

# 働き方改革の進め方

山形労働局

# 1. 「働き方改革」とは

# なぜ「働き方改革」が必要なのか。

我が国の経済成長の隘路の根本には、①少子高齢化、生産年齢人口の減少すなわち人口問題という構造的な問題に加え、②イノベーションの欠如による生産性向上の低迷などがあります。

このような中で、日本経済の再生による経済の持続的な発展には、①一人ひとりの意思や能力、個々の事情に応じた多様な働き方を選択可能とする社会の追求による労働参加率の向上と、②投資やイノベーションを通じた労働生産性の向上が、必要です。

しかし、日本の労働制度や働き方には、これらを阻む様々な問題があり、これを見直そうというのが「働き方改革」で

#### 例えば

#### 「長時間労働」が問題です

長時間労働は、健康の確保を困難にします。また、仕事と家庭生活との両立を困難にし、少子化の原因や、女性の キャリア形成を阻む原因、男性の家庭参加を阻む原因ともなります。

長時間労働を自慢するかのような 風潮が蔓延・常識化している現状 を変えていきましょう

長時間労働を是正すると、ワーク・ライフ・バランスが改善し、女性や高齢者も仕事に就きやすくなり、労働参加率の向上に結びつきます。時間当たりどれだけの成果をあげるかに意識が向かい、労働生産性向上につながります。

#### 「正規・非正規の不合理な処遇の差」が問題です

正規・非正規労働者の間に不合理な処遇の差があると、「非正規」労働者は正当な処遇がなされていないという気持ちとなり、頑張ろうという意欲をなくしてしまいます。

世の中から「非正規」という言葉を 一掃していきましょう 正規と非正規の理由なき処遇の差を埋めていくと、働く人の頑張ろうという 意欲を引き出すことができ、それによって労働生産性の向上が期待できま す。

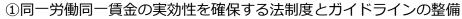
働き方改革は、労働生産性を改善するための最良の手段であり、生産性向上の成果を働く人に分配することで、賃金の上昇、需要の拡大を通じた成長を図る「成長と分配の好循環」が構築されます。

働き方改革は、社会問題であると同時に、経済問題であり、日本経済の潜在成長力にもつながる、構造改革の柱となる改革。

# 「働き方改革」の具体的テーマ

1. 非正規雇用の処遇改善





②非正規雇用労働者の正社員化などキャリアアップの推進

2. 賃金引上げと労働生産性の向上



③生産性向上支援など賃上げしやすい環境の整備

3. 長時間労働の是正





- ④法改正による時間外労働の上限規制の導入
- ⑤勤務間インターバル制度の導入に向けた環境整備
- ⑥健康で働きやすい職場環境の整備

4. 柔軟な働き方がしやすい環境整備



- ⑦雇用型テレワークのガイドラインの刷新と導入支援
- ⑧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
- 9副業・兼業の推進に向けたガイドライン策定
- 5. 病気の治療、子育て・介護等と仕事の両立、 障害者の就労の推進



- ⑩治療と仕事の両立に向けたトライアングル型支援などの推進 ⑪子育て・介護と仕事の両立支援策の充実・活用促進
- ⑪障害者等の希望や能力を活かした就労支援の推進

6. 外国人材の受入れ



⑬外国人材受入れの環境整備

7. 女性・若者が活躍しやすい環境整備



- 倒女性のリカレント教育などの充実
- ⑤女性の活躍の推進
- ・協就職氷河期世代への支援や若者の活躍に向けた支援・環境整備の推進
- 8. 雇用吸収力の高い産業への転職・再就職支援、 人材育成、格差を固定化させない教育の充実



⑦転職・再就職者の採用機会拡大

⑱給付型奨励金の創設

9. 高齢者の就業促進



⑨継続雇用延長・定年延長の支援

### 経済財政運営と改革の基本方針2019(骨太の方針)令和元年年6月21日 閣議決定 <抄>

### Society5.0時代にふさわしい仕組みづくり(第2章)

一人一人の人材の質を高めるとともに、人生100年時代に向けて誰もが生きがいを感じてその能力を思う存分に発揮できる社会を構築するため、「人づくり革命」と「働き方改革」を推進する。

- 2. 人づくり革命、働き方改革、所得向上策の推進
- (1) 少子高齢化に対応した人づくり改革の推進
  - ①幼児教育・保育の無償化等
  - ②初等中等教育改革等
  - ③私立高等学校の授業料の実質無償化
  - 4)高等教育無償化
  - ⑤大学改革等

- ⑥リカレント教育
- ⑦少子化対策、子ども・子育て支援
- ⑧女性の活躍推進
- 9介護人材等の処遇改善

- (2)働き方改革の推進
- (3)所得向上策の推進
  - ①就職氷河期世代支援プログラム
- ②最低賃金の引上げ

# 未来投資戦略2018 平成30年6月15日閣議決定 <抄>

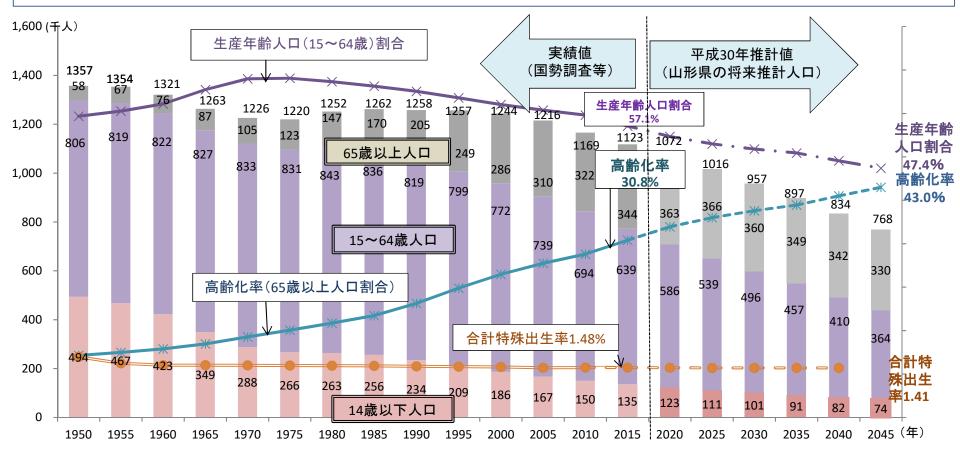
### 人材の最適活用に向けた労働市場改革(第2-Ⅱ-2-2-(3))

- i) ダイバーシティの推進
  - ①ダイバーシティ経営の推進
  - ②女性活躍の更なる拡大
  - ③高齢者、障害者等の就労促進
- ii)生産性を最大限に発揮できる働き方を実現
  - ①長時間労働の是正、健康確保
  - ②雇用形態にかかわらない公正な待遇の確保
  - ③最低賃金の引き上げ
  - ④多様な選考・採用機会の拡大
  - ⑤多様で柔軟なワークスタイルの促進
  - ⑥治療と仕事の両立支援

- iii) 主体的なキャリア形成を支える労働市場のインフラ整備
  - ①日本版O-NETの創設等による労働市場のインフラ整備
  - ②主体的なキャリア形成の支援
- ③HRテクノロジーを活用した企業の人事機能の再設計
- 4)解雇無効時の金銭救済制度の検討

# 山形県における人口の将来推計

- 山形県の総人口は、1985年(昭和60年)から2015年(平成27年)の30年間で約10%減少。
- 2015年(平成27年)から2045年(平成57年)の30年間で、総人口が約30%減少すると推計されている。

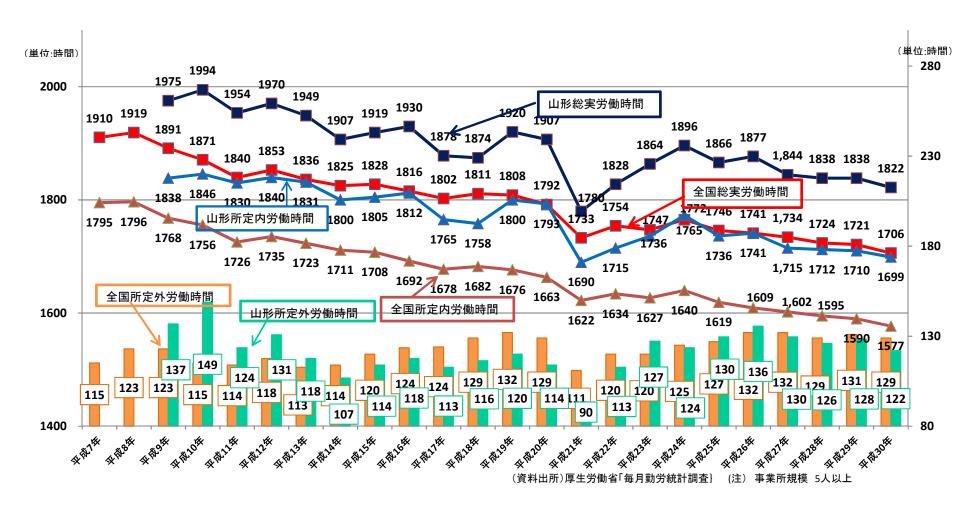


資料出所:総務省「国勢調査」及び「人口推計」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口(平成30(2018)年推計):出生中位・死亡中位推計」(各年10月1現在 人口)

# 年間総実労働時間の推移(パートタイム労働者を含む)(全国・山形県)

〇年間総実労働時間は減少傾向で推移している。しかし、これは一般労働者についてほぼ横ばいで 推移する中で、パートタイム労働者比率が高まったこと等がその要因と考えられる。

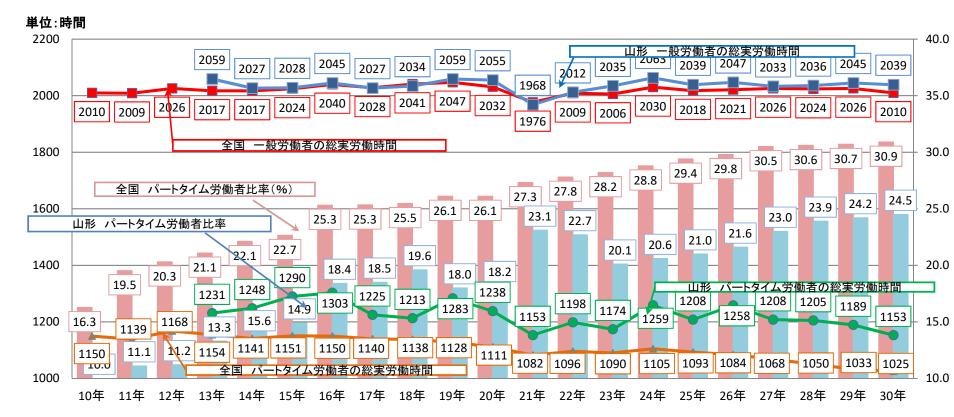
〇山形県と全国を比較すると年間総実労働時間が、山形県は100時間以上長くなっている。



### 就業形態別の年間総実労働時間及びパートタイム労働者比率の推移(全国・山形県)

- 〇一般労働者(パートタイム労働者以外の者)の総実労働時間は、依然として2,000時間を超える水準で推移している。
- 〇パートタイム労働者比率が上昇傾向にある。なお、山形県ではその比率は全国と比べ6~8ポイント低く、また、パートタイム労働者の年間総実労働時間は1~2割程度長くなっている。

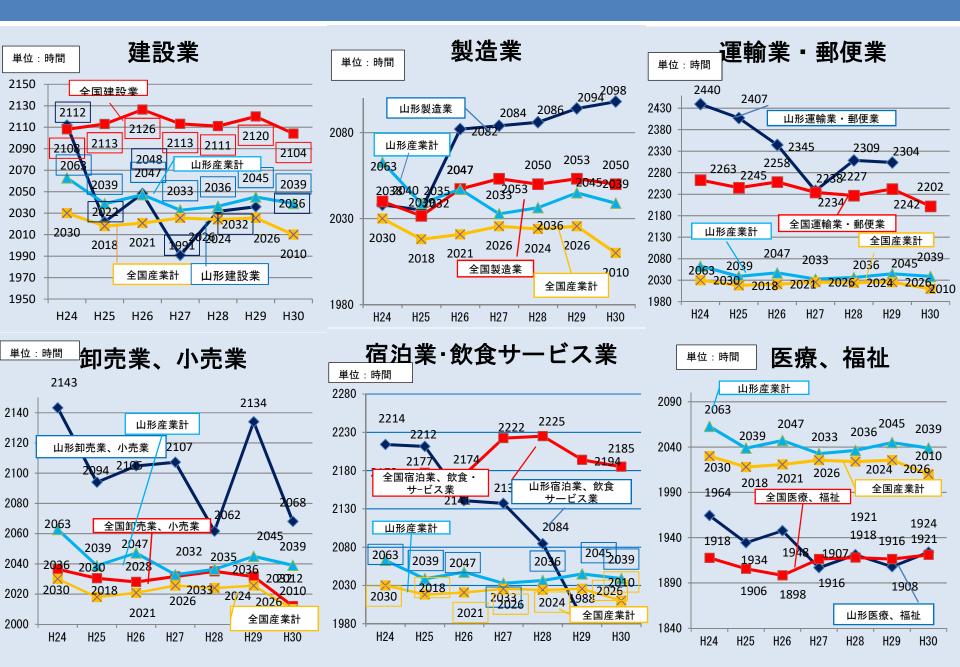
単位:%



(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」

(注) 事業所規模5人以上

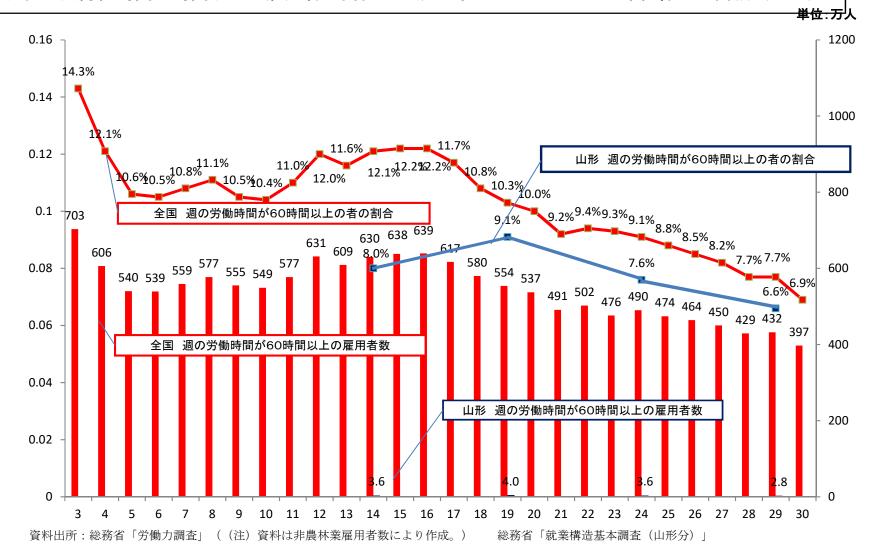
### 一般労働者(パートタイム労働者除く)の業種別の年間総労働時間の推移(全国・山形県)



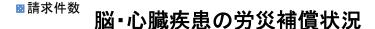
# 週60時間以上の雇用者数及び割合の推移

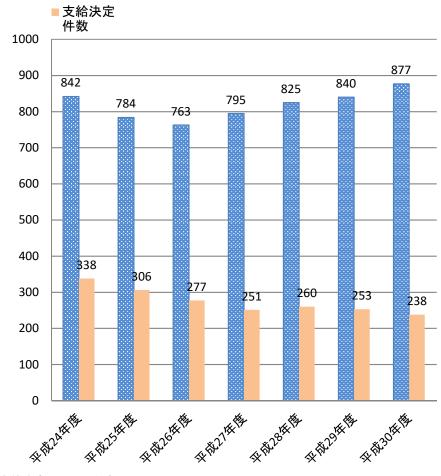
週60時間以上の雇用者の割合は、近年低下傾向にあるが依然として1割弱で推移しており、山形県も同傾向にある。

※新成長戦略(平成22年6月18日閣議決定)に掲載された「雇用・人材戦略」の2020年(平成32年)までの目標 週労働時間60時間以上の雇用者の割合 平成20年10.0% → 2020年目標 5割減 (5%)



# 脳・心臓疾患と精神障害の労災補償状況

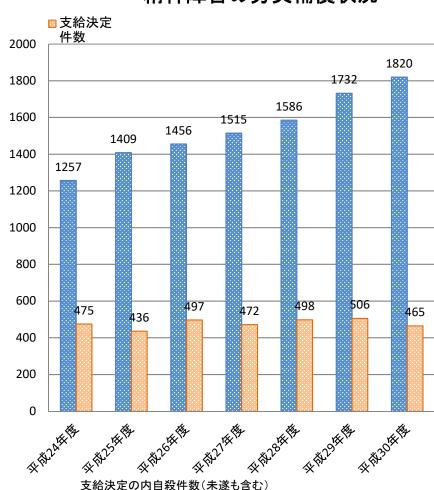




#### 支給決定の内死亡件数

Ī	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度
Ī	123	133	121	96	107	92	82

#### ■請求件数 精神障害の労災補償状況



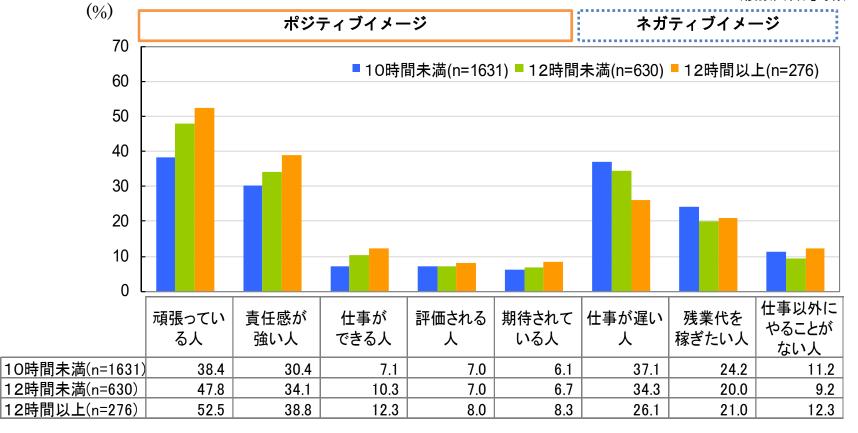
平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度
93	63	99	93	84	98	76

# 長時間労働者の意識

- <u>労働時間が長い人</u>ほど、<u>上司が残業をしている人に対して「頑張っている人」「責任感が強い人」等のポジティブ</u>なイメージを持っていると考えている傾向が強い。
- 労働時間が短い人ほど、上司が残業をしている人に対して「仕事が遅い人」「残業代を稼ぎたい人」等のネガティ ブなイメージを持っていると考えている傾向が強い。
- 労働時間の長短が、上司の評価態度(の想定)に影響されていることがうかがわれる。

### 一日の労働時間別「上司が抱いている残業をしている人のイメージ(想定)」

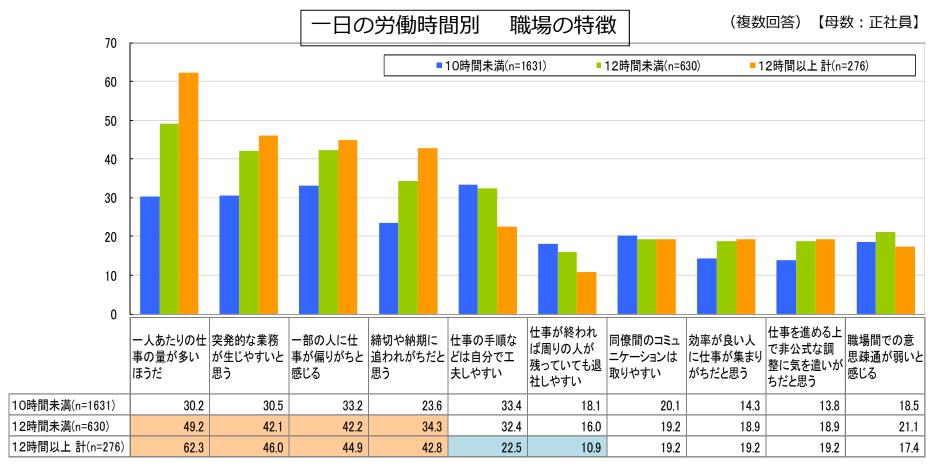
(複数回答)【母数:正社員】



資料出所:「ワーク・ライフ・バランスに関する個人・企業調査報告書」(平成26年5月内閣府)

# 長時間労働の職場の特徴

〇 労働時間が長い人は、職場の雰囲気として「<u>一人あたりの仕事の量が多い</u>」「<u>突発的業務が生じやすい</u>」「<u>一</u> <u>部の人に仕事が偏りがち</u>」「<u>締切や納期に追われがち</u>」と感じている。

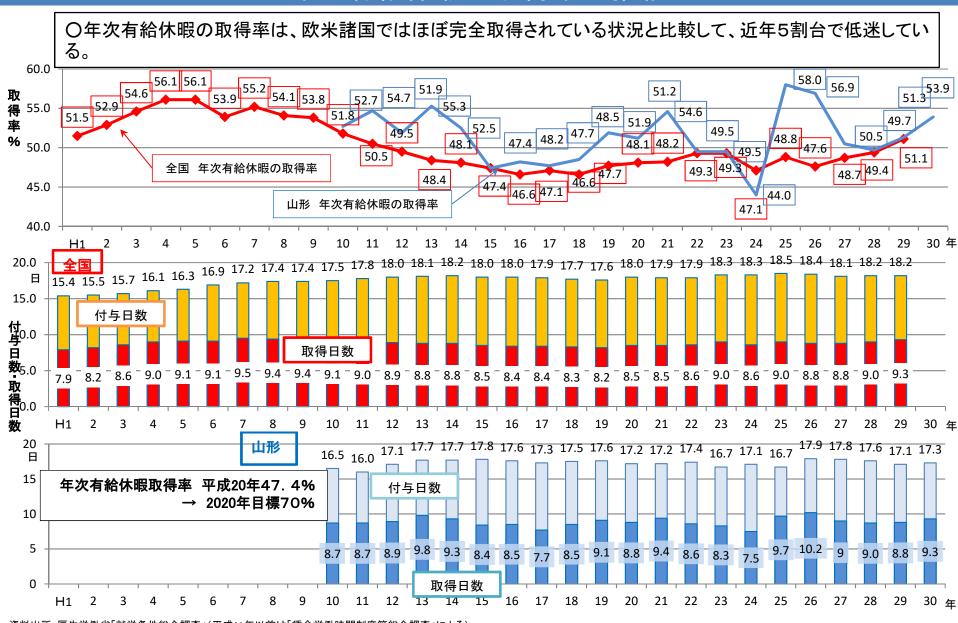


※■は、10時間未満労働者に対して5%水準で有意に高い

※■は、10時間未満労働者に対して5%水準で有意に低い

資料出所:「ワーク・ライフ・バランスに関する個人・企業調査報告書」(平成26年5月内閣府)

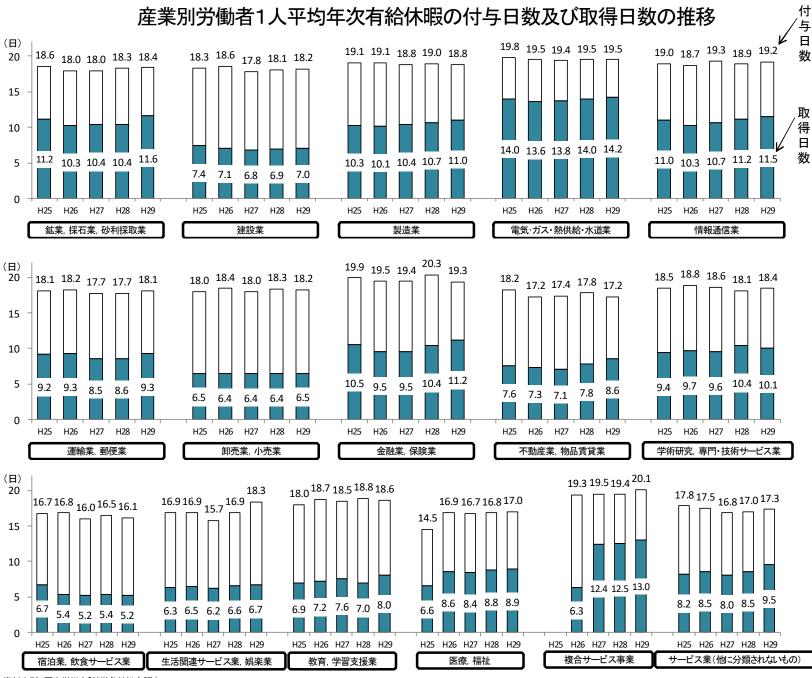
# 年次有給休暇の取得率の推移



資料出所:厚生労働省「就労条件総合調査」(平成11年以前は「賃金労働時間制度等総合調査」による)

- (注) 1)「対象労働者」は「常用労働者」から「パートタイム労働者」を除いた労働者である。2)「付与日数」には、繰越日数を含まない。「取得率は、全取得日数/全付与日数×100(%)である。
  - 3) 平成18年以前の調査対象:「本社の常用労働者が30人以上の民営企業」→平成19年以降の調査対象:「常用労働者が30人以上の民営企業」 →平成26年以降の調査対象:「常時労働者が30人以上の民営企業(複合サービス事業を含む。)」

資料出所:山形県「山形県労働条件実態調査結果報告書」調査対象事業所は常用労働者5人以上を雇用する事業所のうち、産業別、事業所規模別に所定の方法(100人以上悉皆調査)により抽出した1500事業所



資料出所:厚生労働省「就労条件総合調査」

(注) 1) 「付与日数」には、繰越日数を含まない。

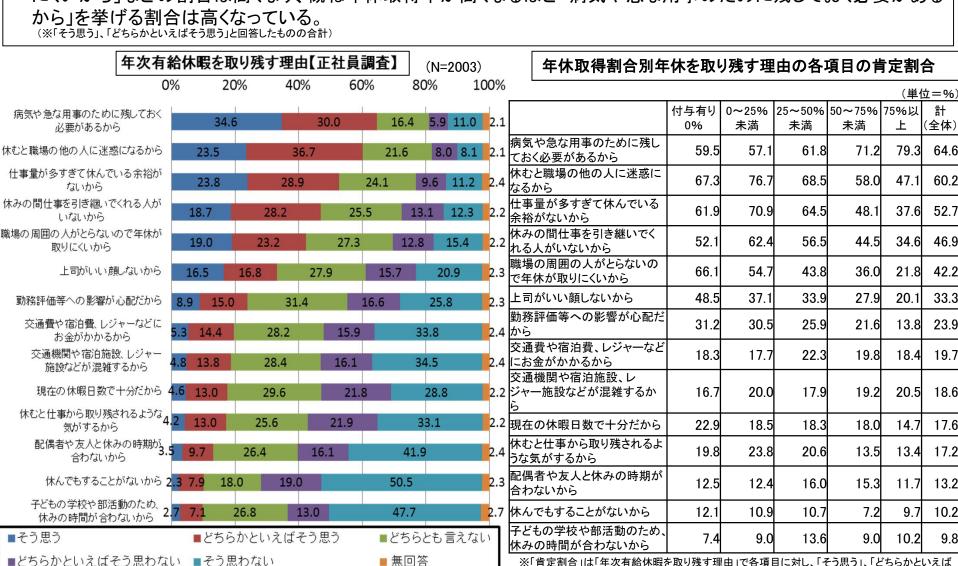
2) 「取得率」は、全取得日数/全付与日数×100(%)である。

※H26のデータ(平成27年調査)より調査対象が「常用労働者が30人以上である会社組織の民営企業」から「常用労働者が30人以上である民営法人」に変更され、更に「複合サービス事業」が調査対象に追加された。

### 年次有給休暇を取り残す理由

(労働政策研究・研修機構「年次有給休暇の取得に関する調査」(2011年)より作成

年休を取り残す理由として「病気や急な用事のために残しておく必要があるから」が64.6%(※)で最も多く、ついで「休 むと職場の他の人に迷惑になるから」が60.2%(※)。概ね年休取得率が低くなるほど「仕事量が多すぎて休んでいる余 裕がないから」、「休みの間仕事を引き継いでくれる人がいないから」や「職場の周囲の人がとらないので年休が取り にくいから」などの割合は高くなり、概ね年休取得率が高くなるほど「病気や急な用事のために残しておく必要がある



※「肯定割合」は「年次有給休暇を取り残す理由」で各項目に対し、「そう思う」、「どちらかといえば そう思う」と回答したものの割合の合計

#### 平成29年度都道府県別年間総労働時間(事業所規模30人以上)

#### 労働者1人平均年次有給休暇の取得状況(平成29年)

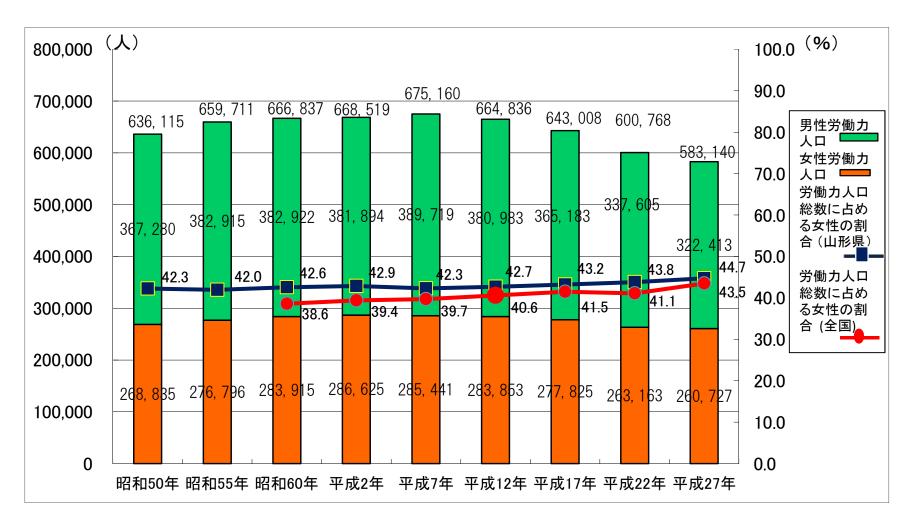
1,0	000 1,200	1,400	1,600	1,800	2,00	00 Г	取得率					10/8日初
全国	1	,630	151	1,781			順位	都道府県	取得率(%)	平均付与日数	平均取得日数	取得日数順位
北海道		1.649	128			L		全国	51.16	15.74	7.64	
青森		1.723	120	192	1,915		1	沖縄県	61.90		9.53	1
岩手		1.728		160			2	東京都	59.08			3
宮城		1.643	144		1,000		3	宮崎県	56.92			6
和田		1.723		107 1,83	RO	<u> </u>	4	埼玉県	56.65			9
山脈		1,728		156		-	5	千葉県	56.10			15
福島		1.736		161		-	6	山梨県	55.41	15.28		10
茨城		1.658	1	55 1,813			7	高知県	55.23		9.09	2
栃木		1.668		181 1,8			8	静岡県	55.03		8.27	8
群馬		1.681		158 1,8		_	9	神奈川県	54.41	16.23		4
埼玉	1.55	/	138 1				10	福岡県	53.87	15.17	7.47	29
千葉		582	150	1,732			11	兵庫県	53.77	16.02		5
東京		.612	149	1,760			12	香川県	52.77	15.12	7.59	20
神奈川		586	151	1,738			13	三重県	52.71	15.66	7.72	18
新潟		1.702		148 1,8	R49		14	茨城県	52.68	14.94	7.52	24
富山		1.718			1,882		15	鹿児島県	52.60	15.38	7.51	27
石川		1.717			1,873	_	16	和歌山県	52.57	15.27	7.54	23
福井		1.702		155 1,			17	福島県	52.26		7.58	21
山梨		1,658	1	54 1,812			18	愛媛県	52.24	15.05	7.28	34
長野		1.680		145 1,82			19	滋賀県	52.11	16.02	7.97	11
岐阜		1,654	14	1,796			20	青森県	51.59	16.05	7.85	14
静岡		1.667		176 1,8	843	L	21	熊本県	51.54	15.26	7.52	24
愛知	1	,624	19				22	岐阜県	51.41	15.48	7.52	24
三重		.626	177		·		23	奈良県	51.41	15.63	7.79	16
滋賀		.616	154	1,770		L >>/ /=	24	佐賀県	51.35		7.31	33
京都	1.55			1,699	■所定	<b>刃労働</b>	時間	群馬県	51.24	16.00	7.88	12
大阪	,	598		1.742	_ ===	M 24 Æ	26 n± 88	徳島県	51.15	15.23	7.35	32
兵庫	1,5		138		■所定	かカ惻		愛知県	50.96	15.15	7.37	31
奈良		582	94 1,6				28	北海道	50.69	15.74	7.48	28
和歌山	,	601	151	1,752			29	宮城県	50.21	16.08	7.65	19
鳥取		1.735		116 1,8	852	L	29	長崎県	49.64		7.47	29
島根		1.693			L,870	L	31	大分県	49.27	15.06	7.20	39
岡山		1,708			1,868	L	32	島根県	49.16	16.86	7.86	13
広島		1.681		176 1,		L	33	京都府	48.94	15.55	7.07	41
山口		1,664		1,82			34	岩手県	48.72	16.41	7.55	22
徳島		1,735		154			34	山口県	48.50	15.49	7.23	37
香川		1,660	13	1,798	,	 	36	長野県	48.17	17.26	8.30	7
愛媛		1.710		126 1,83	36	L	37	岡山県	48.14	15.61	7.27	36
高知		1.646	114	<b>1,</b> 760			38	富山県	47.85		7.23	37
福岡		1,670		172 1,8	342	ļ.	39	山形県	47.82		6.86	44
佐賀		1,735		145			40	秋田県	47.61			17
長崎		1,739		152		 	41	新潟県	47.36		7.28	34
熊本		1,697		140 1,83		 	42	広島県	47.06		7.19	40
大分		1,734		163			43	石川県	46.91	15.13	6.80	45
宮崎		1,658	14	1,802	, = =		44	鳥取県	45.64		6.87	43
鹿児島		1,638	131	1,769		-	45	大阪府	45.30			42
沖縄		1,680		1,807		L	46	福井県	42.51	16.46	6.29	(全国中央会)

資料出所:厚生労働省「毎月勤労統計調査」

(全国中央会)

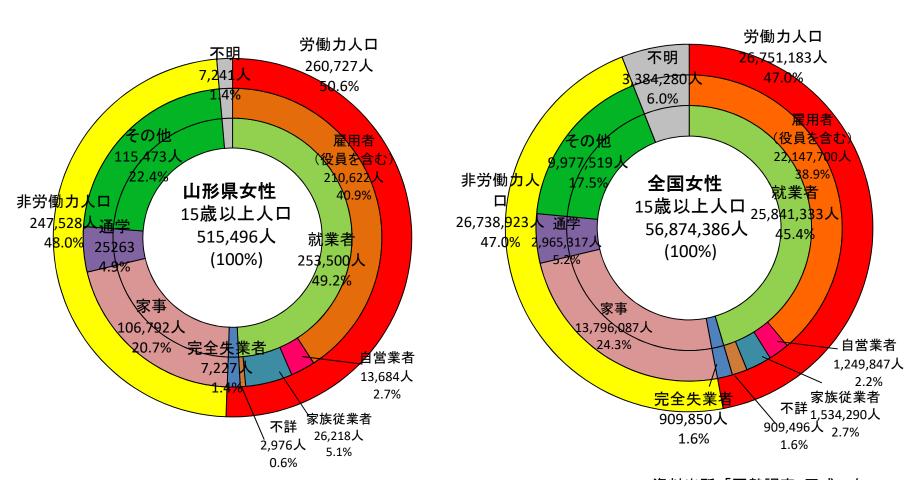
# 労働力人口に占める女性割合の推移

労働力人口が減少する一方、労働力人口に占める女性労働者の割合は44.7%と過去最高となった。



# 女性の労働力状態(全国・山形県)

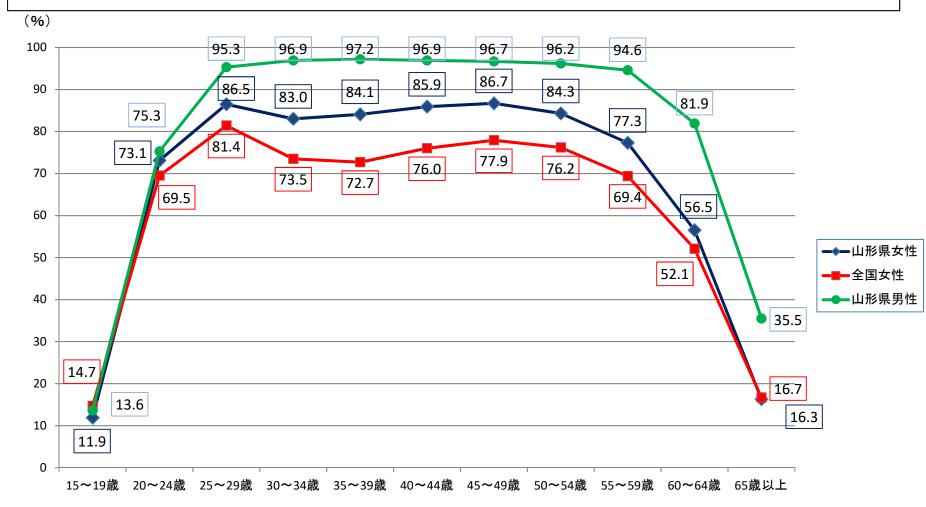
山形県の女性の15歳以上人口に占める労働力人口の割合は、50.6%と全国の47.0%を上回っている。



資料出所:「国勢調査」平成27年

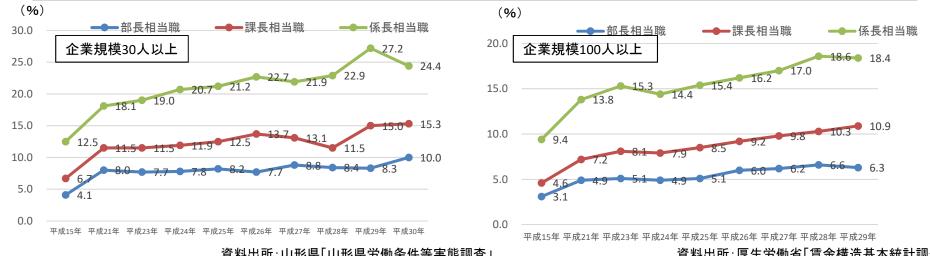
# 女性の年齢階級別労働力率の変化(全国・山形県)

全国に比べ、山形県ではM字型カーブ(出産・子育て期に女性の労働力率が下がる)の底が浅く、出産・子育て期においても女性の労働力率が高い。



# 管理職に占める女性の割合(全国・山形県)

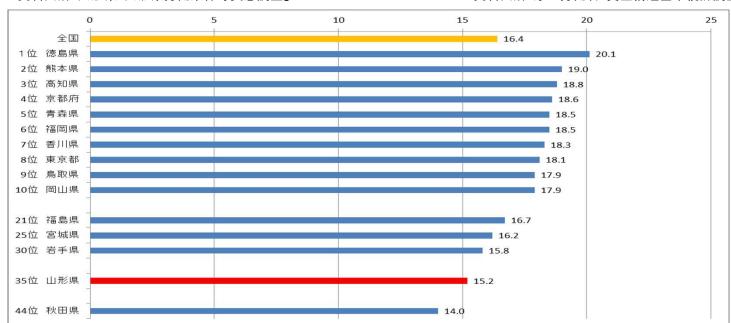
全国と比べ、いずれの職階においても女性の割合が高い。 平成27年の国勢調査によると、管理的職業従事者に占める女性の割合は全国35位。



資料出所: 山形県「山形県労働条件等実態調査」

資料出所:厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

管理的職業従事 者に占める女性 の割合ランキング



資料出所:国勢調査 (平成27年)より作成

# 山形県内における非正規雇用の現状

山形県

事業所における教育訓練の実施状況

(人)

雇用者に占める非正規の割合は、32.8%と全国の38.2%を下回っている。

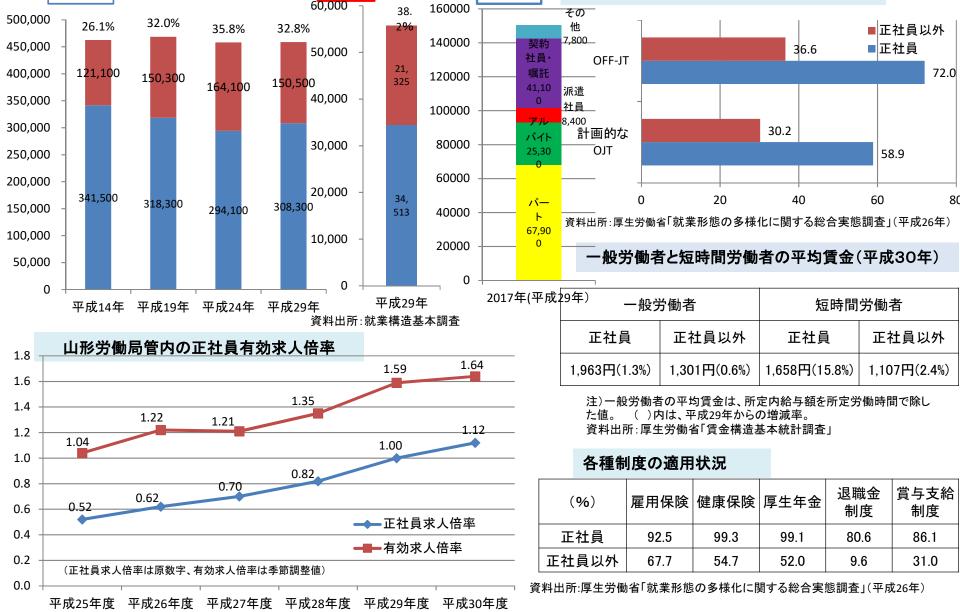
全国

山形県

(人)

■正規 ■非正規

(千人)

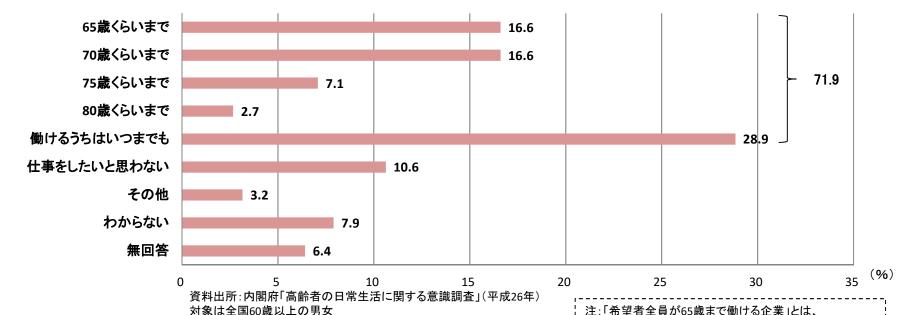


## 高齢者の雇用状況

○60歳以上の高齢者に就労希望を聞いたところ、「「働けるうちはいつまでも」が28.9%と最も多く、次いで「65歳くらいま で」「70歳くらいまで」が16.6%となっており、就労を希望する高齢者の割合は約7割となっている。

〇山形県の企業のうち、66歳以上も働ける制度のある企業割合は25.4%となっている。

#### 高齢者の就業希望



#### 65歳以上まで働ける制度のある企業割合

	全国	山形県
希望者全員が65歳まで働ける企業割合	76.8%	77.6%
66歳以上も働ける制度がある企業割合	27.6%	25.4%
70歳以上も働ける制度がある企業割合	25.8%	23.6%

資料出所:「平成30年高齢者の雇用状況(6月1日)」 従業員31人以上の企業の状況を取りまとめたもの 企業の合計となる。

全国:156,989社 山形県:1,609社

- 注:「希望者全員が65歳まで働ける企業」とは、
- ①定年制を廃止している企業
- ②65歳以上の定年制を導入している企業
- ③希望者全員65歳以上の継続雇用制度を導入している 企業の合計となる。

「66歳以上(70歳以上)も働ける制度がある企業」とは、

- ① 定年制を廃止した企業
- (2)66歳以上(70歳以上)の定年制を導入している企業
- ③66歳以上(70歳以上)まで希望者全員または基準に該 当すれば66歳以上(70歳以上)継続雇用制度を導入して いる企業
- ④その他の制度で66歳以上(70歳以上)まで雇用している

# 2. 働き方改革推進本部

## 長時間労働削減推進本部(平成26年9月30日現在)

本 部 長 厚生労働大臣

本部長代理 厚生労働副大臣(労働担当)、厚生労働大臣政務官(労働担当)

事務局長 労働基準局長

構成員事務次官、職業安定局長、雇用均等・児童家庭局長、大臣官房総括審議官(国会担当)、大臣

官房審議官(労働条件政策担当)、大臣官房審議官(賃金、社会・援護・人道調査担当)、安

全衛生部長

## 過重労働等 撲滅チーム

主査 大臣官房審議官 (労働条件政策当)

# 働き方改革推進 プロジェクトチーム

主 査 事務次官

構成員労働基準局長、職業安定局長、雇用均等・児童家庭局長、大臣官房総括審議官(国会担当)、

大臣官房審議官(賃金、社会・援護・人道調査担当)

(事務局 労働基準局)

- ◆働き方改革の推進に向けた<u>地方(働き方改革推進本部)へ</u> の指示
- ・働き方改革の推進
- ・女性活躍支援 等
- ◆本省促進チームによる働き方改革の推進
- ・企業経営陣への働きかけ等

# 省内長時間労働 削減推進チーム

主査 大臣官房総括審議官 (国会担当)

#### 〈協力要請・連携〉

- 都道府県
- ・市町村
- ・事業主団体
- ・労働団体 等



# 働き方改革推進本部

(本部長 都道府県労働局長(※))



- 企業の自主的な働き方の見直しを推進
- ●都道府県労働局による企業経営陣への働きかけ
- ●業界団体や個別企業に対する効果的・機動的な周知啓 発 等

(※)山形労働局においても平成27年1月9日に設置

#### 「地方創生」につなげる

- 仕事と生活の調和を 図ることができる環 境の整備
- 地域の特性を生かした、魅力ある就業の 機会の創出

# 山形労働局働き方改革及び正社員転換・待遇改善推進本部

### 「山形労働局働き方改革推進本部」設置(平成27年1月9日)

設置目的:長時間労働の是正などの働き方改革の実現に向けた取組の強化と効果的な情報発信

### 「山形労働局正社員転換・待遇改善実現本部」設置(平成27年10月27日)

設置目的:地域における非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善の実現に向けた取組を強力 に推進

**〇山形県正社員転換・待遇改善実現プランの策定**(平成28年3月24日 改正平成31年4月25日) 平成28年度~平成32年度までの5か年の非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善実現に向けた具体 的な施策と数値目標を盛り込んだもの

### 山形労働局働き方改革及び正社員転換・待遇改善推進本部 第1回会議(平成30年2月22日)

### ○両本部の統合

山形労働局働き方改革実現本部(平成27年1月9日設置)、山形労働局正社員転換・待遇改善実現本部(平成27年10月27日設置)について、長時間労働の是正と非正規労働者の待遇改善の実現を一体的に推進するなどのため、両本部を統合し、「働き方改革及び正社員転換・待遇改善推進本部」を設置した。

### ○ 山形県正社員転換・待遇改善実現プランの進捗状況等について

非正規労働者の正社員転換・待遇改善実現に向け具体的な施策と5つの数値目標について、平成29年9月までの 進捗状況を取りまとめた。平成28年度の5つの数値目標については、全て達成し、その結果は局HPに掲載済。

- 平成30年度の推進本部の取組について
  - ・各種の取組方針に基づく働き方改革の推進
  - ・正社員転換・待遇改善実現プランの推進
  - ・次回推進本部会議の開催について(平成30年5月開催予定)

### 山形県正社員転換・働き方改革等推進会議(第1回)(平成27年12月18日)

#### 構成員

【労働団体】日本労働組合総連合会 山形県連合会 【経済団体】(一社) 山形県経営者協会 山形県中小企業団体中央会 山形県商工会議所連合会 山形県商工会連合会

【東北経済産業局】 【山形県】 【山形労働局】

> 局長、総務部長、労働基準部長 職業安定部長、雇用均等室長

#### 会議内容

【行政機関の説明】

山形労働局 職業安定部・雇用均等室・労働基準部 山形県商工労働観光部・子育て推進部 東北経済産業局

#### 【意見交換】

テーマ

非正規社員の正社員転換・待遇改善について 女性の活躍推進について 働き方改革の実現について

とりまとめの採択

#### 山形県正社員転換・働き方改革等推進会議のとりまとめ

少子高齢化の流れに歯止めをかけ、誰もが活躍できる「一億総活躍」社会の実現に向け、「希望を生み出す強い経済」、「夢を紡ぐ子育て支援」及び「安心につながる社会保障」の「新・三本の矢」をもって政府を挙げて取り組むこととしている。 労働分野においては、労働力を確保するための「若者・女性・高齢者・障害者等の就労促進」、「多様な働き方の推進」及び「地方における人材確保」、また、労働生産性向上のための「非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善」、「働き方改革の更なる推進」及び「人材育成の更なる促進」並びに「就業と子育ての両立の実現」等を推し進めることとしている。

山形県の現状をみると、人口は自然減少と社会減少の双方の要因により減少が加速化している中、労働力人口も減少しており、その状況は厳しさを増している。また、女性を取り巻く労働環境を見ると、労働力率や雇用者数は増加しているものの、就業形態別でみると非正規雇用者が多く、管理職に占める女性の割合は、長期的には上昇傾向にあるが、依然その水準は低い状況にある。非正規雇用者については、低賃金、雇用が不安定、能力開発の機会が乏しいなどの課題が指摘されている。さらに、労働時間の現状については、1か月当たりの総実労働時間は全国平均に比べ長く、年次有給休暇の取得率は全国平均を下回り、週間就業時間60時間以上の雇用者の割合は全国平均を下回るものの、なお幅広く存在するなどの課題を抱えている。

こうしたことから、活かされていない潜在的な労働供給力を雇用に的確につなげていくためには、魅力ある職場づくりや、労働市場の整備に取り組み、正規雇用等の増加、女性の就業率の向上など、労働市場の質の向上を図ることが重要である。

若い世代が安心して働くことができるようにするため、正社員を希望する非正規雇用労働者については、正社員への道が開かれるようにしていくとともに、柔軟な働き方として非正規雇用を選ばれる者については、その待遇の改善を進めていく必要がある。また、仕事と家庭の両立ができる環境づくりのため、女性の活躍推進とともに、働き方改革や、生涯現役社会実現のため、高齢者への多様な就労機会の提供等に取り組む必要がある。こうした「雇用の質」を重視した取組こそが、経済産業全体の付加価値や生産性を継続的に向上させていくためには重要なことである。

平成27年12月18日、「山形県正社員転換・働き方改革等推進会議」において東北経済産業局、山形県商工労働観光部、山形県子育て推進部、一般社団法人山形県経営者協会、山形県商工会議所連合会、山形県商工会連合会、山形県中小企業団体中央会、日本労働組合総連合会山形県連合会及び山形労働局はこれらについて議論し、若者・女性・高齢者・障害者などを含むすべての労働者がやりがいと安心感を持ち、能力や個性を発揮できる山形県を作るため、連携してこれらに取り組むという共通認識に達した。

平成27年12月18日

### 山形県正社員転換・働き方改革等推進会議(第2回)(平成29年2月10日)

#### 構成員

【労働団体】 日本労働組合総連合会 山形県連合会

【経済団体】(一社)山形県経営者協会

山形県中小企業団体中央会 山形県商工会議所連合会

山形県商工会連合会

山形県銀行協会

【東北経済産業局】

【山形県】

【山形労働局】 局長、総務部長、雇用環境・均等室長

労働基準部長、職業安定部長

#### 会議内容

行政機関の説明

山形労働局

山形県子育て推進部・商工労働観光部

経済産業省 東北経済産業局

#### 事例紹介

㈱荘内銀行における働き方改革等の取組 について

意見交換

とりまとめの採択

#### 正社員転換・働き方改革等推進会議とりまとめ

平成28年度正社員転換・働き方改革推進会議において、①日本労働総連合会山形県連合会、②一般社団法人山形県経営者協会、③山形県商工会議所連合会、④山形県商工会連合会、⑤山形県中小企業団体中央会、⑥一般社団法人山形県銀行協会、⑦経済産業省東北経済産業局、⑧山形県子育て推進部、⑨山形県商工労働観光部、⑩厚生労働省山形労働局は、少子高齢化、人口減少のもとにおいて、活力ある社会を次世代へつなげていくためには、労働者一人ひとりがその希望に即し、能力を発揮できる雇用環境、働き方の実現が重要であることを共通認識として、企業における子育て支援、若者の育成支援等の取組などの施策、県内企業における先進事例等について意見交換を行った。参加各団体・機関は、山形県内における機運醸成を図るため、次に掲げる取組をともに協力して推進していくこととした。

#### (1)働き方改革

長時間労働の是正、年次有給休暇の取得向上等による、個々の労働者の生活スタイルに対応できる多様な働き方などの「働き方改革」の推進

- (2) 非正規労働者の正社員転換・待遇改善 正社員転換の推進、意欲・能力等に応じた賃金決定、教育訓 練、福利厚生などの改善
- (3)労働生産性の向上等による労働環境の整備 生産性向上に取り組む企業への労働関係助成金等を活用した支援の推進、雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」の促進
- (4)女性の活躍推進

女性の就労促進、就労継続、職域拡大、管理職登用などの推進、すべての労働者の育児・介護等家庭と仕事の両立の支援

(5)若者、高齢者等の活躍推進 若者の県内定着・UIJターン就職の推進、生涯現役社会の整備、職業能力・キャリア形成の推進

平成29年2月10日

### 山形県正社員転換・働き方改革等推進会議(第3回)(平成29年11月29日)

#### 構成員

【労働団体】 日本労働組合総連合会 山形県連合会

【経済団体】(一社)山形県経営者協会

山形県中小企業団体中央会 山形県商工会議所連合会

山形県商工会連合会

【金融機関】 株式会社 山形銀行

株式会社 荘内銀行

株式会社 きらやか銀行

【東北経済産業局】

【山形県】

【山形労働局】 局長、総務部長、雇用環境・均等室長

労働基準部長、職業安定部長

#### 会議内容

- (1) 各行政機関等の取組状況について
  - ①山形県
  - (ア) 多様な分野での女性の活躍推進の取組について

子育て推進部

(イ) 正社員化・働き方改革推進の取組について

商工労働観光部

- ②山形労働局
- (ア) 労働行政にかかる「働き方改革実行計画」の実施状況
- (イ) 働き方改革に係る中小支援策について
- ③経済産業省 東北経済産業局
- (ア) 「働き方改革」にかかる中小企業関連施策について
- (2) 労働行政と金融機関との連携による生産性向上に向けた取組 について
- (3) 意見交換

#### 意見交換で出された主な意見

#### (経済団体)

〇 人口減少の下で働き方改革の取組には基本的に賛同。その上で、中小企業・小規模事業者は非常に厳しい状況にあり、 実態を踏まえた丁寧な説明、法施行の十分な準備期間の確保 が必要。また、中央との経済格差の拡大を考えた場合、助成 金の傾斜配分などを国にも働きかける必要がある旨の意見が 出された。

〇 働き方改革について、地方と都市の格差、大企業と中小企業との格差等、前述の団体と共通する旨の意見が出された。 また、県の奨励金の支給要件に関する要望が出された。

#### (労働団体)

○ 働き方改革の推進には、年休の取得率等目標水準を共通認 識にして取り組む必要があるのではないか、

また、中小企業・小規模事業者の底上げが必要である旨の意見が出された。

#### (金融機関)

〇 生産年齢人口の減少は消費のウェイトの高い層の減少ということでもあり、地域経済そのものに影響し、企業の生産性、生産ベースを上げていくことが課題。助成金の情報などを企業に説明、提案することで働き方改革を進め、事業性評価も含め経営者を支援していく旨の意見が出された。

○ 経営者との対話の中で人事・労務に関する相談サポートが 増えている。関係機関とのネットワークの

中で、助成金等の公的な制度を使ってサポートの幅を広げていく旨の意見が出された。

### 山形県正社員転換・働き方改革推進協議会(第1回)(平成30年10月17日)

(「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実に関する法律」第10条の3に基づく協議会として改組)

#### 構成員

【労働団体】日本労働組合総連合会山形県連合会

【経済団体】(一社)山形県経営者協会

山形県商工会議所連合会

山形県商工会連合会

山形県中小企業団体中央会

【金融機関】株式会社山形銀行

株式会社荘内銀行

株式会社きらやか銀行

【山形県社会保険労務士会】

【山形県】

【東北経済産業局】

【山形労働局】

【山形県社会保険労務士会】

#### オブザーバー

【山形県よろず支援拠点】

【山形産業保健総合支援センター】

【東北税理士会山形県支部連合会】

【山形県働き方改革推進支援センター】

#### 会議内容

- (1) 各行政機関の取組状況
- ①山形県
- (ア) 女性の活躍推進の取組について
- (イ) 正社員化・働き方改革推進の取組について
- ②東北経済産業局

働き方改革に係る中小企業関連施策について

- ③山形労働局
- (ア) 労働行政に係る「働き方改革実行計画」の実施状況について
- (イ) 法改正の概要と今後の方針について
- (ウ) 働き方改革に係る中小企業支援策について
- (2) 構成員等における働き方改革の取組状況について
- (3) 意見交換

#### 意見交換で出された主な意見

#### (労働団体)

○時間外労働の上限規制は長時間労働の撲滅につながること、年次有給休暇の取得義務化については、全く取得していない労働者に取得してもらうよう働きかけていく。また、今回の改正を、36協定を結ばずに残業をさせている企業が、生産性の向上と併せて、職場環境の改善に取り組む機会にしてほしい。

#### (経済団体)

- ○働き方改革に取り組まなければ、企業の存続はないとの考えに立っている。職場環境を整える、生産性を向上するという二つの大きな柱を実現しないと企業の存続・発展はないと考えており、制度の周知やセミナーの開催により、人材の確保には長時間労働の是正と処遇の改善が必要であることを会員に周知している。
- ○県内7つの傘下団体と連携し、働き方改革推進支援センターの周知の取組を進めており、当協議会構成員と連携した専門家を派遣した支援策等にも取り組んでいる。
- ○今回の会議の内容を小規模事業者に速やかに周知徹底すること としているが、内容が盛りだくさんであり、差し当たって施行日 が迫っている年次有給休暇の確実な取得等から、徐々に周知して いきたい。
- ○従前から開催している労働問題に関する経営課題に係るセミナー等について、今年度は、働き方改革を中心にセミナー等を開催していく。

#### (金融機関)

- ○行員が企業から相談を受ける中で、中小企業支援策の周知に努めていく
- ○経営改善とビジネスマッチング、販路拡大に力を入れており、 融資先企業の業績向上という面から働き方改革を目指していきた い。また。ワークライフバランスについて、従業員の福利厚生に 資する新商品も今後検討したい。

# 山形県正社員転換・待遇改善実現プラン(平成28年3月24日) (平成31年4月25日改定)

### 計画期間等

- ○計画期間は、平成28年度(平成28年4月)~平成32年度(平成33年3月)の5か年。
- ○プランの着実かつ効果的な推進を図るため、プランの進捗状況を毎年把握・公表する。
- ○中間年度である平成30年度に、進捗状況等を踏まえ、必要に応じ、目標値等を見直す ほか、状況等の変化に対応し、目標値等を見直すこともあり得る。

### 主な目標

- ■ハローワークによる正社員就職・正社員転換数:6.1万人(平成28-32年度累計) (平成28年度:11,495人)(職業安定業務統計、キャリアアップ助成金支給実績)
- ■ハローワークにおける正社員求人数: 23万人(平成28-32年度累計) (平成28年度:47,050人) (職業安定業務統計)
- ■キャリアアップ助成金を活用して有期契約から正規雇用等に転換した労働者の数: 3,000人(平成28-32年度累計) (平成28年度:639人) (キャリアアップ助成金支給実績)
- ■ユースエール認定企業数の数:13社 (平成27年1月現在 若者応援宣言企業:125社)

# 3. 各取組のメニュー

### 長時間労働の是正に向けた各取組のメニュー(例)

### 時間外労働の削減

#### 年次有給休暇の取得促進

#### ●経営トップがメッセージを発信

- ●「ノー残業デー」「ノー残業 ウィーク」の設定
- ●「朝型勤務の」導入
- ●部下の長時間労働の抑制を管理職 の人事考課に盛り込む
- ●長時間労働抑制に関する管理者向け教育の実施

- ●年休残日数を社員各自に通知
- ●社員の休暇・休業時の業務フォロー アップ体制の構築
- ●部下の休暇取得の促進を管理職の人事 考課に盛り込む

- ●労使の話し合いの機会の設定
- ●業務計画、要員計画、業務内容の見直し【業務内容の見直し例】
  - ・手順書の作成等の業務の標準化・決裁の簡素化
  - ・ 計内資料の簡素化 ・ 会議の効率化、活性化
  - ・メールに関わる時間の削減等
- ●取引先との関係見直し
- ●管理職自らの「ノー残業デー」 「ノー残業ウィーク」の実施
- 管理職による部下の労働時間管理 の徹底(早め(毎月中旬等)のア ラート発信など)
- ●管理職自らの年休取得の徹底
- 管理職による部下の年休取得の管理 (年休取得のための業務の割り振り変 更等の配慮など)

#### その他の長時間労働是正の取り組み

・テレワークを活用した在宅勤務制度の導 入

H30.2:雇用型・自営型のテレワークの各ガイドライン策定(厚生労働省ホームページ)

- ・年休以外の休暇制度の導入 例:病気休暇、ボランティア休暇、 勤続年数節目休暇、 バースデー休暇等アニバーサリー休 暇
- ・フルタイム勤務ができないなどの事情の ある社員のために、多様な正社員制度の 導入等

参考:多様な人材活用で輝く企業応援サイト

http://tayou-jinkatsu.mhlw.go.jp/

※「働き方・休み方改善指標」を活用 した労働時間や休暇に関する企業の 実態の「見える化」を行い、問題点 や課題を発見し対策を検討する等。

**参考:**働き方・休み方ポータルサイト https://work-holiday.mhlw.go.jp/

#### 参考資料(厚生労働省ホームページ)

- ·STOP!過労死防止
- ・「労働時間見直しガイドライン活用の手引き」(2019年3月)
- ・「働き方・休み方改善バンドブック」

企業としての取組

管理職の取得

### 「働き方・休み方改善ポータルサイト」を利用して働き方改革を進めてみませんか

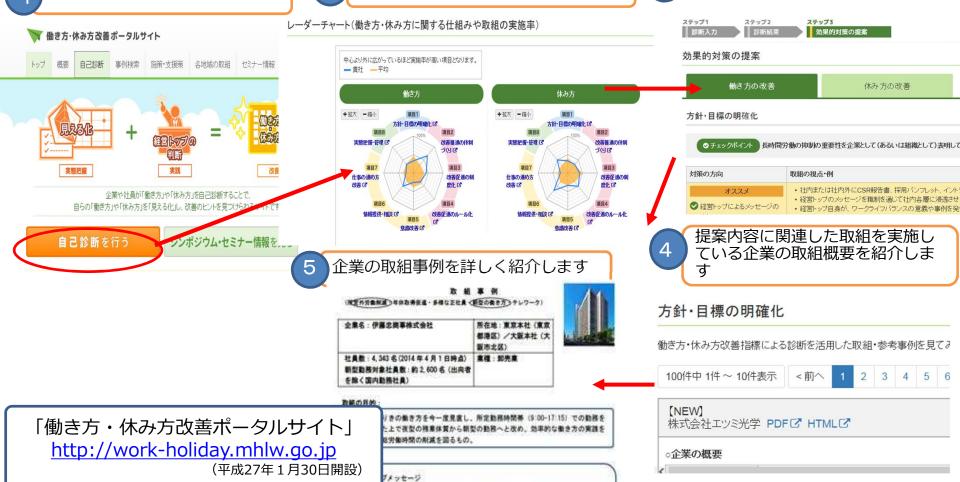
厚生労働省では、企業の皆さまが社員の働き方・休み方の改善に向けた検討を行う際に活用できる「働き方・休み方改善ポータルサイト」を開設しました。サイトでは、**専用指標によって企業診断ができる「働き方・休み方改善指標」**や、<u>「企業におけ</u>る取組事例」などを掲載しています。社員が自らの働き方・休み方を振り返るための診断も行えます。

長時間労働や休暇が取れない生活が常態化すれば、社員のメンタルヘルスに影響を及ぼす可能性が高くなり、生産性が低下します。また、企業としては、離職リスクの上昇や、イメージの低下など、さまざまな問題が生じることになります。社員のために、そして企業経営の観点からも、長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進が求められています。

動き方改革ツールを提供します

2 専用指標による企業診断ができます

3 診断結果に基づき対策を提案します



### 山形働き方改革推進支援センター

(厚生労働省委託:中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業)

#### 事業内容

- ①非正規雇用労働者の処遇改善
- ②時間外労働の上限規制への対応に向けた弾力的な労働時間制度の構築
- ③人材の定着確保・育成のための雇用管理改善
- 4年産性向上による賃金引上げに向けた支援



- ●窓口相談等による個別相談対応
- ●労務管理の専門家による企業訪問による相談支援
- ●出張相談の実施
- ●事業者向けセミナー・説明会の開催

#### 働き方改革全般について、次のようなご相談を受け付けます

賃金規定の定め方に ついて教えて欲しい

36協定について教えて欲しい

残業時間を減らす 方法について

助成金について教 えて欲しい 就業規則の改定 について教えて欲 しい

なかなか採用でき ないが、良い方法 はないか

### 山形働き方改革推進支援センター

山形県社会保険労務士会

〒990-0039 山形市香澄町3-2-1 山交ビル8F 相談 フリーダイヤル 0800-800-3552 FAX 023-664-1114 受付時間 9:00~17:00 土、日、祝日を除く

「働き方改革」への取り組みを支えるため労働基準監督署に

### 労働時間相談・支援コーナーを設置します

専門の「労働時間相談・支援班」が、以下のようなご相談について、お悩みに沿った解決策をご提案します。

- - 時間外・休日労働協定 (36協定) を含む労働時間制度全般
- (-)
  - 変形労働時間制などの労働時間に関する制度の導入
- (-)
- 長時間労働の削減に向けた取組み
- (L)
- 時間外労働の上限設定などに取り組む際に利用可能な助成金

#### このようにお悩みではないですか?

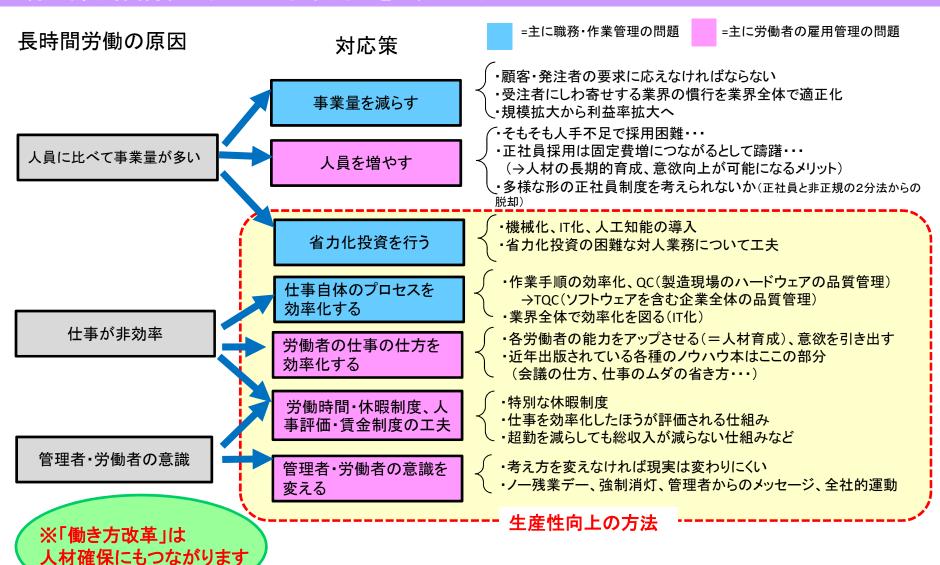
個別訪問によるご相談にも対応していますので、まずは お気軽に、**お近くの労働基準監督署にお問合せ下さい**。

- ◆「労働時間相談・支援コーナー」は、全国の労働基準監督署 に設置しています。
- ◆ 窓口相談、電話相談どちらでも受け付けていますので、 お気軽にご相談下さい。

山形労働基準監督署 庄内労働基準監督署 米沢労働基準監督署 新庄労働基準監督署 村山労働基準監督署 受付時間:8時30分~17時15分(土・日・祝祭日を除く)

# 「働き方改革」と「生産性の向上」

特に、長時間労働の是正と生産性向上をどう進めるか



# 若者・女性の活躍推進・仕事と子育ての両立支援

# 若者雇用促進法



認定マーク

# 女性活躍推進法







1段階目

2段階目

3段階目

上記5つの基準 の1つ又は2つを 4つを満たす 満たす

基準の3つ又は

基準の全てを 満たす

認定マーク「えるぼし」

# 次世代育成支援対策推進法





次世代認定マーク

(愛称:くるみん)

若者の適切な職業選択の支援に関する措置、職業能力の開発・向上に関する措置を総合的に規定 【ユースエール認定制度】

#### 認定基準

- ①学卒求人など、若者対象の正社員の求人申込み、又は募集を行っていること
- ② 若者の採用や人材育成に積極的に取り組む企業であること
- ③次の要件をすべて満たしていること
- 「人材育成方針」・「教育訓練計画」の策定
- ・直近3事業年度の新卒者などの正社員として就職した人の離職率が20%以下
- ・前事業年度の正社員の月平均所定外労働時間が20時間以下かつ、月平均の法定時間外労働60時間以 上の正社員が1人もいないこと

常時雇用する労働

者が300人以下の 事業主が対象

- ・前事業年度の正社員の有給休暇の年間付与日数に対する取得率が平均70%以上、又は年間取得日数 が平均10日以上
- ・直近3事業年度で男性労働者の育児休業等取得者が1人以上、又は女性労働者の育児休業等取得率が

# 【行動計画の策定】 301人以上 義務 1~300人 努力義務 (31年3月末 39社)

女性活躍推進法に基づき、企業が女性の活躍状況を把握し、課題を踏まえ、①計画期間、②数値目 標、③目標達成のための取組内容、④取組の実施時期を定めるものです。

#### 【「えるぼし」認定制度】

#### 認定基準

行動計画の策定・周知・公表・届出を行った企業のうち以下の評価項目などを満たしていること。

- ①男女別の採用における競争倍率が同程度(区)
- ②女性労働者の平均勤務年数÷男性労働者の平均勤務年数が7割以上(区)
- ③法定時間外労働及び法定休日労働時間の合計時間数の平均が、各月ごとに全て45時間未満(区)
- ④管理職に占める女性労働者の割合が産業毎の平均値(毎年改訂)以上(例):金融業11.5%、小売業 6.6%など
- ⑤女性の非正社員から正社員への転換などの実績があること
- ※認定には、基準を満たさない評価項目は、取組みの実施状況の公表及び2年以上連続してその実績が 改善されていることが必要です。
- (区) 雇用管理区分ごとに見て、満たすことが必要な項目

## 【行動計画の策定等】 101人以上 義務 1~100人 努力義務

次世代育成支援対策推進法に基づき、企業が、労働者の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の 整備などに取り組むに当たって、①計画期間、②目標、③目標達成のための対策及びその実施時期を定 めるものです。

#### 【「くるみん」認定制度】

#### 認定基準

- ①行動計画に定めた目標を達成
- ②男性の育児休業等取得(取得率7%以上など。)
- ③女性の育児休業等取得率75%以上
- ④法定時間外・法定休日労働時間の平均が各月45時間未満で、月平均の法定時間外労働60時間 以上の労働者がいない
- ⑤所定外労働の削減や年次有給休暇の取得促進のための措置の実施など10項目
- ・10項目の要件を満たした場合⇒「くるみん」認定
- ・「くるみん」企業のうち、より高い水準(例:男性の育児休業取得率13%以上等)の取組を 実施し12項目の要件を満たした場合⇒「プラチナくるみん」認定

# 女性活躍推進・仕事と家庭の両立支援の取組事例



株式会社荘内銀行 所在地:鶴岡市

業種:普通銀行業

労働者数:1,549人



株式会社山形銀行 所在地:山形市

業種:普通銀行業

労働者数:2,099人

#### 1 女性の活躍推進のための体制整備

女性活躍推進の企画運営を行うための推進チームを結成する。

#### 2 募集・採用の取組

四大卒における女性の採用割合を4割以上とすることを 目標とし、採用面接官を男女同数とし、公正な選考を徹 底するとともに、会社のホームページの採用情報におい て社内で活躍する女性を紹介している。

#### 3 職域拡大の取組

各種研修による能力開発 キャリアチャレンジ制度の社内公募 企業内大学校

#### 4 登用の取組

マネジメント研修の開催外部研修への派遣

#### 5 継続就業の取組

子育て期間中は勤務地を限定できる「地域限定型」へのコース転換を可能とし、転換後も次長担当職までの昇進を可能とする制度を導入している。

また、配偶者の転勤を考慮して、配偶者の勤務地を自 らの勤務地として選択できる「パートナーエリア型」へ のコース転換も可能としている。

このほか、就業継続支援制度や育休者を対象とした復職支援相談会開催など、継続就業のための取組を行っている。

#### ●行動計画

- **1** 計画期間 平成23年4月1日~平成27年3月31日
- 2 行動計画の内容
  - ①ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた意識啓発および制度の理解促進ならびに柔軟な働き方ができる環境の整備
  - ②育児休職を取りやすい環境の整備ならびに男性の育児 休職取得促進

目標:行動計画期間內 5名以上

③育児休職中の職員への支援の拡充

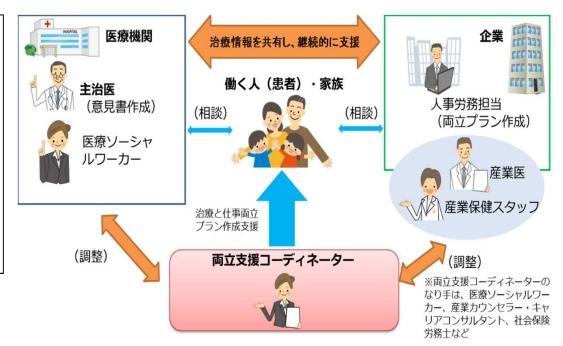
#### ●行動計画取組結果

- ①行内イントラ上の「福利厚生についての手引き」を改定 し、出産時及び育児に関する諸制度を、わかりやすく案 内した。
- ②男性の育児休職取得率20.6%(行動計画期間内に配偶者が出産した者136名中28名が育児休職取得)、 女性の育児休職取得率96.7%(行動計画期間内出産者92名中89名が育児休職取得。)と高水準となった。
- ③ e ラーニング(自宅学習支援システム)を導入することにより、職場復帰しやすい環境づくりの整備を行うとともに、OB会事務局に子供同伴で行内情報を閲覧できる環境を設け、利用促進を行った(行動計画期間内利用実績26名)。

# 治療と仕事の両立に向けたトライアングル型サポート体制の構築

### 【疾病を抱える労働者の状況】

- ○1ヶ月以上休業している従業員が いる企業
  - ・がんが21%
  - ・脳血管疾病が12%
- ○仕事を持ちながらがんで通院している者は32.5万人
- ○定期健康診断の有所見率53%



病気の治療と仕事の両立を社会的にサポートする仕組みを整え、病を患った方が生きがいを感じながら働ける社会を目指す。具体的には、治療と仕事の両立に向けて、主治医・産業医と患者に寄り添う両立支援コーディネーターのトライアングル型サポート体制を構築するため、以下の取組を進める。

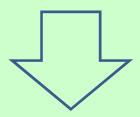
- ①主治医と会社の連携の中核となり、患者に寄り添いながら、個々の患者ごとの治療・仕事の両立 に向けた治療と仕事両立プランの作成支援などを行う両立支援コーディネーターを育成・配置す る。
- ②治療と仕事両立プランの記載内容・作成方法等の具体化を進め、主治医、会社、産業医が効果的 に連携するためのマニュアルの作成・普及を行う。
- ③がん・難病・脳卒中・肝疾患等について、疾患ごとの治療方法や症状(倦怠感、慢性疼痛やしびれなどを含む)の特徴や、両立支援に当たっての留意事項等を示した、会社向けの疾患別サポートマニュアル等の作成・普及を行う。

# 高齢者の就業促進

# 継続雇用延長・定年延長支援

### 65歳までの「高年齢者雇用確保措置」導入

- ①定年年齢を65歳まで引き上げ
- ②希望者全員を65歳まで継続雇用する制度の導入
- ③定年制の廃止



#### 意欲ある高齢者がエイジレスに働ける制度の導入

- ①「高年齢者雇用アドバイザー」の活用
- ②「65歳超雇用推進助成金」(高障求職支援機構) の周知・広報

# 高年齢者のマッチング支援

### 「生涯現役支援窓口」による支援(山形所)

- ①高年齢求職者向けの求人情報の提供
- ②各種技能講習を紹介
- ③チームによる個別支援
- ④各種ガイダンスの実施
- ⑤多様な就業ニーズに応じた情報提供

#### ハローワーク窓口による支援

- ①高年齢者向けの求人開拓
- ①高年齢者向け求人情報の提供及び紹介

「生涯現役地域連携事業」(山形市・酒田市)と連携し た就業促進

出張相談などハローワークと地方自治体が一体となった 生活困窮者に対する就労支援(トータルジョブサポート によるワンストップサービス)

臨時的・短期的な就業などシルバー人材センターと連携 した支援の実施

# 4. 助成金

# 生産性を向上させた企業は労働関係助成金が割増されます

# 1

# 創設の背景・趣旨

我が国は、今後労働力人口の減少が見込まれる中で経済成長を図っていくためには、個々の労働者が生み出す付加価値(生産性)を高めていくことが不可欠です。

このため、企業における生産性向上の取組みを支援するため、生産性を向上させた企業が労働関係助成金(一部)を利用する場合、その助成額又は助成率を割増しします。

# 2 >

# 生産性要件

労働関係助成金は、助成金を申請する事業所が、次の方法で計算した**「生産性要件」**を満たしている場合に、助成の割増を行います。

(具体的な助成額又は助成率は各助成金のパンフレット等をご覧下さい。)

- ○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** または、
  - ・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
    - □ 「事業性評価」とは、都道府県労働局長が、助成金を申請する事業所の承諾を得た上で、事業の見立て(市場での成長性、競争優位性、事業特性及び経営資源・強み等)を与償取引等のある金融機関に照会させていただき、その回答を参考にして、割増支給の判断を行うものです。

なお、「与償取引」とは、金融機関か借入を受けている場合の他に、借入残高がなくとも、借入限度額(借入の際の設定上限金額)が設定されている場合等も該当します。

「生産性」は次の計算式によって計算します。

営業利益+人件費+減価償却費+動産・不動産賃借料+租税公課

生産性

雇用保険被保険者数

# 時間外労働等改善助成金

時間外労働の上限規制等に対応するため、生産性を高めながら働く時間の縮減に取組む中小企業・小規模事業者や、傘下企業を支援する事業主団体に対する助成を行う

コース名	助成概要	支給要件	助成率	上限額	助成対象
時間外労働上限設定コース	時間外労働の上限設定を行う中小企業事業主に対し助成	月80時間を超える等の特別 条項付き36協定を締結し、 現に当該時間を超える時間外 労働を複数月行った労働者が いる(単月に複数名が行った 場合を含む)中小企業事業主 が、助成対象の取組を行い、 時間外労働の上限設定を行う こと	費用の3/4を助成 ※事業規模30名 以下かつ労働能率の増進に資する設備・機器等の経費が30万円を超える場合は、4/5を助成	①平成31年度又は平成32年度に有効 な36協定において、時間外労働の 上限を月45時間、年360時間に 設定した場合⇒上限150万円 等 ※月45時間を超え月60時間以下の設定 に留まった場合→100万円 等 ② 更に、週休2日制とした場合、 その度合いに応じて上限額を加算 ※4週当たり4日増100万円、3日増 75万円、2日増50万円、1日増25万円 ③ 上限額の合計は200万円	労働時間短縮や生 産性向上に向けた 取組 ①就業規則の作 成・変更 ②労務管理担当 者・労働者への研 修(業務研修を含 む) ③外部専門家によ
勤務間インター バル導入コース	勤務間インターバル を導入する中小企業 事業主に対し助成	助成対象の取組を行い、新規 に9時間以上の勤務間イン ターバル制度を導入すること		勤務間インターバル時間数に応じて ・9時間以上11時間未満:80万円 ・11時間以上:100万円	グ ④労務管理用機器 等の導入・更新 ⑤労働能率の増進
職場意識改善コース	年次有給休暇の取得 促進、所定外労働の 削減等を推進する中 小企業事業主に対し 助成	助成対象の取組を行い、以下の目標を達成すること ①特に配慮を必要とする労働者に対する休暇の付与等の規定を整備すること ②月間平均所定外時間数を5時間以上削減すること		上限額:100万円	に資する設備・機 器の導入・更新 ⑥人材確保に向け た取組等
団体推進コース	3社以上の中小企業 事業主団体において、 傘下企業の時間外労 働の上限規制への対 応に向けた取組を行 う事業主団体に対し 助成	事業主団体が助成対象の取組を行い、傘下企業のうち 1/2以上の企業について、 その取組又は取組結果を活用すること	定額	上限額:500万円 ※都道府県又はブロック単位で構成 する中小企業の事業主団体(傘下企 業数が10社以上)の場合は上限額: 1,000万円	①市場調査 ②新ビジネスモデ ルの開発、実験 ③好事例の周知、 普及啓発 ④セミナーの開催 ⑤巡回指導、相談 窓口の設置 等

# 平成31年度業務改善助成金のご案内

『業務改善助成金』は、中小企業・小規模事業者の生産性向上を支援することで、 「事業場内最低賃金(事業場内で最も低い賃金)」の引上げを図るための制度です。

助成金の

事業場内最低賃金を30円以上引き上げ、 設備投資(機械設備、POSシステム等の導入)などを行った場合に、 その費用の一部を助成します。 ※「設備投資など」の具体例は実面を参照してください。

J-X	引き上げる 労働者数	助成 上限額	助成対象事業場	助成率
	1~3人	5 0 万円	事業場内最低賃金800円未満 の事業場 かつ 事業場内最低賃金と地域別最低 賃金の差額が30円以内 及び 事業場規模30人以下の事業場	4/5 生産性要件を満たした場合は 9/10(**)
3 0 円コース (800円未満)	4~6人	70万円		
	7人以上	100万円		
	1~3人	5 0 万円	事業場内最低賃金と地域別最低 賃金の差額が30円以内 及び 事業場規模30人以下の事業場	3/4 生産性要件を満たした場合は 4/5(*)
30円コース	4~6人	70万円		
	7人以上	100万円		

(※) ここでいう「生産性」とは、企業の決算書類から算出した、労働者1人当たりの付加価値をいいます。助成金の支給申 請時の直近の決算書類に基づく生産性と、その3年度前の決算書類に基づく生産性を比較し、伸び率が一定水準を超えて いる場合等に、加算して支給されます

#### ご留意頂きたい事項

- ◆ 過年度に業務改善助成金を受給したことのある事業場であっても、助成対象となります。
- ◆ 「人材育成・教育訓練費 「経営コンサルティング経費 は設備投資などに含まれるため、助成対象となります。

#### お問い合わせ先

- ◆ 全国47都道府県に設置している「働き方改革推進支援センター」に、お気軽にお問い合わせください
- ◆ 「働き方改革推進支援ヤンター」の所在地及び電話番号は、インターネットでご確認ください。



#### 申請先

◆ 業務改善助成金の申請・支給の窓口は、都道府県労働局です。 申請する事業場が所在する地域の労働局にお尋ねください。【担当部署】各労働局雇用環境・均等部(室)

### ~・業務改善助成金の活用事例・~

#### 具体的な設備投資などについてご参考にしてください





各工程の現場責任者及び現 イト・バートに業務効率化に対 一度に大量の仕込みが可能となり、清掃人員は 5名から3名に、1日で100分の清掃時間が短線 原を実施助 総役にフィードハ クして改善を行っている。

〈宝族内容〉士型で、生産品目の切り替え時に、種製造所の種り物が夜ちやすい美 に変えたことで、一度に大量の仕込みが可能となり作業の負担軽減・能率向上、光熱 費削減が図られるとともに、満掃作業負担が軽減し、清掃に係る人員や時間を削減

<成果>仕込み作業の効率化・釜の清掃負担の軽減によって生産性が向上し、8 人の従業員の時間給(事業場内最低資金)を40円引き上げた。さらに、事業場内 最低賃金以外の従業員の賃金の引上げを実施した。

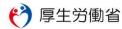




<成果>食器洗浄にかかる人員や時間の削減によって生産性が向上し、1人の従 業員の時間給(事業場内最低賃金)を40円引き上げた。さらに、事業場内最低賃 金以外の従業員の資金の引上げを実施した。



助成金活用のポイント (中平成29年度終点の制度に基づく事件



# キャリアアップ助成金について

○ 有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者(以下「有期契約労働者等」)といったいわゆる非正規雇用労働者の企業内のキャリアアップを促進するため、 正社員化、処遇改善の取組を実施した事業主に対して包括的に助成

目的	コース名・内容		助成額 ※<>は生産性の向上が認められる場合の額、( )は大企業の額	
正社員化支援	正社員化コース	有期契約労働者等を正規雇用労働者等に転換又は 直接雇用	①有期→正規: 1人当たり57万円<72万円>(42.75万円<54万円>) ②有期→無期: 1人当たり28.5万円<36万円>(21.375万円<27万円>) ③無期→正規: 1人当たり28.5万円<36万円>(21.375万円<27万円>) ③無期→正規: 1人当たり28.5万円<36万円>(21.375万円<27万円>) ※派遣労働者を正規雇用で直接雇用する場合、①③: 1人当たり28.5万円<36万円>(大企業も同額)加算 ※母子家庭の母等又は父子家庭の父の場合、若者認定事業主における35歳未満の者の場合、①: 1人当たり9.5万円<12万円>(大企業も同額)、②③: 1人当たり4.75万円<6万円>(大企業も同額)加算 ※勤務地・職務限定正社員制度を新たに規定した場合、①③: 1事業所当たり9.5万円<12万円>(7.125万円<9万円>)加算	
	賃金規定等改定 コース	全て又は一部の有期契約労働者等の基本給の賃金 規定等を改定し、2%以上増額	①全ての賃金規定等改定: 対象労働者数が1人~3人:1事業所当たり9.5万円<12万円>(7.125万円<9万円>) 4人~6人:1事業所当たり19万円<24万円>(14.25万円>)	
処遇改善支援	健康診断制度 コース	有期契約労働者等を対象に「法定外の健康診断制度」を新たに規定し、4人以上実施	1事業所当たり38万円<48万円>(28.5万円<36万円>)	
	賃金規定等共通化 コース	有期契約労働者等と正社員との共通の賃金規定等 を新たに規定・適用	1 事業所当たり57万円<72万円>(42.75万円<54万円>) ※ 対象労働者1人当たり、2万円<2.4万円>(1.5万円<1.8万円>)加算	
	諸手当制度共通化 コース	有期契約労働者等と正社員との共通の諸手当制度 を新たに規定・適用	度 1事業所当たり38万円<48万円>(28,5万円<36万円>) ※ 対象労働者1人当たり、1.5万円<1.8万円>(1.2万円<1.4万円>)加算 ※ 同時に2つ以上の諸手当を導入した場合に、2つ目以降の手当1つにつき、16万円<19.2万円>(12万円<14.4万円>)加	
	選択的適用拡大 導入時処遇改善 コース	選択的適用拡大の導入に伴い、社会保険適用となる有期契約労働者等の賃金の引上げを実施	1人当たり 3%以上:29万円<3.6万円>(2.2万円<2.7万円>) 5%以上:4.7万円<6万円>(3.6万円<4.5万円>) 7%以上:6.6万円<8.3万円>(5万円<6.3万円>) 10%以上:9.4万円<11.9万円>(7.1万円<8.9万円>) 14%以上:13.2万円<16.6万円>(9.9万円<12.5万円>)	
	短時間労働者 労働時間延長 コース	有期契約労働者等の週所定労働時間を5時間以上延長し、社会保険を適用	1人当たり22.5万円<28.4万円>(16.9万円<21.3万円>) ※ 上記「賃金規定等改定コース」又は「選択的適用拡大導入時処遇改善コース」と併せて、労働者の手取りが減少しない取組をした場合、1時間以上5時間未満延長でも助成 1時間以上2時間未満: 4.5万円<5.7万円>(3.4万円<4.3万円>) 2時間以上3時間未満: 9万円<11.4万円>(6.8万円<8.6万円>)3時間以上4時間未満:13.5万円<17万円>(10.1万円<12.8万円>)4時間以上5時間未満:18万円<22.7万円>(13.5万円<17万円>)	

# 5. 好事例





Google カスタム検索

Q検索

ニュース&トピックス

各種法令・制度・手続き

事例・統計情報

労働局について

↑ 山形労働局 > 労働局について > 業務内容 > 雇用環境・均等室 > 働き方改革の好事例

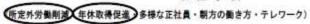
# 働き方改革の好事例



# 山形県内の働き方改革の取組み企業の事例

- 株式会社 斎藤板金工業所(鶴岡市)
- 医療法人社団順仁堂 遊佐病院(遊佐町)
- ・山形陸運 株式会社(山形市)
- ・株式会社 タイヨウ (山形市)
- ・株式会社 キリウ山形 (舟形町)
- 医療法人社団愛陽会 三川病院(三川町)
- 山形信用金庫(山形市)
- · 株式会社 天童木工 (天童市)
- 株式会社 滝の湯ホテル(天童市)
- 山形建設株式会社(山形市)
- · 渋谷建設 株式会社(山形市)
- ・株式会社 タカハタ電子(米沢市)
- ・株式会社 サニックス (山形市)
- 山形精密鋳造株式会社(長井市)
- ・エムテックスマツムラ株式会社(天童市)

#### 取組事例





企業名: 医療法人社団順仁堂 順仁堂 遊佐病院 社員数: 98名(うち看護師47名) 業種:病院

#### 取組の目的

看護師の定着、新規採用者確保が課題の地方の病院である。

まず、看護師の離職者を減らすことを目的として、働きやすい職場環境を整える(年次有給休暇の取得の促進・健康確保措置の実施)ことにした。

次に、取組を対外的に発信することにより、新規看護師の確保を目指すこととした。

#### 取組の概要

#### 〈現在の取組〉

- 病院長によるWLBを推進するという方針のもと、副院長兼総看護師長を トップとするWLB推進委員会を立ち上げ、以下のような取組を推進している。
- ○毎月、年次有給休暇の取得状況を委員会で確認し、そのデータを基に、取得 状況が低調な社員に対し、各所属長が取得を促している。
- ○年次有給休暇取得促進のため、誕生日に年次有給休暇を取得するよう推奨している。
- ○風通しのよい職場づくりと、職責・部署を越えた交流を図ることを目的とし、 全社員を対象に、所定労働時間中にティータイムミーティングを1か月に1 回開催している。情報共有の場として毎回7割近い参加がある。
- ○給与支払日をノー残業デーとして、家庭団らんの日と定めている。
- ○各社員が残業をしないと決めた日に、そのことを周囲にも明らかとなるよう、 かえる(帰る)パッジを着用して就業する。
- ○腰痛を抱える社員の割合(67%)を減らすため、産業医、理学療法士の協力のも と始業前腰痛予防体操を実施している。
- 2. これらの取組についてWLB通信を発行し、病院内に掲示やHPで公表して周知している。

#### 〈今後の取組〉

○多様な働き方の設定(短時間勤務制度)。

#### 〈現状とこれまでの取組の効果〉

- ○年次有給休暇取得率が、取組前の2012年度には35.7%であったが、2014年度には57.1%となり21.4ポイント上昇した。
- ○誕生日に年次有給休暇を取得する社員は、75 名(77%)に達している(2014年度)。
- ○月平均所定外労働時間数が、取組前の2012年度には2.2時間であったが、2014年度には1.0時間となり、1.2時間減少した。
- ○腰痛を抱える社員の割合が、2012 年度 67%→2013 年度 56%へ 11 ポイント減少した。腰痛予防体操が習慣化し、患者さんも巻き込んで実施している。
- これらの取組を進めることにより
- ○看護師の離職率が取組前 2012 年 13.6%から、取組開始後 2013 年には 0 %と大きく改善した。
- ○これまで、看護師募集をしてもなかなか集まらなかったところ、今年度3人の新規募集に対して5人の応募があり、結果5人全員採用した。

#### - 《新規雇用増加につながった方策で効果があったと考える取組》-

- 1. 病院長による「WLBを推進する」という力強い宣言。
- 2. 求職者が働くことのできる条件に応じた多様な勤務形態を提示したこと。 例えば育児、孫育てのために夜勤回数の半減、免除を認めたこと。 また、採用後の必要な期間、当面は日直のみの勤務希望を受け入れたこと。
- 職場の雰囲気が良いので、必要に応じ、他人に気兼ねすることなく自由に 年次有給休暇を取得できること。

#### −《新規雇用者が、この事業場を選んだ理由》−

- 1. WLBを積極的に推進しているところに魅力を感じた。(WLB通信)
- 2. 仕事と家庭の両立ができ、働き続けられると思った。

等の意見があった。

#### 取組事例

#### (所定外労働削減) 単体取得促進・多様な正社員・朝型の働き方・テレワーク)

企業名:株式会社サニックス 所在地:山形市十文字812

社員敦: 69名 業租:自動享整備業



#### 1 取組の目的

これからの少子高齢化、若者の車離れによる働き手の不足に向け、「いい会社には人が 集まり、情報が集まり、期待が集まり、希望が集まる」という考えのもとで、社員の定 着及びモチベーションアップと生産性を向上させる職場作りのために、時間外労働の削 減及び有給休暇の取得促進を図る。

#### 2 取組の概要

#### (1)時間外労働の削減の削減

- ①車体整備作業では車体を持ち上げる必要があり、改善前は手作業(車体前方及び後方2回のジャッキアップ)で行っていたことで多くの時間を費やしていたが、平成29年12月に工場を新設し、工場内には油圧リフト、昇降式のピットなどの最新設備を導入して作業効率のアップと作業時間の削減を図った。
- ②時間外労働はその必要性や緊急性を踏まえ、会社(権限のある管理者)の業務命令 により行われるものであって、各社員個人の判断によるものでないことを明確にす るため、社内通道を出して「時間外申請」のルールを明確にした。

#### ◎具体的取組内容

- ○平成30年2月1日から時間外労働について部長への「事後申告制」から、所 属長(課長)への「事前申請」制に変更した。
- ○月20時間の時間外労働を超える社員がいる場合は、「要注意」という警告のメールを所属長(課長)に送り注意を喚起する。
- ③社内の者では気が付かない作業効率や動線の悪さを客観的に判断してもらうため、 字成30年山形県成長分野参入戦略支援事業のシニアインストラクター制度を活用している。

#### ◎具体的取細内容

○シニアインストラクターのアドバイスを受け、電動工具のコードレス化、工場内の動設の導入等の取組を行い、作業の効率化を図り、時間短縮を進めている。

#### (2) 年次有給休暇の取得促進

年次有給休暇を取得促進のために計画付与の日数を増加することと、誕生日の休暇 を適加する等、少しでも取得をしやすい制度を作った。

なお、計画休暇については取得するように一斉付与を実施している。

#### 3 取組みの効果と現状

#### (1) 時間外労働時間の削減

労働者1人の1ヶ月平均削減時間は1時間59分(年間約24時間)、最も多い部 署では、労働者1人の1ヶ月平均削減時間は6時間34分(年間約78時間)である。

(2) 年次有給休暇の取得促進

年次有給休暇の取得日数を2日間増加させた。

- ①平成30年4月から計画的付与日数(一斉に同一日に取得)を4日から5日へ増加。
- ②平成30年2月から誕生日休暇を追加した。 会社の指定休日・祝祭日に当たる場合は日をずらし本人の希望日とする。また、 誕生日以外の日に変更も可能である。

#### (3) 生産性の向上

時間外労働の削減をしながら、作業効率化を図った結果、売上高も前年同期と比べてプラスとなっている。

社員の働きやすい環境づくりに取り組んだことで、社員のモチベーションアップ に繋がり、好管理を生み出している。

#### 4 今後の取組

また取組を始めて日が浅く、今後は時間外労働が進んでいない部署への対応が必要で あると考えている。そのため、取組を継続し「社会を幸せとする、会社と社員が幸せに なる100年企業を目指す」会社理会を実現する。 6. 法令•指針等

# 働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律(平成30年法律第71号)の概要

労働者がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する働き方改革を総合的に推進するため、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらない公正な待遇の確保等のための措置を講ずる。

# I 働き方改革の総合的かつ継続的な推進

働き方改革に係る基本的考え方を明らかにするとともに、国は、改革を総合的かつ継続的に推進するための「基本方針」(閣議決定)を定めることとする。 ※(衆議院において修正)中小企業の取組を推進するため、地方の関係者により構成される協議会の設置等の連携体制を整備する努力義務規定を創設。

# Ⅲ 長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現等

- 1 労働時間に関する制度の見直し(労働基準法、労働安全衛生法)
  - ・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。
  - (※)自動車運転業務、建設事業、医師等について、猶予期間を設けた上で規制を適用等の例外あり。研究開発業務について、医師の面接指導を設けた上で、適用除外。
    ・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。また、使用者は、10日以上の年次有給休
  - 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。
  - ・高度プロフェッショナル制度の創設等を行う。(高度プロフェッショナル制度における健康確保措置を強化)
  - ※(衆議院において修正)高度プロフェッショナル制度の適用に係る同意の撤回について規定を創設。
    ■労働者の健康確保措置の実効性を確保する観点から、労働時間の状況を省令で定める方法により把握しなければならないこととする。(労働安全衛生法)
- 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)
- ・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。 ※(衆議院において修正)事業主の責務として、短納期発注や発注の内容の頻繁な変更を行わないよう配慮する努力義務規定を創設。
- 3 産業医・産業保健機能の強化(労働安全衛生法等)
- ・事業者から、産業医に対しその業務を適切に行うために必要な情報を提供することとするなど、産業医・産業保健機能の強化を図る。

## |Ⅲ 雇用形態にかかわらない公正な待遇の確保

1 不合理な待遇差を解消するための規定の整備(パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法) 短時間・有期雇用労働者に関する同一企業内における正規雇用労働者との不合理な待遇の禁止に関し、個々の待遇ごとに、当該待遇の性質・目的

に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されるべき旨を明確化。併せて有期雇用労働者の均等待遇規定を整備。派遣労働者について、①派 遣先の労働者との均等・均衡待遇、②一定の要件※を満たす労使協定による待遇のいずれかを確保することを義務化。また、これらの事項に関するガ

- イドラインの根拠規定を整備。(※)同種業務の一般の労働者の平均的な賃金と同等以上の賃金であること等
- 2 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化(パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法) 短時間労働者・有期雇用労働者・派遣労働者について、正規雇用労働者との待遇差の内容・理由等に関する説明を義務化。
- 3 行政による履行確保措置及び裁判外紛争解決手続(行政ADR)の整備 1の義務や2の説明義務について、行政による履行確保措置及び行政ADRを整備。

施行期日 [:公布日(平成30年7月6日)

Ⅱ: 平成31年4月1日(中小企業における時間外労働の上限規制に係る改正規定の適用は平成32年4月1日、1の中小企業における割増賃金率の見直しは平成35年4月1日)

Ⅲ:平成32年4月1日(中小企業におけるパートタイム労働法・労働契約法の改正規定の適用は平成33年4月1日)

※(衆議院において修正)改正後の各法の検討を行う際の観点として、労働者と使用者の協議の促進等を通じて、労働者の職業生活の充実を図ることを明記。

### I 働き方改革の総合的かつ継続的な推進(雇用対策法の改正)

働き方改革に係る基本的考え方を明らかにするとともに、国は、改革を総合的かつ継続的に推進するための「基本方針」(閣議決定)を定めることとする。

### 1 題名と目的規定等の改正

- 労働施策を総合的に講ずることにより、労働者の多様な事情に応じた雇用の安定及び職業生活の充実、労働生産性の向上を促進して、労働者がその能力を有効に発揮することができるようにし、その職業の安定等を図ることを法の目的として明記する。
- 法律の題名を「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」とする。
- 労働者は、職務及び職務に必要な能力等の内容が明らかにされ、これらに即した公正な評価及び処遇その他の措置が効果的に実施されることにより、職業の安定が図られるように配慮されるものとすることを加える。

### 2 国の講ずべき施策

- 労働者の多様な事情に応じた「職業生活の充実」に対応し、働き方改革を総合的に推進するために必要な施策として、現行の雇用関係 の施策に加え、次のような施策を新たに規定する。
  - ▶ 労働時間の短縮その他の労働条件の改善▶ 雇用形態又は就業形態の異なる労働者の間の均衡のとれた待遇の確保
  - ▶ 多様な就業形態の普及 ▶ 仕事と生活(育児、介護、治療)の両立

### 3 事業主の責務

- 事業主の役割の重要性に鑑み、その責務に、「職業生活の充実」に対応したものを加える。
- ▶ 労働者の労働時間の短縮その他の労働条件の改善など、労働者が生活との調和を保ちつつ意欲と能力に応じて就業できる環境の整備に努めなければならない。

## 4 基本方針の策定

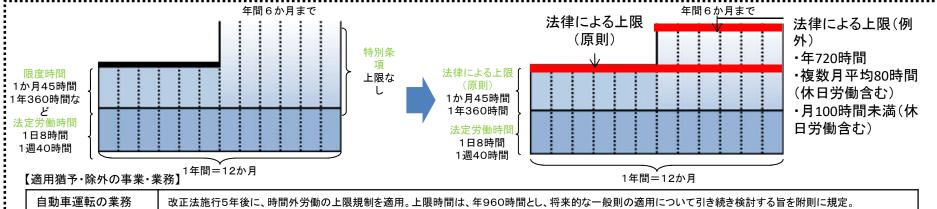
- 国は、労働者がその有する能力を有効に発揮することができるようにするために必要な労働施策の総合的な推進に関する基本方針(閣 議決定)を定める。
- 基本方針に盛り込む他省庁と連携すべき取組について、厚生労働大臣から関係大臣等に必要な要請を行うことができる。
- 厚生労働大臣は、基本方針の案を作成するに当たっては、あらかじめ、都道府県知事の意見を求めるとともに、労働政策審議会の意見を聴かなければならない。
- 国は、労働施策をめぐる経済社会情勢の変化を勘案し、必要があると認めるときは、基本方針を変更しなければならない。
- (衆議院において修正)
- 国は、基本方針に定められた施策の実施について、中小企業における取組が円滑に進むよう、協議会の設置等の連携体制の整備に必要な施策を講ずるように努めるものとする。

### Ⅱ 長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現等

## 1 労働時間に関する制度の見直し(労働基準法、労働安全衛生法)

#### (1)長時間労働の是正

- 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。



日到平廷私の未物	以上公肥113年後に、時間が万割の土政が制を通用。土政時間は、午900時間にし、行不可は一政則の過用について可己続き探討する目を判別に然た。
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時間未満・複数月平均80時間以内の要件は適用しない。こ の点についても、将来的な一般則の適用について引き続き検討する旨を附則に規定。)。
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 改正法施行5年間は、1か月100時間未満・複数月80時間以内の要件は適用しない。(改正法施行5年後に、一般則を適用) における砂糖製造業

新技術・新商品等の 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。 研究開発業務 ※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)

※行政官庁は、当分の間、中小事業主に対し新労基法第36条第9項の助言及び指導を行うに当たっては、中小企業における労働時間の動向、人材の確保の状況、取引の実 態等を踏まえて行うよう配慮するものとする。(経過措置)

- <参照条文: 改正後の労働基準法第36条>
  - 7 厚生労働大臣は、労働時間の延長及び休日の労働を適正なものとするため、第一項の協定で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項、当該労働時
  - 間の延長に係る割増賃金の率その他の必要な事項について、労働者の健康、福祉、時間外労働の動向その他の事情を考慮して指針を定めることができる。 9 行政官庁は、第七項の指針に関し、第一項の協定をする使用者及び労働組合又は労働者の過半数を代表する者に対し、必要な助言及び指導を行うことができる。
  - 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 平成27年法案と同内容
  - ・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。(平成35年4月1日施行) 一定日数の年次有給休暇の確実な取得「 平成27年法案と同内容
    - ■使用者は、10日以上の年次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)。

- ④ 労働時間の状況の把握の実効性確保
  - ・労働時間の状況を省令で定める方法(※)により把握しなければならないこととする。(労働安全衛生法の改正) ※省令で使用者の現認や客観的な方法による把握を原則とすることを定める

### (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。

平成27年法案と同内容

- ② 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

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 ・ 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 ・ では、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)
   (衆議院において修正)
  - ・ 対象労働者の同意の撤回に関する手続を労使委員会の決議事項とする。
- 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)
- 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。
  - ① **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** □ 平成27年法案と同内容 □ 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。

(衆議院において修正)

- 事業主の責務として、短納期発注や発注の内容の頻繁な変更を行わないよう配慮するよう努めるものとする。
- 3 産業医・産業保健機能の強化 (労働安全衛生法等)
  - 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
  - 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

# Ⅲ 雇用形態にかかわらない公正な待遇の確保(パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法の改正)

「働き方改革実行計画」に基づき、以下に示す法改正を行うことにより、同一企業内における正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の実効ある是正を図る。

### 1. 不合理な待遇差を解消するための規定の整備

- 短時間・有期雇用労働者に関する同一企業内における正規雇用労働者との不合理な待遇の禁止に関し、個々の 待遇ごとに、当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されるべき旨を明確化。 (有期雇用労働者を法の対象に含めることに伴い、題名を改正(「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」))
- <u>有期雇用労働者について</u>、正規雇用労働者と①職務内容、②職務内容・配置の変更範囲が同一である場合の<u>均</u> 等待遇の確保を義務化。
- <u>派遣労働者について、①派遣先の労働者との均等・均衡待遇、②一定の要件</u>(同種業務の一般の労働者の平均 的な賃金と同等以上の賃金であること等)<u>を満たす労使協定による待遇のいずれかを確保することを義務化</u>。
- また、これらの事項に関するガイドラインの根拠規定を整備。

### 2. 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

○ 短時間労働者·有期雇用労働者·派遣労働者について、正規雇用労働者との<u>待遇差の内容・理由等に関する説明を義務化</u>。

### 3. 行政による履行確保措置及び裁判外紛争解決手続(行政ADR)の整備

○ 1の義務や2の説明義務について、<u>行政による履行確保措置及び行政ADRを整備</u>。

# 労働施策基本方針

- 本方針は、「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」 (労働施策総合推進法)に基づき策定したものです。(平成30年12月28日閣議決定)
- 分働者がその能力を有効に発揮することができるようにするため、働き方改革の意義やその趣旨を踏まえた 国の労働施策に関する基本的な事項等について示しています。

# 基本方針の内容と目指す社会

## 第1章 ○ 働き方改革の必要性 労働者が能力を有効 ○ 働き方改革推進に向けた基本的な考え方 に発揮できるように ○ 本方針に基づく働き方改革の推進 することの意義 働き方改革の効果 1 労働時間の短縮等の労働環境の整備 2 均衡のとれた待遇の確保、多様な働き方の整備 3 多様な人材の活躍促進 第2章 4 育児・介護・治療と仕事との両立支援 労働施策に関する 基本的な事項 5 人的資本の質の向上、職業能力評価の充実 6 転職・再就職支援、職業紹介等の充実 7 働き方改革の円滑な実施に向けた連携体制整備 ○ 下請取引に関する対策強化 第3章 ○ 生産性向上のための支援 その他の重要事項 職業意識の啓発・労働関係法令等に関する教育

- 労働参加率の向上
- ●イノベーション等を 通じた生産性の向上
- 企業文化・風土の変革
- 働く人のモチベーショ ンの向上
- 賃金の上昇と需要の 拡大
- ●職務の内容や職務に 必要な能力等の明確化、 公正な評価・処遇等

など

# 目指す社会

誰もが生きがいを 持って、その能力を 有効に発揮すること ができる社会

多様な働き方を可能 とし、自分の未来を 自ら創ることができ る社会

意欲ある人々に多様 なチャンスを生み出 し、企業の生産性・ 収益力の向上が図ら れる社会

# 長時間労働につながる取引慣行の見直し

### 労働時間等設定改善法(平成4年法律第90号)(抄)

(事業主等の責務)

- 第 2条 事業主は、その雇用する労働者の労働時間等の設定の改善を図るため、業務の繁閑に応じた労働者の始業及び 終業の時刻の設定、年次有給休暇を取得しやすい環境の整備その他の必要な措置を講ずるように努めなければならない。
- 2 事業主は、労働時間等の設定に当たっては、その雇用する労働者のうち、その心身の状況及びその労働時間等に関する実情に照らして、健康の保持に努める必要があると認められる労働者に対して、休暇の付与その他の必要な措置を講ずるように努めるほか、その雇用する労働者のうち、その子の養育又は家族の介護を行う労働者、単身赴任者(転任に伴い生計を一にする配偶者との別居を常況とする労働者その他これに類する労働者をいう。)、自ら職業に関する教育訓練を受ける労働者その他の特に配慮を必要とする労働者について、その事情を考慮してこれを行う等その改善に努めなければならない。
- 3 (略)
- 4 事業主は、他の事業主との取引を行う場合において、当該他の事業主の講ずる労働時間等の設定の改善に関する措置の円滑な実施を阻害することとなる取引条件を付けない等取引上必要な配慮をするように努めなければならない。

## 労働時間等見直しガイドライン(労働時間等設定改善指針)(平成20年厚生労働省告示第108号)(抄)

- 2 事業主等が講ずべき労働時間等の設定の改善のための措置
  - (1)~(3)(略)
  - (4) 事業主が他の事業主との取引上配慮すべき事項

個々の事業主が労働時間等の設定の改善に関する措置を講じても、親企業からの発注等取引上の都合により、 その措置の円滑な実施が阻害されることとなりかねない。特に中小企業等において時間外・休日労働の削減に取 り組むに当たっては、個々の事業主の努力だけでは限界があることから、長時間労働につながる取引慣行の見直し が必要である。このため、事業主は、他の事業主との取引を行うに当たっては、例えば、次のような事項について 配慮をすること。

- イ 週末発注・週初納入、終業後発注・翌朝納入等の短納期発注を抑制し、納期の適正化を図ること。
- ロ 発注内容の頻繁な変更を抑制すること。
- 八 発注の平準化、発注内容の明確化その他の発注方法の改善を図ること。

#### 1 副業・兼業の現状

- (1) 副業・兼業を希望する者は年々増加傾向に。(副業を希望している:92 年4.4%→02年5.1%→12年5.7%) (理由)やりたい仕事である、スキルアップ、資格の活用、十分な収入の確保等
- (2) 多くの企業では、副業・兼業を認めていない。(副業・兼業を認めない: 85.3%。14年調査)(理由)自社での業務がおろそかに、情報漏洩のリスク、 競業・利益相反、また、ルールが分かりにくい等
- (3) 副業・兼業自体への法的規制なし。なお、厚生労働省のモデル就業規則(改定前)は、許可のない兼業を禁止。
- (4) 裁判例では、労働時間以外は基本的には労働者の自由。制限が許されるのは、労務提供上の支障、企業 秘密の漏洩、企業の名誉・信用の毀損、競業による利益の侵害の場合。

#### 2 副業・兼業の促進の方向性

労働者と企業それぞれにメリットと留意すべき点

【労働者】メリット:①離職せずに就業可能、スキルや経験を得られる、主体的なキャリア形成、②本業の所得を活かして、やりたいことへの挑戦、自己実現の追求、③所得の増加

**留意点**:① 就業時間が長くなるおそれ、② 職務専念義務、秘密保持義務、 競業避止義務への意識が必要、③それぞれの 所定労働時間が短い場合に は、雇用保険等の適用がない等

【企業】メリット:①社内では得られない知識・スキルの獲得、②自主性を促すことが可能、③優秀な人材の獲得・流出の防止による競争力の向上、④新たな知識・情報や人脈による事業機会の拡大

留意点:①必要な就業時間の把握·管理や健康管理への対応、職務専念義務、秘密保持義務、競業避止義務の確保への対応

【社会全体】オープンイノベーションや起業の手段としてもなど有効

⇒ これらを踏まえると、一企業にとらわれずに幅広く発揮したい、スキル アップを図りたいなどの希望を持つ労働者がいることから、長時間労働、労務提供上の支障や企業秘密の漏洩等に留意しつつ、その希望に応じて幅広く副業・兼業を行える環境を整備することが重要。なお、労働時間規制を潜脱したり、労働条件を不利益に変更するような携帯での副業・兼業は認められない。

#### 3 企業の対応

〇裁判例を踏まえれば 原則、副業・兼業を認める方向が適当。

また、労使双方が納得感を持って進めることができるよう十分なコミュニケーションが重要。

- 副業・兼業を認める場合、労務提供上の支障や企業秘密の漏洩等がないか、また、長時間労働を招くものとなっていないか確認する観点から、副業・ 兼業の内容等を労働者に申請・届出させることも考えられる。
- 複数の事業主の雇用されている場合には、労働時間に関する規定は通算して適用。また、健康状態を把握するためにも、その内容等を労働者に申請・届出させることが望ましい(改定モデル就業規則の規定を参照のこと)。

#### 4 労働者の対応

- 自社の副業・兼業に関するルールを確認し、そのルールに照らし、適切な副業・兼業の選択が必要。また、労働者・・・(以下、同左)。
- O 副業・兼業を行う場合は、過労によって健康を害したり、業務に支障を来 したりすることがないよう管理。
- そこで、使用者が提供する健康相談等の機会の活用や、勤務間や健康 診断の結果等の管理が容易になるようなツールを用いることが望ましい。 ツールは、副業・兼業先の就業時間を使用者に伝えるときにも活用できるようなものが望ましい。なお、副業・兼業により20万円を超える副収入がある 場合は、個人による確定申告が必要。

#### 5 副業・兼業に関わる現行制度

- O 労働時間の通算:労働時間は、事業場を異にする場合(事業主をことにする場合も含む)でも、労働時間に関する規定の適用については通算する(労働基準法第38条)。
- O 労働安全衛生法第66条等の健康診断: 労働時間の通算は不要。ただ、 推奨している場合は、話し合いを通じ、事業等の状況も踏まえて、健康確保 措置の実施が適当。
- O 労災保険: 災害が発生した就業先の賃金分のみに基づき算定(他の就業先への移動時の災害は通災の対象)
- O **雇用保険**:生計を維持するに足る主たる賃金を受ける雇用関係について のみ被保険者に。
- 社会保険(厚生年金保険・健康府県):適用要件は事業所単位。複数の事業所で被保険者要件を満たす場合は、年金事務所等を選択し、当該年金事務所等で報酬月額を合算して保険料を決定し、各事業主は按分した保険料を納付。

# 情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン<概要>

○「働き方改革実行計画」(平成29年3月8日働き方改革実現会議決定)を受け、平成30年2月に「情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及 び実施のためのガイドライン」を策定(「情報通信機器を活用した在宅勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」を改定)

○ 雇用型テレワークについて、長時間労働を招かないよう労働時間管理の仕方などを整理、在宅勤務以外の形態(モバイル・サテライト)についても対応。

# 労働基準関係法令の適用

テレワークを行う場合においても、労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法、労 働者災害補償保険法等の労働基準関係法令が適用。

# 労働基準法の適用に関する留意点

労働条件の明 労働者がテレワークを行うことを予定している場合も、テレワー

# 示

クを行うことが可能である勤務場所を明示することが望ましい。 労働時間の適正な把握

制度の適用 使用者はテレワークを行う労働者の労働時間についても適正 と留意点

労働時間

通常の労働

事業場外みな

し労働時間制

時間制度

に把握する責務を有する。 ・いわゆる中抜け時間

労働者が労働から離れ、自由利用が保障されている場合、休 憩時間や時間単位の年次有給休暇として取扱うことが可能。 ・通勤時間や出張旅行中の移動時間中のテレワーク

使用者の明示又は黙示の指揮命令下で行われるものは労働時 間に該当する。 ・勤務時間の一部をテレワークする際の移動時間等

使用者が移動することを労働者に命ずることなく、単に労働 者自らの都合により就業場所間を移動し、自由利用が保障され ている場合は、労働時間に該当しない。

フレックスタイム制

テレワークもフレックスタイム制を活用可能。あくまで始

業・終業の時刻を労働者に委ねる制度のため、労働時間の把握 が必要。

使用者の具体的な指揮監督が及ばず、労働時間を算定すること が困難なときは、事業場外みなし労働時間制が適用。

具体的には、①情報通信機器が、使用者の指示により常時通信 可能な状態におくこととされていないこと、②随時使用者の具体 的な指示に基づいて業務を行っていないことが必要。

労働者の健康確保の観点から、勤務状況を把握し、適正な労働 時間管理を行う責務を有する。また、実態に合ったみなし時間と なっているか確認し、実態に合わせて労使協定を見直すこと等が 谪当。

裁量労働制の要件を満たし、制度の対象となる労働者について も、テレワークを活用可能。 労働者の健康確保の観点から、勤務状況を把握し、適正な労働 裁量労働制

長時間労働対策

長時間労働等を防ぐ手法として、①メール送付の抑制、②システムへのアクセス制 限、③テレワークを行う際の時間外・休日・深夜労働の原則禁止等、④長時間労働等

を行う者への注意喚起 等の手法を推奨。 労働安全衛生法の適用及び留意点

時間外・休

日労働の労

働時間管理

安全衛生関係 法令の適用

作業環境整 備

ライン等の衛生基準と同等の作業環境とすることが望ましい。

労働災害の補償に関する留意点

労働者の健康確保を図ることが重要。

テレワーク勤務における災害は労災保険給付の対象となる。

法定労働時間を超える場合には、割増賃金の支払い等が必要とな

ることから、労働時間の状況の適切な把握に努め、必要に応じて労

過重労働対策やメンタルヘルス対策等により、テレワークを行う

テレワークを行う作業場が自宅等である場合には、VDTガイド

テレワークを行うことによって生じる費用について労使のどちら

働時間や業務内容等について見直すことが望ましい。

その他テレワークを適切に導入及び実施するに当たっての注意点等

あらかじめ導入の目的、対象となる業務、労働者の範囲、テレ

労使双方の ワークの方法等について、労使で十分協議することが望ましい。

共通の認識 テレワークを行うか否かは労働者の意思によるべき。

円滑な遂行 業務の内容や遂行方法を明確にしておくことが望ましい。

業績評価等について、評価者や労働者が懸念を抱くことのないよ 業績評価等 うに、評価制度、賃金制度を明確にすることが望ましい。

費用負担 が負担するか等を、あらかじめ労使間で十分に話し合い、就業規則 等に定めておくことが望ましい。

労働者が能力開発等において不安に感じることの無いよう、社内 社内教育 教育等の充実を図ることが望ましい。

労働者の自律 労働者も自律的に業務を遂行することが求められる。

ないか等を労使で確認し、結果に応じて、業務量等を見直すこと

時間管理を行う責務を有する。また、労働者の裁量が失われてい

# 自営型テレワークの適正な実施のためのガイドライン<概要>

- 自営型テレワークは、委託を受けて行う就労であり、基本的に労働関係法令が適用されない。
- 自営型テレワークの契約に係る紛争を未然に防止し、かつ、自営型テレワークを良好な就業形態とするために必要な事項を 、 示すもの

### 1 定義

## 自営型テ レワーク

注文者から委託を受け、情報通信機器を活用して主として自宅又は自宅に準じた自ら選択した場所において、成果物の作成又は役務の提供を行う 就労

(法人形態の場合、他人を使用している場合など を除く。)

#### 自営型テ レワー カー

自営型テレワークを行う者

### 注文者

自営型テレワークの仕事を自営型テレワーカー に直接注文し、又はしようとする者

### 仲介事業 者

- ① 他者から業務の委託を受け、当該業務に関する仕事を自営型テレワーカーに注文する行為を業として行う者
- ② 自営型テレワーカーと注文者との間で、自営型テレワークの仕事のあっせんを業として行う者
- ③ インターネットを介して注文者と受注者が直接仕事の受発注を行うことができるサービス(いわゆる「クラウドソーシング」)を業として運営している者

# 募集内容 の 明示

注文者又は*②の仲介事業者は、*文書、電子メール又は ウェブサイト上等で次の事項を明示すること。

- ① 仕事の内容
- ② 成果物の納期予定日(役務が提供される予定期日又は予定期間)
- ③ 報酬予定額・支払期日・支払方法
- ④ 諸経費の取扱い
- ⑤ 提案等に係る知的財産権の取扱い
- ⑥ 問合せ先

#### ※斜体部:仲介事業者のみに求められる事項

### 募集から契 約までの間・ に取得した・ 提案等の 取扱い

- 選考外の用途で応募者に無断で使用等しないこと。
- 知的財産権を契約時に譲渡等させる場合は、募集の際に その旨を明示すること。

#### (2)契約条件の文書明示

注文者は、自営型テレワーカーと協議の上、次の事項を明らかにした文書を交付すること(電子メール又はウェブサイト上等の明示でも可)。

- ① 注文者の氏名又は名称、所在地、連絡先
- ② 注文年月日
- ③ 仕事の内容
- ④ 報酬額・支払期日・支払方法
- ⑤ 諸経費の取扱い

#### 契約条件の 文書明示

- ⑥ 成果物の納期(役務が提供される期日又は期間)
- ⑦ 成果物の納品先及び納品方法
- ⑧ 検査をする場合は、検査を完了する期日(検収日)
- ⑨ 契約条件を変更する場合の取扱い
- ⑩ 成果物に瑕疵がある等不完全であった場合やその納入 等が遅れた場合等の取扱い(補償が求められる場合の 取扱い等)
- ⑪ 知的財産権の取扱い
- ② 自営型テレワーカーが業務上知り得た個人情報及び 注文者等に関する情報の取扱い

#### 保存

明示した文書又は電子メール等を3年間保存すること。

### (3)契約条件の適正化

内容

報酬額

支払期日

支払方法

諸経費

納期

納品先

契約条件の

変更

イ 契約条件明示に当たって留音すべき事項

注文	を考め		
1_	<u> </u>		189八さ事場

氏名等 仕事の

作業を円滑に進めることができ、誤解が生じることがないよ う明確に分かるものであること。

注文者が特定でき、確実に連絡が取れるものであること。

同一又は類似の仕事をする自営型テレワーカーの報酬、仕 事の難易度、納期の長短、自営型テレワーカーの能力等を考 慮することにより、自営型テレワーカーの適正な利益の確保 が可能となるように決定すること。

注文者が成果物についての検査をするかどうかを問わず、成 果物を受け取った日又は役務の提供を受けた日から起算して 30日以内とし、長くても60日以内とすること。

仲介事業者等の注文者以外の者が支払代行を行う場合には、 契約条件の明示の際に、併せて明示すること。 通信費、送料等仕事に係る経費において、注文者が負担する

経費がある場合には、あらかじめその範囲を明確にしておく

作業時間が長時間に及び健康を害することがないように設定 すること。その際、通常の労働者の1日の所定労働時間の上 限(8時間)も作業時間の上限の目安とすること。

報酬の支払期日は納品日から一定日数以内とされる場合も多 いため、確実な納品のために納品先を明確にしておくこと。 あらかじめ契約変更の取扱いを明らかにしておくこと。変更 に当たっては、文書等で明示し合意すること等を明確にして

補修 自営型テレワーカーの責任を含め明確にしておくこと。 注文者へ譲渡等させる場合、対価等をあらかじめ明確にし 知的

ておくこと。*注文者である仲介事業者は、発注者に譲渡等を*さ 財産権 せる場合、その旨も明確にすること。 個人情報の安全管理に関する事項や機密情報等の取扱いに関 個人情報等 する事項をあらかじめ明らかにしておくこと。

成果物の内容に関する具体的説明

おくこと。

こと。

八 報酬の支払 • 発注者が仲介事業者に報酬を支払わない場合でも、自営型テレワー カーが瑕疵のない成果物を納品し、役務を提供したときは仲介事業者は 報酬を支払うこと

- 契約条件の変更

• 十分協議の上、文書等を交付すること。

自営型テレワーカーに不利益が生ずるような変更を強要しないこと

• 仲介事業者は、発注者が契約条件を変更する場合、自営型テレワーカーに 不利益が生じないよう発注者と協議することが求められること。 ホ 成果物に瑕疵がある等不完全であった場合やその納入等が遅れた

場合の取扱い • 補修を求めることや損害賠償を請求する場合の取扱いについて自営型 テレワーカーの責任を含めあらかじめ明確にしておくこと。

へ 契約解除

• 合意解除の場合、十分協議した上で、報酬を決定すること。 自営型テレワーカーに契約違反等がない場合、契約解除により生じた

損害の賠償が必要となること。

• 注文者の責に帰すべき事由以外の事由(災害等)で契約が解除される 場合に生じた負担は、十分協議することが望ましいこと。

ト 継続的な注文の打切りの場合における事前予告

やかに、その旨及び理由を予告すること。

• 継続的な取引関係にある場合に、注文を打ち切ろうとするときは、速

(4) その他

仲介事業者は、手数料の額、発生条件、徴収時期等をあらかじめ明 手数料 示してから徴収すること。契約成立時に徴収する場合には、契約締結 に際し額等を明示すること。 正当な理由なく自己の指定する物を強制して購入させたり、役

物品の 強制購入等 務を強制して利用させないこと。

仕事をする上で必要な打合せに応じる等必要な協力を行うこと 注文者の協力 が望ましいこと。

利用の目的をできる限り特定し、同意を得ずに必要な範囲を超 個人情報等 えて取り扱わないこと(*仲介事業者も同様*)。個人情報の取扱い を委託する場合、自営型テレワーカーに必要な監督を行うこと。 健康確保のための手法について、情報提供することが望ましい

する担当者を明らかにすることが望ましいこと。

況に応じた必要な配慮に努めること。

こと。プライバシーの保護に配慮の上相談に応じ、作業の進捗状

自営型テレワーカーの能力開発を支援することが望ましいこと。

あらかじめ、自営型テレワーカーからの問合せや苦情等に対応

自営型テレワーカーと十分協議する等、自主的な解決を図るよ

うに努めること。仲介事業者は、相談窓口の明確化など苦情処理

能力開発支援

健康確保措置

担当者の明確 化

苦情の 自主的解決

その他 下請法が適用される場合は遵守すること。

体制の整備を行うことが望ましいこと。

# 建設工事における適正な工期設定等のためのガイドライン



(平成30年7月2日 建設業の働き方改革に関する関係省庁連絡会議 申合せ)

#### 1. ガイドラインの趣旨等

- 〇 <u>働き方改革関連法による改正労働基準法(H31.4.1施行)</u>において、5年間の猶予期間後、建設業に<u>時間外労働の罰則付き上限規制を</u> 適用。
- 本ガイドラインは、猶予期間においても、<u>受注者・発注者が相互の理解と協力の下に取り組むべき事項</u>を指針として策定したもの。

#### ガイドラインの内容

### 2. 時間外労働の上限規制の適用に向けた基本的な考え

#### (1) 請負契約の締結に係る基本原則

○受発注者は、法令を順守し、双方対等な立場に立って、請負契約を締結。

#### (2) 受注者の役割

○受注者は、建設工事従事者が<u>長時間労働を前提とした不当に短い工期と</u> なることのないよう、適正な工期での請負契約を締結。

#### (3)発注者の役割

- ○発注者は、施工条件等の明確化を図り、適正な工期での請負契約を締結。
- (4) 施工上のリスクに関する情報共有と役割分担の明確化
- ○受発注者は、工事実施前に情報共有を図り、各々の役割分担を明確化。
- 3. 時間外労働の上限規制の適用に向けた取組
- (1) 適正な工期設定・施工時期の平準化
- ○工期の設定に当たっては、下記の条件を適切に考慮。
  - ・建設工事従事者の休日(週休2日等)
  - ・労務、資機材調達やBIM/CIM活用等の準備期間、現場の後片付け期間
  - ・降雨日、降雪・出水期等の作業不能日数 等
- ○業種に応じた民間工事の特性等を理解のうえ協議し、適正な工期を設定。
- ○週休2日当を考慮した好機を設定した場合、必要な<u>労務費や共通仮設費等</u> を請負代金へ適切に反映。特に公共工事は、週休2日工事の件数拡大。
- 受注者は、違法な長時間労働に繋がる「工期のダンピング」を行わない。

○<u>予定工期内での工事完了が困難な場合</u>は、受発注者双方協議の上 で適切に工期を変更。

補助金工事では、迅速な交付決定と併せ、繰越制度等を適切に活用。

○発注見通しの公表等により、施工時期を平準化。

#### (2) 必要経費へのしわ寄せ防止の徹底

- ○<u>社会保険の法定福利費などの必要経費を、見積書や請負代金内訳</u> 書に明示
- ○<u>公共工事設計労務単価の動きや生産性向上の努力等を勘案した適</u>切な相見積もりに基づき、適正な請負代金による請負契約を締結。

#### (3) 生産性向上

- ○受発注者の連携により、建設生産プロセス全体における生産性を向上。
- ・第3次元モデルにより設計情報等を蓄積・活用する<u>BIM/CIMの積極</u>活用
- ・プロジェクトの初期段階から受発注者間で設計・施工等の集中検討をフロントローディングの積極活用 等

#### (4)下請契約における取組

- ○下請契約においても、適正な工期および請負代金により契約を締結。
- ○週休2日の確保に際して<u>、日給制の技能労働者等の処遇水準に留意</u>し、費等の見直し効果が確実にいきわたるよう、<u>適切な賃金水準を</u>

<u>確保。</u>

○一人親方についても、長時間労働の是正や週休2日の確保等を図る。

#### (5) 適正な工期設定等に向けた発注者支援の活用

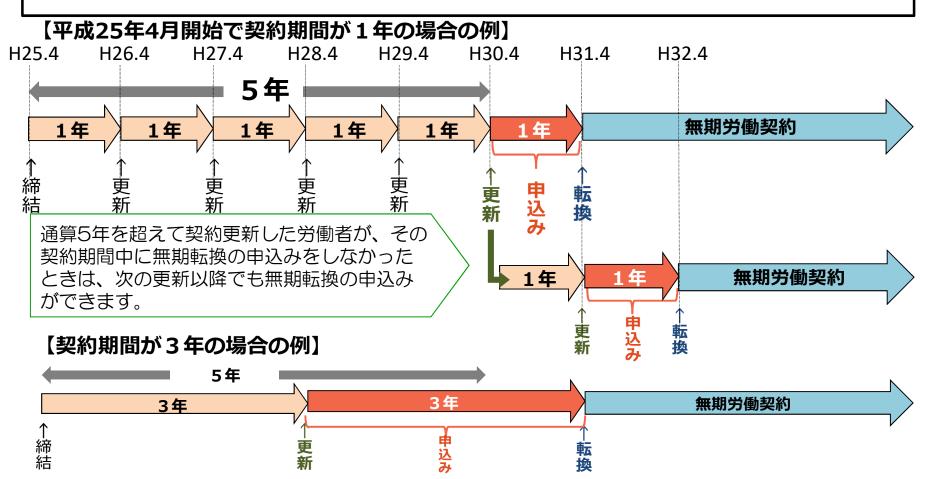
○工事の特性等を踏まえ外部機関(CM企業等)を活用。

### 4. その他(今後の取組)

○ 建設工事の発注の実態や長時間労働是正に向けた取組を踏まえ、<u>本ガイドラインについてフォローアップを実施し、適宜、内容を改訂</u>。

# 無期転換ルールの概要

- 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)に転換できるルール。 (労働契約法第18条:平成25年4月1日施行)
- ※ 通算契約期間のカウントは、平成25年4月1日以後に開始する有期労働契約が対象です。平成25年3月31日以前に開始した有期労働契約は、通算契約期間に含めません。



無期労働契約の労働条件(職務、勤務地、賃金、労働時間など)は、別段の定めがない限り、直前の有期労働契約と同一となります。別段の定めをすることにより、変更可能。

### 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等 の一部を改正する法律の概要

#### 改正の趣旨

女性をはじめとする多様な労働者が活躍できる就業環境を整備するため、女性の職業生活における活躍の推進に関する一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大、情報公表の強化、パワーハラスメント防止のための事業主の雇用管理上の措置義務等の新設、セクシュアルハラスメント等の防止対策の強化等の措置を講ずる。

#### 改正の概要

#### 女性活躍の推進【女性活躍推進法】

- (1) 一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大
  - 一般事業主行動計画の策定義務の対象を、常用労働者301人以上から101人以上の事業主に拡大する。
- (2) 女性の職業生活における活躍に関する情報公表の強化及びその履行確保 情報公表義務の対象を101人以上の事業主に拡大する。また、301人以上の事業主については、現在1項目以上の公表 を求めている情報公表項目を「①職業生活に関する機会の提供に関する実績」、「②職業生活と家庭生活との両立に 資する雇用環境の整備に関する実績」に関する項目に区分し、各区分から1項目以上公表することとする。 あわせて、情報公表に関する勧告に従わなかった場合に企業名公表ができることとする。
- (3) 女性活躍に関する取組が特に優良な事業主に対する特例認定制度(プラチナえるぼし(仮称))の創設

#### 2. ハラスメント対策の強化

- (1) 国の施策に「職場における労働者の就業環境を害する言動に起因する問題の解決の促進」 (ハラスメント対策) を 明記【労働施策総合推進法】
- (2) パワーハラスメント防止対策の法制化【労働施策総合推進法】
  - ① 事業主に対して、パワーハラスメント防止のための雇用管理上の措置義務(相談体制の整備等)を新設あわせて、措置の適切・有効な実施を図るための指針の根拠規定を整備
  - ② パワーハラスメントに関する労使紛争について、都道府県労働局長による紛争解決援助、紛争調整委員会による 調停の対象とするとともに、措置義務等について履行確保のための規定を整備
- (3) セクシュアルハラスメント等の防止対策の強化【男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働施策総合推進法】
  - ① セクシュアルハラスメント等に起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務の明確化
  - ② 労働者が事業主にセクシュアルハラスメント等の相談をしたこと等を理由とする事業主による不利益取扱いを禁止 ※ パワーハラスメント及びいわゆるマタニティハラスメントについても同様の規定を整備

#### 施行期日

公布日から起算して1年を超えない範囲内において政令で定める日(ただし、1(1)(2)の対象拡大は3年、2(1)は公布日。また、2(2)①について、中小事業主は公布日から起算して3年を超えない範囲内において政令で定める日までは努力義務)