

働き方改革関連法について

山形労働局 労働基準部監督課

労働時間法制の見直しについて

(労働基準法、労働安全衛生法、労働時間等設定改善法の改正)

見直しの目的

**「働き過ぎ」を防ぎながら、「ワーク・ライフ・バランス」と
「多様で柔軟な働き方」を実現します**

- ⇒ 長時間労働をなくし、年次有給休暇を取得しやすくする、等によって、個々の事情にあった多様なワーク・ライフ・バランスの実現を目指します。
- ⇒ 働き過ぎを防いで健康を守る措置をしたうえで、自律的で創造的な働き方を希望する方々のための、新たな制度をつくります。

見直しの内容

	(解説ページ)
① 残業時間の上限規制	2
② 「勤務間インターバル」制度の導入促進	4
③ 年5日間の年次有給休暇の取得（企業に義務づけ）	4
④ 月60時間超の残業の、割増賃金率引上げ	5
⑤ 労働時間の客観的な把握（企業に義務づけ）	5
⑥ 「フレックスタイム制」の拡充	6
⑦ 「高度プロフェッショナル制度」を創設	7
⑧ 産業医・産業保健機能の強化	9

施行期日

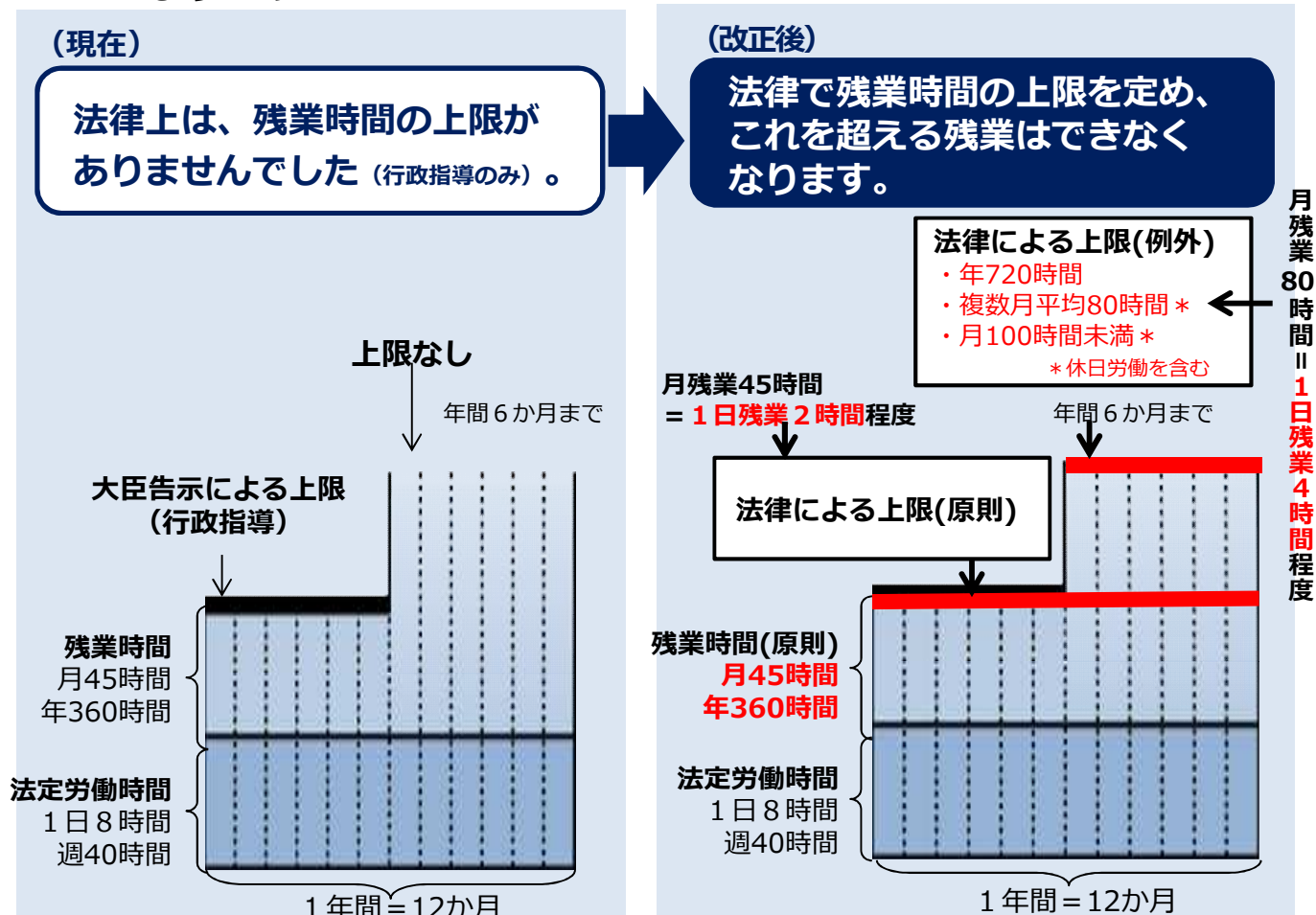
2019年4月1日

※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 残業時間の上限を規制します

残業時間の上限を法律で規制することは、70年前（1947年）に制定された「労働基準法」において、初めての大改革となります。



- ◎ 残業時間の上限は、**原則として月45時間・年360時間**とし、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることはできません。（月45時間は、**1日当たり2時間程度**の残業に相当します。）
- ◎ **臨時的な特別の事情**があつて労使が合意する場合でも、
 - ・ **年720時間**以内
 - ・ **複数月平均80時間**以内（休日労働を含む）
 - ・ **月100時間**未満（休日労働を含む）
 を超えることはできません。（月80時間は、**1日当たり4時間程度**の残業に相当します。）
 また、原則である月45時間を超えることができるのは**年間6か月**までです。
- ◎ 時間外労働を行うには、各事業場の労使で、上記の時間の範囲内で、時間外労働の上限を協定し（36協定）、所轄労働基準監督署に届け出ていただくことが必要です。（記載例参照）
- ◎ 36協定を締結する労使当事者は「指針」に定める事項に留意してください。

※36協定の記載例と指針に関する資料を厚生労働省HPにアップしましたので参照ください。

記載例 <https://www.mhlw.go.jp/content/000350328.pdf> / <https://www.mhlw.go.jp/content/000350329.pdf>（特別条項）
 指針 <https://www.mhlw.go.jp/content/000350731.pdf>

(改正後)

※ただし、上限規制には適用を猶予・除外する事業・業務があります。

【適用猶予・除外の事業・業務】

自動車運転の業務	改正法施行5年後に、上限規制を適用します。 (ただし、 <u>適用後の上限時間は、年960時間</u> とし、将来的な一般則の適用については引き続き検討します。)
建設事業	改正法施行5年後に、上限規制を適用します。 (ただし、災害時における復旧・復興の事業については、複数月平均80時間以内・1か月100時間未満の要件は適用しません。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します。)
医師	改正法施行5年後に、上限規制を適用します。 (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、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、結論を得ることとしています。)
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、上限規制を適用します。
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ません。 ※時間外労働が一定時間を超える場合には、事業主は、その者に必ず医師による面接指導を受けさせなければならないこととします。

～中小企業の事情に配慮しながら助言指導を行います～

時間外労働の上限は、月45時間、かつ、年360時間が原則です。特例による場合であっても、できる限りこの水準に近づける努力が求められます。このため、新たに労働時間の延長や休日労働を適正なものとするための指針を厚生労働大臣が定め、必要な助言・指導を行うこととしています。

その際、当分の間、中小事業主に対しこの助言・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、人材確保の状況、取引の実態等を踏まえて行うよう配慮することとしています。

～取引環境の改善も重要です～

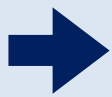
長時間労働の是正には取引環境の改善も重要です。

労働時間等設定改善法では、事業主の責務として、短納期発注や発注の内容の頻繁な変更を行わないよう配慮するよう努めることと規定されました。

② 「勤務間インターバル」制度の導入を促します

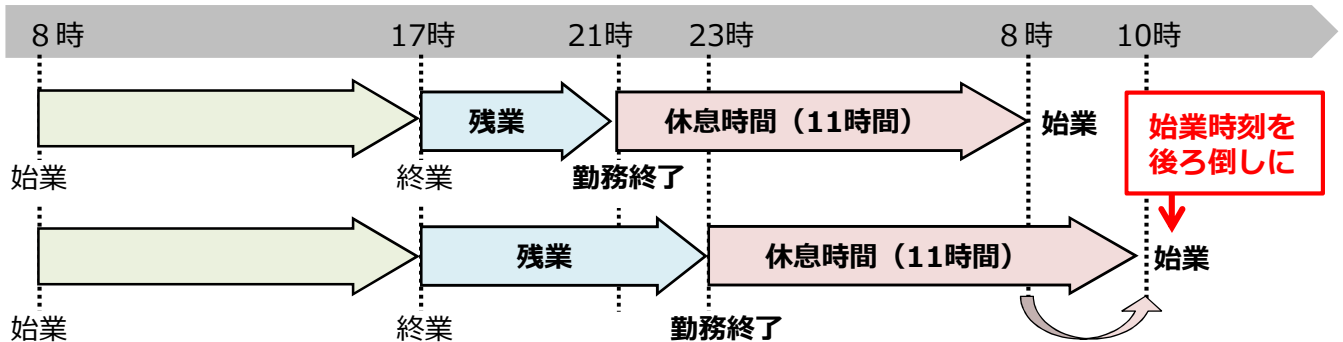
「勤務間インターバル」制度とは？

1日の勤務終了後、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）を確保する仕組みです。



この仕組みを企業の努力義務とすることで、働く方々の十分な生活時間や睡眠時間を確保します。

【例：11時間の休息時間を確保するために始業時刻を後ろ倒しにする場合】

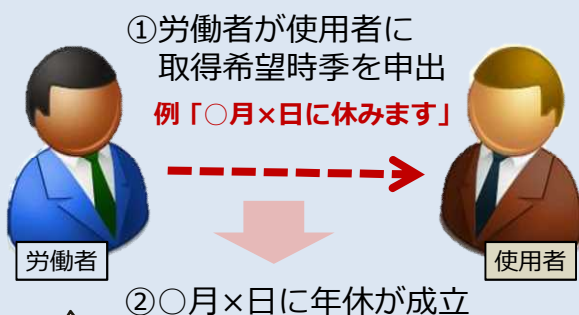


※「8時～10時」までを「働いたものとみなす」方法などもあります。

③ 年5日の年次有給休暇の取得を、企業に義務づけます

(現在)

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。

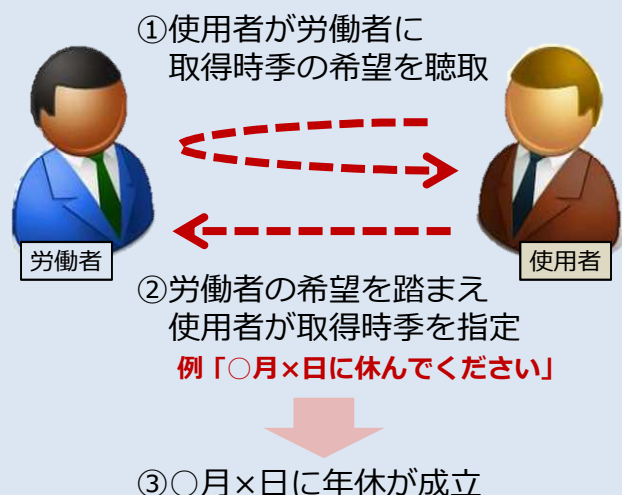


そもそも、①の希望申出がしにくいという状況がありました。

→ 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。



※時季指定の仕方など、具体的な付与の仕組みを整理した資料を厚生労働省HPにアップしましたので参照ください。

<https://www.mhlw.go.jp/content/000350327.pdf>

④ 月60時間を超える残業は、割増賃金率を上げます

(現在)			(改正後)		
月60時間超の残業割増賃金率 大企業は 50% 中小企業は 25%			月60時間超の残業割増賃金率 大企業、中小企業ともに 50% ※中小企業の割増賃金率を上げ		
	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)			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		60時間以下	60時間超
大企業	25%	50%		大企業	50%
中小企業	25%	25%		中小企業	50%

⑤ 労働時間の状況を客観的に把握するよう、企業に義務づけます

(現在)

- 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。

(改正後)

※「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。

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。

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。

⑥ 「フレックスタイム制」を拡充します

(現在)

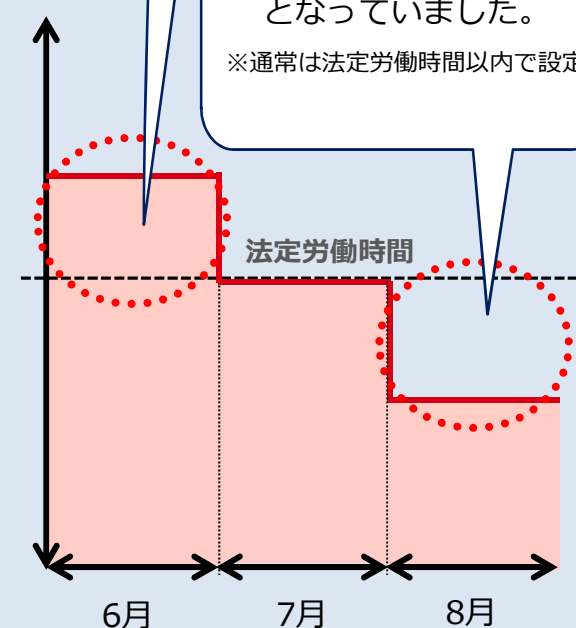
労働時間の清算期間：1か月

① 1か月単位で清算するため、この分の割増賃金を支払う必要がありました。

② 所定労働時間※ 働いていない場合、欠勤扱いとなっていました。

※通常は法定労働時間以内で設定

労働時間



(改正後)

労働時間の清算期間：3か月

清算期間が3か月になると・・・
6月に働いた時間分を、
8月の休んだ分に振り替えできます。

① 3か月の平均で法定労働時間以内にすれば、割増賃金の支払いは必要ありません。

② 6月に働いた時間分があるので、8月は働かなくても欠勤扱いとはなりません。

例えば、こんなメリットがあります！

「6・7・8月の3か月」の中で労働時間の調整が可能となるため、子育て中の親が8月の労働時間を短くすることで、**夏休み中の子どもと過ごす時間を確保しやすくなります。**



★ 子育てや介護といった生活上のニーズに合わせて労働時間が決められ、より柔軟な働き方が可能になります。

⑦「高度プロフェッショナル制度」を新設します

制度の 目的

自律的で創造的な働き方を希望する方々が、
高い収入を確保しながら、メリハリのある働き方をできるよう、
本人の希望に応じた自由な働き方の選択肢を用意します。

要点 1

健康の確保

制度の創設に当たっては、長時間労働を強いられないよう、
以下のような手厚い仕組みを徹底します。

(1) 制度導入の際には、法律に定める企業内手続が必要

- ① 事業場の労使同数の委員会（いわゆる「労使委員会」）で、対象業務、対象労働者、健康確保措置などを5分の4以上の多数で決議すること（＝すなわち、労働者側委員の過半数の賛成が必要になります）
- ② 書面による本人の同意を得ること（同意の撤回も可能）

(2) 現行の労働時間規制から新たな規制の枠組みへ

現在の労働時間規制とは … { いわゆる36協定（時間外・休日労働の規制）
時間外・休日及び深夜の割増賃金

高い交渉力を有する高度専門職（具体例は次頁参照）については、
その働き方にあった健康確保のための**新たな規制の枠組み**を設ける

新たな規制の枠組み = 在社時間等に基づく健康確保措置

- **年間104日以上、かつ、4週4日以上**の休日確保を義務付け
- 加えて、以下のいずれかの措置を義務付け
※どの措置を講じるかは労使委員会の5分の4の多数で決議
 - ① **インターバル規制**（終業・始業時刻の間に一定時間を確保）
+ 深夜業（22～5時）の回数を制限（1か月当たり）
 - ② **在社時間等の上限の設定**（1か月又は3か月当たり）
 - ③ 1年につき、**2週間連続の休暇取得**（働く方が希望する場合には1週間連続×2回）
 - ④ **臨時の健康診断**の実施（在社時間等が一定時間を超えた場合又は本人の申出があった場合）
- 在社時間等が一定時間（1か月当たり）を超えた労働者に対して、医師による面接指導を実施（義務・罰則付き）
面接指導の結果に基づき、職務内容の変更や特別な休暇の付与等の事後措置を講じる

要点

2

対象者の限定

制度の対象者は、高度な専門的知識を持ち、高い年収を得ている、ごく限定的な少数の方々です。

(1) 対象は高度専門職のみ

- ・ 高度の専門的知識等を必要とし、従事した時間と成果との関連が高くない業務

具体例：金融商品の開発業務、金融商品のディーリング業務、アナリストの業務、コンサルタントの業務、研究開発業務など

(2) 対象は希望する方のみ

- ・ 職務を明確に定める「職務記述書」等により同意している方

(3) 対象は高所得者のみ

- ・ 年収が「労働者の平均給与額の3倍」を「相当程度上回る水準」以上の方
＝交渉力のある労働者・・・具体額は「1075万円」を想定

高度プロフェッショナル制度に関するQ&A

【Q】
高度プロフェッショナル制度で、みんなが残業代ゼロになる？

【A】
高度プロフェッショナル制度の対象は、高収入（年収1075万円以上を想定）の高度専門職のみです。制度に入る際に、対象となる方の賃金下がらないよう、法に基づく指針に明記し、労使の委員会でしっかりチェックします。

【Q】
高度プロフェッショナル制度は、後から省令改正など、行政の判断で対象が広がる？

【A】
対象業務や年収の枠組みを法律に明確に規定し、限定しています。行政の判断でこれらが広がることはありません。

⑧ 「産業医・産業保健機能」を強化します

(1) 産業医の活動環境の整備

(現在)

産業医は、労働者の健康を確保するために必要があると認めるときは、事業者に対して勧告することができます。

事業者は、産業医から勧告を受けた場合は、その勧告を尊重する義務があります。

(改正後)

事業者から産業医への情報提供を充実・強化します。

事業者は、長時間労働者の状況や労働者の業務の状況など産業医が労働者の健康管理等を適切に行うために必要な情報を提供しなければならないこととします。

産業医の活動と衛生委員会との関係を強化します。

事業者は、産業医から受けた勧告の内容を事業場の労使や産業医で構成する衛生委員会に報告することとしなければならないこととし、衛生委員会での実効性のある健康確保対策の検討に役立てます。

(2) 労働者に対する健康相談の体制整備、労働者の健康情報の適正な取扱いの推進

(現在)

事業者は、労働者の健康相談等を継続的かつ計画的に行う必要があります(努力義務)。

(改正後)

産業医等による労働者の健康相談を強化します。

事業者は、産業医等が労働者からの健康相談に応じるための体制整備に努めなければならないこととします。

事業者による労働者の健康情報の適正な取扱いを推進します。

事業者による労働者の健康情報の収集、保管、使用及び適正な管理について、指針を定め、労働者が安心して事業場における健康相談や健康診断を受けられるようにします。

○産業医とは？

- ・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。労働安全衛生法では、労働者数50人以上の事業場においては、産業医の選任が事業者の義務となっています。また、小規模事業場(労働者数50人未満の事業場)においては、産業医の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。

○衛生委員会とは？

- ・衛生委員会とは、労働者の健康管理等について、労使が協力して効果的な対策を進めるために、事業場に設置する協議の場です。衛生委員会のメンバーは、総括安全衛生管理者、産業医、衛生管理者、衛生に関する経験を有する労働者で構成されます。労働者数50人以上の事業場においては、衛生委員会の設置が事業者の義務となっています。

Memo

【問い合わせ先】

■ 労働基準法の改正に関するお問い合わせ

山形労働局労働基準部監督課 (TEL) 023-624-8222
山形市香澄町3-2-1 山交ビル3階

■ 労働安全衛生法の改正に関するお問い合わせ

山形労働局労働基準部健康安全課 (TEL) 023-624-8223
山形市香澄町3-2-1 山交ビル3階

■ 労働時間等設定改善法の改正に関するお問い合わせ

山形労働局雇用環境・均等室 (TEL) 023-624-8228
山形市香澄町3-2-1 山交ビル3階

■ 具体的な労務管理の手法に関するお問い合わせ

山形県働き方改革推進支援センター フリーダイヤル0800-800-9902
山形市七日町3-1-9 山形商工会議所内

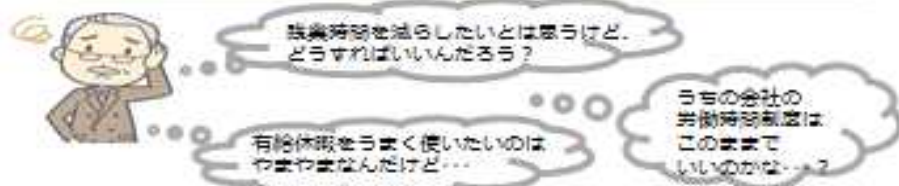
「働き方改革」への取り組みを支えるため 労働時間相談・支援コーナー の担当者が相談・個別訪問を行います。

中小企業事業主のみなさまへ

「働き方改革」への取り組みを支えるため 労働時間相談・支援コーナー の担当者が相談・個別訪問を行います。

専門の「労働時間相談・支援班」が、以下のようなご相談について、
お悩みに沿った解決策をご提案します。

- ⌚ 時間外・休日労働協定（36協定）を含む労働時間制度全般
- ⌚ 変形労働時間制などの労働時間に関する制度の導入
- ⌚ 長時間労働の削減に向けた取組み
- ⌚ 時間外労働の上限設定などに取り組む際に利用可能な助成金



このようなお悩みではないですか？
コーナーでご相談いただくほか、個別訪問によるご相談にも対応しています！
個別訪問をご希望の方は裏面をご記入の上、FAX又は郵送により、お申込みください。

- ◆ 「労働時間相談・支援コーナー」は、全国の労働基準監督署に設置しています。
 - ◆ 窓口相談、電話相談どちらでも受け付けていますので、お気軽にご相談下さい。
- 受付時間：8時30分～17時15分（土・日・祝祭日を除く）

労働基準監督署の所在地。電話番号は裏面をご覧ください。



厚生労働省



山形労働局・山形労働基準監督署

労働時間相談・支援班による個別訪問申込書

山形労働基準監督署 あて 平成 年 月 日

事業場名：
所在地：
電話番号：

労働時間相談・支援班の個別訪問を希望します。

御社の概要

業 種 _____ 業
労働者数 _____ 名
主な業務内容 []

説明を受けたい
内容
（番号に○を付
けてください。
複数選択可。）

- ① 労働基準法等の改正内容に関する事
- ② 36協定を含む労働時間制度全般に関する事
- ③ 変形労働時間制度の内容、導入に当たり必要な届出書類の作成などに関する事
- ④ 長時間労働削減のための支援策（助成金の活用など）
- ⑤ その他 []

お手数ですが、下記宛先に、FAX又は郵送により、お申込みください。



〒990-0041
山形市緑町1-5-48
山形地方合同庁舎4F
山形労働基準監督署
電話 023-624-6211
FAX 023-624-8220

山形県働き方改革推進支援センター

(厚生労働省委託: 中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業)

事業内容

- 非正規雇用労働者の処遇改善
- 時間外労働の上限規制への対応に向けた弾力的な労働時間制度の構築
- 業務改善助成金等を活用した生産性向上による賃金引上げに向けた支援 ※30年度から山形県業務改善奨励金の上乗せ支給あり
- 人材の定着確保のための雇用管理改善

総合的な支援

- 窓口相談等による個別相談対応
- 労務管理の専門家による企業訪問による相談支援
- 出張相談の実施
- 事業者向けセミナー・説明会の開催

働き方改革全般について、次のようなご相談を受け付けます

賃金規定の定め方について教えて欲しい

36協定について教えて欲しい

残業時間を減らす方法について

助成金について教えて欲しい

就業規則の改定について教えて欲しい

なかなか採用できないが、良い方法はないか

窓口相談等による個別支援の流れ（無料）

相談申込み
(FAX)



電話・メール、
来所での相談を受付



派遣依頼も
できます

希望に応じて、労務管理の専門家が直接企業に訪問に関するコンサルティング等を実施



改善の
提案



【中小企業等】

山形県働き方改革推進支援センター

山形商工会議所

山形市七日町3-1-9

相談 フリーダイヤル 0800-800-9902

FAX 023-622-4668

受付時間 9:00~17:00 土、日、祝日を除く

申し込み先 URL: <http://www.yamagata-cci.or.jp/hataraki/>



『働き方改革』事始め

山形商工会議所では、山形県働き方改革推進支援センターを開設し、中小企業・小規模事業者の皆様からの相談に対応することになりました。皆様からの相談をお待ちしておりますので、お気軽にご相談ください。

相談の流れ



相談したい事項に
チェックマークを
入れてください。(複数可)

- ☐ 賃金規定の定め方について教えてほしい。
- ☐ 36協定について教えてほしい。
- ☐ 残業時間を減らす方法について。
- ☐ 変形労働時間制について教えてほしい。
- ☐ 業務改善助成金について教えてほしい。
- ☐ 就業規則の改訂について教えてほしい。
- ☐ なかなか採用できないが、良い方法はないか。
- ☐ その他()

相談 フリーダイヤル 0800-800-9902

本誌をコピーし、FAXにて申込んでください。(切り取らずに送信してください)

山形商工会議所 行 FAX 023-622-4668 「働き方改革事始め」相談申込書

事業所名	担当者名		
事業所 所在地	TEL()	FAX()	
業 種 (○で囲んでください) 製 造 ・ 建 設 ・ 小 売 ・ 卸 売 ・ サービス業 ・ その他			

企業期間による具体的な支援事例

事例① (長時間労働の是正)

○従業員 9名
○業 種 飲食業

【支援前の状況】食材製造部門の社員が長時間労働の傾向にある。

【専門家(社会保険労務士)の助言内容】

①人材のマルチタスク化

従業員に所属部門以外の業務も担当させることで、製造部門のシフト制を提案。

②休日の確保を前提としたシフト

従業員の休日の確保を徹底するため、1か月のシフトを作成する前に、事前に希望日を申請させ、実際の業務量と調整しながら出勤日を決定する仕組みの導入を提案。

③助成金の活用に向けた助言

生産性向上の観点から、高度な食材製造機等の費用を助成する時間外労働等改善助成金の申請手続を紹介。

【支援後の効果】

- ・ 人材のマルチタスク化により、所定外労働時間の削減の効果がみられた。
直近の最長の時間外労働時間数86時間(7月)→ 60時間(8月)

事例② (非正社員のキャリアアップ)

○従業員 7名(うち、非正規4名)
○業 種 卸売・小売業

【支援前の状況】

正社員と非正社員の処遇に大きな差がある。人手不足もあって正社員に特定の業務が集中。非正社員をキャリアアップさせたい。

【専門家(社会保険労務士)の助言内容】

①非正社員のキャリアアップ

正社員の長時間労働の改善を図るため、非正社員への資格取得や正社員登用を推奨し、多能工化による生産性向上を提案。

②賃金規程の変更

非正社員の時給をランク分けし、更に等級ごとに個人評価に対応する時給を定めた賃金規程を提案。

③助成金の活用に向けた助言

①②に対応するに当たり、対象となる助成金を紹介。

【支援後の効果】

- ・ 賃金規程の変更により、非正社員の時給20円-30円昇給
- ・ 非正社員がフォークリフトの資格取得と同時に、正社員へ登用した結果、賃金総額1割増額(キャリアアップ助成金の活用)。
- ・ これにより、事務職中心の非正社員が仕事の幅を広げ、特定の正社員の長時間労働を改善。業務量の偏りが解消しつつある。