

「働き方改革関連法」の施行によって 中小企業がやらなければいけないこと

最近、よく耳にする働き方改革ですが、何をいつから始めればよいか分からないという方もいらっしゃるかと思います。そこで、中小企業がまず取り組むべきことと関連法の施行スケジュールをまとめましたので、ご確認ください。

《2019年度にやるべきこと》

① 年次有給休暇の年5日取得（2019年4月から施行） **全企業対象！**

年10日以上、年次有給休暇を付与されている従業員（パート、アルバイト、有期契約含む）に対し、年5日取得させることが義務となります。

2019年4月以降に付与された年次有給休暇から義務が発生し、取得が進まない従業員に対しては、希望を聞いた上で、会社が時季を指定し、年5日の取得を達成しなければいけません。

② 生産性の向上 **時間当たりの成果を高める仕組みづくりを！**

中小企業は2020年4月より、時間外労働の上限について、月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別事情がある場合でも年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）を限度に設定することが義務づけられます。

現在、この限度時間を超えるような従業員がいる場合はもちろん、前述の年次有給休暇の取得義務化や慢性的な人材不足に対応するためにも、多能工化や業務効率化をおこない、生産性を高める仕組みを整備しておくことが求められます。

《働き方改革関連法の施行日一覧》

法律名		大企業	中小企業
雇用対策法 ⇒労働施策総合推進法	・・職務に必要な能力等の内容が明らかにされ・・評価に基づく処遇その他の適切な処遇を確保するための措置・・	公布日	
労働基準法	年次有給休暇5日取得義務 フレックスタイム制変更 高度プロフェッショナル制度	2019.04.01	
	時間外労働上限規制	2019.04.01	2020.04.01
	自動車運転・建設の猶予廃止	2024.04.01	
	残業月60H超割増猶予終了	適用済み	2023.04.01
	勤務時間インターバル努力義務	2019.04.01	
労働安全衛生法	医師面談制度変更 産業医権限機能強化	2019.04.01	
パート労働法 ⇒パート有期法	労契法20条を移設ほか	2020.04.01	2021.04.01
労働者派遣法	処遇につき労使協定方式新設ほか	2020.04.01	