

【一般】働き方改革関連法が成立しました

企業にとってなすべき負担が大きくなりますが、存続していくためにどうやってこれら義務をクリアしていくべきかを一緒に考えたいと思います。

なすべきことを考えてみました。ぜひご検討していただきたくお願いします。

1. 時間外労働の把握・・・法定休日労働 と 時間外労働+法定外休日労働 を区別して集計すること
2. 単月だけではなく 前後2カ月から6か月の平均を毎月監視し、記録していくこと
3. 時間外労働60時間超えの把握と50%割増になった場合の試算
4. 有給休暇管理簿の作成と有給休暇不取得者への取得勧奨
5. フルタイム時間給者・定年退職以降の嘱託者と正規従業員の処遇差の確認・是正検討

以下、成立した内容です。

平成30年6月29日、今国会の目玉法案である「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（働き方改革関連法）」が参議院で可決、成立しました。残業の上限規制や高度プロフェッショナル制度の創設、正社員と非正規社員の不合理な待遇差をなくす「同一労働・同一賃金」等が柱となっています。

■ 残業時間の上限規制

残業時間について、月45時間、年360時間を原則とし、年720時間まで、単月で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、違反した場合は懲役や罰金が科せられます。

	期間	残業時間	備考
原則	1か月	45時間	
	1年間	360時間	
例外	1か月	100時間未満	休日労働含む
	2～6か月	平均80時間以内	休日労働含む
	1年間	720時間	

自動車運転の業務や建設事業、医師、新技術・新商品等の研究開発業務等には適用猶予・除外あり

【適用除外】

- ・新技術、新商品等の研究開発業務（医師の面接指導、代替休暇の付与等の健康確保措置が必要）

【適用猶予】

- ・鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業（改正法施行5年後に、一般則を適用）

【一部適用除外・適用猶予】

・自動車運転の業務

施行5年後に、残業の上限規制を適用。上限時間は年960時間とし、将来的な一般則の適用について引き続き検討する旨を附則に規定。

・建設事業

施行5年後に、一般則を適用。（ただし、災害時における復旧・復興の事業については、1か月100時間未満・複数月平均80時間以内の要件は適用しない。この点についても、将来的な一般則の適用について引き続き検討する旨を附則に規定）

・医師

施行5年後に、時間外労働の上限規制を適用。具体的な上限規制等は省令で定めることとし、医療界の参加による検討の場において、規制の具体的なあり方、労働時間の短縮策等について検討し結論を得る。

- 行政官庁は、当分の間、中小事業主に対し新労基法36条第9項の助言及び指導を行うに当たっては、中小企業における労働時間の動向、人材の確保の状況、取引の実態等を踏まえて行うよう配慮する。

→大企業は平成31年4月、中小企業は平成32年4月から適用

■ 高度プロフェッショナル制度（脱時間給制度）の導入

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）を有する労働者が、高度の専門的知識を必要とする場合に、年間104日の休日を確実に取得させること等の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を要件として、労働時間、休日、深夜の割増賃金等の規定が適用除外となります。

● 対象者要件

1年間当たりの賃金の額に換算した額が基準年間平均給与額（厚生労働省令で定めるとことにより算定し

た労働者一人当たりの給与の平均額)の三倍の額を相当程度上回る水準として厚生労働省令で定める額以上であること。

● **健康確保措置**

年104日以上の休日取得義務に加え、下記4点のうちいずれか1点を選択

- (1) インターバル措置
- (2) 1月又は3月の在社時間等の上限措置
- (3) 2週間連続の休日確保措置
- (4) 臨時の健康診断

● 在社時間等が一定時間を超える場合には、事業主は、その対象者に必ず医師による面接指導を受けさせなければならない。

● 対象労働者の同意の撤回に関する手続が労使委員会の決議事項。

→平成31年4月から適用

■ **同一労働同一賃金**

同一企業内における正社員と非正規社員との不合理な待遇差を是正

【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同一企業内における正社員との不合理な待遇の禁止に関し、個々の待遇ごとに、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判断されるべき旨を明確化。
- 有期雇用労働者について、正社員と(1)職務内容、(2)職務内容・配置の変更範囲が同一である場合の均等待遇の確保を義務化
- 派遣労働者について、(1)派遣先の労働者との均等・均衡待遇、(2)一定の要件(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)を満たす労使協定による待遇のいずれかを確保することを義務化
- これらの事項に関するガイドラインの根拠規定を整備

【労働者に対する待遇に関する説明義務の強化】

- 短時間労働者・有期雇用労働者・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を義務化

【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】

- 上記義務や説明義務について、行政による履行確保措置及び行政ADRを整備

→大企業は平成32年4月、中小企業は平成33年4月から適用

■ **その他関連法案**

● **勤務間インターバルの努力義務**

退社から出社まで一定時間の休息の確保に努めなければならない。

● **産業医・産業保健機能の強化**

事業者は、衛生委員会に対し、産業医が行った労働者の健康管理等に関する内容等を報告しなければならない。(産業医の選任義務のある50人以上の事業場)等

事業者は、産業医に対し産業保健業務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。(産業医の選任義務のある労働者50人以上の事業場)等

● **有給休暇の取得義務**

使用者は、10日以上有給休暇が付与される労働者に対し、年5日は、時期を指定して与えなければならない。

● **フレックスタイム制の見直し(清算期間の上限の延長)**

フレックスタイムの清算期間を、最長1カ月から3カ月に延長し、労働時間の調整がしやすく。

各月で週平均50時間(時間外労働が月45時間弱となる時間に相当)を超えた場合は、使用者はその各月で割増賃金を支払う必要あり。

● **労働時間の把握義務付け**

企業に働く人の労働時間を客観的に把握させる

→大企業は平成31年4月、中小企業は平成32年4月から適用

● **中小企業の割増賃金引上げ**

月60時間超の残業の割増賃金率(50%以上)の猶予措置を廃止し、大企業と同様にする

→平成35年4月から適用

詳しくは、こちらをご覧ください。

参照ホームページ[厚生労働省]

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