
働き方改革関連法

第1部 長時間労働の是正、 多様で柔軟な働き方の実現等

2018年10月18日

社会保険労務士法人 大野事務所

本日の内容

- ① 時間外労働の上限規制
- ② 月60時間超の時間外労働に対する割増賃金率
- ③ 年次有給休暇の時季指定取得
- ④ フレックスタイム制の見直し
- ⑤ 高度プロフェッショナル制度の創設
- ⑥ 労働基準法施行規則の改正
- ⑦ 改正労働基準法の経過措置
- ⑧ 産業医・産業保健機能の強化
- ⑨ 長時間労働者に対する医師による面接指導制度
- ⑩ 勤務間インターバル制度

1. 主な改正事項の概要

1 - 1. 改正労働基準法の概要

改正事項	該当条文・施行期日
■ 時間外労働について、法律上の上限を設定する。	第36条第2項～第6項（新設） 2019年4月1日（中小：2020年4月1日）
■ 月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率（50%）について、中小企業への猶予措置を廃止する。	附則第138条の削除 2023年4月1日
■ 年10日以上の子年次有給休暇が付与される労働者に対し、5日について時季を指定して取得させなければならないこととする。	第39条第7項～第8項（新設） 2019年4月1日
■ フレックスタイム制の清算期間の上限を1箇月から3箇月に延長する。	第32条の3第2項～第4項、第32条の3の2(新設) 2019年4月1日
■ 高度プロフェッショナル制度を創設する。	第41条の2（新設） 2019年4月1日

1 - 2. 改正労働安全衛生法等の概要

改正事項	該当条文・施行期日
<p>■ 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。</p>	安衛法第13条第3項～第6項 2019年4月1日（以下、同様）
<p>■ 長時間労働者に対する医師による面接指導制度について、基準を強化するなどする。</p>	安衛法第66条の8 安衛法第66条の8の2 安衛法第66条の8の4
<p>■ 労働時間の状況を、所定の方法により把握しなければならないこととする。</p>	安衛法第66条の8の3 安衛則第52条の7の3
<p>■ 勤務間インターバル制度の導入に努めなければならないこととする。</p>	労働時間等設定改善法第2条

2. 労働基準法の改正

2 - 1. 時間外労働の上限規制①

【36協定事項の定めは、施行規則から本則へ】

改正前（労基法施行規則第16条）

- 時間外または休日の労働をさせる必要のある具体的事由
- 業務の種類
- 労働者の数
- 1日および1日を超える一定の期間についての延長することができる時間または労働させることができる休日
- 有効期間

改正後（労基法第36条第2項）

- 労働時間を延長し、または休日に労働させることができることとされる労働者の範囲（「業務の種類」および「労働者数」）
- 対象期間（労基法第36条の規定により労働時間を延長し、または休日に労働させることができる期間をいい、1年間に限るものとする。）
- 労働時間を延長し、または休日に労働させることができる場合（事由）
- 対象期間における1日、1箇月および1年のそれぞれの期間について労働時間を延長して労働させることができる時間または労働させることができる休日の日数
- 労働時間の延長および休日の労働を適正なものとするために必要な事項として厚生労働省令で定める事項

- **協定（労働協約による場合を除く。）の有効期間の定め**
- **延長時間を定める1年の起算日**
- **労働時間を延長し、または休日に労働させる場合であっても、1箇月100時間未満（休日労働含む）かつ2箇月から6箇月までを平均して80時間以内（同）であること。**
↑協定届にチェックボックス ※チェックの無い協定は無効
- **特別条項関係（事由、特別条項を適用する労働者に対する健康および福祉確保措置、特別条項適用時の割増賃金率、特別条項適用時の手続）**

2 - 2. 時間外労働の上限規制②

【限度時間の定めも、告示から本則へ】

改正前（平成10年労働省告示第154号）

期間	限度時間
1週間	15時間(14時間)
2週間	27時間(25時間)
4週間	43時間(40時間)
1箇月	45時間(42時間)
2箇月	81時間(75時間)
3箇月	120時間(110時間)
1年	360時間(320時間)

* 括弧内の時間数は、対象期間が3箇月を超える1年単位の変形労働時間制の対象者の場合

■ 限度時間を超えて労働時間を延長しなければならない特別の事情が生じたときに限り、限度時間を超えた特別の延長ができる特別条項付き協定が可能。

■ 一定の適用除外を定める。

改正後（労基法第36条第3項、第4項、第5項、第6項）

期間	限度時間
1箇月	45時間(42時間)
1年	360時間(320時間)

* 括弧内の時間数については同左。

■ 通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い臨時的に限度時間を超えて労働させる必要がある場合においては、1箇月の延長時間および法定休日労働時間（100時間未満）ならびに1年の延長時間（720時間以下）を定めることができる。※いわゆる「特別条項」

■ 法定労働時間を超えて労働させ、または法定休日に労働させる場合には・・・

- ✓ 坑内労働等については、1日の延長時間は2時間まで。
- ✓ 1箇月の延長時間および法定休日労働時間の合計は、100時間未満であること。
- ✓ 1箇月の延長時間および法定休日労働時間は、2箇月から6箇月までを平均して80時間以内であること。

■ 経過措置を設けた上で一定の適用除外を定める。

2 - 3. 時間外労働の上限規制③

【限度時間について、何が変わったのか】

- ✓ 労基法上の限度時間については、期間が1箇月と1年の2つのみとなり、36協定において定める限度時間についても、その期間は「1日」「1箇月」「1年」に限定された。
- ✓ 特別条項を適用する場合、「1箇月の延長時間および法定休日労働時間の合計は、100時間未満」、「1年の延長時間は720時間以内」との法律上の上限が設けられた。なお、特別条項を適用できるのは、従来通り「1年について6箇月以内」である。
- ✓ 労働時間を延長し、または休日に労働させる場合であっても、「1箇月の延長時間および法定休日労働時間の合計は、100時間未満」かつ「1箇月の延長時間および法定休日労働時間は、2箇月から6箇月までを平均して80時間以内」との法律上の上限が設けられ、違反した場合には罰則の対象とされた。
- ✓ 限度基準を定めていた労働省告示では、限度時間の適用除外となる事業・業種を定めていたところ、労基法に定めを移した上で、経過措置を設けつつ適用除外の範囲の縮小を行っていくこととした。また、引き続き適用除外とする場合も、健康確保措置を強化することとした。

2-4. 時間外労働の上限規制④

【法定休日と法定外休日】

法定休日・・・法律上義務付けられている週1回または4週4日の休日

法定外休日・・・法定休日を超える+aの休日（週休2日制等の場合）

※週休2日制において土日のいずれが法定休日か？ ⇒就業規則の定め次第（定める義務はない）

（例）就業規則に定めがない場合（変形休日制を採用していない場合）

①日に出勤

日	月	火	水	木	金	土
出	出	出	出	出	出	休

法定休日（土）が確保できた

②土に出勤

日	月	火	水	木	金	土
休	出	出	出	出	出	出

法定休日（日）が確保できた

③土日に出勤（祝日あり）

日	祝	火	水	木	金	土
出	休	出	出	出	出	出

法定休日（月(祝)）が確保できた

④1週すべて出勤

日	月	火	水	木	金	土
出	出	出	出	出	出	出

法定休日に出勤した

日曜に出勤したことによって、残す休日は土曜しかない。
その土曜に出勤したことで、法定休日に出勤したことになる。

【法定休日労働の「時間数」も管理が必要に】

日	月	火	水	木	金	土
---	---	---	---	---	---	---

法定休日労働

法定外休日労働

↑ 限度時間（月45h、年360h）の集計対象

※ 月100h未満、複数月80h以内の算定においては、法定休日労働の時間数も合算する。

従来、法定休日労働は、日数のみの管理

2 - 5. 時間外労働の上限規制⑤

【法定労働時間を超えて労働させる場合あるいは法定休日に労働させる場合には…】

＜労働基準法第36条第6項＞

「1箇月の延長時間および法定休日労働時間の合計は、100時間未満」

かつ

「1箇月の延長時間および法定休日労働時間は、2箇月から6箇月までを平均して80時間以内」

【特別条項を適用する場合（時間外労働が月45時間を超える場合）には…】

＜労働基準法第36条第5項＞

「1箇月の延長時間および法定休日労働時間の合計は、100時間未満」
（1箇月45時間を超えることができるのは、1年について6箇月以内）

かつ

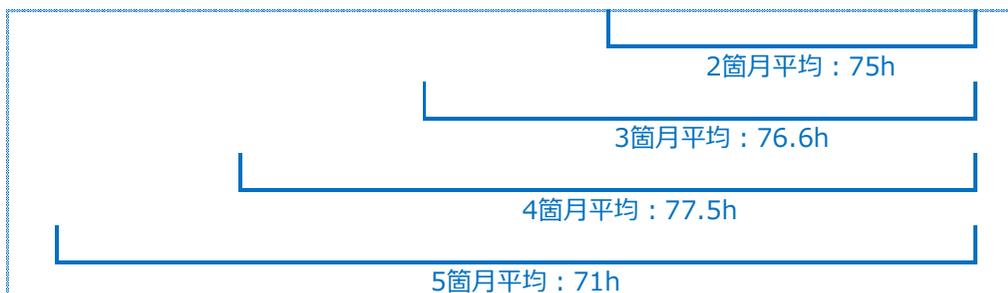
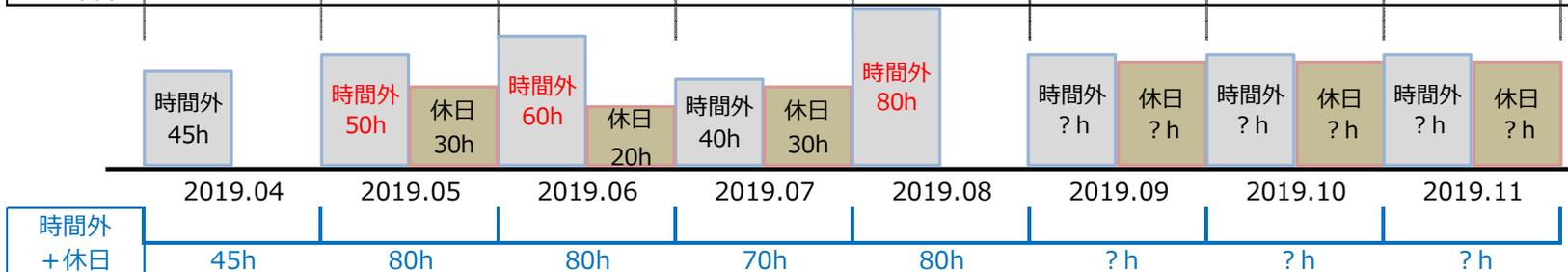
「1年の延長時間は、720時間以内」 ※法定休日労働時間は含まず

2-6. 時間外労働の上限規制⑥

【2箇月から6箇月までを平均して80時間以内とは】

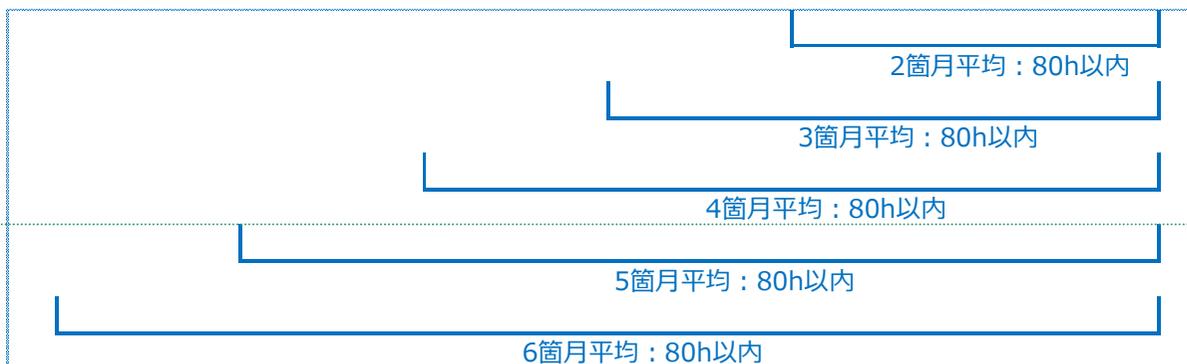
↓年間時間外360h超の特別条項手続も忘れずに！

時間外時間数	特別条項	適用1回	適用2回	適用3回					
年間時間外累計		45h	95h	165h	205h	285h	?h	?h	?h



←①過去の実績が要件を満たしているかの確認

↓②過去の実績を踏まえて、将来可能となる時間外・休日時間数の算出



2 - 7. 時間外労働の上限規制⑦

【限度時間の適用が猶予または除外される事業・業務】

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箇月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こととし、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。
鹿児島県および沖縄県における砂糖製造業	改正法施行5年間は、1箇月100時間未満・複数月平均80時間以内の要件は適用しない。（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。 ※ 「3 - 4. 長時間労働者に対する医師による面接指導制度①」参照

2-8. 時間外労働の上限規制⑧

36協定届の記載例

(様式第9号(第16条第1項関係))

労働時間の延長及び休日の労働は必要最小限にとどめられるべきであり、労使当事者はこのことに十分留意した上で協定するようにしてください。なお、使用者は協定した時間数の範囲内で労働させた場合であっても、労働契約法第5条に基づく安全配慮義務を負います。

◆ 36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。

- 36協定届(本様式)を用いて36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。

表面

時間外労働に関する協定届
休日労働

事業場(工場、支店、営業所等)ごとに協定してください。

事業の種類: **金属製品製造業** 事業の名称: **〇〇金属工業株式会社 〇〇工場**

事業の所在地(電話番号): (〒〇〇〇-〇〇〇) **〇〇市〇〇町1-2-3** (電話番号: 〇〇〇-〇〇〇〇-〇〇〇〇)

協定の有効期間: **〇〇〇〇年4月1日から1年間**

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)(任意)	延長することができる時間数					1年(①については360時間まで、②については320時間まで)	
					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)	〇〇〇〇年4月1日		
① 下記②に該当しない労働者	受注の集中	設計	10人	7.5時間	3時間	3.5時間	30時間	40時間	250時間	370時間	
	臨時の受注、納期変更	機械組立	20人	7.5時間	2時間	2.5時間	15時間	25時間	150時間	270時間	
	製品不具合への対応	検査	10人	7.5時間	2時間	2.5時間	15時間	25時間	150時間	270時間	
	月末の決算事務	経理	5人	7.5時間	3時間	3.5時間	20時間	30時間	200時間	320時間	
	棚卸	購買	5人	7.5時間	3時間	3.5時間	20時間	30時間	200時間	320時間	
	② 1年単位の変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(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における始業及び終業の時刻
受注の集中	設計	10人	土日祝日	1か月に1日	8:30~17:30
臨時の受注、納期変更	機械組立	20人	土日祝日	1か月に1日	8:30~17:30

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箇月について100時間未満でなければならず、かつ2箇月から6箇月までを平均して80時間を超過しないこと。(チェックボックスに要チェック)

協定の成立年月日: **〇〇〇〇年 3 月 12 日**

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

使用者による指名や、使用者の意向に基づく選出は認められません。

〇〇 労働基準監督署長殿

使用者 職名氏名: **工場長 田中太郎**

押印も必要です。

労働保険番号・法人番号を記載してください。

この協定が有効となる期間を定めてください。1年間とすることが望ましいです。

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。

対象期間が3か月を超える1年単位の変形労働時間制が適用される労働者については、②の欄に記載してください。

事由は具体的に定めてください。

業務の範囲を細分化し、明確に定めてください。

1日の法定労働時間を超える時間数を定めてください。

1か月の法定労働時間を超える時間数を定めてください。①は45時間以内、②は42時間以内です。

1年の法定労働時間を超える時間数を定めてください。①は360時間以内、②は320時間以内です。

管理監督者は労働者代表にはなれません。

協定書を兼ねる場合には、労働者代表の署名又は記名・押印が必要です。

時間外労働と法定休日労働を合計した時間数は、月100時間未満、2~6か月平均80時間以内でなければいけません。これを労使で確認の上、必ずチェックを入れてください。チェックボックスにチェックがない場合には、有効な協定届とはなりません。

2-10. 時間外労働の上限規制⑩

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できる限り近づけるように努めてください。

時間外労働
休日労働に関する協定届（特別条項）

様式第9号の2（第16条第1項関係）

臨時的に限度時間を超えて労働させることができる場合	業務の種類	労働者数 (満18歳以上の者)	1日 (任意)			1箇月 (時間外労働及び休日労働を合算した時間数。100時間未満に限る。)			1年 (時間外労働のみの時間数。720時間以内に限り。)		
			延長することができる時間数		限度時間を超えて労働させることができる回数 (8回以内に限る。)	延長することができる時間数 及び休日労働の時間数		限度時間を超えて労働させる場合の割増賃金率	延長することができる時間数		限度時間を超えて労働させる場合の割増賃金率
			法定労働時間を超える時間数	所定労働時間を超える時間数 (任意)		法定労働時間を超える時間数	所定労働時間を超える時間数 (任意)		法定労働時間を超える時間数	所定労働時間を超える時間数 (任意)	
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%

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。

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。

事由は一時的又は突発的に時間外労働を行わせる必要のあるものに限る。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」など恒常的な長時間労働を招く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（年6回以内）に定めてください。

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時間数を定めてください。月100時間未満に限り。なお、この時間数を満たしていても、2～6か月平均で月80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年の時間外労働（休日労働は含みません）の時間数を定めてください。年720時間以内に限り。

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。

限度時間を超えた労働者に対し、裏面の記載心得1(9)①～⑩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い。

限度時間を超えて労働させる場合における手続 **労働者代表者に対する事前申し入れ**

限度時間を超えて労働させる労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置 **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、職場での時短対策会議の開催

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箇月について100時間未満でなければならず、かつ2箇月から6箇月までを平均して80時間を超過しないこと。 (チェックボックスに要チェック)

協定の成立年月日 **〇〇〇〇年 3月 12日**

協定の当事者である労働組合の名称（事業場の労働者の過半数で組織する労働組合）又は労働者の過半数を代表する者の職名氏名 **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）
〇〇〇〇年 3月 15日

〇〇 労働基準監督署長殿

労働者の過半数で組織する労働組合が無い場合には、36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。使用者による指名や、使用者の意向に基づく選出は認められません。

職名氏名 **工場長 田中太郎**

管理監督者は労働者代表にはなりません。
協定書を兼ねる場合には、労働者代表の署名又は記名・押印が必要です。

印 押印も必要です。

時間外労働と法定休日労働を合計した時間数は、月100時間未満、2～6か月平均80時間以内でなければなりません。これを労使で確認の上、必ずチェックを入れてください。チェックボックスにチェックがない場合には、有効な協定届とはなりません。

2-11. 時間外労働の上限規制⑪

【指針の策定】

改正前（労基法第36条第2項）

厚生労働大臣は、労働時間の延長を適正なものとするため、前項の協定で定める労働時間の延長の限度、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、労働者の福祉、時間外労働の動向その他の事情を考慮して基準を定めることができる。

改正後（労基法第36条第7項）

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1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。

- ① 時間外労働・休日労働は必要最小限にとどめられるべきであること。
- ② 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、また、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使用者は留意すること。
- ③ 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。
- ④ 36協定において限度時間を超えて労働させることができる場合を定めるに当たっては、臨時的に限度時間を超えて労働させる必要がある場合をできる限り具体的に定めなければならないことに留意すること。特別条項を定めるに当たっては、特別延長時間をできる限り限度時間に近づけるように努めること。
- ⑤ 1箇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（※）を超えないように努めること。
※ 1週間：15時間、2週間：27時間、4週間：43時間
- ⑥ 休日労働の日数および時間数をできる限り少なくするよう努めること。
- ⑦ 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。
- ⑧ 限度時間が適用除外・猶予されている事業・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。

2-12. 時間外労働の上限規制⑫

特別条項適用時

【限度時間を超えて労働させる労働者に対する健康および福祉を確保するための措置】

「労使当事者は、限度時間を超えて労働させる労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置について、次に掲げるもののうちから協定することが望ましいことに留意しなければならない。

- 1 労働時間が一定時間を超えた労働者に医師による面接指導を実施すること。
- 2 法第37条第4項に規定する時刻の間において労働させる回数を1箇月について一定回数以内とすること。
- 3 終業から始業までに一定時間以上の継続した休息時間を確保すること。
- 4 労働者の勤務状況及びその健康状態に応じて、代償休日又は特別な休暇を付与すること。
- 5 労働者の勤務状況及びその健康状態に応じて、健康診断を実施すること。
- 6 年次有給休暇についてまとまった日数連続して取得することを含めてその取得を促進すること。
- 7 心とからだの健康問題についての相談窓口を設置すること。
- 8 労働者の勤務状況及びその健康状態に配慮し、必要な場合には適切な部署に配置転換をすること。
- 9 必要に応じて、産業医等による助言・指導を受け、又は労働者に産業医等による保健指導を受けさせること。」（指針第8条）

36協定届（特別条項）において、該当する番号および具体的内容を記載する。また、措置の実施状況に関する記録を、36協定の有効期間中および当該有効期間の満了後3年間保存しなければならない。

2 - 13. 月60時間超の時間外労働に対する割増賃金率

2008年改正労基法（2010年4月1日施行）では・・・

- ① 使用者は、時間外労働が1箇月60時間を超えた場合、5割以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない（労基法第37条第1項但し書き）。
- ② 中小事業主（※）については、当分の間、①の規定は適用しない。

（※）中小事業主の範囲

業種	資本金の額 または出資の総額		常時使用する 労働者数
小売業	5,000万円以下	または	50人以下
サービス業	5,000万円以下		100人以下
卸売業	1億円以下		100人以下
その他	3億円以下		300人以下

✓ 適用猶予措置の終了（2023年3月31日）に向けて・・・

- ① 1箇月の起算日の確認（特に定めがないときは、賃金計算期間の初日）
- ② 法定休日（3割5分以上の割増賃金率の対象となる休日）の確認
- ③ 関連規程・様式（労働条件通知書等）の確認

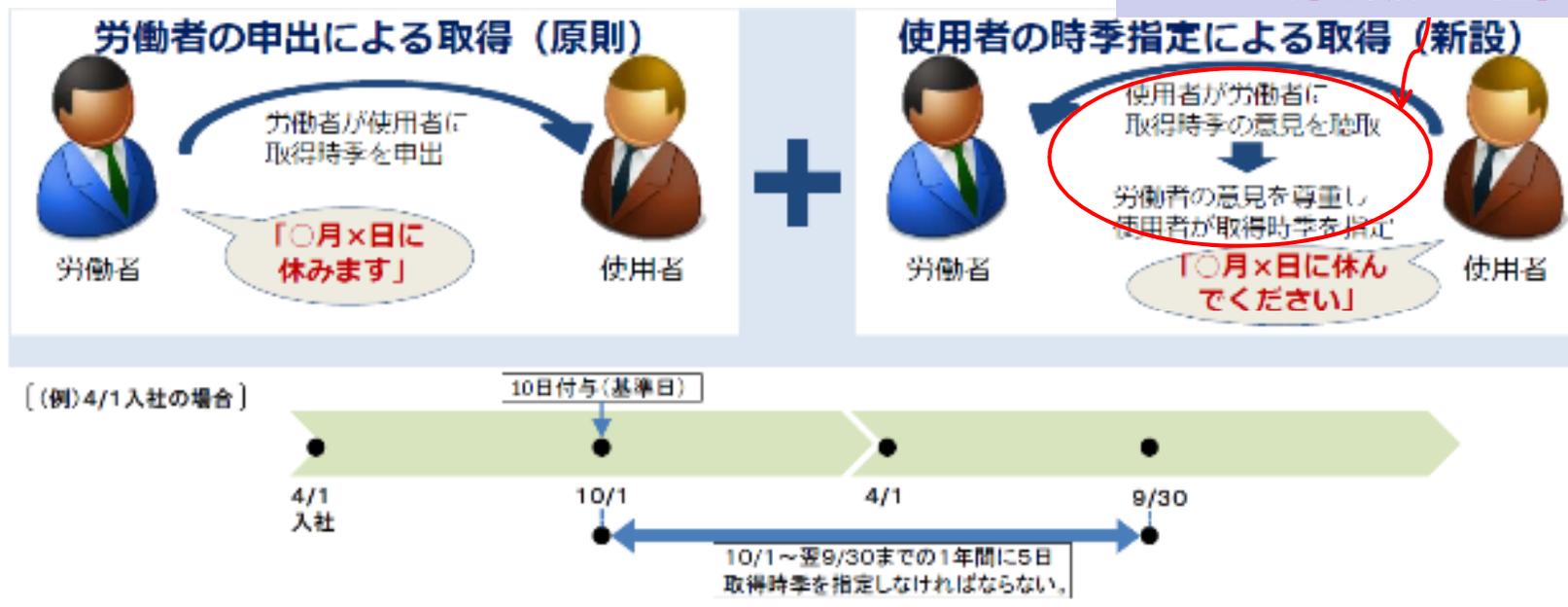
2-14. 年次有給休暇の時季指定取得①

【使用者による時季指定付与の対象者】

＜原則＞ 年10日以上の子次有給休暇が付与される者（管理監督者を含む）に対して、年休の日数のうち年5日について時季を指定して取得させる（半日単位も可、0.5日分として扱う）。

＜例外＞ 労働者自らの申し出または計画的付与によって取得した日数分（半日単位も含む、0.5日分として扱う）は、使用者による時季指定の取得を要しない。

労働基準法施行規則第24条の6
※「意見聴取」は義務、「尊重」は努力義務



※ 労働者の申し出、計画的付与または使用者の時季指定により年休を与えたときは、時季、日数および基準日（第一基準日および第二基準日を含む。）を労働者ごとに明らかにした書類（年次有給休暇管理簿）を作成し、当該年休を与えた期間中および当該期間の終了後3年間保存する。

労働基準法施行規則第24条の7

2-15. 年次有給休暇の時季指定取得②

【使用者による時季指定の期限】

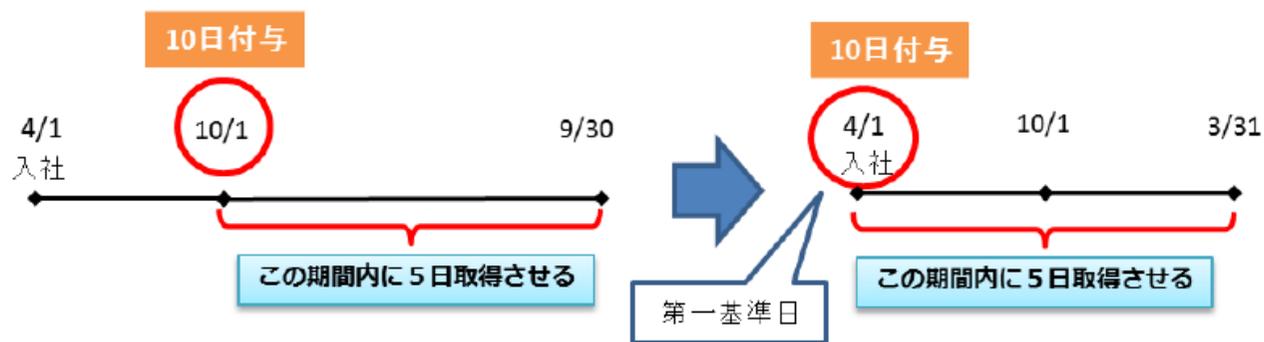
＜原則＞ 「基準日」から1年以内 ※「基準日」…労働基準法上の年休付与日

＜例外＞ 基準日よりも前に年休を付与する場合（下図参照）

(1) 10労働日以上の子休を前倒して付与する場合

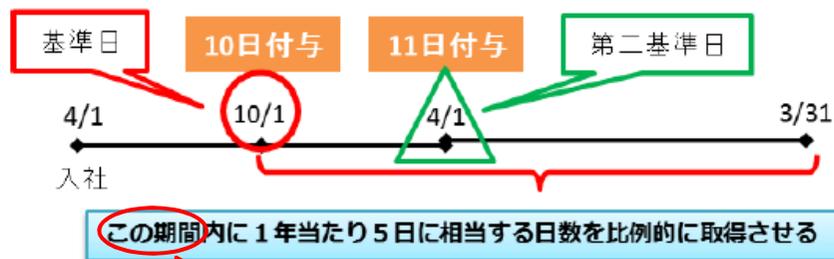
＜通常の付与（法定どおり）＞

＜例1 前倒しの場合の取扱い＞



(2) 付与期間に重複が生じる場合の特例

＜例2 重複が生じる場合の取扱い＞



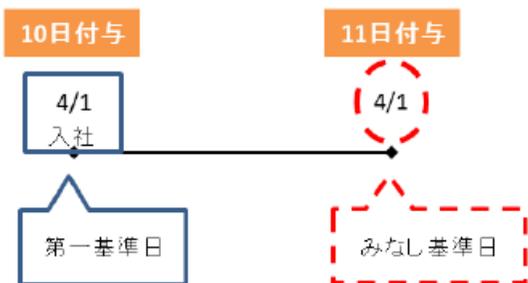
履行期間の月数を12で除した数に5を乗じた日数について、当該履行期間中に時季指定によって与えることも可。

* 左図の例では・・・
履行期間(18箇月) ÷ 12 × 5 = 7.5日

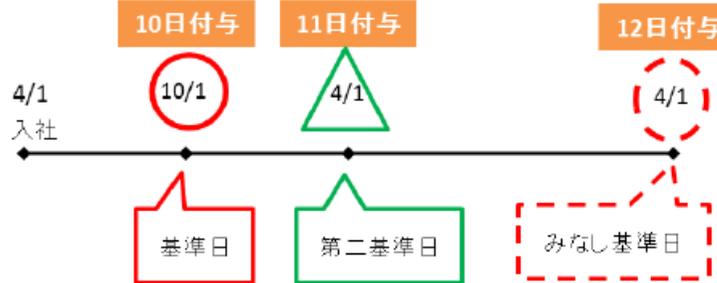
2-16. 年次有給休暇の時季指定取得③

(3) 第一基準日から1年以内の期間または履行期間が経過した場合

<例3 第一基準日から一年後の日>



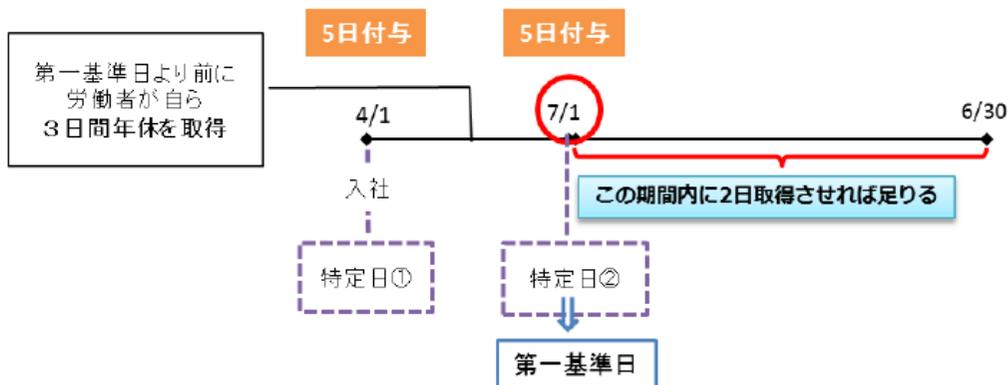
<例4 第二基準日から一年後の日>



その経過した日から1年ごとに区分した各期間（最後に1年未満の期間を生じたときは、当該期間）の初日を基準日とみなす。

(4) 年休の一部を基準日より前の日から与える場合

<例5 10日のうち5日を前倒しで付与し、そのうち3日を労働者が取得している場合>



年休のうち10労働日未満の日数について基準日以前の日（特定日）に与える場合であって、特定日が複数あるときは、当該10労働日未満の日数が合わせて10労働日以上になる日までの間の特定日のうち最も遅い日を第一基準日とみなす。また、この場合、第一基準日とみなされた日より前に労働者自らの申し出または計画的付与により与えた年休の日数分は、使用者による時季指定の取得を要しない。

2-17. フレックスタイム制の見直し①

【清算期間の上限拡大】

改正前（労基法第32条の3）

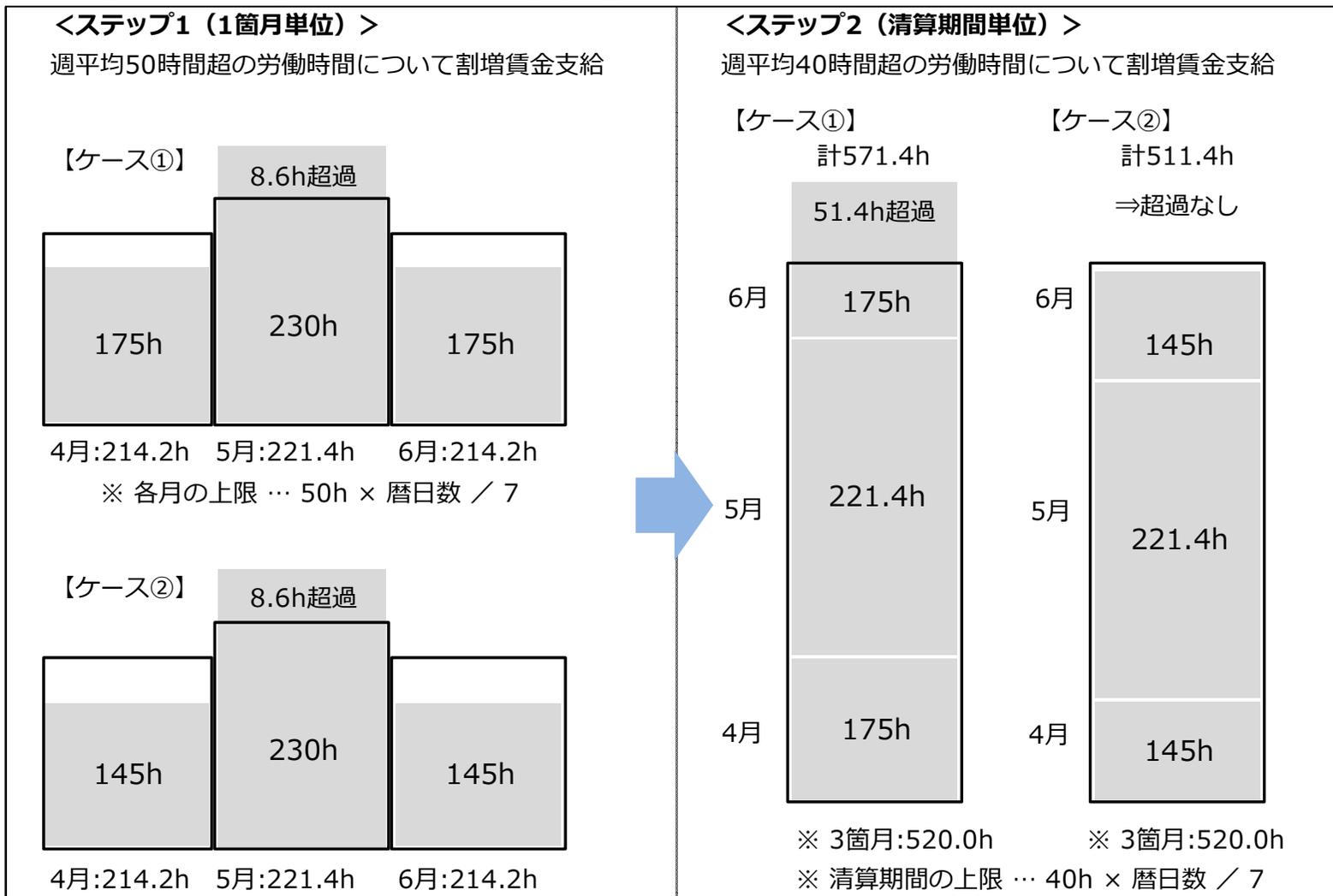
- 導入に際し、過半数労組（ないときは過半数代表者）と労使協定を締結。労働基準監督署への届け出は不要。
- 清算期間は最長1箇月。
- 清算期間を平均し1週間当たりの労働時間が40時間以内であれば、1週40時間、1日8時間を超えて労働させる（割増賃金不要）ことができる。
- 清算期間における法定労働時間の総枠（40時間×清算期間の暦日数÷7）を超えて労働した時間については、割増賃金の支払が必要。

改正後（同条に第2項、第4項を追加）

- 導入に際し、過半数労組（ないときは過半数代表者）と労使協定を締結。清算期間が1箇月以内であれば労働基準監督署への届け出は不要だが、1箇月超の場合には届け出が必要（※罰則あり）。
- 清算期間は最長3箇月。
- 清算期間を平均し1週間当たりの労働時間が40時間以内であれば、1週40時間、1日8時間を超えて労働させる（割増賃金不要）ことができる。
ただし、清算期間が1箇月超のときは、清算期間をその開始の日以後1箇月ごとに区分した各期間について、1週間当たりの労働時間が50時間以内であること。
- 清算期間における法定労働時間の総枠（40時間×清算期間の暦日数÷7）を超えて労働した時間については、割増賃金の支払が必要。
【清算期間が1箇月超の場合①】
 - 1箇月における労働時間が、1週間当たり50時間（50時間×1箇月の暦日数÷7）を超えて労働した時間について、1箇月ごとに割増賃金を算定して支払う。また、清算期間全体における法定労働時間の総枠を超えて労働した時間（40時間×清算期間の暦日数÷7、1週間当たり50時間超の割増賃金の対象となった時間を除く。）について、清算期間終了時に割増賃金の支払が必要。
- 【清算期間が1箇月超の場合②】**
 - 清算期間が1箇月超の場合であって、フレックスタイム制により労働させた期間が当該清算期間よりも短い者については、実労働時間から既に割増賃金を支払った時間（労基法第33条、第36条第1項の規定により時間外・休日労働させた時間）および次の算式によって計算した時間を減じて得た時間について、割増賃金の支払が必要。
 $40\text{時間} \times \text{実労働期間の暦日数} \div 7$

2-18. フレックスタイム制の見直し②

【清算期間が1箇月超の場合の割増賃金】



2-19. フレックスタイム制の見直し③

【完全週休2日制の場合の清算期間における労働時間の限度】

＜労働基準法第32条の3第3項＞

フレックスタイム制を適用する場合、曜日のめぐり次第では1日8時間相当の労働でも清算期間における法定労働時間の総枠を超え得る。

(例) 暦日数30日の月で所定労働日が22日 (標準となる1日の労働時間は8時間)

法定労働時間 : 171時間 (40時間×30÷7) < 所定労働時間 : 176時間 (22×8)



完全週休2日制のもとで働く労働者 (1週間の所定労働日数が5日の労働者) について、労使協定により、所定労働日数に8時間に乗じた時間数を清算期間における法定労働時間の総枠とすることができるようにした。

2-20. 高度プロフェッショナル制度の創設

【高度プロフェッショナル制度の概要】

以下の事項に関し、労使委員会において5分の4以上の多数決議をし、かつ、当該決議を労働基準監督署長に届け出た場合において、「ii. 対象労働者」であって書面等によりその同意を得たものを対象業務に就かせたときは、労働時間、休憩、休日および深夜の割増賃金に関する規定を対象労働者に適用しないことができる（※ iii～v までの措置のいずれをも講じていることが前提）。

i. 対象業務

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ものとして省令で定める業務

ii. 対象労働者

- ①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こと
- ②契約上支払いが見込まれる賃金の額を1年間当たりに換算した額が、労働者の平均給与額の3倍を相当程度上回る水準として省令で定める額以上であること

iii. 健康管理時間（対象労働者が事業場内にいた時間と事業場外において労働した時間との合計）の把握措置

iv. 年104日以上かつ4週4日以上の日曜日の確保

v. 対象労働者に次のいずれかの措置を講じること

- ・勤務間インターバルの確保かつ深夜業の回数制限
- ・健康管理時間の1箇月または3箇月単位での上限規制
- ・年1回以上の継続2週間の休日付与
- ・省令で定める要件に該当する労働者への健康診断の実施

vi. 対象労働者の健康管理時間の状況に応じた健康および福祉を確保するための措置を講じること（省令で定める措置から選択）

vii. 対象労働者の同意の撤回に関する手続き

viii. 苦情処理の措置を講じること

ix. 不同意の対象労働者に対する不利益取扱いの禁止

x. その他省令で定める事項

2-21. 労働基準法施行規則の改正

【労働基準法第15条に基づく労働条件明示に関する改正】

- 「労働者に対して明示しなければならない労働条件を事実と異なるものとしてはない」旨を規定。（労基法施行規則第5条第2項）
- 労働条件の書面明示について、FAXまたは電子メール等によることを労働者が希望した場合には、当該方法とすることができる。（同条第4項）

【過半数代表者の要件等に関する改正】

- 「使用者の意向に基づき選出されたものでないこと」を、過半数代表者の要件として規定。（労基法施行規則第6条の2第1項第2号）
- 「使用者は、過半数代表者が法に規定する協定等に関する事務を円滑に遂行することができるよう必要な配慮を行わなければならない」旨を規定。（同条第4項）

2 - 22. 改正労働基準法の経過措置

【36協定に関する経過措置】

- 新労基法第36条の規定は、2019年4月1日以後の期間のみを定めている36協定について適用する。
- 2019年3月31日を含む期間を定めている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、なお従前の例によることとし、改正前の労基法第36条、同法施行規則および限度基準告示等が適用される。
- 中小事業主（18頁参照）に係る36協定については、2020年4月1日から新労基法第36条の規定を適用する。
- 2020年3月31日を含む期間を定めている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、なお従前の例によることとし、改正前の労基法第36条、同法施行規則および限度基準告示等が適用される。
- 2020年3月31日を含む期間を定める36協定をする労使当事者は、当該協定をするに当たり、新労基法第36条第1項から第5項までの規定により当該協定に定める労働時間を延長させ、または休日において労働させることができる時間数を勘案して協定をするように努めなければならない。
- 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項の助言およ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、取引の実態その他の事情を踏まえて行うよう配慮する。

【年休の時季指定に関する経過措置】

- 4月1日以外の日が基準日（年休を法定の基準日より前の日から与えることとした場合はその日）である労働者に係る年休については、2019年4月1日後の最初の基準日の前日までの間は、改正前の労基法第39条が適用される。

3. 労働安全衛生法等の改正

3 - 1. 産業医・産業保健機能の強化①

【産業医の活動環境の整備】

(1) 役割の明確化

- 「産業医は、労働者の健康管理等を行うのに必要な医学に関する知識に基づいて、誠実にその職務を行わなければならない」旨を規定。（安衛法第13条第3項）
- 産業医を選任した事業者は、以下の事項を常時各作業場の見やすい場所に掲示し、または備え付けるなどすることで労働者に周知させなければならない。（安衛法第101条第2項）

- ・ 産業医の業務の具体的な内容
- ・ 産業医に対する健康相談の申出の方法
- ・ 産業医による労働者の心身の状態に関する情報の取扱いの方法

3 - 2. 産業医・産業保健機能の強化②

(2) 産業医への情報提供等

- 産業医を選任した事業者は、以下の情報を産業医に提供しなければならない。
(安衛法第13条第4項)

- ・ 健康診断結果に対する医師の意見、長時間労働者または高ストレス者に対する面接指導に基づく医師の意見を勘案して既に講じた措置または講じようとする措置の内容に関する情報（これらの措置を講じない場合にあっては、その旨およびその理由）
 - ※ 意見聴取を行った後、遅滞なく提供
- ・ 一般の労働者、新技術・新商品等の研究開発業務に係る1週間当たり40時間を超えて労働させた時間が1箇月当たり80時間を超えた労働者の氏名および当該労働者に係る当該超えた時間に関する情報
 - ※ 超えた時間の算定を行った後、速やかに提供
- ・ その他、労働者の業務に関する情報であって産業医が労働者の健康管理等を適切に行うために必要と認めるもの
 - ※ 産業医から当該情報の提供を求められた後、速やかに提供

3 - 3. 産業医・産業保健機能の強化③

(3) 権限の強化

産業医は、「労働者の健康を確保するため必要があると認めるときは、事業者に対し、労働者の健康管理等について必要な勧告をする」権限を有しているところ（改正前の安衛法第13条第3項）、「事業者は、当該勧告を尊重しなければならない」旨が規定された（改正後の安衛法第13条第5項）。ただし、産業医は「勧告をしようとするときは、あらかじめ、当該勧告の内容について、事業者の意見を求める」旨も規定された（安衛則第14条の3第1項）。

また、当該勧告を受けたときは、事業者は以下の事項を衛生委員会または安全衛生委員会に報告しなければならない（安衛法第13条第6項、安衛則第14条の3第4項）。

- ・ 当該勧告の内容
- ・ 当該勧告を踏まえて講じた措置または講じようとする措置の内容（措置を講じない場合にあっては、その旨およびその理由）

(4) 事業者の管理義務等

事業者が安衛法（関連規則を含む）に基づく健康情報等を収集・保管・使用するに際しては、「労働者の健康の確保に必要な範囲内」で行う（ただし、本人の同意がある場合その他正当な事由がある場合を除く）ことを規定。（安衛法第104条）

3-4. 長時間労働者に対する医師による面接指導制度①

【医師による面接指導の実施要件に係る改正】

改正前	改正後
<p>休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間が1月当たり<u>100時間</u>を超え、かつ疲労の蓄積が認められる者・・・ (安衛則第52条の2第1項)</p>	<p>休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間が1月当たり<u>80時間</u>を超え、かつ疲労の蓄積が認められる者・・・</p> <p>上記要件に該当する労働者の申出により面接指導を行う（改正前と同様）</p> <p>【新たな面接指導の要件①】 新技術・新商品等の研究開発業務に従事する者であって、休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間が1月当たり<u>100時間</u>を超えた者 ※労働者の申出を要件としていない (安衛法第66条の8の2、安衛則第52条の7の2)</p> <p>【新たな面接指導の要件②】 高度プロフェッショナル制度の対象者であって、健康管理時間（事業場内にいた時間と事業場外において労働した時間との合計の時間）について、1週間当たり40時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間が1月当たり<u>100時間</u>を超えた者 ※労働者の申出を要件としていない (安衛法第66条の8の4)</p>
<p>事業者は、第1項の超えた時間の算定を行ったときは、速やかに、同項の超えた時間が1月当たり<u>100時間</u>を超えた労働者の氏名及び当該労働者に係る超えた時間に関する情報を <u>産業医</u>に提供しなければならない。 (安衛則第52条の2第3項)</p>	<p>事業者は、第1項の超えた時間の算定を行ったときは、速やかに、同項の超えた時間が1月当たり<u>80時間</u>を超えた労働者に対し、当該労働者に係る当該超えた時間に関する情報を通知しなければならない。 ※この通知は、上記【新たな面接指導の要件①・②】に該当する労働者を除き、管理監督者やみなし労働時間制が適用される労働者を含め、全ての労働者に適用される。</p>

3 - 5. 長時間労働者に対する医師による面接指導制度②

【医師による面接指導の事後措置に係る改正】

事業者は、面接指導の結果に基づき、当該労働者の健康を保持するために必要な措置について、面接指導が行われた後遅滞なく、医師の意見を聴かなければならない。



医師の意見を勘案し、その必要があると認めるときは、当該労働者の実情を考慮して、以下の措置を講ずるほか、当該医師の意見の衛生委員会もしくは安全衛生委員会または労働時間等設定改善委員会への報告その他の適切な措置を講じなければならない。

区分	措置の内容
一般の労働者	就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少等
新技術・新商品等の研究開発業務	就業場所の変更、職務内容の変更、有給休暇（労働基準法第39条の規定による有給休暇を除く。）の付与、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少等
高度プロフェッショナル制度の対象者	職務内容の変更、有給休暇（労働基準法第39条の規定による有給休暇を除く。）の付与、健康管理時間が短縮されるための配慮等

3-6. 長時間労働者に対する医師による面接指導制度③

【労働時間の状況を把握する義務の新設】

＜労働安全衛生法第66条の8の3、労働安全衛生規則第52条の7の3＞

事業者は、長時間労働者に対する医師による面接指導を実施するため、所定の方法によって労働者（高度プロフェッショナル制度の対象者を除く。）の労働時間の状況を把握しなければならない。

〔把握の方法〕

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の客観的な方法その他の適切な方法

また、事業者は、把握した労働時間の状況の記録を作成し、3年間保存するための必要な措置を講じなければならない。

「なお、新安衛則第52条の7の3第1項に規定するタイムカードによる記録等のほか、客観的な方法その他の適切な方法の具体的な内容については、労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン（平成29年1月20日策定）を参考に、追って通知する予定であること。」（「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による改正後の労働安全衛生法及びじん肺法の施行等について」（基発0907第2号 平成30年9月7日））

3-7. 勤務間インターバル制度①

【労働時間等設定改善法の改正】

改正前	改正後
<p><第2条第1項> 事業主は、その雇用する労働者の労働時間等の設定の改善を図るため、業務の繁閑に応じた労働者の始業及び終業の時刻の設定、年次有給休暇を取得しやすい環境の整備その他の必要な措置を講ずるように努めなければならない。</p> <p><第2条第4項> 事業主は、他の事業主との取引を行う場合において、当該他の事業主の講ずる労働時間等の設定の改善に関する措置の円滑な実施を阻害することとなる取引条件を付けない等取引上必要な配慮をするように努めなければならない。</p>	<p><第2条第1項> 事業主は、その雇用する労働者の労働時間等の設定の改善を図るため、業務の繁閑に応じた労働者の始業及び終業の時刻の設定、<u>健康及び福祉を確保するために必要な終業から始業までの時間の設定</u>、年次有給休暇を取得しやすい環境の整備その他の必要な措置を講ずるように努めなければならない。</p> <p><第2条第4項> 事業主は、他の事業主との取引を行う場合において、<u>著しく短い期限の設定及び発注の内容の頻繁な変更を行わないこと</u>、当該他の事業主の講ずる労働時間等の設定の改善に関する措置の円滑な実施を阻害することとなる取引条件を付けないこと等取引上必要な配慮をするように努めなければならない。</p>

3 - 8. 勤務間インターバル制度②

【勤務間インターバルの考え方】

望ましいインターバルとしては、9～11時間が一つの目安。



9：00－18：00が所定労働時間だとして、日々4時間の残業をした場合、
終業が22時となるため翌日の始業まで11時間。

月の所定労働時間が20日だとすると、4時間×20日＝80時間が月の残業時間となり、
過労死基準と合致するという計算。

制度を設計する上での検討事項

- ① 対象者の範囲
- ② インターバルの設定時間数（通勤など移動時間を含むか否か）
- ③ 翌日の始業時刻を超えた場合の翌日の就業時間の取り扱い
- ④ ③の場合の賃金の取り扱い
- ⑤ 突発的な事態が発生した場合の対応
- ⑥ 就業規則での定め（強制力を持たせるか否か）

ご清聴ありがとうございました。