

働き方改革関連法の施行の状況等について

働き方改革関連法の施行の状況等

1 都道府県労働局・労働基準監督署における対応

(1) 年次有給休暇の年5日の取得義務付け

年次有給休暇の年5日の時季指定が義務化されたことを契機とする実質的に年次有給休暇の取得促進につながらない事案（※）に対し、新たなリーフレットを作成し、労働基準監督署で、今回の改正の趣旨に照らして望ましくない旨の周知や指導を実施している。

※ 年次有給休暇の年5日の時季指定が義務化されたことを契機として、

- ① 法定休日ではない所定休日を労働日に変更し、当該労働日について、使用者が年次有給休暇として時季指定すること。
- ② 会社が独自に設けている有給の特別休暇（法定の年次有給休暇日数を上乗せするものとして付与されるものを除く。）を労働日に変更し、当該労働日について、使用者が年次有給休暇として時季指定するなど実質的に年次有給休暇の取得促進につながらない事案

2 周知・支援の推進

(1) メディアを活用した周知

働き方改革の意義や時間外労働の上限規制等の制度について解説する動画を製作（令和元年9月から順次公開）引き続き、時間外労働の上限規制や年次有給休暇の年5日の取得義務などについて、分かりやすい解説動画を順次配信予定。（6～8ページ参照）

(2) 説明会・セミナー等による周知・支援

- ① 労働局・労働基準監督署による説明会

2,846回：平成31年4月～令和元年6月末

- ② 働き方改革推進支援センターにおける相談支援

- ・ セミナーの実施（令和元年度：約1,000回実施 約47,000人参加（7月末時点））
- ・ 個別相談の実施（令和元年度：約8,000件実施（7月末時点））

事業主の皆さまへ

法改正の趣旨に沿った、年次有給休暇の取得促進のために年次有給休暇の時季指定を正しく取扱いましょよう

平成31年4月1日から改正労働基準法が施行され、年次有給休暇の年5日の時季指定が義務化されました。

注意！ 以下のような取扱いは、望ましくありません

✓ 法定休日ではない所定休日を労働日に変更し、当該労働日について、使用者が年次有給休暇として時季指定すること。

➡ 実質的に年次有給休暇の取得の促進につながらず、望ましくありません。

✓ 会社が独自に設けている有給の特別休暇*を労働日に変更し、当該労働日について、使用者が年次有給休暇として時季指定すること。

➡ 今回の改正を契機に当該特別休暇を廃止し、年次有給休暇に振り替えることは、法改正の趣旨に沿いません。また、特別休暇などの労働条件の変更は労働者と使用者が合意して行うことが原則です。（労働条件の変更については裏面をご覧ください）

※ 特別休暇を取得した日数分については、使用者が時季指定すべき年5日の年次有給休暇から控除することはできません。

ご不明の点などがございましたら、最寄りの都道府県労働局または労働基準監督署にお問い合わせください。

厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

2 周知・支援の推進

(3) 時間外労働等改善助成金による支援

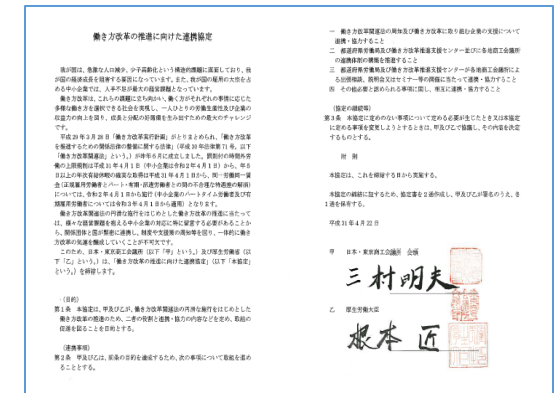
予算額の拡大（令和元年度予算額6,261,208千円←平成30年度3,501,528千円）や勤務間インターバル導入コースの助成上限額を2倍に引き上げるなどの拡充を実施。（9ページ参照）

※ 交付申請件数：4,144企業（令和元年8月末時点）

(4) 日本・東京商工会議所との「働き方改革の推進に向けた連携協定」（平成31年4月22日）

<連携事項>

- ①「働き方改革関連法」の周知および働き方改革に取り組む企業の支援について連携・協力すること
- ②都道府県労働局および働き方改革推進支援センターならびに各地商工会議所の連携体制の構築を推進すること
- ③都道府県労働局および働き方改革推進支援センターが各地商工会議所による出張相談、説明会またはセミナーなどの開催に当たって連携・協力すること
- ④その他必要と認められる事項に関し、相互に連携・協力すること



(5) 働き方改革に積極的に取り組む企業の視察

平成31年4月、根本大臣が株式会社三越伊勢丹ホールディングスを訪問し、労働時間の削減などの働き方改革や女性活躍推進に向けた積極的な取組（※）を視察。

- （※）
- ・在宅勤務やフリーアドレス、デジタル化等の取組によって生産性を向上させ、労働時間を削減
 - ・育児休業から復帰する際の事前プログラム、復帰後のフォローなど、制度を活かす取組を工夫



3 下請等中小企業への「しわ寄せ」防止対策

(1) 長時間労働につながる取引慣行の見直しに係る政府広報

① 新聞広告：全国73紙に掲載（平成31年4月17日）

The advertisement is a two-page spread. The left page features a large headline '取引先の大企業が在庫を減らすために' (To reduce inventory of major customers) and a sub-headline '在庫はこちろ持ち。負担はいつも僕が社だよ...' (Inventory is on our side. The burden is always on our company...). Below this, there are two columns of text. The first column says '中小企業には在庫品の仕入れや経費負担の負担が重くの...' (For small businesses, the burden of purchasing inventory and expenses is heavy...). The second column says '適切な頻度で配送を求めない!!' (Don't request delivery at an appropriate frequency!!). The right page features a large headline '大企業の皆さん、中小企業に働き方改革のしわ寄せをしていませんか?' (Dear large companies, are you passing on the burden of work style reform to small businesses?). Below this, there is a large block of text explaining the new regulations for overtime work and the government's stance on preventing the burden from being passed on to small businesses. The advertisement also includes a QR code and a small logo in the top right corner.

② テレビCM：令和元年6月22日～28日まで放送（30秒）

The grid contains 12 TV commercial spots, each 30 seconds long. The spots are arranged in two rows of six. The first row contains spots 01, 03, 04-2, 05-2, and 06-2. The second row contains spots 02, 04-1, 05-1, and 06-1. Each spot features a different visual theme and message. Spot 01 shows a city skyline with the text '働き方改革で 大企業が自社の残業を減らすために、中小企業の負担を増やしているとの声が届いています。' (With work style reform, large companies are reducing overtime work to reduce the burden on small businesses, and their voices are reaching us). Spot 02 shows a woman looking stressed with the text '納期が短くなって 残業してるのに 料金はそのまま...' (The deadline is getting shorter, but I'm still working overtime and the fee is the same...). Spot 03 shows a man looking thoughtful with the text '土日に仕事を依頼されたのに、休日料金が払われない...' (I was asked to work on weekends, but I won't be paid for overtime...). Spot 04-1 and 04-2 feature a large 'STOP!' sign. Spot 05-1 and 05-2 feature a large 'STOP!' sign and the text 'しわ寄せ発注!' (Passing on the burden of work style reform!). Spot 06-1 and 06-2 feature a group of people and the text 'しわ寄せを受けたら 公正取引委員会 中小企業庁 労働基準監督署' (If you receive the burden of work style reform, contact the Fair Trade Commission, Small Business Administration, or Labor Standards Inspection Agency).

3 下請等中小企業への「しわ寄せ」防止対策

(2) しわ寄せ防止総合対策の策定

厚生労働省・中小企業庁・公正取引委員会の3者により、令和元年6月26日、「しわ寄せ防止総合対策」を策定。

《しわ寄せ防止総合対策の主な内容》

○ 事業者が遵守すべき関係法令等の周知徹底

- あらゆる機会を通じた周知
- キャンペーン月間の設定等
- 公正取引委員会・中小企業庁による不当な行為の事例集等を用いた啓発

○ 大企業等の働き方改革に伴う「しわ寄せ」に関する情報の共有

- 「しわ寄せ」相談情報の共有
- 通報制度の的確な運用

○ 大企業等の働き方改革に伴う「しわ寄せ」防止に向けた重点的な要請及び厳正な指導

- 労働時間等設定改善法に基づく重点的な要請
- 下請法等違反の疑いのある「しわ寄せ」事案に対する厳正な対応

○ 業所管省庁に対する働きかけ

- 「しわ寄せ」事例や「しわ寄せ」防止・改善事例の収集と周知・広報
- 経営トップに対する直接要請等
- 下請中小企業振興法「振興基準」等による「しわ寄せ」防止に向けた行政指導の活性化

4 令和元年度下半期における周知・支援の取組

- 令和2年4月からの中小企業に対する時間外労働の上限規制の円滑な適用に向けて、本年度下半期においては、平成30年度以降実施してきた働き方改革関連法の全般的周知から、周知が不足している内容と対象集団を絞り、集中的な周知を図っていくとともに、対応が必要な事業主が確実に支援策を利用できるよう、助成金の申請期限の延長や利便性の向上を図る。また、業所管省庁の協力を得て、「しわ寄せ」対策を徹底していく。

⇒ これらの取り組みを「集中的施策パッケージ」として実施していく。

<集中的施策パッケージの概要>

施策1 まだ知られていないこと・まだ届いていない人に狙いを定めた周知

上限規制の適用に関する集中的な周知

- ・「生の声」を基に「悩み」から解決策を示す逆引きパンフレットを新たに作成【10月】
- ・ 上限規制の適用を受ける「労働時間の考え方」に関するリーフレットを新たに作成【9月】
- ・ 好事例集の充実（「働き方改革のヒント」の改訂）【10月】
- ・ 集中的広報（政府広報、マスメディアを活用した広報、「周知ルート」による広報、業所管省庁による業界団体を通じた広報、動画による広報、広報誌「厚生労働」）【10月～】
- ・ 社労士や商工会等の経営指導員を通じた顧問先・巡回先事業場に対する労働局・労基署主催の説明会への参加勧奨【10月～】
- ・ あらゆる機会を捉えた支援センターの利用勧奨【10月～】

36協定未届事業場に対する丁寧なフォロー

- ・ 自主点検により把握した36協定の届出が必要と考えられる事業場への案内文の送付【10月～】

特別条項（月80時間超）締結事業場（中小企業）に対する集中的な対応

- ・ 特別条項（月80時間超）付き36協定を届け出た中小企業に対して、説明会の開催のほか、説明会への不参加事業場に対しては個別の訪問等により、上限規制について周知を図り、上限規制に対応した36協定を締結できるよう、相談支援や助成金等の支援策の利用を確実に勧奨【10月～】

施策3 働き方改革に取り組みやすい商取引環境の整備

「しわ寄せ」防止総合対策の着実な推進【7月～】

- ・ 業所管省庁から所管業界団体への「しわ寄せ」事例、「しわ寄せ」改善・防止事例の周知【10月～】
- ・ 「しわ寄せ」防止キャンペーン月間【11月】
 - 大企業等への直接要請等の実施
 - インターネット広報やポスター・リーフレットによる周知啓発など

施策2 まだ間に合う・もっと使える助成金へ

時間外労働等改善助成金（上限設定コース）の見直し（~~不~~切延長と利便性向上）

- ・ 申請期限（11月29日）を1～2か月程度延長
- ・ 上限設定コースの助成内容を解説する分かりやすい動画の作成・リリース【10月】

- ・ 業所管省庁から所管業界団体（中小企業）への助成金活用 of 集中的後押し【9月～】

時間外労働等改善助成金（団体推進コース）の見直し（~~不~~切延長）

- ・ 申請期限（10月31日）を1～2か月程度延長

働き方改革関連法に関する制度解説動画の配信について

- 「働き方改革関連法」について解説する動画の第一弾「進めよう！働き方改革Part1 意義」を、9月10日から、「働き方改革特設サイト」(※)上で公開。
- この動画は、今年4月から順次施行されている「働き方改革関連法」について、事業主や労働者の皆さまに法改正内容をしっかりと理解していただくことや、働き方改革の機運を更に高めることを目的とするもの。
- 根本匠前厚生労働大臣をはじめ、一般社団法人日本経済団体連合会、日本労働組合総連合会、日本商工会議所、全国商工会連合会、全国中小企業団体中央会から、働き方改革に取り組む事業主や労働者の皆さまへのメッセージも収録。
- 引き続き、時間外労働の上限規制や年次有給休暇の年5日の取得義務などについて、分かりやすい解説動画を順次配信予定。

※働き方改革特設サイト <https://www.mhlw.go.jp/hatarakikata/>

- ・ 働き方改革関連法の概要、各種資料をワンストップで提供
- ・ 地図情報を活用し、働き方改革推進支援センターの所在地が簡単に把握



【進めよう！働き方改革Part1意義】



制度解説動画【進めよう！働き方改革Part1意義】メッセージ内容①



厚生労働大臣
根本 匠

根本匠 前厚生労働大臣

「働き方改革」は、日本の企業文化を変える、日本人のライフスタイルを変える、大きな取り組みです。

企業の皆さん。長時間労働の職場風土を変えましょう。

経営トップ自らが決意を示し、管理職の意識を改革して、非効率な業務プロセスや、マネジメントを見直しましょう。

労働者の皆さん。働く方々ご自身も、働き方の見直しに参加しましょう。

働きがいのある、そして、ワーク・ライフ・バランスの取れた、充実した毎日を実現しましょう。



一般社団法人日本経済団体連合会
副会長
富田 哲郎

一般社団法人日本経済団体連合会 富田哲郎副会長

働き方改革を進めていく上で、経営者にとって一番大切なことは、働く社員のみなさんに「幸せな働き方」「働きがい」を提供していくことだと考えています。

「幸せな働き方」「働きがい」は、社員の生産性を向上させます。

生産性の向上は企業にとって、新たな活力を生み出します。

そして社会にとっても、新しい価値を提供し、豊かな社会を作る原動力になるはずです。

社員よし、企業よし、社会よしの「三方よしの働き方改革」を目指していきましょう。



日本労働組合総連合会 副会長
芳野 友子

日本労働組合総連合会 会長
神津 里季生

日本労働組合総連合会 神津 里季生 連合会長

働き方改革には、働く者の納得感が必要不可欠です。

労使関係で、その納得感を確保していきましょう。

日本労働組合総連合会 芳野友子 連合副会長

働き方改革は、ひとつの企業だけでは実現できません。

例えば大企業の働き方を見直すために、中小企業にしわ寄せがいかないようにするなど、「どうやったら社会全体で働き方を変えていけるのか」を真剣に考えなくてははいけません。

連合では、社会全体で「働き方改革」の機運を高める取り組みとして、「Action! 36」キャンペーンを展開しました。

神津 里季生 連合会長

36協定を始め、労使協定がないと、働き方改革は持続をしていきません。

労働組合がない職場では、ルールに則り、従業員代表を民主的に選出をしていきましょう。



日本商工会議所 三村 明夫 会頭

人手不足が年々深刻化する中で、中小企業の発展・成長のためには、「働き方改革」により、自社の魅力を高め、人手を確保・定着させること、生産性向上を実現することが不可欠であります。

「大変だ、大変だ」と嘆いていても、何の解決にもなりません。

是非とも、できるだけ多くの経営者が、「働き方改革」を自社の課題と前向きに捉え、実現していくことを、心から希望しております。

日本商工会議所としても、みなさんの活動を全面的に支援して参ります。



全国商工会連合会 森 義久 会長

「働き方改革」は、私たち事業者にとって大きな負担を伴いますが、人手不足が深刻化している中、小規模事業者が持続的に発展していくためには、生産性を向上させ、従業員の処遇改善を成し遂げていくことが、とても重要であります。

商工会としても、皆さんの働き方改革の取り組みを、組織をあげて全力で支援します。



全国中小企業団体中央会 森 洋 会長

「働き方改革」は、私たち中小企業にとって、経営者だけでなく、企業に働く管理者や従業員など全員が協力し、事業の進め方や職場での働き方を、よりよいものに見直すことで収益を上げていこうとする「生産性改革」だと考えています。

「働き方改革」に関連する事項は、事業者毎に異なり、多岐にわたります。

しかしながら、中小企業では、人員に限りがあり、人事・労務を専業とする部署や専任の担当者がいないといったケースがあります。

そのため、全国の中小企業の「働き方改革」に対する懸念と戸惑いを払拭するよう、関係機関が緊密に連携し、個々の事業者に対して、きめ細かな対応を引き続き行っていきたいと思ひます。

時間外労働等改善助成金（拡充）

令和元年度予算額 6,261,208（3,501,528）千円

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り組む中小企業・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 予算額 2,053,963千円 (1,919,015千円)	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外部専門家によるコンサルティング ④労務管理用機器等の導入・更新 ⑤労働能率の増進に資する設備・機器の導入・更新 ⑥人材確保に向けた取組等
勤務間インターバル導入コース 予算額 1,104,767千円 (1,027,974千円)	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(40)万円 ・11時間以上：100(50)万円	
職場意識改善コース 予算額 97,997千円 (128,099千円)	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	
団体推進コース 予算額 3,004,481千円 (426,440千円)	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