

以下が法令で義務付けられました 順次、施行されていきます
違反に対しては罰則があります 忘れずに対応してください

働き方改革関連法への対応について

1. 施行される項目と時期

中小企業に対しては、以下のとおり、順次、施行されていきます。
忘れずに対応してください。

項 目	時 期
年次有給休暇の年5日の時季指定義務	2019年4月
管理監督者の労働時間の把握義務	
時間外労働の上限規制	2020年4月
同一労働同一賃金	2021年4月
労働者に対する待遇に関する説明義務	
月60時間超の時間外労働に対する50%以上の割増賃金	2023年4月

2. 2019年4月から施行される項目

(1) 年次有給休暇の年5日の時季指定義務

年10日以上の子年次有給休暇が付与される労働者（管理監督者を含む）に対して、最低でも年5日は、取得する時季を指定してでも、年次有給休暇を取得させることが義務付けられました。

「年5日の年次有給休暇の確実な取得 わかりやすい解説」を添付します。

これまでは、年次有給休暇を取得するかどうかは労働者に任されていましたが、これからは、最低でも年5日は労働者に年次有給休暇を取得させないと、労働基準法違反となります（6ヵ月以下の懲役または30万円以下の罰金が課せられることとなります）。

(2) 管理監督者の労働時間の把握義務

管理監督者に対しても、通常の労働者と同じように、労働時間を把

握ることが義務付けられました。

これまでは、管理監督者は、労働条件の決定やその他の労務管理について経営者と一体的立場に立つ者であり、自らの労働時間について裁量権があるため、労働時間を把握することは義務付けられていませんでした。

しかし、管理監督者であっても長時間労働による健康障害リスクは通常の労働者と変わらずある、管理監督者であるからといって長時間労働が正当化されるわけではないことから、これからは、管理監督者に対しても、労働時間を把握することが義務付けられました。

「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」を添付します。

管理監督者に対しても、ガイドラインに書かれている措置が求められることとなります（これまでは、対象労働者から管理監督者は除かれていましたが、これからは、管理監督者も含まれることとなります）。

そのうえで、通常の労働者と同じように、1日について8時間を超えて、1週間について40時間を超えて労働した時間数が月80時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められる管理監督者に対しては、医師などによる面接指導を行わなければならないこととなります。

3. 働き方改革推進支援センター富山のご案内

働き方改革に向けて、労務管理に関する課題に対応するための**無料**の相談窓口として、働き方改革推進支援センターが各都道府県に開設されています（富山県には、働き方改革推進支援センター富山が開設されています）。

働き方改革推進支援センターでは、働き方改革関連法に関する相談のほか、就業規則の作成方法、賃金規定の見直し、労働関係助成金の活用など、労務管理の専門家である社会保険労務士が**無料**で相談に応じてくれます。

「働き方改革推進支援センター富山のご案内」を添付します。

2019年4月から施行される項目（年次有給休暇の年5日の時季指定義務、管理監督者の労働時間の把握義務）について、それぞれの事情に応じて、どのように対応すればよいのか、ぜひ、相談して（活用して）みてください。

— 以上 —