01 働き方改革関連法のポイント

働き方改革関連法（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）が成立し、2018年７月６日に公布された。同法は、2019年４月１日から順次施行される。

働き方改革とは少子高齢化による労働力人口が減少する中「一億総活躍社会」を実現するために、多様な働き方を可能とする社会を目指し、長時間労働の是正、同一労働同一賃金の実現のために行う抜本的な改革である。

その中でも関連する労働基準法の改正は長時間労働抑制や年次有給休暇取得促進などが盛り込まれており、多様で柔軟的な働き方の実現につながる一方、事業主にとってはインパクトが大きい改正といえるだろう。

労働基準法の今回の改正は数十年ぶりの大きな改正になる。これまで当然と思われてきた労務管理の常識が過渡期を迎え、事業主には新しい対応策、考え方が求められることになるだろう。

労働時間法制の見直しについて

○残業時間の上限規制（※１）☞11頁
○勤務間インターバル制度の導入促進　☞13頁
○月60時間超の残業の割増賃金率引上げ（※２）☞14頁
○高度プロフェッショナル制度の創設　☞15頁
○年５日間の年次有給休暇の取得　☞17頁
○フレックスタイム制の拡充　☞19頁

○労働時間の客観的な把握

施行期日：2019年４月１日

※１　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

※２　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

02 残業時間の上限規制

●残業時間の上限が法律によって制限されることとなった。 POINT

残業時間の法規制

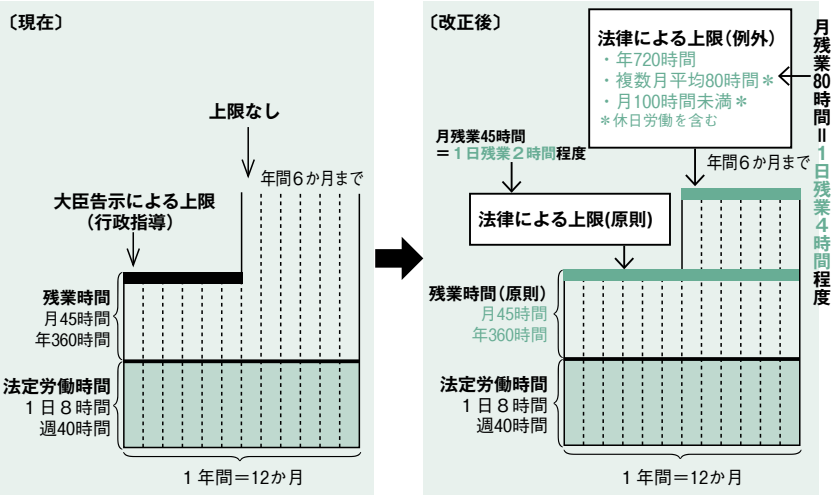
これまで36協定を締結することにより、延長できる労働時間は原則として「月45時間１年360時間まで」と『時間外労働の延長の限度による基準(H10.12.28労告154)』により定められていたがとくに罰則などはなかった。今回の改正により時間外労働の限度時間を罰則付きの法律として制定されることになった。残業時間の上限を法律で規制することは、1947年に制定された「労働基準法」において、初めての大改革となる。

この上限規制の施行は2019年４月１日だが、中小企業は2020年４月１日から適用となる。

具体的な上限時間

原則：残業時間の上限は、原則として月45時間かつ年360時間とする。
（月45時間は、１日当たり２時間程度の残業に相当）
特例：臨時的な特別の事情があって労使が合意する場合であっても以下の時間を超えて労働することはできない。
①　１年720時間以内
②　複数月（２か月～６か月）の平均でいずれにおいても80時間以内を満たさなければならない（休日労働を含む）
③　単月（１か月）では100時間未満を満たさなければならない（休日労働を含む）
④　月45時間を超えることができるのは、年間６か月が上限となる。
上限時間の特例において、月の労働時間（②，③）については休日労働が含まれるというのがこれまでと大きく異なる。併せて、平均時間という概念が導入されることにより、労務管理は煩雑になることが見込まれる。

具体的な上限時間



出典：厚生労働省より

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** （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については引き続き検討）
建設事業	**改正法施行５年後に、上限規制を適用** （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ない。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）
医師	**改正法施行５年後に、上限規制を適用** （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る）
鹿児島県およ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、**時間外労働の上限規制は適用しない** ※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する。

出典：厚生労働省より

03 勤務間インターバル制度の導入の促進

●事業主は労働時間等の設定の改善を図るため、健康および福祉を確保するために必要な「終業から始業までの時間の設定」（勤務間インターバル）の措置を講ずるように努めなければならない。

POINT

勤務間インターバル制度とは

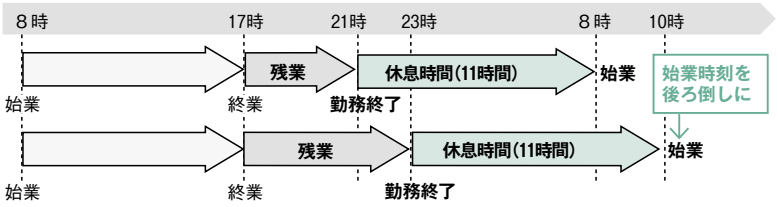
勤務間インターバル制度とは、「１日の勤務時間が終了した後、翌日の始業までに一定時間を空けて休息時間を確保することにより、実質的に労働時間を短縮させる制度」をいう（努力義務）。

事業主は、労働時間等の設定の改善を図るため、健康および福祉を確保するために必要な終業から始業までの時間の設定（勤務間インターバル）の措置を講ずるように努めなければならない（2019年４月１日から適用）。

たとえば９時～17時の就業企業で、23時まで残業した場合、その11時間後の翌日10時までは、９時の始業時間を過ぎたとしても労働させてはならないという決まりで、これにより従業員は休息時間を確保することができる。

このように、本制度は過重労働による健康被害から従業員を守ることを目的としている。

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（例）



※「８時～10時」までを「働いたものとみなす」方法などもある。

出典：厚生労働省より

04 中小企業における時間外労働割増賃金率の適用猶予廃止

●中小企業における月60時間超の時間外労働に対する割増賃金率の適用猶予が廃止される（2023年４月１日施行）。

POINT

現在の法定割増賃金率

平成22年４月より施行された「労働基準法の一部を改正する法律」において、長時間労働を抑制し、従業員の健康確保や仕事と生活の調和を図ることを目的に、１か月60時間を超える労働時間について法定割増賃金率が50％に引き上げられた。しかし、中小企業は、割増賃金率の引上げが猶予され、現行の25％で据え置かれている。

猶予対象となっている中小企業の基準

中小企業に該当するかどうかは、「資本金の額または出資の総額」と「企業全体で常時使用する従業員数」で判断される。

業　種	資本金の額または出資の総額	常時使用する従業員数
小売業	5,000万円以下	または 50人以下
サービス業	5,000万円以下	または100人以下
卸売業	１億円以下	または100人以下
その他	３億円以下	または300人以下

出典：厚生労働省より

法定割増賃金率の改正

通常、１週間40時間、１日８時間を超える法定時間外労働については、通常の労働時間賃金における１時間単価の25％増しを支払うこととなっている。

しかし、昨今の増加する長時間労働を抑制するために、１か月60時間を超える部分については、さらに25％増し、合計で50％増しを支払うよう平成22年に労基法が改正された。中小企業は３年を目処に見直しを行う猶予がつけられ、それが繰り延べされてきたが、ついに適用されることになった。この改正の施行は2023年４月１日以降となる予定である。

05 高度プロフェッショナル制度の創設

POINT

● **「高度プロッフェショナル制度」が新設されるが、長時間労働が強いられないように要件が厳格に定められている。**

高度プロフェッショナル制度とは

かつて「残業代ゼロ制度」として多くの批判を受けて、話題となった「ホワイトカラーエグゼンプション」。その趣旨を継承した今回の「高度プロフェッショナル制度」は、一定の要件を満たした高度専門人材について、従業員が労働時間ではなく仕事の成果で処遇される働き方として、何時間働こうが、もしくは働かなくても、会社が一定の賃金を支払うという内容である。一定の要件を満たした高度専門人材については、残業時間の適用除外が認められることになる（2019年４月１日から適用）。

対象業務と対象従業員

対象は高度専門職のみであり、高度プロフェッショナル制度が適用される業務は高度の専門知識などを要し、業務に従事した時間と成果との関連性が強くない業務に限定される。

〈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

■ 高度プロフェッショナル制度が適用される対象従業員の範囲

① 事業主との職務を明確に定める書面合意に基づき同意している従業員（同意の撤回も可能）

② １年間に確実に支払うことが見込まれる賃金の額が少なくとも、1,075万円以上である従業員

健康の確保

制度の導入に際しては、従業員の健康を確保するため労使委員会で、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

が必要となる。

また、健康確保のため現行の労働時間規制（36協定など）にとらわれず、新たな規制の枠組みを設けることとなっている。新たな規制の枠組みとは、具体的には次のとおりである。

・４週間を通じ４日以上かつ１年間を通じ104 日以上の休日を付与する。

さらに、労使委員会の4/5の多数で決議された以下のいずれかの措置が義務付けられる。

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時～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か月または３か月当たり）

③ １年につき、２週間連続の休暇取得（従業員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または本人の申出があった場合）

面接指導の強化

在社時間等が１か月当たり一定時間を超えた従業員に対して、医師による面接指導を実施しなければならない。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こととなる。

なお、本制度の適用従業員に対する面接指導の確実な履行を確保する観点から、上記の義務違反に対しては罰則を付する。

06 年次有給休暇の取得促進

●事業主は、10日以上の年次有給休暇が付与される従業員に対し、毎年、確実に５日の有給休暇を取得させなければならない。

有給休暇取得義務化の背景

昨今、年次有給休暇の取得率が低下している実態が顕著になっている。年次有給休暇をほとんど取得していない従業員については長時間労働の比率が高い実態にあることを踏まえ、有給休暇の義務化が行われることとなった。

厚生労働省「平成29年　就労条件総合調査」によると、日本の民間企業における有給休暇取得率は49.4％と低水準にあることがわかる。これを少しでも増やし、ワークライフバランスの確保を図ることを目的とする。

有給休暇の取得率

		従業員１人平均付与日数（日）	従業員１人平均取得日数（日）	取得率（％）
平成26年		18.4	8.8	47.6
平成27年		18.1	8.8	48.7
平成28年		18.2	9.0	49.4
性別	男	18.6	8.7	46.8
	女	17.2	9.6	55.4
従業員数	30～99人	17.3	7.5	43.8
	100～299人	17.6	8.2	46.5
	300～999人	18.2	8.8	48.0
	1,000人以上	19.2	10.6	55.3

出典：厚生労働省「就労条件総合調査」より

有給休暇管理のポイント

有給休暇は、とくに中小企業での取得率の低さが顕著である。企業規模が小さくなるほど有給休暇の義務化はインパクトが大きいことが推測される。

改正法が施行される2019年４月１日以降は、年10日以上の有給休暇が付与されている従業員については、年５日の有給休暇を取得させなければならない。

具体的には、以下のいずれかの対応をしなければならない。

① 従業員本人の時季指定（希望）に基づく取得
② お盆や年末年始、閑散期に計画的に付与する（労使協定の締結が必要）
③ 従業員本人の希望を把握した上で、事業主が時季指定を行う

たとえば、上記①～③のうち全社的に計画的付与などを行い、お盆や年末年始に充当する②のやり方などは有効な手段になる可能性もあるが、それには年間の稼働日数を確保するための措置も講じなければならない。

また、これまで非正規従業員に有給休暇を与えないことが慣例となっている事業主には、認識の切り替えが求められる。どちらにしろ、対策をとらずに、年度末に駆け込みで有給休暇を求められるなどの事態は避けるようにしなければならない。

週所定労働日数が５日以上または週所定労働時間が30時間以上の従業員の有給休暇の付与日数

継続勤務年数	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
付与日数	10	11	12	14	16	18	20

週所定労働時間が30時間未満の従業員の有給休暇の付与日数

週所定労働日数	年間所定労働日数	継続勤務年数						
		0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
４日	169～216日	7	8	9	10	12	13	15
３日	121～168日	5	6	6	8	9	10	11
２日	73～120日	3	4	4	5	6	6	7
１日	48～ 72日	1	2	2	2	3	3	3

※□部分が義務化の対象となる区分
出典：厚生労働省「１年次有給休暇の付与日数」より

07 フレックスタイム制の見直し

●フレックスタイム制の「清算期間」の上限を１か月から３か月に延長する。
●フレックスタイム制の始業時刻、終業時刻は従業員の裁量に委ねられる。

POINT

フレックスタイム制の清算期間の上限が３か月に

フレックスタイム制とは、「通常、就業規則などによって定められている従業員の始業時刻および終業時刻を、個々の従業員に委ねる制度」である。事業主は労使協定を締結することにより、フレックスタイム制の採用が可能となる。

フレックスタイム制を導入することにより、柔軟でメリハリをつけた働き方が実現される。事業主としても、フレックスタイム制を導入することで、閑散期に早めに退社した分の労働時間を繁忙期に配分できることになる。

今回の改正では、これまで１か月だったフレックスタイム制の清算期間の上限が３か月まで延長され、ますます柔軟な働き方が可能となる。

清算期間に関する改正ポイント

フレックスタイム制の清算期間の上限を３か月とするとともに、清算期間が１か月を超える場合においては、当該清算期間をその開始の日以後１か月ごとに区分した各期間ごとに当該各期間を平均し、１週間当たりの労働時間が50時間を超えない範囲内において労働させることができる（2019年４月１日施行）。

時間外労働に係る労使協定を届け出て、当該各期間を平均し１週間当たり50時間を超えて労働させた場合においては、その超えた時間について法定割増賃金に係る規定の例により割増賃金を支払わなければならない。

１か月を超える清算期間を定めるフレックスタイム制の労使協定については、行政官庁への届出が必要となる。

これにより、業務が繁忙な月に労働時間が多くなった場合でも、翌月の労働時間を減らして、調整することが可能となる。