



全日本運輸産業労働組合連合会



フリーダイヤル  
0120-109-760

丸わかり！

# 働き方改革ガイド

運輸産業で働く人向け

／こんな人いませんか？／

さぶるく  
☐ 36協定って何？

☐ 忙しいので休みが  
取れないのは仕方ない

ドキッ



☐ 有休の消化なんて  
考えたこともないよ

☐ ウチは中小企業だから  
働き方改革はカンケーないさ！

ギクッ

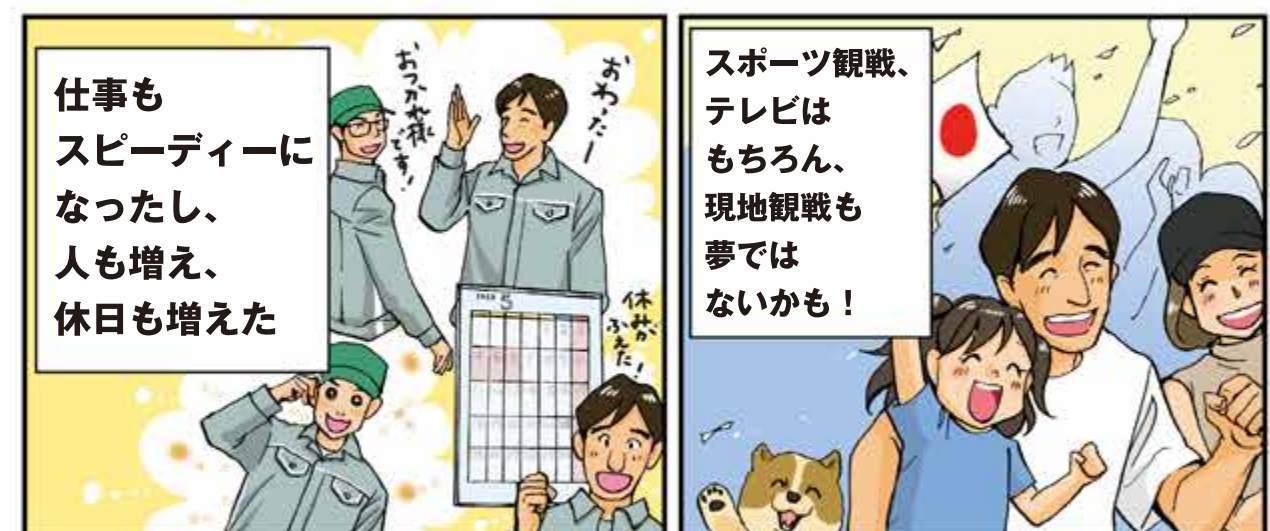


1つでも当てはまったらぜひ本書を読んで働き方の見直しを！





# 働き方 改革って!?





# 目次

## カンタンに！説明

●そもそも働き方改革って何なの？	4P
●運輸産業に従事する私たちへの影響は？	5P
●働き方改革で職場環境の改善を！	5P
●働き方改革関連法の施行スケジュール	6P

## 詳しく！説明

●ポイント① 時間外労働の上限規制ができた！	9P
●トラックドライバーの改善基準告示を荷主に周知	14P
●ポイント② 月 60 時間を超える時間外労働にかかる割増賃金率が 50% 以上に！（中小企業）	15P
●知っておこう 36 協定	16P
●36 協定届の新しい様式	17P
●労働時間についての FAQ	21P
●ポイント③ 年 5 日の年次有給休暇取得が必須に！	23P
●年次有給休暇についての FAQ	30P
●ポイント④ 産業医・産業保健機能と長時間労働者に対する面接指導等の強化	32P
●ポイント⑤ 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保（同一労働同一賃金）	32P
●働き方改革関連法の罰則一覧	33P

## カンタンに！説明／

## 🚚 そもそも働き方改革って何なの？

日本では、これまであまりにも長時間労働が放置されてきました。働き過ぎが原因で、脳・心臓疾患により死亡する、いわゆる過労死は外国ではあり得ないため「Karoshi（カロウシ）」と日本語で表現されるほどです。

戦後民主化の切り札の1つとして労働法制が整備され、労働時間の規制や割増賃金など当時の国際水準を満たす内容でスタートしたにもかかわらず、産業復興を優先して、労使協定を前提に時間外・休日労働を認めた結果、他国に遅

れを取り現在に至っています。

そして、労働基準法制定70年にして、ようやく抜本的な改正が行われたのが今回の「働き方改革」なのです。

この冊子は、働き方改革の多くの項目の中で、運輸産業に深く関わりのある時間外労働の上限規制を中心に解説しました。

約 70 年ぶりの法改正 !!



そもそも働き方改革って何なの？

## 1. 長時間労働の是正

●時間外労働に、罰則付きの上限規制が導入されました。これまでも、月45時間、年360時間など、一応の時間外労働の規制として「限度基準」が告示されていましたが、罰則はありませんでした。また、そもそも自動車運転者は適用除外とされていました。今回、自動車運転者等と他の職種で、適用される時期や上限の時間に違いはありますが、罰則付きで自動車運転者も含め上限規制が導入されたことは、大きな前進です。

## 2. 働き方改革の諸項目

- 割増賃金の取り扱い…これまで大手のみであった月60時間超の割増率50%以上が、中小企業にも適用されます。これで同じ労働者でありながら企業規模で割増率が違うという「二重基準」が解消されることになります。
- 36協定…時間外上限規制の導入にともない、36協定の届け出が新様式になりました。長時間労働の是正につなげていかなければなりません。
- 5日の年次有給休暇…10日以上の有休が付与される労働者には、会社が年5日の有休を労働者の希望を聞いたうえで、労働者に取得させなければなりません。
- 同一労働同一賃金…短時間・有期契約という理由だけで、正社員との待遇に不合理な違いを設けることはできません。これについては、あらためてこの冊子以外で解説します。



## 運輸産業に従事する私たちへの影響は?

私たち運輸産業の働き方で変わることは、大きく分けて5つあります。

1. 時間外労働の上限規制ができた!
2. 月 60 時間を超える時間外労働にかかる割増賃金率が中小企業でも 50% 以上となる
3. 10 日以上有給休暇が付与される労働者に対し、会社は 5 日を取得させなければならない
4. 産業医・産業保健機能と長時間労働者に対する面接指導等が強化される
5. 雇用形態にかかわらず公正な待遇が確保される(同一労働同一賃金)

### カンタンに!説明!

P4~8ページではあらましを説明しているよ!詳しくは P9~を見てね!



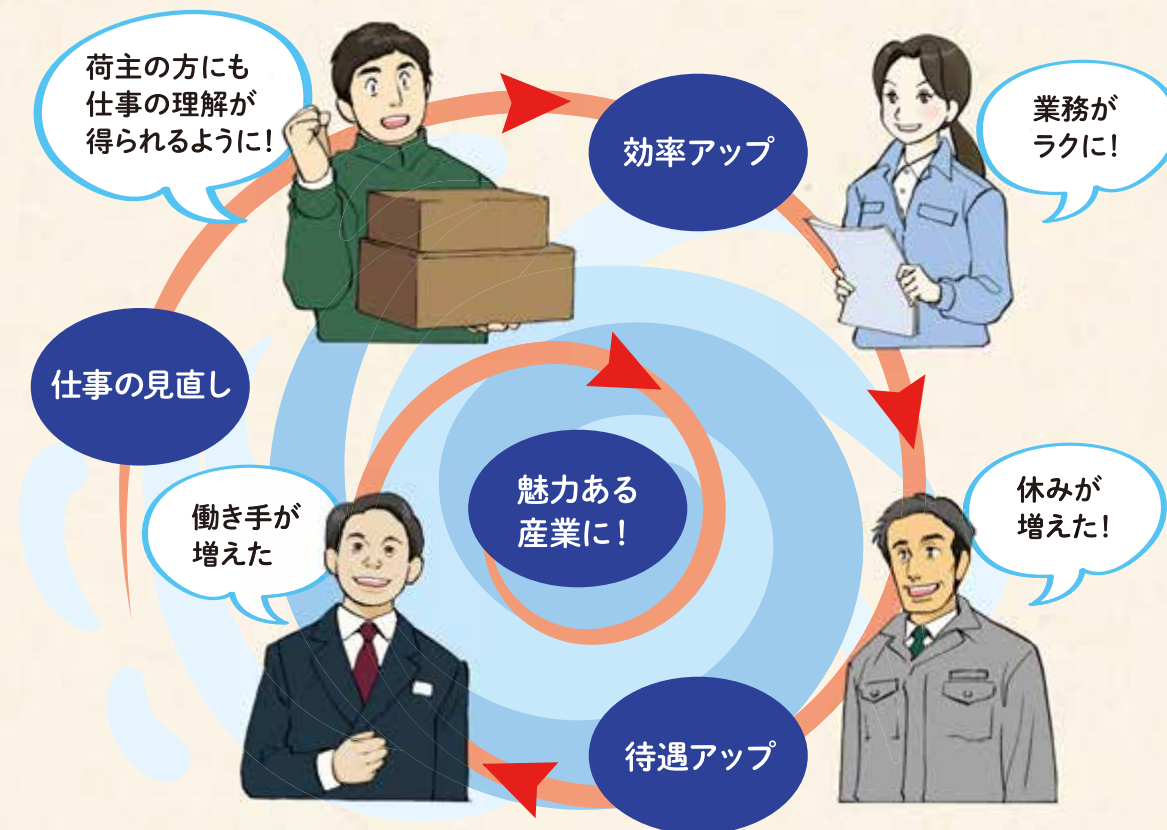
## 働き方改革で職場環境の改善を!

私たち運輸産業では人手不足や長時間労働が問題となっている職場が多く、本当に自分たちの職場で働き方改革が進められるのか疑問視する声も少なくありません。

私たちの産業は全産業平均に比べ、年間労働時間が1~2割長いにもかかわらず、年間賃金は1~3割低いのが現状です。2019年の全職業の有効求人倍率は1.45倍ですが、自動車運転の職業の有効求人倍率は3.1倍と深刻な人手不足となっています。このままでは、あらゆる物流の

停滞や生活交通路線の廃止・減便などが生じ、日本の生産・消費活動の低下だけではなく、日常生活に支障をきたしかねません。だからこそ、この機会に働き方改革を進めることは非常に大切です。現在の業務内容や働き方の見直しを会社と協議することで、働きやすい環境に変えることは夢ではありません。今こそ、私たち一人ひとりが時代の変化を前向きにとらえ、会社とともに積極的に働き方改革に取り組みましょう。

## 働き方改革で好循環の波に乗ろう!



## 働き方改革関連法の施行スケジュール

働き方改革の影響は、事業所の規模や職種によって異なりますので、労働者一人ひとりが「いつから」「どう変わるのか」を押さえることが大切です。



Check! ウチの会社はどっち!?  
中小企業の範囲を教えて!

運輸業の場合は...

資本金額  
3億円以下

or

労働者数  
300人以下

どちらかの条件に当てはまれば中小企業に該当すると判断されます。

Check!

### 自動車運転者の範囲

労働契約上、自動車の運転に主として従事する場合は自動車運転の業務にあたります。契約上は運転業務でなくても、実態として運転に従事する時間が半分以上を越えるときは、自動車運転者とみなされます。





例えば、営業職で採用されたけど、半分以上は運転業務を行っている方など





働き方改革関連法の施行スケジュール

働き方改革の影響は、事業所の規模や職種によって異なりますので、労働者一人ひとりが「いつから」「どう変わるのか」を押さえることが大切です。▶ 事業所の規模や職種の確認はP6参照

	2019年4月	2020年4月	2021年4月	2022年4月	2023年4月	2024年4月
<div>大手勤務</div> <div>Aさん</div> <div>事務</div> <div>(自動車運転者以外の職種)</div> <div></div>	<div>ポイント①P9</div> <div>時間外労働の上限規制</div> <div>(年720時間以内、休日を含む単月100時間未満、2～6ヵ月平均80時間以内)の適用</div> <div>ポイント③P23</div> <div>有休5日取得義務化</div> <div>ポイント④P32</div> <div>産業医・産業保健機能と長時間労働者に対する面接指導等の強化</div>	<div>ポイント⑤P32</div> <div>雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保(同一労働同一賃金)</div>				
<div>中小勤務</div> <div>Bさん</div> <div>整備</div> <div>(自動車運転者以外の職種)</div> <div></div>	<div>ポイント③P23</div> <div>有休5日取得義務化</div> <div>ポイント④P32</div> <div>産業医・産業保健機能と長時間労働者に対する面接指導等の強化</div>	<div>ポイント①P9</div> <div>時間外労働の上限規制</div> <div>(年720時間以内、休日を含む単月100時間未満、2～6ヵ月平均80時間以内)の適用</div>	<div>ポイント⑤P32</div> <div>雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保(同一労働同一賃金)</div>		<div>ポイント②P15</div> <div>月60時間超の時間外割増賃金率引き上げ(25%以上→50%以上)</div>	
<div>大手勤務</div> <div>Cさん</div> <div>ドライバー</div> <div></div>	<div>ポイント①P12</div> <div>現行の改善基準告示適用</div> <div>ポイント③P23</div> <div>有休5日取得義務化</div> <div>ポイント④P32</div> <div>産業医・産業保健機能と長時間労働者に対する面接指導等の強化</div>	<div>ポイント⑤P32</div> <div>雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保(同一労働同一賃金)</div>				<div>ポイント①P12</div> <div>時間外労働の上限規制(年960時間以内)の適用</div>
<div>中小勤務</div> <div>Dさん</div> <div>ドライバー</div> <div></div>	<div>ポイント①P12</div> <div>現行の改善基準告示適用</div> <div>ポイント③P23</div> <div>有休5日取得義務化</div> <div>ポイント④P32</div> <div>産業医・産業保健機能と長時間労働者に対する面接指導等の強化</div>		<div>ポイント⑤P32</div> <div>雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保(同一労働同一賃金)</div>		<div>ポイント②P15</div> <div>月60時間超の時間外割増賃金率引き上げ(25%以上→50%以上)</div>	<div>ポイント①P12</div> <div>時間外労働の上限規制(年960時間以内)の適用</div>

働き方改革関連法の施行スケジュール



## ポイント①時間外労働の上限規制ができた!

自動車運転者を除く「事務」「整備」「倉庫作業」「構内作業」などの労働者には、時間外労働の上限規制が適用になります。

自動車運転者はP12参照

- これまで告示だった「限度基準」が、法律に格上げになりました。
- 2019年4月から施行されましたが（中小企業は1年遅れ）、「建設」「自動車運転」「医師」「鹿児島・沖縄の製糖業」は2024年3月末まで適用猶予となります。
- 上限規制は、あくまでも月45時間、年360時間が原則です。特別条項付き36協定を締結しても、年720時間までとなります。
- 自動車運転の業務については、2024年4月から、原則月45時間、年360時間で、特別条項付き36協定を締結しても、年960時間までとなります。

▶ 大企業:2019年4月～、中小企業2020年4月～

### 時間外労働の上限規制について

時間外労働の上限規制は、原則として1ヵ月45時間、1年間では360時間（変形労働制の場合は月42時間・年320時間）。ただし、臨時的な特別の事情がある場合に、特別条項付き36協定を結べば、下記の4つのルールで、原則を超えた時間外労働を行うことができます。

どれだけ忙しくても残業には制限が!

1. 時間外労働が年720時間以内
2. 休日労働を含む時間外労働が月100時間未満
3. 休日労働を含む時間外労働が「2ヵ月平均」「3ヵ月平均」「4ヵ月平均」「5ヵ月平均」「6ヵ月平均」が全て、1ヵ月あたり80時間以内
4. 時間外労働が月45時間を超えることができるのは、年6ヵ月が限度

P11参照



これは法律だ!

※もし違反した場合、事業者は労働者1人につき6ヵ月以下の懲役または30万円以下の罰金が科せられます。

#### ※臨時的な特別の事情がある場合

- ・突発的な仕様変更
- ・機械トラブルへの対応
- ・大規模なクレーム対応 など

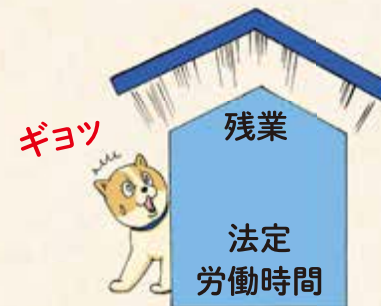
#### Check!

- 時間外労働** …法定労働時間（1日8時間・1週40時間）を超えて労働した時間
- 休日労働** …法定休日（1週1日または4週4日）に労働した時間

P22参照

これまでは

年6回は上限なし(特別条項付き36協定の範囲)で時間外労働が可能!



これからは

時間外労働の絶対上限ができた!!



もっと具体的に

月20日働くとして

目安!

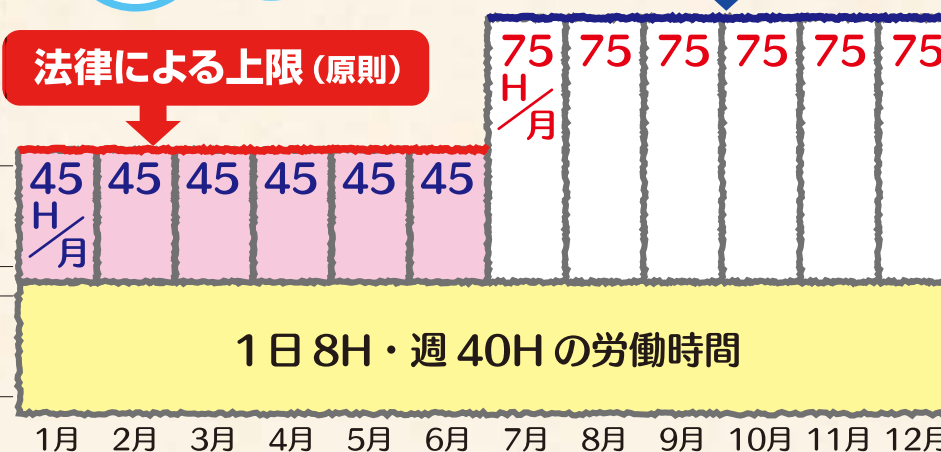
月45Hとは1日2H程度の残業  
※ただし毎月繰り返せば年間ではオーバーする!



時間外労働時間  
月45時間  
年360時間

法定労働時間  
1日8時間  
週40時間

法律による上限(原則)



1日8H・週40Hの労働時間

$$(45H \times 6 \text{ヵ月}) + (75H \times 6 \text{ヵ月}) = 720H$$

臨時的な特別な事情がある場合の法律による上限

- 年720時間以内
- 休日労働を含んで月100時間未満、複数月平均80時間以内

目安!

月平均80時間とは1日4時間程度の残業のことだよ



休日労働を含め「月100時間未満」「2～6ヵ月平均80時間以内」の上限を超える残業は、36協定締結していても労使合意があってもNG!

※36協定についてはP16をチェック!



もっと詳しく!

臨時的な特別の事情がある場合のルール

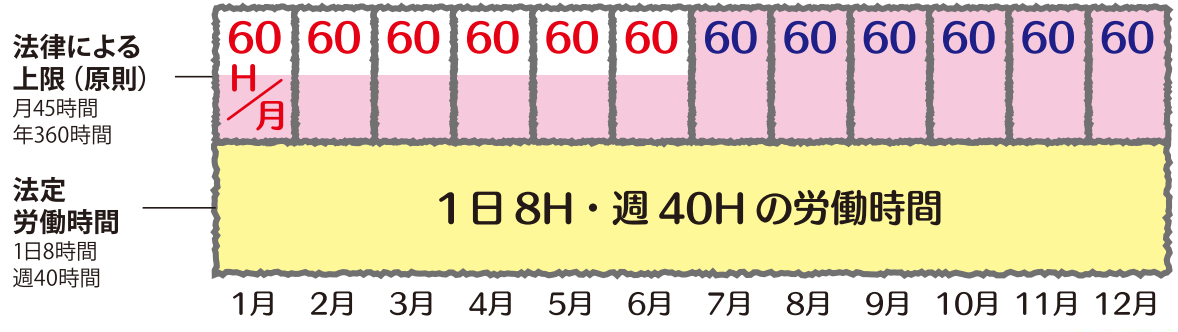
月45H超えが  
年半分超えたら  
アウト!!



「年720時間」が月平均60時間だからといって  
月60時間労働の時間外労働を12ヵ月続けることはできない

▶ P9ページ参照 “月45時間を超える時間外労働は年半分を超えないようにする” に抵触

60時間



80時間以上の時間外労働を  
長期間続けることはできない

▶ P9ページ参照 月平均60時間であっても  
“休日労働を含んで2ヵ月ないし6ヵ月  
平均80時間以内” に抵触

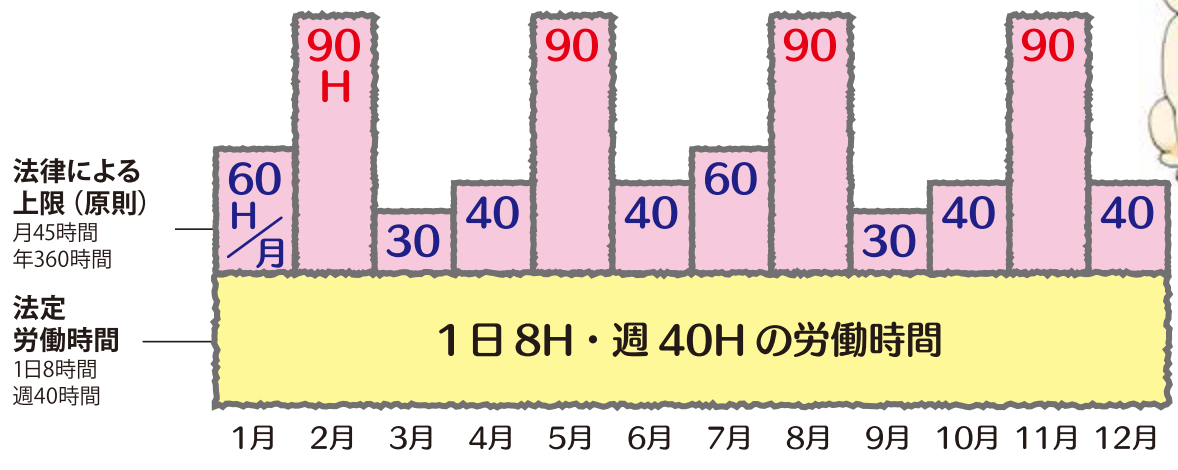
8月と9月が  
平均87.5Hに  
なってる  
からダメ!



これならOK!

▶ 年間計700時間、2ヵ月平均75時間、3ヵ月平均60時間、4ヵ月平均57.5時間、  
5ヵ月平均64時間、6ヵ月平均58.4時間、単月100時間以上なし、月45時間超え年6回

これならOK!



～自動車運転の業務～



現在、ドライバーには「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準（改善基準告示）」が適用されています。働き方改革関連法では、2024年4月から年960時間（休日労働は含まない）の時間外労働の上限規制が適用され、将来的には一般則の適用を検討しています。

改善基準告示

改善基準告示とは、トラックドライバーの拘束時間、休息期間、運転時間、時間外労働や休日労働について定めたものです。

区分	内容	
拘束時間	始業から終了時までの時間 労働時間(手待ち時間も含む)と休憩時間(仮眠時間も含む)の合計	<div>労働時間 + 休憩時間</div> <ul style="list-style-type: none"><li>1ヵ月293時間(労使協定を締結していれば320時間まで延長可能、ただし1年間の合計が3,516時間以内であること、293時間を超える月は6ヵ月以内でなくてはならない)</li><li>原則1日13時間、最大16時間</li><li>1日15時間を超えるのは1週間に付き2回が限度</li></ul>
運転時間	運転業務をする時間	<div>2日平均で1日9時間以内 2週間平均で1週間44時間以内 連続運転時間は4時間以内。運転開始後4時間以内または4時間経過直後に1回10分以上で合計30分以上の運転離脱が必要</div> <div>4時間以内で休憩を!</div>
休息期間	勤務と次の勤務の間の時間。睡眠時間や家庭などでの生活時間	<div>1日8時間以上 分割する場合は1回4時間以上で合計10時間以上</div> <div>8時間以上 or 4時間 + 6時間 など</div>
拘束時間(特例)	【特例】分割休息期間	業務の必要上、勤務の終了後継続した8時間以上の休息期間を与えることが困難な場合に限り、当分の間1日1回あたり継続4時間以上の分割休息で合計10時間以上でも可(一定期間<原則として2週間から4週間程度>における全勤務回数の1/2の回数が限度)。ただし、フェリーの乗船時には適用しない。

ポイント①時間外労働の上限規制ができた!

ポイント①時間外労働の上限規制ができた!



区分	内容	
拘束時間	【特例】2人乗務	2人乗務(車両内に身体を伸ばして休息することができる設備がある場合に限る)は、1日の最大拘束時間を20時間まで延長可、休息期間は4時間まで短縮可。 
	【特例】隔日勤務	2暦日における拘束時間は21時間を超えないこと。事業場内仮眠施設または使用者が確保した同種の施設において、夜間に4時間以上の仮眠時間を与える場合は、2週間について3回を限度に2暦日における拘束時間を24時間まで延長可(2週間の総拘束時間は126時間(21時間×6勤務)まで)勤務終了後に継続20時間以上の休息期間を与えること。
	【特例】フェリー乗船	勤務の途中においてフェリーに乗船する場合、乗船時間は原則として休息期間として取り扱い、休息期間8時間(2人乗務の場合4時間、隔日勤務の場合20時間)から減することができる。ただし、減算後の休息時間は、2人乗務の場合を除き、フェリー下船時刻から勤務終了時刻までの時間の1/2を下回ってはならない。 
時間外労働および休日労働の限度	時間外および休日労働は、1日の最大拘束時間(16時間)、1ヵ月の拘束時間(原則293時間)の範囲でしかできない。	
労働時間の取り扱い	労働時間は拘束時間から休憩時間(仮眠時間を含む)を差し引いたもの。事業場外の休憩時間は、仮眠時間を除き3時間以内。	
休日の取り扱い	休日は休息期間に24時間を加算した期間。いかなる場合であっても30時間を下回ってはならない。	
適用除外	緊急輸送、危険物輸送等の業務については、厚生労働省労働基準局長の定めにより適用除外。 ※危険物輸送の業務は、別の法令で規定あり。	

ポイント①時間外労働の上限規制ができた!



## トラックドライバーの改善基準告示を荷主に周知

ドライバーの働き方改革を進めるためには、荷主からの理解・協力は不可欠です。行政や業界団体が作成したツールを活用しながら、荷主に対して、改善基準告示を周知していく必要があります。



### 荷主勧告制度

荷主勧告制度とは、トラック運送事業者の過積載運行や過労運転防止措置義務違反などの違反行為に対し、違反行為が荷主の指示によるなど、主として荷主の行為に起因するものと認められるときは、国土交通

大臣が荷主に対し、違反行為の再発防止のための適当な措置をとるべきことを勧告するもの。勧告を発動した場合には、**荷主名と事案の概要を公表する**ことになっています。

### トラックドライバーの働き方改革に向けた新制度スタート 改正貨物自動車運送事業法〈荷主関連部分〉

荷主の理解・協力を得て、トラックドライバーの働き方改革の推進やコンプライアンス遵守が実現できるよう、2019年7月1日より、改正貨物自動車運送事業法が順次施行されました。

#### ●荷主関連部分の改正事項

##### ①荷主の配慮義務の新設

- ・トラック運送事業者が法令遵守して事業を遂行できるよう、必要な配慮をしなければならないという規定が新設された。

##### ②荷主への勧告制度が拡充

- ・荷主に対して勧告を行った場合には、その旨を公表することが法律に明記された。
- ・荷主勧告制度の対象に、貨物軽自動車運送事業者が追加された。

##### ③違反原因行為をしている疑いのある荷主に対し、国土交通大臣が働きかけ等を行うこととなった。 (令和5年度末までの時限措置)

- ・国土交通大臣は、「違反原因行為」をしている疑いのある荷主に対して、関係省庁と連携して、トラック運送事業者のコンプライアンス確保には荷主の配慮が重要であることについて理解を求める働きかけを行うことになった。
- ・荷主が違反原因行為をしていることを疑うに足る相当な理由がある場合などには、「要請」や「勧告・公表」を行うことになった。
- ・トラック運送事業者に対する荷主の行為が独占禁止法違反の疑いのある場合には、「公正取引委員会に通知」することになった。

トラックドライバーの改善基準告示を荷主に周知



# ポイント②月 60 時間を超える時間外労働にかかる割増賃金率が 50% 以上に! (中小企業)

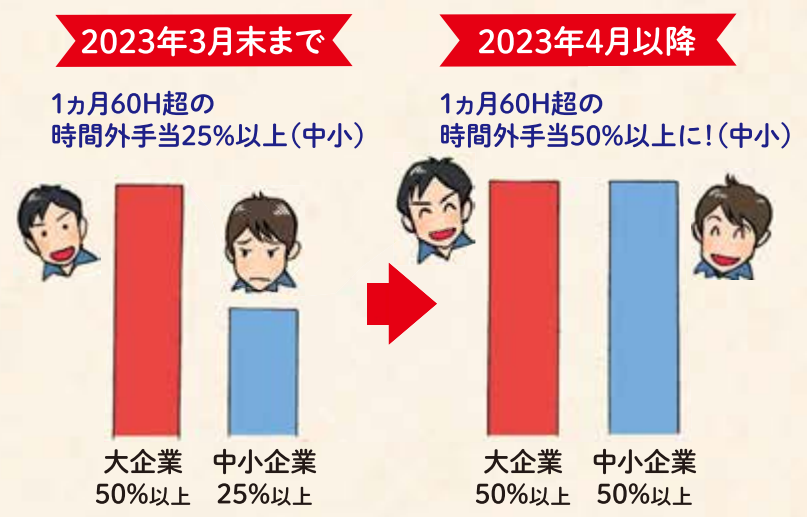
これまで、月 60 時間を超える時間外労働にかかる割増賃金率は大手企業のみ 50%以上でしたが、2023 年 4 月から、中小企業においても月 60 時間超の時間外労働の割増賃金率が 50%以上となります。

月60時間以下の時間外労働の割増賃金率は25%以上です。

▶ 中小企業の範囲はP6参照

※時間外労働とは、法定労働時間を超える時間のこと。所定労働時間と法定労働時間は異なることに注意。▶ P21参照

※支払わなかった場合、6ヵ月以下の懲役または30万円以下の罰金が科せられます。



## ～2023年3月末まで～

	1ヵ月の時間外労働	
	60時間以下	60時間超
大企業	25%以上	50%以上
中小企業	25%以上	25%以上

## ～2023年4月から～

	1ヵ月の時間外労働	
	60時間以下	60時間超
大企業	25%以上	50%以上
中小企業	25%以上	50%以上

改正!!

## 例えば…



東京都の運送会社に勤務するDさんの残業代は? (中小企業・ドライバー) 時給換算1,500円、時間外労働 80時間の場合

●2023年3月末までは  
時間外労働 80時間  
(25%×80時間)

=80時間×1,500円×1.25  
**=150,000円**

※80時間すべてを25%で計算すると…

●2023年4月以降は  
時間外労働 80時間  
(50%×20 時間)

=60時間×1,500円×1.25  
+  
20時間×1,500円×1.5  
**=157,500円**

※60時間を超える20時間を50%で計算すると…

# 知っておこう 36 協定

時間外労働・休日労働のためには36協定締結が必要。そもそも、36協定とは、労働基準法第36条に基づく労使協定のこと。時間外労働を行

36協定届 (イメージ)

会社から残業と言われたのでやらないと

36協定を締結していないのに残業させるのはNGです!

う業務の種類や時間外労働の上限などを決めています。

## 時間外労働・休日労働を行うには36協定が必須!

時間外労働 …法定労働時間 (1日8時間・1週40時間) を超えて労働した時間

休日労働 …法定休日 (1週1日または4週4日) に労働した時間

時間外労働・休日労働を行う場合、**●労使で36協定(時間外労働・休日労働に関する協定)を結び●労働基準監督署長に届ける** 必要があります。

※時間外労働や休日労働をさせるには、36協定の締結とともに、就業規則に時間外労働や休日労働をさせることがある旨の記載がなければなりません。

(就業規則の記載例)

「使用者は、業務上の必要がある場合、36協定の範囲内で時間外、休日労働を命ずることができる。労働者は正当な理由なくしてこれを拒んではない」

自分の職場の36協定を見よう! 就業規則のチェックも忘れずにね!



## 36協定で定める時間外労働及び休日労働について留意すべき事項に関する指針

- ①時間外労働・休日労働は最小限にとどめること。
- ②使用者は36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。また、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する必要がある。
- ③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。
- ④臨時的な特別な事情がなければ、限度時間(月45時間・年360時間)を超えることはできない。限度時間を超え労働させる必要がある場合は、できる限り具体的に定めなければならない。この場合にも、時間外労働は、限度時間にできるだけ近づけるように努める。
- ⑤1ヵ月末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に努める。  
※目安時間 1週間:15時間 2週間:27時間 4週間:43時間
- ⑥休日労働の日数及び時間数をできる限り少なくするようにする。
- ⑦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。
- ⑧限度時間が適用除外されている事業・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に努める。

ポイント②月60時間を超える時間外労働にかかる割増賃金率が50%に!

知っておこう36協定











## 労働時間についての

# FAQ

## Q “所定”と“法定”の違いは？

**A** 労働時間や休日について「所定労働時間」「法定労働時間」「法定休日」「所定休日」と記載されていることが多いのですが、「所定」「法定」では意味が異なるので注意が必要です。

### ●法定労働時間と所定労働時間は違う！

**法定労働時間**…労働基準法で定められた労働時間の限度のこと。1日8時間、1週間40時間と定められている。

**所定労働時間**…会社との契約上、労働者が働くことになっている時間のこと。就業規則や雇用契約書に記載されている始業から終業までの時間から休憩時間を引いた時間を指す。



上記の場合、9:00～19:00 で働いた場合なら、所定内残業が30分(17:30-18:00)、法定残業が1時間(18:00～19:00)。

### ●休日労働についても同様に注意が必要！

休日労働とは労働基準法で定められた法定休日に労働した時間のこと。労働基準法では、原則として、使用者は労働者に対して毎週少なくとも1回または4週につき4日の休日を与えなければならないとされている。

### つまり…

**法定休日**…労働基準法で定められた1週1日、または4週4日の休日のこと。

**所定休日**…法定休日以外に使用者が労働者に付与する労働契約上の休日のこと。

日曜を法定休日、毎週土曜を所定休日と定めている事業場であれば、土曜に労働した時間は法定休日には該当しない、日曜のみが法定休日扱い！

月曜から土曜までに労働した時間が40時間を超えた場合、超えた時間は時間外労働にカウントされます。

### ※日曜が法定休日の例

日曜 法定休日

月曜	出勤 (1日8H)
火曜	
水曜	
木曜	
金曜	
土曜	所定休日

この場合、土曜に出勤しても「休日労働」扱いにはならない！ただし、月～金までに、40時間働いていれば土曜日出勤は、すべて「時間外労働」扱いになる！

## Q 時間外労働と休日労働は別モノなの？

**A** **時間外労働**…法定労働時間(1日8時間・1週40時間)を超えて労働した時間  
**休日労働**…法定休日(1週1日または4週4日)に労働した時間

▶ 時間外労働は、月45時間・年360時間が上限。▶ 特別条項付き36協定を結んでも年720時間以下。▶ 限度時間超えは年6回まで。

こんな会社はNG!

例えば… 土曜が所定休日、日曜が法定休日のAさんの場合

日曜	月曜	火曜	水曜	木曜	金曜	土曜	
休み	出勤 8H	出勤 8H	出勤 8H	出勤 8H	出勤 8H	出勤 6H	※1ヵ月間働いた場合 (平日20日、土曜日4日間)
	残業2H	残業2H	残業2H	残業2H	残業2H		ホントは所定休日だけど 6時間×4日働いた

毎日2時間ずつ時間外労働

時間外労働(2時間×20日)+(6時間×4日(土曜))=64時間

土曜出勤分を時間外労働としてカウントしていない

NG!

時間外はまだ40時間だからセーフ!

勘違い!

土曜は休日労働ではなく時間外扱いになるので64時間  
※毎月繰り返すと1年間で768時間に!

※特別条項付き36協定を締結した場合はその限りではない。

▶ 休日労働を含む時間外労働が、月100時間以上となってはならない。

こんな会社はNG!

例えば… 土曜が所定休日、日曜が法定休日のBさん、忙しい月の働き方

日曜	月曜	火曜	水曜	木曜	金曜	土曜	
休み	出勤 8H	出勤 8H	出勤 8H	出勤 8H	出勤 8H	出勤 10H	※約1ヵ月間働いた場合 (平日20日、土曜日2日間、 日曜日2日間) ※土日の出勤は交互に調整
	残業3.5H	残業3.5H	残業3.5H	残業3.5H	残業3.5H		ホントは 所定休日だけど 10時間× 2日働いた
日曜	月曜	火曜	水曜	木曜	金曜	土曜	
出勤 8H	出勤 8H	出勤 8H	出勤 8H	出勤 8H	出勤 8H	休み	
	残業3.5H	残業3.5H	残業3.5H	残業3.5H	残業3.5H		

ホントは法定休日だけど8時間×2日出勤した

毎日3.5時間ずつ時間外労働

時間外労働(3.5時間×20日)+(10時間×2日(土曜))+(8時間×2日(日曜))=106時間

休日出勤は16時間だけど、時間外はまだ90時間だからセーフ!

勘違い!

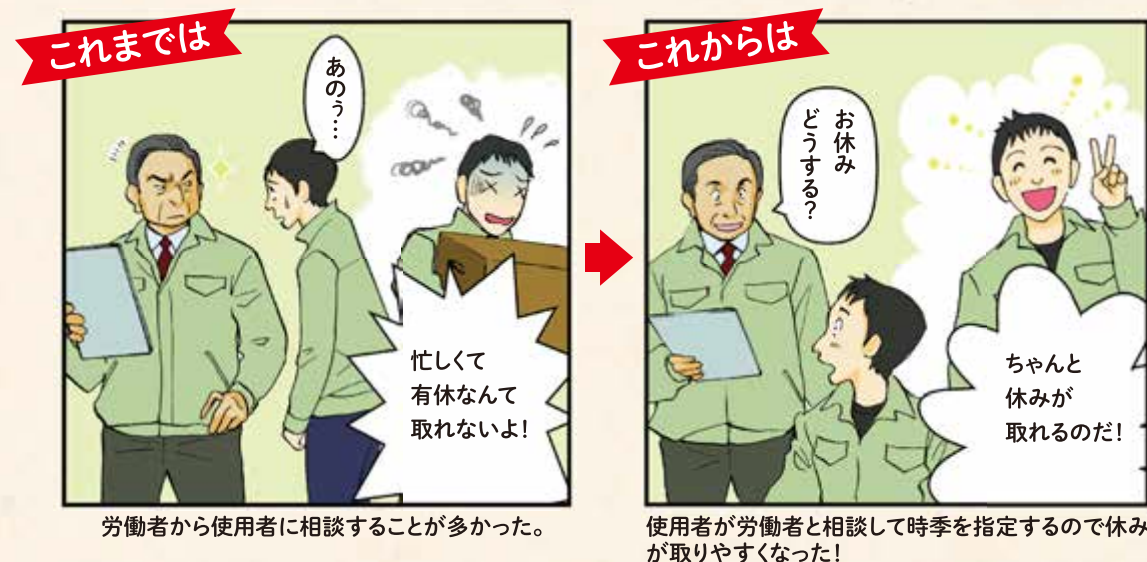
時間外だけではなく、休日出勤も含めた計算になるので106時間!

アウト!



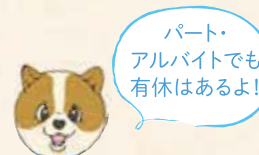
## ポイント③ 年5日の年次有給休暇が取得必須に!

2019年4月から、年10日以上の子年次有給休暇が与えられる労働者に対し、毎年、5日の有休を会社が労働者と相談して時季を指定して取得させなければならないことになりました。



### 対象者 年10日以上の子年次有給休暇が付与される労働者

管理監督者、有期雇用労働者も含まれる!  
パート・アルバイトも対象です。



継続勤務年数	6ヵ月	1年6ヵ月	2年6ヵ月	3年6ヵ月	4年6ヵ月	5年6ヵ月	6年6ヵ月以上
付与日数 (1年間)	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

所定労働日数の少ないパート・アルバイトでも、年次有給休暇が10日以上付与される労働者は労働日数に応じて取得義務がある。

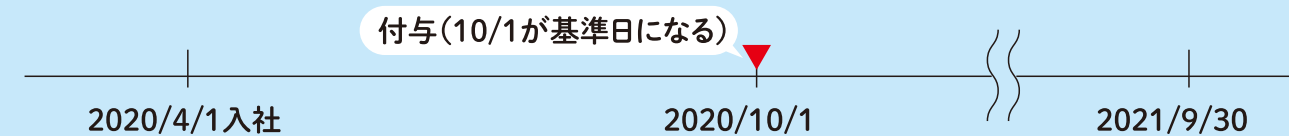
週所定労働日数	1年間の所定労働日数		勤続勤務年数						
			6ヵ月	1年6ヵ月	2年6ヵ月	3年6ヵ月	4年6ヵ月	5年6ヵ月	6年6ヵ月以上
4日	169~216日	付与日数	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
3日	121~168日		5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
2日	73~120日		3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
1日	48~72日		1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

## 取得日数

### 基準日から1年以内に5日取得する!

使用者は年10以上の有休を付与した日(基準日)から1年以内に5日、取得時季を指定して取得させなければならないことになっています。

### 例えば... 2020年4月1日入社の場合



10/1~翌年9/30までに5日年休を取得しなければならない

中途入社の方でも事業所によっては4月1日入社に揃えている場合もありますので、事業者を確認しましょう。

事業者子年5日の時季指定義務

### Check!

## アナタの会社は大丈夫? 有休を取得した場合、給料はちゃんと支払われている!?

年次有給休暇とはその名のとおり、「賃金が支払われる休み」のこと。その金額の計算方法は以下の①~③の3つです。

#### ①平均賃金

- ・3ヵ月間に支払われた賃金の総額(時間外割増賃金や通勤手当・食事補助等の各種手当も含む)をその期間の総日数で割った金額
- (日給制・時給制・出来高払制その他の請負制の賃金の場合は、賃金総額を労働日数で割った金額の6割を下回らないこと)

#### ②所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金

- ・時給の場合はその日の所定労働時間数の金額
- ・日給の場合はその金額
- ・週給・月給の場合はそれぞれ、その週・月の所定労働日数で割った金額
- ・出来高払制その他の請負制の賃金の場合は算定期間の賃金総額を同期間の総労働時間数で割った金額に同期間の一日平均所定労働時間をかけた金額

#### ③健康保険法に定める標準報酬月額の子1日分に相当する金額

- ・労使協定に定めのある場合に限る

### ●重要なポイント

- ・年次有給休暇を取得した場合、稼働給や歩合、運行手当など、労働時間によって決まらない賃金制度の場合でも、年次有給休暇取得の際は、上記の方法で計算した賃金(固定給と併用の場合は各々計算した額の合計)を支払わなければならない
- ・労働基準法は、労働条件の最低基準を定めるものなので、法を下回る内容を会社が決めたり、労使で協定したりしても無効となる



平均賃金には歩合給も含まれるよ!!



## 時季指定の方法

5日間の時季指定については使用者が労働者の意見を聴取しなければならない。

使用者は、できる限り労働者の希望に沿った時季指定になるよう、聴取した意見を尊重するよう努めなければならないことになっています。



※すでに5日の年次有給休暇を請求・取得した労働者については使用者による時季指定は不要です。  
 ※使用者は労働者ごとに年次有給休暇管理簿を作成し、3年間保存しなければならないことになっています。また、「休暇」は就業規則の絶対的記載事項ですので、使用者が年次有給休暇の取得時季を指定する際は、対象となる労働者の範囲や時季指定の方法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おいては、当該取得した日数分を5日から控除するものとする。

## Check!

あなたの職場は大丈夫!? こんなことはNGです!!



## 取得率アップ!「計画年休」の活用

計画年休を活用すれば、前もって計画的に取得日を割り振ることができるので、労働者はためらいを感じることなく年次有給休暇を取得することができます。計画年休の取得も5日取得義務化の日数にカウントされます。計画年休の導入には、**就業規則による規定**と**労使協定の締結**が必要となります。

※**就業規則による規定**…就業規則に「労働者代表との間に協定を締結したときは、その労使協定の定める時季に計画的に取得させることとする」などのように定めることが必要。

※**労使協定の締結**…労使で書面による締結をする必要がある。労働基準監督署に届ける必要はない。  
 ※労働者代表とは、労働者の過半数で組織する労働組合または労働者の過半数を代表する者のことです。

### ●ブリッジホリデー(飛び石休日の橋渡し)

休日が飛び石となっている場合、休日の橋渡しとして計画的年休を活用する。

導入には、  
労使協定が  
必要だよ!

カレンダーの例	4月							5月						
	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土
			1	2	3	4	5				1	2	3	4
	7	8	9	10	11	12	13	5	6	7	8	9	10	11
	14	15	16	17	18	19	20	12	13	14	15	16	17	18
	21	22	23	24	25	26	27	19	20	21	22	23	24	25
	28	29	30					26	27	28	29	30	31	

祝日の間をブリッジ  
ホリデーとして連続  
休暇に

年次有給休暇の計画的付与

### ●アニバーサリー休暇制度

労働者の誕生日、結婚記念日、子どもの誕生日などを「アニバーサリー休暇」として設定します。記念日は日にちが確定しているので、計画的付与が実施しやすくなります。

カレンダーの例	9月						
	日	月	火	水	木	金	土
	1	2	3	4	5	6	7
	8	9	10	11	12	13	14
	15	16	17	18	19	20	21
	22	23	24	25	26	27	28
	29	30					

家族の誕生日(9/5)を含む  
連続して3日間をアニバーサリー休暇  
として設定

年次有給休暇の計画的付与

### ●土日・祝日にプラス!連続休暇

土日・祝日に年次有給休暇を1日プラスして連続休暇にするのもおすすめです。

カレンダーの例	日	月	火	水	木	金	土
							1
	2	3	4	5	6	7	8
	9	10	11	12	13	14	15
	16	17	18	19	20	21	22
	23	24	25	26	27	28	29

土日祝日に有休を  
1日プラスして連続  
休暇を実施しよう!

プラスワン休暇で4連休に



## ～年次有給休暇を全部または一部前倒しで付与している場合～

前頁までが、基本的なルールです。ここからは、新入社員に入社と同時に年次有給休暇を付与する場合など、**法定の基準日より前に年次有給休暇を10日以上付与した場合**について、どのように取り扱えばよいか、確認していきます。



法定の有休付与日数が10日以上の方であれば、法定の基準日より前倒して付与する場合であっても、付与日数の合計が10日に達した時点で義務が発生します。

### ケース1

#### 法定の基準日（雇入れの日から6ヵ月後）より前に10日以上有給休暇を付与する場合

労働者に対して法定の基準日より前倒して10日以上有給休暇を付与した場合には、使用者は、その日から1年以内に5日の年次有給休暇を取得させなければなりません。

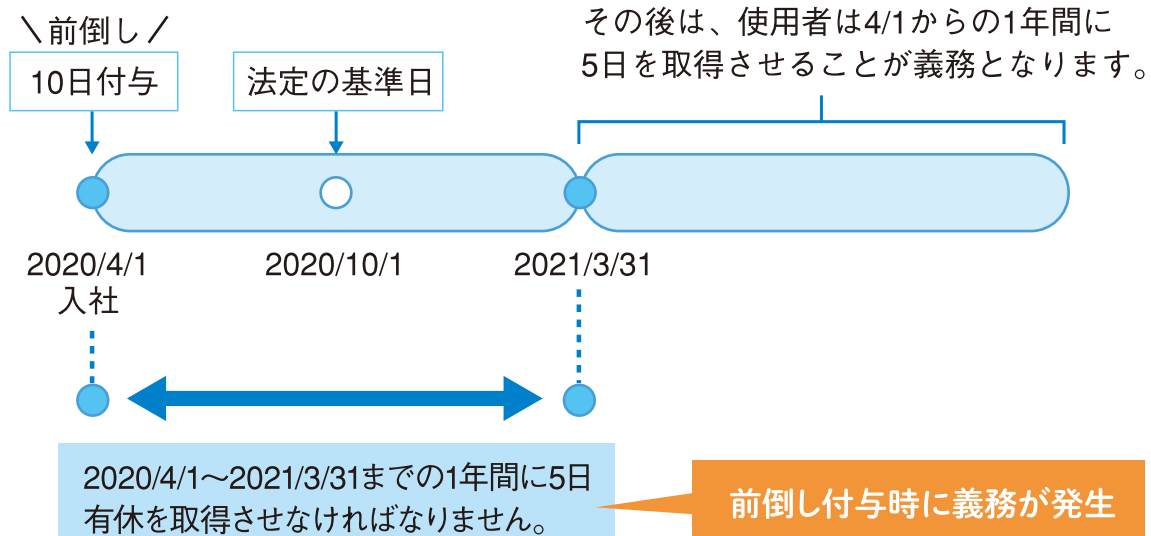


基準日とは有休が付与される日のこと!

#### 図解 入社(2020/4/1)と同時に10日以上有給休暇が付与された場合

通常の場合は入社から半年後の10/1から翌年9/30までの1年間に有休を5日取得することになりますが、例えば入社日(4/1)に前倒しで10日以上有休を付与した場合には、その日から1年以内に5日の有休を取得する必要があります。

入社日: 2020/4/1 休暇付与日: 2020/4/1 (10日付与)



### ケース2

#### 入社した年と翌年で年次有給休暇の付与日が異なるため、5日の指定義務がかかる1年間の期間に重複が生じる場合

(全社的に起算日を合わせるために入社2年目以降の社員への付与日を統一する場合など)

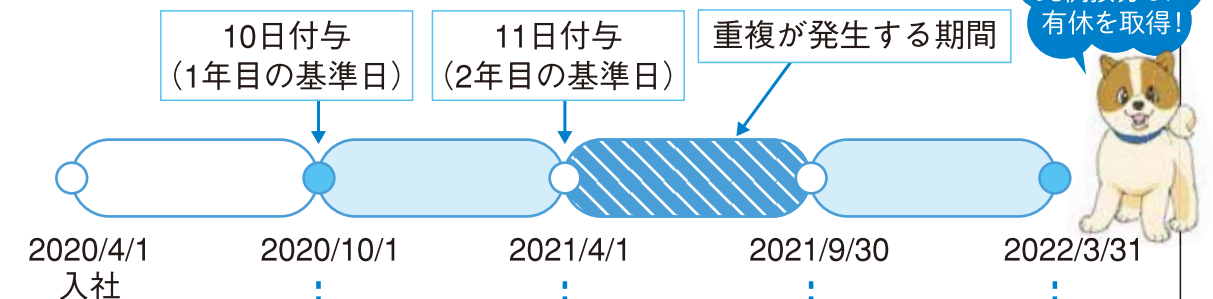
期間に重複が生じた場合には、重複が生じるそれぞれの期間を通じた期間（前の期間の始期から後の期間の終期までの期間）の長さに応じた日数（比例按分した日数）を当該期間に取得させることも認められます。

#### 図解

#### 入社から半年後(2020/10/1)に10日以上有休が付与され、翌年度以降は全社的に起算日を統一するため、4/1に有休を付与された場合

2020/10/1と2021/4/1を基準日としてそれぞれ1年以内に5日の有休を取得する必要がありますが、管理を簡便にするため2020/10/1（1年目の基準日）から2022/3/31（2年目の基準日から1年後）までの期間（18ヵ月）に、7.5日（ $18 \div 12 \times 5$ ）以上の有休を取得することも可能です。

入社日: 2020/4/1 休暇付与日: 2020/10/1 (10日付与) (翌年度以降4/1に付与)



当初の基準日の始期から新たな基準日の終期に比例按分した有休を取得!

「比例按分を行わない場合」  
①②それぞれの期間で年5日取得する必要があり、管理が煩雑

① 2020/10/1～2021/9/30までに5日取得

② 2021/4/1～2022/3/31までに5日取得

「比例按分を行う場合」  
①②を合算し、当該期間内で期間按分した日数の有休を取得すればよい

2020/10/1～2022/3/31までに7.5日取得 (①と②を期間按分)

(※) 「月数÷12×5日」で算出  
(労働者が半日単位の取得を希望し、使用者がこれに応じた場合は「7.5日以上」、それ以外は「8日以上」となる)

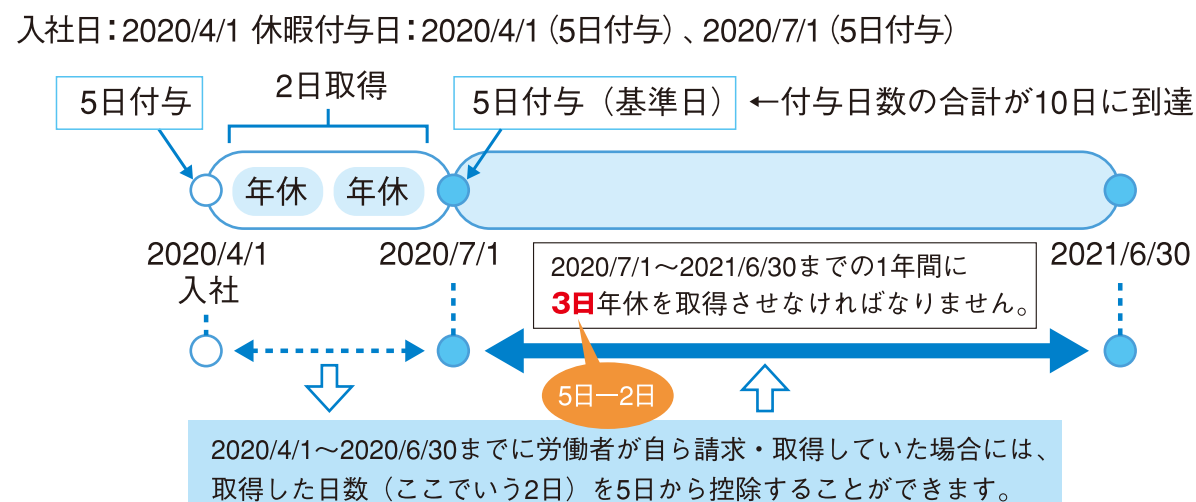


### ケース3 10日のうち一部を法定の基準日より前倒しで付与した場合

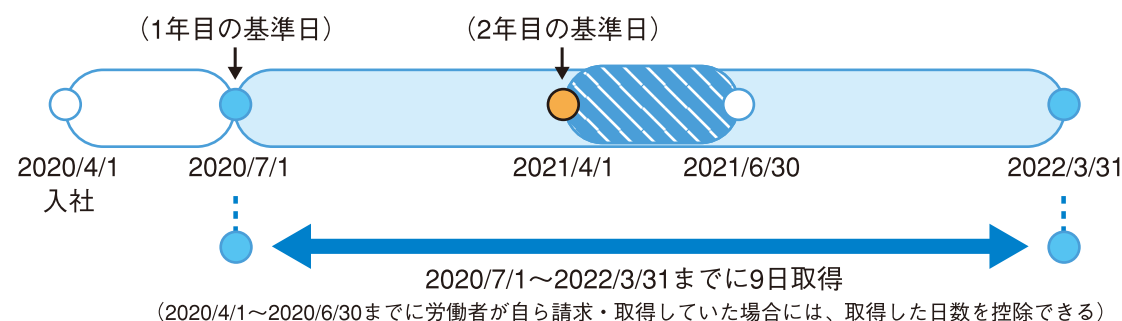
10日のうち一部を法定の基準日より前倒しで付与した場合には、付与日数の合計が10日に達した日から1年以内に5日の有休を取得させなければなりません。なお、付与日数の合計が10日に達した日以前に、一部前倒しで付与した有休について労働者が自ら請求・取得していた場合には、その取得した日数分を5日から控除することができます。

#### 図解 入社(2020/4/1)と同時に5日の有休が付与され、2020/7/1にさらに5日の有休を付与された場合

付与された有休が合計で10日に達した2020/7/1を基準日として、その日から1年以内に有休を5日取得させることが必要となります。ただし、入社時に一部前倒しで付与された有休を基準日以前(2020/4/1~2020/6/30)に労働者が自ら請求・取得していた場合(計画年休も含む)には、その日数分を5日から控除することができます。



**補足** なお、ケース3のように初年度において法定の有休の付与日数の一部を法定の基準日より前倒しで付与した場合には、次年度以降の有休の付与日についても、初年度と同じまたはそれ以上の期間、法定の基準日より繰り上げなければなりません。(上記の例では遅くとも2021/4/1までに付与しなければなりません。●)このため、次年度以降は有休を5日取得させなければならない期間の重複が発生することになります。この場合、ケース2(P28)にも該当することから、2020/7/1~2022/3/31までの間に9日(21÷12×5=8.75)の有休を取得させることも認められます。



## 年次有給休暇(有休)についての

### Q. 半休(0.5日)でも良いの?

労働者が自ら半休の年次有給休暇を取った場合、使用者が時季指定すべき5日の有休から差し引くことはできるの?

### A. 半休(0.5日)で取得してもOK!

労働者自ら半日単位の年次有給休暇を取った場合、使用者が時季指定すべき5日の年次有給休暇から差し引くことは可能です。ただし、時間単位については時季指定の対象とはならないので、労働者が自ら取得した場合、その時間分を5日から差し引くことはできません。

### Q. 独自の特別休暇がある場合は?

法定の年次有給休暇に加え、会社独自の特別休暇を設けている場合には、その取得日数を使用者が時季指定すべき5日から差し引くことはできるの?

**A.** 法定の年次有給休暇とは別に設定された特別休暇については、その取得日数を5日から差し引くことはできません。また、法定外の特別休暇を今回の改正を契機に廃止し、年次有給休暇に振り替えることは、法改正の趣旨から逸脱します。労働者と合意することなく就業規則を不利益に変更することは認められません。

## FAQ

### Q. 契約社員から正社員になった場合、どうなる!?

**A.** 対象期間中に雇用形態の切り替えがあっても、引き続き基準日から1年以内に5日取得義務はあります。雇用形態の切り替えにより、基準日が従来よりも前倒しになる場合(例:契約社員時点の基準日は10/1、正社員転換後は4/1に前倒しする場合など)、当初の基準日と新たな基準日の期間中に按分した日数の年次有給休暇を取得することもできます。◀ P28参照



▲法定の有休とは別にあった会社独自の有給の休暇(バースデー休暇など)を法定の年次有給休暇扱いにするのはNG!



**Q.** 今回の法改正を機に、法定休日ではない所定休日を労働日に変更し、当該労働日を使用者が年次有給休暇として時季指定することは可能?

**A.** 法改正の趣旨に反し、実質的に年次有給休暇取得促進につながりません。法の「抜け道」であり、許されないというべきです。

**Q.** 労働者本人が年次有給休暇取得を希望せず、使用者が時季指定を行っても休むことを拒否した場合はどうなるの?

**A.** 使用者が時季指定をしても従わず出勤し、使用者がその労働を受領した場合、年次有給休暇を取得したことにならないので、法律違反となります。



**Q.** 育休復帰の場合は?

年度の途中から育休から復職した場合、年5日の年次有給休暇は取得できるの?

**A.** その場合でも年5日の年次有給休暇は取得しなければなりません。ただし、残りの労働日が年次有給休暇の残日数より少なく、年5日の年次有給休暇を取得させることが不可能な場合は、その限りではありません。

**Q.** 変更できるの?

使用者が時季指定した年次有給休暇について、労働者から取得日の変更を相談できるの?

**A.** 可能です。労働者から取得日変更の希望があった場合には、使用者は再度意見を聴取し、できる限り労働者の希望に合った時季とすることが望ましいです。

**Q.** 管理監督者は取得するの?

管理監督者も年5日の年次有給休暇を取得しなければならないの?

**A.** 管理監督者も同様です。



## ポイント④産業医・産業保健機能と長時間労働者に対する面接指導等の強化

### 産業医・産業保健機能の強化

産業医の独立性・中立性を高めることなどにより、産業医等が産業医学の専門的立場から労働者一人ひとりの健康確保のために、より一層効果的な活動を行いやすい環境を整備することになりました。

1. 産業医の活動環境の整備
2. 健康相談の体制整備・健康情報の通知の取り扱い

### 長時間労働者に対する面接指導等の強化

長時間労働やメンタルヘルス不調などにより、健康リスクが高い状況にある労働者を見逃さないため、医師による面接指導が確実に実施されるようにし、労働者の健康管理を強化することとなりました。

- ①労働時間の状況の把握
- ②医師による面接指導の対象となる労働者の要件 など

## ポイント⑤雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保（同一労働同一賃金）

同一企業で働く正社員とパート・有期雇用労働者などの間の不合理な待遇差を是正するために、法改正が行われました。

ポイントは2つです。

1. 不合理な待遇差を解消するための規定の整備
2. 労働者の待遇に関する説明義務の強化

### ●格差是正に向けた労働組合の取り組み

- ①労働条件格差の総点検（わが社の状況を正確に把握する）。
- ②格差是正に向けての労使交渉（賃金規定や労働協約の改定を行う）。
- ③パート・有期雇用労働者の処遇改善の取り組みと組織化（両者は一体的な関係にある）。
- ④パート・有期雇用労働者の処遇改善を理由とする、正社員の労働条件の引き下げは法の趣旨に反し、不利益変更の合理性を欠き無効となる。



働き方改革関連法の罰則一覧

働き方改革関連法は、労働基準法をはじめとする労働諸法の改正という形をとりました。次にあげる法違反には罰則があります。自分の職場は大丈夫か、見直してみましょう。（なお、この一覧表は本冊子で解説した内容にかかわる罰則に絞って記載しました。）

	該当条項	違反内容	罰則規定条項	罰則内容（労働者1人につき適用）
時間外労働	(労働基準法) 第32条	・ 1日8時間・週40時間を超えて労働させた場合。ただし、変形労働時間制、36協定の範囲内での時間外・休日労働などは違反としない	第119条	6ヵ月以下の懲役または30万円以下の罰金
	(労働基準法) 第36条6項	・ 時間外労働と休日労働の合計時間が単月100時間以上になった場合 ・ 時間外労働と休日労働の合計時間について、2～6ヵ月の平均のいずれかが80時間を超えた場合	第119条	
割増賃金	(労働基準法) 第37条	・ 1ヵ月60時間を超えた時間外労働について、50%以上の割増率で計算した割増賃金を支払わなかった場合 ※中小企業に対して2023年4月より施行	第119条	6ヵ月以下の懲役または30万円以下の罰金
年次有給休暇	(労働基準法) 第39条第7項	・ 10日以上有休が付与される労働者に対し、5日を1年以内に時季を指定して与えなかった場合	第120条	30万円以下の罰金

職場を守るために会社と協力して働き方改革を進めよう!



発行 全日本運輸産業労働組合連合会(運輸労連)

〒100-0013 東京都千代田区霞が関3-3-3

TEL:03-3503-2171 FAX:03-3503-2176

2020年3月