「働き方改革関連法」の概要

「働き方改革関連法」は、残業時間の上限規制をはじめとした労働基準法の大きな改正を含む、近年最大の労働法の改正といえます。

このパンフレットは、今回の法改正の概要を簡潔にまとめたものです。

今回の法改正の大きな枠組みは

Ⅰ 労働時間法制の見直し ⇒２～10ページをご覧ください

Ⅱ 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保 ⇒11～15ページをご覧ください

改正項目及び企業の規模によって施行日が異なることに注意してください。

主な改正項目		（該当ページ）	大企業	中小企業（中小企業基本法の定義）
労働基準法	残業時間の上限規制	３～４ページ	2019年4月1日	2020年4月1日
	年次有給休暇の付与義務	５ページ		
	月60時間超の残業の割増賃金率引上げ	６ページ	※施行済	2023年4月1日
	フレックスタイム制の拡充	７ページ	2019年4月1日	
	高度プロフェッショナル制度の新設	８～９ページ		
労働時間等設定改善法	勤務間インターバル（努力義務）	５ページ		
労働安全衛生法	労働時間の客観的な把握	６ページ		
	産業医・産業保健機能の強化	１０ページ		
パートタイム労働法※ 労働契約法 労働者派遣法	雇用形態による不合理な待遇差をなくすための規定の整備	１２～１４ページ	2020年4月1日	2020年４月１日（パートタイム労働法※については2021年4月1日）
	労働者に対する待遇に関する説明義務の強化	１５ページ		

※パートタイム労働法は、今回の法改正により、「パートタイム・有期雇用労働法」となります。

施行日までに法改正に適合した社内制度を整備するには労使協議を含めた十分な期間が必要です

⇒ 事業主の方は、速やかに対応を検討していくことが重要です！

東京都産業労働局

労働時間法制の見直しについて

（労働基準法、労働安全衛生法、労働時間等設定改善法の改正）

見直しの目的

「働き過ぎ」を防ぎながら、「ワーク・ライフ・バランス」と「多様で柔軟な働き方」を実現します

⇒ 長時間労働をなくし、年次有給休暇を取得しやすくする、等によって、個々の事情にあった多様なワーク・ライフ・バランスの実現を目指します。

⇒ 働き過ぎを防いで健康を守る措置をしたうえで、自律的で創造的な働き方を希望する方々のための、新たな制度をつくります。

見直しの内容

（解説ページ）

① 残業時間の上限規制・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 3

② 「勤務間インターバル」制度の導入促進・・・・・・・・・ 5

③ 年5日間の年次有給休暇の取得（企業に義務づけ）・・・ 5

④ 月60時間超の残業の、割増賃金率引上げ・・・・・・・・・ 6

⑤ 労働時間の客観的な把握（企業に義務づけ）・・・・・・ 6

⑥ 「フレックスタイム制」の拡充・・・・・・・・・・・・・ 7

⑦ 「高度プロフェッショナル制度」を創設・・・・・・・・・ 8

⑧ 産業医・産業保健機能の強化・・・・・・・・・・・・ 10

施行期日

2019年４月1日

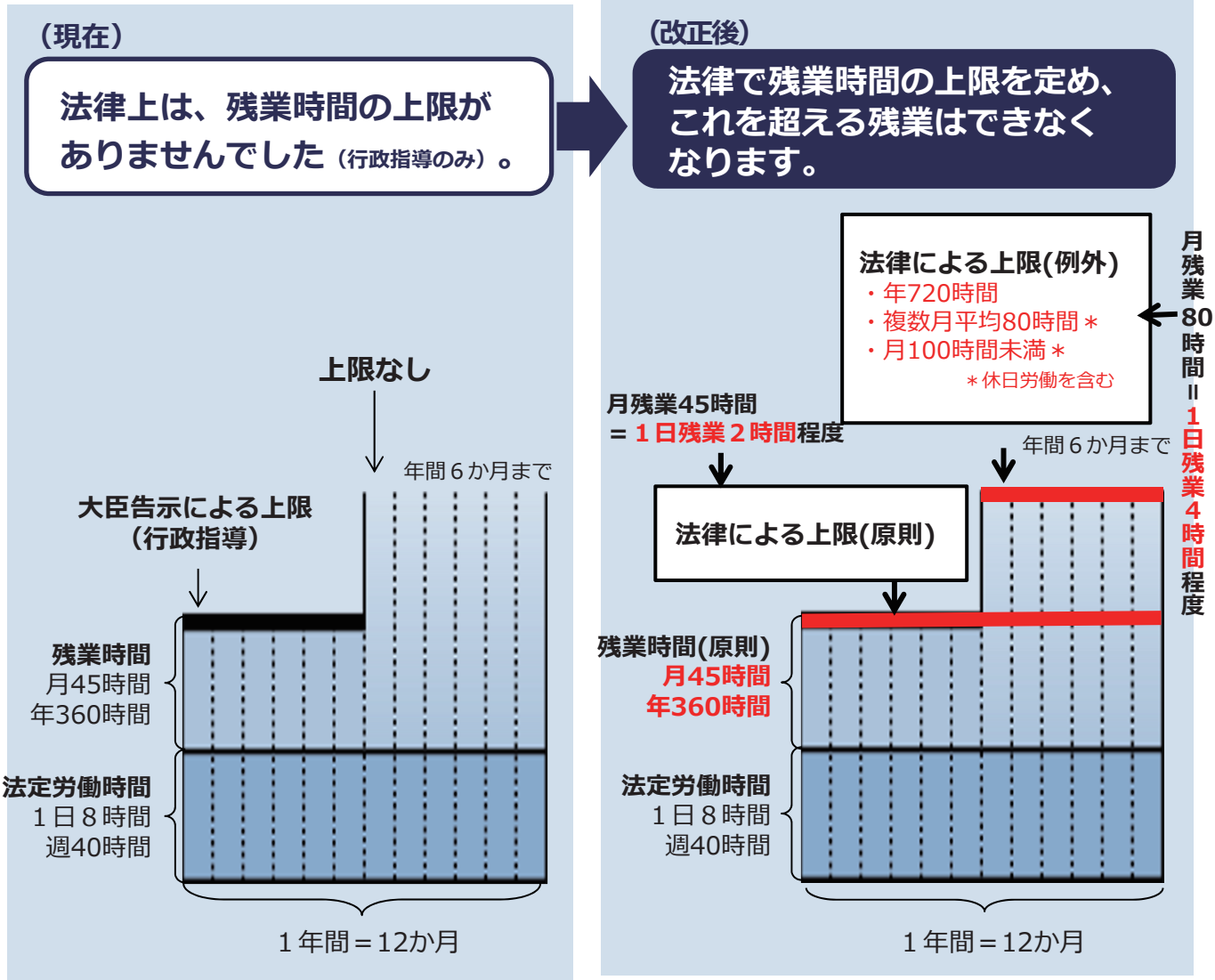
※中小企業における残業時間の上限規制の適用は2020年４月1日

※中小企業における月60時間超の残業の、割増賃金率引上げの適用は2023年4月1日

2～15ページは、厚生労働省発行パンフレット「働き方改革～一億総活躍社会の実現に向けて～」の内容を基本に、ページ番号等若干の修正を行って掲載しています。

① 残業時間の上限を規制します

残業時間の上限を法律で規制することは、70年前（1947年）に制定された「労働基準法」において、初めての大改革となります。



◎残業時間の上限は、**原則として月４５時間・年３６０時間**とし、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。
（月４５時間は、**１日当たり２時間程度**の残業に相当します。）

◎**臨時的な特別の事情**があって労使が合意する場合でも、
- **年７２０時間**以内
- **複数月平均８０時間**以内（休日労働を含む）
- **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。
（月８０時間は、**１日当たり４時間程度**の残業に相当します。）
また、原則である月４５時間を超えることができるのは、**年間６か月まで**です。

（改正後）

※ただし、上限規制には適用を猶予・除外する事業・業務があります。

【適用猶予・除外の事業・業務】

自動車運転の業務	**改正法施行５年後に、上限規制を適用します。** （ただし、**適用後の上限時間は、年９６０時間**とし、将来的な一般則の適用については引き続き検討します。）
建設事業	**改正法施行５年後に、上限規制を適用します。** （ただし、災害時における復旧・復興の事業については、複数月平均８０時間以内・１か月１００時間未満の要件は適用しません。この点についても、将来的な一般則の適用について引き続き検討します。）
医師	**改正法施行５年後に、上限規制を適用します。** （ただし、具体的な上限時間等については、医療界の参加による検討の場において、規制の具体的あり方、労働時間の短縮策等について検討し、結論を得ることとしています。）
鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業	**改正法施行５年後に、上限規制を適用します。**
新技術・新商品等の研究開発業務	医師の面接指導（※）、代替休暇の付与等の健康確保措置を設けた上で、**時間外労働の上限規制は適用しません。** ※時間外労働が一定時間を超える場合には、事業主は、その者に必ず医師による面接指導を受けさせなければならないこととします。

～中小企業の事情に配慮しながら助言指導を行います～

時間外労働の上限は、月45時間、かつ、年360時間が原則です。特例による場合であっても、できる限りこの水準に近づける努力が求められます。このため、新たに労働時間の延長や休日労働を適正なものとするための指針を厚生労働大臣が定め、必要な助言・指導を行うこととしています。

その際、当分の間、中小事業主に対しこの助言・指導を行うに当たっては、中小企業における労働時間の動向、人材確保の状況、取引の実態等を踏まえて行うよう配慮することとしています。

～取引環境の改善も重要です～

長時間労働の是正には取引環境の改善も重要です。

労働時間等設定改善法では、事業主の責務として、短納期発注や発注の内容の頻繁な変更を行わないよう配慮するよう努めることと規定されました。

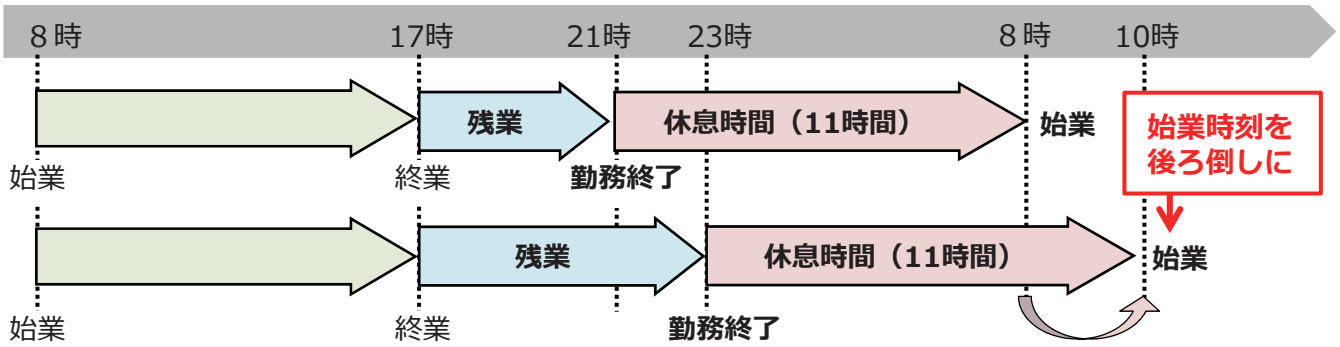
② 「勤務間インターバル」制度の導入を促します

「勤務間インターバル」制度とは？

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（インターバル）を確保する仕組みです。

この仕組みを企業の努力義務とすることで、
働く方々の十分な生活時間や睡眠時間を確保します。

【 例：11時間の休息時間を確保するために始業時刻を後ろ倒しにする場合 】

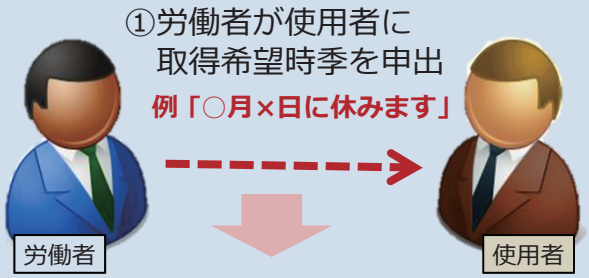


※「8時～10時」までを「働いたものとみなす」方法などもあります。

③ 年5日の年次有給休暇の取得を、企業に義務づけます

（現在）

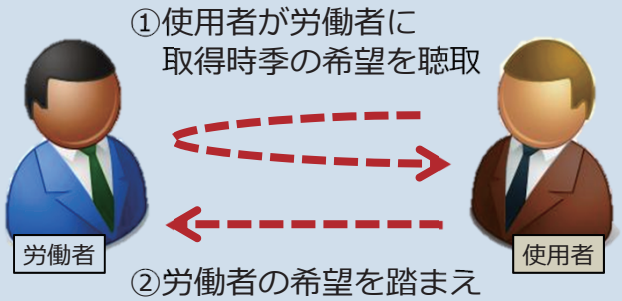
労働者が自ら申し出なければ、
年休を取得できませんでした。



そもそも、**①の希望申出がしにくい**という状況がありました。
➔ 我が国の**年休取得率：49.4%**

（改正後）

使用者が労働者の希望を聴き、
希望を踏まえて時季を指定。
年５日は取得していただきます。



②労働者の希望を踏まえ
使用者が取得時季を指定
例「○月×日に休んでください」

③○月×日に年休が成立

④ 月60時間を超える残業は、割増賃金率を引上げます

（現在）

月60時間超の残業割増賃金率
大企業は ５０％ 以上
中小企業は ２５％ 以上

	１か月の時間外労働（１日８時間・１週40時間を超える労働時間）	
	60時間以下	**60時間超**
大企業	25%以上	**50%以上**
中小企業	25%以上	**25%以上**

（改正後）

月60時間超の残業割増賃金率
大企業、中小企業ともに５０％以上
※中小企業の割増賃金率を引上げ

	１か月の時間外労働（１日８時間・１週40時間を超える労働時間）	
	60時間以下	**60時間超**
大企業	25%以上	**50%以上**
中小企業	25%以上	**50%以上**

⑤ 労働時間の状況を客観的に把握するよう、企業に義務づけます

（現在）

● 割増賃金を適正に支払うため、労働時間を客観的に把握することを**通達で規定**

→ **裁量労働制が適用される人などは、この通達の対象外でした。**

【理由】
・裁量労働制の適用者は、みなし時間※に基づき割増賃金の算定をするため、通達の対象としない。
・管理監督者は、時間外・休日労働の割増賃金の支払義務がかからないため、通達の対象としない。

※「みなし(労働)時間」とは、実際の労働時間にかかわらず、あらかじめ定められた時間労働したものとみなすことをいいます。

（改正後）

健康管理の観点から、裁量労働制が適用される人や管理監督者も含め、すべての人の労働時間の状況が客観的な方法その他適切な方法で把握されるよう法律で義務づけます。

労働時間の状況を客観的に把握することで、
長時間働いた労働者に対する、医師による面接指導 ※ を確実に実施します。

※「労働安全衛生法」に基づいて、残業が一定時間を超えた労働者から申出があった場合、使用者は医師による面接指導を実施する義務があります。

⑥ 「フレックスタイム制」を拡充します

（現在）

労働時間の清算期間：１か月

（改正後）

労働時間の清算期間：３か月

清算期間が３か月になると・・
６月に働いた時間分を、
８月の休んだ分に振り替えできます。

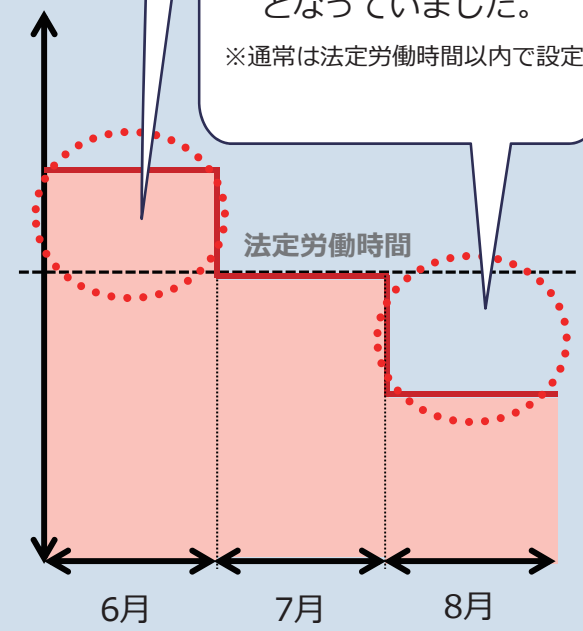
①１か月単位で清算するため、この分の割増賃金を支払う必要がありました。

①３か月の平均で法定労働時間以内にすれば、割増賃金の支払いは必要ありません。

②所定労働時間※ 働いていない場合、欠勤扱いとなっていました。

※通常は法定労働時間以内で設定

②６月に働いた時間分があるので、８月は働かなくても欠勤扱いとはなりません。



例えば、こんなメリットがあります！

「６・７・８月の３か月」の中で労働時間の調整が可能となるため、子育て中の親が８月の労働時間を短くすることで、**夏休み中の子どもと過ごす時間を確保しやすくなります。**

★ 子育てや介護といった生活上のニーズに合わせて労働時間が決められ、より柔軟な働き方が可能になります。

⑦「高度プロフェッショナル制度」を新設します

制度の目的

自律的で創造的な働き方を希望する方々が、
高い収入を確保しながら、メリハリのある働き方をできるよう、
本人の希望に応じた自由な働き方の選択肢を用意します。

要点 1

健康の確保

制度の創設に当たっては、長時間労働を強いられないよう、以下のような手厚い仕組みを徹底します。

（1）制度導入の際には、法律に定める企業内手続が必要

① 事業場の労使同数の委員会（いわゆる**「労使委員会」**）で、対象業務、対象労働者、健康確保措置などを**５分の４以上の多数**で決議すること
（＝すなわち、労働者側委員の過半数の賛成が必要になります）

② 書面による本人の同意を得ること（同意の撤回も可能）

（2）現行の労働時間規制から新たな規制の枠組みへ

現在の労働時間規制とは …
- **いわゆる36協定**（時間外・休日労働の規制）
- 時間外・休日及び深夜の**割増賃金**

↓

高い交渉力を有する高度専門職（具体例は次頁参照）については、その働き方にあった健康確保のための**新たな規制の枠組み**を設ける

新たな規制の枠組み　＝　在社時間等に基づく健康確保措置

- **年間104日以上**、かつ、**４週４日以上**の**休日確保**を義務付け
- 加えて、以下のいずれかの措置を義務付け
  ※どの措置を講じるかは労使委員会の５分の４の多数で決議

① **インターバル規制**（終業・始業時刻の間に一定時間を確保）
　＋　深夜業（22～５時）の回数を制限（1か月当たり）
② **在社時間等の上限の設定**（1か月又は3か月当たり）
③ １年につき、**２週間連続の休暇取得**（働く方が希望する場合には１週間連続×２回）
④ **臨時の健康診断**の実施（在社時間等が一定時間を超えた場合又は本人の申出があった場合）

- 在社時間等が一定時間（1か月当たり）を超えた労働者に対して、医師による面接指導を実施（**義務・罰則付き**）

→ 面接指導の結果に基づき、職務内容の変更や特別な休暇の付与等の事後措置を講じる

要点
2

対象者の限定

制度の対象者は、高度な専門的知識を持ち、高い年収を得ている、ごく限定的な少数の方々です。

（1）対象は高度専門職のみ

・高度の専門的知識等を必要とし、従事した時間と成果との関連が高くない業務

具体例：金融商品の開発業務、金融商品のディーリング業務、
アナリストの業務、コンサルタントの業務、研究開発業務など

（2）対象は希望する方のみ

・職務を明確に定める「職務記述書」等により同意している方

（3）対象は高所得者のみ

・年収が「労働者の平均給与額の３倍」を「相当程度上回る水準」以上の方
＝交渉力のある労働者・・・具体額は「1075万円」を想定

高度プロフェッショナル制度に関するQ&A

【Q】 高度プロフェッショナル制度で、みんなが残業代ゼロになる？	【A】 高度プロフェッショナル制度の対象は、高収入（年収1075万円以上を想定）の高度専門職のみです。制度に入る際に、対象となる方の賃金が下がらないよう、法に基づく指針に明記し、労使の委員会でしっかりチェックします。
【Q】 高度プロフェッショナル制度は、後から省令改正など、行政の判断で対象が広がる？	【A】 対象業務や年収の枠組みを法律に明確に規定し、限定しています。行政の判断でこれらが広がることはありません。

⑧　「産業医・産業保健機能」を強化します

（１）産業医の活動環境の整備

（現在）

産業医は、労働者の健康を確保するために必要があると認めるときは、事業者に対して勧告することができます。

（改正後）

事業者から産業医への情報提供を充実・強化します。

事業者は、長時間労働者の状況や労働者の業務の状況など産業医が労働者の健康管理等を適切に行うために必要な情報を提供しなければならないこととします。

事業者は、産業医から勧告を受けた場合は、その勧告を尊重する義務があります。

産業医の活動と衛生委員会との関係を強化します。

事業者は、産業医から受けた勧告の内容を事業場の労使や産業医で構成する衛生委員会に報告することとしなければならないこととし、衛生委員会での実効性のある健康確保対策の検討に役立てます。

（２）労働者に対する健康相談の体制整備、労働者の健康情報の適正な取扱いルールの推進

（現在）

事業者は、労働者の健康相談等を継続的かつ計画的に行う必要があります（努力義務）。

（改正後）

産業医等による労働者の健康相談を強化します。

事業者は、産業医等が労働者からの健康相談に応じるための体制整備に努めなければならないこととします。

事業者による労働者の健康情報の適正な取扱いを推進します。

事業者による労働者の健康情報の収集、保管、使用及び適正な管理について、指針を定め、労働者が安心して事業場における健康相談や健康診断を受けられるようにします。

○産業医とは？

・産業医とは、労働者の健康管理等について、専門的な立場から指導や助言を行う医師のことです。労働安全衛生法では、労働者数50人以上の事業場においては、産業医の選任が事業者の義務となっています。また、 小規模事業場（労働者数50人未満の事業場）においては、産業医の選任義務はありませんが、労働者の健康管理を医師等に行わせるように努めなければなりません。

○衛生委員会とは？

・衛生委員会とは、労働者の健康管理等について、労使が協力して効果的な対策を進めるために、事業場に設置する協議の場です。衛生委員会のメンバーは、総括安全衛生管理者、産業医、衛生管理者、衛生に関する経験を有する労働者で構成されます。労働者数50人以上の事業場においては、衛生委員会の設置が事業者の義務となっています。

雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

～ 同一企業内における正規・非正規の間の不合理な待遇差の解消 ～

（パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法の改正）

見直しの目的

**同一企業内における正規と非正規との間の不合理な待遇の差をなくし、
どのような雇用形態を選択しても
待遇に納得して働き続けられるようにすることで、
多様で柔軟な働き方を「選択できる」ようにします。**

見直しの内容

① 不合理な待遇差をなくすための規定の整備　（解説ページ）

（１）パートタイム労働者・有期雇用労働者・・・・・・　12

（２）派遣労働者・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　13

【参考】「同一労働同一賃金ガイドライン案」の概要・・・・・　14

② 労働者に対する、待遇に関する説明義務の強化・・・・・　15

③ 行政による事業主への助言・指導等や
裁判外紛争解決手続(行政ＡＤＲ)の規定の整備・・・・・・　15

施行期日

2020年４月1日

※中小企業におけるパートタイム・有期雇用労働法（注）の適用は2021年４月1日

（注）パートタイム労働法は有期雇用労働者も法の対象に含まれることとなり、法律の略称も「パートタイム・有期雇用労働法」に変わります。

①不合理な待遇差をなくすための規定の整備

裁判の際に判断基準となる「均衡待遇規定」「均等待遇規定」をパート・有期・派遣で統一的に整備します※。

※ 派遣については派遣先との均等・均衡または労使協定による待遇決定（次ページ参照）

（1）パートタイム労働者・有期雇用労働者

「均衡待遇規定」の内容

①職務内容※、②職務内容・配置の変更範囲、③その他の事情の相違を考慮して不合理な待遇差を禁止

「均等待遇規定」の内容

①職務内容※ 、②職務内容・配置の変更範囲が同じ場合は差別的取扱い禁止

※ 職務内容とは、業務の内容＋責任の程度をいいます。

（現在）

○ **均衡待遇規定**
パートタイム労働者…規定あり ／ 有期雇用労働者…規定あり

○ **均等待遇規定**
パートタイム労働者…規定あり ／ **有期雇用労働者**…**規定なし**

（現在）

どのような待遇差が不合理に当たるか、明確性を高める必要がありました。

（改正後）

❶ 均衡待遇規定の明確化

それぞれの待遇（※）ごとに、当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されるべき旨を明確化。

※基本給、賞与、役職手当、食事手当、福利厚生、教育訓練など

❷ 均等待遇規定

新たに**有期雇用労働者**も**対象**とする。

（改正後）

❸
待遇ごとに判断することを明確化し、ガイドラインの策定などによって**規定の解釈を明確に示します。**

【改正前→改正後】 ○：規定あり △：配慮規定 ×：規定なし ◎：明確化

	パート	有期	派遣
均衡待遇規定	○ → ◎	○ → ◎ ❶	△ → ○＋労使協定 ❹
均等待遇規定	○ → ○	× → ○ ❷	× → ○＋労使協定 ❹
ガイドライン	× → ○	× → ○ ❸	× → ○ ❺

❹❺は次ページ参照

①不合理な待遇差をなくすための規定の整備

（２）派遣労働者

（現在）

○ **派遣労働者と派遣先労働者の待遇差** ⇒ 配慮義務規定のみ

★ **派遣労働者の待遇差に関する規定の整備にあたっては、**
「派遣先均等・均衡方式」と「労使協定方式」の選択制になります。

＜考え方＞
- 派遣労働者の就業場所は派遣先であり、待遇に関する派遣労働者の納得感を考慮する上で、派遣先の労働者との均等・均衡は重要な観点です。
- しかし、派遣先の賃金水準と職務の難易度が常に整合的とは言えないため、結果として、派遣労働者の段階的・体系的なキャリアアップ支援と不整合な事態を招くこともあり得ます。
- こうした状況を踏まえ、以下の２つの方式の選択制とします。
  １）派遣先の労働者との均等・均衡待遇
  ２）一定の要件を満たす労使協定による待遇

（改正後）

○ **下のいずれかを確保することを義務化します。**（前ページの表❹）
（１）派遣先の労働者との均等・均衡待遇
（２）一定の要件を満たす労使協定による待遇
※ 併せて、派遣先になろうとする事業主に対し、派遣先労働者の待遇に関する派遣元への情報提供義務を新設します。

○ **派遣先事業主に、**派遣元事業主が上記⑴⑵を順守できるよう**派遣料金の額の配慮義務を創設。**

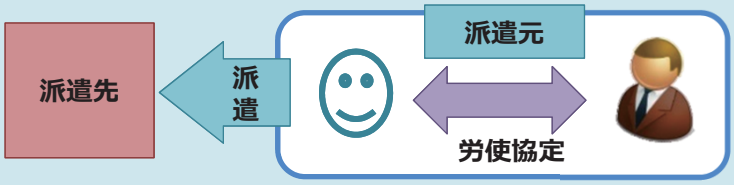
○ 均等・均衡待遇規定の解釈の明確化のため、**ガイドライン（指針）の策定。根拠**を規定。（前ページの表❺）

（１）派遣先労働者との均等・均衡方式

○ 派遣労働者と派遣先労働者との**均等待遇・均衡待遇規定**を創設。

○ 教育訓練、福利厚生施設の利用、就業環境の整備など派遣先の措置の規定を強化。

（２）労使協定による一定水準を満たす待遇決定方式



派遣元事業主が、労働者の過半数で組織する労働組合又は労働者の過半数代表者と以下の要件を満たす労使協定を締結し、当該協定に基づいて待遇決定。
(派遣先の教育訓練、福利厚生は除く。)

- 賃金決定方法（次の(イ)、(ロ)に該当するものに限る）
  (イ) 協定対象の派遣労働者が従事する業務と同種の業務に従事する一般労働者の平均的な賃金額と同等以上の賃金額となるもの
  (ロ) 派遣労働者の職務内容、成果、意欲、能力又は経験等の向上があった場合に賃金が改善されるもの
- 派遣労働者の職務内容、成果、意欲、能力又は経験等を公正に評価して賃金を決定すること
- 派遣元事業主の通常の労働者（派遣労働者を除く）との間に不合理な相違がない待遇（賃金を除く）の決定方法
- 派遣労働者に対して段階的・体系的な教育訓練を実施すること

「同一労働同一賃金ガイドライン案」の概要

○　本ガイドライン案は、いわゆる正規雇用労働者（無期雇用フルタイム労働者）と非正規雇用労働者（有期雇用労働者・パートタイム労働者・派遣労働者）との間で、待遇差が存在する場合に、いかなる待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差は不合理なものでないのかを示したものである。この際、典型的な事例として整理できるものについては、問題とならない例・問題となる例という形で具体例を付した。なお、具体例として整理されていない事例については、各社の労使で個別具体の事情に応じて議論していくことが望まれる。

○　今後、本ガイドライン案については、関係者の意見や国会審議を踏まえて、最終的に確定する。

（詳しくはこちら）http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190591.html

給与明細書

基本給	円
役職手当	円
通勤手当	円
賞与	円
時間外手当	円
深夜出勤手当	円
休日出勤手当	円
家族手当	円
住宅手当	円

基 本 給

「①職業経験・能力に応じて」、「②業績・成果に応じて」、「③勤続年数に応じて」支給しようとする場合は、①、②、③に応じた部分について、同一であれば同一の支給を求め、一定の違いがあった場合には、その相違に応じた支給を求めている。

無期雇用フルタイム労働者と有期雇用労働者・パートタイム労働者の賃金の決定基準・ルールの違いがあるときは、「将来の役割期待が異なるため」という主観的・抽象的説明では足りず、賃金の決定基準・ルールの違いについて、職務内容、職務内容・配置の変更範囲、その他の事情の客観的・具体的な実態に照らして不合理なものであってはならない。

役職手当等

役職の内容、責任の範囲・程度に対して支給しようとする場合、無期雇用フルタイム労働者と同一の役職･責任に就く有期雇用労働者・パートタイム労働者には、同一の支給をしなければならない。

また、役職の内容、責任に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた支給をしなければならない。

※ 同様の手当…特殊作業手当（同様の作業の場合）
特殊勤務手当（同様の勤務の場合）
精皆勤手当（同一の業務内容の場合）

通勤手当等

有期雇用労働者・パートタイム労働者には無期雇用フルタイム労働者と同一の支給をしなければならない。

※ 同様の手当…単身赴任手当（同一の支給要件を満たす場合）

賞 与

賞与について、会社の業績等への貢献に応じて支給しようとする場合、無期雇用フルタイム労働者と同一の貢献である有期雇用労働者・パートタイム労働者には、貢献に応じた部分につき、同一の支給をしなければならない。また、貢献に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた支給をしなければならない。

家族手当･住宅手当等

家族手当、住宅手当等はガイドライン案には示されていないが、均衡・均等待遇の対象となっており、各社の労使で個別具体の事情に応じて議論していくことが望まれる。

時間外手当等

無期雇用フルタイム労働者と同一の時間外、休日、深夜労働を行った有期雇用労働者・パートタイム労働者には、同一の割増率等で支給をしなければならない。

② 労働者に対する、待遇に関する説明義務を強化します

事業主が労働者に対して説明しなければならない内容を、パート・有期・派遣で統一的に整備します。

❶ **有期雇用労働者**に対し、本人の**待遇内容及び待遇決定に際しての考慮事項**に関する**説明義務**を創設。

❷ **パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者**について、事業主に正規雇用労働者との**待遇差の内容・理由**等の**説明義務**（求めた場合）を創設。

❸ 説明を求めた場合の**不利益取扱い禁止**を創設。

★ **改正によって、非正規雇用労働者は、「正社員との待遇差の内容や理由」についても説明を受けられるようになります。**

【改正前→改正後】○：説明義務の規定あり　×：説明義務の規定なし

	パート	有期	派遣
待遇内容（※）	○ → ○	× → ○ ❶	○ → ○
待遇決定に際しての考慮事項	○ → ○	× → ○	○ → ○
待遇差の内容・理由	× → ○	× → ○	× → ○ ❷
	＋	＋	＋
	説明を求めた場合の不利益取扱いを禁止 ❸		

※賃金、福利厚生、教育訓練など

③ 行政による事業主への助言・指導等や裁判外紛争解決手続(行政ＡＤＲ)※の規定を整備します

※ 事業主と労働者との間の紛争を、裁判をせずに解決する手続きのことをいいます。

行政による助言・指導等や行政ＡＤＲの規定をパート・有期・派遣で統一的に整備します。

● **有期雇用労働者・派遣労働者**について、行政による裁判外紛争解決手続（**行政ADR**）の根拠規定を整備。

★ **改正によって、「均衡待遇」や「待遇差の内容・理由」に関する説明についても、行政ＡＤＲの対象となります（無料）。**

	パート	有期	派遣
行政による助言・指導等	○ → ○	× → ○	○ → ○
行政ADR	△ → ○	× → ○	× → ○

【改正前→改正後】○：規定あり　△：部分的に規定あり　×：規定なし

（均衡待遇は対象外）

東京都労働相談情報センター

労働問題全般に関するご相談に応じています。相談無料。秘密厳守。

■電話相談

東京都ろうどう１１０番	０５７０－００－６１１０	月～金曜日：午前９時～午後８時 （祝日及び12月29日～１月３日を除く。） 土曜日：午前９時～午後５時 （祝日及び12月28日～１月４日を除く。）

■来所相談（予約制）

窓口	所在地	来所予約電話	担当区域（会社所在地）	夜間
労働相談情報センター(飯田橋)	千代田区飯田橋3-10-3 東京しごとセンター9階	（3265） 6110	千代田区、中央区、新宿区、 渋谷区、中野区、杉並区、島しょ	月曜 金曜
大崎事務所	品川区大崎1-11-1 ゲートシティ大崎ウエストタワー2階	（3495） 6110	港区、品川区、目黒区、大田区、 世田谷区	火曜
池袋事務所	豊島区東池袋4-23-9	（5954） 6110	文京区、豊島区、北区、荒川区、 板橋区、練馬区	木曜
亀戸事務所	江東区亀戸2-19-1 カメリアプラザ7階	（3637） 6110	台東区、墨田区、江東区、足立区、 葛飾区、江戸川区	火曜
国分寺事務所	国分寺市南町3-22-10	042 （321） 6110	立川市、武蔵野市、三鷹市、 青梅市、昭島市、小金井市、 小平市、東村山市、国分寺市、 国立市、福生市、東大和市、 清瀬市、東久留米市、武蔵村山市、 羽村市、あきる野市、西東京市、 西多摩郡	月曜
八王子事務所	八王子市明神町3-5-1	042 （645） 6110	八王子市、府中市、調布市、 町田市、日野市、狛江市、多摩市、 稲城市	水曜

■夜間来所相談（予約制）

各事務所が担当曜日に午後８時まで実施しています。

（祝日及び12月29日～1月3日は除く。）

■土曜来所相談（予約制）

飯田橋で午前９時～午後５時まで実施しています。

（祝日及び12月28日～1月4日は除く。）

【「働き方改革関連法」に関する国（厚生労働省）の問い合わせ先】

■　労働基準法の改正に関するお問い合わせ

東京労働局労働基準部監督課　（ＴＥＬ）０３－３５１２－１６１２

千代田区九段南１－２－１　九段第三合同庁舎１３階

■　労働安全衛生法の改正に関するお問い合わせ

東京労働局労働基準部健康課　（ＴＥＬ）０３－３５１２－１６１６

千代田区九段南１－２－１　九段第三合同庁舎１３階

■　労働時間等設定改善法の改正に関するお問い合わせ

東京労働局雇用環境・均等部指導課　（ＴＥＬ）０３－６８６７－０２１１

千代田区九段南１－２－１　九段第三合同庁舎１４階

■　パートタイム・有期雇用労働法に関するお問い合わせ

東京労働局雇用環境・均等部指導課　（ＴＥＬ）０３－３５１２－１６１１

千代田区九段南１－２－１　九段第三合同庁舎１４階

■　労働者派遣法の改正に関するお問い合わせ

東京労働局需給調整事業部需給調整事業第一課（ＴＥＬ）０３－３４５２－１４７５

港区海岸３－９－４５　東京労働局海岸庁舎２階・３階

（発行）東京都産業労働局雇用就業部労働環境課　TEL 03(5320)4650

登録番号 (30)141　平成 30 年 10 月発行

リサイクル適性Ⓐ
この印刷物は、印刷用の紙へリサイクルできます。