

## 働き方改革法案成立

---Part 1 労働時間法制②---

時間外労働の上限規制

勤務間インターバル制度

有給休暇の取得義務

60 時間超の割増率引き上げ

労働時間の客観的把握

働き方改革に関する  
お問い合わせや制度見直し  
のご相談は下記まで



発行者：東京総合  
社会保険労務士法人

住所：〒103-0028  
東京都中央区八重洲 1-7-20  
八重洲口会館 8F  
TEL. 03-5299-6181

<http://www.tokyosogo.jp/tsssal/>

働き方改革関連法案とは、労働基準法、労働安全衛生法などの改正案を一つにまとめた総称で、主なものは下記のとおり。

|                                  | 主な法改正                             | 実施時期          | 中小企業※         |
|----------------------------------|-----------------------------------|---------------|---------------|
| 今<br>号<br>掲<br>載                 | 1. 労働時間法制の見直し                     |               |               |
|                                  | ①時間外労働の上限規制                       | 2019年<br>4月1日 | 2020年<br>4月1日 |
|                                  | ②勤務間インターバル制度の導入<br>(努力義務)         | 2019年4月1日     |               |
|                                  | ③年間5日間の年次有給休暇の取得を<br>義務付け         | 2019年4月1日     |               |
|                                  | ④中小企業における月60時間を超える<br>残業の割増率の引き上げ | (実施済)         | 2023年<br>4月1日 |
|                                  | ⑤労働時間の状況を客観的に把握するこ<br>とを義務付け      | 2019年4月1日     |               |
|                                  | ⑥フレックスタイム制の拡充                     | 2019年4月1日     |               |
|                                  | ⑦高度プロフェッショナル制度の創設                 | 2019年4月1日     |               |
|                                  | ⑧産業医・産業保健機能の強化                    | 2019年4月1日     |               |
|                                  | 2. 雇用形態にかわりなく公正な待遇の確保             |               |               |
| ⑨同一労働同一賃金(正規・非正規労働者間の不合理な待遇差を禁止) | 2020年<br>4月1日                     | 2021年<br>4月1日 |               |
| ⑩労働者に対する待遇に関する説明義務の強化            | 2020年<br>4月1日                     | 2021年<br>4月1日 |               |

## 1. 時間外労働の上限規制

■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。

時間外労働の上限規制の原則的な内容は、基準告知から基本的には変化していませんが、現在は大臣告示による上限で、行政指導のみです。

今回条文化されたことにより、罰則の対象となります。

|                           | 残業時間の上限  |
|---------------------------|--|
| 原則                        | 月 45 時間<br>年 360 時間  |
| 臨時の特別な事情があり、<br>労使が合意する場合 | ①年 720 時間以内 (時間外労働のみ)<br>②月 100 時間未満 (休日労働含む)<br>③2~6ヶ月における期間の平均 80 時間以内<br>(休日労働含む)<br>④月 45 時間を超える月は年間 6 回以内とする<br><br>※②③に違反した場合には罰則 (6ヶ月以下の懲役または 30 万円以下の罰金) が科される |

## ■ 上限規制の適用を猶予・除外する事業・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。<br>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は引き続き検討。                                 |
| 建設事業               | 改正法施行 5 年後に、上限規制を適用。<br>ただし、災害時における復旧・復興の事業は複数月平均 80 時間以内・1 ヶ月 100 時間未満の要件は適用しない。将来的な一般則の適用は引き続き検討。 |
| 医師                 | 改正法施行 5 年後に、上限規制を適用。<br>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 年後に、上限規制を適用。  |
| 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、 <u>時間外労働の上限規制は適用しない。</u>   |

## ■ 時間外労働・休日労働に関する協定（36 協定）で定める事項

36 協定で定める事項が法律で明確化されました。

- ①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
- ② 対象期間
- ③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
- ④ 対象期間における 1 日、1 ヶ月および 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
- ⑤ 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
  - ※⑤の省令で定める事項
    - ・時間外労働の上限を超えて労働した労働者に講ずる健康確保措置
    - ・限度時間を超えた労働に係る割増賃金率
    - ・限度時間を超えて労働する場合における手続き
    - ・限度時間を超えて労働する場合に、2 ヶ月ないし 6 ヶ月のそれぞれの期間における時間外労働および休日労働の 1 ヶ月当たりの平均時間は 80 時間以内となるよう定めること

## 2. 勤務間インターバル制度の導入（努力義務）

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）を確保し、ワークライフバランスを保ちながら働き続ける仕組みです。現時点では努力義務ですが、条件により制度を導入した際に助成金の申請が可能です。



始業時刻を繰り下げずに、その時間分を働いたものとみなす、という方法もあります。

### 3.年間 5 日間の年次有給休暇の取得を義務付け

労働者からの申出がしにくいという状況を踏まえ、使用者より取得希望日を確認することにより有給休暇取得を義務付けます。

|      |  |
|------|--|
| 対象者  | 10 日以上年次有給休暇が付与される労働者。   |
| 対象期間 | 年次有給休暇が付与された日（基準日）から 1 年以内。<br>【経過措置】<br>4 月 1 日以外の日が基準日である労働者に係る有給休暇については、施行日後の最初の基準日の前日までの間は今回の改正は適用しない。 |
| 日数   | 5 日分を使用者が労働者に希望を聴き、時季を指定して取得。<br>(労働者の時季指定、計画的付与により取得された日数は上記より控除できる。)                                     |
| 罰則   | 違反すると 30 万円以下の罰金。  |

### 4.中小企業における月 60 時間を超える残業の割増率の引き上げ

中小企業の月 60 時間を超える時間外労働に係る割増賃金率が 50%へ引き上げられます。

大企業は平成 22 年 4 月 1 日より既に施行済み、中小企業は猶予措置がとられていましたが、正式に猶予措置の廃止が決まりました。

|      | 1 ヶ月の時間外労働<br>(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%  | <b>25% ⇒ 50%</b> |

### 5. 労働時間の状況を客観的に把握することを義務付け

全ての労働者（高度プロフェッショナル労働者除く）の労働時間の状況が客観的な方法、その他適切な方法で把握するよう義務付けられました。また、労働時間の状況を客観的に把握することで、割増賃金の適正な支払いだけでなく、長時間働いた労働者に対する、医師による面接指導を確実に実施するよう労働者の健康管理を行う必要があります。

#### ■ 始業・終業時刻の記録の方法（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より）

|                        |  |
|------------------------|--|
| 原則的な方法                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・使用者が自ら現認することにより確認し、適正に記録すること</li> <li>・タイムカード、IC カード、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録を基礎として確認し、適正に記録すること</li> </ul>  |
| やむを得ず自己申告制で労働時間を把握する場合 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・労働者、労働時間を管理する者に対して、自己申告制の適正な運用等について十分な説明を行うこと</li> <li>・自己申告により把握した労働時間と、入退場記録やパソコンの使用時間等から把握した在社時間との間に著しい乖離がある場合には実態調査をし、所要の労働時間の補正をすること</li> <li>・自己申告できる時間数の上限を設ける等適正な自己申告を阻害する措置を設けてはならない。36 協定の延長することができる時間数を超えて労働しているにもかかわらず、記録上守っているようにすることが慣習的に行われていないか確認すること</li> </ul> |