

目次

本書の構成と基本姿勢.....	1
Ⅰ 長時間労働の是正に役立つ改正	5
第1章 労働時間規制の原則と過半数代表の役割	7
第1 原則の遵守こそが「働き方改革」	7
1 本当の「働き方改革」とは.....	7
2 36協定を本来の趣旨に沿って運用する.....	9
第2 重要性を増す過半数代表の役割	11
1 過半数代表	11
2 過半数労働組合	12
3 過半数代表者	13
第2章 時間外労働の上限規制	15
第1 36協定と上限規制の導入	15
1 はじめに	15
2 概要	17
3 36協定の時間上限の1（通常予見される時間外労働における限度時間）	19
4 36協定の時間上限の2（「特別条項」における上限）	21
5 36協定を締結していても超えてはならない上限.....	22
6 注意点	25
7 施行日	26
8 適用猶予・除外	27
9 健康管理	35

第2	労働時間規制の原則を徹底し、36協定を活用しよう	39
1	大原則－法定労働時間と法定休日－	40
2	36協定の意義	40
3	36協定でも時間外・休日労働を抑える	47
4	より良い労働条件のために	61
第3章	月60時間超の時間外労働に対する割増率	67
第1	従前の規制の枠組み	67
第2	改正の概要	68
1	改正の内容	68
2	適用の開始時期	69
第3	代替休暇制度（労基法37条3項）	69
1	代替休暇制度の概要	69
2	手続①（労使協定）	70
3	手続②（就業規則への規定）	76
4	代替休暇の取得と精算についての具体例	76
5	労働者側の取るべき対応	78
第4章	年次有給休暇（時季指定義務の導入）	83
第1	使用者による年休の時季指定義務制度とは【2018年改正】	83
第2	年次有給休暇（年休）制度の転換と各制度の関係	83
1	使用者に年休の時季指定義務を法定することに至った歴史的背景	84
2	年休を巡る各制度の関係	85
3	使用者による時季指定の問題点	86
第3	使用者の年休時季指定義務制度の概要	86
1	対象者	86

2	施行日	86
3	指定義務の対象となる年休の日数.....	86
4	使用者が時季指定義務を負うことになる起算日及び対象期間.....	87
5	時季指定の方法	87
6	使用者による年休管理上の義務.....	88
7	罰則	88
第4	年次有給休暇の付与の時期と時季指定制度の関係	89
1	法定の基準日（雇入れ日から半年後）より前に10日以上 の年休を付与する場合（労基則24条の5第1項）	89
2	入社した年と翌年で有給休暇の付与日が異なるため、5日の 指定義務がかかる1年の期間に重複が生じる場合（全社的に年給付与起算日 を合わせるために入社2年目の社員への付与日を他の社員と統一する 場合／労基則24条の5第2項）	89
3	上記1、2の期間経過後は、当該期間の最終日の翌日から の1年間に5日の指定義務が課される（労基則24条の5第3項）	90
4	年休10日のうち一部を法定の基準日より前倒しで付与し、 労働者が自ら有給休暇を取得した場合（労基則24条の5第4項）	91
第5	年休の時季指定義務に関する検討事項	92
1	労働者の意向を考慮せずに（聴かずに）時季指定した場合の 効力.....	92
2	労働者が希望しない日の使用者による時季指定の問題.....	93
3	5日未満の時季指定があった場合、翌年に再度付与する 必要があるのか.....	94
4	昨年からの繰越分の年休分から先に5日分の付与できるか.....	95
5	法定の年休に加えて、会社独自に法定外有給休暇制度を 設けている場合に、当該休暇の取得日数を時季指定義務の5日 から控除できるか.....	96
6	在籍出向中の従業員の年休時季指定義務は、出向元と出向先 のどちらにあるか	96
7	派遣の場合は派遣元の責任となるが、どのような枠組みと なるのか.....	97

第6 実践編（労働者側としてどう対応するか）	97
1 意識改革の必要性	97
2 時季指定に至る適切な手続を求めよう	98
3 計画年休制度の導入の検討	100
4 使用者側からの法定外特別休暇削減提案への対応	100
5 今改正を契機に労働組合を組織しよう	101
第5章 実労働時間の把握と面接指導義務	104
第1 労働時間把握義務	104
1 労働時間把握義務についての従前の規律	104
2 新設された労働時間の客観的把握義務	105
3 医師による面接指導	107
第2 労働者・労働組合による活用	108
第6章 勤務間インターバルの努力義務化など	109
第1 労働時間等設定改善法における事業主の責務	109
第2 勤務間インターバル制度	110
1 勤務間インターバル制度とは	110
2 導入事例	112
3 導入の方法	113
第3 その他改定のポイント	114
1 労働時間等設定改善指針の改定の概要	114
2 労働時間等設定改善企業委員会	115
3 今後改正すべき方向	115
第7章 産業医・産業保険機能の強化	116
第1 産業医とは～従来の制度と実態	116

1	産業医の職務と権限.....	116
2	産業医制度の問題点～低い産業医の地位.....	118
第2	改正法の趣旨.....	118
第3	産業医の独立性・中立性及び専門性並びに権限の強化.....	119
1	産業医の独立性、中立性を強化するための方策.....	119
2	権限の強化・明確化.....	120
第4	面接指導の強化.....	121
1	通常の労働者に対する面接指導.....	121
2	新技術等研究開発業務者（労基法36条11項）対象者に対する面接指導等	123
第5	長時間労働者への面談等に基づく措置への産業医の適切な関与と 勧告の実効性確保.....	124
1	産業医への情報提供による適切な措置等への関与.....	124
2	産業医の勧告の実効性の確保.....	126
第6	適切な情報管理.....	128
1	情報管理についての法改正.....	128
2	指針の内容.....	129
3	情報開示の活用.....	130
第7	直接相談できる体制の整備.....	131
第8	今後の課題.....	131

II 労働時間規制を緩和する改正への対応 133

第1章 フレックスタイムの清算期間..... 135

第1 フレックスタイム制の改正のポイント..... 135

1 フレックスタイム制とは（労基法 32 条の 3） 135

2 本改正のポイント（清算期間の延長と使用者の義務） 137

3 フレックスタイム制の時間外労働割増手当の支払いについて..... 140

4 清算期間が 1 か月を超える場合の時間外割増手当の支払いについて.... 141

5 フレックスタイム制と時間外労働の上限規制 145

第2 法改正に対する実務対応..... 146

1 労働時間規制を緩和する制度であることに留意すべき..... 146

2 1 か月を超える清算期間を定めることは謙抑的に..... 146

第2章 高度プロフェッショナル制度（高プロ制度） 148

第1 制度趣旨など..... 148

1 趣旨 148

2 「労働者のニーズ」というまやかしの議論 150

3 制度を活用させないことが重要..... 151

第2 導入要件..... 152

1 導入要件の概要 152

2 ステップ 1：労使委員会の設置..... 152

3 ステップ 2：労使委員会の決議..... 158

4 ステップ 3：決議を労基署へ届け出る 189

5 ステップ 4：対象労働者の書面による同意 189

6 ステップ 5：対象業務に従事させること 194

7 ステップ 6：決議有効期間の満了..... 194

第3	導入の効果.....	195
第4	導入をさせてはならない.....	195
1	職場での取り組み.....	195
2	さらなる広報・啓発の必要性.....	196
第5	導入されてしまった場合の運用と対策.....	197
1	実施状況の定期報告.....	197
2	報告の時期（定期）.....	197
3	面接指導.....	198
第6	法違反、適用要件の不充足の効果.....	199
1	「労基法第41条の2第1項」本文.....	199
2	選択的健康管理措置を取っていない場合（同条項5号）.....	202
3	健康管理時間の状況に応じた健康福祉を確保するための措置（6号）..	204
4	高プロ制度の対象業務違反（同条第1項第1号）.....	204
5	対象労働者の範囲違反（同条第1項第2号）.....	206
第7	安全配慮義務との関係、労災について.....	207