

働き方改革関連法に関する説明会のご案内

働き方改革に関して労働基準法等が改正され、今年4月から改正事項が順次施行されています。

特に、**・年5日の年次有給休暇の取得時季指定の義務化**・**2019年4月1日施行**

・時間外労働を上限規制・**大企業2019年4月1日施行、中小企業2020年4月1日施行**となっており、罰則が設けられたこれらへの対応が急務となっています。

山口労働局・労働基準監督署では、これらをわかりやすく解説する説明会を開催しており、多数のご参加をお待ちしています。

山口労働局 労働基準部監督課・雇用環境均等室
(委託先：(株)東京リーガルマインド)

開催日	会場	時間	定員
令和元年10月8日(火)	徳山会場：周南地域地場産業振興センター会議室1	14:00~16:00 13:30 受付開始	100名
令和元年10月24日(木)	萩会場：萩建設会館 会議室1	14:00~16:00 13:30 受付開始	50名
令和元年11月21日(木)	萩会場：萩建設会館 会議室1	14:00~16:00 13:30 受付開始	50名
令和元年11月26日(火)	下関会場：海峡メッセ下関 801 大会議室	14:00~16:00 13:30 受付開始	80名
令和元年12月3日(火)	宇部会場：多世代ふれあいセンター 第3講座室	14:00~16:00 13:30 受付開始	80名
令和元年12月6日(金)	徳山会場：周南地域地場産業振興センター会議室1	14:00~16:00 13:30 受付開始	80名
令和元年12月10日(火)	山口会場：山口県セミナーパーク 101 研修室	14:00~16:00 13:30 受付開始	80名
令和元年12月16日(月)	岩国会場：シンフォニア岩国 大会議室	14:00~16:00 13:30 受付開始	80名
令和元年12月20日(金)	柳井会場：柳井市文化福社会館 大会議室	14:00~16:00 13:30 受付開始	80名
令和2年1月21日(火)	下関会場：海峡メッセ下関 801 大会議室	14:00~16:00 13:30 受付開始	80名
令和2年1月28日(火)	山口会場：山口県セミナーパーク 101 研修室	14:00~16:00 13:30 受付開始	80名

【説明内容】

- ①時間外労働の上限規制（労働基準法）、年5日間の年休取得時季指定の義務化等への対応
- ②新様式となる36協定（時間外・休日労働に関する協定）の作成ポイント
- ③来年から順次施行される正規・非正規の不合理な待遇差禁止とは
- ④働き方改革を進める事業場の方への支援策（助成金等）

※ 当日は、説明会終了後に会場内に個別に相談をお受けするコーナーを設ける予定ですので、併せてご利用ください。

【申し込み方法】

裏面の**申込書**に必要事項を記載し、FAXでお申し込みください。

【ご質問・お問い合わせ先】

- ・(株)東京リーガルマインド公共事業部 働き方改革関連法に関する説明会事務局 担当:鈴木・小田
☎ 0800-222-3029(フリーダイヤル)
- ・山口労働局監督課 ☎ 083-995-0370

東京リーガルマインド行き

FAX 03-5913-6409

働き方改革関連法に関する説明会

FAX申込書

労働局番号	35 — 99 — 0		
参加希望日時	月 日 (曜日) 14時開始		
都道府県	山 口 県		
参加会場名		参加人数	名
フリガナ			
会社名			
フリガナ			
参加者(代表) 氏名			
電話番号	—	—	
FAX番号	—	—	

* 個人情報の取扱いに関して

お客様からお預かりした個人情報は、当社からのご連絡や業務のご案内及びご質問に対する回答として、利用いたします。また、個人情報を第三者に開示いたしません。

* 当日の受付時間は、開催時間の30分前の13時30分から開始いたします。定員になり次第締め切りとさせていただきますので、お早めにお申し込みください。

* 駐車場には限りがございますので、公共交通機関のご利用をお願いいたします。

<ご質問・お問合せ先>

受託会社：(株)東京リーガルマインド

「働き方改革関連法に関する説明会」

事務局 担当：鈴木・小田

フリーダイヤル：0800-222-3029

〒164-0001 東京都中野区中野4-11-10 アーバンネット中野ビル

E-MAIL: 36kyoutei@lec-jp.com

働き方改革関連法の概要とこれに向けた雇用管理のポイント

時間外労働に上限を設定 中小企業にも2020年4月1日から適用 (労働基準法)

法定の労働時間（1日8時間、週40時間（特例事業場は週44時間））を超える時間外労働（いわゆる残業）や法定の休日（週1日、4週4日）に労働を行うには労使協定（36協定）の締結と監督署長への届出が必要です。この時間外労働を何時間までと協定するか、告示はあっても法規制はありませんでした。

法の改正によって・・・

36協定（特別条項）によっても、下記の上限を超えることはできなくなります。（罰則付き）

法律による上限

- ① 時間外労働は、年720時間まで
- ② 時間外労働と休日労働の合計は、月100時間未満
- ③ 時間外労働と休日労働の合計は、複数月平均80時間まで

※ この上限規制には、自動車運転の業務、建設事業、医師には適用を5年後とする等の猶予する措置があります。また、新技術・新商品等の研究開発業務については、適用が除外されます。

「36協定の様式」も変わります（適用が猶予されている間は従来の様式でかまいません。）。

月60時間超の時間外労働の割増賃金率は5割 中小企業にも2023年4月1日から適用 (労働基準法)

法定の労働時間（1日8時間、週40時間（特例事業場は週44時間））を超える時間外労働（いわゆる残業）に対しては25%以上の割増賃金を支払い、さらに大企業の事業場では月60時間を超えた部分は50%以上の割増賃金を支払うことになっています（法定の休日の労働は35%以上です。）。

法の改正によって・・・

この60時間超えの時間外労働に対する50%以上の割増賃金率が、2023年4月からは**中小企業にも適用**されることとなります。

年5日の年次有給休暇の取得時季指定を義務化 2019年4月1日施行 (労働基準法)

年次有給休暇は、労働者の心身のリフレッシュを図ることを目的として、雇入れから6か月継続勤務し、所定労働日の8割以上出勤した労働者（管理監督者を含む）には年10日の年次有給休暇を付与し、さらに勤続年数が増える毎にこれに応じた日数を毎年付与しながら（最大20日まで）、**労働者が指定する時季に取得してもらう法で定めた制度**です。パートタイム労働者など所定労働日数が少ない労働者についても、その所定労働日数に応じて付与するべき日数が決まっています。

法の改正によって・・・

この4月から、すべての事業場において、年10日以上の子年次有給休暇が付与される労働者に対しては、付与後1年以内に付与日数（繰り越し分を含む）のうち**年5日については、使用者から取得時季を指定して取得させる**ことが必要となります。（罰則付き）

なお、労働者が自ら請求・取得した日数（原則の方法）や計画年休で取得する日数については時季指定義務の5日から控除する必要があります。すなわち、こうした方法で5日に達した時点で使用者は時季を指定する必要はなく、また、指定することもできないこととなる等について注意が必要です。

※ 計画年休とは？

労使協定により前もって計画的に取得日を割り振っておく方法で、対象者や日数に要件があります。

正規・非正規間の不合理な待遇差を禁止 大企業は2020年4月1日から適用 中小企業は2021年4月1日から適用 (パートタイム・有期雇用労働法)

法の施行によって・・・

同じ企業で働く正社員と短時間労働者・有期雇用労働者との間で、基本給や賞与、手当等あらゆる待遇について、不合理な差を設けることが禁止されます。

また、短時間労働者・有期雇用労働者から、正社員との待遇の違いやその理由等について説明を求められた場合は、説明しなければなりません（説明を求めた労働者に対する不利益取扱いは禁止です。）。

※ 均等待遇とは？

業務の内容及び責任の程度が同じ、配置転換など職務内容や配置の変更の範囲も同じといった働き方をしている場合、待遇について同じ取扱いをする必要があります。

※ 均衡待遇とは？

業務の内容及び責任の程度、配置転換など職務内容や配置の変更の範囲・その他の事情の違いに見合った範囲内で待遇にバランス（均衡）がとれたものにする必要があります。

いかなる待遇差が不合理なもので、いかなる待遇差が不合理なものでないのか、原則的な考え方と具体例を示した「**同一労働同一賃金ガイドライン**」が示されていますので、参考にしてください。

I 労働時間等の設定改善を支援するための助成金

時間外労働等改善助成金 (中小企業事業主が対象です)

時間外労働上限設定コース		申請期限 11月29日(金)
<p>時間外労働の上限設定を行うことを目的として、外部専門家によるコンサルティング、労務管理用機器等の導入等を実施し、改善の成果を上げた事業主に対して、その経費の一部を助成</p>	<p>(1)助成率 3/4(事業規模30名以下かつ労働能率の増進に資する設備・機器等の経費が30万円を超える場合は4/5を助成)</p> <p>(2)上限額 対象となる事業主が令和元年度(又は令和2年度)に有効な36協定において、時間外労働の上限を月45時間以下、年間360時間以下に設定した場合は、上限額150万円など (※詳細については、雇用環境・均等室にお問合わせください)</p>	
勤務間インターバル導入コース		申請期限 11月15日(金)
<p>勤務間インターバル制度を導入することを目的として、外部専門家によるコンサルティング、労務管理用機器等の導入等を実施し、改善の成果を上げた事業主に対して、その経費の一部を助成</p>	<p>(1)助成率 3/4(事業規模30名以下かつ労働能率の増進に資する設備・機器等の経費が30万円を超える場合は4/5を助成)</p> <p>(2)上限額 インターバル時間数等に応じて、 ①9時間以上11時間未満 80万円 ②11時間以上 100万円 など</p>	
団体推進コース		申請期限 10月31日(木)
<p>3社以上で組織する中小企業の事業主団体において、傘下企業の労働時間短縮や賃金引上げに向けた生産性向上に資する取組に対して、その経費を助成</p>	<p>(1)助成率 定額</p> <p>(2)上限額 500万円 都道府県又はブロック単位で構成する中小企業の事業主団体(傘下企業数が10社以上)の場合は上限額1,000万円</p>	

II 生産性向上等を通じた最低賃金の引上げを支援するための助成金

業務改善助成金 (中小企業事業主が対象です)

申請期限 1月31日(金)

<p>事業場内で最も低い労働者の賃金(事業場内最低賃金)を引き上げ、生産性向上に資する設備投資等を行う中小企業事業主に対して助成</p>	<p>(1)助成率 設備投資等に要した費用の3/4<4/5> (※<>は生産性要件を満たす場合)</p> <p>(2)上限額 【事業場内最低賃金を30円以上引き上げた場合】 引上げ労働者数1~3人の場合は50万円、4~6人の場合は70万円、7人以上の場合は100万円</p> <p>(3)助成対象事業場 事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が30円以内及び事業場規模30人以下の事業場</p>
--	---

※助成金には、各種支給要件等がありますので、まずはお問い合わせください(要件を満たさない場合は助成金を受けることはできません。)

助成金に関する問合せは、山口労働局 雇用環境・均等室 TEL083-995-0390 まで

III 「働き方改革」への取組の支援

労働基準監督署による労働時間相談・支援

- ① 業界団体や地域の団体の定例会、勉強会などに職員が出張してご説明いたします。
- ② 事業場に職員が個別に訪問して、改正法の説明や、各企業の実情に合わせた労働時間管理などのアドバイスをいたします。

ご利用は、最寄りの労働基準監督署 まで

「労務管理」・「賃金制度」などビジネスサポートの専門家が訪問 (厚生労働省山口労働局委託事業)

- ① 電話・来所等によるご相談をお受けします。
 - ② 事業所を(複数回)訪問して、課題解決のための改善提案を行います。
- ※ ご利用は無料です。お伺いした事業場等情報は秘密厳守しますので、お気軽にご利用ください。

ご利用は、働き方改革サポートオフィス山口 フリーダイヤル 0120-172-223 まで

＜お知らせ＞

山口労働局 賃金室 TEL083-995-0372

山口県最低賃金が10月5日から1時間829円になります。この金額より低い賃金で労働者(学生アルバイト等を含む)を使用することはできません。

なお、この改正により、山口県百貨店、総合スーパー最低賃金の1時間822円は山口県最低賃金を下回ることとなるため、当該使用者も1時間829円以上とする必要があります。