

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の概要

労働者がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する働き方改革を総合的に推進するため、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等のための措置を講ずる。

I 働き方改革の総合的かつ継続的な推進

働き方改革に係る基本的考え方を明らかにするとともに、**国は**、改革を総合的かつ継続的に推進するための「**基本方針**」（閣議決定）を定めることとする。（雇用対策法）

II 長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現等

平成31年4月1日から適用

ただし、

- ・中小企業における時間外労働の上限規制に係る改正規定の適用⇒平成32年4月1日
- ・中小企業における割増賃金率の見直しは⇒平成35年4月1日

1 労働時間に関する制度の見直し（労働基準法、労働安全衛生法）

●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。

自動車運転業務、建設事業、医師等について、猶予期間を設けた上で規制を適用等の例外あり。研究開発業務について、医師の面接指導を設けた上で、適用除外。

（改正法施行5年後…2024年4月施行）

●月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率（50%以上）について、中小企業への猶予措置を廃止する。

●使用者は、10日以上有給休暇が付与される労働者に対し、**5日**について、毎年、時季を指定して与えなければならないこととする。

●高度プロフェッショナル制度の創設等を行う。
（高度プロフェッショナル制度における健康確保措置を強化）

●労働者の健康確保措置の実効性を確保する観点から、労働時間の状況を省令で定める方法により把握しなければならないこととする。（労働安全衛生法の改正）

2 勤務間インターバル制度の普及促進等（労働時間等設定改善法）

・事業主は、前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息の確保に努めなければならないこととする。

3 産業医・産業保健機能の強化（労働安全衛生法等）

・事業者から、産業医に対しその業務を適切に行うために必要な情報を提供することとするなど、産業医・産業保健機能の強化を図る。

※同一労働同一賃金に関しては、2020年4月からの施行になります。
（中小企業は、2021年4月～）