

# 新春特別研修会

半田労働基準監督署

# 「働き方改革」の全体像 働き方改革関連法 施行日一覧

法律	内容	大企業	中小企業
労働施策総合推進法	働き方改革に係る基本的考え方を明らかにするとともに、国は、改革を総合的かつ継続的に推進するための「基本方針」を定める。	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	令和2年4月1日
	高度プロフェッショナル 制度の創設 (第41条の2)		平成31年4月1日
	年5日の年次有給休暇 の取得義務 (第39条第7項)		
	フレックスタイム制の見直し (第32条の3)		
	中小企業における割増賃 金率の猶予措置廃止 (第138条)	—	令和5年4月1日
労働時間等設定改善法	勤務間インターバル制度の導入、短納期発注や発注内容の頻繁な変更を行わないなど取引上の必要な配慮の努力義務化など。	平成31年4月1日	
労働安全衛生法、じん肺法	産業医・産業保健機能の強化、高プロ対象者を除くすべての労働者を対象とした労働時間の状況の把握の義務化など。	平成31年4月1日	
パートタイム・有期雇用労働 法	短時間・有期雇用労働者について、 ①不合理な待遇差を解消するための規定の整備、②待遇差の内容・理由等に関する説明の義務化、③裁判外紛争解決手続（行政ADR）の整備など。	令和2年4月1日	令和3年4月1日
労働者派遣法	派遣労働者について、 ①不合理な待遇差を解消するための規定の整備、②待遇差の内容・理由等に関する説明の義務化、③裁判外紛争解決手続（行政ADR）の整備など。	令和2年4月1日	

パワハラ防止対策

中小企業も令和4年  
4月1日から義務化

労働時間の上限規制

- 令和6年4月から適用
  - ・自動車運転者
  - ・建設
  - ・医師
  - ・鹿児島沖縄砂糖製造業
- 新技術・新商品の研究  
開発業務は適用除外

同一労働同一賃金

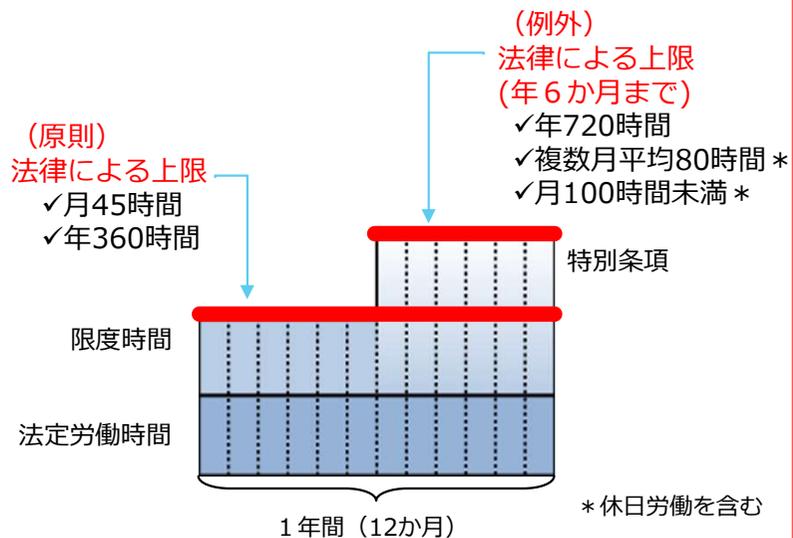
# 建設業で働く方の上限規制

R 6年3月31日まで

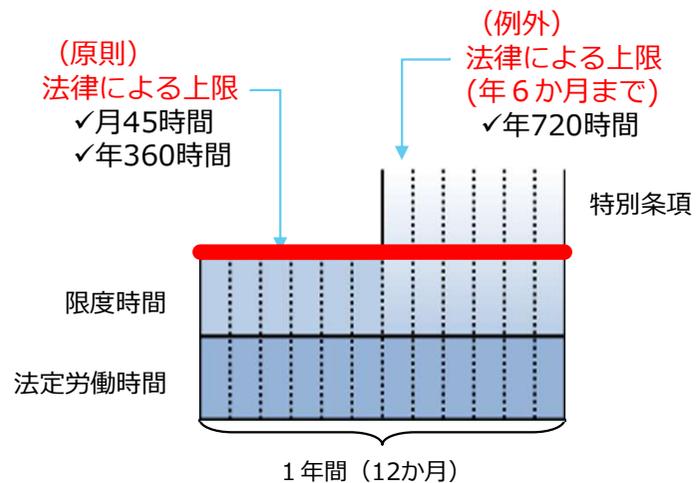
上限なし ※大臣告示（限度基準告示）  
の適用なし

R 6年4月1日以降

## ○建設事業（一般の業種と同じ規制を適用）



## ○災害における復旧及び復興の事業（労基法第139条第1項） （一部規制が適用されない）



※ 災害における復旧・復興の事業では、  
・複数月平均80時間\*  
・月100時間未満\*  
とする規定は適用されない

\* 休日労働を含む

# トラックドライバーの上限規制

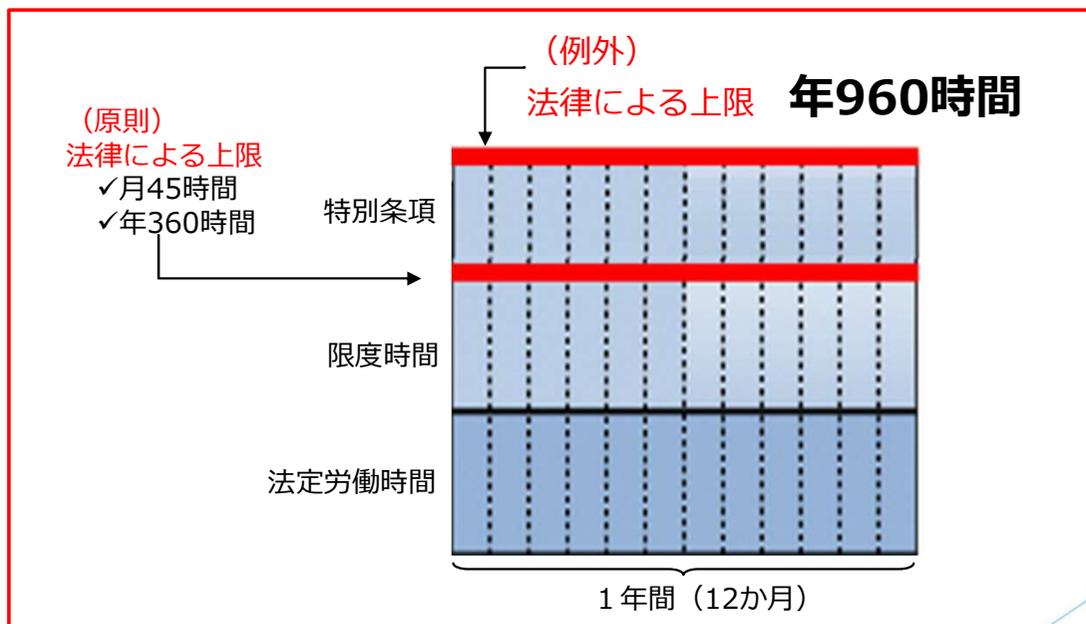
R 6年 3月31日まで



R 6年 4月1日以降

上限なし ※大臣告示（限度基準告示）  
の適用なし

※ 改正された「改善基準告示」も2024年4月から適用されている



# トラック運転者に適用される「改善基準告示」の改正の概要①

トラック

- 長時間・過重労働の実態にある自動車運転者の時間外労働の削減や過労死等防止といった観点から、見直しを行うもの。

	旧告示	改正後（令和6年4月1日～）
1年、1か月の拘束時間	1か月 <b>293</b> 時間以内 【例外】労使協定により、次のとおり延長可 1年 <b>3,516</b> 時間以内の範囲で 1か月 <b>320</b> 時間以内（年6か月まで）	1年 <b>3,300</b> 時間以内 1か月 <b>284</b> 時間以内 【例外】労使協定により、次のとおり延長可（①②を満たす必要あり） 1年 <b>3,400</b> 時間以内 1か月 <b>310</b> 時間以内（年6か月まで） ① 284時間超は連続3か月まで ② 1か月の時間外・休日労働時間数が100時間未満となるよう努める
1日の拘束時間	原則 <b>13</b> 時間以内 （上限 <b>16</b> 時間、 <b>15</b> 時間超は週2回まで）	原則 <b>13</b> 時間以内 （上限 <b>15</b> 時間、 <b>14</b> 時間超は週2回までが目安） 【例外】 宿泊を伴う長距離貨物運送の場合（※）、継続 <b>16</b> 時間まで延長可（週2回まで） ※ 1週間における運行がすべて長距離貨物運送（一の運行の走行距離が450km以上の貨物運送）で、一の運行における休息期間が住所地以外の場所におけるものである場合
1日の休息期間	継続 <b>8</b> 時間以上	継続 <b>11</b> 時間以上与えるよう努めることを基本とし、 <b>9</b> 時間を下回らない 【例外】 宿泊を伴う長距離貨物運送の場合（※）、継続 <b>8</b> 時間以上（週2回まで） 休息期間のいずれかが9時間を下回る場合は、運行終了後に継続 <b>12</b> 時間以上の休息期間を与える

# トラック運転者に適用される「改善基準告示」の改正の概要②

トラック

	旧告示	改正後（令和6年4月1日～）
運転時間	2日平均1日当たり <u>9</u> 時間以内 2週平均1週当たり <u>44</u> 時間以内	現行どおり
連続運転時間	<u>4</u> 時間以内 (運転の中断は、 1回連続 <u>10</u> 分以上、合計 <u>30</u> 分以上)	<u>4</u> 時間以内 運転の中断時には、原則として休憩を与える (1回おおむね連続 <u>10</u> 分以上、合計 <u>30</u> 分以上) 【例外】 SA・PA等に駐停車できず、やむを得ず4時間を超える場合、4時間30分まで延長可
予期し得ない事象		予期し得ない事象への対応時間を、1日の拘束時間、運転時間（2日平均）及び連続運転時間から除くことができる（※1、2） 勤務終了後、通常どおりの休息期間（継続11時間以上を基本、9時間を下回らない）を与える  ※1 予期し得ない事象とは、次の事象をいう。 ・運転中に乗務している車両が予期せず故障したこと ・運転中に予期せず乗船予定のフェリーが欠航したこと ・運転中に災害や事故の発生に伴い、道路が封鎖されたこと又は道路が渋滞したこと ・異常気象（警報発表時）に遭遇し、運転中に正常な運行が困難となったこと  ※2 運転日報上の記録に加え、客観的な記録（公的機関のHP情報等）が必要。

# トラック運転者に適用される「改善基準告示」の改正の概要③

トラック

	旧告示	改正後（令和6年4月1日～）
分割休息 特例	<p>継続<b>8</b>時間以上の休息期間を与えることが困難な場合</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>分割休息は1回<b>4</b>時間以上</li> <li>休息期間の合計は、<b>10</b>時間以上</li> </ul> <p>・一定期間（<b>2か月程度</b>）における勤務回数の<b>2分の1</b>が限度</p>	<p>継続<b>9</b>時間以上の休息期間を与えることが困難な場合</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>分割休息は1回<b>3</b>時間以上</li> <li>休息期間の合計は、 2分割：<b>10</b>時間以上、3分割：<b>12</b>時間以上</li> <li><b>3分割が連続しないよう努める</b></li> <li>一定期間（<b>1か月程度</b>）における勤務回数の<b>2分の1</b>が限度</li> </ul>
2人乗務 特例	<p>車両内に身体を伸ばして休息できる設備がある場合、拘束時間を<b>20</b>時間まで延長し、休息期間を<b>4</b>時間まで短縮可</p>	<p>現行の内容に次の例外を追加</p> <p><b>【例外】設備（車両内ベッド）が※の要件を満たす場合、次のとおり、拘束時間をさらに延長可</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>拘束時間を<b>24</b>時間まで延長可（ただし、運行終了後、継続<b>11</b>時間以上の休息期間を与えることが必要）</li> <li>さらに、<b>8</b>時間以上の仮眠時間を与える場合、拘束時間を<b>28</b>時間まで延長可</li> </ul> <p>※ 車両内ベッドが、長さ198cm以上、かつ、幅80cm以上の連続した平面であり、かつ、クッション材等により走行中の路面等からの衝撃が緩和されるものであること。</p>
隔日勤務 特例	<p>2暦日の拘束時間は<b>21</b>時間 休息期間は 継続<b>20</b>時間以上</p> <p><b>【例外】仮眠施設で夜間4時間以上の仮眠を与える場合、拘束24時間まで延長可（2週間に3回まで）</b></p>	<p>現行どおり</p>
フェリー 特例	<ul style="list-style-type: none"> <li>フェリー乗船時間は、原則として休息期間（減算後の休息期間は、フェリー下船時刻から勤務終了時刻までの時間の<b>2分の1</b>を下回ってはならない。）</li> <li>フェリー乗船時間が<b>8</b>時間を超える場合、原則としてフェリー下船時刻から次の勤務が開始される。</li> </ul>	<p>現行どおり</p>

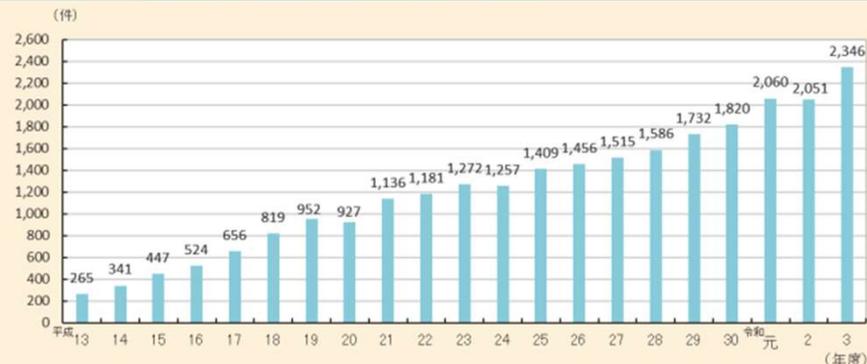
# 過労死等に係る労災補償の状況

第 2-1-1-1 図 脳・心臓疾患に係る労災請求件数の推移



(資料出所) 厚生労働省「過労死等の労災補償状況」

第 2-1-2-1 図 精神障害に係る労災請求件数の推移



(資料出所) 厚生労働省「過労死等の労災補償状況」

第 2-1-1-2 図 脳・心臓疾患に係る労災支給決定（認定）件数の推移



(資料出所) 厚生労働省「過労死等の労災補償状況」

(注) 労災支給決定（認定）件数は、当該年度内に「業務上」と認定した件数で、当該年度以前に請求があったものを含む。

第 2-1-2-2 図 精神障害に係る労災支給決定（認定）件数の推移



(資料出所) 厚生労働省「過労死等の労災補償状況」

(注) 労災支給決定（認定）件数は、当該年度内に「業務上」と認定した件数で、当該年度以前に請求があったものを含む。

## 地域別最低賃金（愛知県最低賃金）

パートやアルバイトなどを含め愛知県内で働くすべてのの方々に適用されます

令和6年  
10月1日から

時間額

**1,077**円

前年比

50円

UP



## 特定最低賃金

下記の産業で働く方々には、特定最低賃金が適用されます

- 製鉄業
- 製鋼・製鋼圧延業
- 鋼材製造業（表面処理鋼材を除く）

令和6年12月16日から  
時間額

**1,111**円

前年比

52円  
UP



- 輸送用機械器具製造業

建設用ショベルトラック製造業を含む。  
船舶製造・修理業、船用機関製造業及び  
自転車・同部分品製造業を除く。

令和6年12月16日から  
時間額

**1,081**円

前年比

53円  
UP



# 業務改善助成金について

業務改善助成金は、事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）を引き上げ、設備投資等を行った中小企業・小規模事業者等に、その費用の一部を助成する制度です。



## 対象となる事業者

- 中小企業・小規模事業者であること
- 事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が50円以内であること
- 解雇、賃金引き下げなどの不交付事由がないこと

以上の要件を満たした事業者は、事業場内最低賃金の引上げ計画と設備投資等の計画を立て、（工場や事務所などの労働者がいる）事業場ごとに申請いただきます。



別々に申請

## 助成率

事業場内最低賃金額	助成率
950円以上	3/4(4/5)

※（ ）内は生産性要件を満たした事業場

## 助成対象経費の例

機器・設備の導入	<ul style="list-style-type: none"> <li>• POSレジシステム導入による在庫管理の短縮</li> <li>• リフト付き特殊車両の導入による送迎時間の短縮</li> </ul>
経営コンサルティング	国家資格者による、顧客回転率の向上を目的とした業務フロー見直し
その他	顧客管理情報のシステム化

# キャリアアップ助成金について

有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者といったいわゆる非正規雇用労働者の正社員化、処遇改善の取組を実施した事業主に対して助成します。

## 対象となる方

雇用保険適用事業所ごとに「キャリアアップ計画」を作成し、その計画に基づき、右の①～⑥までのいずれかを実施した事業主。

- |             |                             |
|-------------|-----------------------------|
| ①正社員化コース    | ④賃金規定等共通化コース                |
| ②障害者正社員化コース | ⑤賞与・退職金制度導入コース              |
| ③賃金規定等改定コース | ⑥社会保険適用時処遇改善コース<br>(R5.10～) |

## 支援内容

※賃金規定等改定コースの場合

有期雇用労働者等の基本給を定める賃金規定等を3%以上増額改定し、その規定を適用した事業主に対して、右記の額の助成を行います。

3%以上5%未満増額改定した場合

5万円

5%以上増額改定した場合

6万5,000円

- 1年度1事業所当たり100人までは、複数回の申請ができます。
- 職務評価を行ったうえで賃金規定等を改定した場合は、助成額の加算が受けられます。
- 中小企業以外の場合、助成額は上記の2/3程度となります。
- 最低賃金の改定に伴い、新最低賃金を下回ることとなる等級についてのみ賃金規定等を増額改定した場合も、助成対象になります。ただし、各都道府県の新最低賃金の公示日以降、発効日の前日までに賃金規定等の増額改定を行う必要があります。

## 社会保険適用時処遇改善コースの新設

最低賃金の引き上げに伴い、被用者保険の適用になり手取り収入が減らないよう就業調整をする労働者はいらっしゃいませんか？新たに被用者保険を適用するとともに、労働者の収入を増加させる取組を行う事業主に対して助成する仕組みができました。

詳しくはこちら



問合先 ▶ あいち雇用助成室 : 052-688-5758

# 「フリーランス・事業者間取引適正化等法」が 2024年1月1日に施行されました

## 法律の目的

この法律は、フリーランスの方が安心して働ける環境を整備するため、

①フリーランスの方と企業などの発注事業者の間の取引の適正化 と

②フリーランスの方の就業環境の整備

を図ることを目的としています。

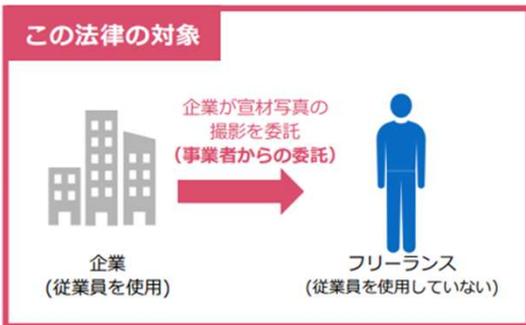
## 法律の適用対象

発注事業者からフリーランスへの「業務委託」（事業者間取引）

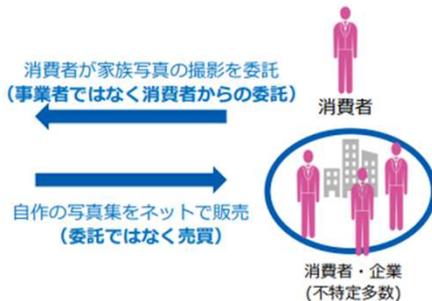
フリーランス	業務委託の相手方である事業者で、従業員を使用しないもの
発注事業者	フリーランスに業務委託する事業者で、従業員を使用するもの

※ 一般的にフリーランスと呼ばれる方には、「従業員を使用している」「消費者を相手に取引をしている」方も含まれる場合がありますが、これらの方はこの法律における「フリーランス」にはあたりません。

例：フリーランスとして働くカメラマンの場合



## この法律の対象外



義務項目	具体的な内容
① 書面等による取引条件の明示	業務委託をした場合、書面等により、直ちに、次の取引条件を明示すること 「業務の内容」「報酬の額」「支払期日」「発注事業者・フリーランスの名称」「業務委託をした日」「給付を受領/役務提供を受ける日」「給付を受領/役務提供を受ける場所」「（検査を行う場合）検査完了日」「（現金以外の方法で支払う場合）報酬の支払方法に関する必要事項」
② 報酬支払期日の設定・期日内の支払	発注した物品等を受け取った日から数えて60日以内のできる限り早い日に報酬支払期日を設定し、期日内に報酬を支払うこと
③ 禁止行為	フリーランスに対し、1か月以上の業務委託をした場合、次の7つの行為をしてはならないこと ●受領拒否 ●報酬の減額 ●返品 ●買いたたき ●購入・利用強制 ●不当な経済上の利益の提供要請 ●不当な給付内容の変更・やり直し
④ 募集情報の的確表示	広告などにフリーランスの募集に関する情報を掲載する際に、 ・虚偽の表示や誤解を与える表示をしてはならないこと ・内容を正確かつ最新のものに保たなければならないこと
⑤ 育児介護等と業務の両立に対する配慮	6か月以上の業務委託について、フリーランスが育児や介護などと業務を両立できるよう、フリーランスの申出に応じて必要な配慮をしなければならないこと (例) ・「子の急病により予定していた作業時間の確保が難しくなったため、納期を短期間繰り下げたい」との申出に対し、納期を変更すること ・「介護のために特定の曜日についてはオンラインで就業したい」との申出に対し、一部業務をオンラインに切り替えられるよう調整すること など ※やむを得ず必要な配慮を行うことができない場合には、配慮を行うことができない理由について説明することが必要。
⑥ ハラスメント対策に係る体制整備	フリーランスに対するハラスメント行為に関し、次の措置を講じること ①ハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化、方針の周知・啓発、②相談や苦情に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備、③ハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応 など
⑦ 中途解除等の事前予告・理由開示	6か月以上の業務委託を中途解除したり、更新しないこととしたりする場合は、 ・原則として30日前までに予告しなければならないこと ・予告の日から解除日までにフリーランスから理由の開示の請求があった場合には理由の開示を行わなければならないこと

項目①～③については、公正取引委員会・中小企業庁  
項目④～⑦については、厚生労働省（都道府県労働局）