



# 働き方改革で何が変わるのか？

～中小企業のための法改正のポイント～

働き方改革とは、一億総活躍社会に向けて働く方々がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会の実現を総合的に推進することを言います。

日本が直面する「少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少」、「働く方々のニーズの多様化」などの課題に対応するためには、投資やイノベーションによる生産性向上とともに、就業機会の拡大や意欲・能力を存分に発揮できる

環境をつくる必要があります。

今年4月に施行される働き方改革関連法では、具体的には、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等のための措置を講じることが企業に求められています。

今月の特集では、中小企業のための法改正のポイントと取り組み事例をご紹介します。



現在の法定の労働時間、休憩、休日は下記の通りです。貴社で対応できているかご確認ください。

- ① 原則として、1日に8時間、1週間に40時間を超えて労働させてはいけません。
- ② 労働時間が6時間を超える場合は45分以上、8時間を超える場合は1時間以上の休憩を与えなければいけません。
- ③ 少なくとも毎週1日の休日か、4週間を通じて4日以上  
の休日を与えなければなりません。

※法定の労働時間を超えて労働させる場合、または、法定の休日に労働させる場合には、あらかじめ労使で書面による協定を締結し、これを所轄労働基準監督署長に届け出ることが必要です。この協定のことを労働基準法第36条に規定されていることから、通称「36協定」といいます。  
また、所定の割増賃金を払う必要があります。

割増賃金は  
3種類

種類	支払う条件	割増率
時間外 (時間外手当・残業手当)	法定労働時間(1日8時間・週40時間)を超えたとき	25%以上
	時間外労働が限度時間(1か月45時間・1年360時間等)を超えたとき	25%以上(※1)
	時間外労働が1か月60時間を超えたとき(※2)	50%以上(※2)
休日(休日手当)	法定休日(週1日)に勤務させたとき	35%以上
深夜(深夜手当)	22時から5時までの間に勤務させたとき	25%以上

(※1) 25%を超える率とするよう努める必要があります。(※2) 中小企業については、当分の間、適用が猶予されています。

# 労働時間法制の見直し

「働き過ぎ」を防ぎながら、「ワーク・ライフ・バランス」と「多様で柔軟な働き方」を実現します。

長時間労働をなくし、年次有給休暇を取得しやすくする等によって、個々の事情にあった多様なワーク・ライフ・バランスの実現を目指します。

働き過ぎを防いで健康を守る措置をしたうえで、自律的で創造的な働き方を希望する方々のための、新たな制度をつくります。

## 1 時間外労働の上限規制が導入されます

(施行：2019年(中小企業 2020年) 4月1日～)

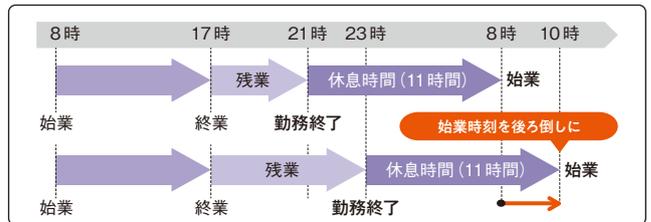
時間外労働の上限について、月45時間、年360時間を原則とします。これまで臨時的な特別な事情がある場合の上限は設けられていなかったため実質青天井でしたが、年720時間、単月100時間未満(休日労働含む)、複数月平均80時間(休日労働含む)を限度に設定することとなりました(36協定特別条項)。

## 2 「勤務間インターバル」制度の導入が促進されます

(努力義務：2019年4月1日～)

「勤務間インターバル」制度とは、1日の勤務終了後、翌日の出社までの間に、一定時間以上の休息时间(インターバル)を確保する仕組みです。

〈例〉11時間の休息时间を確保するために始業時刻を後ろ倒しにする場合



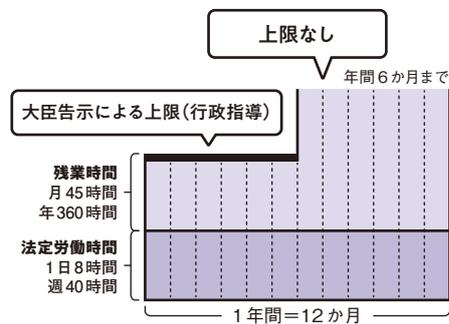
※「8時～10時」までを「働いたものとみなす」方法などもあります。

## 3 1人1年あたり5日間の年次有給休暇の取得が企業に義務づけられます(施行：2019年4月1日～)

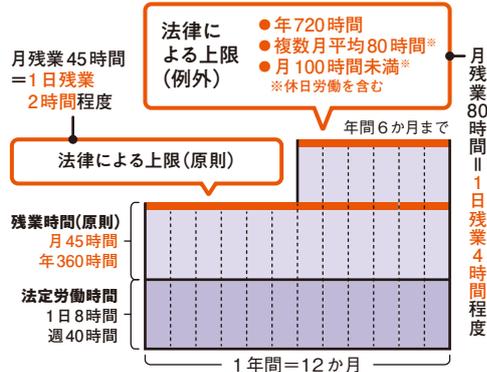
10日以上(管理監督者を含む)の年次有給休暇が付与される全ての労働者(管理監督者を含む)に対し、毎年5日、時季を指定して有給休暇を与える必要があります。

※年次有給休暇を5日以上取得済みの労働者に対しては、使用者による時季指定は不要です。

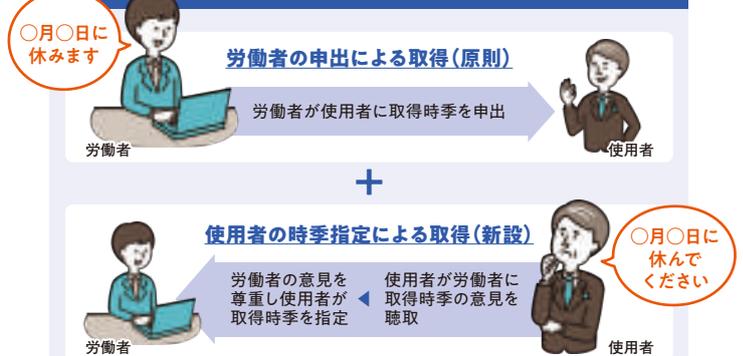
現在 法律上は、残業時間の上限がありませんでした(行政指導のみ)。



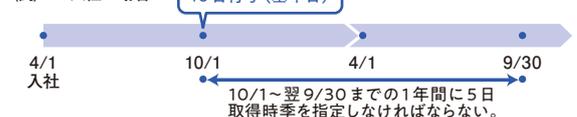
改正後 法律で残業時間の上限を定め、これを超える残業はできなくなります。



### 時季指定義務のポイント



〈例〉4/1入社の場合



**4 月60時間を超える残業は、割増賃金率が引き上げられます**  
(施行：中小企業 2023年4月1日～)

現行	改正
月60時間超の 残業割増賃金率	月60時間超の 残業割増賃金率
大企業は50%、 中小企業は25%	大企業、中小企業 ともに50%

**5 労働時間の状況を客観的に把握するよう、企業に義務づけられます**

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タイムカード等、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づけられます。

**6 「フレックスタイム制」が拡充されます**  
(施行：中小企業 2019年4月1日～)

改正前	改正後
労働時間の清算期間	労働時間の清算期間
1か月	3か月

清算期間が3か月になると…

〈例〉6月に働いた時間分を、8月の休んだ分に振り替えできます

**7 専門的な職業の方の自律的で創造的な働き方である「高度プロフェSSIONAL制度」を新設し、選択できるようになります**  
(施行：中小企業 2019年4月1日～)

自律的で創造的な働き方を希望する方々が、高い収入を確保しながら、メリハリのある働き方をできるよう、時間にとられない本人の希望に応じた自由な働き方

の選択肢を用意します。

制度の対象者：金融商品の開発業務、金融商品のディーリング業務、コンサルタントの業務、研究開発業務など高度な専門的知識を持ち高い年収を得ている方のみ。



生産性を向上しつつ長時間労働をなくすためには、これらの見直しとあわせ、職場の管理職の意識改革・非効率な業務プロセスの見直し・取引慣行の改善(適正な納期設定など)を通じて長時間労働をなくしていくことが必要です。

適切な労働時間で働き、ほどよく休暇を取得することは、仕事に対する社員の意識やモチベーションを高めるとともに、業務効率の向上にプラスの効果が期待されます。社員の能力がより発揮されやすい環境を整備することは、企業全体としての生産性を向上させ、収益の拡大ひいては企業の成長・発展につなげることができます。

■ 図表1 週労働時間と満足度

労働時間	回答者数	満足度 (%)	
		満足	不満
50時間/週未満	1212	63.9	36.1
50時間～60時間/週未満	200	44.0	56.0
60時間/週以上	69	34.8	65.2

注：1週間の労働時間数別に見た労働時間に対する満足度。

■ 図表2 年次有給休暇取得率と休暇に関する満足度

取得率	回答者数	満足度 (%)	
		満足	不満
0%	152	29.6	70.4
15%未満	199	38.2	61.8
15%～30%未満	279	44.4	55.6
30%～50%未満	243	60.5	39.5
50%～80%未満	312	63.1	36.9
80%～100%未満	91	69.2	30.8
100%	178	73.0	27.0

注：年次有給休暇取得率別に見た休暇取得状況に関する満足度。

厚生労働省：働き方・休み方改善指標より抜粋

働き方改革のポイント 2

**雇用形態に関わらない公正な待遇の確保** (施行:2020年(中小企業 2021年)4月1日～)

**1 不合理な待遇差をなくすための規定の整備**

同一企業内において、正規雇用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)の間で、不合理な待遇差をなくし、どのような雇用形態を選択しても、待遇に納得して働き続けられるようにすることで、多様で柔軟な働き方を選択できるようにします。

**2 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化**

非正規雇用労働者は、「正社員との待遇差の内容や理

由」など、自身の待遇について説明を求めることができるようになります。

**3 行政による事業主への助言・指導等や裁判外紛争解決手続(行政ADR)\*の規定を整備します**

都道府県労働局において、無料・非公開の紛争解決手続を行います。「均衡待遇」や「待遇差の内容・理由に関する説明」についても、行政ADRの対象となります。

\*事業主と労働者との間の紛争を、裁判をせずに解決する手続のことをいいます。

## 会員企業の取り組み事例の紹介

### — 働き方改革に取り組もうと思ったきっかけは？

国が「働き方改革」を推進する以前から、当社は総合的な労働環境の改革を行う必要性を感じていました。きっかけは急激に人手不足を感じたためでした。以前は十分に行っていた作業工程が従業員に無理をさせるようになり、それを解消すべく外注を行いました。それが限界になってきました。また、従業員の高齢化の問題もありました。そのような中で、労働環境整備として、少数精鋭でもやっていける体制づくりの必要性を強く感じるようになりました。

### — どのようなことに取り組みましたか？

法律の詳細な解釈や専門的な内容など自社だけで対応するには難しいことも多かったため、働き方改革推進支援センターに相談しました。そして、社内でプロジェクトチームを立ち上げ、現場の意見と法律の目指すところをすり合わせることから始めました。

### — 取り組んでいく中でどのような課題がありましたか？ どのようにして乗り越えましたか？

法律の目的は理解できるのですが、その進め方は企業の数だけあり、企業経営を行う中で最適な方法を考え出すまでが大変でした。現場が望む働き方改革と国が進める働き方改革とは、ゴールが同じでも導入方法やタイミングで大きな乖離が生じることもありました。当社は精肉販売を行う全ての店舗がスーパー等のテナントとして営業しているので、労働時間や休日の改革を行うにしても、絶対にデベロッパやお客様に迷惑をかけるわけにはいきません。このような制限の中で社内調整を行うことに、一番苦労しました。

時間外労働の削減については、1日の作業工程における無駄を徹底的になくすことから考えました。以前の当社の現場のスタッフは、慣例として残業ありきの1日の作業工程を組み、その工程の中で余裕が出れば翌日の作業を行い、そしてその翌日には更に翌日の作業を前倒して行う、といった1日の繰り返しで、長時間労働の温床となっていました。このような慣例の中に潜む無駄を顕在化させ、仕組みを変え、現場のスタッフの意識を変え、そうやって実行に漕ぎつけました。

### — 取り組んで良かったことは？

働き方改革を進めると売上が下がるのではないかと危惧していましたが、蓋を開けてみると、大丈夫でした。リフレッシュできる環境を整えたことで、社員の作業効率が上がってプラスに働いたようです。さらに、労働時間が短縮された中で作業を行わなければならないことが、現場スタッフの作業に対する意識改革を生み、一人ひとりが創意工夫し、労働生産性の向上にもつながりました。

また、採用活動の面でも、当社のリクルート情報を見てくれる人が増えました。最近の求職者が求めるのは給与額だけではない、と耳にしますが、実際当社で行ったのも休日の日数や残業時間といった労働環境に関する項目を改善しただけで、給与額は変えていません。それでも、以前よりも明らかにアクセス数は増えて、エントリー者数も増えています。

取り組んできた方向性は間違っていない、と実感しています。今後は、取り組みのスピードをあげて、さらに女性が働きやすい職場環境づくりに努めたいと考えています。この点は、既に現在進行形の部分もあります。

### — 最後にひとことお願いします。

「働き方改革」については、法律で決められたものだからと受け身で取り組むのではなく、国から提示された案を企業がうまく使いこなす、くらいの気持ちでやっていくことが成功のカギだと思います。各々の会社で法を咀嚼してやっていけば、きっとうまくいきます。但し、そこにはきちんと法律を理解した人のアドバイスが必要です。労務、税務、その他それぞれの分野の専門家の力を借りながら、いかに企業が能動的に自己判断で取り組めるか、これが大切だと思います。



〈企業概要〉

## 株式会社 エル三和

業務本部 総務・人事課

課長 徳永 哲也氏

福岡市博多区金の隈2-20-61

事業内容：食肉小売業、物菜業、  
食肉卸売業、飲食業

従業員数：132名

URL：https://www.elsanwa.com/

## アドバイザーより

皆さんとても明るく活気があり、チームワークがとてもいい会社です。社内、社外いろいろなところとの関係性もしっかり構築できていますね。

働き方改革の取り組みについて、主に労働時間や休日数の改善、また女性が多い会社であることから女性が働きやすい環境づくりについて、アドバイスしました。今後もこの調子で進めていただければと思います。

取り組み方法は各社各様です。どのようにすればいいかわからない方、まずはセンターまでお気軽にお問い合わせください。



福岡県働き方改革推進支援センター  
専任アドバイザー  
みやざき社労士オフィス  
特定社会保険労務士  
人事・労務改善コンサルタント  
ファイナンシャルプランナー

宮崎 由理氏

お問い合わせ／福岡県働き方改革推進支援センター フリーダイヤル：0800-888-1699  
当所経営相談部商業・雇用支援グループ TEL：092-441-2169