



監督署の窓 「働き方」が変わります!!

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（平成30年法律第71号）が平成30年6月29日に国会で可決成立し、平成30年7月6日に公布されました。

労働時間法制の見直しにかかる部分は以下のとおりです。

1、時間外労働の上限規制が導入されます

施行：2019年4月1日から ※中小企業は、2020年4月1日から

- ◎時間外労働の上限は、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。
- ◎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。
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。
- ◎上限規制には下記のとおり適用を猶予・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年後に、上限規制を適用します。 (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	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、「勤務間インターバル」制度の導入を促します

施行：2019年4月1日から

- ◎1日の勤務終了後、翌日の出社までに、一定時間以上の休息时间（インターバル）を確保する仕組みです。

3、年次有給休暇の確実な取得が必要です

施行：2019年4月1日から

- ◎使用者は、10日以上年次有給休暇が付与される全ての労働者に対し、取得時期の希望を聴取し、労働者の希望を踏まえ、毎年5日、使用者が取得時期を指定して年次有給休暇を与える必要があります。

4、月60時間を超える時間外労働の割増賃金率が引き上げられます

施行：2023年4月1日から（中小企業）

- ◎中小企業においても、2023年度以降、月60時間を超える時間外労働の割増賃金率が50%に引き上げられます。

(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%

5、労働時間の状況を客観的に把握するよう、企業に義務づけます

施行：2019年4月1日から

- ◎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を含め、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。

6、「フレックスタイム制」を拡充します

施行：2019年4月1日から

- ◎フレックスタイム制の清算期間の上限を1か月から3か月に延長します。

7、「高度プロフェSSIONAL制度」を新設します

施行：2019年4月1日から

- ◎専門的な職業の方の自律的で創造的な働き方である「高度プロフェSSIONAL制度」を新設し、選択できるようにします。
- ◎前提として、働く人の健康を守る措置を義務化します（罰則つき）。

新たな規制の枠組み = 在社時間等に基づく健康確保措置

- **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

- ◎対象を限定しています（一定の年収以上で特定の高度専門職のみが対象）。

(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わりが~~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

労働Q&A

「労働Q&A」

ユーザー名： meihoku
パスワード： meihokumeihoku

ホームページのトップページにある上記ボタンでは、本誌に掲載された労働関係の記事を、カテゴリごとに分類しています。

労働〇×クイズ ④

問 従業員数45人の事業所だが、現在、5人の派遣労働者を受け入れているため、衛生管理者を選任した。

答えと解説は14ページをご覧ください。

