

最重要
ポイントを
わかりやすく
解説

15分でわかる！

社長・管理職・人事総務スタッフのための 働き方改革関連法

Q&A

残業は月 100 時間以上に
ならない方がいい？

正規と非正規、
どういう格差がアウト？

今回の重要な改正事項 !!

- ☐ 残業時間の上限規制
- ☐ 中小企業の割増賃金率引き上げ
- ☐ 年休の使用者による時季指定
- ☐ フレックスタイム制の見直し
- ☐ 同一労働同一賃金

好きな日に年休を取得し
たいと言われたら？



目次

巻頭 改正ポイントのまとめ

1 残業時間の上限規制

Q 残業時間の上限はどう変わる？

100 時間以上にならないように気をつけていればいい？

「労働を含めてカウントする？

特別な場合とは？

賃上げ率引き上げ

る？

アップになる？

すればいい？

改正ポイントのまとめ

「働き方改革関連法」では、労働基準法、パート労働法など8つの法律を中心に改正され段階的に施行されます。主な改正点と施行時期は次のとおりです。

1. 長時間労働の是正・多様な働き方の実現等

改正点	概要	施行時期
残業時間の 上限規制	残業は年 720 時間、月 100 時間、2 ～ 6 ヶ月平均 80 時間まで。違反した場合は罰則。	大企業 2019 年 4 月 中小 2020 年 4 月 ※業種等により一部例外あり
中小企業の 割増賃金率を 引き上げ	中小企業に対しても、月 60 時間超の残業には 50% の割増賃金率の支払いを義務化（大企業は 8 年前に引き上げ済み）	2023 年 4 月
年休の使用者に よる時季指定	年休のうち 5 日分までの時季指定を企業に義務付け	2019 年 4 月
勤務間インター バル制度	終業から翌日の始業時刻までの間に一定時間の休息を確保（努力義務）	2019 年 4 月
高度プロフェッ ショナル制度	一定年収以上の一部専門職を労働時間規制から除外	2019 年 4 月
フレックスタイ ム制の見直し	清算期間の上限を 3 ヶ月に延長	2019 年 4 月
産業医の 機能強化	事業者は産業医に対し、労働者の健康管理等を適切におこなうために必要な情報を提供しなければならない。	2019 年 4 月

2. 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保

同一労働 同一賃金	正社員と非正規（パートタイマー、有期雇用労働者）との均等均衡待遇が義務化	大企業 2020 年 4 月 中小 2021 年 4 月
派遣の同一労働 同一賃金	派遣先労働者との均等・均衡待遇などを義務化	2020 年 4 月

残業時間の上限規制



残業時間の上限は どう変わる？

④による過労の問題を解消
⑤労働の規制が大きく
⑥法律ではな
⑦ていたも

原則として「月 45 時間、年 360 時間
まで」です。ここは基本的に現行と変
わりません。

臨時的特別な場合（5 ページ参照）
は、3 6 協定に一定の事項を定め、年
に 6 回（6 カ月）までに限り原則の上
限時間を超えることができます。

現行制度では臨時的特別な場合につ
いては「何時間まで」という上限が定
められていないため、実質的に無制限
⑧させることができると批判されて

⑨ その臨時的特別な
⑩で設けられまし
⑪含む）⑫

上限時間のルール

		現行制度	改正後
36 協定	通常期（原則）	月 45 時間 年 360 時間	月 45 時間 年 360 時間
	臨時的特別な 場合	●時間は制限なし	①月 100 時間未満（休日労働 含む） ②年 720 時間以内
実 労 働	通常と臨時、 いずれの場合 でも	—	A. 月 100 時間未満（休日労働 含む） B. 2～6 ヶ月の平均が月 80 時 間以内（休日労働含む）

うかも厳密に判断される（単に「多忙な場合」などでは認められない）こととなる見込みです。

改正にともない 36 協定の様式も変わっており、これまでよりも細かく記載する必要があります。また、「36 指針」というものも定められ、指針にもとづき 36 協定の内容について行政指導されるようになります。

なお、研究開発の業務は今回の上限規制の適用除外となります。工作物の建設、自動車の運転業務、医師なども当面（施行日から 5 年間）は適用除外となっています。

◆実労働にも上限

また、36 協定に定めることができず、これは別に、新たに実労働にも上限が設けられました。たとえ協定の定めど、A の「月 100 時間未満」、B の「月 80 時間」を超

ここまでの上限時間のルールを整理すると図のとおりです。いずれか 1 つでも超えた場合は違法となります。

Q 100 時間以上にならないよう
気をつけていればいい？

特に実労働が B の「2～6 ヶ月平均で月 80 時間以内」というのが難関です。これは、2 ヶ月平均、3 ヶ月平均・・・6 ヶ月平均、どこをとっても月 80 時間以内になっていなければならないということです。これを社員それぞれに管理しなければなりません。

たとえば、月 90 時間の残業をした翌月に月 75 時間の残業をすると 2 ヶ月平均で 82.5 時間となり、80 時間を超えてしまいます（5 ページの図参照）。

上限は 100 時間と考えず、臨時的特別な場合でも 80 時間までと考えるべきでしょう。そうしなければ数ヵ月先

でオーバーしてしまうかもしれません。

◆「年 720 時間」も忘れずに

また、協定の上限②の「年 720 時間以内」というのも忘れてはいけません。

月あたりに直すと、45 時間を超えるのは 6 カ月までなので、例えば、

45 時間 × 6 カ月

75 時間 × 6 カ月

これで年 720 時間になります。つまり臨時的特別な場合でも月 80 時間の時間外労働が 6 カ月間できるわけではないのです。

Q

休日労働を含めて カウントする？

さらに複雑なことに、時間外労働の上限については、休日労働を含めてカウントするものと休日を含めないものがあります。

協定の「②年 720 時間以内」は休日労働を含めずに、純粋に時間外労働の時間数だけで年 720 時間を超えないようにという意味です。

しかし、実労働「A. 月 100 時間未満」「B. 2 ～ 6 カ月平均で月 80 時間以内」は休日労働も含めてカウントしなければなりません。

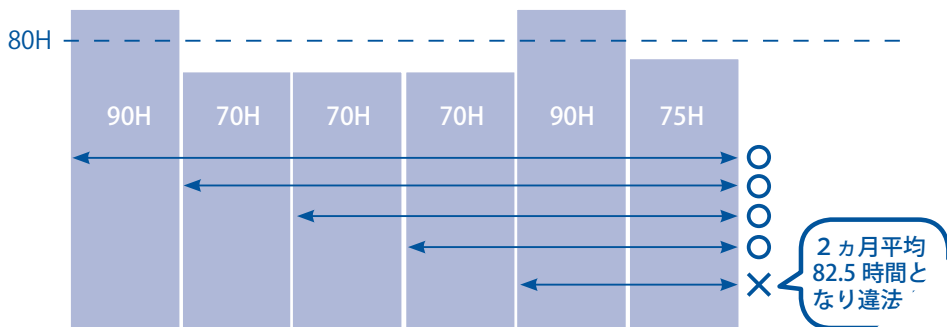
Q

「臨時的特別な場合」とは？

協定の原則の上限「月 45 時間、年 360 時間まで」を超えることができるのは「臨時的な特別な事情がある場合」に限られています。

具体的にどういう場合かというと「通常予見することのできない業務量の大幅な増加等」とされているので、毎年この時期は忙しいとわかっているようなケースは許されない可能性もあります。システム障害が発生して大至急対応しなければならないなど、よほ

2 ～ 6 カ月平均で月 80 時間以内のイメージ



ど特別な場合に限られると認識しておきましょう。

そう考えると、臨時的特別な場合に該当するケースはめったにないでしょ

うから、「時間外労働は月 45 時間まで。休日労働とあわせて月 80 時間まで」と考えておくべきでしょう。

ここに注意!



- ☐ 月 45 時間を超える時間外労働が許されるのは「通常予見できない業務量の大幅な増加等」に限られます。
- ☐ 月 100 時間、平均 80 時間の残業は過労死ラインです。可能な限り、残業時間の削減に努めていきましょう。

改正の重要ポイント

2

.....

中小企業の割増賃

.....

Q

割増賃金率は
いくらにな

時間外^サ

合、そ
金^フ