

厚生労働省説明資料①

働き方改革関連法 (労働基準法) の概要

令和元年12月16日

厚生労働省労働基準局監督課

本日まで説明する内容について

1. 「働き方改革関連法」

- 「働き方改革関連法」の概要

2. 改正のポイント（労働時間法制の見直し）

- 時間外労働の上限規制
- 年次有給休暇の時季指定

1. 「働き方改革関連法」

働く人の視点に立ったトータルな改革を進めるための「実行計画」と法改正による対応

ポイント

- 「働き方改革関連法」の概要

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）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平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)
※(衆議院において修正)中小企業の取組を推進するため、地方の関係者により構成される協議会の設置等の連携体制を整備する努力義務規定を創設。

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)

・**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でも年720時間、単月100時間未満(休日労働含む)、複数月平均80時間(休日労働含む)を限度に設定。**

(※)自動車運転業務、建設事業、医師等について、猶予期間を設けた上で規制を適用等の例外あり。研究開発業務について、医師の面接指導を設けた上で、適用除外。

・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する。**また、使用者は、10日以上の年次有給休暇が付与される労働者に対し、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。**

・高度プロフェッショナル制度の創設等を行う。(高度プロフェッショナル制度における健康確保措置を強化)

※(衆議院において修正)高度プロフェッショナル制度の適用に係る同意の撤回について規定を創設。

・労働者の健康確保措置の実効性を確保する観点から、労働時間の状況を省令で定める方法により把握しなければならないこととする。(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)

4・事業主は、前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息の確保に努めなければならないこととする。

※(衆議院において修正)事業主の責務として、短納期発注や発注の内容の頻繁な変更を行わないよう配慮する努力義務規定を創設。

3 産業医・産業保健機能の強化(労働安全衛生法等)

・事業者から、産業医に対しその業務を適切に行うために必要な情報を提供することとするなど、産業医・産業保健機能の強化を図る。

III 雇用形態にかかわらず公平な待遇の確保

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)

短時間・有期雇用労働者に関する同一企業内における正規雇用労働者との不合理な待遇の禁止に関し、個々の待遇ごとに、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。併せて有期雇用労働者の均等待遇規定を整備。派遣労働者について、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のいづれかを確保することを義務化。また、これらの事項に関するガイドラインの根拠規定を整備。(※)同種業務の一般の労働者の平均的な賃金と同等以上の賃金であること等

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)

短時間労働者・有期雇用労働者・派遣労働者について、正規雇用労働者との待遇差の内容・理由等に関する説明を義務化。

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

1の義務や2の説明義務について、行政による履行確保措置及び行政ADRを整備。

施行期日 I：公布日(平成30年7月6日)

II：平成31年4月1日(中小企業における時間外労働の上限規制に係る改正規定の適用は平成32年4月1日、1の中小企業における割増賃金率の見直しは平成35年4月1日)

III：平成32年4月1日(中小企業におけるパートタイム労働法・労働契約法の改正規定の適用は平成33年4月1日)

※(衆議院において修正)改正後の各法の検討を行う際の観点として、労働者と使用者の協議の促進等を通じて、労働者の職業生活の充実を図ることを明記。

各改正事項の施行・適用時期

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		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。	平成30(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)		令和2(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。	平成31(2019)年4月1日	平成31(2019)年4月1日
労働基準法 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日以上の子年次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。		
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。		
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。	—	令和5(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。	平成31(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。		
パートタイム・有期雇用労働法		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。	令和2(2020)年4月1日	令和3(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。	令和2(2020)年4月1日	令和2(2020)年4月1日

平成30年
(2018年)

平成31(令和
元)年
(2019年)

令和2年
(2020年)

令和3年
(2021年)

令和4年
(2022年)

令和5年
(2023年)

令和6年
(2024年)

7月6日
(公布日)

4月

4月

4月

4月

4月

4月

大企業

労働基準法
・上限規制

労働基準法
・高度プロフェッショナル制度
・年休取得義務
・フレックスタイム

設定改善法
・勤務間インターバル

安全衛生法
・産業医、産業保健強化
・労働時間の状況の把握

パートタイム・有期雇用
労働法

労働者派遣法

中小企業

労働基準法
・高度プロフェッショナル制度
・年休取得義務
・フレックスタイム

設定改善法
・勤務間インターバル

安全衛生法
・産業医、産業保健強化
・労働時間の状況の把握

労働基準法
・上限規制

労働者派遣法

パートタイム・有期雇用
労働法

労働基準法
・割増賃金率見直しの
猶予措置の廃止

労働基準法
上限規制の適用猶予廃止
・自動車運転者
・建設
・医師
・鹿児島沖縄縄砂糖製造業

労働基準法
上限規制の適用猶予廃止
・自動車運転者
・建設
・医師
・鹿児島沖縄縄砂糖製造業

2. 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
- 年次有給休暇の時季指定

◆時間外労働の上限規制

時間外労働の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)。

上限なし

大臣告示による上限
(行政指導)



年間6か月まで

(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
- ・複数月平均80時間 *
- ・月100時間未満 *
- * 休日労働を含む

年間6か月まで

法律による上限(原則)

残業時間(原則)
月45時間
年360時間

法定労働時間
1日8時間
週40時間

1年間 = 12か月

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、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	<u>改正法施行5年後に、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	<u>改正法施行5年後に、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	<u>改正法施行5年後に、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	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。

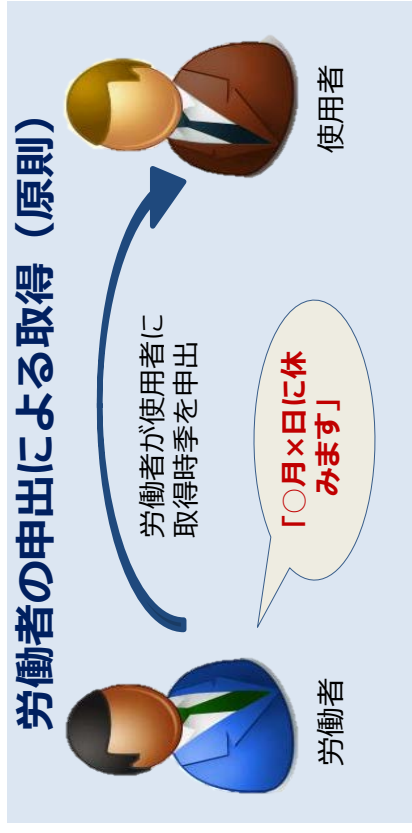
ポイント

- 法改正にあわせて、36協定の様式を変更
- 新しい36協定には以下の事項の記載が必要
 - ✓ 対象労働者の範囲
 - ✓ 時間外労働・休日労働をさせることができる場合
 - ✓ 1日・1月・1年の時間外労働時間、休日労働日数
 - ✓ 1か月100時間未満（休日労働を含む）、2～6か月平均80時間以内（休日労働を含む）の要件を満たすこと
 - ✓ 限度時間を超えて労働させることができる場合
 - ✓ 限度時間を超える労働者への健康福祉確保措置
 - ✓ 限度時間を超えた場合の割増賃金率
 - ✓ 限度時間を超える手続き
 - ✓ 有効期間
 - ✓ 「1年」の起算日
- 過半数代表者は、使用者の意向に基づき選出された者でないことを規定
- 使用者は、過半数代表者が36協定等に関する事務を円滑に遂行することができるよう必要な配慮を行わなければならない旨を規定

◆ 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。

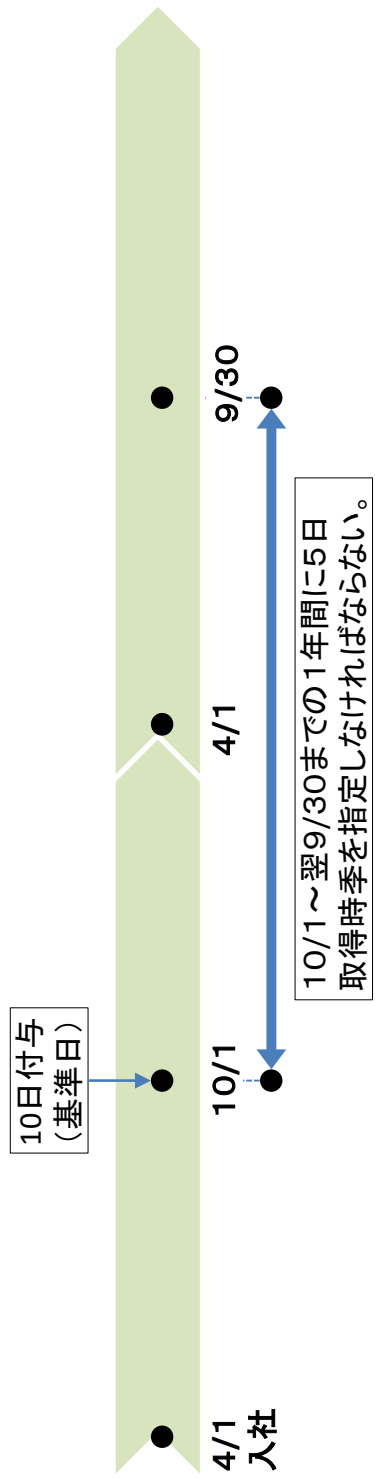


+

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

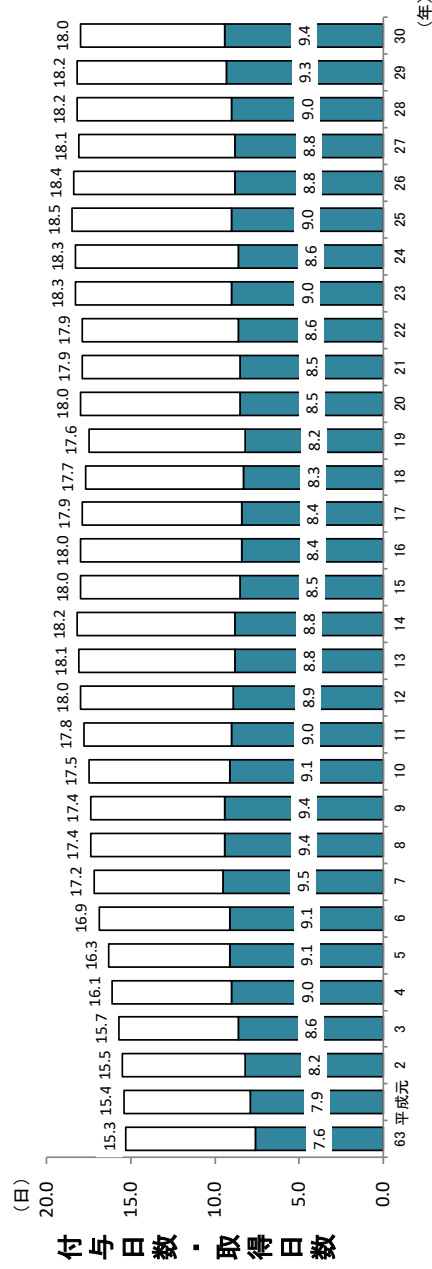
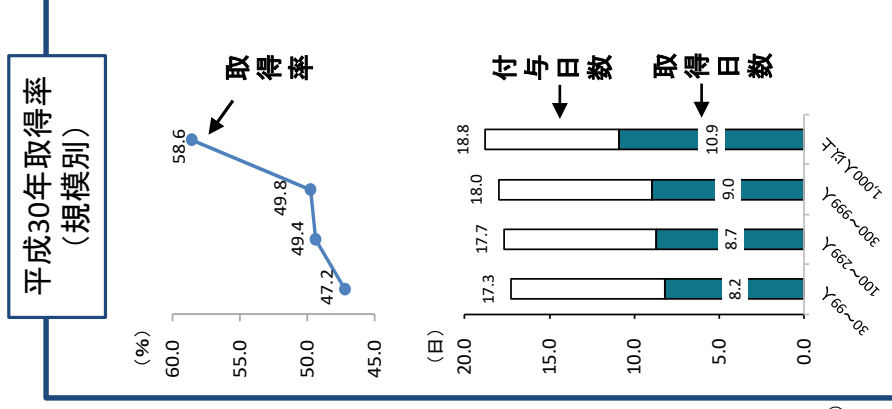
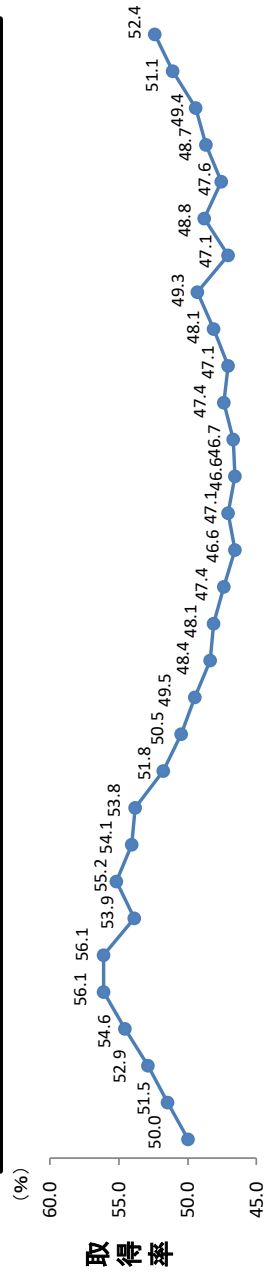
年次有給休暇取得促進について

令和元年12月16日

厚生労働省 雇用環境・均等局
職業生活両立課

年次有給休暇の取得率等の推移

平成30年の年次有給休暇の取得率は52.4%と、前年より1.3ポイント上昇したものの、依然として、政府目標である70%とは大きな乖離がある。



(資料出所) 厚生労働省「就労条件総合調査」(平成11年以前は「賃金労働時間制度等総合調査」による)

(注) 1) 「対象労働者」は「常用労働者」から「パートタイム労働者」を除いた労働者である。

2) 「付与日数」には、繰越日数を含まない。「取得率」は、全取得日数/全付与日数×100(%)である。

3) 平成18年以前の調査対象:「本社の常用労働者が30人以上の民営企業」→平成19年以降の調査対象:「常用労働者が30人以上の民営企業」

4) 平成25年以前の調査対象:「常用労働者が30人以上の会社組織の民営企業」→平成26年以降の調査対象:「常用労働者が30人以上の民営法人」
(※医療法人等の会社組織以外の法人を調査対象に加えた。)

(1) 時季を捉えた年次有給休暇の取得促進

【実施状況】

- 翌年度の年次有給休暇の取得計画の策定時期である10月の「**年次有給休暇取得促進期間**」に加え、年次有給休暇を取得しやすい時期(夏季、年末年始及びゴールデンウィーク)に、集中的な広報を実施

＜実施事項＞

- ・都道府県、労使団体(222団体以上)に対する周知依頼
- ・ポスター(12,000部)、リーフレット(205,900部)の作成
- ・ポスターの駅貼り広報(946駅・1,057枚)
- ・専用WEBページの開設・インターネット広告
- ・厚生労働省メールマガジン、月刊誌『厚生労働』による広報

(2) 地方自治体との協働による地域レベルでの
年次有給休暇の取得促進

【実施状況】

- 地域において、関係労使、自治体、NPO等が**協議会**を設置。地域のお祭り等に合わせた計画的な年次有給休暇の取得を企業、住民等に働きかけ、**地域の休暇取得促進の機運**を醸成

北海道旭川市	「旭川夏祭り」(8月)をはじめとしたイベントに合わせた取組
青森県弘前市	「弘前ねぶた祭り」(8月)をはじめとしたイベントに合わせた取組
埼玉県熊谷市	「熊谷うちわ祭り」(7月)をはじめとしたイベントに合わせた取組
新潟県新潟市	「新潟祭り」(8月)をはじめとしたイベントに合わせた取組

＜年次有給休暇取得促進期間ポスター＞

10月は「年次有給休暇取得促進期間」です。



年5日の年次有給休暇(年休)の
 確実な取得が始まっています^(注)。

各企業では、
来年度の業務計画等の作成に当たり、
従業員の年休取得を十分考慮するとともに、
年休の計画的付与制度の導入を検討し、

注) 個々の労働者については、2019年4月以降、新たに年休が付与された日(基準日)からの適用になります。
(年休が10日以上付与される方が対象です)

【キッズウィーク】地域ごとには夏休みなどの一部を他の日に移して学校休業日を分散化する取組(キッズウィーク)が平成30年度からスタートしています。
子供たちの親を含め、働く方々は年次有給休暇を取得しましょう!



○働き方・生活の改善ポータルサイト <https://work-holiday.mhlw.go.jp/>

（わかりやすい低体パンフ）



（年休取得特設サイト）

時間単位の年次有給休暇の付与について

まとまった日数の休暇を取得するという年次有給休暇制度の本来の趣旨を踏まえつつ、仕事と生活の調和を図る観点から、年次有給休暇を有効に活用できるようにすることを目的として、労使協定の締結により、5日の範囲内で時間を単位として与えること(時間単位年休)ができる。(労働基準法第39条第4項)

【労使協定に規定する内容】

- ①対象労働者の範囲
- ②時間単位年休の日数
- ③時間単位年休1日の時間数
- ④1時間以外の時間を単位とする場合はその時間数(例えば、2時間、3時間など。)

【使用者による時季変更権】

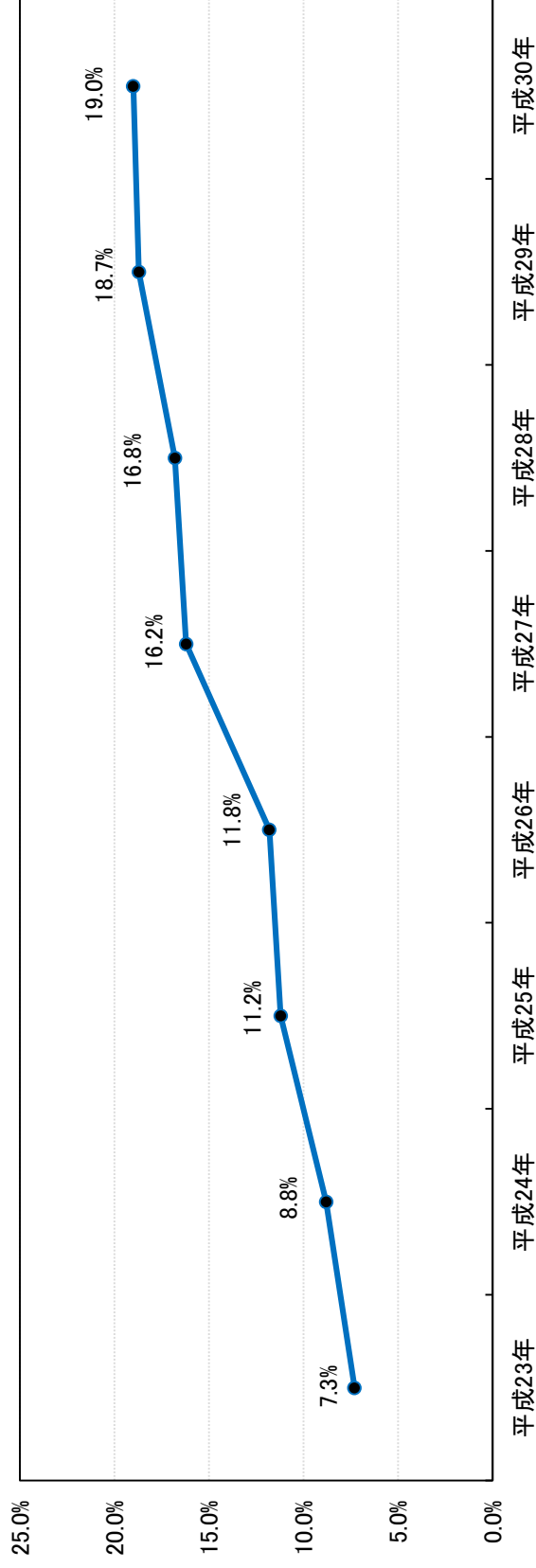
事業の正常な運営を妨げる場合には、時季変更を行うことができる。

※ ただし、日単位→時間単位、時間単位→日単位の変更は不可。

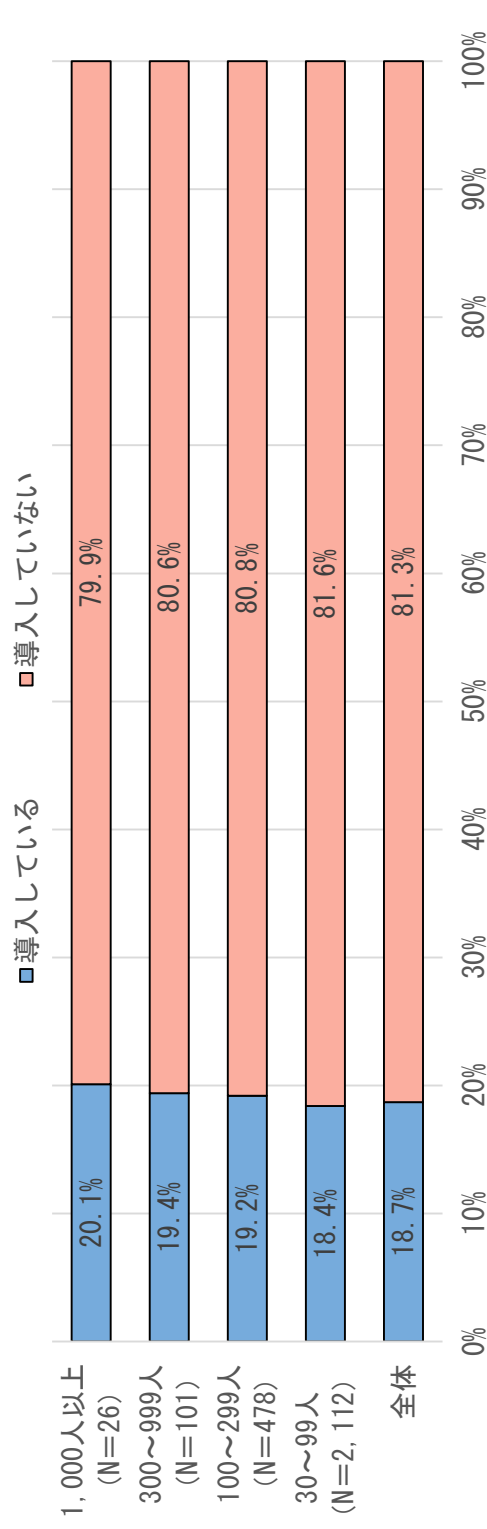
【計画年休との関係】

労働者の請求した時季に時間単位年休を付与するものであり、計画的付与(労働基準法第39条第6項)の対象とすることはできない。

時間単位の年次有給休暇制度導入率の推移



【企業規模別の導入率（平成30年）】



(資料出所)厚生労働省「就労条件総合調査」

(注1)平成26年以前の調査対象:「常用労働者が30人以上の民営企業」

平成27年以降の調査対象:「常用労働者が30人以上の民営法人」

(注2)時間単位の年次有給休暇制度が盛り込まれた改正労働基準法が施行したのは平成22年4月1日

時間単位の年次有給休暇制度の導入促進

子育て、介護、治療など様々な事情で柔軟に休暇を取得できるよう、労働時間等設定改善指針の周知やリーフレット（20万2千部）による広報、導入事例の横展開等を通じて、時間単位の年次有給休暇制度の導入促進を図る。

【労働時間等設定改善指針※の周知】

※労働者がより良い環境で働くために、事業主等が適切に対処するための必要事項を定めたもの

④年次有給休暇の時間単位付与制度等

労働基準法第39条第4項に基づく年次有給休暇の時間単位付与制度の活用や、半日単位での年次有給休暇の利用について、連続休暇取得及び1日単位の取得の阻害とならない範囲で、労働者の希望によるものであることを前提としつつ、検討すること。

ワーク・ライフ・バランスの実現のためには、労働者の自主的な取組が重要で、時間外・休日労働の削減や、先立有給休暇の取得促進から始めるべきではないことが重要と、関係府省が認識を共有しています。

事業主の皆様へ

今後、労働時間等設定改善法、労働時間等設定改善指針の周知やリーフレットの活用などを通じて、労働者の自主的な取組が促進され、時間外・休日労働の削減や、先立有給休暇の取得促進から始めるべきではないことが重要と、関係府省が認識を共有しています。

⇒ わかりやすく解説したパンフレットを作成し、周知(19万3千部)。



【企業の導入事例の紹介】

＜働き方・休み方改善ポータルサイト＞

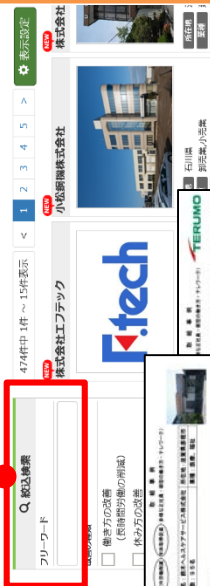
取組・参考事例検索

働き方・休み方の改善に関する取組事例は、地方の労働者支援センターや労働局、労働組合、事業者、自治体の協力を得て、積極的に紹介しています。

取組・参考事例一覧

働き方・休み方の改善に関する取組事例は、地方の労働者支援センターや労働局、労働組合、事業者、自治体の協力を得て、積極的に紹介しています。

「時間単位年休」で労務管理の効率化を図る。参考事例を見てみましょう。
「時間単位年休」を導入した企業は、労務管理の効率化を図る。参考事例を見てみましょう。
「時間単位年休」を導入した企業は、労務管理の効率化を図る。参考事例を見てみましょう。



【リーフレットによる制度の周知】

事業主の皆様へ

治療のために通院したり、子どもの学校行事への参加や家族の介護など、労働者のさまざまな事情に応じて、柔軟に休暇を取得できるよう、時間単位の年次有給休暇制度を導入しましょう！



年次有給休暇は原則1日単位ですが、労使協定の締結等により、年5日の範囲内で、時間単位での取得が可能です。このパンフレットでは、時間単位の年次有給休暇導入のポイント等をまとめています。



厚生労働省 | 労働時間等設定改善法 | 労働時間等設定改善指針

労働時間等設定改善法 | 労働時間等設定改善指針 | 労働時間等設定改善指針

働き方改革推進支援助成金（仮称）（時間外労働等改善助成金より改称）

労働時間短縮・年休促進支援コース

令和2年度概算要求額 2,614,338千円(2,151,960 千円)

生産性を高めながら労働時間の縮減等に取り組む中小企業・小規模事業者に対する助成を行う

助成概要	支給要件	助成率	助成上限額	助成対象
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に取り組み中小企業事業主に助成	助成対象の取組を行い、以下のいずれかの目標を 1つ以上 実施 ①36協定の月の時間外労働時間数の縮減 ②所定休日の増加 ③特別休暇の整備 ④ 時間単位の年休の整備	費用の 3/4 を助成 事業規模30名以下かつ労働能率の増進に資する設備・機器等の経費が30万円を超える場合は、 4/5 を助成	成果目標の達成状況に基づき、 ①～④の助成上限額を算出 合計は 250 万円(※) ①月80時間超の協定の場合に月60時間以下に設定：100万円 ※月60時間超80時間以下の設定に留まった場合：50万円 ※月60時間超80時間以下の協定の場合に、月60時間以下に設定：50万円 ②所定休日3日以上増加：50万円 ※所定休日1～2日以上増加の場合は25万円 ③50万円 ④ 50万円	労働時間短縮や生産性向上に向けた取組 ・就業規則の作成・変更 ・労務管理担当者・労働者への研修（業務研修を含む） ・外部専門家によるコンサルティング ・労務管理用機器等の導入・更新 ・労働能率の増進に資する設備・機器の導入・更新 ・人材確保に向けた取組等

※賃金を3%以上引き上げた場合、その労働者数に応じて**助成金の上限額を更に15万円～最大150万円加算**
【5%以上の場合は、**24万円～最大240万円加算**】