

認定特定非営利活動法人
全国木材資源リサイクル協会連合会、講演

「働き方改革法及びその対応

～求められる労働時間の適正な把握と
割増賃金についての正確な理解～

坂口経営労務事務所
特定社会保険労務士・中小企業診断士
坂口 慎一

◆使用する資料

1. 『15分でわかる！働き方改革関連法Q & A』
2. 『年次有給休暇の時季指定義務』
3. 『労働時間の適正な把握のために使用者が構すべき措置に関するガイドライン』
4. 『しっかりマスター 労働基準法 割増賃金編
「残業手当」「休日手当」「深夜手当」』

◆本研修の目的

(メイン)

1. 働き方改革関連法のエッセンスを理解する。

(サブ) ※時間があれば、掘り下げる。

2. 労働時間管理の基本を理解する。

3. 割増賃金の基本を理解する。

第1章

働き方改革関連法のエッセンスを理解する。

◆働き方改革法、改正ポイントのまとめ

☆『15分でわかる！働き方改革関連法Q&A』P2をご覧ください。

本日、主に採り上げるのは、次の3つの改正です。

1. 年次有給休暇（年休＝有休）の使用者による時季指定
（2019年4月1日から）
2. 残業時間の上限規制
（中小企業は2020年4月1日から）、一部業務は適用除外
3. 中小企業の割増賃金率の引き上げ
（中小企業は2023年4月1日から）

◆働き方改革法、改正ポイントのまとめ

☆『15分でわかる！働き方改革関連法Q&A』P6をご覧ください。

◎中小企業の定義

業種：「その他」

資本金：「3億円以下」

常時使用する労働者数(企業単位)：「300人以下」

◆年次有給休暇(有休)の使用者による時季指定

☆『15分でわかる！働き方改革関連法Q&A』P8をご覧ください。

☆『年次有給休暇の時季指定義務』をご覧ください。

◎有休を1年間に5日以上取得させる義務が使用者に課せられたために、使用者による時季指定権が新設された。

◎1年間の取り方は、年休発生日から1年間。

◎4月1日一斉付与などの基準日方式を採っている場合の5日間の把握の仕方はやや複雑。

☆『年次有給休暇の時季指定義務』の裏面をご覧ください。

◆年次有給休暇(年休)の使用者による時季指定

☆『15分でわかる！働き方改革関連法Q&A』P8をご覧ください。

☆『年次有給休暇の時季指定義務』をご覧ください。

- ◎ **対象となる従業員には、パートタイマー等の一部が含まれる。**

- ◎ **結果的に5日以上の取得が義務。従業員からの申し出や労使協定による計画的付与による取得日数を含む。**

- ◎ **半休は5日に入れてよい。時間単位年休は入れられない。**

◆年次有給休暇(年休)の使用者による時季指定

☆『15分でわかる！働き方改革関連法Q&A』P8をご覧ください。

☆『年次有給休暇の時季指定義務』をご覧ください。

◎有休の管理簿を作成して、3年間保存しなければならない。

(記載内容)

労働者ごとに有休の、

- ・付与时季 (有休を付与される日付)
- ・付与日数 (付与される有休日数)
- ・取得時季 (有休を取得した日付)
- ・取得日数 (有休を取得した日数)
- ・残日数 (有休の残日数)

◆ 残業時間の上限規制

☆ 『15分でわかる！働き方改革関連法Q & A』 P 3 をご覧下さい。

◎ 法定労働時間（原則）

- ・ 1日8時間以内
- ・ 1週40時間以内

※ 1週6日以上労働した場合に、労働時間が1週40時間超になったことに気づかないことが散見される。

◆ 残業時間の上限規制

☆ 『15分でわかる！働き方改革関連法Q&A』 P 3をご覧ください。

◎ 時間外・休日労働に関する協定届（**3 6 協定**）の届出によって、法定時間外ができる**上限時間**は、

- ・ 1か月45時間以内（1年単位の变形労働時間制、42時間以内） ※法定休日労働は含まない。
- ・ 1年360時間以内（1年単位の变形労働時間制、320時間以内） ※法定休日労働は含まない。

◆ 残業時間の上限規制

☆ 『15分でわかる！働き方改革関連法Q&A』 P 3～P 6をご覧ください。

- ◎ **特別条項付**の時間外・休日労働に関する協定届（**3 6 協定**）の届出によって、法定時間外ができる**上限時間**は、
 - ・ 1か月 **1 0 0 時間**未満
※法定休日労働は含む。
 - ・ 2～6か月平均 **8 0 時間**以内
※法定休日労働は含む。

◆ 残業時間の上限規制

☆ 『15分でわかる！働き方改革関連法Q&A』 P 3～P 6をご覧ください。

- ◎ **特別条項付**の時間外・休日労働に関する協定届（**3 6 協定**）の届出によって、法定時間外ができる**上限時間**は、
 - ・ **1年720時間**以内
 - ※法定休日労働は含まない。
 - ・ 法定休日労働（割増賃金率1.35）の除いた法定時間外を月平均 **60時間**以内にしなければならない。

◆ 残業時間の上限規制

☆ 『15分でわかる！働き方改革関連法Q & A』 P 3～P 6をご覧ください。

- ◎ **特別条項付**の時間外・休日労働に関する協定届（**36協定**）の届出によって、法定時間外ができる**理由**は、
 - ・ 臨時的特別な場合に限る。
「業務上必要が場合」、「業務上やむを得ない場合」ではだめ。
 - ・ 「突発的な仕様変更」、「機械トラブルの発生」
「突発的な納期の変更」など、恒常的でないものであること。

◆ 残業時間の上限規制

☆ 『15分でわかる！働き方改革関連法Q&A』 P 3～P 6をご覧ください。

◎ 法定時間外ができる 1 年の**上限回数**は、

- ・ 1 か月 4 5 時間超（1 年単位の变形労働時間制、4 2 時間超）の月が、1 年間に **6 回以内** にしなければならない。

※ 法定休日労働は含まない。

◆ 中小企業の割増賃金率の引き上げ

☆ 『15分でわかる！働き方改革関連法Q & A』 P 6～P 7をご覧ください。

- ・ **中小企業の定義**

- ・ **1か月の法定時間外が60時間を超えると、割増賃金率が
25%⇒50%**

- ・ **代替休暇**

労使協定の締結が必要。労働基準監督署への届出は不要。

◆その他の改正のポイント

☆『15分でわかる！働き方改革関連法Q&A』P9～P11をご覧ください。

◎フレックスタイム制の見直し

- ・ **労働時間の清算期間が**
1か月 ⇒ 3か月
少し、使い勝手がよくなった。

◆その他の改正のポイント

☆『15分でわかる！働き方改革関連法Q&A』P12～P14をご覧ください。

◎同一労働同一賃金

・「均等」と「均衡」

・待遇差の説明義務

第2章

労働時間管理の基本を理解する。

◆労働時間の適正な把握と管理

☆『労働時間の適正な把握のために使用者が構すべき措置に関するガイドライン』をご覧ください。

※働き方改革に対応するために、未払い賃金の消滅時効の延長（2年 → 5年）に対応するために、**労働時間の適正な把握と管理**は、企業の存続のために**決定的に重要**になります。

◎労働時間とは

P3をご参照ください。

◆労働時間の適正な把握と管理

☆『労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン』を
ご覧下さい。

◎労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置

P4～P9をご参照ください。

第3章

割増賃金の基本を理解する。

◆割増賃金

☆『しっかりマスター 労働基準法 割増賃金編「残業手当」「休日手当」「深夜手当」』
をご覧ください。

◎割増賃金の種類と割増率を確認しましょう

表紙の裏（1ページ目）をご参照ください。

- ・ 所定労働時間、法定労働時間（1日8時間）
- ・ 法定時間内（所定）残業、法定時間外残業（1日8時間超）
- ・ 深夜労働（午後10時～翌日午前5時）
- ・ 法定休日労働、所定休日労働

◆割増賃金

☆『しっかりマスター 労働基準法 割増賃金編「残業手当」「休日手当」「深夜手当」』
をご覧ください。

◎もっと詳しく①(1週の労働日数が6日以上の場合)

2ページ目をご参照ください。

- ・ 1週40時間超の残業

◆割増賃金

☆『しっかりマスター 労働基準法 割増賃金編「残業手当」「休日手当」「深夜手当」』
をご覧ください。

◎もっと詳しく②(管理職と割増賃金)

3ページ目をご参照ください。

- ・社内での管理職と**労働基準法第41条の管理監督者**は
同じではない。

◆まとめ

◎働き方改革の改正の主要なポイント

- ①有休の使用者による時季指定（有休の年5日以上取得の義務化）（2019年4月1日から）
- ②残業時間の上限規制（2020年4月1日から）
- ③中小企業の割増賃金率の引上げ（2023年4月1日から）

◆まとめ

◎労働時間の適正な把握と割増賃金(残業手当等)の適正な支払い

- ・働き方改革に対応するために、未払い賃金の消滅時効の延長(2年→5年)に対応するために、**労働時間の適正な把握と管理と割増賃金の適正な支払いが、企業の存続のために決定的に重要**になってきている。

◆お問い合わせ先

坂口経営労務事務所

特定社会保険労務士・中小企業診断士

坂口 慎一

所在地：横浜市中区本町3-24本町中央ビル1002

(最寄り駅は、横浜の関内駅又は馬車道駅)

◎携帯：090-3521-1098、TEL：045-263-6381

mail:shin.sakaguchi@nifty.ne.jp

<http://www.endeavour-consulting.com>

ご清聴ありがとうございました



坂口経営労務事務所