

働き方改革の背景と 改正労働基準法

姫路労働基準監督署 第一方面

西浦 一成

資料確認

- ① パワーポイント資料（本紙）
- ② 時間外労働の上限規制～わかりやすい解説～
- ③ 36協定の適正な締結
- ④ 年5日の年次有給休暇の確実な取得～わかりやすい解説～
- ⑤ 令和4年度「業務改善助成金」のご案内
- ⑥ 働き方改革関連法に関するハンドブック



本日の説明内容

◆働き方改革とは？

- 働き方改革の背景と目的

◆働き方改革（改正労働基準法等）の内容解説

- 時間外労働の上限規制
- 36協定届様式の記載方法
- 年次有給休暇の取得義務化

◆その他

- 各種支援策について



働き方改革の背景



労働力人口が減少しており、経済に深刻な影響を及ぼしています。



現在の問題点とは...



長時間労働

本人の健康阻害の他、仕事と家庭生活の両立を困難に→女性の出産機会を阻む要因、男性の育児等家庭参加を阻む要因、少子化につながる。

正規と非正規の不合理な待遇

正当な待遇を受けていないという気持ちから、就労意欲の減衰を招く。本来労働力として活躍が期待できる人材の逸失につながる。



働き方改革の目的



長時間労働の削減

ワークライフバランスが改善し、労働者の家庭参加が可能になる。また、少子化の改善や、主婦（主夫）が働きやすい環境になり、労働参加率向上が期待できる。

正規と非正規の不合理な待遇の解消

正規と非正規の不合理な待遇格差を無くすことで、納得感を持って労働することが出来、労働者のモチベーションアップや労働人口の向上が期待できる。



労働時間・休日の原則について

法定労働時間

1日8時間

1週40時間

法定休日

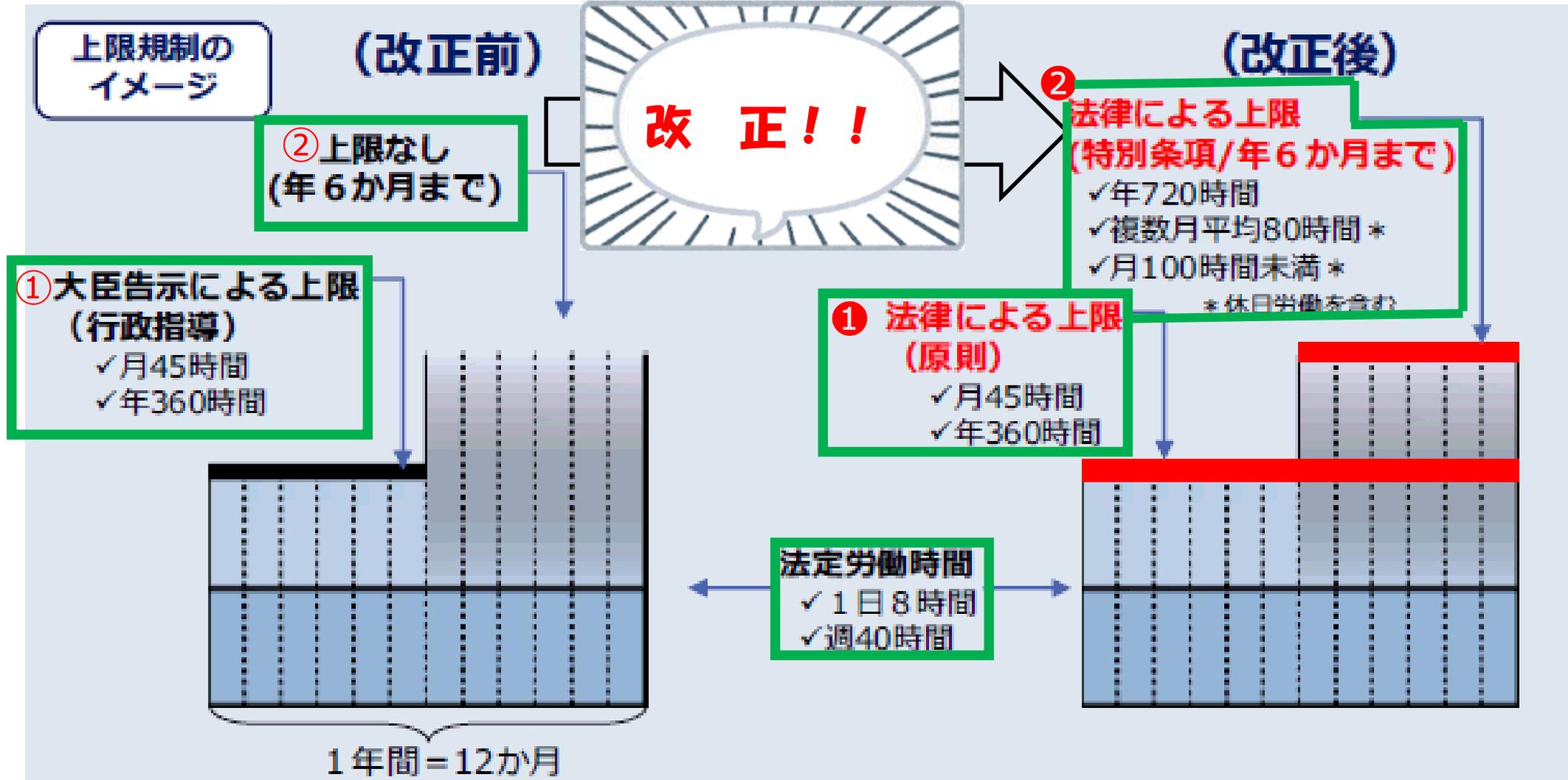
毎週少なくとも1回

(4週間に4回以上)

これらの原則を超えて働かせるには、36協定の締結・届出が必要となる。



時間外労働の上限規制について



上限規制の改正点

① 上限時間が法律により規制された

大臣告示から法規制に格上げされました。

② 特別条項に上限規制がなされた

今までは回数制限（年6回まで、改正後も同じ）のみでしたが、具体的な時間数をもって上限の規制がされました。

➡ 1年間 : 720時間以内（休日労働時間数は含めない）

複数月平均 : 80時間以内（休日労働時間数は含める）

1か月 : 100時間未満（休日労働時間数は含める）

（100時間ちょうどもダメ）

「2か月平均」、「3か月平均」、「4か月平均」、「5か月平均」、「6か月平均」の全てが80時間以内であることが必要です。



上限規制の適用猶予・除外

事業・業務	猶予期間中の取り扱い (2024年3月31日まで)	猶予後の取扱い (2024年4月1日以降)
建設事業	上限規制の適用なし。	<ul style="list-style-type: none"> ●災害の復旧・復興の事業を除き、上限規制がすべて適用される。 ●災害の復旧・復興の事業に関しては、時間外労働と休日労働の合計について <ul style="list-style-type: none"> ①月100時間未満 ②2～6月平均80時間以内 とする規制は適用なし。 ⇒A特別条項付き36協定を締結する場合の年間の時間外労働の上限が年720時間以内 <ul style="list-style-type: none"> ③時間外労働が月45時間を超えることができるのは年6か月まで とする規定は適用される点に注意！
自動車運転の業務	上限規制の適用なし。	<ul style="list-style-type: none"> ●特別条項付き36協定を締結する場合の年間の時間外労働の上限が年960時間となる。 ●時間外労働と休日労働の合計について <ul style="list-style-type: none"> ①月100時間未満 ②2～6月平均80時間以内 とする規制は適用なし。 ●時間外労働が月45時間を超えることができるのは年6か月までとする規制は適用なし。
医師	上限規制の適用なし。	今後、省令にて定める。
鹿児島・沖縄における砂糖製造業	時間外労働と休日労働の合計について <ul style="list-style-type: none"> ①月100時間未満 ②2～6月平均80時間以内 とする規制は適用なし。	上限規制がすべて適用される。

年次有給休暇の原則について①

年次有給休暇（年休）の発生要件

- ・ 雇い入れの日から6か月継続して雇われていること
- ・ 全労働日（各労働者ごとの所定労働日）の8割以上を出勤していること。

原則となる付与日数（発生する日数）

- ・ 原則となる付与日数⇒週の所定労働時間数が30時間以上
又は 週の所定労働日数が5日以上
(週の所定労働日数が決まっていない場合は、年間の所定労働日数が217日以上)

継続勤務年数	6か月	1年 6か月	2年 6か月	3年 6か月	4年 6か月	5年 6か月	6年 6か月以上
付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日



年次有給休暇の原則について②

パートタイム労働者など、所定労働日数が少ない労働者の付与日数

- ・ 所定労働日数が少ない⇒週の所定労働時間数が30時間未満
かつ 週の所定労働日数が4日以内
(週の所定労働日数が決まっていない場合は、年間の所定労働日数が216日以下)

週所定労働日数	1年間の所定労働日数	付与日数	継続勤務年数						
			6か月	1年 6か月	2年 6か月	3年 6か月	4年 6か月	5年 6か月	6年 6か月以上
4日	169日～ 216日		7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
3日	121日～ 168日		5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
2日	73日～ 120日		3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
1日	48日～ 72日		1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日



年次有給休暇の取得義務化について

改正点

2019年3月まで

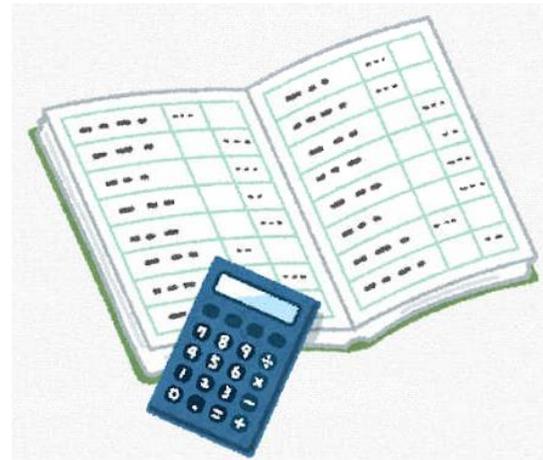
年休の取得日数について
使用者に義務なし

改正!!

2019年4月から

年5日の年休を労働者に取得させることが使用者の義務となります。
(対象：年休が10日以上付与される労働者)

年次有給休暇管理簿の作成と、その3年間の保存が義務付けられました。



年次有給休暇の原則について②

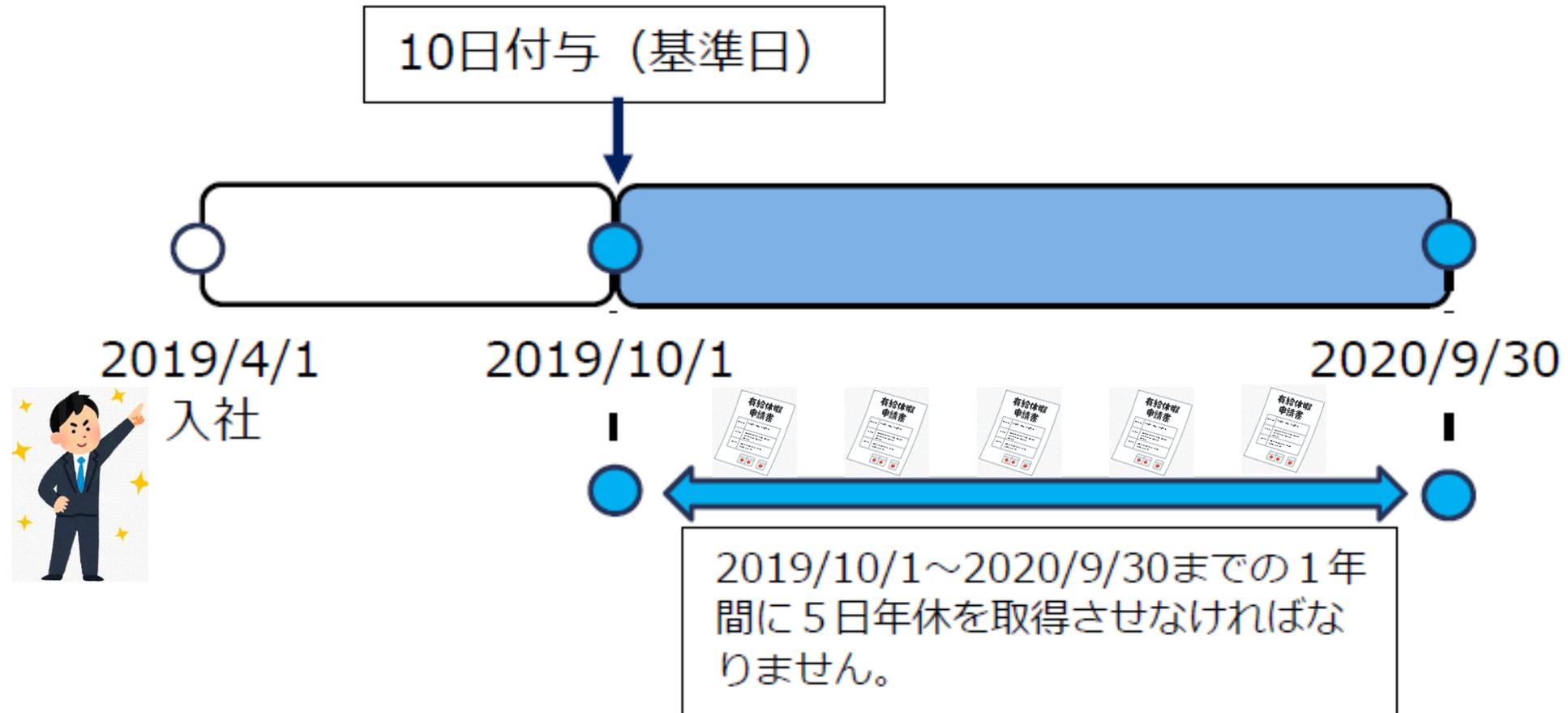
対象は**1年間で10日以上**の年休が付与される労働者です。

継続勤務年数	6か月	1年 6か月	2年 6か月	3年 6か月	4年 6か月	5年 6か月	6年 6か月以上
付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

週所定労働日数	1年間の所定労働日数	付与日数	継続勤務年数						
			6か月	1年 6か月	2年 6か月	3年 6か月	4年 6か月	5年 6か月	6年 6か月以上
4日	169日～ 216日		7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
3日	121日～ 168日		5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
2日	73日～ 120日		3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
1日	48日～ 72日		1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

年次有給休暇の時季指定について①

(例) 入社日：2019/4/1 休暇付与日：2019/10/1 (10日付与)



年次有給休暇の時季指定について②

時季指定のイメージ

1. 使用者が労働者に取得時季の意見を聴取

(面談や年次有給休暇取得計画表、メール、システムを利用した意見聴取等、任意の方法による)

まずは
意見確認



労働者

②「〇月×日に休
みたいです」

①「いつ年次有給休暇を
取得したいですか？」



使用者

2. 労働者の意見を尊重し、使用者が取得時季を指定

意見を尊重して
時季を指定



労働者

③「それでは、〇月×日
に休んでください」



使用者

年休時季指定の注意点について

- ・既に5日以上の年次有給休暇を請求又は取得済みの労働者に対しては、時季指定はできません。
- ・時季指定には、**就業規則への規定**が必要です。
(規定例：有給休暇わかりやすい解説 P.7)
- ・半日単位の年休は義務日数である5日のうちに計上出来るが、**時間単位年休は計上出来ません。**
- ・**有給休暇管理簿の作成と保存**が必要になりました。
 - ☆管理簿には以下の3項目を明らかにする必要があります。
 - ・基準日（有給休暇が発生する日）
 - ・日数（有給休暇を取得した日数の合計。取得するごとに増える。）
 - ・時季（有給休暇を取得した具体的な日付。取得するごとに増える。）
(管理簿の例：有給休暇わかりやすい解説 P.7)



各種支援策について

◆業務改善助成金

賃金引上げ



設備投資等



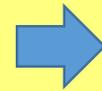
設備投資等に要した
費用の一部を助成

◆働き方改革推進支援助成金

支給対象となる取組
いずれか1つ以上を実施



成果目標の達成



成果目標の達成状況に応じ、
支給対象となる取組の実施
に要した経費の一部を支給

- ・勤務間インターバル導入コース
- ・労働時間短縮・年休促進支援コース
- ・労働時間適正管理推進コース
- ・団体推進コース

