

働き方改革関連法案のまとめ	施行時期	
	大企業	中小企業
<p>➡ 時間外労働の上限規制</p> <p>36協定の特別条項につき、従来上制限がなかったが、年間720時間、単月100時間未満、複数月平均80時間の限度を設定する必要があります。</p>	2019年4月	2020年4月
<p>➡ 年次有給休暇取得の義務化</p> <p>有給休暇が年10日以上ある労働者について、そのうち5日の取得を企業に義務付けます。つまり、企業は必ず、労働者に5日の有給休暇を取得させなければなりません。</p>	2019年4月	
<p>➡ 勤務間インターバル制度の普及推進</p> <p>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することが努力義務となります。</p>	2019年4月	
<p>➡ 中小企業の時間外割増率猶予措置の廃止</p> <p>月60時間を超える時間外労働について、中小企業は割増率25%で据え置かれていましたが、大企業と同様に50%の割増率となります。</p>	—	2023年4月
<p>➡ 産業医の機能強化(労働者が50名以上の場合)</p> <p>事業主は産業医に必要な情報を提供し、産業医の勧告を衛生委員会に報告することが義務となります。</p>	2019年4月	
<p>➡ 同一労働同一賃金の義務化</p> <p>正社員と非正規社員の不合理な待遇差の禁止、派遣労働者の派遣先または同種業務労働者との均等待遇実施、正社員との待遇差の内容・理由の説明義務が課せられます。</p>	2020年4月	2021年4月
<p>➡ 高度プロフェッショナル制度の創設</p> <p>一定の収入(1,075万円以上を想定)があり、高度の専門性を必要とする業務に従事する場合、本人の同意などを条件に労働時間および休日・深夜の割増賃金等の規定を適用除外とすることが可能です。</p>	2019年4月	
<p>➡ フレックスタイム制の清算期間延長</p> <p>フレックスタイム制の清算期間が現行の1ヶ月から3ヶ月に延長されます。</p>	2019年4月	