

◆働き方改革法と中小企業への影響

No	項目	施行時期（中小企業）	概要	影響度	コメント	打ち手の方向性
1	時間外労働の上限規制	2020年4月1日	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、臨時的な事情がある場合にも上限を設定するもの。平均80時間/年、最大100時間未満/月、トータル720時間/年	中 （※業種により差あり）	残業が多くない業種には特に影響はない。しかし、残業が慢性化し長時間労働が常態化している業種は働き方やビジネスモデルそのもの変化が求められる。労働時間に対するマネジメントそのものが成否を分ける。	①業務効率化 ②取引先の理解 ③サービスの見直し
2	年次有給休暇の確実な取得	2019年4月1日	使用者は10日以上の子年次有給休暇が付与される労働者（パートタイマー含む）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	大	多くの中小企業に影響あり。特に零細企業や福祉事業は人員配置の観点からも運用により工夫が必要。	①働き方の見直しと社員への理解 ②法に対応可能しつつ業務を維持できる体制の整備
3	中小企業の月60時間超の残業、割増賃金率引上げ	2023年4月1日	月60時間を超える残業に対する割増賃金率が50%へ	中 （※業種により差あり）	残業が慢性化している業種は人件費の増加となり、生産性低下と利益の圧迫が経営へ影響される。ただし、1、2、8に上手に対応することで概ね解消される。	①業務効率化 ②取引先の理解 ③サービスの見直し
4	フレックスタイム制の拡充	2019年4月1日	労働時間の調整が可能な期間（清算期間）を3か月まで延長可能	小	フレックスタイム制度を導入している先にとっては朗報。それ以外は特に影響なし。	-
5	高度プロフェッショナル制度	2019年4月1日	年収1075万円以上の一定の業種（研究開発、コンサルタント等）に対し労働時間、休日、深夜の割増賃金等の規定を適用除外へ	小	年1075万円以上という制限つきであることから中小零細企業にとっては影響はほとんどない。	-
6	産業医・産業保健機能の強化	2019年4月1日	労働者の健康管理等に必要な情報を産業医へ提供することなどが強化	小 （※業種により差あり）	産業医へ労働時間に関する情報などを提供、労働者へは産業医の業務の内容や健康相談に関する申出の方法などを周知する。	①衛生委員会などで産業医と相談の上運用方法を決定
7	勤務時間インターバル制度	2019年4月1日	1日の勤務終了後、翌日の出社までの間に、一定時間以上の休息時間の確保に努める（努力義務）	小		-
8	同一労働同一賃金	2021年4月1日	同一企業内において、正社員と非正規社員の間で基本給や賞与などの個々の待遇ごとに不合理な待遇の差を禁止	大	アルバイトやパートタイマーなど非正規を多く雇用する業種にとっては影響は極めて大きい。現状のままであると人件費増大は回避不可能な状態へ。2年以内に社内整備が必要。	①人事制度全体の見直し ②報酬制度の見直し ③評価制度の見直し