

産業カウンセラー養成講座テキスト  
「18章 労働法規の基本」補遺について

本テキスト発行後、働き方改革関連法が施行されましたので、時間外労働の上限規制など2019年4月より施行されている主な項目を補遺としてまとめました。

今後、労働法規の基本を学習する際には、下記の点にご留意ください。

記

1. テキストの記述のうち、今回の法改正で相違が発生したのは次の箇所です。

p567 10～16行目 時間外労働の上限規制について

p569 4～9行目 フレックスタイム制清算期間について

以上

## 産業カウンセラー養成講座テキスト 18章 労働法規の基本 補遺

働き方改革関連法（一部を除き 2019 年 4 月より施行）のうち、労働基準法改正、労働安全衛生法改正、労働時間等設定改善法改正、労働施策総合推進法制定についての補遺とする。

### 【労働基準法改正】

・時間外労働の上限規制（中小企業は 2020 年 4 月 1 日施行）

労働者の健康確保、労働生産性の向上、ワーク・ライフ・バランスの改善等を図ることを目的として、労基法 36 条を改正し、罰則付きで時間外労働の上限時間を設定した。

具体的には、①法定労働時間を超える時間外労働の限度時間を原則として月 45 時間、年 360 時間（〔3 か月を超える〕1 年単位の変形労働時間制の場合には月 42 時間、年 320 時間）とする（労基法 36 条 3 項・4 項）、②特例として、臨時的な特別の事情がある場合に労使協定（特別条項）により限度時間（①）を超える時間を定めることができるが、この場合にも、<sup>a</sup>時間外・休日労働をさせることができる時間を 1 か月 100 時間未満（休日労働含む）かつ 2 か月ないし 6 か月平均でいづれにおいても 80 時間以内（休日労働含む）とする（同条 5 項・6 項）、<sup>b</sup>1 年について時間外労働をさせることができる時間を 720 時間以内とする（同条 5 項）、<sup>c</sup>月 45 時間（〔3 か月を超える〕1 年単位の変形労働時間制の場合には月 42 時間）を超えることができる月数を 1 年について 6 か月以内とする（同項）ものとされた。厚生労働大臣は、時間外・休日労働を適正なものとするために指針を定め（同条 7 項、平 30・9・7 厚労告 323 号）、労使当事者は協定の内容がこの指針に適合したものとなるようにしなければならず（同条 8 項）、行政官庁（所轄労働基準監督署長）は労働者の健康確保に特に配慮しつつ労使当事者に必要な助言・指導を行うことができるとされている（同条 9 項・10 項）。

新たな技術・商品・役務の研究開発業務は、この労働時間の上限に関する規定（同条 3 項～5 項、6 項 2 号・3 号）の適用から除外するものとされている（同条 11 項）。

なお、時間外労働の上限に関する規定の適用猶予措置として、①災害時の復旧・復興のための建設事業には、当分の間、1 か月 100 時間未満、2 か月ないし 6 か月平均で 80 時間以内の上限は適用しない（労基法附則 139 条 1 項）、②建設〔関連〕事業には、2024 年 3 月 31 日までの間、上限に関する規定は適用しない（同条 2 項）、③自動車運転業務には、2024 年 3 月 31 日までの間、上限に関する規定は適用せず、2024 年 4 月 1 日以降も、当分の間、1 か月 100 時間未満、2 か月ないし 6 か月平均で 80 時間以内の上限は適用せず、1 年の上限時間を 960 時間以内とする（同法附則 140 条）、④医業に従事する医師には、2024 年 3 月 31 日までの間、上限に関する規定は適用せず、2024 年 4 月 1 日以降も、医療提供体制の確保に必要な者として厚生労働省令で定める医師については、当分の間、厚生労働省令で定める上限時間による（同法附則 141 条）、⑤鹿児島県・沖縄県の砂糖製造事業には、2024 年 3 月 31 日までの間、上限に関する規定は適用しない（同法附則 142 条）ものとされている。

36 協定（限度時間を超える場合に付される特別条項を含む）には、①時間外・休日労働をさせることができる労働者の範囲、②対象期間（1年間に限る）、③時間外・休日労働をさせることができる場合、④1日、1か月、1年のそれぞれの期間についての延長時間・休日労働日数、⑤有効期間の定め、⑥1年の起算日、⑦1か月100時間未満、2か月ないし6か月平均で80時間以内の要件を満たすこと、⑧限度時間（月45時間、年360時間）を超えて労働させることができる場合、⑨限度時間を超える場合の健康・福祉確保措置、⑩限度時間を超える労働に対する割増賃金率、⑪限度時間を超えて労働させる場合の手続を記載し、定められた書式（様式第9号。特別条項を付す場合には様式第9号の2）によって、行政官庁（所轄労働基準監督署長）に届け出なければならない（同条2項、労基則16条・17条）。時間外・休日労働をさせることができる場合（③）としては、「納期のひっ迫または臨時的な受注の集中」、「機械類のトラブルへの対応」、「予算または決算業務の実施」、「顧客または取引先からのクレームへの対応」、「その他前各号に準ずる業務上の必要性」のため、「通常の労働時間内での労働では処理が困難なとき」等の記載がなされることが多い。

#### ・フレックスタイム制の清算期間の延長

フレックスタイム制の清算期間の上限を1か月から3か月に延長し、より柔軟にこの制度を利用できるようにする改正を行った（32条の3・32条の3の2）。ただし、清算期間が1か月を超えるフレックスタイム制をとっている場合に、清算期間の開始日以後1か月ごとに区分した期間において1週あたりの平均の労働時間が50時間を超えるときには、当該超過部分は法定時間外労働となり、その1か月の期間ごとに割増賃金を支払わなければならない。

#### ・高度プロフェッショナル制度の創設

高度プロフェッショナル制度という新しいタイプの適用除外制度を創設した。

その要件は、①書面等による合意で職務が明確に定められ、年間賃金額が基準年間平均給与額の3倍を相当程度上回る水準として厚生労働省令で定める額（1075万円）以上である労働者を、②高度の専門的知識等を必要とし時間と成果の関連性が通常高くないと認められる業務として厚生労働省令で定める業務（金融商品の開発・ディーリング業務、アナリストの業務〔企業・市場等の高度な分析業務〕、コンサルタントの業務〔事業・業務の企画運営に関する高度な考案・助言業務〕、研究開発業務）に就かせる場合に、③健康管理時間（事業場内にいた時間と事業場外で労働した時間の合計時間）を把握する措置が使用者が講じること、④当該労働者への健康確保措置（年間104日以上かつ4週間に4日以上の日を付与〔義務〕、および、⑤11時間以上の休息時間〔勤務間インターバル〕の確保かつ深夜業は1か月4回以内、⑥健康管理時間の上限設定（週40時間を超える時間を1か月100時間・3か月240時間以内）、⑦1年に1回以上2週間の継続した休日（労働者が請求した場合1年に2回以上1週間の継続した休日）を付与、⑧臨時的健康診断の実施〔⑤から⑧はいずれか1つ以上をとる選択的措置義務〕が使用者が講じること、⑨当該労働者から書面等で同意を得ること（この同意は撤回可能〔労基法41条の2第1項7号参照〕）、⑩当該事業場の労使半数ずつによって構成される労使委員会の委員の5分の4以上の多数による議決により法定事項に

関する決議をし行政官庁（所轄労働基準監督署長）に届け出ることである。労使委員会の決議事項には、対象労働者の健康管理時間に応じた健康・福祉確保措置を使用者が講じること（同項6号）、対象労働者の同意撤回の手続（同項7号）、対象労働者からの苦情処理措置を講じること（同項8号）、同意しなかった労働者に解雇その他不利益な取扱いをしないこと（同項9号）等を含むものとされている。これらの要件をすべて満たす場合、対象労働者には労働時間、休憩、休日および深夜の割増賃金に関する規定を適用しないものとされる（同項柱書）。

この新たな適用除外は、管理監督者等の従来からの適用除外とは異なり、深夜労働の割増賃金についても適用が除外される点で、より柔軟度が高い制度となっている。その分、長時間労働等に伴うリスクが高くなる可能性があるため、他の適用除外や裁量労働のみなし制に比べて、年収要件①、業務要件②、健康確保措置④、労働者個人の同意⑤と労使委員会の決議⑥等の点で、より厳しい要件が設定されている。また、健康管理時間が一定時間（週40時間を超えて労働した時間が月100時間）を超える場合には、医師による面接指導を行うことが事業者に罰則付きで義務づけられている（労安衛法66条の8の4・120条1号）。

#### ・使用者の年休付与義務

年休取得の促進を目的として、使用者による年5日の年休付与義務を定めた。すなわち、使用者は、10日以上有給休暇が付与される労働者に対し、年次有給休暇の日数のうち5日については、基準日から1年以内の期間に、労働者ごとに時季を定めることにより付与しなければならない（労基法39条7項本文）。使用者がこの義務を果たさなかったときには、30万円以下の罰金に処するものとされている（同法120条1号）。

労働者の時季指定権の行使または計画年休制度により年休が付与された場合には、それらの日数分（5日を超える場合には5日）については、使用者の時季指定により与えることを要しない（使用者の5日の年休付与義務の対象から差し引いてよい）ものとされている（同法39条8項）。例えば、労働者が自ら時季指定権を行使して（または計画年休も含めて）5日以上年休を取得した場合には使用者は当該労働者についてはその年は年休付与義務を負わず、労働者が時季指定権の行使により3日間の年休を取得した場合には使用者は5日に足りない2日分の年休付与義務を負うことになる。使用者は、年休付与の時季について当該労働者の意見を聴かなければならず（労基則24条の6第1項）、その意見を尊重するよう努めなければならない（同条2項）。

この使用者の年休付与義務の基準期間となる1年間は、原則として、それぞれの労働者について、雇入れから6か月を経過した日から1年ごとに区分した期間（最後に1年未満の期間を生じたときはその1年未満の期間）とされる。この期間は、中途採用の者など労働者の雇入れの日が異なる場合には、それぞれ異なる期間となり、使用者としては年休の管理が煩雑になるおそれがある。そこで、法は、10労働日以上年休を基準日（雇入れから6か月経過日）より前の日から与えることとしたときは、10労働日以上年休を与えることとした日（「第一基準日」）から1年以内の期間に時季を定めて年休を付与すればよいこととした（労基法39条7項ただし書、労基則24条の5第1項）。これにより、雇入れの日が異なり年休の基準日・基準期間が労働者ごとに異なる場合であって

も、例えば 10 労働日以上の子休の付与開始日をすべての労働者について 4 月 1 日に繰り上げるこ  
ととした場合には、すべての労働者について 4 月 1 日から 3 月 31 日の 1 年間を子休付与の基準期  
間として子休の一括管理をすることが可能とされた。

### 【労働安全衛生法改正】

#### ・使用者の労働時間適正把握義務

労働者の健康確保を目的として、使用者の労働時間適正把握義務の根拠規定を労働安全衛生法に  
置くこととした。すなわち、改正労働安全衛生法は、事業者は、厚生労働省令で定める方法（タイ  
ムカード、パソコン等の記録等の客観的な方法その他の適切な方法〔労働安全衛生規則 52 条の 7 の  
3〕）により、労働者の労働時間の状況を把握しなければならないとした（労働安全衛生法 66 条の 8 の 3）。  
この改正により、管理監督者等の労働時間規制の適用除外者（労働安全衛生法 41 条）や事業場外労働のみな  
し制・裁量労働のみなし制の適用者（労働安全衛生法 38 条の 2・38 条の 3・38 条の 4）についても、労働  
時間適正把握義務の対象に含まれることとなった。この実労働時間の把握によって週 40 時間を超  
えて労働した時間が 1 か月あたり 80 時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められる場合には、事業  
者は医師による面接指導を行わなければならない（労働安全衛生法 66 条の 8、労働安全衛生規則 52 条の 2 以下）。

#### ・産業医・産業保健機能の強化

労働者の健康確保の観点から、産業医・産業保健機能の強化を図る法改正を行った。具体的には、  
①産業医を選任した事業者は、産業医に対し、労働者の労働時間の状況など労働者の健康管理等を  
適切に行うために必要な情報を提供しなければならない（労働安全衛生法 13 条 4 項）、②事業者は、  
産業医から勧告を受けたときは、勧告の内容、勧告を踏まえて講じる措置の内容（措置を講じない  
場合はその理由）を記録して 3 年間保存し、これらの事項を衛生委員会または安全衛生委員会に報  
告しなければならない（同条 5 項・6 項、労働安全衛生規則 14 条の 3） ことなどが定められた。

### 【労働時間等設定改善法改正】

#### ・勤務間インターバル制度の普及促進

1 日の勤務の終了時刻と翌日の勤務の開始時刻との間に一定の休息時間を置く勤務間インターバ  
ル制度の導入を促進する法改正（労働時間等設定改善法 2 条による努力義務の設定）を行った。

### 【労働施策総合推進法の制定】

従来の雇用対策法を、働き方改革の基本的な理念と方針を包摂した法律として再編成し、法律名  
も「労働施策総合推進法」（正式題名は「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職  
業生活の充実等に関する法律」）に改めた。

（18 章及び補遺執筆 水町勇一郎）