

# 働き方改革関連法 (労基法編)

2019年度本試験の改正の目玉である「働き方改革関連法」について、いち早く受験生の皆さんにご紹介します。この10月号では、改正の中心である「労働基準法」における改正内容を特集します。この改正内容は、本試験対策においてももちろん、実務上も極めて重要な改正です。既存の制度とどう変わったのか、また、隣接の制度の関係性等、音声講義でしっかり理解しましょう。



社会保険労務士 **山川 靖樹** (山川社労士予備校)

## 今月号の掲載内容の要点 (4つの改正ポイント)

「特集1」00 全体構造

- 改正ポイントその1** : 時間外労働の上限が、労基法に具体的に規定された。
- 改正ポイントその2** : 10日以上<sup>※</sup>の年次有給休暇が付与される労働者に対し、そのうち5日については毎年、時季を指定して与える義務が規定された。
- 改正ポイントその3** : フレックスタイム制の「清算期間」の上限を、1か月から3か月に延長することが規定された。
- 改正ポイントその4** : 「特定高度専門業務・成果型労働制 (高度プロフェッショナル制度)」が新たに創設された。

## 👉 ちょっとアドバイス!

- ①上記改正は、一部の経過措置を置く規定を除き、平成31年(2019年)4月1日に施行されます。
- ②「働き方改革関連法」とは略称で、正確には「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」といい、これにより労基法を含む複数の法律が改正されます。
- ③今回は、働き方改革関連法のうち、2019年度本試験対象の労働基準法の改正ポイント(全部で4つ)のみ取り上げます(その他の改正項目を含む改正の全体像は、次ページ参照)。

## 働き方改革関連法の全体構造

改正・新設内容	
I	★働き方改革の総合的かつ継続的な推進（雇用対策法の改正）
II	長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現等
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）
	★①時間外労働の上限規制の法定化 <b>改正ポイントその1</b>
	※②中小企業の月60時間超時間外労働に対する割増賃金の猶予措置の撤廃
	★③10日以上有給休暇が付与される労働者に対し、そのうち5日については毎年、時季を指定して与える義務を規定 <b>改正ポイントその2</b>
	★④労働時間の状況の把握の実効性確保（労働安全衛生法）
2	多様で柔軟な働き方の実現
	★①フレックスタイム制の「清算期間」上限を、1か月から3か月に延長することが規定された <b>改正ポイントその3</b>
	★②特定高度専門業務・成果型労働制の創設 <b>改正ポイントその4</b>
3	その他
	★①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）
	★②産業医・産業保健機能の強化（労働安全衛生法等）
III	雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保（パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法の改正等）
	※①不合理な待遇差を解消するための規定の整備
	※②労働者に対する待遇に関する説明義務の強化
	※③行政による履行確保措置及び裁判外紛争解決手続の整備

## 👉 ちょっとアドバイス！

- ①今回説明する **改正ポイント** の4つ以外に、2019年度本試験対象となる改正内容（上記図表の★マークが付いている項目）については、10月号では取り上げません（別途、別の号で取り上げる予定です）。
- ②★又は★マークが付いていない内容（※マーク）については、2019年度本試験対象とはなりません。例えば、Ⅲの内容（いわゆる同一労働同一賃金法案）については、平成32年（2020年）4月1日（中小企業は平成33年（2021年）4月1日）に施行されます。
- ③また、**改正ポイント** の内容であっても、詳細な規定は「施行規則」等で定めることを改正法で規定しています。現時点では、施行規則は公布されていません。