

● 働き方改革の概要

～企業実務に影響が大きいのは、
労基法関連のズバリこの3つ～

- ① 割増賃金50%（60時間超え残業）
- ② 有給休暇の強制取得義務
- ③ 時間外労働の上限規制

平成30年8月3日

社会保険労務士 赤井孝文

下関市長府中之町5-4 TEL (083)245-5034



- ①働き方改革の概要（全体像）
- ②残業60時間超の割増率50%
& 年次有給休暇の強制取得義務
- ③36協定－そもそも論
- ④36協定－改正内容
- ⑤36協定－実務上の留意点

① 働き方改革の概要 (全体像)

①－1 働き方関連法－改正3つの柱

第1の柱：働き方改革の総合的かつ継続的な推進

第2の柱：長時間労働の是正と
多様で柔軟な働き方の実現

第3の柱：雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保

①－2 働き方関連法－改正の概要

施行時期	法律	内容
2019.4	労働基準法	残業時間の上限規制(大企業)
		有給休暇の強制取得
		フレックスタイム制度の拡大
		高プロフェッショナル制度の創設
	労働時間等改善法	勤務間インターバル制度(努力義務)
	労働安全衛生法	労働時間の把握義務
産業医・産業保健機能の強化		
2020.4	労働基準法	残業時間の上限規制(中小企業)
	労契法、パート法等	同一労働同一賃金(大企業)
2021.4	労契法、パート法等	同一労働同一賃金(中小企業)
2023.4	労働基準法	割増賃金率の引き上げ(中小企業)
2024.4	労働基準法	残業時間の上限規制の猶予措置廃止

① - 3 働き方関連法 - 改正スケジュール

2019年4月

2020年4月

2021年4月

2022年4月

2023年4月

2024年4月

労働基準法

→ 時間外労働の
上限規制(大企業)

→ 時間外労働の
上限規制(中小企業)

→ 有給休暇強制取得義務
(大企業、中小企業)

→ 月60時間超の
割増賃金: 50%
(中小企業)

→ 猶予措置廃止

・ 建設業

・ トラック運転手

・ 医師

・ その他

労働契約法

パート労働法

労働者派遣法

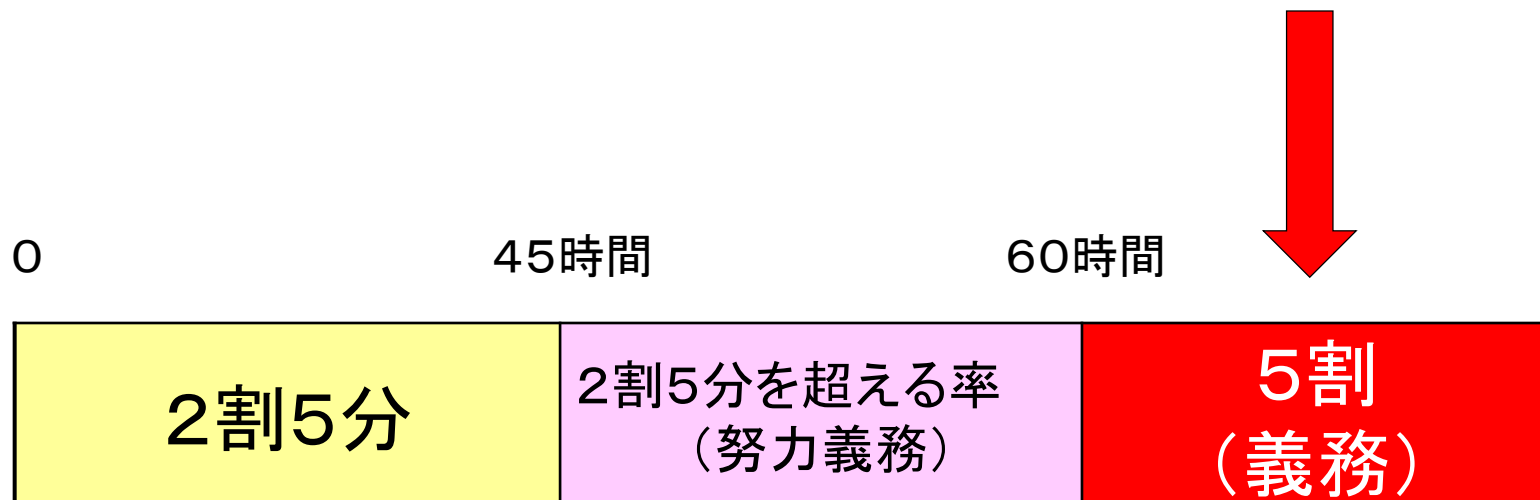
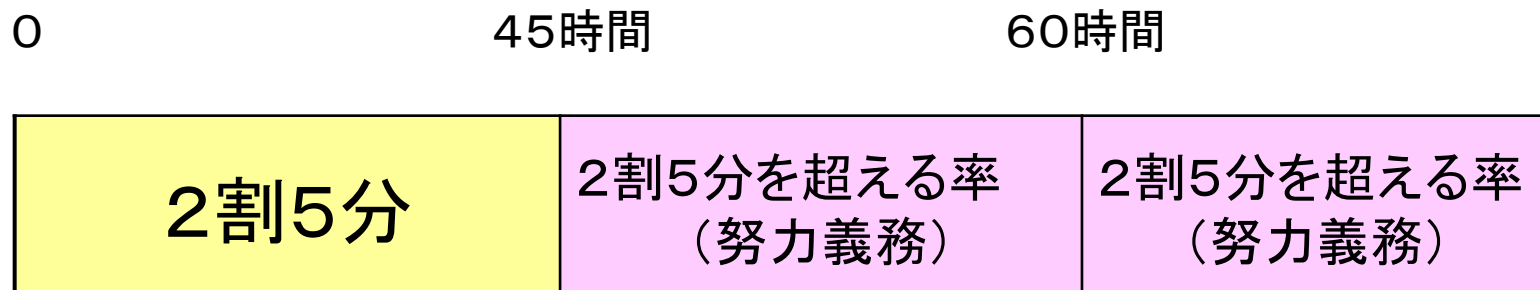
→ 同一労働同一賃金
(大企業)

→ 同一労働同一賃金
(中小企業)

②残業60時間超の割増率50%
&
年次有給休暇の強制取得義務

② - 1 月60時間を超える法定時間外労働に対する改正

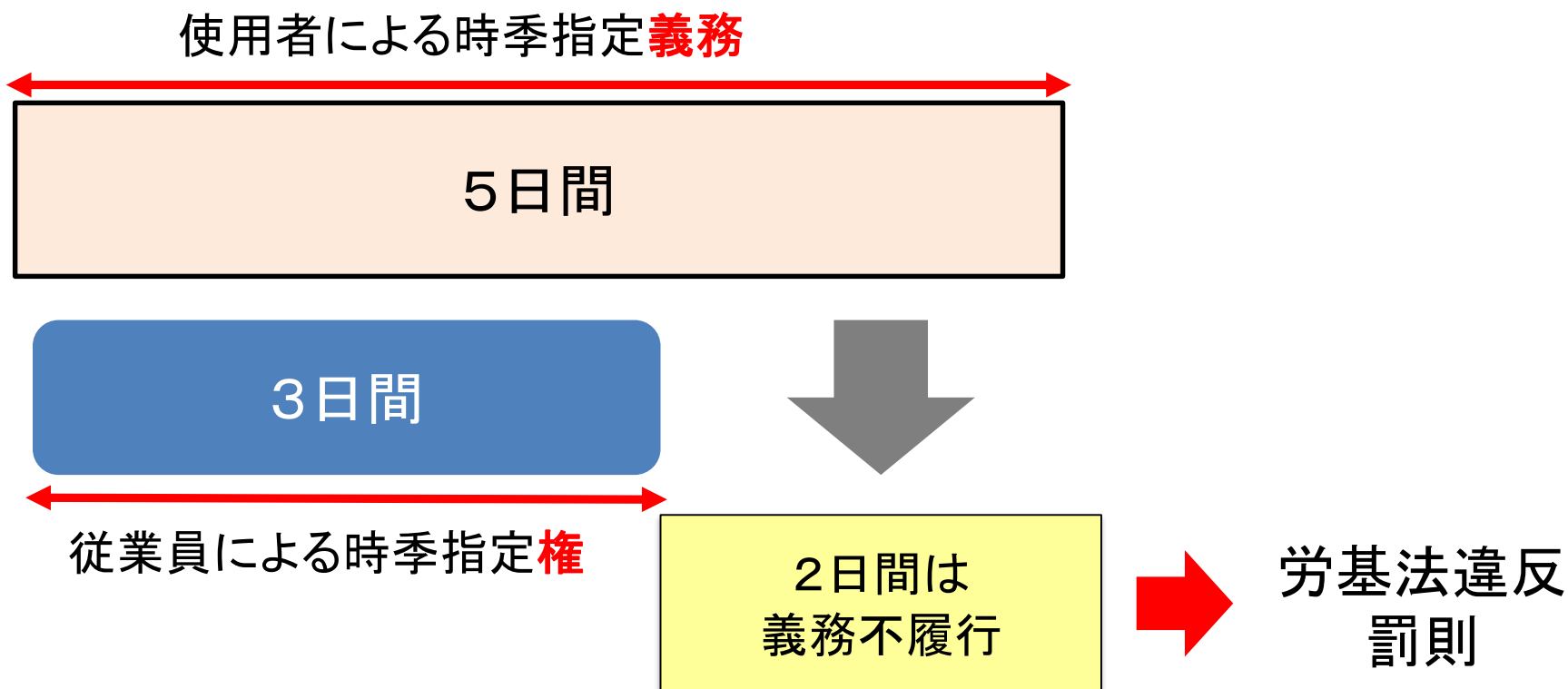
●1ヶ月の時間外労働



② - 2 割増賃金率の整理

時間外・休日・深夜労働		割増率
時間外労働	1ヶ月合計60時間まで	25%
	1ヶ月合計60時間超え	50%
休日労働	法定休日	35%
深夜労働	22:00～5:00	25%(別途加算)

② - 3 年次有給休暇の強制取得制度



年休をとらない社員がいると罰則

年休管理簿が法定義務化へ！

②－4 年次有給休暇の発生日数（正社員、パートタイマー）

(1) 通常の労働者の付与日数

継続勤務年数	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
付与日数	10	11	12	14	16	18	20

(2) 週所定労働日数が4日以下かつ週所定労働時間が30時間未満の労働者の付与日数

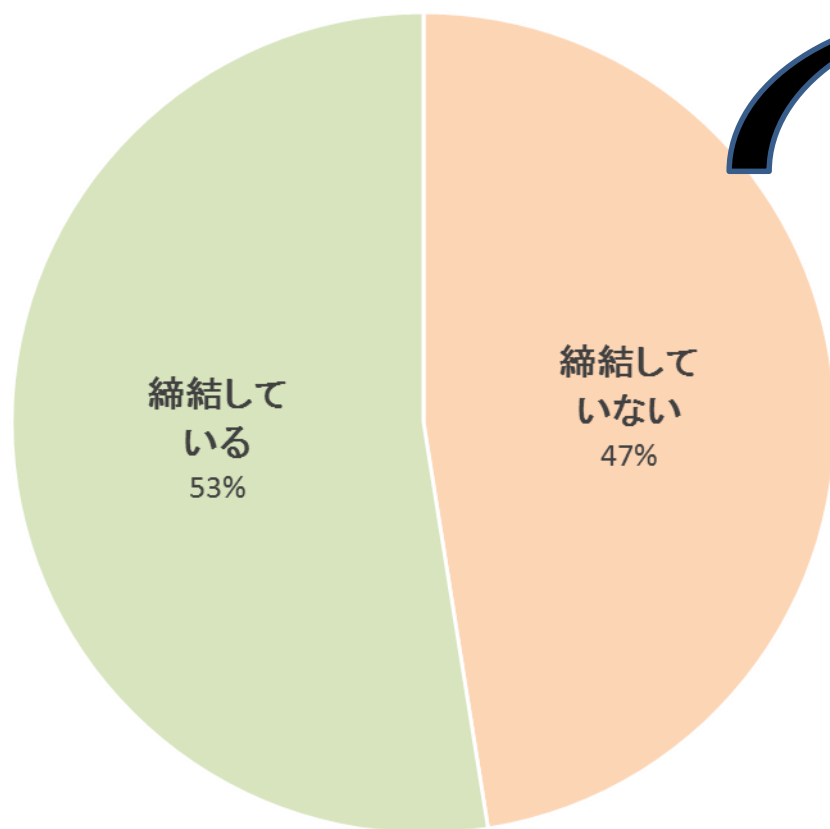
	週所定労働日数	1年間の所定労働日数※	継続勤務年数						
			0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
付与日数	4日	169日～216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
	3日	121日～168日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
	2日	73日～120日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
	1日	48日～72日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

※週以外の期間によって労働日数が定められている場合

③ 36協定—そもそも論

③-1 36協定（そもそも論1） 36協定締結の実施率

締結の有無



■ 締結していない ■ 締結している



①	残業自体が無い	47.5%
②	存在自体知らない	35.5%
③	失念した	13.5%

(労働時間)

第32条 使用者は、労働者に、休憩時間を除き一週間に
ついて40時間を超えて、労働させてはならない。

- ② 使用者は、1週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き1日について8時間を超えて、労働させてはならない。



残業は原則禁止

(時間外及び休日の労働)

第36条 使用者は、～(・略・)～当該事業場に、労働者の過半数を代表する者との書面による協定をし、これを行政官庁に届け出た場合においては、～(・略・)～その協定で定めるところによって労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる。～(略)～



免罰効果

32条(労働時間)違反として
・6か月以下の懲役または
・30万円以下の罰金

残業は原則禁止



36協定
届出



残業が**限度時間内**で
月:45h、年:360h可能



限度時間の
適用除外職種



特別条項付36協定

実質青天井

- | | |
|---|--------|
| ① | 建設の事業 |
| ② | 自動車の運転 |
| ③ | 新商品開発 |
| ④ | 厚労省指定 |

● 延長時間の限度

期間	1週間	2週間	4週間	1ヶ月	2ヶ月	3ヶ月	1年間
通常	15	27	43	45	81	120	360
1年 変形 制	14	25	40	42	75	110	320

適用除外



特別条項が不要

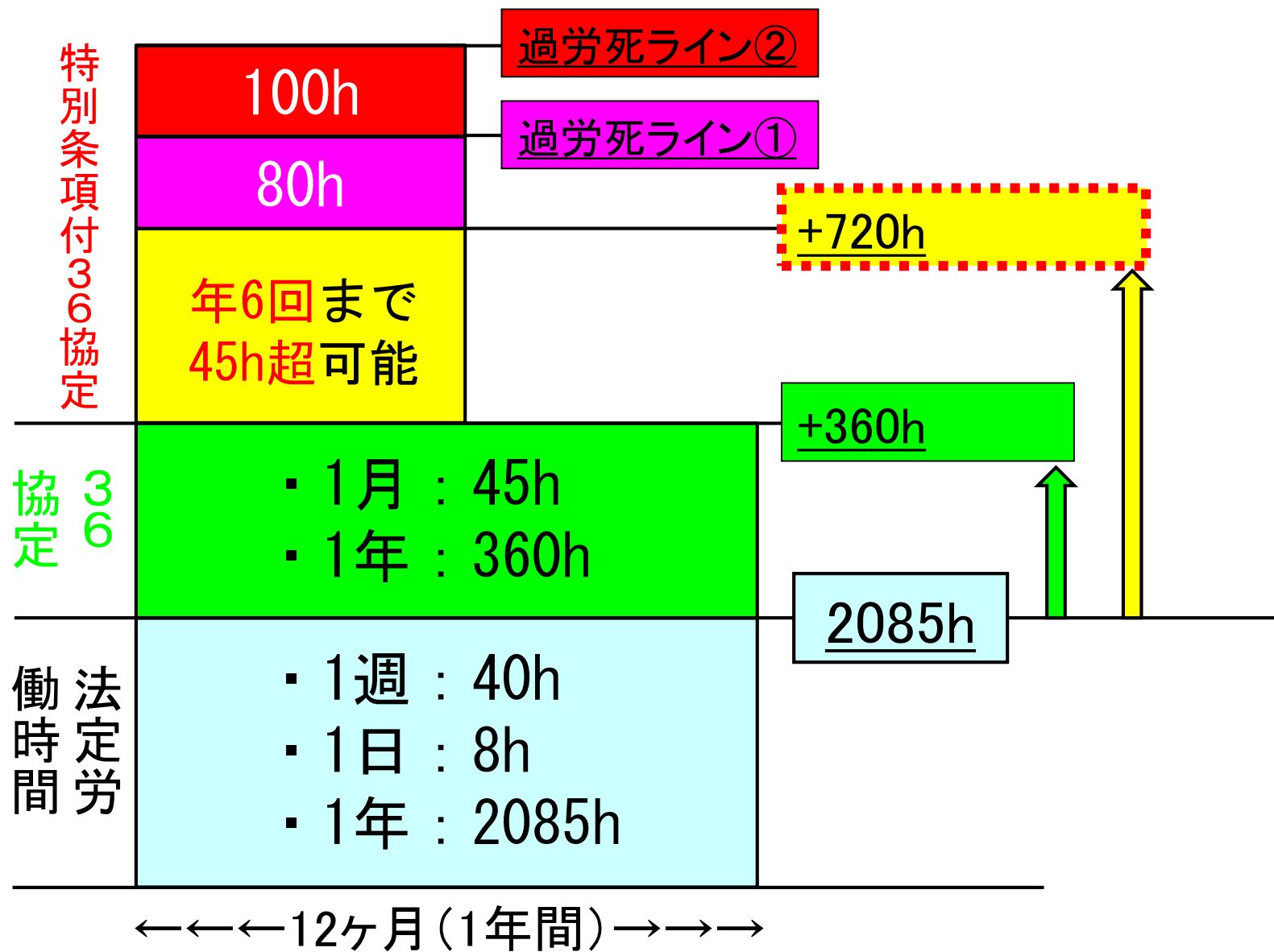
①	建設の事業
②	自動車運転の業務 → 改善基準告示で制限
③	新技術、新商品等、研究開発の業務
④	厚労省が指定する業務

④ 36協定—改正内容

④ - 1 36協定 (改正内容)

原則	<p style="text-align: center;">〈法定労働時間〉労基法32条</p> <p style="text-align: center;">1週40時間以内 かつ 1日8時間以内</p>
例外	<p style="text-align: center;">〈36協定〉労基法36条</p> <p style="text-align: center;">労使で36協定を締結 ⇒ 労基署に届出 ⇒ 時間外労働可能</p> <p style="text-align: center;">月間45時間以内 かつ 年間360時間以内</p> <p style="text-align: center;">※大臣告示を法律に格上げ ⇒ 罰則適用</p>
特別条項	<p style="text-align: center;">〈臨時的な特別の事情がある場合〉特別条項付き36協定</p> <p style="text-align: center;">年間720時間以内 かつ 休日労働を含め月100時間未満 かつ 2~6ヶ月平均で、休日労働含め月80時間以内</p> <p style="text-align: center;">月45時間を超える特例の適用は年6回が限度</p>

④ - 2 36協定 (改正内容)



④ - 3 3 6 協定改正 (脳・心臓疾患の労災認定)

100h/月～	過労死認定ライン② 発症前 <u>1ヶ月</u> の残業が概ね100時間超 で過労死認定
80～99h/月	過労死認定ライン① 発症前 <u>2ヶ月～6ヶ月</u> の残業が概ね80時間 超で過労死認定
45～79h/月	<u>グレーゾーン</u> 割増率→50% ※2023.4～
～45h/月	残業禁止 →協定を締結 →1ヶ月の上限

④－4 36協定改正（特別条項協定事項の9号様式への記載）

1. 労働者の健康確保を配慮した助言指導

残業代重視から ⇒ 健康重視の行政指導へ

2. 特別条項協定事項の9号様式への記載

余白への記入 ⇒ 様式見直し

- ① 限度時間を超える特別な臨時的な事情
- ② 労使がとる手続（協議、通告など）
- ③ 特別延長時間
- ④ 特別延長を行う回数（年のうち半分）
- ⑤ 限度時間を超えた場合に労働者に講ずる健康確保措置
- ⑥ 限度時間を超えた場合の割増賃金率（25%超の努力）

3. 健康確保措置等の実施状況に係る書類の作成・保存（3年間）

適用猶予



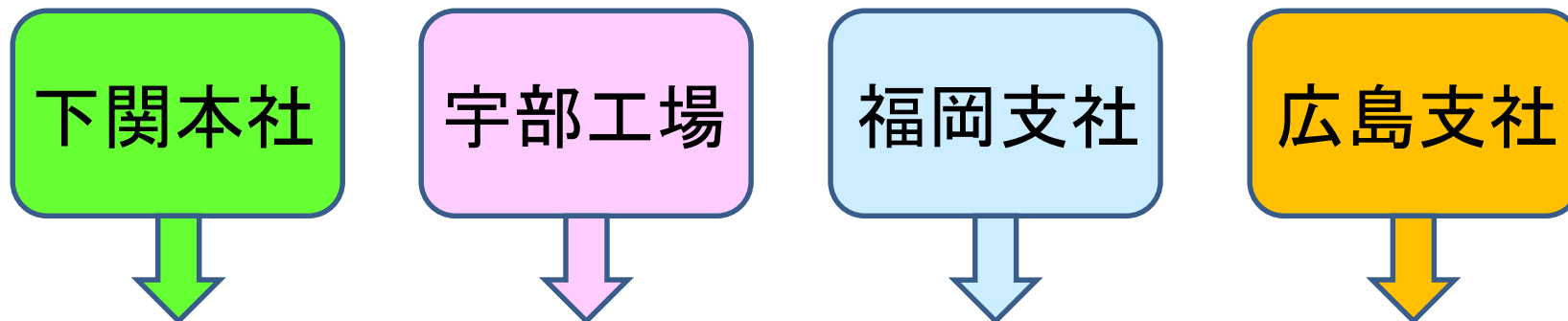
2024. 4に原則適用

①建設の事業	一般則を適用
②自動車運転の業務	上限規制960時間を適用 将来的に一般則の適用を検討
③新技術、新商品等、 研究開発の業務	適用しない(健康確保措置)
④医師	上限規制を適用 (具体的な上限時間は検討し、 省令に定める)

⑤ 36協定—留意点

⑤ - 1 36協定（留意点1・・・締結単位）

●事業場単位



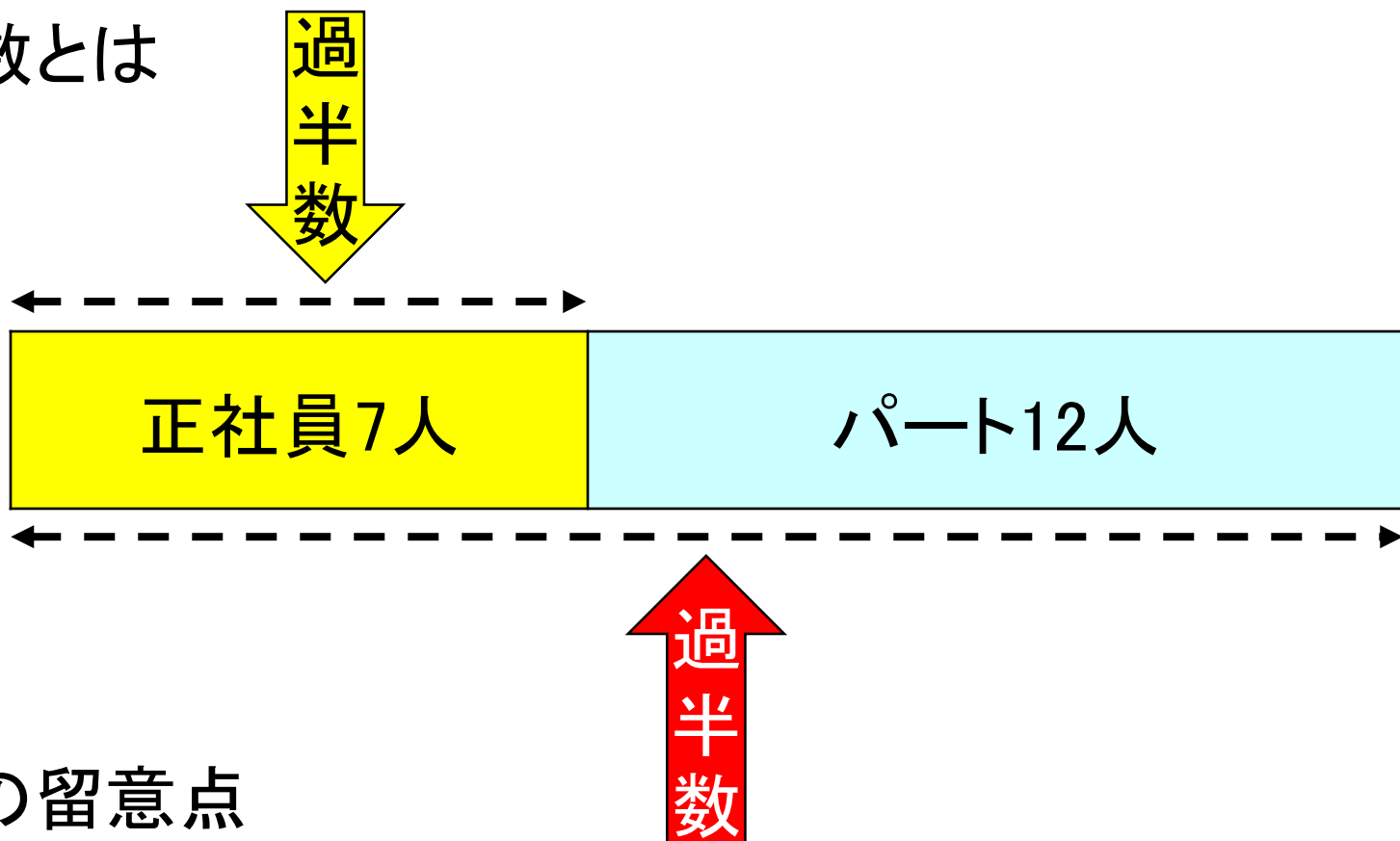
各事業場ごとに36協定を締結し、それぞれの所在地を管轄する労働基準監督署へ届出る

●2つの留意点

- ①使用者側の当事者
- ②過半数代表者

⑤-2 36協定（留意点2・・・過半数代表者の選任）

●過半数とは



●選任の留意点

①労基法41条2号に規定する管理監督者ではないこと

②協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者

⑤ - 3 36協定（留意点3・・・契約上の根拠も必要）

残業を適法
にさせる為
の法的要件

①36協定の締結及び届出

②割り増し賃金の支払い

③労働契約上の根拠

●行政通達（昭和63年1月1日基発1号）

「労働基準法上の**労使協定の効力**は、その協定に定めるところによって労働させても労働基準法に違反しないという**免罰的効力**をもつものであり、労働者の**民事上の義務**は、当該協定から直接生じるものではなく、労働協約、**就業規則等の根拠が必要**である」