

桑野社労士 & FP 事務所だより

平成 30 年 6 月 11 日

第 99 号

〒614-8093 京都府八幡市八幡三本橋 18-169 若ビル 1 階

TEL 075-874-4629 FAX 075-874-4630

E-mail kuwano@cosmos.ocn.ne.jp HP www.kuwano.biz

働き方改革がよいよ動き出します

2019 年 4 月から

時間外労働の上限規制

原則	・月 45 時間、・年 360 時間 (1 年単位の変形労働時間の場合) ・月 42 時間、・年 320 時間
特別の事情がある場	①年 720 時間 ②休日労働を含み、2 か月ないし6か月平均で80時間以内 ③休日労働を含み、単月で100時間未満 ④原則である月45時間(1年変形は42時間)の時間外労働を上回る回数は、年6回まで

次の事業は、改定法施行5年後に規定する。

- ① 自動車運転業務
- ② 建設事業
- ③ 新たな技術、商品または役務の研究開発
- ④ 医師
- ⑤ 鹿児島・沖縄における砂糖製造事業

各事業場では、この内容に沿った36協定の締結と届出が必要で、就業規則の見直しも必要です。

1 か月の時間外労働が 60 時間を超えると、割増賃金率は 50% に

就業規則に、この新たな割増賃金率を規定する必要があります。なお、中小企業は、2023年4月から施行の予定です。

年次有給休暇の年間 5 日間の取得義務

10日以上年次有給休暇が付与されている労働者に対し、5日について、毎年会社が時季を指定して与えなければなりません。このため、会社は年次有給休暇の管理簿を作成し、3年間保存するのが適当とされています。

2020年4月から

パートタイム労働法

有期契約労働者と無期契約労働者との間の不合理な労働条件の禁止が、労働契約法20条で規定され、短時間労働者と通常の労働者との不合理な待遇の禁止がパートタイム労働法に規定されています。今回の改正によって、短時間労働者と有期契約労働者を統一して、差別的取扱いを禁止しています。

事業主は、職務の内容が通常の労働者と同じの短時間・有期雇用労働者であって、当該事業所における慣行その他の事情からみて、当該事業主との雇用関係が終了するまでの全期間において、その職務内容及び配置が当該通常の労働者の職務の内容



及び配置の範囲と同一の範囲で変更されると見込まれる者については、短時間・有期雇用労働者であることを理由として、基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、差別的取扱いをしてはならない。

事業主は、その雇用する短時間・有期雇用労働者の基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する通常の労働者の待遇との間において、当該短時間・有期労働者及び通常の労働者の業務の内容及び当該業務に伴い責任の程度、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的と照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならない。

(裏面に続く)

就業規則（法第 89 条及び第 90 条）

常時 10 人以上の労働者（パートやアルバイト等も含む）を使用している事業場では、就業規則を作成しなければなりません。また、作成した就業規則は、労働者代表の意見を聞き、その意見書を添付して所轄労働基準監督署長に届出なければなりません。就業規則を変更した場合も、同様です。

就業規則は、労働基準法等の法令又は労働協約に反してはなりません。また、就業規則に達しない労働契約は、その部分については無効になります。

就業規則の記載事項

○必ず記載しなければならない事項（絶対的・必要記載事項）

- ①始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇、労働者を 2 組以上に分けて交代で就業させる場合においては就業転換に関する事項
- ②賃金（臨時の賃金等を除く。）の決定、計算及び支払の方法、締切り及び支払時期、昇給に関する事項
- ③退職（解雇の事由を含む。）に関する事項

○定めをする場合は、記載しなければならない事項（相対的・必要記載事項）

- ①退職手当の定めをする場合には、適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払の方法、退職手当の支払の時期に関する事項
- ②臨時の賃金等（退職手当を除く。）及び最低賃金額の定めをする場合には、これに関する事項
 - ①労働者に食費、作業用品、その他の負担をさせる定めをする場合には、これに関する事項
 - ②安全及び衛生に関する定めをする場合には、これに関する事項
 - ③職業訓練に関する定めをする場合には、これに関する事項
 - ④災害補償及び業務外の傷病扶助に関する定めをする場合には、これに関する事項
 - ⑤表彰及び制裁の定めをする場合には、その種類及び程度に関する事項
 - ⑥以上のほか、当該事業場の労働者の全てに適用される定めをする場合には、これに関する事項

労働者代表の意見聴取

意見を聞く労働者とは、事業場の過半数で組織する労働組合があればその労働組合、無ければ事業場のパートやアルバイト等を含む全労働者の過半数を代表する者のことです。また、この過半数代表者は、①管理監督者ではない者、②労使協定等の労働者の過半数代表者の選出である旨を明らかにして行われる投票・挙手等で選出された者です。なお、使用者は、①過半数代表者であること、②過半数代表者になろうとしたこと、③過半数代表者として正当な行為をしたことを理由として、不利益な取り扱いをしてはなりません。

なお、意見は同意を求めるものではなく、反対の意見であっても就業規則の効力に影響はありません。



就業規則、36協定等の周知

就業規則、36協定、その他労使協定等は、次のような方法によって、労働者に周知させます。

- ①常時作業場の見やすい場所に掲示又は備付ける。
- ②書面で交付する。
- ③磁気テープ、磁気ディスク等に記録し、労働者が常時閲覧できるようにする。

（次号に続く）

事務所からひとこと



ある日、事務所にネーム入りボールペンの見本が送られてきた。握ったところ感触が良く、値段も 1 本 100 円かからず、少し気に入っていた。

新年度に入り新規の顧問先が立て続けに 2 件できて、これを機会に発注した。そして、これまで従来の顧問先や関係者も含め、100 本以上配布。「事務所名入り」で、嫌がられるかなと思ったが、概ね好評だった。このボールペンを使っていただき、私の事務所ことを、少しでも気にかけてくれる人がいれば、いいな～と、思っている。