

「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」が成立しました。(平成30年7月6日公布)

I 働き方改革の総合的かつ継続的な推進(施行日:平成30年7月6日)

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。(雇用対策法)

II 長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現等(施行日:平成31年4月1日)

1. 労働時間に関する制度の見直し

(1) 長時間労働の是正

① 罰則付き時間外労働の上限規制の導入(中小企業の適用は、平成32年4月1日)

労働基準法36条で定める時間外労働の限度は、今まで「厚生労働大臣の限度基準告示」だったものを労働基準法の改正により、告示内容を法律に格上げする。

② 中小企業における月60時間超の時間外労働の50%割増賃金の適用猶予の廃止(施行日:平成35年4月1日)

平成22年4月1日から大企業については施行されていた、1か月60時間を超える時間外労働についての50%割増率賃金の支払い義務が中小企業にも適用されることになる。

③ 一定日数の年次有給休暇の確実な取得

年に10日以上有給休暇が付与される労働者に対し、そのうち5日について、使用者による時季指定付与を義務化するもの。

④ 労働時間の状況の把握の実効性確保

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こととするというもの。

(2) 多様で柔軟な働き方の実現

① フレックスタイム制の見直し

現在1か月以内と決められている労働者が労働すべき時間を定める清算期間の上限が3か月に延長される。

② 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)

一定の年収要件を満たし、職務の範囲が明確で高度な職業能力を有する労働者を対象として、長時間労働防止措置を講じつつ、時間外・休日労働協定の締結や時間外・休日・深夜の割増賃金の支払義務等の適用を除外した新たな労働時間制度(高度プロフェッショナル労働制)を設けるもの。

2. 勤務間インターバル制度の普及促進等

- 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こととする。(勤務間インターバル制度の普及促進)
- 企業単位での労働時間等の設定改善に係る労使の取組を促進するため、企業全体を通じて一の労働時間等設定改善企業委員会の決議をもって、年次有給休暇の計画的付与等に係る労使協定に代えることができることとする。(企業単位での労働時間等の設定改善に係る労使の取組促進)

3. 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勧告の内容等を報告しなければならないこととする。(産業医の選任義務のある労働者数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こととする。(産業医の選任義務のある労働者数50人以上の事業場)等

III 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保(施行日:平成32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(中小企業の適用は、平成33年4月1日)

- 短時間・有期雇用労働者に関す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。
- また、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

- 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段の整備

- 同一労働同一賃金の義務化や待遇差が発生した際の説明義務について、労働者にかわって行政による、履行確保措置および行政ADR(Alternative Dispute Resolution)を整備する。
- 外とするものです。