



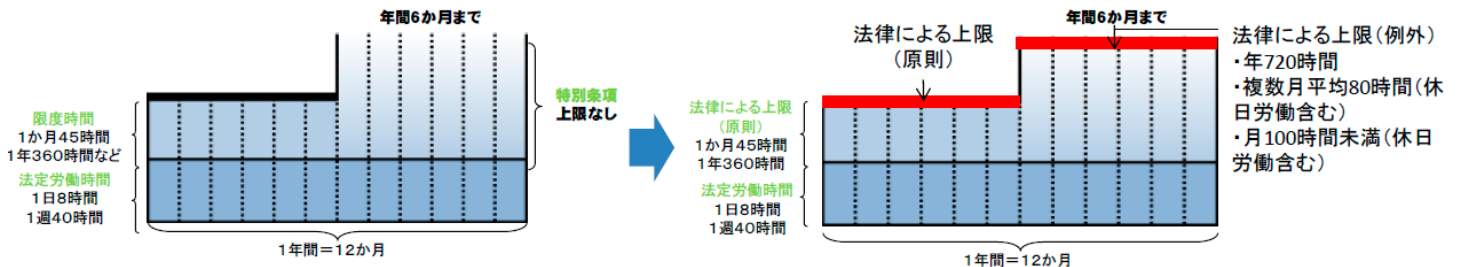
働き方改革関連法の主な改正点について

多様な働き方の実現や長時間労働の是正などを旨とする働き方改革関連法が、6月29日に可決、成立しました。今回のあおぞらレターでは、時間外労働の上限規制の導入や、高度プロフェッショナル制度の創設、正社員と非正規労働者の待遇の差をなくす「同一労働同一賃金」の適用等、働き方改革関連法の主な改正点についてご案内いたします。

① 時間外労働の上限規制の導入 大企業:2019年4月1日施行 中小企業:2020年4月1日施行

- 時間外労働の上限は月45時間、年360時間等を原則とします。
 - 臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満(休日労働含む)、複数月平均80時間(休日労働含む)を限度に設定しなければなりません。
- ※なお、適用猶予・除外の事業・業務もありますが、見直しを図っています。

上限を超えた場合には
罰則の対象



② 中小企業における月60時間超の時間外労働に対する割増賃金の見直し 2023年4月1日施行

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が廃止されます。

③ 一定日数の年次有給休暇の確実な取得 2019年4月1日施行

10日以上有給休暇が付与される労働者に対し、5日について、毎年、時季を指定して与えなければなりません。

④ 労働時間の状況の把握の実効性確保 2019年4月1日施行

労働時間の状況を、使用者の現認や客観的な方法により把握しなければなりません。

⑤ フレックスタイム制の見直し 2019年4月1日施行

フレックスタイム制の「清算期間」の上限が、1か月から3か月に延長されます。



⑥ 特定高度専門業務・成果型労働制(高度プロフェッショナル制度)の創設 2019年4月1日施行

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します。

※健康確保措置を講じること、本人の同意や委員会の決議等の要件があります。



⑦ 同一労働同一賃金の適用 大企業:2020年4月1日施行 中小企業:2021年4月1日施行

● 不合理な待遇差を解消するための規定の整備

短時間・有期雇用労働者に関する正規雇用労働者との不合理な待遇の禁止に関し、個々の待遇ごとに、その待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されるべき旨が明確化されます。

● 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

短時間・有期雇用・派遣労働者について、正規雇用労働者との待遇差の内容・理由等に関する説明が義務化されます

- 少し先の改正にはなりますが、今の時点で現状の把握から始めなければ対応が間に合わないこともあります。この後の具体的な改正も注視していきたいところです。

- 詳細はこちらをご覧ください。 <https://www.mhlw.go.jp/content/000308289.pdf>

その他の詳細やご不明な点は弊社担当までお問い合わせください。TEL. 03-3526-4277