



ぎふの「新しい働き方」セミナー

岐阜八幡労働基準監督署

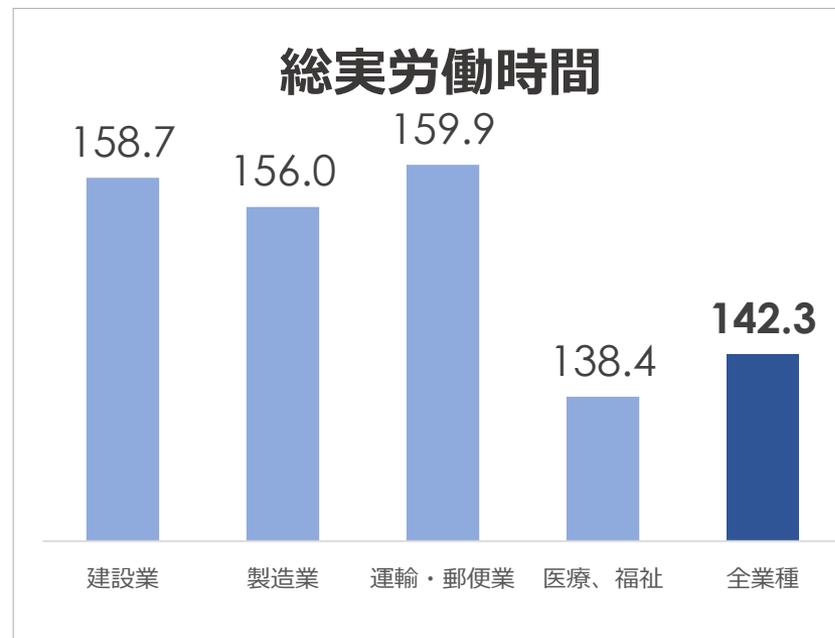
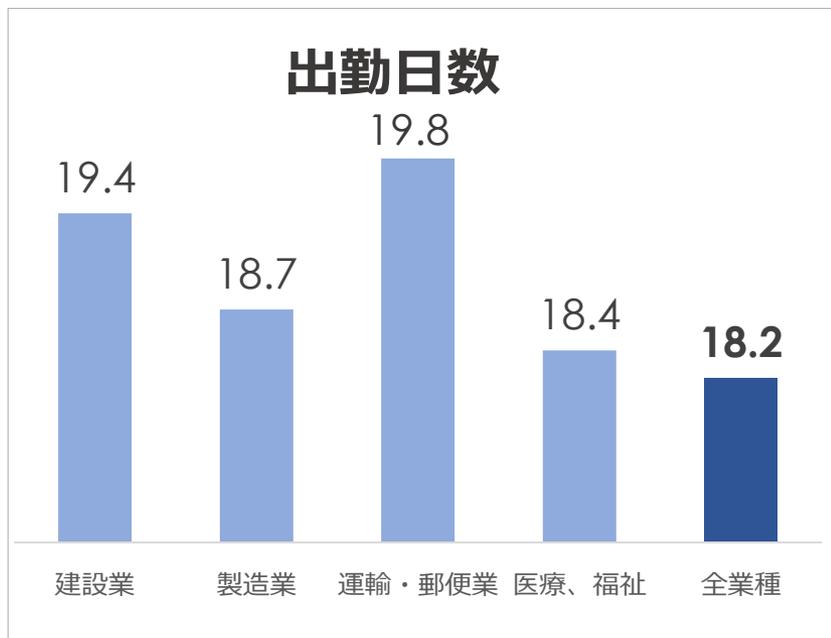
構成

1. **企業を取り巻く環境**
2. 改正労働基準法の説明
3. こんな制度があります

1. 企業を取り巻く環境

【業種別 労働時間・出勤日数等】

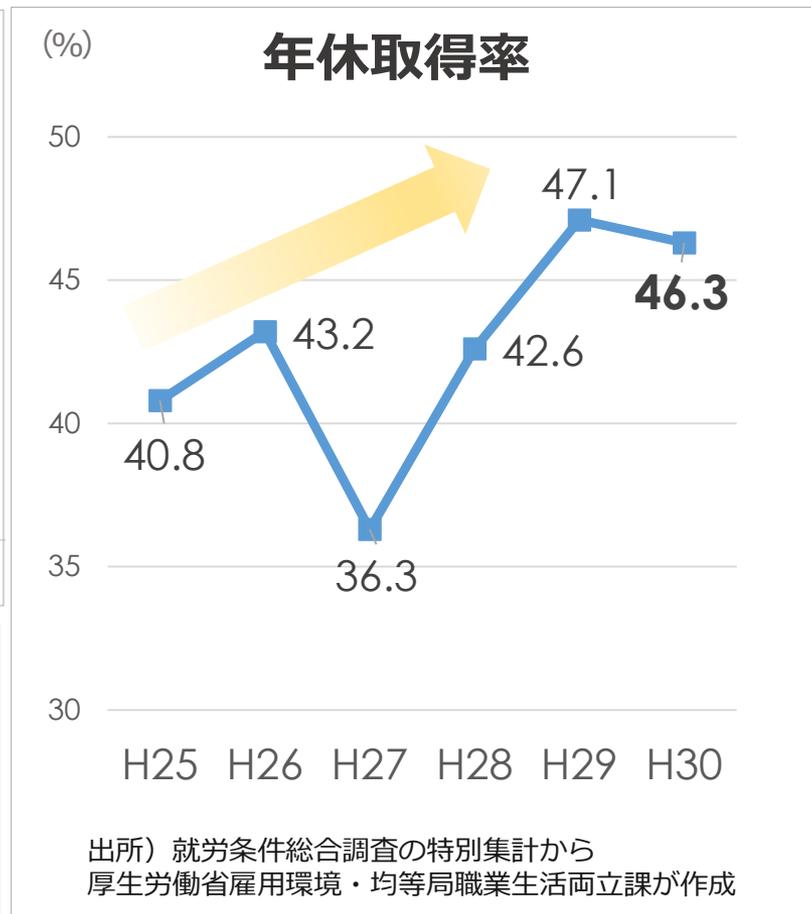
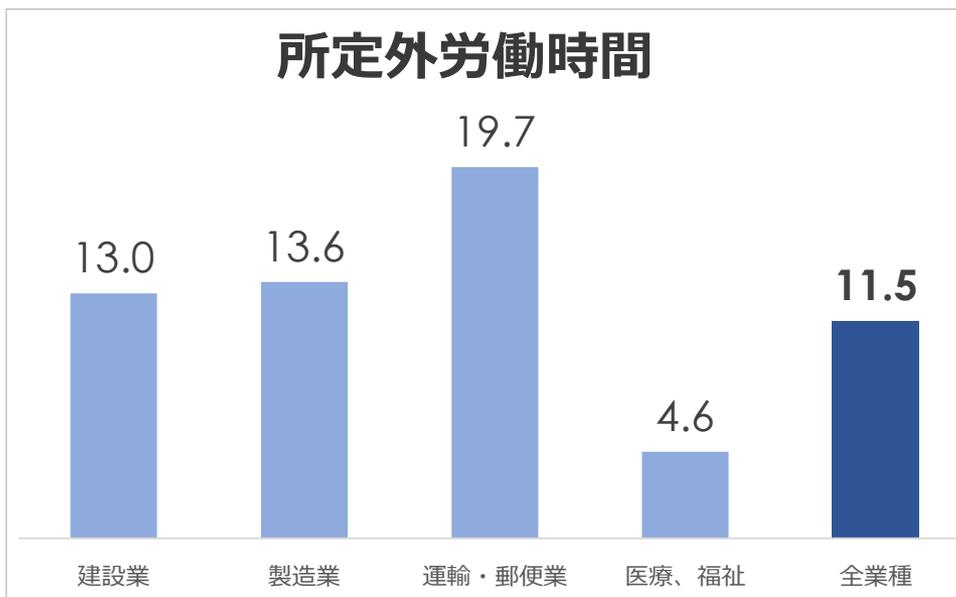
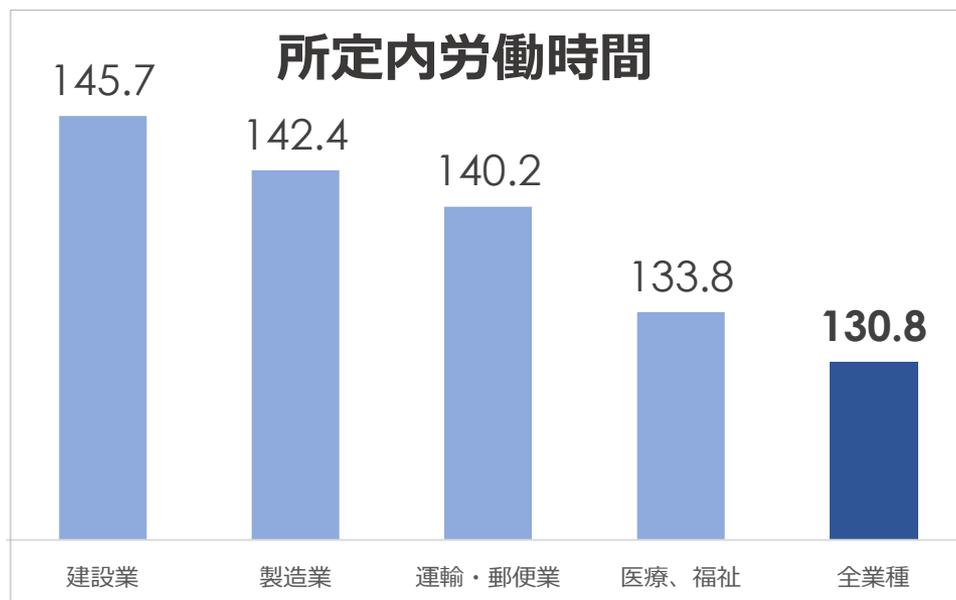
「毎月勤労統計 令和2年」より
(岐阜県 令和2年 事業所規模30名以上)



岐阜県 全業種平均

出勤日数 18.2日
総実労働時間 142.3時間

1. 企業を取り巻く環境



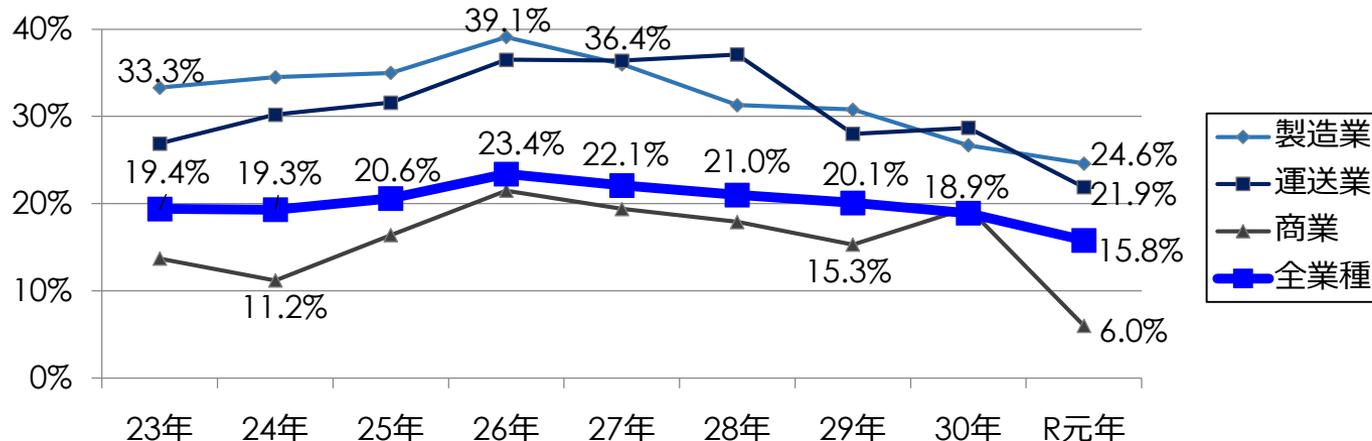
**年次有給休暇の取得率は
長期的にみて上昇**

1. 企業を取り巻く環境

【長時間労働者のいる事業場の割合（岐阜県）】

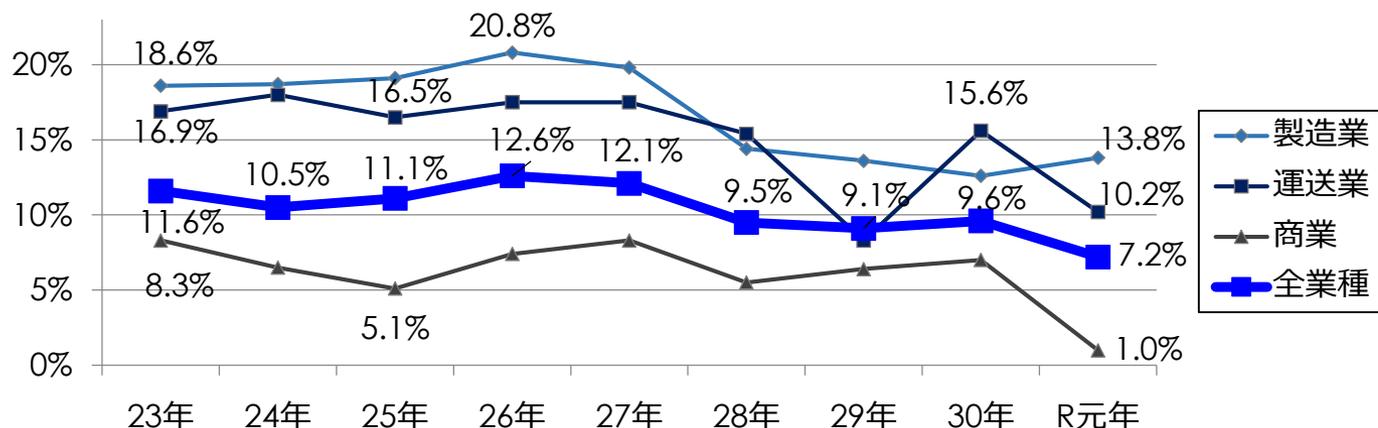
月80時間超

(時間外・休日
労働時間数)



月100時間超

(同上)



岐阜労働局「安全衛生管理自主点検結果」より

月80時間超の長時間労働が、一定数みられる

構成

1. 企業を取り巻く環境
- 2. 改正労働基準法の説明**
3. こんな制度があります

2. 改正労働基準法の説明

被改正法律・項目	内容	大企業	中小企業
労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（旧雇用対策法）	働き方改革に係る基本的考え方を明らかにするとともに、国は、改革を総合的かつ継続的に推進するための「基本方針」を定めることとする。	2018年7月6日	
労働時間の上限（第36条等）	時間外労働の上限について月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合にも上限を設定。（罰則付）	2019年4月1日	☆ 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）	職務の範囲が明確で一定の年収を有する労働者が高度の専門的知識等を必要とする等の業務に従事する場合に、健康確保措置や本人同意、労使委員会決議等を要件として、労働時間、休日、深夜の割増賃金等の規定を適用除外とする。		2019年4月1日
年5日の年次有給休暇の取得義務（第39条第7項）	使用者は10日以上有給休暇が付与される労働者に対し、年5日について毎年時季を指定して与えなければならないこととする。		2019年4月1日
フレックスタイム制見直し（第32条の3）	フレックスタイム制の清算期間の上限を1ヶ月から3ヶ月に延長。		2019年4月1日
中小企業における割増賃金率の猶予措置廃止（第138条）	月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率（50%以上）について、中小企業への猶予措置を廃止。		—
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。	2019年4月1日	
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。	2019年4月1日	
パートタイム労働法・労働契約法	短時間・有期雇用労働者について、①不合理な待遇差を解消するための規定の整備、②待遇差の内容・理由等に関する説明の義務化、③裁判外紛争解決手続（行政ADR）の整備など。	2020年4月1日	2021年4月1日
労働者派遣法	派遣労働者について、①不合理な待遇差を解消するための規定の整備、②待遇差の内容・理由等に関する説明の義務化、③裁判外紛争解決手続（行政ADR）の整備など。	2020年4月1日	

2. 改正労働基準法の説明

前ページ
☆ 補足

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（2024年4月1日）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。

2. 改正労働基準法の説明

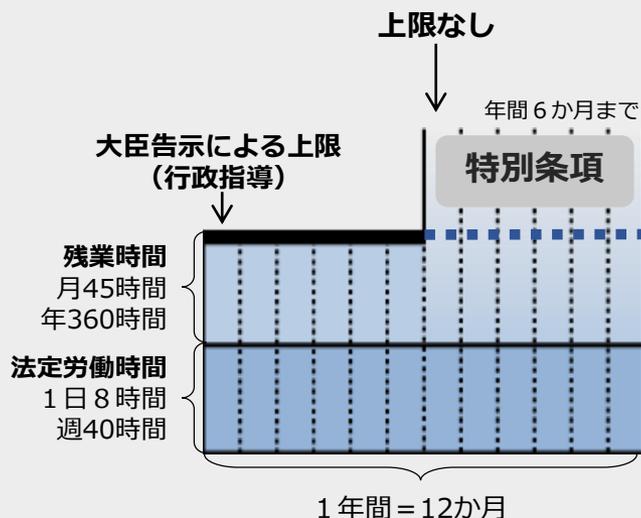
① 残業時間の上限を規制します（施行済）

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。

どう変わった？

(現在)

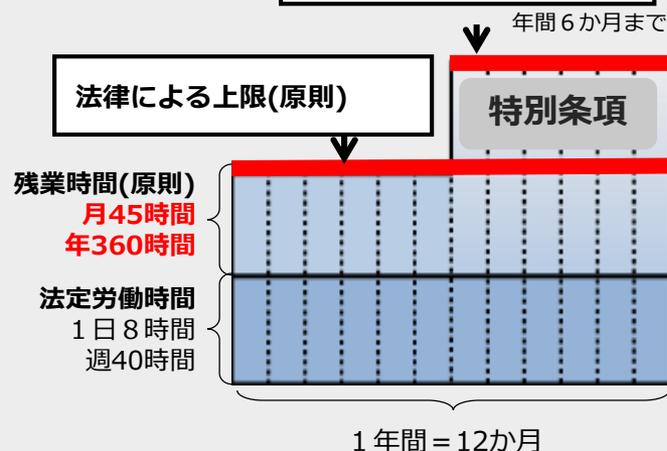
法律上は、残業時間の上限がありませんでした（行政指導のみ）。



(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。

法律による上限(例外)
・年720時間以内
・複数月平均80時間以内*
・月100時間未満*
* 休日労働を含む



2. 改正労働基準法の説明

① 残業時間の上限を規制します (施行済)

どのような内容？

- ◎ 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
- ・ **2～6か月平均80時間**以内 (休日労働を含む)
- ・ **月100時間未滿** (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。

2. 改正労働基準法の説明

① 残業時間の上限を規制します (施行済)

複数月 平均80時間とは？

把握した時間外労働と休日労働の合計時間数をもとに、2か月平均、3か月平均、4か月平均、5か月平均、6か月平均を算出します。

例えば、2021年9月については、前月までの実績をもとに以下のように2～6か月平均を算出します。

	2021/4	2021/5	2021/6	2021/7	2021/8	2021/9
時間外労働	80	60	45	35	35	80
休日労働		20	15	10		
合計	80.0	80.0	60.0	45.0	35.0	80.0

同様に他の月についても2～6か月平均を算出するため、すべての月について、隣接する2～6か月の平均が80時間以内となるよう管理しなければなりません。



2. 改正労働基準法の説明

① 残業時間の上限を規制します (施行済)

Check Point

- ①「1日」「1か月」「1年」のそれぞれの時間外労働が、36協定で定めた時間を超えないこと。
 - ✓ 36協定で定めた「1日」の時間外労働の限度を超えないよう日々注意してください。
 - ✓ また、日々および月々の時間外労働の累計時間を把握し、36協定で定めた「1か月」「1年」の時間外労働の限度を超えないよう注意してください。
- ②休日労働の回数・時間が、36協定で定めた回数・時間を超えないこと。
- ③特別条項の回数（＝時間外労働が限度時間を超える回数）が、36協定で定めた回数を超えないこと。
 - ✓ 月の時間外労働が限度時間を超えた回数（＝特別条項の回数）の年度の累計回数を把握し、36協定で定めた回数を超えないよう注意してください。
- ④月の時間外労働と休日労働の合計が、毎月100時間以上にならないこと。
- ⑤月の時間外労働と休日労働の合計について、どの2～6か月の平均をとっても、1月当たり80時間を超えないこと。



例えば、時間外労働と休日労働を合計して80時間を超える月が全くないような事業場であれば、①～③のポイントだけ守ればよいこととなります。

2. 改正労働基準法の説明

② 年5日の年次有給休暇の取得を、企業に義務づけます（施行済）

(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。

- ①労働者が使用者に
取得希望時季を申出

例「〇月×日に休みます」



労働者



使用者

- ②〇月×日に年休が成立

(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。

- ①使用者が労働者に
取得時季の希望を聴取



労働者



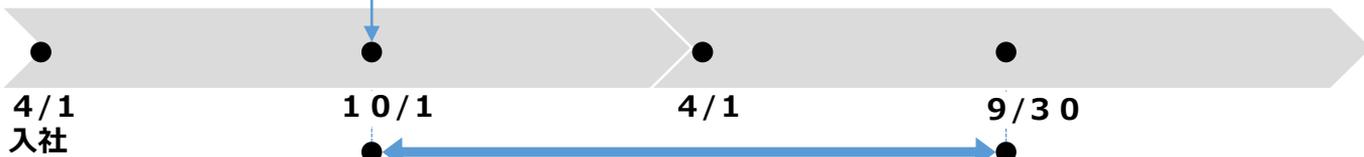
使用者

- ②労働者の希望を踏まえ
使用者が取得時季を指定

例「〇月×日に休んでください」

10日付与
(基準日)

(例) 4/1入社
の場合



10/1～翌9/30までの1年間に5日取得時季を指定しなければならない。

2. 改正労働基準法の説明

② 年5日の年次有給休暇の取得を、企業に義務づけます（施行済）

<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**

2. 改正労働基準法の説明

③ 月60時間を超える残業は、割増賃金率を上げます（施行済）

(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%

2. 改正労働基準法の説明

まとめ

① 残業時間の上限を規制します（施行済）

- 年720時間以内（時間外労働のみ）
- 月100時間未満（時間外＋休日労働）
- 2～6か月平均80時間以内（時間外＋休日労働）

② 年5日の年次有給休暇の取得を、企業に義務づけます（施行済）

- 年5日年休取得させるのは使用者の義務
- 労働者ごとに年次有給休暇管理簿を作成、3年間保存

③ 月60時間を超える残業は、割増賃金率を引き上げます（施行済）

- 月60時間（時間外労働のみ）超の割増率25%→50%に引き上げ

構成

1. 企業を取り巻く環境
2. 改正労働基準法の説明
3. **こんな制度があります**

3. こんな制度があります

① 1か月単位の変形労働時間制

1週間あたりの労働時間が**40時間以下の範囲内**で、1日および1週間の法定労働時間を超えて労働させることができる制度。

必要な手続き

◇ **労使協定** : ○ **必要**

※ 就業規則への定めでも可

◇ **届出** : ○ **必要**

※ 届出先は労働基準監督署

※ あらかじめ、日ごとの労働時間を明記する必要あり



3. こんな制度があります

① 1か月単位の変形労働時間制（導入例）

【従来】 8時間×5日間 = 40時間

【今後】 10時間×4日間 = 40時間



1日2時間長く働く代わりに
週休3日
とした

プラスした2時間
割増賃金 不要

	月	火	水	木	金	土	日
Aさん	休					休	休
Bさん		休				休	休
Cさん			休			休	休
Dさん				休		休	休
Eさん					休	休	休

- ✓ 週休3日制
- ✓ ロテーション勤務
- ✓ 出勤人数削減

3. こんな制度があります

② 1年単位の变形労働時間制

1週間あたりの労働時間が**40時間以下の範囲内**で、1日および1週間の法定労働時間を超えて労働させることができる制度。

必要な手続き

◇ **労使協定** : ○ **必要**

※ 就業規則への定めも必要です。

◇ **届出** : ○ **必要**

※ 届出先は労働基準監督署です。

※ あらかじめ、各期間ごとの労働日及び労働時間数などを決めておく必要があります。



3. こんな制度があります

② 1年単位の变形労働時間制（導入方法）



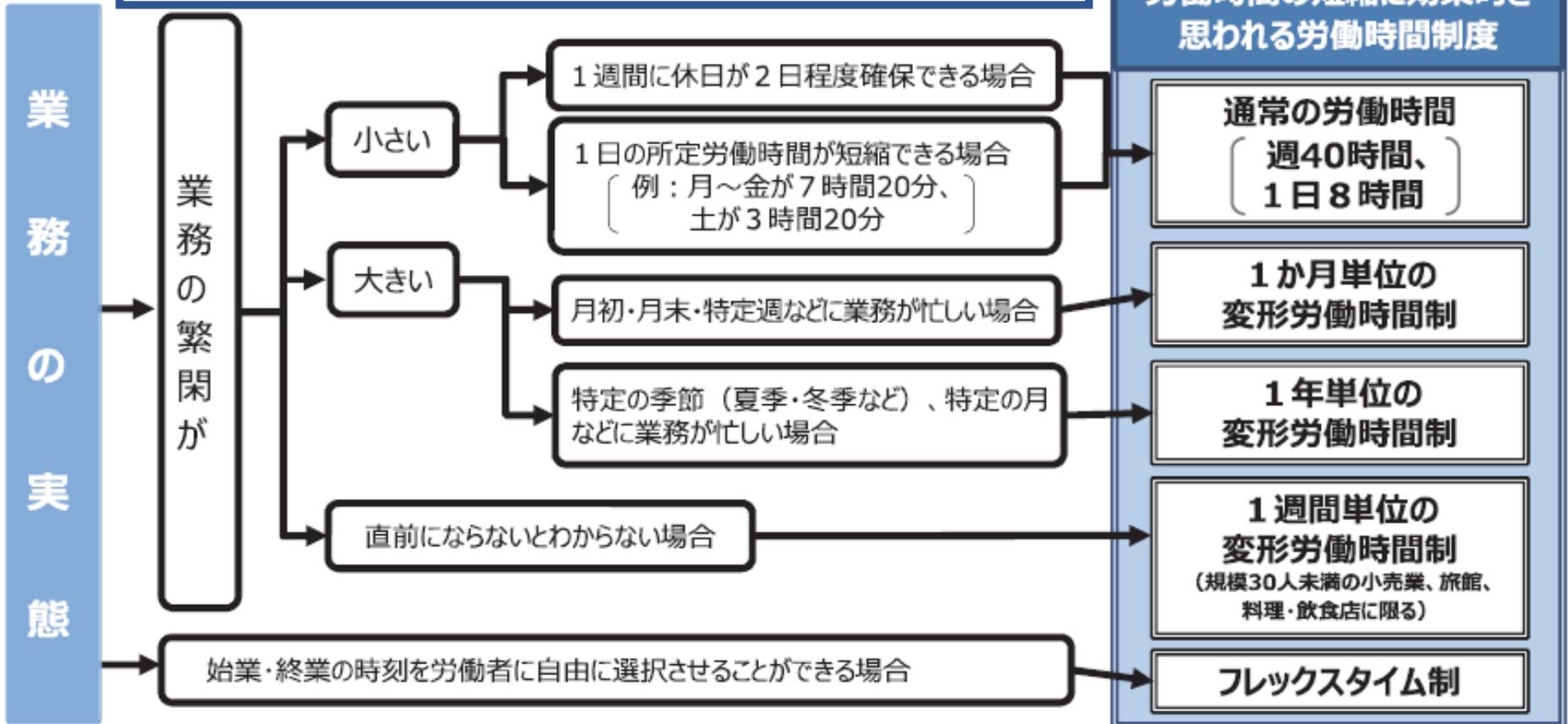
1年単位の变形労働時間制の導入方法について、詳しくは、左のQRコードまたは「厚生労働省 労働基準関係リーフレット」で検索してください。



3. こんな制度があります

参考：残業時間 削減の手段としての制度導入

上限規制を守りながら労働時間もしっかり確保したい。何かいい方法はある？



ご清聴
ありがとうございました

