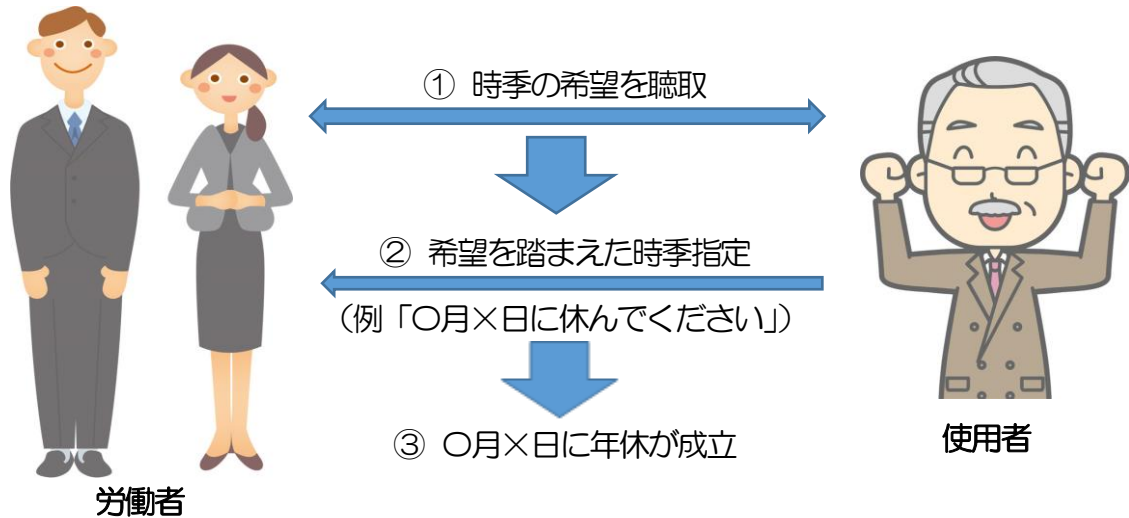


働き方改革関連法案「労働時間に関する制度の見直し」(2)

1. 長時間労働の是正

(3) 一定日数の年次有給休暇の確実な取得



- 年休が10日以上付与されている労働者に限る
 - 以下のケース・・・使用者は義務から解放される
 - ・労働者が自ら5日以上年休を取得した
 - ・労働者自らの取得3日+計画的付与2日
 - ・労働者が自ら2日の年休を取得した
 - ・3日の年休の計画的付与が行われた
- } 使用者の時季指定は不要
- } 使用者は5日に足りない日数のみ指定

(4) 労働時間の状況の把握の実効性確保

長時間労働者に対する医師の面接指導を適切に実施するため、省令で定める方法により、使用者が労働者の労働時間を把握しなければならないと労働安全衛生法に規定します。当初の案では、省令で労働時間の把握を義務づけることとされていましたが、より実効性を高めることを目的として、法律に明記することになりました。なお、義務違反に罰則は適用されません。

また、現行の労働時間の把握について「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」(平成29年1月)は、使用者による現認や客観的な記録を基礎とすることを原則とし、やむを得ない場合は自己申告制とすることもできるとしています。省令でも同じ内容を定める予定ですが、新たに「管理監督者」と「みなし労働時間対象者」の労働時間の状況も把握することが義務づけられます。

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」(平成29年1月)より

●労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置

使用者は、労働時間を適正に把握するため、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、これを記録すること。使用者が始業・終業時刻を確認し、記録する方法としては、原則として次のいずれかの方法によること。

(ア) 使用者が、自ら現認することにより確認し、適正に記録すること。

(イ) 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記録を基礎として確認し、適正に記録すること。