

# 働き方改革関連法の概要について

平成30年6月29日に「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」（「働き方改革関連法」）が国会で成立しました。

今回の法改正では、「労働時間法制の見直し」と「雇用形態に関わらない公正な待遇の確保措置の導入」が大きな特徴となっています。

本稿では、「働き方改革関連法」のポイントとともに、中小企業・小規模事業者特に影響が大きい事項に焦点を当ててご紹介します。

なお、「働き方改革関連法」の詳細につきましては、厚生労働省のHPにてご確認ください。

★厚生労働省HP

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

## ■ 中小企業・小規模事業者の働き方改革 ■

「働き方改革」は、我が国雇用の7割を担う中小企業・小規模事業者において、着実に実施することが必要です。  
魅力ある職場とすることで、人手不足解消にもつながります。

職場環境の改善などの「魅力ある職場づくり」が人手不足解消につながることから、人手不足感が強い中小企業・小規模事業者においては、生産性向上に加え、「働き方改革」による魅力ある職場づくりが重要です。

取組みに当たっては、「意識の共有がされやすい」など、中小企業・小規模事業者だからこその強みもあります。

「魅力ある職場づくり」→「人材の確保」→「業績の向上」→「利益増」の好循環をつくるため、「働き方改革」により魅力ある職場をつくりましょう。

我が国は、「少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少」、「育児や介護との両立など、働く方のニーズの多様化」などの状況に直面しています。  
こうした中、投資やイノベーションによる生産性向上とともに、就業機会の拡大や意欲・能力を存分に発揮できる環境を作ることが重要な課題になっていきます。「働き方改革」はこうした課題の解決のため、働く方の置かれた個々の事情に応じ、多様な働き方を選択できる社会を実現し、働く方一人ひとりがより良い将来の展望を持てるようにすることを目指しています。

働き方改革の目指すもの

働き過ぎを防ぐことで、働く方々の健康を守り、多様な「ワーク・ライフ・バランス」と「多様で柔軟な働き方」を実現するため、左記のような新たな措置が導入されます。

【改正】労働基準法、労働安全衛生法、労働時間等設定改善法

【新たな措置の内容】

- ① 残業時間の上限を規制
- ② 「勤務間インターバル」制度の導入
- ③ 年5日間の年次有給休暇の取得を企業へ義務付け
- ④ 月60時間を超える残業に対する割増賃金率の引上げ
  - ▼ 中小企業の割増賃金率を現行の25%から50%へ引き上げ
- ⑤ 労働時間の状況の客観的な把握を企業に義務付け
- ⑥ 「フレックスタイム制」の拡充
  - ▼ 労働時間の調整が可能な期間(清算期間)を延長(1ヶ月→3ヶ月)
  - ▼ 子育てや介護といった生活上のニーズに合わせた労働時間の設定を可能に
- ⑦ 「高度プロフェッショナル制度」の新設
  - ▼ 前提として、働く人の健康を守る措置を義務化(罰則あり)
  - ▼ 対象を限定(一定の年収以上で特定の高度専門職のみが対象)

【施行期日】平成31年4月1日

※中小企業への適用

- 【①残業時間の上限規制】平成32年4月1日
- 【④月60時間超の残業の割増賃金率の引上げ】平成35年4月1日

■ 残業時間の上限規制 ■

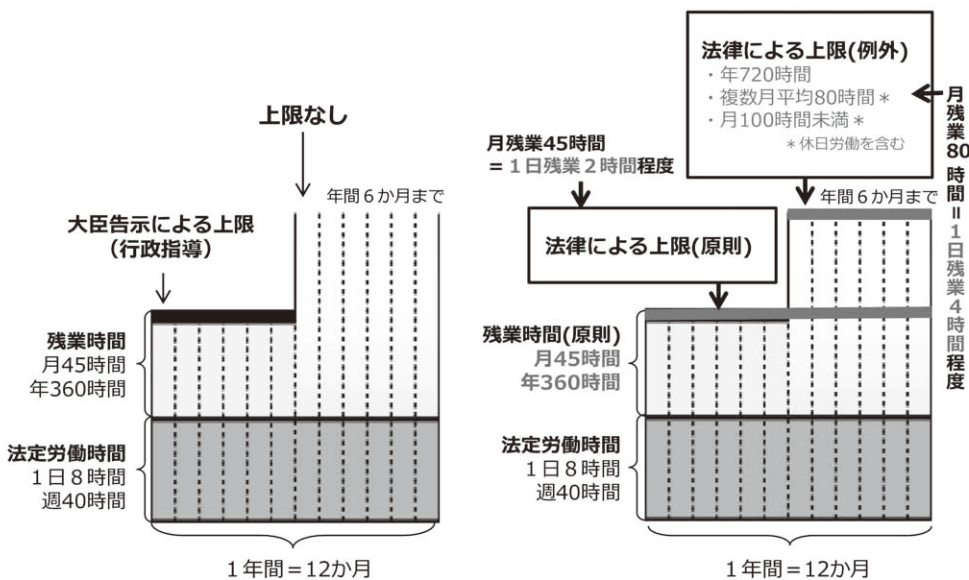
残業時間の上限を法律で規制することは、70年前(1947年)に制定された「労働基準法」において、初めての大改革となります。

(現在)

法律上は、残業時間の上限がありませんでした(行政指導のみ)。

(改正後)

法律で残業時間の上限を定め、これを超える残業はできなくなります。

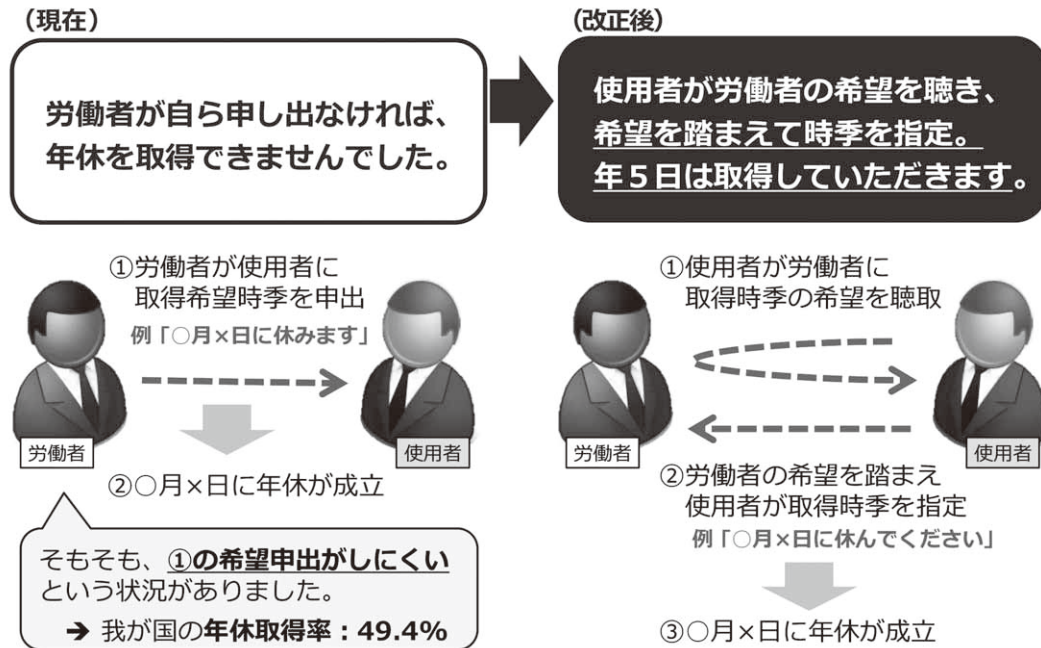


時間外労働の上限について月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満(休日労働を含む)、複数月平均80時間(休日労働含む)を超えることはできません。

残業時間の上限規制について

## 年5日の年次有給休暇の取得（企業に義務付け）について

使用者は、10日以上のある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、時季を指定して有給休暇を与える必要があります。



## POINT II

### 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

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ため、左記のような新たな措置が導入されます。

【改正】パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法

#### 【新たな措置の内容】

- ① 不合理な待遇差をなくすための規定の整備
- ② 労働者の待遇に関する説明義務の強化
- ③ 行政による事業主への助言・指導等や裁判外紛争解決手続（行政ADR）の規定の整備

#### 【施行期日】平成32年4月1日

※中小企業におけるパートタイム・有期雇用労働法（注）の適用は平成33年4月1日

（注）パートタイム労働法は有期雇用労働者も法の対象に含まれることとなり、法律の略称も「パートタイム・有期雇用労働法」に変わります。

#### 不合理な待遇差をなくすための規定の整備

同一企業内において、正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間で、基本給や賞与などの個々の待遇ごとに、不合理な待遇差を設けることが禁止されます。また、裁判の際に判断基準となる「均衡待遇規定」、「均等待遇規定」の内容がパート・有期・派遣で統一的に整備されます。



### ①均等待遇規定の明確化

それぞれの待遇(※1)ごとに、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

#### 《均等待遇規定の内容》

①職務内容(※2)、②職務内容・配置の変更範囲、③その他の事情の相違を考慮して不合理な待遇差を禁止

### ②均等待遇規定を定めなければならない対象として

#### 新たに有期雇用労働者を追加

#### 《均等待遇規定の内容》

①職務内容(※2)、②職務内容・配置の変更範囲が同じ場合は差別的取扱いを禁止

- ※1 基本給・賞与・役職手当・食事手当・福利厚生・教育訓練など
- ※2 業務の内容+責任の程度

## 労働者の待遇に関する説明義務の強化

非正規雇用労働者は「正社員との待遇差の内容や理由」など、自身の待遇について説明を求めることができるようになります。事業主は、非正規雇用労働者から求めがあった場合は、説明をしなければなりません。

【改定前↓改定後】 ○：説明義務の規定あり ×：説明義務の規定なし

	パート	有期	派遣
待遇内容(※) (雇い入れ時)	○↓○	×↓○	○↓○
待遇決定に際しての考慮事項求めがあった場合	○↓○	×↓○	○↓○
待遇差の内容・理由 (求めがあった場合)	×↓○	×↓○	×↓○

※待遇内容とは、賃金、福利厚生、教育訓練など

## 働き方改革推進支援センターのご案内

働き方改革に向けて、特に中小企業・小規模事業者の方々が抱える様々な課題に対応するため、ワンストップ相談窓口として、「働き方改革推進支援センター」が47都道府県に設置されています。

### ◆支援の対象となる方◆

全ての事業主の方がご利用いただけます。

#### 【相談事例】

- 36協定について詳しく知りたい
- 非正規の方の待遇を良くしたい
- 賃金引上げに活用できる国の支援制度を知りたい
- 人手不足に対応するため、どのようにしたらよいか教えてほしい
- 助成金を利用したいが利用できる助成金分からない 等

### ◆センターの支援内容◆

各センターに配置している、社会保険労務士などの専門家が、無料で事業主の方からの労務管理上の悩みをお聞きし、就業規則の作成方法、賃金規定の見直しや労働関係助成金の活用などを含めたアドバイスをいたします。

### ◆お問い合わせ先

#### 【群馬県働き方改革推進支援センター】

TEL 0120-4861-450

住所 前橋市元総社町528-9 (群馬県社会保険労務士会内)

受付時間 午前9時～午後5時(土・日・祝日を除く)