

働き方改革関連法（4）

● 労働時間の状況を客観的に把握する義務

現在	改正後
<p>賃金は、原則として労働時間に対して支払うため、適正な賃金を支払う前提となる労働時間について、客観的に把握することを通達で規定した。</p> <p>ただし、①「裁量労働制」の適用を受ける人は、労働時間に対して賃金を払う対象ではない、②「管理監督者」は、労基法の労働時間関係の適用除外者である、ことから、通達の対象とされなかった。</p>	<p>健康管理の観点から、裁量労働制が適用される人や管理監督者も含め、すべての人の労働時間の状況が「客観的な方法※」その他適切な方法で把握されるよう法律で義務付けられる。</p> <p>⇒ 労働時間の状況を客観的に把握することで、長時間働いた労働者に対する、医師による面接指導を確実に実施する。</p>

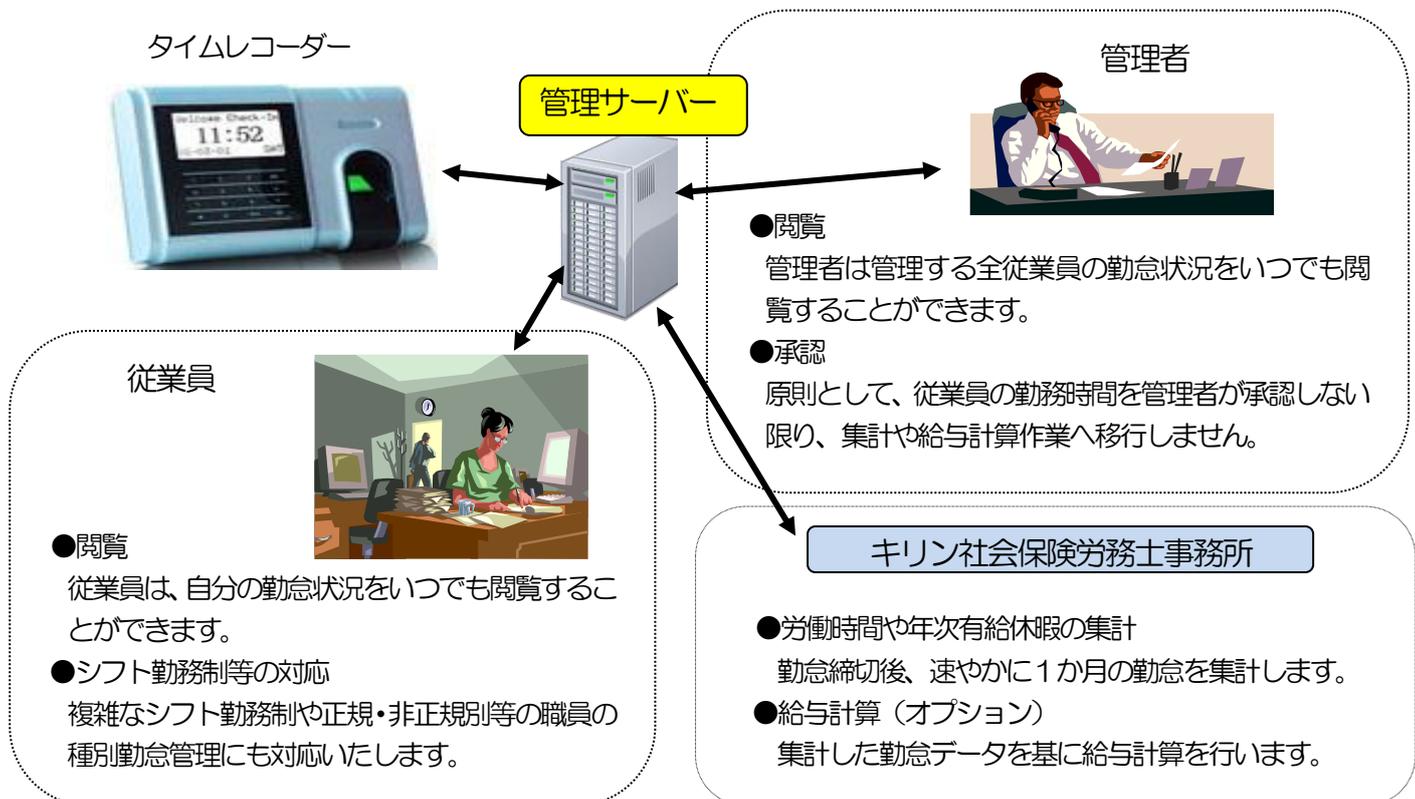
※ 労働時間の状況の把握を行う「客観的な方法」については、パソコンの使用時間やIC（集積回路）カードによる出退勤時間の記録が想定されています。

● 医師の面接指導についての労働安全衛生法の改正

- ① 一般労働者（管理監督者を含む）
時間外・休日労働時間が月 80 時間超かつ労働者から申出があった場合に医師の面接指導を義務化（罰則なし。現行法は、100 時間超かつ申出ありが条件）
- ② 研究開発業務（現行法の規定なし）
・月 100 時間超の場合は、労働者からの申出に関わらず義務化（罰則あり）
・月 80 時間超かつ申出ありの場合も義務化（罰則なし）
- ③ 高度プロフェッショナル制対象労働者（現行法の規定なし）
・健康管理時間月 100 時間超の場合は、労働者からの申出に関わらず義務化（罰則あり）
・月 80 時間超かつ申出ありの場合についても義務化（罰則なし）

面倒な勤怠管理や年次有給休暇管理はキリン社労士事務所にお任せください

「キリン勤怠管理システム」の概要



キリン社労士事務所では、2010年より、顧客にキリン勤怠管理システムを提供しており、現在、17の事業所で合計420人の勤怠管理を請け負っています。ご興味をお持ちの方は遠慮なく当事務所にお問い合わせください。