

# Legal Networks

## 09

### 労働基準法関連省令 一部改正へ

厚生労働省は、働き方改革推奨法の成立に伴い、労働基準法関連省令を一部改正することになりました。

改正案によると、労働基準法第15条第1項の規定に基づいて使用者が労働条件を明示する際、書面による明示を原則とするものの、「労働者が希望する場合」においては、**ファクシミリ・電子メール（出力して書面作成が可能なものに限り）**などでも認める方針です。

現行では、「契約期間」「仕事をする場所と内容」「始業・就業の時刻や所定時間外労働の有無、休憩・休日・休暇」「賃金」などに関しては、書面交付が義務付けられています。

また、改正労基法では**年次有給休暇の時季指定義務**も導入されています。これは、使用者は10日以上の子年次有給休暇が付与されるすべての労働者に対し、毎年5日、時季を指定して年次有給休暇を与える必要があると定められたものです。時季指定については、労働者の意見を聴かねばならず、その意見を尊重するよう努めなければなりません。

使用者は、労働者に年休を付与したときは、その時季、日数および基準日を労働者ごとに明らかにした書類「年次有給休暇管理簿」を作成しなければなりません。同管理簿は、労働者名簿や賃金台帳と併せて調製することができます。

厚労省は今年9月上旬に同省令を公布、**2019年4月**に施行します。



### 9月の労務管理スケジュール

【労務】

9/1～9/30  
8月分の社会保険料の納付

【税務】

9/1～9/10  
8月分の源泉徴収所得税額・特別徴収住民税額の納付

【労務】

・算定基礎届提出後の社会保険標準報酬月額を適用  
(9月改定、10月納付分から変更)

### 時間外労働の規制 ～原則年360時間が限度～

1日8時間、週40時間を超える時間外労働は、これまで**36協定**を締結すれば上限無く可能でした。実際には告示で時間外労働の限度時間（1ヶ月45時間・1年360時間）が定められていましたが、強行的効力はなく、これに反する36協定も法的に有効と解されており、実際に限度時間を超過する36協定を締結して労基署に届け出ている企業もありました。

今回の改正では、この告示で定められていた限度時間が**労働基準法本体に格上げ**されました。**1ヶ月45時間、1年360時間を超過する36協定は無効**となり、違反すれば罰則が科されることとなります。

さらに、特例的に限度時間を超過して働かせることを可能とする、特別条項付36協定のルールも告示から労基法本体に格上げされました。これにも従前の特別条項付36協定のルールとは異なる重要な改正点があります。

#### ★時間数の定めにも上限確立

→36協定には、限度時間を超過して働かせる時間数を定める必要がありますが、これまで時間数に特に上限は設けられていませんでした。

今回の改正で、特別条項で定める時間数は、

- ①時間外と法定休日の合計労働時間数が月100時間未満
- ②時間外と法定休日の合計労働時間数が2～6ヶ月間の1ヶ月あたり平均80時間以内
- ③時間外労働が年間720時間以内

以上のように定められました。

#### ★「特別の事情」の厳格化

→限度時間を超過して働かせられるのは、そのようにせざるを得ない「特別の事情」がある場合に限られます。この「特別の事情」について、告示は「臨時的事由に限る」としか定められておらず、通達で「一時的又は突発的に時間外労働を行わせる事由があるものであり、全体として1年の半分を超えないことが見込まれるもの」との解釈が示されていました。

今回の改正で、限度時間を超過して働かせられるのは、「当該事業場における通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い臨時的に限度を超えて労働させる必要がある場合」に限定する旨の定めが置かれました。



Legal Networks  
CORPORATION

社会保険労務士事務所 リーガルネットワークス

〒160-0022  
東京都新宿区新宿1-36-12サンカテリーナビル6F

<http://www.kintaikanrikenkyujo.jp>

TEL:03-6403-0861