

CONTENTS

page

- | | |
|--|---|
| <p>1 いよいよ働き方改革関連法が施行!
実務上の疑問点を通達で回答</p> <p>2 特集 正規と非正規の不合理な待遇格差とは?
同一労働同一賃金ガイドラインで具体例示す</p> <p>4 TOPICS
●増えるテレワーク導入企業。業種ごとの事例を紹介</p> <p>お知らせ
2019年度の
健康保険、介護保険、雇用保険料率</p> | <p>5 法改正予定一覧</p> <p>6 すっきりわかる。健康保険
手術のため入院「限度額適用認定証」とは?</p> <p>7 人事労務の法律ミニ教室
介護のための短時間勤務制度は必要?</p> <p>8 できるかな? 外国人雇用
外国人雇用状況の届出を忘れずに</p> <p>8 労務ひとこと
外国人労働者の受け入れ
拡大に向けて対策を強化</p> |
|--|---|

いよいよ働き方改革関連法が施行! 実務上の疑問点を通達で回答

働き方改革関連法の主要部分が、いよいよ4月から施行されます。これまで改正法への対応を進めてこられたことと思いますが、実際に運用を始める段階になると、細かい点でどう解釈すべきか迷うことがあるでしょう。

厚生労働省は昨年12月28日に、働き方改革関連法のうち労働基準法と労働安全衛生法について、詳細な点の解釈をQ&A形式で示した通達を出しています。実務上疑問が生じやすいポイントが取り上げられているので、目を通し、いま一度確認していただきたいところです。

「わかりやすい解説」パンフレットも

働き方改革関連法については、改正

点が非常に多く、理解が難しい点もあります。厚生労働省では、次の3つの改正点について「わかりやすい解説」というパンフレットを発行しています。

- ・時間外労働の上限規制
- ・年5日の年次有給休暇の確実な取得
- ・フレックスタイム制

改正点の基本的な説明から実務対応、規定例、よくある質問への回答まで網羅的に解説されています。

解釈をQ&A形式で示した通達、「わかりやすい解説」のいずれも厚生労働省のホームページからPDFでダウンロードすることができます。

(通達より抜粋)

Q 年休の時季指定は半日単位や時間単位でできる?

A 労働者の意見を聴いた際に半日単位の取得の希望があった場合は半日単位で指定しても差し支えない。この場合半日分を0.5日として取り扱うこと。時季指定を時間単位年休でおこなうことは認められない。

働き方改革関連法 2019年4月からスタートするもの

- ・残業時間の上限規制 (中小企業は1年猶予)
- ・使用者による年5日分の年休の時季指定義務
- ・勤務間インターバル制度 (努力義務)
- ・高度プロフェSSIONAL制度
- ・フレックスタイム制の見直し
- ・すべての労働者の労働時間把握義務
- ・残業月80時間超の労働者への通知義務 など