# 働き方改革について

# 大津労働基準監督署

### 働き方改革関連法(労働時間法制見直し部分)について

	残業時間の上限規制
	<b>月</b> 60 <b>時間超の残業の割増賃金率引上げ</b> 中小企業で働く方にも適用( <b>割増賃金率</b> 25% <u>50%</u> 大企業は2010年度~)
	年5日間の年次有給休暇の取得(企業に義務づけ) 1人1年あたり5日間の年次有給休暇の取得を、企業に義務づけ
	「フレックスタイム制」の拡充 労働時間の調整が可能な期間(清算期間)を延長(1か月 3 <b>か月</b> ) 子育て・介護しながらでも、より働きやすく
	「高度プロフェッショナル制度」の創設 専門的な職業の方の自律的で創造的な働き方を選択可能に 前提として、働く方の健康を守る措置を義務化 対象を限定(賃金要件有、特定の高度専門職のみが対象)
6	<ul><li>長時間労働者にかかる面接指導制度等の拡充</li><li>裁量労働制の適用対象者や管理監督者も含めた労働時間の把握</li><li>一部の業務従事者への面接指導の義務付け</li></ul>
	産業医・産業保健制度の機能の強化
	「勤務間インターバル」の導入(努力義務)

~ 労働基準法・ 労働安全衛生法・ 労働時間等設定改善法 改正

### 働き方改革関連法(労働時間法制見直し部分)について

#### 見直しの目的

### 「働き過ぎ」を防ぎながら、「ワーク・ライフ・バランス」と 「多様で柔軟な働き方」を実現します

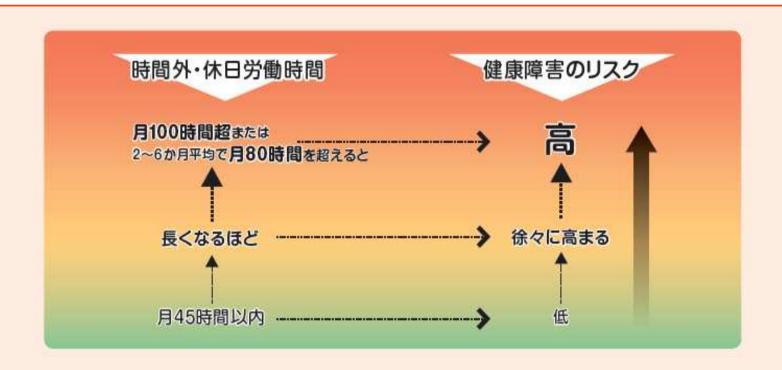
長時間労働をなくし、年次有給休暇を取得しやすくする、等によって、個々の事情にあった多様なワーク・ライフ・バランスの実現を目指します。働き過ぎを防いで健康を守る措置をしたうえで、自律的で創造的な働き方を希望する方々のための、新たな制度をつくります。

#### 施行期日

### 2019年4月1日

中小企業における残業時間の上限規制の適用は2020年4月1日 中小企業における月60時間超の残業の、割増賃金率引上げの適用は 2023年4月1日

### 過重(長時間)労働と健康障害のリスク



厚生労働省では、「過重労働による健康障害防止のための総合対策」(平成18年3月17日付け基発第0317008号、平成20年3月7日付基発第0307006号で一部改正)を策定し、時間外・休日労働の削減、労働者の健康管理の徹底等を推進しています。

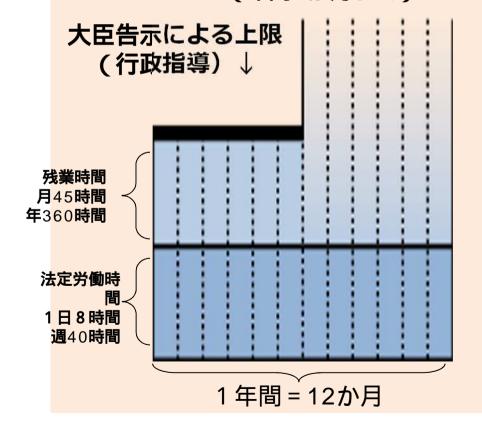
- ① 上の図は、労災補償に係る脳・心臓疾患の労災認定基準の考え方の基礎となった医学的検討結果を踏まえたものです。
- ② 業務の過重性は、労働時間のみによって評価されるものではなく、就労態様の諸要因も含めて総合的に評価されるべきものです。
- ③「時間外・休日労働」とは、休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間のことです。
- ④ 2~6か月平均で月80時間を超える時間外・休日労働時間とは、過去2か月間、3か月間、4か月間、5か月間、6か月間のいずれかの月平均の時間外・休日労働時間が80時間を超えるという意味です。

### 働き方改革関連法(労働時間法制見直し部分)について 残業時間の上限規制



法律上は、残業時間の上限が ありませんでした(行政指導のみ)。

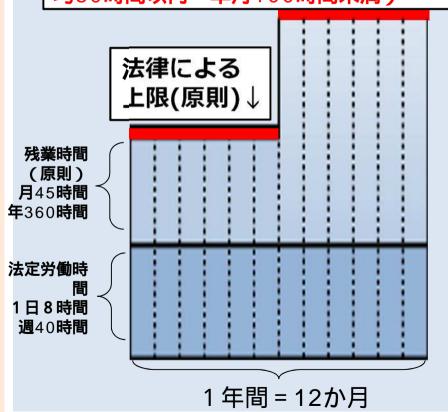
### 特別条項 上限なし (年間6か月まで)



### (改正法施行後)

法律で残業時間の上限を定め、これを超える残業はできなくなります。

法律による上限(例外、年間6か月まで) 年720時間(休日労働を含め 複数月平 均80時間以内・単月100時間未満)



### (1)上限規制

残業時間の上限は、**原則として月45時間・年360時間(限度時間)**とし、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。 **臨時的な特別の事情**があって労使が合意する場合**(特別条項)**でも、

- ・年720時間以内
- ・複数月(2~6か月)平均80時間以内(休日労働を含む)
- ・単月100時間未満(休日労働を含む)

を超えることはできません。また、原則である月45時間を超えることができるのは、**年間6か月まで**です。

#### <例1>

X

	4月	5月	時間外・
時間外	45	45	休日労働
休日	45	35	2か月平均
合計	90	80	85

 $\Rightarrow$ 

時間外・休日労働の合計時間数が2か月平均で80時間超となるため、特別条項の有無にかかわらず、法違反となります。

#### <例2>

X

45
55
100

 $\Rightarrow$ 

時間外・休日労働の合計時間数が単月で100時間 以上となるため、特別条項の有無にかかわらず、 法違反となります。

#### <例3>特別条項を設けている場合

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
時間外	70	45	65	45	80	45	80	45	80	40	70	65	730
休日	10	0	15	0	0	0	0	0	10	0	10	10	55
合計	80	45	80	45	80	45	80	45	90	40	80	75	785

時間外・休日労働の時間数が複数月平均で80時間以内・単月で100時間未満ですが、時

 $\Rightarrow$ 

X

間外労働時間数が年720時間を超えていること、特別条項の適用回数が6回を超えている

ことから、協定内容にかかわらず、それぞれ法違反となります。

< 例4 > 過去5か月の時間外・休日労働時間数の実績を考慮し、 複数月平均80時間以内とするには・・・

( 法内容の解説のため、4月から9月に時間外・休日労働が集中した極端な例を示したものです。こういった内容で長時間労働が集中することは法の範囲内でも避けていただくことが望ましいです。)

	4月	5月	6月	7月	8月	9月		
4~8月は時間外・休日 労働の実績⇒	90時間	90時間 70時間 70時間 90時間		70時間	? 時間			
6か月平均80時間以内 (合計480時間以内) ⇒		6か月	]×80h- (90h+	-70 h +70 h +90 h	+70h) =	90時間		
5か月平均8 (合計400時	80時間以内 間以内)⇒		5か月×80h- (70h+70h+90h+70h) = 100					
		180時間以内 時間以内)⇒	4か	月×80h-(70h+	90 h +70 h) =	90時間		
		3 か月平均80時間以内 (合計240時間以内) ⇒ 3 か月×			h- (90h+70h) =	80時間		
				均80時間以内 D時間以内)⇒	2か月×80h-70h=	90時間		
		,				↑複数月平均8		

9月の時間外・休日労働時間 数を一番短い時間数の範囲内 とする必要がある。 この例でいうと、9月単月の

この例でいうと、9月単月の 時間外・休日労働時間数が80 時間を超えると、3か月平均 のところで80時間を超え法違 反となるため、9月の時間 外・休日労働時間数を80時間 以内とする必要がある。

↑複数月平均80時間 以内となる時間数

### (2)協定事項の主な変更点

「延長することができる時間数」について、「1日」、「1か月」、「1年」のそれぞれで協定する必要があります(改正前は、「1日」と「1日を超える一定の期間」とされていたため、1か月ではなく、3か月等での協定も可能でした)。

「延長することができる時間数」については、法定労働時間を超える時間数と所定労働時間を超える時間数を分けて協定する必要があります (所定労働時間を超える時間数の協定については任意)。

また、休日労働については、「労働させることができる**法定休日の日数」**を協定する必要があります。

1年間の上限時間を計算する際の**起算日を明確**にして協定する必要があります。

「時間外労働・休日労働時間数の合算した時間数が、1か月100時間未満、2から6か月平均で80時間を超過しないこと」について労使確認の上、協定届上のチェックボックスにチェックする必要があります。

限度基準告示の代わりに、「36協定で定める時間外労働及び休日労働について留意すべき事項に関する指針」が設けられており、36協定の内容が当該指針に適合したものとなるようにしなければなりません。

特別条項を設ける場合には、以下の**健康及び福祉を確保するための措置**について協定する必要があり、望ましい措置の内容(以下の ~ )については、上記指針に規定しています(36協定新様式の裏面にも記載されています)。

医師による面接指導 深夜業の回数制限 終業から始業までの休息期間の確保(勤務間インターバル) 代償休日・特別な休暇の付与 健康診断 連続休暇の取得 心とからだの相談窓口の設置 配置転換 産業医等による助言・指導や保健指導 その他(事業場独自の内容を定める場合)

特別条項を設ける場合には**限度時間(月45時間、年360時間)を超える時間外労働にかかる割増賃金率**を「1**か月」、「1年」**のそれぞれについて定める必要があります。

### (3)経過措置

2019年(平成31年)3月31日を含む期間を定めている36協定については、当該協定に定める期間の初日から起算して1年を経過する日までの間については、改正前の法律や限度基準告示等が適用となります。中小企業への施行が1年猶予されますが、その際も同様です。

### 残業時間の上限規制:施行日と施行猶予業務・事業

下表の5年間猶予となる業務・事業を除き、2019年4月1日(中小企業は2020年4月1日)から施行されます(他に鹿児島県・沖縄県の砂糖製造業が施行猶予であるが詳細は省略)。

自動車運転の業務	改正法施行5年後に時間外労働の上限規制が適用となるが、月100時間未満・複数月80時間以内の上限規制は適用されず、 <b>年</b> 960 <b>時間以</b> 内の上限規制のみの適用となる。
建設事業	改正法施行5年後に一般則を適用する。ただし、 <b>災害復旧・復興事業に限り</b> 、月100時間未満・複数月80時間以内の上限規制は適用されず、 <b>年720時間以内</b> の上限規制のみの適用となる。 猶予対象となる事業の範囲は 建設業(現場) 建設業の本店・支店等 建設業に関連する警備の事業(交通誘導警備の業務に限る)
医師	改正法施行5年後に時間外労働の上限規制が適用となるが、その際の具体的な上限時間等は別途検討の上定めることとなる。 猶予対象となる医師は、医業に従事する医師で医療提供体制の確保 に必要な者を厚生労働省令で示すとされている。

### 働き方改革関連法(労働時間法制見直し部分)について 残業時間の上限規制

中小企業事業主の範囲(AまたはBの要件を満たす企業が中小企業になります。)

業種	A.資本または出資額	B.常時使用する労働 者
小売業(飲食店を含む)	5,000万円以下	50人以下
サービス業	5,000万円以下	100人以下
卸売業	1億円以下	100人以下
その他の業種	3億円以下	300人以下

中小企業庁 FAQ 中小企業の定義 で検索。 Q4の「日本標準産業分類」でご確認願います。

### 残業時間の上限規制:適用除外業務、36協定様式

### (1)上限規制の適用除外業務

新技術・新商品等の研究開発業務については改正法が適用にはなりますが、時間外労働の上限規制は適用除外となります。そのため、「1日」「1か月」「1年」の単位で延長時間数を協定してもらうこと等は適用になりますが、月や年での延長時間数の上限はありません。なお、健康及び福祉を確保するための措置を講じることが、指針に基づき、努力義務となります。また、労働安全衛生法上では、1週40時間を超える時間外・休日労働時間数が1月100時間超となった場合、(労働者の申し出がなくとも)医師の面接指導を行うことが義務となります。

- (2)36協定届の様式について
- 2019年(平成31年)4月1日以降の36協定(対象期間に2019年3月31日を含まないもの)については新様式での届出となります。
  - 一般業種・業務(猶予・適用除外となる事業・業務以外) 特別条項を設けない場合:新労基則様式第9号 特別条項を設ける場合:新労基則様式第9号の2(2枚もの) 新技術・新商品等の研究開発業務 新労基則様式第9号の3

### 残業時間の上限規制:適用除外業務、36協定様式

改正法が猶予となる事業・業務(自動車運転業務、建設事業、医師等) 新労基則様式**第9号の4** 

改正法が猶予となる事業・業務において、事業場外労働に関する協定で定める時間が法定労働時間を超えるため、36協定に付記して届出を行う場合 新労基則様式第9号の5

改正法が猶予となる事業・業務において労使委員会の決議を届け出る場合 新労基則様式**第9号の6** 

改正法が猶予となる事業・業務において労働時間等設定改善委員 会の決議を届け出る場合 新労基則様式**第9号の7** 

- 1 改正法施行後の一般業種・業務等で事業場外労働に関する協定で定める時間が法定労働時間を超えるため、36協定に付記して届出を行う場合は、様式第9号、第9号の2・3に付記します。その際の記載要領は様式裏面に記載されています。
- 2 改正法施行後の一般業種・業務等で労使委員会・労働時間等設 定改善委員会の決議を届け出る場合は、様式第9号、第9号の2 ・3に必要事項を書いた別紙を添付します。その際の要領は様式 裏面に記載されています。

### 様式第9号の2(1枚 目)

### 36協定届の記載例(特別条項) 特別条項) 対象は関係の対象の対象が表現したよどあられるべきであり、 対象は関係の対象が表現したよどあられるべきであり、 対象は関係の対象が表現したよどなおりにしてください。 は、は、は関係は対象によるは関係の対象が表現したよりによってもの。

(様式第9号の2 (第16条第1項関係))

労働時間の延長及び休日の労働は必要最小限にとどめられるべきであり、 なお、使用者は協定した時間数の範囲内で労働させた場合であっても、労 働契約法第5条に基づく安全配慮義務を負います。

協定周VJ用山/J/心女しす。

- ◆様式第9号の2は、
- ・限度時間内の時間外労働についての届出書(1枚目)と、
- ・限度時間を超える時間外労働についての届出書(2枚目) の2枚の記載が必要です。
- ◆36協定で締結した内容を協定届(本様式)に転記して届け出て
  - 36協定届(本様式)を用いて36協定を締結することもできます。 その場合には、労働者代表の署名又は記名・押印が必要です。
  - 必要事項の記載があれば、協定届様式以外の形式でも届出できます。
- ◆36協定の届出は電子申請でも行うことができます。
- ◆ (任意) の欄は、記載しなくても構いません。

1枚目 (表面)	慷	式第9号の2(第 16 条第1項関係	事業場(工場、支店、1	THE DIS	労働 に関 労働	する協定届	労働保険番 法人番号	(金田田)					労働保険番号・2 人番号を記載して ください。	
	F	事業の種類	等)ごとに協定してく				事業	の所在地(電影	舌番号)		協定の	有効期間		
		金属製品製造業	00	〇金属工業株式会社 〇〇工	( <del>T</del> OC			3 (粗括掛	步:000-000		0000年4月	1日から1年間	この協定が有効。 なる期間を定め ください。1年	
			時間外労働をさせる 必要のある具体的事情	200 (6) (7) (4(20)	労働者数 (第18 歳 ) 以上の者)	所定旁側時間 (1 日) (任意)	1 法定労働時間を 超える時間数	所定労働時間。	1備月 (Φにつ で、®について)	所定労働時間	1年 (①につい で、②についてに 起算日 (単月日)	±320 時間まで) ○○年4月1日 ○	とすることが望いいです。 1年間の上限時を計算する際の 第日を記載して ださい。その1・間においては協	
	100	÷	受注の集中 臨時の受注、納期変更	臨時の受注、納期変更		10人	7. 5時間7. 5時間	3時間 2時間	3. 5時間 2. 5時間	A STATE OF THE STA	40時間 25時間	250時間 150時間	370時間 270時間	の有効期間にかり わらず、起算日 同一の日である。
対象期間が3力 月を超える1年 単位の変形労働	労	(D) 下記②に該当しない労働者	製品不具合への対	む 検査	10人	7. 5時間	2時間	2. 5時間	15時間	25時間	150時間	270時間	要があります。	
時間制が適用される労働者については、②の様			月末の決算事務	経理	5人	7. 5時間	3時間	3. 5時間	20時間	30時間	200時間	320時間		
に記載してくた		② 1年単位の変形労働時期制	棚卸入	購買	5人	7. 5時間	3時間	3. 5時間	20時間	30時間	200時間	320時間		
₹ľ,		により労働する労働者	事由は具体的に 定めてください。	業務の範囲を細分化し、 明確に定めてください。		1日の法定労 超える時間数 ください。		数を定めて	は定労働時間を記 ください。①は は42時間以内で	は45時間		働時間を超える さい。①は360 時間以内です。		
	f	N MARKET C	る必要のある具体的事由	業務の種類	労働者数 (満18歳) 以上の者)		所定休日 (任倉)			ことができる 日の日数		とができる法定 棄及び終棄の時期		
	5	受注の第	中	設計	10人		土日祝日		1か月1	21日	8:30~	17:30		
	1	臨時の受	臨時の受注、納期変更		20人		土日祝日		1か月1	51日	8:30~1	17:30		
		上記で定める時間数に対	かかわらず、時間外労働及び	休日労働を合算した時間数は、1箇月に	ついて 100	時間未満でなり	ければならず、か	つ2箇月から	6 箇月までを平t		・超過しないこと。 ックボックスに要			

2枚目 (表面)

ださい。

### 様式第9号の2(2枚 目)

臨時的な特別の事情がなければ、限度時間(月45時間又は42 時間・年360時間又は320時間)を超えることはできません。 限度時間を超えて労働させる必要がある場合でも、時間外労働 は限度時間にできる限り近づけるように努めてください。

1年間の上限時

間を計算する際 の起算日を記載

時間外労働 休日労働に関する協定届 (特別条項)

模式第9号の2 (第16条第1項関係)

してください。 その1年間にお 1年 いては協定の有 (時間外労働のみの時間数。 1 H 1 箇月 720 時間以内に限る。) 効期間にかかわ (任實) (時間外労働及び休日労働を合算した時間者、100 時間が満に限る。) 起算日 らず、起算日は 0000年4月1日 毎月日) 同一の日である 労働者数 延長することができる時間数 必要があります 近長することができる時間数 延長することができる時間数 臨時的に現度時間を超えて労働させることができる場合 業務の種類 /演18歳~ 及び休日労働の時間数 以上の者人 R英呼間で起ス (分働させたこ法定労働時間を紹所定労働時間を超限度時間を超 法定労働時間を 所定労働時間を R東時間を超 法定労働時間を 所定労働時間を への割さる日本 とができる回数える時間数と休日える時間数と休日次た労働に保 担える時間数 超える時間数 (6月2内に取る。) 労働の時間数を合労働の時間数を含る割増資金率 (年音) 超える時間数 超える時間数 (任意) 算した時間数 算した時間数 (任意) 突発的な仕様変更、新システムの導入 設計 6時間 6. 5時間 100時間 700時間 820時間 10人 6 E 90時間 35% 35% 製品トラブル・大規模なクレームへの対応 20人 6時間 6. 5時間 6 🖪 90時間 100時間 35% 600時間 720時間 35% 検査 機械トラブルへの対応 機械組立 10人 6時間 6. 5時間 40 80時間 90時間 35% 500時間 620時間 35% 限度時間(年360 業務の範囲を細 限度時間(月45時間又は42時 限度時間を超えて時 限度時間を超えて時 月の時間外労働 事由は一時的又は突発的に時間外労働を行 分化し、明確に 時間又は320時 間)を超えて労働させる場合の、 間外労働をさせる場 間外労働をさせる場 の限度時間 (月 わせる必要のあるものに限り、できる限り 定めてください 間)を超えて労働 1か月の時間外労働と休日労働 合の割増賃金率を定 合の割増賃金率を定 45時間又は42 具体的に定めなければなりません。 限度時間を語う させる1年の時間 の合計の時間数を定めてくださ めてください。 めてください。 「業務の都合上必要なとき」「業務上やむ 時間)を超えて て労働させる場 い。月100時間未満に限ります。 外労働(休日労働 この場合、法定の割 この場合、法定の割 を得ないとき」など恒常的な長時間労働を 労働させる回数 增率 (25%) を超え 合にとる手続に は含みません)の なお、この時間数を満たしてい 増率 (25%) を超え 招くおそれがあるものは認められません。 を定めてくださ ついて定めてく ても、2~6か月平均で月80時 る割増率となるよう 時間数を定めてく る割増率となるよう い。年6回以内 ださい。年720時 置を超えてはいけません。 努めてください。 努めてください。 に限ります。 間以内に限ります。 労働者代表者に対する事前申し入れ 限度時間を超えて労働させる場合における手続 (鉄当する番号) <sup>具体的内容</sup> 対象労働者への医師による面接指導の実施 、対象労働者に11時間の勤務間インターバルを設定、 限度時間を超えて労働させる労働者に対する健康及び 0,3,0 福祉を確保するための措置 職場での時短対策会議の開催 関席時間を超え た労働者に対し 上記で定める時間数にかかわらず、時間外労働及び休日労働を合算した時間数は、1 箇月について 100 時間未満でかければならず、かつ2 箇月から6 箇月までを平均して 80 時間を超過しないこと。 🗹 裏面の記載心得 (チェックボックスに要チェック) 1 (9) ①~00 の健康確保措置 協定の成立年月日 〇〇〇〇 年 3 日 管理監督者は労働者代表 のいずれかの措 時間外労働と法定休日労働を合計し 検査課主任 < にはなれません。 置を講ずること た時間数は、月100時間未満、2~6 協定の当事者である労働組合の名称(事業場の労働者の基半数で組織する労働組合)又は労働者の基半数を代表する者の 氏名 山田花子 協定書を兼ねる場合には、労働者代表 を定めてくださ か月平均80時間以内でなければいけ 投票による選挙 の署名又は記名・押印が必要です。 協定の当事者(労働者の過半数を代表する者の場合)の選出方法( ません。これを労使で確認の上、必 0000 # 3 H ずチェックを入れてください。 チェックボックスにチェックがない 工場長 職名 労働者の過半数で組織する労働組合が無い 場合には、有効な協定届とはなりま 使用者 場合には、36協定の締結をする者を選ぶ 田中太郎 せん。 00 ことを明確にした上で、投票・挙手等の方 押印も必要です。 對衡基進監督署長殿 法で労働者の適半数代表者を選出し、選出 方法を記載してください。

使用者による指名や、使用者の意向に基づ

く選出は認められません。

# 1日24時間

<一般的なモデル> 労働8時間 + 休憩1時間 + 通勤2時間 + 朝晩の食事・風呂・余暇3時間

= 14時間

## <u>残り10時間しか残っていない!!</u>

成人の一般的な睡眠時間である6時間を 確保するためには、時間外労働は1日4時 間までが限界。

### 働き方改革関連法(労働時間法制見直し部分)について 残業時間の上限規制

1箇月が23日労働として、毎日4時間の残業を行った場合、当月の時間外労働時間数は92時間。毎日5時間の残業を行った場合、当月の時間外労働時間数は115時間となってしまう。

適切な睡眠時間の確保 = 健康状態の確保

= 上限規制の遵守



労働時間制度に関する制度の見直し

<36協定の限度時間>

月45時間

1年360時間

<特別条項>

上限なし等

年間6月まで

<36協定の限度時間>

月45時間

1年360時間

<特別条項>

年720時間以内、複数月平均80時間以内(休日労働含む)、

月100時間未満(休日労働含む)

# 時間外労働と脳・心臓疾患

### 脳・心臓疾患の危険性

睡眠時間が5時間以下となると(6~8時間 と比較して)

➡ 脳・心臓疾患の発症の危険性は、

1.8~3.2倍

月約60時間以上の時間外労働

➡心筋梗塞の発症の危険性 2.4倍

### 働き方改革関連法(労働時間法制見直し部分)について 月60時間超の割増賃金率引上げ

#### (現行法)

月60時間超の残業にかかる割増賃 金率大企業は 50%、中小企業は 25%



### (改正法施行後)

月60時間超の残業にかかる割増 賃金率大企業、中小企業ともに 50%

中小企業の猶予措置を廃止 <2023年4月1日施行>

	1 か月の時間外労働 1日8時間・ 1週40時間 を超える労働時間							
	60時間 以下	60時間超						
大企業	25%	50%						
中小企業	25%	25%						

	1か月の時間外労働 1日8時間・ 1週40時間 を超える労働時間							
	60時間 以下	60時間超						
大企業	25%	50%						
中小企 業	25%	50%						

### 働き方改革関連法(労働時間法制見直し部分)について 年5日間の年次有給休暇の取得

#### (現行法)

年次有給休暇の取得要件は、労働者が自ら時季を指定して申し出することでした。

労働者が使用者に 取得希望時季を申出 例「 月×日に休みます」



労働者



使用者

月×日に年休が成立

そもそも、 **の希望申出がしにくい** という状況がありました。

→ 我が国の**年休取得率:** 49.4%

### (改正法施行後)

使用者が労働者の希望を聴き、<u>希望</u> <u>を踏まえて年次有給休暇の取得時季</u> <u>を指定。</u>年5日の取得を使用者に義 務付け()。<2019年4月1日以 <mark>後の年休基準日から改正法が適用</mark>>

> 使用者が労働者に 取得時季の希望を聴



労働者

労働者の希望を 踏まえ 使用者が 取得時季を指定

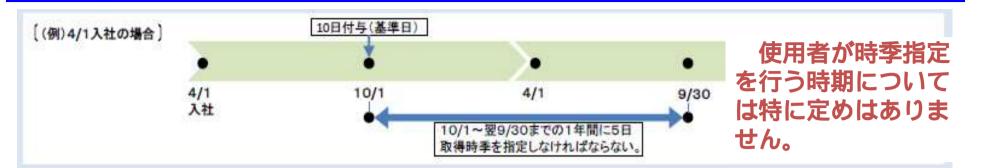


例「 月×日に休んでください」



月×日に年休が成立 年次有給休暇の付与日数が10日以 上(繰越日数は含まない)の労働者 が対象

### 年5日間の年次有給休暇の取得:主な改正内容



- ◆対象者は、年次有給休暇が10日以上付与される労働者(管理監督者を含む)に限ります。
- ◆労働者ごとに、年次有給休暇を付与した日(基準日)から1年以内に5日について、使用者が取得時季を指定して与える必要があります。
- ◆年次有給休暇を5日以上取得済みの労働者に対しては、使用者による時季指定は不要です。
- (※)労働者が自ら申し出て取得した日数や、労使協定で取得時季を定めて与えた日数(計画的付与)については、5日から控除することができます。

(例) > 労働者が自ら5日取得した場合

⇒ 使用者の時季指定は不要

> 労働者が自ら3日取得+計画的付与2日の場合 ⇒

**⇒** "

> 労働者が自ら3日取得した場合

⇒ 使用者は2日を時季指定

> 計画的付与で2日取得した場合

⇒ " 3 目 "



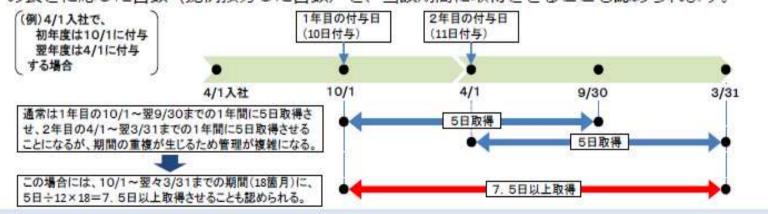
- 使用者は、時季指定に当たっては、労働者の意見を聴取し、その意見を尊重するよう努めなければなりません。
- ・使用者は、労働者ごとに年次有給休暇管理簿を作成し、3年間保存しなければなりません。 管理簿の様式は任意ですが、年次有給休暇を与えた時季・日数・ 基準日が労働者ごとに明らかになっている必要があります。

### 年5日間の年次有給休暇の取得:法定基準日以外

- ※法定の基準日と異なり、
  - 入社日から年次有給休暇を付与する場合や、
  - 全社的に年次有給休暇の起算日を合わせるために2年目以降に付与日を変える場合 などについては、以下のような取扱いとなります。
    - ①法定の基準日(雇入れの日から半年後)より前に10日以上の年次有給休暇を付与する場合 ⇒使用者は付与した日から1年以内に5日指定して取得させなければなりません。



- ②入社した年と翌年で年次有給休暇の付与日が異なるため、5日の指定義務がかかる1年間の期間に重複が生じる場合(全社的に起算日を合わせるために入社2年目以降の社員への付与日を統一する場合など)
  - ⇒重複が生じるそれぞれの期間を通じた期間 (前の期間の始期から後の期間の終期までの期間) の長さに応じた日数 (比例按分した日数) を、当該期間に取得させることも認められます。



### 年5日間の年次有給休暇の取得:法定基準日以外

③上記①・②の期間経過後は当該期間の最終日の翌日からの1年間に5日の指定義務がかかります。 (例)上記①の場合] 10日付与 法定の基準日 3/31 4/1 10/1 3/31 4/1 入社 5日取得 5日取得 ①の期間 次の期間 (例)上記②の場合] 1年目の付与日 2年目の付与日 4/1 10/1 3/31 4/1 3/31 4/1 9/30 入社 7.5日以上取得 5日取得 ②の期間 次の期間 ④10日のうち一部を法定の基準日より前倒しで付与し、労働者が自ら年次有給休暇を取得した場合 ⇒分割して前倒しで付与した場合には、付与日数の合計が10日に達した日からの1年間に5日の 指定義務がかかります。当該日以前に、分割して前倒しで付与した年次有給休暇について労働 者が自ら取得していた場合には、取得した日数を5日の指定義務から控除することができます。 5日付与 ←合計10日に到達 (例)4/1入社時に5日付与 5日付与 し、7/1に残り5日付与 4/1 7/1 6/30 入社 5日取得 7/1~翌6/30までの1年間に5日取得させることが必要 ただし、4/1~6/30までに労働者が自ら年次有給休暇を取得して いた場合には、取得した日数を5日から控除することができる。

### 参考: 年次有給休暇の付与日数

### 一般の労働者

(週所定労働日数が5日以上または週所定労働時間が30時間以上の労働者)

勤続勤務年数	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

### 週所定労働日数が4日以下かつ週所定労働時間が30時間未満の労働者

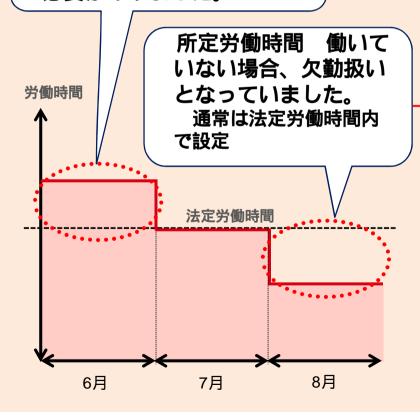
	週所定 労働日数	週所定	1年間の 所定労働日数 -				継続勤務年数	效		
		別处方側口奴「	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上	
	4日	169日~21 6日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日	
<i>/</i> →	3日	121日~16 8日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日	
付与日数	2日	73日~120 日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日	
	1日	48日~72日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日	

# **働き方改革関連法(労働時間法制見直し部分)について「フレックスタイム制」の拡充**

### (現行法)

労働時間の清算期間:1か月

1か月単位で清算するため、 この分の割増賃金を支払う 必要がありました。



### (改正法施行後)

労働時間の清算期間:3か月 2019年4月1日施行

3か月の平均で法定労働時間以内にすれば、割増賃金の支払いは必要ありません。

清算期間が3か月になると・・

6月に働いた時間分を、

8月の休んだ分に振り替えできます。

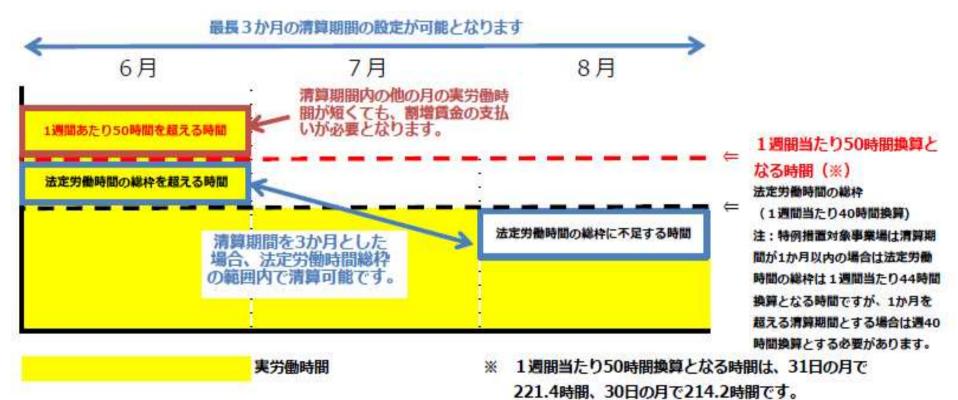
6月に働いた時間分は、 働かなくても欠勤扱いとはなりません。

#### 例えば、こんなメリットがあります!

「6・7・8月の3か月」の中で労働時間の調整が可能となるため、子育て中の親が8月の労働時間を短くすることで、夏休み中の子どもと過ごす時間を確保しやすくなります。

### 4 フレックスタイム制の拡充 主な改正内容

- (1)清算期間の上限が1か月以内から3か月以内に延長となります。
- (2)対象労働者の過重労働を防止する観点から、清算期間が1箇月を超える場合には、当該清算期間を1か月ごとに区分した各期間ごとに、当該各期間を平均し1週間あたりの労働時間が50時間を超えないようにする必要があります(超えた分は時間外労働となります)。



### フレックスタイム制の拡充:主な改正内容

- (3)清算期間が1か月を超えるものである場合には、新労基則様式第3号の3により、労使協定を所轄労働基準監督署長に届け出る必要があります。
- (4)清算期間が1**か月を超え3か月以内の場合**の法定時間外労働となる時間については、次の(ア)と(イ)を合計した時間となります。(ア)清算期間を1箇月ごとに区分した各期間(最後に1か月未満の期間を生じたときは当該期間)における実労働時間のうち、各期間を平均し1週間あたり50時間を超えて労働させた時間清算期間を1か月ごとに区分した期間における実労働時間数清算期間を1か月ごとに区分した期間における暦日数

- 50× 7

(イ)清算期間における実労働時間のうち、当該清算期間の法定労働時間の総枠を超えて労働させた時間[上記(ア)の時間を除く]

清算期間における実労働時間数

清算期間における暦日数

- 週の法定労働時間×

7

### フレックスタイム制の拡充:主な改正内容

(5)完全週休2日制の下で働く労働者の場合、1日8時間労働相当の 労働でも清算期間において法定労働時間の総枠を超える可能性があ るので、所定労働日数に8時間を乗じた時間数を清算期間における 法定労働時間数の総枠とすることができるようになります。

その場合は以下の計算式で算出した時間数を1週間当たりの労働時間の限度とすることができます。

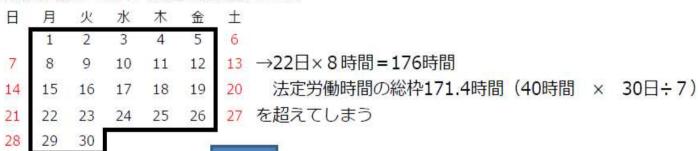
8×清算期間における所定労働日数

<u>清算期間における暦日数</u> 7

#### <例>

清算期間が1か月 、完全週休2日制(土日が休日)

清算期間日数:30日、所定労働日数:22日



労使協定で、労働時間の限度を「当該清算期間における所定労働日数に8時間を乗じて得た時間」と定める。 (8×22日) ÷ (30日÷7) ≒ 41時間

→ 清算期間を平均し1週間当たり41時間を超えない範囲内で労働させることができる。

### フレックスタイム制の拡充:主な改正内容

### フレックスタイム制の届出様式(新労基則様式第3号の3)

様式第3号の3 (第12条の3第2項関係)

清算期間が1箇月を超えるフレックスタイム制に関する協定届

事業の種類	事業の名称		事業の所在地(電話番号)			常時雇用する労働者数	協定の有効期間	
			( <del>T</del> – )					
					(電話番号: -	- )		
業務の種類		該当労働者数		清算期間(起算日)		清算期間における総労働時間		
				(	)			
標準となる1日の労働時間			コアタイム			フレキシブルタイム		
			~			~		
協定の成立年月日 年 月 日 職名								
協定の当事者である労働組合(事業場の労働者の過半数で組織する労働組合)の名称又は労働者の過半数を代表する者の 氏名								
協定の当事者(労働者の過ぎ	半数を代表する者の場	合) の選出方法(						
	年 月	B						
			使用者 職名 氏名			(A)		
労働基準監督署長殿								

#### 記載心得

- 1 「清算期間(起算日)」の欄には、当該労働時間制における時間通算の期間の単位を記入し、その起算日を( )内に記入すること。
- 2 「清算期間における総労働時間」の欄には、当該労働時間制の清算期間において、労働契約上労働者が労働すべき時間を記入すること。
- 3 「標準となる1日の労働時間」の欄には、当該労働時間制において、年次有給休暇を取得した際に支払われる賃金の算定基礎となる労働時間の長さを記入すること。
- 4 「コアタイム」の欄には、労働基準法施行規則第12条の3第1項第2号の労働者が労働しなければならない時間帯を定める場合には、その時間帯の開始及び終了の時刻を記入すること。
- 5 「フレキシブルタイム」の欄には、労働基準法施行規則第 12 条の3第1 項第3号の労働者がその選択により労働することができる時間帯に制限を設ける場合には、その時間帯の開始及び終了の時刻を記入すること。

### 働き方改革関連法(労働時間法制見直し部分)について 「高度プロフェッショナル制度」の創設



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をできるよう、本人の希望に応じた自由な働き方の選択肢を用意します。 2019年4月1日施行・新設

#### 「高度プロフェッショナル制度」とは、

職務の範囲が明確で、高度の専門的知識等を必要とする業務に従事し、

一定の年収を有する労働者であること 年間104日以上の休日を確保すること等の健康確保措置を講じること 委員会の決議や本人の同意

を要件に、労働時間、休日、深夜の割増賃金等の規定を適用除外とするものです。

### 要件

#### 対象業務・対象者

制度の対象者は、高度な専門的知識を持ち、高い年収を得ている方々です。

### (1)対象業務(具体的には省令で規定)

・高度の専門的知識等を必要とし、従事した時間と成果との関連が通常高くない業務

(具体例:金融商品の開発業務、金融商品のディーリング業務、アナリストの業務、コンサルタントの業務、研究開発業務など)

#### (2)対象者

- ・職務範囲を明確に定める「職務記述書」等により職務内容、制度適用について同意している方
- ・年収が「労働者の平均給与額の3倍」を「相当程度上回る水準」以上の方 = 交渉力のある労働者…具体額は「1075万円」を想定

### 働き方改革関連法(労働時間法制見直し部分)について 「高度プロフェッショナル制度」の創設

#### 要件

#### 健康の確保

╱ 長時間労働による健康障害を防止するための健康確保措置が必要となります。

#### (1)健康管理時間の把握

・客観的な方法により、健康管理時間(労働者が事業場内に所在していた時間と事業場外で業務に従事した時間の合計)を把握(健康管理時間が一定の時間を超えた労働者に対する医師による面接指導が必要)。

#### (2)休日確保措置

・年間104日以上、かつ、4週4日以上の休日確保措置を講じる必要があります。

#### (3)その他の健康確保措置

・インターバル措置、1月または3月の在社時間等の上限措置、1年に1回以上の2週間連続の休日確保措置、臨時の健康診断の実施措置のいずれかの措置を実施する必要があります。

#### 要件

#### 制度導入手続

3

制度導入には労使委員会の決議や労働基準監督署長への届出などが必要となります。

#### (1)法律に定める企業内手続

・事業場の労使同数の委員会(いわゆる「労使委員会」)を組織し、対象業務、対象労働者、健康確保措置 などを5分の4以上の多数で決議することが必要です。

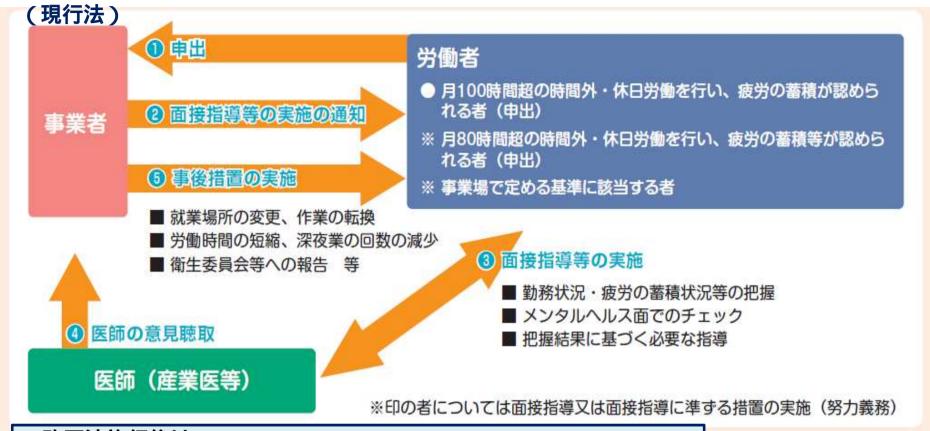
#### (2) 労働基準監督署長への決議の届出

・労使委員会で決議した内容を管轄の労働基準監督署長に届け出る必要があります。

#### (3)書面による本人の同意

・職務を明確に定める「職務記述書」等により、職務内容及び制度適用について本人の同意が必要です (同意については後に撤回が可能です)。

### 長時間労働者にかかる面接指導制度等の拡充:主な改正内容



改正法施行後は、

月80時間超の時間外・休日労働を行い、疲労の蓄積が認められる者 (労働者からの申出要)に対する面接指導が法的義務に。

「新技術・新商品等の研究開発の業務」「高度プロフェッショナル制度」の労働者は月100時間超の時間外・休日労働で、労働者の申出がなくとも、面接指導が法的義務に。

管理監督者等も労働時間管理を行い、の要件に該当すれば面接指導を行う必要があります。

厚生労働省·独立行政法人労働者健康安全機構作成「過重労働による健康障害を防ぐために」から

### 長時間労働者にかかる面接指導制度等の拡充:主な改正内容

### (1) 医師による面接指導の対象となる労働時間数の要件等の改正

#### (現行法)

過重労働による脳・心臓疾患等の防止ための面接指導の対象者は、時間外・休日労働時間数を含めて、1週間当たり40時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間が1月当たり100時間を超え、かつ疲労の蓄積が認められる者でした( )。

上記労働者から申出があった場合に、面接指導の実施が法的義務となります。なお、現行法では1月当たり80時間超の者に対する面接指導は努力義務です。



#### (改正法施行後)

面接指導の対象者が、「1週間当たり40時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間が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」となります。

1月当たり80<mark>時間</mark>を超えた労働者に対し、速やかに当該超えた時間に関する情報を通知することが新たに義務付けられます。

#### <2019年4月1日施行>

面接指導について労働者の申出が要件となることは変更ありません。 また、一般の労働者に加え、管理監督者やみなし労働時間制が適用される労働者に も適用されます。

### 長時間労働者にかかる面接指導制度等の拡充:主な改正内容

(2)「新技術・新商品等の研究開発の業務」及び「高度プロフェッショナル制度」の対象者への医師による面接指導の義務付け

### (現行法)

現行法の長時間労働者にかかる面接指導制度では、労働者の申出が要件とされています。



#### (改正法施行後)

「新技術・新商品等の研究開発の業務」及び「高度プロフェッショナル制度」の対象労働者が長時間労働を行った場合()には、労働者の申出にかかわらず、一律に面接指導を行うことが事業者の義務となります。 < 2019年4月1日施行 >

研究開発業務については「1週間当たり40時間を超えた場合のその超えた時間が1月当たり100時間を超えた労働者」とされています。高度プロフェッショナル制度の対象労働者の場合は健康管理時間(労働者が事業場内に所在していた時間と事業場外で業務に従事した時間の合計)で同じく1月当たり100時間を超えた労働者と規定される予定です。

「1週間当たり40時間を超えた場合のその超えた時間が1月当たり80時間を超えた労働者」についての面接指導については、一般の労働者と同様、労働者の申出が要件となります。

### 労働者の健康確保措置



### 地域産業保健センターの活用

独立行政法人労働者健康安全機構 滋賀産業保健総合支援センター作 成「無料健康相談 職場の健康管 理を応援します」から

#### 保健相談・面接指導は



ですル

- ①健康診断結果に基づく医師からの意見聴取 労働安全衛生法に基づく健康診断で異常所見があった労働者に関して、その健康を保持するために 必要な措置について、医師から意見を聴くことができます。
- ② 脳・心臓疾患のリスクが高い労働者に対する保健指導 労働安全衛生法に基づく健康診断の結果、「血中脂質検査」「血圧の検査」「血療検査」「尿中の糖の 検査」「心電図検査」の項目に異常の所見があった労働者に対し、医師または保健師が日常生活面で の指導や健康管理に関する情報の提供などを行います。
- ③メンタルヘルス不調の労働者に対する相談・指導 メンタルヘルス不調を感じている労働者に対し、医師または保健師による相談・指導を行います。
- ④長時間労働者に対する面接指導 時間外労働が長時間に及ぶ労働者に対し、疲労の蓄積状況の確認など医師による面接指導を 行います。
- ①健康診断結果に基づく医師からの意見聴取
- 長時間労働者に対する面接指導(対象者からの申し出があった場合)の実施は、 労働安全衛生法により事業者に義務付けられています。

### 個別訪問による保健指導

医師が事業場を訪問し、健康管理や作業環境改善などの指導・助言を行います。

※事情により健康相談・面接指導を行います。

各サービスのご利用にあたっては、各地域産業保健センターへの事前の申し込みが必要です。 なお、以下のサービスについて、同じ労働者が2回以上利用するときは、利用できない場合があります。 「脳・心臓疾患のリスクが高い労働者に対する保健指導」

「メンタルヘルス不調の労働者に対する相談・指導」 「長時間労働者に対する面接指導」

#### ◆滋賀県内の地域窓口 (地域産業保健センター)◆









### 働き方改革関連法(労働時間法制見直し部分)について 長時間労働者にかかる面接指導制度等の拡充

「裁量労働制適用者」や「管理監督者」などすべての労働者を対象 とした労働時間の把握義務

#### (現行法)

割増賃金を適正に支払うため、労働時間を客観的に把握することを通達で規定 裁量労働制適用者や管理監督者は、この通達の対象外でした。

#### 【理由】

- ・裁量労働制の適用者は、みなし時間( )に基づき割増賃金の算定をするため、通達の対象としない。
- ・管理監督者は、時間外・休日労働の割増賃金の支払義務がかからないため、通達の対象としない。 「みなし(労働)時間」とは、実際の労働時間にかかわらず、あらかじめ定められた時間労働したものとみなすことをいいます。



#### (改正法施行後)

健康管理の観点から、裁量労働制が適用される人や管理監督者も含め、すべての人の労働時間が客観的な方法その他適切な方法で把握されるよう義務付けられます。 <2019年4月1日施行>

労働時間を客観的に把握することで、長時間働いた労働者に対する、医師による 面接指導を確実に実施します。

# 「産業医・産業保健機能」の強化

## 改正の目的

産業医の独立制や中立性を高めるなどにより、産業医が産業医学の専門的立場から労働者一人ひとりの健康確保のために一層効果的な活動を行いやすい環境を整備するため、産業医の在り方を見直します。

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、産業医による面接指導や健康相談等が確実に実施 されるようにし、産業保健機能を強化します。

## 改正の概要 < 2019年4月1日施行 >

#### 産業医の活動環境の整備

産業医の職務・権限等の明確化

事業者から産業医への情報提供の充実・強化

産業医の活動と衛生委員会との関係の強化

労働者に対する健康相談の体制整備、労働者の健康情報の適正な取扱いルールの推進

産業医等による労働者の健康相談の強化

事業者による労働者の健康情報の適正な取扱いの推進

# 「産業医・産業保健機能」の強化 主な改正内容

## 産業医の活動環境の整備

### (現行法)

産業医は、労働者の健康を確保するために必要があると認めるときは、事業者に対して 勧告することができます。

事業者は、産業医から勧告を受けた場合は、その勧告を尊重する義務があります。

# 以下のように変更されます

## 産業医の権限の明確化、独立性・中立性の強化

産業医は、必要な医学に関する知識に基づいて、誠実にその職務を行わなければならないものとされました(理念規定の創設)。(労働安全衛生法)

産業医に、**知識及び能力の維持向上**の努力義務が課されます。 (労働安全衛生規則)

事業者が与えなければならない**産業医の具体的な権限を例示**。(労働安全衛生規則)

- · 事業者又は総括安全衛生管理者に対して意見を述べること。
- ・ 労働者の健康管理等を実施するため、**労働者から情報を収集**すること。
- ・ 緊急時に、労働者に対して健康を確保するための必要な措置を指示すること。
- 医学専門的な立場から、衛生委員会に対して調査審議を求めること。

**産業医の辞任・解任**について、**衛生委員会に報告**することが事業者に義務付けられます。(労働安全衛生規則)

# 「産業医・産業保健機能」の強化 主な改正内容

## 産業医の活動環境の整備

## 産業医に対する情報提供等

産業医が労働者の健康管理等を適切に行うため、産業医に情報提供することが事業者に義務付けられます。(労働安全衛生法)

提供が義務付けられる情報は以下のとおりです。(労働安全衛生規則)

- ・ 健康診断、面接指導(長時間労働及びストレスチェック)を実施後の就業上の措置の内容等
- ・ 長時間労働者(1か月80時間超の時間外・休日労働)の氏名、労働時間
- ・ 労働者の業務に関する情報(産業医等が健康管理等を行うために必要と認めるもの)

## 産業医の勧告の実効性の確保

産業医が行う労働者の健康管理等に関する勧告が、その趣旨も含めて事業者に理解・ 共有されるよう、産業医が勧告をしようとする時は、あらかじめ事業者の意見を求める こととなります。(労働安全衛生規則)

**産業医の勧告**について、**衛生委員会(又は安全衛生委員会)に報告**することが事業者に義務付けられます。(労働安全衛生規則)

**衛生委員会の意見**及び当該意見を踏まえて講じた措置の内容等について、**記録・保存** することが事業者に義務付けられます。(労働安全衛生規則)

39

# 「産業医・産業保健機能」の強化 主な改正内容

労働者に対する健康相談の体制整備、労働者の健康情報の適正な取扱いルールの推進

## (現行法)

事業者は、労働者の健康相談等を継続的かつ計画的に行う必要があります。(努力義務)

以下のように変更されます

## 産業医等に直接健康相談ができる環境整備

産業医等が**労働者からの健康相談**に応じ、適切に対応するために**必要な体制の整備**等を行うことが、事業者の努力義務として規定されます。(労働安全衛生法)

産業医の業務に関する事項等を、**労働者に周知**することが事業者に義務付けられます。 (労働安全衛生規則)

産業医の業務の具体的な内容、産業医に対する健康相談の申出方法、健康情報の取扱方法

## 健康情報の取扱ルールの明確化・適正化

事業者は、労働者の健康情報を取り扱うに当たっては、労働者の**健康の確保に必要な 範囲内で取り扱う**ことになります(本人の同意がある場合等を除く。)。(労働安全衛生法等)

労働者の**健康情報を適正に管理**するために必要な措置を行うことが事業者に義務付けられます。 (労働安全衛生法等)

**厚生労働大臣は**、事業者による健康情報の取扱いの適切かつ有効な実施を図るため **必要な指針を公表**します(必要に応じて指導等を行います。)。(労働安全衛生法等)

# 法改正による健康確保の強化(総括)

# 【 長時間労働者の健康確保の強化(法改正後のフローチャート)】



【ガイドライン 法律》

事業者が全ての労働者の労働時間の状況を把握



《省令 法律》

事業者が長時間労働者の情報を産業医に提供《100 80h/月超》

《省令》

産業医が長時間労働者に面接指導の申出を勧奨



《省令》

長時間労働者が事業者に面接指導の申出《100 80h/月超》

《法律》

事業者が医師による面接指導を実施

《法律》

事業者が必要な措置について医師の意見を聴く

《法律》

事業者が医師の意見を踏まえて措置を講じる



《法律》

事業者が措置内容等を産業医に情報提供



《省令》

産業医が事業者から意見を求める(勧告を行う場合)

《法律》

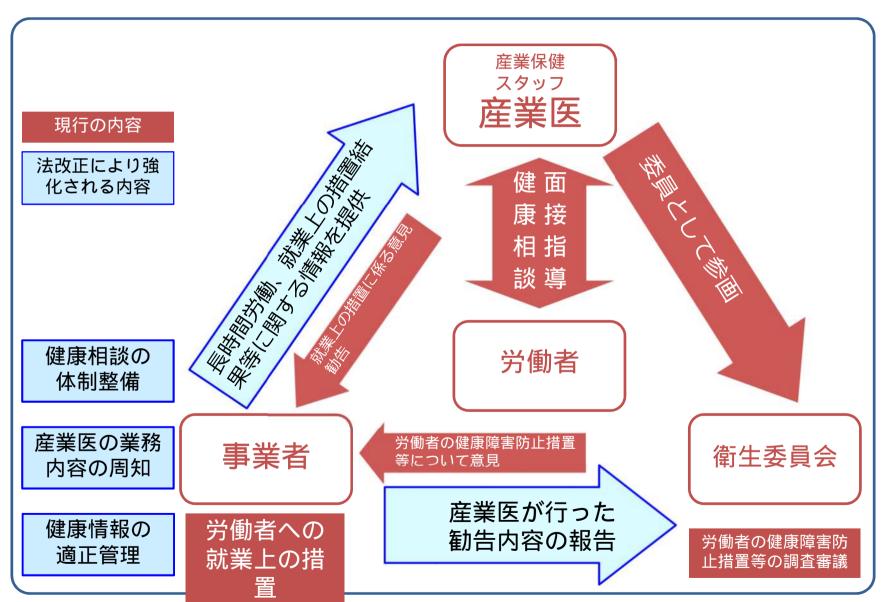
産業医が事業者に勧告(必要があると認める場合)



《法律》

事業者が勧告内容を衛生委員会に報告

# 産業医・産業保健機能の強化(全体像)



# 産業医・産業保健機能の強化

- <産業医の活動環境の整備 >
  - ▶産業医が効果的に活動するための情報提供の仕組み
    - ~ の情報を産業医へ提供することを事業者に義務付け

提供しなければならない情報	提供の時期	
健康診断・(長時間労働者・高ストレス者への) 面接指導実施後の就業上の措置の内容(措置しな い場合はその旨と理由)	医師の意見聴取後、遅滞なく	
長時間労働者(1月当たり80時間超の時間 外・休日労働)の氏名、超過時間	算定後、速やかに(2)	
労働者の業務に関する情報であって産業医が 労働者の健康管理等を行うために必要と認め るもの	求められた後、速やかに (2)	

- ( 1)「遅滞なく」=「おおむね1月以内」
- ( 2)「速やかに」=「おおむね2週間以内」
- ( 3)労働者50人未満の事業者は努力義務
- (4)情報提供の方法は書面が望ましく、予め、事業場ごとに事前に決めておくことが望ましい。

# 労働者の心身の状態に関する情報の取扱いに関する指針

# <指針の目的>

労働者が、不利益な取扱いを受けるという不安を抱くことなく、安心して産業医 等による健康相談等を受けられるようにする。

事業者が、必要な情報を取得して、**労働者の健康確保措置を十全に行える**ように する。

# <指針のポイント>

労働者の健康情報

労働安全衛生法令に基づき事業者が直接取り扱うことができる健康情報は労働者に周知した上で取得 労働安全衛生法令に基づき事業者が直接取り扱うことができない健康情報は、本人同意を得た上で取得

必要に応じて健康情報を加工

#### 産業保健部門

(労働者の全健康情報を取得)





産業医

健康管理担当者

#### 人事労務管理部門等





人事労務管理者

労働者の上司

労働者等の安全・健康確保 の範囲内で健康情報を使用

事業場ごとの取扱規程の策定・周知・運用により、以上のスキームを実現

# 労働者の心身の状態に関する情報の取扱いに関する指針

健康情報の分類	本人同意の取得等
労働安全衛生法令に基づき事業者が直接取り扱うこととされている健康情報 例)健康診断の受診・未受診の情報、面接指導の申出の有無、健康診断の事後措置について医師から聴取した意見等	取り扱う目的及び取扱方法等について、 <b>労働者に周知</b> した上で収集する。
労働安全衛生法令に基づき事業者が労働者本人の 同意を得ずに収集することが可能である健康情報 例)健康診断の結果(法令の項目)、面接指導の結果 等	取り扱う目的及び取扱方法等について、 労働者に周知した上で収集する。 また、収集時に労働者の十分な理解を 得ることが望ましい。 (事業場の状況に応じて「情報を取り 扱う者を制限」「情報を加工」等の適 切な取扱いを取扱規程に定める。)
労働安全衛生法令において事業者が直接取り扱う ことについて規定されていない健康情報 例)健康診断の結果(法定外項目)、保健指導の結果、 健康相談の結果 等	個人情報保護法に基づき、労働者 <mark>本人</mark> の同意を得なければならない。

# 働き方改革関連法(労働時間法制見直し部分)について 産業医・産業保健制度の機能の強化

#### ○産業医とは?

・産業医とは、労働者の健康管理等について、専門的な立場から指導や助言を行う医師のことです。労働安全衛生法では、労働者数50人以上の事業場においては、産業医の選任が事業者の義務となっています。また、小規模事業場(労働者数50人未満の事業場)においては、産業医の選任義務はありませんが、労働者の健康管理を医師等に行わせるように努めなければなりません。

#### ○衛生委員会とは?

・衛生委員会とは、労働者の健康管理等について、労使が協力して効果的な対策を進めるために、事業場に設置する協議の場です。衛生委員会のメンバーは、総括安全衛生管理者、産業医、衛生管理者、衛生に関する経験を有する労働者で構成されます。労働者数50人以上の事業場においては、衛生委員会の設置が事業者の義務となっています。

# 働き方改革関連法(労働時間法制見直し部分)について 「勤務間インターバル」の導入

# 「勤務間インターバル」とは?

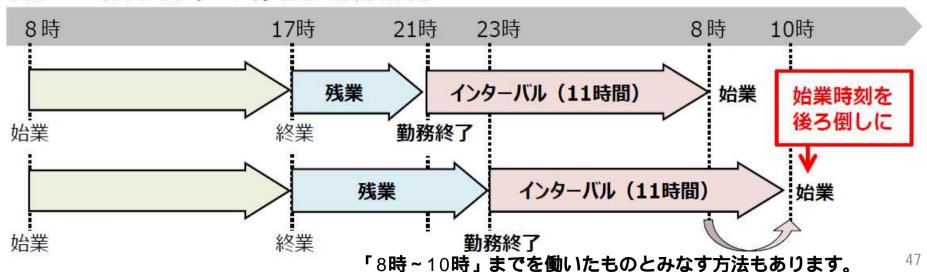
- 1日の勤務終了後、翌日の出社までの間に、
- 一定時間以上の休息時間(インターバル)を確保する仕組みです。



この仕組みを企業の<mark>努力義務</mark>とすることで、 働く方々の十分な生活時間や睡眠時間を確保します。 <2019年4月1 <u>日施行・</u>新設 >

労働時間等設定改善法には、事業主の責務として、短納期発注や発注の内容の頻繁な変更を行わないよう配慮する努力義務規定も設けます。

#### 【 例:11時間のインターバルを導入した場合 】



# 健康診 び実施 後 措

# 労働者の健康確保措置

#### 健康診断の実施

#### 一般健康診断等

(法第66条第1項~第4項)

## 自発的健康診断(法第66条の2)

法第66条第5項ただし書きの 規定による健康診断 医師等による診断区分の決定

診断区分 (一例)

異常なし 要観察

要医療

健康診断結果の通知 (法第66条の6) 労働者自らが自主的に健康管理に取り組 めるよう、労働者に健康診断結果を通知し なければならない。

異常の所見があると 診断された場合

一定の健診項目に異常の所 見があると診断された労働 者が受診

二次健康診断※3

労働者には、二次健康診断の結果を 事業者に提出するよう働きかけることが適当。

※3 労働者災害補償保険法第26 条第2項第1号の規定に基づく二次健康診断

#### 保健指導 (法第66条の7)

一般健康診断等の結果、特に健康の 保持に努める必要があると認める労 働者に対して医師又は保健師による 保健指導を行うよう努める。

厚生労働省作成「労働安全衛生法 に基づ〈健康診断実施後の措置に ついて」から

## 健康診断の結果についての医師等

からの意見聴取\*2 (法第66条の4)

就業区分		就業上の措置の内容	
区分	内容	机未工の指直の内谷	
通常勤務	通常の勤務でよ いもの		
就業制限	勤務に制限を加 える必要のある もの	勤務による負荷を軽減するため、労働時間の短縮、出張の制限、時間外労働の制限、労働負荷の制限、作業の転換、就業場所の変更、深夜業の回数の減少、昼間勤務への転換等の措置を講じる。	
要休業	勤務を休む必要 のあるもの	療養のため、休暇、休職等により一定期間勤務させない措置を講じる。	

※2 産業医の選任義務のない小規模事業場(労働者数50人未満の事業場)においては、労働者の健康管理等に関し、医師等が相談等に無料で応じる地域産業保健センターを活用することによって、健康診断の結果についての医師等からの意見聴取を実施することが適当です。

「地域産業保健センターについてのご案内」

http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/anzen/08 0123-2.html

#### 健康診断実施後の措置(法第66条の5)

- 医師等からの意見を勘案し、その必要があると認めるときは、 当該労働者の実情を考慮して、就業場所の変更、作業の転換、 労働時間の短縮、深夜業の回数の減少等の措置を講ずる。
- 〇 作業環境測定の実施、施設又は設備の設置又は整備
- 医師等の意見の衛生委員会等への報告 等

# 過重労働による健康障害防止の取り組み

# 過重労働による睡眠不足がメンタルヘルスや労働災害を引き 起こす!?

睡眠不足による集中力の低下 メンタルヘルス状態における集中力の低下

# <u>災害発生リスクも高めてしまう!</u>

事業者は、面接指導の結果を踏まえ、休暇付与、作業の軽減 (時間外労働の制限・削減)等の必要な事後措置を行って下 さい。



# 過労死・過労自殺等の未然防止 異常の早期発見・早期治療

過重労働による健康障害防止対策については「労働者の健康のために」で検索!パンフレットのダウンロードが可能です。

# 健康経営

「健康経営」とは、従業員等の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践すること。企業理念に基づき、従業員への健康投資を行うことは、従業員の活力向上や生産性の向上等の組織の活性化をもたらし、結果的に業績向上や株価向上につながると期待される。

本取組では、東京証券取引所の上場会社の中から「健康経営」に 優れた企業を選定し、長期的な視点からの企業価値の向上を重視 する投資家にとって魅力ある企業として紹介することを通じ、企業に よる「健康経営」の取組を促進することを目指している。

経営から現場まで各視点から健康への取り組みができているかを評価するため、「健康経営が経営理念・方針に位置づけられているか」「健康経営に取り組むための組織体制が構築されているか」「健康経営に取り組むための制度があり、施策が実行されているか」「健康経営の取り組みを評価し、改善に取り組んでいるか」「法令を遵守しているか」などの観点から評価を行う。

# 健康経営

# 費用対効果

# 安全衛生投資はペイするのか

安全衛生対策費用と、それによる費用対効果比

= 1 : 2 . 7

つまり、企業が労働災害防止のために投じている費用に対し、2.7倍の経済効果が認められる(中央労働災害防止協会「安全対策の費用対効果」より)。

安全衛生対策



異常、事故、健康障害の防止



正常な生産活動 = 生産性·品質の向上

企業の健康経営への取り組み度合いを4段階で評価し、評価 結果及び資金使途に応じて金利の引き下げを行っている金融機 関もあります。

# 9 その他の改正

労働時間関係以外にも、「労働条件の明示」「労働者の過半数代表者の選出」について必要な見直しが行われました。 < 2019年4月1日施行 >

## (1)「労働条件の明示」について

使用者が労働者を採用するときに賃金、労働時間その他の法定事項を労働者に 明示することが義務付けられていることについて、

「明示しなければならないならない労働条件を事実と異なるものとしてはならない」ことが明確にされました。

明示の方法を従来の書類の交付に加え、**労働者が希望した場合**には、

## ファクシミリの送信

電子メール等の送信(当該労働者が電子メール等の記録を出力することにより書面を作成することができるものに限る)

により明示することが可能になります。

## (2)「過半数代表者」について

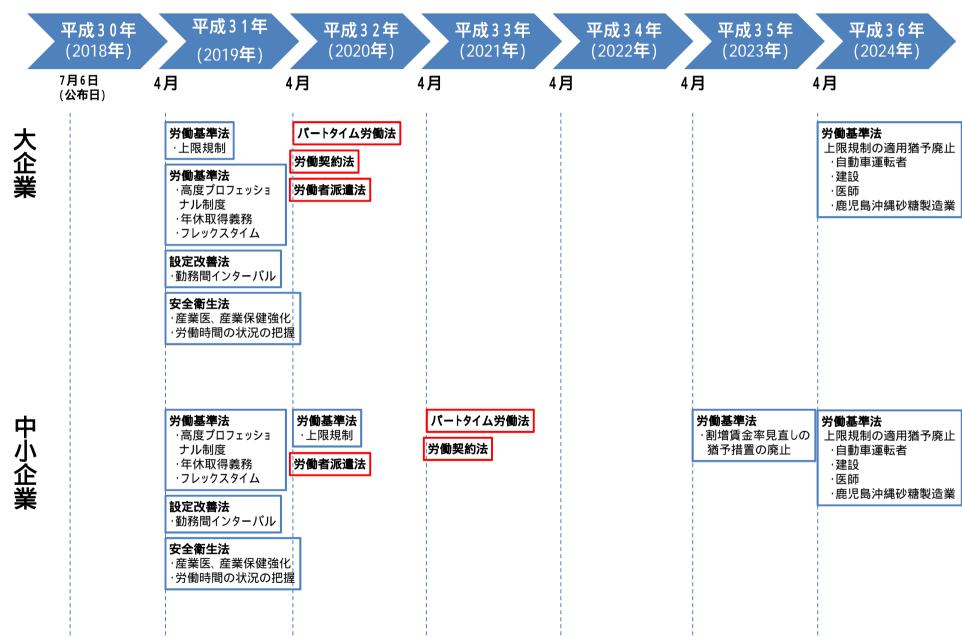
36協定の締結等に際して、労働者の過半数代表者を選出するに当たり、使用者側が代表者を指名する等不適切な取り扱いがみられること等から、

過半数代表者の要件として、「**使用者の意向に基づき選出されたものではない** こと」が追加されました。

「使用者は、過半数代表者がその事務を円滑に遂行することができるよう必要 な配慮を行わなければならない」ことが規定されました。

# 各改正事項の施行・適用時期

被改正法律·項目		内容	大企業	中小企業
雇用対策法		働き方改革に係る基本的考え方を明らかにするとともに、国は、改革を総合的かつ継続的に推進するための「基本方針」を定めることとする。	平成30年7月6日	
労働基準法	労働時間の上限 (第36条等)	時間外労働の上限について月45時間、年360時間を原則とし、 臨時的な特別な事情がある場合にも上限を設定。(罰則付)	平成31年4月1日	平成32年4月1日
	高度プロフェッショナル 制度の創設 (第41条の2)	職務の範囲が明確で一定の年収を有する労働者が高度の専門的知識等を必要とする等の業務に従事する場合に、健康確保措置や本人同意、労使委員会決議等を要件として、労働時間、休日、深夜の割増賃金等の規定を適用除外とする。		
	年5日の年次有給休 暇の取得義務 (第39条第7項)	使用者は10日以上の年次有給休暇が付与される労働者に対し、年5日について毎年時季を指定して与えなければならないこととする。		平成31年4月1日
	フレックスタイム制見 直し(第32条の3)	フレックスタイム制の清算期間の上限を1ヶ月から3ヶ月に延 長。		
	中小企業における割 増賃金率の猶予措置 廃止 (第138条)	月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率(50%以上)について、中小企業への猶予措置を廃止。	_	平成35年4月1日
労働時間等設定改善法 労働安全衛生法、じん肺 法		勤務間インターバル制度の普及促進、事業主への取引上配 慮すべき事項に関する責務の規定など。	平成31年4月1日	
		産業医・産業保健機能の強化、高プロ対象者を除くすべての 労働者を対象とした労働時間の状況の把握の義務化など。		
パートタイム労働法・労働 契約法		短時間·有期雇用労働者について、 不合理な待遇差を解消するための規定の整備、 待遇差の内容·理由等に関する説明の義務化、 裁判外紛争解決手続(行政ADR)の整備など。	平成32年4月1日	平成33年4月1日
労働者派遣法		派遣労働者について、 不合理な待遇差を解消するための規 定の整備、 待遇差の内容・理由等に関する説明の義務化、 裁判外紛争解決手続(行政ADR)の整備など。	平成32年4月1日	



## 「働き方改革」への取り組みを支えるため

# 勞働時間相談。支援コーナー

を設置しました。

専門の「労働時間相談・支援班」が、以下のようなご相談について、 お悩みに沿った解決策をご提案します。



**変形労働時間制**などの労働時間に関する制度の導入

**し 長時間労働の削減**に向けた取組み

**し 時間外労働の上限設定**などに取り組む際に**利用可能な助成金** 



個別訪問によるご相談にも対応していますので、まずは お気軽に、**お近くの労働基準監督署にお問合せ下さい**。

受付時間:8時30分~17時15分(土・日・祝日を除く)

「労働時間相談・支援コーナー」は、全国の労働基準監督署に設置しています。窓口相談、電話相談どちらでも受け付けていますので、お気軽にご相談下さい。

労働基準監督署の所在地・電話番号は、厚生労働省HPに掲載しています。

労働基準監督署 一暫

検索

この他にも「働き方改革」に関する様々な支援を実施しています。裏面をご参照下さい。



厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

## 働き方改革推進支援センター(平成30年4月~)

「非正規雇用労働者の処遇改善」、「弾力的な労働時間制度の構築」、「生産性向上による賃金引上げ」など、人材の定着確保・育成に効果的な労務管理に関する総合的な支援を行います。

社会保険労務士等の労務管理・企業経営の専門家が、個別相談援助や電話相談により、 技術的な支援を提供します。

セミナー、出張相談会も随時開催します。





## 時間外労働等改善助成金 など(平成30年4月~)

そのほか、人手不足・人材育成などに関する助成金もご活用いただけます。 詳しくは以下のURLのほか、都道府県労働局、ハローワークまでお問い合わせ下さい。 (URL) <a href="http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\_roudou/koyou/kyufukin/">http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\_roudou/koyou/kyufukin/</a>

#### 時間外労働上限設定コース

時間外労働の上限規制に対応するため、限度基準を超える時間数で36協定(特別条項)を締結している事業場が、一定の時間以下に上限設定を引き下げることを支援します。

お問合せは都道府県労働局まで

#### 職場意識改善コース

年次有給休暇の取得促進や所定外労働の削減への取組み、所 定労働時間を短縮して週40時間以下とする取組みを支援しま す。

お問合せは都道府県労働局まで

#### 勤務間インターバル導入コース

休息時間が9時間以上となる「勤務間インターバル」を新規導入、 対象労働者の範囲の拡大、休息時間を延長する取組みを支援します。 勤務終了後、次の勤務までに一定時間以上の休息時間を設けるもの

お問合せは都道府県労働局まで

#### テレワークコース

在宅またはサテライトオフィスにおいて就業するテレワークを新規導入、または拡充して活用する取組みを支援します。

お問合せはテレワーク相談センターまで

#### ポータルサイト

# 「スタートアップ労働条件」







Web上で設問に答えると、自社の労務管理・安全衛生管理の診断ができるほか、労働基準法の基本的な仕組みなどの情報を掲載しています。(URL)http://www.startup-roudou.mhlw.go.jp/



労働条件に関する総合情報サイト

# 「確かめよう 労働条件」







労働基準法令の紹介・解説や、事案に応じた相談先の紹介など、 労働条件に関する悩みの解消に役立ちます。

(URL) http://www.check-roudou.mhlw.go.jp/



# 「働き方・休み方改善ポータルサイト」







web上で設問に答えると、自社の働き方・休み方の問題点を把握できるほか、働き方・休み方改善の取組事例紹介などの情報を掲載しています。(URL) <a href="http://work-holiday.mhlw.go.jp/">http://work-holiday.mhlw.go.jp/</a>

