

「働き方改革関連法」への対応 ～ポイントと関連する助成金～

平成 30 年 6 月、「働き方改革関連法」が成立し、労働時間の見直しや同一労働同一賃金についての法整備が行われました。これらの改正は 2019 年 4 月から順次施行される予定で、大企業のみならず中小企業も対応が求められます。少子高齢化に伴う働き手の減少、育児・介護との両立など働き手のニーズの多様化が進む中、この「働き方改革関連法」を契機として、生産性向上や業務効率化、魅力ある職場づくりに取り組んでみてはいかがでしょうか。

今回は働き方改革関連法のポイントと時間外労働等改善助成金（時間外労働上限設定コース）についてご案内します。皆様の働き方改革に向けた取組の一助になれば幸いです。

1. 働き方改革関連法のポイント

働き方改革関連法は、「労働時間」と「同一労働同一賃金」に関する法整備を主としています。以下に主な改正点のポイントをご紹介します。

改正事項	内容	施行日
残業時間の上限規制	<p>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）を限度に設定する必要あり。（ただし、自動車運転業務、建設事業等、上限規制の適用が猶予・除外される事業・業種あり。）</p> <p>(現在) 法律上は、残業時間の上限がありませんでした（行政指導のみ）。</p> <p>(改正後) 法律で残業時間の上限を定め、これを超える残業はできなくなります。</p> <p>法律による上限(例外) ・年720時間 ・複数月平均80時間* ・月100時間未満* * 休日労働を含む</p> <p>月残業45時間 = 1日残業2時間程度</p> <p>月残業80時間 = 1日残業4時間程度</p> <p>大臣告示による上限（行政指導） 残業時間 月45時間 年360時間</p> <p>法定労働時間 1日8時間 週40時間</p> <p>1年間 = 12か月</p>	2019年4月～ (中小企業:2020年4月～)
年次有給休暇の取得義務付け	使用者は、 10日以上 の年次有給休暇が付与される全ての労働者に対し、 毎年5日、時季を指定して有給休暇を与える必要 あり。	2019年4月～
不合理な待遇差の禁止	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 。	2020年4月～ (中小企業:2021年4月～)

リーフレット「働き方改革～億総活躍社会の実現に向けて～」(厚生労働省)を基に当金庫編集・加工

他にも、以下の改正が盛り込まれています。

- ・「勤務間インターバル」制度※の導入促進（努力義務。2019年4月～）
※1日の勤務終了後、翌日の出社までの間に一定時間以上の休息時間（インターバル）を確保する仕組み。
- ・月60時間超の残業の割増賃金率引き上げ（25%→50%。2023年4月～）
- ・管理職等も含め、すべての人の労働時間の状況を客観的に把握するよう義務付け（2019年4月～） など

2. 時間外労働等改善助成金（時間外労働上限設定コース）

時間外労働等改善助成金（時間外労働上限設定コース）は、時間外労働の上限時間を適切に設定し長時間労働を見直すことで、働く方の健康やワーク・ライフ・バランスを確保しながら、生産性を向上させることを目的とした制度です。生産性向上のため出退勤管理ソフトウェアの導入・更新や、生産工程の自動化・省力化等の取組に要した費用の一部について助成を受けることができます。

支給対象者	平成 28 年度又は平成 29 年度において限度基準を超える特別条項付き 36 協定を締結している事業場を有する中小企業事業主で、当該時間外労働及び休日労働を複数月行った労働者（単月に複数名行った場合も可）がいること。								
成果目標 ※支給対象となる取組は、右の成果目標の達成を目指して実施する必要あり。	<p>全ての対象事業場において、平成 30 年度又は平成 31 年度内において有効な 36 協定について、時間外労働時間数等を短縮し、次の 1～3 のいずれかの範囲内で延長する労働時間数の上限を設定し、所轄の労働基準監督署長に届け出を行うこと。</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr style="background-color: #f4a460;"> <th style="width: 10%;">No.</th> <th style="width: 90%;">成果目標</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">1</td> <td>時間外労働時間数で月 45 時間以下かつ、年間 360 時間以下に設定</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">2</td> <td>時間外労働時間数で月 45 時間を超え月 60 時間以下かつ、年間 720 時間以下に設定</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">3</td> <td>時間外労働時間数で月 60 時間を超え、時間外労働時間数及び法定休日における労働時間数の合計で 80 時間以下かつ、時間外労働時間数で年間 720 時間以下に設定</td> </tr> </tbody> </table> <p>上記に加えて、週休 2 日制の導入に向けて、4 週当たり 5 日から 8 日以上範囲内で休日を増加させることを成果目標に加えることが可能。</p>	No.	成果目標	1	時間外労働時間数で月 45 時間以下かつ、年間 360 時間以下に設定	2	時間外労働時間数で月 45 時間を超え月 60 時間以下かつ、年間 720 時間以下に設定	3	時間外労働時間数で月 60 時間を超え、時間外労働時間数及び法定休日における労働時間数の合計で 80 時間以下かつ、時間外労働時間数で年間 720 時間以下に設定
No.	成果目標								
1	時間外労働時間数で月 45 時間以下かつ、年間 360 時間以下に設定								
2	時間外労働時間数で月 45 時間を超え月 60 時間以下かつ、年間 720 時間以下に設定								
3	時間外労働時間数で月 60 時間を超え、時間外労働時間数及び法定休日における労働時間数の合計で 80 時間以下かつ、時間外労働時間数で年間 720 時間以下に設定								
支給対象となる取組	<ul style="list-style-type: none"> ① 労務管理担当者に対する研修 ② 労働者に対する研修、周知・啓発 ③ 外部専門家によるコンサルティング ④ 就業規則・労務協定などの作成・変更 ⑤ 人材確保に向けた取組 ⑥ 労務管理用ソフトウェア、労務管理用機器、デジタル式運行記録計の導入・更新* ⑦ テレワーク用通信機器の導入・更新* ⑧ 労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新* <p>※原則として、パソコン、タブレット、スマートフォンは対象となりません。</p>								
補助率 上限額	<p>上記「成果目標」の達成状況に応じて、「支給対象となる取組」の実施に要した経費の一部が支給されます。（最大 200 万円）</p> <p>※常時使用する労働者数が 30 名以下かつ、「支給対象となる取組」で⑥から⑧を実施する場合で、その所要額が 30 万円を超える場合の補助率は 4 / 5。</p>								
申請締切	平成 30 年 1 2 月 3 日（月）必着								
お問い合わせ先 （申請窓口）	<p>○岐阜労働局 雇用環境・均等室 〒500-8723 岐阜市金竜町 5-13 岐阜合同庁舎 4 階 TEL 058-245-1550</p> <p>○愛知労働局 雇用環境・均等部 企画課 〒460-0008 名古屋市中区三の丸 2-5-1 名古屋合同庁舎第 2 号館 TEL 052-857-0313</p>								

リーフレット「時間外労働等改善助成金（時間外労働上限設定コース）のご案内」（厚生労働省）を基に当金庫編集・加工

詳細は厚生労働省 HP (<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000120692.html>) をご参照ください。