

Check!

「働き方改革推進一括法案」が成立しました。それにより労働基準法、労働安全衛生法、パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法などの一部が改正されます。残業代も払わず長時間働かせて、過労死を促進する今回の改悪法を廃止するたたかいを強めましょう。そして労働条件の引き下げを職場に持ち込ませず、同時に、活用できる部分は大いに活用しましょう。

働き方にかかわる法律が変わります。

公正な待遇の確保

施行期日：2020年4月1日

パートタイム労働法、労働契約法の改正規定の適用は
2021年4月1日

1 不合理な待遇差の解消

《不合理な待遇差を解消するための規定整備》

- ▶短時間・有期雇用労働者に関する同一企業内における正規雇用労働者との不合理な待遇の禁止
- ▶有期労働者について正規雇用労働者と①職務内容、②職務内容・配置の変更範囲が同一である場合の均等待遇の確保の義務化
- ▶派遣労働者について、①派遣先の労働者との均等・均衡待遇、②一定の要件（同種業務の一般労働者の平均的な賃金と同等以上の賃金であること等）を満たす労使協定による待遇のいずれかを確保することを義務化
- ▶これらの事項に関するガイドラインの根拠規定整備



2 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

《待遇に関する説明義務の強化》

- ▶短時間・有期雇用労働者・派遣労働者について、正規雇用労働者との待遇差の内容・理由等に関する説明を義務化

年次有給休暇の取得促進

施行期日：2019年4月1日

3 年次有給休暇の5日取得の義務付け

特別休暇廃止など労働条件引き下げには、要注意！

10日以上の年次有給休暇が付与される労働者に対し、2019年4月から、毎年5日、時季を指定して与えることが使用者に義務付けられました。一定日数の年次有給休暇の確実な取得のためとしています。ただ、夏休みなどの特別休暇制度を廃止して、これに充てるという労働条件改悪も予想されます。要注意です。

長時間労働の是正

施行期日：2019年4月1日

④については、2023年4月1日

4 60時間超の割増賃金率の中小企業への猶予の廃止

時間外の上限 原則は月45時間、年360時間です

時間外労働時間の上限が「月45時間、年360時間が原則」と法律に明記されました。異常な長時間労働を規制するため、最低でもこの原則をきっちり守らせることが重要です。

それでも1か月に60時間を超える時間外労働については、2010年の労基法改正で、割増賃金率が25%から50%以上に引き上げられましたが、中小企業については猶予されていました。今回その猶予措置が廃止になり、すべての労働者に適用されることになりました。

<猶予されていた中小企業とは>

①資本金の額または出資の総額が

小売業 5000万円以下

サービス業 5000万円以下

卸売業 1億円以下

上記以外 3億円以下

②常時使用する労働者数が

小売業 50人以下

サービス業 100人以下

卸売業 100人以下

上記以外 300人以下

注) 事業場単位ではなく企業(法人または個人事業主)単位で判断

5 労働時間の状況把握

(労働安全衛生法の改正)

労働安全衛生法で、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になりました。省令で「使用者の現認や客観的な方法による把握を原則とすることを定める」としています。

6 勤務間インターバル制度の普及促進

(労働時間等設定改善法)

労働時間等設定改善法で、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、としています。

7 産業医・産業保健機能の強化

▶事業者は、衛生委員会に対し、産業医が行った労働者の健康管理等に関する勧告の内容等を報告しなければならない。

▶事業者は、産業医に対し産業保健業務を適切に行うために必要な情報を提供しなければならない。

