



厚生労働省 岩手労働局 労働基準監督署主催

# 働き方改革関連法説明会



## 働き方改革関連法説明会 次第

1 開 会

2 説 明

- (1) 労働基準法、労働安全衛生法、  
労働時間設定改善法の改正について
- (2) パートタイム労働法、労働契約法の改正について
- (3) 労働者派遣法の改正について
- (4) 各種助成金のご案内について

3 閉 会

# 「働き方改革関連法説明会」

## 働き方改革推進法における 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)

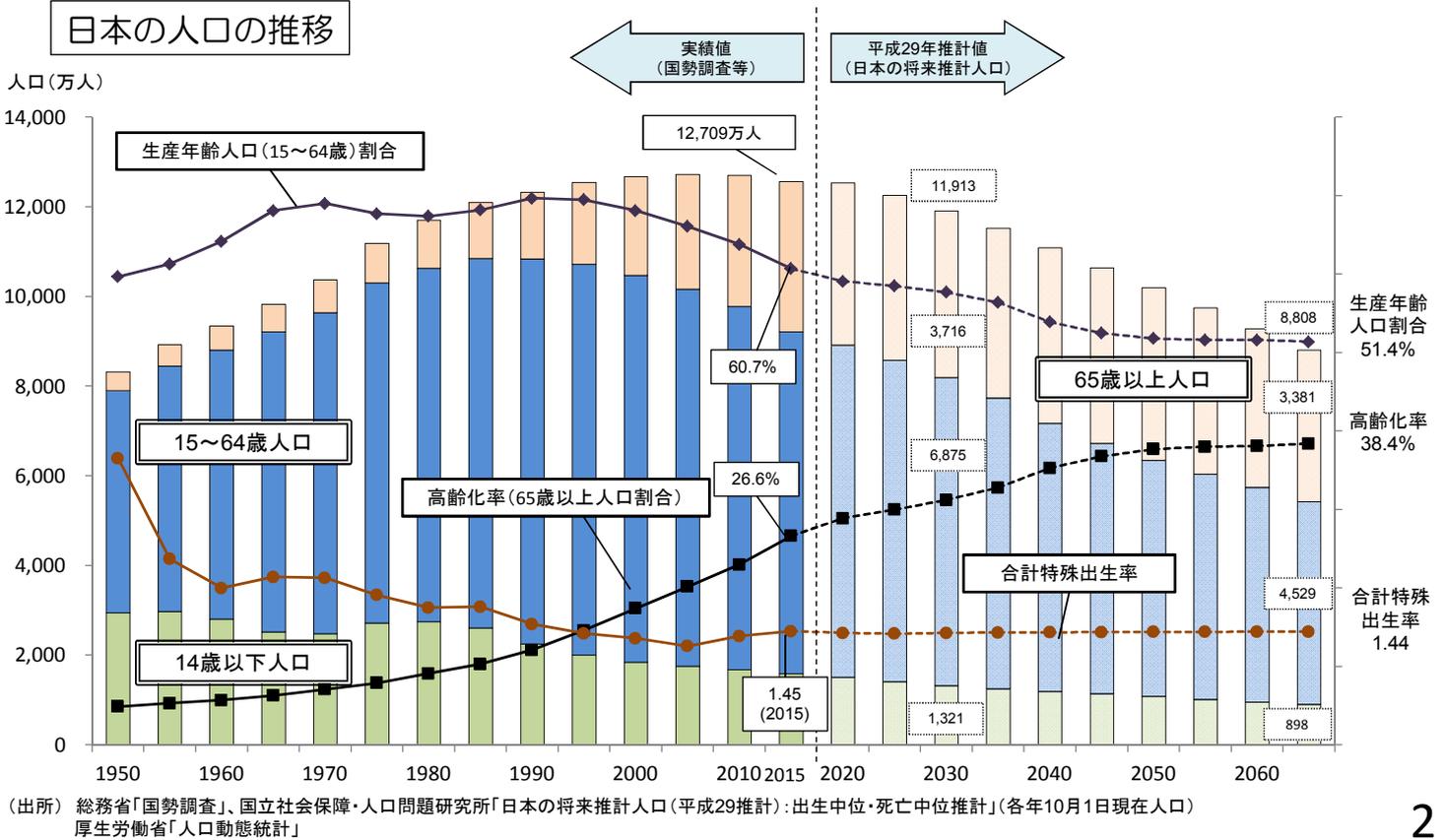
岩手労働局労働基準部 監督課

### 本日も説明する内容について

1. なぜ「働き方改革」が必要なのか
2. 労働時間等の現状と現行の労働時間法制
3. 「働き方改革を推進するための関連法律の整備に関する法律」の概要
4. 改正のポイント（労働時間法制の見直し）

# 1. なぜ「働き方改革」が必要なのか

日本の人口は近年減少局面を迎えている

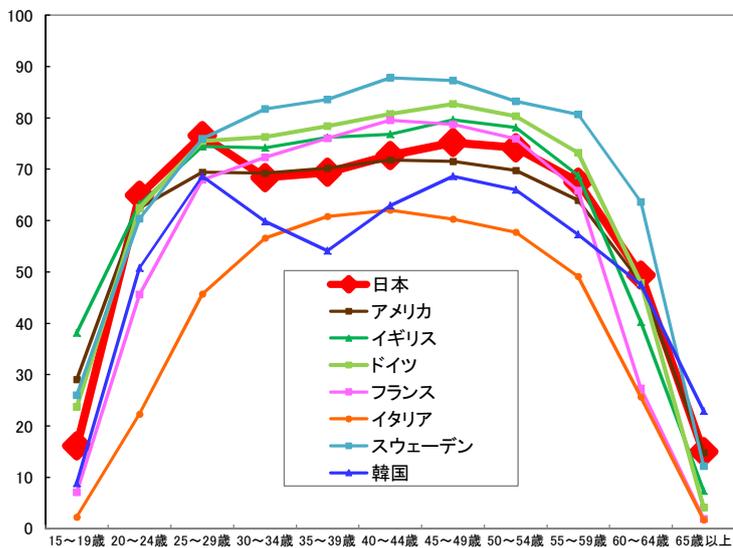


## 日本では子育て期の女性の労働参加が欧米と比べて低い

- 日本では、出産・育児を機に労働市場から退出する女性が多い。(M字カーブ)  
特に、子育て期の女性において、就業率と潜在的な労働力率の差が大きい。
- 一方、アメリカやスウェーデン等の欧米先進諸国では子育て期における就業率の低下はみられない。

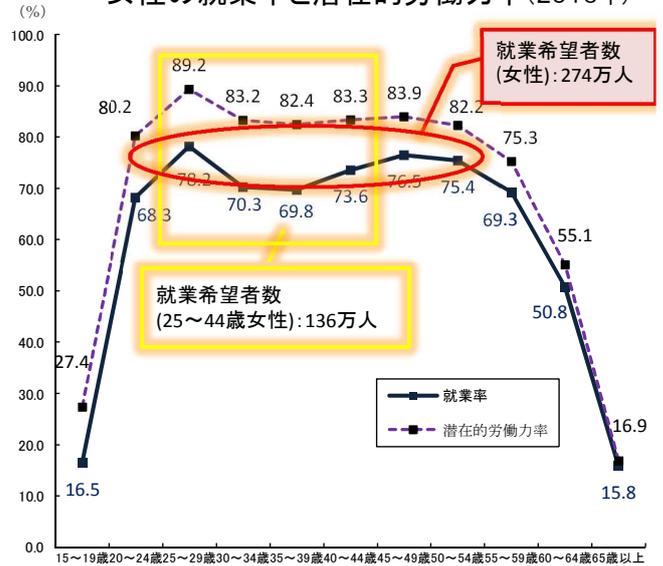
### 女性の年齢別就業率

女性の就業率の国際比較(2015年)



資料出所: 日本 総務省「労働力調査」(平成27年) その他 (独)労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2017」  
注) アメリカ、イギリス、イタリアの「15~19」は「16~19」のデータ、スウェーデンの「65~」は「65~74」のデータである。

女性の就業率と潜在的労働力率(2016年)



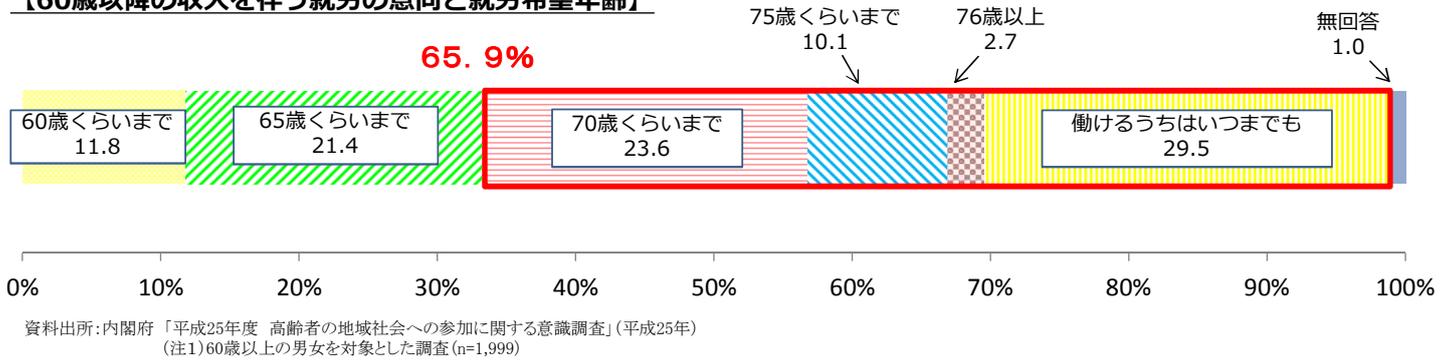
注) 潜在的労働力率 =  $\frac{\text{就業者} + \text{失業者} + \text{就業希望者}}{\text{人口(15歳以上)}}$

資料出所: 総務省統計局「労働力調査」、「労働力調査(詳細集計)」(平成28年)

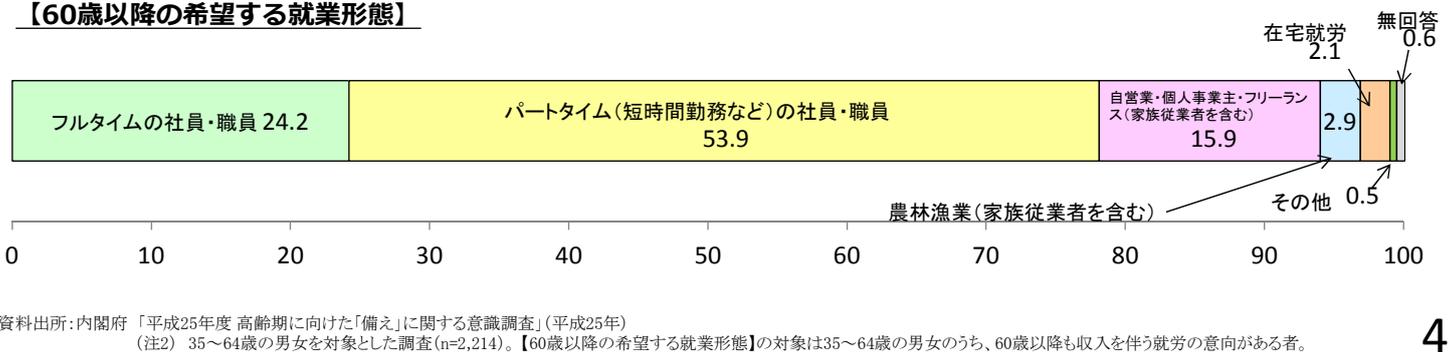
## 高齢者の就労意欲は高く、多様な就労形態を望んでいる

- 65歳を超えて働きたいと回答した人が約7割を占めている。
- 60歳以降の希望する就労形態として、パートタイムが最も多い。

### 【60歳以降の収入を伴う就労の意向と就労希望年齢】



### 【60歳以降の希望する就業形態】



4

## 2. 労働時間等の現状と現行の労働時間法制

### ポイント

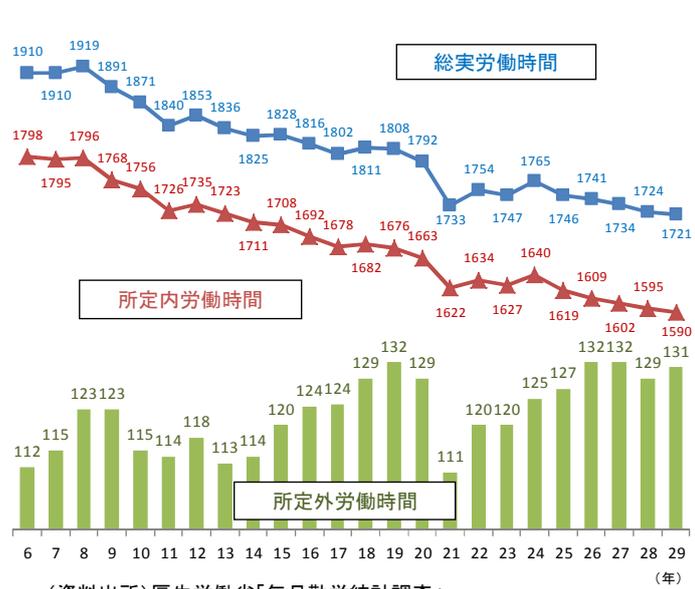
- 長時間労働の現状
- 現行の労働時間法制

5

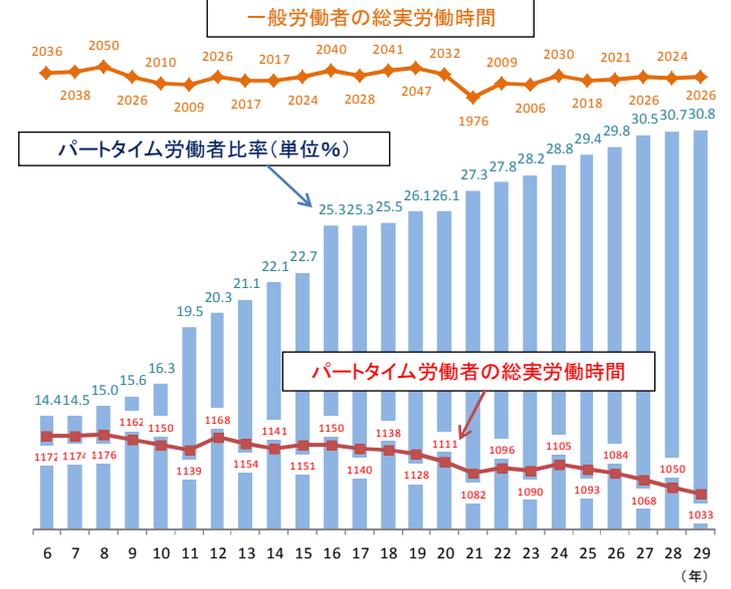
# 日本国における一般労働者の年間総実労働時間は横ばいで推移

年間総実労働時間は減少傾向で推移しているが、これは一般労働者（パートタイム労働者以外の者）の総実労働時間についてほぼ横ばいで推移するなかで、総実労働時間が比較的短いパートタイム労働者の比率が平成8年頃から高まったこと等がその要因と考えられる。  
 なお、平成21年には、前年秋の金融危機の影響で製造業を中心に所定内・所定外労働時間がともに大幅に減少したが、その後、総実労働時間は1700時間台で推移している。

年間総実労働時間の推移(パートタイム労働者を含む)



就業形態別年間総実労働時間及びパートタイム労働者比率の推移

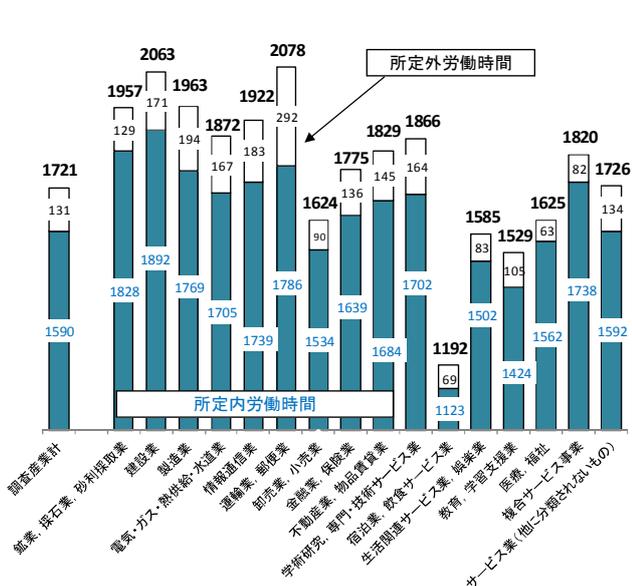


(資料出所)厚生労働省「毎月勤労統計調査」  
 (注)事業所規模5人異常

## (参考) 産業別労働時間の実績

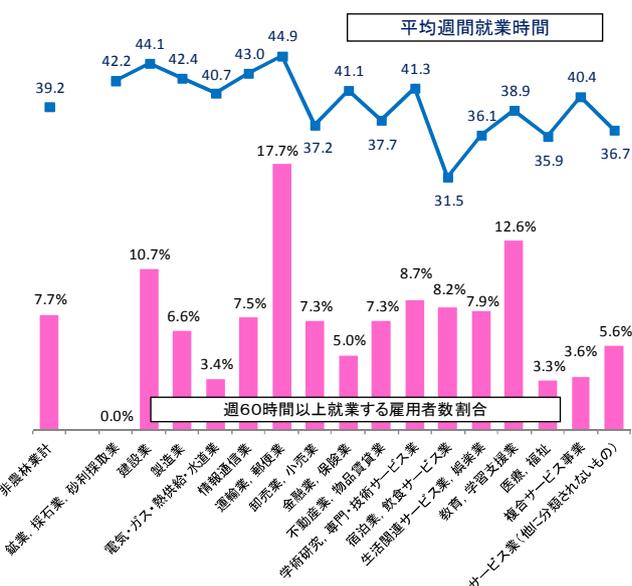
産業別に見ると、年間総実労働時間は「運輸業、郵便業」が最も長く、次いで「建設業」が長くなっている。また、所定外労働時間は「運輸業、郵便業」が最も長く、次いで「製造業」が長くなっている。週60時間以上働く者の割合についても「運輸業、郵便業」が最も高くなっている。

産業別年間総実労働時間(パートタイム労働者を含む)(平成29年)



(資料出所)厚生労働省「毎月勤労統計調査」  
 (注)事業所規模5人以上  
 総実労働時間、所定内労働時間の年換算値については、各月間平均値を12倍し、小数点以下第1位を四捨五入したものである。  
 所定外労働時間については、総実労働時間の年換算値から所定内労働時間の年換算値を引いて算出している。

産業別週60時間以上就業する雇用者数割合及び平均週間就業時間(パートタイム労働者を含む)(平成29年)

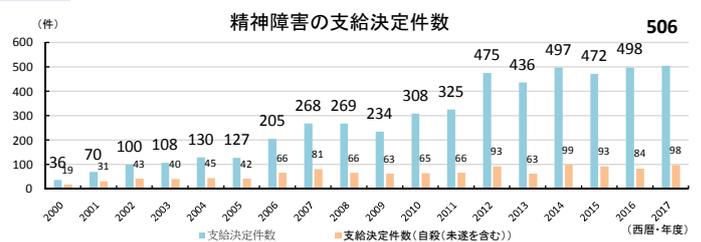
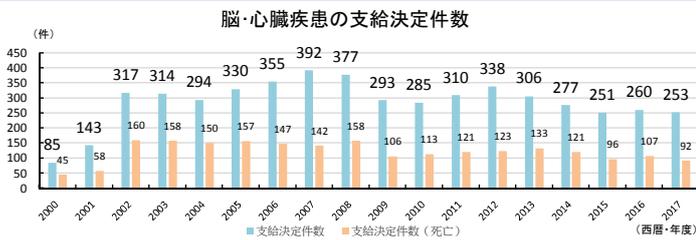


(資料出所)総務省「労働力調査」  
 (注)週60時間以上就業する雇用者数割合については、雇用者(休業者を除く)総数に占める週間就業時間(年平均結果)が60時間以上の者の割合である。

## (参考) 過労死等の現状

- 脳・心臓疾患の支給決定件数は、労災（民間雇用労働者）で300件前後、地方公務員の公務災害で20件前後で推移
- 精神障害の支給決定件数は、増加傾向であり、2017年度は労災及び地方公務員の公務災害ともに過去最高（労災：506件、地方公務員の公務災害：50件）

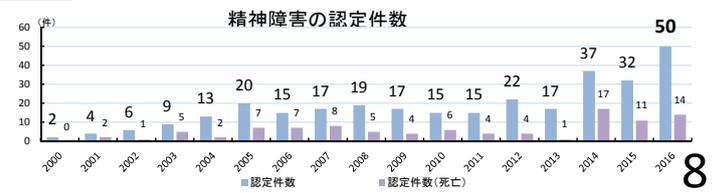
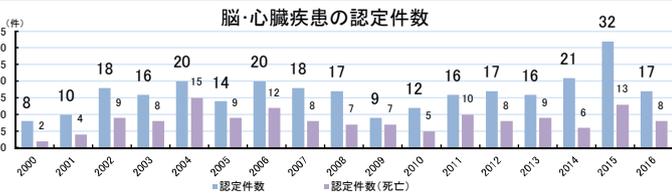
### 1 過労死等に係る労災補償の状況（民間雇用労働者）



### 2 国家公務員の公務災害の補償状況



### 3 地方公務員の公務災害の補償状況



現行の労働基準法は、法定労働時間を超える時間外労働・休日労働に関しては労使協定の締結、割増賃金によって抑制する仕組み

### 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。

【弾力的な取扱い】⇒次ページ参照  
変形労働時間制、フレックスタイム制、  
裁量労働制 等

#### （特例事業場）

- ・なお、商業、映画・演劇業、保健衛生業、接客娯楽業の事業で、規模が10人未満の事業場については、使用者は、1週間に44時間、1日に8時間まで労働させることができる。

### 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（※※）。

※ 1ヶ月60時間を超える時間外労働については、通常の賃金の5割以上。ただし、中小企業は当分の間適用猶予。

※※ 「時間外かつ深夜」の場合：5割以上の割増賃金を支払わなければならない。

<b>通常の労働時間制</b>	一般的な働き方	→ 1日8時間、週40時間(法定労働時間)等 ※適用労働者の割合 40.8%(管理監督者含む)	
<b>変形労働時間制</b>	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	→ 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%	<b>弾力的な労働時間制度</b>  ※適用労働者の割合 <b>59.2%</b>
<b>フレックスタイム制</b>	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	→ 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%	
<b>事業場外みなし制</b>	事業場の外で労働する外回りの営業職等	→ 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%	
<b>専門業務型裁量労働制</b>	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	→ 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%	
<b>企画業務型裁量労働制</b>	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	→ 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%	

※「適用労働者」の割合の出所：平成29年就労条件総合調査

### 3. 「働き方改革を推進するための関連法律の整備に関する法律」の概要

労働者がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する働き方改革を総合的に推進するため、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等のための措置を講ずる。

#### I 働き方改革の総合的かつ継続的な推進

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」（閣議決定）を定めることとする。（雇用対策法）

#### II 長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現等

- 1 労働時間に関する制度の見直し（労働基準法、労働安全衛生法）
- 2 勤務間インターバル制度の普及促進等（労働時間等設定改善法）
- 3 産業医・産業保健機能の強化（労働安全衛生法等）

#### III 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保

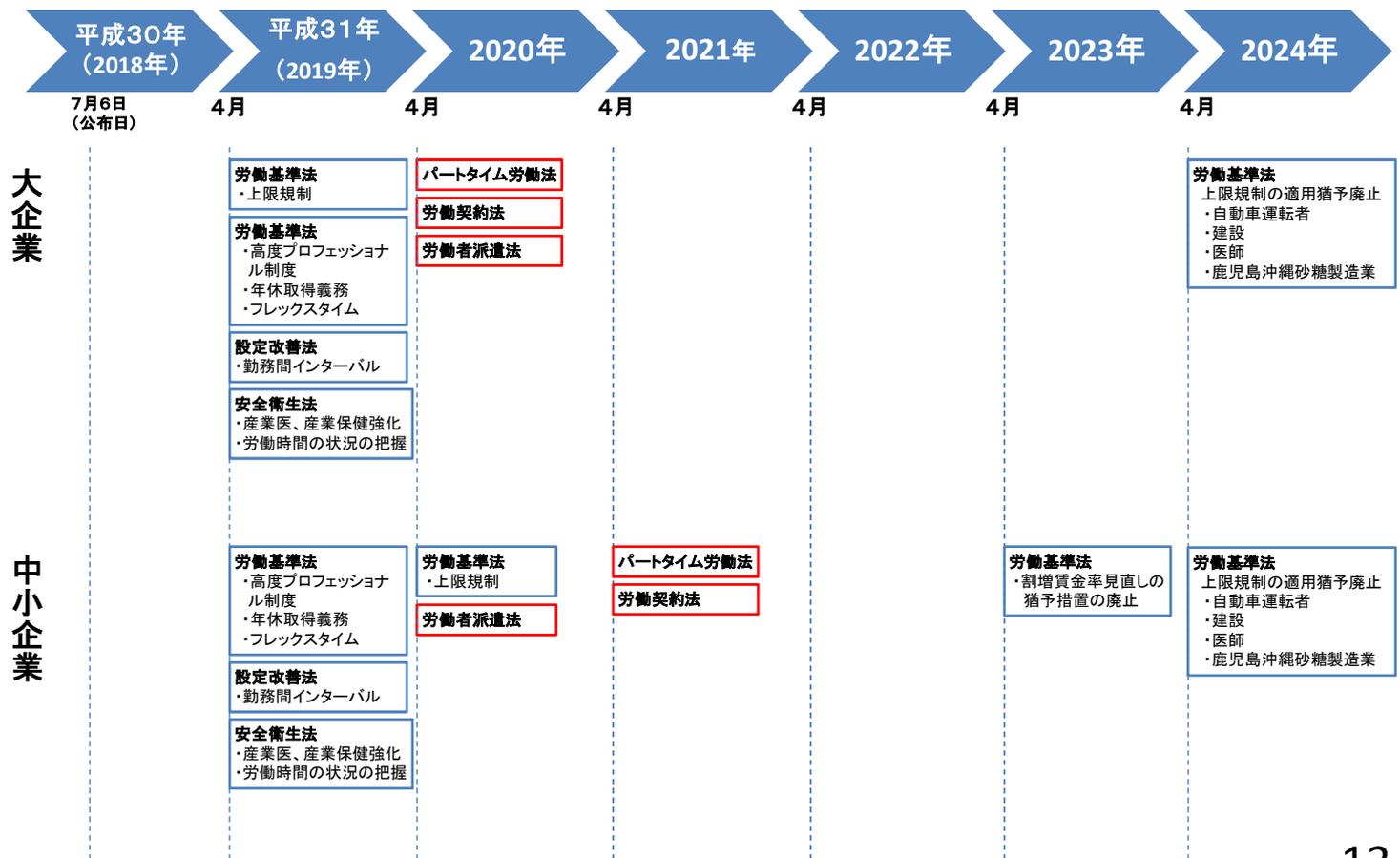
- 1 不合理な待遇差を解消するための規定の整備（パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法）
- 2 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化（パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法）
- 3 行政による履行確保措置及び裁判外紛争解決手続（行政ADR）の整備

# 主な改正事項の施行・適用時期

被改正法律・項目	内容	大企業	中小企業
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（平成30）年7月6日	
労働基準法	労働時間の上限（第36条等）	2019（平成31）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）		2019（平成31）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）		
	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）		—
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（平成31）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（平成31）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	

12

労働時間関係 同一労働同一賃金関係



13

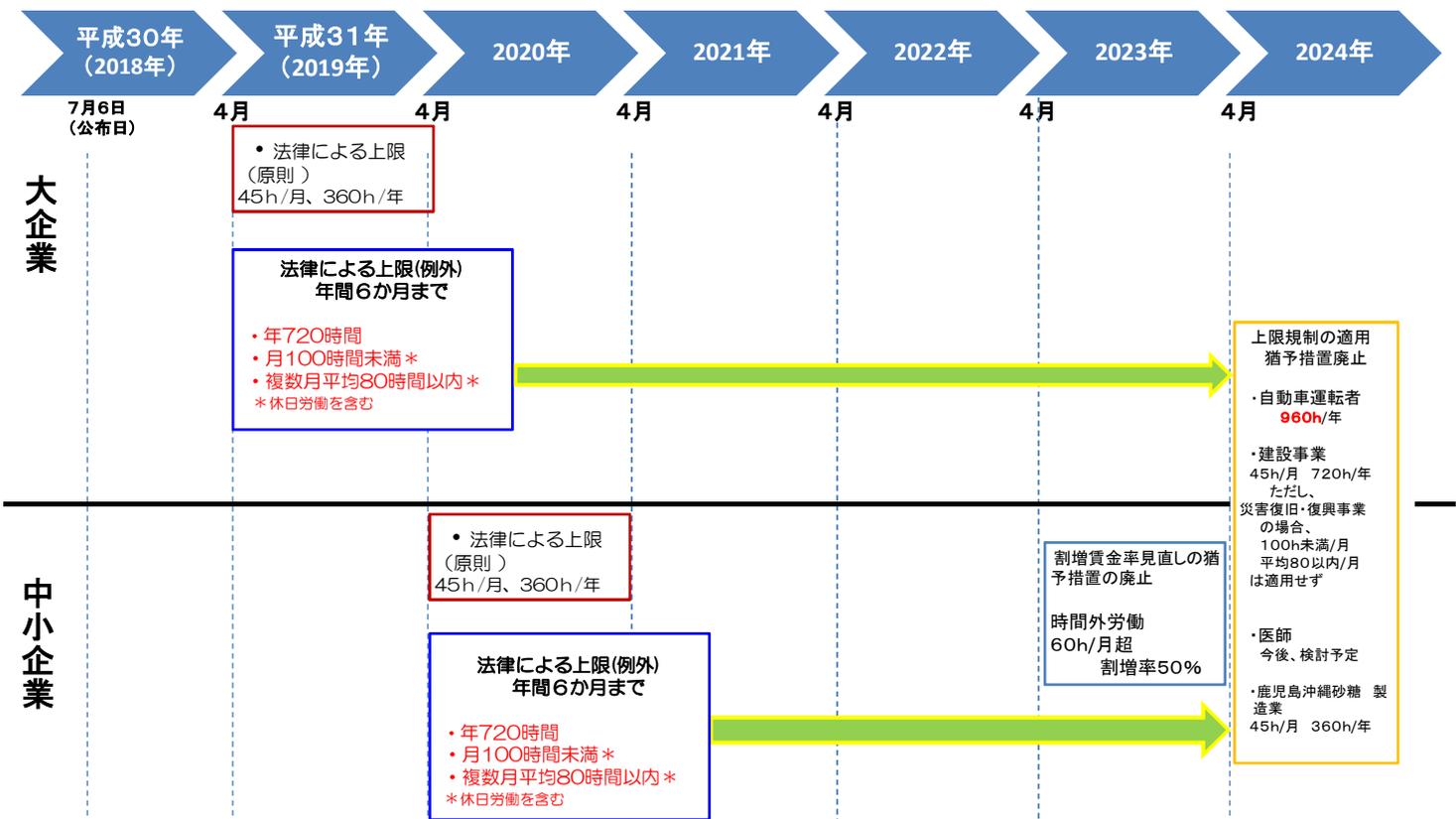
# 4. 改正のポイント (労働時間法制の見直し)

## ポイント

- 時間外労働の上限規制
- 年5日間の年次有給休暇の取得
- 月60時間超の残業の、割増賃金率引上げ
- 「勤務間インターバル」の導入促進
- 労働時間の客観的な把握
- 「フレックスタイム制」の拡充
- 「高度プロフェッショナル制度」を創設
- 産業医・産業保健機能の「強化」

14

### 時間外労働、休日労働の上限規制の施行時期等

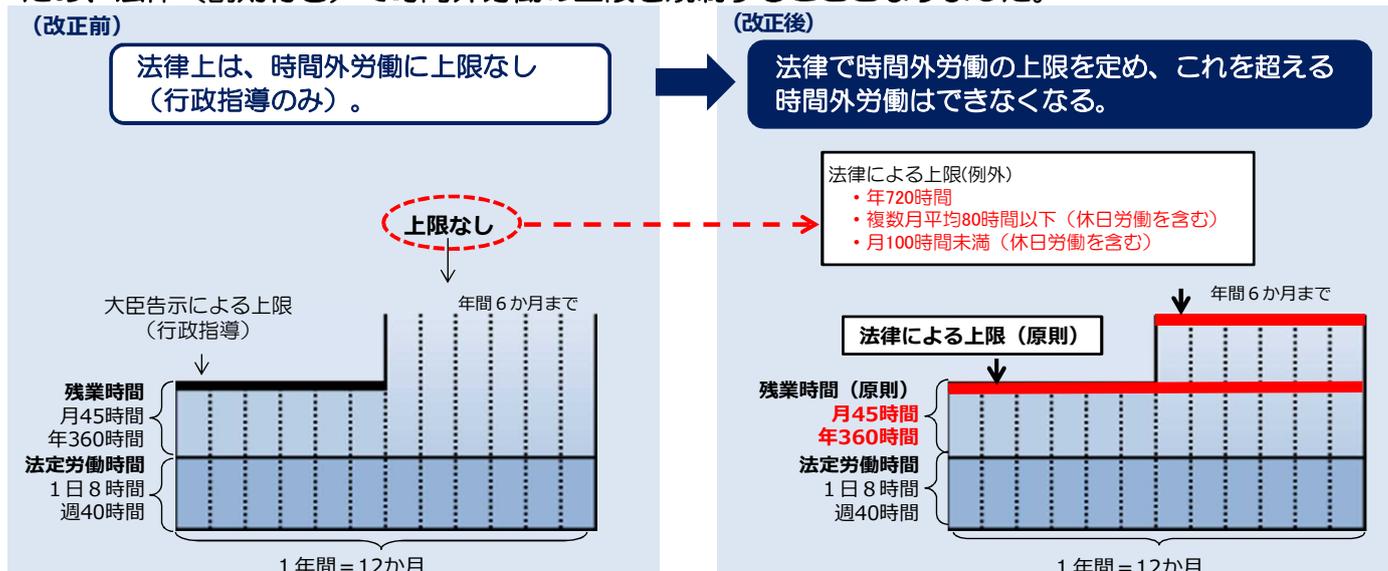


(注) 新商品の 研究・開発業務は、上限時間の適用除外  
ただし、医師による面接指導や代替休暇制度など健康確保措置が必要であり、時間外労働が一定時間を超えた場合には必ず医師による面接指導を受診させる必要あり

15

## 時間外労働の上限規制 (労働基準法第36条及び第139条から第142条)

時間外労働の上限は、大臣告示(限度基準告示)により示していましたが、長時間労働の是正を図るため、法律(罰則付き)で時間外労働の上限を規制することとなりました。



- ◎ 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っ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。

施行期日

2019年4月1日

ただし、中小企業への適用は2020年4月1日

16

## 時間外労働、休日労働の上限規制のポイント

### ポイント

⚠ 時間外労働(残業)、休日労働をさせるためには、36協定が必要です!

・労働基準法では、労働時間は原則として、1日8時間・週40時間とされています。

これを「法定労働時間」といいます。

・法定労働時間を超えて労働者に時間外労働(残業)、休日労働をさせるには、

✓労働基準法第36条に基づく労使協定(36協定)の締結

✓所轄労働基準監督署長への届出

が必要です。

・36協定では、「時間外労働を行う業務の種類」や「1日、1か月、1年あたりの時間外労働の上限」などを決めなければなりません。

17

## ポイント

### ⚠ 36協定で定める時間外労働時間に罰則の上限が設けられました！

- **時間外労働の上限（「限度時間」）は、月45時間・年360時間**となり、  
臨時的な特別な事情がなければこれを超えることはできません。  
(変形期間が3か月を超える1年単位の変形労働時間制の場合は、  
月45時間が月42時間に、年360時間が年320時間となります。)
- 臨時的な特別な事情があつて労使が合意（「特別条項協定」）する場合でも、  
**年720時間、複数月平均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。また、月45時間を超えることができるのは、年6か月までです。

- ⇒ 特別条項協定には、
- ①限度時間を超えることができる場合
  - ②限度時間を超える手続き
  - ③限度時間を超える労働者への健康福祉確保措置
  - ④限度時間を超えた場合の割増賃金率
- を定める必要があります。

\*：施行期日は2019（平成31）年4月1日ですが、  
中小企業は 2020年4月1日まで猶予されます。  
(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附則第3条)

• 臨時的な特別な事情があつて労使が合意（「特別条項協定」）する場合でも、  
**年720時間、複数月平均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。また、**月45時間を超えることができるのは、年6か月まで**です。

(各月の時間外・休日労働の例)

	12月	11月	10月	9月	8月	7月	6月	5月	4月	3月	2月	1月
1か月の時間外及び休日労働時間数	90	70	40	90	45	60	70	45	45	40	45	80
単月100h未滿	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
2～6月80h以内	平均80時間											
2～6月80h以内	平均67時間											
2～6月80h以内	平均72.5時間											
2～6月80h以内	平均67時間											
2～6月80h以内	平均65.8時間											
年720h以内	720	630	560	520	430	385	325	255	210	165	125	80
月45h超え 年6か月	6	5		4		3	2					1

上記の表は12月から過去1年間を評価した例です。1か月の時間外及び休日労働時間数が限度時間（月45時間）を超えた箇所は赤字で記載しています。

※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 (労基法第140条)	<u>改正法施行5年後(2024年)に、上限規制を適用します。</u> (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します。)
建設事業 (労基法第139条)	<u>改正法施行5年後(2024年)に、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。)
医師 (労基法第141条)	<u>改正法施行5年後(2024年)に、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、規制の具体的なあり方、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 (労基法第142条)	<u>改正法施行5年後(2024年)に、上限規制を適用します。</u>
新技術・新商品等の研究開発業務 (労基法第36条第11項)	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> ※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。

20

※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	<u>改正法施行5年後に、上限規制を適用します。</u> ただし、適用後の上限時間は、 <b>年960時間</b> (将来的な一般則の適用については引き続き検討します)  改正後の36協定の様式は「第9号の4(第70条関係)」となります。
----------	---

上記の「自動車運転の業務」は、新労働基準法施行規則第69条より、

- ① 一般乗用旅客自動車運送事業の業務、
- ② 貨物自動車運送事業(貨物自動車運送事業法第2条第1項に規定する貨物自動車運送事業をいう。)の業務、
- ③ 一般乗合旅客自動車運送事業(道路運送法第3条第1号イに規定する一般乗合旅客自動車運送事業をいう。)の業務、
- ④ 一般貸切旅客自動車運送事業(同号ロに規定する一般貸切旅客自動車運送事業をいう。)の業務
- ⑤ その他四輪以上の自動車の運転の業務とする。

となります。

施行期日

2024年4月1日まで猶予されます。

21

※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】

建設事業	<p><u>改正法施行5年後に、上限規制を適用します。</u></p> <p>〈原則 月45時間、年360時間〉</p> <p>《特別条項協定 月100時間未満、複数月平均80時間以内、年720時間以内》</p> <p>(ただし、災害時における復旧・復興の事業については、<b>1か月100時間未満、複数月平均80時間以内</b>の要件は<b>適用しません</b>。)</p> <p>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。改正後の36協定の様式は「第9号の4（第70条関係）」となります。</p>
------	--

上記の「建設事業」は、新労働基準法施行規則第69条より、

- ①労働基準法別表第1第三号に掲げる事業  
(土木、建築その他工作物の建設、改造、保存、修理、変更、破壊、解体又はその準備の事業)
- ②事業場の所属する企業の主たる事業が法別表第一第三号に掲げる事業である事業場における事業
- ③工作物の建設の事業に関連する警備の事業  
(当該事業において労働者に交通誘導警備の業務を行わせる場合に限る。)

となります。

施行期日

2024年4月1日まで猶予されます。

22

※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】

医 師	<p><u>改正法施行5年後に、上限規制を適用。</u></p> <p>(ただし、具体的な上限時間等については、医療業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>改正後の36協定の様式は「第9号の4（第70条関係）」となります。</p>
-----	--

施行期日

2024年4月1日まで猶予されます。

23

※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】

新技術・新商品等の 研究開発業務	<ul style="list-style-type: none"><li>・医師の面接指導（※）</li><li>・代替休暇の付与等</li></ul> 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>  ※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。  改正後の36協定の様式は「第9号の3（第16条第2項関係）」となります。
---------------------	---

施行期日

2024年4月1日まで適用除外されます。

24

※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】

鹿児島県及び沖縄県 における砂糖製造業	<u>改正法施行5年後に、上限規制を適用。</u>  改正後の36協定の様式は「第9号の4（第70条関係）」となります。
------------------------	--

施行期日

2024年4月1日まで猶予されます。

25





様式第9号の2(第16条第1項関係)(裏面)  
(記載心得)

- 「業務の種類」の欄には、時間外労働又は休日労働をさせる必要のある業務を具体的に記入し、労働基準法第36条第6項第1号の健康上特に有害な業務について協定をした場合には、当該業務を他の業務と区別して記入すること。なお、業務の種類を記入するに当たっては、業務の区分を細分化することにより当該業務の範囲を明確にしなければならないことに留意すること。
- 「労働者数(満18歳以上の者)」の欄には、時間外労働又は休日労働をさせることができる労働者の数を記入すること。
- 「延長することができる時間数」の欄の記入に当たっては、次のとおりとすること。時間数は労働基準法第32条から第34条の5まで又は第40条の規定により労働させることができる最長の労働時間(以下「法定労働時間」という。)を超える時間数を記入すること。なお、本欄に記入す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が1箇月について100時間以上となった場合、及び2箇月から6箇月までを平均して80時間を超えた場合には労働基準法違反(同法第119条の規定により6箇月以下の懲役又は30万円以下の罰金)となることに留意すること。
  - 「1日」の欄には、法定労働時間を超えて延長することができる時間数であって、1日についての延長することができる限度となる時間数を記入すること。なお、所定労働時間を超える時間数についても協定する場合においては、所定労働時間を超える時間数を併せて記入することができる。
  - 「1箇月」の欄には、法定労働時間を超えて延長することができる時間数であって、「1年」の欄に記入する「起算日」において定める日から1箇月ごとについての延長することができる限度となる時間数を45時間(対象期間が3箇月を超える1年単位の变形労働時間制により労働する者については、42時間)の範囲内で記入すること。なお、所定労働時間を超える時間数についても協定する場合においては、所定労働時間を超える時間数を併せて記入することができる。
  - 「1年」の欄には、法定労働時間を超えて延長することができる時間数であって、「起算日」において定める日から1年についての延長することができる限度となる時間数を360時間(対象期間が3箇月を超える1年単位の变形労働時間制により労働する者については、320時間)の範囲内で記入すること。なお、所定労働時間を超える時間数についても協定する場合においては、所定労働時間を超える時間数を併せて記入することができる。
- ②の欄は、労働基準法第32条の4の規定による労働時間により労働する労働者(対象期間が3箇月を超える1年単位の变形労働時間制により労働する者に限る。)について記入すること。なお、延長することができる時間の上限は①の欄の労働者よりも短い(1箇月42時間、1年320時間)ことに留意すること。
- 「労働させることができる法定休日の日数」の欄には、労働基準法第35条の規定による休日(1週1休又は4週4休であることに留意すること。)に労働させることができる日数を記入すること。
- 「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」の欄には、労働基準法第35条の規定による休日であって労働させることができる日の始業及び終業の時刻を記入すること。
- チェックボックスは労働基準法第36条第6項第2号及び第3号の要件を遵守する趣旨のものであり、「2箇月から6箇月まで」とは、起算日をまたぐケースも含め、連続した2箇月から6箇月までの期間を指すことに留意すること。また、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とはならないことに留意すること。
- 協定については、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合と、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合は労働者の過半数を代表する者と協定すること。なお、労働者の過半数を代表する者は、労働基準法施行規則第6条の2第1項の規定により、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って、使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。これらの要件を満たさない場合には、有効な協定とはならないことに留意すること。
- 本様式で記入部分が必要な場合は同一様式を使用すること。この場合、必要のある事項のみ記入することで差し支えない。

(備考)

労働基準法施行規則第24条の2第4項の規定により、労働基準法第38条の2第2項の協定(事業場外で従事する業務の遂行に通常必要とされる時間を協定する場合の当該協定)の内容を本様式に付記して届け出る場合においては、事業場外労働の対象業務については他の業務とは区別し、事業場外労働の対象業務である旨を括弧書きした上で、「所定労働時間」の欄には当該業務の遂行に通常必要とされる時間を括弧書きすること。また、「協定の有効期間」の欄には事業場外労働に関する協定の有効期間を括弧書きすること。

臨時的な特別の事情がなければ、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以内でぎりぎ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)

臨時的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 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)	延長することができる時間数 及び休日労働の時間数	限度時間を超えて労働させることのできる回数 (60回以内に限る。)	限度時間を超えて労働させることのできる時間数 及び休日労働の時間数 (任意)	限度時間を超えて労働させることのできる時間数	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のできる時間数 及び休日労働の時間数 (任意)
突発的な仕様変更、新システムの導入	設計	10人	6時間	6.5時間	6回	90時間	100時間	35%	700時間	820時間	35%
製品トラブル・大規模なクレームへの対応	検査	20人	6時間	6.5時間	6回	90時間	100時間	35%	600時間	720時間	35%
機械トラブルへの対応	機械組立	10人	6時間	6.5時間	4回	80時間	90時間	35%	500時間	620時間	35%

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。

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る。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(年6回以内)に限ります。

限度時間(月45時間又は42時間)を超えて労働させる場合、1か月の時間外労働と休日労働の合計の時間数を定めてください。月100時間未満に限ります。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時間以内に限ります。

限度時間を超えて労働させる場合の割増賃金率を定めてください。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。

限度時間を超えて労働させる場合における手続  
労働者代表者に対する事前申し入れ  
(該当する番号) (具体的な内容)  
①、③、⑩ 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

限度時間を超えて労働させる労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置

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)

管理監督者は労働者代表にはなりません。  
協定書を交える場合には、労働者代表の署名又は記名・押印が必要です。

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なりません。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。  
押印も必要です。

様式第9号の2（第16条第1項関係）（裏面）

（記載心得）

- 1 労働基準法第36条第1項の協定において同条第5項に規定する事項に関する定めを締結した場合における本様式の記入に当たっては、次のとおりとすること。
  - (1) 「臨時的に限度時間を超過して労働させることができる場合」の欄には、当該事業場における通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い臨時的に限度時間を超過して労働させる必要がある場合をできる限り具体的に記入すること。なお、業務の都合上必要な場合、業務上やむを得ない場合等恒常的な長時間労働を招くおそれがあるものを記入することは認められないことに留意すること。
  - (2) 「業務の種類」の欄には、時間外労働又は休日労働をさせる必要のある業務を具体的に記入し、労働基準法第36条第6項第1号の健康上特に有害な業務について協定をした場合には、当該業務を他の業務と区別して記入すること。なお、業務の種類を記入するに当たっては、業務の区分を細分化することにより当該業務の範囲を明確にしなければならないことに留意すること。
  - (3) 「労働者数（満18歳以上の者）」の欄には、時間外労働又は休日労働をさせることができる労働者の数を記入すること。
  - (4) 「起算日」の欄には、本様式における「時間外労働・休日労働に関する協定届」の起算日と同じ年月日を記入すること。
  - (5) 「延長することができる時間数及び休日労働の時間数」の欄には、労働基準法第32条から第32条の5まで又は第40条の規定により労働させることができる最長の労働時間（以下「法定労働時間」という。）を超える時間数と休日労働の時間数を合算した時間数であって、「起算日」において定める日から1箇月ごとについての延長することができる限度となる時間数を100時間未満の範囲内で記入すること。なお、所定労働時間を超過する時間数についても協定する場合においては、所定労働時間を超過する時間数と休日労働の時間数を合算した時間数を併せて記入することができる。  
 「延長することができる時間数」の欄には、法定労働時間を超過して延長することができる時間数を記入すること。「1年」にあつては、「起算日」において定める日から1年についての延長することができる限度となる時間数を720時間の範囲内で記入すること。なお、所定労働時間を超過する時間数についても協定する場合においては、所定労働時間を超過する時間数を併せて記入することができる。  
 なお、これらの欄に記入す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が1箇月について100時間以上となった場合、及び2箇月から6箇月までを平均して80時間を超過した場合には労働基準法違反（同法第119条の規定により6箇月以下の懲役又は30万円以下の罰金）となることに留意すること。
  - (6) 「限度時間を超過して労働させることができる回数」の欄には、限度時間（1箇月45時間（対象期間が3箇月を超える1年単位の変形労働時間制により労働する者については、42時間））を超過して労働させることができる回数を6回の範囲内で記入すること。
  - (7) 「限度時間を超過した労働に係る割増賃金率」の欄には、限度時間を超過する時間外労働に係る割増賃金の率を記入すること。なお、当該割増賃金の率は、法定割増賃金率を超える率とするよう努めること。
  - (8) 「限度時間を超過して労働させる場合における手続」の欄には、協定の締結当事者間の手続として、「協議」、「通告」等具体的な内容を記入すること。

(2018)

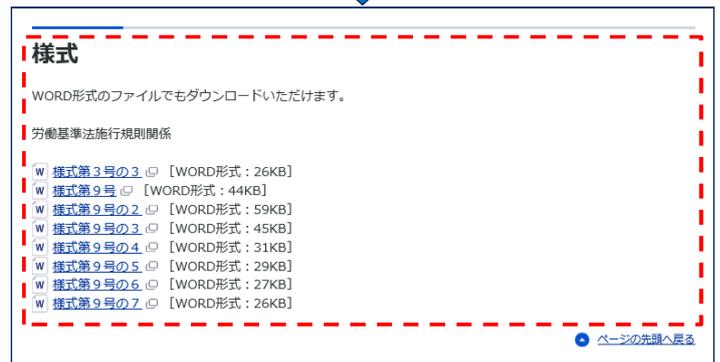
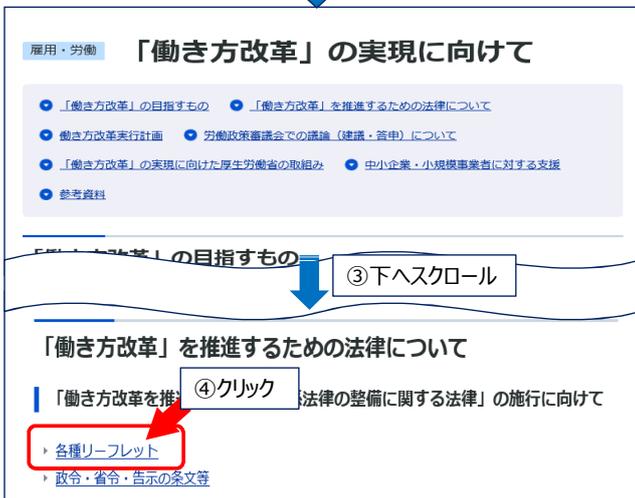
32

- (8) 「限度時間を超過して労働させる場合における手続」の欄には、協定の締結当事者間の手続として、「協議」、「通告」等具体的な内容を記入すること。
- (9) 「限度時間を超過して労働させる労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置」の欄には、以下の番号を「（該当する番号）」に選択して記入した上で、その具体的内容を「（具体的内容）」に記入すること。
  - ① 労働時間が一定時間を超過した労働者に医師による面接指導を実施すること。
  - ② 労働基準法第37条第4項に規定する時刻の間において労働させる回数を1箇月について一定回数以内とすること。
  - ③ 終業から始業までに一定時間以上の継続した休息時間を確保すること。
  - ④ 労働者の勤務状況及びその健康状態に応じて、代償休日又は特別な休暇を付与すること。
  - ⑤ 労働者の勤務状況及びその健康状態に応じて、健康診断を実施すること。
  - ⑥ 年次有給休暇についてまとまった日数連続して取得することを含めてその取得を促進すること。
  - ⑦ 心とからだの健康問題についての相談窓口を設置すること。
  - ⑧ 労働者の勤務状況及びその健康状態に配慮し、必要な場合には適切な部署に配置転換をすること。
  - ⑨ 必要に応じて、産業医等による助言・指導を受け、又は労働者に産業医等による保健指導を受けさせること。
  - ⑩ その他
- 2 チェックボックスは労働基準法第36条第6項第2号及び第3号の要件を遵守する趣旨のものであり、「2箇月から6箇月まで」とは、起算日をまたぐケースも含め、連続した2箇月から6箇月までの期間を指すことに留意すること。また、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とはならないことに留意すること。
- 3 協定については、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合と、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合は労働者の過半数を代表する者と協定すること。なお、労働者の過半数を代表する者は、労働基準法施行規則第6条の2第1項の規定により、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。これらの要件を満たさない場合には、有効な協定とはならないことに留意すること。
- 4 本様式で記入部分が足りない場合は同一様式を使用すること。この場合、必要のある事項のみ記入することで差し支えない。

33

新36協定届等の様式

適用	様式	根拠条文
一般条項 (労基法第36条第2項)	様式第9号	労基則第16条第1項
特別条項 (労基法第36条第3～5項)	様式第9号の2	労基則第16条第1項
新技術・新商品等の 研究開発業務 (労基法第36条第11項)	様式第9号の3	労基則第16条第2項
建設事業、自動車運転の業務、医師 (労基法第139～141条)	様式第9号の4	労基則第70条第1項
事業場外労働 (労基法第38条の2第2項)	様式第9号の5	労基則第70条第1項
労使委員会の決議届 (企画業務型裁量労働制)	様式第9号の6	労基則第70条第1項
労働時間等設定改善委員会の決議届	様式第9号の7	労基則第70条第1項



## 年5日の年次有給休暇の取得（労働基準法第39条）

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。

（現在）



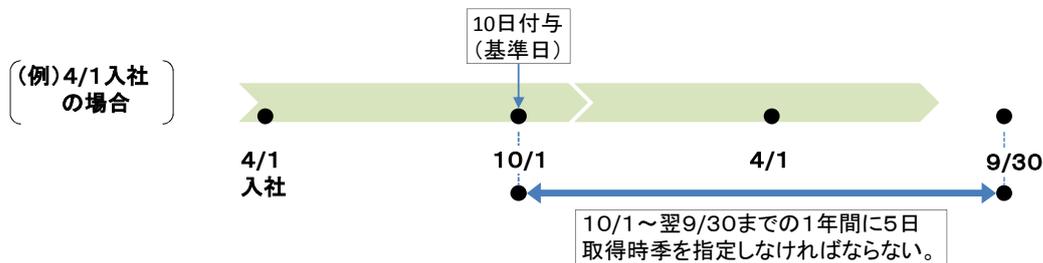
（改正後）



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）



施行期日

2019（平成31）年4月1日

36

### 年次有給休暇の時季指定義務のポイント

- 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 〃

（注意） 時間単位で取得した年次有給休暇は取得時季指定の5日から控除できません

- 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

年次有給休暇管理簿の記載事項（新労働基準法施行規則第24条の7、第55条の2）

- ・労働者ごとに、年次有給休暇を与えた時季、日数、基準日の記録を3年間保存（年次有給休暇管理簿は賃金台帳とあわせて調整しても差し支えありません。）

37

## (参考) 法定の基準日と異なる年次有給休暇の付与をする場合

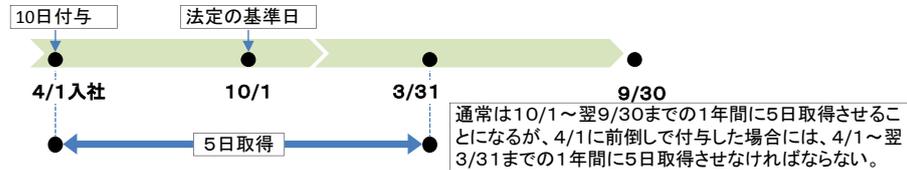
法定の基準日と異なり、

- 入社日から年次有給休暇を付与する場合や、
- 全社的に年次有給休暇の起算日を合わせるために2年目以降に付与日を変える場合などについては、以下のような取扱いとなる。

① 法定の基準日（雇入れの日から半年後）より前に10日以上年次有給休暇を付与する場合

⇒ 使用者は付与した日から1年以内に5日指定して取得させなければなりません。

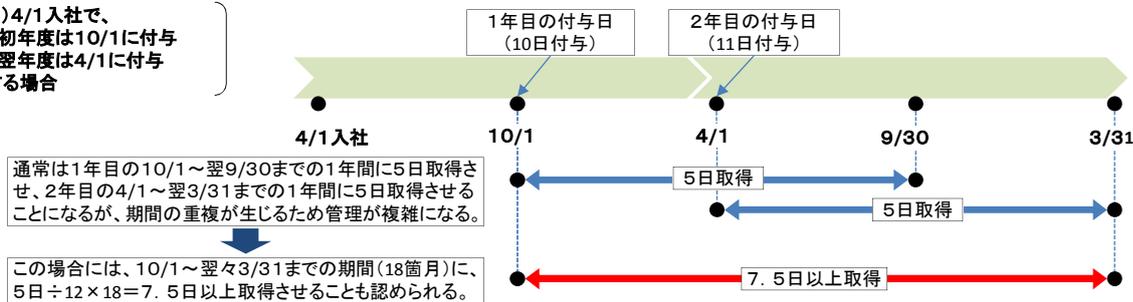
(例) 4/1入社時に10日付与する場合



② 入社した年と翌年で年次有給休暇の付与日が異なるため、5日の指定義務がかかる1年間の期間に重複が生じる場合（全社的に起算日を合わせるために入社2年目以降の社員への付与日を統一する場合など）

⇒ 重複が生じるそれぞれの期間を通じた期間（前の期間の始期から後の期間の終期までの期間）の長さに応じた日数（比例按分した日数）を、当該期間に取得させることも認められます。

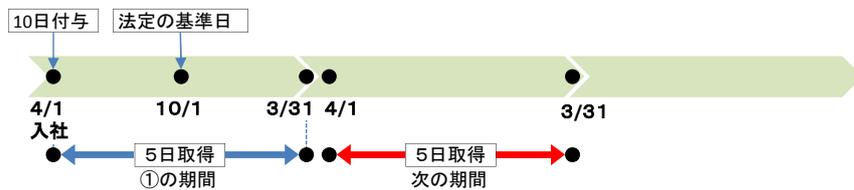
(例) 4/1入社で、初年度は10/1に付与翌年度は4/1に付与する場合



38

③ 上記①・②の期間経過後は当該期間の最終日の翌日からの1年間に5日の指定義務がかかります。

(例) ①の場合



(例) ②の場合



④ 10日のうち一部を法定の基準日より前倒しで付与し、労働者が自ら年次有給休暇を取得した場合

⇒ 分割して前倒しで付与した場合には、付与日数の合計が10日に達した日からの1年間に5日の指定義務がかかります。当該日以前に、分割して前倒しで付与した年次有給休暇について労働者が自ら取得していた場合には、取得した日数を5日の指定義務から控除します。

(例) 4/1入社時に5日付与し、7/1に残り5日付与する場合



ただし、4/1～6/30までに労働者が自ら年次有給休暇を取得していた場合には、取得した日数を5日から控除する。

39

(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〕			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	25%	50%
中小企業	25%	25%	中小企業	25%	50%

施行期日

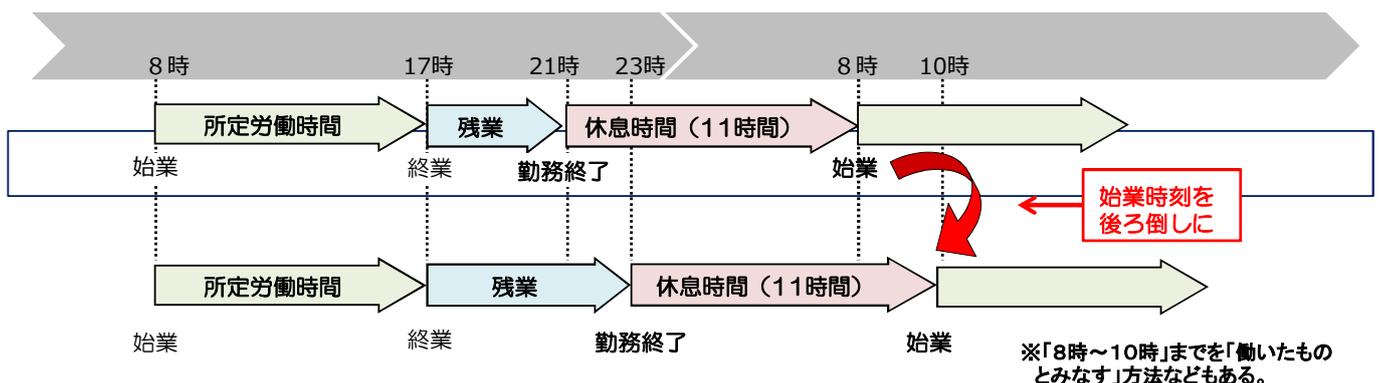
中小企業への適用は2023年4月1日

「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】



施行期日

平成31 (2019) 年4月1日

(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。

※「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。

(改正後)

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。

- ★ 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。

施行期日

2019(平成31)年4月1日

42

## 労働時間の状況の把握(安衛法第66条の8の3)

### 安衛法第66条の8の3

事業者は、第66条の8第1項又は前条第1項の規定による面接指導を実施するため、厚生労働省令で定める方法により、労働者(次条第1項に規定する者〔特定高度専門業務・成果型労働制の対象労働者〕を除く。)の労働時間の状況を把握しなければならない。

安衛則第52条の7の3(法第66条の8の3の厚生労働省令で定める方法等)

法第66条の8の3の厚生労働省令で定める方法は、タイムカードによる記録、パーソナルコンピュータ等電子計算機の使用時間の記録等の客観的な方法その他の適切な方法とする。

2 事業者は、前項に規定する方法により把握した労働時間の状況の記録を作成し、3年間保存するための必要な措置を講じなければならない。

新安衛法第66条の8第1項又は新安衛法第66条の8の2第1項の規定による面接指導を実施するため、タイムカードによる記録、パーソナルコンピュータ等の電子計算機の使用時間(ログインからログアウトまでの時間)の記録等の客観的な方法その他の適切な方法により、労働者の労働時間の状況を把握しなければならないこととしたものであること。

また、事業者はこれらの方法により把握した労働時間の状況の記録を作成し、3年間保存するための必要な措置を講じなければならないこととしたものであること。(H300907基発0907第2号)

43

## 研究開発業務に従事する労働者に対する医師による面接指導（安衛法第66条の8の2）

### 安衛法第66条の8の2（面接指導等）（新設）

事業者は、その労働時間が労働者の健康の保持を考慮して厚生労働省令で定める時間を超える労働者（労働基準法第36条第11項に規定する業務に従事する者（同法第41条各号に掲げる者及び第66条の8の4第1項に規定する者を除く。）に限る。）に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師による面接指導を行わなければならない。

安衛則第52条の7の2（法第66条の8の2第1項の厚生労働省令で定める時間等）

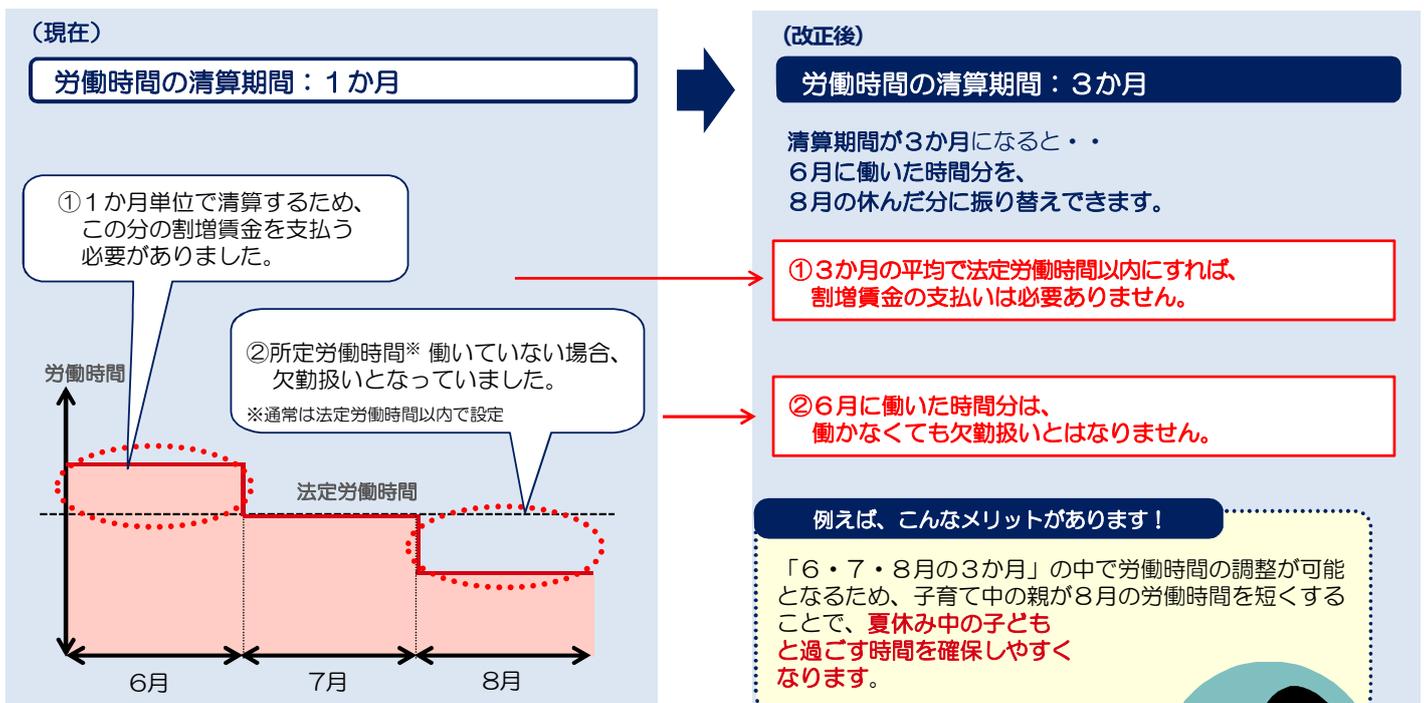
法第66条の8の2第1項の厚生労働省令の定める時間は、休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間について、1月当たり100時間とする。

研究開発業務に従事する労働者については、その業務の特殊性から、新労基法第36条第11項において、1月について労働時間を延長して労働させ、又は休日において労働させた場合の労働時間の上限の規定を適用しないものとされている。

研究開発業務に従事する労働者の健康管理等が適切に行われるよう、事業者は、その労働時間が休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間について、1月当たり100時間を超える労働者に対し、当該労働者の申出なしに医師による面接指導を行わなければならないこととしたものであること。

（H300907基発0907第2号）

## 「フレックスタイム制」の拡充（労働基準法第32条の3及び第32条の3の2）



★ 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。



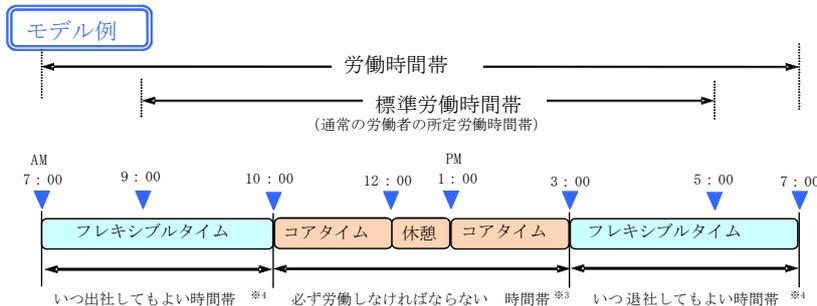
# 「フレックスタイム制」とは

## 趣旨

フレックスタイム制は、清算期間において働くべき時間、コアタイムなどをあらかじめ定めておき、労働者はその枠内で各日の始業及び終業の時刻を自ら選択して働く制度。

これによって、労働者はその生活と業務との調和を図りながら効率的に働くことができる。

1か月以内の一定期間（清算期間）の総労働時間を定めておき、労働者がその範囲内で各日の始業及び終業の時刻を自主的に決定して働く制度です。



## 要件

フレックスタイム制を採用する場合には

1 就業規則その他これに準ずるものにより、始業及び終業の時刻を労働者の決定に委ねることを定めること。

2 労使協定において、フレックスタイム制の基本的枠組みを定めること。

- ① 対象となる労働者の範囲
- ② 清算期間（※1）
- ③ 清算期間中の総労働時間（※2）
- ④ 標準となる1日の労働時間
- ⑤ コアタイムまたはフレキシブルタイムを定める場合はその開始・終了時刻

## ※1 清算期間

フレックスタイム制において、労働契約上労働者が労働すべき時間を定める期間で、1か月以内とされています。1か月単位のほかに、1週間単位等でも可能です。

## ※2 清算期間中の総労働時間

フレックスタイム制において、労働契約上労働者が労働すべき時間です。要するに所定労働時間のことであり、所定労働時間は清算期間を単位として定めることになります。

この時間は、清算期間を平均し1週間の労働時間が法定労働時間の範囲内となるように定める必要があります。

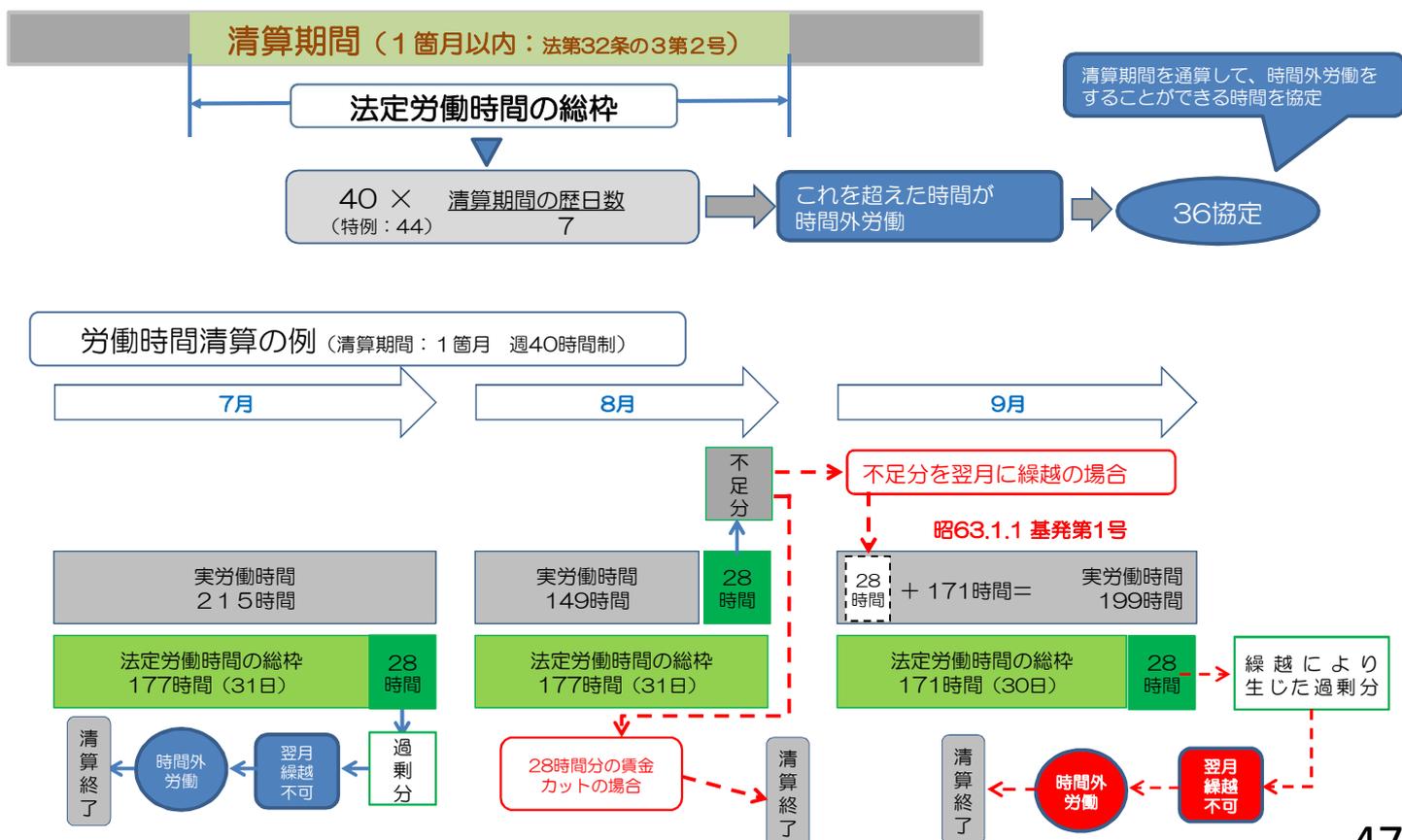
## ※3 コアタイム

労働者が必ず労働しなければならない時間帯です。

## ※4 フレキシブルタイム

労働者がその選択により労働することができる時間帯です。

# 「フレックスタイム制」とは



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

### 対象者の要件

#### (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

要点  
2

### 制度導入の要件

#### (1) 制度導入の際には、法律に定める企業内手続が必要

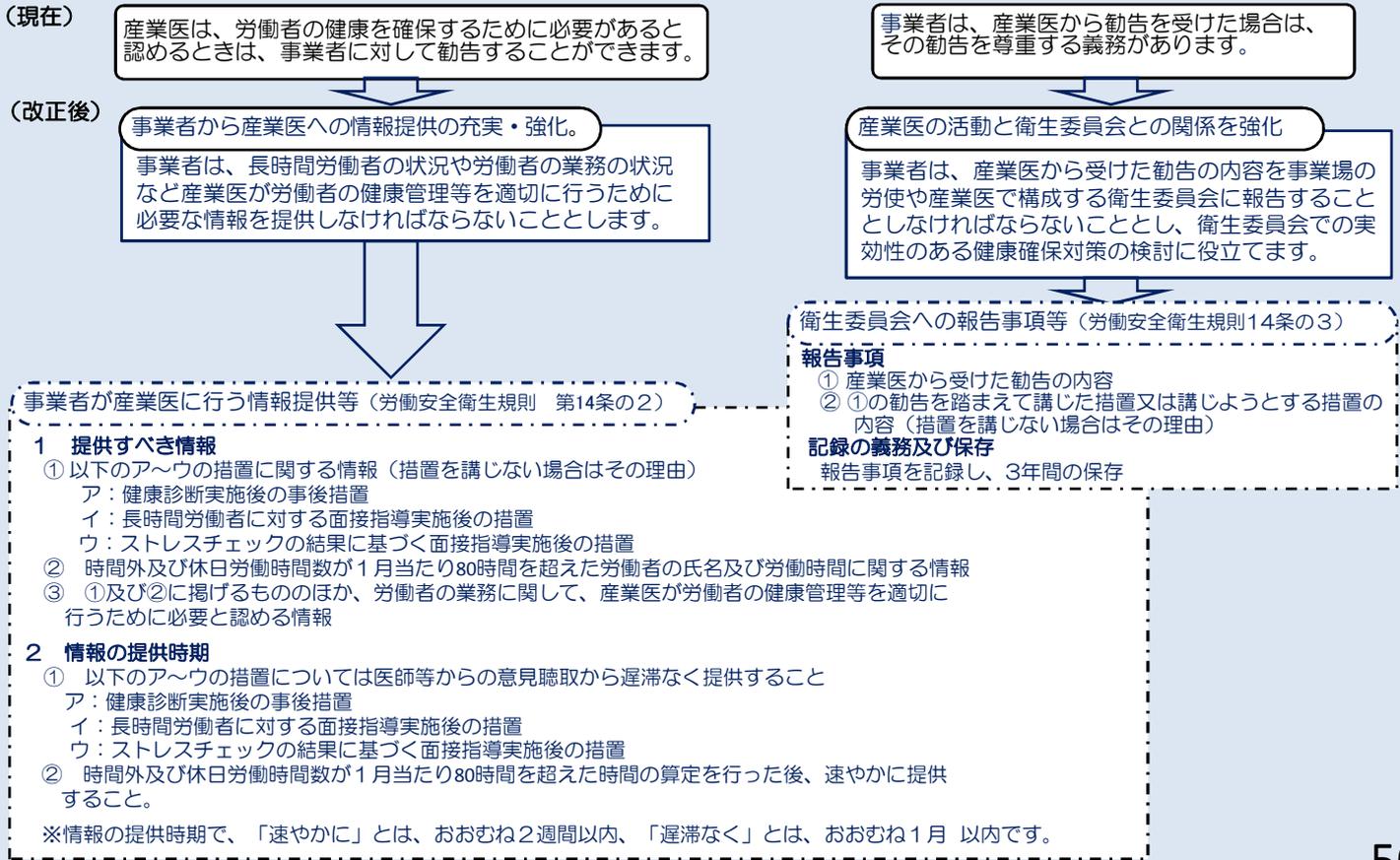
- ① 事業場の労使同数の委員会（いわゆる「労使委員会」）で、対象業務、対象労働者、健康確保措置などを5分の4以上の多数で決議すること  
（＝すなわち、労働者側委員の過半数の賛成が必要になります）
- ② 書面による本人の同意を得ること（同意の撤回も可能）

#### (2) 在社時間等に基づく健康確保措置が必要

##### 在社時間等に基づく健康確保措置（新たな規制の枠組み）

- 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

(1) 産業医の活動環境の整備



(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)

(改正後)

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)。

産業医等による労働者の健康相談を強化します。

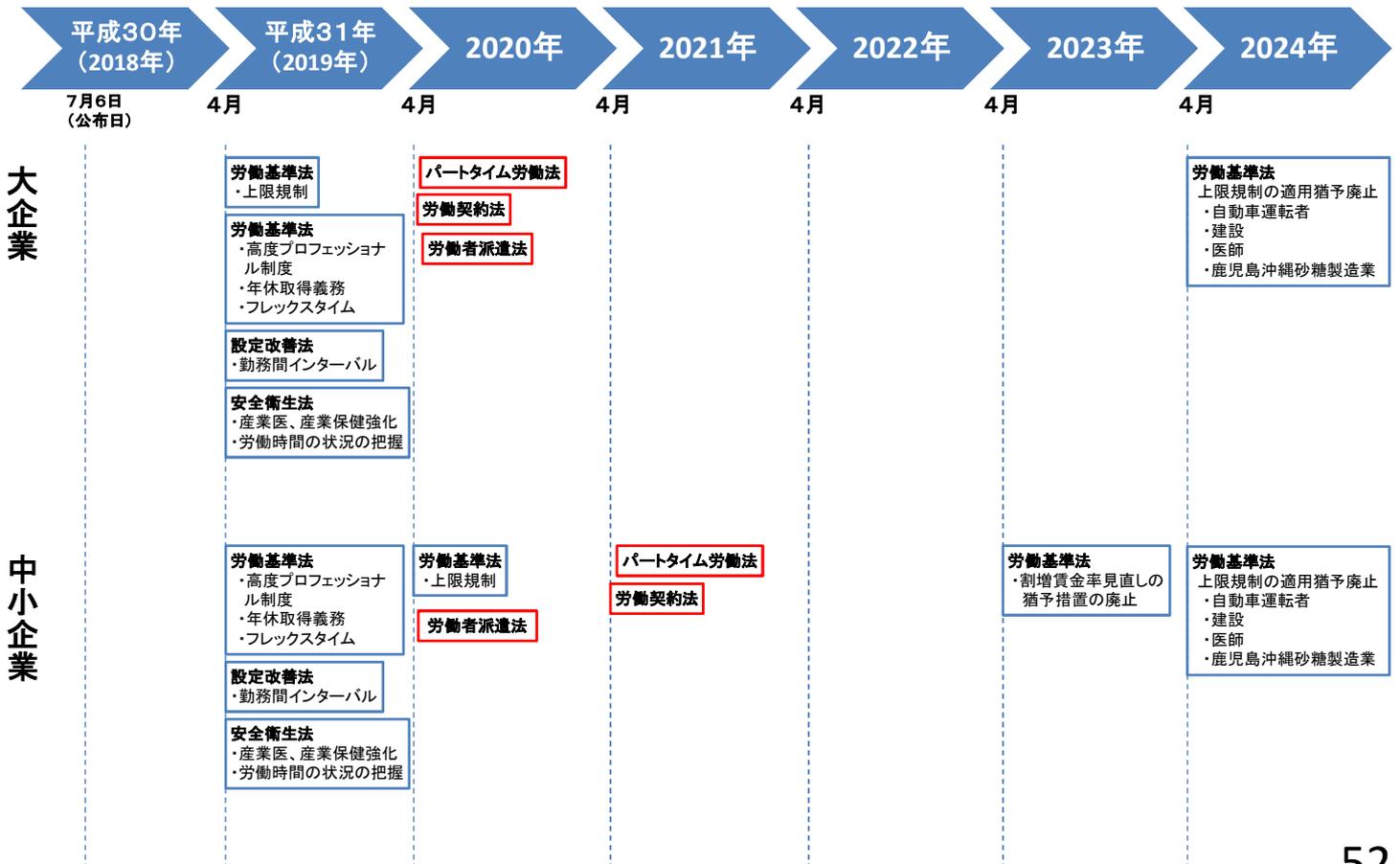
事業者は、産業医等が労働者からの健康相談に応じるための体制整備に努めなければならないこととします。

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。

施行期日

2019 (平成31) 年4月1日



説明は以上となります。  
ご清聴ありがとうございました。

36協定、年次有給休暇など労働基準法や  
安全衛生法の改正のご質問は、  
**最寄の労働基準監督署**

勤務間インターバルの導入促進のご質問は、  
岩手労働局 雇用環境・均等室  
電話：019-604-3010

までお問い合わせ願います。

# パートタイム労働法、労働契約法の 改正について

岩手労働局 雇用環境・均等室

54

## 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

～ 同一企業内における正規・非正規の間の不合理な待遇差の解消 ～

### 見直しの目的

同一企業内における正規と非正規との間の不合理な待遇の差をなくし、どのような雇用形態を選択しても待遇に納得して働き続けられるようにすることで、多様で柔軟な働き方を「選択できる」ようにします。

### 見直しの内容

- ① 不合理な待遇差をなくすための規定の整備
- ② 労働者に対する、待遇に関する説明義務の強化
- ③ 行政による事業主への助言・指導等や裁判外紛争解決手続(行政ADR)の規定の整備

### 施行期日

2020年4月1日

※中小企業におけるパートタイム・有期雇用労働法(注)の適用は2021年4月1日

(注)パートタイム労働法は有期雇用労働者も法の対象に含まれることとなり、法律の略称も「パートタイム・有期雇用労働法」に変わります。

55

# ① 不合理な待遇差をなくするための規定の整備

裁判の際に判断基準となる「均衡待遇規定」「均等待遇規定」をパート・有期・派遣で統一的に整備します\*。

## (1) パートタイム労働者・有期雇用労働者

### 「均衡待遇規定」の内容

①職務内容※、②職務内容・配置の変更範囲、③その他の事情の相違を考慮して不合理な待遇差を禁止

### 「均等待遇規定」の内容

①職務内容※、②職務内容・配置の変更範囲が同じ場合は差別的取扱い禁止

※ 職務内容とは、業務の内容+責任の程度をいいます。

### (現在)

- **均衡待遇規定**  
パートタイム労働者…規定あり / 有期雇用労働者…規定あり
- **均等待遇規定**  
パートタイム労働者…規定あり / 有期雇用労働者…規定なし

### (現在)

どのような待遇差が不合理に当たるか、明確性を高める必要がありました。

### (改正後)

- ① **均衡待遇規定の明確化**  
それぞれの待遇(※)ごとに、当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されるべき旨を明確化。  
※基本給、賞与、役職手当、食事手当、福利厚生、教育訓練など
- ② **均等待遇規定**  
新たに有期雇用労働者も対象とする。

### (改正後)

- ③ 待遇ごとに判断することを明確化し、**ガイドラインの策定**などによって規定の解釈を明確に示します。

【改正前→改正後】 ○ : 規定あり △ : 配慮規定 × : 規定なし ◎ : 明確化

	パート	有期	派遣
均衡待遇規定	○ → ◎	○ → ◎ ①	△ → ○+労使協定 ④
均等待遇規定	○ → ○	× → ○ ②	× → ○+労使協定 ④
ガイドライン	× → ○	× → ○ ③	× → ○ ⑤

④⑤は労働者派遣法の改正で説明

## パートタイム・有期雇用労働法のポイント

※赤字は2020年4月1日（中小企業は2021年4月1日）改正事項

### パートタイム・有期雇用労働法とは

同一企業内における通常の労働者（正規労働者）と短時間・有期雇用労働者（非正規労働者）との間の不合理な待遇の差をなくし、どのような雇用形態を選択しても待遇に納得して働き続けられるようにすることで、多様で柔軟な働き方を「選択できる」ようにすることを目的としています。

法の対象者に有期雇用労働者が含まれます（フルタイム有期雇用労働者も含まれます）。

法の適用単位が「事業所」単位ではなく、「**事業主（企業）**」単位になりました。

## パートタイム・有期雇用労働法のポイント

### 法の対象となるパートタイム労働者、有期雇用労働者とは

法の対象になる「短時間労働者（パートタイム労働者）」とは、1週間の所定労働時間が、同じ事業主に雇用される通常の労働者に比べ短い労働者です。

「有期雇用労働者」とは、事業主と期間の定めのある労働契約をしている労働者です。いずれも、パート、アルバイト、嘱託、臨時社員などの呼び方とは関係ありません。

※「通常の労働者」とは、いわゆる正社員を含む無期雇用フルタイムの労働者をいいます。

## 労働条件に関する文書の交付等（第6条）

- 1 事業主は、短時間・有期雇用労働者を雇い入れた時は、速やかに、「昇給の有無」、「退職手当の有無」、「賞与の有無」、「相談窓口」について文書の交付などにより明示しなければなりません。
- 2 事業主は、1の4つの事項以外のものについても、文書の交付などにより明示するように努めるものとされています。

## 就業規則の作成の手続き（第7条）

事業主は、短時間・有期雇用労働者に係る事項について就業規則を作成し、又は変更しようとするときは、当該事業所において雇用する短時間・有期雇用労働者の過半数を代表とすると認められるものの意見を聞くように努めるものとされています。

## 相談のための体制の整備（第16条）

事業主は、短時間・有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する事項に関し、その雇用する短時間・有期雇用労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制を整備しなければなりません。

## 不合理な待遇の禁止（第8条）

### 均衡

### Point

事業主は、基本給、賞与その他のそれぞれの待遇（※）について、通常の労働者及び短時間・有期雇用労働者の①職務の内容（業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度）、②職務の内容及び配置の変更の範囲、③その他の事情のうち、当該待遇の性質及び目的に照らして適切と認められるものを考慮して、通常の労働者及び短時間・有期雇用労働者の間に不合理と認められる相違を設けてはならない。

※基本給、賞与、通勤手当、皆勤手当、福利厚生、教育訓練など

# 自社の雇用形態間の待遇差に関する考慮要素分析シート（例）（シート1）

説明会限り

注意：この記事はあくまでも例であり、企業の規定、実態により記載、分析する必要があります。最終的に合理・不合理であるかは司法の判断になります。

					雇用形態間の待遇差に関する考慮要素			
					①職務内容	②職務内容・配置の変更範囲	③その他の事情	
通番	雇用形態の呼称	契約期間	労働時間	労働者数	業務内容	責任の程度	変更の有無及び程度	<例>能力/経験/成果/勤続年数
例1	正社員 (エリアフリー社員)	無期	フルタイム (38.75h)	80人	・主な業務：受発注の判断・書類作成 ・取り扱う対象・範囲：全商品	・部下：有 ・権限の範囲：広汎な事項につき確認・承認ができる ・役割の範囲：具体的な指示・指導を行う ・成果への期待：ノルマなどの業績目標は有	・配置転換：有 ・配置転換を伴わない職務内容の変更：有 ・転居を伴う転勤：有（北海道～九州まで可能性有り）	
例2	正社員 (エリア限定社員)	無期	フルタイム (38.75h)	40人	・主な業務：受発注の判断・書類作成 ・取り扱う対象・範囲：全商品	・部下：有 ・権限の範囲：稟議書などについて確認・承認ができる ・役割の範囲：具体的な指示・指導を行う ・成果への期待：ノルマなどの業績目標は有	・配置転換：有 ・配置転換を伴わない職務内容の変更：有 ・転居を伴う転勤：有（同一都道府県内）	
例3	契約社員	有期	フルタイム (38.75h)	30人	・主な業務：品出し・陳列/不振品・売れ筋品の判断 ・取り扱う対象・範囲：担当部門の製品	・部下：無 ・権限の範囲：確認・承認・決裁 ・役割の範囲：助言や指導は特に求められない ・成果への期待：ノルマなどの業績目標は有	・配置転換：有（同一店舗内での部門間） ・配置転換を伴わない職務内容の変更：有 ・転居を伴う転勤：無	
例4	パート社員	有期	パートタイム (20h)	70人	・主な業務：レジ打ち・接客 ・取り扱う対象・範囲：店舗集中レジ	・部下：無 ・権限の範囲：確認・承認・決裁 ・役割の範囲：助言や指導は特に求められない ・成果への期待：ノルマなどの業績目標は無	・配置転換：有（同一店舗内での部門間） ・配置転換を伴わない職務内容の変更：無 ・転居を伴う転勤：無	

# 自社の雇用形態間の待遇差に関する考慮要素分析シート（例）（シート2）

説明会限り

注意：この記事はあくまでも例であり、企業の規定、実態により記載、分析する必要があります。最終的に合理・不合理であるかは司法の判断になります。

雇用形態の呼称	待遇の名称	基本給	手当					福利厚生施設 食堂・更衣室・休憩室	その他 (教育訓練等)
			賞与	皆勤手当	通勤手当	住宅手当	その他の手当		
	各待遇の性質・目的	〔正社員〕責任、配転を含む職能と会社の将来の貢献への期待に対し支給 〔契約社員〕業務内容と勤続年数に対し支給 〔パート社員〕業務内容に対し支給	業績貢献、将来の貢献への期待度に対し支給	無欠勤により業務の円滑な遂行に寄与に対する支給	通勤にかかるとる実費を補償	転居転勤による住宅の経済的負担を補償		勤務に伴う便宜の提供	職務に必要な技能・知識の習得
正社員(エリアフリー社員)	支給の有無	○	○	○	○	○	○	○	○
	支給内容/支給の決定基準	業務内容、責任の程度、能力、勤続年数、配転の範囲を総合的に勘案して決定	基本給3ヶ月分+業績	1万円	通勤定期券相当額	2万円		全て利用可能	全社員を対象に実施
正社員(エリア限定社員)	支給の有無	○	○	○	○	○	○	○	○
	支給内容/支給の決定基準	業務内容、責任の程度、能力、勤続年数、配転の範囲を総合的に勘案して決定（同条件の正社員に比し10%減）	基本給3ヶ月分+業績	1万円	通勤定期券相当額	1万5千円		全て利用可能	全社員を対象に実施
契約社員	支給の有無	○	○	○	○	×	○	○	○
	支給内容/支給の決定基準	業務内容、能力、勤続年数に応じて決定	基本給1ヶ月分	5千円	通勤定期券相当額			全て利用可能	全社員を対象に実施
パート社員	支給の有無	○	○	○	○	×	○	○	○
	支給内容/支給の決定基準	業務内容に応じ一律に決定	月平均給与0.5ヶ月分	5千円	労働日数に応じた実費支給			全て利用可能	全社員を対象に実施
正社員とその他の区分の社員との間で支給内容又は支給の決定基準・ルールに差異を設けている理由		・エリアフリー社員は配転・昇進等を通じて様々な能力を獲得することが期待されることから、様々な要素を総合的に勘案している。 ・エリア限定社員も勤続年数、能力等を勘案して決定しているが、正社員に比べ責任の程度が低く、配転の範囲が狭いことから、同じ条件の正社員に比べて10%減じて支給している。 ・契約社員は転勤が無く責任の程度が低い。パート社員は、転勤が無く責任の程度が低い。業務内容のみに応じて決定している。 ・正社員は、会社業績への貢献の期待を勘案している。 ・契約社員とパート社員は業務内容が限定され責任の程度が低いことから減額している。 ・パート社員は所定勤務日数が少ないため、労働日数に応じて支給している。 ・エリアフリー社員は広範囲の転居転勤があり、エリア限定社員は転居転勤の範囲が正社員に比べ狭いため差を設けている。 ・契約社員とパート社員は転勤がないため支給していない。 正社員と同一の取扱いとしている。 正社員と同一の研修を行っている。							

## 通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者に対する差別的取扱いの禁止（第9条） **均等**

事業主は、①職務の内容が通常の労働者と同一の短時間・有期雇用労働者であつて、②職務の内容及び配置の変更の範囲が、雇用関係が終了するまでの全期間において、通常の労働者と同一と見込まれるもの（以下「通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者」という。）については、短時間・有期雇用労働者であることを理由として、**基本給、賞与その他の待遇のそれぞれ**について、差別的取扱いをしてはならない。

64

## 通常の労働者への転換（第13条）

事業主は、通常の労働者への転換を推進するため、その雇用する短時間・有期雇用労働者について、次のいずれかの措置を講じなければならない。

- ① 通常の労働者を募集する場合、その募集内容を既に雇っている短時間・有期雇用労働者に周知する。
- ② 通常の労働者のポストを社内公募する場合、既に雇っている短時間・有期雇用労働者にも応募の機会を与える。
- ③ 短時間・有期雇用労働者が通常の労働者へ転換するための試験制度を設ける。  
など

65

## 事業主が講ずる措置の内容等の説明（第14条）

1 事業主は、短時間・有期雇用労働者を雇い入れたときは、速やかに、実施する雇用管理の改善措置の内容について、当該短時間・有期雇用労働者に説明しなければならない。

Point

2 事業主は、その雇用する短時間・有期雇用労働者から求めがあったときは、当該短時間・有期雇用労働者と通常の労働者との間の**待遇の相違の内容及び理由**並びにその待遇を決定するに当たって考慮した事項について、当該短時間・有期雇用労働者に説明しなければならない。

3 事業主は、**短時間・有期雇用労働者が2の求めをしたことを理由として、当該短時間・有期雇用労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。**

66

## ② 労働者に対する、待遇に関する説明義務を強化します

事業主が労働者に対して説明しなければならない内容を、パート・有期・派遣で統一的に整備します。

- ① 有期雇用労働者に対し、本人の待遇内容及び待遇決定に際しての考慮事項に関する説明義務を創設。
  - ② パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者について、事業主に正規雇用労働者との待遇差の内容及び理由等の説明義務（求めた場合）を創設。
  - ③ 説明を求めた場合の不利益取扱い禁止を創設。
- ★ 改正によって、非正規雇用労働者は、「正社員との待遇差の内容及び理由」についても説明を受けられるようになります。

	パート	有期	派遣
待遇内容（※）	○ → ○	× → ○	○ → ○
待遇決定に際しての考慮事項	○ → ○	× → ○	○ → ○
待遇差の内容及び理由	× → ○	× → ○	× → ○

※賃金、福利厚生、教育訓練など



説明を求めた場合の不利益取扱いを禁止

67

### ③ 行政による事業主への助言・指導等や 裁判外紛争解決手続(行政ADR)<sup>\*</sup>の規定を整備します

行政による助言・指導等や行政ADRの規定をパート・有期・派遣で統一的に整備します。

- 有期雇用労働者・派遣労働者について、行政による裁判外紛争解決手続（行政ADR）の根拠規定を整備。
- ★ 改正によって、「均衡待遇」や「待遇差の内容・理由」に関する説明についても、行政ADRの対象となります（無料）。

	パート	有期	派遣
行政による助言・指導等	○ → ○	× → ○	○ → ○
行政ADR	△ → ○	× → ○	× → ○

【改正前→改正後】 ○：規定あり    △：部分的に規定あり    ×：規定なし  
(均衡待遇は対象外)

説明は以上となります。  
ご清聴ありがとうございました。

パートタイム労働法、労働契約法の改正の  
ご質問は、  
岩手労働局 雇用環境・均等室

電話：019-604-3010

までお問い合わせ願います。

# 労働者派遣法の改正について

岩手労働局職業安定部 需給調整事業室

70

## ① 不合理な待遇差をなくすための規定の整備

### (2) 派遣労働者 (現在)

○ 派遣労働者と派遣先労働者の待遇差 ⇒ 配慮義務規定のみ

★ 派遣労働者の待遇差に関する規定の整備にあたっては、  
「派遣先均等・均衡方式」と「労使協定方式」の選択制になります。

<考え方>

- 派遣労働者の就業場所は派遣先であり、待遇に関する派遣労働者の納得感を考慮する上で、派遣先の労働者との均等・均衡は重要な観点です。
- しかし、派遣先の賃金水準と職務の難易度が常に整合的とは言えないため、結果として、派遣労働者の段階的・体系的なキャリアアップ支援と不整合な事態を招くこともあり得ます。
- こうした状況を踏まえ、以下の2つの方式の選択制とします。
  - 1) 派遣先の労働者との均等・均衡待遇
  - 2) 一定の要件を満たす労使協定による待遇



71

# ① 不合理な待遇差をなくするための規定の整備

## (2) 派遣労働者 (改正後)



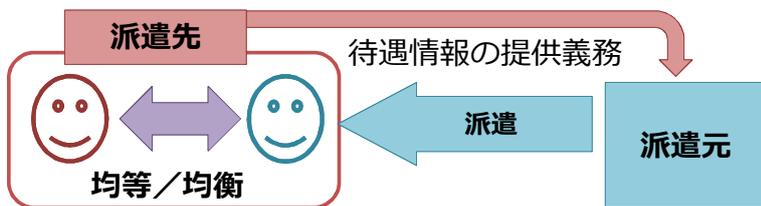
- 下のいずれかを確保することを義務化します。(前ページの表④)
  - (1) 派遣先の労働者との均等・均衡待遇
  - (2) 一定の要件を満たす労使協定による待遇

※ 併せて、派遣先になろうとする事業主に対し、派遣先労働者の待遇に関する派遣元への情報提供義務を新設します。
- 派遣先事業主に、派遣元事業主が上記(1)(2)を順守できるよう派遣料金の額の配慮義務を創設。
- 均等・均衡待遇規定の解釈の明確化のため、ガイドライン(指針)の策定。根拠を規定。(前ページの表⑤)

# ① 不合理な待遇差をなくするための規定の整備

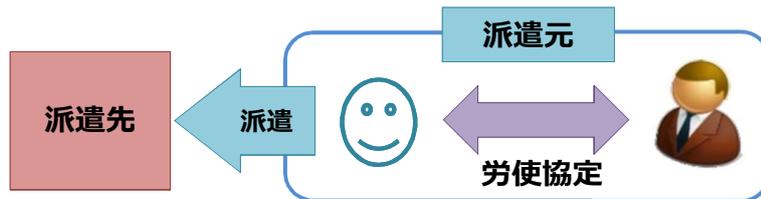
## (2) 派遣労働者

### (1) 派遣先労働者との均等・均衡方式



- 派遣労働者と派遣先労働者との均等待遇・均衡待遇規定を創設。
- 教育訓練、福利厚生施設の利用、就業環境の整備など派遣先の措置の規定を強化。

### (2) 労使協定による一定水準を満たす待遇決定方式



派遣元事業主が、労働者の過半数で組織する労働組合又は労働者の過半数代表者と以下の要件を満たす労使協定を締結し、当該協定に基づいて待遇決定。(派遣先の教育訓練、福利厚生は除く。)

- ・賃金決定方法(次の(イ)、(ロ)に該当するものに限る)
  - (イ) 協定対象の派遣労働者が従事する業務と同種の業務に従事する一般労働者の平均的な賃金額と同等以上の賃金額となるもの
  - (ロ) 派遣労働者の職務内容、成果、意欲、能力又は経験等の向上があった場合に賃金が改善されるもの
- ・派遣労働者の職務内容、成果、意欲、能力又は経験等を公正に評価して賃金を決定すること
- ・派遣元事業主の通常の労働者(派遣労働者を除く)との間に不合理な相違がない待遇(賃金を除く)の決定方法
- ・派遣労働者に対して段階的・体系的な教育訓練を実施すること

**説明は以上となります。  
ご清聴ありがとうございました。**

**労働者派遣法の改正のご質問は、  
岩手労働局 職業安定部  
職業安定課 需給調整事業室**

**電話：019-604-3004**

**までお問い合わせ願います。**

74

## **各種助成金のご案内について**

岩手労働局職業安定部 職業対策課

75

**説明は以上となります。  
ご清聴ありがとうございました。**

**各種助成金のお問い合わせは、  
各助成金により異なっております。**

**資料をご確認の上、  
各々の担当部署までお問い合わせ願います。**