

令和元年度愛知県介護保険指定事業者講習会

令和元年 8 月 20 日 愛知労働局 労働基準部

《働き方改革関連法について》

2019 年 4 月 1 日から「働き方改革関連法」が順次施行されています！

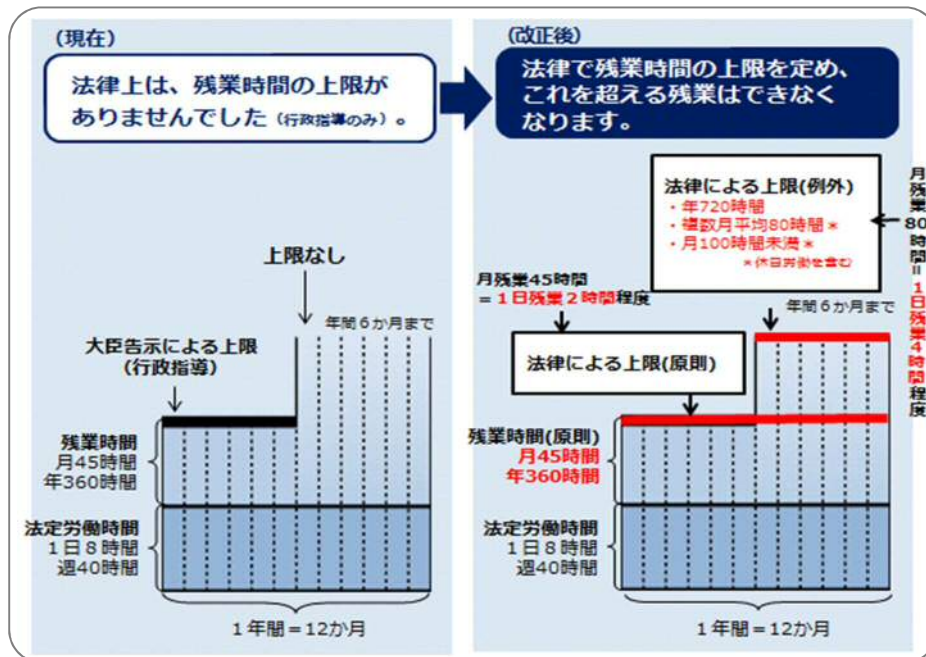
ポイントは、以下のとおりです。

【ポイント 1】

時間外労働の上限規制の導入【施行：2019 年(中小企業 2020 年)4 月 1 日～】

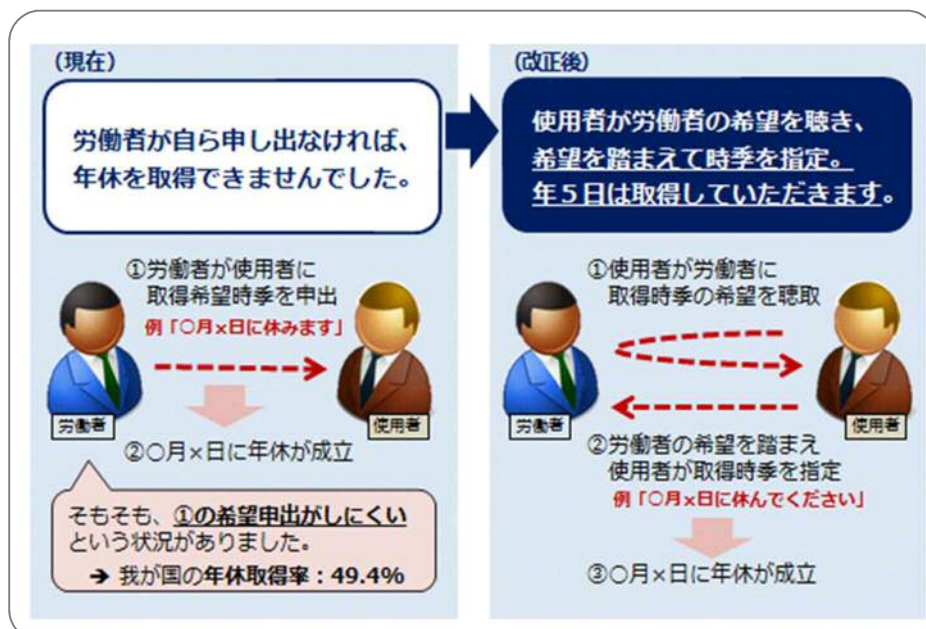
時間外労働の上限について、月 45 時間、年 360 時間を原則とし、

臨時的な特別な事業場がある場合でも、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)を限度に設定する必要があります。



【ポイント 2】 年次有給休暇の確実な取得【施行：2019 年 4 月 1 日～】

使用者は、10 日以上有給休暇が付与される全ての労働者に対し、毎年 5 日、時季を指定して有給休暇を与える必要があります。



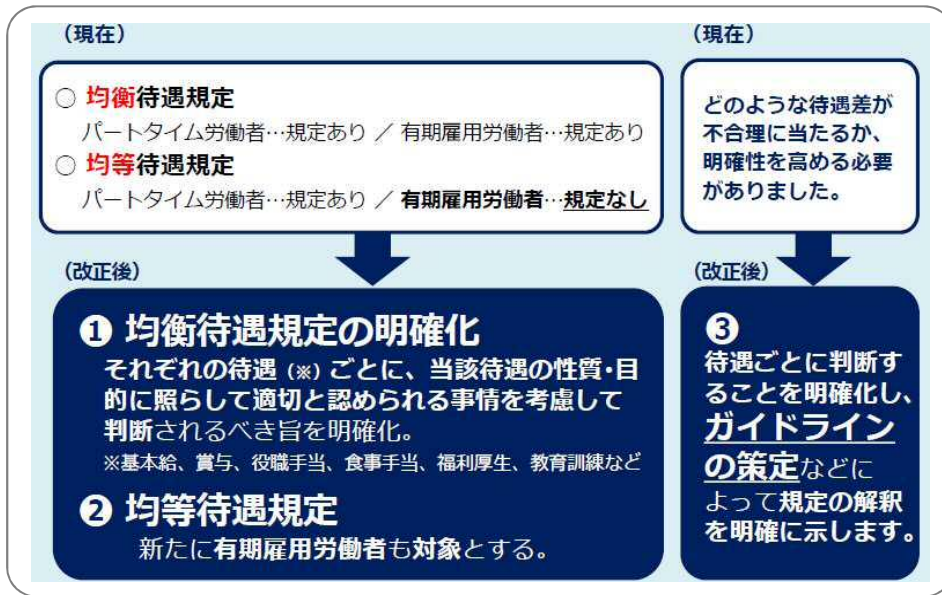
※労働者が自ら5日以上の子次有給休暇を取得済みの場合や、計画年休と合わせて5日以上の子次有給休暇を取得済みの場合は、使用者による時季指定は不要です。

【ポイント3】

正規・非正規雇用労働者間の不合理な待遇差の禁止

【施行：2020年(中小企業2021年)4月1日～】

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格差が禁止されます。



◇ 各働き方改革関連法の施行スケジュールは以下のとおりです。

働き方改革関連法施行スケジュール

		施行日				
		2019年 4月1日	2020年 4月1日	2021年 4月1日	2023年 4月1日	2024年 4月1日
① 時間外労働の上限規制	大企業※1	●				
	中小企業※1		●			
	自動車運転業務 建設事業 医師					●
② 「勤務間インターバル制度」の導入促進						
③ 年次有給休暇の確実な取得						
④ 労働時間状況の客観的な把握		●				
⑤ 「フレックスタイム制」の拡充						
⑥ 「高度プロフェッショナル制度」の導入						
⑦ 月60時間超残業に対する割増賃金率引き上げ	大企業					
	中小企業				●	
⑧ 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保	大企業		●			
	中小企業			●		

※1 企業規模の定義は「中小企業基本法」の基準による。 ※2 大企業はすでに実施済み。 ※3 労働者派遣法の改正時期は大企業と同様。