

働き方改革関連法の概要とこれに向けた雇用管理のポイント

徳山労働基準監督署

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。

特に、「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。

ここでは、4月から順次施行となる雇用に関係した法規制について、抜粋してご紹介いたします。

時間外労働に上限を設定・大企業は2019年4月1日から適用、中小企業は2020年4月1日から適用 (労働基準法)

法定の労働時間（1日8時間、週40時間（特例事業場は週44時間））を超える時間外労働（いわゆる残業）や法定の休日（週1日、4週4日）に労働を行うには労使協定（36協定）の締結と監督署長への届出が必要です。この時間外労働を何時間までと協定するか、告示はあっても法規制はありませんでした。

法の改正によって・・・

36協定（特別条項）によっても、下記の上限を超えることはできなくなります。（罰則付き）

法律による上限

- ① 時間外労働は、**年720時間まで**
- ② 時間外労働と休日労働の合計は、**月100時間未満**
- ③ 時間外労働と休日労働の合計は、**複数月平均80時間まで**

※ この上限規制には、自動車運転の業務、建設事業、医師には適用を5年後とする等の猶予する措置があります。また、新技術・新商品等の研究開発業務については、適用が除外されます。

「36協定の様式」も変わります（適用が猶予されている間は従来の様式でかまいません。）。

月60時間超の時間外労働の割増賃金率は5割・中小企業にも2023年4月1日から適用 (労働基準法)

法定の労働時間（1日8時間、週40時間（特例事業場は週44時間））を超える時間外労働（いわゆる残業）に対しては25%以上の割増賃金を支払い、さらに大企業の事業場では月60時間を超えた部分は50%以上の割増賃金を支払うことになっています（法定の休日の労働は35%以上です。）。

法の改正によって・・・

この60時間超えの時間外労働に対する50%以上の割増賃金率が、2023年4月からは**中小企業にも適用**されることとなります。

年5日の年次有給休暇の取得時季指定を義務化・2019年4月1日施行 (労働基準法)

年次有給休暇は、労働者の心身のリフレッシュを図ることを目的として、雇入れから6か月継続勤務し、所定労働日の8割以上出勤した労働者（管理監督者を含む）には年10日の年次有給休暇を付与し、さらに勤続年数が増える毎にこれに応じた日数を毎年付与しながら（最大20日まで）、**労働者が指定する時季に取得してもらう法で定めた制度**です。パートタイム労働者など所定労働日数が少ない労働者についても、その所定労働日数に応じて付与するべき日数が決まっています。

法の改正によって・・・

この4月から、すべての事業場において、年10日以上^の年次有給休暇が付与される労働者に対しては、付与後1年以内に付与日数（繰り越し分を含む）のうち**年5日については、使用者から取得時季を指定して取得させる**ことが必要となります。（罰則付き）

なお、労働者が自ら請求・取得した日数（原則の方法）や計画年休で取得する日数については時季指定義務の5日から控除する必要があります。すなわち、こうした方法で5日に達した時点で使用者は時季を指定する必要はなく、また、指定することもできないことになる等について注意が必要です。

※ 計画年休とは？

労使協定により前もって計画的に取得日を割り振っておく方法で、対象者や日数に要件があります。

「働き方改革関連法」の全体像	2019.4月～	2020.4月～	2021.4月～・・・	2023.4月～
時間外労働に上限を設けて規制します	→大企業に適用	→中小企業にも適用		
年5日の年次有給休暇の取得時季指定を義務化します	→すべての事業場で適用			
月60時間超残業の割増率5割を全てに適用します	(大企業はH22.4月から既に適用)			→中小企業にも適用
フレックスタイム制の清算期間を3か月に拡充します	→拡充可能			
高度プロフェッショナル制度を創設します	→導入可能			
労働者の健康確保等の産業医・産業保健機能を強化します	→適用			
勤務と勤務の間の生活や睡眠時間を確保します(努力義務)	→適用			
正規・非正規間の不合理な待遇差を禁止します	→大企業に適用	→中小企業にも適用		

労働者の健康確保等の産業医・産業保健機能の強化・2019年4月1日施行 (労働安全衛生法)

長時間労働やメンタルヘルス不調等によって健康リスクが高い状況にある労働者を見逃さないことが重要

法の改正によって・・・

管理監督者はもちろん、みなし労働時間制や裁量労働制等の適用者も含めて労働時間を客観的な方法で把握しなければなりません（高度プロフェッショナル制度の適用者を除く）。

そして、時間外・休日労働が月80時間を超え、かつ疲労の蓄積が認められた場合は当該労働者の申出により、医師による面接指導を行わなければなりません。なお、時間外労働の上限規制の適用が外される新技術・新商品等の研究開発業務（左記参照）の従事者の時間外・休日労働が月100時間を超えた場合は労働者からの申出がなくても面接指導を行わなければなりません。

さらに、産業医（労働者数50以上の事業場に選任義務）には職務実施に必要な情報を労働者から収集する等の権限を付与するとともに、時間外・休日労働が月80時間を超えた労働者の情報等も提供しなければならず、産業医から勧告を受けたときは衛生委員会等に報告する等が必要になります。

※ 客観的な方法とは？

タイムカード、パソコン等の使用時間の記録、事業者（管理権限を与えられた者を含む。）の現認等の客観的な記録によって、労働者の労働時間の状況を把握します。

正規・非正規間の不合理な待遇差を禁止・大企業は2020年4月1日から適用 (パートタイム・有期雇用労働法)

法の施行によって・・・

同じ企業で働く正社員と短時間労働者・有期雇用労働者との間で、基本給や賞与、手当等あらゆる待遇について、不合理な差を設けることが禁止されます。

また、短時間労働者・有期雇用労働者から、正社員との待遇の違いやその理由等について説明を求められた場合は、説明しなければなりません（説明を求めた労働者に対する不利益取扱い禁止です。）。

※ 均等待遇とは？

業務の内容及び責任の程度が同じ、配置転換など職務内容や配置の変更の範囲も同じといった働き方をしている場合、待遇について同じ取扱いをする必要があります。

※ 均衡待遇とは？

業務の内容及び責任の程度、配置転換など職務内容や配置の変更の範囲・その他の事情の違いに見合った範囲内で待遇にバランス（均衡）がとれたものにする必要があります。

いかなる待遇差が不合理なもので、いかなる待遇差が不合理なものでないのか、原則的な考え方と具体例を示した「**同一労働同一賃金ガイドライン**」が示されていますので、参考にしてください。

詳しい解説の「パンフレット」やQ&A、36協定新様式が示されています。厚生労働省ホームページのトップページから「働き方改革の実現に向けて」のページで下に進んでいただき、3つ目の項目である「働き方改革を推進するための法律について」の欄の**各種リーフレット** **NEW** をクリックしてください。