

## CONTENTS

page

- |   |  |
|---|--|
| <p>1 来年4月よりスタート！早急に対応を働き方改革関連法案が成立</p> <p>2 <b>特集</b> ハマキョウレックス事件、長澤運輸事件<br/><b>非正規との格差、最高裁の判決内容を確認</b></p> <p>4 <b>TOPICS</b><br/>●シニア層の勤務時間、実態と希望にギャップ？<br/>●障害者の就職、9年連続増加。精神障害者は大幅増<br/>●日本と中国、社会保障協定に署名。<br/>二重加入・掛け捨て防止へ</p> | <p>5 <b>お知らせ</b><br/>算定基礎届により9月から社会保険料が変わります</p> <p>6 働き方改革で、こう変わります！<br/>残業は最長月100時間未満。<br/>違反には罰則！</p> <p>7 すっきりわかる。労災保険<br/>通勤災害と業務災害、何がちがうの？</p> <p>8 活かしていますか？就業規則<br/>同意がなければ不利益変更できない？</p> <p>8 労務ひとこと<br/>外国人技能実習で監督指導、7割で法令違反</p> |
|---|--|

## 来年4月よりスタート！早急に対応を 働き方改革関連法案が成立

今国会の最重要法案である「働き方改革関連法案」が6月29日に成立し、7月6日に公布されました。

### 残業削減は待ったなし

この法律は、労働基準法や労働契約法など計8本の法律を一括で改正するものです。主な改正点と施行時期は右のとおりです。

この中で早急に対応が必要なのは「残業時間の上限規制」と「年休取得の義務化」でしょう。特に、恒常的な長時間労働がある職場は、業務の効率化や社内の意識改革によって残業の削減を急いで進める必要があります。

また、「同一労働同一賃金」も大きな影響があります。詳細はガイドライ

残業時間の上限規制	残業は年720時間、月100時間未満、2～6ヵ月平均80時間まで。違反した場合は罰則	大企業 2019年4月 中小 2020年4月
中小企業への割増賃金率の猶予措置廃止	中小企業に対しても、月60時間超の残業には50%の割増賃金率の支払いを義務化	中小 2023年4月
同一労働同一賃金	正社員と非正規の不合理な待遇格差を禁止	大企業 2020年4月 中小 2021年4月
年休取得の義務化	年休のうち5日分までの時季指定を企業に義務付け	2019年4月
勤務間インターバル制度	終業から翌日の始業時刻までの間に一定時間の休息を確保（努力義務）	2019年4月
高度プロフェッショナル制度	年収1075万円以上の一部専門職を労働時間規制から除外	2019年4月
フレックスタイム制の見直し	フレックスタイム制の清算期間の上限を3ヵ月に延長	2019年4月
産業医の機能強化	従業員の健康管理に必要な情報の提供を企業に義務付け	2019年4月

ンを待つことになりますが、賃金制度の見直しなど大きな変更が必要になる企業も出てくるでしょう。

主な改正点の詳細は、今月号より連載で解説していく予定です（6ページ参照）。