

厚生労働省神奈川労働局発表
平成30年7月30日

担 当	神奈川労働局雇用環境・均等部	
	企画課長	河野 治子
	均等指導官	奥町 由美子
	電 話	045-211-7357

～働き方改革関連法が成立公布されました～ 神奈川労働局は働き方改革に取り組む中小企業の 皆さまを応援します。

働き方改革関連法が成立し、7月6日公布されました。神奈川労働局（局長 三浦 宏二）は、神奈川県内のすべての中小企業の皆さまに改正法の概要を知っていただき、働き方改革に取り組んでいただきたいと考えており、そのための各種支援を行います。

【局長メッセージ～中小企業事業主の皆さまへ】

「働き方改革関連法」が成立し公布されました。2019年4月1日から、順次施行されます。

わが国雇用の7割を超える中小企業の皆さまに、まず法律の概要を知っていただき、働き方改革に取り組んでいただきたいと考えています。

なぜ働き方改革が必要なのでしょう。

日本は、「少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少」、「育児や介護との両立等、働く方々のニーズの多様化」などの課題に直面しています。これらの課題に対応するためには、生産性向上とともに、それぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できるようにすること、意欲・能力を存分に発揮できる環境を作り、働く方一人ひとりがより良い将来の展望を持てるようにすることが必要なのです。

「働き方改革関連法」により

- 1 時間外労働の上限規制が導入されます
- 2 年次有給休暇の確実な取得が必要になります
- 3 正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差が禁止されます

いずれも、中小企業事業主の皆さまにとって大きな影響のある法改正ですが、皆さまに守っていただけないような法律であってはならないと考えており、そのための各種支援策を講じています。

労働基準監督署でも、従来の監督指導だけではなく、「支援」チームが丁寧な支援を行っています。

すべての人が生き生きと働くかながわを目指して、ぜひ、一緒に取り組んでまいりましょう。

(参考資料)

別添 1 事業主の皆様へ「働き方」が変わります！！

別添 2 働き方改革～一億総活躍社会の実現に向けて～

事業主の皆さまへ

「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

Point
1

施行：2019年4月1日～ ※中小企業は、2020年4月1日～

時間外労働の上限規制が導入されます！

時間外労働の上限について、**月45時間、年360時間**を原則とし、
臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満（休日労働含む）、
複数月平均80時間（休日労働含む）を限度に設定する必要があります。

Point
2

施行：2019年4月1日～

年次有給休暇の確実な取得が必要です！

使用者は、10日以上の子次有給休暇が付与される全ての労働者に対し、
毎年5日、時季を指定して有給休暇を与える必要があります。

Point
3

施行：2020年4月1日～ ※中小企業は、2021年4月1日～

正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の 不合理な待遇差が禁止されます！

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（パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者）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が禁止されます。

「働き方」に関する詳細・お悩みは【相談窓口】へ
改正法の詳細は厚生労働省HP『「働き方改革」の実現に向けて』をご覧ください。
<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322.html>

相談窓口のご案内

法律について

■ 働き方改革関連法に関する相談については、以下の相談窓口をご活用ください。

労働基準監督署 労働時間相談・支援コーナー	時間外労働の上限規制や年次有給休暇などに関する相談に応じます。 ▶検索ワード：労働基準監督署 http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/ 
都道府県労働局 【パートタイム労働者、有期雇用労働者関係】 雇用環境・均等部（室） 【派遣労働者関係】 需給調整事業部（課・室）	正規雇用労働者と非正規雇用労働者（パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者）の間の不合理な待遇差の解消に関する相談に応じます。 ▶検索ワード：都道府県労働局 http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/ 

課題解決の支援

■ 働き方改革の推進に向けた課題を解決するために、以下の相談窓口をご活用ください。

働き方改革 推進支援センター	働き方改革関連法に関する相談のほか、労働時間管理のノウハウや賃金制度等の見直し、助成金の活用など、労務管理に関する課題について、社会保険労務士等の専門家が相談に応じます。 ▶検索ワード：働き方改革推進支援センター http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000198331.html 
産業保健総合支援センター	医師による面接指導等、労働者の健康確保に関する課題について、産業保健の専門家が相談に応じます。 ▶検索ワード：産業保健総合支援センター https://www.johas.go.jp/sangyouhoken/sodan/tabid/122/Default.aspx 
よろず支援拠点	生産性向上や人手不足への対応など、経営上のあらゆる課題について、専門家が相談に応じます。 ▶検索ワード：よろず支援拠点 https://yorozu.smrj.go.jp/ 
商工会 商工会議所 中小企業団体中央会	経営改善・金融・税務・労務など、経営全般にわたって、中小企業・小規模事業者の取組を支援します。 ▶検索ワード：全国各地の商工会WEBサーチ http://www.shokokai.or.jp/?page_id=1754 ▶検索ワード：全国の商工会議所一覧 https://www5.cin.or.jp/ccilist ▶検索ワード：都道府県中央会 https://www.chuokai.or.jp/link/link-01.htm   
ハローワーク	求人充足に向けたコンサルティング、事業所見学会や就職面接会などを実施しています。 ▶検索ワード：ハローワーク http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/ 
医療勤務環境改善支援センター	医療機関に特化した支援機関として、個々の医療機関のニーズに応じて、総合的なサポートをします。 ▶検索ワード：いきサポ https://iryou-kinmukankyoku.mhlw.go.jp/information/ 

その他

その他の相談窓口

働き方改革

～ 一億総活躍社会の実現に向けて ～

働く方々がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する働き方改革を総合的に推進するため、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等のための措置を講じます。

働き方改革全体の推進

ポイント

I

労働時間法制の見直し

P 3・4参照

働き過ぎを防ぐことで、働く方々の健康を守り、多様な「ワーク・ライフ・バランス」を実現できるようにします。

▶▶ より詳しくは、【別紙1】をご覧ください。

ポイント

II

雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

P 5・6参照

同一企業内における正規雇用と非正規雇用の間にある不合理な待遇の差をなくし、どのような雇用形態を選択しても「納得」できるようにします。

▶▶ より詳しくは、【別紙2】をご覧ください。

働き方改革の全体像

働き方改革の基本的な考え方

「働き方改革」は、働く方々が、**個々の事情に応じた多様で柔軟な働き方を、自分で「選択」できるようにするための改革**です。

日本が直面する「少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少」、「働く方々のニーズの多様化」などの課題に対応するためには、投資やイノベーションによる生産性向上とともに、就業機会の拡大や意欲・能力を存分に発揮できる環境をつくる必要があります。

働く方の置かれた個々の事情に応じ、多様な働き方を選択できる社会を実現することで、成長と分配の好循環を構築し、働く人一人ひとりがより良い将来の展望を持てるようにすることを目指します。

中小企業・小規模事業者の働き方改革

「働き方改革」は、我が国雇用の7割を担う中小企業・小規模事業者において、着実に実施することが必要です。

魅力ある職場とすることで、人手不足解消にもつながります。

職場環境の改善などの「魅力ある職場づくり」が人手不足解消につながることから、人手不足感が強い中小企業・小規模事業者においては、生産性向上に加え、「働き方改革」による魅力ある職場づくりが重要です。

取組に当たっては、「意識の共有がされやすい」など、中小企業・小規模事業者だからこそその強みもあります。

「魅力ある職場づくり」→「人材の確保」→「業績の向上」→「利益増」の好循環をつくるため、「働き方改革」により魅力ある職場をつくりましょう。

見直しの目的

「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

- ⇒ 長時間労働をなくし、年次有給休暇を取得しやすくすること等によって、個々の事情にあった多様なワーク・ライフ・バランスの実現を目指します。
- ⇒ 働き過ぎを防いで健康を守る措置をしたうえで、自律的で創造的な働き方を希望する方々のための新たな制度をつくります。

見直しの内容

①	残業時間の上限を規制します
②	「勤務間インターバル」制度の導入を促します
③	1人1年あたり5日間の年次有給休暇の取得を、企業に義務づけます
④	月60時間を超える残業は、割増賃金率を上げます（25%→ 50% ） ▶ 中小企業で働く人にも適用（大企業は平成22年度～）
⑤	労働時間の状況を客観的に把握するよう、企業に義務づけます ▶ 働く人の健康管理を徹底 ▶ 管理職、裁量労働制適用者も対象
⑥	「フレックスタイム制」により働きやすくするため、制度を拡充します ▶ 労働時間の調整が可能な期間（清算期間）を延長（1か月→ 3か月 ） ▶ 子育て・介護しながらでも、より働きやすく
⑦	専門的な職業の方の自律的で創造的な働き方である 「高度プロフェッショナル制度」を新設し、選択できるようにします ▶ 前提として、働く人の健康を守る措置を義務化（罰則つき） ▶ 対象を限定（一定の年収以上で特定の高度専門職のみが対象）

★生産性を向上しつつ長時間労働をなくすためには、これらの見直しとあわせ、

職場の管理職の意識改革・非効率な業務プロセスの見直し・取引慣行の改善（適正な納期設定など）を通じて長時間労働をなくしていくことが必要です。

このような取り組みが全ての職場に広く浸透していくよう、厚生労働省では、周知・啓発や中小企業への支援・助成を行っていきます。

見直しの概要（残業時間の上限規制）

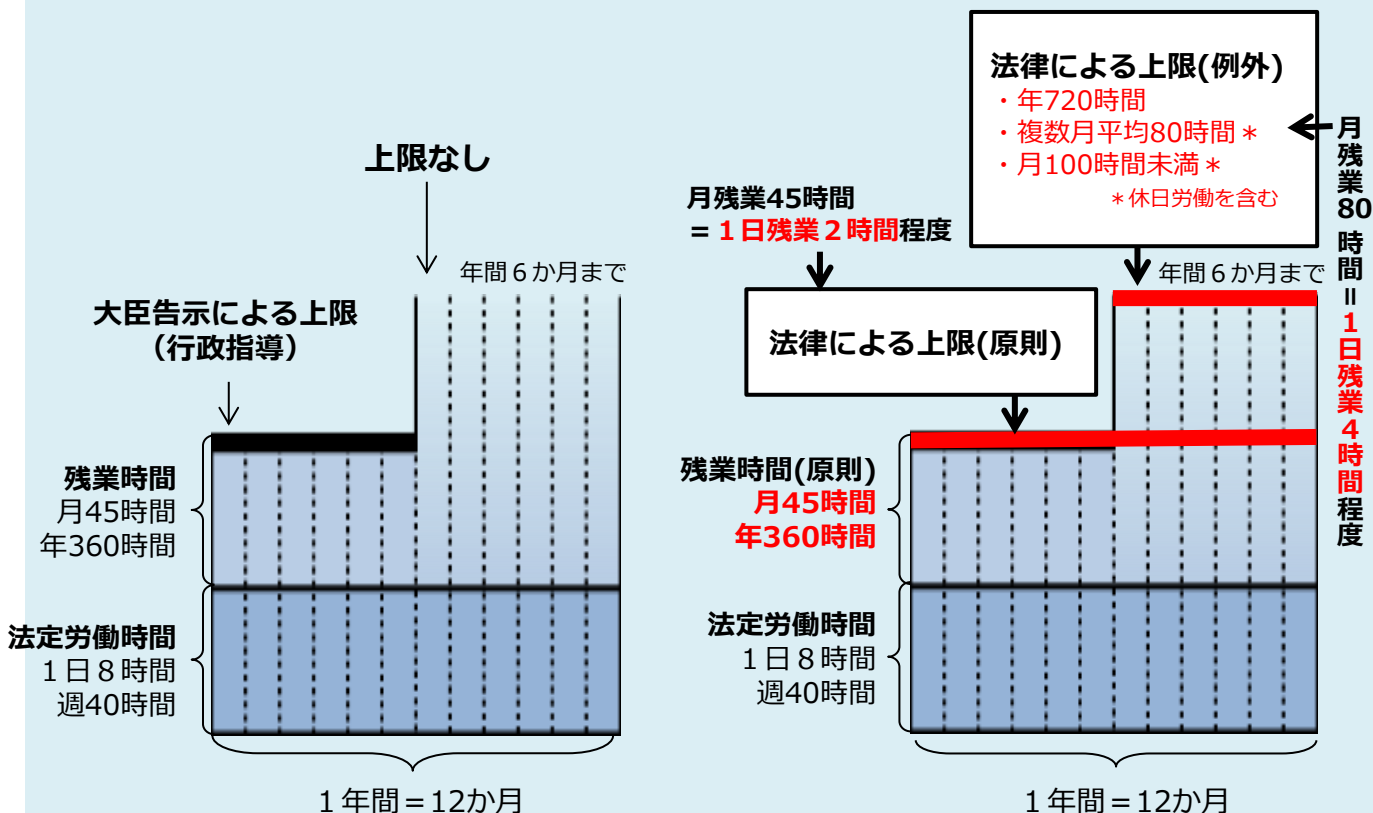
残業時間の上限を法律で規制することは、70年前（1947年）に制定された「労働基準法」において、初めての大改革となります。

（現在）

法律上は、残業時間の上限がありませんでした（行政指導のみ）。

（改正後）

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。



◎残業時間の上限は、**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。（月45時間は、**1日当たり2時間程度**の残業に相当します。）

◎**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。

（月80時間は、**1日当たり4時間程度**の残業に相当します。）

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。

改正の目的

正規雇用労働者（無期雇用フルタイム労働者）と
非正規雇用労働者（パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者）との
不合理な待遇の差をなくす。

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。

改正の概要

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。
ガイドライン※¹を策定し、どのような待遇差が不合理に当たるかを明確に示します。

※¹ いかなる待遇差が不合理であり、いかなる待遇差は不合理なものでないかを示した「同一労働同一賃金ガイドライン案」が2016年12月に策定されており、今後、確定する予定です。
(詳しくはこちら) <http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190591.html>



均衡待遇規定
(不合理な待遇差の禁止)



下記3点の違いを考慮した上で、不合理な待遇差を禁止します
①職務内容※²、②職務内容・配置の変更の範囲、③その他の事情

均等待遇規定
(差別的取扱いの禁止)



下記2点と同じ場合、差別的取扱いを禁止します
①職務内容※²、②職務内容・配置の変更の範囲
※² 職務内容とは、業務の内容+責任の程度をいいます。

派遣労働者については、下記のいずれかを確保することを義務化します。

(1) 派遣先の労働者との均等・均衡待遇

(2) 一定の要件を満たす労使協定による待遇

★併せて、派遣先になろうとする事業主に対し、派遣先労働者の待遇に関する派遣元への情報提供義務を新設します。

【改正前→改正後】 ○：規定あり △：配慮規定 ×：規定なし ◎：規定の解釈の明確化

	パート	有期	派遣
均衡待遇規定	○ → ◎	○ → ◎	△ → ○+労使協定
均等待遇規定	○ → ○	× → ○	× → ○+労使協定
ガイドライン	× → ○	× → ○	× → ○

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ることができますようになります。
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。

【改正前→改正後】 ○：説明義務の規定あり ×：説明義務の規定なし

	パート	有期	派遣
待遇内容※3（雇い入れ時）	○ → ○	× → ○	○ → ○
待遇決定に際しての考慮事項（求めがあった場合）	○ → ○	× → ○	○ → ○
待遇差の内容・理由（求めがあった場合）	× → ○	× → ○	× → ○

※3 賃金、福利厚生、教育訓練など

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)※4の規定の整備

※4 事業主と労働者との間の紛争を、裁判をせずに解決する手続きのことをいいます。

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。

【改正前→改正後】 ○：規定あり △：部分的に規定あり（均衡待遇は対象外） ×：規定なし

	パート	有期	派遣
行政による助言・指導等	○ → ○	× → ○	○ → ○
行政ADR	△ → ○	× → ○	× → ○

○ 関係する省令等の具体的な内容は、今後、労働政策審議会の審議を経て定められる予定です。

【問い合わせ先】

- 労働基準法の改正に関するお問い合わせ
神奈川労働局労働基準部監督課 (TEL) 045-211-7351
横浜市中区北仲通5-57横浜第二合同庁舎8階
- 労働安全衛生法の改正に関するお問い合わせ
神奈川労働局労働基準部健康課 (TEL) 045-211-7353
横浜市中区北仲通5-57横浜第二合同庁舎8階
- 労働時間等設定改善法の改正に関するお問い合わせ
神奈川労働局雇用環境・均等部指導課 (TEL) 045-211-7380
横浜市中区北仲通5-57横浜第二合同庁舎13階
- パートタイム・有期雇用労働法に関するお問い合わせ
神奈川労働局雇用環境・均等部指導課 (TEL) 045-211-7380
横浜市中区北仲通5-57横浜第二合同庁舎13階
- 労働者派遣法の改正に関するお問い合わせ
神奈川労働局職業安定部需給調整事業課 (TEL) 045-650-2810
横浜市中区尾上町5-77-2馬車道ウエストビル2階
- 具体的な労務管理の手法に関するお問い合わせ
神奈川働き方改革推進支援センター (TEL) 045-307-3775
横浜市中区尾上町5-80神奈川中小企業センター9階 神奈川県中小企業団体中央会内