

今月のテーマ

裁量労働制の不適正な運用に係る指導・公表制度

厚生労働省は1月25日に、裁量労働制導入企業に対する今後の監督指導の方針および不適正な運用が認められた場合の企業名の公表に関する手続きを発表しました。

具体的には、複数の事業場を有する大企業に対する監督指導において、以下のアからウのいずれにも該当する不適正な運用実態が認められた場合、当該企業の本社および支社等に対する全社的な監督指導を実施するというものです。

- ア 裁量労働制の対象労働者の概ね3分の2以上について、対象業務に該当しない業務に従事していること。
- イ 上記アに該当する労働者の概ね半数以上について、労働基準法32・40条（労働時間）、35条（休日労働）又は37条（割増賃金）の違反が認められること。
- ウ 上記イに該当する労働者の1人以上について、1か月当たり100時間以上の時間外・休日労働が認められること

全社的な監督指導の結果、複数の事業場で不適正な運用実態が認められた場合で、当該企業が裁量労働制を相当数の労働者



に適用しているときは、代表取締役等の経営トップに対して労働局長から指導を行うとともに、企業名や不適正な運用状況の内容等を厚生労働省より公表することとしています。

なお、労働局長による指導時の企業名公表は、書類送検時の企業名公表とは異なり、制裁としてではなく他の企業の遵法意識啓発や自主的な改善を促す措置として行われるものですが、企業名を公表された場合の影響は小さくありません。今一度、自社の裁量労働制の運用実態を確認することが望まれます。

<働き方改革関連法>Q&Aの解説②

昨年12月28日に発出された働き方改革関連法（労働基準法）の解釈通達では、年休時季指定義務化について、育児休業から復帰した際の取扱いが解説されています。

【通達（Q&A）より一部抜粋・要約】

- Q 付与期間（年休付与の基準日から1年間）の途中で育児休業が終了した労働者等についても、5日の年次有給休暇を取得させなければならないか。
- A 取得させなければならない。ただし、残りの期間の労働日が、使用者が時季指定すべき年次有給休暇の残日数より少なく、5日の年次有給休暇を取得させることが不可能な場合はこの限りではない。

なお、上記Q&Aと同様に、海外への赴任者が帰任した場合等も、残りの期間の日数が使用者が時季指定すべき年次有給休暇の残日数以上であるときは、5日を取得させなければなりません。

●通達のURL
<https://www.mhlw.go.jp/content/000465759.pdf>（労基法）

労働者死傷病報告の様式が改正されました

2019年1月8日より労働者死傷病報告の様式が変更されました。近年、外国人労働者が増加する一方で、従来の様式では国籍や在留資格等の記入欄がないため、外国人労働者に係る労働災害を正確に把握することが困難であったことから変更されたものです。

新様式では新たに「国籍・地域」および「在留資格」を記入する欄が設けられました。記入方法は「国籍・地域」、「在留資格」とともに、在留カードまたは旅券（パスポート）の対応する各項目に記載されている内容を転記することとなります。

なお、雇用保険の外国人雇用状況届出制度の対象外となっている特別永住者および在留資格が「公用」・「外交」の者については、記入する必要はありません。

●厚生労働省リーフレット
<https://jsite.mhlw.go.jp/kumamoto-roudoukyoku/content/contents/3101roudoushashishoubyouhoukoku.pdf>

裁量労働制実態調査を来年度早期に実施

昨年、働き方改革関連法案が成立するまでの過程において、厚生労働省による不適正調査の問題を背景に「企画業務型裁量労働制の対象業務拡大」が法案から削除されましたが、厚生労働省は昨年9月に「裁量労働制の実態調査に関する専門家検討会」を発足し、既に法改正に向けた動きを進めています。

検討会では、まずは制度の趣旨に適った対象業務の範囲や、働く人の裁量、健康を確保する方策等について検討するため、専門業務型及び企画業務型それぞれの裁量労働制の適用・運用実態を把握するべく改めて調査を実施することとしています。

調査は、2015～2017年度に協定届を届け出た事業場等を対象とする事業場調査と、当該事業場で裁量労働制が適用されている労働者を対象とする労働者調査に分かれ、労働者調査では、無作為に抽出された労働者に対し、業務の内容や労働時間の状況、健康状態、適用までの手続き等を確認する内容となっています。

調査の詳細が固まり次第、2019年4月以降早期に実施される予定です。

規程の改定はお済みですか？

いよいよ本年4月1日より働き方改革関連法が施行されることとなります。各企業においては順次改正法への対応に取り組んでいることと思われそうですが、本紙1月号でも取り上げたとおり、就業規則をはじめとする関連規程の改定も必要となります。

【就業規則等の改定が必要とされる主な事項】

- ① 年次有給休暇の時季指定義務化（すべての企業）
- ② フレックスタイム制の清算期間延長（見直しをする企業）
- ③ 勤務間インターバル制度の導入（導入企業）
- ④ 高度プロフェッショナル制度の導入（導入企業）
- ⑤ 長時間労働者に対する面接指導（すべての企業）など

改正法施行まで2ヵ月を切っており、まだ規程改定に着手していない場合には、早急な対応が必要となります。

弊所では、法改正に伴う規程の改定のほか、新制度の導入に向けた制度設計等についても承っておりますので、お気軽にご相談ください。