



平成30年9月20日

「働き方改革関連法案の成立」

平成30年6月29日、参院本議会で「働き方改革関連法案」(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)が可決・成立しました。

・長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現等 【参照】事務所だよりNo.197

- ① 残業時間の上限規制
- ② 「勤務間インターバル」制度の導入促進
- ③ 年5日間の年次有給休暇の取得(企業に義務づけ)
- ④ 月60時間超の残業の、割増賃金率引上げ
- ⑤ 労働時間の客観的な把握(企業に義務づけ)
- ⑥ 「フレックスタイム制」の拡充
- ⑦ 「高度プロフェッショナル制度」を創設
- ⑧ 産業医・産業保健機能の強化



⑧ 産業医・産業保健機能の強化 について、**施行期日は、2019年(平成31年)4月1日**
 ※ **中小企業における残業時間の上限規制の適用は2020年4月1日**
 ※ **中小企業における月60時間超の残業の、割増賃金率引上げの適用は2023年4月1日** です。

・雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

- ① 不合理な待遇差をなくすための規定の整備
 - ・裁判の際に判断基準となる「均衡待遇規定」「均等待遇規定」をパート・有期・派遣で統一的に整備
 - 1.パートタイム労働者・有期雇用労働者
 - ① 均衡待遇規定の明確化
それぞれの待遇ごとに、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(基本給、賞与、役職手当、食事手当、福利厚生、教育訓練など)
 - ② 均等待遇規定 新たに有期雇用労働者も対象とする。
 - ③ 待遇ごとに判断することを明確化し、ガイドラインの策定などによって規定の解釈を明確に示す
 - 2.派遣労働者
 - ① 「派遣先の労働者との均等・均衡待遇」「一定の要件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
 - ② 派遣先になろうとする事業主に対し、派遣先労働者の待遇に関する派遣元への情報提供義務を新設
 - ③ 派遣先事業主に、派遣元事業主が上記①②を順守できるよう派遣料金の額の配慮義務を創設
均等・均衡待遇規定の解釈の明確化のため、ガイドライン(指針)の策定。根拠を規定
 - ② 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化
 - ① 有期雇用労働者に対し、本人の待遇内容及び待遇決定に際しての考慮事項に関する説明義務を創設
 - ② パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者について、事業主に正規雇用労働者との待遇差の内容・理由等の説明義務(求めた場合)を創設
 - ③ 説明を求めた場合の不利益取扱い禁止を創設



改正によって、
非正規雇用労働者は、「正社員との待遇差の内容や理由」についても説明を受けられるようになります。

③ 行政による事業主への助言・指導等や 裁判外紛争解決手続(行政ADR)の規定の整備
 について、**施行期日は、2020年(平成32年)4月1日**、

※ **中小企業におけるパートタイム労働法・労働契約法の改正規定の適用は2021年4月1日**



パートタイム労働法は有期雇用労働者も法の対象に含まれることとなり、
法律の略称も「パートタイム・有期雇用労働法」に変わります。

なにより気になる「同一労働同一賃金」ですが、現在は「同一労働同一賃金ガイドライン案」の段階です。
 今後、関係者の意見や改正法案についての国会審議を踏まえ、労働政策審議会における議論を経て、最終的に確定され、改正法の施行日に施行されます。