

労働基準関係法令のポイント

～ 働き方改革やトラブル事例を中心に～

鹿児島労働基準監督署

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

今日のポイント

- 1 働き方改革とは
- 2 労働時間の上限規制
- 3 年次有給休暇
- 4 労働条件明示のルールが変わりました

1 働き方改革とは

「働き方改革」は、「少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少」「育児や介護との両立など、働く方のニーズの多様化」等の課題の解決のため、働く方の置かれた個々の事情に応じ、多様な働き方を選択できる社会を実現し、働く方一人ひとりがより良い将来の展望を持てるようにすることを目指しています。

時間外労働の 上限規制

時間外労働の上限
原則
月45時間、年360時間
臨時的な特別な事情がある場合
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。
* 業種によっては別の規制があります。

年次有給休暇の 確実な取得

10日以上の子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。

正社員と非正規社員 の間の不合理な 待遇差の禁止

同一企業内において、正社員と非正規社員(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。

2 労働時間の上限規制

(1) 上限規制とは

2020年4月適用開始（中小企業。大企業は2019年から）

労働時間の原則は

1日 8時間

1週 40時間

時間外労働は36協定を締結し

月 45時間

年 360時間 が原則

臨時的な特別な事情があって労使が合意する場合でも

時間外労働 年720時間

時間外労働 + 休日労働 月100時間未満

2～6か月平均80時間以内

月45時間を超えられるのは年6か月まで

（太字が改正のポイント）



2 労働時間の上限規制

(2) 取り組み方法

1日当たりの残業時間を減らす

休日出勤を減らす

年次有給休暇等休暇の取得日数を増やす



年休は5日（いつか）取ろう
ではなく、
取りたい時期に取得できる
環境づくりを！

(3) 取り組み事例

■ 働き方改革特設サイト CASE STUDY

中小企業の取り組み事例

<https://hatarakikatakaikaku.mhlw.go.jp/casestudy/>



労働時間の適正な把握が第一歩になります。
適切に時間管理ができているか
こちらも確認をしてください。



3 年次有給休暇

よくある相談

年休を取りたいと言ったら「一人前になってからだろ」と言われて全く取らせてもらえません

年休を取りたいと言ったら「もう5日はとっただろう」と言われて、法定の日数を取らせてもらえません



うちの会社は計画年休もあり、全部有休を取らせただけなのに「足りない」と言ってくる。

退職までの2週間全部年休を取って休むという。
勝手にやめて年休まで取るなんて。
こんなわがママを認めなくちゃいけないのか。

法定通り年休を取らせていたら会社が回らない。所定労働日を増やして、その分を計画年休に充てることにしたい。

なかなか労働者が年休を取ってくれないので、5日の取得の達成ができなかった。労働者の自由に取らせないといけないから、時季指定はしていない。



4 労働条件明示のルールが変わりました

労働条件明示事項が追加されます。明示のタイミングにもご注意ください。

対 象	明 示 の タイミング	新 しく 追 加 さ れ る 明 示 事 項
すべての労働者	労働契約の締結時と 有期労働契約の更新時	1. 就業場所・業務の変更の範囲
有期 契約 労働者	有期労働契約の 締結時と更新時	2. 更新上限の有無と内容 (有期労働契約の通算契約期間または更新回数の上限) +更新上限を新設・短縮しようとする場合、 その理由をあらかじめ説明すること
	無期転換ルールに基づく 無期転換申込権が 発生する契約の更新時	3. 無期転換申込機会 無期転換後の労働条件 +無期転換後の労働条件を決定するに当たり、 他の正社員等とのバランスを考慮した事項の 説明に努めること

1分の説明動画もあります→

