

15分でわかる！

社長・管理職・人事総務スタッフのための 働き方改革関連法Q & A

ご予約×切
10/5(金)

10/29 発送予定

来年4月よりスタート！ 最重要ポイントをわかりやすく解説

Sample イメージ

てはいけい。

「年720時間以内」は休日労働を含めず、純粋に時間外労働の時間数だけで年720時間を超えないようにという意味です。

しかし、「2～6ヵ月平均で月80時間以内」と「月100時間未満」は休日労働も含めてカウントしなければなりません。

以上を整理すると、上限規制は下の図のようになります。

さらに重要なことに、時間外労働の上限については、休日労働を含めてカウントするものと休日を含めないものがあります。

休日労働を含めてカウントする？

違反したらどうなる？

今回の改正では、時間外労働の上限規制に「罰則」が設けられたという点

も大きな改正点です。「6ヵ月以下の雇役または30万円以下の罰金」が定められています。

また、法律に違反するほどの長時間労働をさせた結果、社員が病気になっ

たり過労死してしまった場合は、数百万、数千万円の損害賠償を請求される恐れがあることも知っておきましょう。

残業の上限規制のルールは非常に複雑です。

□ 時間外労働は基本的に月45時間まで

□ 臨時な業務の事情がある場合でも月75時間までと考えておくのが安全です。

改正の重要ポイント②

2023年4月1日より

中小企業の割増賃金を引き上げ

割増賃金はいくらになる？

労働時間と月60時間を超えた分を分けて計算しなければなりません。

なお、時間外労働には法定時間外と所定時間外があります。

法定時間外は法定労働時間（週40時間、1日8時間）を超えた分。所定時間外は会社が定めた所定労働時間（たとえば1日7時間など）を超えた分です。

会社によっては所定労働時間に割増率をかけて残業代を支払っているケースもありますが、本来は割増率をかける

目次の抜粋（予定）

【巻頭】改正ポイントのまとめ

残業時間の上限規制

- Q. 残業時間の上限はどう変わる？
- Q. 100時間以上にならないように気をつけていればいい？
- Q. 休日労働を含めてカウントする？

中小企業の割増賃金を引き上げ

- Q. 割増賃金はいくらになる？
- Q. 具体的にどれくらいのコストアップになる？

年休の使用による時季指定

- Q. 年休の使用による時季指定とは？
- Q. 好きな日に取得したいという労働者にはどうすればいい？

フレックスタイム制

- Q. フレックスタイムがどう変わる？
- Q. 3ヵ月間は残業代も控除もないということ？

同一労働同一賃金

- Q. 正社員と非正規の賃金を同じにしなければならない？
- Q. どういう格差がアウト？不合理な格差の具体例が知りたい

他

顧問先に配布しませんか？

多岐にわたる法改正のうち、多くの企業に影響のある最重要ポイントに絞ってわかりやすく解説した小冊子です。B5版16ページに改正の概要と実務上のポイントがコンパクトにまとまっています。顧問先への配布はもちろん、新規開拓の営業ツールにもお使いください。

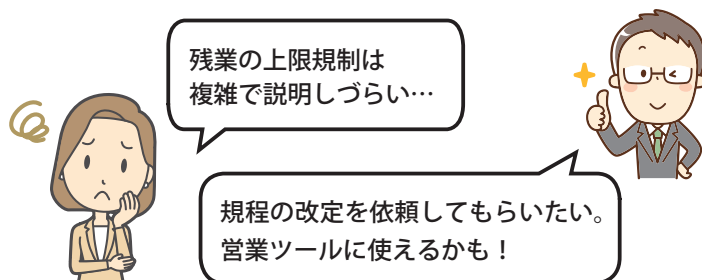
価格：160円／部（税込・送料無料）※最低20部より

代金は、事務所ニュースの次の契約更新の際にあわせてご請求させていただきます。

※発行元の記載はありません。名入れはお受けしておりません。

詳細はお気軽にお問い合わせください。

（株）ワーク・アビリティ TEL: 03-5789-2200



ご予約はこちら FAX: 03-5789-2705

株式会社ワーク・アビリティ御中

以下のとおり「働き方改革関連法 Q&A」を申し込みます。

事務所名				代表者名		
送り先住所						
TEL				購入部数	部	
FAX						