

働き方改革関連法

平成 31 年 4 月 1 日から働き方改革関連法が順次施行されています。
内容や企業規模によって、施行日が異なりますので、ご注意ください。なお法改正の詳細は、ホームページを検索し、ご確認ください。

神奈川労働局

検索

1 同一賃金・同一労働（パートタイム労働者・有期雇用労働者法）（P.4 参照）

（施行日 大企業 平成 31 年 4 月 1 日 中小企業 令和 2 年 4 月 1 日）

同一企業において、正規雇用労働者と非正規雇用労働者（パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者）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。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に示します。

ポイント

- ① 不合理な待遇差をなくすための規定の整備
- ② 労働者に対する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

2 職場のセクハラを起こさないために（P.27 参照）

パワーハラスメント防止対策が強化され、使用者の義務となりました。

ポイント

- ① 職場におけるパワーハラスメントの防止のために講ずべき措置
- ② 事業主に相談等をした労働者に対する不利益取扱いの禁止
- ③ 職場におけるセクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの防止対策も強化(中小企業主も対象)

3 障害者の法定雇用率引き上げ（P.41 参照）

障害に関係なく、希望や能力に応じて、誰もが職業を通じた社会参加のできる「共生社会」実現の理念の下、すべての使用者には、法定雇用率以上の割合で障害者を雇用する義務があります。

事業主区分	法定雇用率
	令和 6 年 4 月 1 日以降
民間企業	<u>2.5%</u>
国、地方公共団体等	<u>2.8%</u>
都道府県等の教育委員会	<u>2.7%</u>

1 労働時間法制の見直し

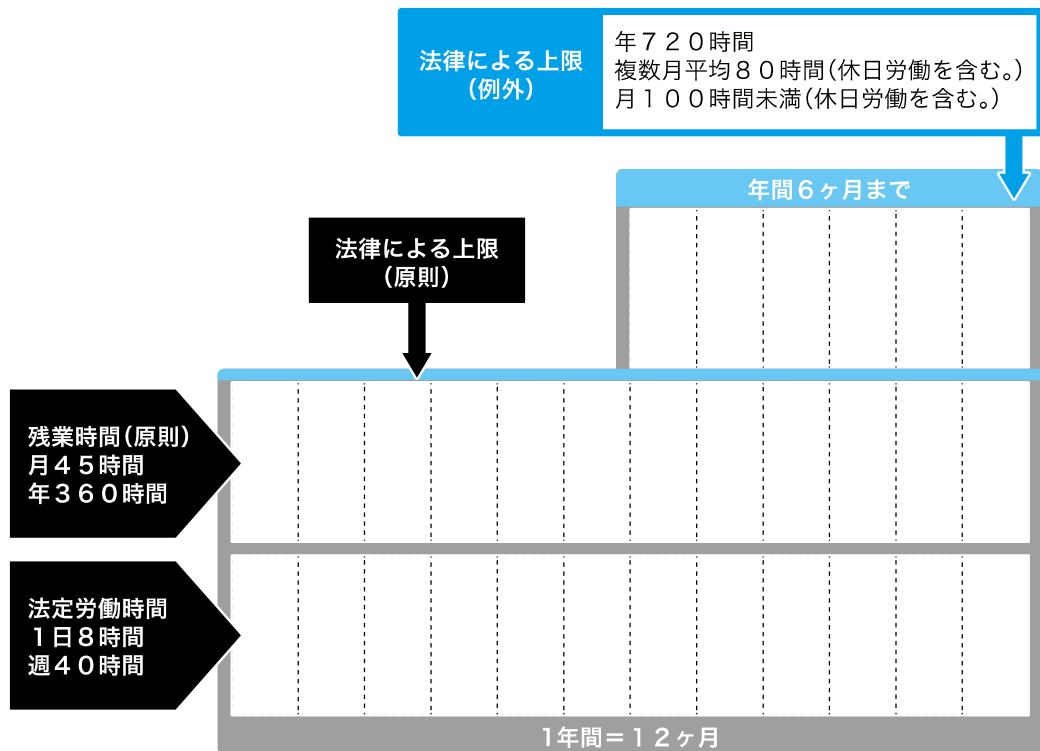
1 時間外労働の上限規制の導入

(施行日 大企業 平成 31 年 4 月 1 日 中小企業 令和 2 年 4 月 1 日)

時間外労働の上限は、原則として月 45 時間・年 360 時間を超えることはできません。臨時的な特別な事情がある場合でも、年 720 時間・月 100 時間未満（休日労働を含む。）・複数月平均 80 時間（休日労働を含む。）が限度です。

なお、時間外労働の上限規制に違反した場合、6 か月以下の懲役又は 30 万円以下の罰金 が科せられるおそれがあります。

また、建設事業・自動車運転の業務・医師等に適用されていた上限規制の適用猶予が、令和 6 年 3 月 31 日で終了となりました。



2 「勤務時間インターバル制度」の導入促進

(施行日 大企業・中小企業 平成 31 年 4 月 1 日)

1 日の勤務終了後、翌日の始業時間までの間に一定時間以上の休息時間（インターバル）の確保に努めなければなりません（努力義務）。

3 年 5 日間の年次有給休暇の取得

(施行日 大企業・中小企業 平成 31 年 4 月 1 日)

使用者は、10 日以上 の年次休暇が付与される労働者に対し、労働者の希望を踏まえて時季を指定して毎年 5 日 年次有給休暇を与えなければなりません（労働者の時季指定や計画的付与により取得された年次有給休暇の日数分については指定の必要はありません）。

4 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

(施行日 中小企業 令和5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、中小企業への猶予措置を廃止しました。なお、大企業においては、平成22年から施行されています。

5 労働時間の客観的な把握

(施行日 大企業・中小企業 平成31年4月1日)

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、全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するよう義務付けられます。

6 フレックスタイム制の拡充

(施行日 大企業・中小企業 平成31年4月1日)

労働時間の調整が可能な期間(清算期間)の上限が1か月から3か月に延長されます。

それにより、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が決められ、より柔軟な働き方が可能になります。

7 高度プロフェッショナル制度の創設

(施行日 大企業・中小企業 平成31年4月1日)

職務の範囲が明確で一定の年収(1,075万円以上を想定)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日以上の日曜日の確保を義務付け、本人の同意や労使委員会の決議をもって、健康確保措置を講じなければなりません。

8 産業医・産業保健機能の強化

(施行日 大企業・中小企業 平成31年4月1日)

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とともに、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把握に関する勧告の内容等を報告しなければなりません。

※常時50人以上の労働者を使用する事業場は、産業医を選任し、労働者の健康管理等を行わせなければなりません。

9 労働条件明示のルール変更

(施行日 令和6年4月1日)

求人企業・職業紹介事業者等が労働者の募集を行う場合・職業紹介を行う場合等には、募集する労働者の労働条件を明示することが必要ですが、令和6年4月1日からは、新たに以下の事項についても明示することが必要となっています。

対象	明示のタイミング	新しく追加される明示事項
すべての労働者	労働契約の締結時と 有期労働契約の更新時	1. 就業場所・業務の変更の範囲
有期 契約 労働者	有期労働契約の 締結時と更新時	2. 更新上限の有無と内容 (有期労働契約の通算契約期間または更新回数の上限) + 更新上限を新設・短縮しようとする場合、 その理由をあらかじめ説明すること。
	無期転換ルールに基づく 無期転換申込権が 発生する契約の更新時	3. 無期転換申込機会 無期転換後の労働条件 + 無期転換後の労働条件を決定するに当たり、 他の正社員等とのバランスを考慮した事項の 説明に努めること。

2 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

1 不合理な待遇差を解消するための規定の整備（同一労働同一賃金の導入）

（施行日 大企業 令和2年4月1日 中小企業 令和3年4月1日）

同一企業において、正規雇用労働者と非正規雇用労働者（パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者）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ています。ガイドラインを策定し、どのような待遇差が不合理にあたるかを明確に示す必要があります。

（改正前→改正後）

	パート	有期	派遣
均衡待遇規定	○→◎	○→◎	△→○+労使協定※
均等待遇規定	○→○	×→○	×→○+労使協定※
ガイドライン	×→○	×→○	×→○

○：規定あり △：配慮規定 ×：規定なし ◎：規定の解釈の明確化

※派遣先の労働者との均等・均衡待遇と一定の要件を満たす労使協定による待遇との選択。

2 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

（施行日 大企業 令和2年4月1日 中小企業 令和3年4月1日）

非正規雇用労働者は、正規雇用労働者との待遇差に内容・理由等に関する説明を求めることができるようになります。また、使用者は、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。

（改正前→改正後）

	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：賃金、福利厚生、教育訓練など

○：説明義務の規定あり ×：説明義務の規定なし

3 行政による使用者への助言・指導や裁判外紛争解決手続（行政ADR）の規定の整備

（施行日 大企業 令和2年4月1日 中小企業 令和3年4月1日）

行政による使用者への助言・指導等や裁判外紛争解決手続（行政ADR）の規定が整備されます。なお、裁判外紛争解決手続とは、使用者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。

（改正前→改正後）

	パート	有期	派遣
行政による助言・指導	○→○	×→○	○→○
行政ADR	△→○	×→○	×→○

○：規定あり △：部分的に規定あり ×：規定なし