

働き方改革関連法（働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律）について

平成30年6月に「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」（以下、「関連法」といいます）が成立し、労働基準法その他の法律が改正されました。

これは、労働者がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する働き方改革を総合的に推進するため、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等のための措置を講ずるためのものですが、その概要は以下のとおりです。

※関連法による改正事項については、主要項目の概要を紹介しています。関連する項目については、本文中に「働き方改革関連（PO）参照」と記しています。

I 労働時間法制の見直し

1 残業時間の上限規制（P22参照）

- ・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って労使が合意する場合でも年720時間、単月100時間未満（休日労働含む）、2～6か月平均80時間（休日労働含む）を限度に設定。

（※）自動車運転業務、建設事業、医師については、一部例外あり。研究開発業務については、医師の面接指導を設けた上で、適用除外。

2 勤務間インターバル制度の導入促進

- ・前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息を確保することが事業主の努力義務として規定。

3 年5日の年次有給休暇の取得を企業に義務づけ（P25、P73参照）

- ・使用者は、10日以上有給休暇が付与される労働者に対し、毎年、時季を指定して5日与えることを義務づけ。

4 月60時間を超える残業の割増賃金率の引き上げ（中小企業）（P18参照）

- ・月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率を50%以上とする。

5 労働時間の客観的な把握を企業に義務づけ（P22参照）

- ・健康管理の観点から、裁量労働制が適用される人や管理監督者も含めすべての人の労働時間の状況が客観的な方法その他適切な方法で把握されるよう法律で義務づけ。

6 フレックスタイム制の拡充（P20参照）

- ・フレックスタイム制の「清算期間」の上限を1か月から3か月に延長。

7 高度プロフェッショナル制度の創設（P22参照）

- ・高度の専門的知識等を有し、職務の範囲が明確で一定の年収要件（1,075万円以上であること）を満たす労働者を対象として、労使委員会の決議及び労働者本人の同意を前提として、年間104日以上、かつ、4週間を通じ4日以上有給休暇の確保措置や健康管理時間の状況に

応じた健康・福祉確保措置等を講ずることにより、労働基準法に定められた労働時間、休憩、休日及び深夜の割増賃金に関する規定を適用しない制度を創設。

8 産業医・産業保健機能の強化（P68、P73、P74参照）

- ・事業者から、産業医に対しその業務を適切に行うために必要な情報を提供することとする。
- ・長時間労働者に対する面接指導の対象となる労働者の要件を強化。

II 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保（同一労働同一賃金）

1 不合理な待遇差を解消するための規定の整備（P11、P54参照）

同一企業内における正社員（無期雇用フルタイム労働者）と非正規社員（パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者）との間で、基本給や賞与などのあらゆる待遇について、不合理な待遇差を設けることを禁止。「同一労働同一賃金ガイドライン」を策定し、どのような待遇差が不合理に当たるかを明確化。

派遣労働者については、①派遣先の労働者との均等・均衡待遇、②一定の要件※を満たす労使協定による待遇、のいずれかの方式によって、派遣元が公正な待遇を確保することを義務化。

※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

2 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化（P11、P55参照）

非正規社員について、正社員との待遇差の内容・理由等に関する説明を義務化。

3 行政による履行確保措置及び裁判外紛争解決手続（行政ADR）の整備

1の義務や2の説明義務について、行政による助言・指導等及び行政ADRを整備。

※ADR（Alternative Dispute Resolution）：裁判外紛争解決制度

※働き方改革関連法の概要については

「働き方改革」の実現に向けて（厚生労働省ホームページ）もご参照ください。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322.html>

III 併せて知っておきたい

1 テレワーク ⇒ 第1章1（2）ウ（P4）参照

2 採用内定取消し ⇒ 第2章4（7）（P32）参照