

# 働き方改革を進める上で、法令等で義務化されている事項

法律名・項目		内容	中小企業	大企業
労働基準法	時間外労働の上限（第36条等）	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、臨時的な特別な事情がある場合にも年720時間、単月100未満（休日労働含む）、複数月平均80時間（休日労働含む）が上限	2020年4月1日	2019年4月1日
	年5日の年次有給休暇の確実な取得（第39条第7項）	使用者は10日以上有給休暇が付与される労働者に対し、年5日について毎年時季を指定して与えなければならない。	2019年4月1日	
	フレックスタイム制見直し（第32条の3）	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		
	高度プロフェッショナル制度の創設（第41条の2）	職務の範囲が明確で一定の年収を有する労働者が高度の専門的知識等を必要とする等の特定の業務に従事する場合に、健康確保措置や本人同意、労使委員会決議等を要件として、労働時間、休日、深夜の割増賃金等の規定は適用しないこととする。		
	中小企業における割増賃金率の猶予措置廃止（第138条）	月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率（50%以上）について、中小企業への猶予措置を廃止	2023年4月1日	—
労働時間等設定改善法		勤務間インターバル制度の普及促進、事業主への取引上配慮すべき事項に関する責務の規定など	2019年4月1日	
労働安全衛生法		産業医・産業保健機能の強化、労働時間の状況の把握など	2019年4月1日	
パートタイム労働法・労働契約法		短時間・有期雇用労働者について、①不合理な待遇差を解消するための規定の整備、②待遇に関する説明義務の強化、③裁判外紛争解決手続（行政ADR）の整備など	2021年4月1日	2020年4月1日
労働者派遣法		派遣労働者について、①不合理な待遇差を解消するための規定の整備、②待遇に関する説明の義務の強化、③裁判外紛争解決手続（行政ADR）の整備など	2020年4月1日	
改正育児・介護休業法		①育児休業を取得しやすい雇用環境の整備、②個別の周知・意向確認、③有期雇用労働者の育児・介護休暇取得要件の緩和、④産後パパ育休の創設、育休の分割取得（R4.10.1～）	2022年4月1日	
労働施策総合推進法（パワハラ防止法）		事業主の方針等の明確化および周知・啓発、相談窓口の設置、事実確認の迅速かつ適切な対応など	2022年4月1日	2020年6月1日
女性活躍推進法		一般事業主行動計画の策定・届出、情報公表（令和4年4月から常時雇用する労働者が101人以上の企業に義務付け）	2022年4月1日	2016年4月1日