



中小企業の働き方改革

(2) 働き方改革関連法の具体的内容【前編】

中小企業活力向上オンラインセミナー
人材・組織分野

中小企業活力向上プロジェクト実行委員会事務局





働き方改革関連法の概要

- ①時間外労働の上限規制の導入
 - ②一定日数の年次有給休暇の確実な取得
 - ③勤務間インターバル制度の普及促進
 - ④月60時間超割増賃金率中小企業猶予措置廃止
 - ⑤産業医・産業保健機能強化
 - ⑥雇用形態にかかわらず公正な待遇確保
 - ⑦高度プロフェッショナル制度の創設
 - ⑧フレックスタイム制の見直し
- など



①時間外労働の上限規制の導入

36協定による労働時間の延長の限度時間

- 原則月**45**時間かつ年**360**時間以内
- 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

違反すると刑事罰を受ける可能性

一部の業種は適用の猶予・除外がある



働き方改革関連法の概要

- ①時間外労働の上限規制の導入
- ②一定日数の年次有給休暇の確実な取得
- ③勤務間インターバル制度の普及促進
- ④月60時間超割増賃金率中小企業猶予措置廃止
- ⑤産業医・産業保健機能強化
- ⑥雇用形態にかかわらず公正な待遇確保
- ⑦高度プロフェッショナル制度の創設
- ⑧フレックスタイム制の見直し など



②一定日数の年次有給休暇の確実な取得

【改正前】

労働者が、年次有給休暇を、いつ、どれだけ、取得するかは労働者に委ねられている

【改正後】

使用者は、10日以上 of 年次有給休暇が付与される労働者に対し、**5日**について、毎年、時季を指定して与えなければならない

(労働者が自ら申請したり、会社の計画的付与も、含めて、年間5日以上)



働き方改革関連法の概要

- ①時間外労働の上限規制の導入
 - ②一定日数の年次有給休暇の確実な取得
 - ③勤務間インターバル制度の普及促進
 - ④月60時間超割増賃金率中小企業猶予措置廃止
 - ⑤産業医・産業保健機能強化
 - ⑥雇用形態にかかわらず公正な待遇確保
 - ⑦高度プロフェッショナル制度の創設
 - ⑧フレックスタイム制の見直し
- など



③「勤務間インターバル制度」の努力義務

事業主は、
前日の終業時刻と
翌日の始業時刻との間に
一定時間の休息の確保
に努めなければならない。



働き方改革関連法の概要

- ①時間外労働の上限規制の導入
 - ②一定日数の年次有給休暇の確実な取得
 - ③勤務間インターバル制度の普及促進
 - ④月60時間超割増賃金率中小企業猶予措置廃止
 - ⑤産業医・産業保健機能強化
 - ⑥雇用形態にかかわらず公正な待遇確保
 - ⑦高度プロフェッショナル制度の創設
 - ⑧フレックスタイム制の見直し
- など



④月60時間超割増賃金率中小企業猶予措置廃止

- 法定労働時間

1日8時間労働

- 時間外労働の割増賃金

(1日8時間を超えて労働する場)

時間単価の**1.25**倍を支払う

- 月60時間を超える時間外労働の割増賃金

時間単価の**1.5**倍を支払う

中小企業は猶予→平成35年4月1日**猶予廃止**



働き方改革関連法の概要

- ①時間外労働の上限規制の導入
- ②一定日数の年次有給休暇の確実な取得
- ③勤務間インターバル制度の普及促進
- ④月60時間超割増賃金率中小企業猶予措置廃止
- ⑤産業医・産業保健機能強化
- ⑥雇用形態にかかわらず公正な待遇確保
- ⑦高度プロフェッショナル制度の創設
- ⑧フレックスタイム制の見直し など



⑤産業医・産業保健機能強化

『産業医の選任義務のある労働者数50人以上の事業場』

- 事業者は、衛生委員会に対し、産業医が行った労働者の健康管理等に関する勧告の内容等を報告しなければならない
- 事業者は、産業医に対し産業保健業務を適切に行うために必要な情報を提供しなければならない