

第1節

労働時間の弾力化

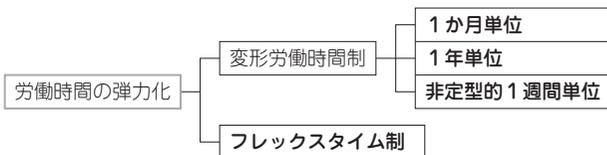
1 概要

解説

1. 労働時間の弾力化とは

労働時間規制は、「休憩時間を除き、1週間について40時間、1日について8時間」を原則とするが、第三次産業の増大や経済サービス化のなかで、事業活動や労働態様の変化に対応して労働時間の枠組みを柔軟化し、週休2日制や年間休日数の増加をより容易にして時間短縮を促進するため、例外として、これらの期間を超えた期間において、週平均労働時間が労働時間規制の原則に収まっていれば、労働基準法違反を問わない制度を定めている。この制度は、具体的には、3種類の変形労働時間制と、労働者の主体性を重視したフレックスタイム制がある。

労働時間の弾力化



2. 変形労働時間制とは

変形労働時間制とは、一定の期間における1週あたりの所定労働時間の平均が法定労働時間を超えない場合には、その期間内の特定の週又は日の所定労働時間が法定労働時間を上回っても、それを法定労働時間を超えたとの取扱いをしない、という制度である。

3. フレックスタイム制とは

フレックスタイム制とは、各日の出勤・退勤の両方の時刻を労働者の自由な決定に委ね、この決定を通じ、労働者は各日の労働時間の長さなどを自由に決定できる制度である。

図解 変形労働時間制のイメージ



※ 変形労働時間制を導入していない場合、第1週と第4週が、法定労働時間を超えているため法違反となる。

一方、変形労働時間制を導入していると、第1週と第4週が法定労働時間を超えているが、4週間における1週間当たりの所定労働時間の平均が以下の計算通り40時間となり、法定労働時間を超えないため法違反とならない。

$$\frac{1 \text{ 週間当たりの所定労働時間の平均}}{4 \text{ (週間)}} = \frac{42+38+38+42 \text{ (計160時間)}}{4} = 40 \text{ 時間}$$

2 1か月単位の変形労働時間制

解説

1か月単位の変形労働時間制は、一般的な事業場における通常の賃金計算期間である1か月の範囲内で、労働時間の弾力化をすることができる制度である。

〔1〕要件 類出 (法32条の2、則12条の2の2第2項)

労使協定又は就業規則その他これに準ずるものにより、以下の事項を定めること

- ① 1か月以内の一定の変形期間の定め
- ② 変形期間における法定労働時間の総枠の範囲内で、各日・各週の労働時間の特定

↓ 労使協定により定める場合

その協定を所轄労働基準監督署長へ届け出ること

! 変形制のうち、就業規則でも導入できるのは「1か月単位」のみ

1週(7日)の法定労働時間が40時間、4週間の変形制を採用した場合、40時間×4(28日÷7)=160時間の総枠の範囲内で各日・各週の労働時間を特定する

1. ①→変形期間の起算日

変形期間は、その起算日を明らかにして特定されなければならない。
(則12条の2第1項)

2. ②→変形期間における法定労働時間の総枠

$$\text{1週(7日)の法定労働時間} \times \text{変形期間の週数} = \text{変形期間の総労働時間}$$

↑
変形期間の暦日数 ÷ 7

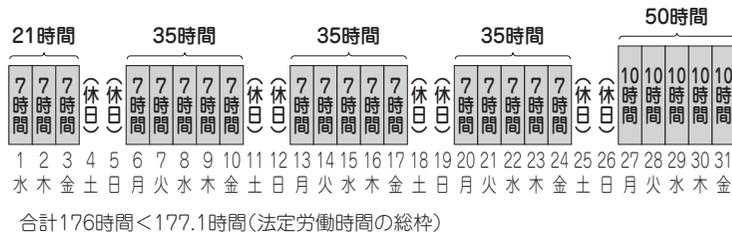
3. 労働時間の特定

- (1) 1か月単位の変形労働時間制を採用する場合には、労使協定又は就業規則その他これに準ずるものにより、変形期間における各日、各週の労働時間を具体的に定めることを要し、変形期間を平均し法定労働時間の範囲内であっても使用者が業務の都合によって任意に労働時間を変更するような制度はこれに該当しない。
(H11.3.31基発168)
- (2) 1か月単位の変形労働時間制の規定が適用されるためには、単位期間内の各週、各日の所定労働時間を就業規則等において特定する必要があるものと解される。

したがって、例えば、労働協約又は就業規則において、業務の都合により4週間ないし1か月を通じ、1週平均38時間以内の範囲内で就業させることがある旨が定められていることをもって、直ちに1か月単位の変形労働時間制を適用する要件が具備されているものと解することは相当ではない。

(最判H14.2.28)

【具体例】 1週間の法定労働時間が40時間の場合



〔2〕 効果 頻出

(法32条の2)

法定労働時間の規定(法32条)にかかわらず、労使協定又は就業規則等の定めにより、特定された週において1週(7日)の法定労働時間を、又は特定された日において1日の法定労働時間を超過して労働させることができる。

例えば、1日10時間と定められた日に10時間労働させても、時間外労働にならない。また、1年単位変形にあるような週・1日の労働時間の限度はない。

【参考】

1. 休日振替が行われた場合

就業規則で休日振替を規定している場合において、休日振替により、1日8時間又は1週40時間(事業によっては44時間。以下同じ。)を超える所定労働時間が設定されていない日又は週に1日8時間又は1週40時間を超えて労働させることとなる場合には、その超える時間は時間外労働となる。
(S63.3.14基発150)

【図解】

| | | | | | | | |
|--------|---------------|-----|-----|--------|-----|-----|-----|
| | 日曜日 | 月曜日 | 火曜日 | 水曜日 | 木曜日 | 金曜日 | 土曜日 |
| 《当初特定》 | 休日 | 9時間 | 7時間 | 9時間 | 7時間 | 8時間 | 休日 |
| | | | | ↓ 休日振替 | | | |
| 《振替後》 | 労働日 | 労働日 | 労働日 | 休日 | 労働日 | 労働日 | 休日 |
| | 9時間 | 9時間 | 7時間 | — | 7時間 | 8時間 | — |
| | ↓ | | | | | | |
| | 1時間の時間外労働となる。 | | | | | | |

2. 時間外労働となる時間

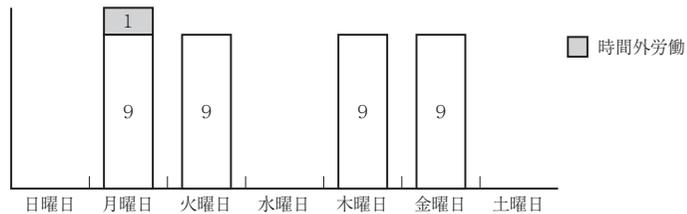
1か月単位の変形労働時間制を採用した場合に時間外労働となるのは、以下の時間である。

- ア 1日については、労使協定又は就業規則その他これに準ずるものにより8時間を超える時間を定めた日はその時間、それ以外の日は8時間を超えて労働した時間
- イ 1週間については、労使協定又は就業規則その他これに準ずるものにより、40時間(事業場によっては44時間)を超える時間を定めた週はその時間、それ以外の週は40時間(事業場によっては44時間)を超えて労働した時間(アで時間外労働となる時間を除く。)
- ウ 変形期間については、変形期間における法定労働時間の総枠を超えて労働した時間(ア又はイで時間外労働となる時間を除く。)
(S63.1.1基発1号)

具体例

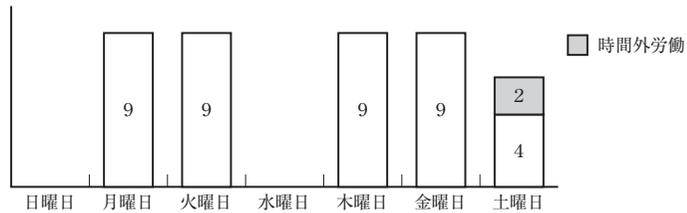
1か月単位の変形労働時間制により、毎週日曜日を起算日とする1週間について、各週の月曜、火曜、木曜、金曜を所定労働日とし、その所定労働時間をそれぞれ9時間、計36時間としている事業場

月曜日に10時間の労働をした場合



※ 月曜日は1日について8時間を超える時間を定めた日であり、その時間(9時間)を超えて労働しているため、1時間が時間外労働となる。

所定労働日の他に、土曜日に6時間の労働をした場合



※ 土曜日は、1日について8時間を超えていないが、1週間について40時間を超えているため、2時間が時間外労働となる。

3 1年単位の変形労働時間制

解説

1年単位の変形労働時間制は、季節などによって業務の繁閑に差のある事業において、業務の繁閑に合わせて労働時間を設定することによって時間外労働を少なくし、全体として労働時間を短縮することを目的とした制度である。この制度は、1年単位の変形労働時間制による運用はもとより、1年以内の一定期間による運用も可能である。

〔1〕要件 類出

(法32条の4第1項、則12条の4第6項)

- 労使協定で、以下の事項を締結すること
- ① 対象労働者の範囲
 - ② 対象期間(その期間を平均し1週間あたりの労働時間が40時間を超えない範囲内において労働させる期間をいい、1か月を超え1年以内の期間に限る。)
 - ③ 特定期間(対象期間中の特に業務が繁忙な期間をいう。)
 - ④ 対象期間における労働日及びその労働日ごとの労働時間
 - ⑤ その他の事項



その協定を所轄労働基準監督署長へ届け出ること

1. ①→対象労働者
対象労働者には、対象期間の途中に採用され、又は退職する労働者が含まれる。
2. ②→対象期間の起算日
対象期間は、その起算日を明らかにして特定されなければならない。
(則12条の2第1項)
3. ②→対象期間における法定労働時間の総枠

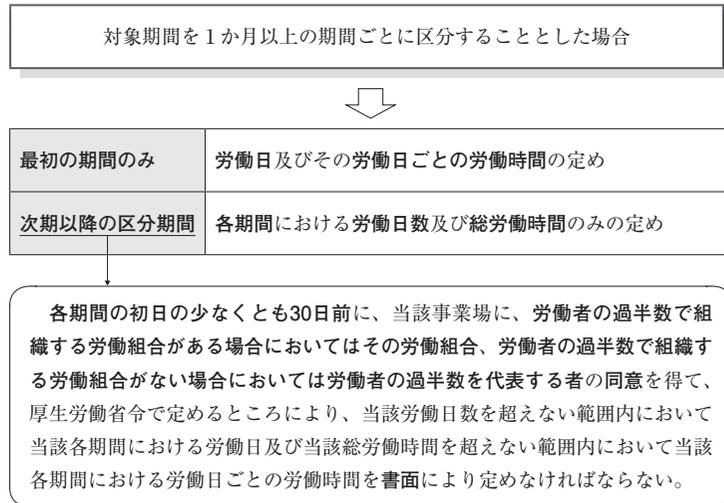
$$40\text{時間} \times \text{対象期間の週数}$$

↑
対象期間の暦日数÷7

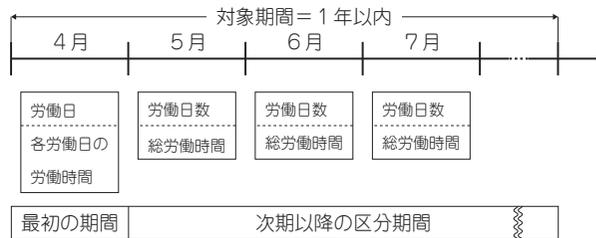
4. 労使合意による途中変更
1年単位の変形労働時間制に関する労使協定中に、「労使双方の合意があれば協定期間中であっても変形労働時間制の一部を変更することができる」旨の規定を設けても、対象期間の途中で変更することはできない。(S63.3.14基発150)

〔2〕 労働日及びその労働日ごとの労働時間の具体的特定

(法32条の4第1項・2項、則12条の4第2項)

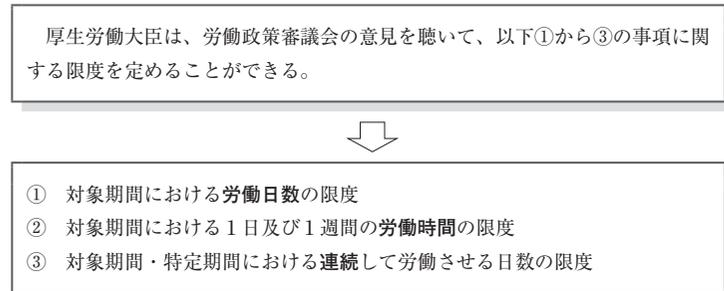


図解 1か月ごとに区分することとした場合



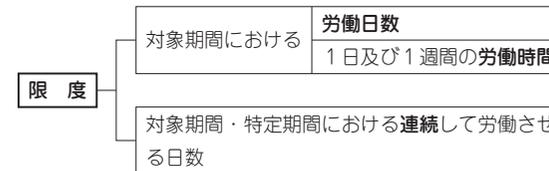
〔3〕 対象期間における労働日数・労働時間の限度

(法32条の4第3項、則12条の4)



労働政策審議会
は、厚生労働大臣の諮問に応じて労働政策に関する重要事項を調査審議し、厚生労働大臣又は関係行政機関に意見を述べることを目的としたものであり、厚生労働省に設置されている

対象期間における労働日数・労働時間の限度



〔4〕 対象期間における労働日数の限度

(則12条の4第3項)



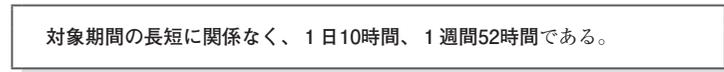
参考 対象期間が3か月を超え1年未満の場合

対象期間が3か月を超え1年未満のときは、「280×対象期間の日数/365」日となる。

1年変形で労働させる代わりに年間休日最低85日確保する。「休日増や(28)す」

〔5〕 対象期間における1日・1週間の労働時間の限度

(則12条の4第4項)



1年単位はごつつ重労働(52・10労働)

4. ⑤・⑥→コアタイム・フレキシブルタイムの定め

コアタイム・フレキシブルタイムの定めは、必須ではない。

5. 有効期間の定め

清算期間が1か月を超えるものである場合にあっては、労使協定(労働協約による場合を除き、労使委員会の決議及び労働時間等設定改善委員会の決議を含む。)の有効期間を定めなければならない。(則12条の3第1項)

まとめ

| フレックスタイム制 | | 清算期間 | |
|-----------|------|--------|----------|
| | | 1か月以内 | 1か月超え |
| 労使協定 | 届出 | — | 必要(罰則あり) |
| | 有効期間 | — | 必要 |
| 法定労働時間の総枠 | | 法定労働時間 | 40時間 |

〔2〕 効果

(法32条の3第1項・2項)

使用者は、フレックスタイム制をとる労働者について、清算期間を平均して週法定労働時間を超えない範囲内において、1週又は1日の法定労働時間を超えて労働させることができる。

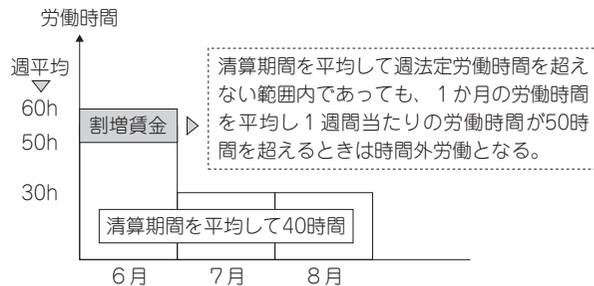
ただし

清算期間が1か月を超えるものである場合には、清算期間を平均して週法定労働時間を超えず、かつ、当該清算期間をその開始の日以後1か月ごとに区分した各期間(最後に1か月未満の期間を生じたときは、当該期間。以下同じ。)ごとに当該各期間を平均し1週間当たりの労働時間が50時間を超えない範囲内において、1週又は1日の法定労働時間を超えて労働させることができる。

改正(過去)

各月で週平均50時間を超えた場合は、使用者はその各月で割増賃金を支払う必要がある

図解 清算期間が1か月を超える場合



1. 清算期間が1か月を超える場合において、清算期間を1か月ごとに区分した各期間を平均して1週間当たり50時間を超えて労働させた場合の割増賃金の支払

清算期間が1か月を超える場合において、清算期間を1か月ごとに区分した各期間を平均して1週間当たり50時間を超えて労働させた場合は時間外労働に該当するものであり、時間外・休日労働協定の締結及び届出を要し、清算期間の途中であっても、当該各期間に対応した賃金支払日に割増賃金を支払わなければならない。(H30.12.28基発1228第15号)

2. 労働させた期間が清算期間より短い労働者

使用者が、清算期間が1か月を超えるものであるときの当該清算期間中のフレックスタイム制により労働させた期間が当該清算期間より短い労働者について、当該労働させた期間を平均し1週間当たり40時間を超えて労働させた場合においては、その超えた時間(法第33条(災害等による臨時的の必要がある場合の時間外労働等)又は法第36条第1項(時間外・休日労働協定)の規定により延長し、又は休日に労働させた時間を除く。)の労働については、割増賃金を支払わなければならない。(法32条の3の2)

3. 労働時間の把握

使用者は、フレックスタイム制の場合にも労働時間の把握義務がある。したがって、各労働者の各日の労働時間の把握をきちんと行うべきものである。(S63.3.14基発150)

4. 休憩時間の付与

フレックスタイム制は、始業と終業の時刻について労働者の自主的な決定に委ねられているだけで、休憩時間については、労働者の自主的な決定に任せるとはなっていない。したがって、一斉付与の原則の適用のない業種の事業場又は一斉付与の適用の除外に係る労使協定を締結した事業場を除いて、フレックスタイム制を採用していても、休憩は一斉に与えなければならない。

まとめ

| | 導入要件 | 総枠計算 | 限度 | 育児等 |
|-------|--------------------|----------------|---------------------|------|
| 1か月 | 就業規則 or 労使協定 | 法定h×週数 | — | 配慮必要 |
| 1年 | 労使協定 | 40時間×週数 | 年280日 週52h・1日10h | 配慮必要 |
| 1週間 | 労使協定 | 40時間 | 1日10h | 配慮必要 |
| フレックス | 就業規則 & 労使協定 | 法定h※1 ×週数※2 | — | 配慮不要 |

※1 1か月超は40時間

※2 1週間の所定労働日数が5日の労働者については、協定により、労働時間の限度について、当該清算期間における所定労働日数を8時間に乗じて得た時間とする旨を定めたときは、一定の時間

1 時間外・休日労働協定による場合

〔1〕要件

(法36条1項、則16条)

- ① 労使協定を締結すること
- ② 上記①の労使協定を所轄労働基準監督署長に届け出ること

〔2〕時間外・休日労働協定の協定内容 **選14**

(法36条2項)

時間外・休日労働協定においては、以下①から⑤の事項を定めるものとする。

- ① 労働時間を延長し、又は休日に労働させることができることとされる労働者の範囲
- ② 対象期間(労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる期間をいい、1年間に限るものとする。④及び〔3〕③において同じ。)
- ③ 労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる場合
- ④ 対象期間における1日、1か月及び1年のそれぞれの期間について労働時間を延長して労働させることができる時間又は労働させることができる休日の日数
- ⑤ 労働時間の延長及び休日の労働を適正なものとするために必要な事項として厚生労働省令で定める事項

1. ④→フレックスタイム制において時間外・休日労働協定を締結する場合

1日について延長することができる時間を協定する必要はなく、1か月及び1年について協定すれば足りる。(H30.12.28基発1228第15号)

2. ④→労働時間を延長して労働させることができる時間

当該事業場の業務量、時間外労働の動向その他の事情を考慮して通常予想される時間外労働の範囲内において、**限度時間を超えない時間に限る。**

(法36条3項)

3. 限度時間とは

上記2の限度時間は、1か月について45時間及び1年について360時間(1年単位の变形労働時間制の対象期間として3か月を超える期間を定めて当該变形労働時間制により労働させる場合にあっては、1か月について42時間及び1年について320時間)とする。(法36条4項)

4. 臨時的に限度時間を超えて労働させる必要がある場合

時間外・休日労働協定においては、〔2〕①から⑤に掲げるもののほか、当該事業場における通常予想することのできない業務量の大幅な増加等に伴い**臨時的に限度時間を超えて労働させる必要がある場合**において、1か月について労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させることができる時間(〔2〕④に関して協定した時間を含め100時間未満の範囲内に限る。)並びに1年について労働時間を延長して労働させることができる時間(〔2〕④に関して協定した時間を含め720時間を超えない範囲内に限る。)を定めることができる。この場合において、当該協定に、併せて〔2〕②の対象期間において労働時間を延長して労働させる時間が1か月について45時間(1年単位の变形労働時間制の対象期間として3か月を超える期間を定めて当該变形労働時間制により労働させる場合にあっては、1か月について42時間)を超えることができる月数(1年について6か月以内に限る。)を定めなければならない。(法36条5項)

5. ⑤→厚生労働省令で定める事項

厚生労働省令で定める事項は、次に掲げるものとする。ただし、工からキまでの事項については、〔1〕の協定に上記4に規定する事項に関する定めをしない場合においては、この限りでない。

ア 〔1〕の協定(労働協約による場合を除く。)の有効期間の定め

イ 〔2〕④の1年の起算日

ウ 〔3〕②及び③に定める要件を満たすこと

エ 〔2〕2の**限度時間**(以下「限度時間」という。)を超えて労働させることができる場合オ 限度時間を超えて労働させる労働者に対する**健康及び福祉を確保するための措置**カ 限度時間を超えた労働に係る**割増賃金の率**キ 限度時間を超えて労働させる場合における**手続** (則17条1項)

6. 健康及び福祉を確保するための措置の実施状況に関する記録の保存

使用者は、上記5のオに掲げる措置の実施状況に関する記録を上記5のアの有効期間中及び当該有効期間の満了後**3年間**保存しなければならない。

(則17条2項)

〔3〕 労働時間の延長・休日労働の制限

(法36条6項)

使用者は、時間外・休日労働協定で定めるところによって労働時間を延長して労働させ、又は休日において労働させる場合であっても、次の①から③に掲げる時間について、当該①から③に定める要件を満たすものとしなければならない。



- ① 坑内労働その他厚生労働省令で定める健康上特に有害な業務について、1日について労働時間を延長して労働させた時間→2時間を超えないこと
- ② 1か月について労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させた時間→100時間未満であること
- ③ 対象期間の初日から1か月ごとに区分した各期間に当該各期間の直前の1か月、2か月、3か月、4か月及び5か月の期間を加えたそれぞれの期間における労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させた時間の1か月当たりの平均時間→80時間を超えないこと

Point!

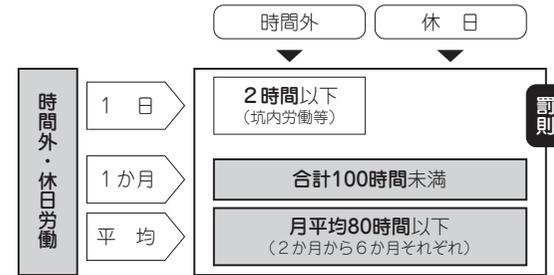
深夜業は、①の「その他厚生労働省令で定める健康上特に有害な業務」に含まれない。

まとめ 時間外・休日労働

締結

| | | 時間外 | 休日 |
|------|--------------|-----|--|
| 36協定 | 原則 | 1か月 | 45時間以下 (1年変形42時間) |
| | | 1年 | 360時間以下 (1年変形320時間) |
| | 特別条項 (臨時) | 1か月 | 合計100時間未満 時間外が45時間又は42時間超えは1年に6か月以内 |
| | | 1年 | 720時間以下 |

実労働時間の上限



〔4〕 効果 類出

(法36条1項)

使用者は、その時間外・休日労働協定の定めるところによって法定の労働時間を延長し、又は法定の休日に労働させることができる。

1. 効果の発生

使用者は、時間外・休日労働協定を締結し、**届け出る**ことによって、有効期間中、協定の定める範囲内で法定労働時間・週休制の基準を超える労働をさせても、それらの基準違反の責めを問われず、罰則の適用を免れる(免罰の効果)。

2. 労働者の過半数で組織する労働組合との協定の有する効力

事業場の労働者の過半数で組織する労働組合がある場合において、使用者が、その労働組合と時間外・休日労働協定を締結し、これを行政官庁に届け出た場合、その協定が有する労働基準法上の効力は、**当該組合の組合員でない他の労働者にも及ぶ**。(S23.4.5基発535)

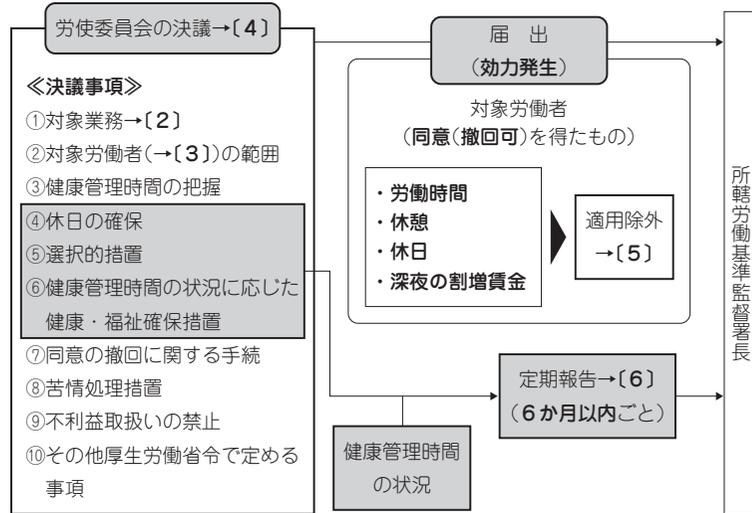
1 労働時間、休憩、休日及び深夜の割増賃金の適用除外

(法41条の2)

解説

高度プロフェッショナル制度は、職務の範囲が明確で一定の年収を有する労働者が、高度の専門的知識を必要とする等の業務に従事する場合に、年間104日の休日を確実に取得させること等の健康確保措置を講じること、本人の同意や委員会の決議等を要件として、労働時間、休日、深夜の割増賃金等の規定を適用除外とするものである。

図解 全体像



〔1〕 対象となる事業場

(法41条の2第1項)

労使委員会が設置された事業場

〔2〕 対象業務

(法41条の2第1項)

高度の専門的知識等を必要とし、その性質上従事した時間と従事して得た成果との関連性が通常高くないと認められるものとして厚生労働省令で定める業務のうち、労働者に就かせることとする業務

改正
専門的知識等とは、契約期間の上限が5年となる労働契約に係る専門的知識等をいう

参考 厚生労働省令で定める業務

次に掲げる業務(当該業務に従事する時間に関し使用者から具体的な指示(業務量に比して著しく短い期限の設定その他の実質的に当該業務に従事する時間に関する指示と認められるものを含む。)を受けて行うものを除く。)とする。

- ア 金融工学等の知識を用いて行う金融商品の開発の業務
- イ 資産運用(指図を含む。以下同じ。)の業務又は有価証券の売買その他の取引の業務のうち、投資判断に基づく資産運用の業務、投資判断に基づく資産運用として行う有価証券の売買その他の取引の業務又は投資判断に基づき自己の計算において行う有価証券の売買その他の取引の業務
- ウ 有価証券市場における相場等の動向又は有価証券の価値等の分析、評価又はこれに基づく投資に関する助言の業務
- エ 顧客の事業の運営に関する重要な事項についての調査又は分析及びこれに基づく当該事項に関する考案又は助言の業務
- オ 新たな技術、商品又は役務の研究開発の業務 (則34条の2第3項)

〔3〕 対象労働者

(法41条の2第1項、則34条の2第6項)

次のいずれにも該当する労働者

- ① 使用者との間の書面その他の厚生労働省令で定める方法による合意に基づき職務が明確に定められていること
- ② 労働契約により使用者から支払われると見込まれる賃金の額を1年間当たりの賃金の額に換算した額が基準年間平均給与額の3倍の額を相当程度上回る水準として厚生労働省令で定める額(1,075万円)以上であること

参考

1. ①→厚生労働省令で定める方法

使用者が、次に掲げる事項を明らかにした書面に対象労働者の署名を受け、当該書面の交付を受ける方法(当該対象労働者が希望した場合にあっては、当該書面に記載すべき事項を記録した電磁的記録の提供を受ける方法)とする。

- ア 業務の内容
- イ 責任の程度
- ウ 職務において求められる成果その他の職務を遂行するに当たって求められる水準 (則34条の2第4項)

2. ②→基準年間平均給与額

- (1) 厚生労働省において作成する毎月勤労統計における毎月きまって支給する給与の額を基礎として厚生労働省令で定めるところにより算定した労働者1人当たりの給与の平均額をいう。
- (2) 上記(1)の基準年間平均給与額は、厚生労働省において作成する毎月勤労統計における毎月きまって支給する給与の額の1月分から12月分までの各月分の合計額とする。
(法41条の2第1項、則34条の2第5項)

〔4〕 手続的要件 (法41条の2第1項、則34条の2第1項・9項・10項)

| |
|---|
| <p>労使委員会の委員の5分の4以上の多数による議決により、以下の事項を決議すること</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> ① 対象業務 ② 対象労働者の範囲 ③ 健康管理時間を把握する措置を当該決議で定めるところにより使用者が講ずること ④ 対象業務に従事する対象労働者に対し、1年間を通じ104日以上、かつ、4週間を通じ4日以上の休日を当該決議及び就業規則その他これに準ずるもので定めるところにより使用者が与えること ⑤ 対象業務に従事する対象労働者に対し、次のいずれかに該当する措置を当該決議及び就業規則その他これに準ずるもので定めるところにより使用者が講ずること <ul style="list-style-type: none"> ア 労働者ごとに始業から24時間を経過するまでに11時間以上の継続した休憩時間を確保し、かつ、深夜に該当する時刻の間において労働させる回数を1か月について4回以内とすること イ 健康管理時間を1か月又は3か月についてそれぞれ厚生労働省令で定める時間を超えない範囲内とすること ウ 1年に1回以上の継続した2週間(労働者が請求した場合においては、1年に2回以上の継続した1週間)(使用者が当該期間において、年次有給休暇を与えたときは、当該年次有給休暇を与えた日を除く。)について、休日を与えること エ 健康管理時間の状況その他の事項が労働者の健康の保持を考慮して厚生労働省令で定める要件に該当する労働者に健康診断(厚生労働省令で定める項目を含むものに限る。)を実施すること |

- ⑥ 対象業務に従事する対象労働者の健康管理時間の状況に応じた当該対象労働者の**健康及び福祉を確保するための措置**であって、当該対象労働者に対する有給休暇(年次有給休暇を除く。)の付与、健康診断の実施その他の厚生労働省令で定める措置のうち当該決議で定めるものを使用者が講ずること
- ⑦ 対象労働者の**同意の撤回**に関する手続
- ⑧ 対象業務に従事する対象労働者からの**苦情の処理に関する措置**を当該決議で定めるところにより使用者が講ずること
- ⑨ 使用者は、同意をしなかった対象労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならないこと
- ⑩ その他の事項



その決議を所轄労働基準監督署長へ届け出ること

1. ③→健康管理時間

- (1) 対象業務に従事する対象労働者の健康管理を行うために当該対象労働者が**事業場内**にいた時間(労使委員会が**休憩時間**その他対象労働者が**労働していない時間**を除くことを決議したときは、当該決議に係る時間を除いた時間)と**事業場外**において労働した時間との合計の時間をいう。
(法41条の2第1項、則34条の2第7項)
- (2) 健康管理時間を把握する方法は、タイムカードによる記録、パーソナルコンピュータ等の電子計算機の使用時間の記録等の**客観的な方法**とする。ただし、事業場外において労働した場合であって、**やむを得ない理由があるときは、自己申告**によることができる。
(則34条の2第8項)

2. ⑤イ→厚生労働省令で定める時間

- 1週間当たりの**健康管理時間が40時間を超えた場合**におけるその超えた時間について、次の区分に応じ、それぞれに定める時間とする。
 - ア 1か月**100時間**
 - イ 3か月**240時間**
(則34条の2第11項)

3. 効果の発生

労使委員会の決議について労働基準監督署長へ**届け出なければ**、効果〔〔5〕参照〕は**発生しない**。

参考

1. ⑤エ→厚生労働省令で定める要件
 - 1 週間当たりの健康管理時間が40時間を超えた場合におけるその超えた時間が1か月当たり80時間を超えたこと又は対象労働者からの申出があったこととする。
(則34条の2第12項)
2. ⑩→その他の事項

次に掲げるものとする。

 - ア 労使委員会の決議の有効期間の定め及び当該決議は再度決議をしない限り更新されない旨
 - イ 労使委員会の開催頻度及び開催時期
 - ウ 常時50人未満の労働者を使用する事業場である場合には、労働者の健康管理等を行うのに必要な知識を有する医師を選任すること。
 - エ 使用者は、下記〔5〕の規定による同意及びその撤回等に関する記録を上記アの有効期間中及び当該有効期間の満了後3年間保存すること。
(則34条の2第15項)

〔5〕 労働時間、休憩、休日及び深夜の割増賃金の適用除外
(法41条の2第1項)

対象労働者であって書面その他の厚生労働省令で定める方法によりその同意を得たものを当該事業場における対象業務に就かせたときは、労働時間、休憩、休日及び深夜の割増賃金に関する規定は、対象労働者については適用しない。



〔4〕③から⑤までの措置のいずれかを使用者が講じていない場合は、適用を除外することはできない。

参考

- 厚生労働省令で定める方法
- 次に掲げる事項を明らかにした書面に対象労働者の署名を受け、当該書面の交付を受ける方法(当該対象労働者が希望した場合にあっては、当該書面に記載すべき事項を記録した電磁的記録の提供を受ける方法)とする。
- ア 対象労働者が上記の同意をした場合には、労働時間、休憩、休日及び深夜の割増賃金に関する規定が適用されないこととなる旨
 - イ 上記の同意の対象となる期間
 - ウ 上記イの期間中に支払われると見込まれる賃金の額
(則34条の2第2項)

〔6〕 報告 (法41条の2第2項、則34条の2の2)

労使委員会の決議の届出をした使用者は、健康管理時間の状況並びに〔4〕④、⑤及び⑥の措置の実施状況を〔4〕の決議が行われた日から起算して6か月以内ごとに、所轄労働基準監督署長に報告しなければならない。

第4節 最高裁判所判例

〔1〕 地位確認等請求事件(平成29年7月7日)

| | |
|-------------|--|
| 判示事項 | 時間外労働等に対する割増賃金について、年俸に含まれることが合意されていても、当該年俸の支払により時間外労働等に対する割増賃金が支払われたということとはできないとされた事例 |
| 裁判要旨 | 時間外労働等に対する割増賃金について、年俸に含まれることが合意されていても、当該年俸のうち時間外労働等に対する割増賃金に当たる部分が明らかにされていなかったため、支払われた年俸について、通常の労働時間の賃金に当たる部分と割増賃金に当たる部分とを判別することができない場合、当該年俸の支払により時間外労働等に対する割増賃金が支払われたということとはできない。 |

〔2〕 解雇無効確認等請求(昭和37年7月20日)

| | |
|-------------|---|
| 判示事項 | 使用者の責に帰すべき事由によって解雇された労働者が解雇期間内に他の職について利益を得た場合、利得金額を解雇期間中の賃金額から控除することの可否およびその限度 |
| 裁判要旨 | 労働者が解雇期間内に他の職について得た利益は使用者に償還すべきであると認めながら、その償還の限度を平均賃金の4割にとどめ、使用者に対し労働者の解雇期間中の賃金として、平均賃金の6割相当の賃金の支払を命じたことは正当である。 |

〔3〕 未払賃金請求(昭和48年3月2日)

| | |
|------|---|
| 判示事項 | <ul style="list-style-type: none"> ・労働基準法39条3項の「労働者の請求する時季」の意義 ・始期と終期を特定した休暇の時季指定の法的効果 |
| 裁判要旨 | <ul style="list-style-type: none"> ・労働基準法39条3項の「時季」とは、季節をも含めた時期を意味するものと解すべきである。 ・労働者がその有する年次有給休暇の日数の範囲内で、具体的な休暇の始期と終期を特定して時季指定をしたときは、客観的に同条3項但書所定の事由が存在し、かつ、これを理由として使用者が時季変更権の行使をしないかぎり、右の指定によって年次有給休暇が成立し、当該労働日における就労義務が消滅するものと解するのが相当である。 |

参考 判決(抜粋)

1. 年休権は、発生要件を充足することによって法律上当然に発生する権利であって、労働者の「請求」をまっしてはじめて生ずるものではなく、また、「請求」とは、休暇の時季にのみかかる文言であって、その趣旨は、休暇の時季の「指定」にほかならないものと解されている。
2. 年次有給休暇は「労働者の請求する時季に与えなければならない」との規定は、すでに発生している年次有給休暇の権利について、年次有給休暇の具体的時季を特定するための「時季指定権」を定めたものである。また、年次有給休暇の時季指定の効果は、使用者の適法な時季変更権の行使を解除条件として発生するのであって、年次有給休暇の成立要件として、労働者による「休暇の請求」や、これに対する使用者の「承認」の観念を容れる余地はないものといわなければならない。

3. 労基法39条3項は、休暇の時期といわず、休暇の時季という語を用いているが、「時季」という用語がほんらい季節をも念頭においたものであることは、疑いを容れないところであり、この点からすれば、労働者はそれぞれ、各人の有する休暇日数のいかんにかかわらず、一定の季節ないしこれに相当する長さの期間中に纏まった日数の休暇をとる旨をあらかじめ申し出て、これら多数の申出を合理的に調整したうえで、全体としての計画に従って年次休暇を有効に消化するというのが、制度として想定されたところということもできるが、他方、同条1項が年次休暇の分割を認め(細分化された休暇のとり方がむしろ慣行となっているといえるのが現状である)、また、同条3項が休暇の時季の決定を第一次的に労働者の意思にかからしめている趣旨を考慮すると、右にいう「時季」とは、季節をも含めた時期を意味するものと解すべく、具体的に始期と終期を特定した休暇の時季指定については、前叙のような効果を認めるのが相当である。
4. 年次休暇の利用目的は労基法の関知しないところであり、休暇をどのように利用するかは、使用者の干渉を許さない労働者の自由である、とするのが法の趣旨であると解するのが相当である。
5. 他の事業場における争議行為等に休暇中の労働者が参加したか否かは、なんら当該年次休暇の成否に影響するところはない。ただし、年次有給休暇の権利を取得した労働者が、その有する休暇日数の範囲内で休暇の時季指定をしたときは、使用者による適法な時季変更権の行使がないかぎり、指定された時季に年次休暇が成立するのであり、労基法39条3項但書にいう「事業の正常な運営を妨げる」か否かの判断は、当該労働者の所属する事業場を基準として決すべきものであるからである。

第 2 章

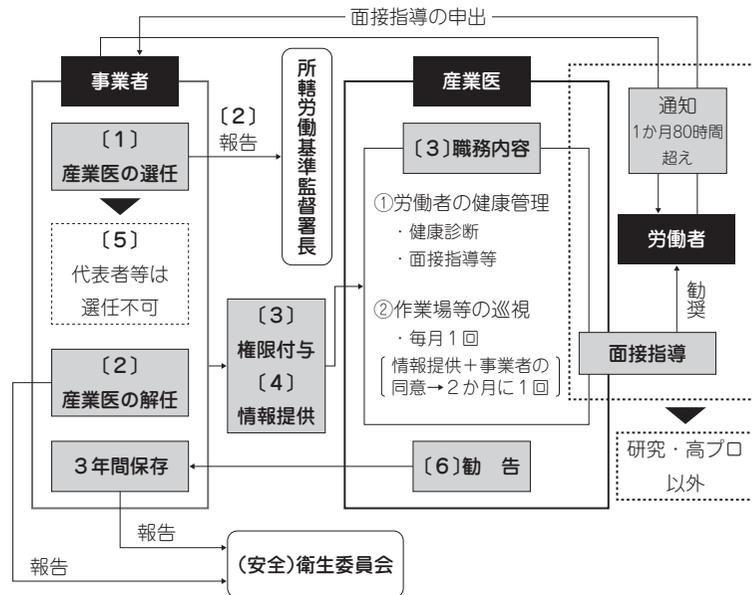
労働安全衛生法

1 産業医

解説

労働者の健康診断の実施、労働者の健康障害の原因の調査と再発防止のための対策の確立等、労働者の健康管理を効果的に行うためには、医師の医学的活動が不可欠である。したがって、一定規模以上の事業場については、医師のうちから産業医を選任し、労働者の健康管理等の事項を行わせなければならない。

図解 全体像



〔1〕 選任要件

(法13条1項、令5条)

事業者は、事業場ごとに、医師のうちから選任する。

| | |
|----|-------------------|
| 業種 | 全業種 |
| 規模 | 常時使用する労働者の数が50人以上 |

1. 規模による選任数

| | |
|-----------------------|------|
| 使用労働者が常時3,000人以下の事業場 | 1人以上 |
| 使用労働者が常時3,000人を超える事業場 | 2人以上 |

(則13条1項4号)

〔2〕 選任期限・報告等

(則13条1項1号、2項、2条2項)

| | |
|------|------------------------|
| 選任期限 | 選任すべき事由が生じた日から14日以内に選任 |
| 報告 | 遅滞なく、所轄労働基準監督署長へ報告書を提出 |

1. 産業医が辞任したとき又は産業医を解任したとき

事業者は、産業医が辞任したとき又は産業医を解任したときは、遅滞なく、その旨及びその理由を衛生委員会又は安全衛生委員会に報告しなければならない。

(則13条4項)

〔3〕 職務内容 選21

(法13条1項、則15条1項)

- ① 事業者は、産業医に労働者の健康管理その他の厚生労働省令で定める事項を行わせなければならない。
- ② 産業医は、少なくとも毎月1回(産業医が、事業者から、毎月1回以上、次に掲げる情報の提供を受けている場合であって、事業者の同意を得ているときは、少なくとも2か月に1回)作業場等を巡視し、作業方法又は衛生状態に有害のおそれがあるときは、直ちに、労働者の健康障害を防止するため必要な措置を講じなければならない。
 - ア 衛生管理者が行う巡視の結果
 - イ 上記アのほか、労働者の健康障害を防止し、又は労働者の健康を保持するために必要な情報であって、衛生委員会又は安全衛生委員会における調査審議を経て事業者が産業医に提供することとしたもの

少なくとも毎月1回行うこととされている産業医による作業場等の巡視について、事業者から毎月1回以上産業医に所定の情報が提供されている場合であって、事業者の同意がある場合には、産業医による作業場等の巡視の頻度を、少なくとも2か月に1回とすることが可能

参考

1. ①→健康管理その他の厚生労働省令で定める事項

健康管理その他の厚生労働省令で定める事項は、以下アからケの事項で医学に関する専門的知識を必要とするものとされる。

- ア 健康診断の実施及びその結果に基づく労働者の健康を保持するための措置
- イ 長時間労働に係る面接指導及び必要な措置の実施並びにこれらの結果に基づく労働者の健康を保持するための措置
- ウ 心理的な負担の程度を把握するための検査(ストレスチェック)の実施並びにストレスチェックに係る面接指導の実施及びその結果に基づく労働者の健康を保持するための措置
- エ 作業環境の維持管理
- オ 作業の管理

- カ 上記アからオ以外の労働者の健康管理
 - キ 健康教育・健康相談その他労働者の健康の保持増進を図るための措置
 - ク 衛生教育
 - ケ 労働者の健康障害の原因の調査及び再発防止のための措置 (則14条1項)
2. 産業医に対する権限の付与等
- (1) 事業者は、産業医に対し、上記1に掲げる事項をなし得る権限を与えなければならない。
 - (2) (1)の権限には、上記1に掲げる事項に係る次に掲げる事項に関する権限が含まれるものとする。
 - ア 事業者又は総括安全衛生管理者に対して意見を述べること
 - イ 上記1に掲げる事項を実施するために必要な情報を労働者から収集すること
 - ウ 労働者の健康を確保するため緊急の必要がある場合において、労働者に対して必要な措置をとるべきことを指示すること (則14条の4)

〔4〕 資格等 **類出** (法13条2項・3項・4項)

- ① 産業医は、医師であって、労働者の健康管理等を行うのに必要な医学に関する知識について厚生労働省令で定める要件を備えた者でなければならない。
- ② 産業医は、労働者の健康管理等を行うのに必要な医学に関する知識に基づいて、誠実にその職務を行わなければならない。
- ③ 産業医を選任した事業者は、産業医に対し、厚生労働省令で定めるところにより、労働者の労働時間に関する情報その他の産業医が労働者の健康管理等を適切に行うために必要な情報として厚生労働省令で定めるものを提供しなければならない。

改正
 事業者は、長時間労働者の状況など、産業医が労働者の健康管理等を適切に行うために必要な情報を提供しなければならない

1. 産業医となる資格を有する者
- ア 労働者の健康管理等を行うのに必要な医学に関する知識についての研修であって厚生労働大臣の指定する者(法人に限る。)が行うものを修了した者
 - イ 産業医の養成等を行うことを目的とする医学の正規の課程を設置している産業医科大学その他の大学であって厚生労働大臣が指定するものにおいて、当該課程を修めて卒業し、その大学が行う実習を履修したもの
 - ウ 労働衛生コンサルタント試験に合格した者で、その試験の区分が保健衛生であるもの
 - エ 大学において労働衛生に関する科目を担当する教授、准教授又は常勤講師の職にあり、又はあった者
 - オ その他、厚生労働大臣が定める者 (則14条2項)

参考

- 1. 知識及び能力の維持向上
 - 産業医は、労働者の健康管理等を行うために必要な医学に関する知識及び能力の維持向上に努めなければならない。 (則14条7項)
- 2. 産業医に対する情報の提供
 - (1) ③→厚生労働省令で定める情報
 - 上記③の厚生労働省令で定める情報は、次に掲げる情報とする。
 - ア 既に講じた健康診断実施後の措置、長時間労働者に対する面接指導実施後の措置若しくは労働者の心理的な負担の程度を把握するための検査の結果に基づく面接指導実施後の措置又は講じようとするこれらの措置の内容に関する情報(これらの措置を講じない場合にあつては、その旨及びその理由)
 - イ 休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えて労働させた場合(又は1週間当たりの健康管理時間が40時間を超えた場合)におけるその超えた時間が1か月当たり80時間を超えた労働者の氏名及び当該労働者に係る当該超えた時間に関する情報
 - ウ 上記に掲げるもののほか、労働者の業務に関する情報であつて産業医が労働者の健康管理等を適切に行うために必要と認めるもの
 - (2) ③→情報の提供
 - 上記③の情報の提供は、次に掲げる情報の区分に応じ、それぞれに定めるところにより行うものとする。
 - ア 上記(1)アに掲げる情報
 - 健康診断の結果についての医師等からの意見聴取、面接指導の結果についての医師からの意見聴取又は労働者の心理的な負担の程度を把握するための検査の結果に基づく面接指導の結果についての医師からの意見聴取を行った後、遅滞なく提供すること。
 - イ 上記(1)イに掲げる情報
 - 当該超えた時間の算定を行った後、速やかに提供すること。
 - ウ 上記(1)ウに掲げる情報
 - 産業医から当該情報の提供を求められた後、速やかに提供すること。 (則14条の2)



労働者の健康管理は一定の費用を伴うものであるため、事業場においてその事業の実施を統括管理する者等が産業医を兼務した場合、労働者の健康管理よりも事業経営上の利益を優先する観点から、産業医としての職務が適切に遂行されないおそれがあるため、選任することができない

〔5〕 産業医として選任してはならない者 (則13条1項2号)

以下に掲げる者(ア及びイにあっては、事業場の運営について利害関係を有しない者を除く。)以外の者のうちから選任すること。
 ア 事業者が法人の場合にあっては当該法人の代表者
 イ 事業者が法人でない場合にあっては事業を営む個人
 ウ 事業場においてその事業の実施を統括管理する者

〔6〕 事業者に対する勧告 **選21** (法13条5項・6項)

① 産業医は、労働者の健康を確保するため必要があると認めるときは、事業者に対し、労働者の健康管理等について必要な勧告をすることができる。この場合において、事業者は、当該勧告を尊重しなければならない。
 ② 事業者は、上記①の勧告を受けたときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該勧告の内容その他の厚生労働省令で定める事項を衛生委員会又は安全衛生委員会に報告しなければならない。

参考

- ①→事業者に対する勧告
 - 産業医は、上記①の勧告をしようとするときは、あらかじめ、当該勧告の内容について、事業者の意見を求めるものとする。
 - 事業者は、上記①の勧告を受けたときは、次に掲げる事項を記録し、これを3年間保存しなければならない。
 - ア 当該勧告の内容
 - イ 当該勧告を踏まえて講じた措置の内容(措置を講じない場合にあっては、その旨及びその理由) (則14条の3第1項・2項)
- ②→衛生委員会又は安全衛生委員会への報告

上記②の報告は、上記①の勧告を受けた後遅滞なく行うものとする。
(則14条の3第3項)
- ②→厚生労働省令で定める事項

上記②の厚生労働省令で定める事項は、次に掲げる事項とする。

 - 当該勧告の内容
 - 当該勧告を踏まえて講じた措置又は講じようとする措置の内容(措置を講じない場合にあっては、その旨及びその理由) (則14条の3第4項)



事業者は、産業医から受けた勧告の内容を事業場の労使や産業医で構成する衛生委員会に報告することとし、衛生委員会での実効性のある健康確保対策の検討に役立てる

〔7〕 総括安全衛生管理者等に対する勧告等 (則14条3項)

産業医は〔3〕①の労働者の健康管理その他の一定の事項について、総括安全衛生管理者に対して勧告し、又は衛生管理者に対して指導し、若しくは助言することができる。

〔8〕 専属 (則13条1項3号)

以下の事業場にあっては、その事業場に専属の産業医を選任する義務がある。

- ① 常時1,000人以上の労働者を使用する事業場
- ② 一定の有害業務に常時500人以上の労働者を従事させる事業場

参考 ②→一定の有害業務

- ア 多量の高熱物体を取り扱う業務及び著しく暑熱な場所における業務
- イ 多量の低温物体を取り扱う業務及び著しく寒冷な場所における業務
- ウ ラジウム放射線、エックス線その他の有害放射線にさらされる業務
- エ 土石、獣毛等のじんあい又は粉末を著しく飛散する場所における業務
- オ 異常気圧下における業務
- カ さく岩機、鋸打機等の使用によって、身体に著しい振動を与える業務
- キ 重量物の取扱い等重激な業務
- ク ボイラー製造等強烈な騒音を発する場所における業務
- ケ 坑内における業務
- コ 深夜業を含む業務
- サ 水銀、砒素、黄りん、弗化水素酸、塩酸、硝酸、硫酸、青酸、か性アルカリ、石炭酸その他これらに準ずる有害物を取り扱う業務
- シ 鉛、水銀、クロム、砒素、黄りん、弗化水素、塩素、塩酸、硝酸、亜硫酸、硫酸、一酸化炭素、二酸化炭素、青酸、ベンゼン、アニリンその他これらに準ずる有害物のガス、蒸気又は粉じんを発散する場所における業務
- ス 病原体によって汚染のおそれがある業務
- セ その他厚生労働大臣が定める業務

〔9〕 産業医の選任義務のない事業場の労働者の健康管理等

(法13条の2第1項・2項、則15条の2)

- ① 事業者は、産業医を選任すべき事業場以外の事業場については、労働者の健康管理等を行うのに必要な医学に関する知識を有する医師その他厚生労働省令で定める者(労働者の健康管理等を行うのに必要な知識を有する保健師)に労働者の健康管理等の全部又は一部を行わせるように努めなければならない。
- ② 上記①の医師等に労働者の健康管理等の全部又は一部を行わせる事業者は、医師等に対し、厚生労働省令で定めるところにより、労働者の労働時間に関する情報その他の医師等が労働者の健康管理等を適切に行うために必要な情報として厚生労働省令で定めるものを提供するように努めなければならない。

改正

事業者は、産業医等が労働者からの健康相談に応じるための体制整備に努めなければならない

〔10〕 体制の整備その他の必要な措置

(法13条の3)

事業者は、産業医又は〔9〕①の医師等による労働者の健康管理等の適切な実施を図るため、産業医又は医師等が労働者からの健康相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

第2節

健康管理

1 長時間労働に係る面接指導

解説

医学的知見によれば、長時間の時間外労働など労働者に過重な労働をさせたことにより疲労が蓄積している場合には、脳・心臓疾患発症のリスクが高まるとされている。このような健康障害を防止するため、事業者は、一定の労働者に対し、医師による面接指導を行い、その結果に応じた措置を講じなければならないことになっている。

まとめ 全体像

| | 労働時間※1 | 実施後の措置※2 | 罰則 |
|--------------------------|------------------|--|----|
| ①労働者からの申出による面接指導→〔1〕 | 1か月当たり 80時間超 | 就業場所の変更、作業の転換(②の面接指導は職務内容の変更、有給休暇(年次有給休暇を除く。)の付与)、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少等 | なし |
| ②研究開発に係る業務に従事する者→〔6〕 | 1か月当たり 100時間超 | | |
| ③高度プロフェッショナル制度の対象労働者→〔8〕 | 1か月当たり 100時間超 | 職務内容の変更、有給休暇(年次有給休暇を除く。)の付与、健康管理時間が短縮されるための配慮等 | あり |

※1 ①②は休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間、③は1週間当たりの健康管理時間が40時間を超えた場合におけるその超えた時間。

※2 医師の意見の衛生委員会若しくは安全衛生委員会又は労働時間等設定改善委員会への報告その他の措置を含む。

〔1〕 面接指導 **頻出**

(法66条の8第1項)

事業者は、その労働時間の状況その他の事項が労働者の健康の保持を考慮して厚生労働省令で定める要件に該当する労働者〔6〕及び〔8〕に規定する者を除く。〕に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師による面接指導を行わなければならない。

Point!

都道府県労働局長による面接指導の実施指示の規定は設けられていない。

1. 面接指導

問診その他の方法により心身の状況を把握し、これに応じて面接により必要な指導を行うことをいう。

2. 面接指導の実施義務のある事業者

使用する労働者の数にかかわらず、全ての事業者に実施義務がある。

3. 面接指導の対象となる労働者の要件等

(1) 休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間が1か月当たり80時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められる者であること(下記②の基準日前1か月以内に上記〔1〕又は〔6〕の面接指導を受けた労働者その他これに類する労働者であって〔1〕の面接指導を受ける必要がないと医師が認めたものを除く。)

(2) 上記(1)の超えた時間の算定は、毎月1回以上、基準日を定めて行わなければならない。

(3) 事業者は、上記(1)の超えた時間の算定を行ったときは、速やかに、超えた時間が1か月当たり80時間を超えた労働者に対し、当該労働者に係る当該超えた時間に関する情報を通知しなければならない。(則52条の2)

4. 面接指導の実施方法

〔1〕の面接指導は、要件に該当する労働者が、基準日後、遅滞なく申出することにより行われる。また、事業者は、労働者から申出があったときは、遅滞なく、〔1〕の面接指導を行わなければならない。(則52条の3)

5. 産業医による面接指導の申出の勧奨 **選18**

産業医は、要件に該当する労働者に対して、〔1〕の面接指導の申出を行うよう勧奨することができる。(則52条の3)

6. 面接指導における確認事項

医師は、〔1〕の面接指導を行うに当たっては、面接指導の申出を行った労働者に対し、以下の事項について確認を行う。

ア 当該労働者の勤務の状況

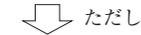
イ 当該労働者の疲労の蓄積の状況

ウ 上記イのほか、当該労働者の心身の状況 (則52条の4)

〔2〕 労働者の義務

(法66条の8第2項)

労働者は、事業者が行う面接指導を受けなければならない。



ただし

事業者の指定した医師が行う面接指導を受けることを希望しない場合において、他の医師の行う面接指導に相当する面接指導を受け、その結果を証明する書面を事業者に提出したときは、事業者が行う面接指導を受ける義務は負わない。

〔3〕 面接指導の結果の記録 **頻出**

(法66条の8第3項、則52条の6)

事業者は、面接指導の結果に基づき、当該面接指導の結果の記録を作成し、これを5年間保存しなければならない。

〔4〕 面接指導の結果についての医師からの意見聴取 **頻出**

(法66条の8第4項)

事業者は、〔1〕又は〔2〕ただし書の規定による面接指導の結果に基づき、当該労働者の健康を保持するために必要な措置について、医師の意見を聴かなければならない。

1. 意見聴取の時期

面接指導の結果に基づく医師からの意見聴取は、面接指導が行われた後(〔2〕ただし書の場合にあっては、当該労働者が面接指導の結果を証明する書面を事業者に提出した後)、遅滞なく行わなければならない。(則52条の7)

〔5〕 面接指導実施後の措置

(法66条の8第5項)

事業者は、〔4〕の規定による医師の意見を勘案し、その必要があると認めるときは、当該労働者の実情を考慮して、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少等の措置を講ずるほか、当該医師の意見の衛生委員会若しくは安全衛生委員会又は労働時間等設定改善委員会への報告その他の適切な措置を講じなければならない。

改正 過去

事業者は、要件に該当する労働者に対して、必ず医師による面接指導を受けさせなければならない

〔6〕 新たな技術、商品又は役務の研究開発に係る業務に従事する者に対する面接指導

(法66条の8の2)

- ① 事業者は、その労働時間が労働者の健康の保持を考慮して厚生労働省令で定める時間を超える労働者(労働基準法に規定する新たな技術、商品又は役務の研究開発に係る業務に従事する者に限る。)に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師による面接指導を行わなければならない。
- ② [2]から[5]までの規定は、上記①の事業者及び労働者について準用する。この場合において、[5]の「作業の転換」とあるのは、「職務内容の変更、有給休暇(年次有給休暇を除く。)の付与」と読み替えるものとする。

1. 〔6〕の面接指導の対象から除かれる者

労働基準法第41条各号に掲げる者(管理・監督者等の労働時間、休憩及び休日の適用が除外される者)及び〔8〕に規定する者。(法66条の8の2第1項)

2. ①→厚生労働省令で定める時間

- (1) 休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間について、1か月当たり100時間とする。
- (2) 上記の超えた時間の算定は、毎月1回以上、基準日を定めて行わなければならない。(則52条の7の2)

3. 面接指導の実施方法

〔6〕の面接指導は上記2(2)の期日後、遅滞なく行うものとする。(則52条の7の2第2項)

改正 過去

事業者は、面接指導実施のため、労働時間の状況を把握しなければならないこととされた

〔7〕 労働時間の状況の把握

(法66条の8の3)

事業者は、[1]又は[6]の規定による面接指導を実施するため、厚生労働省令で定める方法により、労働者(〔8〕に規定する者を除く。)の労働時間の状況を把握しなければならない。

1. 厚生労働省令で定める方法等

- (1) 厚生労働省令で定める方法は、タイムカードによる記録、パーソナルコンピュータ等の電子計算機の使用時間の記録等の客観的な方法その他の適切な方法とする。
- (2) 事業者は、(1)に規定する方法により把握した労働時間の状況の記録を作成し、3年間保存するための必要な措置を講じなければならない。

(則52条の7の3)

〔8〕 高度プロフェSSIONAL制度の対象労働者に対する面接指導

(法66条の8の4)

- ① 事業者は、労働基準法の規定による高度プロフェSSIONAL制度により労働する労働者であって、その健康管理時間が当該労働者の健康の保持を考慮して厚生労働省令で定める時間を超えるものに対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師による面接指導を行わなければならない。
- ② [2]から[5]までの規定は、上記①の事業者及び労働者について準用する。この場合において、[5]の「就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少等」とあるのは、「職務内容の変更、有給休暇(年次有給休暇を除く。)の付与、健康管理時間が短縮されるための配慮等」と読み替えるものとする。

1. ①→厚生労働省令で定める時間

- (1) 1週間当たりの健康管理時間が40時間を超えた場合におけるその超えた時間について、1か月当たり100時間とする。
- (2) 上記の超えた時間の算定は、毎月1回以上、基準日を定めて行わなければならない。(則52条の7の4)

2. 面接指導の実施方法

〔8〕①の面接指導は上記1(2)の期日後、遅滞なく行うものとする。(則52条の7の4第2項)

まとめ

| 〔1〕の面接指導実施後の措置 | 〔6〕の面接指導実施後の措置 | 〔8〕の面接指導実施後の措置 |
|--|--|--|
| 就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少等 | 就業場所の変更、職務内容の変更、有給休暇(年次有給休暇を除く。)の付与、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少等 | 職務内容の変更、有給休暇(年次有給休暇を除く。)の付与、健康管理時間が短縮されるための配慮等 |
| 医師の意見の衛生委員会若しくは安全衛生委員会又は労働時間等設定改善委員会への報告 | | |

改正 過去

事業者は、要件に該当する労働者に対して、必ず医師による面接指導を受けさせなければならない

〔9〕 面接指導の要件に該当しない労働者への措置 (法66条の9)

事業者は、〔1〕、〔6〕又は〔8〕の規定により面接指導を行う労働者以外の労働者であって健康への配慮が必要なものについては、厚生労働省令で定めるところにより、必要な措置を講ずるように努めなければならない。

参考 必要な措置の実施

1. 上記〔9〕の必要な措置は、〔1〕の面接指導の実施又は〔1〕の面接指導に準ずる措置(下記3に該当する者にあつては、〔8〕の面接指導の実施)とする。
2. 高度プロフェッショナル制度の対象労働者以外の労働者に対して行う上記〔9〕の必要な措置は、事業場において定められた当該必要な措置の実施に関する基準に該当する者に対して行うものとする。
3. 高度プロフェッショナル制度の対象労働者に対して行う上記〔9〕の必要な措置は、当該労働者の申出により行うものとする。(則52条の8)