

**『2019年版 社労士出るとこマスター』
 (ヨコイ・マネジメントパートナーズ編)
 「働き方改革関連法」への対応に関する
 お詫びと訂正のお知らせ**

本書におきましては、「働き方改革関連法」への対応がなされておらず、読者の皆さまにご迷惑をおかけいたしましたこと深くお詫び申し上げます。働き方改革関連法の施行に伴い、本書の記載を以下のとおり訂正いたします。恐れ入りますが、ご確認の上、本書をご利用くださいますようお願い申し上げます。

頁	訂正箇所	補正前	補正後														
22	11行目	ロ 清算期間 (<u>1カ月</u> 以内)	ロ 清算期間 (<u>3カ月</u> 以内)														
26	「 <u>4</u> 割増賃金(法37条)」中の図表	<table border="1"> <tr> <td>時間外労働 (法定労働時間を超えた場合)</td> <td><u>25%以上</u></td> </tr> <tr> <td>休日労働(法定休日)</td> <td><u>35%以上</u></td> </tr> <tr> <td>深夜労働(午後10時～午前5時)</td> <td><u>25%以上</u></td> </tr> </table>	時間外労働 (法定労働時間を超えた場合)	<u>25%以上</u>	休日労働(法定休日)	<u>35%以上</u>	深夜労働(午後10時～午前5時)	<u>25%以上</u>	<table border="1"> <tr> <td>時間外労働(法定労働時間を超えた場合)</td> <td><u>25%以上</u></td> </tr> <tr> <td>時間外労働が<u>60時間を超えた場合</u>※</td> <td><u>50%以上</u></td> </tr> <tr> <td>休日労働(法定休日)</td> <td><u>35%以上</u></td> </tr> <tr> <td>深夜労働(午後10時～午前5時)</td> <td><u>25%以上</u></td> </tr> </table> <p>※ 大企業においては施行済み。中小企業においては2023年4月1日施行。</p>	時間外労働(法定労働時間を超えた場合)	<u>25%以上</u>	時間外労働が <u>60時間を超えた場合</u> ※	<u>50%以上</u>	休日労働(法定休日)	<u>35%以上</u>	深夜労働(午後10時～午前5時)	<u>25%以上</u>
時間外労働 (法定労働時間を超えた場合)	<u>25%以上</u>																
休日労働(法定休日)	<u>35%以上</u>																
深夜労働(午後10時～午前5時)	<u>25%以上</u>																
時間外労働(法定労働時間を超えた場合)	<u>25%以上</u>																
時間外労働が <u>60時間を超えた場合</u> ※	<u>50%以上</u>																
休日労働(法定休日)	<u>35%以上</u>																
深夜労働(午後10時～午前5時)	<u>25%以上</u>																
	17行目(上記図表の下の文章)	2つ以上ある場合は足し算。たとえば、時間外労働が深夜時間帯に及んだ場合は <u>50%以上</u> 、休日労働が深夜に及んだ場合は、 <u>60%以上</u> になる。	2つ以上ある場合は足し算。たとえば、時間外労働(60時間未満)が深夜時間帯に及んだ場合は <u>50%(時間外労働割増率25%+深夜労働25%)以上</u> 、休日労働が深夜に及んだ場合は、 <u>60%以上</u> になる。														

27	「6 時間外労働等に対する適切な割増賃金の支払(最判平成 29 年 7 月 7 月)」の項目の次に追加	(新設)	<p>7 時間外労働の上限規制</p> <p>(1) いわゆる働き方改革関連法の施行に伴い、法律上、時間外労働の上限は原則として 月 45 時間・年 360 時間 となり、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることができなくなった。ただし、臨時的な特別の事情があつて労使が合意する場合(特別条項)であっても、以下を守らなければならない。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・時間外労働：年 720 時間以内 ・時間外労働と休日労働の合計：月 100 時間未満 ・時間外労働と休日労働の合計について、「2 カ月平均」「3 カ月平均」「4 カ月平均」「5 カ月平均」「6 カ月平均」がすべて 1 月当たり 80 時間以内 ・時間外労働が月 45 時間を超えることができるのは、年 6 カ月 が限度 <p>(2) 上記(1)に違反した場合には、罰則 (6 カ月以下の懲役又は 30 万円以下の罰金) が条文上科されることとなった。</p>
30	「6 年次有給休暇中の賃金(法 39 条 7 項)」の項目の次に追加	(新設)	<p>7 年 5 日の年次有給休暇の確実な取得</p> <p>いわゆる働き方改革関連法の施行に伴い、年次有給休暇が 10 日以上 付与される労働者を対象として、年 5 日 の年休を労働者に取得させることが 使用者の義務 とされた。</p>

以上