

働き方改革推進法における 労働時間法制の見直しについて

岡山労働局 労働基準部監督課

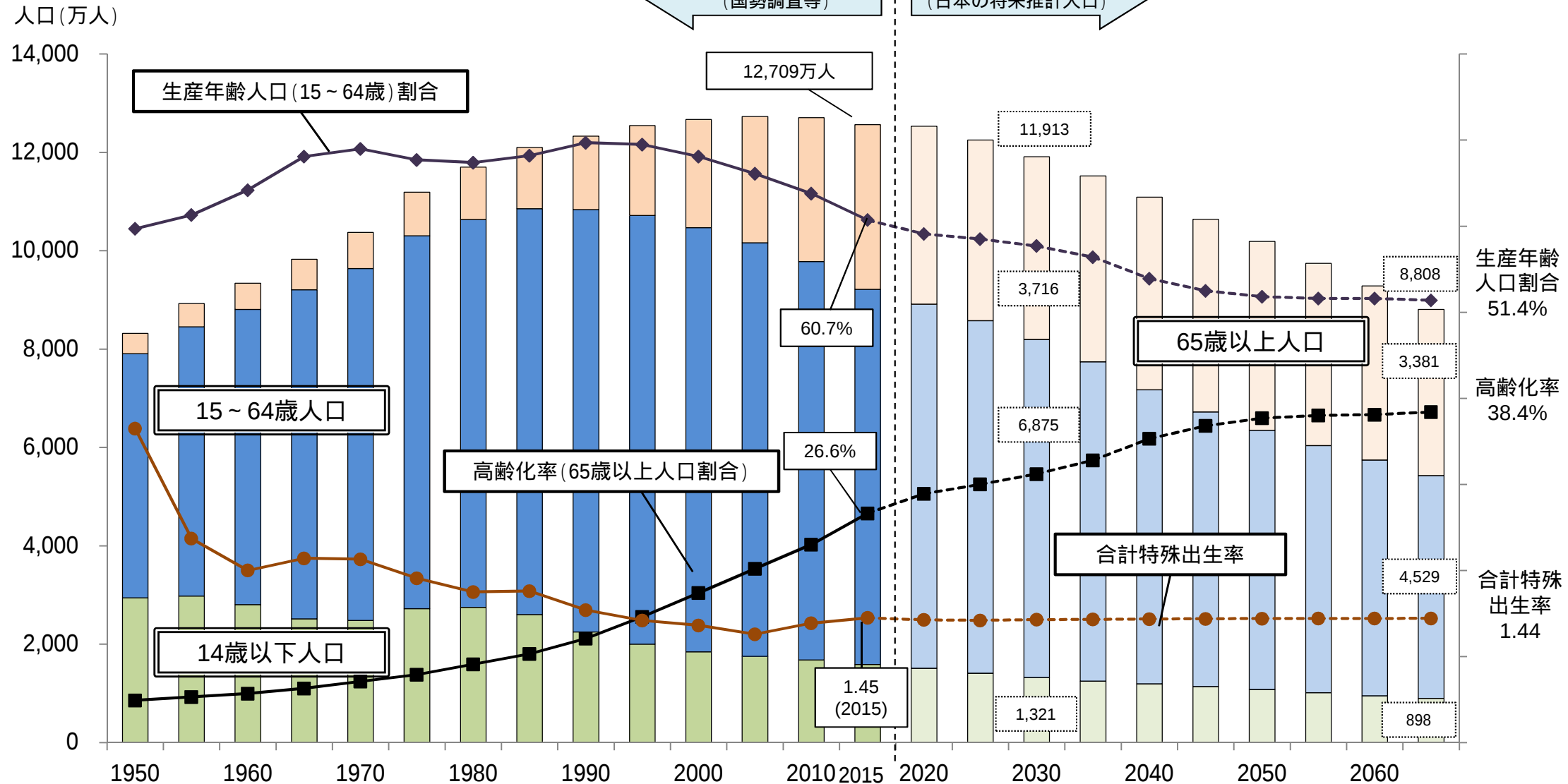
本日ご説明する内容について

- 1．なぜ「働き方改革」が必要なのか
- 2．我が国における労働時間等の現状と現行の労働時間法制
- 3．「働き方改革実行計画」と「働き方改革推進法」
- 4．改正のポイント（労働時間法制の見直し）

1. なぜ「働き方改革」が必要なのか

日本の人口は近年減少局面を迎えている。

日本の人口の推移



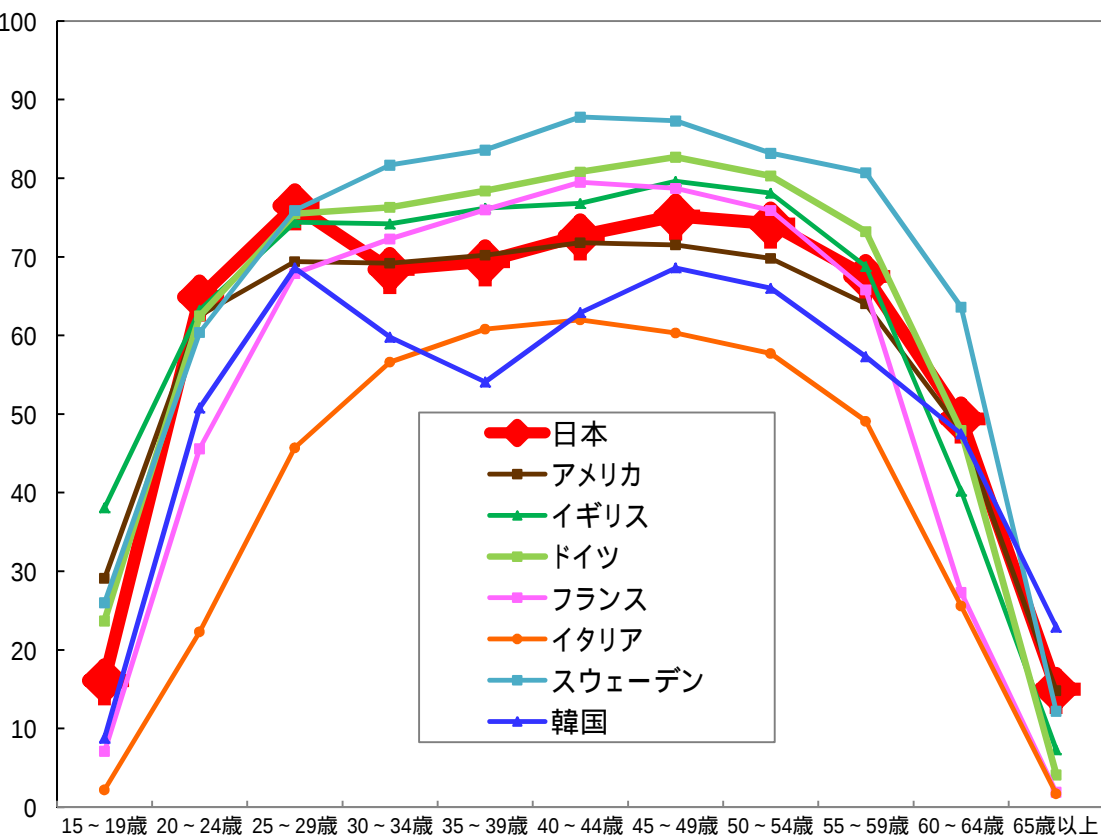
(出所) 総務省「国勢調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成29推計):出生中位・死亡中位推計」(各年10月1日現在人口)
厚生労働省「人口動態統計」

日本では子育て期の女性の労働参加が欧米と比べて低い

- 日本では、出産・育児を機に労働市場から退出する女性が多い。（M字カーブ）
特に、子育て期の女性において、就業率と潜在的労働力率の差が大きい。
- 一方、アメリカやスウェーデン等の欧米先進諸国では子育て期における就業率の低下はみられない。

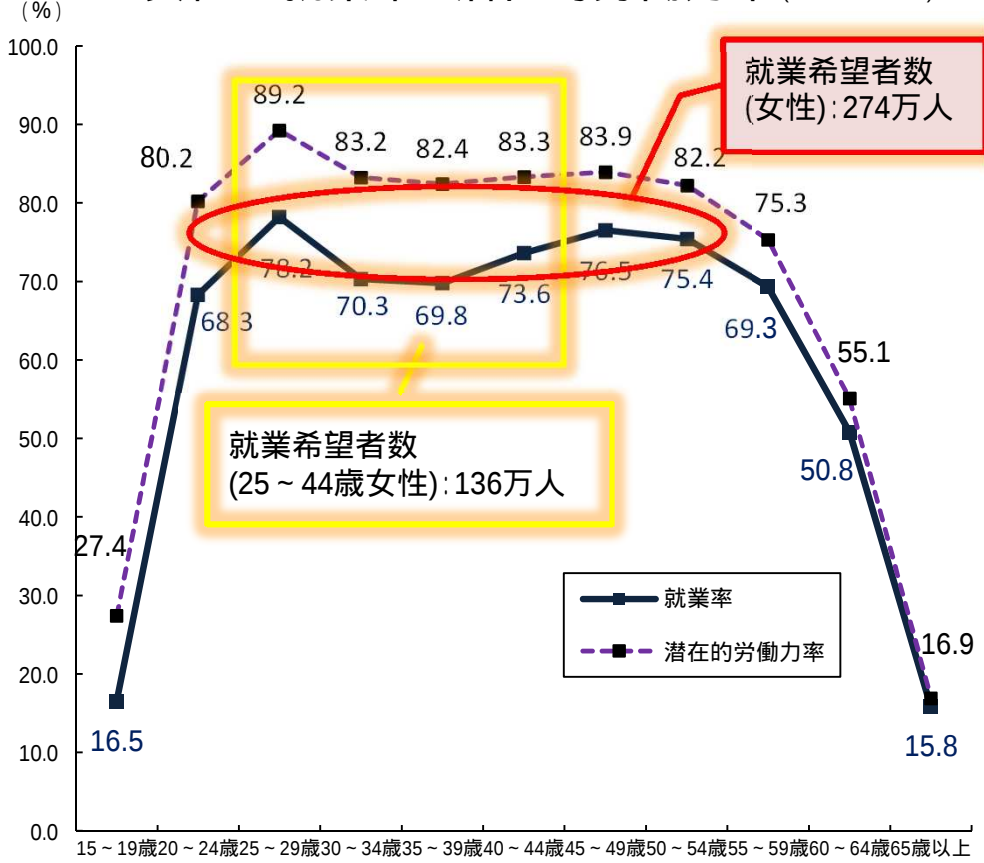
女性の年齢別就業率

女性の就業率の国際比較(2015年)



資料出所: 日本 総務省「労働力調査」(平成27年)
その他 (独)労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2017」
注) アメリカ、イギリス、イタリアの「15~19」は「16~19」のデータ、
スウェーデンの「65~」は「65~74」のデータである。

女性の就業率と潜在的労働力率(2016年)



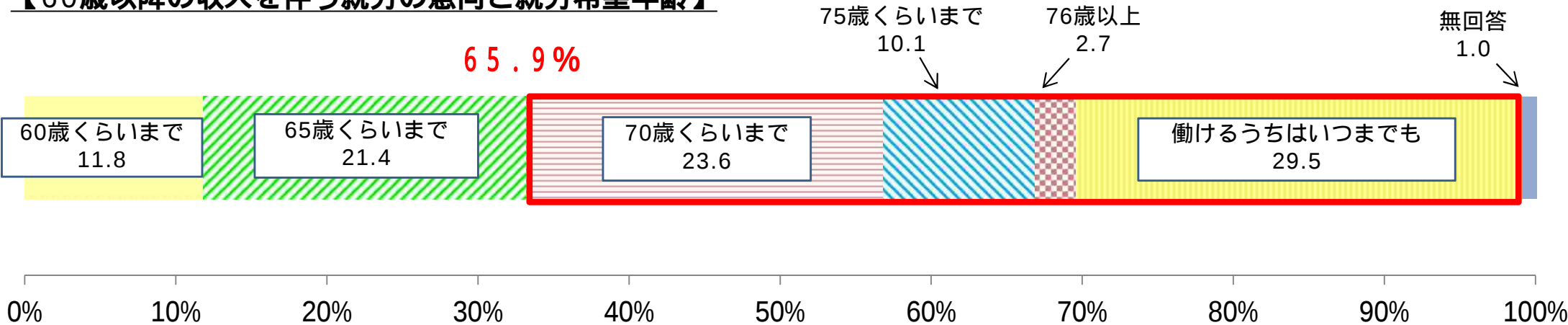
注) 潜在的労働力率 =
$$\frac{\text{就業者} + \text{失業者} + \text{就業希望者}}{\text{人口(15歳以上)}}$$

資料出所: 総務省統計局「労働力調査」、「労働力調査(詳細集計)」(平成28年)

高齢者の就労意欲は高く、多様な就労形態を望んでいる

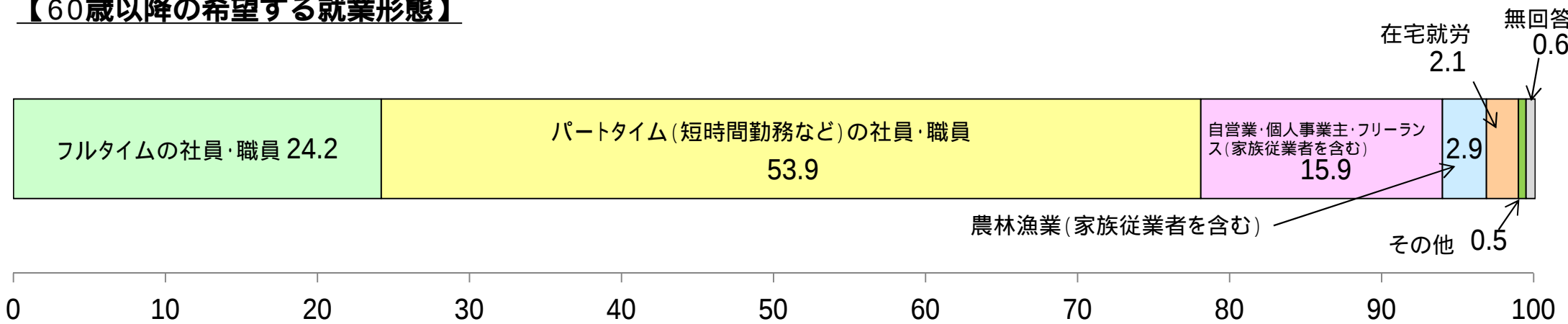
- 65歳を超えて働きたいと回答した人が約7割を占めている。
- 60歳以降の希望する就労形態として、パートタイムが最も多い。

【60歳以降の収入を伴う就労の意向と就労希望年齢】



資料出所：内閣府 「平成25年度 高齢者の地域社会への参加に関する意識調査」(平成25年)
(注1) 60歳以上の男女を対象とした調査(n=1,999)

【60歳以降の希望する就業形態】



資料出所：内閣府 「平成25年度 高齢期に向けた「備え」に関する意識調査」(平成25年)
(注2) 35～64歳の男女を対象とした調査(n=2,214)。【60歳以降の希望する就業形態】の対象は35～64歳の男女のうち、60歳以降も収入を伴う就労の意向がある者。

2．我が国における労働時間等の現状と 現行の労働時間法制

ポイント

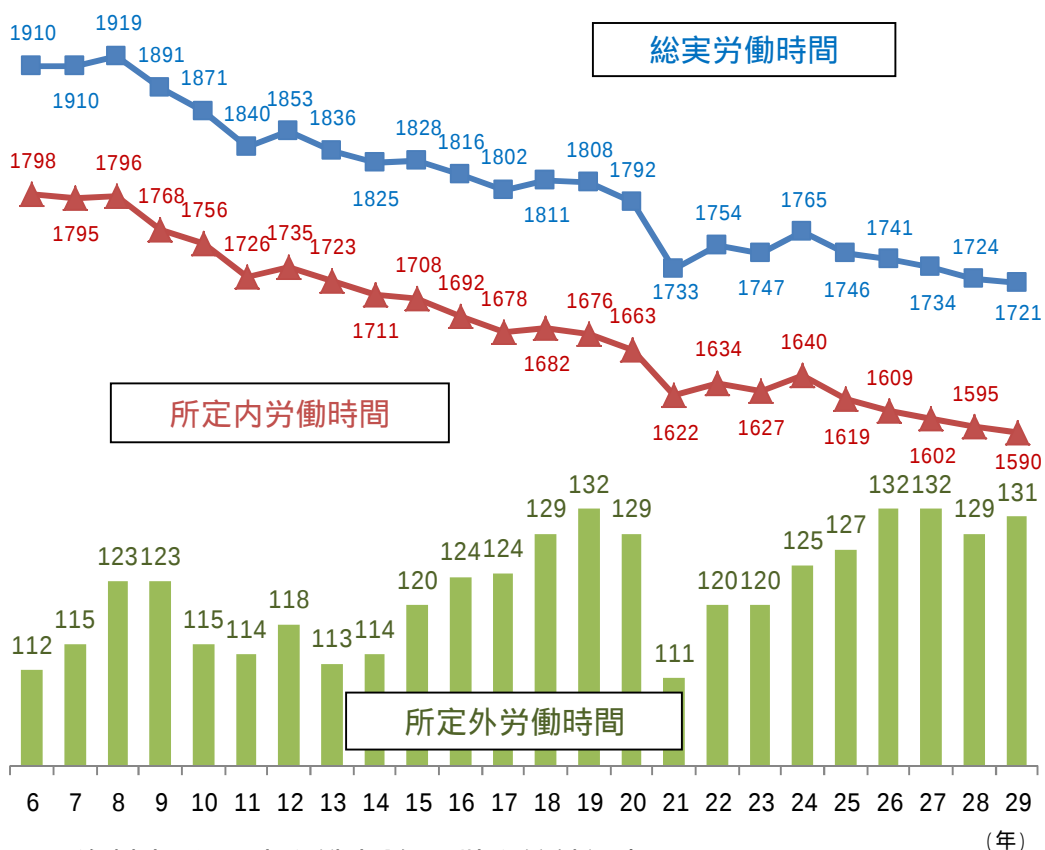
- 我が国における長時間労働の現状
- 現行の労働時間法制

我が国における一般労働者の年間総実労働時間は横ばいで推移

年間総実労働時間は減少傾向で推移しているが、これは一般労働者（パートタイム労働者以外の者）の総実労働時間についてほぼ横ばいで推移するなかで、総実労働時間が比較的短いパートタイム労働者の比率が平成8年頃から高まったこと等がその要因と考えられる。

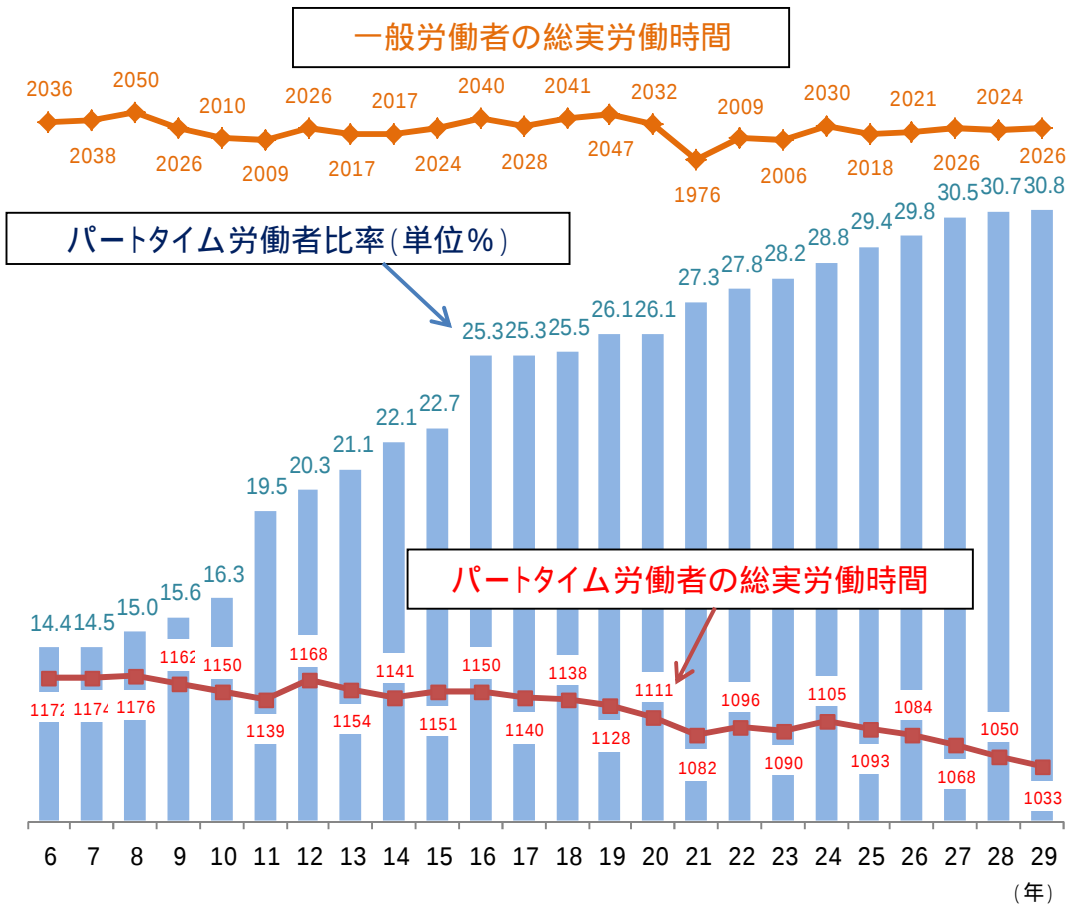
なお、平成21年には、前年秋の金融危機の影響で製造業を中心に所定内・所定外労働時間がともに大幅に減少したが、その後、総実労働時間は1700時間台で推移している。

年間総実労働時間の推移（パートタイム労働者を含む）



(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」
(注) 事業所規模5人異常

就業形態別年間総実労働時間及びパートタイム労働者比率の推移

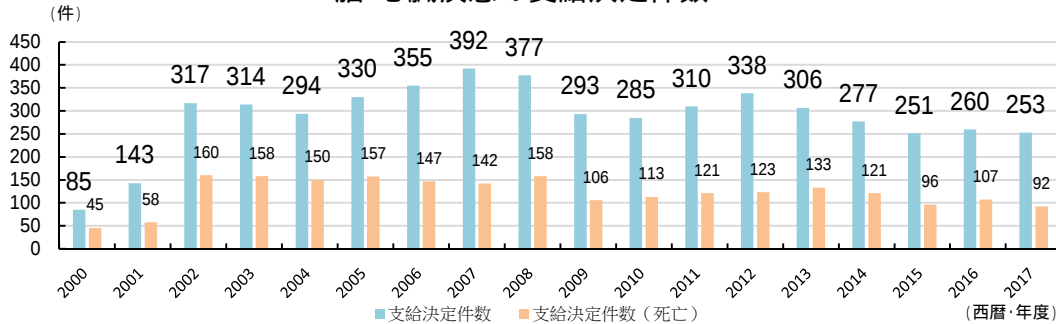


(参考) 過労死の現状

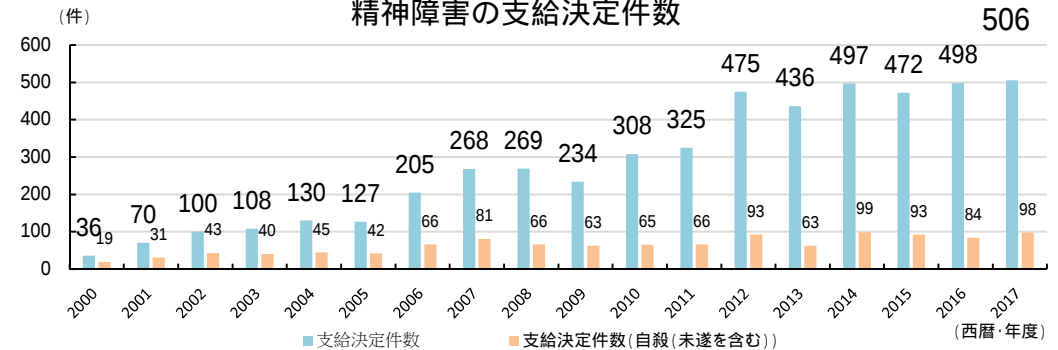
- 脳・心臓疾患の支給決定件数は、労災（民間雇用労働者）で300件前後、地方公務員の公務災害で20件前後で推移
- 精神障害の支給決定件数は、増加傾向であり、2017年度は労災及び地方公務員の公務災害ともに過去最高（労災：506件、地方公務員の公務災害：50件）

1 過労死等に係る労災補償の状況（民間雇用労働者）

脳・心臓疾患の支給決定件数

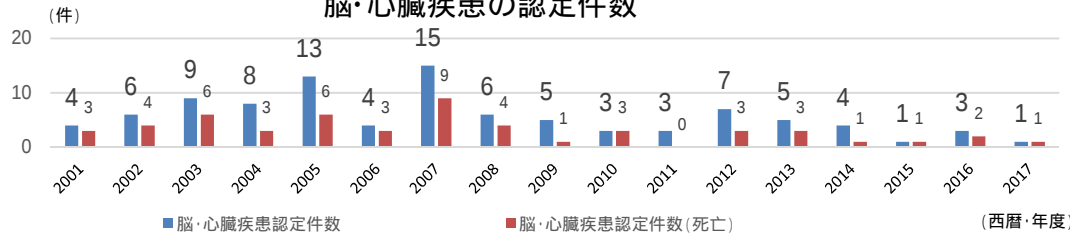


精神障害の支給決定件数

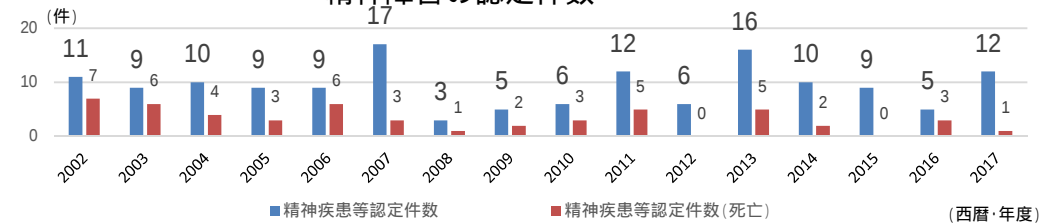


2 国家公務員の公務災害の補償状況

脳・心臓疾患の認定件数

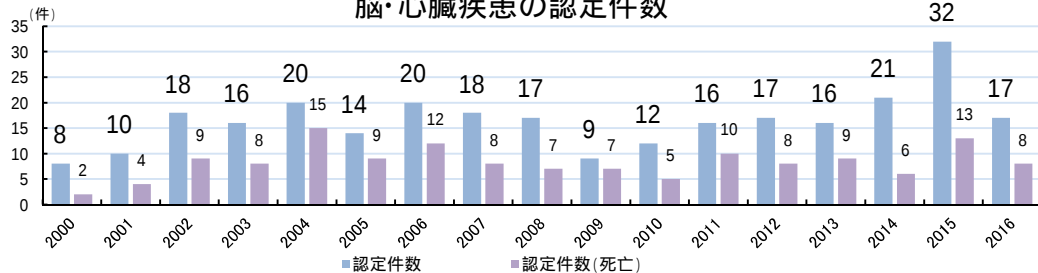


精神障害の認定件数

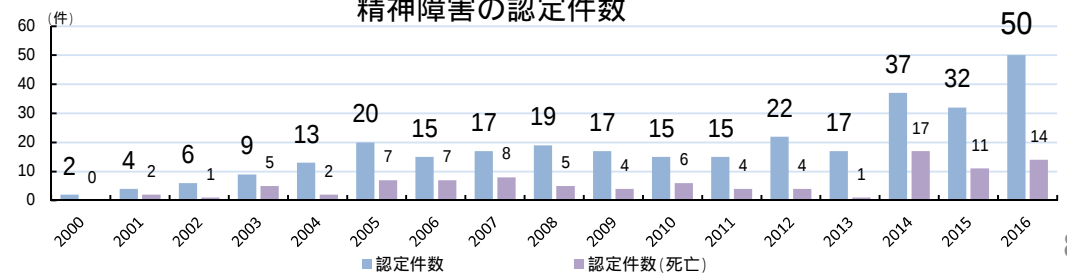


3 地方公務員の公務災害の補償状況

脳・心臓疾患の認定件数



精神障害の認定件数



3 . 「働き方改革実行計画」と 「働き方改革推進法」

働く人の視点に立ったトータルな改革を進めるための「実行計画」と法改正による対応

ポイント

- 「働き方改革実行計画」の全体像
- 「働き方改革推進法」の概要

1. 働く人の視点に立った働き方改革の意義

- (1) 経済社会の現状
- (2) 今後の取組の基本的考え方
- (3) 本プランの実行

2. 同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善

- (1) 同一労働同一賃金の実効性を確保する法制度とガイドラインの整備

3. 賃金引上げと労働生産性向上

- (1) 企業への賃上げの働きかけや取引条件の改善
- (2) 生産性向上支援など賃上げしやすい環境の整備

4. 罰則付き時間外労働の上限規制の導入など長時間労働の是正

- (基本的考え方)
- (法改正の方向性)
- (時間外労働の上限規制)
- (パワーハラスメント対策、メンタルヘルス対策)
- (勤務間インターバル制度)
- (法施行までの準備期間の確保)

5. 柔軟な働き方がしやすい環境整備

6. 女性・若者の人材育成など活躍しやすい環境整備

7. 病気の治療と仕事の両立

- (1) 会社の意識改革と受入れ体制の整備
- (2) トライアングル型支援などの推進
- (3) 労働者の健康確保のための産業医・産業保健機能の強化

8. 子育て・介護等と仕事の両立、障害者の就労

9. 雇用吸収力、付加価値の高い産業への転職・再就職支援

10. 誰にでもチャンスのある教育環境の整備

11. 高齢者の就業促進

12. 外国人材の受入れ

13. 10年先の未来を見据えたロードマップ

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の概要

労働者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を実現する働き方改革を総合的に推進するため、**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ない**公正な待遇の確保等**のための措置を講ずる。

働き方改革の総合的かつ継続的な推進

「基本方針」、地方における協議会の設置等の連携体制の整備

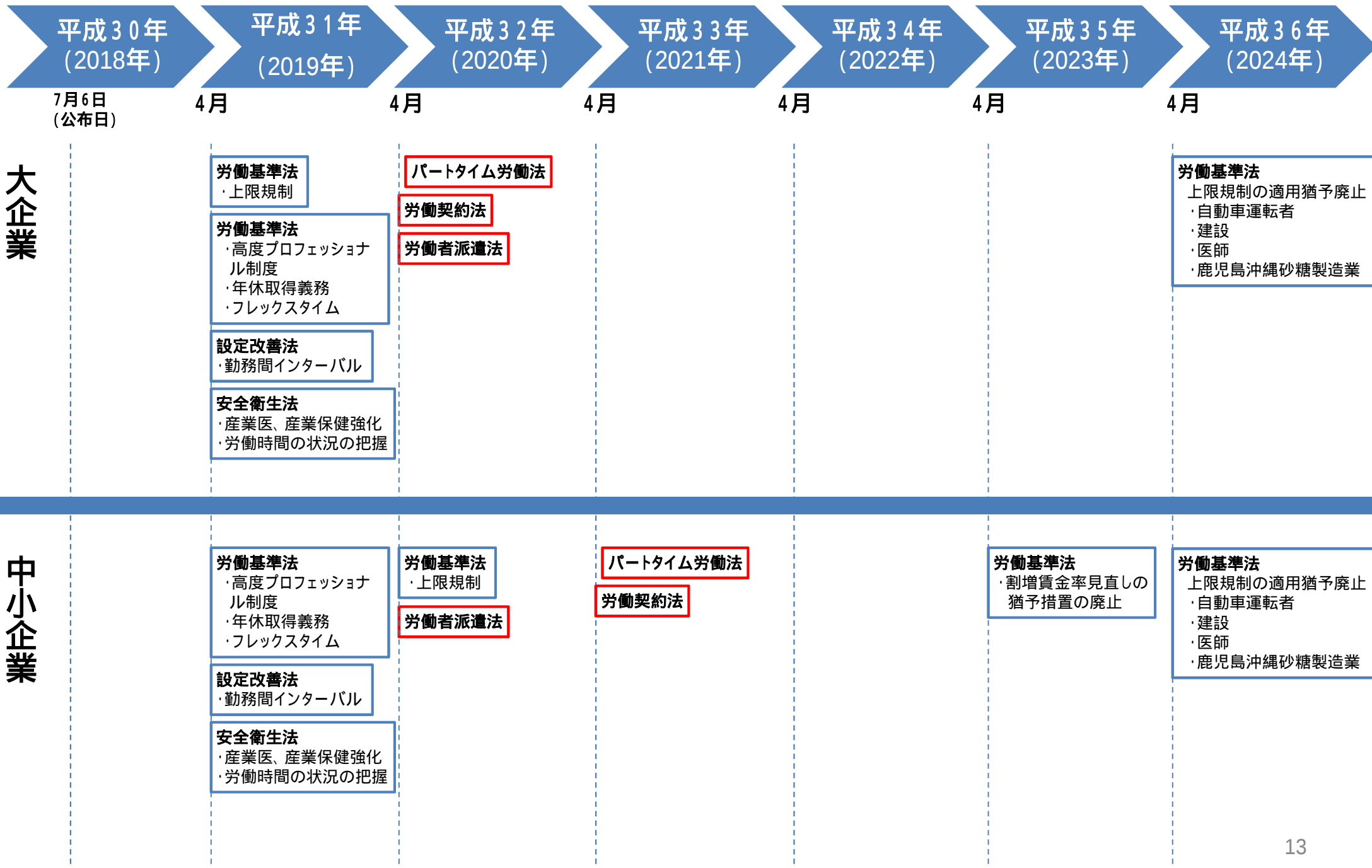
長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現等

- 1 労働時間に関する制度の見直し(労働基準法、労働安全衛生法)
 - ・時間外労働の上限
 - ・月60時間超の割増賃金率(猶予措置を廃止)
 - ・年次有給休暇
 - ・高度プロフェッショナル制度の創設
 - ・健康確保措置の実効性を確保(労働時間の状況の把握)
- 2 勤務間インターバル制度の普及促進等(労働時間等設定改善法)
- 3 産業医・産業保健機能の強化(労働安全衛生法等)

雇用形態にかかわらない公正な待遇の確保

- 1 不合理な待遇差を解消するための規定の整備(パート労働法、契約法、派遣法)
- 2 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化(パート労働法、契約法、派遣法)
- 3 行政による履行確保措置及び裁判外紛争解決手続(行政ADR)の整備

被改正法律・項目		大企業	中小企業
雇用対策法		平成30年7月6日	
労働基準法	労働時間の上限(第36条等)	平成31年4月1日	平成32年4月1日
	高度プロフェッショナル制度(第41条の2)		平成31年4月1日
	年次有給休暇の取得義務(第39条第7項)		
	フレックスタイム制見直し(第32条の3)		
	割増賃金率の猶予措置廃止(第138条)	—	平成35年4月1日
労働時間等設定改善法		平成31年4月1日	
労働安全衛生法、じん肺法			
パートタイム労働法・労働契約法		平成32年4月1日	平成33年4月1日
労働者派遣法		平成32年4月1日	



現行の労働基準法

法定労働時間（労働基準法第32条、第40条）

【原則】

- 使用者は、1週間に、**40時間**を超えて労働させてはならない。
- 使用者は、1日に、**8時間**を超えて労働させてはならない。



【弾力的な取扱い】
変形労働時間制
フレックスタイム制、
裁量労働制 等

時間外及び休日労働（労働基準法第36条）

- 使用者は、過半数組合又は過半数代表者と**労使協定**を締結し、労働基準監督署に届け出た場合は、協定で定めるところにより、時間外又は休日に労働させることができる。

時間外、休日及び深夜労働の割増賃金（労働基準法第37条）

- 使用者は、時間外又は深夜（午後10時から午前5時まで）に労働させた場合は、通常の賃金の**2割5分**以上の割増賃金（ ）を支払わなければならない。
1ヶ月60時間を超える時間外労働については、通常の賃金の5割以上。ただし、中小企業は当分の間適用猶予。

労働時間法制の見直し

○ 見直しの目的

「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

○ 見直しの内容

	残業時間の上限を規制します
	「勤務間インターバル」制度の導入を促します
	1人1年あたり5日間の年次有給休暇の取得を、企業に義務づけます
	月60時間を超える残業は、割増賃金率を上げます（25% → <u>50%</u> ）
	労働時間の状況を客観的に把握するよう、企業に義務づけます
⑥	「フレックスタイム制」により働きやすくするため、制度を拡充します
	専門的な職業の方の自律的で創造的な働き方である「高度プロフェッショナル制度」を新設し、 選択できるようにします

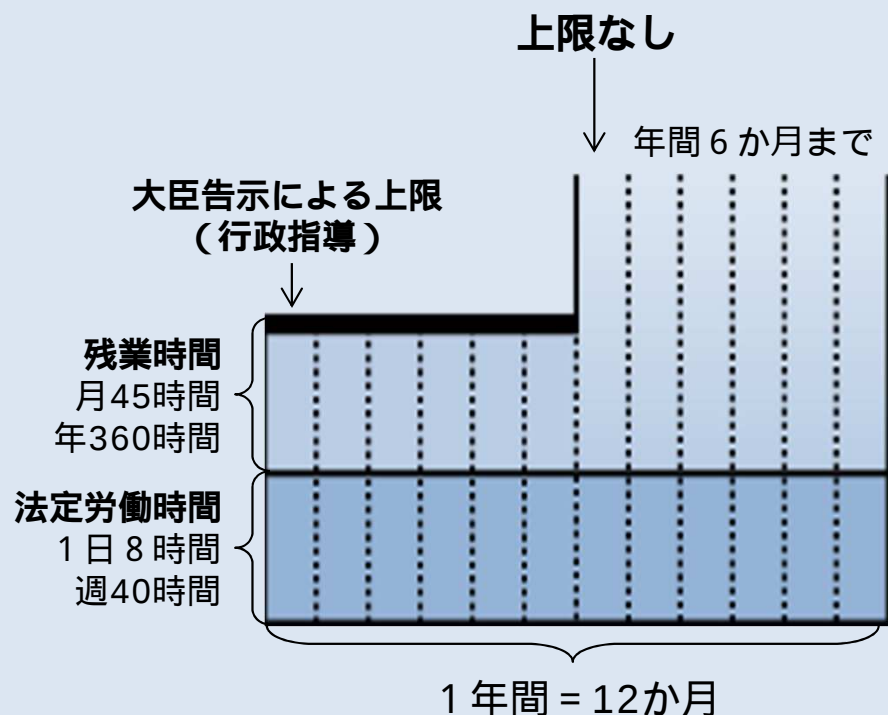
残業時間の上限を規制します

残業時間の上限を法律で規制することは、70年前（1947年）に制定された「労働基準法」において、初めての大改革となります。

（改正前）

法律上は、時間外労働に上限なし

（行政指導のみ）。



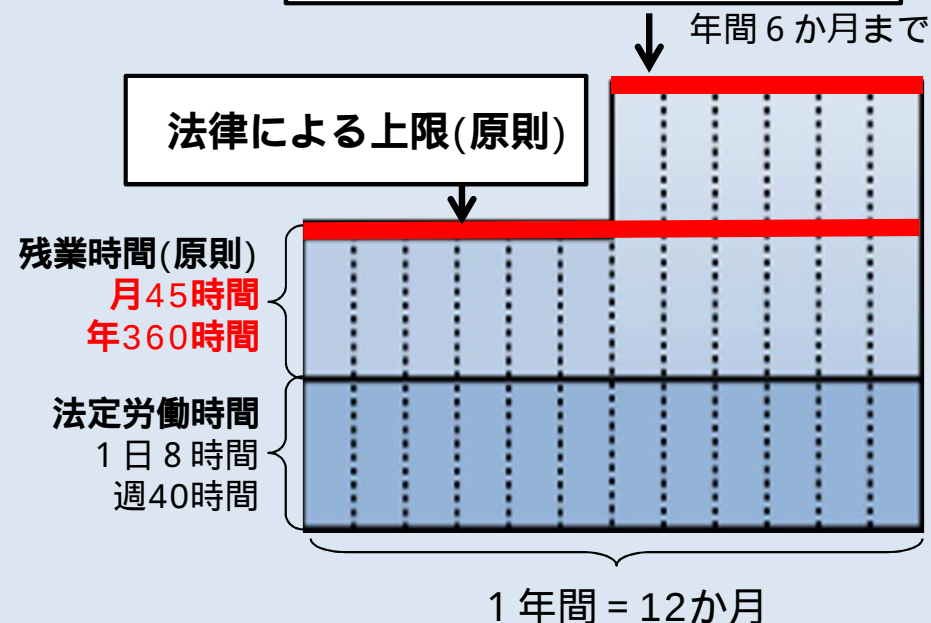
（改正後）

法律で時間外労働の上限を定め、これを超える時間外労働はできなくなる。

法律による上限(例外)

- ・ 年720時間
- ・ 複数月平均80時間 *
- ・ 月100時間未満 *

* 休日労働を含む



ただし、上限規制には適用を猶予・除外する事業・業務があります。

【適用猶予・除外の事業・業務】

自動車運転の業務	<u>改正法施行 5 年後に、上限規制を適用します。</u> (ただし、 <u>適用後の上限時間は、年 9 6 0 時間</u> とし、将来的な一般則の適用については引き続き検討します。)
建設事業	<u>改正法施行 5 年後に、上限規制を適用します。</u> (ただし、災害時における復旧・復興の事業については、複数月平均 8 0 時間以内・1 か月 1 0 0 時間未満の要件は適用しません。この点についても、将来的な一般則の適用について引き続き検討します。)
医師	<u>改正法施行 5 年後に、上限規制を適用します。</u> (ただし、具体的な上限時間等については、医療界の参加による検討の場において、規制の具体的あり方、労働時間の短縮策等について検討し、結論を得ることとしています。)
鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業	<u>改正法施行 5 年後に、上限規制を適用します。</u>
新技術・新商品等の研究開発業務	医師の面接指導()、代替休暇の付与等の健康確保措置を設けた上で、 <u>時間外労働の上限規制は適用しません。</u> 時間外労働が一定時間を超える場合には、事業主は、その者に必ず医師による面接指導を受けさせなければならないこととします。

ポイント

- 法改正にあわせて、3 6 協定の様式を変更
- 新しい3 6 協定には以下の事項の記載が必要
 - ✓ 対象労働者の範囲
 - ✓ 時間外労働・休日労働をさせることができる場合
 - ✓ 1日・1月・1年の時間外労働時間、休日労働日数
 - ✓ 限度時間を超えて労働させることができる場合
 - ✓ 限度時間を超えた場合の割増賃金率
 - ✓ 限度時間を超える手続き
 - ✓ 有効期間
 - ✓ 「1年」の起算日
 - ✓ 1か月100時間未満（休日労働を含む）、2～6か月平均80時間以内（休日労働を含む）の要件を満たすこと
 - ✓ 限度時間を超える労働者への健康福祉確保措置
- 3 6 協定の締結にあたって留意すべき事項に関する指針を策定
現行の大臣告示（限度基準告示）は廃止

ポイント

- 時間外労働・休日労働は必要最小限にとどめる。
- 使用者は、3 6 協定の範囲内であっても労働者に対する安全配慮義務を負うこと。
労働時間が長くなるほど過労死との関連性が強まることに留意。
- 時間外労働・休日労働を行う業務の区分を細分化し、業務の範囲を明確にすること。
- 臨時的な特別の事情がなければ限度時間（月45時間・年360時間）を超えられないこと。
限度時間を超える必要がある場合は、できる限り具体的に定めること。
限度時間にできる限り近づけること。



特別条項で延長する場合、月末2週間と翌月初2週間の4週間に160時間の時間外労働を行わせるといったような、短期に集中して過重な労働となることは望ましくないことに留意してください。

- 1 か月未満の期間で労働する労働者の時間外労働は、目安時間（ ）を超えないよう努めること。

（ ） 1 週間：15時間、 2 週間：27時間、 4 週間：43時間

- 休日労働の日数・時間数をできる限り少なくするよう努めること。

- 限度時間を超えて労働させる労働者の健康・福祉を確保すること。

健康福祉確保措置として望ましい措置：

- (1) 医師による面接指導
- (2) 深夜業の回数制限
- (3) 終業から始業までの休息時間の確保（勤務間インターバル）
- (4) 代償休日・特別な休暇の付与
- (5) 健康診断
- (6) 連続休暇の取得
- (7) 心とからだの相談窓口の設置
- (8) 配置転換
- (9) 産業医等による助言・指導や保健指導

- 限度時間の適用除外・猶予の事業・業務についても、限度時間を勘案し、健康・福祉を確保するよう努めること。

3 6 協定届の記載例（特別条項）

（様式第9号の2（第16条第1項関係））

1 枚目
（表面）

具体的に

範囲を細分化し、明確に

1 日の法定労働時間を超える時間数

1 か月の法定労働時間を超える時間数は45時間以内
は42時間以内

1 年の法定労働時間を超える時間数は360時間以内
は320時間以内

1 年間の上限時間を計算する際の起算日

様式第9号の2（第16条第1項関係）

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					
金属製品製造業		〇〇金属工業株式会社 〇〇工場		（〒 〇〇〇—〇〇〇〇） 〇〇市〇〇町1-2-3 （電話番号：〇〇〇—〇〇〇〇—〇〇〇〇）		〇〇〇〇年4月1日から1年間					
時間外労働	① 下記②に該当しない労働者	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数					
						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）				
						法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 （任意）				
						法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 （任意）				
	② 1年単位の変形労働時間制により労働する労働者	受注の集中	設計	10人	7.5時間	3時間	3.5時間	30時間	40時間	250時間	370時間
		臨時の受注、納期変更	機械組立	20人	7.5時間	2時間	2.5時間	15時間	25時間	150時間	270時間
		製品不具合への対応	検査	10人	7.5時間	2時間	2.5時間	15時間	25時間	150時間	270時間
		月末の決算事務	経理	5人	7.5時間	3時間	3.5時間	20時間	30時間	200時間	320時間
		梱卸	購買	5人	7.5時間	3時間	3.5時間	20時間	30時間	200時間	320時間
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			
受注の集中		設計	10人	土日祝日		1か月に1日		8:30～17:30			
臨時の受注、納期変更		機械組立	20人	土日祝日		1か月に1日		8:30～17:30			

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。

（チェックボックスに要チェック）



3 か月を超える
1 年単位の変形
労働時間制が適
用される労働者
記載欄

事由は一時的又は突発的に時間外労働を行わせる必要のあるもの（具体的に）「業務の都合上必要なとき」「業務上やむを得ないとき」など恒常的な長時間労働を招くおそれがあるものは認められません。

限度時間超の1年の時間外労働
(休日労働は含みません)の時間
数(年720時間以内)

時間外労働
休日労働に関する協定届（特別条項）

月の時間外労働の限度時間（月45時間又は42時間）を超えて労働させる回数（年6回以内）

限度時間超の1か月の時間外労働と休日労働の合計の時間数（月100時間未満）
（2～6か月平均で月80時間 ×）

限度時間超
法定（25％）超の
割増率（努力義務）

労働者代表者に対する事前申し入れ

限度時間を超えて労働させる労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置

(該当する番号)

(具體的內容)

対象労働者への医師による面接指導の実施、対象労働者に11時間の勤務間インターバルを設定、職場での時短対策会議の開催

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。 ☒

(チェックボックスに要チェック)

協定の成立年月日 ○○○○年 3 月 12 日

協定の当事者である労働組合の名称（事業場の労働者の過半数で組織する労働組合）又は労働者の過半数を代表する者の

職名
氏名

検査課主任
山田花子

協定の当事者（労働者の過半数を代表する者の場合）の選出方法（

投票による選挙

)

〇〇〇〇年 3 月 15 日

使用者

職名
氏名

工場長
田中太郎

限度時間を超えた労働者に対し、裏面の記載心得①（９）
～ の健康確保措置のいずれかの措置を講ずることを定めてください。

協定書を兼ねる場合には、労働者代表の署名又は記名・押印が必要です。

時間外労働と法定休日労働を
合計した時間数
月100時間未満
2～6か月平均80時間以内
労使で確認の上、チェック
ボックスにチェック

中小企業の月60時間超の時間外労働に係る割増賃金率の引き上げ（猶予廃止）

（現在）

月60時間超の残業割増賃金率

大企業は 50%

中小企業は 25%（適用を猶予）

	1か月の時間外労働 〔1日8時間・1週40時間 を超える労働時間〕	
	60時間以下	60時間超
大企業	25%	50%
中小企業	25%	25%

（改正後）

月60時間超の残業割増賃金率

大企業、中小企業ともに50%

中小企業の割増賃金率を引上げ

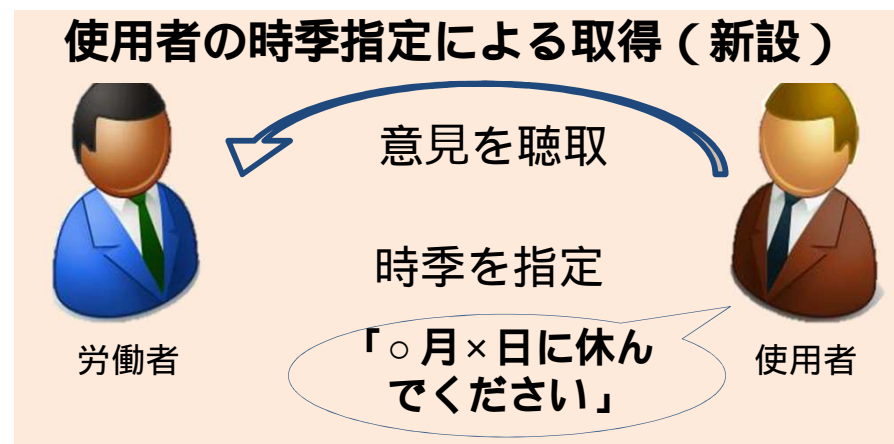
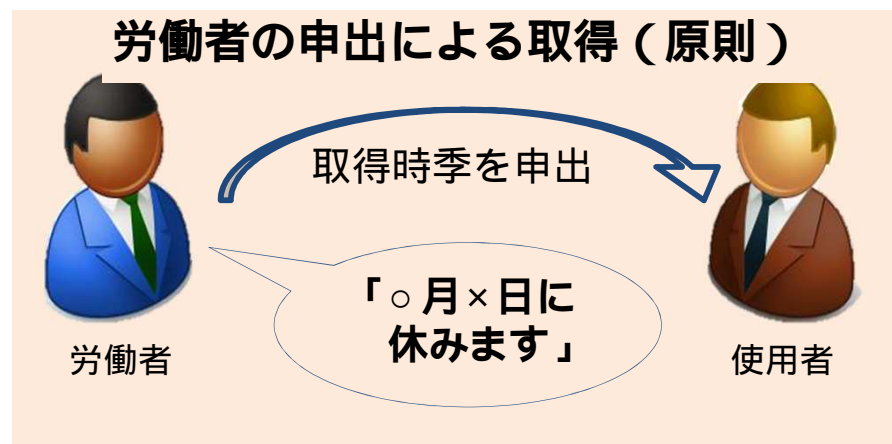
	1か月の時間外労働 〔1日8時間・1週40時間 を超える労働時間〕	
	60時間以下	60時間超
大企業	25%	50%
中小企業	25%	50%

2023年4月1日より適用（5年後）

年次有給休暇の時季指定義務

年5日の年次有給休暇を取得させることを企業に義務づけ

年次有給休暇が年10日以上付与される労働者（管理監督者を含む）に対して、そのうちの年5日について使用者が時季を指定して取得させることを義務づけ。



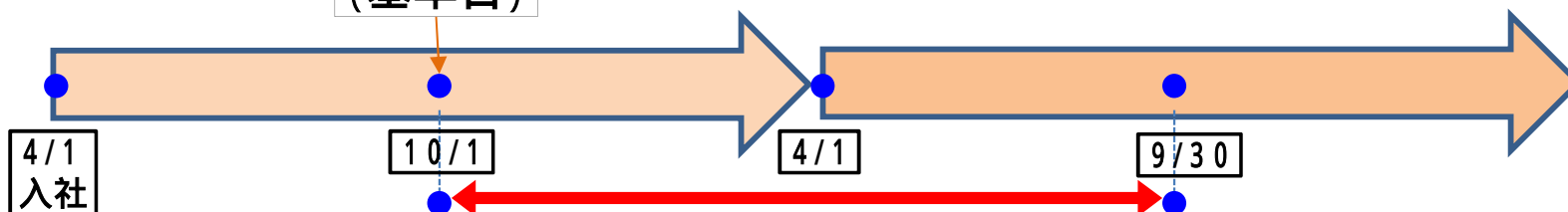
そもそも、希望申出がしにくいという状況がありました。

→ 我が国の年休取得率：49.4%

（平成29年就労条件総合調査）

10日付与
(基準日)

(例) 4/1入社
の場合



10/1～翌9/30までの1年間に
5日間、取得時季を指定

ポイント

- 対象者は、年次有給休暇が年10日以上付与される労働者
（管理監督者を含む）
- 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、使用者が取得時季を指定して与える
- 労働者が自ら申し出て取得した日数や、計画的付与で取得した日数については、5日から控除することができる

（例）	➤ 労働者が自ら5日取得した場合	使用者の時季指定は不要
	➤ 労働者が自ら3日取得＋計画的付与2日の場合	〃
	➤ 労働者が自ら3日取得した場合	使用者は2日を時季指定
	➤ 計画的付与で2日取得した場合	〃 3日 〃
- 時季指定に当たっては、労働者の意見を聴取し、その意見を尊重するよう努めなければならない
- 労働者ごとに年次有給休暇管理簿を作成し、3年間保存

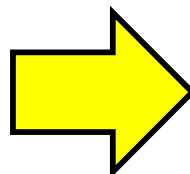
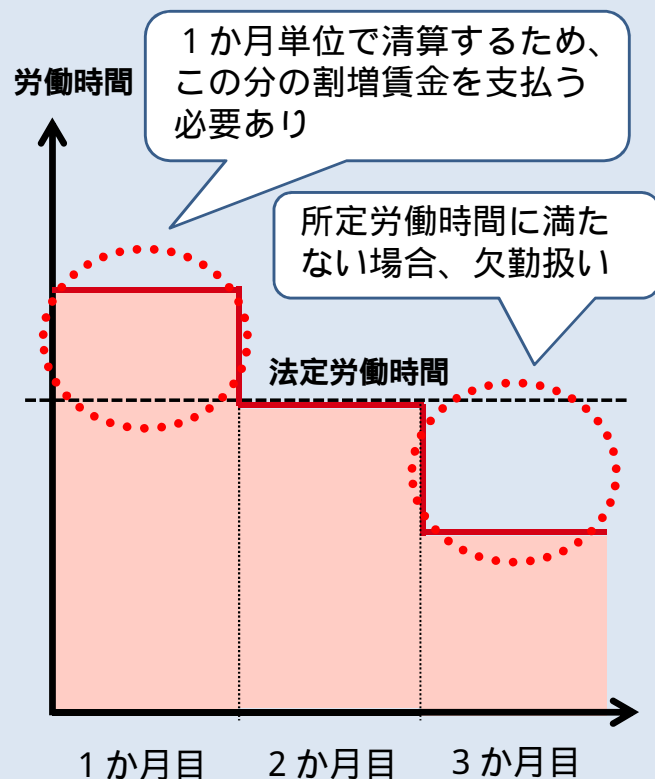
フレックスタイム制の見直し

フレックスタイム制の清算期間の上限を1か月から3か月に延長

- 清算期間の上限を1か月から3か月に延長し、柔軟な働き方を可能とする。
- ただし、特定月に業務が過度に集中することを防ぐため、各月で週平均50時間を超えた場合は、その月ごとに超えた時間に対する割増賃金の支払いを必要とする。

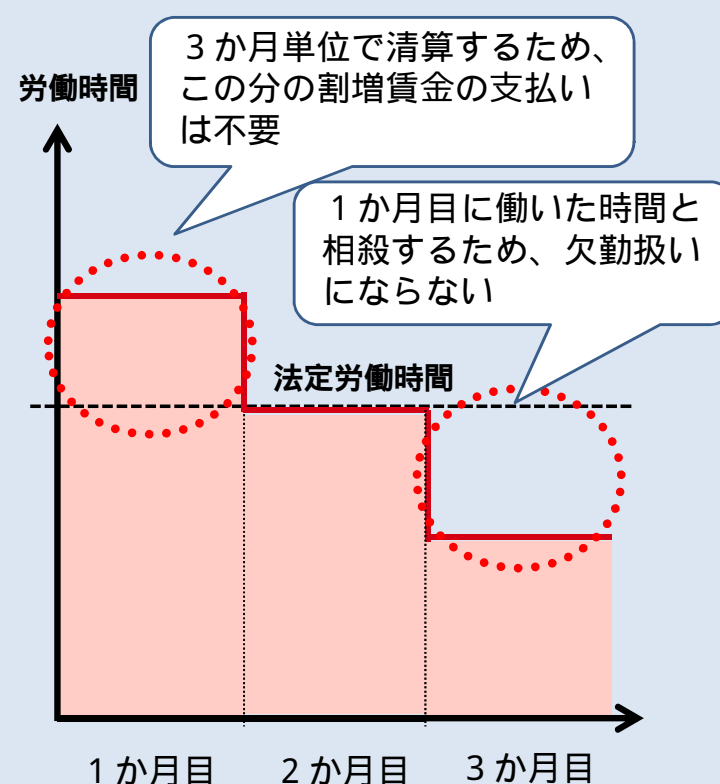
(改正前)

清算期間の上限：1か月



(改正後)

清算期間の上限：3か月



例えば、「6・7・8月の3か月」の中で労働時間の調整が可能となるため、子育て中の親が8月の労働時間を短くすることで、夏休み中の子どもと過ごす時間を確保しやすくなるといったメリットがある。

高度プロフェッショナル制度

自立的で創造的な働き方を希望する人のために、本人の希望に応じた自由な働き方の選択肢を用意

1. 対象業務

- 「高度の専門的知識等を必要とする」とともに「従事した時間と従事して得た成果との関連性が通常高くないと認められる」という性質の範囲内で、具体的には省令で規定

2. 対象労働者

- 書面等による合意に基づき職務の範囲が明確に定められている労働者
- 「1年間に支払われると見込まれる賃金の額が、『平均給与額』の3倍を相当程度上回る」水準として、省令で規定される額(1075万円を参考に検討)以上である労働者

3. 健康管理時間に基づく健康確保措置等

- 使用者は、客観的な方法等により在社時間等の時間である「健康管理時間」を把握
- 年間104日の休日確保措置を義務化。加えて、インターバル措置(終業時刻から始業時刻までの間に一定時間以上を確保する措置)、1月又は3月の健康管理時間の上限措置、2週間連続の休日、臨時の健康診断のいずれかの措置の実施を義務化。
この他、省令で定める事項のうちから労使で定めた措置を実施
- 併せて、健康管理時間が一定時間を超えた者に対して、医師による面接指導を実施

4. 制度導入手続

- 職務記述書等に署名等する形で職務の内容及び制度適用についての本人の同意を得る。
- 導入する事業場の委員会で、対象業務・対象労働者をはじめとした上記の各事項等を決議

5. 法的効果

- 時間外・休日労働協定の締結や時間外・休日・深夜の割増賃金の支払義務等の規定を適用除外とする。

要点
1

健康の確保

制度の創設に当たっては、長時間労働を強いられないよう、以下のような手厚い仕組みを徹底。

(1) 制度導入の際には、法律に定める企業内手続が必要

事業場の労使同数の委員会（いわゆる「労使委員会」）で、対象業務、対象労働者、健康確保措置などを5分の4以上の多数で決議すること（＝すなわち、労働者側委員の過半数の賛成が必要になります）

書面による本人の同意を得ること（同意の撤回も可能）

(2) 現行の労働時間規制から新たな規制の枠組みへ

現在の労働時間規制とは ... { いわゆる36協定（時間外・休日労働の規制）
時間外・休日及び深夜の割増賃金

高い交渉力を有する高度専門職（具体例は次頁参照）については、その働き方にあった健康確保のための新たな規制の枠組みを設ける

新たな規制の枠組み = 在社時間等に基づく健康確保措置

- 年間104日以上、かつ、4週4日以上の日曜日を義務付け
- 加えて、以下のいずれかの措置を義務付け（どの措置を講じるかは労使委員会の5分の4の多数で決議）
 - インターバル規制（終業・始業時刻の間に一定時間を確保）+ 深夜業（22～5時）の回数を制限（1か月当たり）
 - 在社時間等の上限の設定（1か月又は3か月当たり）
 - 1年につき、2週間連続の休暇取得（働く方が希望する場合には1週間連続×2回）
 - 臨時の健康診断の実施（在社時間等が一定時間を超えた場合又は本人の申出があった場合）
- 在社時間等が一定時間（1か月当たり）を超えた労働者に対して、医師による面接指導を実施（義務・罰則付き）



面接指導の結果に基づき、職務内容の変更や特別な休暇の付与等の事後措置を講じる

対象者の限定

制度の対象者は、高度な専門的知識を持ち、高い年収を得ている、ごく限定的な少数の方々です。

(1) 対象は高度専門職のみ

- ・ 高度の専門的知識等を必要とし、従事した時間と成果との関連が高くない業務

具体例：金融商品の開発業務、金融商品のディーリング業務、
アナリストの業務、コンサルタントの業務、研究開発業務など

(2) 対象は希望する方のみ

- ・ 職務を明確に定める「職務記述書」等により同意している方

(3) 対象は高所得者のみ

- ・ 年収が「労働者の平均給与額の3倍」を「相当程度上回る水準」以上の方
= 交渉力のある労働者・・・具体額は「1075万円」を想定

勤務間インターバル制度（労働時間等設定改善法の改正）

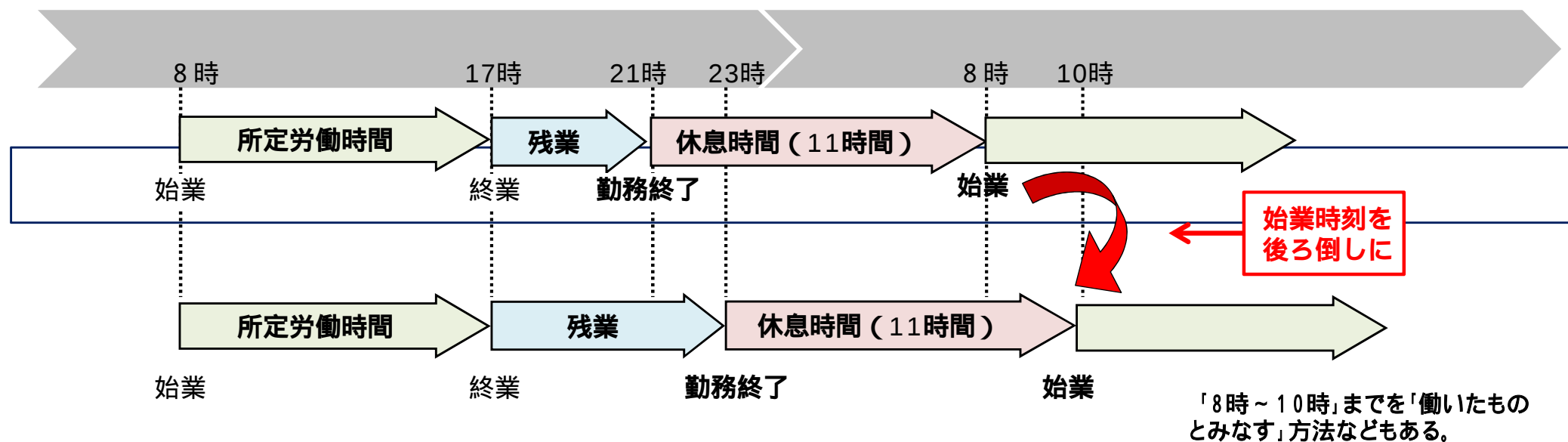
勤務間インターバル制度の普及促進を図るため、制度の導入を努力義務化

「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時間（インターバル）を確保する仕組み

この仕組みを企業の努力義務とすることで、働く方々の十分な生活時間や睡眠時間を確保

【例：11時間の休息時間を確保するために始業時刻を後ろ倒しにする場合】



改正労働安全衛生法のポイント

面接指導等の強化（対象となる長時間労働時間数の厳格化、対象者の拡大など）

- ☑ 一般労働者に対する面接指導の対象を、「1月当たり**100時間超**」から「1月当たり**80時間超**」へ強化します。（ 本人の申し出については**変更なし**）

次の事項が**事業者**に義務付けられます。

- ☑ **研究開発業務**に従事する労働者が長時間労働（1月当たり**100時間超**）を行った場合、**本人の申し出なしで医師による面接指導**の実施（**罰則**付き。**労働者にも受診義務**あり。 ）。
- ☑ 原則、**客観的な方法により、労働時間の状況を把握**。
- ☑ 長時間労働者に対し、**労働時間の状況に関する情報を通知**。

産業医の機能の強化（情報提供の義務、権限の明確化など）

次の事項が**事業者**に義務付けられます。

- ☑ **産業医への情報提供**（健康診断、面接指導実施後の就業上の措置の内容、長時間労働者の氏名、超過時間等、労働者の業務に関する情報）。
- ☑ **産業医への具体的な権限**（事業者等に意見を述べる、労働者からの情報収集等）の付与
- ☑ **産業医の勧告**の内容等を**衛生委員会へ報告**

健康情報の取扱いの明確化・適正化

- ☑ 事業者は、労働者の健康情報を取り扱う場合、本人の同意がある場合等を除き、労働者の**健康の確保に必要な範囲内**で取り扱わなくてはなりません。
- ☑ 国は**事業者が適切かつ有効に健康情報を取り扱うための指針**を公表します

指針の
目的

- 労働者が、安心して産業医等による健康相談等を受けられるようにします。
- 事業者が、必要な情報を取得して、労働者の健康確保措置を十全に行えるようにします。

長時間労働者の健康確保の強化

拡充

《ガイドライン→法律》
事業者が全ての労働者の労働時間の状況を把握

拡充

- 《省令→法律》
- 事業者が長時間労働者の情報を産業医に提供
《100→80h超/月超》
 - 事業者が長時間労働者に対し、労働時間の状況に関する情報を通知

《省令》
産業医が長時間労働者に面接指導の申出を勧奨

新規

《法律》
研究開発業務に従事する労働者は申出必要なし《100時間超/月超》

拡充

《省令》
長時間労働者が事業者に面接指導の申出
《100→80h/月超》

《法律》
事業者が必要な措置について医師の意見を聴く

《法律》
事業者が医師による面接指導を実施

新規

《省令》
産業医が事業者から意見を求める
(勧告を行う場合)

《法律》
事業者が医師の意見を踏まえて措置を講じる

新規

《法律》
事業者が措置内容等を産業医に情報提供

新規

《法律》
事業者が勧告内容を衛生委員会に報告

《法律》
産業医が事業者に勧告
(必要があると認める場合)