

# 労務法制委員会 Q & A



けやき総合法律事務所

弁護士 徳 吉 完 氏

昨年、世間を大いに賑わせ、紆余曲折の未成立した「働き方改革関連法」が、いよいよ今年4月1日から順次施行されます。そこで今回は、働き方改革関連法の本来的なポイントを、ざっとおさらいしておきます。

**Q1** 「働き方改革関連法」のポイントはどのような点ですか。

**A1** 働き方改革関連法の内容は多岐にわたりますが、特に実務への影響が大きいと思われる点としては、①時間外労働の上限規制の導入、②年次有給休暇の確実な取得、③正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の禁止、の3点が挙げられます。

**Q2** 時間外労働の上限規制の導入とはどのような内容ですか。

**A2** 時間外労働の上限について、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）を限度に設定するというものです。

本改正は、大企業では今年4月1日から、中小企業では2020年4月1日から施行されます。

なお、自動車運転業務、建設業、医師等の業務については、一定期間適用を猶予したり除外したりするなどの措置が取られています。

また、大企業ですでに導入されている、月60時間超の残業に対する割増賃金率（50%以上）について、中小企業も2023年4月1日から義務付けられることになりました。

**Q3** 有給休暇の取得促進のために、どのような手当がされましたか。

**A3** 使用者は、10日以上のある年次有給休暇が付与されるすべての労働者に対し、年次有給休暇の日数のうち年5日について、時季を指定して有給休暇を取得させることが義務付けられました（今年4月1日施行）。時季の指定にあたっては、労働者の意見を聴取し、その意見を尊重するよう努めなければなりません。

なお、年次有給休暇を5日以上取得済みの労働者に対しては、使用者による時季指定は不要です。

**Q4** 正規・非正規雇用労働者の不合理な待遇差の禁止とは何ですか。

**A4** 同一企業内において、正規雇用労働者と非正規雇用労働者（パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者）の間で、基本給や賞与などの個々の待遇ごとに、不合理な待遇差を設けることが禁止されました。

どのような待遇差が不合理にあたるかについては、厚生労働省から出されるガイドラインを参照したり、弁護士等の専門家に問い合わせたりするなどして確認してください（大企業は2020年4月1日、中小企業は2021年4月1日施行）。

今回の働き方改革関連法では、このほかにも、フレックスタイム制の拡充、高度プロフェッショナル制度の創設、勤務間インターバル制度の普及促進などの重要な施策が定められています。詳しくは、弁護士や社会保険労務士等に相談しながら、就業規則や労務管理方法の見直しに取り組んでいただければと思います。

以上