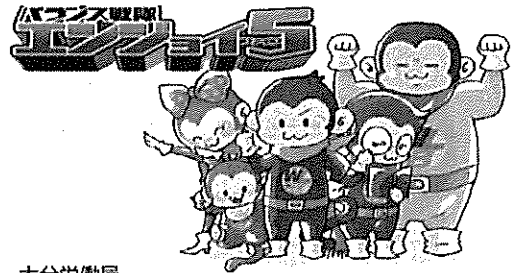


労働基準法等の改正 について



大分労働局
「ワーク・ライフ・バランス」イメージキャラクター

法律改正① 残業時間の上限規制

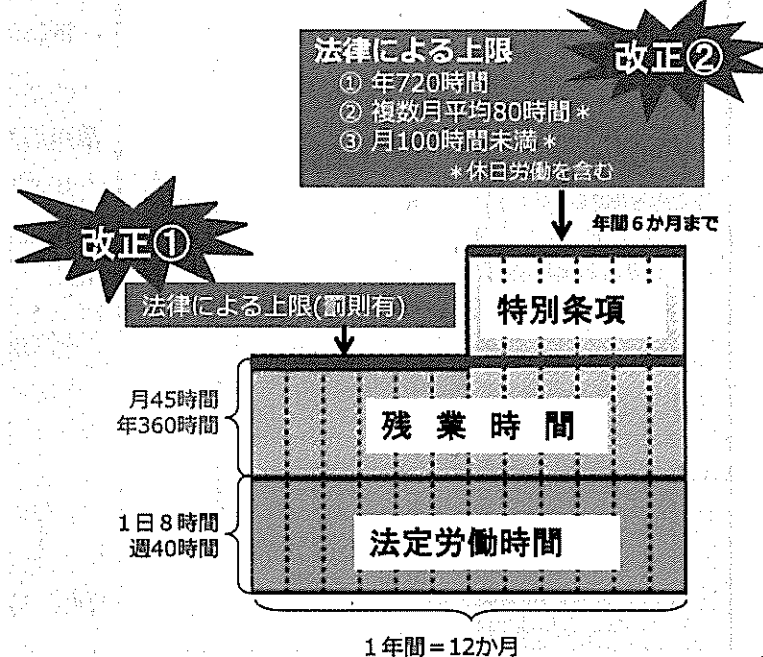
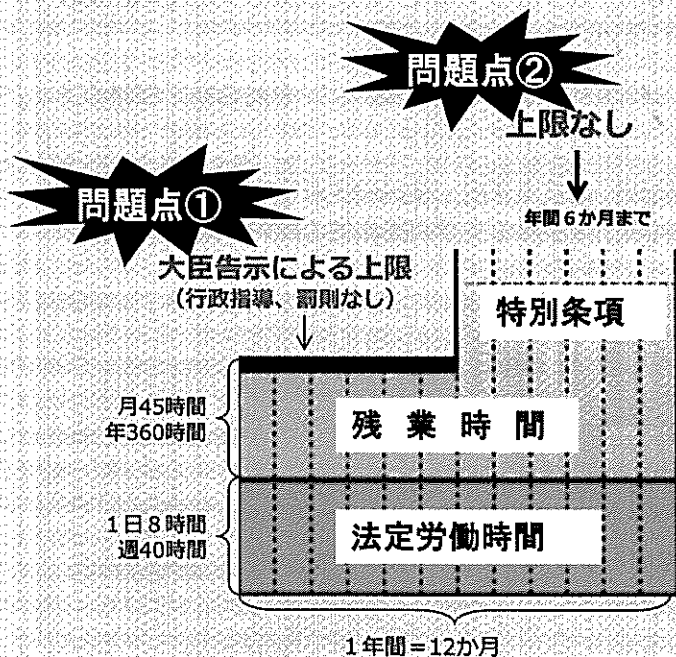
大企業は2019年4月から、中小企業は2020年4月から、残業時間に制限が掛かります。

(現在)

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）。そのため、長時間労働の原因となっていました。

(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。



ポイント (1) 改正後の残業時間の考え方 (一般業種)

1 月 4 5 時間を超えて残業 (特別条項) をさせる場合は、

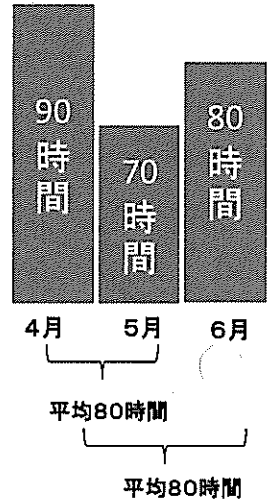
確認1 1 月の残業時間 (休日労働含) を 1 0 0 時間未満にする。

確認2 複数月 (2 ~ 6 か月) で平均 8 0 時間以内 (休日労働含) にする。

これは、例えば 4 月に 9 0 時間残業をした場合、翌月の 5 月は最大で 7 0 時間までしか残業ができないこととなります。さらに、5 月に 7 0 時間残業した場合、6 月は最大で 8 0 時間までしか残業ができないこととなります。

確認3 そして、1 年間を通して 7 2 0 時間以内 (休日労働は含まない) に残業時間を調整する。

①各月ごとを確認し、
②次に複数の月を確認して、
③最後に年間を確認、
と3段階で管理するのか



ポイント (2) 業種別の上限規制

1 下記の業種については、上限規制が猶予及び免除されています。

5 年の猶予期間があるから、この間に対策をお願いします



現行		改正後
自動車の運転業務 (事務職等は除く)	適用除外	①改正法施行 5 年後 (2024 年 4 月以降) に、 <u>年 9 6 0 時間以内 (休日労働は含まない)</u> とする。 ②複数月平均 8 0 時間と月 1 0 0 時間未満の規制は適用されない。 ③月 4 5 時間を超えることができるのは、 <u>年 6 か月までとする規制は適用されない。</u> 改正法施行 5 年後 (2024 年 4 月以降) に、 <u>一般業種と同様の上限時間が適用。</u> ただし、 <u>災害時における復旧・復興の事業</u> については、 <u>複数月平均 8 0 時間以内・1 か月 1 0 0 時間未満の要件は適用されない。</u> <u>従前通り適用除外。</u> ただし、健康確保措置として、月 1 0 0 時間 (休日労働含む) を越えた場合、医師による面接指導を義務づけ (罰則あり)
建設事業 (交通誘導警備を含む)		
新技術・新商品等の研究開発業務		
医師	通常の 3 6 協定の基準を適用	改正法施行 5 年後 (2024 年 4 月以降) に、上限規制を適用。 ただし、医師の応召義務等の特殊性を鑑み 2 年後を目処に具体的な規制のあり方等について検討し、結論を得る。

ポイント (3) 新36協定様式 (業種別)

① 一般の業種



残業がない会社や労働者がいない会社(親族のみ等)は、36協定は必要ないよ

でも、労働者に少しでも残業(1日8時間以上等)させる場合は、36協定を所轄の労働基準監督署に届ける義務があるんだ

特別条項なし

特別条項あり

様式第9号

様式第9号の2
【1枚目】

+

様式第9号の2
【2枚目】
※特別条項

特別条項を利用する場合は、2枚セットで届出する必要があります



② 新技術・新商品等の研究開発業務

様式第9号の3

③ 自動車運転、建設、医師

様式第9号の4
(2024年3月まで)

④ 事業場外労働

様式第9号の5

労働基準関係 主要様式

検索

ポイント (4) 新36協定 (様式第9号) の記載例

特別条項を利用しない場合

①

事業の種類		事業の名称		事業の所在地 (電話番号)		協定の有効期間					
金属製品製造業		〇〇金属工業株式会社 〇〇工場		〒〇〇〇-〇〇〇〇 〇〇市〇〇町1-2-3 (電話番号: 〇〇〇-〇〇〇〇-〇〇〇〇)		〇〇〇〇年4月1日から1年間					
時間外労働	受注の集中 臨時の受注、納期変更 製品不具合への対応	事業場(工場、支店、営業所等)ごとに協定してください。 時間外労働をさせる必要がある具体的な事由	業務の種類	労働者数 (1日以上)	法定労働時間 (1日) (1日)	③ 1 ③ 1 ③ 1 ③ 1 ③ 1 1 ③ 1 ③ 1 ③ 1 ③ 1 1 ③ 1 ③ 1 ③ 1 ③ 1 1 ③ 1 ③ 1 ③ 1 ③ 1	④ ④ ④ ④ 1年(1月1日)を超えては40時間まで 2年(1月1日)を超えては80時間まで 起算日: 〇〇〇〇年4月1日				
			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
			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
			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
休日労働	月末の決算事務 棚卸	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。	業務の種類	労働者数 (1日以上)	法定労働時間 (1日) (1日)	任意	任意	任意	任意	任意	
			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
			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
休日労働をさせる必要がある具体的な事由		業務の種類	労働者数 (1日以上)	法定休日 (1日)	労働させることのできる法定休日 (1日)	労働させることのできる法定休日 (1日)	労働させることのできる法定休日 (1日)				
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					

④ 上記で定める時間数にほかに、時間外労働及び休日労働を含まない時間数は、1箇月において169時間を超えてはならず、かつ1箇月以内を平均して169時間を超過しないこと。(チェックボックスにチェック)

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。

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。

チェックボックスにチェックがない場合は、無効。
押印も必要です。

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 山田花子
協定の当事者 (労働者の過半数を代表する場合) の選出方法 (投票による選挙) 投票による選挙
〇〇〇〇年 3月 15日
労働基準監督署長 田中太郎

特別条項を利用する場合

2枚セットのうちの2枚目です。1枚目は7ページとほぼ一緒。



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)

臨時に限度時間を超過して労働させることができる場合	業務の種類	労働者数 (職19席)	1日 (任意)		1ヶ月 (時間外労働及び休日労働を合算した時間数: 160時間未満に限る。)			1年 (時間外労働の合計時間数: 120時間以内に限る。)			
			延長することができる時間数		延長することができる時間数 及び休日労働の時間数		延長することができる時間数		延長することができる時間数		
			法定労働時間を 超える時間数	法定労働時間を 超える時間数 (任意)	法定労働時間と 休日労働の時間数 を合算した時間数 (任意)	法定労働時間と 休日労働の時間数と 休日労働の時間数 を合算した時間数 (任意)	法定労働時間を 超える時間数	法定労働時間を 超える時間数 (任意)	法定労働時間を 超える時間数 を合算した時間数 (任意)	法定労働時間を 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%

限度時間を超過して労働させる場合にとる手続について定めてください。

限度時間 (月45時間又は42時間) を超過し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時間を超過してはいけません。

限度時間 (年360時間又は320時間) を超過して労働させる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、

⑤ 限度時間を超過し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

⑥ 限度時間を超過し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ヶ月について160時間未満でなければならず、かつ2ヶ月から6ヶ月までを平均して89時間を超過しないこと。 (チェックボックスに要チェック)

限度時間を超過した労働者に対し、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。

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 (事業場の労働者の選出で組織する労働組合) 又は労働者の選出者を代表する者の職名 検査課主任 山田花子

協定の当事者 (労働者の選出者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

労働基準監督署長 〇〇

使用者 職名 工場長 田中太郎

任意の部分以外は全て記載してください。
記載されていない場合や上限時間をオーバーして記載している場合は、原則、監督署で受け付けられないので、注意してください。



- ①の欄に、労働保険番号及び法人番号を記載。
- ②の欄に、労使協定の起算日を記載。
- ③の欄に、所定労働時間を超える時間を任意に記載。
- ④のチェック欄にレ点をする。このチェックがなければ協定は無効となる。
- ⑤の欄に、『限度時間を超過して労働させる場合における手続』を記載。
- ⑥の欄に、『限度時間を超過し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』(下記①~⑩を記入(複数可)した上で、その具体的内容も記載)を記載。※別紙でも可。

- ① 労働時間が一定時間を超過した労働者に医師による面接指導を実施すること。
- ② 労働基準法第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。
- ⑩ その他

法律改正② 年次有給休暇について

2019年4月以降、**全ての企業**において、**労働者に有給休暇を取得させることが義務**になりました。

(現在)

原則として、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
「〇月×日に休みます」

② 原則、〇月×日に年休が成立

労働者から動く

問題点
労働者から、申出がしにくいという状況がありました。

(改正後)

使用者は、年10日以上付与される労働者に対し、年5日は、時季を指定して年休を与えなければなりません。

① 使用者が労働者に取得時季の希望を聴取
「いつ休む？」
「〇月×日で」

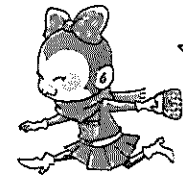
② 労働者の希望を踏まえ使用者が取得時季を指定
「じゃあ〇月×日に」

③ 〇月×日に年休が成立

使用者から動く

ポイント (1) 対象者は？

法改正により、年休を年間5日以上与えなければならない対象労働者は、**年10日以上年休が付与される労働者**（管理監督者を含む）になります。



正社員だけでなく、パートタイム労働者等も対象になります。

社員

週所定労働日数5日以上
または
所定労働時間数30時間以上

勤務年数	6か月	1.5年	2.5年	3.5年	4.5年	5.5年	6.5年
付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

パートタイム等

働く日数に応じて、右図のように付与される日数が変わる。

週所定労働日数	年間の所定労働日数	勤務年数							
		6か月	1.5年	2.5年	3.5年	4.5年	5.5年	6.5年	
週4日	169~216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日	
週3日	121~168日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日	
週2日	73~120日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日	
週1日	48~72日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日	

正社員は、一年目から対象となりますが、短時間労働者（パートタイム労働者等）の場合、『週所定労働日数4日の労働者は四年目』、『週所定労働日数3日の労働者は六年目』から対象となります。

ポイント(2) 全員に時季指定する必要がある？

☞ 対象労働者全員に聴取し、時季を指定する必要はありません。

あんまり休めていない労働者をフォローしてください。



過去の状況から、年間5日以上
の年休を取得するであろう労働者



基本的に何もする必要はありません。
(年休は本人の自主的な取得が最も望ましいため)



過去の年休取得状況が、
年間5日未満の労働者



適宜聴取した上で、時季指定により、
年間5日を取得をさせる必要があります。

この「年間5日」の考え方とは、どんな形であれ年休を取得した日数の合計になります。

つまり、労働者が自発的に取得した日数、使用者が時季指定して取得させた日数、計画年休制度で取得した日数を合わせて、5日達成すれば問題ありません。

- | | |
|---------------------------|---------------|
| (例) > 労働者が自ら5日取得した場合 | ⇒ 使用者の時季指定は不要 |
| > 労働者が自ら3日取得 + 計画的付与2日の場合 | ⇒ " |
| > 労働者が自ら3日取得した場合 | ⇒ 使用者は2日を時季指定 |

11

ポイント(3) 計画年休制度って何？

☞ 計画付与とは、付与日数から5日を除いた残りの日数について、会社が指定した日を有給休暇として与えることです。
例えば、付与日数が10日の場合は5日、20日の場合は15日までを対象とできます。
但し、導入する場合は、就業規則と労使協定の締結が必要です。

一定の条件のもと、会社が自由に年休日を決定できる制度です。



① 導入のメリット

労務管理がしやすく、計画的な業務運営が可能。

② 導入例

お盆の時期など所定休日の中に挟んで、長期休暇にするなどがあります。

★お盆時期の例

カレンダーの例

8月						
日	月	火	水	木	金	土
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

は所定休日 ■■■ は年次有給休暇の計画的付与

③ 活用方法

方式	付与の方法	適した事業場
一斉付与方式	全従業員に対して同一に付与	製造部門など操業を止めて全従業員を休ませることができる事業場などで活用
交替制付与方式	班・グループ別に交替で付与	流通・サービス業など、定休日を増やすことが難しい企業、事業場などで活用

12

ポイント (4) 『管理簿』を作成

必要に応じて、いつでも出力できる仕組みとした上で、システム上で管理することも出来ます



労働者ごとに、年休の**時季、日数、基準日（年休の付与日）**を明らかにした年次有給休暇管理簿を作成しなければなりません。

また、管理簿は、**3年間の保存期間**があります。

(例) 労働者名簿または賃金台帳に以下のような必要事項を盛り込んだ表を追加する。

	基準日	2019年 4月1日				← 基準日	2020年 4月1日			
	付与日数	18日					20日			
	繰越し日数	11日					15日			
	合計	29日					35日			
	取得日数	14日				← 日数				
年次有給休暇取得日数	付与日	2019 4/4(木) 1日	2019 5/7(火) 1日	2019 6/3(月) 0.5日	2019 7/1(月) 1日					
	付与日	2019 8/1(木) 0.5日	2019 8/13(火) 1日	2019 8/14(水) 1日	2019 8/15 1日	(補足) 基準日から1年以内の期間における年休取得日数（基準日が2つ存在する場合には1つ目の基準日から2つ目の基準日の1年後までの期間における年休取得日数）を記載する必要があります。				
	時季（年次有給休暇を取得した日付）	2019 9/9(月) 1日	2019 10/15 1日	2019 12/25 1日	2019 12/1 1日					

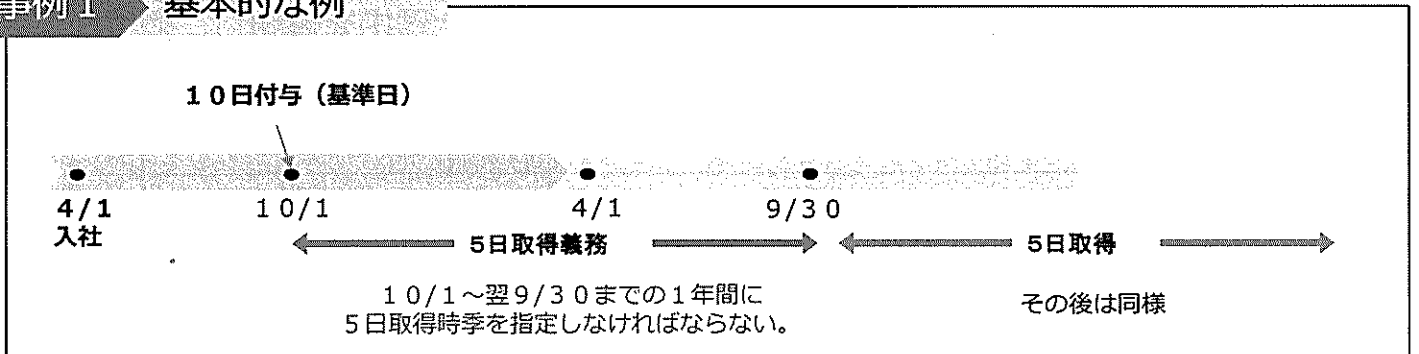
13

ポイント (5) 基準日について

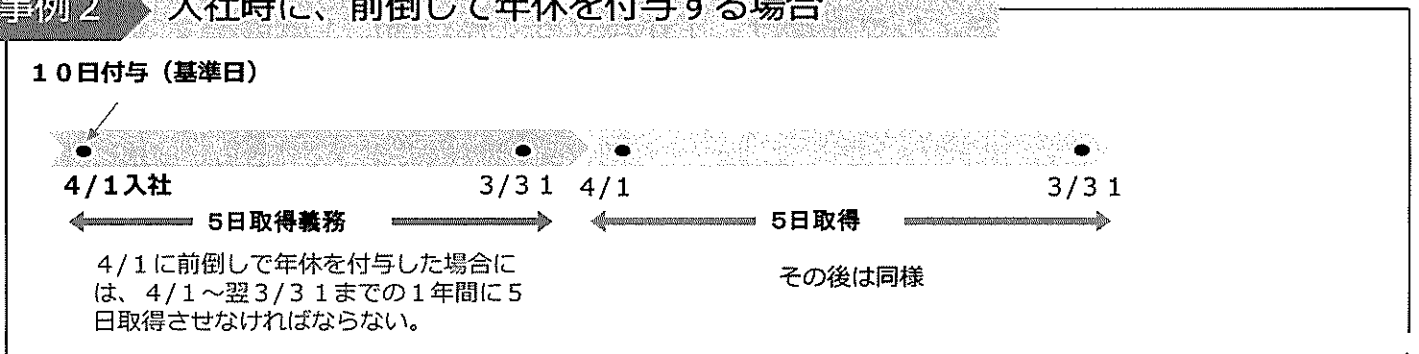
基準日とは、**年休を付与した日**のことをいいます。今回の改正により、**基準日から1年以内に5日**の年休を付与する必要があります。

なお、法律上、原則として入社して6ヵ月後に年休を付与する必要があります。

事例1 基本的な例



事例2 入社時に、前倒して年休を付与する場合



14

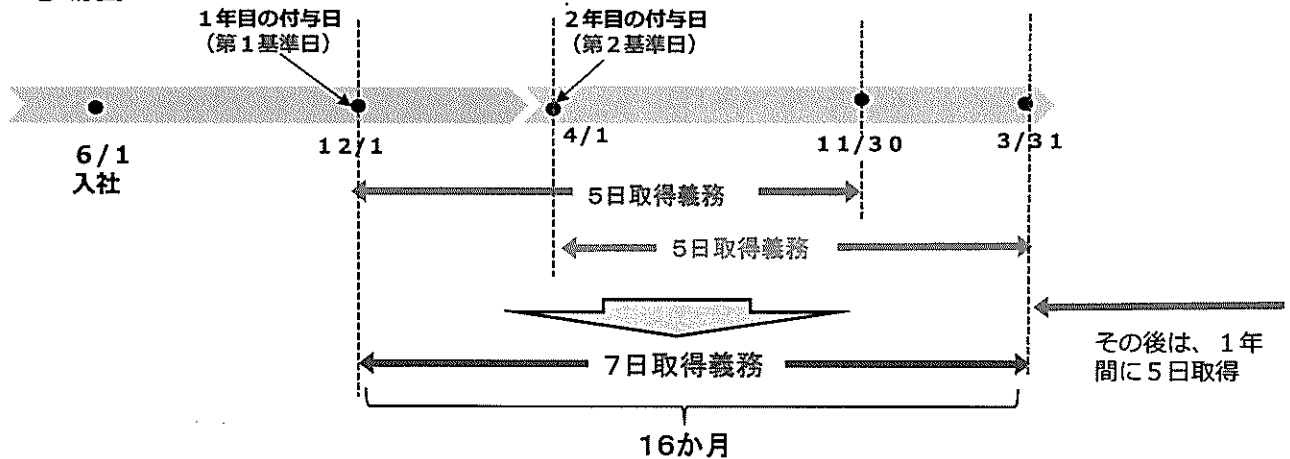
事例3 バラバラの基準日を会社の付与日に統一する場合



ちょっとだけ難しいけど、よく使う方法だよ

労働者ごとに入社日が異なる場合は、2年目以降の管理が煩雑になる。そのため、期間の長さに応じた日数（比例按分した日数）を、取得させることも認められます。

(例) 6/1入社し、初年度は12/1に付与するが、翌年度は4/1に統一して付与する場合



このような場合、1年目の12/1（第1基準日）から2年目の3/31（第2基準日から1年後）までの期間（16か月間）に、7日取得させれば、法律上は問題ない。

【計算式】 $(5日 \div 12か月) \times 16か月 = 6.7日$ （繰り上げて7日）

ポイント(6) 対策例

なるべく手間が掛からず、取得しやすい方法を工夫して作ろう。



対策例1

とりあえず、半年間は何もせずに様子を見る。

そして、半年後に年休の取得状況が良くない労働者に対して、面談等を行い希望日を聴取した上で時季を指定する。その際、取得できなかった理由を確認し、多忙が原因であれば、組織として対処することで対応する。

対策例2

定期的に回覧板を回し、翌月および翌々月の年休希望日（第1希望、第2希望と複数の方が望ましい）を記載させ、あとで管理者が各労働者の日程を調整する。

対策例3

課内で定期的にミーティングを設け、1か月又は2か月間に1度取得する有給休暇の取得希望日を話し合わせるなど、労働者間で日程調整させる。

対策例4

結婚記念日、配偶者及び子供の誕生日などのような記念事には、積極的に年休を取得するような制度を導入する。（アニバーサリー休暇制度）

問1 どういう場合に法律違反になるのか？
また罰則はあるのか？

答 10日以上年休が付与される労働者に対して、基準日から1年以内の期間に、5日の有給休暇を与えていなかった場合に法違反が成立します。
極端な話、基準日から最後の1ヶ月間にバタバタと5日取得すれば、法律上問題はありません。
しかし、本来の趣旨からは望ましくないので、余裕をもって指定するのが望ましいです。

労働基準法第120条・・・30万円以下の罰金

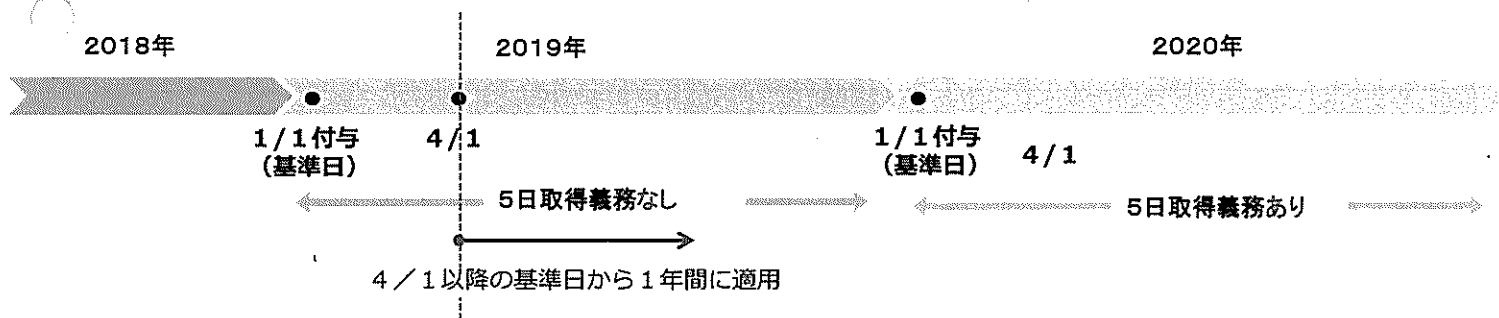
問2 祝日を所定休日としているが、このうち5日について一度労働日に戻してから、年休扱いとし、5日のノルマをクリアすることは出来るか？

答 望ましくない。
もともと休日であったものを労働日にするのは、一方的な労働条件の引き下げとなり、労働契約法違反になる可能性があります。

17

問3 当社は毎年1月1日に一斉付与しているが、今年(2019年)から義務があるのか？

答 義務はありません。
改正法は、**2019年4月1日以降の基準日から1年間に5日取得の義務が課される**ので、貴社の場合は経過措置として義務はありません。



問4 親の介護等の理由で休職し、年度途中で職場復帰した場合、年5日の義務があるのか？

答 義務があります。
ただし、残りの期間における労働日が、使用者が時季指定すべき年次有給休暇の残日数より少なく、5日の年次有給休暇を取得させることが不可能な場合には、その限りではありません。

18

問5 法律で義務付けられている年次有給休暇以外の、会社独自の有給の特別休暇（夏季休暇等）を設けている場合、年5日にカウントできるか？

答 できない。

5日にカウントできるのは、**法律上の年休**によるものに限られる。

問6 就業規則を変更しないといけないのか？

答 場合による。

年休の時季指定を実施する場合は、対象となる労働者の範囲及びその方法等について、就業規則に記載しなければなりません。

（規定例）第〇条

1項～4項（略）（※）厚生労働省HPで公開しているモデル就業規則をご参照ください。

5 第1項又は第2項の年次有給休暇が10日以上与えられた労働者に対しては、第3項の規定にかかわらず、付与日から1年以内に、当該労働者の有する年次有給休暇日数のうち5日について、会社が労働者の意見を聴取し、その意見を尊重した上で、あらかじめ時季を指定して取得させる。ただし、労働者が第3項又は第4項の規定による年次有給休暇を取得した場合においては、当該取得した日数分を5日から控除するものとする。

問7 半日単位での年休の取得は可能か？

答 可能。

半日単位で取得した日数は**0.5日分**として年5日にカウントすることができます。

問8 年5日以上時季を指定することは可能か？

答 できない。

労働者の個人的事由により取得できる日数を一定数留保する観点から、時季指定は年5日としている。

問9 時季の指定後、使用者から変更はできるか？

答 原則できない。

しかし、再度意見聴取を行い、その意見を尊重することによって、変更はできる。逆に労働者から変更することも原則できないが、使用者はその意見を尊重することが望ましい。

問10 管理監督者も対象か？

答 対象になる。



この他にも、よくあるご質問をHPに掲載予定です



法律改正③ 割増賃金について



長時間の残業は控えめに

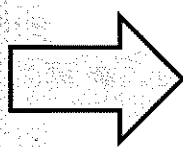
2023年4月1日から、中小企業についても、残業月60時間超については、割増賃金率が50%となります。

(現在)

(改正後)

月60時間超の残業割増賃金率

大企業は	50%
中小企業	25%



月60時間超の残業割増賃金率

大企業は	50%
中小企業	50%

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%

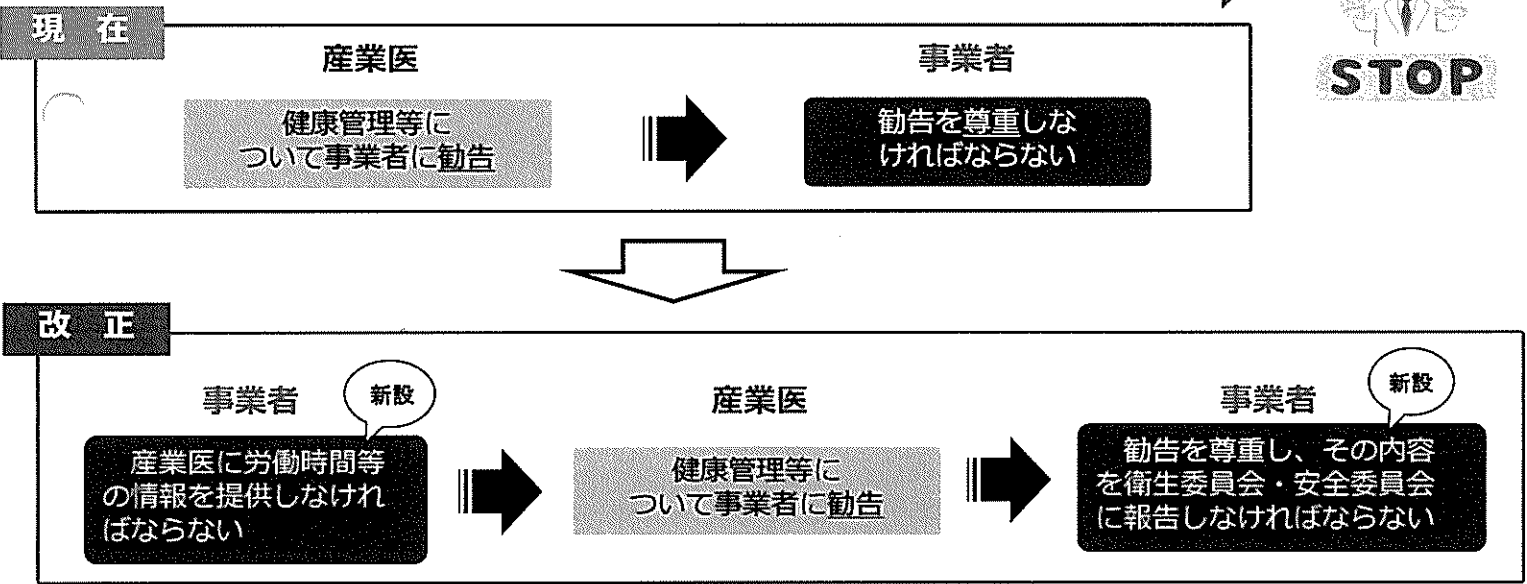
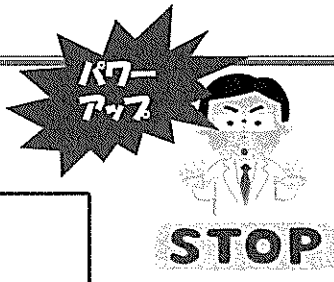
1か月の時間外労働
1日8時間・1週40時間を超える労働時間

	60時間以下	60時間超
大企業	25%	50%
中小企業	25%	50%

21

法律改正④ 産業医の権限強化について

2019年4月から産業医の権限を強化します。



産業医とは？

労働者の健康管理等について、専門的な立場から指導や助言を行う医師のことです。法律上、労働者50人以上の事業場においては、選任義務があります。

また、50人未満の事業場は、選任義務はありませんが、労働者の健康管理を医師等に行わせるように努めなければなりません。

22

ポイント

医師の面接指導が変わります



長時間労働で疲れている労働者がいたら、迷わず医師に相談しよう

現在

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で時間外・休日労働が月100時間超の者
- 高度プロ対象者で週40時間を超える時間が月100時間超の者

申し出がなくても

努力義務

- 企業の基準該当者

