

働き方改革の全体像

内容	試行時期		
	大企業	中小企業	
残業時間の上限規制	時間外労働の上限を年720時間、月100時間（休日労働含む）、2～6カ月の平均80時間（同）に設定。 <u>原則は月45時間以内に納める必要がある。</u>	19年4月	20年4月
有給取得の義務化	10日以上の有給休暇が付与される労働者に対し、 <u>毎年、時季を指定し5日の取得を義務化</u>	19年4月	
勤務間インターバル制度	終業と始業の間に一定以上の休息時間を確保する勤務間インターバル制度の普及促進に努める	19年4月	
割増賃金率の猶予措置廃止	<u>月60時間を超えた時間外労働</u> にかかる <u>50%の割増賃金率</u> について、現在中小企業に適用している猶予措置を廃止		23年4月
フレックスタイム制の拡充	法改正により清算期間が1ヶ月→3ヶ月に延長され、月をまたいだ労働時間の調整が可能に。労使協定締結が必要	19年4月	
同一労働同一賃金	同一企業・団体における <u>正社員と非正規社員間の不合理な待遇差の禁止</u> と説明義務の強化	20年4月	21年4月



まずは、簡単に調べてみましょう！

働き方改革対応策 簡易チェックリスト10

1	1カ月の残業時間が、月45時間以上の従業員がいる（1日平均約2時間）	YES	NO
2	1カ月の残業時間が、月60時間を超える従業員がいる（1日平均約3時間）	YES	NO
3	年次有給休暇は正社員にだけ付与している（パート・アルバイトには無い）	YES	NO
4	従業員の年次有給休暇の管理（対象者・残日数・付与日）が出来ていない	YES	NO
5	1年で5日以上有給休暇を取得する従業員がいない、もしくは少ない	YES	NO
6	前日の終業時間から翌日の出勤時間まで「9時間」を確保できていない	YES	NO
7	パート・アルバイト と 正社員とで通勤手当の上限金額が異なる	YES	NO
8	正社員以外（パート・アルバイト）には賞与を出す必要が無い	YES	NO
9	アルバイトを含む全従業員のうち、労働条件通知書を書面で渡していない人がいる	YES	NO
10	会社で支給する全ての手当について、誰に・いくら（もしくは計算式）支払うか、基準を明確に説明できない	YES	NO

1つでも「YES」があった方は、“黄色信号”かも。

まずは「働き方改革チェックパック」で、現状を把握するところからスタートしましょう！

働き方改革の全体像

内容	試行時期		企業	労働者
	大企業	中小企業		
残業時間の上限規制	19年4月	20年4月	△	○
有給取得の義務化	19年4月		△	○
勤務間インターバル制度	19年4月		△	○
割増賃金率の猶予措置廃止	23年4月		△	○
フレックスタイム制の拡充	19年4月		△	○
産業医の機能強化	19年4月		△	○
同一労働同一賃金	20年4月	21年4月	△	○
高度プロフェッショナル制度の創設	19年4月		○	△

働き方改革対応策 チェックリスト

1	1カ月の残業時間は、月45時間以上の従業員がいる（1日平均約2時間）	YES	NO
2	年次有給休暇は正社員にだけ付けている（パート・アルバイトには無い）	YES	NO
3	1年で5日以上有給休暇を取得する従業員がいない、少ない	YES	NO
4	全労働者の年次有給休暇の管理（対象者・残日数・付与日）が出来ていない	YES	NO
5	1カ月の残業時間は、月60時間を超えている（1日平均約3時間）	YES	NO
6	前日の終業時間から翌日の出勤時間まで「9時間」を確保できていない	YES	NO
7	パート・アルバイト と 正社員とで通勤手当の上限金額が異なる	YES	NO
8	正社員と同じ仕事なのに、パート・アルバイトにだけ精勤手当が出ない	YES	NO
9	正社員と同じ仕事なのに、パート・アルバイトというだけで賞与が出ない	YES	NO
10	恒常的に休日出勤がある	YES	NO
11	アルバイトを含む全従業員のうち、労働条件通知書を書面で渡していない人がいる	YES	NO
12		YES	NO
13		YES	NO