

2019年4月労働基準法が改正されました。

働き方改革への対応は お済みですか？

応援します！

労働基準法改正後は、これまで以上に従業員一人ひとりの業務内容を把握したうえで、業務の効率化、人員配置の見直しや就業規則などの見直しを検討しなければなりません。**法改正への対応が遅れると、法的トラブルになり罰金が科される可能性があり、さらにはインターネット上で企業名が明かされることで社会的な信用を失うリスクも考えられます。**トラブルを未然に防ぐためにも、まずは弊所までご相談ください。



義務 1

時間外労働の上限規制 -36(サブロク)協定の厳格化-

中小企業は2020年4月～
建設業は2024年4月～(災害復旧、復興の事業を除く)

今までは法律上残業時間の上限の規制はありませんでしたが、今回残業時間の上限が法律により示されました。

原則 月45時間 年360時間

[例外] 臨時的な特別の事情がある場合のみ
年720時間以内/複数月平均80時間以内(休日労働含む)
月100時間未満(休日労働含む)

義務 2

年に5日の有給休暇の取得を 企業に義務付け

2019年4月～

労働者から取得時季について意見を聴取しなければならず、一方的に決定することはできませんので注意が必要です。

義務1と2に違反した場合は、ともに
違反者1人当たり30万円以下の罰金
または「6カ月以下の懲役」が科せられる恐れがあります。

ご注意
ください!

その他には下記のような改正が決定されました。

義務 3 月60時間超過残業の割増賃金率を引上げ

中小企業は2023年4月～

1日8時間、1週40時間を超える労働時間が60時間を超えると
割増賃金率は50%になります。

義務 4 労働時間の客観的な把握

2019年4月～

時間外労働が80時間を超えた場合、超えた時間を従業員に
通知する義務が生じます。

義務 5 長時間労働者に対する医師による面接指導

2019年4月～

月100時間から月80時間に引き下げられます。

さらに
非正規社員の待遇差の改善も決定されました。

パートタイム・有期雇用労働法の施行に伴い、
雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保のために
下記内容が義務付けられました。

義務 6 不合理な待遇差の禁止

中小企業は2021年4月～

基本給や賞与などのあらゆる待遇について正社員との
不合理な待遇差が禁止されます。

義務 7 待遇に関する説明義務の強化

中小企業は2021年4月～

正社員との待遇差の内容や理由について従業員から問われた
場合は説明する義務があります。



社会保険労務士法人・行政書士事務所
アート・ビジネスブレイン

<http://www.art-b-b.biz/>

TEL:0745-72-9160 FAX:0745-72-9834

〒636-0822 奈良県生駒郡三郷町立野南1-22-14

【併設】労働保険事務組合「西和経営者協会」 一人親方労災団体「西和建設業労災組合」