

## ■ 働き方改革関連法の主な項目

項目	概要	施行日		根拠法	備考	
		大企業	中小			
1	時間外労働の上限規制	・時間外労働の上限を原則月45時間、年360時間とする。 ・特別条項は年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）を限度とする。	2019.4	2020.4	労働基準法	
2	年次有給休暇の年5日取得義務	・年10日以上有給休暇を付与する者は、毎年、時季を指定して年5日の取得を義務とする。	2019.4	2019.4	労働基準法	
3	高度プロフェッショナル制度の創設	・年収1,075万円以上の特定高度専門業務従事者に対する労働時間、休日、深夜の割増賃金等の規定を適用除外とする。 ※年間104日の休日確保等、健康確保措置の実施が義務。	2019.4	2019.4	労働基準法	
4	フレックスタイム制の見直し	・フレックスタイム制の清算期間の上限を1ヶ月から3ヶ月に延長する。	2019.4	2019.4	労働基準法	
5	長時間労働者の医師面接指導の見直し	・長時間労働者の医師面接指導の時間外労働を月100時間から月80時間に引下げる。	2019.4	2019.4	労働安全衛生法	
6	労働時間の状況の把握の実効性確保	・現認や客観的な方法による労働時間の把握を義務化する。 （管理監督者含むすべての労働者）	2019.4	2019.4	労働安全衛生法	
7	月60時間超の時間外労働の割増率引上げ	・月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率を50%以上とする。	-	2023.4	労働基準法	
8	限度基準適用除外見直し	・自動車運転の業務、建設事業、医師等、時間外労働の限度基準適用除外を見直す。	2024.4	2024.4	労働基準法	
9	勤務間インターバル(努力義務)	・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を行う。	2019.4	2019.4	労働時間等 設定改善法	
10	同一労働同一賃金 (雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保)	・短時間・有期雇用労働者・派遣労働者と正規雇用労働者との不合理な待遇差を解消する。	2020.4	2021.4	労働契約法 パート・有期法 労働者派遣法	
	(別法案)賃金債権時効延長	・民法の改正により賃金債権の時効が変更となり、未払い賃金の精算、年休の消滅時効が2年から5年になる。	2020.4?	2020.4?	労働基準法	未成立

