

# 働き方改革の 推進に関して

- ・ 年次有給休暇の確実な取得
- ・ 時間外労働の上限規制導入
- ・ 正規労働者と非正規労働者の不合理な待遇差の禁止
- ・ 最高裁判例からみる、合法・違法の基準

# 働き方改革の概要

## ○年次有給休暇の**確実な**取得

(中小企業も2019年4月1日～)

## ○時間外労働の**上限規制**導入

(中小企業は2020年4月1日～)

## ○正規労働者と非正規労働者の間の **不合理な待遇差**の禁止

(2020年4月1日～)

(中小企業は2021年4月1日～)

# 年次有給休暇の 確実な取得

3

# 年次有給休暇の確実な取得

使用者（事業主等）は、

**10日以上**の年次有給休暇

が付与される労働者に対して、

そのうち**5日**について

**1年以内**に時季を指定して

**与えなければならない。**

**※違反すると30万円以下の罰金**

# 年次有給休暇の確実な取得

具体的には

(毎年4月1日に有給の一斉付与が行われている事業所の場合)

平成31年4月に10日以上付与された

**全ての従業員は**

平成32年の3月末までに

**有休を最低5日は取得しないといけない、  
ということで、**

# 年次有給休暇の確実な取得

たとえ、**従業員から**

「この日に私は有休取ります！」

といった申出がなかった場合も、使用者側が  
**日を指定して有給休暇を**  
**取得させないといけません。**

これが「**時季を指定して与え**  
**なければならない**」ということです。

# 年次有給休暇の確実な取得

## 予測される事態

繁忙期の3月に入ってみたら今月（3月）中に有休を取得しないといけない従業員が全体のほとんどだった・・・。

そんな事態にならないために、正しい理解と管理が必要になります。

# 有休の付与について

## 原則となる付与日数

雇入れの日から**6か月**経過し、その6か月の8割以上出勤した場合に、原則として**10日**の年次有給休暇を与えなければなりません。

継続勤務年数	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か月以上
付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

注意しないといけないのは、**パートタイム労働者等にも出勤日数に応じた年次有給休暇の付与を行う義務がある事**です。



# 有休の比例付与

比例付与の対象は、所定労働時間が**週30時間未満**、かつ、週所定労働時間が**4日以下**（または年間の所定労働日数が216日以下）の労働者です。

週所定労働日数	1年間の所定労働日数		継続勤務日数						
			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～ 216日	付与日数	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～ 72日		1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

# 有休の比例付与

週所定労働日数	1年間の所定労働日数	付与日数	継続勤務日数						
			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～ 216日	付与日数	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～ 72日		1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

この部分に該当する労働者は、「有給休暇の  
 確実な取得」の**対象となります**。

つまり・・・

# 年次有給休暇の確実な取得

**パートタイムの労働者**の有給休暇取得状況もしっかりと**把握**しておきましょう。

年次有給休暇取得の管理も義務とされ、違反すると、**個人**（管理者等）にまで**罰則が適用**されます。

「〇月までに有休申請がない方はこちらから指定して休んでもらいます。」と伝える等しましょう。

もしくは

# 年次有給休暇の確実な取得

〇月〇日は営業所を休業日にして、一斉に  
年次有給休暇の消化にあてます。

といった対応もできます。（計画的付与）

ただし、介護事業所等の場合、運営規程・重要事項説明書の営業日及びサービス提供日の変更が必要になる場合があります。

# 時間外労働の 上限規制導入

# 時間外労働の上限規制

原則として

月 **45** 時間

年 **360** 時間となります。

特例や細かな条件を示した「特別条項」  
があります。 次のページへ ↓

# 時間外労働の上限規制

## 特別条項

- ①時間外労働は原則月 45 時間、年間 360 時間
- ②月 45 時間を超える時間外労働は年 6 回まで
- ③時間外・休日労働は単月 100 時間未満
- ④時間外・休日労働は 2～6 か月平均 80 時間以内
- ⑤時間外労働は年 720 時間以内

※以上の 5 項目全て守らなければなりません。

となっておりますが実は . . .

# 時間外労働の上限規制

2019年4月1日（中小企業は2020年4月～）  
からスタートするこの法令

①～⑤の特別条項は

実はかなり複雑なもの

となっています。

例えば・・・



# 時間外労働の上限規制

②月45時間を超える時間外労働は年6回まで  
と

③時間外・休日労働は単月100時間未満  
もちろん両方満たさないといけません、

②には「休日労働」の時間が入っておらず、③は  
「時間外労働」と「休日労働」の合計時間です。

計算の方法が複雑・  
・  
・  
。

# 時間外労働の上限規制

また、

④時間外・休日労働は2～6か月平均80時間未満  
について、「2～6か月」の起算日は**36協定の締結日から**なので、4月1日が締結日であれば、

例	4月	5月	6月	7月	
時間外労働の時間	95時間	70時間	10時間	20時間	<b>違反</b> (起算月から数えて2か月の平均が超過)
	60時間	95時間	60時間	80時間	<b>適法</b> (平均が80時間以下)
	75時間	80時間	90時間	30時間	<b>違法</b> (起算月から数えて3か月の平均が超過)

と、なります。

複雑 . . .

# 時間外労働の上限規制

時間外労働・休日労働をフル活用して  
職務に当たろうとする場合には、  
必ず専門家に相談する等しなければ、  
法令違反になる可能性が  
とても高くなっています。

そこで！

# 時間外労働の上限規制

これさえ守れば大丈夫！

という基準をお伝えします。

- 休日労働含む時間外労働は月45時間まで
- 年間6回までは月の時間外労働を75時間以内（休日労働含む）で可能

注意：この基準を越えた月が出てしまった場合は必ず専門家に相談しましょう！

# 時間外労働の上限規制

繁忙時期が予め分かっている事業所等は、  
年度の始め（3 6 協定締結月）に月別に  
時間外労働の時間数を決めておく と 便利 です。

例	1月	2月	3月	4月	5月	6月
総時間外労働時間	7 5 時間 ①	4 5 時間	4 5 時間	4 5 時間	7 5 時間 ②	4 5 時間
	7月	8月	9月	10月	11月	12月
総時間外労働時間	7 5 時間 ③	7 5 時間 ④	4 5 時間	4 5 時間	4 5 時間	7 5 時間 ⑤

①～⑤が繁忙月 ⑥は念のための予備  
予備として **1 か月分は残す** ことがおすす め です。

# 正規労働者と 非正規労働者の 不合理な待遇差の禁止

# 均等待遇と均衡待遇

正規労働者と非正規労働者の

不合理な待遇差の禁止

について知る前に、まずは

**均等待遇** と **均衡待遇**

について解説します。

# 均等待遇と均衡待遇

## 均等待遇

前提となる**状況が同じ**であれば、  
同一の**待遇**にすること。

## 均衡待遇

前提となる**状況に相違**があれば、  
相違に**応じた待遇**をすること。



# 均等待遇と均衡待遇

A 職務内容  
(=業務内容+責任の程度)

B 職務内容・配置の変更範囲  
(=人材活用の仕組み・運用等)

C その他の事情

A・B  
が正社員  
と同じ場合

A・B  
が正社員  
と違う場合

次のスライドへ

# 均等待遇と均衡待遇

A・B  
が正社員  
と同じ場合

同じ待遇が求められる【**均等待遇**】  
(=正社員より**不利な取り扱い**をして  
はならない)

パートタイム労働法第9条

A・B  
が正社員  
と違う場合

A～Cを考慮して「**不合理**」な待遇  
差は禁止【**均衡待遇**】

パートタイム労働法第9条  
老契約法第20条

# 均等待遇と均衡待遇

A 職務の内容（＝業務内容＋責任の程度）

具体的な内容は？



## ○業務内容

- ・ 主な業務
- ・ 取り扱う対象、範囲
- ・ 必要な知識や技術の水準

## ○責任の程度

- ・ 権限（部下の有無等）
- ・ 役割の範囲
- ・ トラブル発生時や緊急時の対応
- ・ 成果への期待の程度

# 均等待遇と均衡待遇

## B 職務内容・配置の変更範囲

### ○職務内容の変更範囲

- ・職務権限、役割変更等

### ○配置の変更の範囲

- ・**転勤**、昇進、出向等

「転勤の有無」で正規労働者と非正規労働者に待遇の差をつけることは均等待遇の**範囲内**です。

# 均等待遇と均衡待遇

例えば

正規労働者：転勤の可能性**有り**

非正規労働者：転勤の可能性**無し**

の場合

正規：住宅手当 **3万円/月**    非正規：**無し**

としても、均衡待遇に反しているとはなりません。  
※転居を伴う転勤にて住宅に係る費用も増える可能性が出てくるため。

# 均等待遇と均衡待遇

ただし

正規労働者：転勤の可能性**無し**

非正規労働者：転勤の可能性**無し**

の様に両方の待遇が同じ場合

正規：住宅手当 **3万円/月** 非正規：**無し**

とすると、**均衡待遇に反している、**

ということになります。

# 最高裁判例から見る 合法・違法の基準

# 最高裁判例から見る基準

○ハマキョウレックス事件（H30年6月）  
契約社員として勤務する従業員（トラック運転手）が正規と非正規の諸手当等について待遇格差があるとして争った事案。

最高裁は、同社のトラック運転手のA「職務内容」については同一。

B「職務内容・配置の転換」については、正社員については出向を含む転居の可能性のある異動の可能性があり、契約社員については就業場所の変更・出向は予定されていない点で、異なる、と認定した。



# 最高裁判例から見る基準

## 正規労働者と非正規労働者の労働条件の相違

相違	正社員	契約社員	最高裁の判断
基本給	月給制	時給制	
無事故手当	該当者は1万円	なし	違反する
作業手当	該当者は1万円	なし	違反する
給食手当	3500円	なし	違反する
通勤手当	通勤距離に応じて5万円上限	3000円	違反する
住宅手当	2万円	なし	違反しない
皆勤手当	1万円	なし	違反する

# 最高裁判例から見る基準

それぞれの判断根拠

- ・ 無事故手当（違反する×）

A 職務の内容が違わない以上、**安全運転・事故防止の必要性**に違いはないため、違反する。

- ・ 作業手当（違反する×）

A 職務の内容が同じ以上、それに付随する**作業の内容**も自ずと違いはない、と判断し、違反とする。

# 最高裁判例から見る基準

それぞれの判断根拠

- ・ 給食手当（違反する×）

A職務の内容は違わない上、勤務形態も違わないことから、勤務中に食事をとることの必要性や程度にも違いはないため、違反する。

- ・ 通勤手当（違反する×）

労働契約に期間の定めがあるかないかで通勤に要する費用は変わらないため、違反する。

# 最高裁判例から見る基準

それぞれの判断根拠

- ・ 住宅手当（違反しない○）

正社員には転居を伴う配置転換が予定されていて、**条件が異なる**ことから、違反しない。

- ・ 皆勤手当（違反する×）

契約社員と正社員のA職務の内容は違わない以上、出勤する者を確保することに**正・契約に違いはない**から、違反する。

# 対応のポイント

判例等から考えられる対応ポイント

- 就業規則を個々に（正規・非正規）定める
- 区分の可視化
- 人事評価の項目の見直し明文化
- 諸手当の見直し
- 正社員登用制度の創設

# 対応のポイント

○区分の可視化

具体的には

正社員と非正規社員との間で

A 職務内容    B 職務内容・配置の変更範囲

について、できれば両方を区別し**就業規則等**  
**で規定して可視化**しましょう。

# 対応のポイント

## ○諸手当の見直し

通勤手当・食事手当の格差についてはすぐに是正し、その他手当についても、正規社員と非正規社員について**不合理的な取り扱い**になっていないかももう一度見直しましょう。

作業手当、能力手当、年末年始手当などなど。

# 働き方改革・まとめ

この度の働き方改革により、

これまでも複雑だった労働法が、**罰則を伴って**より複雑になりました。

介護事業所の場合は**人員配置基準**や**加算の算定要件**に影響が出ないように、**より一層の注意が必要**になります。

分からないことはお近くの**専門家に相談**しましょう。