

「働き方」が変わります！！
2019年4月1日から働き方改革関連法が順次施行されます！

ポイントI

労働時間法制の見直し

働き過ぎを防ぎながら、「ワーク・ライフ・バランス」と「多様で柔軟な働き方」を実現します。

見直しの内容

①時間外労働の上限規制

法律で時間外労働の上限を定め、これを超えて労働させることはできなくなります。

時間外労働の上限は、原則として月 45 時間・年 360 時間とし、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることはできません。

臨時的な特別の事情があつて労使が合意する場合でも、

- ・年 720 時間以内
- ・複数月平均 80 時間以内（休日労働を含む）
- ・月 100 時間未満（休日労働を含む）

を超えることはできません。

また、原則である月 45 時間を超えることができるのは、年間 6 か月までです。

大企業は 2019 年 4 月 1 日から、中小企業は 2020 年 4 月 1 日から適用されます。

※ ただし、上限規制には適用を猶予・除外する事業・業務があります。

【適用猶予・除外の事業・業務】

自動車運転の業務	改正法施行 5 年後に、上限規制を適用します。 (ただし、適用後の上限時間は、年 9 6 0 時間とし、将来的な一般則の適用については引き続き検討します。)
建設事業	改正法施行 5 年後に、上限規制を適用します。 (ただし、災害時における復旧・復興の事業については、複数月平均 8 0 時間以内・1 か月 1 0 0 時間未満の要件は適用しません。この点についても、将来的な一般則の適用について引き続き検討します。)
医師	改正法施行 5 年後に、上限規制を適用します。 (ただし、具体的な上限時間等については、医療界の参加による検討の場において、規制の具体的あり方、労働時間の短縮策等について検討し、結論を得ることとしています。)
鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業	改正法施行 5 年後に、上限規制を適用します。
新技術・新商品等の研究開発業務	医師の面接指導(※)、代替休暇の付与等の健康確保措置を設けた上で、時間外労働の上限規制は適用しません。 ※時間外労働が一定時間を超える場合には、事業主は、その者に必ず医師による面接指導を受けさせなければならないこととします。

②「勤務間インターバル」制度の導入促進

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（インターバル）を確保する仕組みを設けることが、2019 年 4 月 1 日から企業の努力義務となります。

③年 5 日間の年次有給休暇の取得（企業に義務づけ）

10 日以上年次有給休暇が付与されるすべての労働者を対象として、毎年 5 日、時季を指定して年次有給休暇を取得させることが、2019 年 4 月 1 日から企業の義務となります。

④月 60 時間超の残業の割増賃金率の引上げ

2023 年 4 月 1 日から、中小企業についても、月 60 時間超の残業に対する割増賃金率が、大企業と同じ 50%に引き上げられます。

⑤労働時間の客観的な把握（企業に義務づけ）

労働安全衛生法において、すべ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が、2019 年 4 月 1 日から企業の義務となります。

⑥「フレックスタイム制」の拡充

2019 年 4 月 1 日から、労働時間の清算期間が最長 3 か月となり、現在よりも柔軟な働き方ができるようになります。

⑦「高度プロフェッショナル制度」を創設

2019 年 4 月 1 日から、ごく限定された高所得の高度専門職に限り、法律に定める厳格な企業内手続きを経て、労働時間、休憩、休日及び深夜の割増賃金に関する規定の適用を除外するという制度の導入が可能となります。

制度導入に当たっては、対象労働者の同意を含め、法律に定める厳格な企業内手続きが求められるとともに、年間 104 日以上の日休の確保や在社時間等に基づく健康確保措置を確実に講じる必要があります。

また、対象労働者の同意は撤回も可能となっており、使用者による指揮命令のみで本制度を適用することはできない仕組みとなっています。

⑧産業医・産業保険制度の機能の強化

長時間労働者の労働時間の状況や業務の状況など、産業医が労働者の健康管理等を適切に行うために必要な情報を産業医に提供するとともに、産業医から受けた勧告の内容を事業場内の衛生委員会に報告することが、2019 年 4 月 1 日から企業の義務となります。

ポイントII

雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

どのような雇用形態を選択しても、待遇に納得して働き続けられるようにすることで、多様で柔軟な働き方を「選択できる」ようにします。

【施行期日：2020 年 4 月 1 日

※中小企業におけるパートタイム・有期雇用労働法の適用は 2021 年 4 月 1 日

見直しの内容

① 不合理な待遇差をなくすための規定の整備

同一企業内において、正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間で、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。

今後、ガイドラインが策定され、どのような待遇差が不合理に当たるかが明確に示されることとなります。

② 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

非正規雇用労働者は、「正社員との待遇差の内容や理由」など、自身の待遇について説明を求められるようになります。

事業主は、非正規雇用労働者から求めがあった場合は、説明をしなければなりません。

③ 行政による事業主への助言・指導等や 裁判外紛争解決手続(行政ADR)の規定の整備

都道府県労働局において、無料・非公開の紛争解決手続きを行います。

「均衡待遇」や「待遇差の内容・理由」に関する説明についても、行政ADRの対象となります。

**上記内容について、ご不明点やご相談等ございましたら、下記お問い合わせ先までご連絡ください。
なお、働き方改革関連法の施行のために必要となる
具体的事項を定める関係政省令等は、今後制定される
予定となっております。**

【お問い合わせ先】

■ 労働基準法の改正に関するお問い合わせ

(ポイントIの①、③、④、⑥、⑦関係)

石川労働局労働基準部監督課

(TEL) 076-265-4423

■ 労働安全衛生法の改正に関するお問い合わせ

(ポイントIの⑤、⑧関係)

石川労働局労働基準部健康安全課

(TEL) 076-265-4424

■ 労働時間等設定改善法の改正に関するお問い合わせ

(ポイントIの②関係)

石川労働局雇用環境・均等室

(TEL) 076-265-4429

■ パートタイム・有期雇用労働法に関するお問い合わせ

(ポイントII関係)

石川労働局雇用環境・均等室

(TEL) 076-265-4429

■ 労働者派遣法の改正に関するお問い合わせ

(ポイントII関係)

石川労働局職業安定部需給調整事業室

(TEL) 076-265-4435

■ 具体的な労務管理の手法に関するお問い合わせ

石川県働き方改革推進支援センター

(TEL) 0120-319-339