

# 働き方改革関連法の概要

ポイント  
I

## 労働時間法制の見直し

(労働基準法、労働安全衛生法、労働時間等設定改善法等の改正)

### ① 残業時間の上限を規制します

労働基準法の改正：施行期日 2019年4月1日  
※中小企業(P2参照)における適用は 2020年4月1日

(改正前) 法律上は、残業時間の上限がありませんでした (行政指導のみ)。

(改正後) 法律で残業時間の上限を定め、これを超える残業はできなくなります。

36協定(時間外労働・休日労働に関する協定)\*の締結、届出た協定に基づいて労働させる場合

- ◎ 残業時間の上限は、原則として月45時間・年360時間とし、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることはできません。
- ◎ 臨時的な特別の事情があつて労使が合意する場合でも、
  - ・年720時間以内
  - ・複数月平均80時間以内 (休日労働を含む)

対象期間の初日から1箇月ごとに区分した各期間に当該各期間の直前の1箇月、2箇月、3箇月、4箇月及び5箇月の期間を加えたそれぞれの期間における労働時間を延長して労働させた時間及び休日において労働させた時間の1箇月当たりの平均時間

- ・月100時間未満 (休日労働を含む) を超えることはできません。
- また、原則である月45時間を超えることができるのは、年間6か月までです。

※ 2019年4月1日(中小企業においては2020年4月1日)以後の期間のみを定めている協定に適用

※ただし、上限規制には適用を猶予・除外する事業・業務があります。

#### 【適用猶予・除外の事業・業務】

自動車運転の業務	改正法施行5年後に、上限規制を適用します。 (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	改正法施行5年後に、上限規制を適用します。 (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	改正法施行5年後に、上限規制を適用します。 (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	改正法施行5年後に、上限規制を適用します。
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ません。 ※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。

関連リーフレットをご参照ください (厚生労働省のホームページからダウンロードできます。)

- ① 時間外労働の上限規制 わかりやすい解説 <https://www.mhlw.go.jp/content/000463185.pdf>
- ② 36協定で定める時間外労働及び休日労働について留意すべき事項に関する指針 <https://www.mhlw.go.jp/content/000350731.pdf>
- ③ 36協定記載例 (一般条項) <https://www.mhlw.go.jp/content/000350328.pdf>
- ④ 36協定記載例 (特別条項) <https://www.mhlw.go.jp/content/000350329.pdf>



## ② 「勤務間インターバル」制度の導入を促します

労働時間等設定改善法の改正：施行期日 2019年4月1日

### 「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）を確保する仕組みです。  
 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します。

【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】



勤務間インターバル制度の導入については、厚生労働省のホームページをご覧ください。  
[https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/jikan/interval/index.html](https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/jikan/interval/index.html)

## ③ 年5日の年次有給休暇の取得を、企業に義務づけます

労働基準法の改正：施行期日 2019年4月1日

(改正前) 労働者が自ら申し出なければ、年休を取得できませんでした。

- ①労働者が使用者に取得希望時季を申出  
例「〇月×日に休みます」
- ②〇月×日に年休が成立

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：51.1%

(改正後) 使用者が労働者の希望を聴き、希望を踏まえて時季を指定。年5日は取得していただきます。

- ①使用者が労働者に取得時季の希望を聴取
- ②労働者の希望を踏まえ使用者が取得時季を指定  
例「〇月×日に休んでください」
- ③〇月×日に年休が成立

※ 2019年4月1日以後の最初の基準日から適用

関連リーフレットをご参照ください（厚生労働省のホームページからダウンロードできます。）。

- ①年5日の年次有給休暇の確実な取得 わかりやすい解説 <https://www.mhlw.go.jp/content/000463186.pdf>
- ②年次有給休暇の時季指定義務について <https://www.mhlw.go.jp/content/000350327.pdf>

## ④ 月60時間を超える残業は、割増賃金率を上げます

労働基準法の改正：施行期日 2023年4月1日

(改正前) 月60時間超の残業割増賃金率  
大企業は 50%  
中小企業は 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上げ

※中小企業	① 資本金の額または出資の総額		または	② 常時使用する労働者数	
	小売業 サービス業 卸売業 それ以外	5,000万円以下 1億円以下 3億円以下		小売業 サービス業 卸売業 それ以外	50人以下 100人以下 300人以下

## ⑤ 労働時間の状況を客観的に把握するよう、企業に義務づけます

労働安全衛生法の改正：施行期日 2019年4月1日

(改正前) ● 割増賃金を適正に支払うため、労働時間を客観的に把握することを通達で規定  
→ 裁量労働制が適用される人、管理監督者などは、この通達の対象外でした。

(改正後) 健康管理の観点から、裁量労働制が適用される人や管理監督者も含め、すべての人の労働時間の状況が客観的な方法<sup>※1</sup>その他適切な方法で把握されるよう法律で義務づけます。

※1 タイムカードによる記録、パーソナルコンピュータ等の電子計算機の使用時間の記録等

労働時間の状況を客観的に把握することで、長時間働いた労働者に対する、医師による面接指導<sup>※2</sup>を確実に実施します。

※2 「労働安全衛生法」に基づいて、残業が一定時間（規則改正により2019年4月1日から80時間）を超えた労働者から申出があった場合、使用者は医師による面接指導を実施する義務があります。

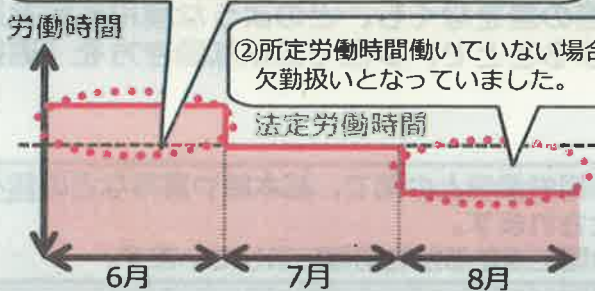
## ⑥ 「フレックスタイム制」を拡充します

労働基準法の改正：施行期日 2019年4月1日

(改正前)

労働時間の清算期間：1か月

① 1か月単位で清算するため、この分の割増賃金を支払う必要がありました。



(改正後)

労働時間の清算期間：3か月

清算期間が3か月になると・・・  
6月に働いた時間分を、  
8月の休んだ分に振り替えできます。

① 3か月の平均で法定労働時間以内にすれば、割増賃金の支払いは必要ありません。

② 6月に働いた時間分があるので、8月は働かなくても欠勤扱いとはなりません。

関連リーフレットをご参照ください（厚生労働省のホームページからダウンロードできます。）。  
フレックスタイム制のわかりやすい解説＆導入の手引き <https://www.mhlw.go.jp/content/000476042.pdf>

## ⑦ 「高度プロフェSSIONAL制度」を新設します

労働基準法の改正：施行期日 2019年4月1日

**制度の目的** 自律的で創造的な働き方を希望する方々が、高い収入を確保しながら、メリハリのある働き方をできるよう、本人の希望に応じた自由な働き方の選択肢を用意します。

- (1) 制度導入の際には、労使委員会による決議、所轄労働基準監督署長への決議の届出、労働者本人の同意等の手続が必要です。
- (2) 対象となる労働者は、①対象業務に常態として従事していること、②年収1075万円以上であること、③職務の範囲について、書面による同意を得ていること（労働者は、同意の対象となる期間中に同意を撤回することができます。）が必要です。
- (3) 対象業務の具体例：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
- (4) 対象労働者の健康を確保するため、①健康管理時間の把握、②休日の確保、③選択的措置、④健康管理時間の状況に応じた健康・福祉確保措置等を確実に実施することが必要です。

詳しくは、「高度プロフェSSIONAL制度 わかりやすい解説」をご参照ください。  
<https://www.mhlw.go.jp/content/000497408.pdf>

## ⑧ 「産業医・産業保健機能」を強化します

### (1) 産業医の活動環境の整備、労働者に対する健康相談の体制整備

労働安全衛生法の改正：施行期日 2019年4月1日

(改正後)

- ① 事業者は、長時間労働者の状況や労働者の業務の状況など産業医が労働者の健康管理等を適切に行うために必要な情報を産業医へ提供しなければならないこととします。
- ② 事業者は、産業医から受けた勧告の内容を事業場の労使や産業医で構成する衛生委員会に報告することとしなければならないこととし、衛生委員会での実効性のある健康確保対策の検討に役立てます。
- ③ 事業者は、産業医等が労働者からの健康相談に応じるための体制整備に努めなければならないこととします。

### (2) 労働者の健康情報の適正な取扱いルールの推進

労働安全衛生法、じん肺法の改正：施行期日 2019年4月1日

(新設)

事業者による労働者の健康情報の収集、保管、使用及び適正な管理について、指針を定め、労働者が安心して事業場における健康相談や健康診断を受けられるようにします。

関連リーフレットをご参照ください（厚生労働省のホームページからダウンロードできます。）。  
「産業医・産業保健機能」と「長時間労働者に対する面接指導等」が強化されます  
<https://www.mhlw.go.jp/content/000484079.pdf>

# 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

(パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法の改正)

パートタイム労働法、労働契約法の改正：施行期日 2020年4月1日

※中小企業(P2 [ ] 参照)における適用は 2021年4月1日

労働者派遣法の改正：施行期日 2020年4月1日

正規雇用労働者（無期雇用フルタイム労働者）と非正規雇用労働者（パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者）との不合理な待遇の差をなくし、どのような雇用形態を選択しても、待遇に納得して働き続けられるようにすることで、多様で柔軟な働き方を「選択できる」ようにします。

## 改正の概要

- (1) 同一企業内において、正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間で、基本給や賞与などの個々の待遇ごとに、不合理な待遇差を設けることが禁止されます。  
ガイドライン※を策定し、どのような待遇差が不合理に当たるかを明確に示しています。

※「同一労働同一賃金ガイドライン（短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針）」の概要

- 正社員（無期雇用フルタイム労働者）と非正規雇用労働者（パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者）との間で、待遇差が存在する場合に、いかなる待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差は不合理なものでないのか、原則となる考え方と具体例を示したものです。
- 基本給、昇給、ボーナス（賞与）、各種手当といった賃金にとどまらず、教育訓練や福利厚生等についても記載しています。
- このガイドラインに記載がない退職手当、住宅手当、家族手当等の待遇や、具体例に該当しない場合についても、不合理な待遇差の解消等が求められます。このため、各社の労使により、個別具体的な事情に応じて待遇の体系について議論していくことが望まれます。

(詳しくはこちら) <http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190591.html> →

自社の状況が改正法の内容に沿ったものか点検をすることができる「パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順書」 <https://www.mhlw.go.jp/content/000467476.pdf>



- (2) 非正規雇用労働者は、「正社員との待遇差の内容や理由」など、自身の待遇について説明を求めることができるようになります。  
事業主は、非正規雇用労働者から求めがあった場合は、説明をしなければなりません。

- (3) 都道府県労働局において、無料・非公開の紛争解決手続きを行います。  
「均衡待遇」や「待遇差の内容・理由」に関する説明についても、行政ADRの対象となります。

- (4) 労働契約法の「期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止」規定が削除されます。

(注) パートタイム労働法は有期雇用労働者も法の対象に含まれることとなり、法律の略称も「パートタイム・有期雇用労働法」に変わります。

【問い合わせ先】内容ごとに、徳島労働局の担当部課室へお問い合わせください。

- 労働基準法の改正（ポイントIの①③④⑥⑦）に関するお問い合わせ  
徳島労働局労働基準部 監督課 ☎088-652-9163
- 労働安全衛生法の改正（ポイントIの⑤⑧）に関するお問い合わせ  
徳島労働局労働基準部 健康安全課 ☎088-652-9164
- 労働時間等設定改善法の改正（ポイントIの②）、パートタイム・有期雇用労働法（ポイントII（派遣労働者を除く））に関するお問い合わせ  
徳島労働局 雇用環境・均等室 ☎088-652-2718
- 労働者派遣法の改正（ポイントII（派遣労働者））に関するお問い合わせ  
徳島労働局職業安定部 需給調整事業室 ☎088-611-5386

※ 具体的な労務管理の手法に関するお問い合わせ

徳島働き方改革推進支援センター ☎0120-967-951  
徳島市南末広町5番8-8号 徳島県社会保険労務士会内（徳島経済産業会館2階）

【「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

検索

