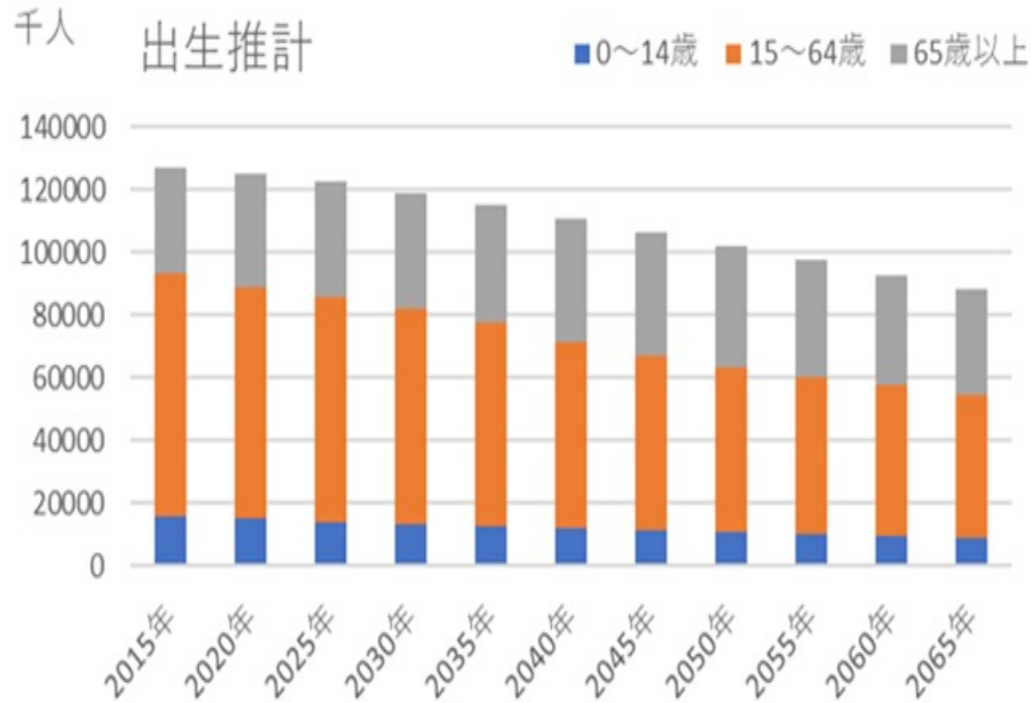


雇用クリーンプランナー プレゼンツ ミニセミナー

法改正・ルール改正シリーズ第9回

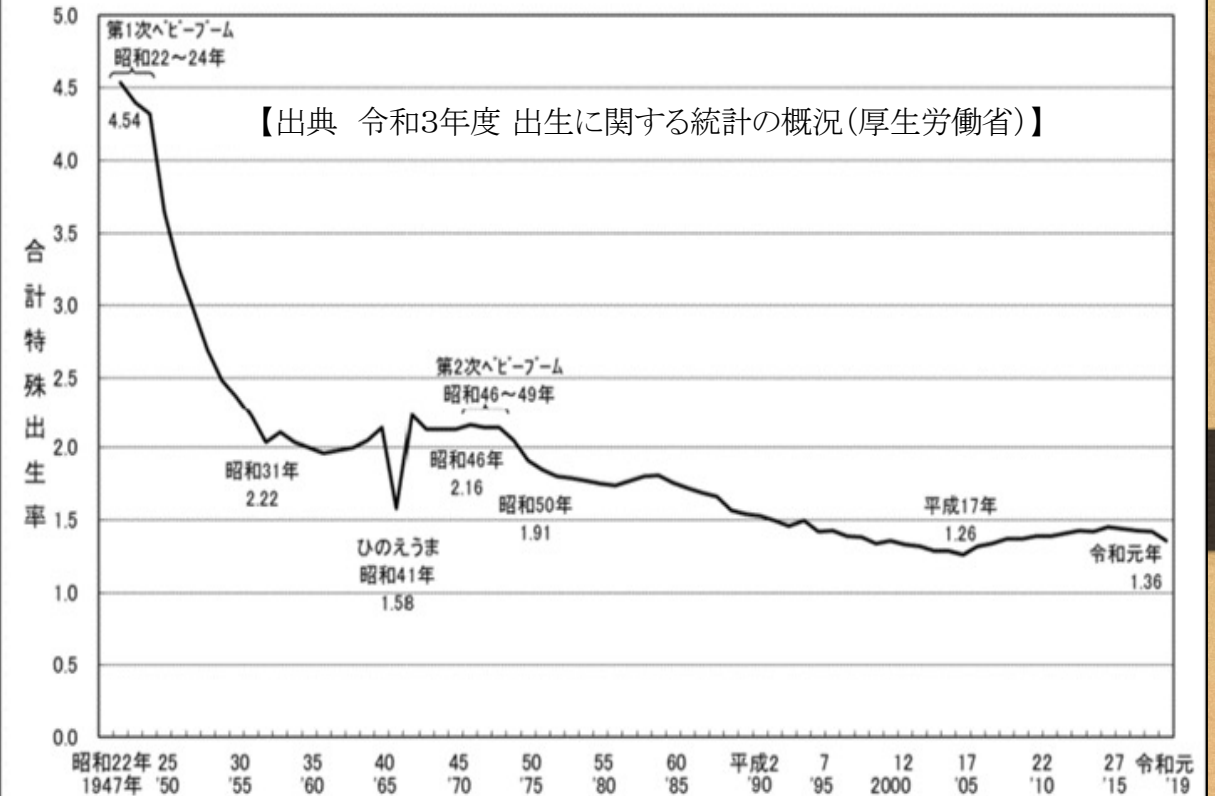
「2024年問題とは？」

2024年問題とは～起源は働き方改革



出典 国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口 (H29年推計)」出生中位(死亡中位)

図2 合計特殊出生率の年次推移 - 昭和22～令和元年 -



【今後の我が国の見通し】

- ・ 現役世代が急激に減少 (労働力不足)
- ・ 出生率も依然回復の兆しが見えない

働き方改革が目指すもの（主要）～長時間労働の是正

長時間労働の是正

厚労省リーフレットより抜粋

背景

正社員等に依然として見られる長時間労働を是正し、働く方が健康の不安なく、働くモチベーションを高め、最大限に能力を向上・発揮することを促進することが重要です

施策のポイント

- ・ **時間外労働の上限規制、年次有給休暇の時季指定や産業医・産業保健機能の強化のための仕組み等**について、**周知徹底・履行確保**に努めます

【長時間労働を是正する目的】

- ① 貴重な現役世代の保護 + ワークライフバランス（家庭も大切）
- ② 働き方を改善・工夫し、生産性の向上を目指す

法改正後の原則

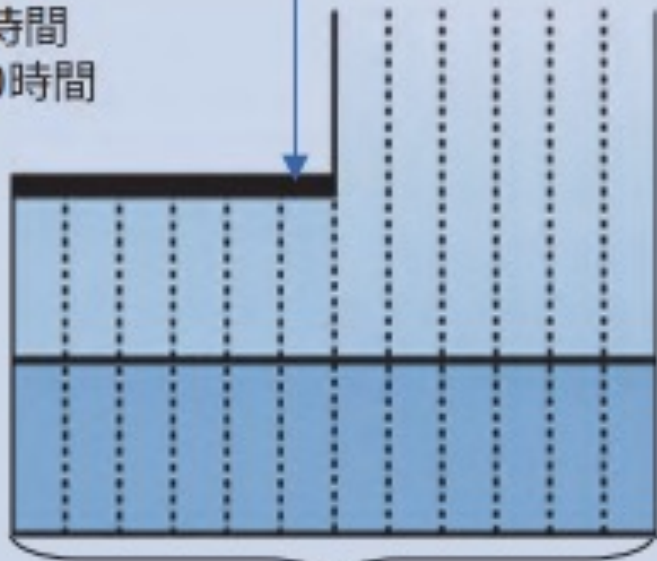
上限規制の
イメージ

(改正前)

上限なし
(年6か月まで)

大臣告示による上限
(行政指導)

- ✓月45時間
- ✓年360時間



1年間 = 12か月



(改正後)

法律による上限
(特別条項/年6か月まで)

- ✓年720時間
- ✓複数月平均80時間*
- ✓月100時間未満*

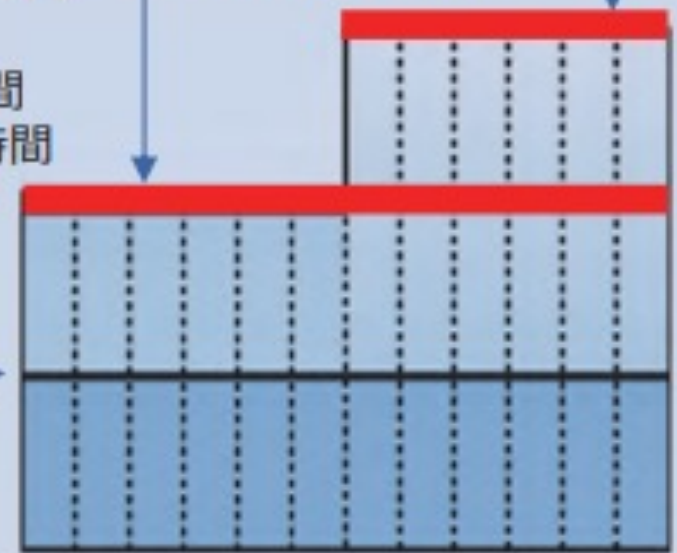
* 休日労働を含む

法律による上限
(原則)

- ✓月45時間
- ✓年360時間

法定労働時間

- ✓1日8時間
- ✓週40時間



例外業種⇒2024年に先延ばし⇒2024年問題

働き方改革関連法施行スケジュール

		施行日				
		2019年 4月1日	2020年 4月1日	2021年 4月1日	2023年 4月1日	2024年 4月1日
① 時間外労働の上限規制	大企業※1	●	→	→	→	→
	中小企業※1		●	→	→	→
	自動車運転業務 建設事業 医師					● →
② 「勤務間インターバル制度」の導入促進						
③ 年次有給休暇の確実な取得						
④ 労働時間状況の客観的な把握		●	→	→	→	→
⑤ 「フレックスタイム制」の拡充						
⑥ 「高度プロフェッショナル制度」の導入						
⑦ 月60時間超残業に対する 割増賃金率引き上げ	大企業	※2	→	→	→	→
	中小企業				●	→
⑧ 雇用形態に関わらない公 正な待遇の確保	大企業		●	→	→	→
	中小企業			●	→	→

※1 企業規模の定義は「中小企業基本法」の基準による。※2 大企業はすでに実施済み。※3 労働者派遣法の改正時期は大企業と同様。