

# 働き方改革推進関連法<sup>(※1)</sup>のポイント

(※1) 「働き方改革推進関連法」は労働基準法をはじめとする働き方改革に係る各法律を改正するものであり、平成30年6月29日に成立しました。

(※2) A：平成31(2019)年4月1日施行、B：平成32(2020)年4月1日施行、C：平成33(2021)年4月1日施行、D：平成35(2023)年4月1日施行

主な改正項目	改正の概要	施行日 <sup>(※2)</sup>	
		大企業	中小企業

## I 長時間労働の是正・多様で柔軟な働き方の実現等

1. 時間外労働の罰則付き上限規制	<ul style="list-style-type: none"> <li>○時間外労働の上限を月45時間・年360時間を原則とし、これを超えた場合に罰則適用(注1)</li> <li>○臨時的な特別な事情がある場合、年間6ヶ月まではこの上限を超えることが可能だが、その場合でも、①単月100時間未満(休日労働含む)、②複数月平均80時間以下(休日労働含む)(注2)、③年720時間以下のすべてを満たす必要がある</li> <li>○自動車運転業務や建設事業等については適用猶予・除外あり</li> </ul>	A	B
2. 時間外労働の割増賃金引き上げ	○月60時間を超える時間外労働の50%割増賃金について、中小企業への猶予措置を廃止(注3)		D
3. 年次有給休暇の確実付与義務	○年次有給休暇付与日数が10日以上労働者に対して、毎年5日分を使用者が時季指定で付与することが義務化	A	A
4. 労働時間の状況の把握義務	○労働時間の状況の客観的な方法等による把握の義務(管理監督者・裁量労働制適用者を含むすべての労働者について把握する必要(高度プロフェッショナル制度適用者を除く))	A	A
5. フレックスタイム制の見直し	○フレックスタイム制における「清算期間」(注4)の上限を1ヶ月から3ヶ月に延長(1ヶ月を超える場合は届出制)	A	A
6. 高度プロフェッショナル制度(特定高度専門業務・成果型労働制)の創設	<ul style="list-style-type: none"> <li>○職務の範囲が明確で一定の年収(少なくとも1,000万円以上)の労働者が、高度の専門的知識を必要とする等の業務に従事する場合に、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</li> <li>○ただし、①本人の同意と労使委員会の決議、②「健康管理時間」(=「在社時間」+「社外で労働した時間」)の把握、③年104日以上かつ4週4日以上の日付与、④次のa～dの健康確保措置のいずれかの実施、⑤在社時間が一定時間を超える者に対する医師の面接指導、などのすべてを満たすことが必要 <ul style="list-style-type: none"> <li>(a)勤務間インターバル制度、(b)1ヶ月又は3ヶ月あたりの「健康管理時間」の上限設定、(c)年2週間以上の連続休暇(年休除く)、(d)一定の条件に該当する者への臨時健康診断</li> </ul> </li> <li>○対象労働者の同意の撤回に関する手続を労使委員会で定める</li> </ul>	A	A
7. 勤務間インターバル制度導入の努力義務	○勤務間インターバル制度(前日の終業時間と翌日の始業時間の間に一定以上の休息時間を確保する制度)の努力義務	A	A
8. 発注上の配慮の努力義務	○取引先の労働者の長時間労働の原因となる、短納期発注や発注内容の頻繁な変更を行わない努力義務	A	A
9. 産業医・産業保健機能の強化	○産業医に対する情報提供や、産業医の活動の衛生委員会への報告の強化	A	A

## II 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保

1. パート労働者・有期雇用労働者の 均等・均衡待遇の義務	○パート労働者と有期雇用労働者の通常の労働者との均等・均衡待遇を行うことが義務化(注5・6)	B	C
2. パート労働者・有期雇用労働者に対する 均等・均衡待遇に関する説明義務	○パート労働者と有期雇用労働者に対して、通常の労働者との均等・均衡待遇について説明することが義務化(注6)	B	C
3. パート労働者・有期雇用労働者の 福利厚生施設の利用機会付与の義務	○パート労働者・有期雇用労働者に対して、福利厚生施設の利用機会提供が義務化	B	C
4. パート労働者・有期雇用労働者に対する 均等・均衡待遇等ガイドライン	○パート労働者・有期雇用労働者に対する均等・均衡待遇の解釈を明確化するためのガイドラインを新たに設ける	B	C
5. [派遣元] 派遣労働者の 均等・均衡待遇等の義務	○派遣元事業主が派遣労働者に対して、①派遣先労働者との均等・均衡待遇、又は②一定要件以上の待遇(注7)を行うことが義務化	B	B
6. [派遣元] 派遣労働者に対する 均等・均衡待遇等に関する説明義務	○派遣元事業主が派遣労働者に対して、派遣先労働者との均等・均衡待遇等について説明することが義務化	B	B
7. [派遣先] 派遣労働者と比較すべき 労働者の処遇情報の提供義務	○派遣先が派遣元事業主に対して、職務内容や職務内容・配置の変更範囲が派遣労働者と同一の雇用労働者の処遇に関する情報を提供することが義務化	B	B
8. [派遣先] 派遣労働者の均等・均衡 待遇等のための配慮義務	○派遣先が派遣元事業主に対して、派遣先労働者との均等・均衡待遇等ができるよう、情報提供等の配慮を行うことが義務化	B	B
9. [派遣先] 派遣労働者に対する教育訓練、 福利厚生施設利用等の措置の義務	○派遣先が派遣労働者に対して、教育訓練、福利厚生施設の利用機会提供等の措置をとることが義務化	B	B

(注1)労働時間が1週40時間・1日8時間を超える場合は、使用者と過半数の労働者を代表する労働組合等間で「36協定」を締結する必要がありますが、この「36協定」で定める労働時間の上限はこれまで告示によって示されていました。このたびの改正によりその上限が法律で定められ、これを超えて労働をさせた場合は罰則が適用されることになりました。

(注2)労働時間が1週40時間・1日8時間を超える月の労働時間に、その直前1ヶ月間、2ヶ月間、3ヶ月間、4ヶ月間、5ヶ月間の労働時間を加えたそれぞれの期間の平均がいずれも月80時間以下である必要があります。

(注3)時間外労働の賃金の割増率は25%以上(休日労働の割増率は35%以上)です。さらに月60時間を超える時間外労働については割増率が50%以上となりますが、これまで中小企業にはこの規定の適用が猶予されてきていました。

(注4)フレックスタイム制は、あらかじめ決められた総労働時間の範囲内で、労働者が始業・終業の時刻を自主的に決めることができる制度ですが、その総労働時間を定める一定の期間を「清算期間」といいます。

(注5)「均等待遇」とは、通常の労働者と職務内容や職務内容・配置の変更範囲が同一の場合において、不合理な差別待遇をしてはならないことをいいます。「均衡待遇」とは、職務内容等が異なる場合において、通常の労働者とのバランスをとって処遇をすることをいいますが、その際、それぞれの待遇(例えば手当など)を適用するかどうかは、その待遇の性質・目的に照らして判断すべきものとされました。

(注6)パート労働者の均等・均衡待遇等については、既に「パートタイム労働法」により定められていた部分もありましたが、今回の改正により、新たに規定された有期雇用労働者と同じ扱いに整理されました。

(注7)派遣労働者の待遇について、「同種業務の一般の労働者の平均的な賃金と同等以上の賃金であること」等の一定以上の要件を満たす内容を労使協定で定めることが必要です。