



TOPICS VOL. 160

オフィス 人事サポート

代表・特定社会保険労務士 山口 徹実

URL <http://co-js.com/>

E-mail info@co-js.com

TEL 028-643-8000 FAX 028-643-8530



*** 働き方改革関連法の概要 ***

平成30年7月6日に「働き方改革関連法案」が公布され、来年の4月1日からその一部が施行されます。今回の改正目的は、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ず公正な待遇確保の措置を講じることです。以下に、その主要事項について、列挙します。

1. 労働時間に関する制度の見直し（但し中小企業への施行は平成32年4月1日から）

従業員に対し、法定労働時間である1日8時間、週40時間を超えて時間外・休日労働をさせる場合は、「時間外・休日労働に関する協定（36協定）」を締結し、労基署へ届け出なければなりません。この届出によって長時間の時間外・休日労働の抑止を図っていました。しかし、改正前の届出では、特別条項を結ぶことで「上限なく時間外労働」に従事させることができました。今回の改正では、法律で残業時間の上限を定めることでこれを超える残業はできなくなります。

臨時的な特別な事情がない場合

- ・月45時間（原則）
- ・年360時間（原則）

を超えることはできない。

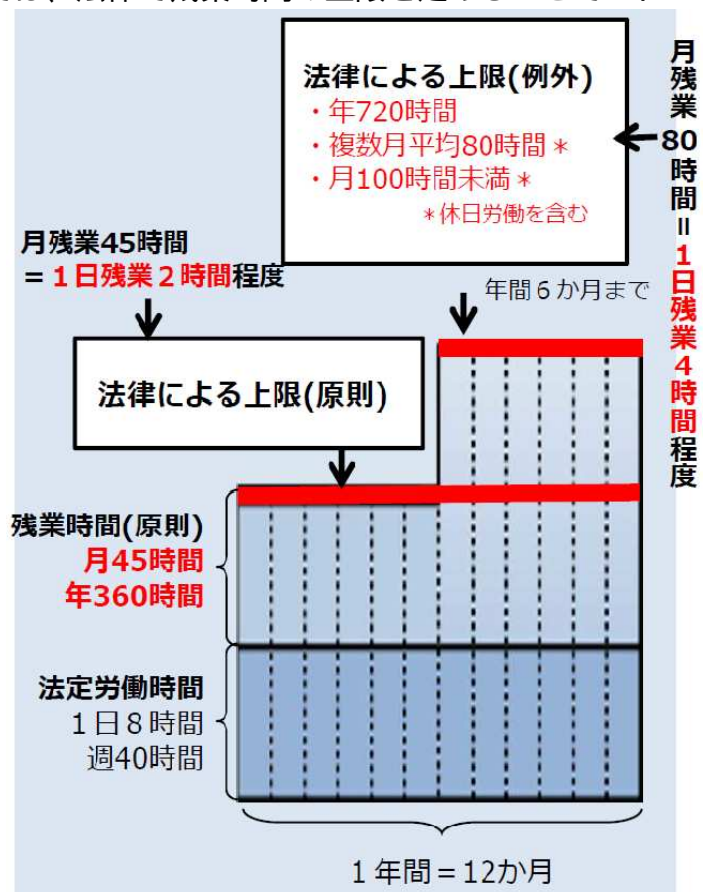
臨時的な特別な事情があり、かつ

労使が合意する場合

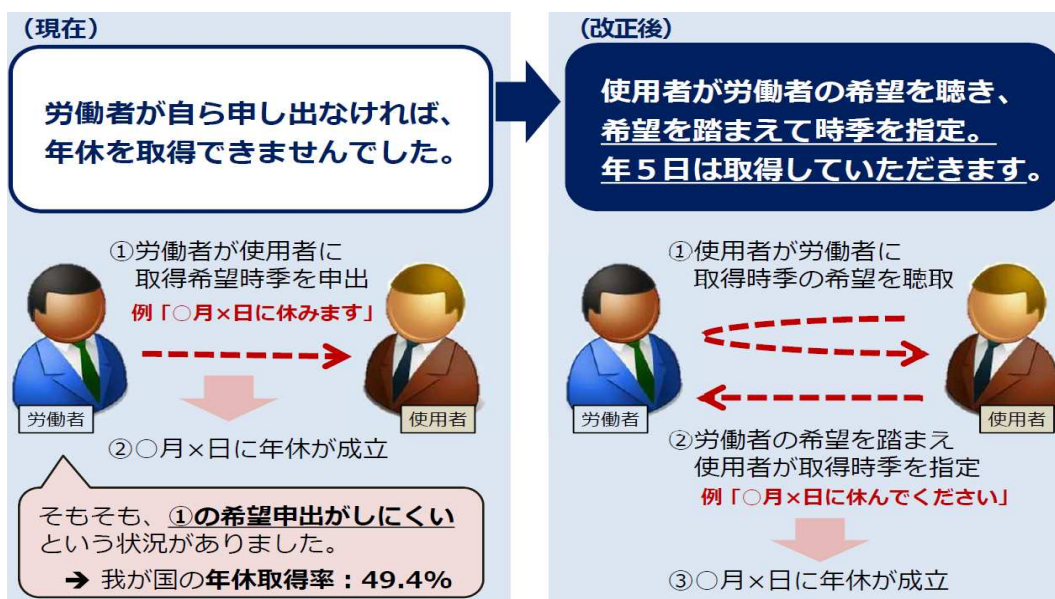
- ・年720時間
- ・月100時間（休日労働含む）
- ・複数月平均80時間（休日労働含む）

を超えることはできない。また、月45時間を超えることができるのは年間6か月まで となりました。

但し、自動車運転の業務、建設事業、医師については、上限適用を施行後5年間猶予し、新技術、新商品開発等の研究開発業務は適用を除外しています。



2. 年5日の年次有給休暇取得を義務づけ



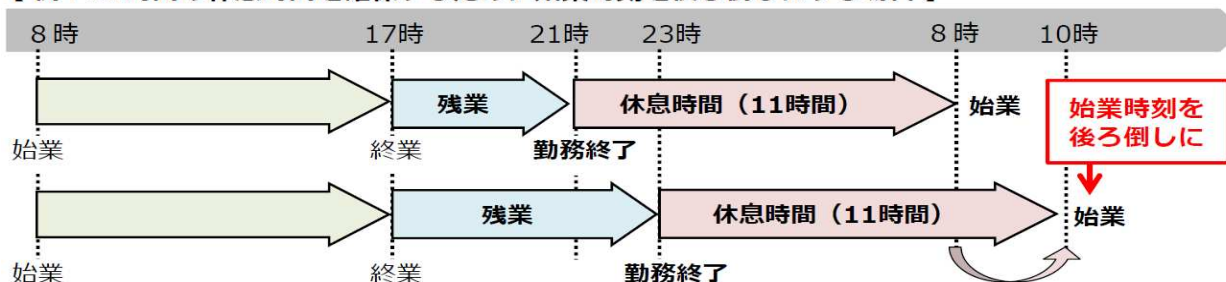
3. 労働時間状況の客観的把握を義務づけ

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、すべての人の労働時間の状況が客観的な方法やその他適切な方法で把握することが事業者には義務づけられました。

4. 勤務間インターバル制度の普及促進

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時間（インターバル）を確保する仕組みです。これを努力義務にすることによって、十分な生活時間や睡眠時間を確保しようとするものです。

【例：11時間の休息時間を確保するために始業時刻を後ろ倒しにする場合】



※「8時～10時」までを「働いたものとみなす」方法などもあります。

5. 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保

(1) 不合理な待遇差を解消するための規定の整備

短時間・有期雇用労働者と正規雇用労働者との不合理な待遇の禁止に関し、均等・均衡ルールを整備（パート労働法の改正・改称、労働契約法の改正）

派遣労働者と派遣先の労働者との不合理な待遇の禁止に関し、均等・均衡ルールを整備（派遣法の改正）

(2) 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

短時間・有期雇用労働者、派遣労働者について、待遇差の内容・理由等に関する説明を義務化（パート労働法、派遣法の改正）