

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に向けた取組・支援について …… 1
- 働き方改革関連法の施行の状況等 …… 7

働き方改革関連法の施行に向けた取組・支援について

1 都道府県労働局・労働基準監督署における対応

(1) 施行に向けた支援体制

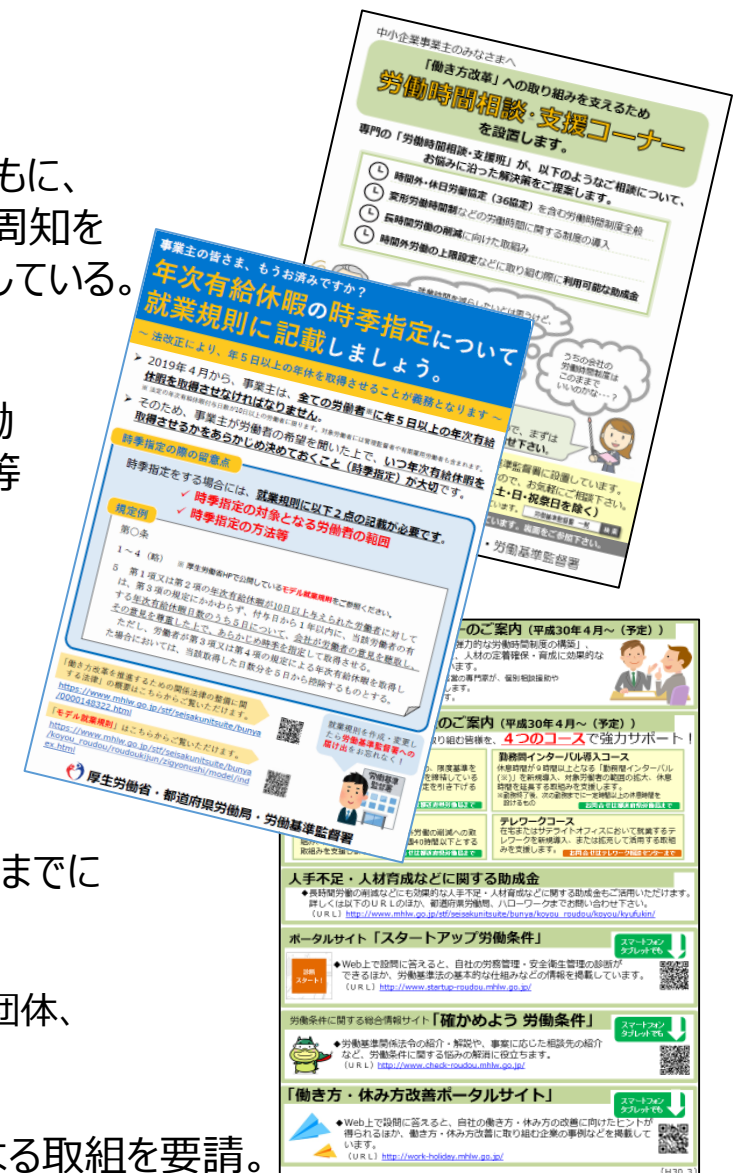
- ① 全ての労働基準監督署に労働時間相談・支援コーナーを設置するとともに、特別チームを編成し、労働時間相談・支援班により、改正労基法等の周知を中心とした説明会や個別訪問などのきめ細やかな相談・支援等を実施している。
- ② 特に、36協定に関する改正労基法、改正規則及び指針については、その円滑な施行に向けて、36協定等の各種届出が届けられた際の労働基準監督署の窓口における周知のほか、あらゆる機会を通じて事業主等に対して周知を図っている。
- ③ また、年次有給休暇の時季指定について、就業規則への記載が必要となることについて、規定例等を示したリーフレットを作成し、就業規則の作成・変更の届出を行う使用者等に対して周知を図っている。

(2) 都道府県における協議会（※）の開催

- ① 労働施策総合推進法第10条の3に基づく協議会を、平成30年12月までに全都道府県で開催。

（※）地域の実情に即した働き方改革を進めるため、地方公共団体、中小企業者団体、労働者団体等を構成員とする協議会を設置し、連携体制の整備を図るもの。

- ② 中小企業が働き方改革に適切に対応できるよう、協議会の構成員による取組を要請。



2 周知・支援の推進

(1) 多様なルートを通じた周知（関係省庁を通じた周知）

- 働き方改革関連法や支援策に関して厚生労働省が作成した資料について、関係省庁より関係団体に対して周知を依頼。

※ 社労士会、税理士会、商工団体、金融関係団体、農・漁業関係団体等

- 関係団体において、会員企業、顧問先企業等に対して、SNS配信、会報への同封、会議・研修会での配布等により周知。

(2) メディアを活用した周知

- 厚労省Twitter・メールマガジン・インターネット広告（平成30年8月～）

- 働き方改革推進支援センターについて、厚労省Twitterで周知。
- バナー広告（改正法、支援策等について周知）（平成31年2月～）

- テレビCM（平成31年2月～）

- 新聞広告・広報誌（平成30年10月～）※政府広報室・厚生労働省

- 全国紙、地方紙 計71紙への広告掲載（平成31年1月～）
- 広報誌「厚生労働」への特集記事の掲載（平成30年10月）

- ポータルサイト「スタートアップ労働条件」における対応
 - 36協定届等作成支援ツールで36協定届新様式を公開（平成31年2月～）



2 周知・支援の推進

(3) 説明会・セミナー等による周知・支援

① 厚生労働省が開催したセミナー・シンポジウム

(計96回：平成30年9月～平成31年3月末)

② 労働局・労働基準監督署による説明会

(11,207回：平成30年7月～平成31年3月末)

③ 働き方改革推進支援センターによる支援

約113,000名に対するセミナーと約29,000件の個別相談を実施

イ セミナーの実施

商工団体・よろず支援拠点等と連携を図りながら、働き方改革関連法の改正内容や助成金活用に向けたセミナーを約3,000回開催（参加者約113,000名：平成30年度実績）

ロ 個別相談の実施

- センター窓口等における個別相談・支援
センター事務所内における労務管理等に係る相談・支援を実施
- アウトリーチ型相談支援の実施
個別企業への訪問による相談・支援を実施（約12,000件：平成30年度実績）
- 出張相談会による個別相談・支援
商工団体・よろず支援拠点等と連携を図りながら、出張相談会を実施（約2,000回：平成30年度実績）

(4) 時間外労働等改善助成金による支援

交付申請件数 3,159件

支給実績 2,541件 986,924千円（平成30年度実績）

厚生労働省委託「平成30年度 働き方・休み方改革推進に係る広報事業」

働き方・休み方 改革シンポジウム

改正された労働基準法等の説明も行います。
(同一労働同一賃金の関係は行いません。)

無料

本年7月、「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」が公布され、これにより改正された労働基準法（中小企業への時間外労働の上限規制及び中小企業における勤務時間平均の見直し（法第11条））、労働安全衛生法及び労働時間等設定改善法は、2019年（平成31年）4月1日から施行されます。

本シンポジウムでは、労働時間等に関する基礎知識、企業の実務事例の紹介、登壇者によるパネルディスカッションを通じて、働き方・休み方改革のポイントを説明するとともに、改正された労働基準法、労働安全衛生法及び労働時間等設定改善法のポイントについてもご説明します。企業の人事労務担当者や働き方・休み方改革に関心をお持ちの方など、皆様のご参加をお待ちしております。

開催地	日時	会場	参加費	主催
東京	10月15日(水) 13:30-15:30 参加費:200円	一橋大学第一会議室 東京都千代田区一橋2-1-2 〒102-8501 〒102-8501	12月5日(水) 13:30-15:30 参加費:150円	カインズホーム 小倉ー11 茨城県水戸市中央区水戸6-4-30 〒306-0825
大阪	10月22日(水) 13:30-15:30 参加費:150円	ハービスナール 小倉ー11 大阪府大阪市東淀川区2-5-25 〒230-0292	12月11日(水) 13:30-15:30 参加費:150円	札幌新聞ビル 札幌ー11 北海道札幌市中央区南一条西5-1 〒060-0808
福岡	11月7日(水) 13:30-15:30 参加費:150円	天神グランドビル 大倉ー11 福岡県福岡市中央区天神4-6-7 〒812-0001	12月18日(水) 13:30-15:30 参加費:150円	TRPオーシャンサイド 福岡県福岡市東区東区 西ー11-4A 〒815-0836 〒815-0836
仙台	11月14日(水) 13:30-15:30 参加費:150円	TRPオーシャンサイド 宮城県仙台市青葉区中央1-1-15 〒980-0811		

(注) 定員に達しない会場は中止させていただきます。

プログラム

- 挨拶 (15分)
- 基調講演 (30分) 労働時間等に関する基礎知識
- 事例発表 (2社各10分、計20分) 働き方・休み方改革の実務事例紹介
- パネルディスカッション (30分) ファシリテーター：労働時間等 / パネリスト：企業事例に登場者
- 法律説明 (30分) 「働き方改革関連法（労働基準関係法）の概要」 厚生労働省 労働基準局 労働時間等設定改善課

2 周知・支援の推進

(5) 使用者団体への要請等

- ① 平成31年2月18日に高階厚生労働副大臣より、日本経済団体連合会、日本商工会議所、全国中小企業団体中央会、全国商工会連合会に対して働き方改革関連法の施行に向けた周知・啓発に係る要請を実施。
- ② 都道府県労働局より管内の使用者団体に対し、同様の要請を順次実施。



(6) 労働者団体と連携した周知

- ① 日本労働組合総連合会が行う「Action!36」キャンペーンについて協賛。働き方改革を促す大臣メッセージを特設サイトに掲載。
- ② 各地方連合会が行う同キャンペーンについて、適宜、各労働局において協賛等の実施。



報道関係者 各位

平成31年2月18日
【照会先】
労働基準局労働条件政策課
課長 高階 剛
連絡担当 船村 克
(代表電話) 03(5253)1111(内線 5383)
(直通電話) 03(3502)1599

「働き方改革関連法」の施行に向けた周知・啓発を要請しました
～高階副大臣が、経済4団体に要請～

厚生労働省は、本日、高階恵美子厚生労働副大臣を通じて、日本経済団体連合会、全国商工会連合会、全国中小企業団体中央会、日本商工会議所に対し、「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」（以下、「働き方改革関連法」）の施行に向けた一層の周知・啓発などへの協力を要請しました。

昨年の6月に「働き方改革関連法」が成立したことに伴い、今年の4月1日から、時間外労働の上限規制や、年次有給休暇の確実な取得をはじめとする各改正事項が、順次施行されます。今回の要請は、これらを踏まえ行ったものです。

厚生労働省は、今後も「働き方改革関連法」の周知・啓発をしていくことで、その円滑な施行に取り組みます。

実施概要

1. 日 時 平成31年2月18日（月）11:00～11:20
2. 場 所 厚生労働省（中央合同庁舎第5号館）10階 厚生労働副大臣室
3. 要請概要
(1) 労働施策基本方針および、いわゆる同一労働同一賃金ガイドラインの周知
(2) 働き方改革推進支援センターなどの個別相談・支援の利用勧奨
(3) 働き方改革推進支援センターが行うセミナーなどへの実施協力および周知
(4) 時間外労働等改善助成金などの活用
4. 要 請 者 厚生労働省 高階 恵美子 厚生労働副大臣

政府では、長時間労働を是正し、働く方々が健康を確保しつつ、多様で柔軟な働き方を選択できるよう、働き方改革を進めています。昨年成立した働き方改革関連法では、労働基準法を改正し、時間外労働の上限規制を設けました。厚生労働省では、働き方改革の実現・定着に向けて、各都道府県に「働き方改革推進支援センター」を設置し、各種の助成制度など様々な支援策を講じています。これらも御活用いただきながら、長時間労働を是正し、働き方改革に取り組んでいただきますようお願いいたします。



厚生労働大臣 根本匠

3 下請等中小事業者への「しわ寄せ」防止対策

(1) 業界団体への要請

大企業に時間外労働の上限規制が適用されることに伴い、下請等中小事業者への無理な発注等が懸念されるため、厚労省・中企庁・業所管省庁との連名文書により、1,065団体に対して「しわ寄せ」の防止に関する要請を実施した。

また、要請文書を発出した旨について、中小企業にも広く周知を行った。

(2) 労働基準監督機関から公正取引委員会・中小企業庁への通報制度の強化

下請事業者に、労働基準関係法令の違反が認められ、その背景に親事業者による下請法等違反が疑われる場合に、当該下請事業者の意向を踏まえた上で、労働基準監督署から公正取引委員会等に通報を行っていた。

しかし、下請事業者が必ずしも通報を希望しないことから、下請事業者の通報に対する希望如何にかかわらず、通報を行うこととする制度の強化を図った。

(3) 労働基準監督署の監督指導による取引環境等の改善事例

労働基準監督署が監督指導を行った結果、事業者による取引環境の改善の取組が図られた事例を把握し、周知を行った。（具体的な事例は次ページ）

事業主の皆様へ

長時間労働につながる取引慣行を見直しましょう！！

ダメ！短納期発注！！

労働時間等設定改善法が改正され、他の事業主との取引において、長時間労働につながる短納期発注や発注内容の頻繁な変更を行わないよう配慮する必要があります。

事業主の皆様は、他の事業主との取引を行うに当たって、次のような取組が行われるよう、企業内に周知・徹底を図りましょう。

- ① 週末発注・遅初納入・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。
- ② 発注内容の頻繁な変更を抑制すること。
- ③ 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。

厚生労働省・都道府県労働局

下請事業者の皆さま、ご安心ください。

中小企業をイジめるような無理な取引は見逃しません！

たとえば、そのお困りごと

納期までの期間が短すぎて、休日に作業せざるを得ない…
でも、受注単価は低くなるか…
予定どおりに納品代金を払ってもらえない…
従業員に賃金を払えなくなるかも…

下請取引が原因ではありませんか？

以下のような行為は「下請法」で禁止されています！
(第11条) 下請代金支払遅延等防止法（昭和31年法律第120号）

- ☐ 買いたたき
- ☐ 不当な給付内容の変更・やり直し
- ☐ 下請代金の減額
- ☐ 不当な経済上の利益の提供拒絶
- ☐ 商品の毀損拒否
- ☐ 買戻しの強行（特に買戻し拒否）

親事業者による下請法違反が疑われる場合には…

- ☐ 労働基準監督署では、ご相談への対応だけでなく、下請法違反を調査している公正取引委員会・中小企業庁へ通報の取組を行っています（下請通報）。
- ☐ お困りの場合は、①②いずれかの方法でお知らせください。
① 管轄の労働基準監督署にご相談ください。
② 買戻しの強行などで収入の減り、損失などは顕著な場合は、労働基準監督署へお問い合わせください。
※ 下請通報は匿名で対応いたします。

下請通報の流れ

下請事業者 → 労働基準監督署 → 公正取引委員会・中小企業庁 → 親事業者

労働基準監督署が公正取引委員会・中小企業庁へ通報する場合は、労働基準監督署から下請事業者へ連絡が行われます。

公正取引委員会・中小企業庁が親事業者に連絡を行う場合は、労働基準監督署から下請事業者へ連絡が行われます。

※ 公正取引委員会及び中小企業庁では、インターネットによる下請法の違反の申告を受け付けています。

厚生労働省 公正取引委員会 中小企業庁

労働基準監督署が監督指導を行った結果、事業者による取引環境の改善の取組が図られた事例は、以下のとおり。

事例①

- 所在地：神奈川
- 従業員：5名
- 業種：運送業

【概要】

- ・ 梱包資材の配送を請け負う運送事業者
- ・ 労働時間の記録によると、36協定の協定時間を超え、1日の拘束時間の上限（16時間）を複数回超えるトラック運転者が3名

【指導内容】

- ・ 労働基準法第32条違反（労働時間）
- ・ 改善基準告示違反（拘束時間）

【改善の取組】

- ・ 荷主会社と協議を行い、
 - ① 配送ルートの見直しにより1日当たりの便数を1便減少させ、配送業務の合理化
 - ② 荷主の指定先での荷積み作業について、荷主の協力を得て、荷主の労働者と複数名で作業することにより荷積み時間を短縮
- ⇒ 自動車運転者の残業時間が短縮

事例②

- 所在地：富山
- 従業員：80名
- 業種：運送・倉庫業

【概要】

- ・ 工業部品の配送を請け負う運送事業者
- ・ 運転日報などの記録によると、36協定の協定時間を超え、1か月の拘束時間の上限（320時間）を超えるトラック運転者が2名

【指導内容】

- ・ 労働基準法第32条違反（労働時間）
- ・ 改善基準告示違反（拘束時間）

【改善の取組】

- ・ 荷主会社と協議を行い、
 - ① 運賃の値上げと発注から出荷まで2日以上空けることを要請し、改善
 - ② 出荷の際にパレット出荷を原則とし、バラ積み出荷による荷積み時間のロスを抑制
 - ③ 荷主の指定する荷下ろし箇所を3箇所から1箇所に集約
- ⇒ 自動車運転者の残業時間が短縮

事例③

- 所在地：福井
- 従業員：15名
- 業種：製造業

【概要】

- ・ 眼鏡フレームの製造を請け負う事業者
- ・ 労働時間の記録によると、製造ラインにおいて、36協定の特別延長時間の適用回数が6回を超え、残業時間が80時間を超える労働者が1名

【指導内容】

- ・ 労働基準法第32条違反（労働時間）

【改善の取組】

- ・ 親会社に対して、36協定の範囲内の残業では受注への対応が難しい事情を説明したところ、繁忙期の生産について、受注額を落とさず、親会社が発注前に加工の一部を自ら行った上で発注し、作業工程が減少
⇒ 製造現場の労働者の残業時間が短縮

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8月から順次公開予定）

(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
説明会の実績は、四半期ごとの実績をその翌月に取りまとめていく予定
- ② 働き方改革推進支援センターにおける相談支援
令和元年度からは、アウトリーチ型相談支援については、厚生労働本省委託により、「派遣型専門家」（1,000名程度）を配置し、都道府県域を超えて企業訪問等を実施するよう**拡充**。
 - ・ セミナーの実施
 - ・ 個別相談の実施

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、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。

※ 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。以下「特別休暇」という。

➡ 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

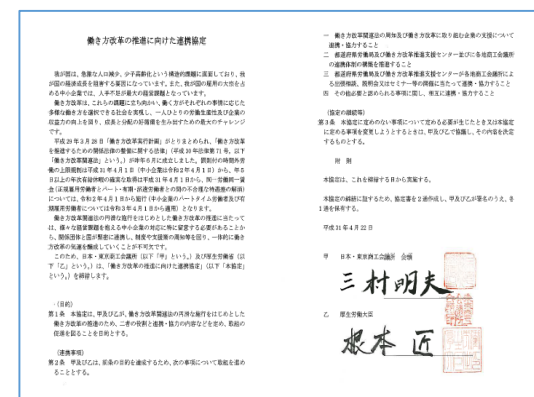
予算額の拡大（令和元年度予算額6,261,208千円←平成30年度3,501,528千円）や勤務間インターバル導入コースの助成上限額を2倍に引き上げるなどの拡充を実施。（11ページ参照）

※ 交付申請件数：614企業（令和元年5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。

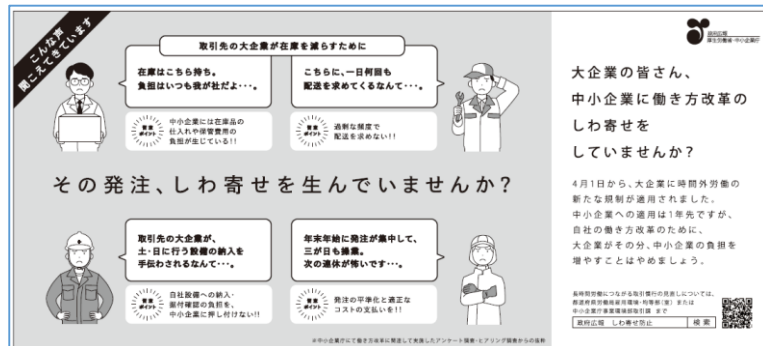
- （※）・在宅勤務やフリーアドレス、デジタル化等の取組によって生産性を向上させ、労働時間を削減
- ・育児休業から復帰する際の事前プログラム、復帰後のフォローなど、制度を活かす取組を工夫



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）



② テレビCM：令和元年6月22日～28日まで放送（30秒）



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

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： <u>80(40)万円</u> ・11時間以上： <u>100(50)万円</u>	
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