

働き方改革推進法の概要

～ 労働時間法制の見直し関係 ～

2018年10月19日

兵庫労働局労働基準部監督課

1 働き方改革推進法

～ 労働基準法等の改正概要 ～

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

(2018年6月29日 成立)

長時間労働の是正・柔軟な働き方がしやすい環境整備

施行日：2019年4月1日

① 労働基準法の一部改正

- ① 時間外労働の上限規制の創設
 - ▼ 新技術・商品の研究開発業務は適用除外
 - ▼ 建設業・自動車運転者・医師、鹿児島・沖縄の製糖業は5年の猶予等の特例 【中小企業は2020年4月1日施行】
- ② 中小企業における月60時間超の時間外労働の割増賃金率(50%)の適用 【2023年4月1日施行】
- ③ 年次有給休暇の年5日の取得義務付け
- ④ フレックスタイム制の清算期間の上限を3か月間に延長
- ⑤ 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

② 労働安全衛生法の一部改正

- ① 新技術・商品開発業務従事者、高度プロフェッショナル制度対象者への面接指導等の実施
- ② 労働時間の状況の把握の実効性確保(客観的把握を省令で定めることを明記)
- ③ 産業医・産業保健機能の強化

③ じん肺法の一部改正

- 産業保健機能の強化

④ 労働時間等の設定の改善に関する特別措置法の一部改正

- ① 勤務間インターバル設定の努力義務
- ② 企業単位での労働時間等設定改善企業委員会

同一労働・同一賃金の実現

施行日：2020年4月1日

⑤ 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律の一部改正

- 派遣労働者に係る同一労働・同一賃金の実現(不合理な待遇の禁止等)

⑥ 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の一部改正

- ① 「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」に変更
- ② 短時間・有期雇用労働者に係る同一労働・同一賃金の実現(不合理な待遇の禁止等) 【中小企業は2021年4月1日施行】

⑦ 労働契約法の一部改正

- 有期契約労働者に係る不合理な労働条件の禁止に関する規定の削除 【中小企業は2021年4月1日施行】

その他

施行日：公布日

⑧ 雇用対策法の一部改正

- ① 「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」に変更
- ② 多様な就業形態の普及・均衡待遇の確保、女性・育児介護を行う者、母子家庭・父子家庭の父母の就業促進、治療と職業生活の両立支援

働き方改革法施行期日

事項		大企業	中小企業
長時間労働防止 健康管理強化	時間外労働の上限規制	2019年4月1日	2020年4月1日
	中小企業の割増賃金猶予廃止		2023年4月1日
	年休5日義務 高度プロフェッショナル制度 労働時間把握 面接指導強化 インターバル制度 など	2019年4月1日	
同一労働同一賃金	パートタイム労働者 有期雇用労働者	2020年4月1日	2021年4月1日
	派遣労働者	2020年4月1日	

★ いずれかに該当すれば中小企業 ★

業種	A（資本又は出資額）	B（常時使用する労働者）
小売業・飲食店	5,000万円以下	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
その他の業種	3億円以下	300人以下

長時間労働の是正・柔軟な働き方がしやすい環境整備

Point 1

◎ 働き過ぎて病気になることはあってはいけない（**過労死等ゼロ**）

改正内容

- 残業時間の上限規制
- 「勤務間インターバル」の導入促進
- 年5日間の年次有給休暇の取得（企業に義務づけ）
- 月60時間超の残業の、割増賃金率引上げ
- 労働時間の客観的な把握（企業に義務づけ）



Point 2

◎ 子育て、介護などの**事情に応じ柔軟に働ける**

改正内容

- 「フレックスタイム制」の拡充
- 「高度プロフェッショナル制度」を創設



Point 3

◎ 心身の健康の不調を**見逃さない**

改正内容

- 産業医・産業保険制度の機能の「強化」



時間外労働の上限規制の導入

一般則

原則

月45時間、年360時間

臨時の場合

年720時間

2～6か月平均80時間以内（休日労働含む）

月100時間未満（休日労働含む）

年半分を超えない

施行日

大企業 2019年4月1日

中小企業 2020年4月1日

猶予・除外の事業・業務

事業・業務	猶予・除外の内容
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、 年960時間を適用
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・復興の事業は、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）
医師	改正法施行 5年後 に、時間外労働の 上限規制を適用 （規制のあり方等を検討の上、 具体的な上限時間等は省令で定める ）
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

時間外労働の上限規制の導入（自動車運転の業務）

猶予

改正法施行 **5年後（2024年4月1日）** に、時間外労働の上限規制、**年960時間を適用**

具体的内容

項目	具体的な内容
業務の範囲	現行と同じ （改善基準告示の対象となる自動車運転者の業務と同義）
～2024年3月31日	① 1日・1日を超え3か月以内・1年についての延長時間を協定（現行と同じ） ② 限度時間（新労基法§36③・④）は適用なし ③ 36協定に特別条項を設ける場合の要件（新労基法§36⑤）は適用なし ④ 月100h未満・複数月平均80h以内（新労基法§36⑥二・三）は適用なし ⑤ 用いる36協定の様式は9号の4
2024年4月1日～	① 当分の間、月100h未満・複数月平均80h以内（新労基法§36⑥二・三）は適用なし ② 特別条項で定める時間外・休日労働時間数は、1か月については事業場の実情に応じた時間数、1年については960hを超えない範囲内

36協定で定める時間外及び休日労働について留意すべき事項に関する指針

(2019年4月1日施行)

留意いただくべき事項

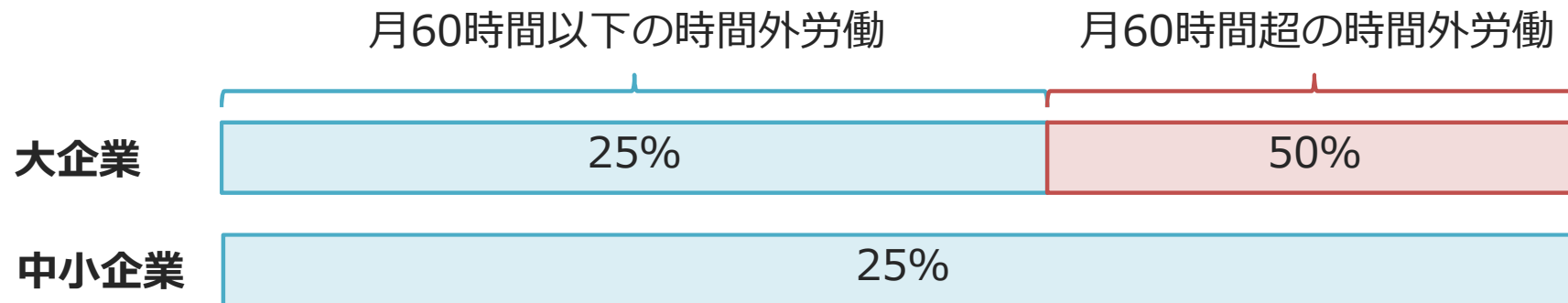
事項	具体的な内容
①労使当事者の責務	時間外労働・休日労働は必要最小限
②使用者の責務	36協定の範囲内であっても労働者に対する 安全配慮義務あり 労働時間が 長くなるほど過労死との関連性が強まる ことに留意
③業務区分の細分化	時間外労働・休日労働を行う業務の 区分を細分化 、業務の 範囲を明確に
④限度時間を超えて 延長時間を定めるに 当たっての留意事項	臨時的な特別の事情がない限度時間（45h／月・360h／年）超えは不可 限度時間を超えて労働させる必要がある場合は できる限り具体的に この場合にも、時間外労働は 限度時間にできる限り近づける
⑤ 1 か月に満たない 期間で労働する労働 者の延長時間の目安	1 か月未満の期間の労働者の時間外労働は、 目安時間（※）を超えない ※ 15h／週、27h／2週、43h／4週
⑥休日労働を定めるに 当たっての留意事項	休日労働の日数及び時間数はできる限り少なく
⑦健康福祉確保措置	限度時間を超えて労働させる労働者には 健康・福祉の確保を
⑧適用除外等	限度時間が適用除外・猶予されている事業・業務でも、限度時間を勘案するこ とが望ましく、健康・福祉の確保を

※ 自動車運転の業務は、H36.3.31まで、④・⑤・⑦・⑧（健康・福祉の確保のみ）は適用されない。7

時間外労働の割増賃金の見直し

現行の割増率

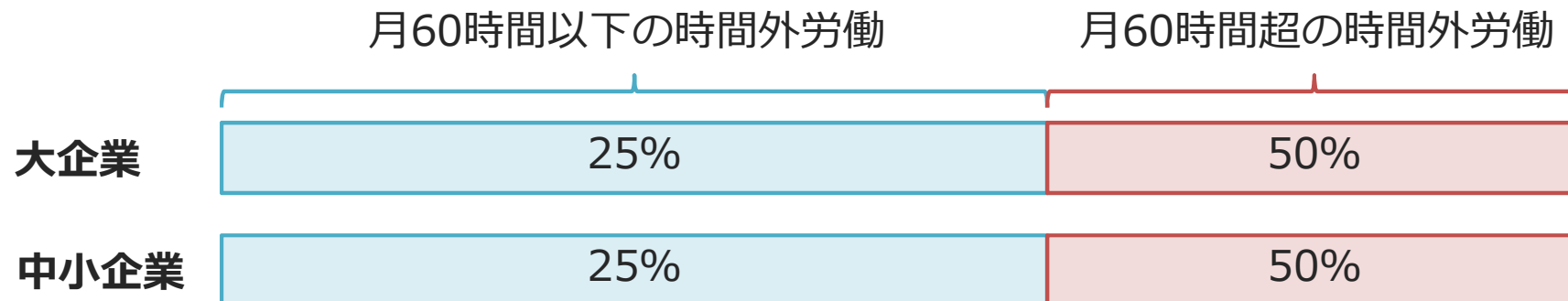
- 2010年4月1日以降、月60時間超の時間外労働に対する50%の割増賃金率について、中小企業への適用は猶予されている



改正後の割増率

- 中小企業の**猶予措置を廃止**

(施行日 2023年4月1日)



一定日数の年次有給休暇の確実な取得

改正内容

- 年次有給休暇が10日以上付与される労働者に、毎年、**5日**の年次有給休暇の取得を義務付け
- 年次有給休暇の**管理簿の作成**を義務付け

労働者が自ら5日以上取ればOK

(施行日 2019年4月1日)

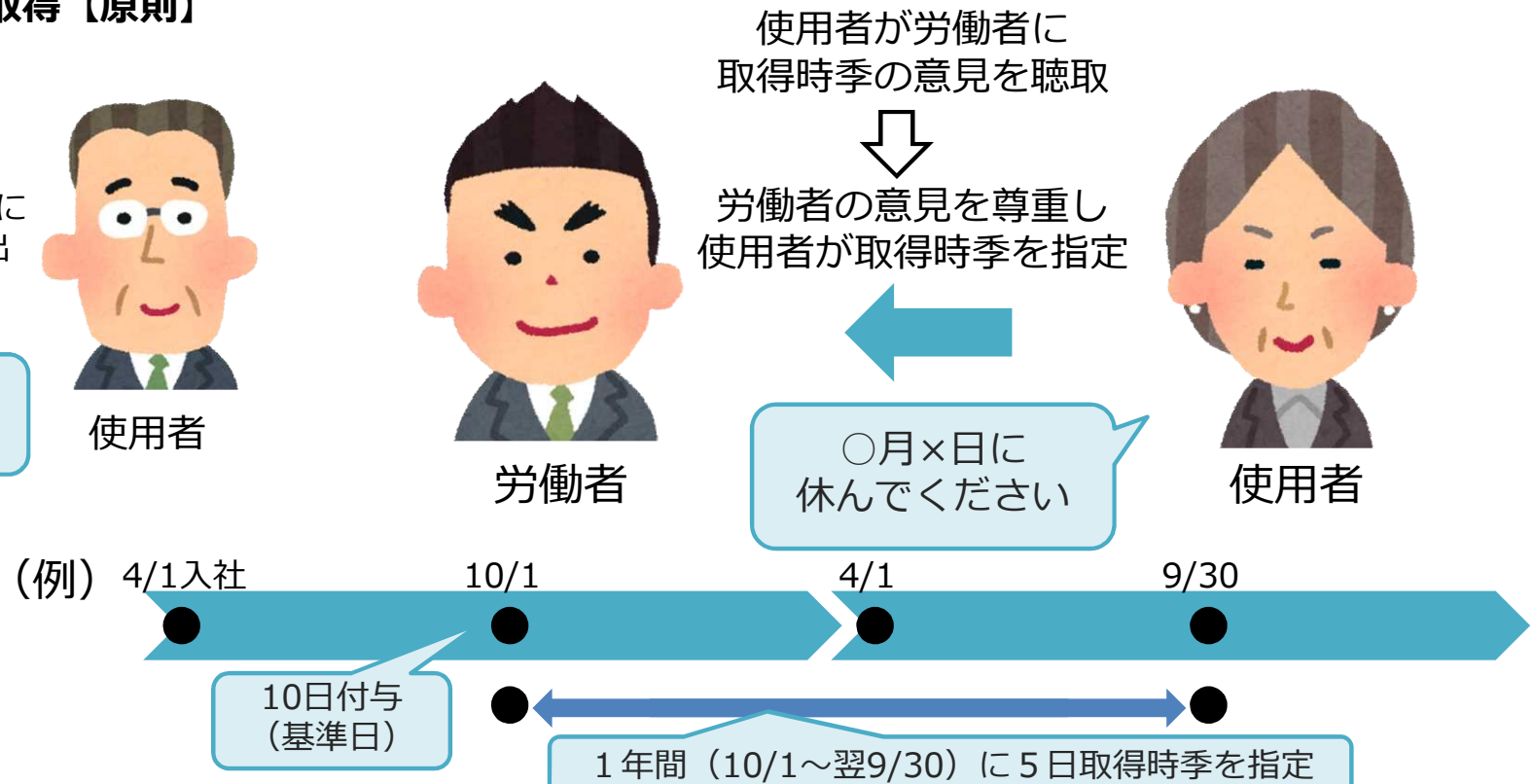


ポイント

労働者の申出による取得【原則】



使用者の時季指定による取得【新設】



労働時間の状況の把握の実効性確保

現行

- 労働時間の把握義務・具体的な方法を定めた法令は存在しない
（「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」のみ）

- 労働時間把握の原則
 - ・ 使用者による現認
 - ・ タイムカード、ＩＣカード等の客観的な記録を元に確認
- 自己申告はやむを得ない場合のみ

ガイドライン対象外

- みなし労働
- 裁量労働
- 管理監督者

改正内容

- 長時間労働をした労働者への医師による面接指導を確実に行うために、**労働時間の状況の把握を義務付け**

- ・ 裁量労働制や管理監督者を含み、全ての労働者を対象（高度プロフェッショナル制度適用者は除く）
- ・ 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

（労働安全衛生法の改正、罰則なし）
（施行日 2019年4月1日）

※ 医師による面接指導を受けさせなかった場合は、50万円以下の罰金の対象



医師による面接指導

現行

実施義務

- 時間外・休日労働が**月100時間超**で**申し出**があった者

努力義務

- 時間外・休日労働が月80時間超で申し出のあった者
- 企業の基準該当者

改正

実施義務

- 時間外・休日労働が**月80時間超**で**申し出**があった者
- **新技術・新商品等の研究開発業務**（上限規制の適用除外業務）で時間外・休日労働が**月100時間超**の者
- **高度プロフェッショナル制度**対象者で週40時間を超える健康管理時間が**月100時間超**の者

申出なし

努力義務

- 高度プロフェッショナル制度対象者で週40時間を超える健康管理時間が月100時間以下の申し出があった者





2 中小企業への支援

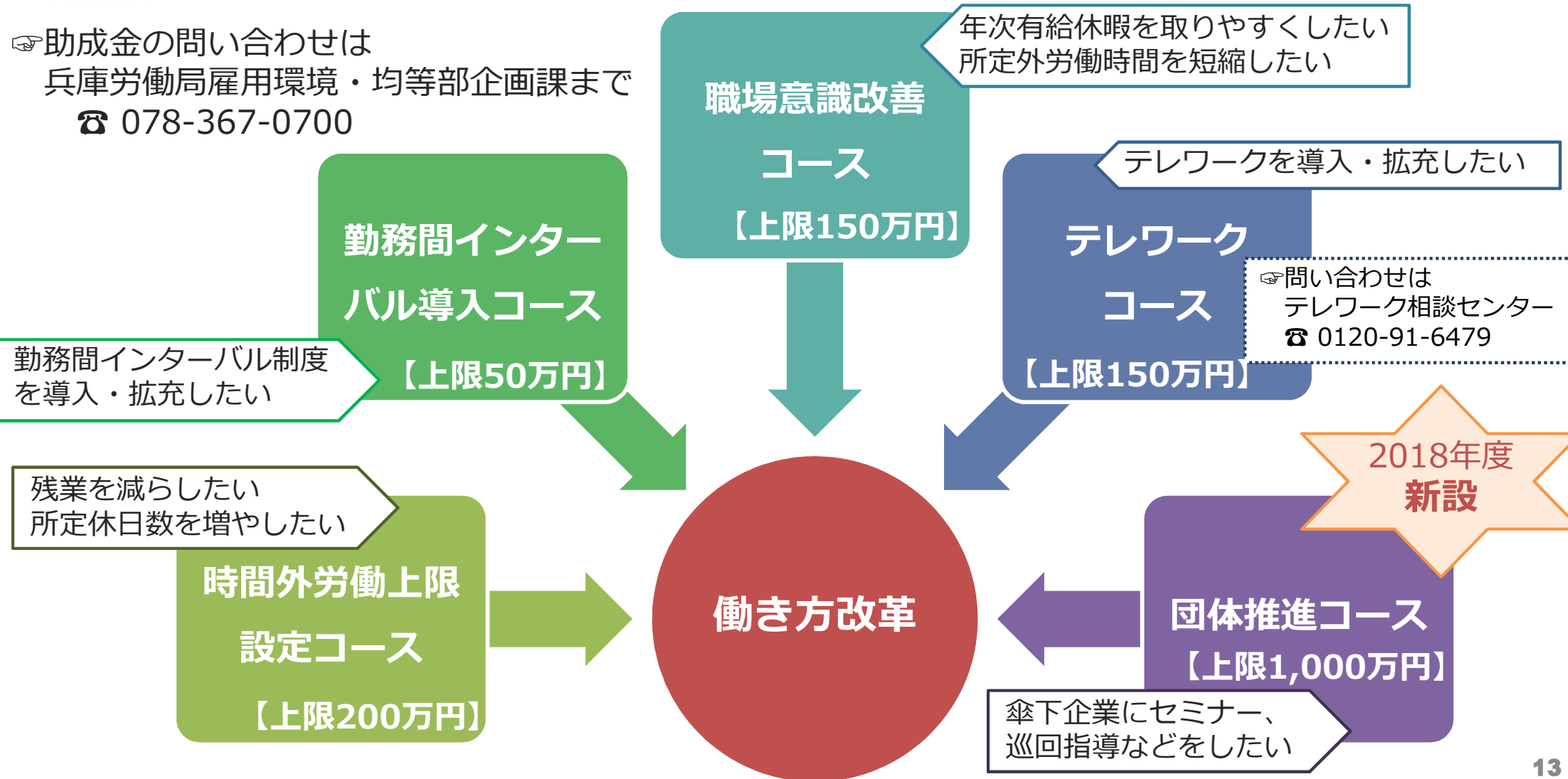
～ 様々な助成金などをご用意 ～

時間外労働等改善助成金



生産性の向上を図り、ワーク・ライフ・バランスの推進や時間外労働の縮減をする中小企業を**5つの助成金でがっちり支援**！

助成金の問い合わせは
兵庫労働局雇用環境・均等部企画課まで
☎ 078-367-0700



時間外労働等改善助成金



助成の対象となる中小企業は、労災保険が適用されており、表の**AまたはBのいずれかを満たす企業**

業種	A（資本又は出資額）	B（常時使用する労働者）
小売業・飲食店	5,000万円以下	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
その他の業種	3 億円以下	300人以下

※そのほか、各コースに応じた要件があります

団体推進コース

- 3 事業主以上で構成する事業主団体・共同事業主
- 事業主団体・共同事業主が労働者災害補償保険の適用事業主
- 中小企業の占める割合が、構成企業全体の 2 分の 1 以上 など

時間外労働等改善助成金



以下の取組にかかった**費用の一部を助成**！



時間外労働上限設定コース 勤務間インターバル導入コース 職場意識改善コース



- ① 就業規則、労使協定の作成・変更
- ② 労務管理担当者・労働者への研修（業務研修を含む）
- ③ 外部専門家（士業）によるコンサルティング
- ④ 人材確保等のための取組
- ⑤ 労務管理用機器の導入・更新
例：ICカード、労務管理用ソフトウェアなど
- ⑥ 労働能率の増進のための設備・機器の導入・更新
例：POSシステム、自動食器洗い乾燥機など



団体推進コース

- ① 市場調査
- ② 新ビジネスモデルの開発、実験
- ③ 材料費、水光熱費、在庫等の費用の低減実験
- ④ 下請取引適正化への理解促進、取引先との調整
- ⑤ 販路拡大に向けた展示会開催、出展
- ⑥ 好事例の収集、普及啓発、セミナーの開催
- ⑦ 巡回指導、相談窓口の設置
- ⑧ 構成事業主が共同利用する労働能率の増進のための設備・機器の導入・更新
- ⑨ 人材確保に向けた取組



テレワークコース

- ① テレワーク用通信機器の導入・運用
例：web会議用機器、社内のパソコンを遠隔操作するための機器等
- ② 就業規則・労使協定の作成・変更
例：テレワーク勤務に関する規定の整備
- ③ 労務管理担当者・労働者への研修、周知・啓発
- ④ 保守サポートの導入
- ⑤ 外部専門家による導入のためのコンサルティング
- ⑥ クラウドサービスの導入

時間外労働等改善助成金



- ・ 助成金を受けるには、**2回申請**が必要
- ・ それぞれの**期限に注意**！
- ・ 国の予算額の制約により、早めに受付を締め切る場合あり

交付申請

- **12月3日**✕
【職場意識改善コースと団体推進コースは10月1日✕】
- 事業実施計画書など必要書類とともに申請書を
兵庫労働局雇用環境・均等部企画課（☎ 078-367-0700）に提出
【テレワークコースはテレワーク相談センター（☎0120-91-6479）に提出】

取組実施

- 交付決定後、提出した計画に沿って取組を実施
（機器の購入、研修の実施など、成果目標達成に向けた取組を実施）
- 成果目標を達成

支給申請

- **2月15日**✕
【テレワークコースは2月末日✕】
- 事業実施期間終了後
兵庫労働局雇用環境・均等部企画課（☎ 078-367-0700）に支給申請
【テレワークコースはテレワーク相談センター（☎0120-91-6479）に支給申請】



時間外労働上限設定コース

成果目標

- 平成28年度又は29年度に、月45時間超の36協定を届け出て、実際に月45時間超の残業の実績あり



平成30年度又は31年度の36協定で、以下のいずれかの**上限設定**を行い、労働基準監督署へ届出

今年度の途中で36協定を変更し
労働基準監督署に届け出た場合も対象！

- ① 時間外労働「月45時間以下」かつ「年間360時間以下」
- ② 時間外労働「月45時間超、月60時間以下」かつ「年間720時間以下」
- ③ 時間外労働「月60時間超」、時間外・休日労働「月80時間以下」かつ、時間外労働「年間720時間以下」

補助率、上限額

- 補助率 : 費用の**4分の3**を助成（労働者数、所要額等により異なる）
上限額 : 1企業**200万円**（成果目標によって異なる）

時間外労働上限設定コース

(1) 36協定の上限設定に関する上限額

		前年度の36協定の設定（その残業の実績もあるもの）		
		時間外・休日「月80時間超」など	時間外「月60時間超」、時間外・休日「月80時間以下」など	時間外「月45時間超、月60時間以下」
今年度の36協定の設定	時間外「月45時間以下」「年間360時間以下」	150万円	100万円	50万円
	時間外「月45時間超、月60時間以下」「年間720時間以下」	100万円	50万円	
	時間外「月60時間超」、時間外・休日「月80時間以下」、時間外「年間720時間以下」	50万円		

(2) 休日加算の上限額

4週当たりの休日が、4日増で100万円、3日増で75万円、2日増で50万円、1日増で25万円

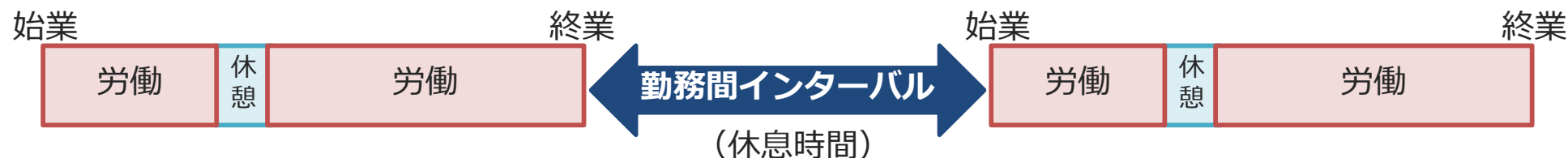
(3) 総上限額

(1)と(2)を合わせた総上限額は200万円

勤務間インターバル導入コース

成果目標

- 勤務間インターバルを導入していない ➡ ➤ **新規に**所属労働者の半数を超える労働者を対象とする勤務間インターバルを導入
- 9時間以上の勤務間インターバルを導入しているが対象労働者が事業場に所属する労働者の半数以下 ➡ ➤ 所属労働者の**半数を超える**よう対象労働者の範囲を拡大
- 9時間未満の勤務間インターバルを導入 ➡ ➤ 所属労働者の**半数を超える**労働者を対象、休息時間数を**2時間以上延長**、勤務間インターバルを**9時間以上**に



補助率、上限額

- 補助率 : 費用の**4分の3**を助成（労働者数、所要額等により異なる）
上限額 : 1企業**50万円**（インターバル時間数等により異なる）

職場意識改善コース

成果目標

- 年次有給休暇の年間平均取得日数が13日以下、月間平均所定外労働時間が10時間以上



- 年次有給休暇の年間平均取得日数を **4日以上増加**
- 月間平均**所定外労働時間数**を **5時間以上削減**

- 週44時間の特例措置対象事業場で、所定労働時間が週40時間を超え週44時間以下



- 週所定労働時間を **2時間以上短縮し40時間以下**に

【特例対象事業場】

労働者数10人未満の以下の業種

- ① 商業（物品の販売、配給、保管・賃貸、理容）
- ② 映画・演劇業（映写、演劇、興行（映画製作を除く））
- ③ 保健衛生業（病者・虚弱者の治療、看護、保健衛生）
- ④ 接客娯楽業（旅館、料理店、飲食店、接客業、娯楽場）

補助率、上限額

- 補助率 : 費用の **4分の3** を助成（成果目標の達成度合いにより異なる）
- 上限額 : 1企業**150万円**

テレワークコース

成果目標

- 評価期間に **1回以上**、対象労働者全員に、在宅・サテライトオフィスで**テレワークを実施**

かつ

- 評価期間に、対象労働者が在宅・サテライトオフィスで**テレワークを実施**した日数の**週間平均1日以上**

かつ

- 年次有給休暇の年間平均取得日数を前年と比較して **4日以上増加**又は月間平均所定外労働時間数を前年と比較して **5時間以上削減**

補助率、上限額

成果目標の達成状況	達成	未達成
補助率	4分の3	2分の1
1人当たりの上限額	20万円	10万円
1企業当たりの上限額	150万円	100万円

問い合わせ先

テレワーク相談センター

東京都千代田区神田駿河台1-8-11 東京YWCA会館3階
☎ 0120-91-6479 URL : <http://www.tw-sodan.jp/>

テレワーク 相談

検索

団体推進コース

成果目標

- **構成事業主の2分の1以上**が、事業主団体・共同事業主の事業実施計画で定める「時間外労働の削減」「賃金引上げに向けた改善事業」を実施又は取組結果を活用

助成額、上限額

助成額 : 以下のいずれか**低い方の額**

- ① 対象経費の合計額
- ② 総事業費から収入額を控除した額

上限額 : **500万円**（都道府県単位・複数の都道府県単位（九州ブロックなど）で構成する事業主団体・共同事業主（傘下企業が10社以上）の場合、上限額は**1,000万円**）

【事業主団体】

- ① 法律で規定する団体（事業協同組合、事業協同小組合、信用協同組合、協同組合連合会、企業組合、協業組合、商工組合、商工組合連合会、都道府県中小企業団体中央会、全国中小企業団体中央会、商店街振興組合、商店街振興組合連合会、商工会議所、商工会、一般社団法人及び一般財団法人）
- ② 上記以外の事業主団体（一定の要件有）

【共同事業主】

共同する全ての事業主の合意に基づく協定書を作成していること

その他の助成金



目的に合わせて様々な助成金があります（以下は一例です）

- 中途採用者の採用を拡大したい → 労働移動支援助成金
- 従業員に専門知識や技能を付けさせたい → 人材開発支援助成金
- 非正規雇用者のキャリアアップをしたい → キャリアアップ助成金
- 生産性を向上し、賃金アップ、若者・女性の職場定着を促進したい → 人材確保等支援助成金

問い合わせ先：兵庫労働局ハローワーク助成金デスク ☎ 078-221-5440

- 65歳を過ぎてても働いてほしい → 65歳超雇用推進助成金

問い合わせ先：（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構兵庫支部 ☎ 06-6431-8201

- 出産、育児、介護など家庭生活と職業生活を両立させたい → 両立支援等助成金
- 事業所内の最低賃金額を引き上げたい → 業務改善助成金

問い合わせ先：兵庫労働局雇用環境・均等部企画課 ☎ 078-367-0700

兵庫県働き方改革推進支援センター

時間外労働規制や同一労働同一賃金への対応

人手不足、賃金引上げ、各種助成制度、人材育成に**ワンストップ**®で対応



支援内容

個別支援

◎ 窓口相談

- (常駐型専門家が対応)
- ・ 労務管理のアドバイス
 - ・ 36協定や就業規則の支援

◎ 企業訪問支援

(専門家を派遣)

◎ 出張相談会開催

(商工会、よろず支援拠点などと連携)



団体支援

◎ 事業主向けセミナー開催

- (商工会、よろず支援拠点などと連携)
- ・ 改正法等の周知
 - ・ 改善事例の紹介 等



ご相談ください

兵庫県神戸市中央区雲井通 5 - 3 - 1 サンパル7 階

☎ 078-806-8425 メール : <http://www.langate.co.jp/hatarakikata/>

【受付時間】 午前 9 時～午後 5 時 (土・日・祝日等を除く)

労働時間相談・支援班による訪問支援



労働者が
何も言わないから
年次有給休暇は
与えなくていいや。



残業は
労使で決めた分、
働かせても
いいんですよね。



残業代、うちは
中小企業だから
割増率は2割5分
でいいんだよね。



いえいえ、今回の労働基準法の改正では、**全て見直し**されています
来年（2019年）4月1日から、順次施行される予定です

知らないと大変なことになりそう
もっといろいろと知りたいけど、どうしたらいいかな



改正労働基準法のお知らせ方法

● お伺いしてご説明します

労働時間相談・支援班（※）の班員が
個別に訪問して、改正法の説明や、
各企業の実情に合わせた労働時間管理などのアドバイスをいたします

※ きめ細やかな相談・支援を行うために特別に編成されたチームです

立入調査・指導ではないので
是正勧告などを行いません。

