

中小企業の 食品事業者の皆様へ

働き方改革関連法への対応はお済みですか？



まずは 簡単チェック



働き方改革関連法の内容について、相談してみたい

裏面⑤を
ご覧下さい

対応できていない場合
指定の項目をご覧下さい

2019.4.1
から施行

年休の取得日数について
使用者に新たな義務が加わりました

①へ

2020.4.1
から施行

時間外労働の上限は、
原則月45時間・年360時間となります
(大企業は2019.4.1から)

②へ

2021.4.1
から施行

正社員とパートタイム労働者、有期雇用労働者、
派遣労働者との間で、不合理な待遇差が禁止
されます
(大企業のパートタイム労働者・有期雇用労働者と、派遣労働者(中小企業を含む)は2020.4.1から)

③へ

2023.4.1
から施行

月60時間超の残業の割増賃金率について
50%以上となります

④へ



働き方改革関連法の詳細は厚生労働省ホームページをご覧下さい



① 年次有給休暇の時季指定

2019年4月1日から施行

使用者は、法定の年次有給休暇付与日数が10日以上全ての労働者に対し、年5日、労働者の希望を聴き、時季を指定して取得させる必要があります

- 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りません。
- 労働者自ら請求・取得した年次有給休暇の日数や、労使協定で計画的に取得日を定めて与えた年次有給休暇（計画年休）の日数については、時季指定義務が課される年5日から控除されます。
- 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りません。
- 年次有給休暇の時季指定を実施する場合は、時季指定の対象となる労働者の範囲及び時季指定の方法等について、就業規則に記載しなければなりません。

年5日の年次有給休暇の確実な取得のわかりやすい解説はコチラ



(厚生労働省ホームページ)

② 時間外労働の上限規制の導入

2020年4月1日から施行
(大企業は2019年4月1日から)

時間外労働の上限は、原則月45時間・年360時間となります

施行前は、法律上は残業時間の上限がありませんでしたが（行政指導のみ）、施行後は、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。

ただし、臨時的な特別の事情があって労使が合意する場合は、以下を限度とすることができます。

- ①年720時間
 - ②原則である月45時間を超えることができるのは年間6か月まで
 - ③月100時間未満(休日労働を含む)
 - ④複数月平均80時間以内(休日労働を含む)
- ※③及び④について、鹿児島県・沖縄県の製糖業は2024年4月から適用

- 自動車運転の業務については、2024年3月31日までは上限規制は適用されません。
その他の経過措置などは、「時間外労働の上限規制のわかりやすい解説」をご確認下さい。

■従来より、時間外労働・休日労働をさせるためには36協定の締結、労働基準監督署への提出が必要です。

時間外労働の上限規制のわかりやすい解説はコチラ



(厚生労働省ホームページ)

36協定届出等作成支援ツールはコチラ



(厚生労働省ホームページ)

③ 不合理な待遇差の禁止

2021年4月1日から施行

(大企業のパートタイム労働者・有期雇用労働者と、派遣労働者(中小企業を含む)は2020年4月1日から)

同一企業内において、正規雇用労働者とパートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者との間で、基本給や賞与などの個々の待遇ごとに、不合理な待遇差を設けることが禁止されます

個々の待遇(*)ごとに、どのような待遇差が不合理に当たるか、原則となる考え方と具体例を示した「同一労働同一賃金ガイドライン」は、[こちら](#)

※ 基本給、昇給、賞与、各種手当、教育訓練、福利厚生等



(厚生労働省ホームページ)

- パートタイム労働者等は、「正規雇用労働者との間の待遇差の内容・理由」など、自身の待遇について事業主に対し説明を求めることができます。
事業主は、パートタイム労働者等から求めがあった場合は、説明をしなければなりません。

自社の状況が改正法の内容に沿ったものか点検できるパートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順書は[こちら](#)



(厚生労働省ホームページ)

不合理な待遇差解消のための業界別点検・検討マニュアルは[こちら](#)



(厚生労働省ホームページ)

- 正規雇用労働者と派遣労働者との不合理な待遇差の禁止は、2020年4月1日から施行されます。派遣先の事業主にも、派遣元への比較対象労働者の待遇等に関する情報提供など新たな義務が加わります。

派遣先が講ずべき措置は[こちら](#)



(厚生労働省ホームページ)

【中小企業の範囲】

業種	資本金額もしくは出資の総額		常時使用する労働者数
小売業	5,000万円以下	または	50人以下
サービス業	5,000万円以下	または	100人以下
卸売業	1億円以下	または	100人以下
その他 (製造業、建設業、運輸業、その他)	3億円以下	または	300人以下

(注)「資本金額もしくは出資の総額」または「常時使用する労働者」のいずれかが要件を満たせば、中小企業となります。

④ その他の働き方改革関連法における見直し事項一覧


施行期日	見直し事項	内容
2023.4.1~	月60時間超の残業の割増賃金の引上げ	月60時間超の時間外労働について、割増賃金率を25%以上から50%以上に引き上げ (大企業は既に施行、月60時間以下：大企業、中小企業ともに25%以上)
2019.4.1~	労働時間の客観的な把握の企業への義務づけ	裁量労働制が適用される人や管理監督者も含め、全ての労働者の労働時間の状況を客観的な方法その他適切な方法で把握することを義務づけ。あわせて、医師による面接指導の対象要件を時間外・休日労働時間が月100時間超から月80時間超に拡大。
	勤務間インターバル制度の導入	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を確保する仕組みを導入(努力義務)。
	フレックスタイム制の拡充	労働時間の清算期間について、1ヶ月から3ヶ月に拡充。 ※例えば、6月に超過して働いた時間を8月に相殺して減らすことができる。
	高度プロフェッショナル制度の創設	職務の範囲が明確で一定の年収を有する労働者が高度の専門的知識等を必要とする等の業務に従事する場合に、健康確保措置や本人同意、労使委員会決議等を要件として、労働時間、休日、深夜の割増賃金等の規定を適用除外とする。
	産業医・産業保健機能の強化	長時間労働者の状況や労働者の業務の状況などの産業医への情報提供の義務づけ。 産業医から受けた勧告の内容を事業場の衛生委員会への報告を義務づけ。等

⑤ 働き方改革関連法への対応や課題解決について相談したい

無料 **働き方改革推進支援センター**

○働き方改革に関連する様々なご相談に総合的に対応し、支援することを目的として、厚生労働省が全国47都道府県に設置しています


- 長時間労働の是正
- 同一労働同一賃金等非正規雇用労働者の待遇改善
- 生産性向上による賃金引上げ
- 人手不足の解消に向けた雇用管理改善



無料 **労働時間相談・支援コーナー**

○労働基準監督署に設置されている「労働時間相談・支援班」が以下のようなご相談について解決策をご提案します(個別訪問による相談も行っています)


- 36協定を含む労働時間制度全般
- 長時間労働の削減に向けた取組み
- 時間外労働の上限設定などに取り組む際に利用可能な助成金



無料 **働き方・休み方改善コンサルタント**

○都道府県労働局に配置された「働き方・休み方改善コンサルタント」(*)が個別訪問し、アドバイスや改善に向けた具体的な提案等を行います

- 従業員の健康のため、長時間労働を改善したい
- フレックスタイム制や裁量労働制を導入したいけど手続きが分からない
- ゆう活に取り組みたいが、何をしたらよいか分からない など



(※)社会保険労務士の資格を持つ者など、労働関係法令・制度に専門的な知識を持つ者の中から都道府県労働局長が任用した非常勤の国家公務員です。

お問合せ先

農林水産省
食料産業局企画課

 **03-6744-2064**



働き方改革に向けてお役に立ちます！
職場の状況を振り返る「きっかけ」を作るチェックリストや、課題解決のための「ヒント」等を盛り込んでいます。



(農林水産省ホームページ)