



# 働き方改革って何？

知らないとコワイ、制度や仕組み



Side by Side! Side by Saito!

社労士法人サイドバイサイド

(サイトー社労士事務所)

パンク社労士 サイトー テルユキ

# 講師の紹介

社会保険労務士（社会保険と労働法の専門家） サイトーテルユキ（齊藤輝之）



社労士法人

**サイドバイサイド**

Side by Side! Side by Saito!

チーバ君（千葉県のゆるキャラ）の鼻の部分

「千葉ノースウエスト」にて

社会保険労務士をしている**パンク社労士**

**パンクバンド、飛込み営業、公務員、異色の経歴を持つ社労士**です。



飛込み営業成績No.1！

パンクバンド テレビ人気投票1位！

公務員在職中に社労士資格取得！

**「パンク社労士」で検索**

# 行政からの指導・罰則より 従業員からの訴訟がコワイ

就業規則や雇用契約書をしっかり整備、締結していなかったため、そこに付け込まれて、**従業員の退職時に訴えられ900万円支払ったケースも**

- ・ 未払残業
- ・ 解雇予告手当
- ・ 最低賃金割れ



社労士法人

**サイドバイサイド**

Side by Side! Side by Saito!

事業主の皆さまへ

# 「働き方」が変わります!!

2019年4月1日から  
働き方改革関連法が順次施行されます

Point  
1

施行：2019年4月1日～ ※中小企業は、2020年4月1日～

## 時間外労働の上限規制が導入されます！

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があります。

⇒時間外労働ができる時間数を設定し、労働基準監督署に届け出ていただく際の様式と記載例を  
厚生労働省HPにアップしました。

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322\\_00001.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322_00001.html)

Point  
2

施行：2019年4月1日～

## 年次有給休暇の確実な取得が必要です！

使用者は、10日以上の子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があります。

⇒時季指定の仕方など、具体的な付与の仕組みを整理した資料を厚生労働省HPにアップしました。

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322\\_00001.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322_00001.html)

Point  
3

施行：2020年4月1日～ ※中小企業は、2021年4月1日～

## 正社員と非正規社員の間の子不合理な待遇差が 禁止されます！

同一企業内において、  
正社員と非正規社員（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されます。

⇒改正法への対応に向けた手順など、取組の参考となる情報を厚生労働省HPにアップしました。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000144972.html>

「働き方」に関する詳細・お悩みは【相談窓口】へ  
改正法の詳細は厚生労働省HP『「働き方改革」の実現に向けて』をご覧ください。  
<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322.html>

# 働き方改革とは

# 一言でいえば

# 法改正

守らないと罰則があります

(30万 50万 懲役etc)



**改正法  
2019春  
スタート!**

**応援します!**

# あなたの会社の 働き方改革!

働き方のチェンジは  
業績UPの  
チャンスですよ!

<働き方改革>応援団長  
松木 安太郎氏

ご存知  
ですか!?

**2019年より順次、改正法が適用されます!**

**NEW RULES 1** 時間外労働の  
上限規制

**月45時間  
年360時間** 原則

2019年4月1日より施行  
※中小企業は2020年4月1日より施行

**NEW RULES 2** 年次有給休暇の  
時季指定

**毎年5日**  
確実に取得

2019年4月1日より施行

**NEW RULES 3** 同一労働  
同一賃金

**正規と非正規の不合理な  
待遇差を禁止**

2020年4月1日より施行  
※中小企業のパートタイム労働者・有期雇用労働者については  
2021年4月1日より適用



詳しくは、「働き方改革」特設サイトへ  
[www.mhlw.go.jp/hatarakikata/](http://www.mhlw.go.jp/hatarakikata/)

働き方改革 厚労省



中小企業・小規模事業者の方々への様々な支援があります。 [詳しくはウラ面へ](#)

中小企業・小規模事業者の皆さまへ



働き方改革を行うに当たって、以下の対応はお済みですか!?

- 時間外労働を行うには、サブロク(36)協定が必要です。
- 労働者10名以上の場合は、就業規則の作成、届け出が必要ですよ。
- 労働契約を締結する際は、労働者に対して、労働条件を書面等で交付する必要があります。
- 賃金台帳、労働者名簿などを作成する必要があります。
- 非正規の方を雇っている場合は、正規の方と比べて不合理な待遇差がないようにする必要があります。

よく分からないという方へ、各種サポート(無料)があります!



**無料相談窓口**

「働き方改革」に関する様々なご相談にワンストップで対応します!  
**働き方改革推進支援センター**  
※都道府県労働局、労働基準監督署でも相談支援を行っております。

**助成金制度**

各種助成金で生産性向上や業務効率化、魅力ある職場づくりなどを支援します!  
■ 時間外労働等改善助成金 ■ キャリアアップ助成金  
■ 業務改善助成金

**支援ツール  
情報提供**

- 「働き方改革」を支援する便利なツールや、役立つ情報を提供しています!
- 36協定届作成支援ツール
  - 就業規則作成支援ツール (2019年3月末公開)
- サイト内にある入力フォームから必要項目を入力・印刷することで、労働基準監督署に届出が可能な書面を作成することができます。
- 同一労働同一賃金 取組手順書
  - 働き方・休み方改善ポータルサイト
  - 確かめよう労働条件
  - 賃金引上げに向けた生産性向上を支援します!



詳しくは、「働き方改革」特設サイトへ  
[www.mhlw.go.jp/hatarakikata/](http://www.mhlw.go.jp/hatarakikata/)

働き方改革 厚労省



# 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案の概要

労働者がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する働き方改革を総合的に推進するため、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等のための措置を講ずる。

## I 働き方改革の総合的かつ継続的な推進

働き方改革に係る基本的考え方を明らかにするとともに、国は、改革を総合的かつ継続的に推進するための「基本方針」(閣議決定)を定めることとする。(雇用対策法)

## II 長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現等

### 1 労働時間に関する制度の見直し(労働基準法、労働安全衛生法)

- ・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。  
(※)自動車運転業務、建設事業、医師等について、猶予期間を設けた上で規制を適用等の例外あり。研究開発業務について、医師の面接指導を設けた上で、適用除外。
- ・月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率(50%以上)について、中小企業への猶予措置を廃止する。また、使用者は、10日以上有給休暇が付与される労働者に対し、5日について、毎年、時季を指定して与えなければならないこととする。
- ・高度プロフェッショナル制度の創設等を行う。(高度プロフェッショナル制度における健康確保措置を強化)
- ・労働者の健康確保措置の実効性を確保する観点から、労働時間の状況を省令で定める方法により把握しなければならないこととする。(労働安全衛生法の改正)

### 2 勤務間インターバル制度の普及促進等(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の休息の確保に努めなければならないこととする。

### 3 産業医・産業保健機能の強化(労働安全衛生法等)

- ・事業者から、産業医に対しその業務を適切に行うために必要な情報を提供することとするなど、産業医・産業保健機能の強化を図る。

## III 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保

### 1 不合理な待遇差を解消するための規定の整備(パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法)

短時間・有期雇用労働者に関する正規雇用労働者との不合理な待遇の禁止に関し、個々の待遇ごとに、当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されるべき旨を明確化。併せて有期雇用労働者の均等待遇規定を整備。派遣労働者について、①派遣先の労働者との均等・均衡待遇、②一定の要件※を満たす労使協定による待遇のいずれかを確保することを義務化。また、これらの事項に関するガイドラインの根拠規定を整備。(※)同種業務の一般の労働者の平均的な賃金と同等以上の賃金であること等

### 2 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化(パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法)

短時間労働者・有期雇用労働者・派遣労働者について、正規雇用労働者との待遇差の内容・理由等に関する説明を義務化。

### 3 行政による履行確保措置及び裁判外紛争解決手続(行政ADR)の整備

1の義務や2の説明義務について、行政による履行確保措置及び行政ADRを整備。

施行期日 I:公布日

II:平成31年4月1日(中小企業における時間外労働の上限規制に係る改正規定の適用は平成32年4月1日、1の中小企業における割増賃金率の見直しは平成35年4月1日)

III:平成32年4月1日(中小企業におけるパートタイム労働法・労働契約法の改正規定の適用は平成33年4月1日)

# ざっくり言うと



長時間労働の是正



正規社員と  
非正規社員の待遇差改善



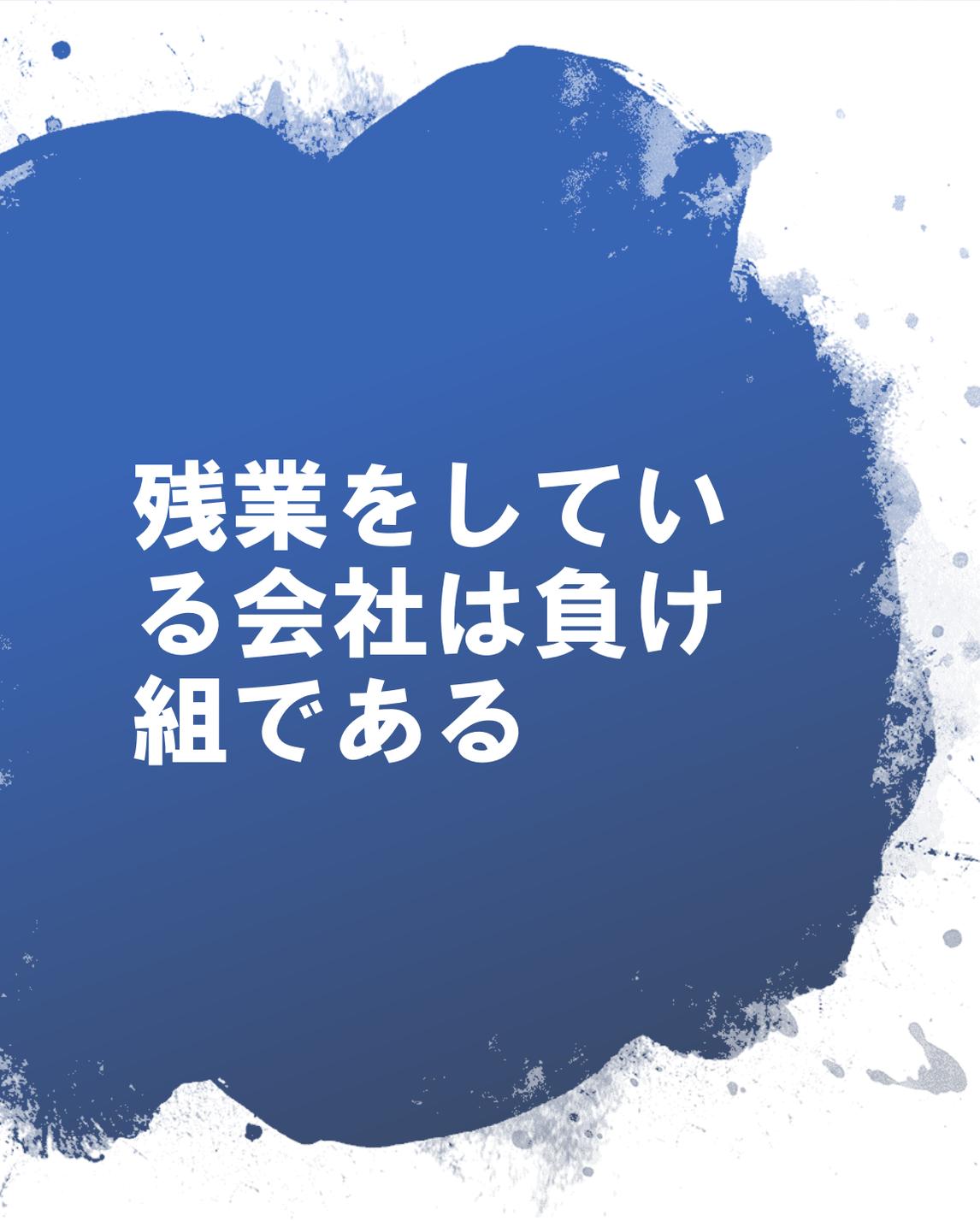
生産性向上

# なぜ働き方改革が必要？

1. 日本の人口、特に生産年齢人口が継続して減少している

2. 削減されない長時間労働と、それに起因する低い生産性

3. ダイバーシティー（多様性）マネジメントの推進と新規事業の創設が結果的に日本経済を活性化



# 残業をしている 会社は負け 組である

長時間労働をすれば、頑張ったことが評価されるという意識は捨てましょう。

1.新しいスキルや知識を磨く時間がなくなる

2.疲れ果てた脳では新しいアイデアは出てこない

3.体を壊して第一線から退くことになる

仕事の効率化を考えて決められた時間で結果を出す

日本人は仕事のスタート時間には厳しいが、終わりの時間にはルーズ

人より1時間余計に働くことは尊い、  
勤勉である

だが、

今までよりも1時間少なく働いて、  
今まで以上の成果をあげることも、また尊い

そこに人間の働き方の  
進歩があるのではなかろうか

# ゴルフ場のケース



業種の  
異なる  
業務が  
混在

レストラン（飲食業）

コース管理（造園業）

フロント、受付（事務）

キャディーさん（接客業）

# 変形労働 時間制が オススメ

1カ月単位の変形労働時間制

1年単位の変形労働時間制

1週間単位の非定型的変形労働  
時間制

# 変形労働時間制は職種ごとに設定可能

変形労働時間制は職種ごとや個人ごとに設定することも可能です

例1：レストランは**1カ月単位の変形労働時間制**を適用、  
コース管理は**1年単位の変形労働時間制**を適用

例2：全職種 **1年単位の変形労働時間制**を適用だが、職種ごと、個人ごとに労働時間の配分が異なる ということも可能

その場合、就業規則や雇用契約書に記載が必要になります

# 有給休暇 年5日以上 消化義務

今回の働き方改革関連法で、一番負担が重いとされる

## 1.年休の取得状況

年休の取得状況について、1年間に企業が付与した年休の日数（繰越日数は除く）は、労働者1人平均18.0日。そのうち取得した日数は10.1日であり、取得日数は昭和59年以降、過去最多となっています。また、取得率は56.3%（同52.4%）でこちらも過去最高となりました。

## 2. 計画的付与制度

年休の取得義務化に確実にするための方法として、計画的付与制度がありますが、これを利用している企業の割合は43.2%となり、計画的付与日数を階級別に見てみると、「5～6日」が66.6%と最も多く、「3～4日」が8.4%、「1～2日」が8.1%と続いています。

# 生産性向上 と 助成金

生産性を上げることが見込まれる企業、できた企業には次のような助成金が支給されます。

- **キャリアアップ助成金（正社員化コース）**

非正規社員を正社員化させると受給できる助成金です  
生産性が向上した場合は助成金増額

対象者1名につき最大57万円→72万円に増額

- **人材確保等支援助成金**

評価や研修、健康経営などの雇用管理制度を改善することで、離職率の低下・人材定着をサポートする助成金。最大72万円や80万円

- **両立支援助成金**

従業員が仕事と家庭を両立させるために支援を行います。男性の育児休暇所得や仕事と介護・育児の両立支援、育児や介護による退職者の再雇用支援などがあります。生産性向上で最大120万円

- **人材開発支援助成金**

企業内の人材育成を支援する目的で、Off-JTなどの訓練経費などを支援します。かかった経費の約50%

事業主の方は、生産性向上を行うことで、助成金を受給できるというメリットもあるのです。



「助成金」は、  
「トライ & エラー」で申請。  
(面倒臭がらずに)

ハローワークや労働局で事前に確認

1度やり方やコツをつかめば、慣れてきます

時間がない場合は、社労士や専門家を活用

# 「パワハラ防止法」義務化

## ● 「パワハラ防止法」における事業主の義務

### 1. 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

→就業規則への明記等

### 2. 相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

→相談窓口の設置、周知

### 3. 職場におけるパワーハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応

1～3までの措置と合わせて、相談者・行為者等のプライバシーを保護すること、その旨を労働者に対して周知すること、パワハラ相談を理由とする不利益取扱いの禁止

# セクシャル ハラメント

男女を問わず、性的な言動によって、相手を不快にさせたり、傷つけたり、不利益を与えたりすることで、就業環境を害する行為

「男女雇用機会均等法」第11条によって、防止措置をとることが事業主に義務づけられています。

性的な発言や行動によって不快な思いをしたり、不利益を受けたり、苦痛に感じて業務に支障が出たら、それはセクハラです。上司や人事、社内の相談窓口などに報告を受けたら、会社としての適切な対応をしましょう

セクハラの実行者は、懲戒処分の対象となり、職場内での信用や地位を失います。また、実行者だけでなく、企業としての社会的信用の失墜も招くこととなります。実行者は法的責任を問われる可能性も高く、適切な防止策や相談対応をしなかった事業主も、民法上の責任を負うことがあります。

# マタニティ ハラスメント

マタハラ（マタニティハラスメント）とは、就業中の女性が妊娠・出産・子育てなどをきっかけとして職場において嫌がらせを受けたり、解雇や減給などの不利益な扱いを受けたりすることです。

マタハラは「嫌がらせ」「いじめ」であるだけでなく、違法行為にあたります。たとえば、妊娠・出産をしたこと、育児や介護のための制度を利用したことなどを理由として、事業主がおこなう解雇、減給、降格、当人にとって不利益な配置転換、契約を更新しないといった行為は「ハラスメント」ではなく「不利益取扱い」となります。

妊娠したことを伝えたら契約が更新されなかった、育児休業を取得したら降格させられたなどが「不利益取扱い」に該当し、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法違反となります。

# カスタマー ハラスメント

- カスタマーハラスメントとは「顧客・消費者からの度を越えた悪質なクレームや要求」のことを示します。
- 特徴は「顧客という店員より優位な立場を利用した」「過度・不当な要求を行う」点です
- 消費者も従業員も、立場は違えど同じ人間としてお互いがともに尊重される存在であり、商品やサービスの提供を介して、対等であるはずで。健全で対等な関係を保つためには、お客様は決して神様ではないことを認識し、度を越えた悪質なハラスメント行為に対しては、毅然とした対応をとっていくことが必要になります。
- 会社がカスタマーハラスメントを見過ごした場合は、職場の安全配慮義務違反に問われることもあります



「カスタマーハ  
ラスメント」は  
定義がない。  
よって、  
対応策を十分に  
準備しておく必  
要がある。

カスタマーハラスメントには法律上の定義はありませんが、一般的には、自社の従業員に対する顧客や取引先からの暴言や暴力、悪質なクレームなどの著しい迷惑行為のことをいいます。

### ●対策

① 企業が従業員からの相談に対して適切かつ柔軟な対応をとるために必要な体制を整えること

相談先（上司、職場内の担当者等）をあらかじめ定め、その内容を従業員に周知しておく。

相談を受けた者が、内容や状況に応じて適切に対応できるようにしておく。

② 被害を受けた従業員に対する配慮のための取組

被害を受けた従業員のメンタルヘルス不調への相談対応

カスタマーハラスメントを行っている顧客・取引先等に対する対応が必要な場合に、従業員一人に対応させない等の取組を行うこと

③ 被害を防止するための取組

カスタマーハラスメントへの対応に関するマニュアルの作成・研修の実施

# カスタマーハラスメントが なぜ問題となるのか？

## (1) 従業員の心身の健康を害する。

まず、カスタマーハラスメントは、対応する従業員に精神的ストレスを与えるものであり、従業員の心身の健康を害するおそれがあります。「お客様は神様」という精神性は、丁寧な接客など高水準のサービスの提供に通じるものではありません。しかし、この言葉を、どんな苦情に対してもひたすら耐え忍ばなければならない、などという誤った方向に解釈してしまうと、不合理なクレームであっても必死に受け止めようとしてしまい、多大なストレスを抱えて心身に不調をきたし、精神疾患につながるおそれもあります。

## (2) 離職率増加などによる業務の停滞

カスタマーハラスメントへの対策を放置し、従業員のメンタルヘルスに悪影響を及ぼす状況が続けば、離職率が増加するおそれがあります。その結果、人材の流出が進み、事業が行き詰まる事態にもつながりかねません。

## (3) 会社の安全配慮義務違反

労働契約法では、「使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする。」と規定があり、企業は従業員の安全（心身の健康）に配慮しなければならないという安全配慮義務を負っています。

このことは、カスタマーハラスメントに対する場面でも同様で、カスタマーハラスメントによって従業員が心身を害することのないよう職場環境を整える義務を負っています。そのため、企業がカスタマーハラスメントを放置して何も対策を取らなければ、安全配慮義務違反を理由に、従業員から損害賠償請求をされてしまう可能性もあります。カスタマーハラスメント対策を施さなければ、企業も従業員に対する加害者になりかねないのです。

# 会社方針の例

## 〇〇ゴルフ場株式会社 ハラスメント防止方針

当社は、ハラスメントなど、個人の尊厳を損なう行為を許しません。

また、それらを見過ごすことも許しません

当社はハラスメントなどの解決のために相談窓口を設け、迅速で的確な解決を目指します

2022年●●月×日

〇〇ゴルフ場株式会社

代表取締役社長 ○〇 ○〇

# ゴルフ場利用約款の例

(約款の適用)

第1条 当ゴルフ場を利用される方（会員・非会員を問わず）は〇〇ゴルフクラブ会則による他、本約款に従ってご利用頂きます。

尚、当ゴルフ場は「ハラスメント防止方針を定め、個人の尊厳を尊重し、健全な職場環境の維持に努めます。」

# 問題社員に対するリスク回避

有期雇用（3カ月契約や6カ月契約）で様子を見る

試用期間とした場合、法的には14日経過で通常の従業員と同じ取り扱いになる

有期雇用であれば、万が一問題社員が入ってきてしまった場合  
契約期間満了で、更新をしなければ、法的に問題なく辞めてもらえる

問題社員出なかった場合、キャリアアップ助成金の対象にできる  
→正社員化した従業員 1人当たり 最大72万円

# 就業規則

が

必要

助成金をもらうために

理不尽な訴訟に備え、  
会社を守るために

社員の不平不満をなくし、納得  
やる気をアップさせるために

# 就業規則って何？

---

会社内の法律（単なる決め事ではなく、法的拘束力がある）

---

従業員10名以上（パート・アルバイト含む）の会社には法的に就業規則の作成&労働基準監督署への届出義務があります

---

就業規則は会社のルールブックです。組織にはルールが必要です。

---

なあなあでやってしまうと、後々トラブルが発生したり

---

何でアイツはよくて、自分はダメなのか、というような不公平感が生まれたりします

# 「儲け」を生み出す就業規則の必要条件

1. 従業員の働き方、休みの取り方、賃金のもらい方、辞め方等のルールが明確に定められていること

2. ルールが明確であり、従業員に不安を感じさせず、優秀な従業員が去るといような事態が避けられる作りになっていること

3. 問題社員やモンスター社員が入社してしまった場合に速やかに会社から去ってもらうことができる規定が盛り込まれていること

4. 会社の経営理念に基づき、従業員として取るべき行動、とってはけない行動を明確にし、会社のカラーを作り、ブランド化戦略にも貢献できる内容であること

5. どのような働き方をすれば、どのような報酬（金銭面、待遇面、裁量面、福利厚生面など）が得られるのかを明確に指し示すことにより、会社の求めているゴールと従業員のゴールをイメージしやすいものになっていること、そしてそのゴールに到達しやすいような道筋を用意してあること

# 働き方改革の法改正により 就業規則の見直し（改定）が必要

- 就業規則
- 雇用契約書
- 36協定

# 会社と従業員を相思相愛に



やり方を間違えると社員はモンスター化し、法律を盾に、会社を敵とみなし真っ向から挑戦を挑んでくる場合があります。

本来、会社と社員は敵同士ではなく、同じ目標に向かって業務を遂行する同志です、仲間です

能力の高い社員も必要ですが、それ以上に会社のこと好きな社員、仕事好きな社員の方が会社の為に力を発揮してくれます！

社労士法人

**サイドバイサイド**

Side by Side! Side by Saito!