

働き方にかか・か・ねる 法律が変・わ・り・ま・す！

「働き方改革関連法」が2019年4月から施行されます。時間外・休日労働に上限を設ける一方、労働時間の規制を適用しない「高度プロフェッショナル制度」を創設。年次有給休暇には5日の付与義務がつきます。また、正規と非正規との間の待遇格差に関するルールも変わります。

残業に法律による上限がつく

法定労働時間(週40時間・1日8時間)を超える残業について、新法は、事業場の労使が合意しても超えてはならない絶対上限を設けました。

- 法定労働時間を超える残業は月45時間、年360時間に「限る」
- 月45時間を超える残業には36協定「特別条項」が必要
- 特別条項は年6回まで。残業は休日労働含め単月100時間未満まで。2,3...6カ月の各月間の平均は80時間まで。時間外労働(休日労働除く)は年720時間まで。

※違反した使用者には6カ月以下の懲役又は30万円以下の罰金

残業はできるだけ短く！が法の趣旨

上記にかかわらず、合法の限界値である「月100時間未満、2~6カ月平均80時間」まで残業させてもよい、わけではありません。

36協定指針(一部)

- 労使は残業をできるだけ短くするよう努力する責務あり
- 使用者には合法的な残業の場合でも「安全配慮義務」が課せられる。月45時間を超える残業をさせると脳・心臓疾患発症との関連が高まることに留意すべき。

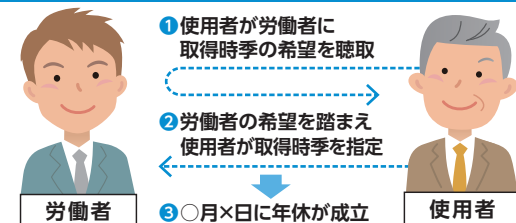


※罰則があります。左記参照。

年次有給休暇の付与義務

年10日以上の子休を付与された労働者に、年最低5日間の子休を取得させる義務が使用者に課せられます(未取得には罰則)。あわせて政府は「子休の計画付与」を推奨しています。労働者本人の希望をふまえた時季指定が原則です。一斉付与で不本意な時季を指定されたり、夏季子休を子休に代替されるなど不利益が生じないよう、気をつけましょう。

年5日の年次有給子休の取得を、企業に義務づけます



使用者が労働者の希望を聴き、希望を踏まえて時季を指定。子休は自分の意思で取得しましょう。