

# 働き方改革関連法について

～ 時間外労働の上限規制などが来年4月から施行されます ～

平成30年10月31日（水）

---

滋賀労働局労働基準部監督課

## ◆ 労働時間法制の見直しの内容（全体像）

①	<b>残業時間の上限規制</b>
②	<b>月60時間超の残業の割増賃金率引上げ</b> ▶ 中小企業で働く方にも適用（割増賃金率25%→ <b>50%</b> 大企業は2010年度～）
③	<b>年5日間の年次有給休暇の取得（企業に義務づけ）</b> ▶ 1人1年あたり5日間の年次有給休暇の取得を、企業に義務付け
④	<b>「フレックスタイム制」の拡充</b> ▶ 労働時間の調整が可能な期間（清算期間）を延長（1か月→ <b>3か月</b> ） ▶ 子育て・介護しながらでも、より働きやすく
⑤	<b>「高度プロフェッショナル制度」の創設</b> ▶ 専門的な職業の方の自律的で創造的な働き方を選択可能に ▶ 前提として、働く方の健康を守る措置を義務化 ▶ 対象を限定（賃金要件有、特定の高度専門職のみが対象）
⑥	<b>長時間労働者にかかる面接指導制度等の拡充</b> ▶ 裁量労働制の適用対象者や管理監督者も含めた労働時間の把握 ▶ 一部の業務従事者への面接指導の義務付け
⑦	<b>産業医・産業保健制度の機能の強化</b>
⑧	<b>「勤務間インターバル」の導入（努力義務）</b>

### 施行期日

2019年4月1日

- ※ 中小企業における残業時間の上限規制の適用は2020年4月1日
- ※ 中小企業における月60時間超の残業の、割増賃金率引上げの適用は2023年4月1日

# 1. 時間外労働の上限規制

(現行法)

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)。

特別条項 上限なし  
(年間6か月まで) ↓

大臣告示による上限  
(行政指導) ↓

残業時間  
月45時間  
年360時間

法定労働時間  
1日8時間  
週40時間

1年間 = 12か月

(改正法施行後)

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。

法律による上限(例外、年間6か月まで)  
年720時間(休日労働を含め 複数月平均  
80時間以内・単月100時間未満) ↓

月残業80時間 = 1日残業4時間程度  
月残業45時間 = 1日残業2時間程度

法律による上限(原則) ↓

残業時間  
(原則)  
月45時間  
年360時間

法定労働時間  
1日8時間  
週40時間

1年間 = 12か月

# 1. 時間外労働の上限規制

時間外労働の上限規制は、2019年4月1日（中小企業は2020年4月1日）から施行されますが、下表の事業・業務については、適用が猶予・除外されます。

自動車運転の業務	<p><b>改正法施行5年後に時間外労働の上限規制を適用</b>します。</p> <p><b>適用後の上限時間は、年960時間</b>となりますが、月100時間未満、複数月80時間以内の上限時間は適用されません。</p>
建設事業	<p><b>改正法施行5年後に時間外労働の上限規制を適用</b>します。</p> <p>【猶予対象となる事業の範囲】</p> <p>①建設業（現場）、②建設業の本店・支店等 ③建設業に関連する警備の事業（交通誘導警備の業務に限る）</p> <p>災害復旧・復興事業に限っては、適用後の上限時間は、年720時間となりますが、月100時間未満、複数月80時間以内の上限時間は適用されません。</p>
医師	<p><b>改正法施行5年後に時間外労働の上限規制を適用</b>します。</p> <p>猶予対象となる医師の範囲については、今後、厚生労働省令で定めます。</p> <p>適用後の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で、規制の具体的なあり方、労働時間の短縮策等を検討し、結論を得ます。</p>
鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業	<p><b>改正法施行5年後に時間外労働の上限規制を適用</b>します。</p>
新技術・新商品等の研究開発業務	<p><b>時間外労働の上限規制は適用しません。</b>（※36協定の締結は必要です。）</p> <p>なお、36協定においては、指針で定める健康確保措置を講じてください。</p> <p>（※時間外・休日労働が月100時間を超えた場合には、医師による面接指導が必須となります。）<sup>4</sup></p>

# 1. 時間外労働の上限規制

## 中小企業事業主の範囲 (下表AまたはBの要件を満たす企業)

業種	A. 資本または出資額	B. 常時使用する労働者
小売業(飲食店を含む)	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

# 1. 時間外労働の上限規制

## 附帯決議（自動車の運転業務関係）について

### 衆議院（平成30年5月25日）

二 時間外労働の上限規制の適用が猶予される業務について、当該業務特有の事情を踏まえ、きめ細かな取組を省庁横断的に実施して労働時間の短縮を図り、上限規制の適用に向けた環境の整備を進めること。**特に、自動車運転業務については、長時間労働の実態があることに留意し、改正法施行後五年後の特例適用までの間、過労死の発生を防止する観点から改善基準告示の見直しを行うなど必要な施策の検討を進めること。**

### 参議院（平成30年6月28日）

二、働き過ぎによる過労死等を防止するため、労使合意に基づいて法定労働時間を超えて仕事をすることができる時間外労働時間の上限については、時間外労働の上限規制が適用される業務だけでなく、**適用猶予後の自動車の運転業務や建設事業等についても、時間外労働の原則的上限は月四十五時間、年三百六十時間であり、労使は三六協定を締結するに際して全ての事業場がまずはその原則水準内に収める努力をすべきであること、休日労働は最小限に抑制すべきことについて指針に明記し、当該労使に周知徹底を図るとともに、とりわけ中小企業に対し、その達成に向けた労使の取組を政府として適切に支援すること。**

六、時間外労働時間の上限規制が五年間、適用猶予となる**自動車運転業務、建設事業、医師については、その適用猶予期間においても時間外労働時間の削減に向けた実効性ある取組を関係省庁及び関係団体等の連携・協力を強化しつつ、推し進めること。**

七、自動車運転業務の上限規制については、五年の適用猶予後の時間外労働時間の上限が休日を含まず年九百六十時間という水準に設定されるが、現状において過労死や精神疾患などの健康被害が最も深刻であり、かつそのために深刻な人手不足に陥っている運輸・物流産業の現状にも鑑み、決して物流を止めてはいけないという強い決意の下、**できるだけ早期に一般則に移行できるよう、関係省庁及び関係労使や荷主等を含めた協議の場における議論を加速し、猶予期間においても、実効性ある実労働時間及び拘束時間削減策を講ずること。**また、**五年の適用猶予後に一般則の適用に向けた検討を行うに当たっては、一般則の全ての規定を直ちに全面的に適用することが困難な場合であっても、一部の規定又は一部の事業・業務についてだけでも先行的に適用することを含め検討すること。**

八、自動車運転業務については、過労死等の防止の観点から、**「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」の総拘束時間等の改善について、関係省庁と連携し、速やかに検討を開始すること。**また、改善基準告示の見直しに当たっては、トラック運転者について、早朝・深夜の勤務、交代制勤務、宿泊を伴う勤務など多様な勤務実態や危険物の配送などその業務の特性を十分に踏まえて、労働政策審議会において検討し、勤務実態等に応じた基準を定めること。

九、改正労働基準法第百四十条第一項の遵守に向けた環境を整備するため、**荷主の理解と協力を確保するための施策を強力に講ずるなど、取引環境の適正化や労働生産性の向上等の長時間労働是正に向けた環境整備に資する実効性ある具体的取組を速やかに推進すること。**

## 2. 月60時間超の残業の割増賃金率引上げ

(現行法)

月60時間超の残業に係る割増賃金率  
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%

(改正法施行後)

月60時間超の残業に係る割増賃金率  
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  
<2023年4月1日施行>

	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%

### 3. 年5日間の年次有給休暇の取得

(現行法)

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」



労働者



使用者

②〇月×日に年休が成立

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%

(改正法施行後)

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。(※)  
＜2019年4月1日以後の年休基準日  
から改正法が適用＞

①使用者が労働者  
に取得時季の  
希望を聴取



労働者



使用者

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」

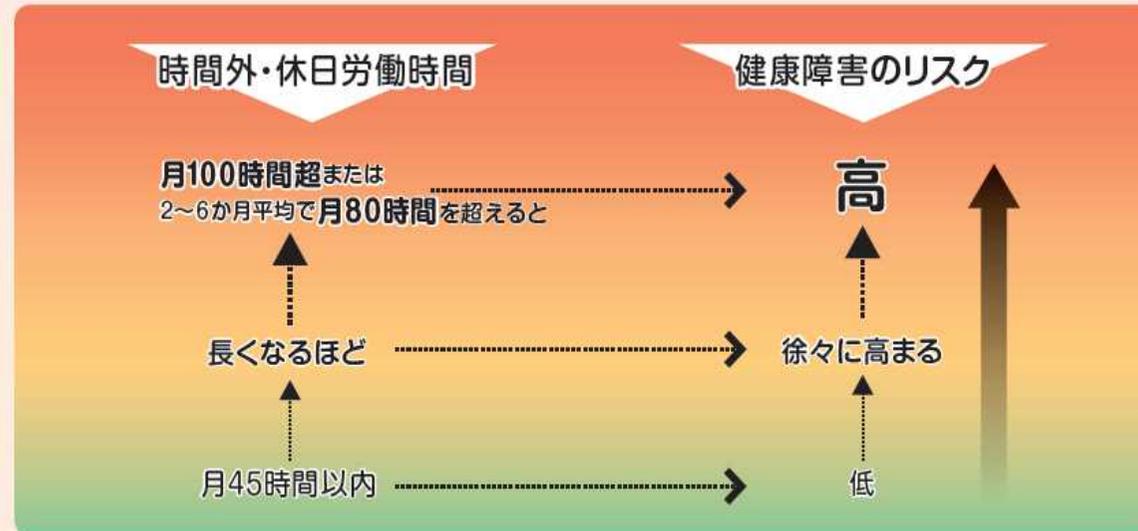


③〇月×日に年休が成立

※ 年次有給休暇の付与日数が10日以上  
(繰越日数は含まない) の労働者が対象

## 4. 長時間労働者に係る面接指導制度等の拡充

### 長時間労働と健康障害のリスク

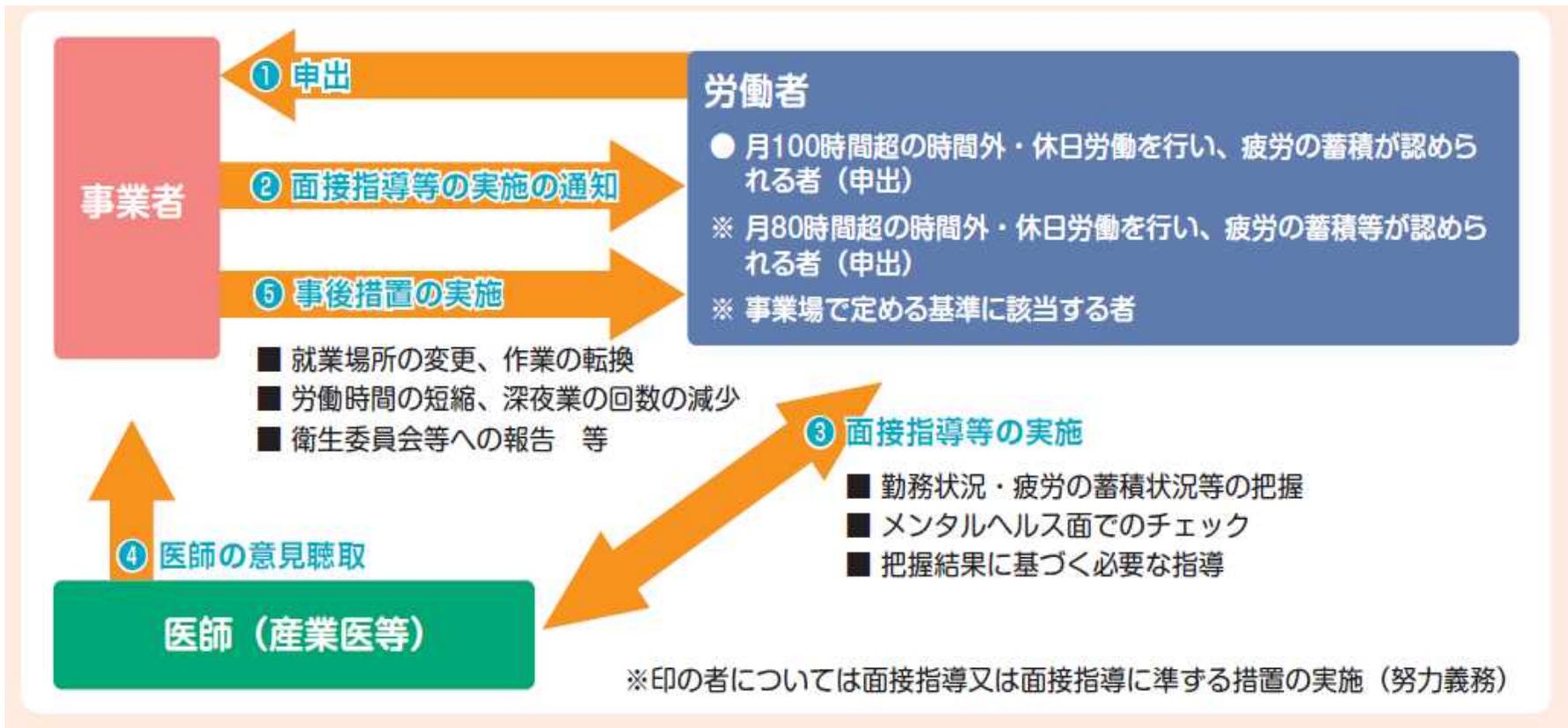


厚生労働省では、「過重労働による健康障害防止のための総合対策」（平成18年3月17日付け基発第0317008号、平成20年3月7日付け基発第0307006号で一部改正）を策定し、時間外・休日労働の削減、労働者の健康管理の徹底等を推進しています。

- ① 上の図は、労災補償に係る脳・心臓疾患の労災認定基準の考え方の基礎となった医学的検討結果を踏まえたものです。
- ② 業務の過重性は、労働時間のみによって評価されるものではなく、就労態様の諸要因も含めて総合的に評価されるべきものです。
- ③ 「時間外・休日労働」とは、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のことです。
- ④ 2～6か月平均で月80時間を超える時間外・休日労働時間とは、過去2か月間、3か月間、4か月間、5か月間、6か月間のいずれかの月平均の時間外・休日労働時間が80時間を超えるという意味です。

## 4. 長時間労働者に係る面接指導制度等の拡充

### 長時間労働に対する医師の面接指導制度



※ 厚生労働省・独立行政法人労働者健康安全機構作成「過重労働による健康障害を防ぐために」から引用

## 4. 長時間労働者に係る面接指導制度等の拡充

### ① 労働時間の状況を客観的に把握することが義務づけられます

#### (現行法)

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などは、この通達の対象外でした。

#### 【理由】

- ・ 裁量労働制の適用者は、みなし時間※に基づき割増賃金の算定をするため、通達の対象としない。
- ・ 管理監督者は、時間外・休日労働の割増賃金の支払義務がかからないため、通達の対象としない。

※「みなし（労働）時間」とは、実際の労働時間にかかわらず、あらかじめ定められた時間労働したものとみなすことをいいます。

#### (改正法施行後)

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。 <2019年4月1日施行>

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※を確実に実施します。

※「労働安全衛生法」に基づいて、残業が一定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。

## 4. 長時間労働者に係る面接指導制度等の拡充

### ② 医師による面接指導の対象となる労働者の要件が変わります

(現行法)

医師による面接指導の対象者は、月100時間超の時間外・休日労働を行い、疲労の蓄積が認められる者でした(※)。

- ※ 上記労働者から申出があった場合に、面接指導の実施が法的義務となっていました。
- ※ その他、月80時間超の時間外・休日労働を行い、疲労の蓄積等が認められる者等について、面接指導又は面接指導に準ずる措置の実施が努力義務となっていました。

(改正法施行後)

医師による面接指導の対象者は、月80時間超の時間外・休日労働を行い、疲労の蓄積が認められる者となります。

また、月80時間超の時間外・休日労働を行った労働者に対し、当該超えた時間に関する情報を、速やかに通知することが新たに義務付けられます。

**<2019年4月1日施行>**

- ※ 面接指導の実施に当たり、労働者の申出が要件となることは変更ありません。
- ※ 管理監督者やみなし労働時間制が適用される労働者にも適用されます。

労働者の健康管理等を強化することで、**過重労働により脳・心臓疾患等の発症リスクが高い状況にある労働者を見逃さないようにします。**