

## 働き方改革関連法について

働き方改革関連法が成立しました。今後の仕事や賃金のありかたが大きく変化していくようです。主な項目の概要をご説明します。

- ◆**残業時間の上限規制** 導入時期 大企業 2019年4月 中小企業 2020年4月  
自動車運転業務、建設業従事者、医師は2024年4月  
新商品研究開発職は適用除外  
違反すると懲役・罰金

現 在	導 入 後
<ul style="list-style-type: none"> <li>・労使協定を結び1ヶ月あたり45時間</li> <li>・年間360時間</li> <li>・特別条項付だと事実上青天井</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・原則 月45時間・年間360時間</li> <li>・特別の事情ありだと 年間限度時間720時間</li> <li>・休日労働含み月100時間を超えない</li> <li>・2～6ヶ月の期間平均残業がいずれも 休日労働含み月平均80時間以内</li> </ul>

- ◆**同一労働同一賃金** 導入時期 大企業 2019年4月 中小企業 2020年4月  
同じ内容の仕事であれば、賃金水準も同一にし、基本給や手当で正社員と非正規社員の不合理な待遇差を解消するものです。

- ◆**脱時間給制度の導入(高度プロフェッショナル制度)** 導入時期 2019年4月
  - ・高度な専門知識をもつ高収入労働者(年収1075万円以上)を対象に労働時間管理の対象から外す制度です。適用は労働者本人の希望が前提です。
  - ・働いた時間ではなく仕事の成果で評価します。
  - ・年104日以上・4週間で4日以上の日取得が義務付けられます。
  - ・1度適用されても本人の意思で制度の離脱が可能です。

- ◆**勤務時間インターバル(休息期間)の努力義務** 導入時期 2019年4月  
退社から出社まで一定時間を確保する制度です。休息期間の確保、ワーク・ライフバランスの実現も期待されます。

- ◆**有給休暇の取得義務** 導入時期 2019年4月  
今までは有給を取得させることまでは義務付けられていませんでしたが、年10日以上の有給が付与される労働者について、年間5日の取得が義務付けられます。

- ◆**労働時間の把握義務付け** 導入時期 2019年4月  
会社が労働者の労働時間を客観的に把握することが義務付けられます。