

2019 年度に向けた就業規則の改定内容（働き方改革法及び祝日）

働き方改革推進法等の成立により、就業規則の改定を検討している事業所様も多いことと思います。現時点で検討及び改定が必要と思われる内容を記載しますので、事業所様の考え方に応じてご検討ください。

1. 改定・追加すべき内容

(1) 年次有給休暇 5 日の時季指定付与（いわゆる強制付与）

基準日から 1 年間ごとに 5 日取得させるために、会社が時季指定を行うこと及び意見を聴くなどの手続、従業員の取得義務を規定します。また、取得済みの日数は、強制付与 5 日から減算することも定義した方がわかりやすいでしょう。時季指定してもなかなか従業員が取得しないのではないかと、という会社こそ、従業員の取得義務を定義して、併せて業務の繁閑の管理強化をするべきです。

(2) 時間外労働上限規制

時間外・休日労働については規制が厳しくなり（本ニュース 8 月号参照）、罰則も明示されました。実務的には、例えば早出残業などを、黙示の指揮命令とされないための工夫も必要となります。上限を遵守できるような仕組みをつくり、従業員に事前の申告や上長の承認を必要とするならば、その点を履行させるよう義務として就業規則に規定することも 1 つの方法です。

(3) 安衛法、施行規則の改正

医師の面接指導が従来の 100 時間から 80 時間になり、時間数を記載している就業規則については改定の必要があります。また、原則すべての従業員を対象として、労働時間を把握することとなりました。従来把握義務がなく打刻などの習慣がない従業員がいる場合には、会社の定める方法により労働時間を報告することを義務付けることを検討してください。

2. 制度導入するのであれば追記すべき内容（詳細は省略します。）

- (1) 3 箇月単位のフレックスタイム制導入
- (2) 特定高度専門業務・成果型労働制(高度プロフェッショナル制度)創設
- (3) 勤務間インターバル導入制度(努力義務)

3. 検討し整理してから書き換える、あるいは解釈すべき内容

(1) 派遣・短時間・有期雇用労働者の均等・均衡待遇の確保

均等均衡待遇の検討の結果、手当や制度を改定する場合には、就業規則を変更します。

(2) 天皇即位関連の祝日及び休日

祝日法には「国民の祝日」と「国民の休日」があります。2019 年には天皇即位があり、5 月 1 日（水）と 10 月 22 日（火）をこの年限りの「国民の祝日」とする法律が本年 12 月 8 日に成立しました。それを受けて 5 月 1 日の前後の 4 月 30 日と 5 月 2 日が「国民の休日」となります。これらの国民の休日を、会社の定める休日とするかどうかは解釈が必要です。過去の、祝日に挟まれた休日（2015 年 9 月 22 日など）や振替休日の取扱いも参考にしつつ、整理をしてください。

いずれにしても、会社の休日が増える場合には、割増単価に影響しないのか確認が必要です。

なお、付け加えると、4 月 30 日と 5 月 2 日が会社の休日に該当しないという解釈であっても、世間一般がお休みだからと労働の免除をすることは可能です。その際の給与の取扱いにはお気を付けください。

※中小企業に対する 60 時間超の割増猶予廃止は、2023 年 4 月施行であるため今回は割愛します。本年最後の送信となります。本年はお世話になりました。来年もよろしくお願い申し上げます。

ホームページ（「開東社会」「かいとうしゃかい」で検索） <http://www.kaito-sr.com/>

Facebook ページや、ブログも更新しています。

※本記事の無断転載は禁止されております。

社会保険労務士法人 開東社会保険労務事務所

〒160-0023 東京都新宿区西新宿 7-2-6 西新宿 K-1 ビル 7 階 TEL 03-3369-7411/8411

FAX Stop! 次回以降の FAX が迷惑の場合は恐れ入りますがご連絡下さい。 FAX 03-3369-2711