

最近の法改正等 2022.8

b y 日本労務研究所

・働き方改革関連法

1 時間外労働の上限規制 月 45 時間以内

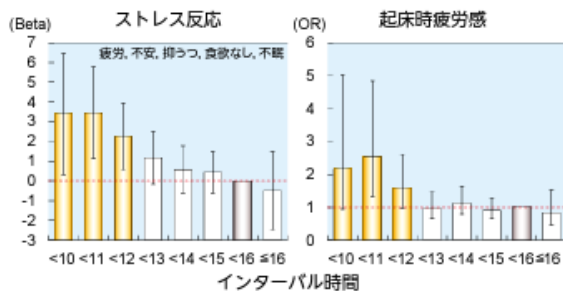
参考情報 一時間外労働の上限規制一

改正労働基準法では「時間外労働(休日労働は含まず)の上限は原則として月45時間・年360時間」としており、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることはできません。

また、臨時的な特別の事情があって労使が合意する場合でも、「①年720時間以内」、「②複数月平均80時間以内(休日労働を含む。「2ヶ月平均」、「3ヶ月平均」、「4ヶ月平均」、「5ヶ月平均」、「6ヶ月平均」がすべて1月あたり80時間以内)」、「③単月100時間未満(休日労働を含む)」を超えることはできません。さらに、原則である月45時間を超えることができるのは、年6ヶ月までです。

2 「勤務時間インターバル制度」の導入促進 努力義務を明文化 看護師対象調査より・11 時間

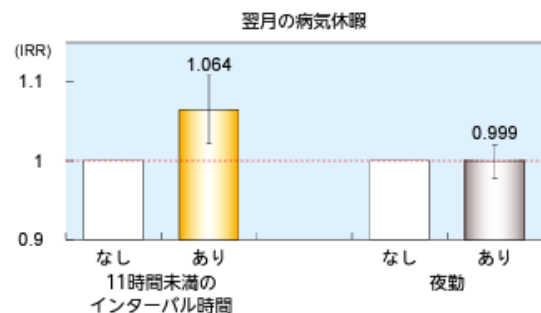
図表 1-3 インターバル時間とストレス反応・疲労回復の関係



IT系労働者1,181名
Tuchiya et al, *Ind Health* 2017

調整：年齢、性別、週労働時間、通勤時間

図表 1-4 インターバル時間の確保状況・夜勤の有無と翌月の病気休暇の関係



ノルウェー病院看護師1,538名
Vedaa et al, *Occup Environ Med* 2017

調整：年齢、性別、婚姻、子ども有無、朝型夜型等

3 年次有給休暇の確実な取得（時季指定）

10 日以上の有給休暇が付与される労働者に対して、毎年 5 日分を時季を指定して与える必要あり（労働基準法 39 条 7 項）。ただし、自ら請求して有給を取得した場合や計画年休によって有休を取得した場合の日数は「5 日」から除かれます。

4 労働時間状況の客観的な把握

労働安全衛生法改正により定められました。

- ・管理監督者 実態により判断
- ・労働者 TカードやICカードの場合使用者と労働者が双方確認できる仕組み

5 「フレックスタイム制」の拡充

1 か月計算が3 か月計算と変更になりました

6 「高度プロフェッショナル制度」の導入

労基法改正 職務の範囲が明確で、一定の年収（1000 万円以上）を有する労働者が、高度の専門的知識を必要とする等の業務に従事する場合に、要件を満たせば労働時間、休日・深夜の割増賃金等の規定を適用除外とすることになりました。

7 月 60 時間超残業に対する割増賃金引き上げ

月 60 時間を超える時間外労働の割増賃金率が大企業は 50%以上でしたが、2023 年 4 月 1 日より中小企業についても 50%以上とすることになりました。

8 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保「同一労働・同一賃金」

労働者派遣法、パートタイム・有期雇用労働法（短期時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律）の改正などによって、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保が定められました。

均等待遇 職務内容、職務内容・配置の変更範囲が同じ場合は、差別的取り扱いを禁止するというもの

均衡待遇 職務内容、職務内容・配置の変更範囲が異なる場合でも、不合理な待遇差を禁止するというもの

9 産業医の権限強化

労働者の健康確保効果を高めることを意図

・改正高年齢者雇用安定法

現行の 65 歳までの雇用確保（義務）に加えて、70 歳までの就業機会の確保が努力義務となりました

・改正労働安全衛生法

ストレスチェックの義務化、受動喫煙の問題等

- ・パワハラ防止対策の義務化

2022 年 4 月から中小企業も対象 労働施策総合推進法によるもの

- ・民法消滅時効関係 3 年(令和 1 年改正)

2020 年 4 月 1 日民法改正 賃金が 5 年だが暫くは 3 年 2022 年 4 月 1 日から 3 年消滅時効の適用を受けている

- ・育児・介護休業法

別規程参照

- ・労基法 建設業 時間外労働上限規制

- ・ジョブディスクリプション

弊社特許仕様「D ルール」参照

- ・反社対策など風潮項目

別紙就業規則参照