

## 2020年4月1日から中小企業にも時間外労働の上限規制が適用されました。

時間外労働の上限規制の導入は、大企業には2019年4月1日から適用され中小企業は1年間猶予されていましたが、2020年4月1日から適用されています。

時間外労働の上限は、月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満(休日労働含む)、複数月平均80時間(休日労働含む)を限度に設定する必要があります。

「労働時間相談・支援」コーナーをご活用下さい。

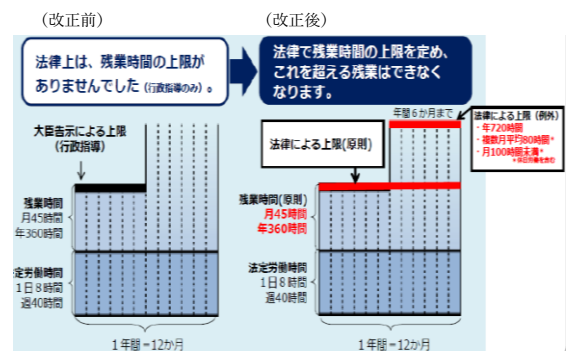
平成30年4月から監督署内に「労働時間相談・支援」コーナーを設置しています。「労働時間相談・支援班」が、労働基準法の改正内容等について、説明会の開催、コーナーでの個別相談対応、ご要望に応じ事業場を訪問して説明させていただく等の相談・支援を行っています。

「労働時間相談・支援班」の相談・支援は、通常、労働基準監督官が行う労働基準関係法令に基づく行政指導(立ち入り調査等)と異なり、中小規模の事業場が労働時間に関する法制度を理解し、長時間労働の削減のための取組を推進していただけるように、きめ細やかな相談・支援を行うことを目的としています。

まずはお気軽に、お近くの労働基準監督署にお問合せ下さい。

### 【監督署電話番号】

四日市：059-342-0340	松阪：0598-51-0015
津：059-227-1282	伊勢：0596-28-2164
伊賀：0595-21-0802	熊野：0597-85-2277



## 法改正の趣旨に沿った、年次有給休暇の取得促進のために年次有給休暇の時季指定を正しく取扱いましょう

平成31年4月1日から改正労働基準法が施行され、年次有給休暇の年5日の時季指定が義務化されました。以下のような取り扱いは、望ましくありません。

- 法定休日ではない所定休日を労働日に変更し、当該労働日について、使用者が年次有給休暇として時季指定すること。

➡ 実質的に年次有給休暇の取得の促進につながっておらず、望ましくありません。

- 会社が独自に設けている有給の特別休暇\*を労働日に変更し、当該労働日について、使用者が年次有給休暇として時季指定すること。

\*法定の年次有給休暇日数を上乗せするものとして付与されるものを除く。以下「特別休暇」という。

➡ 今回の改正を契機に当該特別休暇を廃止し、年次有給休暇に振り替えることは、法改正の趣旨に沿いません。また、特別休暇などの労働条件の変更は労働者と使用者が合意して行うことが原則です。