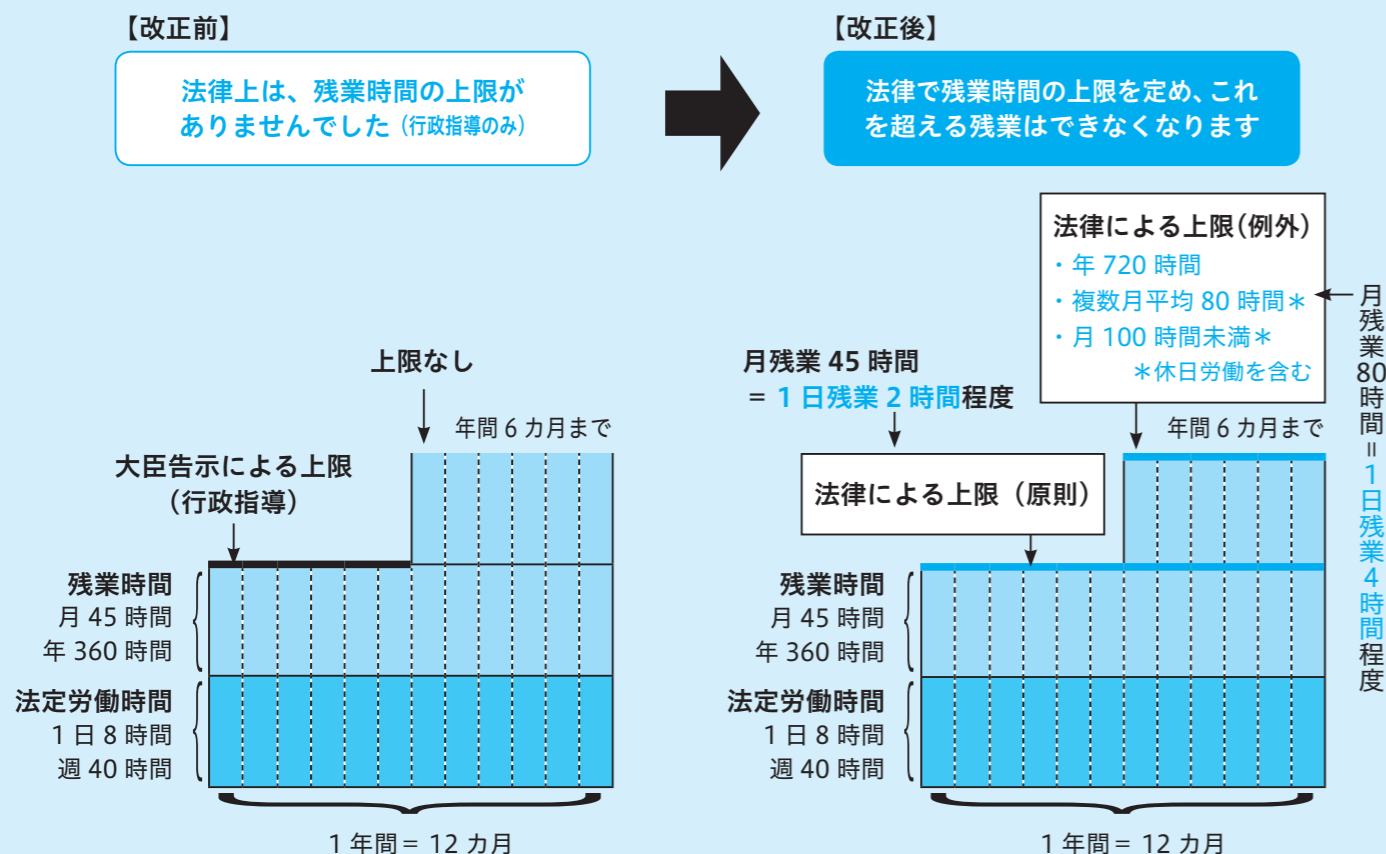


① 残業時間の上限規制について

残業時間の上限は、原則として月 45 時間・年 360 時間となり、臨時的な特別な事情がなければこれを超えることができません（月 45 時間は 1 日あたり 2 時間程度の残業に相当）。

臨時的な特別な事情があって労使が合意する場合でも、

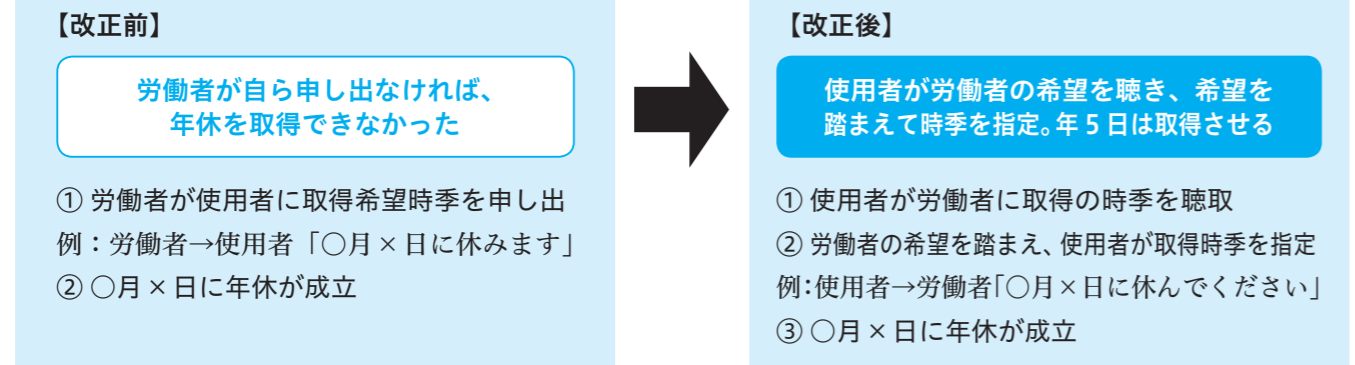
- ・年 720 時間以内
 - ・複数月平均 80 時間以内（休日労働含む）
 - ・月 100 時間未満（休日労働含む）
- を超えることはできません。
- また、原則である月 45 時間を超えることができるのは、年間 6 カ月までです。



② 年次有給休暇の取得について

2019 年 4 月から、すべての企業において、年 10 日以上有給休暇が付与される労働者に対して、年次有給休暇の日数のうち年 5 日については、使用者が時季を指定して取得させることが必要となります。

ただし、2019 年 4 月以後、最初に年 10 日以上有給休暇を付与した日（基準日）から、年 5 日確実に取得させる義務の対象となり、年次有給休暇を毎年 1 月 1 日に付与する企業については、2020 年 1 月 1 日に付与したものより対象となります。



4 月 1 日より

働き方改革関連法が 施行されます

「働き方改革」とは、働く人がそれぞれの事情に応じた多様で柔軟な働き方を、自分で「選択」できる社会を実現するための改革のことです。

このことに関する法律が平成 31 年 4 月 1 日から施行されます。労働者も事業主も必ず確認しましょう。

■問い合わせ 敦賀労働基準監督署 ☎ 0770・22・0745



なぜ働き方改革が必要なの？

日本では現在、人口減少に伴う労働者数の減少に加え、慣習化している長時間労働や残業といった働き方が大きな課題となっています。

一方で、全国の約 5 割の女性は出産・育児を機に退職しています。その理由として、「家事・育児に専念したい」、「仕事と育児の両立が難しかった」という意見が目立つことから、女性の社会活躍が難しい環境にあることも問題の一つです。

要因の一つに労働生産性（＝労働時間に対して成果がどれだけ得られたのか）の低さが挙げられます。対処法として、最新設備の導入などで技術革新を図ることも必要ですが、長時間労働を是正するとともに、それぞれの事情に応じた多様で柔軟な働き方を実現し、働く人の意欲・能力を発揮できる環境を整えることが、課題解決に向けて必要になってきます。

4 月 1 日から何が変わるの？

- ① 時間外労働の上限を規制
※大企業：2019 年 4 月施行 中小企業：2020 年 4 月施行
他にも適用を猶予・除外する事業・業務があります
- ② 年次有給休暇の取得義務化
1 人 1 年あたり 5 日間の年次有給休暇の取得を企業に義務付けます
- ③ 「フレックスタイム制」の制度拡充
柔軟な働き方を促進するため、労働時間の清算期間を現行の 1 カ月から 3 カ月に延長します
- ④ 「勤務間インターバル」制度の導入促進
1 日の勤務終了後、翌日の入社までに一定時間の休息を確保できるように企業へ促します

⑤ 「高度プロフェッショナル制度」の創設

専門的な職業の人が、自立的で創造的な働き方を選択できる制度を創設します

このうち、労働者・事業主ともに影響が大きい
①時間外労働の上限を規制と②年次有給休暇の取得義務化については、左のページで詳しく説明します

2020 年度以降に施行されるものもあります

- ① 中小企業の月 60 時間超の時間外労働の割増賃金率引き上げ
割増賃金率を 50% に引き上げます
※大企業：施行中 中小企業：2023 年 4 月施行
- ② 正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差が禁止（※ 1）
同一企業内において、基本給や賞与などの個々の待遇についての不合理な待遇差が禁止されます
※大企業：2020 年 4 月施行 中小企業：2021 年 4 月施行
※ 1 「正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の禁止」についての問い合わせは、福井労働局（雇用環境・均等室） ☎ 0776・22・3947

【大企業の定義】

※下記の表に該当しない企業は中小企業です

業種	両方の要件を満たすこと	
	従業員数	資本金
製造業、建設業、運輸業、その他の業種	300 人以上	3 億円以上
卸売業	100 人以上	1 億円以上
サービス業	100 人以上	5,000 万円以上
小売業	50 人以上	5,000 万円以上