



平成30年4月20日

「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案」

平成30年4月6日に提出された法案です。
気になる箇所が満載、でも概要だけではどこがポイントかわかりづらいので、気になるところを抜粋しました。

「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案」の気になるポイント

★労働時間に関する制度の見直し（労働基準法、労働安全衛生法）

① 時間外労働の上限について、【施行日：平成32年4月1日】

月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、
単月100時間未満（休日労働含む）、複数月平均80時間（休日労働含む）を限度に設定。

【適用猶予・除外の事業・業務】

自動車運転の業務	改正法施行5年後に、時間外労働の上限規制を適用。 上限時間は、年960時間とし、将来的な一般則の適用について引き続き検討する旨を附則に規定。
建設事業	改正法施行5年後に、一般則を適用。 (ただし、災害時における復旧・復興の事業については、 1か月100時間未満・複数月平均80時間以内の要件は適用しない。 この点についても、将来的な一般則の適用について引き続き検討する旨を附則に規定。)
医師	改正法施行5年後に、時間外労働の上限規制を適用。 具体的な上限時間等は省令で定めることとし、医療界の参加による検討の場において、規制の具体的なあり方、労働時間の短縮策等について検討し、結論を得る。
鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業	改正法施行5年間は、1か月100時間未満・複数月80時間以内の要件は適用しない。(改正法施行5年後に、一般則を適用)
新技術・新商品等の研究開発業務	医師の面接指導(※)、代替休暇の付与等の健康確保措置を設けた上で、時間外労働の上限規制は適用しない。 ※時間外労働が一定時間を超える場合には、事業主は、その者に必ず医師による面接指導を受けさせなければならないこととする。

② 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。

【施行日：平成35年4月1日】

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

③ 高度プロフェッショナル制度の創設等を行う。【施行日：平成31年4月1日】

- ・職務の範囲が明確で一定の年収(少なくとも1,000万円以上)を有する労働者が、高度の専門的知識を必要とする等の業務に従事する場合に、年間104日の休日を確実に取得させること等の健康確保措置を講じること、本人の同意や委員会の決議等を要件として、労働時間、休日、深夜の割増賃金等の規定を適用除外とする。
 - ・また、制度の対象者について、在社時間等が一定時間を超える場合には、事業主は、その者に必ず医師による面接指導を受けさせなければならないこととする。
 - ・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(選択的措置)

「時間外労働の上限」は、36協定作成に、「割増賃金率の中小企業への猶予措置を廃止」は、給与計算に大きく関わる改正です。施行期日をしっかりと把握しましょう！