

TOP page

資料室

イベント情報

講師を探す

Worker's 広場

関連リンク

資料室



HOME | 資料室 | 一般教養 | 労働関係法 | 「働き方改革法」のポイント②

労働組合

労働者福祉・共済

一般教養

社会保障

労使トラブル法律相談Q&A

労働関係法

経営全般

人間関係とコミュニケーション

ライフプラン

男女共同参画

公務員関係法

日朝の歴史

7つの習慣

中東の歴史

ボランティア活動

環境活動

社会貢献活動

自己啓発

生涯学習

外交・防衛問題

資本論

「働き方改革法」のポイント②

施行日	関係法規	内容
公布日	雇用対策法	労働者が生活との調和を保ちつつ意欲と能力に応じて就業できる環境の整備
	労働基準法	時間外労働の上限規制の法制化、罰則適用（中小企業除く） 労使協定（36協定）の記載事項の見直し（中小企業除く） 年次有給休暇の時季指定による付与義務 フレックスタイム制の見直し（精算期間の上限の延長） 高度プロフェッショナル制度の創設 面接指導（義務化、対象拡大）
2019年4月1日	労働安全衛生法	労働時間の状況の把握 産業医・産業保健機能の強化（事業者から産業医への情報提供義務等） 勤務間インターバル制度の導入（努力義務）
	労働時間設定改善法	一定の要件を満たす衛生委員会を労働時間等設定改善委員会とみなす規定の削除（経過措置あり）、労働時間等設定改善委員会の決議に係る労働基準法の適用の特例
	労働安全衛生法・じん肺法	労働者の心身の状態に関する情報の取扱いの整備

時間外労働の上限規制の法制化

労働時間は1日8時間・1週40時間を原則とし、使用者が労働者に時間外労働・休日労働をさせる場合には、労基法36条に基づき、あらかじめ労使で書面による協定（一般に「36協定」という）を締結し、所轄の労基署に届け出ることが義務づけられている。

これまで、労働時間の延長に関する具体的な基準に関しては、労基法上、「厚生労働大臣は、基準を定めることができる」とするのみで法律上は定められていなかった。

そのかわりとして具体的な上限基準は「告示」に委ねられていたが、告示には法的な効力がなく、企業によっては青天井のところさえあった。

改正後は、以下のように定められた。

- ・原則36協定で定める時間外労働の限度時間は、1ヶ月45時間、1年間360時間
- ・特別の事情がある場合、

- ①時間外労働：年720時間
- ②休日労働+時間外労働：1ヶ月100時間未満
- ③休日労働+時間外労働：2ヶ月ないし6ヶ月のそれぞれにおいて1ヶ月平均80時間以内
- ④原則である月45時間を上回る回数は年6回まで

見直しの概要（残業時間の上限規制）

残業時間の上限を法律で規制することは、70年前(1947年)に制定された「労働基準法」において、初めての大きな改革となります。

(現在)	(改正後)
法律上は、残業時間の上限が定められていない。	法律で残業時間の上限を定め、これを超える残業はできなく

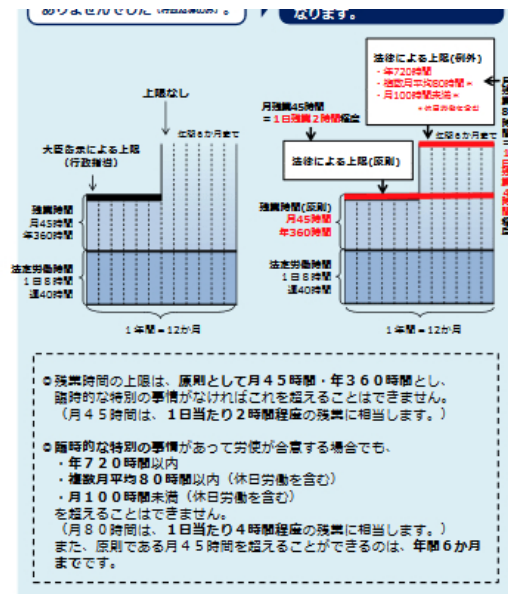
教育カリキュラム

日本国憲法

傾聴

語り部スキル

🔍 キーワード検索はこちら



(つづく)

資料に関する解説やサイト内ブックマーク、簡単なクイズもできる無料会員登録のお申し込みはこちらになります。

Worker's Library 会員登録
お申し込みはこちらです。

>>一瞥へ戻る

📍 サイトマップ 📍 このサイトについて 📍 個人情報保護の取組みについて

📍 ページTOPへ

TOP page

資料室

イベント情報

講師を探す

Worker's広場

関連リンク

Worker's Library 静岡で働く人のための資料閲覧サイト
JAPANESE TRADE UNION COFEDERATION DB SITE **【ワーカーズ・ライブラリー】**

Copyright© WORKER'S LIBRARY All rights reserved.