 日について確実に取得させ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

2023 年（令和 5 年）4 月 1 日から、月 60 時間を超える残業に対する割増賃金が 50% に引き上げられます。

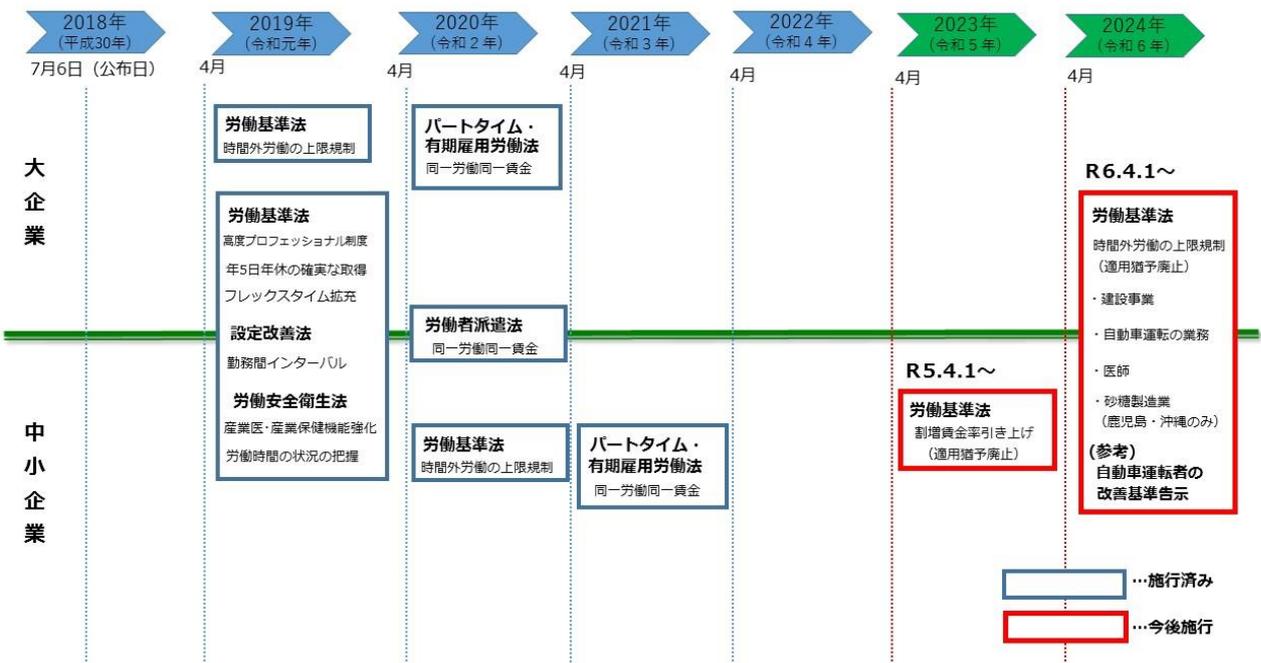
#### ○勤務間インターバル制度

終業時刻から次の始業時刻までの間、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。

#### ○同一労働同一賃金

同一企業内において、正社員と非正規雇用労働者の間で、基本給や賞与などあらゆる待遇について不合理な差を設けることが禁止されています。

### 2 働き方改革関連法施行日一覧



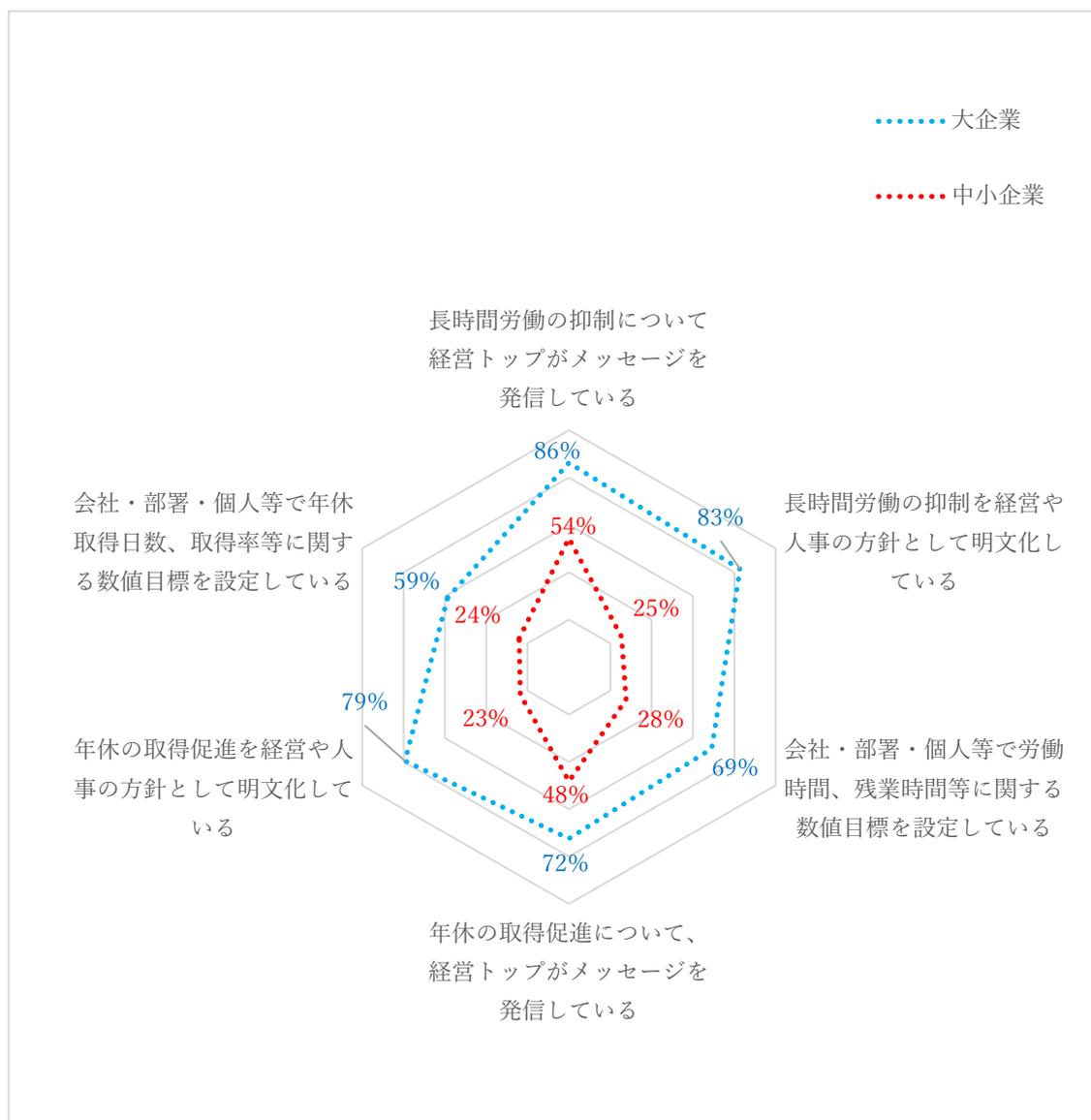
## 働き方・休み方の改善状況

認知度調査で回答を得た 564 事業場のうち、厚生労働省が示している「働き方・休み方改善指標」を基にした働き方改革の取組状況に係る点検項目についても回答を得た 340 事業場における調査結果は以下のとおりです。

### ① 方針・目標の計画化

#### チェックポイント！

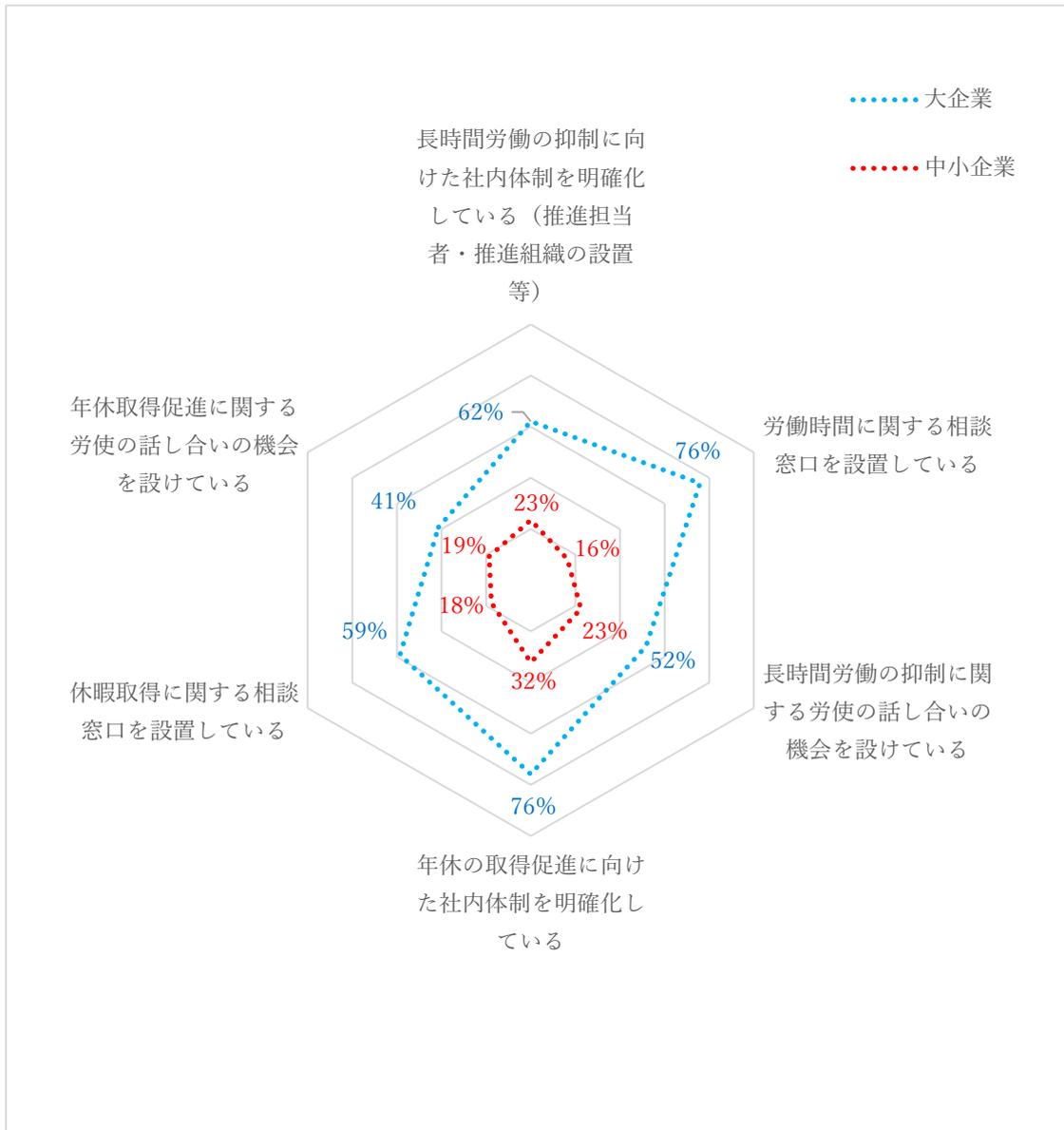
長時間労働の抑制の重要性を企業として表明しているか？



## ② 改善推進の体制づくり

### チェックポイント！

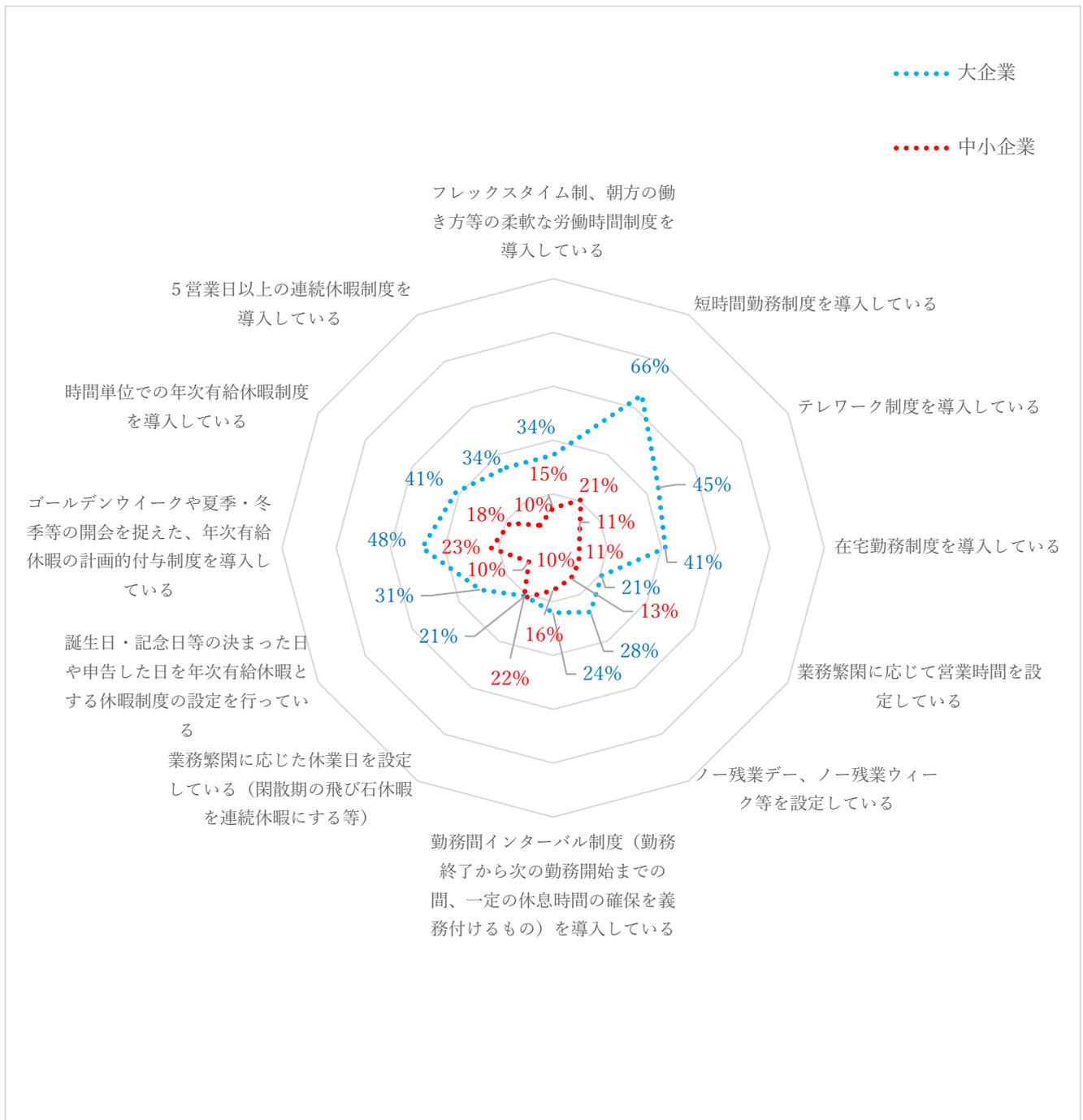
長時間労働の抑制を進めるための組織が明確になっており、かつ、有効に機能しているか？



### ③ 改善促進の制度化

#### チェックポイント！

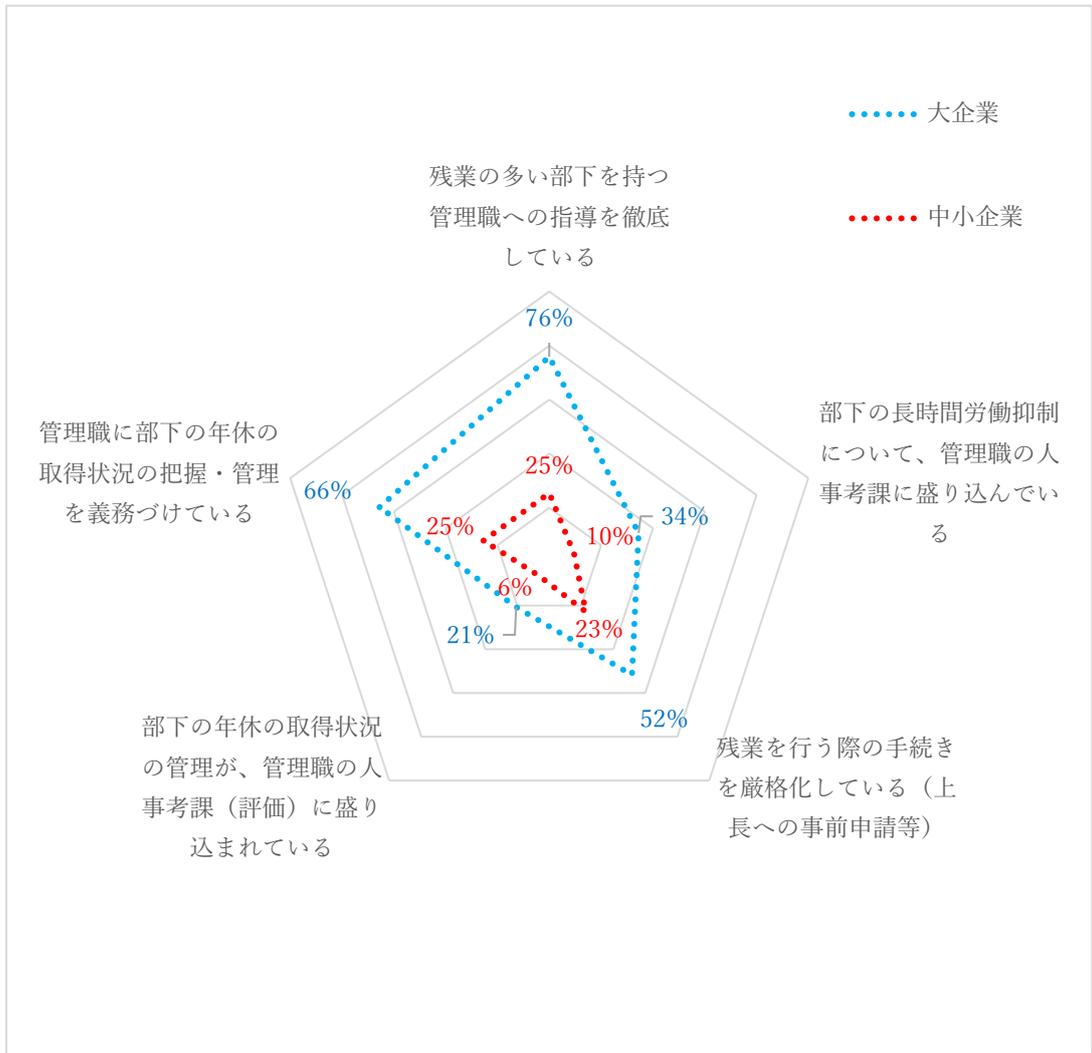
効率的かつ効果的な働き方を行う仕組みが整っているか？



#### ④ 改善促進のルール化

### チェックポイント！

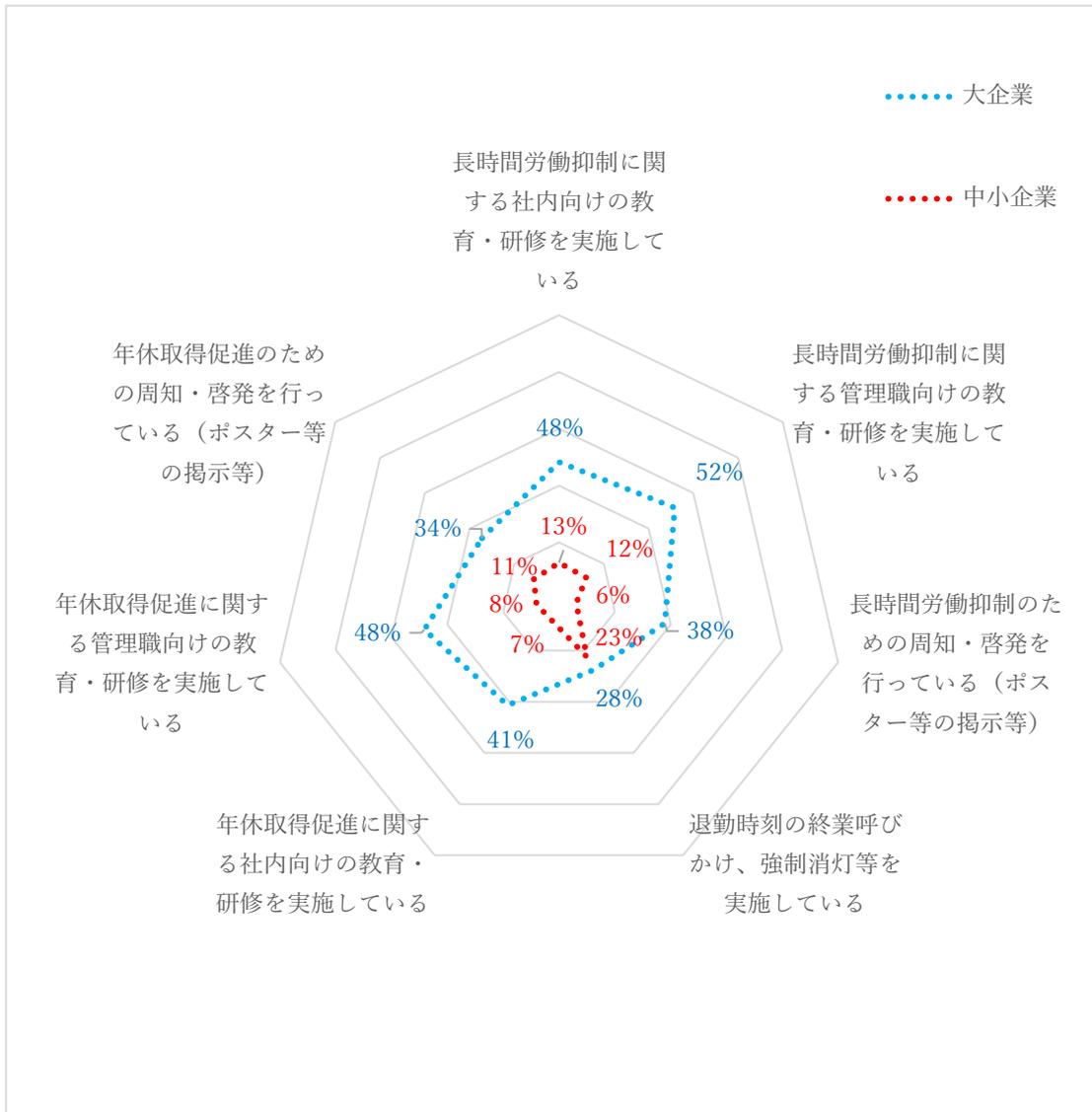
長時間労働を抑制することにインセンティブが働く仕組みを導入しているか？



## ⑤ 意識改善

### チェックポイント！

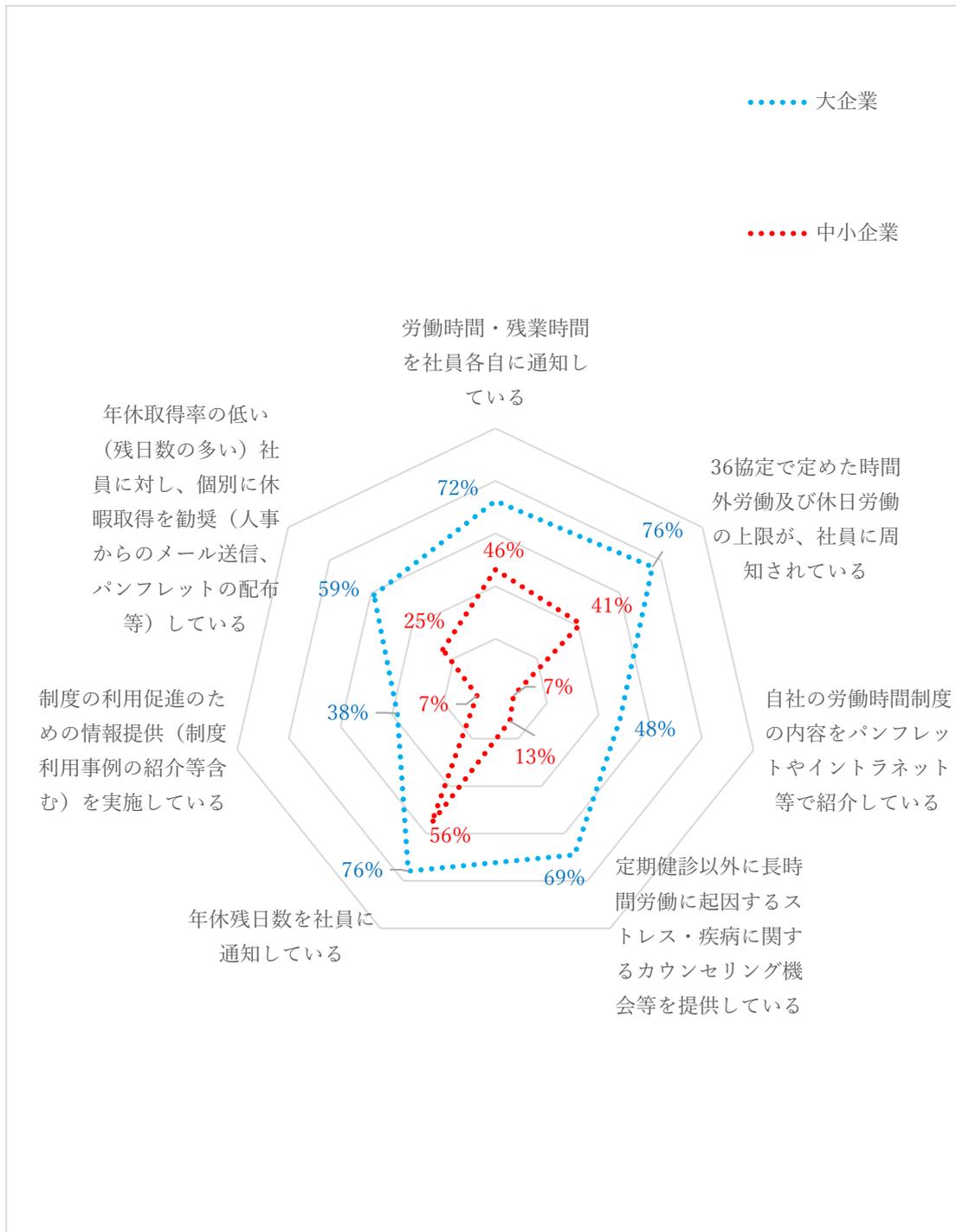
社員に対して長時間労働を抑制する意識を高める取組を行っているか？



## ⑥ 情報提供・相談

### チェックポイント！

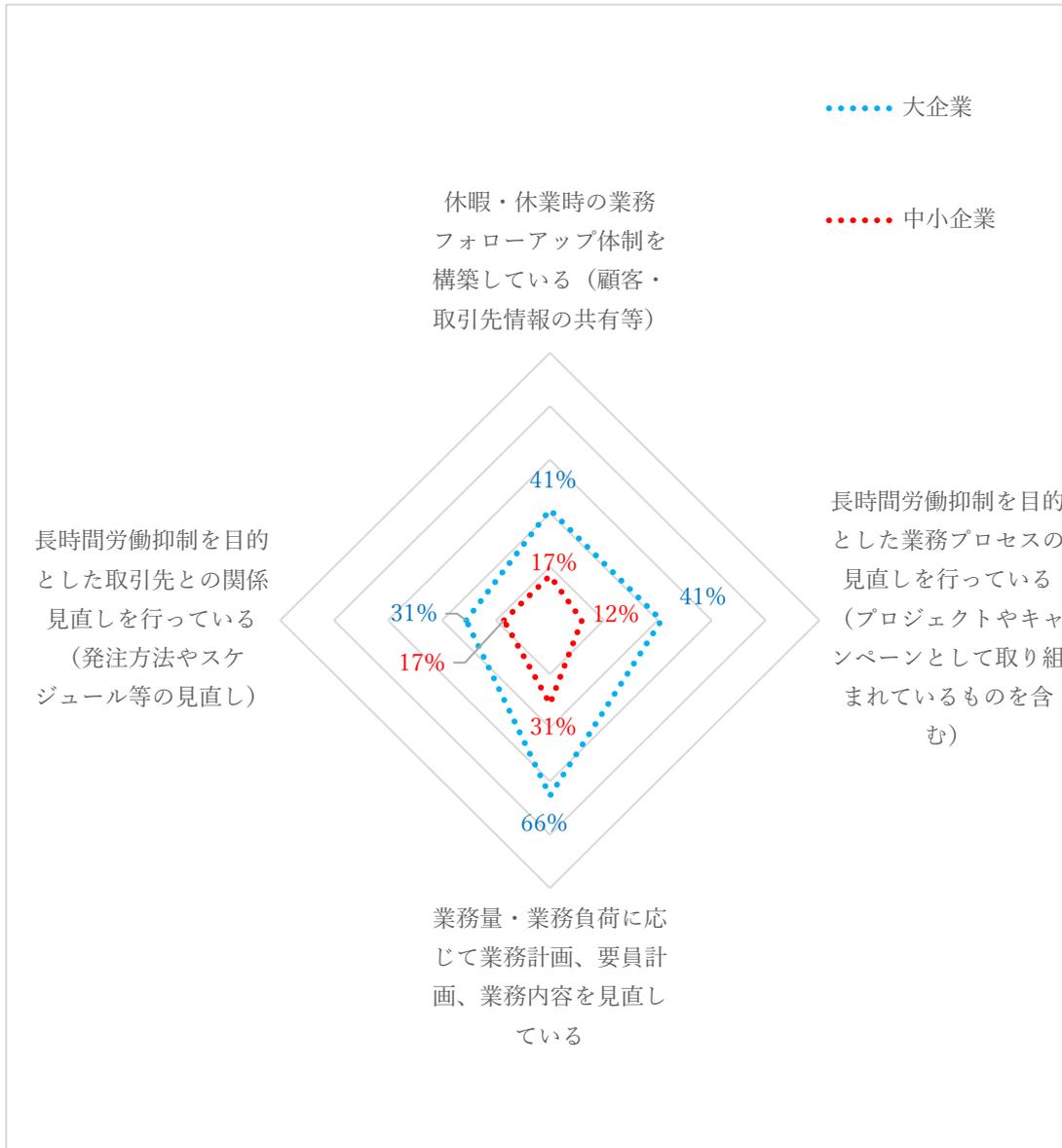
働き方の改善につながる情報提供や相談を実施しているか？



## ⑦ 仕事の進め方改善

### チェックポイント！

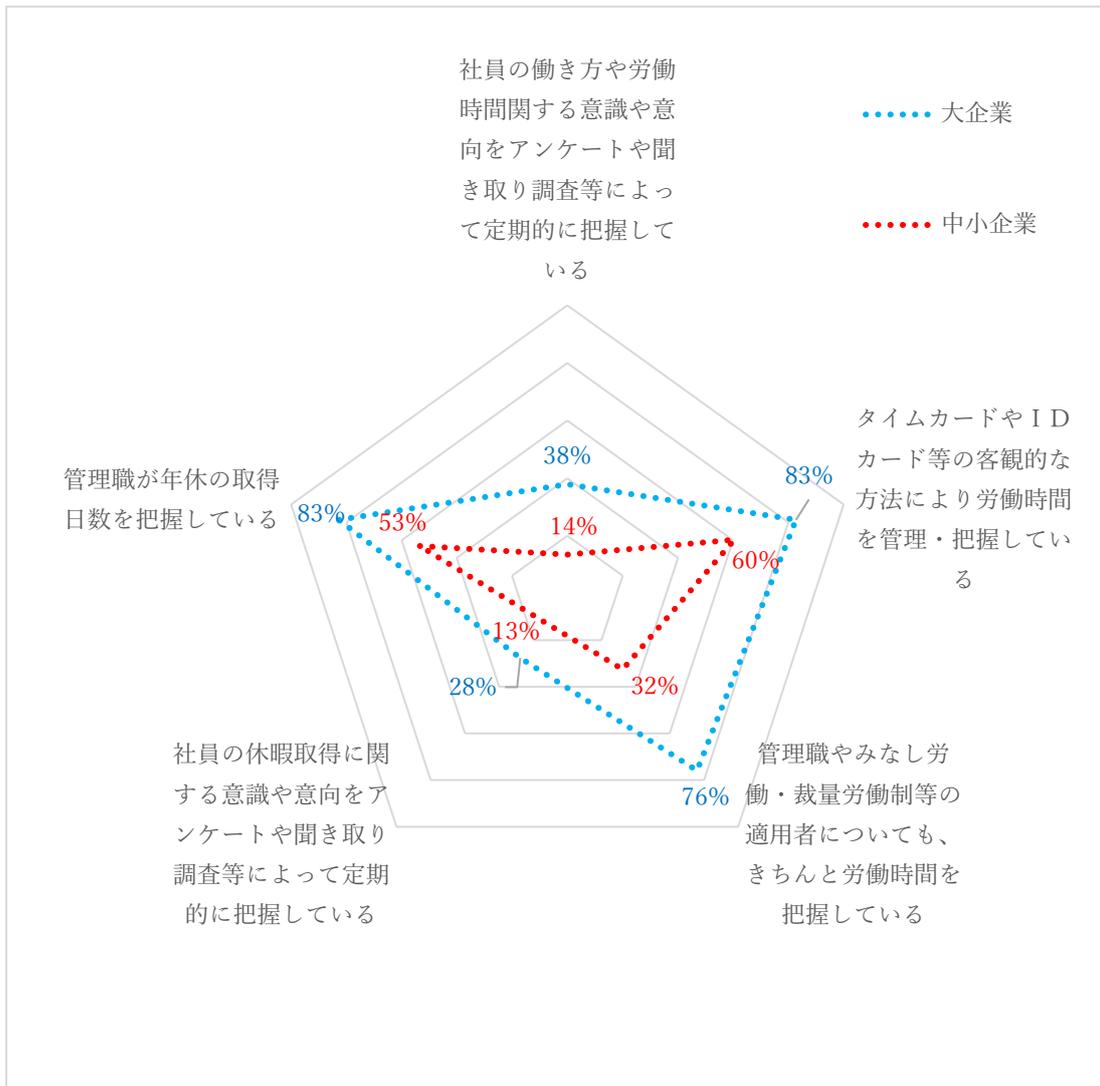
職場において長時間労働を抑制するために業務改善を行っているか？



## ⑧ 実態把握・管理

### 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？



## 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。