

働き方改革関連法の主なポイント

詳細は本編をご覧ください。

POINT

1

施行 2019年4月1日～ ※中小企業は2020年4月1日～

時間外労働の上限規制が導入されます！

時間外労働の上限は**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(休日労働含む)、複数月平均 80 時間(休日労働含む)**が上限となります。

- 所定外ではなく法定外の時間外労働が対象です。
- 管理監督者(管理職)は時間外労働の上限規制の対象ではありませんが、労働安全衛生法の改正により、2019年4月1日から労働時間の適正な把握が求められています。
- 労働時間の状況の記録を作成し、3年間保存する必要があります。
- 違反した場合、6か月以下の懲役または30万円以下の罰金が科されるおそれがあります。

POINT

2

施行 2019年4月1日～

年次有給休暇の確実な取得が必要です！

年10日以上[※]の年次有給休暇が付与される労働者に対し、**年5日の有給休暇を確実に取得させる必要があります。**

- 今回の法改正で使用者による時季指定が休暇取得の新たな方法に変わりました。
- 管理監督者やパートタイム労働者も対象です。
- 労働者による請求・取得、労使協定に基づく計画年休、使用者による時季指定のいずれかの方法により取得させなければなりません。
- 会社独自の特別休暇はこの法律の対象外であり、あくまで法定の年次有給休暇を年5日取得させる必要があります。
- 年次有給休暇管理簿を作成し、3年間保存しなければなりません。
- 違反した場合、30万円以下の罰金が科されるおそれがあります。

POINT

3

施行 2020年4月1日～ ※中小企業は2021年4月1日～

正規労働者と非正規労働者の間の「不合理」な待遇差が禁止されます！（同一労働同一賃金）

同一企業内において、正規労働者と非正規労働者(パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者)の間で、**基本給や賞与、手当など個々の待遇ごとに「不合理」な待遇差が禁止されます。**