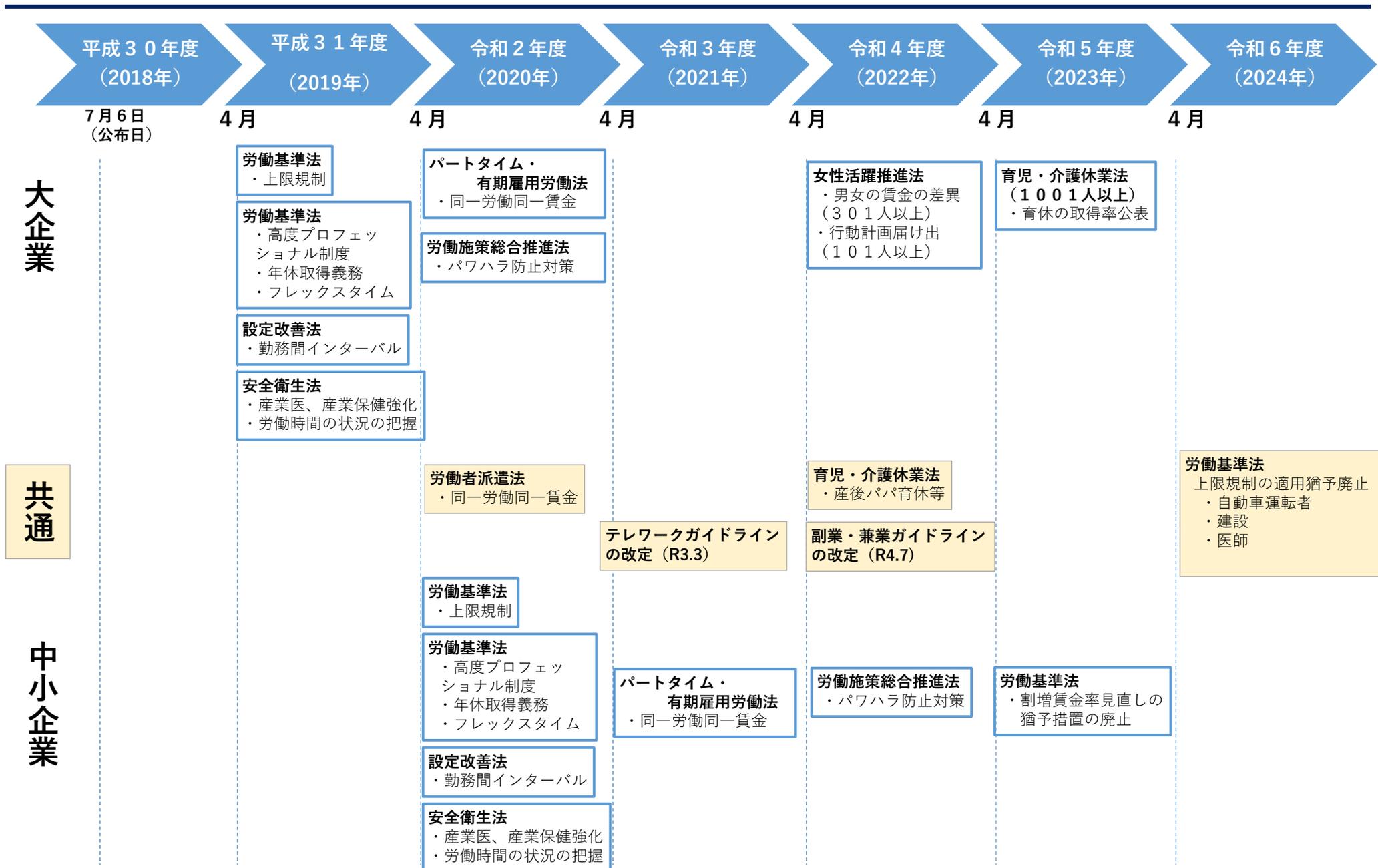


働き方改革関連法等の施行・適用時期



主な働き方改革関連法（1）

被改正法律・項目		内容	大企業	中小企業
雇用対策法		働き方改革に係る基本的考え方を明らかにするとともに、国は、改革を総合的かつ継続的に推進するための「基本方針」を定めることとする。	平成30年7月6日	
労働基準法	労働時間の上限 (第36条等)	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にも上限を設定。（罰則付）	平成31年4月1日	令和2年4月1日
	高度プロフェッショナル制度の創設 (第41条の2)	職務の範囲が明確で一定の年収を有する労働者が高度の専門的知識等を必要とする等の業務に従事する場合に、健康確保措置や本人同意、労使委員会決議等を要件として、労働時間、休日、深夜の割増賃金等の規定を適用除外とする。		令和2年4月1日
	年5日の年次有給休暇の取得義務 (第39条第7項)	使用者は10日以上有給休暇が付与される労働者に対し、年5日について毎年時季を指定して与えなければならないこととする。		令和2年4月1日
	フレックスタイム制見直し (第32条の3)	フレックスタイム制の清算期間の上限を1ヶ月から3ヶ月に延長。		令和2年4月1日
	中小企業における割増賃金率の猶予措置廃止 (第138条)	月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率（50%以上）について、中小企業への猶予措置を廃止。	—	令和5年4月1日
労働時間等設定改善法		勤務間インターバル制度の普及促進、事業主への取引上配慮すべき事項に関する責務の規定など。	平成31年4月1日	
労働安全衛生法、じん肺法		産業医・産業保健機能の強化、高プロ対象者を除くすべての労働者を対象とした労働時間の状況の把握の義務化など。	平成31年4月1日	
パートタイム労働法・労働契約法		短時間・有期雇用労働者について、①不合理な待遇差の禁止②待遇差の内容・理由等に関する説明の義務化、③裁判外紛争解決手続（行政ADR）の整備など。	令和2年4月1日	令和3年4月1日
労働者派遣法		派遣労働者について、①不合理な待遇差を解消するための規定の整備、②待遇差の内容・理由等に関する説明の義務化、③裁判外紛争解決手続（行政ADR）の整備など。	令和2年4月1日	

主な働き方改革関連法（2）

被改正法律・項目		内容	大企業	中小企業
女性活躍推進法	行動計画の届け出義務	自社の女性活躍の状況を把握し、一般事業主行動計画を策定の上、社内周知、外部への公表、労働局への届け出を義務化。	令和4年4月1日 (労働者数100人超企業)	—
	賃金の男女の差異公表	男女の賃金の差異を把握し、全労働者、正規、非正規ごとに、外部へ公表することが義務化。	令和4年7月8日 (労働者数300人超企業)	—
育児・介護休業法	雇用環境整備、個別周知・意向確認の義務	相談窓口など育児休業を取得しやすい環境整備と個別の周知と意向確認を義務化。	令和4年4月1日	
	有期雇用労働者の取得緩和	有期雇用労働者の「引き続き雇用された期間が1年以上」の要件を撤廃し、取得しやすくする。		
	産後・パパ育休の創設	育児休業とは別に、子の出生後8週間以内に4週間まで、分割して2回の取得が可能（労使協定あれば就業も可能）。	令和4年10月1日	
	育児休業の分割取得	育児休業について、2回までの取得を可能とする。		
	育児休業の取得状況の公表	育児休業等の取得の状況を年1回公表することが義務化。	令和5年4月1日 (労働者数1000人超企業)	—
労働施策総合推進法 (パワーハラスメントの防止対策)	職場においてパワーハラスメントの防止のために、必要な措置を講ずることを義務化。	令和2年6月1日	令和4年4月1日	
テレワークガイドライン	使用者が適切に労務管理を行い、労働者が安心して働くことができる良質なテレワークについて、労務管理を中心に留意すべき点、望ましい取組を明らかにしたもの。	令和3年3月25日		
副業・兼業ガイドライン	副業・兼業を始めるにあたっての規定の整備や届出、労働時間管理や健康管理等の考え方について示したもの。	令和4年7月1日		