

Legal Networks

4

April

2019年4月、ついに「働き方改革」が始動します！

これまで複数回にわたりお伝えしてきました、「働き方改革」による労働基準法の改正が、今月ついにスタートします！改革内容については、大企業・中小企業で対応時期が異なるなど、留意しなければなりません。また、内容によっては、就業規則の変更も必要になる場合もあるので、しっかりと理解を深めることが必要です。

今回のニュースレターでは、皆さまにも知っていただきたい、「働き方改革」による改正点を、再度ご紹介します。

その1. 時間外労働の上限規制の導入

施行：2019年（中小企業2020年）4月1日～

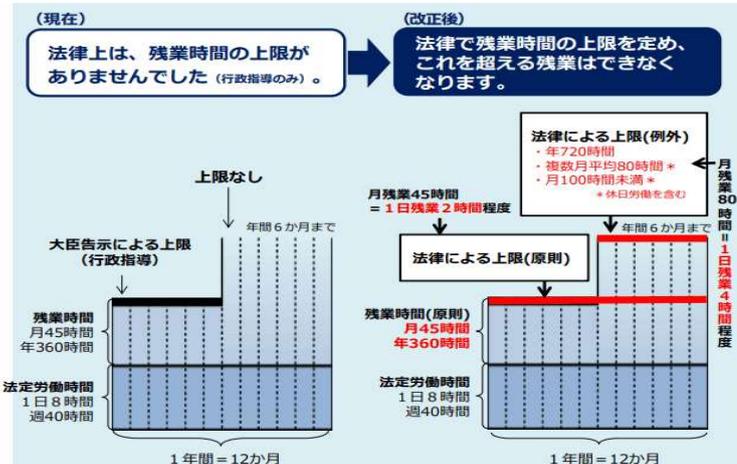
※一部、適用猶予（2024年4月まで）・除外となる事業や業務あり

- ・時間外労働の上限について、**月45時間、年360時間を原則**とする
- ・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（休日労働含む）、複数月平均80時間（休日労働含む）を限度に設定する必要がある

ただし、年間6ヵ月の残業が各月80時間となった場合、年720時間の上限を超えるので注意が必要。

ポイント

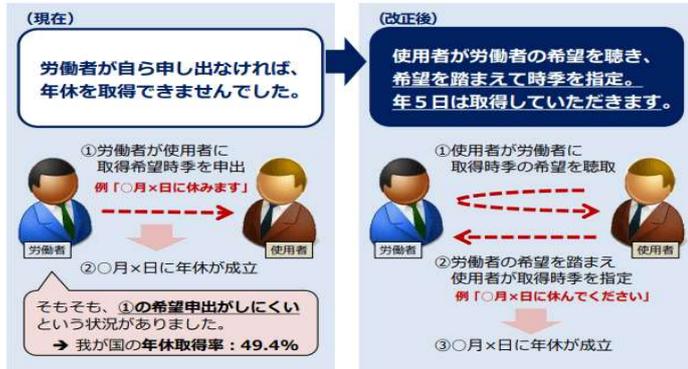
- ✓ 月100時間未満（休日労働を含む）
- ✓ 複数月平均80時間未満（休日労働を含む）
- ✓ 年間6ヵ月まで
- ✓ 年間720時間まで



※図はすべて、厚生省ホームページより抜粋

その2. 年次有給休暇の年5日時季指定付与

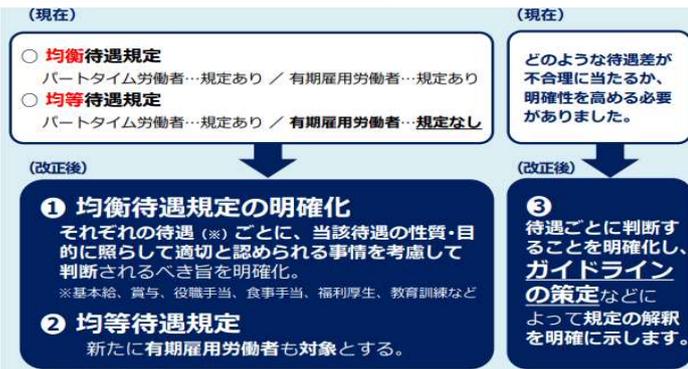
- ・10日以上年次有給休暇が付与される全ての労働者に対し、付与日から1年以内に5日取得させなければならない
- ・**原則として**、有給休暇の取得は「従業員からの申し出」による
- ・労使協定で「計画的付与」に関わる定めがある場合は、これに従い付与することができる
- ・「従業員からの申し出」「計画的付与」により取得した年次有給休暇が年5日に満たない場合、不足する日数について、使用者が時期を指定して付与させる（図参照）



その3. 同一労働同一賃金導入

施行：2020年（中小企業2021年）4月1日～

- ・正規・非正規雇用労働者間、基本給や賞与などの個々の待遇ごとに不合理な待遇差を禁止とする
- ・非正規雇用労働者とは、パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者等
- ・使用者は、「同一労働同一賃金ガイドライン案」に基づき、労働者に対する待遇に関する説明義務が強化されるものとする



その4. 月60時間を超える残業、割増賃金率引上げ

中小企業は、月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率が50%以上となる。

<施行：中小2023年4月、大企業は導入済み>

今回ニュースレターでお伝えできなかった改正点もございます。詳しくは、厚生労働省の公式サイトをご覧ください。

❖厚生労働省『「働き方改革」の実現に向けて』

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322.html>

❀ 4月の労務スケジュール ❀

労務 4/1～4/30
3月分の社会保険料の納付

税務 4/1～4/10
3月分の源泉徴収所得税額・特別徴収住民税額の納付



社会保険労務士事務所リーガルネットワークス

〒160-0022
東京都新宿区新宿1-34-13 第1貝塚ビル302

<http://www.kintaikanrikenkyujo.jp>
TEL:03-6709-8919

2019.4月号