

中小企業に必要な働き方改革関連法などへの対応

2019 年 4 月 1 日～	年次有給休暇 5 日時季指定 ✓ 有給付与日数が 10 日以上ある従業員に 5 日取得させなければならない ✓ 管理監督者も対象
2019 年 4 月 1 日～	労働時間の状況把握方法の法定化 ✓ PC 使用時間の記録等、客観的な方法その他の適切な方法による労働時間把握の義務化 ✓ 管理監督者、みなし労働時間制適用者も対象
2020 年 4 月 1 日～	時間外労働の上限規制 ● 残業時間の上限は、 ✓ 月 45 時間・年 360 時間 ● 臨時的な特別の事情があつて労使が合意する場合でも、 ✓ 月 45 時間を超える月は年間 6 回まで ✓ 年 720 時間以内／複数月平均 80 時間以内（休日含む） 単月 100 時間未満（休日含む） ✓ 36 協定の様式変更
2020 年 4 月に 法成立？	賃金請求権時効の見直し ✓ 2 年から 3 年へ…将来的に 5 年？ 未払い残業代、不当解雇リスクが増大
2021 年 1 月 1 日～	子の看護休暇・介護休暇の時間単位取得 ● 小学校就学前の子の看護等のため、年 5 日（子が 2 人以上の場合は 10 日）、 また要介護状態の家族の介護等のため年 5 日（対象者が 2 人以上の場合は 10 日）取得できる休暇を、 ✓ 半日単位から 1 時間単位の取得も認めなければならない
2021 年 4 月 1 日～	同一労働同一賃金（正規、非正規間の不合理な待遇差の禁止） ● 正社員と非正規社員（パートや契約社員など）の職務内容等を比較して、 不合理な待遇差を設けることはできない ✓ 手当（通勤手当、皆勤手当、家族手当…）／ 基本給 ✓ 賞与 ／ 退職金 ● 非正規社員に対して、 ✓ 正社員との待遇差の内容や理由に関する 説明の義務化
2021 年 4 月に 法制化？	70 歳までの就業機会確保の努力義務 ✓ そして、2025 年には 70 歳までの雇用義務化？！

2022 年 4 月 1 日～	パワハラ防止措置の義務化 ✓ パワハラ防止の社内方針の明確化と周知・啓発 ✓ 相談窓口の設置 ✓ パワハラ行為者への厳正対処を行うための懲戒規定などの整備
2022 年 4 月に 法制化？	複数就業者の労災認定・給付ルールの見直し 複数事業場での労働時間通算？
2022 年 4 月に 法制化？	65 歳以上の複数就業者の雇用保険加入ルール見直し
2022 年 10 月に 法制化？	厚生年金被保険者資格の拡大（101 人以上企業） ✓ 週所定労働時間 20 時間以上の従業員は強制加入。2024 年 10 月には、51 人以上企業に拡大？
2022 年に 法制化？	育児介護休業給付金 80% ✓ 育児休業取得者が大幅に増加する可能性？！
2023 年 4 月 1 日～	月 60 時間超の時間外割増率 50% ✓ 月 60 時間を超える残業に対する割増率が 25%から 50%へ
2024 年 4 月 1 日～	時間外労働の上限規制（建設業、自動車運転者…） ・ 特別条項 年 960 時間上限 ・ 単月 100 時間未満（休日含む）、月 45 時間超は 6 回以内は適用なし
2025 年 4 月に 法制化？	高年齢雇用継続給付（雇用保険）の支給額引き下げ ✓ 15%から 10%へ引き下げ？定年再雇用者の人件費負担が増大？！

■ 今回ご提案の実施事項

◎ 1. 就業規則、諸規程の包括見直し

①就業規則の改訂、③その他規程の改訂（賃金、退職金規程は別途）

◎ 2. 働き方改革関連法施行への対応

①年次有給休暇 5日時季指定 運用方法の決定

◎ 2. 働き方改革関連法施行への対応②～⑤の方向性（改善プラン）検討

■ 工数とお見積り

期間：2019年2月1日～5月31日

面談工数：月2回（2時間程度）×4ヶ月

お見積り金額：350,000円（税別） → 300,000円

・説明会7月

・パワーポイント