

# 働き方改革関連法対応 就業規則のポイント



社会保険労務士法人  
とうかい

## 社会保険労務士法人とうかい

代表者 久野勝也

スタッフ 2019年9月 現在16名

住所 【名古屋】 愛知県名古屋市西区牛島町5-2 名駅TKビル5F

【多治見】 岐阜県多治見市太平町6丁目19番地 SMCビル401

### ～略歴～

2011年11月 とうかい社会保険労務士事務所開業

2013年 3月 多治見事務所拡張

2015年 1月 社会保険労務士法人とうかい設立（法人化）

2016年 2月 多治見事務所拡張

2016年 9月 小牧事務所開設

2018年 1月 株式会社ダイレクトHR設立（人事コンサルティング会社）

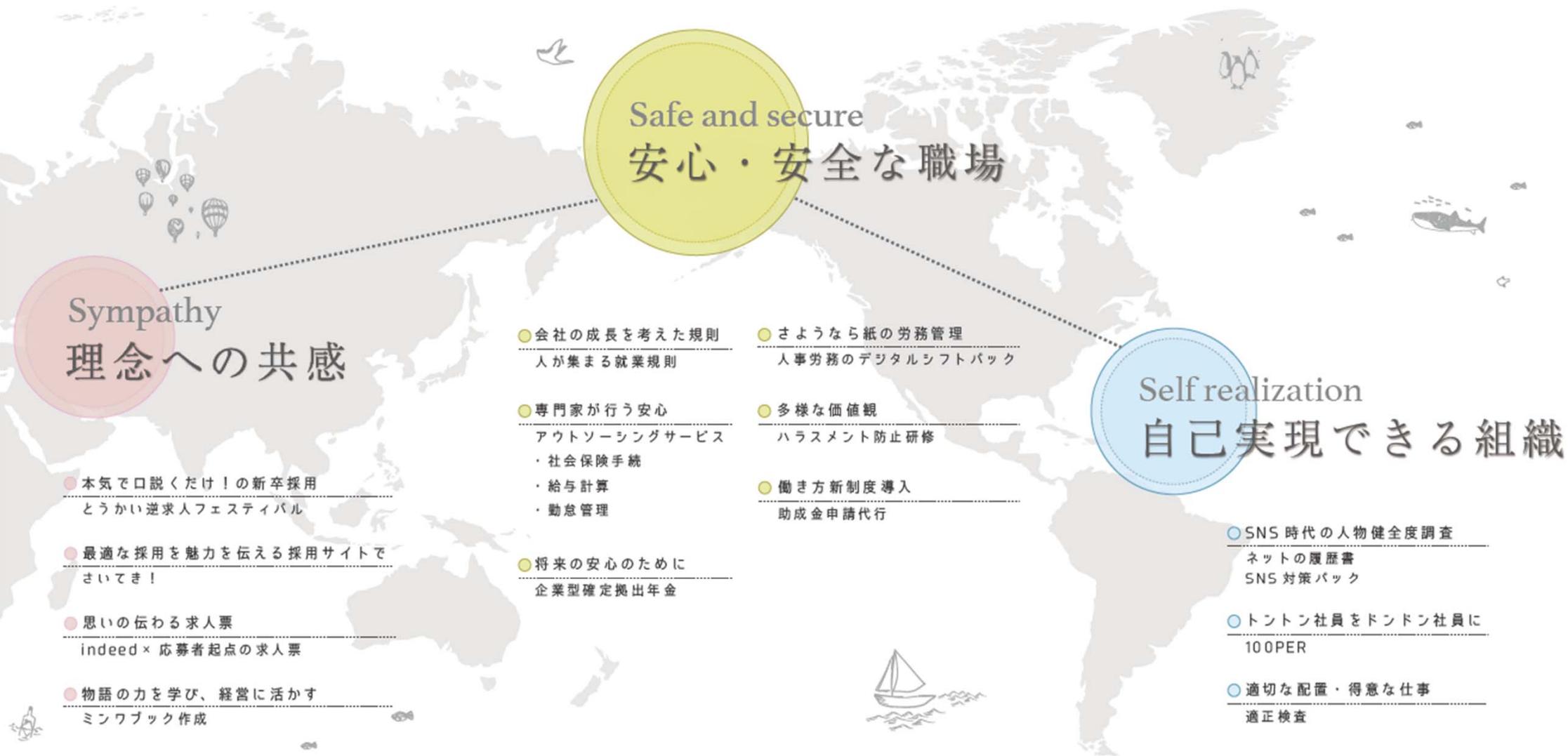
2019年 5月 名古屋移転





# とうかいが目指すもの

## 5年後の組織図の実現支援



# 働き方改革とは？

## 「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」 (通称：働き方改革関連法)

平成30年7月6日公布

## 日本を魅力的で豊かにする改革の基本ルール

**ということになっているが方法論は明示されていない。  
ただ労働法を見れば国が考えている意図が見える。**

## 働き方改革とは何か？

⇒労働法を使った、中小企業を中心とした生産性の低い会社を淘汰していく改革。

**生産性をあげなくてはいけない。**



**なぜ今、生産性か？**

1

## 低い国際競争力

(生産性向上、ビジネスモデル変革)

2

## 人手不足

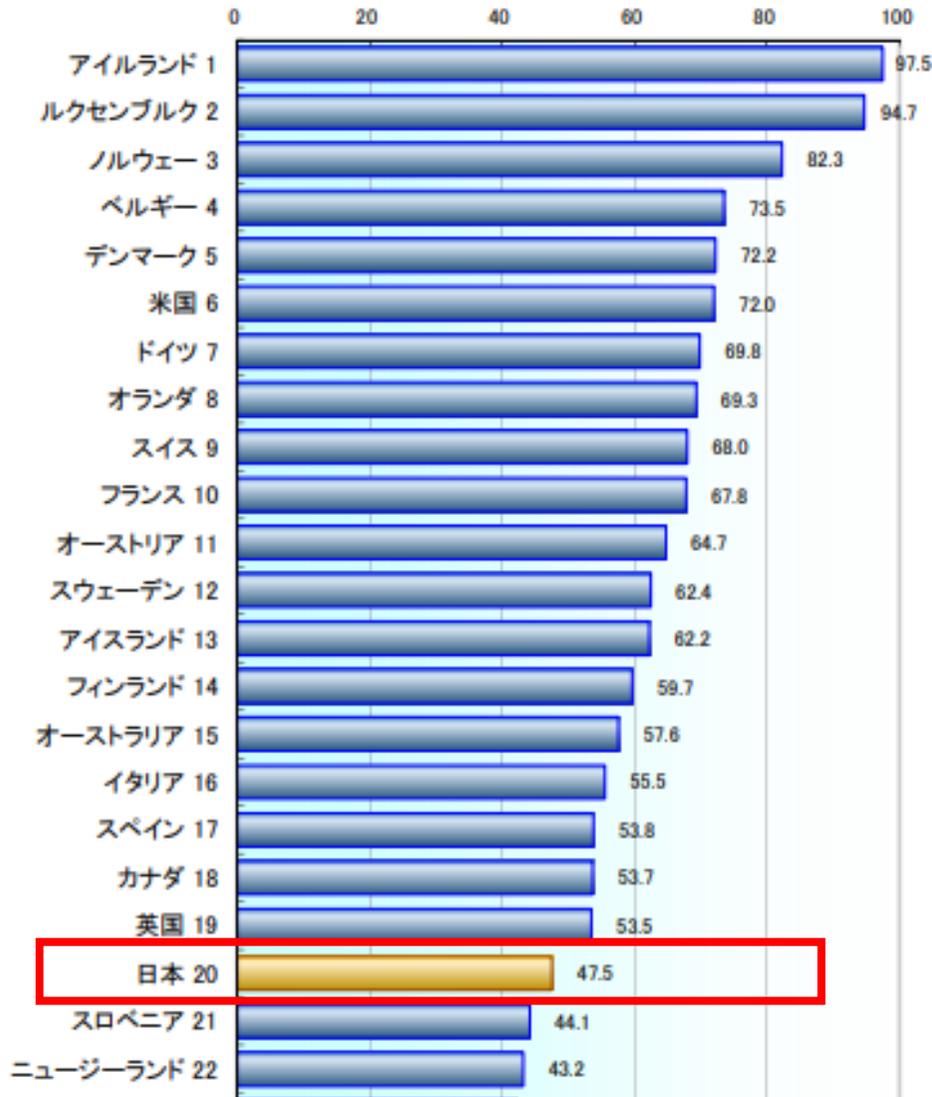
(女性活躍、高齢者活躍、介護離職防止、雇用の流動化、外国人受け入れ)

3

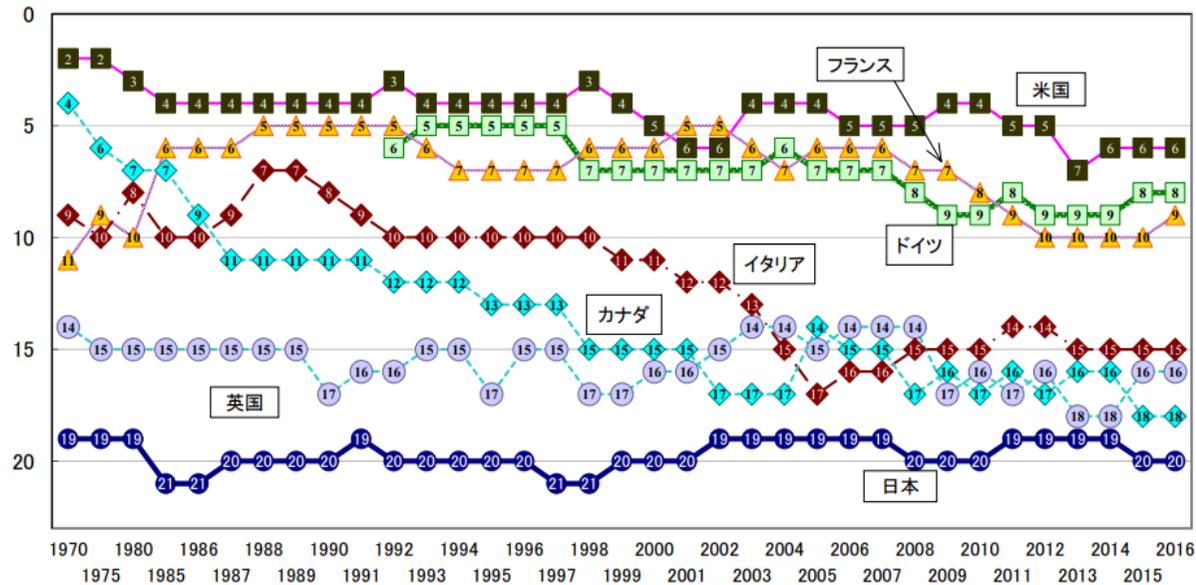
## 社会保障制度の崩壊

(医療保険制度改革、介護保険制度、年金支給開始年齢の引上げ、定年の引上げ)

OECD加盟諸国の時間あたり労働生産性(2017年/36カ国比較)



主要先進7カ国の時間あたり労働生産性の順位の変遷



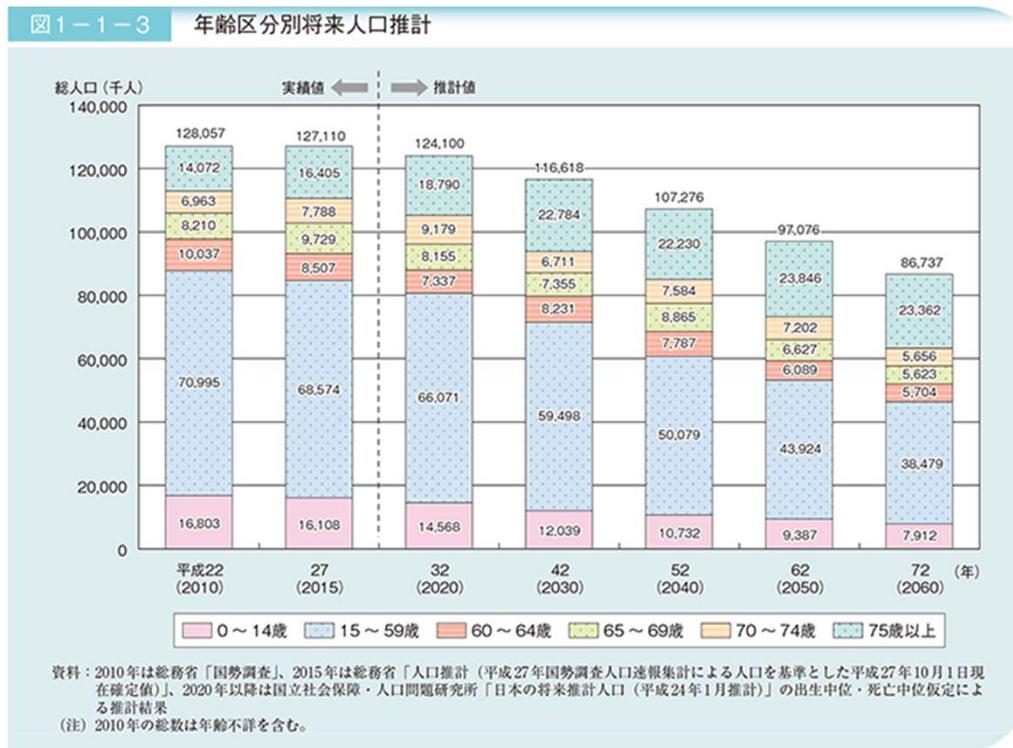
$$\text{労働生産性} = \frac{\text{GDP}}{\text{就業者数}}$$

(または就業者数 × 労働時間)

OECD加盟諸国の  
時間あたり労働生産性

日本はOECD主要7か国中**最下位!**

出典: 「労働生産性の国際比較2017年版」より



平成28年版高齢社会白書（全体版より）

日本の総人口は、長期の人口減少過程に入っていて、2026年に人口1億2,000万人を下回った後も減少を続け、2048年には1億人を割って**9,913万人**となり、2060年には8,674万人になると推計されています。

ピーク時の2008年の1億2,808万人と比較すると、**67%**になります。

人口の推計資料はあらゆる推計資料の中で最も正確なデータ。上記のデータは今、予測される出生率を前提とするものの、これはこうなったら困るといった話ではなくて、簡単には変えづらい【既に起こりうる未来】

# 働き方改革の背景とは？

都道府県	順位	国勢調査人口		平成28年推計人口		
		平成22年	27年	総人口	人口性比 (女性 100 に対する 男性)	人口 増減率 (対前年) (人口 1,000につ き)
		(1,000人)	(1,000人)			
全国	-	<b>128,057</b>	<b>127,095</b>	<b>126,933</b>	<b>94.8</b>	<b>-1.3</b>
東京	1	13,159	13,515	13,624	97.2	8.0
神奈川	2	9,048	9,126	9,145	99.7	2.0
大阪	3	8,865	8,839	8,833	92.7	-0.8
愛知	4	7,411	7,483	7,507	100.1	3.2
埼玉	5	7,195	7,267	7,289	99.7	3.2
千葉	6	6,216	6,223	6,236	98.8	2.1
兵庫	7	5,588	5,535	5,520	91.2	-2.7
北海道	8	5,506	5,382	5,352	89.1	-5.6
福岡	9	5,072	5,102	5,104	89.6	0.6
静岡	10	3,765	3,700	3,688	96.9	-3.4

67%になって減る人口は約4,100万人。それは現在の東京、神奈川、大阪、愛知の人口を足しても届かないほどの数値

## 会社で例えるなら

- 1** 低い国際競争力  
(生産性向上、ビジネスモデル変革) ⇒ **稼げない**
- 2** 人手不足  
(女性活躍、高齢者活躍、介護離職防止、雇用の流動化、外国人受け入れ) ⇒ **人がいない**
- 3** 社会保障制度の崩壊  
(医療保険制度改革、介護保険制度、年金支給開始年齢の引上げ、定年の引上げ) ⇒ **高コスト**

**(国際社会から見て) 魅力がない会社⇒投資が集まらない。  
社員は不幸 (国民の給与は安い)  
長時間、過労死があるブラック企業  
男性、長時間、全国転勤しか働けない。**

## 別に貧乏でも良いのでは？

↓  
ダメ

↓  
どうして今の経済を維持しないといけないか？

- ↓
- ・ GDPに占める社会保障費の割合をこれ以上増やせない。
    - ・ GDPに占める借金の割合を増やせない。
  - ・ 世界3位のGDPを維持して国としての力を維持する必要がある。

**GDPをあげることが  
いずれも日本国民が幸せになるために必要**

**GDP**  
**(国内総生産)**



**付加価値額**  
**(金利、税金、利益、  
給与等)**

**= 労働生産性 × 労働量**

**就業者1人**が  
もしくは  
**就業者1人が1時間**に  
生み出す**付加価値**の大きさ

**就業人口**  
**(就業人口×一人当たり就業  
時間)**



## どうやって生産性を上げるのか？

新生産性立国論 デービッドアトキンソン（東洋経済新報社）

生産性を上げるには下記の3つが必要。

- ・ 企業数の削減。 特に生産性の低い中小企業
- ・ 最低賃金の引上げ
- ・ 女性活躍

## どうやって進めていくか？

### 働き方改革と言う名の労働法改革。

- ・最低賃金を上げて、休みも強制的に増やす。

⇒それにより強制的に生産性が低い会社が減っていく。  
(労働法違反による淘汰)

⇒人材に適正な給与を払える付加価値の高い商品やサービスができる会社に人が集まる。結果、生産性の低い会社はなくなり、社会全体の給与、付加価値が増える。  
(人不足のため、転職が容易。マーケットによる淘汰)

# 今回の具体的な改正は？

## 【働き方改革関連法の内容】

	項目	内容	時期
1	<b>残業時間の上限規制</b>	年間720時間、複数月平均80時間以内、1か月100時間未満に時間外労働を制限	(中小企業) <b>2020年4月</b>
			(大企業) 2019年4月
2	勤務間インターバル制度の導入促進	1日の勤務終了後、翌日の出社までに一定の休息時間を確保する仕組み	2019年4月
3	<b>有給休暇の強制取得</b>	年10日以上の有給休暇が発生する労働者を対象に、年5日の計画有給取得を義務	2019年4月
4	月60時間超の割増賃金率引き上げ	1か月の残業時間が60時間を超えた場合の割増賃金率を50%に引き上げ	(中小企業) <b>2023年4月</b>
			(大企業) 既に実施済み
5	<b>労働時間の適正な把握</b>	管理監督者も含め、すべての人が客観的で適切な方法での時間管理実施	2019年4月
6	フレックスタイムの拡充	精算期間を1か月から3か月に拡充	2019年4月
7	高度プロフェッショナル制度創設	高度専門職の高所得者に割増賃金の支払いを不要とし、自由な働き方ができるように	2019年4月
8	<b>同一労働同一賃金の制度化</b>	パートタイム・有期雇用労働法	(中小企業) <b>2021年4月</b>
			(大企業) 2020年4月

	2018年4月	2019年4月	2020年4月	2021年4月	2022年4月	2023年4月
(中小企業)		2,3,5,6,7	1	8		4
(大企業)		1,2,3,5,6,7	8			

## 有給休暇の5日間強制取得

**10日以上有給休暇が発生する従業員**（※パート・アルバイトでも1回の付与で10日以上付与の場合は対象）  
に対して、付与日（基準日）から**1年間**で、**5日**、有給休暇を取得させなければならない。



### 導入理由

労働時間の長い従業員程有給休暇を取得していない割合が高い。長時間労働の是正と、休息時間の確保のために導入促進。



### 適用時期

2019年4月~



### 必要な手続き

年休発生・取得状況の整理、年休管理簿の作成、就業規則の修正

**罰則適用有り！！ 30万円（1人につき1罪の原則）**

## 年次有給休暇の取得日数

入社からの勤続期間に応じて、その直前の期間の全労働日の8割以上出勤した場合に、以下の日数の有給休暇を与えなくてはならない。

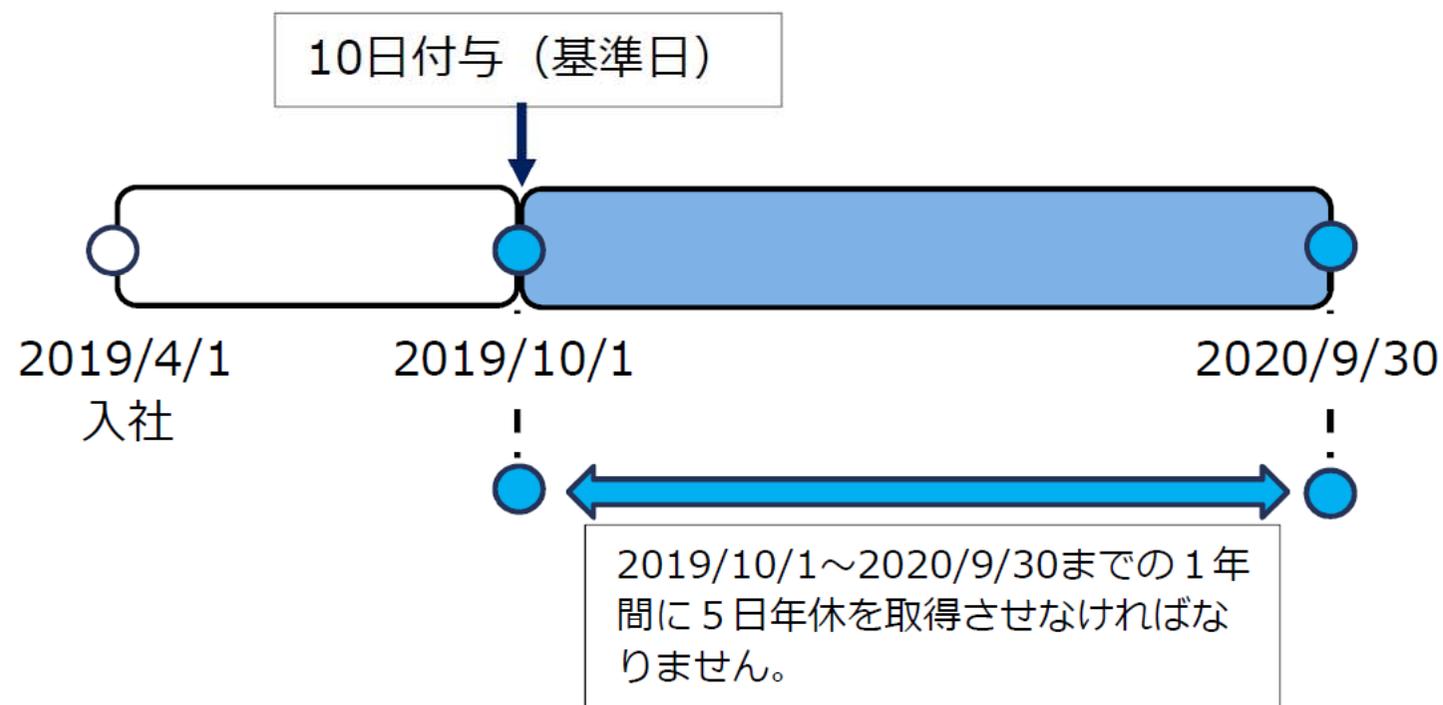
継続勤務年数	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
付与日数	10	11	12	14	16	18	20

パートタイマーであっても8割以上の出勤率に該当すれば、以下の日数の有給を与える必要がある。  
正社員ではなくパートが多い中、有給休暇も与えていない歯科医院が多い  
(週3日勤務でも勤続年数が一定期間以上あれば、5日の有給は必要となる)

	週所定労働日数	1年間の所定労働日数※	継続勤務年数						
			0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
付与日数	4日	169日～216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
	3日	121日～168日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
	2日	73日～120日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
	1日	48日～72日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

使用者は、労働者ごとに、年次有給休暇を付与した日（基準日）から1年以内に5日について、取得時季を指定して年次有給休暇を取得させなければなりません。

(例) 入社日：2019/4/1 休暇付与日：2019/10/1（10日付与）

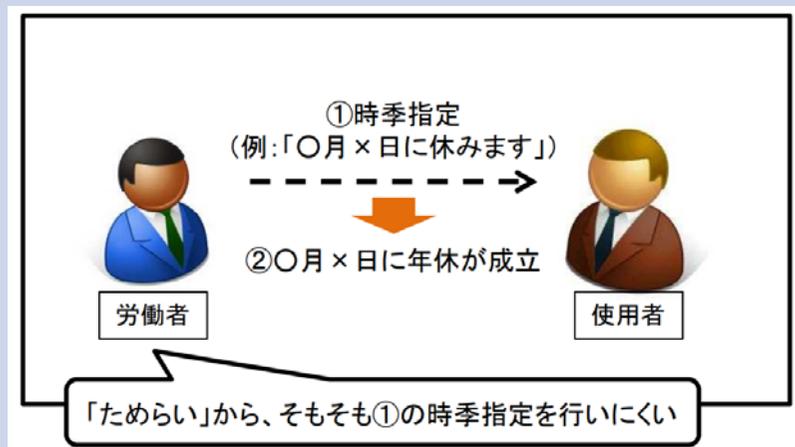


## 年5日の年次有給休暇**強制**取得へ（2019年4月～）

10日以上有給休暇が付与される労働者には年に5日の時季指定を義務付け

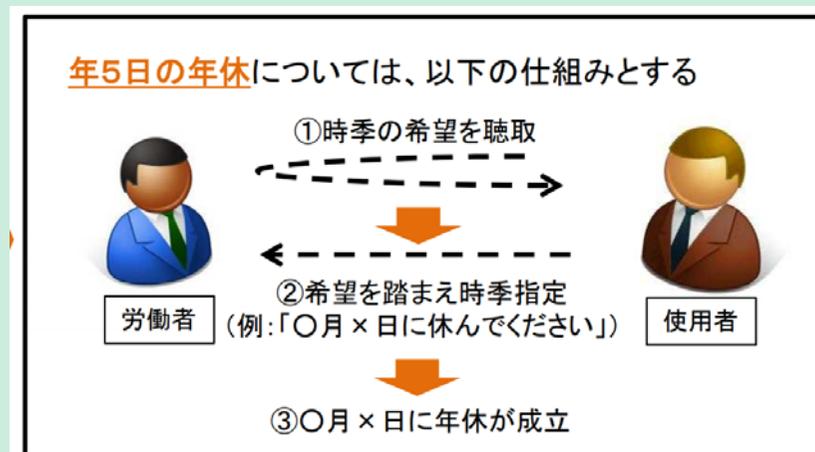
### Before

労働者が申し出ることにより年次有給休暇を取得させる。



### After

使用者が労働者の希望を聞き、**希望を踏まえて時季**を指定する。



※未達の場合には**罰則**が適用

※「**年休管理簿**」が義務化

労働者の請求や計画的付与により有給休暇を与えた場合は、5日からその日数分を**差し引くことができる**。



## 【年次有給休暇の強制取得】

年次有給休暇（前年度からの繰越し分を除く。）を10日以上与えた社員に対しては、そのうち5日分を上限として、基準日（付与日）から1年以内に会社が時季を指定することにより取得させることがある。ただし、会社が時季指定をする前に、社員本人の時季指定または計画的付与により年次有給休暇を取得した社員については、当該取得した日数分（半日単位での取得があるときはその取得分を0.5日分として含め、時間単位での取得があるときはその取得分を除く。）を、会社が時季指定すべき5日から控除するものとする。

## 【計画有給】

会社は、労使協定により、年次有給休暇を与える時季に関する定めをしたときは、年次有給休暇の日数(前年度からの繰越し分を含む)のうち5日を超える部分については、その定めにより年次有給休暇を与えることができる。この場合、社員は労使協定に定められた時季に年次有給休暇を取得しなければならない。

## ■ 社員は有給が採れるようになってきている。

- 今まで採っていなかった社員も採れると期待している。
- 何も行動しないのは、労働法以上にリスクがある。

## ■ 対応差が採用格差になる。

- 対応しても収益が確保できる体制をつくらないと、採用も定着も厳しくなる。

・年休格差 ⇒完全消化時代の到来（それでも給与が成り立つか）

・生産性アップが必要（大企業は余裕でいける。）

	365
年間休日	120
出勤日	245

年次有給休暇

勤続年数	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5
有給日数	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>14</b>	<b>16</b>	<b>18</b>	<b>20</b>
生産性アップ	4%	4%	5%	6%	7%	7%	8%

・脱・労働集約 中小企業が中小企業たる所以は労働集約だから。

働き方改革  
2

## 残業時間の上限規制

限度時間を超えて残業できる時間数が、**単月で100時間（休日労働含み）、複数月平均で80時間（休日労働含み）、特別条項を適用しても年間720時間**という上限値が設定された。



### 適用時期

中小企業：2020年4月～  
大企業：2019年4月～



### 必要な手続き

労働時間の適正な把握、36協定の新様式での提出

**罰則適用有り！！**  
**労基署による36協定受取拒否や**  
**労働者代表への直接指導の可能性も・・・**

## 2. 残業時間の上限規制

残業時間の原則は**月45時間**、**年間360時間**の限度時間までに抑えなくてはならない。

(1年単位変形労働時間制を採用している場合は**1月42時間**、**1年320時間**)

ただし、特例として**年6回**まで上記限度時間を超えて働かせることができる。

### Before

臨時的に、限度時間を超えて時間外労働を行わなければならない特別の事情が予想される場合には、従来の限度時間を超える一定の時間を延長時間とすることができる。

時間については上限が決められていない。  
違反したとしても罰則もない。



### After

特別条項が使えるのは、**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限度時間を超えて労働させる必要がある場合に限る。

(恒常的な長時間労働を招くおそれのあるものはNG)

⇒**繁忙期はあらかじめ長時間労働が予見出来てしまうので、理由としては認められない!**

①特別条項を適用しても年間の上限は**720時間以内**

**特別条項の適用に関わらず、**

②2か月ないし6か月平均は**80時間以内** (休日労働含む)

③単月は**100時間未満** (休日労働含む)

違反したら**罰則が適用**される。

(6か月以下の懲役又は30万円以下の罰金)

## 2. 残業時間の上限規制



### 36協定の作成は済んでいますか？

そもそも労働契約とは、所定時間の労働に対して一定の賃金を支払うことを約す契約です。時間外労働をさせるためには、**時間外労働・休日労働に関する協定を締結し、その「協定届」(36協定)を作成・管轄労基へ提出しなくてはなりません。**  
36協定の提出をしていないと、割増賃金を支払っていたとしても**「違法」**です！

資料 NO. 2-2 様式第○号の○(第○条関係)		時間外労働 休日労働に関する協定届		労働保険番号 ○○-○-○○-○○○○○-○○○ 法人番号 ○○○○○○○○○○○○						
事業の種類		事業の名称		事業の所在地(電話番号)		協定の有効期間				
				(〒 - ) (電話番号: - - )						
時間外労働	時間外労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	労働者数 (満18歳以上の者)	所定労働時間 (1日) (任意)	延長することができる時間					
					1日		1箇月(①については45時間まで、②については42時間まで)		1年(①については360時間まで、②については320時間まで)	
					法定労働時間を超える時間数	所定労働時間を超える時間数 (任意)	法定労働時間を超える時間数	所定労働時間を超える時間数 (任意)	法定労働時間を超える時間数	所定労働時間を超える時間数 (任意)
①下記②に該当しない労働者							起算日 (年月日)			
②1年単位の变形労働時間制により労働する労働者										
休日労働	休日労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	労働者数 (満18歳以上の者)	所定休日 (任意)	労働させることができる法定休日の日数		労働させることができる法定休日における始業及び終業の時刻			
上記で定める時間数にかかわらず、時間外労働及び休日労働を合算した時間数は、1箇月について100時間未満でなければならず、かつ2箇月から6箇月までを平均して80時間を超過しないこと。 <input type="checkbox"/> (チェックボックスに要チェック)										

月45時間、年360時間を超えて残業させるためには、「特別条項」を定めた36協定届の提出が必要。

1枚だった書類が2枚に分かれ、労働者への「健康・福祉確保措置」について定めなければいけなくなった。

※参考資料集をご確認下さい。



### 上限規制の適用除外業種も5年後を目途に適用に！

1

#### 自動車の運転業務

2024年に年960時間以内の規制を適用する予定。この場合でも時間外労働の上限は原則月45時間、かつ、年360時間に近づける努力が重要。

2

#### 建設事業

2024年から適用予定。復旧・復興の場合については、単月で100時間未満、2か月ないし6か月の平均で80時間以内の条件は適用しない。月45時間、年360時間に近づける努力が重要。

3

#### 医師

2024年を目途に規制を適用する。2年後めどに規制の具体的な在り方、労働時間短縮策を検討。質の高い新たな医療と働き方の実現を目指す。

## 労働時間の適正把握

管理監督者も含めた労働時間の適正管理。客観的、かつ適切な方法で管理をする。



### 導入理由

長時間労働の抑制、健康管理を目的とした管理、サービス残業など実態とタイムカードの乖離がないか確認



### 適用時期

2019年4月~



### 必要な手続き

時間管理を適切な方法で管理。（勤怠システム、管理ソフトなど客観的な方法を推奨）

上限規制に引っかからないようにするためには、労働時間の適正な把握が必要。  
だからこそ、働き方改革関連法の一つに「労働時間の適正把握」という項目が設けられた。



## 労働時間の適正把握

### Before

割増賃金の適正な支払いのため、労働時間を客観的に把握することを「**通達**」で規定。

※裁量労働制の適用者や管理監督者は、労働時間の把握の通達の対象外だった。



### After

**健康管理**の観点から、裁量労働制が適用される人や**管理監督者も含め、すべての人の労働時間**の状況が客観的な方法その他適切な方法で把握されるよう**法律で義務付け**。



労働時間の状況を客観的に把握することで、長時間働いた労働者に対する、**医師による面接指導を確実に実施**する。

## 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

2017年1月20日

### — 始業・終業時刻の確認及び記録の原則的な方法 —

使用者が始業・終業時刻を確認し、記録する方法としては、原則として次のいずれかの方法によること。

- (ア) 使用者が、自ら現認することにより確認し、適正に記録すること。
- (イ) タイムカード、ICカード、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録を基礎として確認し、適正に記録すること。

「現認」とは管理者が直接始業時刻・終業時刻を確認すること。

自己申告制での時間管理をする場合は、実態調査を行った上で、あまりに乖離がある場合は修正をすることが求められる。



### (2) やむを得ず自己申告制で労働時間を把握する場合

- ① 自己申告を行う労働者や、労働時間を管理する者に対しても自己申告制の適正な運用等ガイドラインに基づく措置等について、**十分な説明を行うこと**
- ② 自己申告により把握した労働時間と、入退場記録やパソコンの使用時間等から把握した在社時間との間に著しい乖離がある場合には**実態調査を実施**し、所要の労働時間の補正をすること
- ③ 使用者は労働者が自己申告できる時間数の上限を設ける等**適正な自己申告を阻害する措置を設けてはならないこと**。さらに36協定の延長することができる時間数を超えて労働しているにもかかわらず、記録上これを守っているようにすることが、労働者等において慣習的に行われていないか確認すること

「客観的な記録」というのは、**タイムカード、勤怠ソフト**などのデータとしてきちんと残るもののことを言っている。

※電通事件でも退社時間と申告制していた終業時間に乖離があり、退社時間の方が正しい労働時間だと判断された。

パソコンのログから労働時間を計算されることも大いに考えられる。

## ■ 時間をデジタルで管理するのがあたりまえに。

- デジタルでないと信頼できない。

## ■ 未払い残業のリスクが高まる。

- 4つの時間を管理する。
- 残業の許可制

## ■ 一般企業では管理監督者の未払い残業リスクが・・・

- 本当に管理職？



### 管理監督者にも労働時間の把握が義務化される

#### ⇒管理監督者扱いの見直しも含めて検討

管理監督者は時間外・休日労働の対象外となるので、労働時間の把握をしていない企業は多いが、これからは原則「客観的に判断できる」方法での管理が求められる。

①深夜労働（午後10時から午前5時まで）をおこなっている場合の**深夜労働手当の支払い**があるかどうか。

②時間外・休日労働の対象外であったとしても、長時間の労働が認められる場合は、**健康確保措置**をどうするのか。

③残業時間が多い社員を管理監督者にしたケースなど、**管理監督者性の有無**について。

上限規制と合わせて、タイムカードや勤怠ソフト等、管理できる体制を整えないといけない。

## ■ 4つの時間を管理する。

## ■ 残業を許可制にする。デジタルで管理をする。

➤ 4つの時間を管理する。

- ・ 入社時刻
- ・ 業務開始時刻
- ・ 業務終了時刻
- ・ 退社時刻

## 【残業許可制】

社員の希望により所定外労働、時間外労働または休日労働をする場合には、事前に所属長の許可を得なければならない。会社の許可なく所定外労働、時間外労働または休日労働をした部分については無給とする。

〔大企業は2019年4月1日、中小企業は2020年4月1日からは、第6項の規定が必要（ただし、適用猶予事業・業務（建設事業、自動車運転の業務、医師等）においては、この限りでない）〕

## 【残業の上限規制】

前各項にかかわらず、時間外労働および休日労働を合算した時間数は、1か月について100時間未満でなければならない。かつ、2か月から6か月までを平均して80時間を超えてはならない。また、時間外労働時間は、年間720時間を超えてはならない。会社および社員は、いかなる場合でも、これらの上限を遵守しなければならない。ただし、新商品の開発等の業務に従事する社員（補助的業務のものは除く。）については、この限りではない。

7 時間外労働と休日労働を合算した時間が80時間を超えた場合は、会社は、当該本人に速やかに通知をし、前項に違反することのないよう必要な措置を講ずる。

## 【適用除外】

労働基準法41条に定める者のうち、次の各号のいずれかに該当する者の労働時間、休憩および休日については、原則として本規則の規定を適用するが、第1号に該当する者は、その管理を本人が自主的に行うものとする。

(1) 管理または監督の地位にある者（○等級以上の者、○○職以上の者）

(2) 会社が機密の事務を取り扱う者として指定した者

2 前項各号のいずれかに該当する者に対し、第●条（時間外勤務および休日勤務）、第●条（代休）の規定は、適用しない。

# これからの経営

## 中小企業の経営課題

### ① 人不足改革

- ・ **採用強化**
- ・ 間接部門、間接業務の自動化・機械化

### ② 働き方改革

- ・ 有給が取得できる仕組みづくり。
- ・ 労働時間の削減と賃金補填
- ・ 同一労働同一賃金対応

### ③ 稼ぎ方改革

- ・ 短期戦力化
- ・ 付加価値の高い業務への移管
- ・ 不採算の仕事を切り捨て
- ・ 完全労働集約の脱却

**不景気で潰れた会社はほんのわずか、会社は内から潰れていく。**

## 無料相談会

今日をスタートと捉えて来るべき働き方改革に備える。

御社の問題点を明らかにします。

- ・ 就業規則
- ・ 賃金台帳
- ・ タイムカード

# ありがとうございました。



ここからアクセスして  
欲しいのにはや!

[minwanowa.com/2018/kunoneko/?semi1811](https://minwanowa.com/2018/kunoneko/?semi1811)  
働き方改革をマンガで学ぶなら・・・

