



# せみね 監督署だより



発行 瀬峰労働基準監督署 (栗原市瀬峰下田 50-8, 電話 0228-38-3131)

## 改正労働基準法は 4 月 1 日スタートです！



昨年 6 月 29 日に可決成立した「働き方改革関連法」による改正労働基準法や改正労働安全衛生法等は、いよいよこの 4 月から順次施行されます。注目の時間外労働の罰則付き上限規制など、一部、中小企業や特定の業種・職種について適用の猶予・除外措置が設けられているものもありますが、法施行後は、例えば、時間外労働について、たとえ労使が合意して 36 協定を締結していたとしても、一定時間を超える時間外・休日労働は罰則適用の対象になります。また、年次有給休暇についても、これまでは労働者からの請求によって付与義務が生じましたが、今後は少なくとも年 5 日の付与が使用者に義務づけられます。こちらも罰則付きですので、4 月以降は、有給休暇を付与しない使用者も処罰の対象となります。

このように、この 4 月から、「働き方」、「働かせ方」が大きく変わります。「働き方改革」は働く方々がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現するための取り組みであり、そのために長時間労働を是正し、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等の措置を講じるものです。各事業場におきましても、この機会に、働きやすく、働き甲斐のある職場づくりに取り組んでください。当署では、改正法のスムーズな施行のため、現在、実務研修会や訪問支援を実施中です。是非ご利用ください。

### 「ゼロ災トライアル 150」終了

～ 目標達成事業場はお早めに報告願います～

当署と基準協会瀬峰支部との共催による事業場参加型無災害運動「ゼロ災トライアル 150」は、2 月 28 日をもって 5 か月間の運動期間を終了しました。

「ゼロ災」判定期間は、昨年 10 月 2 日から 2 月 28 日までの 150 日間です。期間中のゼロ災目標を達成した参加事業場は、3 月 8 日(金)までに、所定の達成報告書を、郵送若しくはファックスで、当署に提出してください。審査の上、順次「達成証」を交付します。なお、「ゼロ災」の定義は、事業場内の労働者(出向や派遣で受け入れている者を含む)が、休業を要する労働災害(通勤災害は含まず)に被災していないことです。建設店社の場合は工事現場における関係請負人の労働者も含めます。年度末となりますので、お早目の報告をお願いします。

### 労働災害発生状況 (平成 31 年 1 月末現在)

		管内 (登米・栗原)		宮城県内	
		当年	前年同期	当年	前年同期
平成 30 年分	休業 4 日以上	154 人	145 人	2,497 人	2,307 人
	死亡	3 人	1 人	23 人	14 人
平成 31 年分	休業 4 日以上	7 人	12 人	69 人	127 人
	死亡	0 人	0 人	0 人	1 人

<シリーズ「働き方改革関連法の概要」>

～その7 「高度プロフェッショナル制度」の新設～

高度プロフェッショナル制度は、自律的で創造的な働き方を希望する方々が、高い収入を確保しながら、メリハリのある働き方ができるよう、本人の希望に応じた自由な働き方ができるようにすることを目的に新たに創設された制度です。

労働者の健康を確保するために、事業場内に設置した労使委員会による決議や本人の同意を必要とするほか、年間104日相当以上の休日確保することや在社時間に応じた新たな健康確保措置などの規制が設けられています。また、対象者を高度な専門的知識を持ち、高い年収を得ているなど、ごく限定的な少数の方々としています。

この制度が適用される労働者は、多くはないと思いますが、働き方改革の目的の一つである多様な働き方の実現の一つとしてご承知おきください。

シリーズ「働き方改革関連法の概要」は、9月3日発行の第67号から7回にわたって掲載してきましたが、今回をもって終了します。すべての改正事項を取り上げたわけではないことについてご承知おきいただくとともに、ご不明な点などありましたら、当署相談・支援班にお問い合わせください。



【36協定は適正に締結・届出していますか？】

対象期間を年度単位とした36協定を締結している事業場も多いと思います。

改正労働基準法による36協定の新様式は、平成31年4月1日以降のみを有効期間とする協定(中小企業は1年間猶予)に適用されますが、法改正によって規制が強化されることから、今後36協定の重要性はますます高まります。今回改正法が適用となるか否かにかかわらず、36協定の締結に際しては法令等に基づいて適正に締結すること、また、締結した36協定を順守することを改めてお願いします。なお、今回の法改正に併せて、労働基準法施行規則が改正され、「労働者の過半数を代表する者」について、従来からの、管理監督者でないこと、当該者を選出することを明らかにした上で、投票、挙手等の方法で選出することの他、使用者の意向に基づいて選出された者でないこと<sup>(1)</sup>が明確にされました。さらに、使用者は過半数代表者が協定締結に関する事務を円滑に遂行することができるよう必要な配慮<sup>(2)</sup>を行わなければならないことも明確にされました。

1 会社による指名や、社員親睦会の代表が自動的に選出されること等は不適切な選出となります。

2 事務機器(イントラネットや社内メールも含む)や事務スペースの提供等

改正労働基準法等に関する実務研修会を追加開催します！

当署が1月下旬から開催している標記研修会は、当初3月6日(水)を最終日としていましたが、多数のお申し込みをいただいていることから、3月19日(火)10:00～に追加開催することとしましたので、是非ご参加ください。詳しくは、宮城労働局ホームページ又は当署相談支援班まで。

【あとがき】

今年度最終号となります。1年間、タイムリーな行政情報発信を目指して、毎月第一開庁日の発行を続けてまいりました。今年度からは、宮城労働局ホームページへの掲載も始め、カラー版をダウンロードしていただくこともできるようになりました。ご覧いただいた皆様には改めて感謝を申し上げます。ご意見などがございましたら、是非お寄せください。