

働き方改革関連法の主な内容と施行時期

中小企業の定義については裏面のとおり

◇労働時間法制の見直しについて	実施時期				
	2019年 4月	2020年 4月	2021年 4月	2022年 4月	2023年 4月
①残業時間の上限の規制 残業時間の上限は、原則として月45時間・年360時間とし、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることはできません。 臨時的な特別の事情があつて労使が合意する場合でも、 ・年720時間以内 ・複数月平均80時間以内(休日労働を含む) ・月100時間未満(休日労働を含む) を超えることはできません。 また、原則である月45時間を超えることができるのは、年間6か月までです。					
②年5日間の年次有給休暇付与の義務づけ 使用者が労働者の希望を踏まえて時季を指定、年5日の付与が義務化されます。					
③高度プロフェッショナル制度の創設 高度専門職を労働時間規制から外し、新たな規制の枠組みが創設されます。(制度導入には法律に定める企業内手続きが必要)					
④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)が延長されます。(1か月→3か月)					
⑤勤務間インターバル制度の導入(努力義務) 1日の勤務終了後、翌日の出社までの間に、一定時間以上の休息时间(インターバル)を確保する仕組みです。					
⑥労働時間の客観的な把握の義務づけ 裁量労働制が適用される人や管理監督者も含め、すべ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されるよう法律で義務づけられます。					
⑦産業医・産業保健機能の強化 事業主から産業医への情報提供や産業医等による労働者の健康相談等が強化されます。					
⑧月60時間超の残業の割増賃金率の引上げ 2023年4月から中小企業の割増賃金率が引上げられます。(25%→50%)					

◇雇用形態に関わらない公正な待遇の確保	実施時期				
	2019年 4月	2020年 4月	2021年 4月	2022年 4月	2023年 4月
①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(短時間労働者・有期雇用労働者・派遣労働者)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。					
②労働者に対する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。					
③行政による助言・指導等や行政ADRの規定の整備 都道府県労働局において、無料・非公開の紛争解決手続きを行います。「均衡待遇」や「待遇差の内容・理由」に関する説明についても対象となります。					