

事業主の  
皆様へ

# 『働き方改革関連法』の 準備を始めましょう！

「働き方改革関連法」は2019年4月から順次施行されます。  
このため、労働時間や雇用形態について、早期に準備することが重要です。

## 「働き方改革関連法」の内容

POINT  
1

### 時間外労働の上限規制が導入されます！

**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時間未満（休日労働含む）、複数月平均80時間（休日労働含む）を限度に設定する必要があります。

POINT  
2

### 年次有給休暇の確実な取得が必要です！

使用者は、10日以上**年次有給休暇**が付与されるすべての労働者に対し、**毎年5日、時季を指定**して有給休暇を与える必要があります。

POINT  
3

### 正規雇用労働者と非正規雇用労働者間の不合理な待遇差が禁止されます！

同一企業内において、正規雇用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）の間で、**基本給や賞与などの個々の待遇ごとに不合理な待遇差が禁止**されます。

#### ハローワーク求人の応募状況

ハローワークで5人以上応募があった求人のうち、労働条件ごとの割合を調査したところ以下のとおりでした。

○時間外労働10時間未満/月	62.5%
○年間休日数 120日以上	75.3%
○週休2日制 毎週	87.7%

この結果から、時間外労働が少なく、休日がしっかり確保されているなど働きやすい求人は応募者が多くなる傾向にあります。

働き方改革の取組は  
**人材確保にも効果的**です！

※平成30年4～6月ハローワーク受理求人より調査

人材確保の観点からも早く対応したいけど…

- 「働き方改革」への具体的な取組は？
- 労働時間の管理方法や見直しが必要？
- 残業は削減したいが生産性は下げたくない…
- 有給休暇の進め方は？
- 「不合理な待遇差」って何？
- 活用できる助成金について知りたい

取組のヒントは次ページをご覧ください



東京労働局・東京働き方改革推進支援センター

# 「働き方改革」の取組の流れ

## ①自社の現状の把握・課題の整理

労働時間などの管理方法を含め、労働基準法などの労働関係法令の順守状況についてチェックしましょう。

【確認例】

- 所定労働時間は？
- 36協定の内容は？
- 所定休日は？
- 労働時間の管理は適正？
- 年次有給休暇の付与は？

労働時間の管理方法を変更したいけど…



## ②取組計画の策定

「働き方改革関連法」にてらして、取組む内容を検討しましょう。取組について、社員が納得しその内容を共有することが重要です。取組のヒントや事例については、「働き方・休み方ポータルサイト」、東京労働局HP等をご覧ください。

取組内容を話し合ってみよう！

- 働き方・休み方改善ポータルサイト  
<http://work-holiday.mhlw.go.jp/>
- 東京労働局HP  
<https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-roudoukyoku/>



## ③取組計画の実行

企業の課題に応じて、社内プロジェクトチームの設置や労使の話し合いの機会の設定など社内の体制作りの他、必要に応じて取引先への説明など、取組の実行に伴う過程についても留意しましょう。また、課題に応じて優先度の高いものから始めましょう。

当社の取組内容は…



【取組例①】長時間労働の見直し

- 残業が多い…まずは何から？  
→効率的な働き方を促す取組、残業が前提となっていないかの点検。
- 働ける時間が減り負担が増えた…  
→業務のムダをなくし、効率を上げる取組。

● 社内制度を見直したいが…

→柔軟な労働時間制度の導入

【取組事例②】休暇の取得促進

- まずは何から？  
→ゴールデンウィークや夏季休暇の取得奨励など。
- 取得が進まない…  
→休みやすい体制・雰囲気作り、社員の意識を変える取組

会議の効率化！

スキルの共有！

社員の意識改革！



## ④取組計画の熟成・継続

進捗状況は定期的に確認し、問題点があれば柔軟に見直し改善する取組を継続することが重要です。