

今日のキーワード 『働き方改革関連法』の内容は？

政府が今年の通常国会の最重要法案と位置づけた『働き方改革関連法』が6月29日の参院本会議で可決、成立しました。「残業規制」、「同一労働同一賃金」、「脱時間給制度」を3本柱とし、2019年4月から施行されます。人口が減るなか、一人ひとりの生産性を高めることを狙いとしており、仕事や賃金のあり方が大きく変わります。企業の取り組みなどが注目されます。

ポイント1

『働き方改革関連法』の柱は3つ

残業時間の上限規制の導入、同一労働同一賃金、脱時間給制度を創設

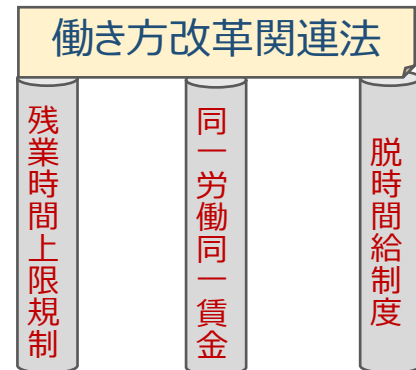
- 『働き方改革関連法』は3つの柱からなります。「残業時間の上限規制」の導入、正社員と非正規社員の不合理な待遇格差をなくす「同一労働同一賃金」の制度化。そして一部の専門職を対象にした、職務や成果をもとに賃金を決める「高度プロフェッショナル制度（脱時間給制度）」の創設です。

ポイント2

現状は労働時間が長く、雇用形態による格差も存在

長時間労働の抑制や非正規労働者の待遇改善などが狙い

- 日本では長時間労働が問題になってきましたが、「残業時間の上限規制」で残業の削減を進めます。残業時間は年720時間（1カ月平均60時間）までに規制。単月で100時間未満、2～6カ月の平均で80時間以下に抑え、月45時間を超えられるのは年6回までとなります。
- 「同一労働同一賃金」は雇用形態にかかわらず、同じ業務や成果には平等に賃金を支払い、雇用者全体の4割近い非正規労働者の待遇の改善を図ることなどが狙いです。改正法ではガイドラインを設け、賃金や福利厚生を個別項目ごとに合理的な待遇を明確にしました。基本給は勤続年数や能力、成果などが同じなら同額にするのが原則となります。
- 「脱時間給制度」の詳細は今後決められますが、年収が少なくとも1,000万円以上の金融ディーラーやコンサルタントなどの一部専門職を念頭に置き、労働時間の規制から外して成果で評価する仕組みで、残業代や休日手当などが支給されなくなるとされています。



今後の展開

『働き方改革関連法』に対応した企業の取り組みに期待

- 日本の時間当たりの労働生産性は欧米に比べ低い水準にとどまっています。『働き方改革関連法』は一人ひとりの生産性を高めることを狙いとしており、企業の生産性の改善への取り組みが期待されます。

ここもチェック!

2018年7月 5日 日本の『株主総会』は企業と株主の対話の場に
2018年6月22日 日本の財政、『骨太の方針』2018の内容は？

■当資料は、情報提供を目的として、三井住友アセットマネジメントが作成したものです。特定の投資信託、生命保険、株式、債券等の売買を推奨・勧誘するものではありません。■当資料に基づいて取られた投資行動の結果については、当社は責任を負いません。■当資料の内容は作成基準日現在のものであり、将来予告なく変更されることがあります。■当資料に市場環境等についてのデータ・分析等が含まれる場合、それらは過去の実績及び将来の予想であり、今後の市場環境等を保証するものではありません。■当資料は当社が信頼性が高いと判断した情報等に基づき作成しておりますが、その正確性・完全性を保証するものではありません。■当資料にインデックス・統計資料等が記載される場合、それらの知的所有権その他の一切の権利は、その発行者および許諾者に帰属します。■当資料に掲載されている写真がある場合、写真はイメージであり、本文とは関係ない場合があります。