

「働き方改革」について 2019年4月より一部施行

2019年4月1日から「働き方改革関連法」が順次施行されていますが準備は出来ていますが、「働き方改革」の内容について要点を簡単にまとめてみました。

【1】 時間外労働の上限規制 施行：2019年4月1日～ ※中小企業は2020年4月1日～

時間外労働を把握するには、まず下記の書類について理解しておく必要があります。

① 就業規則

就業規則は、常時10人以上の労働者を雇用している事業所は必ず作成し、管轄の労働基準監督署に届け出なければなりません。

主な記載事項は、「勤務形態・労働時間・労働賃金・休日・休暇」等となっています。

② 36(サブロク) 協定

36協定とは、正式には「時間外・休日労働に関する協定届」といいます。労働基準法36条に「会社は法定労働時間(1日8時間、週40時間)を超える労働を命じる場合は労働基準監督署に届け出なければならない」とあるので36協定と呼ばれています。

※就業規則に記載されている労働時間を「所定労働時間」といい、法定労働時間を超えて設定することはできません。所定労働時間を超える残業を命じても法定労働時間内であれば36協定の届出は必要ありません。

これまでの36協定は理由と延長時間を明記すれば、明記された時間内で残業をさせることが可能でしたので無制限に残業をさせることが可能でした。

今回の改正ではこの延長時間について上限規制が導入されます。

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でも年720時間、単月100時間未満、複数月平均80時間を限度**に設定する必要があります。

【2】 年次有給休暇の時季指定 施行：2019年4月1日～

使用者は、**10日以上**の年次有給休暇が付与される**全ての労働者**に対し、**毎年5日、時季を指定**して有給休暇を与える必要があります。

使用者による時季指定は、使用者が労働者の意見を聴取した上で、できる限り労働者の希望に沿った取得時季になるよう指定しなければなりません。

【3】 同一労働同一賃金 施行：2020年4月1日～ ※中小企業は2021年4月1日～

正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差が禁止されます。

同一企業内において、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間で、**基本給や賞与などの個々の待遇ごとに**不合理な待遇差が禁止されます。