

働き方改革関連法 平成31年4月から順次施行

本年6月29日に「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案」が可決成立し、7月6日に公布された。改正事項によって異なるが、労働時間制度や健康管理に関する事項の施行期日は平成31年4月1日（中小企業への時間外労働の上限規制の適用は平成32年4月1日）。

本稿では労働基準法、労働安全衛生法の改正について一部を紹介する。

●労働基準法の一部改正

〈時間外労働の上限規制〉

長時間労働の削減を目的として、時間外労働規制の仕組みを改め、原則として時間外労働の上限を月45時間、年360時間としたうえで、臨時的な特別な事情がある場合に限り、特例を認める。ただし、特例の場合であっても、時間外労働を年720時間以内とし、複数月平均で80時間以内（休日労働を含む）、単月で100時間未満（休日労働を含む）、さらに月45時間を超えることができるのは年間6か月までとしなければならない。これらに違反した場合は罰則の対象となる。

〈年次有給休暇〉

年次有給休暇の付与日数が10日以上労働者に対し、使用

者は年5日について労働者ごとにその時季を定めて与えなければならないこととされた。

●労働安全衛生法の一部改正

〈産業医・産業保健機能の強化〉

労働者の健康管理について、産業医の活動環境を整備し、実効性を持たせる観点から、長時間労働者の労働時間等に関する情報を産業医へ提供すること、産業医から受けた勧告の内容等を衛生委員会に報告することが事業者には義務付けられた。

また、労働者が産業医等に直接健康相談ができる仕組み等、体制の整備等に努めなければならないこととされた。

そして、労働者の健康情報の収集・保管・使用に当たって、事業者は労働者の健康確保に必要な範囲内で行わなければならないこととされる。

〈面接指導等〉

新商品等の研究開発業務の従事者や高度プロフェSSIONAL制度（本改正で新設された一定の高度専門職を対象とする制度）の適用労働者について、一定の時間を超える場合に、事業者は面接指導を実施しなければならないこととされた。

なお、従前からの面接指導（法第66条の8）の実施対象となる時間外・休日労働時間の要

運動不足解消に向けて



件は、省令改正により「1月あたり80時間（現行は100時間）を超える労働者」とされる予定。

また、面接指導を実施するため、労働時間の状況を把握することが、事業者の義務として労働安全衛生法に明記された。