

第2章 働き方改革関連法の概説

I 改正の要点

《長時間労働の是正と健康確保措置の充実》 ここが変わった！

【趣旨】長時間労働は、仕事と子育てなどの家庭生活の両立を困難にし、少子化の原因や、女性のキャリア形成を阻む原因、男性の家庭参画を阻む原因となっている。長時間労働の是正は、労働の質を高めることにより、多様なライフスタイルを可能にし、ひいては生産性の向上につながる。今こそ、長時間労働の是正に向けて背中を押していくことが重要である。

「ニッポン一億総活躍プラン」（平成28年6月2日）より抜粋

- 1 36協定で定める時間外労働の原則的な延長時間の限度（限度時間）の法定化【改正労基法】
⇒ 原則的な限度時間 1か月45時間 1年360時間 の法定化

(改正前) 時間外労働の限度に関する基準（平成10年労働省告示154号：限度基準告示）により限度時間（1か月45時間 1年360時間など）を規定
- 2 特別条項付き36協定の上限規制の法定化【改正労基法】
 - ①時間外労働時間と休日労働時間の合計時間による上限時間の法定化
⇒月100時間未滿、2～6か月平均80時間以内
 - ②特別条項に基づく時間外労働の延長時間の上限時間の法定化
⇒特別条項に基づく延長時間の上限時間 1年720時間、1月単位の限度時間超は1年で6か月以内
※①は36協定の範囲内で働く場合の実労働時間の上限時間でもある。
(改正前) 限度基準告示では特別条項付き36協定の上限時間規制なし（ただし、1月単位の限度時間超は1年で6か月以内の規制あり）
【1、2の施行日：2019.4.1/中小企業2020.4.1】
- 3 上限規制の適用除外・適用猶予【改正労基法】
 - (1)適用除外【施行日：2019.4.1】
 - ①新技術・新商品・新役務の研究開発業務従事者（※4③に留意）
 - (2)適用猶予【2024.3.31までの間】
 - ②建設の事業（2024.4.1から一般則適用。ただし、災害時における復旧・復興事業については月100時間未滿、2～6月平均80時間以下の上限は適用なし）
 - ③自動車運転者（2024.4.1から1年960時間上限）
 - ④医業に従事する医師の業務（2024.4.1から上限規制適用：内容は今後検討）
 - ⑤鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造の事業（月100時間未滿、2～6月平均80時間以下の規制を適用除外：2024.4.1から一般則適用）
(改正前) 限度基準告示では、①、②、③、⑤を限度時間の適用除外（⑤は1年間の限度時間は適用）と規定

《長時間労働の是正と健康確保措置の充実》 ここが変わった！

- 4 過重労働防止のための医師による面接指導の充実【施行日：2019.4.1】
- ①面接指導の対象を週当たり40時間超の労働時間が月80時間超の者へ拡大【改正安衛則】
(改正前) 面接指導対象は週当たり40時間超の労働時間が月100時間超の者
- ②労働時間の状況の把握方法の法定化【改正安衛法】
⇒労働時間の状況の把握方法をPC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によることを義務化(管理監督者、みなし労働時間制適用者も対象)
(改正前) 法定基準はなく労働時間の把握方法については、「労働時間適正把握ガイドライン」(通達)による(管理監督者、みなし労働時間制適用者は対象外)。
- ③新技術・新商品・新役務の研究開発業務従事者に対する医師の面接指導【改正安衛法】
⇒週当たり40時間超の労働時間が月100時間超の者に対しては本人の申出の有無にかかわらず面接指導義務付け(違反には罰則新設)
(改正前) 特別の規定なし
- 5 中小企業における時間外労働に係る割増賃金率の猶予措置の廃止【改正労基法】
⇒中小企業の猶予措置の廃止：月60時間超の時間外労働に係る割増賃金率を50%以上へ引き上げ【施行日：2023.4.1】
(改正前) 猶予措置として中小企業の割増賃金率を25%以上(大企業は50%以上)と規定
- 6 年次有給休暇の確実な取得【改正労基法】
⇒使用者の時季指定による1年間のうち5日の年次有給休暇の付与義務(年休が10日以上ある労働者を対象)【施行日：2019.4.1】
(改正前) 使用者の時季指定義務に係る規定なし
- 7 勤務間インターバル制度等の普及・促進【改正労働時間等設定改善法】
⇒勤務間インターバル制度の設定(努力義務)、深夜業の制限の普及・促進【施行日：2019.4.1】
(改正前) 規定なし
- 8 産業医・産業保健機能の強化【改正安衛法】
⇒産業医からの勧告等の衛生委員会への報告義務
産業医に対する労働時間等健康管理に必要な情報提供義務 等【施行日：2019.4.1】
(改正前) 規定なし