

## 掲載内容

## 第1章 総論

- (1) 働き方改革関連法の概要
- (2) 働き方改革関連法の施行日
- (3) 法改正に伴う施行規則や指針等の改正等
- (4) 長時間労働の是正・健康管理
- (5) 多様で柔軟な働き方の実現

## 第2章 時間外労働の上限規制

- (6) 時間外労働の上限規制の概要
- (7) 中小企業における上限規制の経過措置
- (8) 上限規制の適用に関する経過措置
- (9) 上限規制が猶予・除外される事業・業務
- (10) 36協定届の新様式
- (11) 時間外労働・休日労働の管理
- (12) 所定労働時間・所定休日の取扱い
- (13) 36協定に関する指針
- (14) 36協定における協定事項・届出様式
- (15) 36協定の対象期間・有効期間
- (16) 特別条項及びその適用について
- (17) 改正労働基準法適用までの36協定の届出方法
- (18) 転勤・業務転換等における上限規制の取扱い
- (19) 労働者派遣事業における注意点
- (20) 限度時間を超えた労働者に対する健康・福祉確保措置
- (21) 法違反があった場合の36協定の効力・罰則

- [資料2-1]** 改正労働基準法・労働基準法施行規則  
**[資料2-2]** 労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項等に関する指針(平成30年9月7日厚生労働省告示第323号)

- [資料2-3]** 働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律による改正後の労働基準法の施行について(抄)(平成30年9月7日基発0907第1号)

- [資料2-4]** 働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律による改正後の労働基準法関係の解釈について(抄)(平成30年12月28日基発1228第15号)

## 第3章 年5日の年次有給休暇付与

- (22) 年5日の時季指定義務の概要
- (23) 出向者や派遣労働者に対する時季指定
- (24) 時季指定の対象労働者
- (25) 年5日から控除可能な日(半日単位年休・繰越分)
- (26) 計画年休
- (27) 特別休暇の取扱い
- (28) 前倒し付与・重複期間の取扱い
- (29) 重複期間がある場合の特例
- (30) 時季指定の方法
- (31) 時季指定義務に伴う就業規則の変更
- (32) 年次有給休暇管理制度
- (33) 時季指定義務の違反・罰則

[資料3-1] 改正労働基準法・労働基準法施行規則

[資料3-2] 働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律による改正後の労働基準法の施行について(抄)(平成30年9月7日基発0907第1号)

[資料3-3] 働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律による改正後の労働基準法関係の解釈について(抄)(平成30年12月28日基発1228第15号)

[資料5-5] 働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律による改正後の労働基準法関係の解釈について(抄)(平成30年12月28日基発1228第15号)

[資料5-6] 働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律による改正後の労働安全衛生法及びじん肺法関係の解釈等について(抄)(平成30年12月28日基発1228第16号)

## 第6章 その他の改正

## 第1 労働基準法・労働基準法施行規則関係

(51) 中小企業における割増賃金率

(52) 労働条件の明示

(53) 過半数代表の選出

[資料6-1-1] 改正労働基準法施行規則

[資料6-1-2] 働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律による改正後の労働基準法の施行について(抄)(平成30年9月7日基発0907第1号)

[資料6-1-3] 働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律による改正後の労働基準法関係の解釈について(抄)(平成30年12月28日基発1228第15号)

## 第2 労働時間等設定改善法関係

(54) 勤務間インターバル制度

(55) 労働時間等設定改善委員会

(56) 労働時間等設定改善企業委員会

[資料6-2-1] 働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律による改正後の労働時間等の設定の改善に関する特別措置法の施行について(抄)(平成30年9月7日基発0907第12号・雇均発0907第2号)

## 第3 労働安全衛生法関係

(57) 医師の面接指導

(58) 労働時間の状況の把握

[資料6-3-1] 改正労働安全衛生法・労働安全衛生規則

[資料6-3-2] 働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律による改正後の労働安全衛生法及びじん肺法の施行等について(抄)(平成30年9月7日基発0907第2号)

[資料6-3-3] 働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律による改正後の労働安全衛生法及びじん肺法関係の解釈等について(抄)(平成30年12月28日基発1228第16号)

[資料6-3-4] 労働時間の適正な把握のために使用者が講すべき措置に関するガイドラインについて(抄)(平成29年1月20日基発0120第3号)

内容を一部変更することがありますので、ご了承ください。

## 働き方改革関連法対応

## Q&amp;A 改正労働時間法制のポイント

著 高仲 幸雄 (弁護士)

改正内容が  
よくわかる!

Q&A 改正労働時間法制のポイント

働き方改革関連法対応  
Q&A 改正労働時間法制のポイント

著 高仲 幸雄 (弁護士)

◆働き方改革関連法における労働時間法制の改正のポイントをQ&A形式でわかりやすく解説しています。

◆関係する法律・規則・指針・通達等を各章に抜粋して掲載しています。

## 改正の主なポイント

- 1 時間外労働の上限規制
- 2 年5日の年次有給休暇付与の義務化
- 3 フレックスタイム制の見直し
- 4 高度プロフェッショナル制度の創設

A5判・総頁370頁

定価3,740円(本体3,400円)  
送料460円

WEBサイト

<https://www.sn-hoki.co.jp/>

電子書籍も  
発売!!

(電子版)  
定価 3,410円  
(本体 3,100円)

0120-089-339

受付時間 8:30~17:00(土・日・祝日を除く)

E-mail [eigyo@sn-hoki.co.jp](mailto:eigyo@sn-hoki.co.jp)

総合法令情報企業として社会に貢献

新日本法規出版

f 公式Facebookページ  
法律出版社ならではの情報を発信



## 内容見本(A5判縮小)

240

第5章 高度プロフェッショナル制度

## [47] 対象労働者の同意・同意の撤回

**Q** 高度プロフェッショナル制度を導入するに当たっては、対象労働者本人の同意が必要ですか。同意を得る場合には、どのような点に注意する必要がありますか。

**A** 高度プロフェッショナル制度を適用するためには、労使委員会の決議に従って、改正労働基準法41条の2第1項に規定する対象労働者本人の同意書面の交付を受ける必要があります。同意をしなかった労働者に対して、不利益な取扱いをすることは禁止されています。対象労働者は、同意の対象となる期間中に同意を撤回でき、使用者はこの撤回を妨げることはできません。

## 解説

## 1 本人同意の時期・方法等

高度プロフェッショナル制度の導入のためには、労使委員会の決議

## 第2章 時間外労働の上限規制

37

## [11] 時間外労働・休日労働の管理

**Q** 時間外労働の上限規制に当たって、時間外労働や休日労働については、どのように管理する必要がありますか。

**A** 労働基準法上の「時間外労働」と「休日労働」を區別して集計した上で、上限規制に違反しないように時間外労働や休日労働を制限できるような管理方法が必要です。

## 解説

## I 時間外労働と休日労働の双方を管理

労働基準法においては「時間外労働」と「休日労働」は個別に規制されており、改正労働基準法における上限規制の対応でも「時間外労働」と「休日労働」を区別する必要があります。

労働基準法における原則的な考え方を説明しますと、①「時間外労働」は、法定労働時間（1日8時間・1週40時間）（労基32）を超えて労働した時間、②「休日労働」は、法定休日（1週1日又は4週4日）（労基35）に労働した時間です。

労働基準法における上限規制のうち、月45時間及び年360時間（特別条項がある場合は年720時間）の規制は「時間外労働」の限度時間であり、「休日労働」の時間は含まれません。他方、1か月の上限時間（月

げる事項を書面で明示することが適切としています（高プロ指針第2・2）。なお、ここでいう「あらかじめ」とは、対象労働者が制度の適用について同意するかどうか判断するのに十分な時間的余裕を確保することをいいます（改正労基法解釈通達第4答10）。

- ① 高度プロフェッショナル制度の概要
- ② 当該事業場における労使委員会の決議の内容
- ③ 本人同意をした場合に適用される評価制度及びこれに対応する賃金制度
- ④ 本人同意をしなかった場合の配置及び待遇並びに本人同意をしなかったことに対する不利益取扱いは行ってはならないものであること
- ⑤ 本人同意の撤回がされること及び本人同意の撤回に対する不利益取扱いは行ってはならないものであること

## 2 制度適用に関する同意書面

## (1) 対象労働者の同意書面（改正労基則34の2②）

対象労働者本人の同意を得下の事項を書面で明示し、署ます。なお、対象労働者が希望に読み込んで電子メール

正労基則34の2②、改正労基法解釈通達第4答10

## 第3章 年5日の年次有給休暇付与

労働基準法第4章で定める労働時間、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等について同意を得るものであります。他方、改正労働基準法施行規則34条の2第4項の合意書面は、使用者と対象労働者との間で、具体的な業務内容等について合意するものです（Q44の2(1)）。

両書面については、紛れることのないように別個の書面とすることが望ましいとされています。もっとも、労働基準法施行規則34条の2第2項各号に掲げる事項について対象労働者が同意し、かつ、同条4項各号に掲げる事項について対象労働者と合意したことがそれぞれ明らかとなれば、両書面を一つにまとめることは可能とされています（改正労基法解釈通達第4答9）。

## 3 同意の撤回

対象労働者は、同意の対象となる期間中に同意を撤回でき、使用者はこの撤回を妨げることはできません。

本人同意の撤回を申し出た対象労働者については、その時点から高

制度の法律上の効果は発生しなくなります。  
場合の配置及び待遇について、本人同意を撤回のことを理由として不利益に取り扱ってはなりません。

38

## 第2章 時間外労働の上限規制

可能性があります。

そこで、改正労働基準法36条における時間外労働の上限規制に対応するためには、以下のように、「時間外労働」と「休日労働」の双方の管理が必要になります。

時間外労働の管理	休日労働の管理
① 時間外労働が、1日・1月・1年のそれぞれについて、36協定の範囲を超えないこと	休日労働が36協定で定めた範囲（回数・時間）を超えないこと
② 36協定における特別条項の回数を超えないこと	
① 毎月の時間外労働と休日労働の合計が100時間未満になるようにすること	
②隣接する2か月～6か月の時間外労働と休日労働の合計時間の平均が80時間を超えないこと	

## 2 複数月（2か月～6か月）の平均時間数の確認

改正労働基準法36条で設けられた複数月（2か月～6か月）の上限時間（平均80時間以内）の規制は、月の時間外労働と休日労働の合計時間が、どの2か月～6か月の平均をとっても1か月当たり80時間を超え

## [27] 特別休暇の取扱い

**Q** 就業規則において、法定の年次有給休暇とは異なる特別休暇を付与しています。これらの日数は、時季指定義務がある日数（5日）から控除できますか。

**A** 労働基準法上の年次有給休暇を上乗せして付与されるものを除き、特別休暇を取得した日数分は、時季指定義務がある日数（5日）から控除できません。特別休暇を廃止して、年次有給休暇に振り替えることは法改正の趣旨に沿わないとされています。

## 解説

## 1 時季指定すべき5日からの控除

通達は、年次有給休暇とは別に設けられた特別休暇を取得した日数分について、使用者が時季指定すべき5日の年次有給休暇から控除することはできないとしています（改正労基法解釈通達第3答12）。もっとも、同通達は「たとえば、法第115条の時効が経過した後においても、取得の事由及び時季を限定せず、法定の年次有給休暇を引き続き取得可能としている場合のように、法定の年次有給休暇日数を上乗せするものとして付与されるものを除く」（下線は筆者）としています。

また、「改正労働基準法に関するQ&A」（平成31年4月厚生労働省労働基準局）3-34では、取得理由や取得時季が自由で、年次有給休暇と同じ要件で同じ賃金が支給される「リフレッシュ休暇」について、以

130

## 第3章 年5日の年次有給休暇付与

ご質問の「リフレッシュ休暇」は、毎年、年間を通じて労働者が自由に取得することができ、その要件や効果について、当該休暇の付与日（※）からの1年間（未消化分はさらに次の1年間繰り越して取得可能なもの）において法定の年次有給休暇の日数を上乗せするものであれば、当該休暇を取得した日数分については、使用者が時季指定すべき年5日の年次有給休暇の日数から控除して差し支えありません。  
※当該休暇の付与日は、法定の年次有給休暇の基準日と必ずしも一致している必要はありません。

このように、特別休暇の中で、取得理由や取得時季が自由であるなど、法定の年次有給休暇の日数を上乗せするものであれば、当該休暇を取得した日数分は、改正労働基準法39条7項で時季指定義務がある日数（5日）から控除できます。

## 2 特別休暇の廃止と年次有給休暇への振り替え

前掲通達は、法定の年次有給休暇とは別に設けられた特別休暇について、今回の改正を契機に廃止し、年次有給休暇に振り替えることは法改正の趣旨に沿ないものであるとしています（改正労基法解釈通達第3答12）。

また、労働者と合意することなく就業規則を変更することにより特別休暇を年次有給休暇に振り替えることは、その変更内容（要件・効果等）が労働者にとって不利益と認められる場合は、就業規則の不利益変更の問題になるので、注意が必要です（労基9・10）。

