

働き方改革

関連法施行

中小企業の働き方は

どう変わる？

なぜ今「働き方改革」が

必要なのか？

「働き方改革」の目指すもの。

「働き方改革」は、働く方々が、個々の事情に応じた多様で柔軟な働き方を、自分で「選択」できるようにするための改革です。

日本が直面する「少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少」、「働く方々のニーズの多様化」などの課題に対応するためには、投資やイノベーションによる生産性向上とともに、就業機会の拡大や意欲・能力を存分に発揮できる環境を作ることが必要です。

働く方の置かれた個々の事情に応じ、多様な働き方を選択できる社会を実現することで、成長と分配の好循環を構築し、働く人一人ひとりがより良い将来の展望を持てるようにすることを目指します。

Life?

Need Balances !!!

WORK?



中小企業・小規模事業者の働き方改革

職場環境の改善など「魅力ある職場づくり」が人手不足解消につながることから、人手不足感が強い中小企業・小規模事業者においては、生産性向上に加え、働き方改革による魅力ある職場づくりが重要です。

取組に当たっては、「意識の共有がされやすい」など、中小企業・小規模事業者だからこそ強い強みもあります。

「魅力ある職場づくり」↓「人材の確保」↓「業績の向上」↓「利益増」の好循環をつくるため、働き方改革により魅力ある職場をつくりましょう。

次ページでは働き方改革関連法の概要をご説明します！

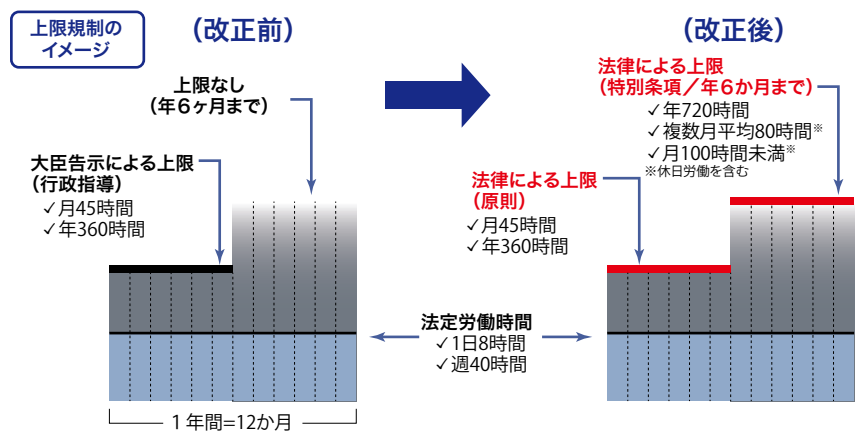


2019年4月から「働き方改革関連法」が順次施行され、時間外労働の上限規制や同一労働同一賃金の適用など、中小企業を取り巻く労働環境が大きく変わります。本特集では、働き方改革関連法のポイントと、特に中小企業が対応すべき項目について解説します。

時間外労働の上限規制が導入されます！

【大企業：2019年4月施行、中小企業：2020年4月施行】

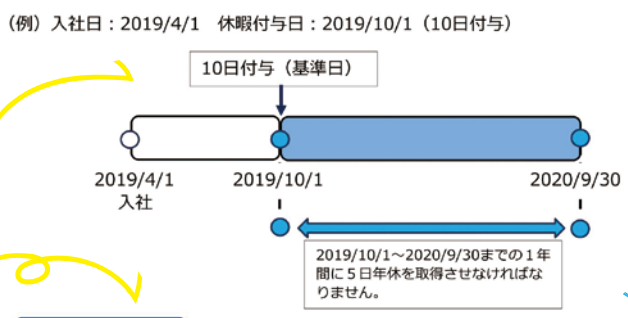
- ① 今回の改正によって、法律上、時間外労働の上限は原則として**月45時間・年360時間**となり、臨時的な特別な事情がなければこれを超えることができなくなります。
- ② 臨時的な特別な事情があって労使が合意する場合(特別条項)でも、以下を守らなければなりません。
 - ⇒ 時間外労働が**年720時間以内**
 - ⇒ 時間外労働と休日労働の合計が**月100時間未満**
 - ⇒ 時間外労働と休日労働の合計について、「2か月平均」「3か月平均」「4か月平均」「5か月平均」「6か月平均」が全て**ひと月当たり80時間以内**
 - ⇒ 時間外労働が月45時間を超えることができるのは、年6か月が限度
- ③ 上記に違反した場合には、罰則(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。



年5日の年次有給休暇の確実な取得が必要です！

【2019年4月施行】

- ① 年10日以上^の年次有給休暇が付与されるすべての労働者に対し、**年5日の年次有給休暇を取得させることが使用者の義務**となります。
- ② 労働者ごとに、**年次有給休暇を付与した日(基準日)**から**1年以内に5日**について、取得時季を指定して年次有給休暇を取得させなければなりません。
- ③ 時季指定に当たっては、**労働者の意見を聴取**しなければなりません。また、**できる限り労働者の希望に沿った取得時季になるよう、聴取した意見を尊重する**よう努めなければなりません。
- ④ 労働者ごとに**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。
- ⑤ 使用者による年次有給休暇の時季指定を実施する場合は、時季指定の対象となる労働者の範囲及び時季指定の方法等について、就業規則に記載しなければなりません。
- ⑥ ①・⑤に違反した場合には罰則が科されることがあります。



時季指定のイメージ

1. 使用者が労働者に取得時季の意見を聴取
(面談や年次有給休暇取得計画表、メール、システムを利用した意見聴取等、任意の方法による)



2. 労働者の意見を尊重し、使用者が取得時季を指定



正規雇用労働者と非正規雇用労働者間(短時間・有期契約・派遣労働者)の不合理な待遇差が禁止されます!(同一労働同一賃金の適用)

短時間・有期労働者は【大企業:2020年4月施行、中小企業:2021年4月施行】 派遣労働者は【大企業、中小企業とも2020年4月施行】

どのような雇用形態を選択しても、待遇に納得して働き続けられるようにすることで、多様で柔軟な働き方を「選択できる」ようになります。

①同一企業内において、正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間で、基本給や賞与などのあらゆる待遇について、不合理な待遇差を設けることが禁止されます。

②非正規雇用労働者は、正規雇用労働者との待遇差の内容や理由などについて、事業主に対して説明を求められることができるようになります。事業主は説明を求められた場合、説明する義務があります。

均衡待遇規定 (不合理な待遇差の禁止)

➡ ①職務内容*2、②職務内容・配置の変更の範囲、③その他の事情の内容を考慮して不合理な待遇差を禁止するもの

均等待遇規定 (差別的取扱いの禁止)

➡ ①職務内容*2、②職務内容・配置の変更の範囲が同じ場合は、差別的取扱いを禁止するもの

※2 職務の内容とは、業務の内容+責任の程度をいいます。

派遣労働者については、次のいずれかを確保することを義務化します。

(1) 派遣先の労働者との均等・均衡待遇

(2) 一定の要件を満たす労使協定による待遇

★併せて、派遣先になろうとする事業主に対し、派遣先労働者の待遇に関する派遣元への情報提供義務を新設します。

「勤務間インターバル」制度の導入を促します(努力義務)

【2019年4月施行】

1日の勤務終了後、翌日の出社までの間に、一定時間以上の休息时间(インターバル)を確保し、働く方々の十分な生活時間や睡眠時間を確保することを目指します。

「フレックスタイム制」を拡充します

【2019年4月施行】

フレックスタイム制の労働時間について、清算期間を1か月⇒3か月に延長することで、子育てや介護といった生活上のニーズに合わせて労働時間が決められ、より柔軟な働き方が可能になります。

「高度プロフェSSIONAL制度」を新設します

【2019年4月施行】

高度の専門的知識を有し、職務の範囲が明確で一定の年収要件を満たす労働者を対象として、労働者本人の同意を前提として、休日確保措置や健康・福祉確保措置を講ずることにより、労働基準法に定められた労働時間、休憩、休日及び深夜の割増賃金に関する規定を適用しない制度です。

月60時間を超える残業は、割増賃金率を引き上げます

【2023年4月施行】

月60時間超の残業割増賃金率を、中小企業でも25%⇒50%に引き上げます。

労働時間の状況を客観的に把握するよう、企業に義務付けます

【2019年4月施行】

健康管理の観点から、裁量労働制が適用される人や管理監督者も含め、すべての人の労働時間の状況が客観的な方法その他適切な方法で把握されるよう、法律で義務付けます。

「産業医・産業保健機能」を強化します

【2019年4月施行】

産業医の活動環境を整備するとともに、労働者に対する健康相談の体制整備と事業者による労働者の健康情報の適正な取扱いを推進します。

働き方改革のご相談は「京都働き方改革推進支援センター」へ

労働時間の短縮、非正規社員の待遇改善、労働関係助成金の活用など、働き方改革の実現に向けて、特に中小企業・小規模事業者の方々が抱える様々な課題に対応するため、ワンストップ無料相談窓口として厚生労働省・京都労働局の委託事業として開設しています。電話・メール・来所での相談、企業への専門家の派遣、セミナー・出張相談会への参加など、いずれも無料で相談が受けられます。ご希望に応じて、専門家が企業に直接訪問して相談が受けられます。セミナー・出張相談会も開催しますのでご利用ください。

京都働き方改革推進支援センター(平成31年4月5日開設)

詳細はこちら <http://langate.co.jp/hk26/>

所在地 京都市中京区泉正寺町328 西川ビル4F

電話番号 0120-417-072

最寄駅 阪急京都線烏丸駅 徒歩5分/京都市営地下鉄四条駅 徒歩8分

開所日時 月曜から金曜の午前9時から午後5時(土・日・祝休)