



GOGO! 宮崎労働局

発行：宮崎労働局
宮崎市橘通東3-1-22
宮崎合同庁舎
TEL：0985(38)8821
FAX：0985(38)5028

号外

「働き方」が変わります!

平成30年7月6日に公布された働き方改革推進法の概要をお知らせします。

わが国では少子高齢化による生産年齢人口の減少（人手不足）、働く方々のニーズの多様化への対応が求められており、生産性向上を図りながら就業機会拡大や意欲・能力を十分に発揮できる環境を作ることが重要となっています。こうした職場環境作りを進めることを目的に平成30年通常国会において、「働き方改革推進法」が成立し7月6日に公布されました。本誌では、号外を発行してこの「働き方改革推進法」成立に伴う労働基準法改正等の主な概要を読者の皆様にいち早くお知らせいたします。

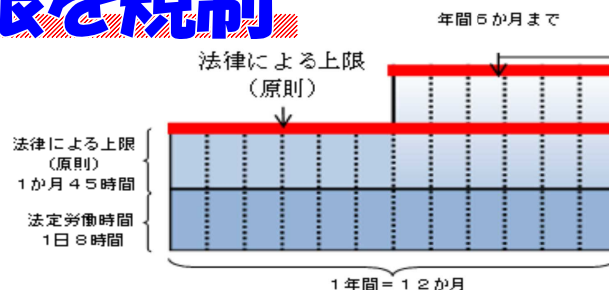
残業時間の上限を規制

労働基準法上、これまででは残業時間に上限はありませんでしたが（行政指導のみ）、この法改正で残業時間の上限が定められ、この上限を超えて残業は出来なくなります。

残業時間の上限は、原則月45時間・

年360時間となり、臨時的な特別の事情があった場合でも年720時間以内に限られ、さらに月100時間未満（休日労働含む）かつ複数月平均80時間以内（休日労働含む）の条件を同時に満たすことが必要になります。大企業は2019年4月、中小企業は2020年4月から上限規制が施行されます。

なお、上限規制には、自動車運転の業務、建設事業、医師など適用を猶予・除外する事業・業務があります。また、残業時間の是正には取引環境の改善も重要であることから、労働時間設定改善法の中で、事業主の責務として、短納期発注や発注内容の頻繁な変更を行わないことへの配慮に努めることとされています。



法律による上限(例外)
・年720時間
・複数月平均80時間
(休日労働含む)
・月100時間未満(休日労働含む)



月60時間超の割増賃金率引き上げ



現在、月60時間超の残業割増賃金率については、大企業は50%、中小企業は猶予措置で25%となっていますが、この猶予措置が無くなり、中小企業も50%になります（中小企業の割増賃金率が引き上がります）。2023年4月から割増賃金率引き上げが施行されます。

1か月の時間外労働
(1日8時間・1週40時間を超える労働時間)

	60時間以下	60時間超
大企業	25%	50%
中小企業	25%	25%→50%

有給休暇取得を義務付け

現在、年次有給休暇は労働者自らの申出により取得することとなっていますが、この法改正で企業は、労働者の希望を踏まえて、年5日は時季を指定して付与しなければならなくなります。

年10日以上年休を付与される労働者が対象となりますが、労使協定により計画的に年休を付与した日数は5日から除かれます。2019年4月から施行されます。



働き方改革推進支援センター

宮崎労働局の委託事業であり、就業規則の作成方法、賃金規定の見直し、労働関係助成金の活用などについて、社会保険労務士等の専門家が無料でご相談に応じます。

電話：0985-27-8100
メール：desk@ahc-net.co.jp
住所：宮崎市橘通東4-1-4
宮崎河北ビル7F

高度プロフェッショナル制度の新設



自律的、創造的な働き方を希望する方々がメリハリのある働き方が出来るようにするために、新たな働き方の選択肢として高度プロフェッショナル制度が創設されます。制度導入の手続きとして、企業は、労使同数の委員会で対象業務、対象労働者などを5分の4以上の多数で決議すること、書面による本人同意を得ることが必要となります。

さらに、現行の労働時間規制から除外されるため年間104日以上かつ4週4日以上、休日確保義務のほか、インターバル規制などの措置も必要です。また、高度な専門的知識を持ち、高い年収（1,075万円以上を想定）を得ているなど対象者を限定する仕組みが講じられることとなっています。2019年4月から施行されます。

フレックス制度の拡充

フレックスタイム制の労働時間調整期間（清算期間）が1か月から3か月に延長されます。これにより、3か月の平均で法定労働時間以内に実労働時間が収まるようにすれば割増賃金の支払いは必要なくなります。子育てや介護など、より生活のニーズに合わせた柔軟な働き方が可能になります、2019年4月から施行されます。



産業医による機能強化

事業者は、産業医がその業務を適切に行うために必要な情報（長時間労働の状況や業務の状況など）を提供することが必要になり、産業医・産業保健機能の強化が図られることとなります。2019年4月から施行されます。



雇用形態に関わらない公正待遇確保



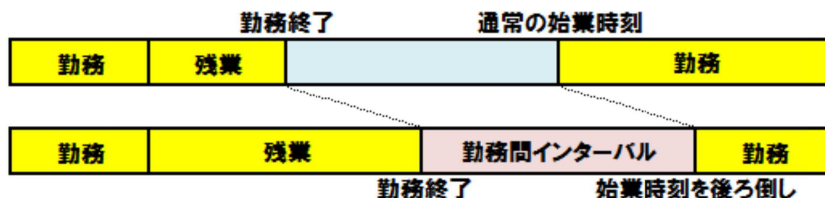
仕事ぶりや能力が適正に評価され、意欲をもって働けるよう、同一企業・団体におけるいわゆる正規雇用労働者（無期雇用労働者）と非正規雇用労働者（有期雇用労働者、パートタイム労働者、派遣労働者）の不合理な待遇差を解消するため、不合理な待遇差や差別的取扱い等を禁じ、待遇差の内容、理由等に関する説明を事業者に義務付けられます。また、このような事案に関する労使の紛争について、行政による裁判外紛争解決手続（行政ADR）を整備します。大企業では2020年4月、中小企業では2021年4月から施行されます。

勤務間インターバル制度の努力義務化

労働者の疲労の蓄積を予防する観点から、前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息を確保することを企業に対する努力義務とするものです。勤務間インターバル制度については、2019年4月から施行されます。



勤務間インターバル制度のイメージ



働き方改革関連法の施行日

		2018年	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年
時間外労働の上限規制	大企業		4月				
	中小企業			4月			
割増賃金率の見直し	大企業	既施行					
	中小企業						4月
高プロ制度、フレックス制度、勤務間インターバル制度、 年休取得義務付け、産業医機能強化	大企業		4月				
	中小企業		4月				
公正な待遇確保	大企業			4月			
	中小企業				4月		