

多くの事業場で人手不足感が強まる一方で、働く方の「働き方」の希望も多様化していますが、「働き方改革」は、投資やイノベーションによる生産性向上とともに、「魅力ある職場作り」によって「人材確保」→「業績の向上」→「利益増」へとつながる好循環も目指しています。

働き方改革関連法の全体像

	2019. 4 月	2020. 4 月	2021. 4 月 …	2023. 4 月
時間外労働に上限を設けて規制します*		→大企業に適用	→中小企業にも適用	
年 5 日間の年次有給休暇の取得時季指定を義務化します*		→すべての事業場で適用		
月 60 時間超残業の割増率 5 割を全てに適用します		(大企業は H22. 4 月から既に適用)		→中小企業にも適用
フレックスタイム制の清算期間を 3 か月に拡充します		→拡充可能		
高度プロフェッショナル制度を創設します		→導入可能		
労働者の健康確保等の産業医・産業保健機能を強化します		→適用		
勤務と勤務の間の生活や睡眠時間を確保します (努力義務)		→適用		
正規・非正規間の不合理な待遇差を禁止します			→大企業に適用	→中小企業にも適用

※年 5 日の年次有給休暇の取得時季指定の義務化とは・・2019 年 4 月 1 日施行

年次有給休暇は、労働者の心身のリフレッシュを図ることを目的として、雇入れから 6 か月継続勤務し、所定労働日の 8 割以上出勤した労働者（管理監督者を含む）には年 10 日の年次有給休暇を付与し、さらに勤続年数が増える毎にこれに応じた日数を毎年付与しながら（最大 20 日まで）、労働者が指定する時季に取得してもらう法で定めた制度です。

パートタイム労働者など所定労働日数が少ない労働者についても、その所定労働日数に応じて付与するべき年休日数が決まっています。



労働者

(原則) 使用者への取得希望時季の申出による取得



使用者

(新設) 労働者の取得時季の希望を踏まえ、使用者が時季を指定して取得

法の施行によって・・

この 4 月から、すべての事業場において、年 10 日以上の子休が付与される労働者に対しては、付与後 1 年以内に付与日数（繰り越し分を含む）のうち年 5 日については、使用者から取得時季を指定して取得させることが必要となります（罰則付き）。

なお、労働者が自ら請求・取得した日数（原則の方法）や計画年休で取得する日数については時季指定義務の 5 日から控除する必要があります。すなわち、こうした方法で 5 日に達した時点で使用者は時季を指定する必要はなく、また、指定することもできないことになる等について注意が必要です。

※時間外労働に上限を設けるとは・・大企業 2019 年 4 月 1 日施行、中小企業 2020 年 4 月 1 日施行

法定の労働時間（1 日 8 時間、週 40 時間（特例措置対象事業場は週 44 時間））を超える時間外労働（いわゆる残業）や休日労働を行うには労使協定（36 協定）の締結と監督署長への届出が必要です。

法の施行によって・・

36 協定（特別条項）によっても、下記の上限を超えることはできなくなります（罰則付き）。

法律による上限

- ① 時間外労働は年 720 時間まで
- ② 時間外労働と休日労働の合計は月 100 時間未満
- ③ 時間外労働と休日労働の合計は複数月平均 80 時間まで

※ この上限規制は、自動車運転の業務、建設事業、医師には適用を 5 年後とする等の猶予する措置があります。また、新技術・新商品等の研究開発業務については、適用が除外されます。

「36 協定の様式」も変わります（適用が猶予されている間は従来の様式でかまいません）。

当署や働き方改革サポートオフィス山口（山口労働局委託事業）では、働き方改革への対応を円滑に行っていただけるよう、ご要望に応じて当署職員や社会保険労務士等の専門家が事業場を訪問して、制度の説明や支援を行うこととしています。こちらも是非、ご利用ください。

☆ 徳山労働基準監督署における労働時間法制に関する訪問支援

（お問合せ先）徳山労働基準監督署 労働時間相談・支援班 ☎0834-21-1788

☆ 働き方改革サポートオフィス山口における支援（山口労働局委託事業）

（支援内容）・非正規労働者の処遇改善、労働時間制度、賃金制度等に関する一般的な相談対応
 ・就業規則等の見直し、労働時間短縮、賃金引き上げに向けた生産性向上に関するコンサルティング
 ・利用できる助成金と手続き・・・など

（申込先）働き方改革サポートオフィス山口 ☎083-976-6227

うちの会社の労働時間制度はこのままでいいのかな…？

