



# 働き方改革に係る制度の改正について

---

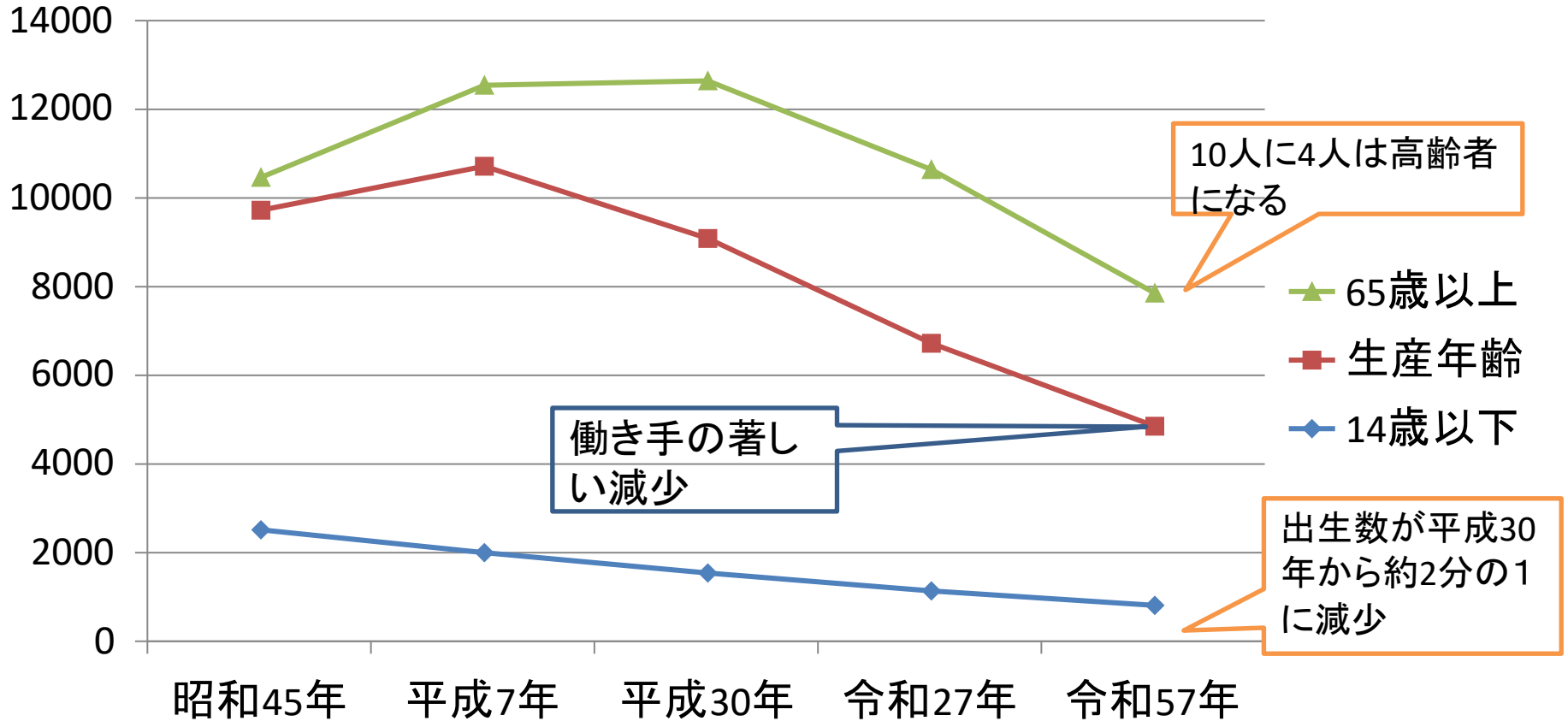
令和3年10月26日

福岡労働局

北九州西労働基準監督署

# 日本の将来推計人口

(資料:平成29年総務省統計局及び国立社会保障人口問題研究所推計)



単位: 万人

# 深刻な労働力不足の解消政策

## 一億総活躍社会の実現

### 目標

- 既存の働き手を増やす
- 将来の働き手を増やす
- 労働生産性の向上を図る

### 対策

- 女性・高齢者等の就労の阻害要因である長時間労働の抑制→少子化が改善・労働の効率化を促す・老後の生活資金不足解消
- 非正規と正社員の格差是正政策→賃金上げ→社会保険・年金財政の健全化
- 高齢者の就労促進政策(高年齢者雇用安定法)→定年延長65歳から70歳へ
- 開発途上国等の外国人を技能移転のため、日本で一定期間受け入れる。

### 制度

- 長時間労働の解消方法である各種制度改正・規制
- 同一労働同一賃金制度
- 行政ADR
- 継続雇用制度
- 技能実習制度

# 本日ご説明する内容について

## ポイント

- 現行の労働基準法
- 各改正事項の施行・適用時期
- 時間外労働の上限規制
- 勤務間インターバル制度
- 年次有給休暇の時季指定
- フレックスタイム制の見直し
- 高度プロフェッショナル制度
- 労働時間の客観的な把握
- 産業医・産業保健機能の強化
- 助成金制度

## 法定労働時間(労働基準法第32条、第40条)

### 【原則】

- 使用者は、1週間に、40時間を超えて労働させてはならない。
- 使用者は、1日に、8時間を超えて労働させてはならない。

## 時間外及び休日労働(労働基準法第36条)

- 使用者は、過半数組合又は過半数代表者と労使協定を締結し、労働基準監督署に届け出た場合は、協定で定めるところにより、時間外又は休日に労働させることができる。

## 時間外、休日及び深夜労働の割増賃金(労働基準法第37条)

- 使用者は、時間外又は深夜(午後10時から午前5時まで)に労働させた場合は、通常の賃金の2割5分以上の割増賃金(※)を支払わなければならない(※※)。

# 弾力的な労働時間制度

<p><b>通常の労働時間制</b></p>	<p>一般的な働き方</p>	<p>→ <b>1日8時間、週40時間(法定労働時間)等</b> ※適用労働者の割合 40.8%(管理監督者含む)</p>	
<p><b>変形労働時間制</b></p>	<p>交替制勤務の場合や、季節等によって業務に繁閑の差がある場合</p>	<p>→ 一定期間を平均して、法定労働時間の範囲内であれば、1日8時間、週40時間を超えて労働させることができる。 ※適用労働者の割合 42.8%</p>	<p><b>弾力的な労働時間制度</b></p>
<p><b>フレックスタイム制</b></p>	<p>協定した労働時間の範囲内で、始業・終業時刻を労働者にゆだねる場合</p>	<p>→ 一定期間の総労働時間を労使協定で定めれば、始業・終業時刻を労働者の自由にできる。 ※適用労働者の割合 7.9%</p>	<p>※適用労働者の割合</p>
<p><b>事業場外みなし制</b></p>	<p>事業場の外で労働する外回りの営業職等</p>	<p>→ 所定労働時間または労使協定で定めた時間を労働したものとみなす。 ※適用労働者の割合 6.7%</p>	<p><b>59.2%</b></p>
<p><b>専門業務型裁量労働制</b></p>	<p>新商品や新技術の研究開発、情報処理システムの設計、コピーライター、新聞記者 等</p>	<p>→ 労使協定で定めた時間を労働したものとみなす。 ※適用労働者の割合 1.4%</p>	
<p><b>企画業務型裁量労働制</b></p>	<p>事業の運営に関する事項についての企画、立案、調査及び分析の業務に従事する場合</p>	<p>→ 労使委員会決議した時間を労働したものとみなす。 ※適用労働者の割合 0.4%</p>	<p>※「適用労働者」の割合の出所：平成29年就労条件総合調査</p>

# 各改正事項の施行・適用時期

被改正法律・項目	内容	大企業	中小企業
労働基準法	労働時間の上限 (第36条等)		2020年 4月1日
	高度プロフェッショナル制度の創設 (第41条の2)		
	年5日の年次有給 休暇の取得義務 (第39条第7項)	平成31年 (2019年) 4月1日	平成31年 (2019年) 4月1日
	フレックスタイム制 見直し(第32条の 3)		
	中小企業における 割増賃金率の猶 予措置廃止 (第138条)	—	2023年 4月1日
労働時間等設定改善 法	勤務間インターバル制度の普及促進、事業主への取引上配慮すべき事項に関する責務の規定など。		
労働安全衛生法、じん肺法	産業医・産業保健機能の強化、高プロ対象者を除くすべての労働者を対象とした労働時間の状況の把握の義務化など。	平成31年(2019年) 4月1日	

○ 適用が猶予される中小企業について  
中小企業か否かは、

- ① 業種ごとに、「**資本金の額または出資の総額**」又は「**常時使用する労働者数**」により判断されます。
- ② これらの判断は、**事業場単位ではなく、企業単位で行うこと**になります。

業 種	資本金の額または出資の総額	又は	常時使用する労働者数
小売業	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	3億円以下		300人以下

(注)業種分類は日本標準産業分類



## 猶予される中小企業②

### ○ 製造業(「その他」の業種に該当)

- ・ 資本金1億円、労働者数100人→中小企業
- ・ 資本金1億円、労働者数500人→中小企業
- ・ 資本金5億円、労働者数100人→中小企業
- ・ 資本金5億円、労働者数500人→大企業

業 種	資本金の額または出資の総額	又は 常時使用する労働者数
その他	3億円以下	300人以下

### ○ 社会福祉施設・医療法人・個人(「サービス業」の業種に該当)

業 種	資本金の額または出資の総額	又は 常時使用する労働者数
サービス業	5,000万円以下	100人以下

※資本金や出資金の概念がない場合は、労働者数のみで判断する。

## 猶予される中小企業③

### ○ 建設業・運輸交通業(「その他」の業種に該当)

- ・ 資本金1億円、労働者数100人→中小企業
- ・ 資本金1億円、労働者数500人→中小企業
- ・ 資本金5億円、労働者数100人→中小企業
- ・ 資本金5億円、労働者数500人→大企業

業 種	資本金の額または出資の総額	又は 常時使用する労働者数
その他	3億円以下	300人以下

### ○ 飲食店(「小売業」の業種に該当)

- ・ 資本金500万円、労働者数50人→中小企業
- ・ 資本金500万円、労働者数100人→中小企業
- ・ 資本金1億円、労働者数50人→中小企業
- ・ 資本金1億円、労働者数100人→大企業

業 種	資本金の額または出資の総額	又は 常時使用する労働者数
小売業	5,000万円以下	50人以下

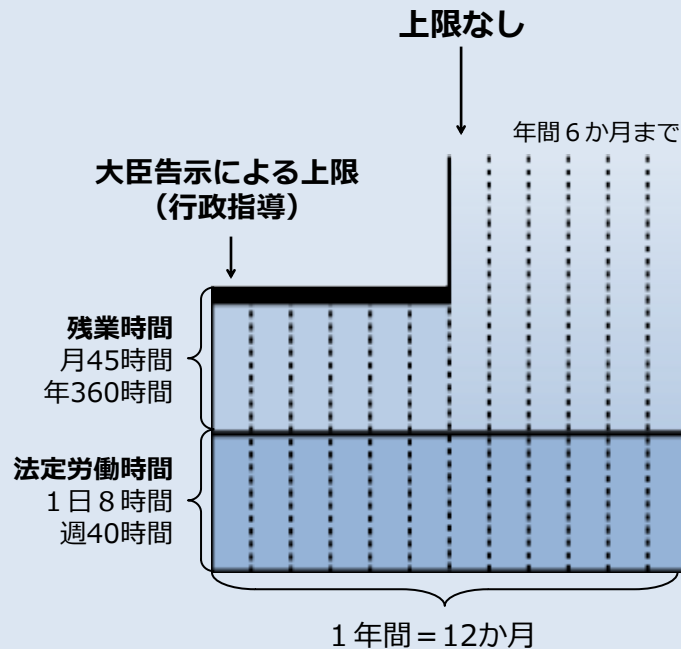
# ◆時間外労働の上限規制（上限を法律で罰則付きで規制）

時間外労働の上限を法律で規制することは、71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

(改正前)

法律上は、時間外労働に上限なし

(行政指導のみ)。

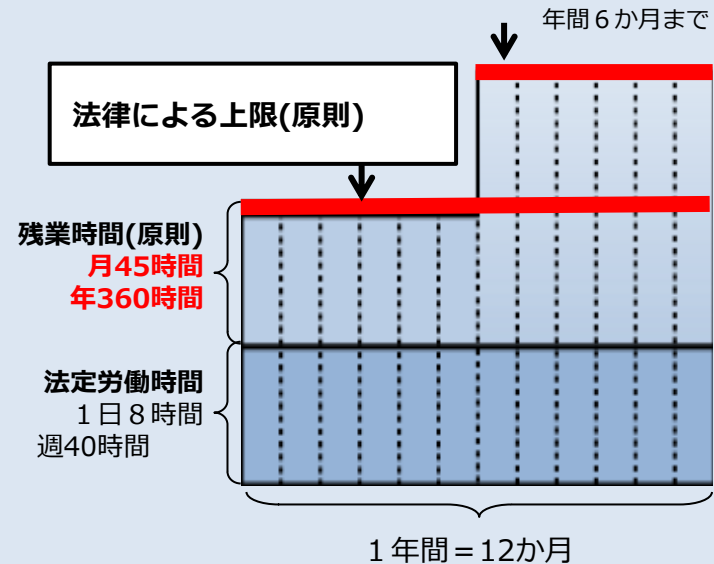


(改正後)

法律で時間外労働の上限を定め、これを超える時間外労働はできなくなる。

法律による上限(例外)

- ・年720時間（休日労働を含まない）
- ・複数月平均80時間（休日労働を含む）
- ・月100時間未満（休日労働を含む）



# 時間外労働・休日労働について36協定を下記のように締結した場合

## 36協定の対象期間

- 2021年4月1日～2022年3月31日

## 時間外労働の上限・法定休日労働の回数、始業終業時間

- 月45時間・年360時間 ・ 休日労働 月3回、 8:30～17:30

## 特別条項の回数 特別条項における年間の時間外労働の上限

- 年6回 年680時間 (法定は年720時間以内まで)

## 1か月の時間外労働と休日労働の合計時間数の上限

- 1箇月85時間 (法廷は100時間未満まで)

# 毎月の時間外労働、休日労働の時間数とその合計を把握します。

	2021・4	2021・5	2021・6	2021・7	2021・8	2021・9
時間外労働	80	60	45	35	35	80
休日		20	15	10		
合計	80	80	60	45	35	80
特別条項	1回目	2回目				3回目
時間外累計	80	140	185	220	255	335
※2～6箇月	どれを取って	も 時間外+	休日を80H	以内にする。	8・9月	平均80H以内
				7・8・9月	平均80H以内	
			6・7・8・9月	平均80H以内		
		5・6・7・8・9月	平均80H以内			
	4・5・6・7・8・9月	平均80H以内				※どの月も100H未満

一部の事業・業種には上限規制の適用を猶予または除外

<p>自動車運転の業務</p>	<p><u>2024年4月1日から、上限規制を適用します。</u> (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。)</p>
<p>建設事業</p>	<p><u>2024年4月1日から、上限規制を適用します。</u> (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。)</p>
<p>医師</p>	<p><u>2024年4月1日から、上限規制を適用します。</u> (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。)</p>
<p>新技術・新商品等の 研究開発業務</p>	<p>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、<u>時間外労働の上限規制は適用しません。</u></p>
<p>鹿児島県及び沖縄県 における砂糖製造業</p>	<p><u>2024年4月1日から、上限規制を適用します。</u></p>

# 改善基準告示の見直し

令和3年

- 改善基準の見直しのとりまとめ（実態調査実施中）
- 労政審労働条件分科会に報告

令和3年12月

- 改正告示・公布
- 令和4年1月～令和6年3月（周知・施行準備期間）

令和6年4月

- 改正改善基準告示施行
- 平成9年4月1日以降、27年ぶりの改正

# 改善基準告示見直しの主な論点

## 拘束時間【労働時間(法定+時間外+休日)+休憩時間】

- 令和6年4月から時間外労働の上限が年960時間となることの検討。

## 休憩時間

- 拘束時間の議論・インターバル規制との関係について

## 連続運転時間【4時間の後30分の休憩】

- 安全性を確保しつつ、生産性向上に資するための見直し。

## その他

- 年960時間の猶予期間終了後のさらなる改善(将来的に一般則適用)
- 危険物輸送などの緊急時の拘束時間の適用除外について



# 改善基準告示についての問題点

## 安全運行に関する荷主の意識

- 荷主に、安全運行に関する意識がほとんどないため、無理な依頼をしていく場合がある。荷主に安全運行を守れる運送依頼の啓発と指導をお願いする。

## 指定着時間

- 荷主から着時間を超過した場合に運賃がもらえない。さらに、荷主から損害賠償を取られる。

## 荷待ち時間

- 長時間労働の一因である荷待ち時間の削減指導をお願いする。

## 3 6 協定の様式

### ○ 法改正にあわせて、3 6 協定の様式を変更

#### ① 特別条項なし

→様式第9号（第16条第1項関係）様式は1枚

#### ② 特別条項あり

→**様式第9号の2**（第16条第1項関係）**様式は2枚**

#### ③ 自動車運転の業務

→**様式第9号の4**（第70条関係）様式は1枚  
（+ 労使協定書の添付）

猶予

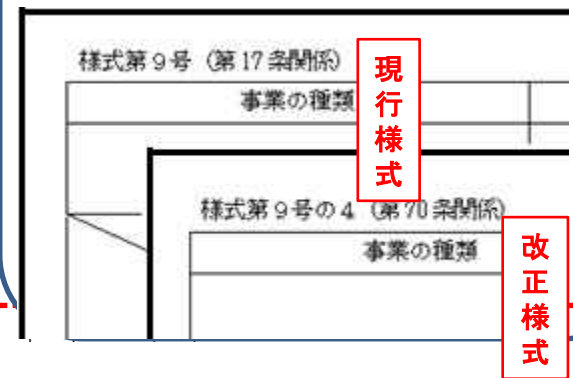
#### ④ 建設事業

→**様式第9号の4**（第70条関係）様式は1枚

#### ⑤ 医師

→**様式第9号の4**（第70条関係）様式は1枚

**様式番号のみ変更**  
新様式の内容は現行の様式第9号（第17条関係）と同一



除外

#### ⑥ 新技術・新商品等の研究開発業務

→**様式第9号の3**（第16条第2項関係）様式は1枚



# 3 6 協定届の記載例（特別条項）

（様式第9号の2（第16条第1項関係））

労働時間の延長及び休日の労働は必要最小限にとどめられるべきであり、労使当事者はこのことに十分留意した上で協定するようにしてください。なお、使用者は協定した時間数の範囲内で労働させた場合であっても、労働契約法第5条に基づく安全配慮義務を負います。

- ◆ 臨時に限度時間を超えて労働させる場合には様式第9号の2の協定届の届出が必要です。
- ◆ 様式第9号の2は、
  - ・ 限度時間内の時間外労働についての届出書（1枚目）と、
  - ・ 限度時間を超える時間外労働についての届出書（2枚目）の2枚の記載が必要です。

- ◆ 3 6 協定で締結した内容を協定届（本様式）に転記して届け出てください。
  - 3 6 協定届（本様式）を用いて3 6 協定を締結することもできます。その場合には、記名押印又は署名など労使双方の合意があることが明らかとなるような方法により締結することが必要です。
  - 必要事項の記載があれば、協定届様式以外の形式でも届出できます。

- ◆ 3 6 協定の届出は電子申請でも行うことができます。
- ◆ （任意）の欄は、記載しなくても構いません。

## 1枚目（表面）

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	① 下記②に該当しない労働者	時間外労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	労働者数 (満18歳以上の者)	所定労働時間 (1日) (任意)	延長することができる時間数	
						1日	1箇月(①については45時間まで、②については42時間まで)
						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
						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
時間外労働	② 1年単位の变形労働時間制により労働する労働者	時間外労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	労働者数 (満18歳以上の者)	所定労働時間 (1日) (任意)	1年(①については360時間まで、②については320時間まで)	
						起算日 (年月日)	〇〇〇〇年4月1日
						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
						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
休日労働	休日労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	労働者数 (満18歳以上の者)	所定休日 (任意)	労働させることができる法定休日の日数		労働させることができる法定休日における始業及び終業の時刻

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。

1年の法定労働時間を超える時間数を定めてください。①は360時間以内、②は320時間以内です。

時間外労働と法定休日労働を合計した時間数は、月100時間未満、2～6か月平均80時間以内でなければいけません。これを労使で確認の上、必ずチェックを入れてください。チェックボックスにチェックがない場合には、有効な協定届とはなりません。

対象期間が3か月を超える1年単位の变形労働時間制が適用される労働者については、②の欄に記載してください。

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。

1日の法定労働時間を超える時間数を定めてください。

1か月の法定労働時間を超える時間数を定めてください。①は45時間以内、②は42時間以内です。

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箇月について100時間未満でなければならず、かつ2箇月から6箇月までを平均して80時間を超過しないこと。 (チェックボックスに要チェック)

臨時な特別な事情がなければ、限度時間（月45時間又は42時間・年360時間又は320時間）を超えることはできません。  
**限度時間を超えて労働させる必要がある場合でも、時間外労働は限度時間にできる限り近づけるように努めてください。**

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えて労働させることができる場合	業務の種類	労働者数 (満18歳以上の者)	1日 (任意)			1箇月 (時間外労働及び休日労働を合算した時間数。100時間未満に限る。)			1年 (時間外労働のみの時間数。720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		
			法定労働時間を 超える時間数	所定労働時間を 超える時間数 (任意)	限度時間を超えて労働させること ができる回数 (6回以内に限る。)	法定労働時間を超える時間数と休日労働の時間数を合算した時間数	所定労働時間を超える時間数と休日労働の時間数を合算した時間数 (任意)	限度時間を超えて労働させること ができる回数 (6回以内に限る。)	法定労働時間を超える時間数	所定労働時間を超える時間数 (任意)	限度時間を超えて労働させること ができる回数 (6回以内に限る。)
<b>突発的な仕様変更</b>	<b>設計</b>	<b>10人</b>	<b>6時間</b>	<b>6.5時間</b>	<b>4回</b>	<b>60時間</b>	<b>70時間</b>	<b>35%</b>	<b>550時間</b>	<b>670時間</b>	<b>35%</b>
<b>製品トラブル・大規模なクレームへの対応</b>	<b>検査</b>	<b>10人</b>	<b>6時間</b>	<b>6.5時間</b>	<b>3回</b>	<b>60時間</b>	<b>70時間</b>	<b>35%</b>	<b>500時間</b>	<b>620時間</b>	<b>35%</b>
<b>機械トラブルへの対応</b>	<b>機械組立</b>	<b>20人</b>	<b>6時間</b>	<b>6.5時間</b>	<b>3回</b>	<b>55時間</b>	<b>65時間</b>	<b>35%</b>	<b>450時間</b>	<b>570時間</b>	<b>35%</b>

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。

限度時間を超えて時間外労働をさせる場合の割増賃金率を定めしてください。この場合、法定の割増率（25%）を超える割増率となるよう努めてください。

時間外労働と法定休日労働を合計した時間数は、月100時間未満、2～6か月平均80時間以内でなければいけません。これを労使で確認の上、必ずチェックを入れてください。チェックボックスにチェックがない場合には、有効な協定届とはなりません。

事由は一時的又は突発的に時間外労働を行わせる必要のあるものに限り、できる限り具体的に定めなければなりません。「業務の都合上必要なとき」「業務上やむを得ないとき」など恒常的な長時間労働を招くおそれがあるものは認められません。

業務の範囲を細分化し、明確に定めてください。

月の時間外労働の限度時間（月45時間又は42時間）を超えて労働させる回数を定めてください。年6回以内に限りです。

限度時間（月45時間又は42時間）を超え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**を定めしてください。**月100時間未満**に限りです。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**を超えてはいけません。

限度時間を超えて時間外労働をさせる場合の割増賃金率を定めしてください。この場合、法定の割増率（25%）を超える割増率となるよう努めてください。

限度時間（年360時間又は320時間）を超えて労働させる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**に限りです。

限度時間を超えて労働させる場合にとる手続について定めてください。

限度時間を超えた労働者に対し、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。該当する番号を記入し、右欄に具体的内容を記載してください。

労働者代表者に対する事前申し入れ

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箇月について100時間未満でなければならない。かつ2箇月から6箇月までを平均して80時間を超過しないこと。 (チェックボックスに要チェック)

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（事業場の労働者の過半数で組織する労働組合）の名称又は労働者の過半数を代表する者の職名 **検査課主任 山田花子**

協定の当事者（労働者の過半数を代表する者の場合）の選出方法 **投票による選挙**

上記協定の当事者である労働組合が事業場の全ての労働者の過半数で組織する労働組合である又は上記協定の当事者である労働者の過半数を代表する者が事業場の全ての労働者の過半数を代表すること。 (チェックボックスに要チェック)

上記労働者の過半数を代表する者が、労働基準法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でなく、かつ、同法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であつて使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。 (チェックボックスに要チェック)

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・押印などが必要です。

協定書を兼ねる場合には、使用者の署名又は記名・押印などが必要です。

労働者の過半数で組織する労働組合が無い場合には、36協定の締結をする者を選ぶことを明確にした上で、投票・挙手等の方法で労働者の過半数代表者を選出し、選出方法を記載してください。使用者による指名や、使用者の意向に基づく選出は認められません。チェックボックスにチェックがない場合には、形式上の要件に適合している協定届とはなりません。

〇〇〇〇年 3月 15日

〇〇 労働基準監督署長殿

使用者 職名 **工場長 田中太郎**

# ◆中小企業の月60時間超の時間外労働に係る割増賃金率の引き上げ（猶予廃止）

中小企業に適用が猶予されていた月60時間超の時間外労働に係る割増賃金率の引き上げ（25%→50%）について、**2023年4月より猶予を廃止**し、50%以上の割増賃金率の支払いを義務づけ。

(現在)

月60時間超の残業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%

(改正後)

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引上げ

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

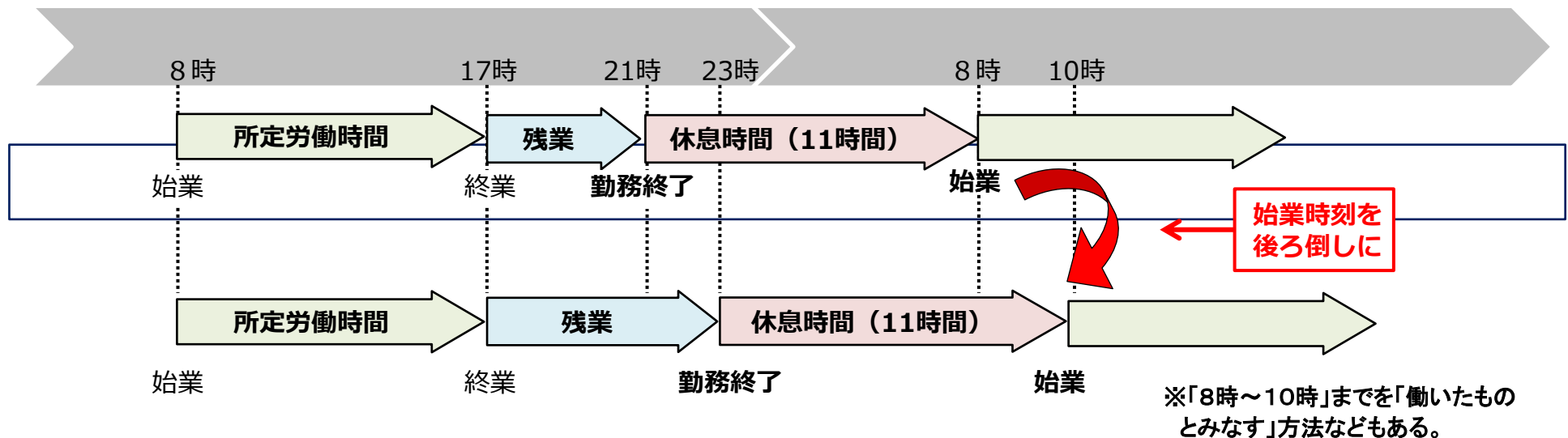
◆勤務間インターバル制度（労働時間等設定改善法の改正）  
勤務間インターバル制度の普及促進を図るため、制度の導入を努力義務化

「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

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

【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】



## ◆年次有給休暇の時季指定義務

年5日の年次有給休暇を取得させることを企業に義務づけ

年次有給休暇が年10日以上付与される労働者（管理監督者を含む）に対して、そのうちの年5日について使用者が時季を指定して取得させることを義務づけ。

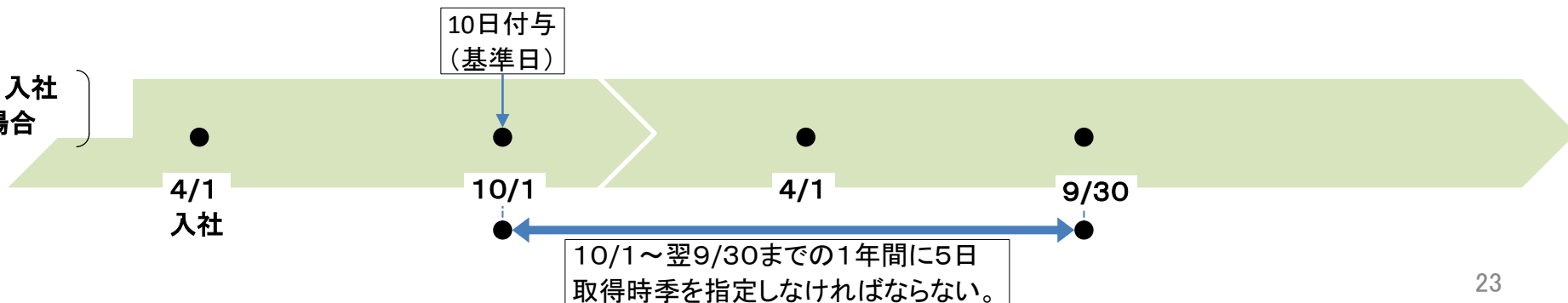


そもそも、①の希望申出がしにくいという状況がありました。

→ 我が国の年休取得率：49.4%

（平成29年就労条件総合調査）

（例）4/1入社の場合





# ポイント

- 対象者は、年次有給休暇が年10日以上付与される労働者  
(管理監督者を含む)
- 労働者ごとに、年次有給休暇を付与した日(基準日)から1年以内に5日について、使用者が取得時季を指定して与える
- 労働者が自ら申し出て取得した日数や、計画的付与で取得した日数については、5日から控除することができる
  - (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
  - ▶ 計画的付与で2日取得した場合                   ⇒           " 3日       "
- 時季指定に当たっては、労働者の意見を聴取し、その意見を尊重するよう努めなければならない
- 労働者ごとに年次有給休暇管理簿を作成し、3年間保存

## (参考)パートタイマーについての年5日の年次有給休暇の時期指定

- 週所定労働日数が4日又は1年間の所定労働日数が169日から216日までの者

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	7	8	9	10	12	13	15

- 週所定労働日数が3日又は1年間の所定労働日数が121日から168日までの者

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	5	6	6	8	9	10	11

- 週所定労働日数が2日又は1年間の所定労働日数が73日から120日までの者

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	3	4	4	5	6	6	7

- 週所定労働日数が1日又は1年間の所定労働日数が48日から72日までの者

継続勤務年数	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5以上
付与日数	1	2	2	2	3

# 設問1

(回答は当日)

労働者が半日単位の年次有給休暇を取得した場合には、その日数分を5日から控除することができますか。

パートタイム労働者など、所定労働日数が少ない労働者であって、1年以内に付与される年次有給休暇の日数が10日未満の者について、前年度から繰り越した日数を含めると10日以上となっている場合、年5日確実に取得させる義務の対象となるのでしょうか。

## 設問2

(回答は当日)

前年度からの繰り越し分の年次有給休暇を取得した場合には、その日数分を5日から控除することができますか。

法定の年次有給休暇に加えて、会社独自に法定外の有給の特別休暇を設けている場合には、その取得日数を5日から控除することは出来ますか。

# フレックスタイム制の改正内容

## フレックスタイム制の清算期間

- 清算期間の上限が3か月になる。

## 繁忙期に偏らない労働時間規制

- 清算期間全体の労働時間が、週平均40時間を超えないこと。
- 1か月ごとの労働時間が、週平均50時間を超えないこと。

## 労使協定の提出

- 清算期間が1か月を超えるフレックスタイムの労使協定は、事前に、所轄労働基準監督署への届出が必要になります。(罰則あり)

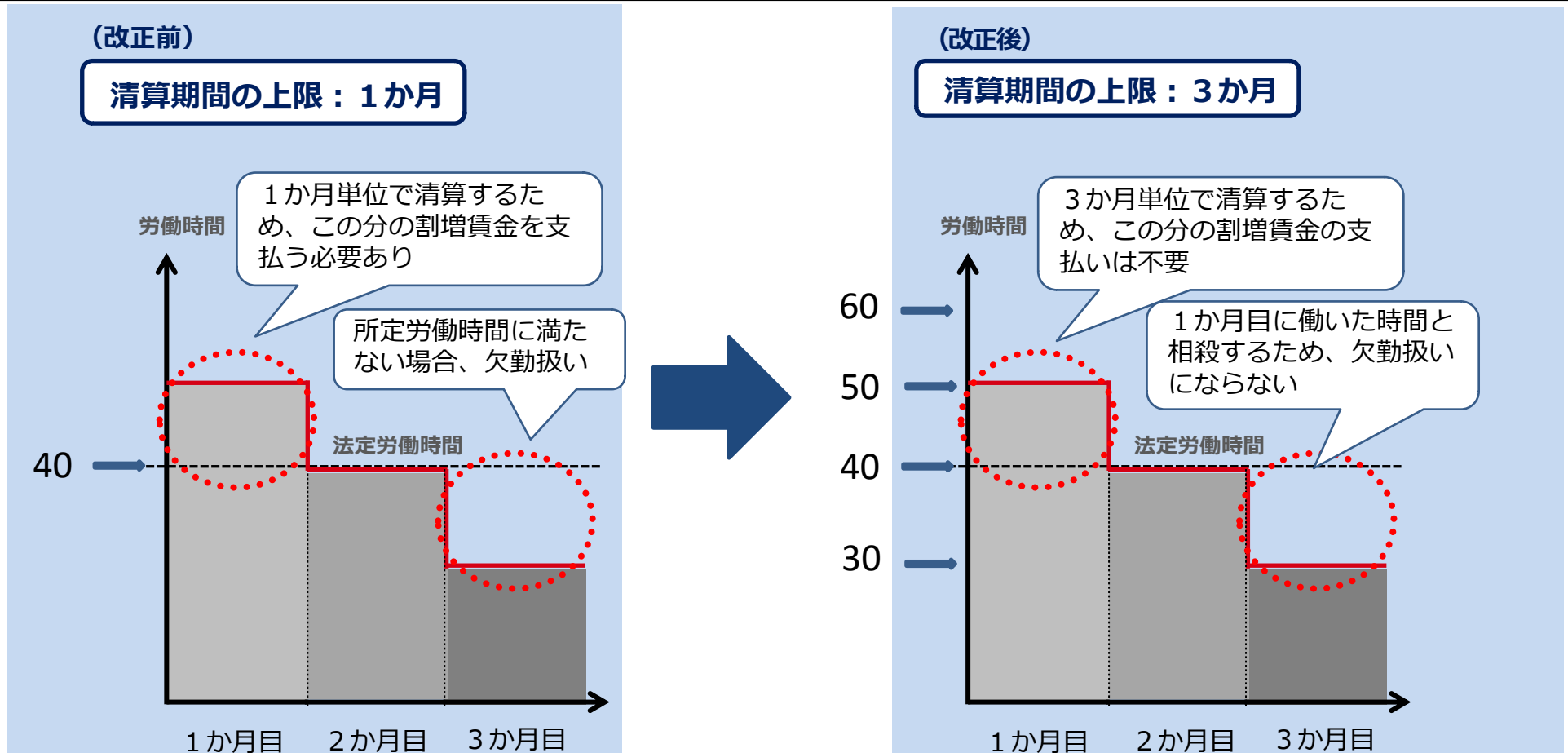
## 完全週休二日制のフレックスタイム制の特例

- 労使が協定すれば、完全週休二日制の事業場において、残業のない働き方をした場合に、曜日の巡りによって想定外の時間外労働が発生することがなくなった。

## ◆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

- フレックスタイム制の清算期間の上限を1か月から3か月に延長し、柔軟な働き方を可能とする。
- ただし、特定月に業務が過度に集中することを防ぐため、各月で週平均50時間を超えた場合は、その月ごとに超えた時間に対する割増賃金の支払いを必要とする。（大企業は週平均60時間をこえると50%以上の割増）



例えば、「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6月の労働時間を長くし、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る**といったメリットがある。

# 清算期間が1か月を超えるフレックスタイム制における時間外労働の計算手順

最終月  
以外

- その月の実労働時間が**週平均50時間**を超えている場合、超過時間を**その月**の時間外労働としてカウントする。(A)

最終月

- **最終月**の実労働時間が**週平均50時間**を超えている場合超過時間を時間外労働としてカウントする。(B)

最終月

- 【清算期間を通じた総実労働時間－(A+Bの合計)】が清算期間における総労働時間を超過している場合、超過時間を時間外労働としてカウントする。(C)

最終月

- (B)+(c)の合計時間を、**最終月**の時間外労働としてカウントする。

# フレックスタイム制の枠組み

## 清算期間における法定労働時間の総枠

- 1週間の法定労働時間(40時間)×清算期間の歴日数(4月～6月は、91日)÷7日=(4月～6月は、520時間)

## 1か月の週平均50時間となる月間の労働時間数

- 50時間×各月の歴日数÷7日

	暦日	週平均50時間となる月間の労働時間数
月の歴日数	31日	221. 4時間
	30日	214. 2時間
	29日	207. 1時間
	28日	200. 0時間

※  
31日(1.3.5.7.8.10.12月)  
30日(4.6.9.11月)  
29日(閏2月)  
28日(2月)



# 清算期間を4月～6月、7月～9月とする3か月単位のフレックスタイム制で、上限規制の法違反となる場合の例

	4月	5月	6月	7月	8月	9月
実労働時間(休日労働除く)	210.0	220.0	179.0	271.0	295.0	150.0
週平均50時間となる時間	214.2	221.4	214.2	221.4	221.4	214.2
週平均50時間を超える時間				49.6	73.6	
法定労働時間の総枠(3か月間)			520.0			525.7
法定労働時間の総枠を超える時間			89.0			67.1
時間外労働			89.0	49.6	73.6	67.1
休日労働			10.0	10.0	10.0	
時間外労働と休日労働の合計	0	0	99.0	59.6	83.6	67.1

**3か月平均が80時間を超えており、法違反である。**

# フレックスタイム制の締結に当たって注意すべきポイント

## 基準となる1日の労働時間

- 基準となる1日の労働時間とは、**年次有給休暇を取得した際に支払われる賃金の算定基礎となる労働時間の長さ**を定めるものです。算定期間における総労働時間を期間中の所定労働日数で割った時間を基準として定めます。
- フレックスタイム制の対象労働者が**年次有給休暇を1日取得した場合**には、その日については、**基準となる1日の労働時間を労働したものと**して取扱う事。

## コアタイム

- コアタイムは労働者が1日のうちで、必ず働かねばならない時間です。必ず設けなければならないものではありませんが、これを設けるには、**その時間帯の開始・終了の時刻を協定で定める必要があります**。
- コアタイムの時間は協定で自由に定めることができ、コアタイムを設ける日と設けない日があることも、日によって時間帯が異なることもできます。

# 高度プロフェッショナル制度成立過程

2007

- 第一次 安倍内閣 日本経済団体連合会 労働ビッグバン
- ホワイトカラーエグゼンプション制度導入の提言(過労死の懸念)

2014

- 産業競争力会議 雇用・人材分科会
- 個人と企業の成長のための新しい生き方

2015

- 高度プロフェッショナル制度が提案された。
- 2017年には、審議未了で**廃案**になりました。

2018

- 再度、働き方改革関連法案に盛り込まれ成立した。
- 2019年4月1日より施工されている。

# 高度プロフェッショナル制度①

## 法的効果

- ・ 時間外・休日労働に関する労使協定の締結や時間外労働・休日労働・深夜労働の割増賃金の支払義務等の規定を適用除外とする。

## 対象業務

- ・ 「高度の専門的知識等を必要とする」とともに「従事した時間と従事して得た成果との関連性が通常高くないと認められる」という性質の範囲内で、具体的には省令で規定。

## 対象労働者

- ・ 書面等による合意に基づき職務の範囲が明確に定められている労働者
- ・ 「1年間に支払われると見込まれる賃金の額が、『平均給与額』の3倍を相当程度上回る」水準として、省令で規定される額(年収1075万円を想定)以上である労働者。

## 高度プロフェッショナル制度②

### 制度導入手続

- ・ 職務記述書等に署名等する形で職務の内容及び制度適用についての本人の同意を得る。
- ・ 導入する事業場の委員会で、対象業務・対象労働者をはじめとした上記の各事項等を決議

### 健康管理時間に基づく健康確保措置等

- 使用者は、客観的な方法等により在社時間等の時間である「健康管理時間」を把握
- 年間104日の休日確保措置を義務化。加えて、①インターバル措置（終業時刻から始業時刻までの間に一定時間以上を確保する措置）、②1月又は3月の健康管理時間の上限措置、③2週間連続の休日、④臨時の健康診断のいずれかの措置の実施を義務化。
- この他、省令で定める事項のうちから労使で定めた措置を実施
  - ・ 併せて、健康管理時間が一定時間を超えた者に対して、医師による面接指導を実施

# 高度プロフェッショナル制度③

## 過重労働が懸念される

- ・ 高度プロフェッショナル制度は導入当初から過重労働による健康障害が懸念されている制度である。

## 厳重な健康確保措置

- ・ 過重労働による健康障害を防ぐために、健康管理時間に基づく、厳重な健康確保措置等が定められている。

## 関心を持って見守ろう

- ・ 高度プロフェッショナル制度の前身である日本版ホワイトカラーエグゼンプションでの年収要件は400万円以上を想定しており、現在の年収要件1075万円以上との差額があまりにも大きい。ゆえに、将来的には、年収要件や適用される職業の範囲が見直され、現在思っているより身近な制度になるかもしれないため、自分には関係ないと思わず、関心を持って見守って欲しい。

## 労働条件の交渉力が豊かさを決める

- ・ 高度プロフェッショナル制度とは、裁量労働制よりも裁量が労働者に多く与えられる自由な制度と言える。しかし、同時に、成果に厳しい査定が行われるため、毎年更新される職務記述書により労働者に求められる成果や職務の範囲・健康確保措置・労使委員会の運用状況等によって、働きやすさを実感するか、単なる労働強化になるかが決まる制度と言える。したがって、運用状況の監視が必要。

# 産業医・産業保健機能の強化

健康相談の  
体制整備

産業医の業務内  
容・産業医への  
健康相談の申出  
方法の周知

健康情報の  
適正管理

事業者から産業医  
への情報提供を充  
実・強化します。

産業保健  
スタッフ  
産業医

面接  
指導  
健康談

労働者

長時間労働、就業上の措置  
結果等に関する情報を提供

就業上の措置に係る意  
見、  
報告

役員として参画

事業者

労働者の健康障害防止措置等につ  
いて意見

衛生委員会

労働者への  
就業上の措置

産業医が行った勧告内容の  
報告、産業医離任時の報告

労働者の健康障害防止  
措置等の調査審議

産業医の活動と衛生委員会との関係を強化します。

# 長時間労働者の健康確保の強化のフローチャート

拡充

事業者が全ての労働者（管理監督者やみなし労働時間制の対象労働者も含む。ただし、高度プロフェッショナル制度適用労働者は除く。）の労働時間の状況を把握 《ガイドライン→法律》

拡充

事業者が産業医に時間外・休日労働時間80h/月超の労働者の情報を提供《省令→法律》

新規

事業者は時間外・休日労働時間80h/月超の労働者本人へ通知《省令》

※面接指導の対象となる残業時間の基準を100h/月超から80h/月超に強化

産業医が情報を元に労働者に面接指導の申出を勧奨することができる 《省令》

拡充

残業時間80h/月超の労働者が事業者に面接指導の申出 《省令》

《省令》

※面接指導の対象となる時間外・休日労働時間の基準を100h/月超から80h/月超に強化

事業者が産業医等による面接指導を実施 《法律》

《法律》

事業者が産業医等から労働者の措置等に関する意見を聴く 《法律》

《法律》

事業者が産業医等の意見を踏まえて必要な措置を講じる 《法律》

《法律》

新規

事業者が産業医に措置内容を情報提供 《法律》

《法律》

新規

産業医が勧告を行う場合は事業者から意見を求める 《省令》

《省令》

産業医が労働者の健康を確保するために必要があると認める場合は事業者に勧告 《法律》

《法律》

新規

事業者が産業医の勧告内容を衛生委員会に報告 《法律》

《法律》



# 働き方改革推進支援助成金

労働局雇用環境・均等部(室)

## 勤務間インターバル導入コース

締切

- 勤務間インターバルを導入する中小事業主（締切：令和3年10月15日）

## 労働時間短縮・年休促進支援コース

締切

- 労働時間の短縮や年次有給休暇の取得促進に向けた環境整備を行う中小事業主（締切：令和3年10月15日）

## 労働時間適正管理推進コース

締切

- 統合管理ITシステムを用いた労働時間管理を目指す中小事業主。（締切：令和3年10月15日）

## 団体推進コース

- 3事業主以上で構成する中小企業の事業主団体又はその連合団体、商工会議所等（締切：令和3年11月30日予定：予算がなくなり次第終了）

# 働き方改革推進支援助成金

## 団体推進コース

### 対象者

- 法律で規定する3事業主以上の事業主団体（共同事業主にあつては10事業主以上）であり、中小事業主の構成割合が2分の1を超えていること。

### 支給対象となる取組

- 市場調査・新ビジネスモデルの開発、実験の事業等

### 申請期限

- 令和3年11月30日（火）までですが、予算が無くなり次第終了。

# 団体推進コース

## 横浜青果小売商協同組合連合会

### 現状

- 消費税率の改定に伴い導入される軽減税率制度への対応にあたり、請求書・売渡票を発行する連合会や請求書を受け取る組合員の負担増加とミスが発生が見込まれた。

### 導入

- 卸売・仲卸・組合連合会・システム開発業者と税務当局及び組合員と協議を重ねて、合同生産システムを改修した。

### 結果

- 手間と時間とミスを増やすことなく、消費税の軽減税率に制度に対応できるようになった。

# 団体推進コース

## 日本寝具寝装品協会

### 現状

- 入出庫業務や棚卸業務等の物流に係る工程完了時間が長いことが課題であった。

### 導入

- 会員企業の入出庫業務等についてのアンケート調査やタグとその読み取り装置を使って商品の入出庫管理ができるシステム開発を行い、会員企業の既存システムとの互換性や活用策の検討をおこなった。

### 結果

- 物流に係る全作業工程時間の短縮を実現する会員向けシステムを開発するプロジェクトをスタートすることができた。

# 業務改善助成金

## 受付開始時期

- 令和3年2月1日より、申請受付開始。

## 追加対象事業場

- 過年度に業務改善助成金を活用した事業場も支給要件に当てはまれば助成対象となります。

## 申請期限

- 申請期限は、令和4年1月31日です。

# 業務改善助成金

## 支給対象

- 事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が30円以内及び事業場規模100人以下の事業場の中小企業

## 助成額

- 事業場内最低賃金を一定額以上引き上げた場合、生産性向上のための設備投資等にかかった費用に助成率を乗じて算出した額を助成します。

# 業務改善助成金

## 支給要件

- 賃金引上げ計画を策定すること。
- 引上げ後の賃金額を支払うこと。
- 生産性向上に資する機器・設備の導入やコンサルティングなどを行うことにより業務改善を行い、その費用を支払うこと。
- 解雇、賃金引き下げ等の不交付事由がないこと。

## 生産要件（追加助成）

- 助成金の支給申請等を行う直近の会計年度における「生産性」が、その3年前に比べて6%以上伸びていること、又は、その3年前に比べて1%以上伸びていること。

# 業務改善助成金活用事例

滋賀県 グループホーム 企業規模13人

## 現状

- 施設で入居されている要介護利用者のための夜間巡回業務が1勤務2回(約40分)かかっていた。

## 導入

- 利用者の部屋から離れたパソコン画面からでも、利用者の状況をセンサー等で確認する見守り支援システムを導入した。

## 結果

- 1人当たりの作業量の減少により生産性が向上し、1人の従業員の時間給を30円引き上げた。さらに、事業場内最低賃金者以外の従業員の賃金の引き上げも実現した。



# 業務改善助成金活用事例

大阪府 情報処理業 企業規模29人

## 現状

- 業務拡大に伴う人員増にも関わらず、手作業で行っていた給与計算等に時間がかかっていた。

## 導入

- 休暇や残業をウェブ上で申請から承認まで行えるシステムと連動可能な給与計算システムを同時に導入した。

## 結果

- 作業時間が半分に減り、生産性が向上し、1人の従業員の最低賃金の時間給を50円引き上げた。さらに、それ以外の従業員の賃金も引き上げることができた。

# 改善基準告示の見直し

令和3年

- 改善基準の見直しのとりまとめ（実態調査実施中）
- 労政審労働条件分科会に報告

令和3年12月

- 改正告示・公布
- 令和4年1月～令和6年3月（周知・施行準備期間）

令和6年4月

- 改正改善基準告示施行
- 平成9年4月1日以降、27年ぶりの改正

# 改善基準告示見直しの主な論点

## 拘束時間【労働時間(法定+時間外+休日)+休憩時間】

- 令和6年4月から時間外労働の上限が年960時間となることの検討。

## 休憩時間

- 拘束時間の議論・インターバル規制との関係について

## 連続運転時間【4時間の後30分の休憩】

- 安全性を確保しつつ、生産性向上に資するための見直し。

## その他

- 年960時間の猶予期間終了後のさらなる改善(将来的に一般則適用)
- 危険物輸送などの緊急時の拘束時間の適用除外について

# 陸上貨物運送事業についての問題点

## 安全運行に関する荷主の意識

- 荷主に、安全運行に関する意識がほとんどないため、無理な依頼をしていく場合がある。荷主に安全運行を守れる運送依頼の啓発と指導をお願いする。
- 荷役ガイドライン作成・荷主への要請・陸災防からの啓発・指導

## 指定着時間

- 荷主から着時間を超過した場合に運賃がもらえない。さらに、荷主から損害賠償を取られる。

## 荷待ち時間

- 長時間労働の一因である荷待ち時間の削減
- (国土交通省・荷主勧告制度)

# おわりに

本日はご多忙の中ご静聴ありがとうございました。

今後とも当署の行政運営に格別のご理解、ご協力を賜りますよう宜しくお願い致します。

また、新型コロナウイルス拡大防止のために、三密を避け、手洗い・うがい等の感染予防措置をお願い致します。