

# 働き方改革関連諸法令および実務対応について 第1回－労基法改正を中心に

2019年1月28日

よつば総合法律事務所

**弁護士 村岡 つばさ**



## よつば総合法律事務所 千葉事務所

千葉県弁護士会所属（登録番号53995）

労働問題対策員会所属

労務調査士®（第3期）

神奈川県逗子市出身

早稲田大学法学部卒業

慶應義塾大学法科大学院卒業

よつば総合法律事務所入所



メールアドレス

[muraoka@yotsubasougou.com](mailto:muraoka@yotsubasougou.com)

- ・解雇，残業代，ハラスメント，労災，競業等の交渉，審判，訴訟，あっせん団体交渉等，中小企業における労務問題（使用者側）が注力分野。
- ・一般企業向けの労務セミナー（ハラスメント，競業，中途採用等），社会保険労務士様向け判例解説セミナー，新人弁護士向け労働審判研修など，労務に関するセミナー・研修講師を多数担当。

- 1 はじめにー働き方改革関連諸法令の概要
- 2 時間外労働の上限規制等
- 3 フレックスタイム制
- 4 高度プロフェッショナル制度
- 5 年次有給休暇の付与義務
- 6 労働安全衛生法の改正

# 1 はじめに – 働き方改革関連法令の概要

□誰のための改革か？

＜労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律＞

・第1条1項(変更)

「労働者の多様な事情に応じた雇用の安定及び職業生活の充実並びに労働生産性の向上を促進～」

・第3条2項(新設)

「労働者は、職務の内容及び職務に必要な能力、経験その他の職務遂行上必要な事項(以下この項において「能力等」という。)の内容が明らかにされ、並びにこれらに即した評価方法により能力等を公正に評価され、当該評価に基づく処遇を受けることその他の適切な処遇を確保するための措置が効果的に実施されることにより、その職業の安定が図られるように配慮されるものとする。」

・第4条1項1号(変更)

「各人が生活との調和を保ちつつその意欲及び能力に応じて就業することを促進するため、労働時間の短縮その他の労働条件の改善、多様な就業形態の普及及び雇用形態又は就業形態の異なる労働者の間の均衡のとれた待遇の確保に関する施策を充実すること。」

□働き方改革は何を生むか？－「人材を巡るサバイバルゲーム」

- ・「権利者」と「義務者」の違い
- ・人手不足⇒労使のパワーバランスの変化
- ・権利が守られていない⇒従業員のモチベーション低下⇒権利が守られている会社に人が流れる⇒対応できた企業とそうでない企業の格差が増える⇒人手不足問題のさらなる深刻化  
※特に大企業と中小企業の差が更に顕著に。
- ・中小企業の負のスパイラル  
人手不足で対応できない⇒従業員が離れる(＋新しい人が来なくなる)  
⇒さらなる人手不足
- ・有給の取得率は、今後は「社風」「福利厚生」の問題ではない。  
⇒①違法／②適法(赤点ギリギリ)／③適法かつホワイトの3つに分類。  
どこに人が流れるかは明らか。

# 1 働き方関連諸法令の概要



	項目	内容	施行日
1	時間外労働の上限規制	・時間外労働の上限は原則月45時間一年360時間／特別条項を定めた場合でも年720時間(休日労働含まず), 単月100時間未満・複数月平均80時間以内(休日労働を含む)が限度。 ・36協定の様式の変更	大:2019年4月1日 中:2020年4月1日 ※1
2	中小企業の割増賃金率の猶予措置廃止	月60時間超の時間外労働の割増賃金率を25%から50%に引き上げ(中小企業への猶予措置の廃止)	2023年4月1日
3	フレックスタイム制	・清算期間を最長1ヶ月から3ヶ月に延長 ・完全週休2日の場合の特例の定め	2019年4月1日
4	高度プロフェッショナル制度	年収1075万円以上の特定高度専門業務従事者に対する労働時間, 休日, 深夜割増賃金等の規定の適用除外。	2019年4月1日
5	年次有給休暇の付与義務	・10日以上有給休暇を付与する者につき, 1年以内に5日の有給休暇を取得させる必要(罰則付き) ・有給休暇管理簿の作成／意見聴取+意見尊重(努力義務)	2019年4月1日
6	労働安全衛生法の改正	・面接指導の要件の厳格化(月100時間⇒80時間) ※研究開発業務／高プロの適用除外あり(罰則付き) ・労働時間の状況把握+通知義務(管理監督者等を含む) ・産業医の権限強化	2019年4月1日 ※2
7	同一労働同一賃金	短時間・有期雇用労働者と正規雇用労働者との不合理な待遇差の解消(パートタイム・有期契約法8条の新設)	大:2020年4月1日 中:2021年4月1日
8	労働者派遣法の改正	・派遣先の情報提供義務 ・派遣先従業員との均等・均衡待遇	2020年4月1日

※1 建設業／運送業／医師／鹿児島県・沖縄県の砂糖製造業は, 2024年3月31日まで適用猶予

※2 研究開発業務に対する医師面談については36協定と同様の経過措置あり

## 2 時間外労働の上限規制等

## 2 時間外労働の上限規制等

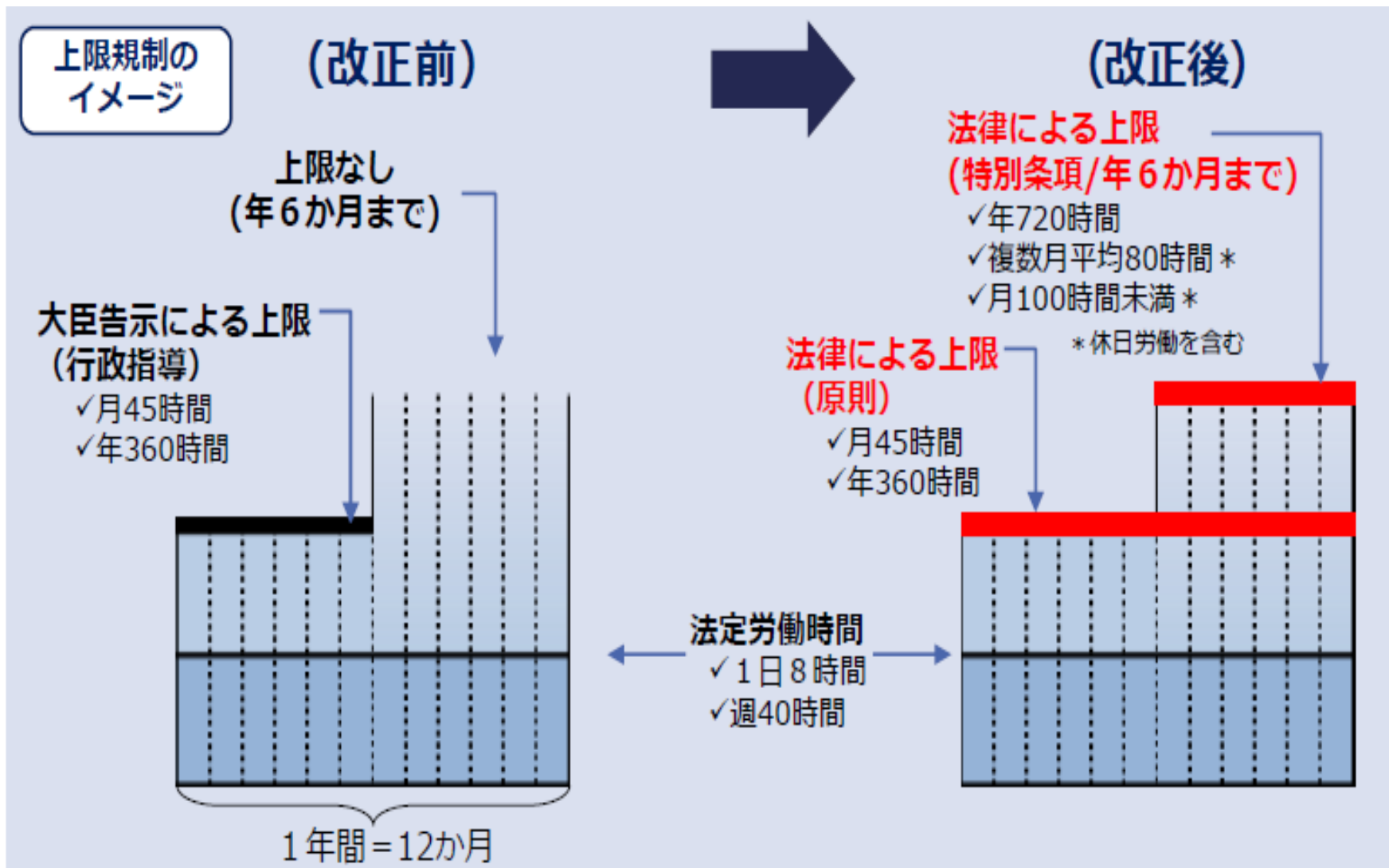
### <ポイント①ー上限規制の内容>

時間外労働・休日労働の時間数に上限規制が(初めて)定められ、違反した場合には罰則が科される(新労基法36条3項ないし6項)

- ①1箇月45時間、1年で360時間が原則として上限(時間外労働のみ、休日労働は含まない。)。特別条項を結んでも、下記の②～⑤が上限。
  - ②1年で720時間以内(時間外労働)  
⇒**休日労働は含まない**ため、時間外+休日労働の合計で、**年960時間(80時間×12か月)**まで労働させることが理屈上は可能
  - ③1箇月で100時間未満(**時間外+休日労働**の合計)
  - ④複数月(2箇月ないし6箇月)平均で80時間以内(**時間外+休日労働**の合計)
  - ⑤1箇月に45時間(**時間外**)を超えることができるのは6回まで
- ※健康上特に有害な業務(坑内作業等)の延長は1日2時間まで

※併せて、中小事業主における月60時間超の時間外労働に対する割増賃金率の猶予措置が廃止される(新労基法138条(削除))。施行は**2023年4月**(整備法附則第1条)。

## 2 時間外労働の上限規制等



## 2 時間外労働の上限規制等

### <ポイント②－施行日，経過措置，適用除外>

#### □大企業：2019年4月1日より施行

⇒ただし，2019年3月31日～1年間の36協定を締結することにより，事実上2020年3月30日までは適用を先延ばしにできる（附則2条）。

#### □中小企業：2020年4月1日より施行（経過措置）

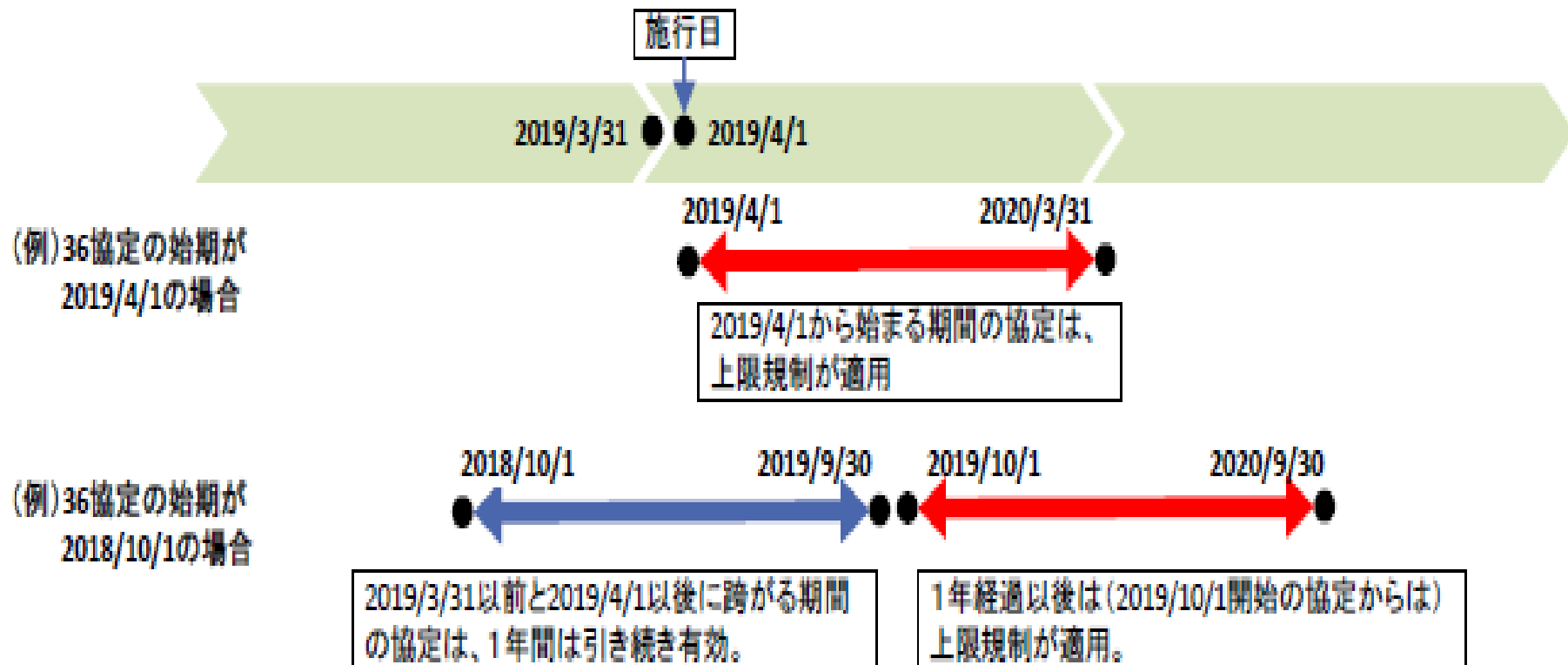
⇒ただし，大企業と同様，2020年3月31日～1年間の36協定を締結することにより，事実上2021年3月30日までは適用を先延ばしにできる（附則3条）

#### □適用除外・猶予

一定の業務については上限規制の適用除外・猶予が定められている（新労基法36条11項，139条～142条，附則1条～3条）

⇒建設業／運送業／医師／鹿児島県・沖縄県の砂糖製造業

## 2 時間外労働の上限規制等



厚労省「時間外労働の上限規制 わかりやすい解説」

※2019年4月以降の期間のみを定めた36協定から、新しい様式で提出が必要。  
中小企業の場合には、2020年4月以降の期間のみを定めた36協定から、新しい様式で提出が必要。

## 2 時間外労働の上限規制等

事業・業務	猶予期間中の取扱い (2024年3月31日まで)	猶予後の取扱い (2024年4月1日以降)
建設事業	上限規制は適用されません。	<ul style="list-style-type: none"> <li>●災害の復旧・復興の事業を除き、上限規制がすべて適用されます。</li> <li>●災害の復旧・復興の事業に関しては、時間外労働と休日労働の合計について、               <ul style="list-style-type: none"> <li>✓月100時間未満</li> <li>✓2～6か月平均80時間以内</li> </ul>               とする規制は適用されません。             </li> </ul>
自動車運転の業務		<ul style="list-style-type: none"> <li>●特別条項付き36協定を締結する場合の年間の時間外労働の上限が年960時間となります。</li> <li>●時間外労働と休日労働の合計について、               <ul style="list-style-type: none"> <li>✓月100時間未満</li> <li>✓2～6か月平均80時間以内</li> </ul>               とする規制は適用されません。</li> <li>●時間外労働が月45時間を超えることができるのは年6か月までとする規制は適用されません。</li> </ul>
医師		具体的な上限時間は今後、省令で定めることとされています。
鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業	時間外労働と休日労働の合計について、 <ul style="list-style-type: none"> <li>✓月100時間未満</li> <li>✓2～6か月平均80時間以内</li> </ul> とする規制は適用されません。	上限規制がすべて適用されます。

### <ポイント③－36協定の変更>

#### □様式・記載内容の変更

- ・特別条項を設ける場合と設けない場合とで、別の様式が用意されることとなった。設ける場合には2枚組の書式となっている。
- ・有効期間／1年の起算日(対象期間)等を記載する必要。
- ・1か月、1年の期間について、時間外・休日労働させることができる時間または休日数を記載する必要。
- ・時間外・休日労働の合計が、1か月100時間未満＋複数月平均が80時間を超えないことにつき、チェックボックスが設けられた(チェックがない場合には無効になる(基発0907第1号))。
- ・特別条項を設ける場合、限度時間を超えて労働させる場合の手続と、健康・福祉確保措置(後述)を記載する必要。
- ・特別条項を利用できる場合につき、「通常予見することのできない業務量の大幅な増加等」が必要と規定(新労基法36条5項)。

#### □36協定に関する指針(厚生労働省告示第323号)

### <改正後の36協定の記載内容－様式第9号>

新しい36協定において協定する必要がある事項		
労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる場合		
労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる労働者の範囲		
対象期間（1年間に限る）	1年の起算日	有効期間
対象期間における ✓1日    ✓1か月    ✓1年 について、労働時間を延長して労働させることができる時間又は労働させることができる休日		
時間外労働+休日労働の合計が ✓月100時間未満    ✓2～6か月平均80時間以内 を満たすこと		

### <様式第9号の2(追加協定事項)>

新しい36協定において協定する必要がある事項	
限度時間を超える場合	臨時的に限度時間を超えて労働させる必要がある場合における ✓ 1か月の時間外労働+休日労働の合計時間数 (100時間未満) ✓ 1年の時間外労働時間 (720時間以内)
	限度時間を超えることができる回数 (年6回以内)
	限度時間を超えて労働させることができる場合
	限度時間を超えて労働させる労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置
	限度時間を超えた労働に係る割増賃金率
	限度時間を超えて労働させる場合における手続

## 2 時間外労働の上限規制等

### <健康・福祉確保措置(特別条項を定める場合)>

・特別条項を定める場合には、労働者の健康・福祉を確保するための措置を定める必要(36協定に記載する必要)。具体的な措置としては、下記の中から協定することが望ましいとされる(指針第9条, 附則第3条)。

・なお、これらの措置の実施状況に関する記録は、36協定の有効期間中および期間満了後3年間保存しなければならないので、注意が必要(新労基法施行規則17条2項)。

- ①医師による面接指導 ②深夜業の回数制限
- ③終業から始業までの休息時間の確保(勤務間インターバル)
- ④代償休日・特別な休暇の付与 ⑤健康診断 ⑥連続休暇の取得
- ⑦心とからだの相談窓口の設置 ⑧配置転換
- ⑨産業医等による助言・指導や保健指導

### <ポイント④ー固定残業代との関係, 送検>

#### ①固定残業代との関係

- ・今後、月45時間超×12か月は明らかな労基法違反となることを踏まえると、ライン設定としては45時間の固定残業代がギリギリ。それ以上は全体として無効とされるリスクが高い。45時間超の固定残業を定めている場合には賃金体系の見直しを検討する必要がある。
- ・対象時間と固定残業代の有効性については、地裁・高裁レベルで判断が割れているが、法改正の前でも、80時間～100時間程度の固定残業代は無効とされたケースが相当程度あるので注意（東京高判H26.11.26（ただし明確区分性にも問題）／岐阜地裁H27.10.22／東京地裁H29.5.31／東京地裁H29.10.11等）。今後、より判断が厳しくなるのは間違いない。

#### ②送検について

- ・労働施策基本方針（平成30年12月28日閣議決定）  
⇒「なお、重ねて改善を促しても是正されないもの、違法な長時間労働により過労死等を生じさせたもの、違法な長時間労働により重大な結果を生じさせたものなど重大・悪質な場合は、書類送検を行うなど厳正に対処する。」

### <勤務間インターバル制度>

#### □労働時間等の設定の改善に関する特別措置法の改正

⇒会社に、「健康及び福祉を確保するために必要な終業から始業までの時間」(勤務間インターバル)を設定する**努力義務**を新たに新設した(同法2条)

□施行日:2019年4月1日

## 2 時間外労働の上限規制等

### インターバル制度導入企業 一覧表

参考資料 2

事業場名	導入の目的	労使話合いの 機会の設定	対象となる 職種	インターバル 時間数	インターバル 実施時の 企業内手続	適用除外	労働時間 管理方法	休憩時間が翌 日の勤務時間 に及ぶ場合	守れなかった 場合の措置な ど	規定
A社	社員一人一人 が健康で生き 生きたと活 躍できる会社 を目指すこと。	・半年から1年 間の労使協議 を経て制度導 入を開始 ・制度導入に 当たり、勤怠 システム(勤務 表)の改修を 実施	全社員	・8時間(義務) ・10時間(努力 義務)			・web上の勤 怠管理 ・22時を過ぎ ると、社員のPC 画面にアラ ートを表示	・本人と上司 にメールで警 告の上、1週間 以内に代休、 有休等の取得 若しくは開始 時刻の調整 (月間)	・改善措置が 1週間以内に できなかった 場合は「改善 報告書」を提 出 ・安全衛生委 員会で状況を 報告	・就業規則に 明記
B社	1970年代から 「深夜業務に おける翌日出 社時間調整」 として導入		管理職を除く 全組合員	・12時間(本 社・営業) ・10時間(研究 所) ・9時間半～11 時間半(工場)	・当日15時ま でに勤務終了 時間と翌日の 出社時間を労 働組合に通知 し協議を行う。		・IDカードによ るタイムログ (自動計算)	12時間以上の インターバル 時間をとった 場合、標準労 働時間の9時 以降の出社と なっても、9時 からの出社時 間までの時間 は勤務とみな す。	特になし(原則 出社調整時間 前の勤務を認 めてない。但し 業務特性を踏 まえ協議の 上、認める場 合はある)	事業所毎に労 使で締結して いる時間外勤 務協定書に記 載
C社	健康を意識し て、より生産 性の高い働き 方の追求	・2012年から 裁量労働に導 入 ・2015年3月 春闘における 合意を経て、 2015年7月 から全社員へ 拡大	・8時間は、管 理職を除く全 社員 ・11時間は、 全社員	・8時間(義務) ・11時間(健康 管理指標)	手続等は必要 なし	・業務の緊急 性、継続性な ど、特別な事 由がある場合 は、所属長の 承認によりイ ンターバル8 時間未満とす ることができる。	・労働時間は 自己申告だ がパソコン のログで確認 ・違反者には 警告メールを 出していく。	・インターバル の確保を優先 することとし 、当該日の始 業時刻、就業 時間を変更す る	8時間につい ては、ペナル ティーは無い が(服務規律 全体の一部)、 11時間につ いては、健康 管理の対象と なる	・就業規則に8 時間のイン ターバルを規 定(全非管理 職が対象) ・健康管理指 標は、安全衛 生規定に規定 (全従業員が 対象)

### <時間外労働の上限規制—まとめ>

- ① 今後は、月ごとの労働時間管理が必須となる。  
⇒ 即時に労働時間を把握し、翌月以降に備えるためのツール(エクセル等)  
会社の残業の傾向を把握・分析しておく必要
- ② 労働時間の削減が避けられない課題として出てくる。
  - ・ 残業が常態化している企業では、月45時間以上の時間外労働は6箇月までという規制が非常に厳しい。場合によっては休日労働も視野に入れる必要があるが、従業員の反発は避けられない。
  - ・ 残業集中型(繁忙期の残業が非常に多い)の企業では、1か月100時間未満の規制、複数月で80時間以内の規制が厳しい。こちらの場合は休日労働を駆使してもダメ。
- ③ 専門家(社会保険労務士)のニーズがより高くなる。
  - ・ 制度として非常に複雑で、そもそも理解するのが難しい。
  - ・ 特に中小企業においては、労働時間管理にまで手が回らない。これまでのように、総務の人が社内に対応するのはほぼ不可能。

### 3 フレックスタイム制

#### <ポイント①ー清算期間の延長>

従来1か月以内だった清算期間が、3か月に延長となった。  
1か月を超える清算期間を定める場合、下記の点に注意。

① 労使協定の届出が必要(新労基法32条の3第4項, 新労基法施行規則12条の3第2項⇒様式第3の3)。

※1か月を超えない場合には、従前どおり届出は不要。

② 1か月ごとに期間を区分し、その区分期間の週平均労働時間が50時間を超えてはならず(新労基法32条の3第1項), 超えた場合にはその月における割増賃金の支払い対象となる(基発1228第15号)。

#### <1箇月超のフレックスタイム制—割増賃金の支払い>

##### 1 月毎の清算

1か月ごとに期間を区分し、区分期間の週平均労働時間が50時間を超える場合には、当該月において、その超えた部分の割増賃金を支払う。

なお、週平均50時間を超えた時間の1か月計>月60時間の場合には、労基法37条1項ただし書の適用(5割以上の割増率)がある。

※週平均50時間を超える場合

⇒1か月が28日の月は200時間／29日の月は207.1時間  
30日の月は214.2時間／31日の月は221.4時間

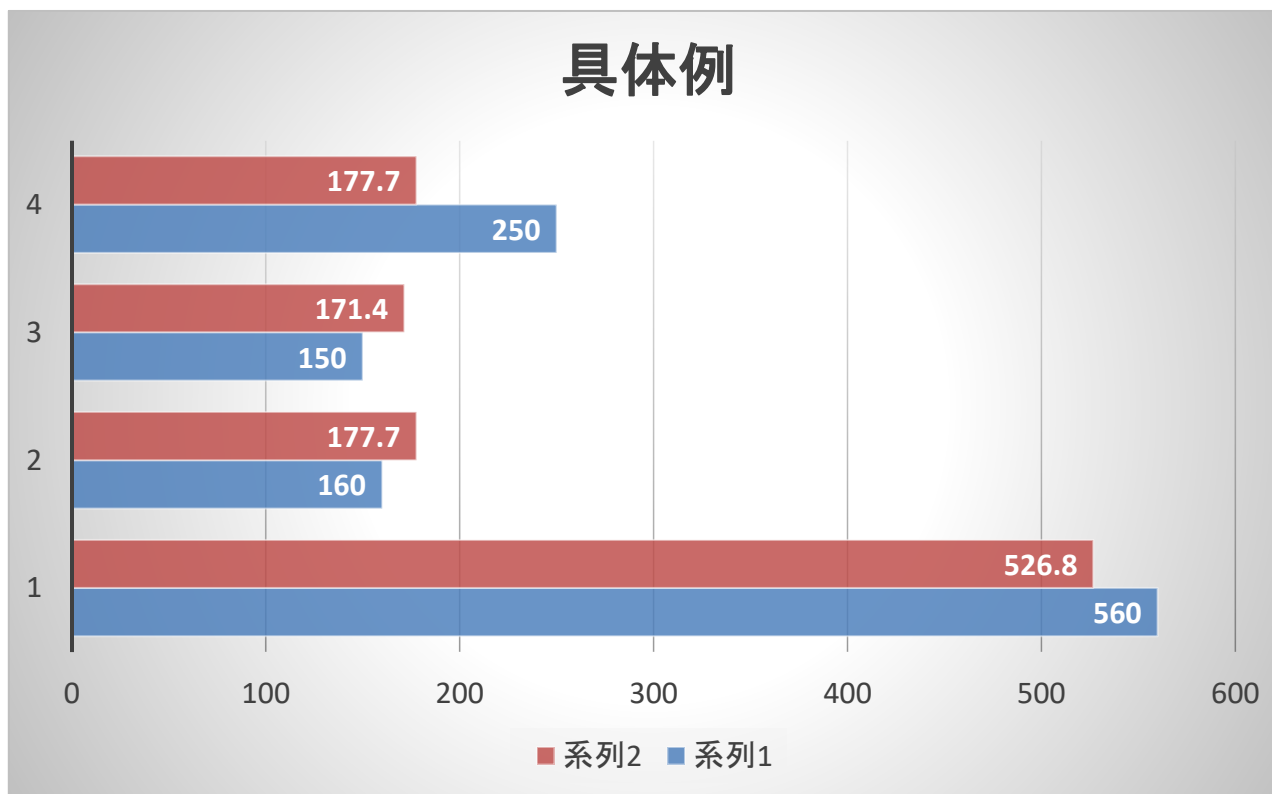
##### 2 期間満了時の清算

①清算期間満了後、清算期間における総労働時間を算定し、当該期間の法定労働時間数を超えて労働した時間を算定。

②①から、月毎の清算(上記1の清算)により支払済みの労働時間を控除

③②の時間に相当する割増賃金を支払う。

### 3 フレックスタイム制



①3月につき、週平均50時間を超えた時間を、3月の給料日に清算。

⇒250時間－221.4時間＝28.6時間分

②3か月間の総労働時間は560時間、法定労働時間を33.2時間超えている。  
この33.2時間から①の時間(28.6時間)を控除した4.6時間分が、5月の給料日に支払うべき割増賃金。

#### <ポイント②ーその他>

##### □上限規制との関係

⇒ 上限規制(月100時間未満／複数月平均80時間以内)については、1か月ごとの週平均労働時間が50時間を超えた部分について適用される(基発1228第15号)。

##### □中途入社・中途退職の場合の規定(新労基法32条の3の2)

⇒ 労働した期間を平均して週40時間を超えている場合には、割増賃金を支払う必要がある。

#### <改正のポイント②ーその他>

□完全週休2日の場合の特例(新労基法32条の3第3項)

⇒これまでの通達の取り扱いが立法化された。要件は下記3点。

①1週間の所定労働日数が5日

②労使協定の締結

③②の協定において労働時間の上限を定める(清算期間における所定労働日数×8時間)

□施行日:2019年4月1日

#### <フレックスタイム制ーまとめ>

- ①複数月の対応が可能になり、従前よりかなり使いやすくなった。  
今後、一定程度増加すると思われるが、定着するまでにしばらく時間がかかる可能性がある(他の法改正への対応の必要)。
- ②月単位で労働時間管理を行う必要があるのは変わらない+平均週50時間超の算定など、従来なかった清算作業が必要になるため、労務管理のコストは上がる。
- ③専門家(社会保険労務士)のニーズがより高くなる。  
制度導入時の就業規則の変更、労使協定の締結/労働時間管理等。制度としては知っているが、会社へのメリットや導入の仕方を知らない企業は多い(従業員が働きやすくなる~くらいの認識しかもっていない。)

## 4 高度プロフェッショナル制度

### <制度の概要－労基法41条の2>

下記の要件を満たす場合には、新労基法第4章で定める労働時間休憩、休日、深夜割増賃金の規定を適用除外とする制度(新労基法41条の2)

①省令で規定する対象業務に該当すること(第1項1号)

②ア年収要件(1075万円以上を予定)を満たす労働者(2号ロ)と、

イ書面による合意をすること(2号イ)

⇒書面には、同意した場合に新労基法41条の2の適用を受けること／同意の対象となる期間／期間中に支払が見込まれる賃金額の3点を記載する必要

③健康確保措置を講じること(3号ないし6号)

⇒3号(健康管理時間の把握)、4号(休日付与)、5号(3つの措置の中から1つを選択)、6号(健康診断、特別休暇等の措置)

④労使委員会の設置／委員の5分の4以上の多数決議(1項柱書)

⑤④の決議の行政官庁への届出

※④の決議から6か月以内毎に、労基署に健康管理時間の状況、休日確保措置の実施状況等を報告する必要あり(2項、省令案)。

※労働者は一度行った同意を撤回できる(1項7号)。

## 5 年次有給休暇の付与義務

## 5 年次有給休暇の付与義務

### <ポイント①－改正内容>

#### □年休の付与義務

⇒年次有給休暇の付与日数が10日以上である労働者に対して、最低5日については、基準日から1年以内の期間に時季指定を行うことにより取得させなければならない(新労基法39条7項)。罰則あり(新労基法120条1号)

※労働者が自ら取得した場合や計画年休を付与した場合には、その日数分については時季指定は不要(同法8項)。

#### □年休の管理簿の作成・保存

⇒事業主は、労働者事に年休管理簿を作成し、当該期間中＋期間満了後3年間、これを保存する義務がある(新労規則24条の7)。

※労基法109条の「重要な書類」には該当しない(＝罰則なし／基発0907第1号)

#### □時季指定の方法(労働者の意見聴取・尊重義務)

⇒時季指定を行う場合は、労働者の意見を聴取し(義務)、その意見を尊重するよう努めなければならない(努力義務)(新労規則24条の6)

□施行日：2019年4月1日(2019年4月1日以降の付与日から適用)

## < 年休管理簿の例 >

(例) 労働者名簿または賃金台帳に以下のような必要事項を盛り込んだ表を追加する。

年次有給休暇取得日数	基準日	2019/4/1 ← <b>基準日</b>									
	取得日数	18日 ← <b>日数</b>									
	年次有給休暇を取得した日付	2019/4/4(木)	2019/5/7(火)	2019/6/3(月)	2019/7/1(月)	2019/7/1(木)	2019/7/19(火)	2019/7/19(木)	2019/7/19(木)	2019/7/19(金)	2019/7/19(月)
	2019/9/2(月)	2019/10/9(水)	2019/11/5(火)	2019/12/6(金)	2020/1/14(火)	2020/2/10(月)	2020/3/19(木)	2020/3/20(金)			

(補足) 基準日が2つ存在する場合 (P9参照) には、基準日を2つ記載する必要があります。

(補足) 基準日から1年以内の期間における年休取得日数 (基準日が2つ存在する場合 (P9参照) には1つ目の基準日から2つ目の基準日の1年後までの期間における年休取得日数) を記載する必要があります。

**時季** (年次有給休暇を取得した日付)

## 5 年次有給休暇の付与義務

### <ポイント②一年休管理／付与の手法>

#### □年休管理の方法

⇒前倒し付与／期間重複の場合の対応？(新労規則24条の5)

#### □年休付与の方法－①計画年休の活用(労使協定が必要)

⇒一斉付与方式, 交代制付与方式, 個人別付与方式の3パターン。

※これまで休暇としていた日(夏季休暇等)を年休として割り当てるやり方？

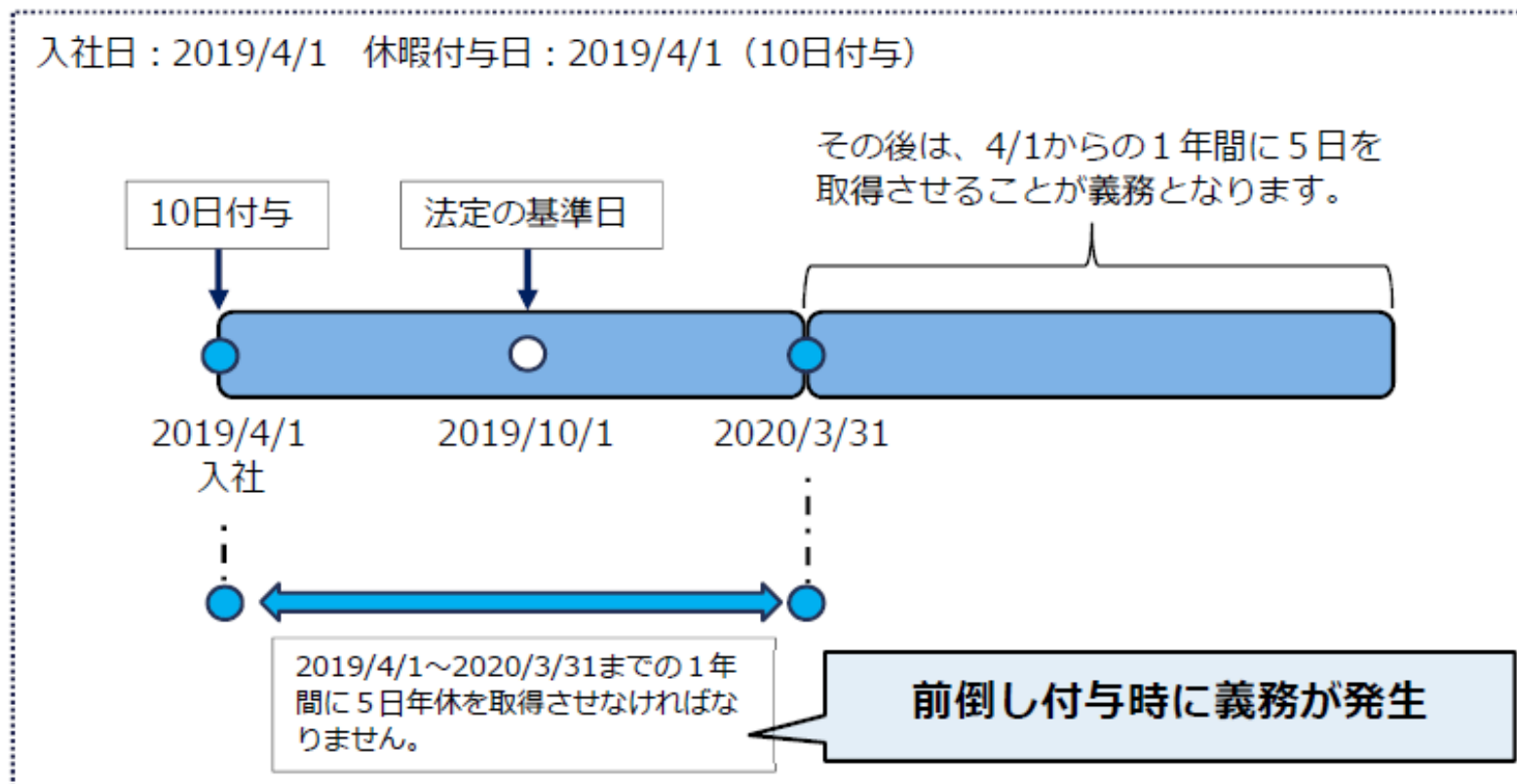
⇒「特別休暇について, 今回の改正を契機に廃止し, 年次有給休暇に振り替えることは法改正の趣旨に沿わないものである」とともに, 労働者の合意なく就業規則の変更により年次有給休暇に振り替えた場合には, 不利益変更の問題となる(基発1228第15号)。

#### □年休付与の方法－②個別対応

⇒一定期間(例:基準日から半年経過時)までに5日間の年休を取得していない場合には, 意見聴取の上時季指定を行う／年休取得計画表を作成し, 労働者の意見聴取の上で, 事前に5日間の年休を時季指定する(計画年休ではないので労使協定は不要)等

# 5 年次有給休暇の付与義務

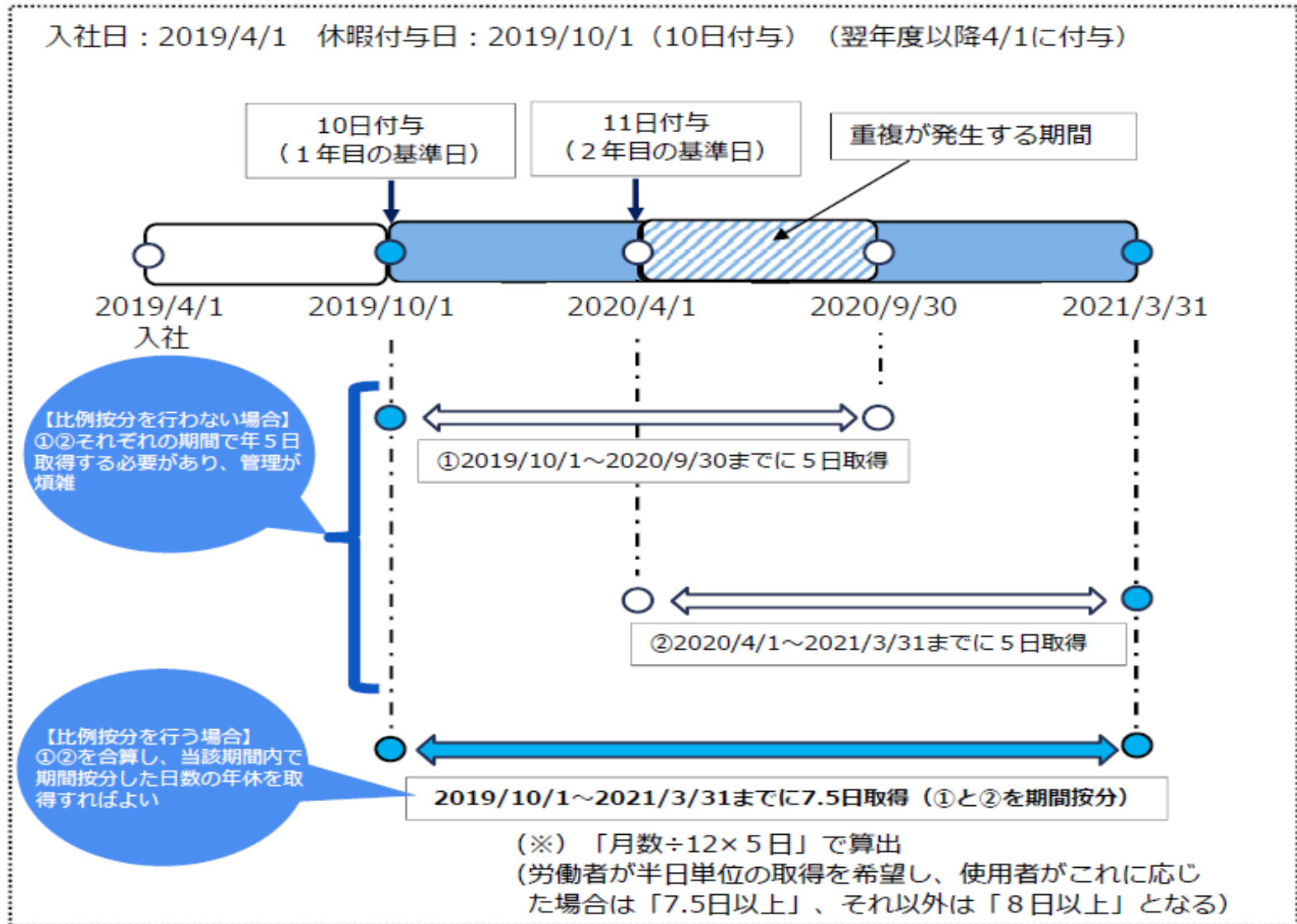
## <パターン① 入社と同時に10日の年休を付与した場合>



厚労省「年5日の年次有給休暇の確実な取得 わかりやすい解説」

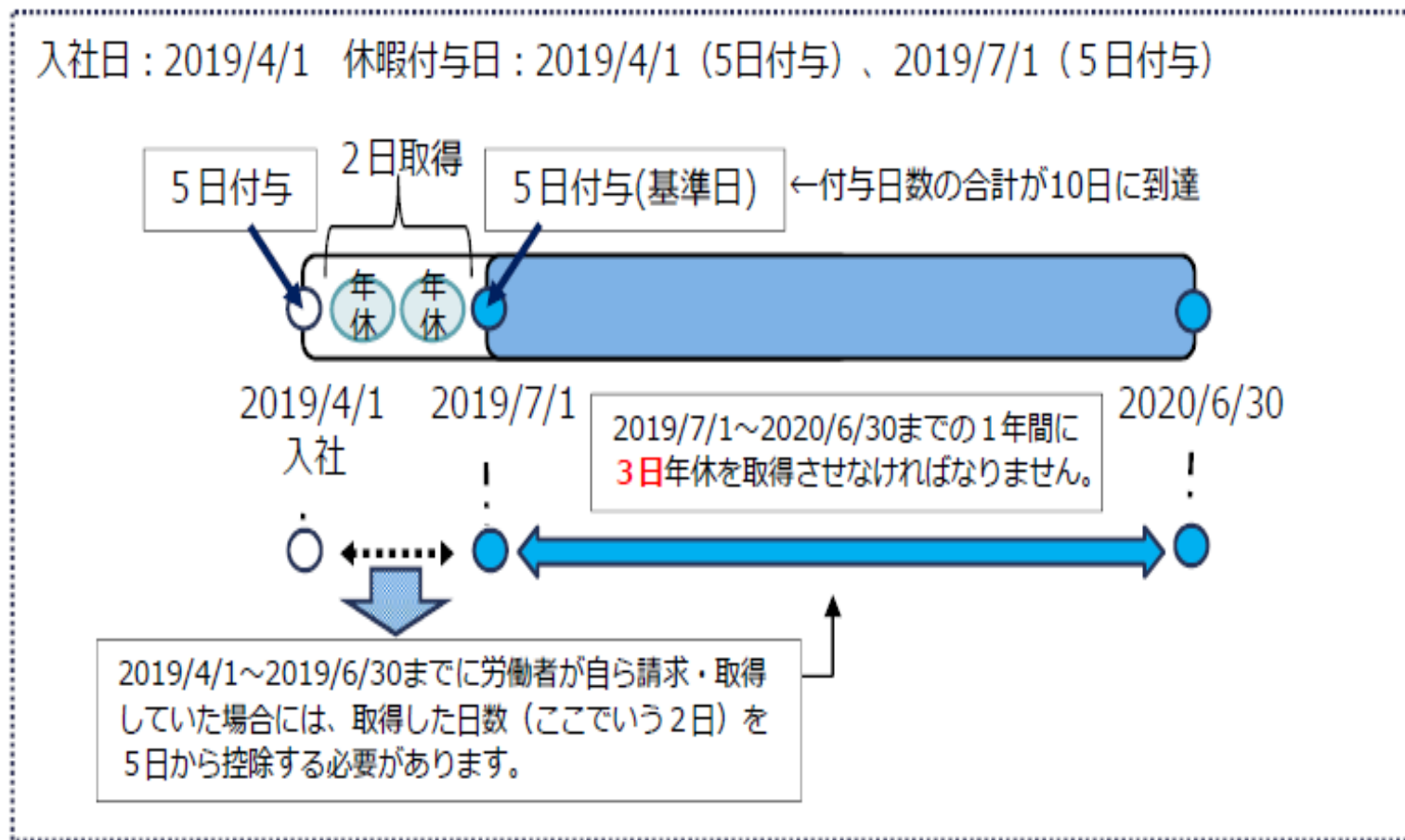
# 5 年次有給休暇の付与義務

## <パターン② 入社年と翌年で年休の付与日が異なる場合(付与日の統一等)>



## 5 年次有給休暇の付与義務

<パターン③ 10日のうち一部を法定の基準日より前倒しで付与した場合>



### <ポイント③一年休諸問題>

#### □半日単位／時間単位で時季指定を行うことの可否

⇒半日単位の時期指定はOK。この場合、0.5日の付与として取り扱う。

**時間単位の時季指定はNG**(基発1228第15号)

#### □前年度から繰り越された年次有給休暇の取り扱い

⇒前年度からの繰越分の年休を取得した場合でも、その日数分を、使用者が時季指定すべき5日の年休から控除する(=**取得した年休が繰越分であるか当該年度の付与分であるかは問わない**／同通達)

#### □労働者が年休取得を拒否した場合

⇒「使用者が時季指定をしたにもかかわらず、労働者がこれに従わず、自らの判断で出勤し、使用者がその労働を受領した場合には、年次有給休暇を取得したことにならないため、**法違反を問われる**こととなります」(わかりやすい解説Q11)。

### <年次有給休暇の付与義務まとめ>

- ①施行日を考えても、中小企業が真っ先に取り組むべきは年休の問題。  
⇒ただ、年休管理の方法／付与の方法のいずれも簡単ではない。何とかしなければならぬがどうすれば良いかわからない経営者も多い。専門家の手助けが不可欠。
  
- ②中小企業の労働者においては、上限規制よりも関心が高い(私見)。  
⇒これまで年休がほぼ消化されていなかった企業においては、会社がどう変わっていくかを労働者はシビアに見ている。従業員のハートをつかむにはここから変わる必要がある。

## 6 労働安全衛生法の改正

### <ポイント①—面接指導について(安衛法66条関係)>

(1) 通常の労働者(新安衛法66条の8第1項, 新安衛則52条の2第1項, 同条の3第1項)

□面接指導が義務付けられる場合の要件が厳格になった(①の部分)

- ①週40時間超の労働(休日労働含む)が月80時間超(従来は100時間超)
- ②疲労の蓄積が認められる
- ③労働者からの面接指導の申出

- ・管理監督者, みなし労働時間制の適用労働者も対象になる(後述)。
- ・労働者からの申出があった場合には, ①会社は遅滞なく面接指導⇒②健康保持のための必要な措置に関する医師への意見聴取⇒③②を踏まえ, 必要に応じて就業場所の変更, 作業の転換, 労働時間短縮, 深夜業の回数の減少等の措置を講じる⇒④面接指導の結果を記録・保存(5年間)する必要がある(新安衛法66条の8第3項～5項, 新安衛則52条の6第1項)。従前から変更なし。
- ・面接指導を行わなかった場合でも, 罰則規定はない。
- ・施行日は2019年4月1日。

### (2) 適用除外ーア 研究開発業務に従事する労働者

研究開発業務に従事する労働者につき、週40時間超の労働（休日労働含む）が月100時間を超えた場合には、「労働者の申出」がない場合であっても、遅滞なく面接指導を行う必要（新安製法66条の8の2第1項，新安衛則52条の7の2第1項）。

- ・面接指導を怠った場合の罰則（50万円以下の罰金，新安衛法120条1号）。
- ・研究開発業務に従事する労働者であっても，管理監督者に該当する場合や，高プロ制度の対象となる場合には，上記規定は適用されない。
- ・100時間を超えない場合であっても，前頁の要件（①週40時間超の労働（休日労働含む）が月80時間超／②疲労の蓄積が認められる／③労働者からの面接指導の申出）を満たす場合には，面接指導が義務付けられる（通達参照。ただしこちらの場合には罰則はない）。
- ・面接指導後の会社の対応は基本的には前頁と同様だが，必要な措置として，「作業の転換」ではなく「職務内容の変更，有給休暇の付与」と記載されている。
- ・施行日は2019年4月1日。ただし，経過措置あり（36協定と同様・改正法附則2条，同法5条）。

### (2) 適用除外ーイ 高度プロフェッショナル制度の適用対象となる労働者

高プロ制の適用対象となる労働者について、週40時間を超えた健康管理時間が月100時間を超えた場合には、「労働者の申出」がない場合であっても、遅滞なく面接指導を行う必要（新安衛法66条の8の4第1項／ただし月100時間は省令案の段階）。

- ・面接指導を怠った場合の罰則（50万円以下の罰金，新安衛法120条1号）。
- ・100時間を超えない場合（＝面接指導の義務がない場合）に，労働者から面接指導の申出があった場合には，面接指導を行うよう努めなければならない（努力義務・省令案）。
- ・面接指導後の会社の対応は基本的には同様だが，必要な措置として，「職務内容の変更，有給休暇の付与，健康管理時間が短縮されるための配慮等」と記載されている。
- ・施行日は2019年4月1日。

## <面接指導まとめ>

	通常の労働者	研究開発業務	高プロ
対象労働者	管理監督者, みなし労働時間制の労働者も含む	管理監督者, 高プロは適用除外	
要件	①週40時間超が月80時間以上 ※休日労働含む ②疲労の蓄積 ③労働者の申出	週40時間超が月100時間以上 ※休日労働含む ※労働者の申出は不要	週40時間超が月100時間以上 ※健康管理時間 ※労働者の申出は不要
罰則	なし	あり	あり
施行日	2019年4月1日～	2019年4月1日～ ※経過措置あり	2019年4月1日～
その他			通常の労働者の①～③の要件を満たす場合には面接指導を行う義務あり。 ※ただし罰則なし

### <ポイント②ー労働時間の状況把握義務・通知義務>

#### (1) 労働時間の状況の把握義務(新安衛法66条の8の3)

⇒通常の労働者, 研究開発業務に従事する労働者について, 面接指導を行う前提として, 労働者の労働時間の状況の把握義務が定められた。管理監督者, みなし労働時間制の労働者等についても把握義務の対象に含まれる。

※高プロは適用除外(健康管理時間の把握の規制が別途あるので)。

#### □把握方法(新安衛則52条の7の3第1項, 通達)

・タイムカード, パソコンの使用時間の記録, 事業者の現認等の客観的な記録により把握する必要があるが, やむを得ず客観的な方法により把握しがたい場合には, 「その他の適切な方法」として, 労働者の自己申告による把握も許容される。ただし適正に労働時間を把握するために, 会社として措置を講ずる必要(労働時間の適正な把握のためのガイドラインと同内容)。

・なお, 時間の把握は毎月1回以上行う必要がある(新安衛則52条の2第2項)

#### □記録の保管(新安衛則52条の7の3第2項)

⇒把握した労働時間の状況の記録を作成し, 3年間保管する必要。

### (2) 労働者への通知義務(新安衛則52条第3項)

⇒通常の労働者について、1か月80時間を超えた場合には、当該労働者に対し、その超えた労働時間に関する情報を速やかに通知しなければならない。

※高プロは適用除外(健康管理時間の把握の規制が別途あるので)

※研究開発業務に従事する労働者については、月100時間を超えた場合には労働者の申出なく面接指導を行う必要があるため、対象労働者に対して、労働時間に関する情報を、面接指導の案内と併せて通知する必要(通達)。

※産業医に対しても情報提供義務あり(後述)。

#### □通知方法

⇒書面や電子メール等により通知する方法が適当。なお、給与明細に時間外・休日労働時間数が記載されている場合には、これをもって労働時間に関する情報の通知としても差し支えない(通達)。

### <ポイント③ー産業医の権限の強化等>

#### □産業医への権限付与

⇒事業主は、産業医に対し、事業者<sup>に</sup>意見を述べる<sup>こと</sup>、労働者から必要な情報を<sup>を</sup>収取<sup>すること</sup>、緊急時に労働者に必要な指示<sup>を行うこと</sup>をなす権限<sup>を与えなければならない</sup>(新安衛則14条の4)。

#### □産業医に対する情報提供義務

⇒事業者は産業医に対し、週40時間超の労働(休日労働含む)が月80時間を超えた労働者の氏名、労働時間に関する情報等を提供しなければならない(新安衛法13条の4, 新安衛則14条の2第1項2号)。

※管理監督者、みなし労働時間制の適用労働者も対象。

※選任義務のない事業所においては努力義務(新安衛法13条の2第2項)。

### <ポイント③ー産業医の権限の強化等>

#### □産業医からの勧告の尊重義務

- ①産業医は、事業主から意見を聴取した上で、事業者に対し、労働者の健康管理等につき必要な勧告を行うことができ、事業者はこれを尊重しなければならない。(新安衛法13条の5)。
- ②勧告を受けた場合には、その勧告の内容、勧告を踏まえて講じた措置の内容(講じない場合にはその理由)を記録し、3年間保存しなければならない(新安衛則14条の3第2項)。
- ③事業主は、産業医からの勧告、措置の内容を遅滞なく(1か月以内)衛生委員会に報告しなければならない(新安衛法13条6項, 新安衛則14条の3第4項)。

#### □その他

- ・産業医が辞任・解任となった場合、その理由を衛生委員会に報告しなければならない(新安衛則13条の4)。
- ・産業医から衛生委員会に対し、必要な調査審議を求めることができる(新安衛則23条5項)。
- ・健康情報の取扱ルール(新安衛法104条)  
⇒指針に沿った取扱規程の策定が必要。

### <労働安全衛生法の改正ーまとめ>

①これまで労働時間管理が不要であった管理監督者・みなし労働時間制の労働者についても労働時間管理が必要に。

⇒特に管理監督者については、上限規制も相まってさらに過重労働になる可能性。労災との関係で注意が必要。

②月80時間超の労働者への通知義務が定められ、過重労働への使用者の「認識」が言い逃れできなくなった。

⇒使用者の安全配慮義務違反が更に容易に問われ得る時代に

③産業医の権限強化も上記②と関連

⇒とにかく、労働時間管理＋労働者の健康管理を無視できない時代に。すべて安全配慮義務違反に関わる。