



改正労働基準法の概要・労働者派遣法への対応について

第196 通常国会において、働き方改革関連法（2018年7月6日公布）が成立し、一部を除き、2019年4月1日から施行されます。改正法の趣旨を理解し、真の働き方改革実現にむけて取り組みをおこないましょう！

I. 改正労働基準法 <36協定で定める時間外労働に罰則付き上限規制>

《見直しの概要》 **2019年4月1日施行**

中小企業2020年4月1日施行

- 70年前に制定された「労働基準法」は法律上、残業時間の上限がありませんでした。改正後は、法律で時間外労働の上限を定め、これを超える残業はできなくなります。
- 労働基準法第36条を改正し、時間外労働の上限は、原則（限度時間）として**月45時間・年360時間**とし、臨時的な特別の事情がなければ超えることはできません。
- 法律上の上限

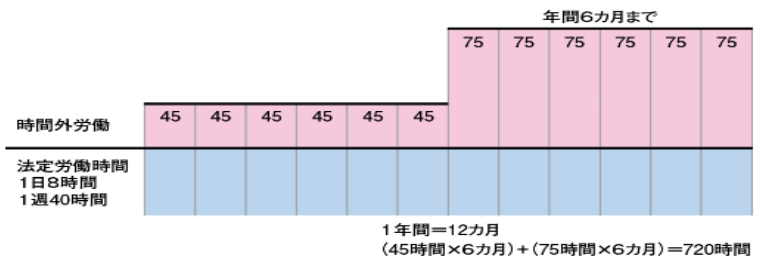
①年720時間以内

②複数月平均80時間以内（休日労働含む）

③月100時間未満（休日労働含む）

④原則である月45時間を超えることが

できるのは、年間6カ月まで



○時間外労働の上限規制は原則45時間、年間360時間とする

○ただし、一時的な業務量の増加がやむを得ない特定の場合の上限については、

- ①年間の時間外労働は月平均60時間（年間720時間）以内とする
- ②休日労働を含んで、2カ月ないし6カ月平均は80時間以内とする
- ③休日労働を含んで、単月は100時間未満とする
- ④月45時間を超える時間外労働は年半分を超えないこととする

【 取り組み事項 】

- ① 業務量の棚卸しや人員体制等の見直しなど、職場の状況について点検・改善に取り組みましょう！
- ② 36協定の締結に関して、過半数労働組合としての要件を満たしているか確認をしましょう！
- ③ 過半数要件を満たしていない場合には、労働組合の委員長や役員が過半数代表者となるために立候補するとともに、労働組合に未加入労働者の加入拡大にむけた取り組みを進めましょう！
※注意：過半数労働組合の要件を満たさない場合や、過半数代表者の選出が適切に行われていない場合には、36協定を締結し、労働基準監督署に届け出ても無効
- ④ 時間外労働の上限規制は、あくまでも「これ以上働かせてはならない」というものなので、法改正を機に、36協定の内容の点検・見直しをおこないましょう！
- ⑤ 時間外労働・休日労働は必要最小限にとどめるためにも、36協定は、「月45時間、年360時間以内」を原則に、各職場における業務の実態を踏まえ、労使で協議し、時間外・休日労働をさせる必要のある具体的事由と業務の種類を協定締結しましょう！
- ⑥ やむを得ず「特別条項」を締結する場合には、各事業所・職場において、「通常予想することのできない業務量の大幅な増加等に伴い臨時的に限度時間を超えて労働させる必要がある場合」をできる限り明確に定めましょう！また、限度時間を延長する場合の手続について、労使当事者が合意して定め、一定期間ごとに特別な事情が生じた場合には必ず手続を行うようにするとともに、特別条項を適用する場合の事由や手続等について、労使で協議・確認をしましょう！

Ⅱ. 改正労働基準法 <年5日の年次有給休暇の取得を企業に義務付け>

「概要」 2019年4月1日施行

- 年次有給休暇の取得促進に向けて、年次有給休暇が10日以上労働者に対し、使用者は、5日について、毎年時季を指定して取得させることが労働基準法第39条に新たに規定されています。

【 取り組み事項 】

- ① 年次有給休暇の取得促進に向けて、職場における労働者の年次有給休暇取得状況等を把握し、すべての労働者が全員偏りなく取得できるよう、取得5日未満者をなくす取り組みをしましょう！
- ② 5日取得に縛られることなく年次有給休暇100%取得を目指しましょう！
- ③ 改正の内容を職場の労働者に周知するとともに、労働者から使用者に対する時季指定の申出による取得を促しましょう！
- ④ 計画的付与制度やルールを導入し、労使で協議し取得促進に努めましょう！
- ⑤ 使用者の時季指定にあたり、あらかじめ、使用者が労働者の意見を聴き、その意見を尊重すべきとされたことから、意見聴取に関するルールを確認しましょう！

Ⅲ. 改正労働基準法 <月60時間を超える残業の時間外割増率の引き上げ>

「概要」 2018年4月1日施行 中小企業2023年4月1日

- 中小企業における月60時間超の時間外労働に対する割増賃金率の適用猶予が廃止されます。

【 取り組み事項 】

2023年に施行される中小企業においても、労使で協議し、月60時間を超える割増賃金率を50%に引き上げましょう！

④ 月60時間を超える残業は、割増賃金率を上げます

《現在》		《改正後》	
月60時間超の残業割増賃金率 大企業は 50% 中小企業は 25%		月60時間超の残業割増賃金率 大企業、中小企業ともに 50% ※中小企業の割増賃金率を上げ	
1か月の時間外労働 [1日8時間・1週40時間] を超える労働時間	60時間以下	60時間以下	60時間超
	大企業	25%	50%
	中小企業	25%	25%
	大企業	25%	50%
	中小企業	25%	50%

Ⅳ. 改正安全衛生法 <労働時間の状況を客観的に把握するように企業に義務付け>

「概要」 2019年4月1日施行

- 健康管理の観点から、裁量労働制が適用される人や管理監督者も含め管理監督者も含め、すべての労働者を対象とした客観的な方法、その他適切な方法で把握されるよう法律で義務づけます。

【 取り組み事項 】

- ① 自組織での労働時間把握の方法を確認しましょう！
- ② すべての労働者の実労働時間を客観的な方法で把握する仕組みを導入しましょう！
- ③ 労働時間把握の適正な運用を確認するルールを作りましょう！
- ④ 月45時間を超え、かつ疲労が蓄積した労働者に対する医師の面接指導の着実な実施を労使で協議しましょう！

V.2015年の労働者派遣法改正から3年。職場の点検活動を行いましょう！

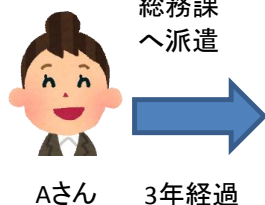
2015年9月の労働者派遣法改正により、有期雇用の派遣社員に対する派遣期間が見直されてから3年が経過しました。職場に派遣期間の上限を迎えている派遣労働者はいませんか？改正された内容をしっかり理解して、労働組合としての取り組みを進めましょう！

1. 期間制限のルール

派遣労働者の受け入れは、事業所、個人単位で3年までとなりました。2018年10月より期間制限の上限が到来しています。

3年を迎える派遣労働者の有無について確認しましょう。

<期間制限ルール（個人単位）>



労働組合の意見聴取

総務課へ派遣



別の派遣労働者の場合、同じ課への派遣は○

営業課へ派遣



同じ課への派遣継続は×
異なる課への派遣は○

2. 過半数労働組合等からの意見聴取

事業所単位の期間制限を超えて受け入れ期間を延長する場合には、過半数労働組合等からの意見聴取が義務付けられています。意見聴取は派遣期間終了の1カ月前までに行いましょう。労働組合の組合員数が過半数に達していない場合は、過半数代表者を選出する必要があります。

3. 雇用安定措置

同一の事業所に3年間派遣される見込みの派遣労働者には、雇用安定措置を講じることが派遣元事業主には義務付けられています。

派遣元事業主より雇用安定措置が行われているか確認しましょう。

雇用安定措置とは？

派遣労働者の雇用の安定や、キャリア形成の機会を確保するため、派遣労働者の意向を確認して以下のいずれかの措置を行うものです。

- ① 派遣先への直接雇用の依頼
- ② 派遣労働者としての新たな就業先の確保
- ③ 派遣元で無期雇用される機会の確保・提供
- ④ 有給での教育訓練の実施

4. 均衡・均等待遇実現

パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法の改正により、派遣労働者と派遣先労働者との均衡・均等待遇が原則となります。（2020年4月施行）

労働条件の点検と改善に取り組みましょう！

※「派遣元に無期雇用されている派遣社員」「60歳以上の派遣社員」は対象外となっています。

事業主の皆さまへ

「働き方」が変わります!!

2019年4月1日から
働き方改革関連法が順次施行されます

1 施行：2019年4月1日～ ※中小企業は、2020年4月1日～

時間外労働の上限規制が導入されます!

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)を限度に設定する必要があります。

2 施行：2019年4月1日～

年次有給休暇の確実な取得が必要です!

使用者は、10日以上年次有給休暇が付与される全ての労働者に対し、
毎年5日、時季を指定して有給休暇を与える必要があります。

3 施行：2020年4月1日～ ※中小企業は、2021年4月1日～

正規雇用労働者と非正規雇用労働者間の 不合理な待遇差が禁止されます!

同一企業内において、
正規雇用労働者と非正規雇用労働者(パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者)の間で、
基本給や賞与などの個々の待遇ごとに不合理な待遇差が禁止されます。

「働き方」に関する詳細・お悩みは【相談窓口】へ
改正法の詳細は厚生労働省HP「働き方改革」の実現に向けて」をご覧ください。
<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322.html>



相談窓口のご案内

働き方改革関連法に関する相談については、以下の相談窓口をご活用ください。

労働基準監督署 労働時間相談・支援コーナー	働き方改革関連法に関する相談については、以下の相談窓口をご活用ください。
<p>労働基準監督署 労働時間相談・支援コーナー</p> <p>都道府県労働局 パートタイム労働者、有期雇用労働者(限) 雇用調整・均等部(限) [派遣労働者関係] 労働相談専門家(講・室)</p>	<p>時間外労働の上限規制や年次有給休暇などに関する相談に応じます。 ▶ 検索ワード：労働基準監督署 http://www.mhlw.go.jp/kouseirooudoushou/shozaiannai/roudouskyoku/</p> <p>正規雇用労働者と非正規雇用労働者(パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者)の間の不合理な待遇差の解消に関する相談に応じます。 ▶ 検索ワード：労働時間相談 http://www.mhlw.go.jp/kouseirooudoushou/shozaiannai/roudouskyoku/</p>
働き方改革推進センター	働き方改革関連法に関する相談のほか、労働時間管理のノウハウや賃金制度等の取直し、助成金の活用など、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。 ▶ 検索ワード：働き方改革推進支援センター http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148333.html
産業保健総合支援センター	医師による面接指導等、労働者の健康確保に関する課題について、産業保健の専門家が相談に応じます。 ▶ 検索ワード：産業保健総合支援センター http://www.johas.go.jp/sangyouhoken/syden/label/122/Default.aspx
よろず支援拠点	生産性向上や人手不足への対応など、経営上のあらゆる課題について、専門家が相談に応じます。 ▶ 検索ワード：よろず支援拠点 https://yorozeu.smrj.go.jp/
商工会 商工会議所 中小企業団体中央会	経営改善・金融・税務・労務など、経営全般にわたって、中小企業・小規模事業者の取組を支援します。 ▶ 検索ワード：全国各地の商工会WEBサイト https://www.shokokoban.or.jp/?page_id=1754 ▶ 検索ワード：全国の商工会議所一覧 https://www.5ch.or.jp/cc/list
ハローワーク	求人充足に向けたコンサルティング、事業派遣学会や就職面接会などを実施しています。 ▶ 検索ワード：ハローワーク http://www.mhlw.go.jp/kouseirooudoushou/shozaiannai/roudouskyoku/
医療勤務環境改善支援センター	医療機関に特化した支援機関として、日々の医療現場のニーズに応じて、総合的なサポートをします。 ▶ 検索ワード：いきさか https://iryuo-kinnmukankyokyo.mhlw.go.jp/information/

その他の相談窓口

その他