

働き方改革関連法に対応した 就業規則の作成について

宮城働き方改革推進支援センター
センター長 板垣 達也

働き方改革推進関連法^(※1)のポイント

(※1) 「働き方改革推進関連法」は労働基準法をはじめとする働き方改革に係る各法律を改正するものであり、平成30年6月29日に成立しました。

(※2) A：平成31(2019)年4月1日施行、B：平成32(2020)年4月1日施行、C：平成33(2021)年4月1日施行、D：平成35(2023)年4月1日施行

主な改正項目	改正の概要	施行日 ^(※2)	
		大企業	中小企業

I 長時間労働の是正・多様で柔軟な働き方の実現等

1. 時間外労働の罰則付き上限規制	<ul style="list-style-type: none"> ○時間外労働の上限を月45時間・年360時間を原則とし、これを超えた場合に罰則適用(注1) ○臨時的な特別な事情がある場合、年間6ヶ月まではこの上限を超えることが可能だが、その場合でも、①単月100時間未満(休日労働含む)、②複数月平均80時間以下(休日労働含む)(注2)、③年720時間以下のすべてを満たす必要がある ○自動車運転業務や建設事業等については適用猶予・除外あり 	A	B
2. 時間外労働の割増賃金引き上げ	○月60時間を超える時間外労働の50%割増賃金について、中小企業への猶予措置を廃止(注3)		D
3. 年次有給休暇の確実付与義務	○年次有給休暇付与日数が10日以上労働者に対して、毎年5日分を使用者が時季指定で付与することが義務化	A	A
4. 労働時間の状況の把握義務	○労働時間の状況の客観的な方法等による把握の義務(管理監督者・裁量労働制適用者を含むすべての労働者について把握する必要(高度プロフェッショナル制度適用者を除く))	A	A
5. フレックスタイム制の見直し	○フレックスタイム制における「清算期間」(注4)の上限を1ヶ月から3ヶ月に延長(1ヶ月を超える場合は届出制)	A	A
6. 高度プロフェッショナル制度(特定高度専門業務・成果型労働制)の創設	<ul style="list-style-type: none"> ○職務の範囲が明確で一定の年収(少なくとも1,000万円以上)の労働者が、高度の専門的知識を必要とする等の業務に従事する場合に、労働時間、休日、深夜の割増賃金等の規定を適用除外とする ○ただし、①本人の同意と労使委員会の決議、②「健康管理時間」(=「在社時間」+「社外で労働した時間」)の把握、③年104日以上かつ4週4日以上の日付与、④次のa~dの健康確保措置のいずれかの実施、⑤在社時間が一定時間を超える者に対する医師の面接指導、などのすべてを満たすことが必要 <ul style="list-style-type: none"> (a)勤務間インターバル制度、(b)1ヶ月又は3ヶ月あたりの「健康管理時間」の上限設定、(c)年2週間以上の連続休暇(年休除く)、(d)一定の条件に該当する者への臨時健康診断 ○対象労働者の同意の撤回に関する手続を労使委員会で定める 	A	A
7. 勤務間インターバル制度導入の努力義務	○勤務間インターバル制度(前日の終業時間と翌日の始業時間の間に一定以上の休息時間を確保する制度)の努力義務	A	A
8. 発注上の配慮の努力義務	○取引先の労働者の長時間労働の原因となる、短納期発注や発注内容の頻繁な変更を行わない努力義務	A	A
9. 産業医・産業保健機能の強化	○産業医に対する情報提供や、産業医の活動の衛生委員会への報告の強化	A	A

1. パート労働者・有期雇用労働者の 均等・均衡待遇の義務	○パート労働者と有期雇用労働者の通常の労働者との均等・均衡待遇を行うことが義務化(注5・6)	B	C
2. パート労働者・有期雇用労働者に対する 均等・均衡待遇に関する説明義務	○パート労働者と有期雇用労働者に対して、通常の労働者との均等・均衡待遇について説明することが義務化 (注6)	B	C
3. パート労働者・有期雇用労働者の 福利厚生施設の利用機会付与の義務	○パート労働者・有期雇用労働者に対して、福利厚生施設の利用機会提供が義務化	B	C
4. パート労働者・有期雇用労働者に対する 均等・均衡待遇等ガイドライン	○パート労働者・有期雇用労働者に対する均等・均衡待遇の解釈を明確化するためのガイドラインを新たに設ける	B	C
5. [派遣元] 派遣労働者の 均等・均衡待遇等の義務	○派遣元事業主が派遣労働者に対して、①派遣先労働者との均等・均衡待遇、又は②一定要件以上の待遇 (注7)を行うことが義務化	B	B
6. [派遣元] 派遣労働者に対する 均等・均衡待遇等に関する説明義務	○派遣元事業主が派遣労働者に対して、派遣先労働者との均等・均衡待遇等について説明することが義務化	B	B
7. [派遣先] 派遣労働者と比較すべき 労働者の処遇情報の提供義務	○派遣先が派遣元事業主に対して、職務内容や職務内容・配置の変更範囲が派遣労働者と同一の雇用労働者の処遇 に関する情報を提供することが義務化	B	B
8. [派遣先] 派遣労働者の均等・均衡 待遇等のための配慮義務	○派遣先が派遣元事業主に対して、派遣先労働者との均等・均衡待遇等ができるよう、情報提供等の配慮を 行うことが義務化	B	B
9. [派遣先] 派遣労働者に対する教育訓練、 福利厚生施設利用等の措置の義務	○派遣先が派遣労働者に対して、教育訓練、福利厚生施設の利用機会提供等の措置をとることが義務化	B	B

(注1)労働時間が1週40時間・1日8時間を超える場合は、使用者と過半数の労働者を代表する労働組合等間で「36協定」を締結する必要がありますが、この「36協定」で定める労働時間の上限はこれまで告示によって示されていました。このたびの改正によりその上限が法律で定められ、これを超えて労働をさせた場合は罰則が適用されることになりました。

(注2)労働時間が1週40時間・1日8時間を超える月の労働時間に、その直前1ヶ月間、2ヶ月間、3ヶ月間、4ヶ月間、5ヶ月間の労働時間を加えたそれぞれの期間の平均がいずれも月80時間以下である必要があります。

(注3)時間外労働の賃金の割増率は25%以上(休日労働の割増率は35%以上)です。さらに月60時間を超える時間外労働については割増率が50%以上となりますが、これまで中小企業にはこの規定の適用が猶予されてきていました。

(注4)フレックスタイム制は、あらかじめ決められた総労働時間の範囲内で、労働者が始業・終業の時刻を自主的に決めることができる制度ですが、その総労働時間を定める一定の期間を「清算期間」といいます。

(注5)「均等待遇」とは、通常の労働者と職務内容や職務内容・配置の変更範囲が同一の場合において、不合理な差別待遇をしてはならないことをいいます。「均衡待遇」とは、職務内容等が異なる場合において、通常の労働者とのバランスをとって処遇をすることをいいますが、その際、それぞれの待遇(例えば手当など)を適用するかどうかは、その待遇の性質・目的に照らして判断すべきものとされました。

(注6)パート労働者の均等・均衡待遇等については、既に「パートタイム労働法」により定められていた部分もありましたが、今回の改正により、新たに規定された有期雇用労働者と同じ扱いに整理されました。

(注7)派遣労働者の待遇について、「同種業務の一般の労働者の平均的な賃金と同等以上の賃金であること」等の一定以上の要件を満たす内容を労使協定で定めることが必要です。

年次有給休暇について(付与日数)

6か月間雇用され、その間のすべての労働日（労働義務のある日）の8割以上を出勤した場合は、**10日間の年次有給休暇**を得られます。

以後1年ごとに、その間の労働日の8割以上出勤した場合は、毎年、勤続年数に応じた年次有給休暇を得ることができます。（労働基準法第39条）

【一般の労働者の場合】 **管理監督者・有期雇用労働者も含まれます。**

勤続年数	6か月	1年6か月	2年6か月	3年6か月	4年6か月	5年6か月	6年6か月
付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

【週所定労働時間が30時間未満の労働者の場合】 **パートタイム労働者など**

週所定労働日数	年間所定労働日数	勤続年数						
		6か月	1年6か月	2年6か月	3年6か月	4年6か月	5年6か月	6年6か月
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

休暇に関する事項は就業規則の絶対的**必要記載事項**（労働基準法第89条）であるため、使用者による年次有給休暇の時季指定を実施する場合は、**時季指定の対象となる労働者の範囲及び時季指定の方法等について、就業規則に記載しなければなりません。**

（規定例）第〇条

1 項～4 項（略）（※）厚生労働省HPで公開しているモデル就業規則をご参照ください。

5 第1項又は第2項の年次有給休暇が10日以上与えられた労働者に対しては、第3項の規定にかかわらず、付与日から1年以内に、当該労働者の有する年次有給休暇日数のうち5日について、会社が労働者の意見を聴取し、その意見を尊重した上で、あらかじめ時季を指定して取得させる。ただし、労働者が第3項又は第4項の規定による年次有給休暇を取得した場合には、当該取得した日数分を5日から控除するものとする。

休暇に関する事項は就業規則の絶対的記載事項である。
時季指定を実施する場合は**対象者の範囲・指定方法**を記載。

	違反条項	違反内容	罰則規定	罰則内容
Point 2	労働基準法 第39条第7項	年5日の年次有給休暇を取得させ なかった場合（※）	労働基準法 第120条	30万円以下の罰金
Point 6	労働基準法 第89条	使用者による時季指定を行う場合 において、就業規則に記載してい ない場合	労働基準法 第120条	30万円以下の罰金
その他 (P4参照)	労働基準法 第39条 (第7項を除く)	労働者の請求する時季に所定の年 次有給休暇を与えなかった場合 (※)	労働基準法 第119条	6か月以下の懲役または 30万円以下の罰金

（※）罰則による違反は、対象となる労働者1人につき1罪として取り扱われますが、労働基準監督署の監督指導においては、原則としてその是正に向けて丁寧に指導し、改善を図っていただくこととしています。

* 年次有給休暇の取得は労働者の心身の疲労の回復、生産性の向上など労働者・会社双方にとってメリットがあります。年5日の年次有給休暇の取得はあくまで最低限の基準です。5日にとどまることなく、労働者がより多くの年次有給休暇を取得できるよう、環境整備に努めましょう。

1 不合理な待遇差をなくするための規定の整備 | 「同一労働同一賃金ガイドライン」の概要①

(短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針)

- このガイドラインは、**正社員**（無期雇用フルタイム労働者）と**非正規雇用労働者**（パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者）との間で、待遇差が存在する場合に、いかなる待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差は不合理なものでないのか、原則となる考え方と具体例を示したもの。
- 基本給、昇給、ボーナス（賞与）、各種手当といった賃金にとどまらず、教育訓練や福利厚生等についても記載。
- このガイドラインに記載がない退職手当、住宅手当、家族手当等の待遇や、具体例に該当しない場合についても、不合理な待遇差の解消等が求められる。このため、各社の労使により、個別具体の事情に応じて待遇の体系について議論していくことが望まれる。

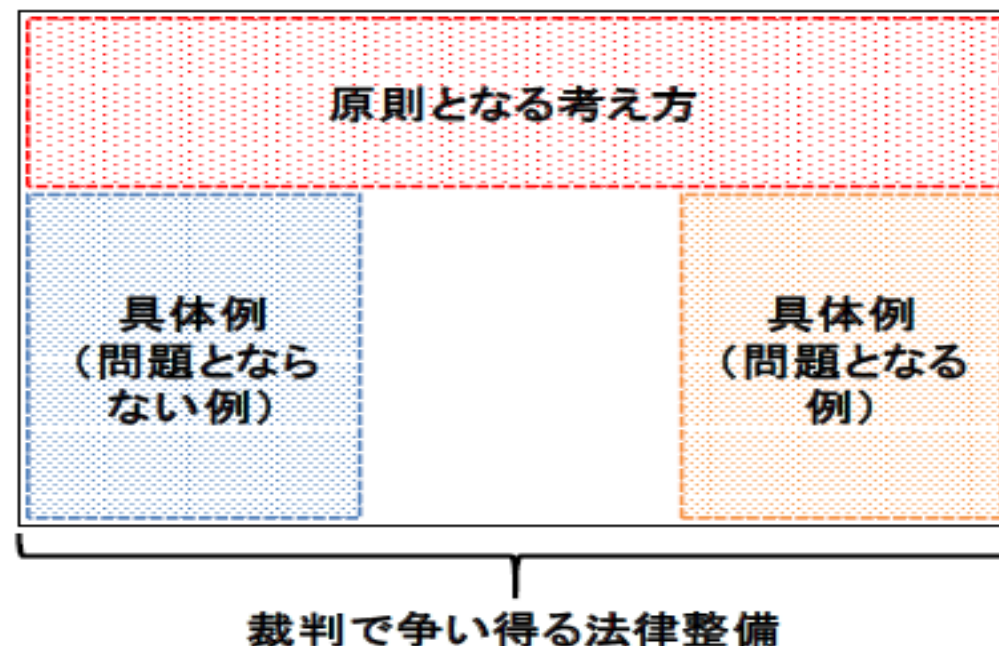
(詳しくはこちら) <http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190591.html>



⚠ 不合理な待遇差の解消に当たり、次の点に留意。

- 正社員の待遇を不利益に変更する場合は、原則として労使の合意が必要であり、就業規則の変更により合意なく不利益に変更する場合であっても、その変更は合理的なものである必要がある。ただし、正社員と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差を解消するに当たり、基本的に、**労使の合意なく正社員の待遇を引き下げることは望ましい対応とはいえない。**
- 雇用管理区分が複数ある場合（例：総合職、地域限定正社員など）であっても、**すべての雇用管理区分に属する正社員との間で不合理な待遇差の解消が求められる。**
- 正社員と非正規雇用労働者との間で**職務の内容等を分離した場合であっても、正社員との間の不合理な待遇差の解消が求められる。**

ガイドラインの構造



1 不合理な待遇差をなくするための規定の整備 | 「同一労働同一賃金ガイドライン」の概要②

(短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針)

パートタイム労働者・有期雇用労働者(1)

① 基本給

- **基本給**が、労働者の能力又は経験に応じて支払うもの、業績又は成果に応じて支払うもの、勤続年数に応じて支払うものなど、その趣旨・性格が様々である現実を認め、それぞれの趣旨・性格に照らして、実態に違いがなければ同一の、違いがあれば違いに応じた支給を行わなければならない。
- 昇給であって、労働者の勤続による能力の向上に応じて行うものについては、同一の能力の向上には同一の、違いがあれば違いに応じた昇給を行わなければならない。

② 賞与

- **ボーナス(賞与)**であって、会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給するものについては、同一の貢献には同一の、違いがあれば違いに応じた支給を行わなければならない。

③ 各種手当

- **役職手当**であって、役職の内容に対して支給するものについては、同一の内容の役職には同一の、違いがあれば違いに応じた支給を行わなければならない。
- そのほか、業務の危険度又は作業環境に応じて支給される**特殊作業手当**、交替制勤務などに応じて支給される**特殊勤務手当**、業務の内容が同一の場合の**精皆勤手当**、正社員の所定労働時間を超えて同一の時間外労働を行った場合に支給される**時間外労働手当の割増率**、深夜・休日労働を行った場合に支給される**深夜・休日労働手当の割増率**、**通勤手当**・**出張旅費**、労働時間の途中に食事のための休憩時間がある際の**食事手当**、同一の支給要件を満たす場合の**単身赴任手当**、特定の地域で働く労働者に対する補償として支給する**地域手当**等については、同一の支給を行わなければならない。

⚠️ <正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者との間で賃金の決定基準・ルールの相違がある場合>

- 正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者との間で賃金に相違がある場合において、その要因として賃金の決定基準・ルールの違いがあるときは、「正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者は**将来の役割期待が異なるため、賃金の決定基準・ルールが異なる**」という主観的・抽象的説明ではなく、賃金の決定基準・ルールの相違は、**職務内容、職務内容・配置の変更範囲、その他の事情の客観的・具体的な実態に照らして、不合理なものであってはならない。**

⚠️ <定年後に継続雇用された有期雇用労働者の取扱い>

- 定年後に継続雇用された有期雇用労働者についても、パートタイム・有期雇用労働法が適用される。有期雇用労働者が定年後に継続雇用された者であることは、待遇差が不合理であるか否かの判断に当たり、その他の事情として考慮される。様々な事情が総合的に考慮されて、待遇差が不合理であるか否かが判断される。したがって、定年後に継続雇用された者であることのみをもって直ちに待遇差が不合理ではないと認められるものではない。

1 不合理な待遇差をなくするための規定の整備 | 「同一労働同一賃金ガイドライン」の概要③

(短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針)

パートタイム労働者・有期雇用労働者（2）

④ 福利厚生・教育訓練

- 食堂、休憩室、更衣室といった**福利厚生施設**の利用、転勤の有無等の要件が同一の場合の転勤者用社宅、**慶弔休暇**、健康診断に伴う勤務免除・有給保障については、同一の利用・付与を行わなければならない。
- **病気休職**については、無期雇用の短時間労働者には正社員と同一の、有期雇用労働者にも労働契約が終了するまでの期間を踏まえて同一の付与を行わなければならない。
- **法定外の有給休暇その他の休暇**であって、勤続期間に応じて認めているものについては、同一の勤続期間であれば同一の付与を行わなければならない。特に有期労働契約を更新している場合には、当初の契約期間から通算して勤続期間を評価することを要する。
- **教育訓練**であって、現在の職務に必要な技能・知識を習得するために実施するものについては、同一の職務内容であれば同一の、違いがあれば違いに応じた実施を行わなければならない。

○ テレワークと就業規則

1 就業規則が必要な理由

通常勤務とテレワーク勤務（在宅勤務、サテライトオフィス勤務及びモバイル勤務をいう。以下同じ。）において、労働時間制度やその他の労働条件が同じである場合は、就業規則を変更しなくても、既存の就業規則のままでテレワーク勤務ができます。

しかし、例えば従業員に通信費用を負担させるなど通常勤務では生じないことがテレワーク勤務に限って生じる場合があります、その場合には、就業規則の変更が必要となります。

また、テレワーク勤務の導入に際して、例えばフレックスタイム制を採用したい場合は、既存の就業規則にその規定が定められていなければ、就業規則の変更が必要となります。

一般的に、テレワーク勤務を導入する場合、就業規則に次のことを定める必要があります。

- テレワーク勤務を命じることに関する規定
- テレワーク勤務用の労働時間を設ける場合、その労働時間に関する規定
- 通信費などの負担に関する規定

無料

働き方改革!

に取り組む事業主の皆さまを応援します

社会保険労務士等の
専門家を直接事業所
に派遣します!



2019年より順次、改正法の適用が始まっています

- ・ **時間外労働の上限規制**
労働時間把握は事業主の義務です。(中小企業 2020年4月1日施行)
- ・ **年次有給休暇の時季指定**
毎年5日取得させる義務があります。(2019年4月1日施行)
- ・ **同一労働同一賃金**
正規と非正規の不合理な待遇差は禁止です。(2020年4月1日より順次)

電話、メール、来所により相談を受付

宮城働き方改革推進支援センター

TEL: 0120-97-8600

FAX: 022-357-0024

E-mail: support@miyagi-hatarakikata.jp

HP: <https://miyagi-hatarakikata.jp>

住所: 〒983-0841

仙台市宮城野区原町 1-3-43
アクス原町ビル201 (TMC内)

※来所時はアクス原町ビルの隣の
駐車場5番6番をご利用ください。

【受付時間】 9:00~17:00
(土・日・祝日を除く)



宮城働き方センター

検索

詳細は裏面

FAX送信先▶022-357-0024

宮城働き方改革
推進支援センター 行

専門家派遣依頼申込書

働き方改革について『専門家派遣』をお申し込みの際は、必要事項をご記入の上、FAX: 022-357-0024 まで送信してください。
(こちらから折り返しご連絡いたします。)

年 月 日

法人名			
事業所名			
代表者	役職		お名前
ご連絡担当者	役職		お名前
住所	〒 -		
電話番号			FAX番号
第1希望(訪問日)	①	月 日 AM / PM	時 分
第2希望(訪問日)	②	月 日 AM / PM	時 分
業種			
メールアドレス			

相談したい内容 (いくつでも☑できます。)

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> 働き方改革について知りたい | <input type="checkbox"/> 長時間労働を減らしたい |
| <input type="checkbox"/> 同一労働同一賃金について知りたい | <input type="checkbox"/> 36協定について詳しく知りたい |
| <input type="checkbox"/> 賃金制度を見直したい | <input type="checkbox"/> 就業規則を見直したい |
| <input type="checkbox"/> 労働時間制度を導入したい | <input type="checkbox"/> 各種助成金について教えてほしい |
| <input type="checkbox"/> 賃金引き上げと生産性の向上を図りたい | <input type="checkbox"/> 最低賃金について詳しく知りたい |
| <input type="checkbox"/> 高齢者の就業促進を図りたい | <input type="checkbox"/> 子育て・介護の両立を図りたい |
| <input type="checkbox"/> 安全衛生管理体制を強化したい | <input type="checkbox"/> 女性が活躍しやすい環境を整備したい |
| <input type="checkbox"/> 新型コロナウイルスの影響で従業員を休ませた場合等に活用できる国の支援制度を知りたい | |
| <input type="checkbox"/> ハラスメント対策・防止について教えてほしい | |
| <input type="checkbox"/> 生産効率の向上、販売拡大、経営改善に取り組みたい | |
| <input type="checkbox"/> その他 () | |

【具体的な内容があればご記入ください】

※経営相談は経済産業省中小企業庁のよろず支援拠点と連携しています。

お申込み頂いた会社、個人情報は相談支援事業以外には使用いたしません。