

トピックス

◆長時間労働者に対する面接指導って？
-労働安全衛生法の改正-

◆労働時間の把握・通知方法に関する Q & A

◆今月の労務スケジュール



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1-34
-13第一貝塚ビル302号

TEL:03-6709-8919

<http://www.kintaikan-rikenkyujo.jp>

社会保険労務士事務所リーガルネットワークスが毎月発信するニュースレターです。

長時間労働者に対する面接指導って?? -安全衛生法平成31年4月-

長時間労働やメンタルヘルス不調に対する社会的問題意識の高まりもあり、健康リスクが高い状況にある社員の早期発見のため、会社が社員に実施する面接指導（安全衛生法第66条の8第1項）の要件の改正がありました。

これまでの、会社が医師による面接指導を実施しなければならなかったとされていた社員の要件は、時間外・休日労働時間が、1カ月あたり100時間を超え、かつ

疲労の蓄積が認められる者でした。

この対象が拡大され、時間外・休日労働時間が、1カ月あたり80時間を超え、かつ疲労の蓄積が認められる者とされました。

※面接指導を行うにあたっては、この要件に該当する社員の申出により行います。

この改正にともなって、会社は、時間外・休日労働時間が1カ月あたり80時間を

超えた社員に対して、超えた時間に関する情報を通知しなければならないこととされました。（安全衛生法第52条2）

社員の健康面や、労働時間の管理の重要性が、ますます会社に求められる時代となりました。

まずは、貴社の労働時間把握が適正かを見直すことから始めてみましょう。↓ ↓

労働時間の把握・通知方法に関する Q & A

Q 労働時間を把握しなければいけない社員の範囲は？

A パートも含めすべての労働者です。事業場外労働みなし時間制の適用者、裁量労働制の適用者、管理監督者、高度プロフェッショナル制社員も、上記面接指導の対象であるという意味では把握すべき者と言えます。

Q 社員の労働時間の記録はどのようにすればいいですか？

A タイムカード、IC カード、パソコンの使用時間の記録等の客観的な方法で記録します。（「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

よる）インターネットの勤怠管理システムは月途中の集計値が確認できるのでさらに便利です。

Q 労働時間を自己申告させる場合の留意点は？

A 自己申告させる場合には、社員・管理者に適正な申告のための説明を十分に行い、実態と報告が合致しているかの調査、合致していない場合は補正を行う必要があります。また、申告できる時間に上限を設ける措置等は行ってはいけません。

長期出張などの場合を除き、その日の労働時間の状況を翌労働日までに申告させるのがよいでしょう。

Q 社員に対する労働時間の通知方法は？

A 月あたり80時間を超えた社員には書面等で超えた時間を、そうでない場合にも労働時間・時間外時間数を毎月通知する必要があります。給与明細に記載されている場合には、これをもって通知としても差し支えありません。

7月の労務スケジュール

～7/31 6月分社会保険料納付
～7/10 労働保険年度更新
7/1～7/10 算定基礎届の提出
～7/10 6月分源泉徴収税額・住民税の納付