

時間外労働の上限規制

大企業：2019年4月1日
中小：2020年4月1日

13

法改正されても変わらないこと

①法定労働時間

原則 1 日 8 時間労働 / 1 週 40 時間
を超えて労働させてはならない。

②36協定締結 + 契約上の根拠があれば時間外労働をさせることが可能

14

法改正されても変わらないこと

時間外及び休日の労働(36条)

時間外または休日に労働させる場合には、
～中略～

労働者の過半数を代表する者と書面による労使協定を
締結し、事前に所轄の労働基準監督署長に届け出な
ければならない

過半数代表の
選出方法

労使協議

協定内容の
周知

15

時間外労働の上限規制の導入



月：45時間
年：360時間

■臨時的・特別な事情がある場合

※月45時間を超えることができるのは年6回

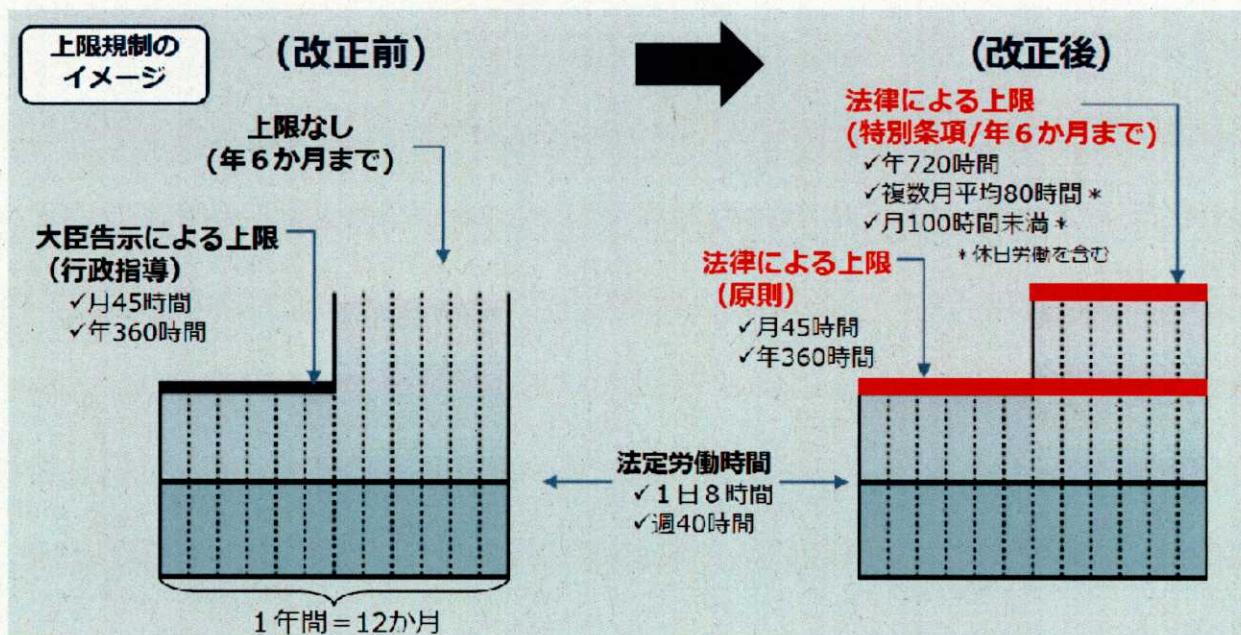
年 720時間

単月 100時間未満(休日労働含む)

複数平均 80時間以下(休日労働含む)

16

時間外労働の上限規制イメージ図



17

上限規制への対応 ～複数月平均について～

✓例えば、2021年9月については、前月までの実績をもとに以下のように2～6か月平均を算出します。

	2021 /4	2021 /5	2021 /6	2021 /7	2021 /8	2021 /9
時間外労働	80	60	45	35	35	80
休日労働		20	15	10		
合計	80.0	80.0	60.0	45.0	35.0	80.0

算定期間

2か月平均 ⇒ 57.5 … 8～9月の平均

3か月平均 ⇒ 53.3 … 7～9月の平均

4か月平均 ⇒ 55.0 … 6～9月の平均

5か月平均 ⇒ 60.0 … 5～9月の平均

6か月平均 ⇒ 63.3 … 4～9月の平均

✓同様に他の月についても2～6か月平均を算出するため、すべての月について、隣接する2～6か月の平均が80時間以内となるよう管理しなければなりません。

前年度の36協定期間についても、2か月～6か月平均の算定期間に含めます。

18

適用猶予・除外の事業・業務

自動車運転の
業務

2024年4月～
上限時間 960時間

建設の事業
(建設現場での交通誘導
警備の業務を含む)
2024年4月～
災害復旧工事のみ
1か月・複数月制限なし

医師

2024年4月～
具体的な上限は現在
検討中

鹿児島県及び
沖縄県における
砂糖製造業

2024年4月～

新技術・新商品等の
研究開発業務

適用除外

19

年5日の年次有給休暇の確実な付与

企業規模問わず：2019年4月1日

20

年次有給休暇(39条)について

- ①雇い入れの日から6か月継続して雇用されている
- ②全労働日の8割以上を出勤している



以上2点を満たす労働者は年次有給休暇を取得することが出来ます。

21

年5日の年次有給休暇の確実な付与

対象者

法定の年次有給休暇が10日以上付与される労働者が対象です。
※繰り越し分日数は含まれません。

指定義務

労働者ごとに、年次有給休暇を付与した日(1年以内)に5日について取得時季を指定して取得させなければなりません。
※計画年休OK 半日年休OK 時間単位年休NG

指定方法

時季指定に当たっては、労働者の意見を聴取し、できる限り労働者の希望に沿った時季指定となるよう、聴取した意見を尊重するように努める

22

年次有給休暇管理簿

使用者は、労働者ごとに年次有給休暇管理簿を作成し、3年間保管しなければなりません。

年次有 給休暇 取得日 数	基準日	2019/4/1	←	基準日	(補足) 基準日が2つ存在する場合 には、基準日を2つ記載						
	取得日数	18日	←	日数	(補足) 基準日から1年以内の期間における年休取得日数（基準日が2つ存在する場合 には1つ目の基準日から2つ目の基準日の1年後までの期間における年休取得日数）を記載する必要があります。						
	年次有給休暇を取得した日付	2019/4/4(木)	2019/5/7(火)	2019/6/3(月)	2019/7/1(火)	2019/7/8(火)	2019/7/15(火)	2019/7/22(火)	2019/7/29(火)	2019/8/5(火)	2019/8/12(火)
		2019/9/2(月)	2019/10/9(木)	2019/11/5(火)	2019/12/6(金)	2020/1/14(火)	2020/2/10(月)	2020/3/19(木)	2020/3/20(金)		

23

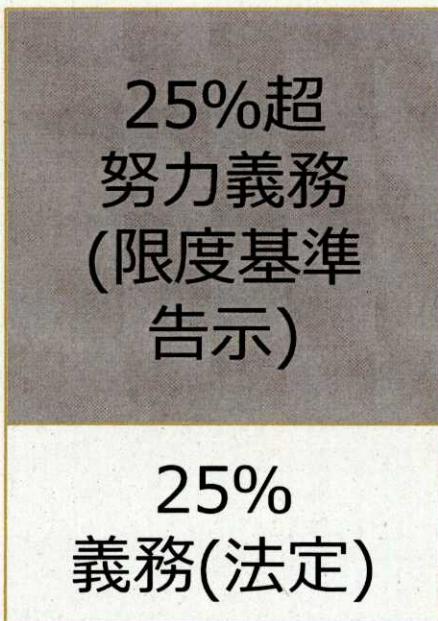
**60時間超の時間外労働の割増率
25%→50%**

**中小企業：2023年4月1日
適用猶予廃止**

24

60時間超時間外労働に係る割増率

【改正前】



【改正後】



25

事業主の皆様へ

長時間労働につながる取引慣行を見直しましょう！！

ダメ！短納期発注！！

労働時間等設定改善法が改正され、他の事業主との取引において、長時間労働につながる短納期発注や発注内容の頻繁な変更を行わないよう配慮する必要があります。

事業主の皆様は、他の事業主との取引を行うに当たって、次のような取組が行われるよう、企業内に周知・徹底を図りましょう。

- ① 週末発注・週初納入・終業後発注・翌朝納入等の短納期発注を抑制し、納期の適正化を図ること。
- ② 発注内容の頻繁な変更を抑制すること。
- ③ 発注の平準化、発注内容の明確化その他の発注方法の改善を図ること。



厚生労働省・都道府県労働局

「労働時間等設定改善法」とは、事業主等による労働時間等の設定の改善に向けた自主的な努力を促進するための特別の措置を講ずることにより、労働者がその有する能力を有效地に発揮できるようにしようとする法律です。

また、「労働時間等見直しガイドライン（労働時間等設定改善指針）」とは、労働時間等設定改善法第4条第1項の規定に基づく指針（告示）であり、事業主等が労働時間等の設定の改善について適切に対処するために必要な事項を定めたものです。

それぞれ次のとおり規定されており、施行日は2019年4月1日です。

労働時間等設定改善法（平成4年法律第90号）（抄）
(下線部分が今般の改正で加わったところです。)

（事業主等の責務）

第2条 事業主は、その雇用する労働者の労働時間等の設定の改善を図るため、業務の繁雑に応じた労働者の始業及び終業の時刻の設定、健康及び福利を確保するために必要な終業から始業までの時間の設定、年次有給休暇を取得しやすい環境の整備その他必要な措置を講ずるように努めなければならない。

2 事業主は、労働時間等の設定に当たっては、その雇用する労働者のうち、その心身の状況及びその労働時間等に関する実情に照らして、健康的な休憩に努める必要があると認められる労働者に対して、休憩の付与その他の必要な措置を講ずるよう努めるとか、その雇用する労働者のうち、その子の養育又は家族の介護を行う労働者、単身赴任者（転任に伴い生計を一にする配偶者との別居を常況とする労働者その他これに類する労働者をいう。）、自ら職業に関する教育訓練を受ける労働者その他の特に配慮を必要とする労働者について、その事情を考慮してこれを行なう等その改善に努めなければならない。

3 (略)

4 事業主は、他の事業主との取引を行う場合において、遅く短い期限の設定及び発注の内容の頻繁な変更を行わないこと、当該他の事業主の課する労働時間等の設定の改善に関する措置の円滑な実施を図ることとなる取引条件を付けないこと等取引上必要な配慮をするように努めなければならない。

労働時間等見直しガイドライン（労働時間等設定改善指針）（平成20厚生労働省告示第108号）（抄）
(下線部分が今般の改正で加わったところです。)

2 事業主等が講ずべき労働時間等の設定の改善のための措置

(1)～(3)(略)

(4) 事業主が他の事業主との取引上講ずべき事項

個々の事業主が労働時間等の設定の改善に関する措置を講じても、親会社からの発注等取引上の都合により、その措置の円滑な実施が阻害されることとなりかねない。特に中小企業等において時間外・休日労働の削減に取り組むに当たっては、個々の事業主の努力だけでは限界があることから、長時間労働につながる取引慣行の見直しが必要である。このため、事業主は、他の事業主との取引を行うに当たっては、例えば、次のような事項について配慮すること。

イ 週末発注・週初納入・終業後発注等の短納期発注を抑制し、納期の適正化を図ること。

ロ 発注内容の頻繁な変更を抑制すること。

ハ 発注の平準化、発注内容の明確化その他の発注方法の改善を図ること。

また、厚生労働省では、事業場の労働基準関係法令違反の背景に、極端な短納期発注等に起因する下請代金支払遅延等防止法（昭和31年法律第120号）等の違反が疑われる事案については、公正取引委員会や中小企業庁に通報する制度の強化を図っていくこととしています。

長時間労働につながる取引慣行の見直しについては、

都道府県労働局雇用環境・均等部（室）まで

（2019年1月）

26