

Dear Customers

特に重要なおしらせ

働き方改革 法改正

で何が 変わるの？

長時間労働是正 編



事業主のみなさん、準備できていますか？

まずはチェックしてみましょう!

- 1 すべての従業員が年次有給休暇を年5日以上取得している。 YES NO
- 2 年次有給休暇付与日や残日数を従業員ごとにきちんと管理している。 YES NO
- 3 管理職や裁量労働制が適用される人を含むすべての従業員の労働時間をタイムカードなどで把握している。 YES NO
- 4 残業が必要なので36協定を締結、届出している。 YES NO
- 5 時間外労働は月45時間、年360時間の範囲内である。 YES NO

ひとつでも「NO」があれば注意が必要です。詳しくは中をチェック!!

法改正スケジュールを踏まえて準備に取り掛かりましょう

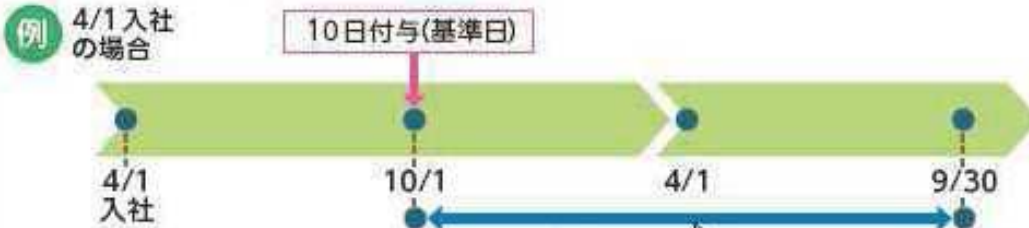
	大企業	中小企業
年次有給休暇の時季指定義務	2019年4月施行	
労働時間の把握の実効性確保		
フレックスタイム制の拡充		
勤務間インターバルの努力義務		
高度プロフェッショナル制度新設		
時間外労働の上限規制	2019年4月施行	2020年4月施行

2019.4 年次有給休暇の時季指定義務等スタート

✓ Check ①

年次有給休暇の年5日の時季指定が義務付けられます ※業種・規模問わず全ての企業に適用

年次有給休暇が年10日以上付与される労働者に対して、そのうちの年5日について、使用者が時季を指定して取得させることが義務付けられました。



年10日以上年次有給休暇が付与される労働者であれば、パート・アルバイトも時季指定義務の対象です。



10/1～翌9/30までの1年間に5日取得時季を指定しなければならない。

◎時季指定にあたっては労働者の意見を聴取し、その意見を尊重するように努めなければなりません。

Point ① 自社の年次有給休暇の付与ルールを確認しましょう

労働者ごとに、年次有給休暇を付与した日(基準日)から1年以内に5日について、使用者が取得時季を指定して与える必要があります。会社によって基準日は異なりますので、就業規則を確認するなど自社のルールを再度確認してみましょう。

Point ② 年次有給休暇管理簿を作成する必要があります

今改正により、年次有給休暇の基準日、与えた日数、取得・指定した時季を明らかにした書類(年次有給休暇管理簿)の作成が義務付けられました。曖昧な管理体制になっている会社は管理方法を変えなければなりません。

Point ③ 年次有給休暇をとりやすい会社を目指しましょう

労働者が自ら申し出て取得した日数や計画的付与で取得した日数は時季指定の5日から控除できます。休暇をとりやすいように業務内容を見直す、あるいは計画的付与を導入するなど対策を講じましょう。

✓ Check ②

労働時間の把握義務

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付けられました。

客観的な方法って？

タイムカードやICカード、パソコンのログなどが挙げられますね。



2019.4【大企業】 2020.4【中小企業】
時間外労働の上限規制がスタート!

✓ Check ③ 時間外労働の上限規制が定められます

- ◎時間外労働の上限は、**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。
 - ◎**臨時的な特別の事情**があつ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。
- 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ヶ月まで**です。

Point 1 36協定をきちんと結びましょう

労働時間は原則1日8時間・1週40時間以内とされており、これを超える場合は36協定(時間外労働、休日労働に関する協定)の締結、労働基準監督署長への届出が必要です(月45時間、年360時間を超える場合は特別条項付36協定)。きちんと締結、届出をしているのか確認しましょう。

Point 2 時間外労働・休日労働を必要最小限に留める工夫をしましょう

36協定の範囲内であっても、使用者は労働者に対する安全配慮義務を負います。また、労働時間が長くなるほど過労死との関連性が強まります。時間外労働がなるべく発生しないようにするため、変形労働時間制やフレックスタイム制、ワークシェアリングや時短勤務など柔軟な働き方の導入を検討しましょう。

Point 3 休日労働をきちんと把握しましょう

「複数月平均80時間」には休日労働を含みます。時間外労働45時間を超過していなくても、2ヶ月、3ヶ月、4ヶ月、5ヶ月、6ヶ月それぞれの時間外労働+休日労働が80時間を超過していないか注意が必要です。

「時間外労働+休日労働」の時間数を確認してみましょう。この場合、2ヶ月平均では上限規制の範囲内ですが、**3ヶ月平均では81時間**となるため、**法違反**となります。



※上記例は特別条項付36協定を締結している場合です。

■ ASC担当にご相談ください。

制度の内容確認や本件準備についてのご相談等。

なお、1. 36協定の締結、2. 就業規則作成、の支援は有償となります。

(1. は1.5万円、2. は18.5万円～、いずれも労基署への提出を含む(税別))