

# 01 長時間労働の是正 労働時間管理体制の整備

**概要** ▶ 2018年6月29日に成立した働き方改革関連法により、時間外労働の上限規制が導入されるとともに、36協定に記載しなければならない事項が労働基準法に明記されました。

**メリット** ▶ **魅力ある職場づくり** **優秀な人材確保・定着** **生産性と競争力アップ**

**実施内容** ▶ **1. 時間外労働の上限規制の導入** 2019年4月1日（中小企業：2020年4月1日）施行\*  
36協定で次の記載が必要となります。

**【原則】 時間外労働の上限について、月45時間、年360時間とする。**

- 1- 時間外労働の上限を超えて労働した労働者に講ずる健康確保措置
- 2- 限度時間を超えた労働に係る割増賃金率など

**【例外】 臨時的な特別な事情がある場合（製品トラブル・大規模なクレームへの対応等）**

- 例外 1** 時間外労働のみで年720時間以内とする。
- 例外 2** 1ヵ月における時間外労働および休日労働できる時間を100時間未満とする。
- 例外 3** 2～6ヵ月における期間の平均をいずれも80時間以内（休日労働含む）とする。
- 例外 4** 月45時間を超える月は6回以内とする。

**【罰則】 原則・例外に違反した場合には罰則（6ヵ月以下の懲役または30万円以下の罰金）が科される。**

\*ただし、一部の業種で業務の特殊性から、時間外労働の上限規制の適用除外、猶予の措置が行われます。

今般の法改正では、**（例外1）～（例外4）** について毎月労働時間の状況を把握するために、**年次有給休暇管理簿の整備を含めた労働時間管理体制が必要になります。改正法の施行日に合わせて労働時間管理体制を整備しておきましょう。**



## 労働時間管理簿の記載例

氏名	例外 1	例外 2	例外 3						例外 4	年次有給休暇取得日数 (最低年5日)
	時間外労働年間合計 (720時間以内)	1ヵ月の時間外・休日労働 (100時間未満)	時間外労働+休日労働合計の平均(80時間以内)						月45時間を超える月の回数 (年6回まで)	
			2ヵ月平均	3ヵ月平均	4ヵ月平均	5ヵ月平均	6ヵ月平均			
A	356.32	28.15	32.29	29.34	31.11	29.58	21.33	4回	8日	
B	364.03	34.24	34.24	29.55	31.40	30.36	24.22	5回	4日	

## 2. 労働基準法に関わる法改正の施行日と必要な労務管理

施行日	法改正内容	必要な労務管理
2019年4月1日	一定日数(年5日)の年次有給休暇の確実な取得 フレックスタイム制の「清算期間」の上限を1ヵ月→3ヵ月に延長可能に	・36協定の見直し ・就業規則の見直し ・労使協定の見直し
2019年4月1日 (中小企業：2020年4月1日)	特定高度専門業務・成果型労働制 (高度プロフェッショナル制)の創設	・雇用契約書等労働条件の見直し
2023年4月1日	時間外労働の上限規制の導入((上記1)に記載)	・労働時間管理体制の整備
	月60時間超の時間外労働の割増賃金率の見直し	・年次有給休暇管理簿の作成

### 時間外労働等改善助成金

所定外労働の削減や年次有給休暇取得促進のため、職場意識改善の研修実施や労働時間管理のための機器を導入した費用の一部を助成する助成金。職場意識改善コース、時間外労働上限設定コース、勤務間インターバル導入コース、団体推進コース、テレワークコース\*があります。

【お問合せ】  
神奈川労働局 雇用環境・均等部 企画課 TEL.045-211-7357  
\*テレワークコースについては、テレワーク相談センター（一般社団法人 日本テレワーク協会） TEL.0120-91-6479

# 02 多様な働き方の整備と非正規社員の待遇改善 均等・均衡待遇の整備

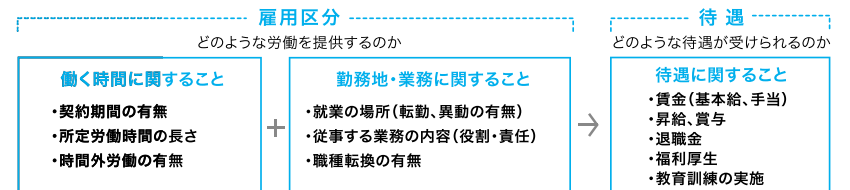
**概要** ▶ 正社員と非正規社員との間の不合理な待遇差をなくし、多様で柔軟な働き方を「選択できる」ようにします。

**メリット** ▶ **優秀な人材確保・定着** **社員のスキルアップ** **生産性と競争力アップ**

**実施内容** ▶ **1. 非正規社員の待遇の決定** 2020年4月1日(中小企業：2021年4月1日)施行

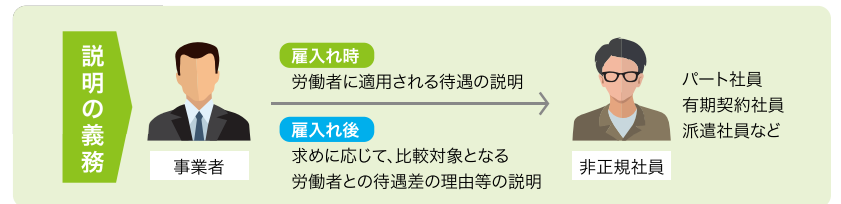
～働き方の違い(雇用区分：雇用形態ごとの労働条件)によって待遇が決まる～  
待遇内容は、働き方や貢献に見合ったものとし、正社員との待遇の均等、均衡待遇をはかることが必要です。人材活用のしくみや運用の違いに基づき、雇用区分と待遇について次のように整理しましょう。

**均等待遇**とは…同じ仕事をして同じ責任が求められているのであれば、正規か非正規かにかかわらず同等の待遇となっていること。  
**均衡待遇**とは…労働条件によって待遇が変わる場合、バランスの取れた待遇差となっていること。



それぞれの社員が自分で働き方を選択でき、それによって自分のスタイルに合った雇用区分の働き方ができるようになることが大切です。雇用区分ごとに労働条件が異なる場合は、それぞれの区分ごとに就業規則を整備しておきましょう。

**2. 非正規社員への説明責任** 2020年4月1日(中小企業：2021年4月1日)施行



### キャリアアップ助成金

有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者の正社員化、処遇改善に対する助成金。正社員化コースのほか、賃金規定等改定コース、短時間労働者労働時間延長コース、賃金規定等共通化コース等があります。目的に合わせて活用しましょう。

(正社員化コース)	中小企業1人あたり	中小企業以外1人あたり
有期 → 正規	57万円 <72万円>	42万7,500円 <54万円>
有期 → 無期	28.5万円 <36万円>	21万3,750円 <27万円>
無期 → 正規	28.5万円 <36万円>	21万3,750円 <27万円>

【お問合せ】 神奈川労働局 職業対策課 神奈川助成金センター TEL.045-650-2859(直)

○1年度1事業所当たりの支給申請上限人数は20人まで  
生産性要件を満たした場合は< >の額を支給

### Break Time / 職務評価

職務評価とは、社内の各職務内容を比較し、困難度や責任の重さ等を相対的に判断する手法で、非正規社員の均等・均衡待遇の実現や、仕事ぶりや業績を判断する人事評価を適正に行うために必要となるものです。代表的な手法として要素点数法があります。

詳しくはこちら ▶ [職務分析・職務評価導入支援サイト](#)