



発行: つちはし社会保険労務士事務所
〒770-0815 徳島市助任橋 3-3-1 田村ビル 2F
TEL 088-611-5558 FAX 088-611-5580
Email: sr@tsuchihashi-siki.com 発行日: 2019年4月1日

働き方改革関連法－長時間労働者に対する面接指導等に関する改正

平成 31 (2019) 年 4 月に主要な改正規定が施行される「働き方改革関連法」について、今回は、長時間労働者に対する面接指導等に関する改正のポイントを取り上げます。長時間労働やメンタルヘルス不調などにより、健康リスクが高い状況にある労働者を見逃さないため、医師による面接指導が確実に実施されるようにし、労働者の健康管理を強化することとされています (労働安全衛生法の改正)。



.....長時間労働者に対する面接指導等に関する改正のポイント.....

【ポイント 1 労働時間の状況の把握】

- 企業〔厳密には「事業者」〕は、安衛法の規定による面接指導を実施するため、タイムカードによる記録、パーソナルコンピュータ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、社員〔厳密には「労働者」〕の労働時間の状況を把握しなければなりません。
 - 企業はこれらの方法により把握した労働時間の状況の記録を作成し、3年間保存するための必要な措置を講じなければなりません。
- ※労働時間の状況の把握は、労働者の健康確保措置を適切に実施するためのものであり、その対象となる労働者は、高度プロフェッショナル制度の適用者を除き、①研究開発業務従事者、②事業場外労働のみなし労働時間制の適用者、③裁量労働制の適用者、④管理監督者等、⑤派遣労働者、⑥短時間労働者、⑦有期契約労働者を含めた全ての労働者です。

【ポイント 2 労働者への労働時間に関する情報の通知】

- 企業は、時間外・休日労働時間の算定を行ったときは、当該超えた時間が1月当たり80時間を超えた社員本人に対して、速やかに当該超えた時間に関する情報を通知しなければなりません。
- ※当該通知については、高度プロフェッショナル制度の適用者を除き、管理監督者、事業場外労働のみなし労働時間制の適用者などを含めた全ての社員に適用されます。



【ポイント 3 医師による面接指導の対象となる労働者の要件】

- 面接指導の対象となる社員の要件を、時間外・休日労働時間が1月当たり80時間を超え、かつ疲労の蓄積が認められる者に拡大しました。(改正前は「80時間」ではなく、「100時間」でした)



★労働時間の状況の把握は、これまでは割増賃金の未払いの防止に着目して行うこととされていたため、管理監督者などは、対象外とされていました。しかし、平成 31 年 4 月からは、労働者の健康確保措置を適切に実施するためのものと位置付けられ、管理監督者なども対象とされます。上記のほか、「産業医・産業保健機能の強化」といった改正も行われていますので、今回ご紹介した各ポイントの詳細なども含めご提案をさせていただきます。

トピックス大型連休への対応について政府が取りまとめ

政府は、皇位継承にともなう10連休（同年4月27日～5月6日）に備えて、「即位日等休日法の施行に伴う大型連休への対応について」を取りまとめました。これは、10連休について、国民生活に支障が生じないように、関係省庁等が連携し、政府として万全を期していくことが求められていることから、現時点の対応状況を取りまとめたものです。今後も引き続きフォローアップを行うこととされています。金融機関・郵便サービスの対応、医療・保育・学校の授業時数の確保など、幅広い分野について、政府の対応の内容が示されていますが、ここでは、「雇用」の分野における対応を紹介します。



.....即位日等休日法の施行に伴う大型連休への対応など／「雇用」について.....

「雇用」に関しては、次の2点への配慮が必要と考えているようで、それらへの対応の内容が示されています。

●長時間労働の抑制等

- ・関係団体等に対し業務状況に応じ雇用主の労働者への適切な配慮を期待する旨を周知。
- ・厚生労働省HPに10連休に関するQ&Aを掲載（*）。

●時給・日給労働者の収入減少

- ・労働者に早めの準備を促すとともに、関係団体等に対し業務状況に応じ雇用主の労働者への適切な配慮を期待する旨を周知。



* Q&Aは、既に厚労省HPに掲載されています。たとえば、次のようなQ&Aがあります。

Q1：使用者は、本年4月27日から5月6日まで必ず労働者に休みを取らせなければ、労働基準法の違反となりますか？

A1：労働基準法第35条は、少なくとも毎週1回又は4週4日以上以上の休日を与えることを義務付けていますが、祝日法の「国民の祝日」に労働者を休ませることを義務付けるものではありません。労働基準法第35条の規定を満たす限り、「国民の祝日」を休日としなくても、労働基準法違反となるものではありません。この場合でも、天皇の即位に際し、国民こそって祝意を表するという即位日等休日法の趣旨や、国民の祝日の趣旨等にかんがみ、労使間の話し合いによって、国民の祝日・休日に労働者を休ませ、その場合に賃金の減収を生じないようにすることが望ましいことはいうまでもありません。なお、今回の10連休が繁忙期に当たるような場合には、例えば、その後に労働者の連続休暇を確保することも考えられます。

★業種によって対応はさまざまですが、企業も万全を期しておく必要があります。

10連休中に給与の支払日が訪れる企業では、連休の前か後に支払日がずれることとなりますが、前もって確認し、社員に伝えておくといよいでしょう。その他、資金繰りは大丈夫か？取引先との連携はとれているか？なども確認しておきましょう。

何かお気付きの点がございましたら、お早めにつちはし事務所までご連絡ください。



あとがき◆つちはし事務所より

★働き方改革の法施行がこの4月からスタートし、すべての会社で年間5日の有給休暇を取得させる義務が発生します。それに加えて今年のゴールデンウィークは、皇位継承にともなう10連休。あまりの休みの多さに、「うちの会社は大丈夫か？」と心配になる経営者の方も多いのではないのでしょうか。

★働き方改革は、働く時間を短くして賃金を上げることを国を挙げて目指そうという改革。それを実現する答えは「労働生産性の向上」につきます。先進国の中でも際立って低いといわれる日本の労働生産性。1時間当たりの労働生産性が高まれば、働く時間が短くても賃金を上げられる。その方向に経営の舵を切らない会社は退場もやむなし。有給休暇の5日取得ができなければ1人30万円の罰金というのは、そのような国の強い意志の表れにも思えます。さて、皆さんの会社は労働生産性を上げるため何を見直しますか？

★年度が変わり、様々な保険料率の変更がありますので、給与計算の際にご注意ください。まず、3月分より健康保険料率が102.8/1000から103.0/1000に、介護保険料率が15.7/1000から17.3/1000に変更となっています。また、子ども・子育て拠出金についても「0.29%」から「0.34%」へ引き上げの予定ですが、詳しい内容はまだ公布されていません。なお、雇用保険料率と、労災保険料率については変更ありません。

