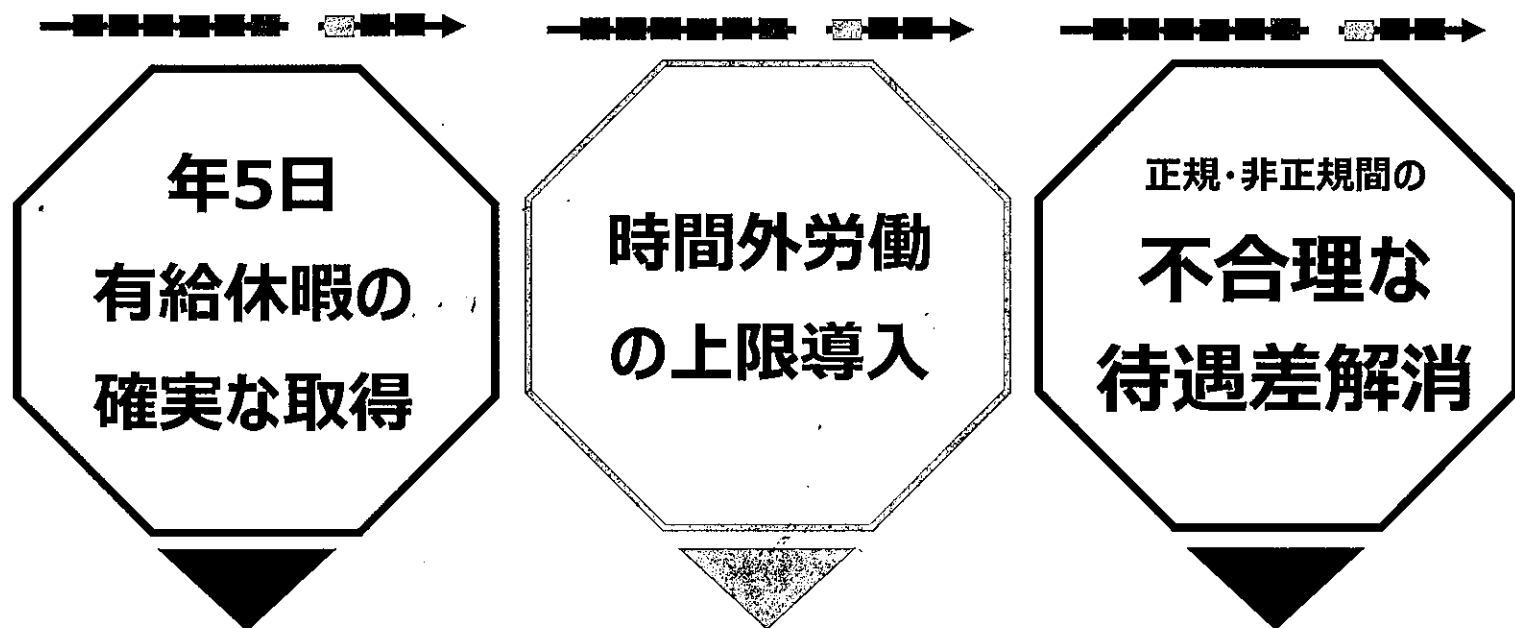
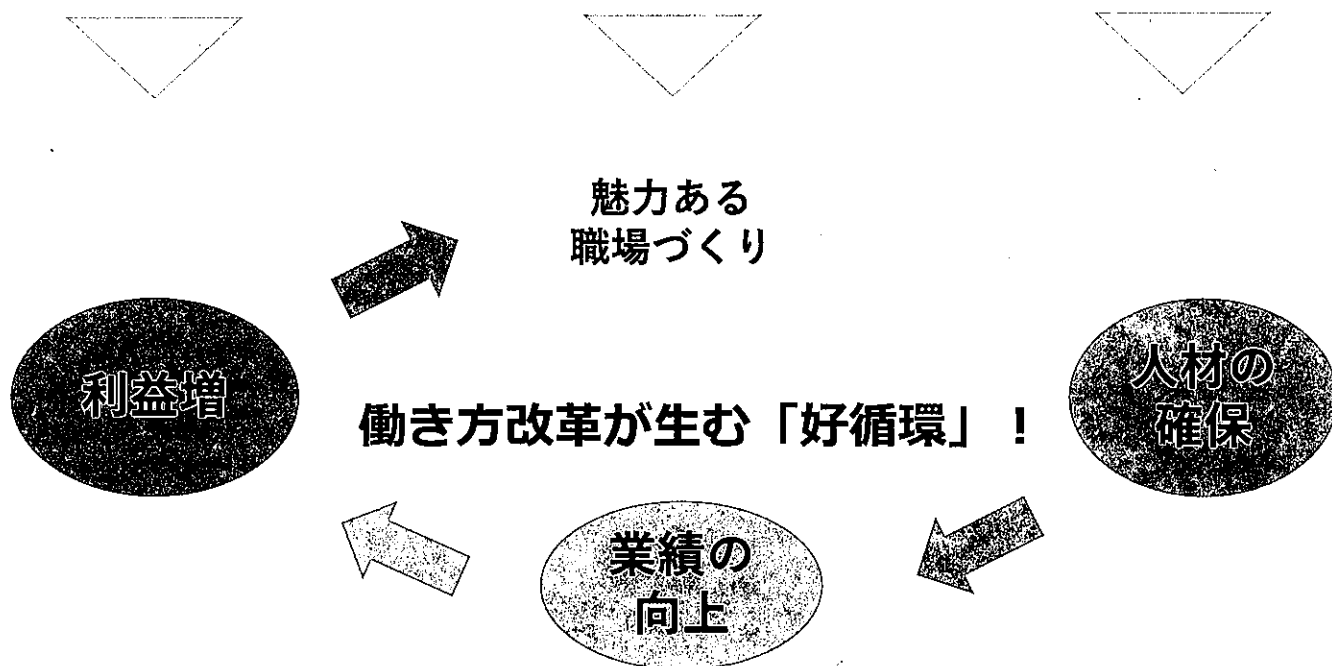


働き方が変わります！

# 中小企業の皆さま「働き方改革」はじめていますか？



- ◆ 働き方改革関連法が成立し、2019年4月から順次施行されます
- ♥ 「働き方改革」は、働く方々が個々の事情に応じた多様で柔軟な働き方を、自分で「選択」できるようにするための改革です
- ◆ 日本の雇用の7割を担う中小企業・小規模事業者の皆様にごぜひとも進めて頂きたいのが、「働き方改革」です
- ♣ 魅力ある職場にすることで、人手不足解消にもつながります



## 相談窓口をご利用ください！

【各労働基準監督署内 労働時間相談・支援コーナー】

大阪労働局 労働時間相談・支援コーナー

検索

【大阪働き方改革推進支援・賃金相談センター（厚生労働省大阪労働局委託事業）】

大阪労働局 支援・賃金相談センター

検索

（働き方改革推進支援センターは各都道府県に設置されています）



1

年5日の年次有給休暇取得が義務化

▶ 年次有給休暇が年10日以上ある労働者について、そのうち5日は必ず取得させなければなりません。

[2019年4月以降に年10日以上発生する年次有給休暇に適用]

▷ 以下を組み合わせて取り組みましょう。

- ① 労働者自身に年次有給休暇の取得日を指定させる。
- ② 労使協定を締結し「年次有給休暇の計画的付与」を行う。  
⇒ 一斉付与方式、グループ別付与方式などいくつかのパターンがあります。
- ③ 労働者の希望を聞いた上で、使用者が取得日を指定して休ませる。(今回新たに加わった方法)



取得日や残日数を把握できるよう年次有給休暇管理簿を作る必要があります。

年に10日以上有給休暇が発生する労働者であればパート・アルバイト等も対象です。



2

労働時間の状況の把握義務  
(ガイドラインから法律で義務化)

▶ すべての労働者について、労働時間の状況を把握しなければなりません。

[2019年4月から適用]

- ▷ 客観的な方法(タイムカード、パソコンのログインからログアウトまで、など)、その他適切な方法で労働時間を把握する必要があります。
- ▷ 管理監督者なども、把握する対象に含まれます。
- ▷ 把握した記録は、3年間保存が必要です。



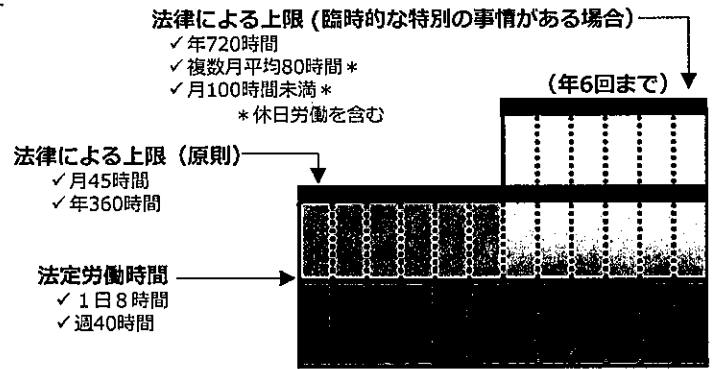
3

時間外労働の上限規制

▶ 残業(時間外労働)の上限が罰則付きで法律に規定されます。

[中小企業は2020年4月から始まる36協定に適用]

- ▷ 時間外労働の上限は、原則として月45時間・年360時間となります。
- ▷ 臨時的な特別の事情がある場合(年6回まで)でも、  
✓ 時間外労働 … 年720時間以内  
✓ 時間外労働+休日労働 … 月100時間未満かつ、複数月(2~6か月)平均で80時間以内  
とする必要があります。



【上限規制の適用が猶予・除外となる事業・業務があります】

- ◆ 猶予(5年間): 自動車運転の業務/建設事業/医師
- ◆ 適用除外: 新技術・新商品等の研究開発業務

【「法定外労働時間」と「所定外労働時間」の違い】

※ ここでの「時間外労働」は、「法定労働時間」を超える時間をいいます。企業ごとに定めた「所定労働時間」を超える時間とは、必ずしも一致しません。

ここもチェック!

36協定をチェック!

- ✓ 「法定労働時間」は原則1日8時間・1週40時間(※)であり、これを超えて働かせる場合には「時間外労働に関する協定届」(36協定)を所轄労働基準監督署に届け出る必要があります。
- (※) 特例対象事業場は、1日8時間・1週44時間。

休日労働時間をチェック!

- ✓ 「月100時間未満」「複数月平均80時間」の計算には、休日労働が含まれます。

● まずは相談してみたい

● もう少しくわしい資料を見たい

● 説明会やセミナーに参加したい

《まずはお気軽に!》 → 大(厚)  
《労働時間など法律をくわしく!》 → 労  
《不合理な待遇差について!》 → 大

大阪労働局 働き方改

4

非正規雇用労働者への不合理な待遇差の禁止

- ▶ 同じ企業の中で、**正社員と非正社員との間で、賃金などの待遇に不合理な差をつけることが禁止**されます。
- ▶ 非正社員から尋ねられたら、待遇差の内容や理由を説明する必要があります。  
[労働者派遣法の適用は2020年4月から]  
[中小企業の適用(パート・有期)は2021年4月から]

▶ **正社員**(正規雇用労働者)と**非正社員**(非正規雇用労働者)を比べます。

フルタイムで無期雇用の労働者

- ✓ **パートタイム労働者**
- ✓ **有期雇用労働者** \*1
- ✓ **派遣労働者** \*2

\*1) 有期雇用とは1年単位・半年単位など期間を区切った雇用です

\*2) 派遣労働者は、派遣先の正社員と比較する方式のほか、派遣元との労使協定方式も可能です

- ▶ 賃金は、総額で比べるのではなく、「基本給」や「賞与」など**個々の支払い項目ごと**に比べます。
- ▶ 「待遇」には、**教育訓練**や**福利厚生**も含まれます。

▶ 不合理な差がないか(均衡・均等といえるか)、3つの要素で確認します。

①職務の内容(業務の内容 + 責任の程度)

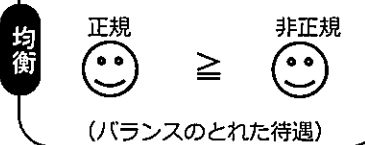
↳権限や、苦情対応・ノルマの程度

②人材活用の仕組みと運用(職務内容や配置の**変更の範囲**)

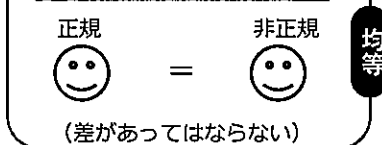
↳転勤・昇進など人事異動

③その他の事情(合理的な労使慣行など)

①②③を考慮して「均衡」に

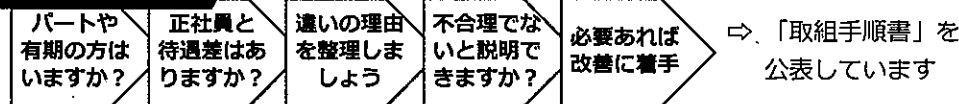


①②が同じなら「均等」に



⇒ 具体例を示すガイドラインがあります

取組手順



注目！ 実践のためのヒント

相談窓口で、具体的な取組方法や各種支援策をくわしくご案内します

- ✓ 労務管理機器を導入して労働時間をきちんと把握し、残業を減らしたい
- ✓ 業務を効率化する機器を導入して、休みをとりやすくしたい  
⇒ 「時間外労働等改善助成金」
- ✓ 非正社員の処遇を改善して、モチベーションを上げたい  
⇒ 「キャリアアップ助成金」
- ✓ 業務を効率化する機器を導入して生産性を上げ、賃金を底上げしたい  
⇒ 「業務改善助成金」



育児・介護をする方がいる職場の働き方改革には

- ✓ 育児復帰支援プランで育児休業と職場復帰を円滑に  
⇒ 「両立支援等助成金《育児休業等支援コース》」
- ✓ 仕事と介護が両立できる職場環境を整えたい  
⇒ 「両立支援等助成金《介護離職防止支援コース》」

働き方改革推進支援・賃金相談センター  
労働省大阪労働局委託事業)  
寺間相談・支援コーナー(各労働基準監督署)  
労働局 指導課 (06-6949-6494)

連絡先は表紙のQRから

検索



# 働き方改革って言われてもなあ…とっていませんか？



## 【従業員のモチベーション】

- 今いる従業員の環境を良くして離職を防ぎたい…
- 労働条件に曖昧な部分があるので、明確にしてトラブルを防ぎたい…
- パート従業員の力をもっと引き出せないか…

## 【採用】

- 新たに採用を行いたいが応募がない…

## 【働き方・休み方】

- 人員が増えない中で残業を減らせるか…
- まずは完全週休2日制をめざしたい…
- 業務を効率化して生産性を高めたい…

## 求人募集のヒント ここにあります！

⇒ 求人票の募集条件を見直したり、書き方を工夫し、自社の魅力を上手に伝えることで、応募の状況が変わることがあります。

⇒ ハローワークにご相談ください。

## 【取組事例】正社員と非正社員の処遇差が大きく、正社員に特定業務が集中（卸売・小売業）

- ⇒ 事務職中心の非正社員に、資格取得や正社員登用、多能工化を提案。
- ⇒ 非正社員の時給のランク分けや、個人評価に対応する時給を提案。
- ⇒ 非正社員の時給アップ。仕事の幅を広げ、業務の偏りが解消しつつある。
- ⇒ フォークリフト資格を取り、正社員化（キャリアアップ助成金利用）した労働者もいる。

## 【相談事例】

### 助成金を活用して自社の就業環境をよくしたい

- ⇒ 会社の状況をお聞きした上で、育児休業を促進する両立支援等助成金や、定年年齢の引上げに関する助成金を紹介。

## 【取組事例】特定部門の社員が長時間労働（飲食業）

- ⇒ 従業員に所属部門以外の業務も習熟させ（マルチタスク化）、部門のシフト制を提案。
- ⇒ シフト作成前に休日の希望日を申請させ、休日の確保を徹底するよう提案。
- ⇒ 生産性向上に資する食材製造器等の費用を補助する時間外労働等改善助成金を紹介。
- ⇒ マルチタスク化により残業が削減。

※全国の働き方改革推進支援センター事例より

大阪労働局の  
ほかにも…

いろいろな  
相談機関  
あります！

## よろず支援拠点（中小企業基盤整備機構）

【大阪府よろず支援拠点 Tel06-6947-4375】

- 生産性向上や人手不足への対応など、経営上のあらゆる課題について、専門家が相談に応じます。
- 経営課題に応じた適切な支援機関を紹介します。



## 産業保健総合支援センター

【大阪産業保健総合支援センター Tel06-6944-1191】

- 労働者50人未満の産業医の選任義務のない小規模事業場や、そこで働く人を対象に、労働安全衛生法で定められた保健指導などの産業保健サービスを提供しています。
- 産業医学、労働衛生工学、労働衛生関係法令、保健指導、メンタルヘルス等に豊富な経験を有する専門スタッフが、産業保健に関する様々な問題について、ご相談に応じます。



働き方改革支援 ハンドブック

検索

## うちの会社は中小企業？

- ◆ 中小企業かどうかは、資本金や労働者数により決まります。
- ◆ 右表の業種ごとに、
  - ① 資本金の額 または 出資の総額
  - ② 常時使用する労働者数
 いずれかが該当すれば、中小企業になります。  
 (①・②いずれも該当しない場合は、大企業になります。)

業種	資本金の額または出資の総額	または	常時使用する労働者数
小売業	5,000万円以下	または	50人以下
サービス業	5,000万円以下	または	100人以下
卸売業	1億円以下	または	100人以下
その他	3億円以下	または	300人以下

(例)

製造業（「その他」の業種）

- 資本金1億円、労働者数100人 → 中小企業
- 資本金1億円、労働者数500人 → 中小企業
- 資本金5億円、労働者数100人 → 中小企業
- 資本金5億円、労働者数500人 → 大企業

業種分類の詳細につきましては、中小企業庁のホームページ（FAQ）等でご確認ください。  
<http://www.chusho.meti.go.jp/faq>