中小企業も待ったなし、働き方改革への取り組み

長時間労働是正、同一労働同一賃金など

今年6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」（通称「働き方改革関連法」）が成立しました。その概要と、改革に取り組む企業を支援する「栃木県働き方改革推進支援センター」についてご紹介します。

PART 1 3つのポイントから見る「働き方改革」

「働き方改革関連法」は、雇用対策法・労働基準法・労働時間等設定改善法・労働安全衛生法・パートタイム労働法・労働契約法など、労働に関するさまざまな法律の改正を行うものです。政府が唱える「働き方改革」を実現するための法律改正といえるでしょう。

「働き方改革」は何を目指しているのでしょうか。厚生労働省のウェブサイトには、「『働き方改革』の目指すもの」として、次のように書かれています。

我が国は、「少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少」「育児や介護との両立など、働く方のニーズの多様化」などの状況に直面しています。

こうした中、投資やイノベーションによる生産性向上とともに、就業機会の拡大や意欲・能力を存分に発揮できる環境を作ることが重要な課題になっています。

「働き方改革」は、この課題の解決のため、働く方の置かれた個々の事情に応じ、多様な働き方を選択できる社会を実現し、働く方一人ひとりがより良い将来の展望を持てるようにすることを目指しています。

（https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322.html）

法律改正の3つのポイント

続いて、改革の3つのポイントをご紹介しましょう。

- ポイント1 時間外労働の上限規制の導入
- ポイント2 年次有給休暇の確実な取得
- ポイント3 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を禁止

図1「主な働き方改革の施行日」を見てください。これは大きく変わるポイントとその施行日のうち、主要なものをまとめたものです（栃木県労働局雇用環境・均等室「働き方改革を推進するための関係法律の施行日及び概要」より）。

それぞれの概要は、次の通りです。

1 時間外労働の上限規制（労働基準法）

◎36協定締結の上、1カ月45時間、年360時間が原則。臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間以内、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）以内。

2 年次有給休暇の確実な取得（労働基準法）

◎使用者は、10日以上の年次有給休暇が付与されている全ての労働者に対し、毎年5日、時季を指定の上取得させる。

3 勤務間インターバル（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以上の休息時間を確保。（努力義務）

4 同一労働同一賃金の実現（労働契約法、パートタイム労働法、労働者派遣法）

◎同一企業内の正規と非正規との間の不合理な待遇差を解消するための規定の整備（「均等待遇規定」をパート・有期・派遣で統一）。

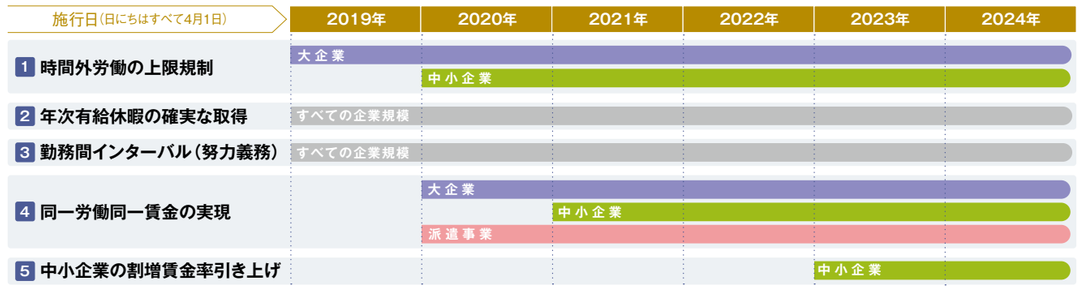
◎労働者に対する待遇に関する説明義務の強化。

◎行政による助言指導等や裁判外紛争解決手続の規定をパート・有期・派遣で統一。

5 中小企業の割増賃金率引き上げ（労働基準法）

◎月60時間超の時間外労働の割増賃金率を50％に引き上げ

図1／主な働き方改革の施行日



（栃木労働局雇用環境・均等室「働き方改革を推進するための関係法律の施行日及び概要」から作成）

有給休暇取得関係では罰則も強化

もう少し詳しく、ポイントについて説明していきます。

ポイント1「時間外労働の上限規制の導入」は、図1の1です。この上限を超えた場合は、半年以下の懲役または30万円以下の罰金が科せられます。

ご存じの通り、これまでは法律上の残業時間の上限規制はありませんでした。それが今後は、きちんと上限を守ることが求められます。労使の話し合いで例外的な事情について年360時間以上の時間外労働をする場合でも、やはりしっかりとした上限が定められています。

ただし、自動車運転業務や建設業、医師、新技術・新商品等の研究開発業務など、猶予期間が5年とされていたり、上限時間の適用がされない業種業態もあります。

ポイント1については、中小企業は2020年4月1日から適用になります。

ポイント2「年次有給休暇の確実な取得」は、図1の2です。これは有給休暇を労働者に確実に取らせるためのもので、違反すると半年以下の懲役または30万円以下の罰金が科せられます。

これまでは、有給休暇を使うかどうかは社員の意志に任されていましたから、1日も使わない場合でも雇用主が罪に問われることはありませんでした。しかし来年4月からは「社員が勝手に取らないのだから」と放置しておくことはできず、社員の意向を聞いた上で「何月何日に有給休暇を取得してください」と指示を出さなくてはなりません。

「年10日以上の年次有給休暇が付与されるすべての労働者」が対象とされますから、事実上ほとんどの社員が対象となるのではないでしょうか。

ポイント2については中小企業も来年4月1日から新しい制度をスタートさせなくてはなりません。すでに半年を切っていますので、まだ検討を始めていない企業は大至急対応する必要があります。

ポイント3「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を禁止」は、以前から指摘されていた「同一労働同一賃金」問題の解消が目的です。図1の4です。

多くの企業で、正社員など正規雇用労働者と、パートなど非正規雇用労働者の間で「同じ職務内容なのに賃金に格差がある」ケースが見られます。雇用形態に違いはあっても、同じ職務に対しては同じ賃金が支払われなくてはいけないというのが、今回の改正の趣旨です。

これに関連して、短時間労働者・有期雇用労働者・派遣労働者については、正規雇用労働者との待遇差の内容・理由などに関する説明が義務化されます。

このポイント3については、大企業は2020年4月から、中小企業は2021年4月からとなっています。賃金体系の見直しは企業活動全般に影響しますから、政府も猶予期間を長くみているのでしょう。

長時間の時間外労働の抑制を

ポイント以外の改正についても、見ていきましょう。

図1の3「勤務間インターバル」は、勤務の終業時間と始業時間の間に一定時間のインターバルを置くことを定めています。

具体的にどの程度のインターバルを置くかは、企業に任されています。新聞報道などを見ると、先行して導入している企業では「8時間」「8時間＋通勤時間」などのガイドラインを設定しているようです。

5「中小企業の割増賃金率引き上げ」については「うちはもうやっているよ」という企業も多いでしょう。現在の法律では、残業など時間外労働については、雇用主は25％以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならないことになっています。

２０２３年施行の今回の改正は、特に長い時間外労働を抑制することを目的としています。1カ月あたり60時間を超えて時間外労働をさせた場合には、超えた時間の労働について50％に引き上げることとしたものです。

もし60時間以上の時間外労働に深夜（午後10時～午前5時）の労働がある場合には、さらに深夜割増賃金率25％が加算されますので、合計で75％となります。

いかがでしょうか。広範囲な改正ですので、すべてをご紹介することはできません。またかなり細かく定められた法律もありますので、個別の企業がどう対応すれば良いかについては、多忙な経営者にとっては難しいかも知れません。そういう場合に頼りになるのが「栃木県働き方改革推進支援センター」です。ＰＡＲＴ2では、同センターの活動をご紹介します。

PART 2 企業を支援する「栃木県働き方改革推進支援センター」

改革に取り組む企業をオール栃木で支援

働き方改革推進支援センターは、法律改正にあわせて新たに全国に設置された組織です。全国47都道府県に、ほぼいっせいに今年4月に開設されました。

この組織は、就業規則の作成方法や賃金規定の見直し、労働関係助成金の活用など、働き方改革に関連する企業のさまざまな悩みに総合的に対応し、支援することを目的としています。

栃木県働き方改革推進支援センターは4月2日に宇都宮市宝木本町の㈱ＴＭＣ経営支援センター内に置かれました。スタッフはセンター長の柳道夫さん以下8人で、全員が社会保険労務士の資格を持つか、実務経験があります。

同センターの業務内容は「長時間労働の解消」「非正規雇用者の処遇改善」「生産性の向上」「国の支援策紹介」などの支援です。

柳道夫センター長は、「働き方改革と言われても、中小企業にとってはどこから手をつけていいか分からなかったり、そもそも自社が該当するかどうかも不明であったりするでしょう。私どもでは企業の皆様の疑問にお答えし、支援をするためのワンストップ相談窓口として、宇都宮商工会議所をはじめとする商工団体や国のよろず支援拠点、行政、専門家などとネットワークを作り、業務を行っています」と話します。

具体的には、

①社会保険労務士などの専門家が無料で各種相談に対応します（原則として3回まで）。

②商工会議所、商工会などでセミナーや出張相談会を実施します。

③希望する企業には個別企業訪問指導も実施します。

などの業務を行っています。

4月に発足したばかりのため、6月くらいまでは相談件数もそれほど多くありませんでしたが、7月からは訪問指導を毎月20～30件行うなど、徐々に企業にその存在が知られるようになってきました。

「ご相談は電話、来所のほか、企業のニーズに合わせて個別訪問も行っています。センターの専門家が出向いてご相談を受け、アドバイスを行います」

セミナーや相談会も、7月以降は毎月10回前後開催していますから、同センターのスタッフは毎日多忙な日々を送っています。当初は7人でスタートしましたが、最近1人増強して現在は8人体制になっています。

「私たちは全県域がエリアですから、さまざまな組織や団体との協力が不可欠です。セミナーや相談会などでは、商工会議所や商工会にさまざまにサポートしていただいています。また国が平成26（２０１４）年に全国に設置したよろず支援拠点は、栃木県では栃木県産業振興センター内に置かれています。よろず支援拠点でも生産性向上や経営改善の相談、アドバイスを行なっていますので、こちらとの連携も大きな力になっています」

栃木県働き方改革推進支援センター
柳　道夫 センター長

働き方改革推進支援センター

よろず支援拠点の方が先行して開設されており、また経営上のあらゆる相談に対応しているため、経営者への周知度が高いようです。そのため、両者が連携し、セミナーや相談会を開催したり、時には一緒に企業を個別訪問して相談を受けることで、それぞれの得意分野を生かして、より高度な支援が可能になっています。

「私どもの業務時間は平日は午前9時から午後5時まで、土曜日も月に1回午前9時から正午までです。しかし、企業にとっては業務時間外の方が相談しやすい場合もあります。そこで、平日の夜や土曜日に対応することもあります」

課題解決に向けた早めのアクションを

商工会議所や行政などと連携し、オール栃木で働き方改革への取り組みを支援している同センター。具体的に、どのような相談が多いのでしょうか。

図2は同センターが4～8月に行った訪問指導（のべ67件）の内容です。「長時間労働の是正」が約半分を占めていることが分かります。

図3は、同センターがこれまで行ってきた取り組み支援の事例です。参考になるところもあると思われますので、ご一読ください。

柳センター長は栃木県の企業の課題を、次のように総括します。

◎管理職の労働時間が長くなる傾向がある。

◎時間外労働を削減することで労働者のモチベーションや生産性が下がることを懸念する経営者が多い。

◎人手不足が慢性化、深刻化。

「こうした課題は、私どもが今後さらに活動を広げていくことで、企業の方の取組を支援し、解決に導くことが可能だと思います。企業の皆さまには、まずは相談をしていただきたいですね。セミナーや相談会に来ていただくか、電話で予約していただくのが良いと思います。少しでも不安や疑問があれば、ぜひご相談ください。お待ちしています」

※　※　※

広範囲かつ多岐にわたる法改正となった、働き方改革。宇都宮商工会議所でもセミナーを開催するなど、中小企業の皆様を積極的に支援しています。ぜひご相談ください。

宇都宮商工会議所主催の、働き方改革関連セミナーも、
随時開催されています

図2／内容別状況（訪問指導）

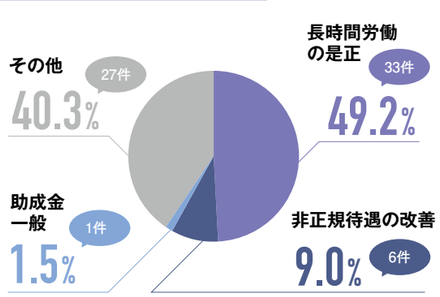


図3／取り組み支援の事例

建設業 A社（50人）	相談内容	現場監督等の労働時間管理が困難（直行直帰が多い）。 労働時間の管理が難しい。 短い納期での工事が必要なので長時間労働になりがち。
	見つかった課題	現場監督の長時間労働、労働時間管理について対策が必要。
	アドバイス	残業時間を月70時間に減らすなど、会社目標を立てる（意識改善） 繁閑に応じて労働時間を短くする（柔軟な労働時間制度） 同じ業務のできる人を増やす（仕事の進め方の改善）など
製造業 B社（250人）	相談内容	ノー残業デーが形骸化。 急成長したため働き方改革の進め方が分からない。
	見つかった課題	トップと管理職の長時間労働削減に向けた意識改革が必要。
	アドバイス	トップから働き方改革に関して社員にメッセージを発信 取り組みやすい課題を把握し、モデル部署で取り組み、検証した後に全社に水平展開 労働時間の見える化とノー残業デーの復活 管理職研修にワークライフバランスの内容も盛り込む など
製造業 C社（23人）	相談内容	慢性的な人材不足、長時間労働（＋2時間／日）
	見つかった課題	長時間労働が評価される企業風土 上司と一緒に仕事をしているため帰りにくい 若手人材の定着
	アドバイス	トップから長時間労働を評価する会社の風土を変えるメッセージを発信（「長時間労働を無くし、その分賃金へ上乗せ」） 魅力ある職場づくりで人材不足解消（若手人材の定着） リーダーの意識改革　など

問合せ
栃木県働き方改革推進支援センター
宇都宮市宝木本町1140-200（TMC内）
☎028-601-9001
宇都宮商工会議所
☎028-637-3131