

	中小企業・小規模事業者の声	対応策
<p>労働法制相談支援機関 （働き方改革推進支援センター、全国社会保険労務士会連合会等）</p>	<p>【周知】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 様々な改正がある中で、まずは何から取り組んだら良いか、優先事項と手順を教えて欲しい。 ○ 取組内容の実例提示に加えて、それらの中から自社にあった取組は何であるか教えて欲しい。 <p>【36協定・就業規則】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ この機会に年休や時間外労働に関する社内規定を整備したい。ノウハウがないので基礎から教えて欲しい。 ○ 改正法を適用した就業規則の規定例が欲しい。 ○ 就業規則等整備中だが、なかなか進まない。不安な部分もあり専門家の助言が欲しい。 <p>【年次有給休暇】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 客先常駐で仕事を行っており、客先によっては有給休暇が取得しづらいところもある。しかし、今回の法改正により年5日の有給を与える必要が法律で明記されたため、これを理由に客先に有給休暇取得の理解を求めやすくなった。 ○ 年休の取得については、労働者側の意識改革、働き方の見直しも必要。 ○ 年次有給休暇の時季指定に上手く対応するためのシフトの組み方をアドバイスして欲しい。 <p>【人手不足】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 新卒、パートともに人材がとれない。労務管理の工夫や使える助成金についてのアドバイスが欲しい。 ○ 働き方改革については、取り組まないと採用できない、生き残れない、と感じている。 ○ 求職者に対する会社の魅力の伝え方、社員が辞めない会社の作り方を知りたい。 ○ 人手不足によってどうしても一部の労働者に負担がかかり、労働時間の短縮が難しい。人繰りの工夫や支援策を教えて欲しい。 	<p>【周知】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 社労士・税理士等の専門家や金融機関など、中小企業にとって身近なルートを通じて、幅広く周知。 ○ 働き方改革推進支援センターにおいて、商工団体等と連携して、改正法に対応した労務管理、助成金等の支援策等に関して個別相談、セミナー等を実施。 ○ メディアを活用した周知も年明けから本格実施（テレビCM、新聞広告、バナー広告）。 ○ 農漁業者向けの労働基準法のリーフレットの再周知と併せて、問合せ・相談窓口として労働基準監督署・都道府県労働局を紹介。 <p>【36協定・就業規則】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 働き方改革推進支援センターにおいて、社労士等の専門家が、労務管理のアドバイスや支援策の提示と併せて、36協定や就業規則の作成を支援。 ○ 36協定届の作成支援ツールを運用開始（本年3月～）。 ○ 就業規則の雛形となる「モデル就業規則」を改正法に対応して改訂中。これを反映した「就業規則作成支援ツール」を年度内に運用開始予定。 ○ 就業規則の作成等に関して、あらかじめ行政機関等で作成されている雛形等に基づき、その範囲内で申請書等の作成について相談・支援を行う場合は、社会保険労務士による業務制限には該当しない旨を各都道府県労働局を通じて周知済み。

	中小企業・小規模事業者の声	対応策
<p>労働法制相談支援機関 （働き方改革推進支援センター、 全国社会保険労務士会連合会 等）</p>	<p>【長時間労働】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 働き方改革は、だらだら残業を行う風潮を解消するための意識付けのきっかけにできる。 ○ これまで時短に関心のなかった社長や営業部署が、「働き方改革」と言えば耳を傾けるようになったので、総務担当としては時短が進めやすくなり、ありがたい。 ○ 長時間労働が当たり前という業界（番組制作）の常識があるが、時間外労働の上限規制により生まれ変わるべきと考えている。 ○ 労働時間が長いと若い人が集まらないので猶予期間中（建設業）から、働き方改革を進めていきたい。 ○ 会社の現状に合った長時間労働の是正方法を知りたい。 <p>【同一労働・同一賃金】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 正社員とパートがいるが賃金に差をつけると問題か。同一労働同一賃金は何をするのか。 <p>【下請取引】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 中小企業の働き方は、取引先からの発注に影響されるところが大きい。まず、取引先の大企業等で働き方改革を進めてもらう必要がある。 <p>【支援施策】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 働き方改革や生産性向上のための機械化を進めたいがそのための資金がない。利用可能な助成金の紹介とセットでアドバイスして欲しい。 ○ 自社の現状には、どの助成金が合っていて活用できるのか、相談に乗って欲しい。 ○ 設備投資による生産性の向上も考えているが、必要な資金の確保が困難で困っている。 ○ 働き方改革を進めるに当たり、どこから手をつけて良いかわからず、悩んでいたが働き方改革推進支援センターに相談したところ、無料で訪問の上助言してくれたので感謝している。 ○ 質問したいことがあったので、訪問支援はちょうどよかった。この際なので過去にあった労使トラブルも含めいろいろ聞きたい。 ○ テレワーク機器導入への助成金活用や、就業規則の整備について専門家のアドバイスを求めたい。 ○ 働き方改革推進支援センターの専門家の助言を参考にして、働き手のニーズに合うように勤務時間を限定した正社員の制度をつくって募集したところ、求職があり入社につながったので感謝している。 	<p>【年次有給休暇】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 働き方改革推進支援センター等における周知の際、改正内容の説明と併せ、実務的な対応（取得計画表の作成、労使協定による計画的付与等）についてもアドバイス。 ○ 年休取得を前提としたシフト編成をアドバイスするとともに、就業規則の変更等を支援。 <p>【人手不足】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 女性や高齢者など多様な人材が活躍しやすい環境整備を推進（働きやすい時間帯での求人募集、健診助成などの定着促進策等）。 ○ 人材育成への助成等による若年人材の確保・育成。 ○ 非正社員のキャリアアップによる活躍促進（キャリアアップ助成金の活用等）。 <p>【長時間労働】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 労務管理の改善（労働者間の業務の平準化、繁閑に対応したシフト編成等）による長時間労働の是正について、働き方改革推進支援センター等において、取組例等を示してアドバイス。 ○ 生産性向上のための設備・機器への助成を通じて省力化を推進。併せて、不要な業務の洗い出しや業務プロセスの改善についても働き方改革推進支援センターの専門家等によるコンサルティングを実施。 <p>【同一労働同一賃金】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 同一労働同一賃金ガイドラインの策定について現在労働政策審議会で議論中。 ○ 非正規雇用労働者の数や割合が高い業界を中心に導入マニュアルを作成中（平成30年度中に配布予定）。

	中小企業・小規模事業者の声	対応策
<p>経営支援機関 （よろず支援拠点、商工会、商工会議所、中小企業診断協会 等）</p>	<p>【周知】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 人手不足問題に直面している企業が多く、働き方改革関連法の対応まで手が回っていない。 ○ 法改正の内容が浸透しておらず、相談自体もほとんどない状態。 ○ 中小企業では目の前の課題に注力しているため働き方改革関連法への対応は後手に回っている。 ○ 事業主は、どのような対応が罰せられるのかという点に関心が高い。 ○ いつまでに何をやる必要があるのか、規模や業種で違うのでわかりづらい。チェックシートがあるとよい。 <p>【36協定・就業規則】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 就業規則を作成したい。厚生労働省の雛形をもとに、組合用アレンジを行った。各条文の不明点を確認したい。 ○ 今回の法改正は当社のような小さな企業まで規制が及ぶのか。就業規則の改正は必要なのかアドバイスが欲しい。 ○ 現在の従業員のつなぎ留めの目的で就業規則の見直しを考えている。参考となる雛形があれば欲しい。 <p>【年次有給休暇】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 有給休暇を消化しない従業員がいる。今回の法改正で会社側が有給休暇を5日間取得させる義務はあるのか。また、どのように取得させれば良いのか。 ○ 法改正によって来年4月から有給休暇を5日間以上取得させることが義務化されたが、どのように対応したらよいか。 ○ パート従業員は有給休暇を5日間以上取得させる必要はあるのか。 <p>【人手不足】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 販路拡大によって売上げは伸びてきたが、製造や発送作業の人手不足により従業員の負担が大きくなっている。他方で正社員を新規雇用すると人件費の負担が増えるので難しいと感じているが、良い解決方法はないか。 ○ 介護士の不足感が強く増員を検討しているが、募集しても人材が集まらない。 ○ 特にIT関連企業では技術者不足が顕著であるため、休みを個人の希望に合わせる等の対応をしている。それでも人手を確保できない場合は、素人を内部で育成している。 ○ 人手不足の中、その上に規制がかかるのは負担。 	<p>【下請取引】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 下請中小企業の長時間労働の背景として、親事業者の下請法等違反が疑われる場合に、労基署から中小企業庁や公正取引委員会に通報する制度の強化を図った。

	中小企業・小規模事業者の声	対応策
<p>経営支援機関 （よろず支援拠点、商工会、商工会議所、中小企業診断協会 等）</p>	<p>【長時間労働】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 労働時間の計算方法や残業時間の短縮方法についてアドバイスが欲しい。 ○ 運送業の拘束時間や残業時間の計算方法について教えて欲しい。 ○ 建設業では、「超勤への対応をしていかななくては」という声が聞こえる。 ○ 中小企業は時間外労働の上限規制に困っている。求人募集をしても応募がないため、派遣で補っている状況。 ○ 時間外労働規制に関しては、人件費を上げることなく生産性を維持することはハードルが高い。 <p>【同一労働同一賃金】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 同一労働・同一賃金のガイドラインの早期策定及び周知をお願いしたい。 <p>【下請取引】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 商慣行や取引関係は商売に直結するものだが改善はなかなか進んでいない。行政が介入しないと進まない。 <p>【支援施策】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 厚生労働省の助成金制度が多すぎてよくわからない。 ○ 厚生労働省・経済産業省等が多くの支援メニューを用意しているが、中小企業は混乱。働き方改革を実践する企業に集中的に支援してはどうか。 	
<p>経営支援機関 （日本税理士会連合会）</p>	<p>【周知】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 働き方改革は、中小事業者には関係がないものと認識していたので、今回の周知に感謝する。 ○ 情報提供を受けた働き方改革セミナーには是非参加してみたい。 ○ 従前から従業員を大事にして経営を行ってきたので、特に問題はない。 <p>【年次有給休暇】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 年次有給休暇の取得義務について詳しく知りたい。 ○ 人手不足に悩んでいる業種にとっては、年次有給休暇の義務化への対応は深刻な問題である。 	

	中小企業・小規模事業者の声	対応策
<p>政府系金融機関 （日本政策金融公庫、信用保証協会 等）</p>	<p>【周知】 ○ 来年4月から働き方改革関連法が順次施行されることについて、日頃から支援機関と接点をもっている中小企業者は把握している一方、自社には関係がないと認識している事業者もいる。 ○ 相談窓口や支援施策がまとめられた一覧は、中小企業者から「参考になる」との声をいただいている。</p> <p>【長時間労働】 ○ 時間外労働の上限規制への準備を進めている中小企業者がいる一方、人手不足などの要因で対応が厳しい事業者もいる。 ○ 海外とのやりとりを行う従業員は夜遅くまで残業をしている場合があるので、対応策を検討する必要がある。 ○ 建設業では公共工事入札資格や審査に影響が出るため、法令違反を犯さないよう注意している。</p> <p>【年次有給休暇】 ○ 休みを取らせてあげたいが、人手不足のなかで休暇の取得義務は厳しいと感じている。 ○ 年次有給休暇の取得に当たり、業務体制の整備を行いたい。</p> <p>【同一労働同一賃金】 ○ 正規と非正規の待遇差について、合理性の判断に迷うことが想定される。</p> <p>【下請取引】 ○ 雨天により工事を実施できない場合でも、下請事業者は工事現場で待機する必要がある。</p>	
<p>民間金融機関 （全国地方銀行協会、全国信用金庫協会 等）</p>	<p>【周知】 ○ 中小企業は人員も少なく、働き方改革に取り組むためには、IT化など業務の効率化や生産性の向上を行う必要がある。これに活用できる各種助成金があることは承知しているが、制度の周知と助成金の紹介がセットでパッケージ化された資料があるとありがたい。</p> <p>【同一労働・同一賃金】 ○ 育児や介護等の事情からパートタイムを希望している職員の中には、時に正社員よりも高い成果を出しているが、基本給や賞与等の待遇面で劣後している者もいる。このような場合も不合理な待遇差にあたるのか。何か具体例があれば教えてほしい。</p>	

	中小企業・小規模事業者の声	対応策
<p>地方自治体・行政相談センター</p>	<p>【周知】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 働き方改革が施行された後、行政等から実施に関する調査やアンケートはあるのか。違反した場合にはどこから調査がくるのか。 ○ 残業の上限規制は、自社にも2020年からの適用になるのか。 <p>【就業規則】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 就業規則作成の支援を自治体で行おうとしたところ、社労士から社会保険労務士業務に抵触しているとの指摘を受けて困っている。 <p>【長時間労働】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 人材不足が常態化している中で、時間外労働の上限規制への対応は厳しく、生産性の低下を招きかねない。 ○ 現在の状況で規制等に対応すると経営者のみに過度な負担がかかる。 ○ 人手不足の中、受注増加に残業で対応しており、削減に取り組める余裕がない。 ○ 勤務間インターバルの自社への適用の有無を知りたい。勤務間インターバルはどういうものか。 <p>【年次有給休暇】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 顧客の都合により休日勤務が多く、代休取得もままならない中で、有給取得の義務づけの対応に頭を悩ませている。 ○ 有給休暇取得を促進するための手法や取組事例について聞きたい。 <p>【働きやすい環境づくり】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 病気の治療、子育て、介護と仕事の両立しやすい環境づくりは必要と感じているが未実施。 ○ テレワークは可能な職種に限りがありほとんどできない。また、労務管理や評価の仕方が難しい。 	
<p>農林水産業団体 （全国農業協同組合中央会、 全国漁業協同組合連合会 等）</p>	<p>【周知】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 働き方改革関連法について、農繁期に加工作業も行う場合の取扱い等について、どこに相談すれば良いのか。 ○ そもそも農漁業者は労働基準法の労働時間規制の適用除外になっていることから、どのような場合に働き方改革関連法が関係するのか知りたい。 	