

働き方改革関連法の主な内容や支援策について

1 「働き方改革」とは

- 個々の事情に応じた多様で柔軟な働き方を自分で選択できるようにするための改革。
- 「少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少」や、「働く方々のニーズの多様化」に対応するためには、生産性の向上とともに、就業機会の拡大や意欲・能力を存分に発揮できる環境が必要。
- 働く方の置かれた個々の事情に応じ、多様な働き方を選択できる社会の実現を目指す。

2-1 時間外労働の上限規制

- 時間外労働の上限を月 45 時間、年 360 時間を限度とし、特別な事情がある場合(特別条項)でも、次の時間を限度とする。

- ・ 年 720 時間
- ・ 単月 100 時間未満（休日労働含む）
- ・ 複数月平均 80 時間以内（休日労働含む）

- 適用猶予の建設事業、自動車運転の業務は 2024 年 4 月 1 日から適用。



2-2 年 5 日の年次有給休暇の確実な取得

- 使用者が労働者の希望を踏まえて時季を指定し、年 5 日取得を義務付け。

- ① 対象は年休が 10 日以上付与される労働者
- ② 付与日(=基準日)から 1 年以内に 5 日の取得義務付け
- ③ 労働者ごとに時季、日数及び基準日を記載した年休管理簿を作成して 3 年間保存
- ④ 対象労働者の範囲、時季指定の方法は就業規則に記載 ⇒ 就業規則の変更が必要



2-3 労働時間の状況の把握

- 労働時間の状況をタイムカード、パソコンの使用時間などにより把握し、3 年間保存することを義務付け。

原則：①タイムカード、パソコンの使用時間、②事業者の現認などの方法で、労働日ごとの出退勤時刻や入退室時刻を把握

例外：やむを得ず客観的な方法により把握し難い場合(※)は、所定措置を講じた上での労働者の自己申告による把握

※ 事業場外の業務に直行直帰など



2-4 月 60 時間超の時間外労働割増賃金の見直し

- 中小企業に対する適用猶予が廃止、企業規模を問わず月 60 時間超の割増賃金率は 50%となる。
- 月 60 時間を超える時間外労働の割増賃金率、1 か月の起算日は、就業規則に記載。 ⇒ 就業規則の変更が必要
- **2023 年 4 月 1 日から適用。**

労働時間	割増率	労働時間	割増率
1時間超	25%	1時間超	25%
2時間超	50%	2時間超	50%
3時間超	75%	3時間超	75%
4時間超	100%	4時間超	100%
5時間超	125%	5時間超	125%
6時間超	150%	6時間超	150%
7時間超	175%	7時間超	175%
8時間超	200%	8時間超	200%
9時間超	225%	9時間超	225%
10時間超	250%	10時間超	250%
11時間超	275%	11時間超	275%
12時間超	300%	12時間超	300%

詳しい内容は、帯広労働基準監督署ホームページに掲載の各パンフレットをご確認ください。その他にも労務管理、安全衛生情報を掲載しています。

掲載場所：北海道労働局 > ニュース&トピックス内の「労働基準監督署からのお知らせ」> 「帯広労働基準監督署」

⇒⇒⇒⇒⇒
ホームページは
こちらから!!
⇒⇒⇒⇒⇒



2-5 勤務間インターバル制度の普及促進

- 勤務間インターバルとは、勤務終了後、次の勤務までに一定時間以上の「休息期間」を設けることで、働く方の生活時間や睡眠時間を確保し、健康保持や過重労働の防止をはかるもの。

睡眠は重要です！

毎日4時間睡眠が6日間継続 ⇒ 一晩徹夜と同じくらいの遅延反応
毎日6時間睡眠が10日間継続 = 仕事にも支障をきたします！

- 2019年4月1日から、制度導入が努力義務となる。



2-6 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

- 仕事ぶりや能力が適正に評価され、意欲をもって働けるよう、同一企業における正規雇用労働者と、非正規雇用労働者の間の不合理な待遇格差の解消を目指す。

- 雇用形態に関わらない均等・均衡待遇の確保に向けて、**ガイドライン**(※)を策定し、**社内制度点検のための取組手順書**のほか、**福祉、スーパーマーケットなど業界別マニュアル**(※)を作成。

※ 厚生労働省「同一労働同一賃金特集ページ」に掲載しています

- 北海道働き方改革推進支援センターでは、電話相談や事業所訪問で取組みを支援。

- 大企業は2020年4月1日、中小企業は2021年4月1日から適用。



3-1 副業・兼業ガイドライン

- 副業・兼業は、新たな技術の開発、企業の手段や第2の人生の準備に有効とされており、働き方改革では普及促進を図ることとされている。

- 普及が長時間労働を招いては本末転倒であることから、過重労働を防止することや健康確保を図ることが重要。

- 企業も働く方も安心して副業・兼業の取組みができるよう、労働時間管理や健康管理などを示したガイドラインを作成。



3-2 「シフト制」労働者の雇用管理

- シフト制は柔軟に労働日、労働時間を設定でき、労使双方にメリットの一方、労働日が過少あるいは過多に設定されることで労働紛争が発生することもある。

- 労働紛争を未然に防止し、労使双方にメリットのあるものとするため、法令等に照らして留意すべき事項を取りまとめたリーフレットを作成。

- 特に「始業・終業時刻」、「休日」、「シフトの作成・変更・設定」の考え方を明確にしておくことが重要。



4 各種支援策

- 北海道働き方改革推進支援センター

労働時間管理のノウハウや賃金制度等の見直しなど「働き方改革」の取り組みや、労務管理に関する課題について、社会保険労務士等の専門家が相談に応じます。ご希望に応じて、専門家が直接企業に訪問することも可能です。

【電話番号】 0800-919-1073

- 監督署の労働時間相談・支援班による個別訪問

企業を個別訪問して、働き方・休み方の日頃のお悩みをお伺いして、解決策をご提案します。

【電話番号】 0155-97-1243 (受付時間 8:30~17:15 (土日祝除く))

働き方改革推進支援センターのホームページはこちら!!

