

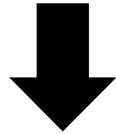
働き方改革

～変えなければいけない働き方のルール～

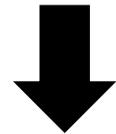
橋本総業株式会社
社会保険労務士
岩佐和人

働き方改革の背景

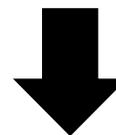
少子高齢化による人口減少



労働力人口の減少



生産力の低下



経済衰退に

※経済成長のためには、

労働力の確保

生産性の向上

が必須

働き方改革の基本方針

雇用対策法に明記

- 労働者の多様な事情に応じた雇用の安定
- ・女性の就業及び子の養育、家族の介護を行う者
- ・疾病、負傷その他の理由による治療を受ける者

(具体的には)

- ・長時間労働の是正
- ・多様で柔軟な働き方の実現
- ・同一労働同一賃金
- ・産業保健機能の強化

働き方改革による主な法改正

労働基準法

- ・時間外労働の上限規制
- ・年次有給休暇の年5日以上の取得
- ・高度プロフェッショナル制度の創設
- ・フレックスタイム制の見直し

長時間労働の是正

長時間労働の是正

多様で柔軟な働き方の実現

多様で柔軟な働き方の実現

労働安全衛生法

- ・医師の面接指導
- ・労働時間の状況の把握の義務化

産業保健機能の強化

産業保健機能の強化

働き方改革による主な法改正

労働時間等設定改善法

- ・勤務間インターバル制度の導入

長時間労働の是正

パートタイム労働法・労働契約法

- ・正規雇用労働者との不合理な待遇の禁止

同一労働同一賃金

労働者派遣法

- ・派遣社員と派遣先社員との不合理待遇禁止

同一労働同一賃金

※大企業・中小企業の分類

中小企業の範囲

業種	資本金		常時使用する労働者数
小売業	5,000万円以下	または	50人以下
サービス業	5,000万円以下	または	100人以下
卸売業	1億円以下	または	100人以下
上記以外	3億円以下	または	300人以下

時間外労働の上限規制

施行日：大企業 2019年4月
中小企業 2020年4月

●原則の労働時間：1日8時間、1週40時間

上記を超えての労働時間が「時間外労働（残業）」

●原則の時間外労働の上限：1か月45時間・年360時間

●臨時的で特別な事情があるときの時間外・休日労働の上限

1か月	100時間未満（休日含む）
2か月ないし6か月	平均80時間（休日含む）
1年間	720時間
原則45時間を超えられる月数	年6回まで

時間外労働の上限規制 (適用除外・猶予・罰則)

●適用除外

- 新たな技術、商品または役務の研究開発に係る業務

●適用猶予 (2024年4月より適用)

- 工作物の建設の業務
- 自動車の運転の業務
- 医業に従事する医師

●罰則

6か月以下の懲役または30万円以下の罰金

割増賃金率の引き上げ

施行日：大企業 施行済
中小企業 2023年4月

●割増賃金率の引き上げ

- ①1か月60時間超の時間外労働の割増賃金率を50%以上とすること
- ②1か月45時間を超え60時間までの時間外労働の割増賃金率を25%を上回る率とすること
(努力義務)

年次有給休暇の確実な取得

施行日：大企業 2019年4月
中小企業 2019年4月

●使用者による時季指定

1年間に**5日分**を取得させることを義務づけ

※年10日以上付与している労働者

【計画的付与】 ~休暇取得日を会社が割り振ることができる制度~

一斉付与 ・ 交替制付与 ・ 個人別付与

⇒ 就業規則への定めと労使協定の締結が必要

●罰則

6か月以下の懲役または30万円以下の罰金

均衡待遇と均等待遇の確保

施行日：大企業 2020年4月
中小企業 2021年4月

【短時間・有期雇用労働者と通常の労働者】

●不合理な待遇の禁止

基本給・賞与・諸手当・教育訓練・福利厚生・
休日・休暇・安全衛生・災害補償等の全ての待遇

※3つの考慮要素で不合理かどうかを判断

- ・業務内容・責任の程度
- ・人材活用の仕組み
- ・その他の事情（職務成果、能力、経験 等）

労働時間の状況の把握

施行日：大企業 2019年4月
中小企業 2019年4月

長時間労働者に対する面接指導の実施

⇒ 労働時間の状況の把握が必要

（**管理職者含む**すべての労働者が対象）

● 月80時間を超える時間外労働が発生した時

⇒ 医師との面接指導を受けるかどうかを確認

法改正の施行時期

	大企業	中小企業
2019年4月	時間外労働の上限規制	
	年次有給休暇5日取得義務	年次有給休暇5日取得義務
	高度プロフェッショナル制度	高度プロフェッショナル制度
	フレックスタイム制度の見直し	フレックスタイム制度の見直し
	労働時間の状況の把握義務	労働時間の状況の把握義務
	勤務間インターバル制度	勤務間インターバル制度
2020年4月		時間外労働の上限規制
	不合理な待遇格差の禁止	
2021年4月		不合理な待遇格差の禁止
2023年4月		月60時間を超える時間外労働の割増賃金率50%以上

働き方改革への企業の対応

働き方改革で目指すもの = 生産性の向上

法改正で働き方の限度と方向性を提示

生産性の向上には働く一人一人の意識が大事

むしろ、働き手側が、自らの働き方について振り返り、選択を行うことが望まれます。

働き方改革の企業の対応

STEP1: 法改正に対応する (必須)

STEP2: 労使で働き方を協議する(よりよい会社には)

ご清聴 ありがとうございます。