

事業主の皆様へ

働き方改革で「働き方」を変えてみませんか！！

「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。我が国の雇用の7割を担う中小企業において「働き方改革」を着実に実施することが特に重要です。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。2019年4月1日から働き方改革関連法が順次施行されています。

働き方改革関連法の概要

① 時間外労働の上限規制が導入されます

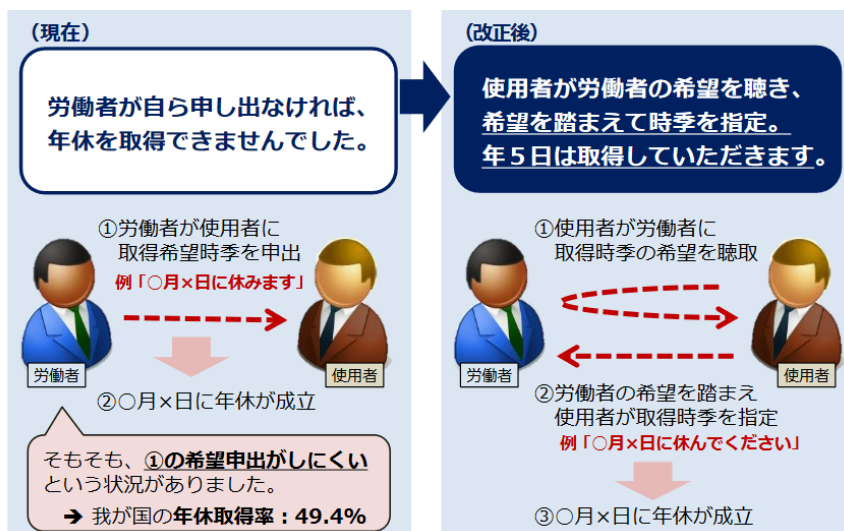
時間外労働の上限を法律で規制することは、70年前（1947年）に制定された「労働基準法」において、初めての大改革となります。

（施行時期：2019年4月1日～）（※中小企業は2020年4月1日～）

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ある場合でも年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。その場合でも原則である月45時間を超えることができるのは、年間6か月までです。

② 年5日間の年次有給休暇の取得が義務づけられます

年5日の年次有給休暇を労働者に取得させることが使用者の義務となります。



（施行時期：2019年4月1日～）

年次有給休暇については取得率が低調な現状にあり、取得の促進が課題となっています。

このため、全ての企業において、年10日以上年次有給休暇が付与される労働者（管理監督者を含む）に対し、年次有給休暇の日数のうち年5日については、使用者が時季を指定し取得させることが義務付けられました。

このほか次のような見直しも実施されます。

☆「勤務間インターバル」制度の導入（努力義務）

☆中小企業における月60時間を超える残業に対する割増賃金率の引上げ（25%→50%）
（2023年4月1日から）

☆労働時間の状況を客観的に把握するよう、企業に義務付け

☆「フレックスタイム制」において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）

☆高度プロフェッショナル制度の新設

③ 正社員と非正規労働者の間の不合理な待遇差が禁止されます

施行時期：2020年4月1日～※中小企業は2021年4月1日～
派遣労働者は企業規模に関わらず2020年4月1日～

同一企業内において、正社員と非正規労働者（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。

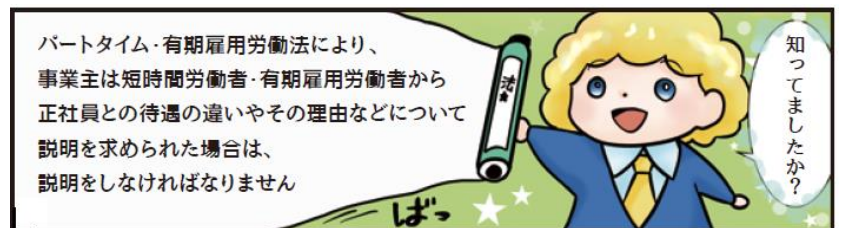
○ 不合理な待遇差をなくすための規定の整備

同一企業内において、正社員と非正労働者の間で、基本給や賞与などのあらゆる待遇について、不合理な待遇差を設けることが禁止されます（パートタイム・有期雇用労働法）。

また、同一労働同一賃金ガイドライン（指針）において、どのような待遇差が不合理にあたるかを例示します。

○ 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

非正規労働者は、「正社員との待遇差の内容や理由」などについて、事業主に説明を求めることができるようになります。事業主は、非正規労働者から求めがあった場合は、説明しなければなりません。



厚生労働省 HP には「パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順書」を掲載しています。

○ 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）の整備

行政による助言・指導等や行政 ADR の規定を整備します。京都労働局において、無料・非公開の紛争解決手続きを行います。

* 「働き方改革関連法」の詳細はこちらをご覧ください。

京都労働局 HP⇒トップページ [働き方改革](#)をクリック！

厚生労働省 HP <http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322.html>

厚生労働省京都労働局

①②については監督課 TEL：075-241-3214

または 最寄りの労働基準監督署へ

③の【パートタイム労働者、有期雇用労働者関係】は
雇用環境・均等室 TEL:075-241-3212

【派遣労働者関係】は 需給調整事業課 TEL:075-241-3225

お問い合わせ
せはこちら
まで

