

◆働き方改革関連法が6月29日、参院本会議で成立した。関連法は8本の改正法が束ねられ、労働時間規制の緩和策や強化策などの幅広いメニューが抱き合わせで盛り込まれている。

— 働き方改革関連法の主な内容 —

< I — 規制緩和 > **高度プロフェッショナル制度の創設**

- ◆対象／年収1075万円以上の一部専門職（省令で定める／7月から検討）
- ◆本人の同意と労使委員会の決議が必要
- ◆労働時間に関する保護制度（労働基準法、労働安全衛生法）から外す
- ◆健康確保措置として、年間104日の休日確保措置を義務化。加えて、①インターバル措置、②1月又は3月の在社時間等の上限措置、③2週間連続の休日確保措置、④臨時の健康診断のいずれかの措置の実施を義務化。
- ◆会社側は、適用された労働者の労働時間を把握する義務がなくなり、深夜・休日労働の割増賃金も払う必要がなくなる
- ◆施行期日／2019年4月

< II — 規制強化① > **残業時間の罰則つき上限規制**

- ◆時間外労働の上限
 - ①原則／「月45時間、年360時間」
 - ②限度— 臨時的な特別な事情がある場合「年720時間」
 - ③限度— 「単月100時間未満（休日労働含む）」
 - ④限度— 「複数月平均80時間（休日労働含む）」
- ◆上限を設け、違反したら罰則を科す
- ◆施行期日／大企業（2019年4月）、中小企業（2020年4月）

< II — 規制強化② > **勤務間インターバル制度の導入（労働時間等設定改善法）**

- ◆事業主は、前日の終業時刻と翌日の始業時間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
- ◆企業に努力義務を課す

◆施行期日／2019年4月

<Ⅲ-その他①> **同一労働同一賃金の促進**

◆関係法／パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法

◆正規と非正規の不合理な待遇格差を是正するため関係法を整備する

◆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。併せて有期雇用労働者の均等待遇規定を整備。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）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。

◆施行期日／大企業（2019年4月）、中小企業（2020年4月）

<Ⅲ-その他②> **中小企業における割増賃金の見直し**

◆月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率（50%以上）、について中小企業への猶予措置を廃止する

◆施行期日／平成35年4月1日

<Ⅲ-その他③> **年次有給休暇の確実な取得**

◆使用者は、10日以上年次有給休暇が付与される労働者に対し、5日において、毎年、時季を指定して与えなければならないこととする。

（労働者の時季指定や計画的付与により取得された年次有給休暇の日数分については指定の必要はない）。