

働き方改革について

昨年6月、「働き方改革関連法」が可決・成立しました。

企業は2019年4月より順次施行されていく改正労働法への対応が迫られることになります。

そこで、今回は働き方改革関連法で可決された内容で、特に影響のあるものをピックアップしています。

年5日の有給休暇の取得義務

10日以上の子次有給休暇を持つ従業員に対し、そのうち5日間は必ず消化させなければならなくなります。この改正は、企業規模にかかわらず2019年4月より施行されます。

年次有給休暇とは

一定期間継続勤務した従業員に対して、心身のリフレッシュを図ることを目的として付与される有給の休暇です。

雇い入れ日から6ヶ月継続勤務し、その間の全労働日の8割以上出勤した従業員に対して付与します。

その後は継続勤務年数1年ごとに、一定日数を加算した日数になります。

継続勤務年数	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
付与日数	10	11	12	14	16	18	20

①対象者は、年次有給休暇が10日以上付与される従業員に限ります。

②従業員ごとに年次有給休暇を付与した日から1年以内に5日について、事業者が取得時季を指定して与える必要があります。(『〇月×日に休んでください』と指示します)

③年次有給休暇を5日以上取得済みの従業員に対しては、事業者により時季指定は不要です。

従業員が取得した有給休暇	事業者の対応
従業員が自ら5日取得	時季指定は不要
従業員が自ら3日取得 + 計画的付与2日	時季指定は不要
従業員が自ら3日取得	2日を時季指定
計画的付与で2日取得	3日を時季指定

計画的付与制度の活用

年次有給休暇の取得促進として、計画的付与制度が有効です。

年次有給休暇の付与日数のうち、5日を除いた残りの日数については、労使協定を結ぶことで計画的に休暇取得日を割りふるすることができます。

違反した場合には、事業者に対し6ヵ月以下の懲役または30万円以下の罰金となる可能性があります。

残業時間の上限規制

実質青天井だった残業時間に上限が設けられます。

この改正は、大企業は2019年4月、中小企業は2020年4月より施行されます。

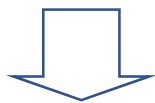
①『月45時間・年360時間』を超えた残業は罰則が科せられます。

月45時間ですと、1日あたりの残業時間は2時間程度になりますが、

繁忙期など特別な事情がある場合には、「特別条項」を結ぶことで上記以上の残業も可能です。

②原則を超えた残業が可能になる「特別条項」にも制限が設けられます。

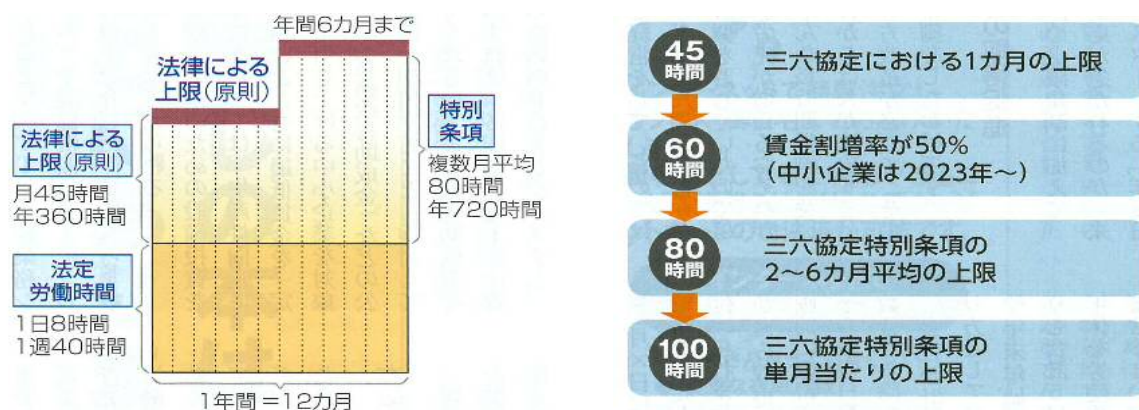
- (1) 時間外労働は年720時間以内
- (2) 2～6ヶ月平均で80時間以内(休日労働を含む)
- (3) 単月では100時間未満(休日労働を含む)
- (4) 月45時間を超える特別条項の適用は年6ヶ月まで



特別条項を加味しても

1年のうち6ヶ月間は残業を1日約2時間に抑える必要があります。

残りの6ヶ月間についても1ヶ月で100時間を超える残業は認められなくなります。



違反した場合には、事業者に対し6カ月以下の懲役または30万円以下の罰金となる可能性があります。

同一労働・同一賃金の原則の適用

正社員と非正社員(パートタイマーや派遣社員)の不合理な待遇格差の解消を目的としています。

この改正は、大企業は2020年4月より、中小企業は2021年4月より施行されます。

非正社員の職務内容が通常の正社員と同じ扱いであれば、給与や賞与で同等の取り扱いをしなければなりません。

具体的な内容 (厚生労働省「同一労働同一賃金ガイドライン」より)

- ・正社員、非正社員によって基本給や各種手当、賞与を決めるのではなく、勤続年数や能力などの実態に応じて支給しなければならない。
- ・食堂などの福利厚生施設の利用や、慶弔休暇は正社員、非正社員どちらに対しても同一の利用・付与を行わなければならない。

この改正に関する罰則は設けられていません。

有給休暇の取得促進、残業時間の上限規制となると、労働時間が少なくなることに目が向いてしまうかと思いますが、普段の業務を見直すきっかけにされてはいかがでしょうか。

詳細等お気軽に担当者までお問い合わせください。