

「働き方改革関連法」(2018年7月6日 公布)

森社会保険労務士事務所

I 長時間労働の是正など労働時間規制等の見直し

施行日：2019年4月1日

1 労働時間の上限規制 (労基法 36 条)

(中小企業) 施行日：2020年4月1日

時間外労働の上限時間

〔原則〕 月 45 時間 年 360 時間 ← 休日労働含まない

〔臨時的な事情〕

┌	単月	100 時間未満 (休日労働含む)	
	2~6 か月平均	月 80 時間以下 (休日労働含む)	
	年	720 時間以下	← 休日労働含まない
	原則、45 時間超の月は、年 6 回まで		

・適用猶予・除外 自動車運転業務、建設事業、医師等には、5年間の猶予期間
研究開発業務は、医師の面接指導等を義務付けた上で適用除外

・罰則あり 6か月以下の懲役又は30万円以下の罰金

2 中小企業における割増賃金引上げの猶予措置を廃止 (労基法 37 条、138 条)

(中小企業) 施行日：2023年4月1日

月 60 時間超の時間外労働割増賃金率 (50%以上)

・罰則あり 6か月以下の懲役又は30万円以下の罰金

3 使用者の年休付与義務 (労基法 39 条)

使用者は、10 日以上 of 年次有給休暇が付与される労働者に対して、毎年 5 日、時季を指定して年次有給休暇を消化させる義務を負う。

・罰則あり 30万円以下の罰金

4 労働時間の適正把握義務（労働安全衛生法 66 条の 8 の 3）

事業者は、労働時間の状況を省令で定める方法（原則、使用者の現認や客観的方法）により把握しなければならない。

管理監督者・裁量労働適用者も対象

5 フレックスタイム制の見直し（労基法 32 条の 3）

「精算期間」の上限を 1 か月から 3 か月に延長

精算期間が 1 か月を超える場合 単月で週平均 50 時間を超えないこと
労使協定の届出義務

・罰則あり 30 万円以下の罰金

6 高度プロフェッショナル制度の創設（労基法 41 条の 2）

労働時間、休憩、休日、深夜、深夜労働割増賃金の規定を適用除外とする。

〔要件〕

- ・職務の範囲が明確で一定の年収（1075 万円以上）有する労働者
- ・高度な専門的知識を必要とする業務(*)に従事する場合
- ・健康確保措置

年間 104 日以上の休日（義務）+

勤務間インターバル措置	いずれか 選択的措置義務
健康確保時間の上限設定	
2 週間連続の休日確保	
臨時の健康診断	

- ・本人の同意（撤回権あり）
- ・労使委員会の決議
- ・健康管理時間（労働安全衛生法 66 条の 8 の 4）

（在社時間+事業場外労働時間）が一定時間（週 40 時間を超える時間が月 100 時間）を超える場合には、医師による面接指導を事業主に義務化

医師による面接指導義務違反（安衛法） ・罰則あり 50 万円以下の罰金

* 高度な専門的知識を必要とする業務

金融商品開発、ディーリング業務、アナリスト業務（企業・市場の高度な分析業務）、コンサルタント業務（事業・業務の企画運営に関する高度な考案・助言業務）、研究開発業務等

7 勤務間インターバル制度の普及促進（労働時間等設定改善法 2 条）

事業主は、前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休憩の確保に努めなければならない。

8 産業医・産業保健機能の強化（労働安全衛生法）

・事業者は、産業医の勧告を受けた時は、当該勧告の内容等を衛生委員会・安全衛生委員会に報告し、当該勧告の内容・それを受けて講じた措置の内容を記録し保存しなければならない。

・産業医を選任した事業者は、産業医に対し、労働者の健康管理等を適切に行うために必要な情報を提供しなければならない。

II 正規・非正規労働者間の待遇格差の是正

施行日：2020年4月1日

（中小企業）施行日：2021年4月1日

1 「パートタイム・有期雇用労働法」の制定・整備

☆「労働契約法」20条を削除して、パート労働者・有期雇用労働者を一括規制

☆ 不合理な待遇差の禁止（パート有期法 8 条）、差別的取扱の禁止（パート有期法 9 条）

(1) パート労働者・有期雇用労働者と正規雇用労働者間の不合理な待遇相違を禁止

・個々の待遇（基本給、賞与、その他の待遇）ごとに、当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して、不合理性を判断

・「同一労働同一賃金ガイドライン案」を厚生労働大臣告示として「指針」化

・基本給、賞与、諸手当、福利厚生などすべての待遇について均等・均衡の実現（最高裁ハマキョウレックス事件、長沢運輸事件判決 H30.6.1）

(2) 雇用の全期間において、正規雇用労働者と、①職務内容、②職務内容・配置の変更範囲が同一と見込まれる場合に、パート労働者・有期雇用労働者であることを理由とする差別的取り扱いを禁止

☆ 労働者の待遇に関する事業主の説明義務（パート有期法 14 条）

・雇入れた時速やかに待遇・賃金・教育訓練・福利厚生・転換についての措置

・労働者から求められた時は「待遇の相違の内容及び理由」も対象

・説明義務違反は待遇差の不合理性（法 8 条）判断に影響する

☆ 行政による履行確保・紛争解決手続き（行政 ADR）の整備

・行政による報告徴収・助言・指導・勧告・公表（パート有期法 18 条）

・都道府県労働局長による紛争解決援助・調停（パート有期法 23 条以下）

2 労働者派遣法の整備

☆ 派遣労働者についても、パート有期法と同様の規制を整備

☆ 不合理な待遇差の禁止

◇〔原則〕派遣先均等・均衡方式（労働者派遣法 30 条の 3 第 1 項）

←その前提としての派遣先の情報提供義務（労働者派遣法 26 条の 7 第 10 項）

◇〔例外〕労使協定方式（労働者派遣法 30 条の 4）

- ・派遣元事業主が、①賃金額が同種業務の一般労働者の平均的な賃金額（厚生労働省令で定めるもの）以上であること、②法定の教育訓練を実施し、職務内容・成果・能力等を公正に評価し、賃金を改善させること、③賃金以外の待遇について派遣元事業主の通常の労働者と不合理な待遇差を設けていないことなどの事項を定めた労使協定を締結し、それを実際に遵守・実施している場合に、労使協定による例外を認める。

☆ 不利益取扱いの禁止（労働者派遣法 30 条の 3 第 2 項）＝ パート有期法 9 条

☆ 労働者の待遇に関する事業主の説明義務（労働者派遣法 31 条の 2 第 2 項以下）

＝ パート有期法 14 条

☆ 行政による履行確保・紛争解決手続き（行政 ADR）の整備

（労働者派遣法 47 条の 6 以下）＝ パート有期法 18 条、23 条以下