

TOP page

資料室

イベント情報

講師を探す

Worker's 広場

関連リンク

## 資料室



HOME | 資料室 | 一般教養 | 労働関係法 | 「働き方改革法」のポイント⑧

労働組合

労働者福祉・共済

一般教養

社会保障

労使トラブル法律相談Q&amp;A

労働関係法

経営全般

人間関係とコミュニケーション

ライフプラン

男女共同参画

公務員関係法

日朝の歴史

7つの習慣

中東の歴史

ボランティア活動

環境活動

社会貢献活動

自己啓発

生涯学習

外交・防衛問題

資本論

### 「働き方改革法」のポイント⑧

施行日	関係法規	内容
公布日	雇用対策法	労働者が生活との調和を保ちつつ意欲と能力に応じて就業できる環境の整備 時間外労働の上限規制の法制化、罰則適用（中小企業除く） 労使協定（36協定）の記載事項の見直し（中小企業除く）
2019年4月1日	労働基準法	年次有給休暇の時季指定による付与義務 フレックスタイム制の見直し（精算期間の上限の延長） 高度プロフェッショナル制度の創設 面接指導（義務化、対象拡大）
	労働安全衛生法	<b>労働時間の状況の把握</b> 産業医・産業保健機能の強化（事業者から産業医への情報提供義務等） 勤務間インターバル制度の導入（努力義務）
	労働時間設定改善法	一定の要件を満たす衛生委員会を労働時間等設定改善委員会とみなす規定の削除（経過措置あり）、労働時間等設定改善委員会の決議に係る労働基準法の適用の特例
	労働安全衛生法・じん肺法	労働者の心身の状態に関する情報の取扱いの整備

#### 労働時間の状況の把握

事業者は、厚生労働省令で定める方法により、労働者の労働時間の状況を把握しなければならない。高度プロフェッショナル制度の対象労働者を除き、面接指導を実施するために、タイムカードおよびパーソナルコンピューター等の電子計算機による記録等の客観的な方法その他の適切な方法により、労働者の労働時間の状況を把握しなければならない。

従前から、厚生省の「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」にて、労働時間の把握方法等が定められていたが、今回の改正により、法律上も労働時間の把握義務が明らかとされた。

#### ⑤ 労働時間の状況を客観的に把握するよう、企業に義務づけます

(現在)

- 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適法で規定  
→ 裁量労働制が適用される人などは、この適法の対象外でした。

【理由】

・裁量労働制の適用者は、みなし労働時間に基づき割増賃金の算定をするため、適法の対象としない。  
・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、適法の対象としない。

※「みなし(労働)時間」とは、業務の所要時間にかかわらず、あらかじめ定められた時間を超えたりしないことを指します。

(改正後)

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の状況が客観的な方法その他の適切な方法で把握されるよう法律で義務づけます。

労働時間の状況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。

※「労働安全衛生法」に基づいて、従業員が一定時間を超えた労働者から申出があった場合、使用者は医師による面接指導を実施する義務があります。

教育カリキュラム

日本国憲法

傾聴

語り部スキル

▶ キーワード検索はこちら

資料に関する解説やサイト内ブックマーク、簡単なクイズもできる無料会員登録のお申し込みはこちらになります。

**Worker's Library 会員登録**  
お申し込みはこちらです。

>>一覧へ戻る

▶ サイトマップ ▶ このサイトについて ▶ 個人情報保護の取組みについて

▶ ページTOPへ

TOP page

資料室

イベント情報

講師を探す

Worker's広場

関連リンク

**Worker's Library** 静岡で働く人のための資料閲覧サイト  
JAPANESE TRADE UNION COFEDERATION DB SITE **【ワーカーズ・ライブラリー】**

Copyright© WORKER'S LIBRARY All rights reserved.