

「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(働き方改革法)」が2018年6月29日に国会で成立し、7月6日に公布されました。

働き方改革関連法とは、雇用対策法や労働基準法など、労働規制にかかわる一連の法律の改正を通じ、働く方々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ない公正な待遇の確保等のための措置を講ずるものです。このコーナーでは、2019年4月から中小企業が対応しなければならない内容についてご紹介します。

■ 部分については、中小企業において2020年4月以降に施行される改正項目です。

雇用対策法の改正は、「働き方改革に係る基本的考え方を明らかにするとともに、国は、改革を総合的かつ継続的に推進するための「基本方針」(閣議決定)を定めることとする。」といった内容となっており、改正規定は公布の日から施行されていますが、関連法案の主要な改正規定は、2019年4月から順次施行されます。

## I 長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現等

「働き過ぎ」を防ぎながら、「ワーク・ライフ・バランス」と「多様で柔軟な働き方」を実現できるようにします。

### ① 時間外労働の上限規制の導入 **労働基準法**

施行日2020年4月1日

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)を限度に設定する必要がある。

### ② 月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金の見直し **労働基準法**

施行日2023年4月1日

月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率(50%以上)について中小企業の猶予措置を廃止する。

### ③ 一定日数の年次有給休暇の確実な取得 **労働基準法**

施行日2019年4月1日

10日以上年次有給休暇が付与される全ての労働者に対し、毎年5日、使用者は時季を指定して有給休暇を与える必要がある。

#### 【解説】

現在は、労働者が自ら申し出なければ、年次有給休暇を取得できませんが、改正後は、使用者に10日以上年次有給休暇の権利を付与される全ての労働者に対し、5日の年次有給休暇の取得を義務づけているため、「①使用者が労働者に取得時季の希望を聞き、②使用者は労働者の希望を踏まえて時季を指定して有給休暇を与える。」としています。

### ④ フレックスタイム制の拡充 **労働基準法**

施行日2019年4月1日

フレックスタイム制の「清算期間」の上限を1か月から3か月に延長する。

### ⑤ 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 **労働基準法**

施行日2019年4月1日

職務の範囲が明確で一定の年収(年収1075万円以上を想定)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、年間104日以上、かつ、4週4日以上の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を適用除外とする。

### ⑥ 労働時間の客観的な状況把握の義務化 **労働安全衛生法**

施行日2019年4月1日

労働者の健康確保措置の実効性を確保する観点から、労働時間の状況を省令で定める方法により把握しなければならない。

#### 【解説】

使用者には、労働時間を適正に把握する責務があり、適正に管理するため、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、記録しなければなりません。また、記録に関する書類には保存義務が課されています。

使用者が始業・終業時刻を確認し、記録する原則的方法として、「①使用者が、自ら現認することにより確認し、記録すること。②タイムカード、ICカード等の客観的な記録を基礎として確認し、記録すること。」が示されています。

### ⑦勤務間インターバル制度の導入促進の努力義務

**労働時間等設定改善法**

施行日2019年4月1日

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息の確保に努めなければならない。

#### 【解説】

インターバル時間については、就業規則で定めることとなりますが、厚生労働省の「職場意識改善助成金(インターバル導入コース)」支給要件では、休息時間が「9時間以上」から支給対象としていますので、設定の用途と考えられます。

### ⑧産業医・産業保健機能の強化

**労働安全衛生法等**

施行日2019年4月1日

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など、産業医・産業保健機能の強化を図る。

#### 【解説】

「産業医・産業保健機能の強化」とは・・・

事業者は、①長時間労働者の状況や労働者の業務の状況など産業医が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。②産業医から受けた勧告の内容を事業場の労使や産業医で構成する衛生委員会に報告することをしなければならないこととし、衛生委員会での実効性のある健康確保対策の検討に役立てる。③産業医等が労働者からの健康相談に応じるための体制整備に努めなければならない。④事業者による労働者の健康情報の収集、保管、使用及び適正な管理について、指針を定め、労働者が安心して事業場における健康相談や健康診断を受けられるようにする。

#### ※産業医

労働者の健康管理等について、専門的な立場から指導や助言を行う医師のことで、労働安全衛生法では、労働者数50人以上の事業場は、産業医の選任が事業場の義務となっています。また、小規模事業場(労働者数50人未満の事業場)では、産業医の選任義務はありませんが、労働者の健康管理を医師等に行わせるように努めなければなりません。

## II 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保

同一企業内における正規と非正規との間の不合理な待遇の差をなくし、どのような雇用形態を選択しても待遇に納得して働き続けられるようにすることで、多様で柔軟な働き方を「選択できる」ようにします。

**労働者派遣法**

施行日2020年4月1日

**パートタイム・有期雇用労働法**

施行日2021年4月1日

### 1 不合理な待遇差を解消するための規定の整備

**パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法**

短時間・有期雇用労働者に関する同一企業内におけ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、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。

### 2 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

**パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法**

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。

### 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、行政による履行確保措置及び行政ADRを整備。

#### ※行政ADR

事業主と労働者との間の紛争を、裁判をせずに解決する手続きのことをいいます。

改正法の詳細は厚生労働省HP『「働き方改革」の実現に向けて』をご覧ください。

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