

# 働き方改革関連法の概要とポイント

特定社会保険労務士 佐竹 康男

残業の上限規制、同一労働同一賃金の実現などを柱とする働き方改革関連法が2018年6月29日に成立し、2019年4月から随時施行されます。労働基準法等の労働法が改正され、時間外・休日労働協定（三六協定）の見直しや就業規則の改定が必要になります。

## 1 残業（時間外労働）の上限規制 **違反した企業には刑事罰もある**

これまでは、三六協定を結べば、事実上無制限に残業することも可能となっていました。改正法では残業の上限を法律で規定し、原則として月45時間、年360時間が上限となります。業務量の大幅な増加等により臨時的な事情がある場合でも、年720時間以内等の上限が設けられます。この上限に違反した使用者は、刑事罰（6か月以下の懲役又は30万円以下の罰金）が科せられることもあります。

この改正は2019年4月1日（中小企業<sup>\*</sup>）は2020年4月1日、自動車運転業務、建設業、医師の業務は2024年4月1日）から施行されます。

<sup>\*</sup> 中小企業とは、資本金の額等が3億円（小売、サービス業5,000万円、卸売業1億円）以下及び常時使用する労働者が300人（小売業50人、サービス、卸売業100人）以下の企業をいう。

### 〈時間外労働の上限となる時間〉

時間外労働の上限 (三六協定が必要)	例外	① 1年720時間以内 ② 1か月100時間未満（休日労働を含む） ③ 2か月から6か月平均で80時間以内（休日労働を含む） ④ 原則である月45時間の時間外労働を上回る回数は、年6回まで
	原則	1か月45時間以内、1年360時間以内
法定労働時間		1週40時間以内、1日8時間以内

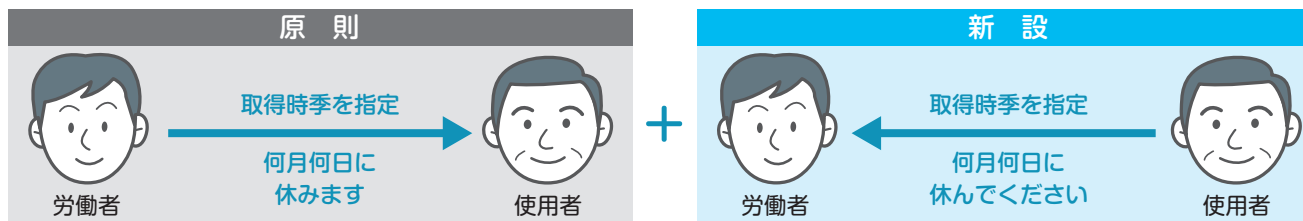
### ポイント

2019年4月1日からの実施に向けて、三六協定の見直しが必要になりますが、三六協定では労使の合意に基づき、法定労働時間を超えて労働することができる時間（1日、1月及び1年間の延長時間）を定めます。三六協定で定める延長時間の範囲内であれば適法ですが、三六協定で定めた延長時間を超えて時間外労働をさせた場合は労働基準法違反となりますので、注意が必要です。

また、現行の「時間外労働」には「休日労働時間数」を含みませんが、**改正後は上記表中の②③の時間の判定には「休日労働時間数」を含めます。**

## 2 5日間の「年次有給休暇取得」の義務化 **使用者による時季の指定**

使用者は、年10日以上有給休暇が付与される労働者に対し、毎年5日の年次有給休暇を時季を指定して与えなければならなくなりました。この改正は、企業規模にかかわらず2019年4月から施行されます。



### ポイント

使用者が労働者の希望を聞いたうえで、時季を指定することになります。ただし、労働者が自主的に時季を指定した分及び会社の労使協定に基づく計画的付与により取得した分の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。例えば、労働者が自ら5日取得した場合、使用者の時季指定は不要です。

## 3 同一労働同一賃金の実現 **正社員と非正規社員間の不合理な待遇差の解消**

正社員と短時間・有期雇用労働者などの非正規社員との不合理な待遇差が禁止されます。

同一の企業内において、正社員と非正規社員の業務内容、勤続年数及び責任の範囲などに違いがないのであれば、基本給、諸手当、昇給、賞与の支給は同額でなければなりません。賃金に差をつける場合は、業務への貢献度など合理的な理由が必要となります。

また、同一労働同一賃金が原則となることを踏まえて、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が義務付けられました。

この改正は2020年4月（中小企業は2021年4月）から施行されます。

### ポイント

「正社員」と「非正規社員」間において異なる就業規則が適用され、基本給の水準や諸手当の種類なども異なっている企業の場合は、法改正の施行期日までに就業規則を改定して、同一労働同一賃金を実現させなければなりません。2018年の秋以降にガイドラインが策定される予定です。

## 4 その他の主な改正事項（いずれも施行は企業規模にかかわらず2019年4月から）

- 高度プロフェッショナル制度の創設（職務の範囲が明確で一定の収入を有する労働者は、年間104日の休日を確実に取得させることなどを要件として、労働時間、休日、深夜の割増賃金の規定を除外）
- 勤務間インターバル制度（前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定以上の休息時間を確保すること）の普及努力
- フレックスタイム制の弾力的運用（1か月単位から3か月単位へ）
- 事業者から、従業員の健康管理に必要な情報の産業医への提供義務

### 著者紹介



さ た け や す お  
佐竹 康男（特定社会保険労務士）  
昭和61年社会保険労務士開業、(有)オフィス・レイバ代表取締役、  
年金研究会PLAZA-21代表、日本年金学会会員。  
【事務所】京都市左京区岩倉

▶ 著書  
「税務・労務ハンドブック  
(共著)」 他

