

## 働き方改革法施行と『就業規則の見直し』 2019年4月

■ 2018年6月29日に「働き方改革関連法」が成立し、2019年4月から次の項目のものが施行されています。

☞ 36 協定上限規制（中小企業は2020年4月から施行）

☞ 年次有給休暇取得義務化

☞ 高プロ・フレックスタイム

☞ 勤務間インターバル（努力）

☞ 医師面接見直し・時間把握

☞ 限度基準適用除外見直し

### ■ 「就業規則」の見直しについて

1 罰則付き時間外労働の上限規制により36協定の記載事項が見直され、様式も変更されました。

参考☞ 36 協定新様式 [https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322\\_00001.html#h2\\_free4](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322_00001.html#h2_free4)

○ 時間外・休日労働について労使協定を締結した上で [新協定届の記載例](#) などを参考にして「36協定届」を作成し届出します。

○ 就業規則の時間外・休日労働に関する規定に改正法の内容を明記する。

#### ■ 時間外・休日労働に関する規定例（参考）

（時間外及び休日労働）

第〇〇条 会社は、業務上必要があるときは、第〇〇の所定労働時間を超え、又は、第〇〇の所定休日に労働させることがある。

2 前項の場合、会社は予め労働者の過半数代表者と書面による労使協定を締結しこれを労働基準監督署長に届け出るものとする。

3 前項の労使協定で定める時間外労働の上限は原則として、月45時間かつ年360時間（3ヵ月を超える変形労働時間制の場合には月42時間かつ、年320時間）とする。

4 前項に関わらず、通常予見することができない業務量の大幅な増加等に伴い、臨時的に前項の限度時間を超えて労働させる必要がある場合には、労使協定を締結し、特例を設けることができる。この場合、時間外労働の上限を年720時間とし、かつ、2ヵ月、3ヵ月4ヵ月、5ヵ月、6ヵ月の平均で、いずれにおいても、休日労働を含んで、80時間以内とし、単月では休日労働を『含んで』100時間未満とする。

- 5 前項の特例の適用は、年半分を上回らないよう、年6回を上限とする。
- 6 妊娠中の女性、産後1年を経過しない女性労働者(以下、「妊産婦」という)であって請求した者及び18歳未満の者については前各項による時間外、休日又は深夜労働に従事させない。
- 7 災害その他避けることのできない事由によって臨時の必要がある場合は、所定労働時間外又は休日に労働させることがある。但し、この場合であっても、請求のあった妊産婦については、前各項による時間外、休日又は深夜労働に従事させない。

(網掛け箇所が変更による記載例)

**2** 年次有給休暇の付与日数が10日以上の労働者に対して、年次有給休暇のうち5日について、付与日から1年以内の期間に、次の方法により与えなければならないことになりました。

- ① 労働者本人の時季指定による取得
- ② 労使協定締結による計画的付与
- ③ 労働者本人の希望を聴いた上での使用者による時季指定

#### 年次有給休暇に関する規定例 (参考)

(年次有給休暇)

第〇〇条 会社は、下表の勤務年数に応じ、各勤続期間につき所定労働日の8割以上出勤した労働者に対して、下表に掲げる日数の年次有給休暇与える。

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

- 2 当該年度の年次有給休暇は、付与日から2年間とする。
- 3 会社は、1年間の年次有給休暇の付与日数(前年からの繰越日数を除く)が10日以上ある労働者に対し、当該年次有給休暇のうち5日については、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与えるものとする。但し、5日のうち労働者の時季又は年次有給休暇の計画的付与制度により年次有給休暇を与えた場合には、その与えた日数分については、会社は時季を定めることにより与えることを要しないものとする。
- 4 前項により、時季を定めることにより年次有給休暇を付与する場合、会社は、予め当該労働者の意見を聴き時季に関する労働者の意思を尊重するよう努めるものとする。
- 5 第3項により付与される年次有給休暇については、付与した時季、日数及び基準日を労働者ごとに明らかにした「年次有給休暇管理簿」に記載するものとする。

(網掛け箇所が変更による記載例)