

Creating a Better Workplace

第2特集

働き方改革関連法施行

より働きやすい 職場づくりとは

働き方改革関連法が2018年7月6日に公布され、2019年4月1日より順次施行されています。「働き方改革」とは、労働者が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です。今回は労働時間法制の見直しに焦点を絞り、法改正内容の振り返りと具体的な取り組み方法について解説します。

日本橋人事労務総研・社会保険労務士小岩事務所 代表
特定社会保険労務士

小岩 和男

企業の労務顧問を務めるほか、就業規則等諸規程設計の専門家として講演・執筆活動を精力的に行う。総合情報サイト「All About」労務管理・社会保険公式ガイド。主な著書に『ぜんぶわかる人事・労務』（成美堂出版）、『図解即戦力社会保険・労働保険の届け出と手続きがこれ1冊でしっかりわかる本』（技術評論社）がある。



働き方改革関連法改正の概要

「働き方改革」はキーワードとして広くビジネス社会に浸透しています。それを実現するため、労働基準法を中心とする法令が改正されました。みなさんの企業でも順次対応されていることでしょう。

改正ポイントは大きく分けて次の2つです。

(1)労働時間法制の見直し

ワーク・ライフ・バランス」と「多様で柔軟な働き方」を実現すること。

(2)雇用形態にかかわらず

公正な待遇の確保

同一企業内の正規社員と非正規社員の不合理な待遇の差をなくすこと（いわゆる「同一労働同一賃金」）。

今回は「(1)労働時間法制の見直し」に焦点を絞って、法改正の内容と具体的な取り組み方法を解説します。ほぼ施行済ですが、これから施行されるものもあります。まずは働き方改革関連法の概要を再確認しておきましょう（**図表①②**）。

真に「働きやすい職場づくり」を実践するには

改正内容に対応した働きやすい職場づくりするための実践方法（企業の対応事例も含む）を見ていきましょう。ボリュームの関係で勤所の解説となります。

1

労働時間法制の見直し （ワーク・ライフ・バランス）への対応

【時間外労働の上限規制】

時間外労働の上限は原則月45時間、年360時間。・臨時的特別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。

▶チェックポイント

今回の法改正では時間外労働の上限が設けられたことだけでなく、休日も含んだ1か月当たり、および複数月の平均時間数に上限が設けられたことに注視した対応が必要です。

- ・月の時間外労働と休日労働の合計が毎月100時間以上とならないこと
- ・月の時間外労働と休日労働の合計について、どの2～6か月の平均を

取っても、1月当たり80時間を超えないこと

具体的には**図表③**による対応が必要になります。36協定の対象期間をまたいだ場合でも、全ての月について隣接する2～6か月平均が80時間となるよう管理しなければならないため特に注意ください。

【勤務間インターバル（努力義務）】

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を行う。

▶チェックポイント

この制度は努力義務ですが、ワーク・ライフ・バランスを実現するためにぜひ取り組みたい内容です。導入する場合、次のように就業規則（54ページ**図表④**）に規定する必要があります。休息時間の目安時間等は示されていないので自職場の状況を踏まえ設定します（ちなみに欧州〔EU〕のルールでは「11時間」が義務付けられています）。

【年次有給休暇の年5日取得義務】

年10日以上年休付与者は、毎年、

時季を指定して年5日の取得を義務とする。

▶チェックポイント

法改正に対応するには「使用者による時季指定」「労働者自らの請求・取得」「計画年休」のいずれかの方法で労働者に年5日以上年次有給休暇を取得させればよいことになります。

(1) 使用者からの時季指定を行う方法

基準日から一定期間が経過したタイミング（半年後など）で年次有給休暇の請求・取得日数が5日未満となっている労働者に対して、使用者から時季指定をします（54ページ**図表⑤**）。過去の実績を見て年次有給休暇の取得日数が著しく少ない労働者に対しては、労働者が年間を通じて計画的に年次有給休暇を取得できるよう基準日に使用者から時季指定をする方法もあります。

(2) 年次有給休暇の計画的付与制度を活用する方法

従前から労働基準法で認められている取得促進方法をフル活用しましょう。計画的付与制度は、前もって計画的に休暇取得日を割り振る制度のため、労働者はためらいを感じることもな



図表① 働き方改革関連法の概要

	施行日		法令	
	大企業	中小企業		
1. 労働時間法制の見直し 「ワーク・ライフ・バランス」「多様で柔軟な働き方」実現				
ワーク・ライフ・バランス（長時間労働の是正）の実現				
①	【時間外労働の上限規制】 ・時間外労働の上限を原則月45時間、年360時間とする。 ・臨時的特別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）を限度とする。	2019年4月	2020年4月	労働基準法
	【上記上限規制の適用猶予・除外事業・業務】 ・自動車運転の業務、建設事業、医師等は、上記の上限規制を猶予。2024年4月から適用。	2024年4月	2024年4月	労働基準法
②	【月60時間超の時間外労働の割増率引上げ】 ・月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率を50%以上とする。	2010年4月	2023年4月	労働基準法
③	【勤務間インターバル（努力義務）】 ・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を行う。	2019年4月	2019年4月	労働時間等設定改善法
④	【年次有給休暇の年5日取得義務】 ・年10日以上有給休暇を享受する者は、毎年、時季を指定して年5日の取得を義務とする。	2019年4月	2019年4月	労働基準法
⑤	【労働時間の状況の把握の実効性確保】 ・現認や客観的な方法による労働時間の把握を義務化する（管理監督者を含む全ての労働者）。	2019年4月	2019年4月	労働安全衛生法
⑥	【長時間労働者の医師面接指導の見直し】 ・長時間労働者の医師面接指導の時間外労働を月100時間から月80時間に引き下げる	2019年4月	2019年4月	労働安全衛生法
多様で柔軟な働き方実現				
⑦	【フレックスタイム制の見直し】 ・フレックスタイム制の清算期間の上限を1か月から3か月に延長する。	2019年4月	2019年4月	労働基準法
⑧	【高度プロフェSSIONAL制度の創設】 ・年収1075万円以上の特定高度専門業務従事者に対する労働時間、休日、深夜の割増賃金等の規定を適用除外とする。 ※年間104日の休日確保等、健康確保措置の実施が義務。	2019年4月	2019年4月	労働基準法
2. 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保				
⑨	【同一労働同一賃金】 (雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保) ・短時間・有期雇用労働者・派遣労働者と正規雇用労働者との不合理な待遇差を解消する。	2020年4月	2021年4月	労働契約法 パート・有期法 労働者派遣法

※そのほか、産業医・産業保健機能が強化されました（2019年4月～）。事業者から産業医への情報提供の充実・強化。産業医活動と衛生委員会との関係強化。産業医等による健康相談の強化。事業者による健康情報の適正な取り扱い促進。

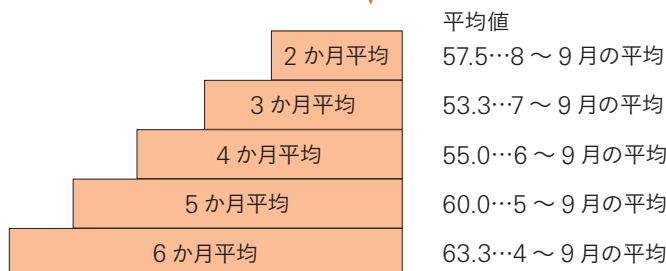
図表② 中小企業の範囲
(事業場単位ではなく企業単位で判断)

業種	資本金の額 または 出資の総額	常時使用する 労働者数
小売業	5000万円以下	50人以下
サービス業	5000万円以下	100人以下
卸売業	1億円以下	または 100人以下
その他 (製造業、建設業、 運輸業、その他)	3億円以下	300人以下

図表③ 2～6か月平均の算出(例)

(単月100時間以上とならない。2～6か月平均で月80時間を超えない)

	2023年 4月	2023年 5月	2023年 6月	2023年 7月	2023年 8月	2023年 9月
時間外労働	80	60	45	35	35	80
休日労働		20	15	10		
合計	80.0	80.0	60.0	45.0	35.0	80.0



出所：厚生労働省「時間外労働の上限規制 わかりやすい解説」を一部修正

図表4 就業規則規定例

① 休憩時間と翌所定労働時間が重複する部分を労働とみなす場合

(勤務間インターバル)

第〇条 いかなる場合も、労働者ごとに1日の勤務終了後、次の勤務の開始までに少なくとも、〇時間の継続した休憩時間を与える。

2 前項の休憩時間の満了時刻が、次の勤務の所定始業時刻以降に及ぶ場合、当該始業時刻から満了時刻までの時間は労働したものとみなす。

② 始業時刻を繰り下げる場合

(勤務間インターバル)

第〇条 いかなる場合も、労働者ごとに1日の勤務終了後、次の勤務の開始までに少なくとも、〇時間の継続した休憩時間を与える。

2 前項の休憩時間の満了時刻が、次の勤務の所定始業時刻以降に及ぶ場合、翌日の始業時間は、前項の休憩時間の満了時刻まで繰り下げる。

出所：東京労働局ホームページ

く年次有給休暇を取得することができます。各労働者の年次有給休暇日数のうち5日を超える日数を、あらかじめ割り振ります。計画的付与制度で取得した年次有給休暇は5日取得義務化の5日としてカウントされますから、法改正にも対応できるというわけです。

付与方法は、①事業場で一斉に付与（製造業等）、②班・グループ別に交代付与（流通・サービス業等）、③個人別に付与等多様に設定できます。自職場の実態に合った方式で導入してみましょう（図表6）。なお導入には就業規則への規定化と労使協定の締結が必要です。労使協定とは、労働者の過半数で組織する労働組合（労働者の過半数代表者）との書面協定です。この労使協定は、所轄労働基準監督署への届け出は必要ありません。

(例) 年次有給休暇付与日数が11日の労働者

6日：労使協定で計画的に付与できる

5日：労働者が自由に取得できる

図表5 使用者からの時季指定(例)

基準日から半年経過後に、年次有給休暇の請求・取得日数が5日未満となっている労働者に対して時季指定を行う場合

① 4/1に年休を10日以上付与

⇒1年間(4/1～翌3/31まで)に5日年休を取得させる義務が発生



② 半年経過(10/1)時点で、年休を2日しか取得していない(その時点で請求もしていない)



★10/1

③ 残りの半年間で、未取得日数分の年休を使用者が時季指定



★10/1



図表6 夏期、年末年始に年次有給休暇を計画的付与(例)

事業場全体の一斉付与、班・グループ別の交代付与で活用できる

8月						
日	月	火	水	木	金	土
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

□ 年次有給休暇の計画的付与(5日間)

■ 所定休日

所定休日と合わせ大型連休にできる

2

労働時間法制の見直し
(多様で柔軟な働き方)への対応

フレックスタイム制の見直し

フレックスタイム制の清算期間の上限を1か月から3か月に延長する。

▶ **チェックポイント**

フレックスタイム制は、清算期間を単位として所定労働時間を定めます。清算期間の総労働時間は、法定労働時間の総枠の範囲内で設定します。

清算期間における総労働時間 ≤
清算期間の暦日数 / 7日 ×
1週間の法定労働時間(40時間)

月単位の清算期間の法定労働時間の



総枠は、法定労働時間の総枠の範囲内で総労働時間を定めなければなりません（図表⑦）。

[高度プロフェッショナル制度の創設]

年収1075万円以上の特定高度専門業務従事者に対する労働時間、休日、深夜の割増賃金等の規定を適用除外とする。年間104日の休日確保等、健康確保措置の実施が義務。

▶チェックポイント

具体的な対象業務を、厚生労働省「高度プロフェッショナル制度わかりやすい解説」(<https://www.mhlw.go.jp/content/000497408.pdf>)で確認しておきましょう。

また特に留意すべきは、健康確保措

置（図表⑧）です。かなり詳細な措置が必要になることがわかります。

3

働き方改革成功事例

勤務時間や年次有給休暇の在り方を変革し、誰もがイキイキと働ける環境整備を実現した企業の事例をご紹介します（56ページコラム参照）。社内委

員会を発足させて働き方改革を推進し、残業時間と入退社時間を見直しました。さらに年次有給休暇の取得率の定期チェックと申請義務付け、プチ勤務制度の導入などを行い、効果が「見える化」されています。法改正をきっかけに社内委員会を発足させたことが推進力になった例です。

このように目に見えて効果が実感できると、従業員のモチベーションも当然にUPすることでしょう。



図表⑦ 1～3か月単位の法定労働時間総枠

1か月単位		2か月単位		3か月単位	
清算期間の暦日数	法定労働時間の総枠	清算期間の暦日数	法定労働時間の総枠	清算期間の暦日数	法定労働時間の総枠
31日	177.1時間	62日	354.2時間	92日	525.7時間
30日	171.4時間	61日	348.5時間	91日	520.0時間
29日	165.7時間	60日	342.8時間	90日	514.2時間
28日	160.0時間	59日	337.1時間	89日	508.5時間

図表⑧ 高度プロフェッショナル制度の対象労働者の健康確保措置

① 健康管理時間の把握	健康管理時間（事業場内にいた時間＋事業場外で労働した時間）をタイムカードやパソコンの使用時間等により客観的に把握しなければなりません。
② 休日の確保	年間104日以上、かつ、4週間を通じ4日以上の日を確保しなければなりません。
③ 選択的措置	次のいずれかに該当する措置を決議で定め、実施しなければなりません。 1. 勤務間インターバルの確保（11時間以上）＋深夜業の回数制限（1か月に4回以内） 2. 健康管理時間の上限措置（1週間当たり40時間を超えた時間について、1か月について100時間以内または3か月について240時間以内とすること） 3. 1年に1回以上の連続2週間の休日を与えること（本人が請求した場合は連続1週間×2回以上） 4. 臨時の健康診断（1週間当たり40時間を超えた健康管理時間が1か月当たり80時間を超えた労働者または申し出があった労働者が対象）
④ 健康管理時間の状況に応じた健康・福祉確保措置	次の措置のうちから決議で定め、実施しなければなりません。 1. 「③選択的措置」のいずれかの措置（上記③において決議で定めたもの以外） 2. 医師による面接指導 3. 代償休日または特別な休暇の付与 4. 心とからだの健康問題についての相談窓口の設置 5. 適切な部署への配置転換 6. 産業医等による助言指導または保健指導

出所：厚生労働省「働き方改革～一億総活躍社会の実現に向けて～」

働き方改革に取り組む意義

1

新型コロナウイルス感染症流行で一層進んだ「働き方改革」

働き方改革関連法施行から約4年が経過し、法令遵守の下、各企業は長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進等に取り組んできました。そうした中、予期せぬ新型コロナウイルス感染症の流行で、テレワーク等の柔軟な働き方（在宅勤務等）も急速に普及しました。この数年間はまさに働き方改革に取り組む意義が明確化された時期といえるでしょう。今後もさらに働き方改革を推進していくことが企業に求められています。

2

誰しものが活躍できる職場づくりの実現で従業員のモチベーションUP

労働力人口の減少が進み、育児・介護・治療など、働く時間に制約のある人々が増えてきました。これらは働き方改革を通じて解決することができます。ポイントは「働く時間の制約の有無にかかわらず、誰しものが活躍できる職場づくりを行うこと」。企業は時間をかけて成果を求めるのではなく、時間当たりの生産性を高める働き方に取り組む必要があります。制約があっても働ける環境があれば、従業員のモチベーションUPにつながります。

3

長時間労働の削減、年次有給休暇の取得促進は生産性向上の「手段」

長時間労働の削減や年次有給休暇の取得促進は、時間当たりの生産性を高めるという「目的」を達成するための「手段」です。企業は利益がなければ衰退してしまいます。働き方改革で仕事の質が低下したり、モチベーションや生産性が落ちた状況になった場合は、手段が目的化してしまっているということです。法令遵守に集中するのは大事ですが、法令遵守することのでられる効果を確認した上で取り組むことがポイントなのです。

働き方改革成功事例 ▶ 株式会社由利（製造業）「プチ勤務」導入で女性も活躍できる職場に

※掲載情報は2020年度時点のもの

背景

鞆の製造・販売を行う同社では、熟練した技術が求められる一方、仕事へのこだわりから残業が多くなりがちであった。そこで由利社長は勤務時間や年次有給休暇の在り方を変革し、誰もがイキイキと働ける環境整備に乗り出した。

取り組み1

全社的な体制を整えて、残業時間と入退社時間を見直し
2017年に働き方改革を推進する社内委員会を発足させ、各部・各工場から代表者が参加。仕事は午前8時30分から午後5時35分とし、どうしても残業が必要な場合は所属部長の許可を得て朝に行うことを定めた。

効果

限りある時間でいかに仕事をするかを全従業員が考え、工夫することで、仕事に集中する環境ができて効率も上がった。

取り組み2

年次有給休暇の取得率チェックと申請義務付けを実施
年休の100%取得を目指し、毎月1回、従業員の年休取得率をチェック。取得していない従業員には休暇申請の提出を義務付けた。

効果

改革に着手した2017年当時の年休取得率は49.8%であったが、現在は82.2%と着実に上昇。2021年7月までに100%達成を目指している。

取り組み3

最短3時間からでも働ける「プチ勤務制度」を導入
時短正社員は午前9時から午後5時までの勤務だが、豊岡市と取り組むプチ勤務制度を利用すると、午前9時から午後5時の間で最短3時間から勤務でき、希望によりフルタイムへの移行も可能である。

効果

子育てなどで忙しい若い主婦層が主な対象となり、2019年度は5人、2020年度は2人が同制度を利用して入社した。