

働き方改革関連法が施行されます

平成30年6月に「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」が成立、今年4月から一部施行されました。今後も順次施行される予定となっています。

企業規模により施行時期が異なっており、今回は中小企業において今後施行されるものの中から「時間外労働の上限規制」および「同一労働同一賃金」について取り上げます。

時間外労働の上限規制(労働基準法の改正)

※施行時期:大企業は2019年4月1日～、中小企業は2020年4月1日～

【労働基準法における労働時間の定め】

- 労働基準法では、労働時間は原則として「1日8時間・1週40時間以内」とされています(これを「法定労働時間」といいます)。また、休日は原則として、毎週少なくとも1回与えることとされています。
- 法定労働時間を超えて労働者に時間外労働をさせる場合や法定休日に労働させる場合には、『労働基準法第36条に基づく労使協定(36協定)の締結』、『所轄労働基準監督署長への届出』が必要です。36協定では、「時間外労働を行う業務の種類」や「時間外労働の上限」などを決めなければなりません。
- これまで、36協定で定める時間外労働については、厚生労働大臣の告示によって上限基準が定められていましたが、臨時的に限度時間を超えて時間外労働を行わなければならない特別の事情が予想される場合には、特別条項付きの36協定を締結すれば、限度時間を超える時間まで時間外労働を行わせることが可能でした。
- 前述の労働時間・休日に関する原則は今回の法改正によっても変わりませんが、今回の改正によって、これまで告示にとどまっていた時間外労働の上限が罰則付きで法律に規定されました。

【改正内容】

- 今回の改正により、法律上、時間外労働の上限は原則として月45時間・年360時間となり、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることができません。
 - 臨時的な特別の事情があっても労使が合意する場合(特別条項)でも、以下を守らなければなりません。
 - ・時間外労働が年720時間以内
 - ・時間外労働と休日労働の合計が月100時間未満
 - ・時間外労働と休日労働の合計について、「2か月平均」「3か月平均」「4か月平均」「5か月平均」「6か月平均」が全て1月当たり80時間以内
 - ・時間外労働が月45時間を超えることができるのは、年6か月が限度
 - 上記に違反した場合には、罰則(6か月以下の懲役または30万円以下の罰金)が科されるおそれがあります。
- ※一部、上限規制の摘要が猶予・除外となる事業・業務があります。詳しくは、厚生労働省『働き方改革特設サイト(支援のご案内)』にてご確認ください。

厚生労働省『働き方改革特設サイト(支援のご案内)』

関連資料ダウンロード&リンク／パンフレット「時間外労働の上限規制 わかりやすい解説」

URL: <https://www.mhlw.go.jp/content/000463185.pdf>

同一労働同一賃金(パートタイム・有期雇用労働法の改正)

※施行時期:大企業は2020年4月1日～、中小企業は2021年4月1日～

【改正内容】

- 改正により、パートタイム労働法の対象に有期雇用労働者も含まれることになります。法律の名称も『短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律』(いわゆる『パートタイム・有期雇用労働法』)に変わります。
- 正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差が禁止されます。
- 労働者に対する待遇に関する説明義務が強化されます。