

働き方改革の  
オモテ と ウラ

メディアで話題！

働き方改革法案 **徹** **底** **解** **説**

2019年 2月 1日 (金)

 助成金・給与労務手続きセンター™

社会保険労務士法人 和道経営舎

講師：社会保険労務士 小林 信宏

# 目次 INDEX

**1** はじめに

**2** 働き方改革とは

**3** 働き方改革法案

**4** 会社が対応するべきこと



**1** はじめに

**2** 働き方改革とは

**3** 働き方改革法案

**4** 会社が対応するべきこと

# 社会に選ばれる企業づくりを支援する。

## 講師名 小林 信宏

社会保険労務士法人 和道経営舎 代表  
労働保険事務組合 東京都中小建設業協会 理事長  
株式会社 インテレット・メルカート 代表取締役



### 和道経営舎について

2つの社会保険労務士事務所で経験を積み、平成15年小林社会保険労務士事務所を開設。事務所拡大に伴い平成28年「社会保険労務士法人 和道経営舎」に組織変更。横浜を拠点に東京・神奈川中心に活動。現在職員数 16名。自所の「働き方改革」を実践中。

平成30年 よこはまグッドバランス賞 受賞

### 事務所HP

社会保険労務士法人 和道経営舎  
<http://www.srkobayashi.com>

働き方改革 アカデミー 横浜校

<http://www.yokohama.workstyle-academy.com>



1 はじめに

2 **働き方改革とは**

3 働き方改革法案

4 会社が対応するべきこと

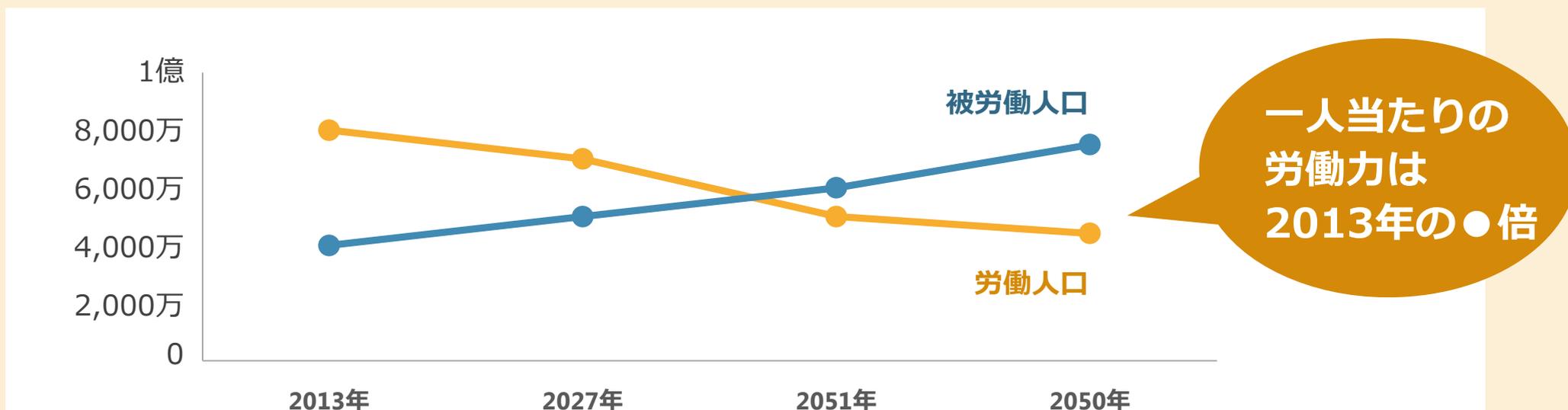
# 働き方改革とは

働き方改革とは、一言でいえば

**「一億総活躍社会を実現するための改革」** といえます。

一億総活躍社会とは、

少子高齢化が進む中でも「50年後も人口1億人を維持し、  
職場・家庭・地域で誰しものが活躍できる社会」です。



今以上に深刻な労働力不足が問題に

# 深刻な労働力不足

深刻な労働力不足



労働不足の解消

働き手を増やす

出生率の上昇

労働生産性の向上



働き方改革の3つの柱

高齢者の就労促進

多様で柔軟な  
働き方の実現

長時間労働の解消

# 働き方改革とは？

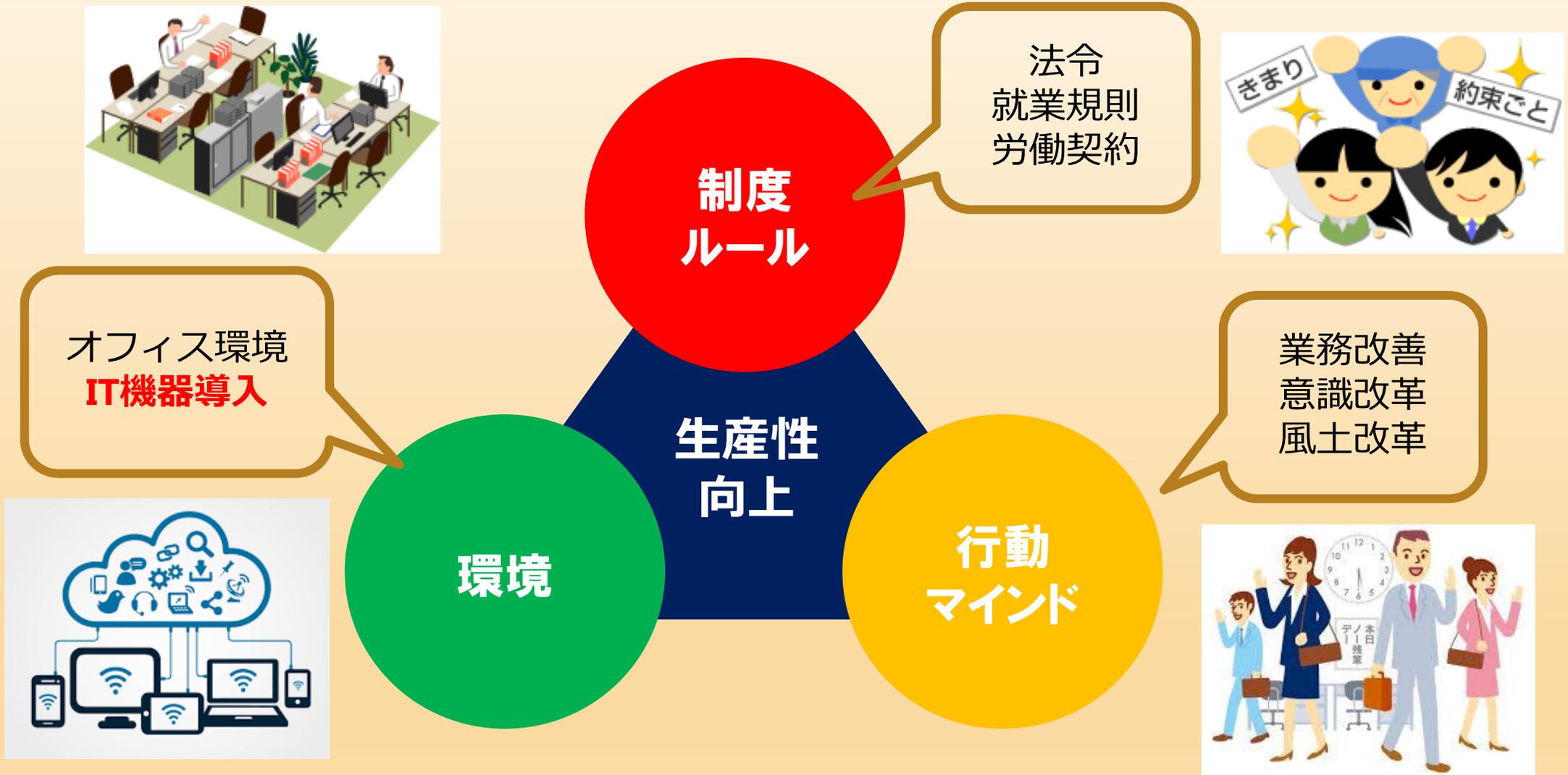
働き方改革とは、

**社員が働きやすい職場環境を整備することで  
労働生産性を高め、企業の業績アップを図る**

ための全社的な取り組みのこと。



# 働き方改革へのアプローチ



## 人事労務管理の視点での“10のテーマ”

- ①多様な働き方の整備
- ②非正規社員の待遇改善
- ③女性の活躍推進
- ④高齢者の就業支援
- ⑤若者の雇用促進
- ⑥育児と仕事の両立支援
- ⑦介護と仕事の両立支援
- ⑧長時間労働の是正
- ⑨ハラスメント対策
- ⑩人材開発・キャリア支援



# 企業の人材活用戦略としての「働き方改革」

企業の業績アップ

生産性向上  
(労働時間の適正化)

人材育成・能力開発  
(働き方を考慮したキャリア支援)

非正規  
働き方  
改革②

働き方  
改革③

働き方  
改革④

働き方  
改革⑤

育児・介護  
働き方  
改革⑥⑦

多様な働き方の整備  
働き方改革①

キャリア支援

安全配慮

法令遵守

企業の責任

ジョブカード  
キャリアコン

長時間労働の是正  
ハラスメント  
メンタルヘルス

働き方  
改革⑧

働き方  
改革⑨

企業の人材活用戦略  
としての「働き方改革」

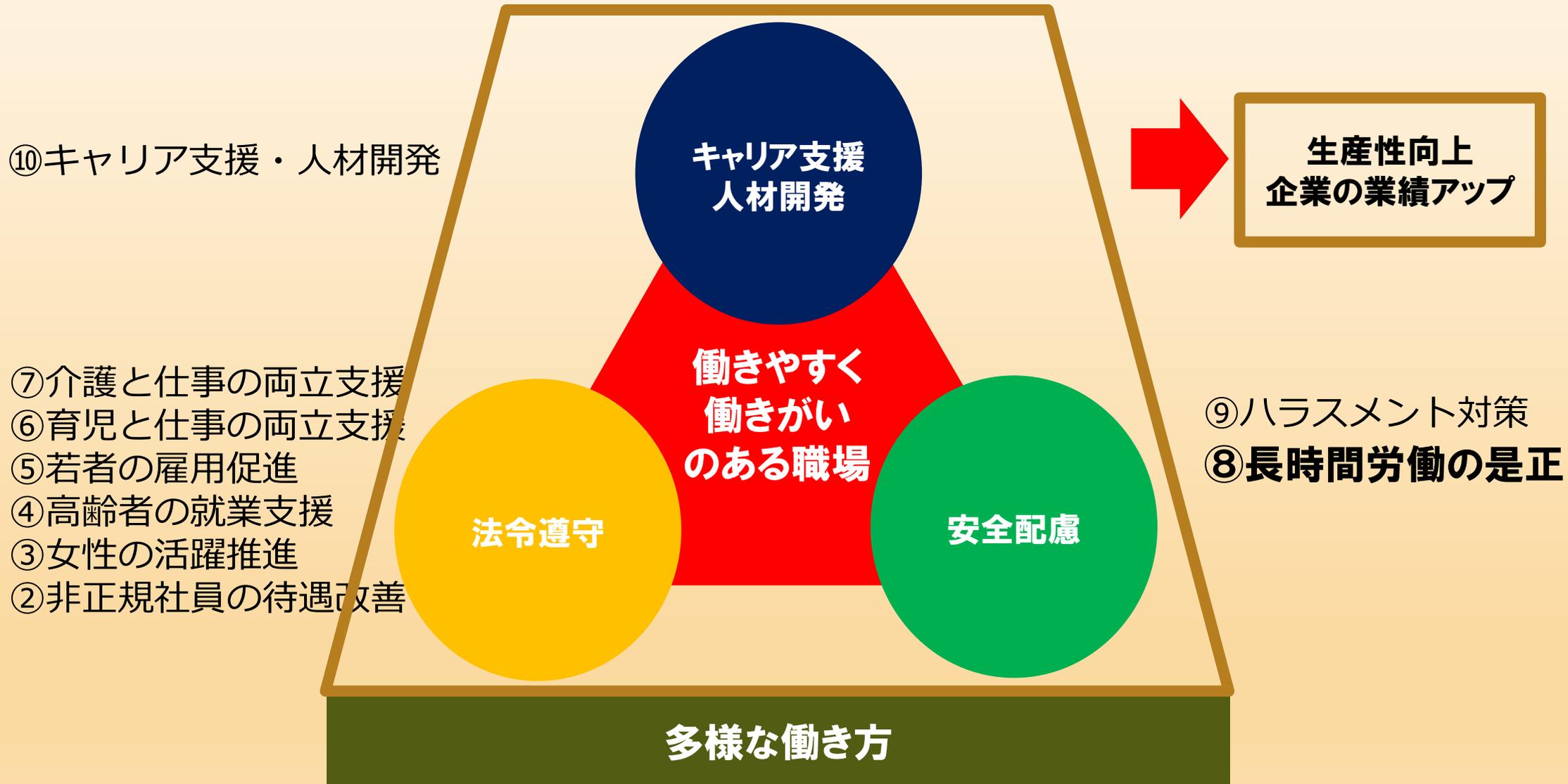
## 働き方改革とは？（再定義）

働き方改革とは、

社員が**働きやすい職場環境を整備し、**  
社員区分ごとに適切なキャリア支援を行うことにより、  
（社員の**「働きがい」**を支援することにより）  
社員のスキルアップ・モチベーションアップを図ることで  
**労働生産性を高め、企業の業績アップ**を目指すための  
**「人材活用戦略」**である。



# 働き方改革の全体像と本セミナーの位置づけ



①多様な働き方の整備



1 はじめに

2 働き方改革とは

3 **働き方改革法案**

4 会社が対応すべきこと

# 働き方改革法案とは

まず、以下のチェックリストをご確認ください。

- 正規社員・非正規社員含めて50名以上在席している
- 休憩時間単位でタイムカードを管理できていない
- 正規雇用以外も雇用している
- 残業代含め1,075万円以上の年収の社員がいる
- 早出・遅出など、時間で区切ったシフト制をとっている

**一つでもあてはまる人は、働き方改革関連法案においてなんらかの対策が必要となります。**

# 働き方改革関連法案とは

1 残業時間の上限規制

2 有給取得の義務化

3 勤務間インターバル制度

4 割増賃金率の猶予措置廃止

5 産業医の機能強化

6 同一労働同一賃金

7 高度プロフェッショナル制度の創設

# 働き方改革関連法案とは

2018年6月

可決

2019年4月

年休の5日付与義務化

労働時間の上限規制（大企業）

高度プロフェッショナル制度

勤務インターバル制度

2020年4月

労働時間の上限規制（中小企業）

同一労働同一賃金（大企業）

2021年4月

同一労働同一賃金  
（中小企業）

2023年4月

60時間超の5割増  
（中小企業の適用猶予  
措置の廃止）

# 働き方改革関連法案とは

## 1 残業時間の上限規制

時間外労働の上限を年720時間、月100時間（休日労働含む）、  
2～6カ月の平均80時間（同）に設定

一般的な過労死基準

月 45時間

弁護士が定める  
労災認定残業数基準

月 80時間

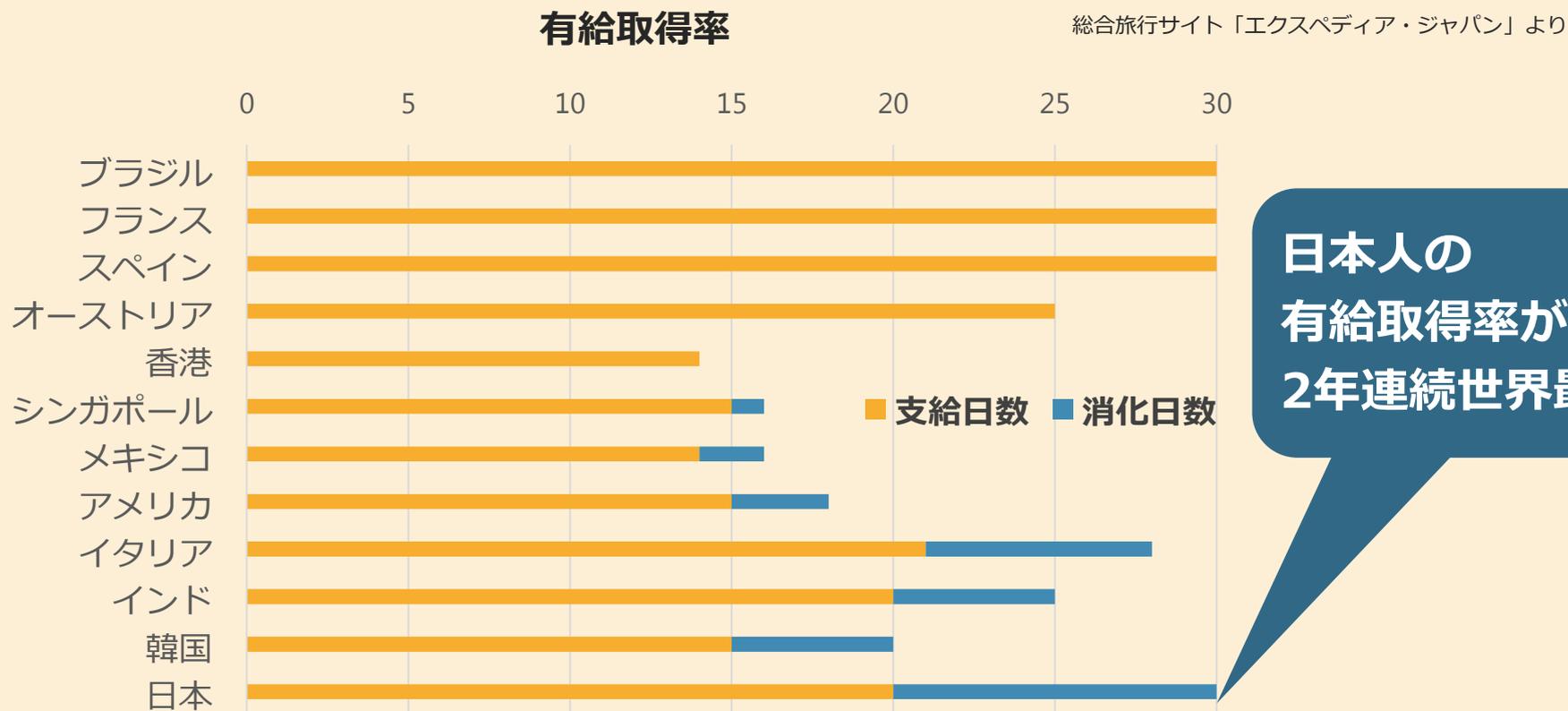
今回の法案

月 100時間

そもそも  
過労死基準

## 2 有給取得の義務化

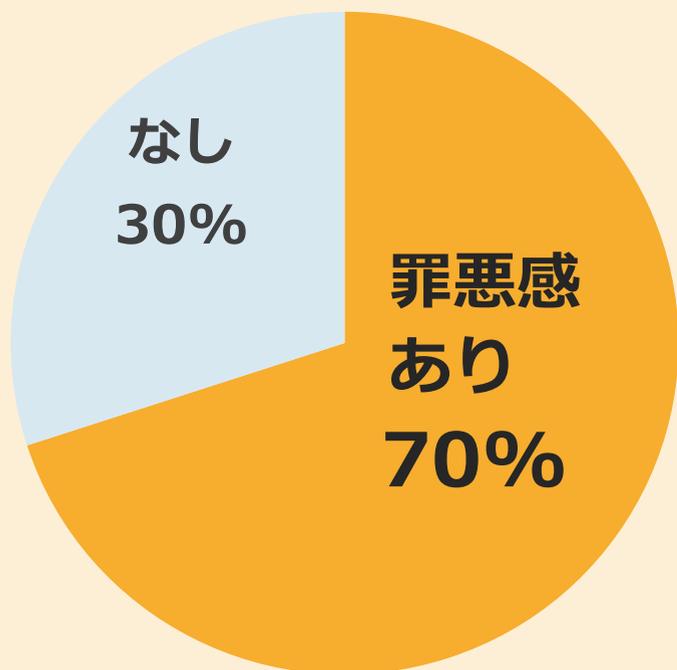
有給休暇が年10日以上ある労働者について、うち5日の取得を企業に義務付け



日本人の  
有給取得率が  
2年連続世界最下位

## 2 有給取得の義務化

有給をとることに罪悪感を感じますか？



6割以上が

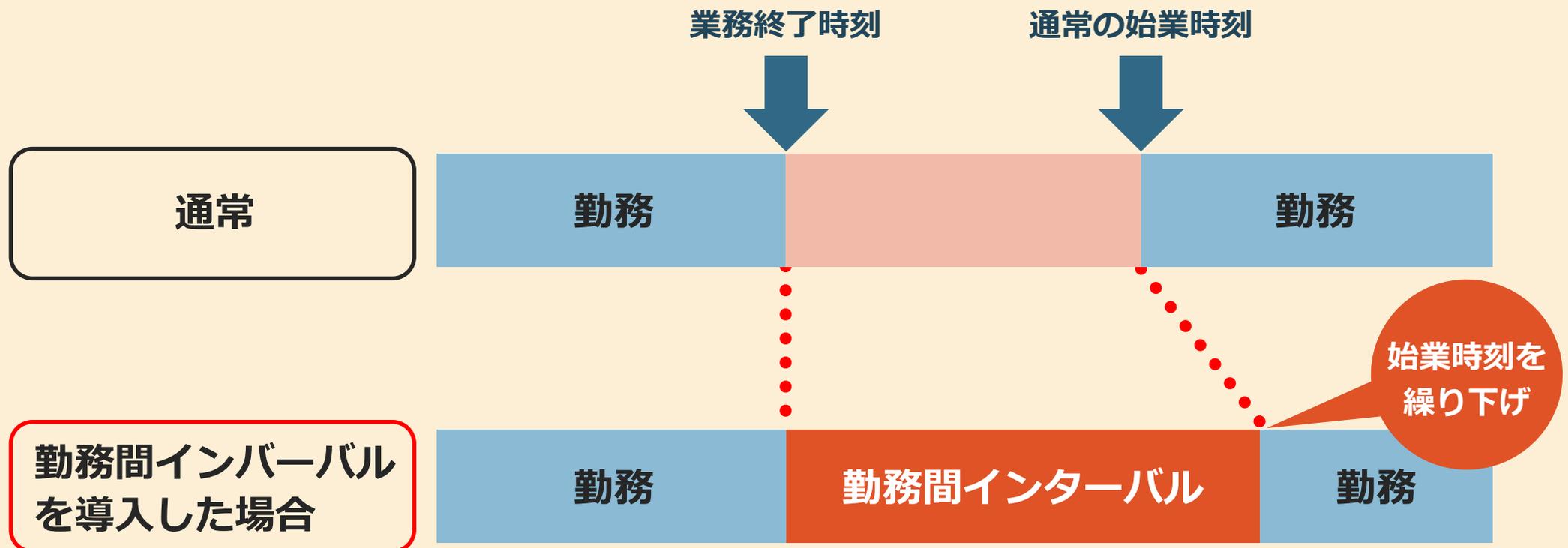
「有給取得に罪悪感を感じる」と回答

理由の一部をご紹介します

- ・ 病気や急な用事のために残しておく必要があるから
- ・ 休むと職場の他の人に迷惑になるから
- ・ 仕事量が多すぎて休んでいる余裕がないから

## 3 勤務間インターバル制度

終業と始業の間に一定の休息時間を確保する勤務間インターバル制度の普及促進に努める



【出典】厚生労働省 労働基準局

## 4

## 割増賃金率の猶予措置廃止

残業時間が月60時間を超えた場合にかかる50%の割増賃金率について、現在中小企業に適用している猶予措置を廃止

## 5

## 産業医の機能強化

従業員の健康管理に必要な情報の提供を企業と産業医に義務付け

そもそも産業医とは

業種より  
条件が変わります

従業員数	産業医の人数
50名～3000人	1人以上専任
3001人～	2人以上専任

(1000人以上は専属産業医の配属が義務)

### 産業医の仕事

- 衛生研修
- 職場巡回
- 健康相談・健康診断の実施
- 休職・復職面談
- ストレスチェック
- 長時間労働指導

## 6 同一労働同一賃金

正社員と非正規労働者の待遇に不合理な差をつけることを禁止



正社員  
Aさん



派遣社員  
Bさん



パート社員  
Cさん

業務内容

業務内容

業務内容

責任

責任

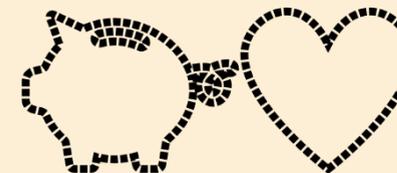
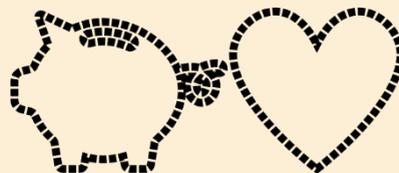
責任



賞与



福利  
厚生



不合理な  
待遇差

## 6 同一労働同一賃金

### ○ メリット

**非正規社員の賃金が上がり、経済的な余裕が生まれる**

社会も問題になっている、ワーキングプアの問題解消が期待できる

**より自分に合った働き方・生き方を選べる**  
スキルや経験、成果によって賃金が決まれば、働き方や生き方の選択肢が広がる

**非正規社員のパフォーマンス向上**  
モチベーション維持のために大切な要素のひとつ、賃金が成果によって変わることにより、パフォーマンス向上が期待できる

### × デメリット

**企業側の人件費負担があがる**

社員の賃金を同じ水準で維持する場合、非正規社員の人権費をあげざるを得なくなり、リストラや投資ができなくなる可能性がある

**正社員の賃金が下がる可能性がある**

賃金改定により非正規社員だけでなく正社員の給与見直しも必要になり、退職などが相次ぐ可能性がある

## 7 高度プロフェッショナル制度の創設

高収入（1,075万円以上を想定）で専門知識を持った労働法について、本人の同意などを条件に労働時間の規制から外す。勤務時間に縛られずに働ける代わりに、残業代や深夜・休日手当が支払われない

### 対象業務 (予定)

高度の専門的知識等を必要とし、その性質上従事した時間と従事して得た成果との関連性が通常高くないと認められる業務

**候補：** 金融商品の開発、金融商品のディーリング、企業・市場等のアナリスト、事業についてのコンサルタント、研究開発など

### 年収 (予想)

労働者の給与の平均額の三倍を相当程度上回る水準

**予想：** 「1075万円」以上

## 7 高度プロフェッショナル制度の創設

### 導入にあたり会社で行うべきこと

#### 条件

1. 職務の内容が明確に決まっていること
2. 労使委員会の5分の4以上の多数決議
3. 行政官庁への届出
4. 本人の同意
5. **経営者が、その従業員の「在社時間」と「社外で労働した時間」を把握する措置をとっていること**
6. 1年間で104日以上、4週間で4日以上の日を付与すること
7. 休日や労働時間等に関する下記のいずれかの措置を講じること
  - a) 勤務間インターバル制度、及び深夜労働の回数の上限
  - b) 「健康管理時間」(=「在社時間」+「社外で労働した時間」)の上限
  - c) 1年に1回以上、2週間連続の休暇を与えること(有給以外に2週間)
  - d) 一定範囲の従業員に対する健康診断の実施
8. 有給の付与、健康診断の実施等

#### 労使委員会

経営側とその事業所の労働者側の委員で構成される委員会

## 7 高度プロフェッショナル制度の創設

### 目的と 効果

### 柔軟な働き方を可能にする

- ・ 成果を出せば既定の労働時間まで働かなくてよい
- ・ 残業目当ての長時間労働を防ぐ

これに対し、ネットやメディアでは大反論

- ・ 過労死の助長
- ・ 優秀な人材の流出が予想される

## 7 高度プロフェッショナル制度の創設

会社ですべきこと

社内整備

- 勤務体系・休日制度の整備
- 労使委員会の設立

社員の同意

- 労使委員会で4/5以上の同意を得る
- 対象者本人の同意と健康診断

届出

- 行政官庁への届出

# 働き方改革関連法案のまとめ

内容	試行時期		企業	労働者		
	大企業	中小企業				
<b>残業時間の上限規制</b>	時間外労働の上限を年720時間、月100時間（休日労働含む）、2～6カ月の平均80時間（同）に設定		19年4月	20年4月	△	○
<b>有給取得の義務化</b>	有給休暇が年1日以上ある労働者について、うち5日の取得を企業に義務付け		19年4月		△	○
<b>勤務間インターバル制度</b>	就業と土業の間に一定の休息時間を確保する勤務間インターバル制度の普及促進に努める		19年4月		△	○
<b>割増賃金率の猶予措置廃止</b>	残業時間が月60時間を超えた場合にかかる50%の割増賃金率について、現在中小企業に適用している猶予措置を廃止		23年4月		△	○
<b>産業医の機能強化</b>	従業員の健康管理に必要な情報の提供を企業に義務付け		19年4月		△	○
<b>同一労働同一賃金</b>	正社員と非正規労働者の待遇に不合理な差をつけることを禁止		19年4月	21年4月	△	○
<b>高度プロフェッショナル制度の創設</b>	高収入（1,075万円以上を想定）で専門知識を持った労働法について、本人の同意などを条件に労働時間の規制から外す。勤務時間に縛られずに働ける代わりに、残業代や深夜・休日手当が支払われない		19年4月		○	△



1 はじめに

2 働き方改革とは

3 働き方改革法案

4 会社が対応すべきこと



# 冒頭のチェックリストの回答

以下の働き方改革法案違反に該当する可能性があります

□ 正規社員・非正規社員含めて  
50名以上在席している

5 産業医の機能強化

□ 休憩時間単位でタイムカード  
を管理できていない

1 残業時間の上限規制

□ 正規雇用以外も雇用している

6 同一労働同一賃金

□ 残業代含め1,075万円以上の  
年収の社員がいる

7 高度プロフェッショナル制度の創設

□ 早出・遅出など、時間で区切  
たシフト制をとっている

3 勤務間インターバル制度

# 冒頭のチェックリストの回答

これらの対応をしていないと、違法な企業として罰則が下る可能性があります

□ 正規社員・非正規社員含めて  
50名以上在席している

就業規則の改定

給与改定

勤務体系の見直し

労使委員会の設立

産業医の選定

□ 休憩時間単位でタイムカード  
を管理できていない

勤務体系の見直し

勤怠管理ソフトの導入

□ 正規雇用以外も雇用している

就業規則の改定

勤務体系の見直し

業務内容・技術レベルの確認

□ 残業代含め1,075万円以上の  
年収の社員がいる

就業規則の改定

給与改定

勤務体系の見直し

労使委員会の設立

□ 早出・遅出など、時間で区切  
たシフト制をとっている

就業規則の改定

勤務体系の見直し

# 働き方改革をはじめめるポイント

## 働き方改革を始めるとき必要な4つのチェックポイント

チェックポイント /

### 1 動機と目的

組織だけでなく、社員一人ひとりに、働き方改革に取り組む動機と目的がなければ、改革は成功できません。

チェックポイント /

### 2 問題の洗い出し

働き方改革に取り組むことで、逆に問題になることも珍しい話ではありません。組織・従業員にとって、何が本当に重要な問題なのかを見極めなければなりません。

チェックポイント /

### 3 情報と知識

働き方改革法案により、労働基準法や労働契約法などの法律を知識として身につける必要があります。

チェックポイント /

### 4 投資の覚悟

管理のためのシステム投資や、今まで支払っていなかった残業代の支払いなど、何らかの投資が必要になる企業がほとんどだと言えます。

# 働き方改革をはじめめるポイント

チェックポイント

1

## 動機と目的

### 組織



働き方改革法案の実施は義務化されていますが、「ノー残業デー」「プレミアムフライデー」など、流行やブームで始めた制度は長続きしません。

働き方は、『企業文化』です。

- ・社員の健康のため法令を遵守
  - ・ブラック企業とならないためホワイト企業として採用活動に活かすため
  - ・労働生産性を高め企業競争力を高めるため
- など、目的は企業それぞれですが、働き方改革への強い目的意識が必要です。

### 社員



・手取り給与が変わらず働く時間が短くなる  
・プライベートを充実させる時間が増える  
など喜びの声がある一方で、

- ・残業代が減ってしまうのは困る
  - ・早く帰っても家族からいい顔をされない
  - ・アフター5を過ごす知り合いもいないので帰りにたくない
- といった本音もあります。

「残業するな」といわれても困る社員を働き方改革に巻き込むのは容易ではありません。

# 働き方改革をはじめるポイント

チェックポイント

2

## 問題の洗い出し

### 組織



「残業禁止」でいくつかの会社の問題が解決できるでしょうか。

- ・ アイデア先行でルールが定まらない
- ・ 中間管理職の負荷が増えている
- ・ 強制参加的な会議が多い・生産性が低い
- ・ 過去の失敗が活かされない
- ・ 特定個人の人間関係が悪影響を与えている

など、残業を減らすだけでは解決できない問題を抱えている会社がほとんどです。問題点を把握したうえで取り組む必要があります。

### 社員



社員ごとに問題は違います。社員ごとに問題や特徴を見極め、その社員にあった『処方箋』を出さなければ本当の意味での効果は出ません。



# 働き方改革をはじめるポイント

チェックポイント

3

## 情報と知識

今の時代、ネットで情報があふれています。

手に入れた情報が法的に正しいかどうか判断する基礎知識が必要です。また、今回の法案が可決したことに伴い、最新の事例にも注意を払う必要が出てきます。

### 働き方改革にあたり覚えるべき法律

- 労働基準法
- 労働契約法
- 雇用対策法
- 労働者派遣法
- 労働時間等設定改善法
- 労働安全衛生法
- じん肺法
- パートタイム労働法（パート法）

業種などにより  
異なります。

# 働き方改革をはじめるポイント

チェックポイント

4

## 投資の覚悟

働き方改革に何らかの投資は必ず必要になります。最適なソリューションがあるのに買い渋って乗り切ろうとすることで逆効果になる可能性は大いにあります。正しくシステム投資、人的投資をすることが原動力働き方改革成功のカギです。

### システム面

- 法改正に対応した勤怠管理ソフトの導入
- コミュニケーションに必要なアプリ導入
- 使いまわしをしていたアカウントやシステムなどの適性分配

### 人的投資

- これまで支払っていなかった残業代
- パートの給料アップ
- 産業医やコンサルタントなど、専門家のアドバイス費用

**働き方改革に伴う投資については、  
国からの補助（助成金）が出る場合があります**

# 働き方改革をはじめめるポイント

## 助成金情報

### 時間外労働等改善助成金（勤務間インターバル導入）

勤務間インターバル制度を導入することを目的として、外部専門家によるコンサルティング、労務管理用機器等の導入等を実施し、改善の成果を上げた事業主に対して、その経費の一部を助成

【表1】新規導入に該当するものがある場合

助成概要	補助率	1企業あたりの上限額
休憩時間数 9時間以上 1 1時間未満	3 / 4	40万円
休憩時間数 1 1時間以上	3 / 4	50万円

【表2】適用範囲の拡大・時間延長のみの場合

助成概要	補助率	1企業あたりの上限額
休憩時間数 9時間以上 1 1時間未満	3 / 4	20万円
休憩時間数 1 1時間以上	3 / 4	25万円

# 働き方改革をはじめめるポイント

## 助成金情報

平成30年10月1日必着

## 時間外労働等改善助成金（職場意識改善コース）

所定労働時間の削減、年次有給休暇取得促進に取り組むこと等を目的として、外部専門家によるコンサルティング、労務管理用機器等の導入等を実施し、改善の成果を上げた事業主に対して、その経費の一部を助成

助成額	上限額
<b>対象経費の合計額×補助率</b> ※ 常時使用する労働者数が30名以下かつ、支給対象の取組で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 ※ 上限額を超える場合は上限額	<b>150万円</b>

### 支給対象となる取組

- 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・労使協定等の作成・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
- ※いずれか1つ以上を実施すること

# 働き方改革をはじめめるポイント

## 助成金情報

### 人材確保等支援助成金（人事評価改善等助成コース）

生産性向上に資する能力評価を含む人事評価制度を整備し、定期昇給等のみによらない賃金制度を設けることを通じて生産性向上、賃金アップと離職率低下を図る場合に助成

助成概要		助成額
制度整備助成	生産性向上に資する人事評価制度及び賃金制度の整備し、賃金アップを実施した場合に支給	50万円
目標達成助成	人事評価制度等整備計画の認定申請時から3年経過後に申請し、生産性要件を満たすとともに、賃金アップと離職率低下を実現した場合に支給	<80万円>

※生産性要件を満たす場合の助成額は<>で記載

# 働き方改革をはじめめるポイント

## 助成金情報

### 産業保健関係助成金（ストレスチェック助成金）

派遣労働者を含めて従業員50人未満の事業場が、ストレスチェックを実施し、また、医師からストレスチェック後の面接指導等の活動の提供を受けた場合に、費用の助成を受けられる制度です。

助成対象	助成額（上限額）
ストレスチェックの実施	1従業員につき500円
ストレスチェックに係る医師による活動	1事業場あたり1回の活動につき21,500円（上限3回）

# 働き方改革をはじめめるポイント



## 助成金を使う上での注意点

1. **法定3帳簿**（労働者名簿、賃金台帳、出勤簿又はタイムカード）、**総勘定元帳**など**経理帳簿をそろえること**
2. **賃金支払の5原則**を守ること  
（『通貨』で『全額』を『毎月1回以上』『一定の期日を定めて』『労働者に直接支払う』）
3. **最低賃金以上の額を支払うこと**
4. **法定労働時間**を守ること  
（1日8時間、週40時間）
5. **採用後、条件に該当する場合は各種保険に加入すること**  
（事業主の判断や個人の意思での判断は認められていない）  
**試用期間中でも加入の義務あり**
  - **労災保険**：全従業員適用
  - **雇用保険**：週20時間以上かつ1か月以上の雇用の見込みがある人
  - **健康保険・厚生年金保険**：正社員の4分の3時間以上働く場合（現状は30時間が目安）
6. **労働保険料の滞納をしないこと**
7. **10人以上従業員がいる場合は、就業規則を定めていること。助成金によっては、就業規則に制度を定めておかないともらえないものもある**

## さいごに

働き方改革の実現には、  
さまざまな条件があり、さまざまな壁があります。

会社や従業員のための『**働き方改革**』を実現するために、  
当事務所は人事管理の専門家として、  
豊富な経験と活きた事例を踏まえながら  
丁寧にサポートさせていただきます。

ぜひ、ご相談ください。

The image features three dark silhouettes of people standing side-by-side, facing forward. They are positioned in front of a light-colored world map that is centered on the background. The entire scene is set within a rectangular frame with a light beige background. The text 'ご清聴ありがとうございました' is overlaid in the center of the image in a dark brown, bold, sans-serif font.

ご清聴ありがとうございました