

2019年4月施行 「働き方改革関連法」の実務リスト

Index

- 1 働き方改革関連法と中小企業の実務
 - 2 長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現等
 - 3 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保
-

1 働き方改革関連法と中小企業の実務

2018年7月、「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」（以下「働き方改革関連法」）が公布されました。施行は2019年4月（一部異なる）です。法改正への対応（努力義務の場合は自社で取り入れる項目の検討）、労務管理の見直しなど大量の実務が発生するため、早めの準備が必要です。

本稿では、法改正の内容を簡単に説明した後、関連する主な実務を箇条書きで紹介いたします。なお、本稿で紹介している内容は働き方改革関連法の一部であり、詳細については法律の条文などを必ずご確認ください。

2 長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現等

1) 時間外労働の上限設定（2019年4月1日施行、中小企業は2020年4月1日適用）

時間外労働の上限が、「月45時間、かつ年360時間」を原則とし、通常予見できない臨時的で特別な事情がある場合でも、年720時間以内、単月100時間未満（休日労働を含む）、2～6カ月平均で月80時間以内（休日労働を含む）となります。ただし、原則である月45時間の時間外労働を超えることができる月数は年間6カ月までです。

関連する主な実務

- ・36協定の見直しと所轄労働基準監督署への届け出
- ・就業規則における時間外労働の規定の見直し
- ・労働条件通知書における時間外労働の記載の見直し
- ・労働者への周知
- ・労働時間管理の徹底（使用者の現認、タイムカードの導入など）
- ・業務分担、人員配置の見直し（時間外労働が多い場合）

なお、新たな技術や商品の研究開発を行う労働者などは、医師による面接指導の実施や有給の休暇（労働基準法第39条の年次有給休暇とは異なる）の付与などを行うことで、時間外労働の上限設定が適用されなくなります。

また、自動車の運転業務を行う労働者などは、改正労働基準法の施行から5年間、上限規制の適用が免除されます。

関連する主な実務

- ・時間外労働の上限の例外となる労働者の選定
- ・新たな技術や商品の研究開発を行う労働者がいる場合は、法に準じた対応の検討
- ・就業規則における時間外労働の規定の見直し

2) 中小企業に対する割増賃金率の猶予措置廃止（2023年4月1日施行）

中小企業における1カ月60時間超の時間外労働の割増率が、25%以上から50%以上となります（猶予措置の廃止）。50%以上の割増率のうち、25%については割増賃金の代わりに代替休暇を付与することもできます。

サンプルレポート

本レポートは、サクセスネットで公開している
ビジネスレポートの一部を公開したサンプルです。
サクセスネットサイトにログインした後、全文を
閲覧することができます。