

## 働き方改革関連法の「施行予定スケジュール」 2019年4月

### 🔴 働き方改革関連法の内容及び施行時期

■「働き方改革法」に基づく関連法令が2019年4月1日から順次施行されています。

#### 内容概略

<p>時間外労働(残業)の上限規制 (罰則付き)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・原則 月 45 時間 年 360 時間が上限</li> <li>・臨時的な特別な事情ある場合 休日労働を含み 年 720 時間 単月 100 時間未満 複数月 平均 80 時間 を限度に設定</li> <li>・特例が認められるのは年6ヵ月以内</li> </ul>	<p>改正法の施行日</p> <p>(大企業) 2019年4月1日から <b>中小企業</b> 2020年4月1日から</p>
<p>年次有給休暇の確実な取得</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・年 10 日以上<sup>の</sup>年次有給休暇の付与者に対して、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</li> </ul>	<p>改正法の施行日</p> <p>2019年4月1日から (大企業・中小企業を問わず)</p>
<p>高度プロフェッショナル制度の創設</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・高度な専門的知識を必要とし時間と成果との関連性が高くないと認められる次の5業務 <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>金融商品の開発</b> ● <b>金融デューラー</b> ● <b>アナリスト</b> ● <b>コンサルタント</b></li> <li>● <b>研究開発</b>に従事する労働者は労働時間の規制から除外</li> </ul> </li> <li>・厚生労働省令で定める年収要件は 1075 万円</li> </ul>	<p>改正法の施行日</p> <p>2019年4月1日から (大企業・中小企業を問わず)</p>
<p>インターバル制度の努力義務化</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・終業から次の始業まで一定の時間を確保する</li> <li>・<u>深夜業の回数及び終業から始業までの時間</u></li> </ul>	<p>改正法の施行日</p> <p>2019年4月1日から <b>努力義務</b> 罰則なし</p>

# ≦ 働き方改革法 施行 予定表 スケジュール ≧

※大➤ 大企業 中小➤ 中小企業 全➤ 全事業所 努力➤ 努力義務

項目 トピック	企業規模	2019/4	2020/4	2021/4	2022/4	2023/4	2024/4
		→					
36 協定上限規制	大	●	→				
	中小		●	→			
年次有給休暇取得義務化	全	●	→				
勤務間インターバル(努力)	全	●	→				
高プロ・フレックスタイム	全	●	→				
医師面接見直し・時間把握	全	●	→				
限度基準適用除外見直し	全	●	→				
同一労働同一賃金	大		●	→			
	中小			●	→		
月 60 時間超割増引上げ	中小					●	→
賃金債権時効延長 (他法案)	全		●	→			
その他	全		●	→			

## ■ 時間外労働の上限規制

- 時間外労働の上限規制は、自動車運転、建設、医師等には当面適用なし
- 研究開発は条件付きで適用除外
- 中小企業に対して労基署等が労基法に基づいて「助言・指導」を行う際には、「中小企業における労働時間の動向、人材の確保の状況、取引の実態その他の事情を踏まえて行う」よう配慮することを義務付けた。(改正法附則)
- 時間外労働が 100 時間を超える場合、事業者は、労働者の申出に基づき、医師の面接指導を受けさせる必要がある。(罰則なし)
- 月60時間超の時間外労働に対する割増賃金  
中小企業に猶予されていた 50%以上の割増賃金の支給は猶予措置が廃止され 2023年4月1日から 中小企業にも適用される。

## ■ 年次有給休暇の確実な取得

- 使用者は、年10日以上の子休付与者に対して、年5日の年次有給休暇を、労働者の希望を踏まえ、有給休暇の取得時季を指定して与える。

## ■ 高度プロフェッショナル制度の創設

- 対象となる労働者
  - ① 書面等による労使合意に基づき、職務の範囲が明確に定められている労働者
  - ② 労働省令で規定される1年間に支払われる賃金額が1075万円以上ある労働者
- 対象となる業務
  - ① 金融商品の開発業務
  - ② 金融商品のディーリング業務
  - ③ アナリストの業務
  - ④ コンサルタントの業務
  - ⑤ 研究開発業務
- 健康確保措置等...
  - ① 年間104日の休日確保すること(義務化)
  - ② インターバル措置
  - ③ 1月又は3月の健康管理時間の上限措置
  - ④ 2週間連続の休日
  - ⑤ 臨時の健康診断措置の実施

} のいずれかの措置の実施義務化
- 制度導入の手続き
  - ① 職務の内容及び制度の適用について「職務記述書」に署名するなど本人の同意を得る

- ② 導入する事業場の委員会で、対象業務・対象労働者をはじめとした各事業場の決議
- ③ 対象労働者の同意の撤回に関する手続を労使委員会の決議事項とする

→ 法的効果

三六協定の締結や時間外・休日・深夜の割増賃金の支払義務等を規定の適用除外とする

---

■ 2018年6月29日に成立した「働き方改革関連法」は次の8つの法律です。(参考)

- ・ 労働基準法
- ・ 労働安全衛生法
- ・ パートタイム労働法
- ・ 労働契約法
- ・ 労働時間等設定改善法
- ・ 労働者派遣法
- ・ 雇用対策法
- ・ じん肺法

---

■ **36 協定の締結と時間外労働の上限規制**

- 法定労働時間を超えて労働させるためには 36 協定の締結及び届出が必要です。  
36 協定は労働組合又は労働者の過半数代表者との書面による協定をし、労基署に届出の上労働時間の延長又は休日労働をさせることができます。
- 協定の内容としては次の事項を定める。
  - ・ 労働者の範囲
  - ・ 対象期間(1年間に限る)
  - ・ 時間延長の事情、休日労働する事情
  - ・ 1日、1ヵ月及び1年の期間における延長できる時間数又は休日出勤できる日数
- 改正労基法第 36 条第 7 項では、協定で定める労働時間の延長及び休日労働について留意すべき事項等について労働者の健康、福祉、時間外労働の動向その他の事情を考慮して**指針**を定めることができるとしています。
- 協定で定める延長できる時間にも**限度時間**がありそれに適合した協定の締結が要請されています。(36 条 3 項)