社労士法人三丁ゴ」通信

「働き方改革」実行に向けて労働時間の上限規制が発表!

※ 2019年4月以降施行予定

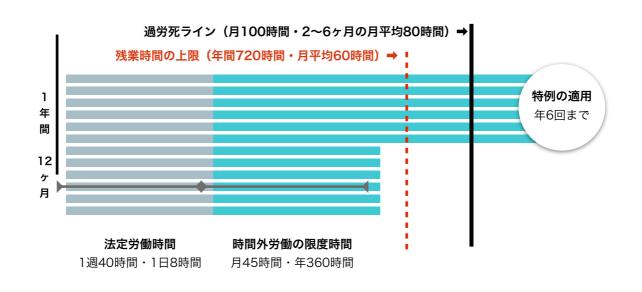


あけましておめでとうございます。社労士法人ミナジンの「ろむたん」です。 みなさま今年もどうぞよろしくお願いいたします!さて、「働き方改革」の本格始動前(2019 年4月以降施行予定)に残業時間の上限が発表されました。

残業時間の上限は「月100時間未満」に

具体的には以下となります。

- ◎ 週40時間を超えて労働可能となる時間外労働の限度を、原則として「月45時間、かつ、年360時間とする(違反の場合罰則あり)
- ◎ 特別条項付36協定を締結している場合、上限は「年間720時間」とする。ただし、
- (1) 2ヵ月、3ヵ月、4ヵ月、5ヵ月、6ヵ月の平均で、いずれにおいても、休日労働を含んで「80時間以内」を満たすこと
- (2) 単月では、休日労働を含んで「100時間未満」を満たすこと
- (3)「月45時間、かつ、年360時間」を上回る特例の適用は、年半分を上回らないよう、「年6回を上限」とする。



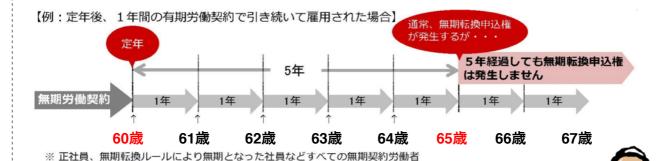


無期転換ルール(継続雇用の高齢者の特例について)

ミナジン通信Vol.5でもお話しした有期契約労働者の無期雇用転換ですが、定年後引き続き雇用される有期雇用労働者については無期転換申込権が発生しないとする特例が設けられています。

「継続雇用の高齢者の特例」とは?

適切な雇用管理に関する計画を作成し、都道府県労働局長の認定を受けた事業主の下で、<u>定年に達し</u> <u>た後、同一事業主(グループ会社に引き続き雇用される場合も含む)に引き続いて雇用される有期雇</u> <u>用労働者</u>については無期転換申込権が発生しません。(<u>※定年後にグループ会社ではない企業に再就</u> 職した場合は通常の無期転換ルールが適用されます)



特例を受けるためには、申請をして認定を受けることが必要です

申請をする前に・・・確認しましょう!

- ① 就業規則(定年の定め等)
- ②「継続雇用の高齢者」の有無
- ③高年齢者の雇用管理に関する措置を講じているか?
- ④講じている場合の措置の内容
- ⑤高年齢者雇用安定法の雇用確保措置を講じているか?

③の場合の措置内容が「高年齢雇用推進者の選任」の場合は添付書類が「高年齢者雇用状況報告書」のみでOKとなっています。

労働時間の上限規制に伴い、過労死防止のため労働安全衛生法(安衛法)施行規則が改正され、従業員の労働時間を適切に把握すること(つまり勤怠管理を正しく行うこと)が「義務化」される予定です。また、無期転換ルールの対応にあたっては無期転換労働者の役割や責任の範囲、就業規則等の整備など、様々な検討が必要であり、まだ準備が進んでいない企業については、早期に検討・対応が必要です。これらを実行するにはある程度長期的な視点に立たなければなりません。



社会保険労務士法人ミナジン

〒101-0054 東京都千代田区神田錦町1-21 宗保第一ビル4F

TEL: 03-5244-5533/FAX: 03-5244-5534/Mail: roumu@awg.co.jp/担当:前田

社労士法人ミナジン公式ページ

http://sr-minagine.jp

社労士法人ミナジン

検索人