働き方改革関連法の概要

４月１日より「働き方改革関連法」が施行されました。そこで、本稿では、大企業のみならず、中小企業も早速対応に迫られる「年次有給休暇の付与義務」と「労働時間の把握義務」にスポットを当てその概要についてご紹介いたします。

年次有給休暇の付与義務

使用者は、2019年４月１日より年次有給休暇が10日以上付与される労働者に対して、付与日から１年以内に取得時季を指定して有給休暇を５日間取得させることが義務付けられました。対象者には管理監督者や有期雇用労働者も含まれます。

これに伴い、使用者は労働者ごとに年次有給休暇管理簿を作成し、３年間保存しなければならないほか、時季指定の対象となる労働者の範囲について就業規則に明記する必要があります。

□年次有給休暇管理簿□

（例）労働者名簿または賃金台帳に以下のような必要事項を盛り込んだ表を追加する。

年次有給休暇取得日数	基準日	2019/4/1 ← 基準日 （補足）基準日が２つ存在する場合には、基準日を２つ記載する必要があります。									
	取得日数	18日 ← 日数 （補足）基準日から１年以内の期間における年休取得日数（基準日が２つ存在する場合には１つ目の基準日から２つ目の基準日の１年後までの期間における年休取得日数）を記載する必要があります。									
	年次有給休暇を取得した日付	2019/4/4(木)	2019/5/7(火)	2019/6/3(月)	7/1(月)	8/1(木)	8/13(火)	8/14(水)	8/15(木)	8/16(金)	8/19(月)
		2019/9/2(月)	2019/10/9(水)	2019/11/5(火)	2019/12/6(金)	2020/1/14(火)	2020/2/10(月)	2020/3/19(木)	2020/3/20(金)		
		時季（年次有給休暇を取得した日付）									

※「年５日の年次有給休暇の確実な取得　わかりやすい解説」(厚生労働省)より引用。
詳細は、右記ＨＰをご覧ください。https://www.mhlw.go.jp/content/000463186.pdf

労働時間の把握義務

使用者は、管理監督者や裁量労働制が適用される労働者を含め、すべての労働者の労働時間の状況を客観的な方法その他適切な方法により把握することが義務付けられました。

具体的には、タイムカードやICカード、パソコンの使用時間の記録等により、労働者の労働日ごとの出退勤時刻を記録し把握しなければなりません。

これに伴い、現状、タイムカード等を使用していない事業所については、労働時間管理の方法の見直しが必要になります。

□労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置□

○使用者は、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、適正に記録すること

（1）原則的な方法

- 使用者が、自ら現認することにより確認すること
- 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

（2）やむを得ず自己申告制で労働時間を把握する場合

① 自己申告を行う労働者や、労働時間を管理する者に対しても、自己申告制の適正な運用等ガイドラインに基づく措置等について、十分な説明を行うこと

② 自己申告により把握した労働時間と、入退場記録やパソコンの使用時間等から把握した在社時間との間に著しい乖離がある場合には実態調査を実施し、所要の労働時間の補正をすること

③ 使用者は労働者が自己申告できる時間数の上限を設ける等適正な自己申告を阻害する措置を設けてはならないこと。さらに36協定の延長することができる時間数を超えて労働しているにもかかわらず、記録上これを守っているようにすることが、労働者等において慣習的に行われていないか確認すること

○賃金台帳の適正な調製

使用者は、労働者ごとに、労働日数、労働時間数、休日労働時間数、時間外労働時間数、深夜労働時間数といった事項を適正に記入しなければならないこと

※「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」(厚生労働省)より引用。
詳細は、下記ＨＰをご覧ください。
https://www.mhlw.go.jp/kinkyu/dl/151106-06.pdf

□働き方改革関連法の導入時期と内容□

導入時期	改正法	内　　容
2019年４月１日	労働基準法	大企業に対する残業時間の上限規制 ※適用除外業務への猶予措置あり
		年次有給休暇の付与義務
		フレックスタイム制の清算期間の延長
		高度プロフェッショナル制度の導入
	労働時間等設定改善法	労働時間の把握義務
		勤務間インターバル制度導入の努力義務
	労働安全衛生法	産業医・産業保健機能の強化
2020年４月１日	労働基準法	中小企業に対する残業時間の上限規制 ※適用除外業務への猶予措置あり
	労働契約法 パートタイム労働法 労働者派遣法	大企業における同一労働・同一賃金の実現 ・正規と非正規の不合理な待遇差の禁止 ・労働者への待遇に関する説明の義務化
2021年４月１日	労働契約法 パートタイム労働法 労働者派遣法	中小企業における同一労働・同一賃金の実現 ・正規と非正規の不合理な待遇差の禁止 ・労働者への待遇に関する説明の義務化
2023年４月１日	労働基準法	中小企業に対する月60時間超の割増賃金比率の適用猶予措置の廃止
2024年４月１日	労働基準法	残業時間の上限規制適用除外業務(自動車運転、建設業、医師等)への猶予措置の廃止