

働き方改革関連法による 改正後の労働基準法などについて

厚生労働省 労働基準局 労働条件政策課

1. はじめに

労働者がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する働き方改革を総合的に推進することを目的とした「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」（平成30年法律第71号。以下、「働き方改革関連法」という）が、第196回通常国会において、平成30年6月29日に可決・成立し、同年7月6日に公布され、労働時間に関する部分については平成31年4月1日に施行された。

本稿では、働き方改革関連法による改正後の労働基準法及び労働安全衛生法の内容のうち、

- ・ 時間外労働の上限規制
- ・ 年次有給休暇
- ・ 労働時間の状況の把握

について解説する。

なお、以下の解説では、次の略称を使用する。

- ・ 新労基法（平成31年4月1日改正後の労働基準法）
- ・ 新労基則（平成31年4月1日改正後の労働基準法施行規則）
- ・ 改正安衛法（平成31年4月1日改正後の労働安全衛生法）
- ・ 改正安衛則（平成31年4月1日改正後の労働

安全衛生規則）

2. 時間外労働の上限規制

（新労基法第36条及び第139条から第142条まで、新労基則第16条等並びに指針関係）

(1) 改正の概要

長時間労働を防止するため、現行の時間外労働規制の仕組みを改め、①時間外労働の上限は原則として月45時間、年360時間とした上で、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることはできないこととし、②臨時的な特別の事情があって労使が合意する場合でも、年720時間以内、複数月平均80時間以内（休日労働を含む）、単月100時間未満（休日労働を含む）を超えることはできないこととする。さらに、原則である月45時間を超えることができるのは、年間6か月までとする（図-1）。

これらに違反した場合には、罰則の対象となるものである。

(2) 新労基法第36条第1項の協定の届出（新労基法第36条第1項並びに新労基則第16条及び第70条関係）

上限規制が適用される事業場において労働者に

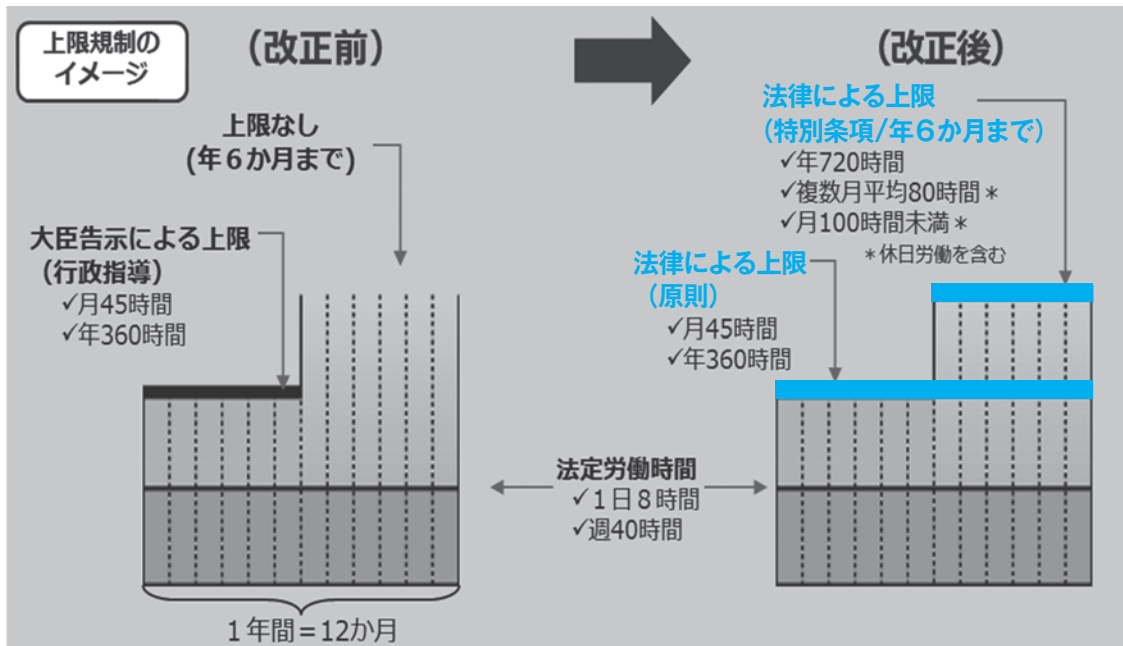


図-1 時間外労働の上限規制

時間外労働又は休日労働を行わせる場合は、新労基法第36条第1項の協定（以下「時間外・休日労働協定」という。）を過半数労働組合（ない場合は労働者の過半数代表者）と締結して、所轄労働基準監督署長にあらかじめ届け出ることが必要である。その届出様式を従前の様式から改め、新たに定めた（新労基則様式第9号～第9号の7）。記載例や様式については厚生労働省HPに掲載しているパンフレット「時間外労働の上限規制 わかりやすい解説」P10～P14を参照されたい（<https://www.mhlw.go.jp/content/000463185.pdf>）。

(3) 限度時間（新労基法第36条第3項及び第4項関係）

時間外・休日労働協定において「1日」、「1箇月」、「1年」のそれぞれの期間について労働時間を延長して労働させる時間を定めるに当たっては、事業場の業務量、時間外労働の動向その他の事情を考慮して通常予見される時間外労働の範囲内において、限度時間を超えない時間に限るものとした。

また、限度時間は、1箇月について45時間及び1年について360時間（対象期間が3箇月を超

える1年単位の変形労働時間制により労働させる場合は、1箇月について42時間及び1年について320時間）である。

(4) 特別条項を設ける場合の延長時間等（新労基法第36条第5項関係）

時間外・休日労働協定においては、事業場における通常予見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(3)の限度時間を超えて労働させる必要がある場合において、1箇月について労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させることができる時間並びに1年について労働時間を延長して労働させることができる時間を定めることができることとした。

この場合において、1箇月について労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させることができる時間については、上記(3)に関して協定した時間を含め100時間未満の範囲内としなければならない。1年について労働時間を延長して労働させることができる時間については、上記(3)に関して協定した時間を含め720時間を超えない範囲内としなければならない。

さらに、対象期間において労働時間を延長して労働させることができる時間が1箇月について

45時間（対象期間が3箇月を超える1年単位の変形労働時間制により労働させる場合は42時間）を超えることができる月数を1年について6箇月以内の範囲で定めなければならない。

(5) 時間外・休日労働協定で定めるところにより労働させる場合の実労働時間数の上限（新労基法第36条第6項及び新労基則第18条関係）

使用者は、時間外・休日労働協定で定めるところにより時間外・休日労働を行わせる場合であっても、以下の①から③までの要件を満たすものとしなければならない。また、以下の②及び③の要件を満たしている場合であっても、連続する月の月末・月初に集中して時間外労働を行わせるなど、短期間に長時間の時間外労働を行わせることは望ましくないことに留意する必要がある。

① 坑内労働その他厚生労働省令で定める健康上特に有害な業務について、1日における時間外労働時間数が2時間を超えないこと（新労基法第36条第6項第1号及び新労基則第18条関係）。

これは、働き方改革関連法による改正前の労働基準法第36条第1項ただし書と同様の内容である。

② 1箇月における時間外・休日労働時間数が100時間未満であること（新労基法第36条第6項第2号関係）。

③ 対象期間の初日から1箇月ごとに区分した各期間の直前の1箇月、2箇月、3箇月、4箇月及び5箇月の期間を加えたそれぞれの期間における時間外・休日労働時間数が1箇月当たりの平均で80時間を超えないこと（新労基法第36条第6項第3号関係）。

(6) 健康福祉確保措置の実施及び当該措置の実施状況（(2)における協定事項）に関する記録の保存（新労基則第17条第1項第5号及び新労基則第17条第2項関係）

使用者は、過重労働による労働者の健康障害の防止を図る観点から、時間外・休日労働協定に特

別条項を設ける場合は、(3)の限度時間を超えて働く労働者に対する健康福祉確保措置を協定しなければならない。健康福祉確保措置として講ずることが望ましい措置の内容は、パンフレット「時間外労働の上限規制 わかりやすい解説」P9のPoint 7を参照されたい（<https://www.mhlw.go.jp/content/000463185.pdf>）。

また、使用者は、健康福祉確保措置の実施状況に関する記録を時間外・休日労働協定の有効期間中及び当該有効期間の満了後3年間保存しなければならない。

(7) 厚生労働大臣が定める指針（新労基法第36条第7項から第10項まで関係）

厚生労働大臣は、時間外・休日労働協定で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項、当該労働時間の延長に係る割増賃金の率その他の必要な事項について、労働者の健康、福祉、時間外労働の動向その他の事情を考慮して指針を定めることができる。

労使当事者は、時間外・休日労働協定の内容が指針に適合したものとなるようにしなければならない。

また、行政官庁は、指針に関し、労使当事者に必要な助言及び指導を行うことができるものとし、当該助言及び指導を行うに当たっては、労働者の健康が確保されるよう特に配慮しなければならない。

指針の詳細については、パンフレット「時間外労働の上限規制 わかりやすい解説」P8～P9を参照されたい（<https://www.mhlw.go.jp/content/000463185.pdf>）。

(8) 適用除外（新労基法第36条第11項関係）

新たな技術、商品又は役務の研究開発に係る業務については、専門的、科学的な知識、技術を有する者が従事する新たな技術、商品又は役務の研究開発に係る業務の特殊性が存在する。このため、(3)～(5)で解説した限度時間（新労基法第36条第3項及び第4項）、時間外・休日労働協定に

特別条項を設ける場合の要件（新労基法第36条第5項）、1箇月について労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させた時間の上限（新労基法第36条第6項第2号及び第3号）についての規定は、当該業務については適用しない。

(9) 適用猶予（新労基法第139条から第142条まで並びに新労基則第69条及び第71条関係）

以下の①から④までに掲げる事業又は業務については、その性格から直ちに時間外労働の上限規制を適用することになじまないため、規制の適用を5年間猶予する措置を設けた。

- ① 工作物の建設等の事業（新労基法第139条及び新労基則第69条第1項関係）
- ② 自動車の運転の業務（新労基法第140条及び新労基則第69条第2項関係）
- ③ 医業に従事する医師（新労基法第141条関係）
- ④ 鹿児島県及び沖縄県における砂糖を製造する事業（新労基法第142条及び新労基則第71条関係）

(罰 則)

新労基法第36条第6項の規定に違反し、①1箇月について100時間以上の時間外・休日労働を行わせた場合又は②時間外・休日労働協定の対象期間の初日から1箇月ごとに区分した各期間に当該各期間の直前の1箇月、2箇月、3箇月、4箇月及び5箇月の期間を加えたそれぞれの期間における時間外・休日労働時間数が1箇月当たりの平均で80時間を超えた場合、使用者に対しては、新労基法第119条第1号の罰則（6箇月以下の懲役又は30万円以下の罰金）の適用がある。

(施行期日)

以上に述べた改正は、平成31年4月1日から施行されている。

ただし、中小事業主に対しては令和2年4月1日から施行される。

また、(9)で解説した事業又は業務については、規制の適用が5年間猶予される。

3. 年次有給休暇

(新労基法第39条及び新労基則第24条の5等関係)

(1) 趣 旨

年次有給休暇の取得率が低迷しており、いわゆる正社員の約16%が年次有給休暇を1日も取得しておらず、また、年次有給休暇をほとんど取得していない労働者については長時間労働者の比率が高い実態にあることを踏まえ、年5日以上年次有給休暇の取得が確実に進む仕組みを導入することとした。

(2) 年5日以上年次有給休暇の確実な取得（新労基法第39条第7項及び第8項並びに新労基則第24条の5関係）

① 使用者による時季指定（新労基法第39条第7項及び第8項関係）

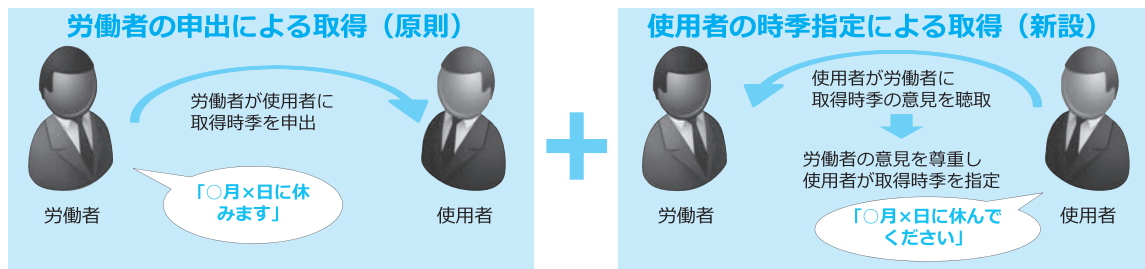
使用者は、労働基準法第39条第1項から第3項までの規定により使用者が与えなければならない年次有給休暇（以下、「年次有給休暇」という）の日数が10労働日以上である労働者に係る年次有給休暇の日数のうち、5日については、基準日*から1年以内の期間に、労働者ごとにその時季を定めることにより与えなければならない（図-2）。

* 継続勤務した期間を同条第2項に規定する6箇月経過日から1年ごとに区分した各期間（最後に1年未満の期間を生じたときは、当該期間）の初日をいう。以下同じ。

この場合の使用者による時季指定の方法としては、例えば、年度当初に労働者の意見を聴いた上で年次有給休暇取得計画表を作成し、これに基づき年次有給休暇を付与すること等が考えられる。

ただし、労働基準法第39条第5項又は第6項の規定により年次有給休暇を与えた場合においては、当該与えた年次有給休暇の日数（当該日数が

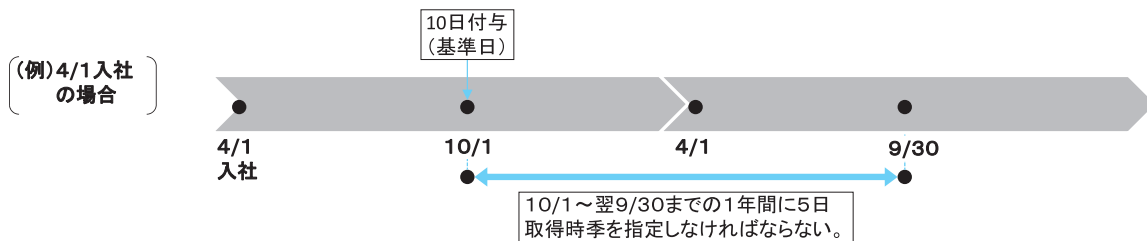
年次有給休暇が年10日以上付与される労働者（管理監督者を含む）に対して、そのうちの年5日について使用者が時季を指定して取得させることを義務づけ。



そもそも、**労働者が使用者に取得時季を申し出にくい**という状況がありました。

→ 我が国の**年休取得率：49.4%**

（平成29年就労条件総合調査）



図－2 使用者による年次有給休暇の時季指定

5日を超える場合には、5日とする。)分については、時季を定めることにより与えることを要しない。すなわち、労働者が自ら時季を指定して5日以上の年次有給休暇を取得した場合や、労働基準法第39条第6項に基づく計画的付与により5日以上の年次有給休暇を取得した場合には、使用者による時季指定は不要である。

② 労働者からの意見聴取（新労基則第24条の6関係）

使用者は、①で解説したように新労基法第39条第7項の規定により労働者に年次有給休暇を時季を定めることにより与えるに当たっては、あらかじめ、当該年次有給休暇を与えることを当該労働者に明らかにした上で、その時季について当該労働者の意見を聴かなければならない。

また、使用者は、年次有給休暇の時季を定めるに当たっては、できる限り労働者の希望に沿った時季指定となるよう、聴取した意見を尊重するよう努めなければならない。

③ 年次有給休暇管理簿（新労基則第24条の7

及び第55条の2関係）

使用者は、新労基法第39条第5項から第7項までの規定により年次有給休暇を与えたときは、時季、日数及び基準日（第一基準日及び第二基準日を含む。）を労働者ごとに明らかにした書類（以下、「年次有給休暇管理簿」という）を作成し、当該年次有給休暇を与えた期間中及び当該期間の満了後3年間保存しなければならない。

また、年次有給休暇管理簿については、労働者名簿又は賃金台帳とあわせて調製することができる。

（罰則）

労働基準法第39条第1項から第3項までの規定により使用者が与えなければならない年次有給休暇の日数が10労働日以上である労働者に係る年次有給休暇の日数のうち5日について、基準日から1年以内の期間に、労働者ごとにその時季を定めることにより与えなかった場合、使用者に対しては、新労基法第120条第1号の罰則（30万円以下の罰金）の適用がある。

(施行期日)

平成 31 年 4 月 1 日から施行されている。

よくある Q&A 等については厚生労働省 HP に掲載しているパンフレット「年 5 日の年次有給休暇の確実な取得 わかりやすい解説」を参照されたい (<https://www.mhlw.go.jp/content/000463186.pdf>)。

4. 労働時間の状況の把握

(改正安衛法第 66 条の 8 の 3 第 1 項並びに改正安衛則第 52 条の 7 の 3 第 1 項及び第 2 項関係)

事業者は、改正安衛法第 66 条の 8 第 1 項又は改正安衛法第 66 条の 8 の 2 第 1 項の規定による面接指導（長時間労働に従事した一般労働者及び研究開発業務従事者に対する医師による面接指導）を実施するため、タイムカードによる記録、パーソナルコンピュータ等の電子計算機の使用時間（ログインからログアウトまでの時間）の記録、事業者（事業者から労働時間の状況を管理する権限を委譲された者を含む。）の現認等の客観的な方法その他の適切な方法により、管理監督者や裁量労働制の適用者を含めた全ての労働者の労働時間の状況を把握しなければならない（改正安衛法第 66 条の 8 の 3 第 1 項及び改正安衛則第 52 条の 7 の 3 第 1 項）。

「その他の適切な方法」としては、やむを得ず客観的な方法により把握し難い場合において、労働者の自己申告による把握が考えられるが、その場合には、事業者は、自己申告により把握した労働時間の状況が実際の労働時間の状況と合致しているか否かについて、必要に応じて実態調査を実施し、所要の労働時間の状況の補正をするなどの措置を講じる必要がある。

なお、「やむを得ず客観的な方法により把握し難い場合」としては、例えば、労働者が事業場外において行う業務に直行又は直帰する場合など、事業者の現認を含め、労働時間の状況を客観的に把握する手段がない場合があり、この場合に該当するかは、当該労働者の働き方の実態や法の趣旨を踏まえ、適切な方法を個別に判断することになる。

ただし、労働者が事業場外において行う業務に直行又は直帰する場合などにおいても、例えば、事業場外から社内システムにアクセスすることが可能であり、客観的な方法による労働時間の状況を把握できる場合もあるため、直行又は直帰であることのみを理由として、自己申告により労働時間の状況を把握することは、認められない。

また、タイムカードによる出退勤時刻や入退室時刻の記録やパーソナルコンピュータの使用時間の記録などのデータを有する場合や、事業者の現認により当該労働者の労働時間を把握できる場合にもかかわらず、自己申告による把握のみにより労働時間の状況を把握することも、認められない。

また、事業者はこれらの方法により把握した労働時間の状況の記録を作成し、3年間保存するための必要な措置を講じなければならない（改正安衛則第 52 条の 7 の 3 第 2 項）。