

平成 30 年 8 月 28 日

建設業労働災害防止協会 京都府支部

支部長 岡野 益巳 殿

「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」の周知について（要請）

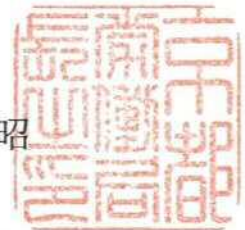
働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成 30 年法律第 71 号。以下「改正法」という。）につきましては、本年 4 月 6 日に第 196 回国会に法律案が提出され、同国会において、一部修正の上、本年 6 月 29 日に可決成立し、同年 7 月 6 日に公布されています。

働き方改革を実現するためには、我が国の雇用の 7 割を占める中小企業・小規模事業者においても働き方改革の趣旨をご理解いただき、その上でしっかりと取り組んでいただくことが重要です。

改正法では、時間外労働の上限規制、年次有給休暇の確実な取得、正規労働者と非正規労働者間の不合理な待遇差の禁止等が順次施行されます。

つきましては、これらの趣旨をご理解いただき、別添の周知用資料を貴団体の会員企業の皆様に配付する等により、改正法の内容を周知していただきますよう、特段のご配慮をお願いいたします。

京都労働局長 高井 吉昭



事業主の皆様へ

「働き方」が変わります！！ ～2019年4月1日から働き方関連法が順次施行～

- 1 時間外労働の上限規制が導入されます（2019年4月1日～ ※中小企業は2020年4月1日～）
- 2 年5日間の年次有給休暇の付与が義務づけられます（2019年4月1日～）
- 3 正規労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差が禁止されます

（2020年4月1日～※中小企業は2021年4月1日～）

*詳しくはこちらをご覧ください 京都労働局ホームページ⇒トップページ **働き方改革** をクリック！

厚生労働省 HP <http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322.html>

<お問い合わせ先>

○時間外労働の上限規制や年次有給休暇の付与

京都労働局 労働基準部監督課（TEL075-241-3214）又は労働基準監督署

○正規労働者と非正規労働者の不合理な待遇差の解消

京都労働局 雇用環境・均等室（TEL075-241-3212）

事業主の皆さまへ

「働き方」が変わります!!

2019年4月1日から
働き方改革関連法が順次施行

Point
1

施行：2019年4月1日～ ※中小企業は、2020年4月1日～

時間外労働の上限規制が導入されます！

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）を限度に設定する必要があります。

Point
2

施行：2019年4月1日～

年次有給休暇の確実な取得が必要です！

使用者は、10日以上の子年次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。

Point
3

施行：2020年4月1日～ ※中小企業は、2021年4月1日～

正規雇用労働者と非正規雇用労働者間の 不合理な待遇差が禁止されます！

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が禁止されます。

「働き方」に関する詳細・お悩みは【相談窓口】へ
改正法の詳細は厚生労働省HP『「働き方改革」の実現に向けて』をご覧ください。
<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322.html>

相談窓口のご案内

- 働き方改革関連法に関する相談については、以下の相談窓口をご活用ください。

法律
JUNON

<p>京都労働局 監督課 TEL : 075-241-3214 労働基準監督署 労働時間相談・支援コーナー</p>	<p>時間外労働の上限規制や年次有給休暇などに関する相談に応じます。</p> <p>▶ 京都府内の労働基準監督署の電話番号等は、京都労働局ホームページのトップページ右下「関連機関」の「労働基準監督署」をクリック https://jsite.mhlw.go.jp/kyoto-roudoukyoku/kantoku/kankathu_thiiki.html</p>
<p>京都労働局 【パートタイム労働者、 有期雇用労働者関係】 雇用環境・均等室 TEL:075-241-3212 【派遣労働者関係】 需給調整事業課 TEL:075-241-3225</p>	<p>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）の間の不合理な待遇差の解消に関する相談に応じます。</p>

- 働き方改革の推進に向けた課題を解決するために、以下の相談窓口をご活用ください。

課題
解決の
支援

<p>京都働き方改革 推進支援センター フリーダイヤル： 0120-420-825</p>	<p>働き方改革関連法に関する相談のほか、労働時間管理のノウハウや賃金制度等の見直し、助成金の活用など、労務管理に関する課題について、社会保険労務士等の専門家が相談に応じます。</p> <p>▶ 京都働き方改革推進支援センター http://www.chuokai-kyoto.or.jp/guide/workstyle-reform/</p>
<p>京都産業保健総合支援 センター TEL : 075-212-2600</p>	<p>医師による面接指導等、労働者の健康確保に関する課題について、産業保健の専門家が相談に応じます。</p> <p>▶ 京都産業保健総合支援センター https://www.kyotos.johas.go.jp/</p>
<p>京都府よろず支援拠点 TEL : 075-315-8660</p>	<p>生産性向上や人手不足への対応など、経営上のあらゆる課題について、専門家が相談に応じます。</p> <p>▶ 京都府よろず支援拠点 https://kyoto-yorozu.jp/</p>
<p>ハローワーク</p>	<p>求人充足に向けたコンサルティング、事業所見学会や就職面接会などを実施しています。</p> <p>▶ 京都府内のハローワークの電話番号等は、京都労働局ホームページのトップページ右下「関連機関」の「ハローワーク」をクリック https://jsite.mhlw.go.jp/kyoto-roudoukyoku/hw/kankathu_thiiki.html</p>

働き方改革関連法の主な内容と施行時期

中小企業の定義については裏面のとおり

◇労働時間法制の見直しについて	実施時期				
	2019年 4月	2020年 4月	2021年 4月	2022年 4月	2023年 4月
①残業時間の上限の規制 残業時間の上限は、原則として月45時間・年360時間とし、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることはできません。 臨時的な特別の事情があつて労使が合意する場合でも、 ・年720時間以内 ・複数月平均80時間以内(休日労働を含む) ・月100時間未満(休日労働を含む) を超えることはできません。 また、原則である月45時間を超えることができるのは、年間6か月までです。					
②年5日間の年次有給休暇付与の義務づけ 使用者が労働者の希望を踏まえて時季を指定、年5日の付与が義務化されます。					
③高度プロフェッショナル制度の創設 高度専門職を労働時間規制から外し、新たな規制の枠組みが創設されます。(制度導入には法律に定める企業内手続きが必要)					
④フレックスタイム制の拡充 労働時間の調整が可能な期間(清算期間)が延長されます。(1か月→3か月)					
⑤勤務間インターバル制度の導入(努力義務) 1日の勤務終了後、翌日の出社までの間に、一定時間以上の休息時間(インターバル)を確保する仕組みです。					
⑥労働時間の客観的な把握の義務づけ 裁量労働制が適用される人や管理監督者も含め、すべての人の労働時間の状況が、客観的な方法その他適切な方法で把握されるよう法律で義務づけられます。					
⑦産業医・産業保健機能の強化 事業主から産業医への情報提供や産業医等による労働者の健康相談等が強化されます。					
⑧月60時間超の残業の割増賃金率の引上げ 2023年4月から中小企業の割増賃金率が引上げられます。(25%→50%)					

◇雇用形態に関わらない公正な待遇の確保	実施時期				
	2019年 4月	2020年 4月	2021年 4月	2022年 4月	2023年 4月
①不合理な待遇差をなくすための規定の整備 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(短時間労働者・有期雇用労働者・派遣労働者)との間で、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す。					
②労働者に対する待遇に関する説明義務の強化 非正規雇用労働者は、「正社員との待遇差の内容や理由」など、自身の待遇について説明を求められるようになります。					
③行政による助言・指導等や行政ADRの規定の整備 都道府県労働局において、無料・非公開の紛争解決手続きを行います。「均衡待遇」や「待遇差の内容・理由」に関する説明についても対象となります。					

◆中小企業の定義

①資本金の額または出資金の総額

小売業	5,000万円以下
サービス業	
卸売業	1億円以下
それ以外	3億円以下

または

②常時使用する労働者数

小売業	50人以下
サービス業	100人以下
卸売業	
それ以外	300人以下

※個人事業主や医療法人など資本金や出資金の概念がない場合は、労働者数のみで判断することになります。