



2019年3月号 (No.122)

今月の特集

いよいよ4月から働き方改革関連法が施行されます。これまで NewsLetter では様々な項目についてご紹介してきましたが、改めて4月施行項目についてQ&A形式でご紹介いたします。自社で手続きが必要なものがないか、確認をしておきましょう。

施行対象項目

働き方関連法案のスケジュールは下記図の通りです。

項目	施行日				
	2019年 4月1日	2020年 4月1日	2021年 4月1日	2023年 4月1日	2024年 4月1日
① 時間外労働の上限規制	大企業 ^{※1}	●	●		
② 「勤務間インターバル制度」の導入促進					
③ 年次有給休暇の確実な取得					
④ 労働時間状況の客観的な把握					
⑤ 「フレックスタイム制」の拡充					
⑥ 「高度プロフェッショナル制度」の導入					
⑦ 月60時間超残業に対する割増賃金率引き上げ	大企業	●			
⑧ 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保	大企業	●			
	中小企業		●		
	中小企業			●	

(愛知労働局「2019年4月1日から「働き方改革関連法」が順次施行されます！」より抜粋)

今回は「年次有給休暇の確実な取得」、「時間外労働の上限規制」および「労働時間状況の客観的な把握」について取り上げます。

年次有給休暇の確実な取得

◆施行日 2019年4月1日 (全企業対象・猶予なし)

2019年4月以降に年次有給休暇が10日以上付与される労働者に対し、5日の年次有給休暇を労働者に取得させることが使用者の義務となります。また、使用者は時季指定にあたって、労働者の意見を聴取し、できる限り労働者の希望に沿った取得時季になるよう、聴取した意見を尊重

するよう努めなければならないとされています。

これにより、自社の年次有給休暇の取得状況について把握・管理することが必要となります。

<https://jsite.mhlw.go.jp/kyoto-roudoukyoku/content/contents/000364866.pdf>

【Q&A】

Q：対象者の範囲は？

A：対象労働者には管理監督者、有期雇用労働者およびパートタイム労働者を含む2019年4月以降に年10日以上有給休暇が付与される労働者です。

Q：取得の方法は？

A：「使用者による時季指定」「労働者自らの請求・取得」「計画年休」のいずれかの方法で取得させます。時間単位年休や会社独自の特別休暇については「年5日の年次有給休暇の確実な取得」の対象とはなりません。

Q：管理の方法は？

A：使用者は労働者ごとに年次有給休暇管理簿を作成し、3年間保存しなければならず、また、時季指定を行う場合は対象労働者の範囲及び時季指定の方法等について就業規則に記載しなければなりません。

Q：違反した場合はどうなる？

A：年5日の有給休暇を取得させなかった場合には30万円以下の罰金の対象となります。

時間外労働の上限規制

◆施行日 2019年4月1日

(中小企業は2020年4月から)

これまでの労働時間の上限は、罰則による強制力がなく、また特別条項を設けることで上限なく時間外労働を行わせることが可能になっていましたが、今回の改正では罰則付きの上限が法律に規定されました。

施行にあたっては経過措置が設けられており、2019年4月1日(中小企業は2020年4月1日)以後の期間のみを定めた36協定に対して上限規制が適用されます。2019年3月31日を含む期間について定めた36協定については、その協定の初日から1年間は引き続き有効となり、上限規制は適用されません。

【Q&A】

Q：対象の範囲は？

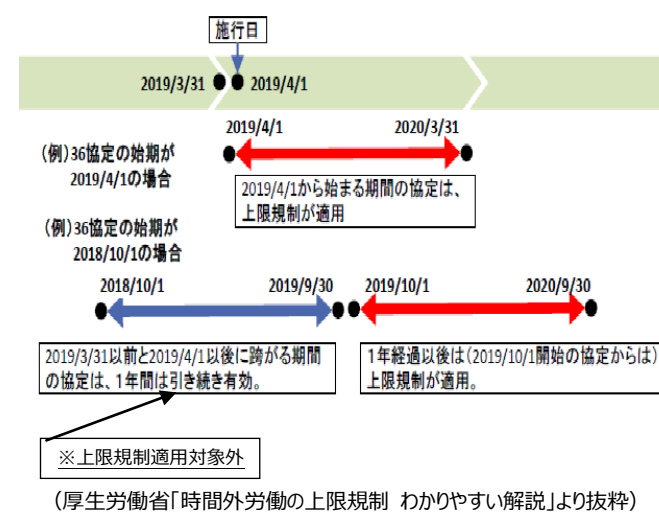
A：中小企業については2020年4月1日から適用となり、また、建設事業、自動車運転の業務、医師等、一部上限規制の適用が猶予・除外となる事業、業務があります。

Q：具体的な上限とは？

A：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はできません。また、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)でも、①年720時間以内、②複数月平均80時間以内(休日労働含む)、③月100時間未満(休日労働含む)を超えることはできません。さらに、原則である月45時間を超えることができるのは、年間6か月が上限となります。

Q：施行前と施行後にまたがる期間の36協定を締結している場合は4月1日開始の協定を締結しなおさなければいけないのか？

A：経過措置が設けられているため、その協定の初日から1年経過後の新たに定める協定から新様式で提出する必要があります。具体的には下記の図のようになります。



<https://www.mhlw.go.jp/content/000463185.pdf>

労働時間状況の客観的な把握

◆施行日 2019年4月1日

労働時間の状況把握について、これまでは管理監督者や裁量労働制の適用者は対象外でしたが、すべての人について、労働時間の状況を客観的な方法その他適切な方法で

把握することが法律で義務付けられます。(高度プロフェッショナル制度対象者は健康労働時間の把握が必要)

<https://www.mhlw.go.jp/content/000484079.pdf>

【Q&A】

Q：管理の方法は？

A：事業者は、面接指導を実施するため、タイムカードやパソコン等の電子計算機の使用時間(ログインからログアウトまでの時間)の記録等の客観的な方法その他の適切な方法により、労働者の労働時間の状況を把握・記録しなければなりません。また、その記録は3年間保存が必要です。

Q：面接指導の対象者の範囲は？

A：従来は時間外労働・休日労働時間が月100時間を超えた場合に医師による面接指導が必要でしたが、改正後は「80時間を超え、かつ疲労の蓄積が認められる者」とその範囲が拡大されています。(ただし、面接指導はこの要件に該当する労働者の申出により行います。)

ただし、研究開発業務従事者について月100時間を超えた場合は労働者からの申出なしに面接指導を行わなければならない。



◆平成31年の協会けんぽの保険料率が改正になります◆
協会けんぽの健康保険料率および介護保険料率は3月分(4月納付分)からの変更となります。各都道府県別の健康保険料率は下記協会けんぽホームページをご確認ください。また、介護保険料率については40歳から64歳までの方(介護保険第2号被保険者)については現行の1.57%から1.73%へ引き上げとなります。

<https://www.kyoukaikenpo.or.jp/home/g3/cat330/sb3130/h31/310213>

【発行元】

SATO 社会保険労務士法人 福岡オフィス

〒812-0016

福岡県福岡市博多区博多駅南1-8-31九州ビル6階

TEL: 092-292-8954