

知つとくと **得** 情報 = 労務のポイント = (働き方改革関連法)

- 1 残業時間の上限規制**……事実上、上限のなかった残業時間に、上限が設定され、大企業には2019年4月1日、中小企業には2020年4月1日から適用されます。具体的には、残業時間の上限は「月45時間、年360時間」となり、超繁忙期や急な受注等でやむなくその上限を超える場合は、6カ月までは認められますが、その場合も単月100時間未満（休日労働含む）、2～6カ月の平均月80時間（休日労働含む）を上限とし、年間上限も720時間となります。この上限を超えて労働させた場合、事業主は罰則対象となり、「6カ月の懲役または30万円以下の罰金」が科されます。加えて事業主の管理職（労基法上の管理監督者）に対する労働時間把握義務（労働安全衛生法改正により2019年4月1日から施行）も重なり、組織としてのきちんとした労働時間管理体制の整備が急務となります。
- 2 年休取得の確実な取り組み**……2019年4月以降、年10日以上有給休暇を付与されている従業員について、最低でも5日以上は有給休暇を現実に与えることが義務付けられ、年5日未満の取得にとどまる従業員については、会社が取得日を指定する等の対応が必要となります。従って、「年10日以上有給休暇を付与されている従業員」の洗い出し、有給休暇の付与要件、法定付与日数の確認と平行して就業規則の見直しが重要です。この法違反の場合も、「6カ月の懲役または30万円以下の罰金」が科されます。この法の狙いは、リフレッシュして作業効率を向上させ健康障害を防止することです。
- 3 同一労働同一賃金**……正規雇用労働者と非正規雇用労働者（パートタイマー、有期雇用労働者、派遣労働者等）の格差是正を図る制度で、雇用形態が異なっても職務の内容や会社貢献度等が同じならば、給与、賞与も同等のものとして、不合理な格差が生じないようにする必要があり、事業主は待遇差の理由を説明することも義務付けられています。大企業には2020年4月1日、中小企業には2021年4月1日から適用されます。各社内規定の見直しが不可欠です。

活発な社会貢献活動を展開!!

2019 中野区成人のつどい
(1月14日 於：サンプラザホール)



会場のサンプラザ前



酒井区長・いいでい議長 他



実行委員の皆様



～～ イベントは盛り上がりました ～～



～～～ 会場のサンプラザ前 ～～～



会場内では…



～～ 中野駅前では“祝い餅つき大会”～～

中野区だより



支部だより



12月20日 初心者向け“スマートフォン・LINE”講座（於：専門学校東京テクニカルカレッジ）



12月4日 第15回支部有志ゴルフコンペ（於：上野原カントリークラブ）