



トッパアンドコア通信

【平成 31 年 1 月 23 日号】

働き方改革関連法の施行に関し、厚生労働省は「働き方改革の実現に向けて」という特設ページを開設し、改正法の概要はもちろん、分かりやすいリーフレットやQ & Aを積極的に公表しています。

改正法の対応だけでなく、テレワークや兼業・副業に取り組む際の事例紹介や環境整備など、柔軟な働き方に関する様々な資料が揃っています。

企業においては、正社員/有期雇用/派遣社員という雇用区分だけでなく、育児・介護との両立、障害者やがん患者の就業など、幅広い事情を抱えた従業員に対応する必要があることから、法律という枠組みだけでなく企業としてどこまで受け入れることができるか？という新しい挑戦でもあります。事業の内容や企業規模に応じて、できる範囲で取り組むことで離職防止及び良い人材確保へとつながります。制度導入にあたりご不安なときは、社労士法人トッパアンドコアへご相談ください。

●働き方改革関連法による改正後の労働基準法関係の解釈について

平成 30 年 9 月 7 日付の通達で示された解釈について、Q & A方式でまとめたものが公表されました。特に気になる点について、いくつかご紹介します。

【時間外労働の上限規制について】

Q：対象期間の途中で時間外・休日労働協定を破棄・再締結し、対象期間の起算日を当初のものから変更することはできるか？

A：時間外労働の上限規制の実効性を確保する観点から、厳格に適用すべきものであり、設問のように対象期間の起算日を変更することは、**原則として認められない。**

Q：同一企業内のA事業場→B事業場へ転勤した労働者について、両事業場における時間外労働時間数を通算して適用するのか？

A：**限度時間（月 45 時間、年 360 時間）と延長時間の上限（年 720 時間）**は、事業場における協定の内容を規制するものであるため通算されないが、**時間外労働+休日労働の合計が複数月平均 80 時間、月 100 時間未満の上限**は、労働者個人の実労働時間を規制するものであり、通算して適用される。

Q：労働者派遣事業を営む事業主が上限規制の適用猶予事業・業務（自動車の運転業務、建設の事業等）へ派遣する場合、又は事業場の規模により適用が異なる場合、派遣元/派遣先のいずれの事業場規模で判断するのか？

A：派遣法では、派遣中の労働者の労基法 36 条の規定は派遣先について適用され、時間外・休日労働協定の締結・届出は派遣元が行う。このため、派遣元は派遣先における事業・業務の内容を踏まえて時間外・休日労働協定を締結する必要がある。事業場の規模についても、派遣先の事業場の規模によって判断することとなる。

※派遣元が中小企業であっても、派遣先が大企業であれば、2019 年 4 月以降に上限規制が適用されます

【年 5 日以上のある年次有給休暇の確実な取得について】

Q：年 5 日の時季指定を半日単位や時間単位で行うことはできるか？

A：労働者の意見を聴いた際に半日単位の取得希望があった場合は、差し支えない。

時間単位で行うことは認められない。

Q：年次有給休暇管理簿は、電子機器を用いて調整することはできるか？

A：電子機器を用いて調整することは差し支えない。

※労働者名簿又は賃金台帳と併せて調整することができます

Q：新労基法の規定による時季指定について、就業規則に記載する必要はあるか？

A：休暇に関する事項は就業規則の絶対的記載事項であるため、就業規則に記載する必要がある。

※記載していない場合、罰則（30万円以下の罰金）の対象となります

●働き方改革関連法による改正後の安全衛生法関係の解釈について

労働基準法関係同様、平成30年9月7日付の通達で示された解釈について、Q&A方式でまとめたものが公表されました。今後の労働時間管理および通知方法について、ご参考ください。

【面接指導について】

Q：労働者への労働時間に関する情報の通知は、どのように行うのか？

A：事業者は、1月当たりの時間外・休日労働時間の算定を毎月1回以上、一定の期日を定めて行う必要がある、当該時間が1月当たり80時間を超えた労働者に対して書面や電子メール等により通知する方法が適当である。

※給与明細に時間外・休日労働時間数の記載があれば、これをもって通知としてもOK

Q：「労働時間の状況」は、事業者はどのようなことを把握すればいいのか？

A：原則としてタイムカード等の記録、事業者の現認など客観的な記録により、労働者の労働日と
の出退勤時刻や入退室時刻の記録等を把握しなければならない。

※賃金台帳に記入した労働時間数をもって代えることOK（管理監督者等除く）

●金融庁「給与前払いサービスは、貸金業に当たらない」と回答

飲食業をはじめ、パート・アルバイト等を多く雇用する業界で利用されている「給与前払いサービス」について、貸金業にあたるのではないか？という疑念に対し、金融庁が明確に回答しました。

- ・本サービスは従業員の勤怠実績に応じた賃金相当額を上限とした給与支払日までの極めて短期間の給与前払いの立替えであって
- ・企業の支払い能力を補完するための資金の立替えを行っているものではなく
- ・手数料についても企業の信用力によらず一定に決められている前提のもとでは、貸金業法上の「貸付」行為に該当しない

●「労働者私傷病報告（様式第23号）」の様式改正（2019年1月8日～）

外国人雇用状況届出によると外国人労働者数は増加傾向にあります。労働災害等により労働者が死亡又は休業した場合の「労働者私傷病報告」には国籍や在留資格等の記入欄がなく、外国人労働者にかかる労働災害の正確な把握が困難となっていたため、新様式では「国籍・地域」「在留資格」欄が追加されています。※特別永住者と在留資格「公用」「外交」は記載不要

社会保険労務士法人トップアンドコア

【本社】 東京都新宿区西新宿 1-25-1 新宿センタービル 46F TEL：03-3349-8370

【名古屋支店】 愛知県名古屋市中村区名駅 1-1-1 JP 刈り名古屋 7F TEL：052-589-8753

【福岡支店】 福岡県福岡市博多区住吉 1-2-25 キャナルシティ・ビジネスセンタービル 6F TEL：092-273-0503

E-mail：info@topandcore.or.jp http://www.topandcore.com/

