



大阪労働局行政運営方針の重点施策 働き方改革関連法による労働時間法制の見直し ～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～

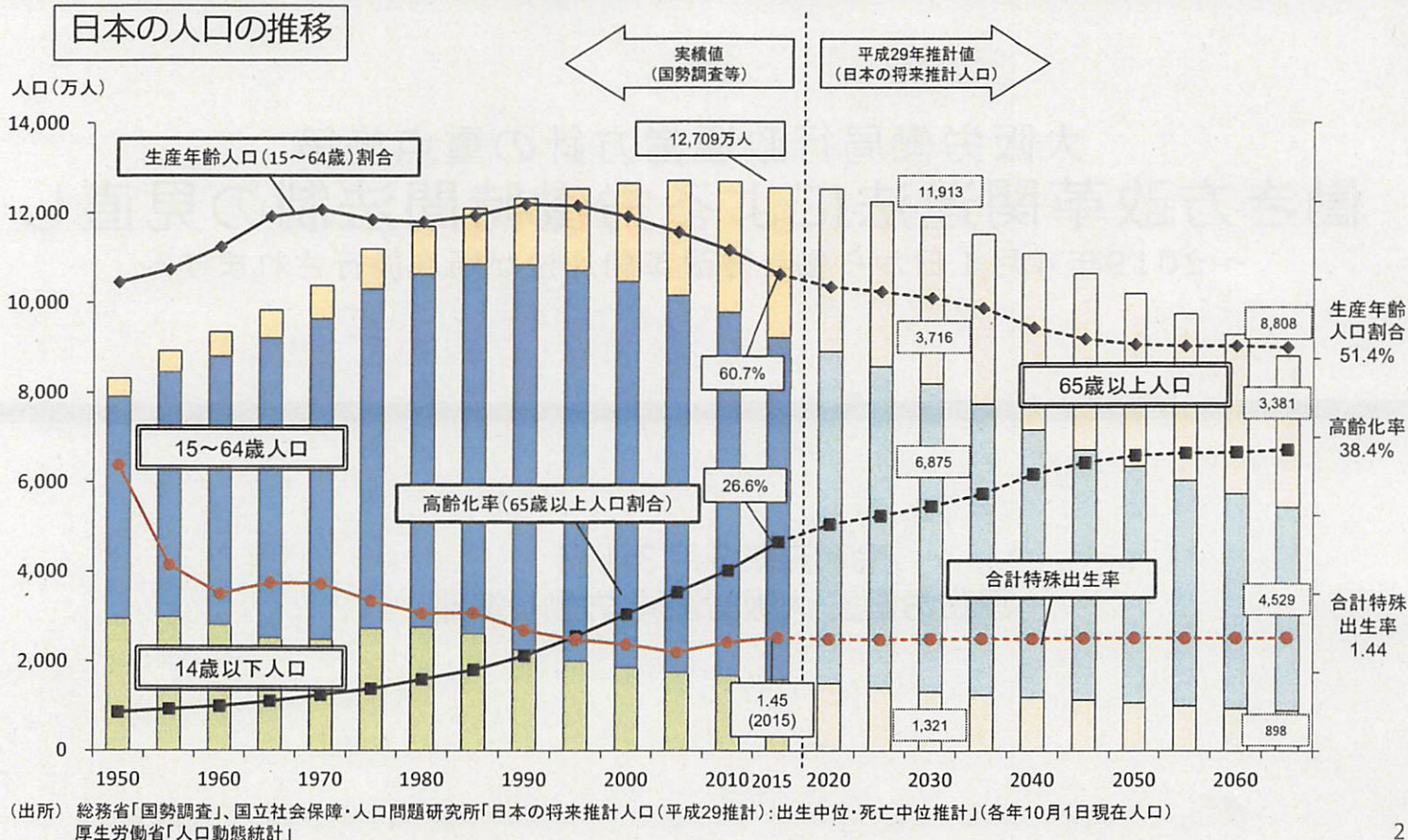
令和元年5月31日
厚生労働省 大阪労働局 労働基準部

本でご説明する内容について

1. なぜ「働き方改革」が必要なのか
2. 我が国における労働時間等の現状と現行の労働時間法制
3. 「働き方改革実行計画」と「働き方改革推進法」
4. 改正のポイント（労働時間法制の見直し）

1. なぜ「働き方改革」が必要なのか

日本の人口は近年減少局面を迎えている。

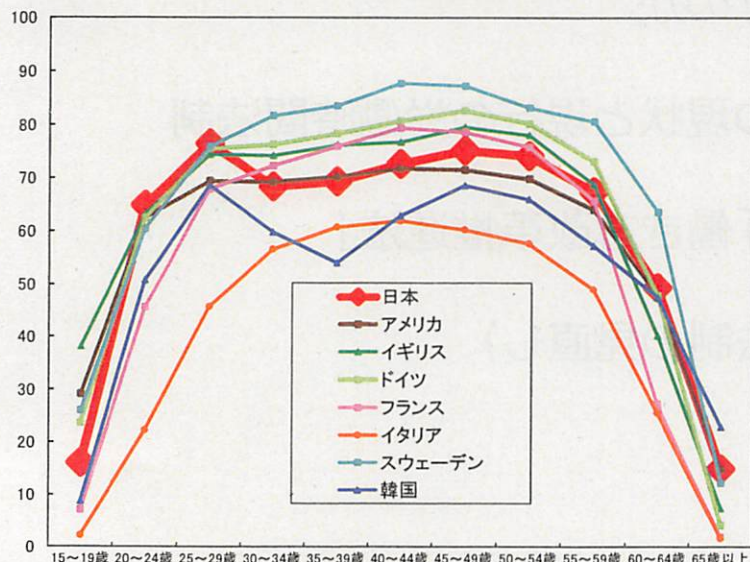


日本では子育て期の女性の労働参加が欧米と比べて低い

- 日本では、出産・育児を機に労働市場から退出する女性が多い。(M字カーブ)
特に、子育て期の女性において、就業率と潜在的労働力率の差が大きい。
- 一方、アメリカやスウェーデン等の欧米先進諸国では子育て期における就業率の低下はみられない。

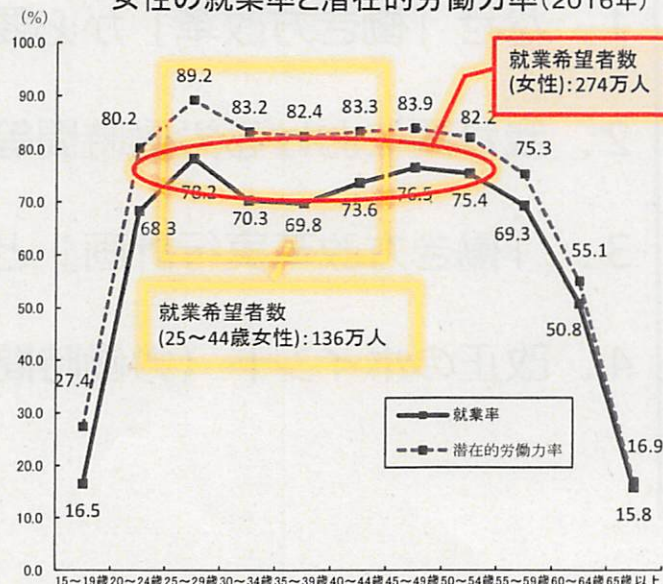
女性の年齢別就業率

女性の就業率の国際比較(2015年)



資料出所: 日本 総務省「労働力調査」(平成27年)
その他 (独)労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2017」
注) アメリカ、イギリス、イタリアの「15～19」は「16～19」のデータ、
スウェーデンの「65～」は「65～74」のデータである。

女性の就業率と潜在的労働力率(2016年)

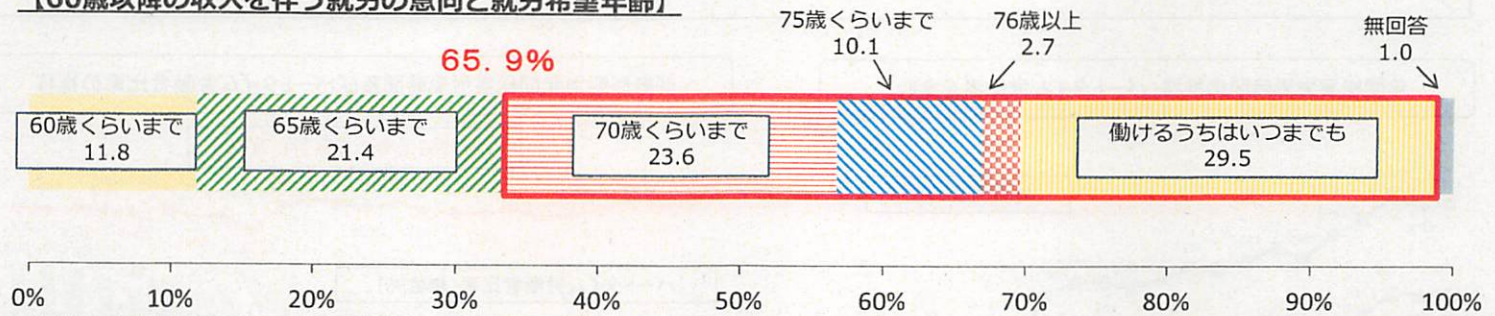


注) 潜在的労働力率 = $\frac{\text{就業者} + \text{失業者} + \text{就業希望者}}{\text{人口(15歳以上)}}$

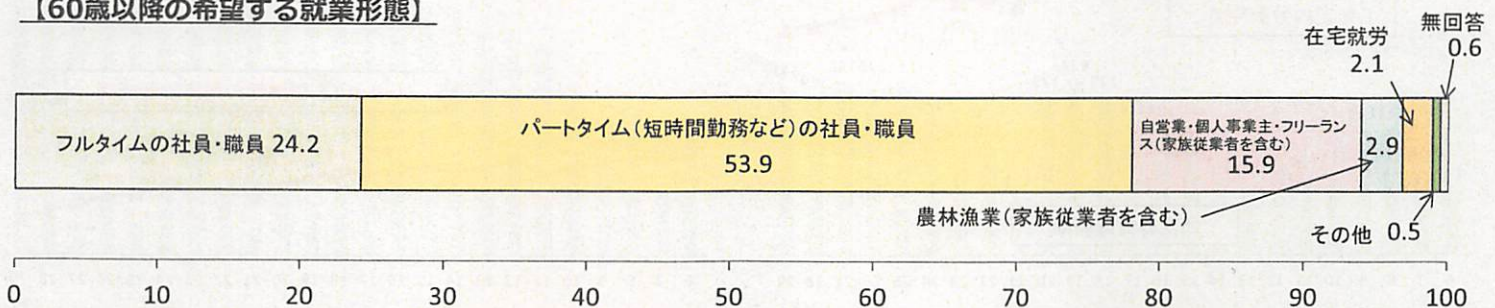
資料出所: 総務省統計局「労働力調査」、「労働力調査(詳細集計)」(平成28年) 3

- 65歳を超えて働きたいと回答した人が約7割を占めている。
- 60歳以降の希望する就労形態として、パートタイムが最も多い。

【60歳以降の収入を伴う就労の意向と就労希望年齢】



【60歳以降の希望する就業形態】



2. 我が国における労働時間等の現状と 現行の労働時間法制

ポイント

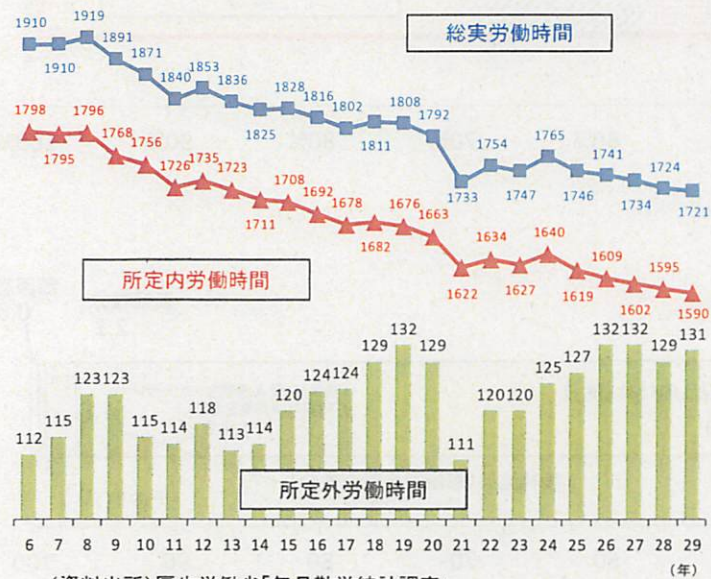
- 我が国における長時間労働の現状
- 現行の労働時間法制

我が国における一般労働者の年間総実労働時間は横ばいで推移

年間総実労働時間は減少傾向で推移しているが、これは一般労働者（パートタイム労働者以外の者）の総実労働時間についてほぼ横ばいで推移するなかで、総実労働時間が比較的短いパートタイム労働者の比率が平成8年頃から高まったこと等がその要因と考えられる。

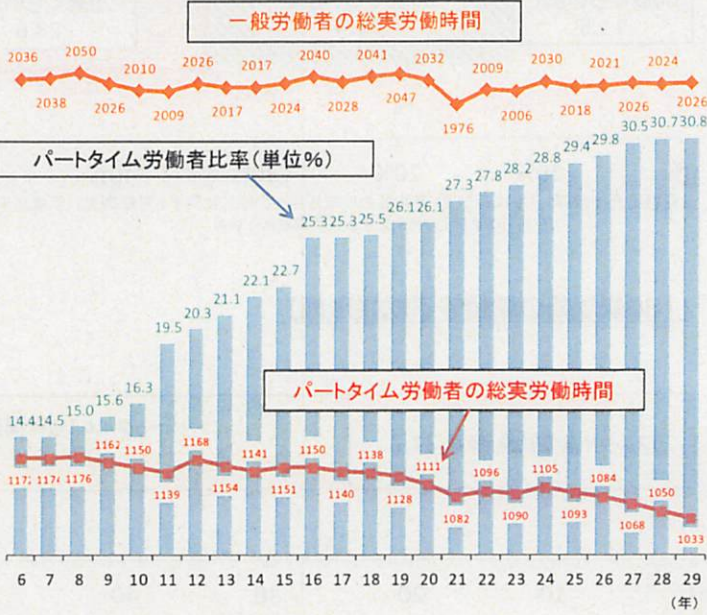
なお、平成21年には、前年秋の金融危機の影響で製造業を中心に所定内・所定外労働時間がともに大幅に減少したが、その後、総実労働時間は1700時間台で推移している。

年間総実労働時間の推移（パートタイム労働者を含む）



（資料出所）厚生労働省「毎月勤労統計調査」
（注）事業所規模5人異常

就業形態別年間総実労働時間及びパートタイム労働者比率の推移

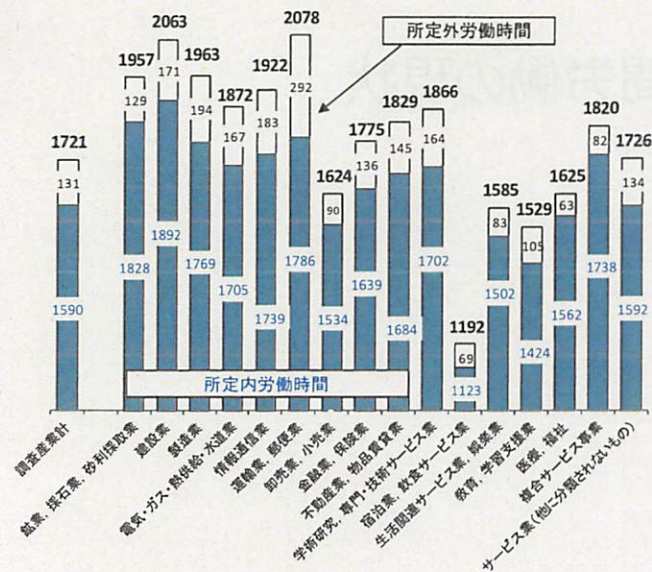


6

（参考）産業別労働時間の実績

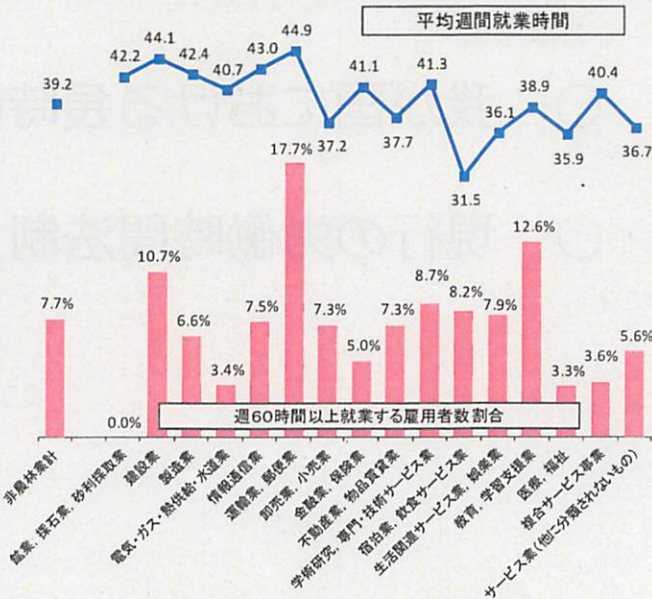
産業別に見ると、年間総実労働時間は「運輸業、郵便業」が最も長く、次いで「建設業」が長くなっている。また、所定外労働時間は「運輸業、郵便業」が最も長く、次いで「製造業」が長くなっている。週60時間以上働く者の割合についても「運輸業、郵便業」が最も高くなっている。

産業別年間総実労働時間（パートタイム労働者を含む）（平成29年）



（資料出所）厚生労働省「毎月勤労統計調査」
（注）事業所規模5人以上
総実労働時間、所定内労働時間の年換算値については、各月間平均値を12倍し、小数点以下第1位を四捨五入したものである。
所定外労働時間については、総実労働時間の年換算値から所定内労働時間の年換算値を引いて算出している。

産業別週60時間以上就業する雇用者数割合及び平均週間就業時間（パートタイム労働者を含む）（平成29年）

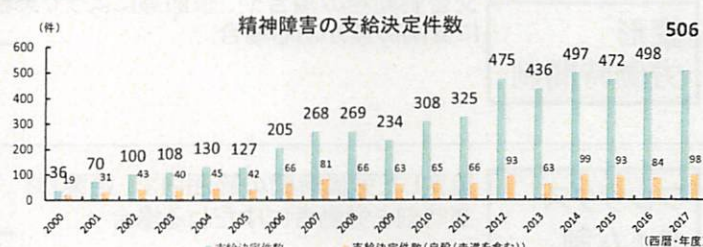


（資料出所）総務省「労働力調査」
（注）週60時間以上就業する雇用者数割合については、雇用者（休業者を除く）総数に占める週間就業時間（年平均結果）が60時間以上の者の割合である。

7

○脳・心臓疾患の支給決定件数は、労災（民間雇用労働者）で300件前後、地方公務員の公務災害で20件前後で推移
○精神障害の支給決定件数は、増加傾向であり、2017年度は労災及び地方公務員の公務災害ともに過去最高（労災：506件、地方公務員の公務災害：50件）

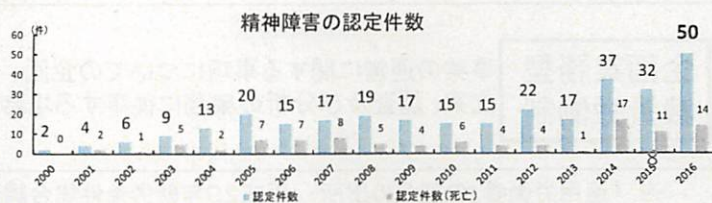
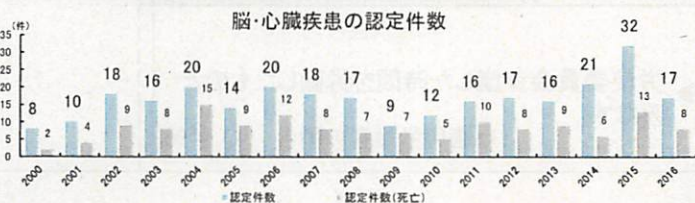
1 過労死等に係る労災補償の状況（民間雇用労働者）



2 国家公務員の公務災害の補償状況



3 地方公務員の公務災害の補償状況



現行の労働基準法は、法定労働時間を超える時間外労働・休日労働に関しては労使協定の締結、割増賃金によって抑制する仕組み

法定労働時間（労働基準法第32条、第40条）

【原則】

- 使用者は、1週間に、**40時間**を超えて労働させてはならない。
- 使用者は、1日に、**8時間**を超えて労働させてはならない。

【弾力的な取扱い】⇒次ページ参照
変形労働時間制、フレックスタイム制、
裁量労働制 等

（特例事業場）

- なお、商業・映画・演劇業、保健衛生業、接客娯楽業の事業で、規模が10人未満の事業場については、使用者は、1週間に44時間、1日に8時間まで労働させることができる。

時間外及び休日労働（労働基準法第36条）

- 使用者は、過半数組合又は過半数代表者と**労使協定**を締結し、労働基準監督署に届け出た場合は、協定で定めるところにより、時間外又は休日に労働させることができる。

時間外、休日及び深夜労働の割増賃金（労働基準法第37条）

- 使用者は、時間外又は深夜（午後10時から午前5時まで）に労働させた場合は、**通常の賃金の2割5分以上**の割増賃金（※）を支払わなければならない（※※）。

※ 1ヶ月60時間を超える時間外労働については、通常の賃金の5割以上。ただし、中小企業は当分の間適用猶予。

※※ 「時間外かつ深夜」の場合：5割以上の割増賃金を支払わなければならない。

通常の労働時間制	一般的な働き方	→ 1日8時間、週40時間(法定労働時間)等 ※適用労働者の割合 40.8%(管理監督者含む)	
変形労働時間制	交替制勤務の場合や、季節等によって業務に繁閑の差がある場合	→ 一定期間を平均して、法定労働時間の範囲内であれば、1日8時間、週40時間を超えて労働させることができる。 ※適用労働者の割合 42.8%	弾力的な労働時間制度 ※適用労働者の割合 59.2%
フレックスタイム制	協定した労働時間の範囲内で、始業・終業時刻を労働者にゆだねる場合	→ 一定期間の総労働時間を労使協定で定めれば、始業・終業時刻を労働者の自由にできる。 ※適用労働者の割合 7.9%	
事業場外みなし制	事業場の外で労働する外回りの営業職等	→ 所定労働時間または労使協定で定めた時間を労働したものとみなす。 ※適用労働者の割合 6.7%	
専門業務型裁量労働制	新商品や新技術の研究開発、情報処理システムの設計、コピーライター、新聞記者 等	→ 労使協定で定めた時間を労働したものとみなす。 ※適用労働者の割合 1.4%	
企画業務型裁量労働制	事業の運営に関する事項についての企画、立案、調査及び分析の業務に従事する場合	→ 労使委員会決議した時間を労働したものとみなす。 ※適用労働者の割合 0.4%	

※ 「適用労働者」の割合の出所：平成29年就労条件総合調査

10

3. 「働き方改革実行計画」と「働き方改革推進法」

働く人の視点に立ったトータルな改革を進めるための「実行計画」と法改正による対応

ポイント

- 「働き方改革実行計画」の全体像
- 「働き方改革推進法」の概要

1. 働く人の視点に立った働き方改革の意義

- (1) 経済社会の現状
- (2) 今後の取組の基本的考え方
- (3) 本プランの実行
(コンセンサスに基づくスピードと実行)
(ロードマップに基づく長期的かつ継続的な取組)
(フォローアップと施策の見直し)

2. 同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善

- (1) 同一労働同一賃金の実効性を確保する法制度とガイドラインの整備
(基本的考え方)
(同一労働同一賃金のガイドライン)
 - ① 基本給の均等・均衡待遇の確保
 - ② 各種手当の均等・均衡待遇の確保
 - ③ 福利厚生や教育訓練の均等・均衡待遇の確保
 - ④ 派遣労働者の取扱
- (2) 法改正の方向性
 - ① 労働者が司法判断を求める際の根拠となる規定の整備
 - ② 労働者に対する待遇に関する説明の義務化
 - ③ 行政による裁判外紛争解決手続の整備
 - ④ 派遣労働者に関する法整備

3. 賃金引上げと労働生産性向上

- (1) 企業への賃上げの働きかけや取引条件の改善
- (2) 生産性向上支援など賃上げしやすい環境の整備

4. 罰則付き時間外労働の上限規制の導入など長時間労働の是正

- (基本的考え方)
- (法改正の方向性)
- (時間外労働の上限規制)
- (パワーハラスメント対策、メンタルヘルス対策)
- (勤務間インターバル制度)
- (法施行までの準備期間の確保)

- (見直し)
- (現行制度の適用除外等の取扱)
- (事前に予測できない災害等其他事項の取扱)
- (取引条件改善など業種ごとの取組の推進)
- (企業本社への監督指導等の強化)
- (意欲と能力ある労働者の自己実現の支援)

5. 柔軟な働き方がしやすい環境整備

- (1) 雇用型テレワークのガイドライン刷新と導入支援
- (2) 非雇用型テレワークのガイドライン刷新と働き手への支援
- (3) 副業・兼業の推進に向けたガイドラインや改定版モデル就業規則の策定

6. 女性・若者の人材育成など活躍しやすい環境整備

- (1) 女性のリカレント教育など個人の学び直しへの支援などの充実
- (2) 多様な女性活躍の推進
- (3) 就職氷河期世代や若者の活躍に向けた支援・環境整備

7. 病気の治療と仕事の両立

- (1) 会社の意識改革と受入れ体制の整備
- (2) トライアングル型支援などの推進
- (3) 労働者の健康確保のための産業医・産業保健機能の強化

8. 子育て・介護等と仕事の両立、障害者の就労

- (1) 子育て・介護と仕事の両立支援策の充実・活用促進
(男性の育児・介護等への参加促進)
- (2) 障害者等の希望や能力を活かした就労支援の推進

9. 雇用吸収力、付加価値の高い産業への転職・再就職支援

- (1) 転職者の受入れ企業支援や転職者採用の拡大のための指針策定
- (2) 転職・再就職の拡大に向けた職業能力・職場情報の見える化

10. 誰にでもチャンスのある教育環境の整備

11. 高齢者の就業促進

12. 外国人材の受入れ

13. 10年先の未来を見据えたロードマップ

- (時間軸と指標を持った対応策の提示)
- (他の政府計画との連携)

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（平成30年法律第71号）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）
※（衆議院において修正）中小企業の取組を推進するため、地方の関係者により構成される協議会の設置等の連携体制を整備する努力義務規定を創設。

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）
※（衆議院において修正）高度プロフェッショナル制度の適用に係る同意の撤回について規定を創設。
- ・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）

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。
※（衆議院において修正）事業主の責務として、短納期発注や発注の内容の頻繁な変更を行わないよう配慮する努力義務規定を創設。

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同一企業内におけ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（平成30年7月6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）

※（衆議院において修正）改正後の各法の検討を行う際の観点として、労働者と使用者の協議の促進等を通じて、労働者の職業生活の充実を図ることを明記。

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。

1 題名と目的規定等の改正

- 労働施策を総合的に講ずることにより、労働者の多様な事情に応じた雇用の安定及び職業生活の充実、労働生産性の向上を促進して、労働者がその能力を有効に発揮することができるようにし、その職業の安定等を図ることを法の目的として明記する。
- 法律の題名を「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」とする。
- 労働者は、職務及び職務に必要な能力等の内容が明らかにされ、これらに即した公正な評価及び処遇その他の措置が効果的に実施されることにより、職業の安定が図られるように配慮されるものとするを加える。

2 国の講ずべき施策

- 労働者の多様な事情に応じた「職業生活の充実」に対応し、働き方改革を総合的に推進するために必要な施策として、現行の雇用関係の施策に加え、次のような施策を新たに規定する。
 - ▶ 労働時間の短縮その他の労働条件の改善
 - ▶ 雇用形態又は就業形態の異なる労働者の間の均衡のとれた待遇の確保
 - ▶ 多様な就業形態の普及
 - ▶ 仕事と生活(育児、介護、治療)の両立

3 事業主の責務

- 事業主の役割の重要性に鑑み、その責務に、「職業生活の充実」に対応したものを加える。
 - ▶ 労働者の労働時間の短縮その他の労働条件の改善など、労働者が生活との調和を保ちつつ意欲と能力に応じて就業できる環境の整備に努めなければならない。

4 基本方針の策定

- 国は、労働者がその有する能力を有効に発揮することができるようにするために必要な労働施策の総合的な推進に関する基本方針(閣議決定)を定める。
- 基本方針に盛り込む他省庁と連携すべき取組について、厚生労働大臣から関係大臣等に必要な要請を行うことができる。
- 厚生労働大臣は、基本方針の案を作成するに当たっては、あらかじめ、都道府県知事の意見を求めるとともに、労働政策審議会の意見を聴かなければならない。
- 国は、労働施策をめぐる経済社会情勢の変化を勘案し、必要があると認めるときは、基本方針を変更しなければならない。
(衆議院において修正)
- 国は、基本方針に定められた施策の実施について、中小企業における取組が円滑に進むよう、協議会の設置等の連携体制の整備に必要な施策を講ずるように努めるものとする。

1-4

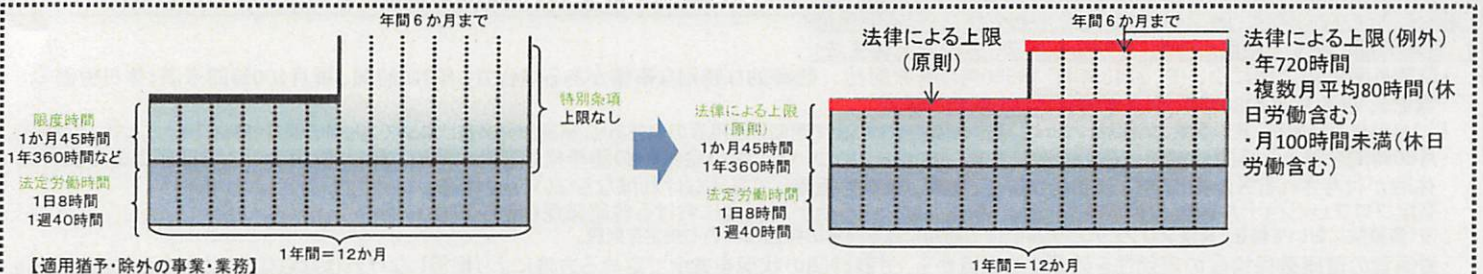
Ⅱ 長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現等

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)

(1) 長時間労働の是正

① 時間外労働の上限規制の導入

・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。



自動車運転の業務	改正法施行5年後に、時間外労働の上限規制を適用。上限時間は、年960時間とし、将来的な一般則の適用について引き続き検討する旨を附則に規定。
建設事業	改正法施行5年後に、一般則を適用。(ただし、災害時における復旧・復興の事業については、1か月100時間未満・複数月平均80時間以内の要件は適用しない。この点についても、将来的な一般則の適用について引き続き検討する旨を附則に規定。)
医師	改正法施行5年後に、時間外労働の上限規制を適用。 具体的な上限時間等は省令で定めるとし、医療界の参加による検討の場において、規制の具体的あり方、労働時間の短縮策等について検討し、結論を得る。
鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業	改正法施行5年間は、1か月100時間未満・複数月80時間以内の要件は適用しない。(改正法施行5年後に、一般則を適用)
新技術・新商品等の研究開発業務	医師の面接指導(※)、代替休暇の付与等の健康確保措置を設けた上で、時間外労働の上限規制は適用しない。 ※時間外労働が一定時間を超える場合には、事業主は、その者に必ず医師による面接指導を受けさせなければならないこととする。(労働安全衛生法の改正)

※行政官庁は、当分の間、中小事業主に対し新労基法第36条第9項の助言及び指導を行うに当たっては、中小企業における労働時間の動向、人材の確保の状況、取引の実態等を踏まえて行うよう配慮するものとする。(経過措置)

<参照条文:改正後の労働基準法第36条>

- 厚生労働大臣は、労働時間の延長及び休日の労働を適正なものとするため、第一項の協定で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項、当該労働時間の延長に係る割増賃金の率その他の必要な事項について、労働者の健康、福祉、時間外労働の動向その他の事情を考慮して指針を定めることができる。
- 行政官庁は、第七項の指針に関し、第一項の協定をする使用者及び労働組合又は労働者の過半数を代表する者に対し、必要な助言及び指導を行うことができる。

② 中小企業における月60時間超の時間外労働に対する割増賃金の見直し 平成27年法案と同内容

・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。(平成35年4月1日施行)

③ 一定日数の年次有給休暇の確実な取得 平成27年法案と同内容

・使用者は、10日以上有給休暇が与えられる労働者に対し、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(労働者の時季指定や計画的付与により取得された年次有給休暇の日数分については指定の必要はない)。

④ 労働時間の状況の把握の実効性確保

- ・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)
※省令で使用者の現認や客観的な方法による把握を原則とすることを定める

(2) 多様で柔軟な働き方の実現

① フレックスタイム制の見直し

- ・フレックスタイム制の「清算期間」の上限を1か月から3か月に延長する 平成27年法案と同内容

② 特定高度専門業務・成果型労働制(高度プロフェッショナル制度)の創設

- ・職務の範囲が明確で一定の年収(少なくとも1,000万円以上)を有する労働者が、高度の専門的知識を必要とする等の業務に従事する場合に、年間104日の休日確実に取得させること等の健康確保措置を講じること、本人の同意や委員会の決議等を要件として、労働時間、休日、深夜の割増賃金等の規定を適用除外とする。

平成27年法案
からの修正点

- ・健康確保措置として、年間104日の休日確保措置を義務化。加えて、①インターバル措置、②1月又は3月の在社時間等の上限措置、③2週間連続の休日確保措置、④臨時の健康診断のいずれかの措置の実施を義務化(選択的措置)。

- ・また、制度の対象者について、在社時間等が一定時間を超える場合には、事業主は、その者に必ず医師による面接指導を受けさせなければならないこととする。(※労働安全衛生法の改正)

(衆議院において修正)

- ・対象労働者の同意の撤回に関する手続を労使委員会の決議事項とする。

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)

○ 勤務間インターバル制度の普及促進

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。

○ 企業単位での労働時間等の設定改善に係る労使の取組促進

平成27年法案と同内容

企業単位での労働時間等の設定改善に係る労使の取組を促進するため、企業全体を通じて一の労働時間等設定改善企業委員会の決議をもって、年次有給休暇の計画的付与等に係る労使協定に代えることができることとする。

(衆議院において修正)

- 事業主の責務として、短納期発注や発注の内容の頻繁な変更を行わないよう配慮するよう努めるものとする。

3 産業医・産業保健機能の強化(労働安全衛生法等)

- 事業者は、衛生委員会に対し、産業医が行った労働者の健康管理等に関する勧告の内容等を報告しなければならないこととする。(産業医の選任義務のある労働者数50人以上の事業場) 等
- 事業者は、産業医に対し産業保健業務を適切に行うために必要な情報を提供しなければならないこととする。(産業医の選任義務のある労働者数50人以上の事業場) 等

16

Ⅲ 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保 (パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法の改正)

「働き方改革実行計画」に基づき、以下に示す法改正を行うことにより、同一企業内における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の実効ある是正を図る。

1. 不合理な待遇差を解消するための規定の整備

- 短時間・有期雇用労働者に関する同一企業内におけ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。
(有期雇用労働者を法の対象に含めることに伴い、題名を改正(「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」))
- 有期雇用労働者について、正規雇用労働者と①職務内容、②職務内容・配置の変更範囲が同一である場合の均等待遇の確保を義務化。
- 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(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)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。

2. 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

- 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

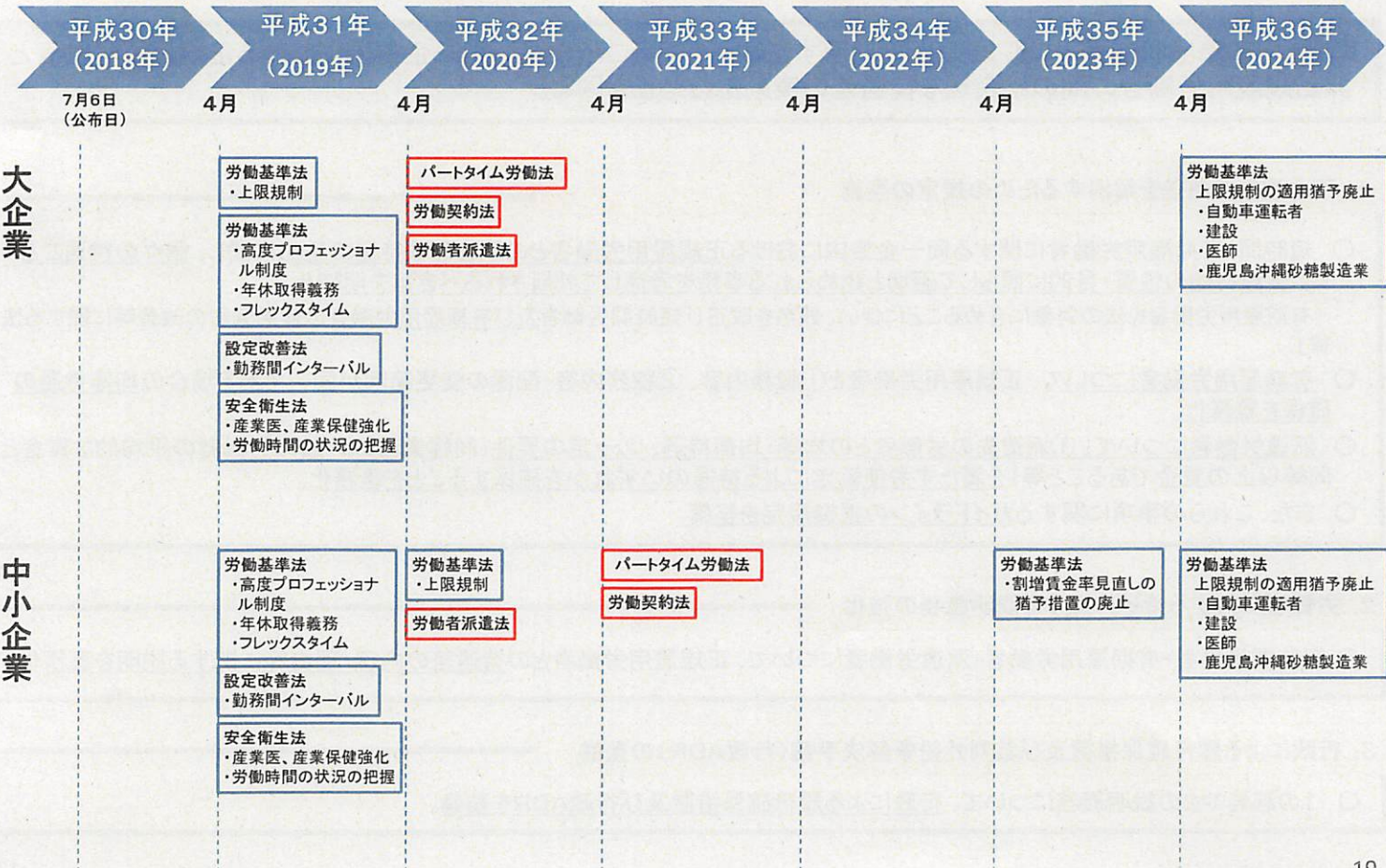
- 1の義務や2の説明義務について、行政による履行確保措置及び行政ADRを整備。

各改正事項の施行・適用時期

被改正法律・項目	内容	大企業	中小企業
雇用対策法	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」を定めることとする。	平成30年7月6日	
労働時間の上限 (第36条等)	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にも上限を設定。(罰則付)	平成32年4月1日	
労働基準法 高度プロフェッショナル 制度の創設 (第41条の2)	職務の範囲が明確で一定の年収を有する労働者が高度の専門的知識等を必要とする等の業務に従事する場合に、健康確保措置や本人同意、労使委員会決議等を要件として、労働時間、休日、深夜の割増賃金等の規定を適用除外とする。	平成31年4月1日	
労働基準法 年5日の年次有給休暇の 取得義務 (第39条第7項)	使用者は10日以上有給休暇が付与される労働者に対し、年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。		平成31年4月1日
労働基準法 フレックスタイム制見直し (第32条の3)	フレックスタイム制の清算期間の上限を1ヶ月から3ヶ月に延長。		
労働基準法 中小企業における割増 賃金率の猶予措置廃止 (第138条)	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。	—	平成35年4月1日
労働時間等設定改善法	勤務間インターバル制度の普及促進、事業主への取引上配慮すべき事項に関する責務の規定など。	平成31年4月1日	
労働安全衛生法、じん肺法	産業医・産業保健機能の強化、高プロ対象者を除くすべての労働者を対象とした労働時間の状況の把握の義務化など。		
パートタイム労働法・労働契 約法	短時間・有期雇用労働者について、①不合理な待遇差を解消するための規定の整備、②待遇差の内容・理由等に関する説明の義務化、③裁判外紛争解決手続(行政ADR)の整備など。	平成32年4月1日	平成33年4月1日
労働者派遣法	派遣労働者について、①不合理な待遇差を解消するための規定の整備、②待遇差の内容・理由等に関する説明の義務化、③裁判外紛争解決手続(行政ADR)の整備など。	平成32年4月1日	

18

労働時間関係 同一労働同一賃金関係



19

4. 改正のポイント (労働時間法制の見直し)

ポイント

- 時間外労働の上限規制
- 年次有給休暇の時季指定
- フレックスタイム制の見直し
- 高度プロフェッショナル制度
- 勤務間インターバル制度

20

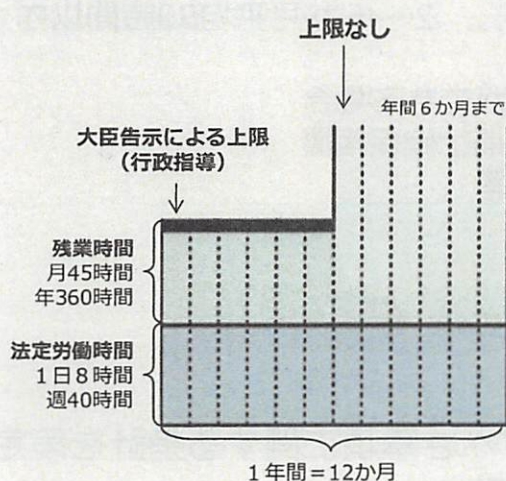
◆時間外労働の上限規制

時間外労働の上限を法律で罰則付きで規制

時間外労働の上限を法律で規制することは、71年前（1947年）に制定された労働基準法において初めての大改革。

(改正前)

法律上は、時間外労働に上限なし
(行政指導のみ)。

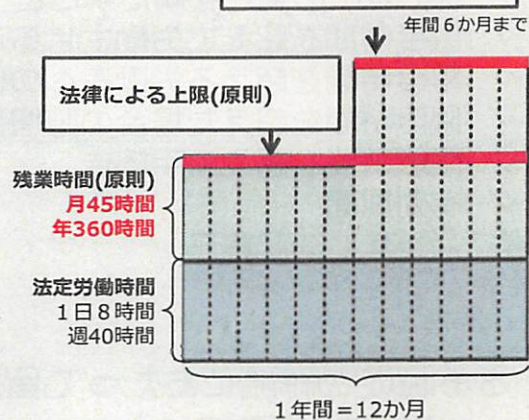


(改正後)

法律で時間外労働の上限を定め、これを超える時間外労働はできなくなる。

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



21

自動車運転の業務	<u>改正法施行5年後に、上限規制を適用します。</u> (ただし、適用後の上限時間は、年960時間とし、将来的な一般則の適用については引き続き検討します。)
建設事業	<u>改正法施行5年後に、上限規制を適用します。</u> (ただし、災害時における復旧・復興の事業については、複数月平均80時間以内・1か月100時間未満の要件は適用しません。この点についても、将来的な一般則の適用について引き続き検討します。)
医師	<u>改正法施行5年後に、上限規制を適用します。</u> (ただし、具体的な上限時間等については、医療界の参加による検討の場において、規制の具体的あり方、労働時間の短縮策等について検討し、結論を得ることとしています。)
鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業	<u>改正法施行5年後に、上限規制を適用します。</u>
新技術・新商品等の研究開発業務	医師の面接指導(※)、代替休暇の付与等の健康確保措置を設けた上で、 <u>時間外労働の上限規制は適用しません。</u> ※時間外労働が一定時間を超える場合には、事業主は、その者に必ず医師による面接指導を受けさせなければならないこととします。

22

時間外労働の上限規制のポイント

ポイント

- 法改正にあわせて、36協定の様式を変更
- 新しい36協定には以下の事項の記載が必要
 - ✓ 対象労働者の範囲
 - ✓ 時間外労働・休日労働をさせることができる場合
 - ✓ 1日・1月・1年の時間外労働時間、休日労働日数
 - ✓ 1か月100時間未満(休日労働を含む)、2～6か月平均80時間以内(休日労働を含む)の要件を満たすこと
 - ✓ 限度時間を超えて労働させることができる場合
 - ✓ 限度時間を超える労働者への健康福祉確保措置
 - ✓ 限度時間を超えた場合の割増賃金率
 - ✓ 限度時間を超える手続き
 - ✓ 有効期間
 - ✓ 「1年」の起算日
- 36協定の締結にあたって留意すべき事項に関する指針を策定
※現行の大臣告示(限度基準告示)は廃止

ポイント

- 時間外労働・休日労働は必要最小限にとどめる。
- 使用者は、36協定の範囲内であっても労働者に対する安全配慮義務を負うこと。
労働時間が長くなるほど過労死との関連性が強まることに留意。
- 時間外労働・休日労働を行う業務の区分を細分化し、業務の範囲を明確にすること。
- 臨時的な特別の事情がなければ限度時間（月45時間・年360時間）を超えられないこと。
限度時間を超える必要がある場合は、できる限り具体的に定めること。
限度時間にできる限り近づけること。



特別条項で延長する場合、月末2週間と翌月初2週間の4週間に160時間の時間外労働を行わせるといったような、短期に集中して過重な労働となることは望ましくないことに留意してください。

24

- 1か月未満の期間で労働する労働者の時間外労働は、目安時間（※）を超えないよう努めること。
（※）1週間：15時間、2週間：27時間、4週間：43時間
- 休日労働の日数・時間数をできる限り少なくするよう努めること。
- 限度時間を超えて労働させる労働者の健康・福祉を確保すること。
⇒健康福祉確保措置として望ましい措置：
 - (1) 医師による面接指導
 - (2) 深夜業の回数制限
 - (3) 終業から始業までの休息時間の確保（勤務間インターバル）
 - (4) 代償休日・特別な休暇の付与
 - (5) 健康診断
 - (6) 連続休暇の取得
 - (7) 心とからだの相談窓口の設置
 - (8) 配置転換
 - (9) 産業医等による助言・指導や保健指導
- 限度時間の適用除外・猶予の事業・業務についても、限度時間を勘案し、健康・福祉を確保するよう努めること。

25

36協定が変わります！

平成31年4月1日から、時間外労働・休日労働に関する協定届の様式が新様式に変更

・ **限度時間以内で時間外・休日労働を行わせる場合（一般条項）**

→ **様式第9号**

・ **限度時間を超えて時間外・休日労働を行わせる場合（特別条項）**

→ **様式第9号の2**

※注① 平成31年4月1日以後の期間のみ定めている36協定については、新様式で届出。

※注② 平成31年3月31日を含む期間を定める36協定については、当該協定に定める期間の初日から起算して1年を経過する日までの間については、旧様式で届出となり、改正前の労基法第36条、労基法施行規則及び限度基準告示が適用される。

※注③ 中小事業主については、平成32年4月1日から新労基法第36条の規定が適用され、同日以後の期間のみ定めている36協定については、新様式で届出。

※注④ 中小事業主に係る平成32年3月31日を含む期間を定める36協定については、当該協定に定める期間の初日から起算して1年を経過する日までの間については、旧様式で届出となり、改正前の労基法第36条、労基法施行規則及び限度基準告示が適用される。

①資本金の額または出資の総額が		②常時使用する労働者数が			
中小企業とは	小売業	5000万円以下	または	小売業	50人以下
	サービス業	5000万円以下		サービス業	100人以下
	卸売業	1億円以下		卸売業	100人以下
	上記以外	3億円以下		上記以外	300人以下

26

36協定の新様式 限度時間以内で時間外・休日労働を行わせる場合（一般条項）

時間外労働に関する協定届
休日労働

労働保険番号	
法人番号	

事業の種類		事業の名称		事業の所在地（電話番号）		協定の有効期間	
				（電話番号： - - ）			
時間外労働	時間外労働をさせる と賃の異なる具体的事由	業務の種類	労働者数 (満18歳 以上の者)	所定労働時間 (1日) (任意)	1日	1ヶ月(①については45時間まで、 ②については42時間まで)	1年(①については360時間まで、 ②については324時間まで)
					法定労働時間を 超える時間数	法定労働時間を 超える時間数	法定労働時間を 超える時間数
					法定労働時間を 超える時間数	法定労働時間を 超える時間数	法定労働時間を 超える時間数
					法定労働時間を 超える時間数	法定労働時間を 超える時間数	法定労働時間を 超える時間数
① 下記②に該当しない労働者							
② 1年単位の労務時間制 により労働する労働者							
休日労働	休日労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	労働者数 (満18歳 以上の者)	所定休日 (任意)	労働させることができる 法定休日の日数	労働させることができる法定 休日(①および②の労働時間)	

上記で定める時間数にかかわらず、時間外労働及び休日労働を合算した時間数は、1ヶ月について100時間未満でなければならず、かつ2ヶ月から6ヶ月までを平均して80時間を超えないこと。☐
(チェックボックスに要チェック)

様式第9号（第16条第1項関係）

協定の成立年月日 年 月 日

協定の当事者である労働組合（事業場の労働者の過半数で組織する労働組合）の名称又は労働者の過半数を代表する者の

署名
氏名

協定の当事者（労働者の過半数を代表する者の場合）の選出方法（

）

年 月 日

使用者 署名
氏名

労働基準監督署長

27

時間外労働に関する協定届
休日労働

様式第9号の2(第16条第1項関係)

労働保険番号	
法人番号	

事業の種類		事業の名称		事業の所在地(電話番号)		協定の有効期間	
				(〒 -) (電話番号: - -)			
時間外労働	時間外労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	労働者数 (満18歳以上の者)	所定労働時間 (1日) (1年)	1日	1ヶ月(①については45時間まで、②については42時間まで)	1年(①については360時間まで、②については320時間まで) 起算日(年月日)
				法定労働時間を超える時間数	法定労働時間を超える時間数	法定労働時間を超える時間数	
				法定労働時間を超える時間数	法定労働時間を超える時間数	法定労働時間を超える時間数	
① 下記②に該当しない労働者							
② 1年単位の定形労働時間制により労働する労働者							
休日労働	休日労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	労働者数 (満18歳以上の者)	所定休日 (1年)	労働させることができる法定休日の日数	労働させることができる法定休日における始業及び終業時刻	

上記で定める時間数にかかわらず、時間外労働及び休日労働を合算した時間数は、1ヶ月について100時間未満でなければならず、かつ2ヶ月から6ヶ月までを平均して80時間を超えないこと。☐
(チェックボックスに要チェック)

30

36協定の新様式 限度時間を超えて時間外・休日労働を行わせる場合(特別条項) 1枚目(裏面) (記載心得)

様式第9号の2(第16条第1項関係)(表面)
(記載心得)

- 「業務の種類」の欄には、時間外労働又は休日労働をさせる必要のある業務を具体的に記入し、労働基準法第36条第5項第1号の健康上特に有害な業務について協定をした場合には、当該業務を他の業務と区別して記入すること。なお、業務の種類を記入するに当たっては、業務の区分を細分化することにより当該業務の範囲を明確にしなければならないことに留意すること。
- 「労働者数(満18歳以上の者)」の欄には、時間外労働又は休日労働をさせることができる労働者の数を記入すること。
- 「延長することができる時間数」の欄の記入に当たっては、次のとおりとすること。時間数は労働基準法第32条から第32条の5まで又は第40条の規定により労働させることができる最長の労働時間(以下「法定労働時間」という。)を超える時間数を記入すること。なお、本欄に記入する時間数にかかわらず、時間外労働及び休日労働を合算した時間数が1ヶ月について100時間以上となった場合、及び2ヶ月から6ヶ月までを平均して80時間を超えた場合には労働基準法違反(同法第119条の規定により6ヶ月以下の懲役又は30万円以下の罰金)となることに留意すること。
 - 「1日」の欄には、法定労働時間を超えて延長することができる時間数であって、1日についての延長することができる限度となる時間数を記入すること。なお、所定労働時間を超える時間数についても協定する場合においては、所定労働時間を超える時間数を併せて記入することができる。
 - 「1ヶ月」の欄には、法定労働時間を超えて延長することができる時間数であって、「1年」の欄に記入する「起算日」において定める日から1ヶ月間ことについての延長することができる限度となる時間数を45時間(対象期間が3ヶ月を超える1年単位の定形労働時間制により労働する者については、42時間)の範囲内で記入すること。なお、所定労働時間を超える時間数についても協定する場合においては、所定労働時間を超える時間数を併せて記入することができる。
 - 「1年」の欄には、法定労働時間を超えて延長することができる時間数であって、「起算日」において定める日から1年についての延長することができる限度となる時間数を360時間(対象期間が3ヶ月を超える1年単位の定形労働時間制により労働する者については、320時間)の範囲内で記入すること。なお、所定労働時間を超える時間数についても協定する場合においては、所定労働時間を超える時間数を併せて記入することができる。

- ②の欄は、労働基準法第32条の4の規定による労働時間により労働する労働者(対象期間が3ヶ月を超える1年単位の定形労働時間制により労働する者に限る。)について記入すること。なお、延長することができる時間数の上限は①の欄の労働者よりも短い(1ヶ月42時間、1年320時間)ことに留意すること。
- 「労働させることができる法定休日の日数」の欄には、労働基準法第35条の規定による休日(1週1休又は4週4休であることに留意すること。)に労働させることができる日数を記入すること。
- 「労働させることができる法定休日における始業及び終業の時刻」の欄には、労働基準法第35条の規定による休日であって労働させることができる日の始業及び終業の時刻を記入すること。
- チェックボックスは労働基準法第36条第5項第2号及び第3号の要件を遵守する旨のものであり、「2ヶ月から6ヶ月まで」とは、起算日をまたぐケースも含め、連続した2ヶ月から6ヶ月までの期間を指すことに留意すること。また、チェックボックスにチェックがない場合には有効な協定とはならないことに留意すること。
- 協定については、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合と、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合は労働者の過半数を代表する者と協定すること。なお、労働者の過半数を代表する者は、労働基準法施行規則第6条の2第1項の規定により、労働基準法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でなく、かつ同法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、選挙等の方法による手続により選出された者であって、使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。これらの要件を満たさない場合には、有効な協定とはならないことに留意すること。
- 本様式で記入部分が足りない場合は同一様式を使用すること。この場合、必要のある事項のみ記入することと差し支えない。

(備考)

労働基準法施行規則第24条の2第4項の規定により、労働基準法第38条の2第2項の協定(事業場外で従事する業務の遂行に通常必要とされる時間を協定する場合の当該協定)の内容を本様式に付記して届け出る場合においては、事業場外労働の対象業務については他の業務とは区別し、事業場外労働の対象業務である旨を括弧書きした上で、「所定労働時間」の欄には当該業務の遂行に通常必要とされる時間を括弧書きすること。また、「協定の有効期間」の欄には事業場外労働に関する協定の有効期間を括弧書きすること。

31

(様式第9号の2 (第16条第1項関係))

- ◆臨時に限度時間を超えて労働させる場合には様式第9号の2の
 協定届の届出が必要です。
- ◆様式第9号の2は、
 - ・限度時間内の時間外労働についての届出書（1枚目）と、
 - ・限度時間を超える時間外労働についての届出書（2枚目）
 の2枚の記載が必要です。

◆ 3.6 協定で締結した内容を協定届（本様式）に転記して届け出てください。

- 3.6 協定届（本様式）を用いて 3.6 協定を締結することもできます。その場合には、労働者代表の署名又は記名・押印が必要です。
- 必要事項の記載があれば、協定届様式以外の形式でも届出できます。

◆36協定の届出は電子申請でも行うことができます。
◆(任意)の欄は、記載しなくても構いません。

1枚目
(表面)

[illegible]

34

2 枚目
(表面)

臨時的な特別の事情がなければ、限度時間（月45時間又は42時間・年360時間又は320時間）を超えることはできません。限度時間を超えて労働させる必要がある場合でも、時間外労働は限度時間にてできる限り近づけるように努めてください。

1年間の上限時間を計算する際の起算日を記載してください。その1年間においては協定の有効期間にかかわらず、起算日は同一の日である必要があります。

時間外労働
休日労働に関する協定書（特別条項）

協定番号〇〇〇〇 第 〇〇 期第 1 版印刷

医師の労務時間を算入して労働させることとなる場合	業務の種類	労働者数 (当班数)	1日 (1交代)		1週間 (1交代勤務を1週間の標準として、月間勤務を16日、休日を4日とする)			1年 (標準労働時間の1年分を以てし、2019年度以降、原則として)			
			はばいするところとする時間数	超過するところとする時間数	超過するところとする時間数	超過するところとする時間数	超過するところとする時間数	超過するところとする時間数	超過するところとする時間数	超過するところとする時間数	超過するところとする時間数
突発的な仕様変更、新システムの導入	設計	10人	6時間	6.5時間	6回	90時間	100時間	35%	700時間	820時間	35%
製品トラブル・大規模なクレームへの対応	検査	20人	6時間	6.5時間	6回	90時間	100時間	35%	600時間	720時間	35%
機械トラブルへの対応	機械組立	10人	6時間	6.5時間	4回	80時間	90時間	35%	500時間	620時間	35%
事由は一時的又は実質的に時間外労働を行わせる必要のあるものに限り、できる限り具体的に定めなければなりません。 「業務の都合上必要なとき」「業務上やむを得ないとき」など従来の長時間労働を認めておそれがあるものは認められません。	業務の範囲を細分化し、明確に定めてください。				月の時間外労働の限度時間（月45時間又は42時間）を超えて労働させる回数等を定めてください。年間10回以内に限定します。	限度時間（月45時間又は42時間）を超えて労働させる場合の1か月の時間外労働と休日労働の合計の総回数を定めてください。月100時間未満に限定します。なお、この期間を満たしても、2～6か月平均で78時間を超えてはいけません。	限度時間を超えて時間外労働をさせる場合の割増賃金率を定めてください。この場合、法定の割増率（25%）を超える割増率となるよう努めてください。	限度時間（年360時間又は320時間）を超えて労働させる1年の総回数を1か月の時間外労働（休日労働は含みません）の時給数を定めてください。年220時間以内に限定します。	限度時間（年360時間又は320時間）を超えて労働させる1年の総回数を1か月の時間外労働（休日労働は含みません）の時給数を定めてください。年220時間以内に限定します。		
年度時間を算入して労働させる場合にのみ適用	労働者代表者に対する事前申し入れ										
年度時間を算入して労働させる労働者に対する労働時間短縮のための措置	①、③、⑩				対象労働者への医師による面接指導の実施、対象労働者に11時間の勤務間インターバルを設定、職場での短時対策会議の開催						

上記で定める時間数を中心として、時間外労働及び休日労働を含む1週間労働時間は、1週間について100時間未満であり、かつ1か月のうち1か月に100時間を超えないこととし、1か月のうち1か月に100時間を超えないこととする。

（労働者の権利を守るため）

限度時間を超えて労働させる場合にとる手続について定めてください。

悪度時間を超えた労働者に対し、画面の記載心得1(9)①～④の健康確保措置のいずれかの措置を講ずることを定めてくださ

協会の成立年月日 ○○○○年 3月 12日

協定の当事者である労働組合を何（専ら協定の労働者の過半数に組織する労働組合）又は労働者の全々を含む者とする者の職名氏名
 検査課主任 山田花子

協定の当事者（労働者の過半数を代表する者の場合）の選出方法：投票による選挙

○○ 労働基準監督署長

労働者の過半数で組織する労働組合が無い場合には、3名協定の締結をする者を選ぶことを明確にした上で、投票・挙手等の方法で労働者の過半数代表者を選出し、選出方法を記載してください。
 使用者により署名や、使用者の意向に基づき選出は認められません。

職名氏名
 工場長 田中太郎

使用書 職名氏名

管理監督者は労働者代表にはなりません。

協定書を結ぶ場合には、労働者代表の署名又は記名・押印が必要です。

時間外労働と法定外労働時間は、月100か月平均80時間以内とさせていただきます。これを労使がチェックボックスに入れたチェックボックスに場合は、有効な協議ではありません。

印 押印も必要です。

35

36協定の届出様式(有効期間の始期別)

有効期間の始期		2019年3月31日 まで	2019年4月1日 ～	2020年4月1日 ～	2024年4月1日 ～	備考
大企業 	一般	旧様式でも可	9号			※ 時間外労働 の上限規制に 対応できる 場合には、 9号・9号の2 による提出可
	特別条項	旧様式でも可	9号の2			
	適用除外 〔新技術・新商品等の 研究開発〕	旧様式でも可	9号の3			
	適用猶予 〔建設業・自動車運転者 ・医師〕	旧様式でも可	9号の4(9号の5～7)			
中小企業 	適用除外 〔新技術・新商品等の 研究開発〕	旧様式でも可	9号の3			
	一般	旧様式でも可	9号			
	特別条項	旧様式でも可	9号の2			

◆ 中小企業の月60時間超の時間外労働に係る割増賃金率の引き上げ（猶予廃止）

中小企業に適用が猶予されていた月60時間超の時間外労働に係る割増賃金率の引き上げ（25%→50%）について、平成35年4月より猶予を廃止し、50%以上の割増賃金率の支払いを義務づけ。

(現在)

月60時間超の残業割増賃金率大企業は 50%
中小企業は 25%

	1か月の時間外労働 (1日8時間・1週40時間 を超える労働時間)	
	60時間以下	60時間超
大企業	25%	50%
中小企業	25%	25%

(改正後)

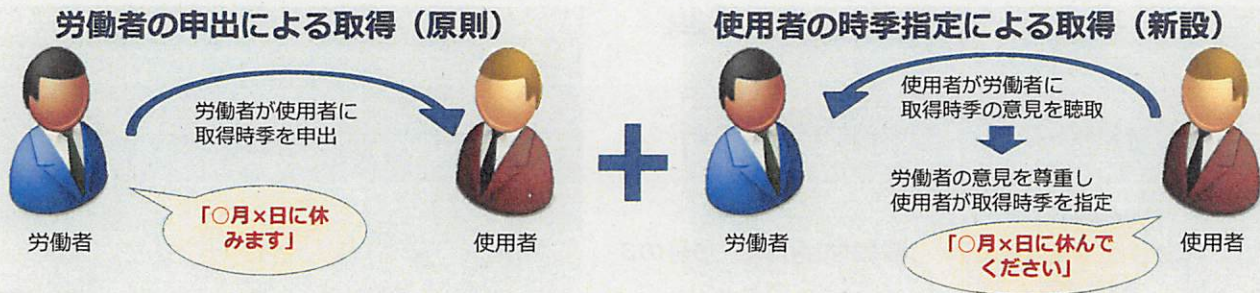
月60時間超の残業割増賃金率大企業、中
小企業ともに 50%
※中小企業の割増賃金率を引上げ

	1か月の時間外労働 (1日8時間・1週40時間 を超える労働時間)	
	60時間以下	60時間超
大企業	25%	50%
中小企業	25%	50%

◆年次有給休暇の時季指定義務

年5日の年次有給休暇を取得させることを企業に義務づけ

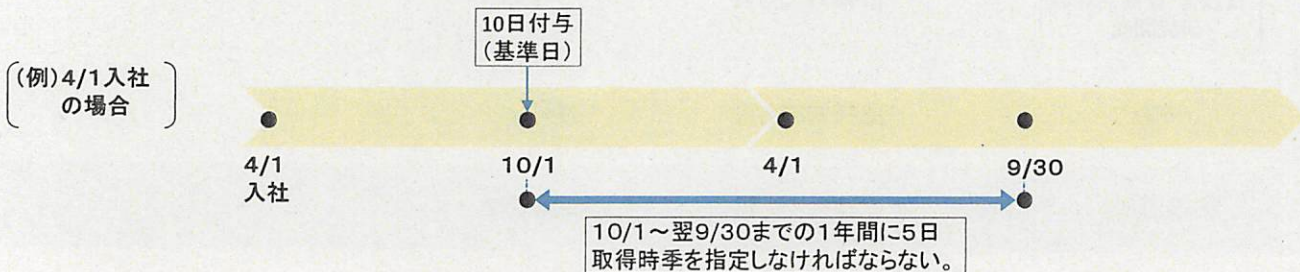
年次有給休暇が年10日以上付与される労働者（管理監督者を含む）に対して、そのうちの年5日について使用者が時季を指定して取得させることを義務づけ。



そもそも、①の希望申出がしにくいという状況がありました。

→ 我が国の年休取得率：49.4%

（平成29年就労条件総合調査）



38

年次有給休暇の時季指定義務のポイント

ポイント

- 対象者は、年次有給休暇が年10日以上付与される労働者（管理監督者を含む）
- 労働者ごとに、年次有給休暇を付与した日（基準日）から1年以内に5日について、使用者が取得時季を指定して与える
- 労働者が自ら申し出て取得した日数や、計画的付与で取得した日数については、5日から控除することができる

（例）	➢ 労働者が自ら5日取得した場合	⇒ 使用者の時季指定は不要
	➢ 労働者が自ら3日取得＋計画的付与2日の場合	⇒ ”
	➢ 労働者が自ら3日取得した場合	⇒ 使用者は2日を時季指定
	➢ 計画的付与で2日取得した場合	⇒ ” 3日 ”
- 時季指定に当たっては、労働者の意見を聴取し、その意見を尊重するよう努めなければならない
- 労働者ごとに年次有給休暇管理簿を作成し、3年間保存

39

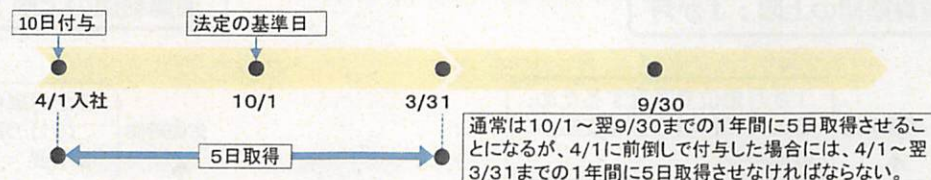
法定の基準日と異なり、

- 入社日から年次有給休暇を付与する場合や、
- 全社的に年次有給休暇の起算日を合わせるために2年目以降に付与日を変える場合などについては、以下のような取扱いとなる。

① 法定の基準日（雇入れの日から半年後）より前に10日以上年次有給休暇を付与する場合

⇒ 使用者は付与した日から1年以内に5日指定して取得させなければなりません。

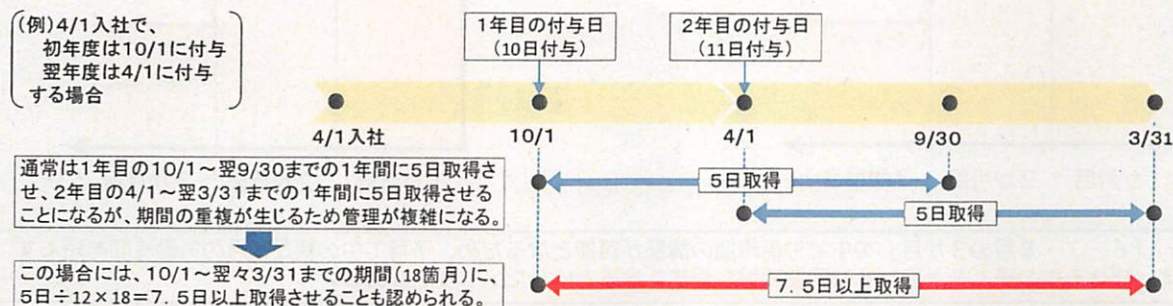
〔例〕4/1入社時に10日付与する場合



② 入社した年と翌年で年次有給休暇の付与日が異なるため、5日の指定義務がかかる1年間の期間に重複が生じる場合（全社的に起算日を合わせるために入社2年目以降の社員への付与日を統一する場合など）

⇒ 重複が生じるそれぞれの期間を通じた期間（前の期間の始期から後の期間の終期までの期間）の長さに応じた日数（比例按分した日数）を、当該期間に取得させることも認められます。

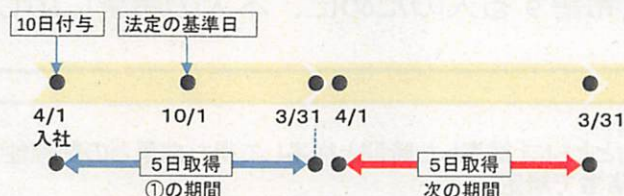
〔例〕4/1入社で、
初年度は10/1に付与
翌年度は4/1に付与
する場合



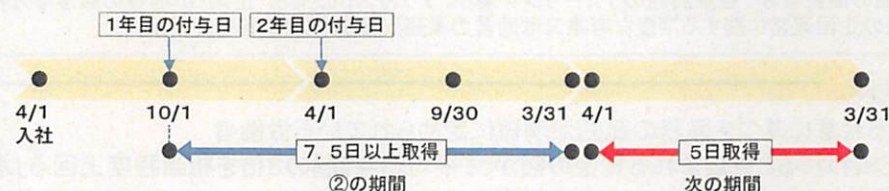
40

③ 上記①・②の期間経過後は当該期間の最終日の翌日からの1年間に5日の指定義務がかかります。

〔例〕①の場合



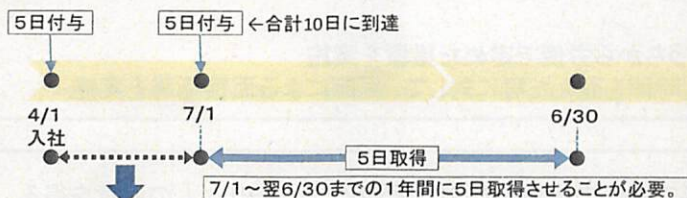
〔例〕②の場合



④ 10日のうち一部を法定の基準日より前倒しで付与し、労働者が自ら年次有給休暇を取得した場合

⇒ 分割して前倒しで付与した場合には、付与日数の合計が10日に達した日からの1年間に5日の指定義務がかかります。当該日以前に、分割して前倒しで付与した年次有給休暇について労働者が自ら取得していた場合には、取得した日数を5日の指定義務から控除します。

〔例〕4/1入社時に5日付与し、7/1に残り5日付与する場合



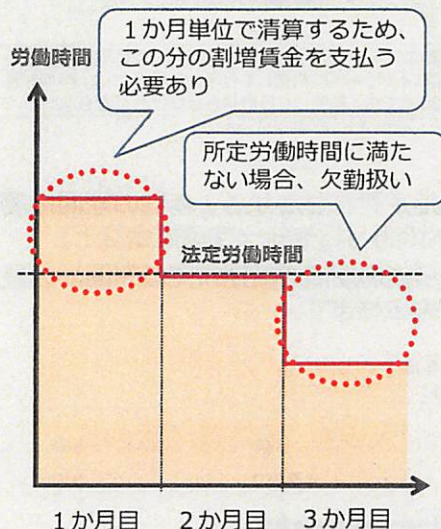
◆フレックスタイム制の見直し

フレックスタイム制の清算期間の上限を1か月から3か月に延長

- フレックスタイム制の清算期間の上限を1か月から3か月に延長し、柔軟な働き方を可能とする。
- ただし、特定月に業務が過度に集中することを防ぐため、各月で週平均50時間を超えた場合は、その月ごとに超えた時間に対する割増賃金の支払いを必要とする。

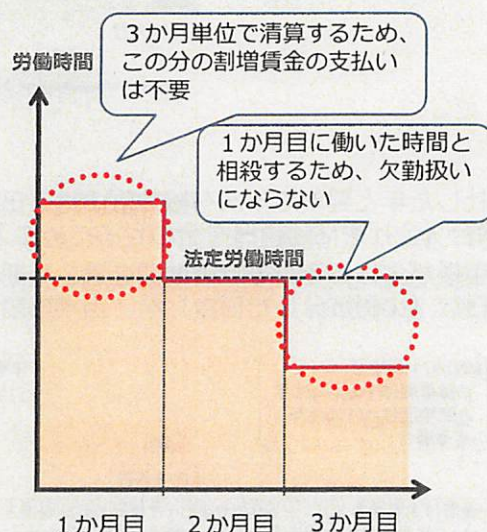
(改正前)

清算期間の上限：1か月



(改正後)

清算期間の上限：3か月



例えば、「6・7・8月の3か月」の中で労働時間の調整が可能となるため、子育て中の親が8月の労働時間を短くすることで、**夏休み中の子どもと過ごす時間を確保しやすくなる**といったメリットがある。

42

◆高度プロフェッショナル制度

自立的で創造的な働き方を希望する人のために、本人の希望に応じた自由な働き方の選択肢を用意

1. 対象業務

- 「高度の専門的知識等を必要とする」とともに「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」という性質の範囲内で、具体的には省令で規定
 - 金融商品の開発業務、金融商品のディーリング業務、アナリストの業務(企業・市場等の高度な分析業務)、コンサルタントの業務(事業・業務の企画運営に関する高度な考案又は助言の業務)、研究開発業務等を想定

2. 対象労働者

- 書面等による合意に基づき職務の範囲が明確に定められている労働者
- 「1年間に支払われると見込まれる賃金の額が、『平均給与額』の3倍を相当程度上回る」水準として、省令で規定される額(1075万円を参考に検討)以上である労働者

3. 健康管理時間に基づく健康確保措置等

- 使用者は、客観的な方法等により在社時間等の時間である「健康管理時間」を把握
- 年間104日の休日確保措置を義務化。加えて、①インターバル措置(終業時刻から始業時刻までの間に一定時間以上を確保する措置)、②1月又は3月の健康管理時間の上限措置、③2週間連続の休日、④臨時の健康診断のいずれかの措置の実施を義務化。
- この他、省令で定める事項のうちから労使で定めた措置を実施
- 併せて、健康管理時間が一定時間を超えた者に対して、医師による面接指導を実施

4. 制度導入手続

- 職務記述書等に署名等する形で職務の内容及び制度適用についての本人の同意を得る。
- 導入する事業場の委員会で、対象業務・対象労働者をはじめとした上記の各事項等を決議

5. 法的効果

- 時間外・休日労働協定の締結や時間外・休日・深夜の割増賃金の支払義務等の規定を適用除外とする。

43

要点
1

健康の確保

制度の創設に当たっては、長時間労働を強いられないよう、以下のような手厚い仕組みを徹底。

(1) 制度導入の際には、法律に定める企業内手続が必要

- ① 事業場の労使同数の委員会（いわゆる「労使委員会」）で、対象業務、対象労働者、健康確保措置などを5分の4以上の多数で決議すること（＝すなわち、労働者側委員の過半数の賛成が必要になります）
- ② 書面による本人の同意を得ること（同意の撤回も可能）

(2) 現行の労働時間規制から新たな規制の枠組みへ

現在の労働時間規制とは ... { いわゆる36協定（時間外・休日労働の規制）
時間外・休日及び深夜の割増賃金

高い交渉力を有する高度専門職（具体例は次頁参照）については、その働き方にあった健康確保のための**新たな規制の枠組み**を設ける

新たな規制の枠組み = 在社時間等に基づく健康確保措置

- **年間104日以上、かつ、4週4日以上**の休日確保を義務付け
- 加えて、以下のいずれかの措置を義務付け（※どの措置を講じるかは労使委員会の5分の4の多数で決議）
 - ① インターバル規制（終業・始業時刻の間に一定時間を確保）+ 深夜業（22～5時）の回数を制限（1か月当たり）
 - ② 在社時間等の上限の設定（1か月又は3か月当たり）
 - ③ 1年につき、2週間連続の休暇取得（働く方が希望する場合には1週間連続×2回）
 - ④ 臨時の健康診断の実施（在社時間等が一定時間を超えた場合又は本人の申出があった場合）
- 在社時間等が一定時間（1か月当たり）を超えた労働者に対して、医師による面接指導を実施（義務・罰則付き）

➡

 面接指導の結果に基づき、職務内容の変更や特別な休暇の付与等の事後措置を講じる

44

要点
2

対象者の限定

制度の対象者は、高度な専門的知識を持ち、高い年収を得ている、ごく限定的な少数の方々です。

(1) 対象は高度専門職のみ

- ・ 高度の専門的知識等を必要とし、従事した時間と成果との関連が高くない業務
 具体例：金融商品の開発業務、金融商品のディーリング業務、アナリストの業務、コンサルタントの業務、研究開発業務など

(2) 対象は希望する方のみ

- ・ 職務を明確に定める「職務記述書」等により同意している方

(3) 対象は高所得者のみ

- ・ 年収が「労働者の平均給与額の3倍」を「相当程度上回る水準」以上の方
 = 交渉力のある労働者・・・具体額は「1075万円」を想定

◆勤務間インターバル制度（労働時間等設定改善法の改正）
勤務間インターバル制度の普及促進を図るため、制度の導入を努力義務化

「勤務間インターバル」制度とは？

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



この仕組みを企業の努力義務とすることで、働く方々の十分な生活時間や睡眠時間を確保

【例：11時間の休息時間を確保するために始業時刻を後ろ倒しにする場合】

