

労働基準法が改正されて実務はどう変わったの？

Q&Aと就業規則例・労使協定例で
平成30年改正労働基準法の疑問をすべて解決！

人事労務担当者の疑問に答える

平成30年 改正労働基準法

編集代表 岩出 誠

編集 ロア・ユナイテッド法律事務所

改正労働基準法の
概要解説から
全体像を把握できる！

労働基準法の改正で
人事労務担当者が
疑問に思うポイントを
Q&Aにして
テーマごとに設定。
法改正の実務への影響や
必要となる対応を
Q&A形式で
わかりやすく解説！



人事労務担当者の疑問に答える

平成30年 改正労働基準法

編集代表 岩出 誠
編集 ロア・ユナイテッド法律事務所

Q&Aと就業規則例・労使協定例で
平成30年改正労働基準法の
疑問をすべて解決！

罰則付き時間外労働の上限規制／年次有給休暇の時季指定義務
フレックスタイム制の見直し／高度プロフェッショナル制度の創設

第一法規

法改正により必要となる
就業規則の変更例や
労使協定例を掲載。
どのような規定例に
すればよいのかが
具体的にわかる！

平成30年11月14日までに
公表された政省令・指針・
通達案の内容を反映！

A5判・192頁 定価：本体2,300円+税



第一法規

東京都港区南青山2-11-17 〒107-8560
<http://www.daiichihoki.co.jp>

Tel. 0120-203-694
Fax. 0120-302-640

第1章 平成30年改正労働基準法の概要

改正労働基準法の概要と実務的留意点

- I 長時間労働の是正
- II 中小企業における月60時間超の時間外労働に対する割増賃金の猶予措置の廃止と施行時期
- III 年次有給休暇の取得促進—5日の年次有給休暇の時季指定義務等
- IV フレックスタイム制の見直し
- V 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)の創設

第2章 Q&A～人事労務部の疑問と回答～

第1節 中小企業における月60時間超の時間外労働に対する割増賃金の見直し

テーマ1 猶予措置の終了日

第2節 罰則付き時間外労働の上限規制

～著しい長時間労働に対する助言指導を強化するための規定の新設～

- テーマ1 長時間労働の是正のため罰則付き時間外労働の上限規制の導入
- テーマ2 罰則付き時間外労働の上限規制は、平成31年(2019年)4月1日から施行
- テーマ3 長時間労働の是正のため罰則付き時間外労働の上限規制の導入に際し、会社が準備すべき事項

第3節 健康配慮義務の履行

一定日数の年次有給休暇の確実な取得(5日の年次有給休暇の時季指定義務)

- テーマ1 年5日の年次有給休暇時季指定の義務化
- テーマ2 施行日と経過措置について
- テーマ3 年次有給休暇管理簿
- テーマ4 半日単位の年次有給休暇を取得した場合の取扱い
- テーマ5 在籍 outward した場合

第4節 フレックスタイム制の見直し

- テーマ1 清算期間の上限の延長
- テーマ2 清算期間を1か月超とした場合の取扱い
- テーマ3 完全週休2日制の場合の取扱い

第5節 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)の創設

- テーマ1 高度プロフェッショナル制度とは
- テーマ2 高度プロフェッショナル制度の対象業務・対象労働者
- テーマ3 高度プロフェッショナル制度における健康確保措置とは
- テーマ4 労働基準監督署への届出・報告義務
- テーマ5 高度プロフェッショナル制度導入の採否と事前準備

第6節 労働時間等の設定の改善に関する特別措置法(勤務間インターバル制度)

- テーマ1 「労働時間等の設定」に新たに追加された事項
- テーマ2 勤務間インターバル制度
- テーマ3 他の事業主との取引上必要な配慮
- テーマ4 労働時間等設定改善企業委員会

第7節 罰則

- テーマ1 時間外労働上限規制に関する罰則
- テーマ2 フレックスタイム制に関する罰則
- テーマ3 年次有給休暇の付与義務に関する罰則

第3章 規定例と協定例

第1節 中小企業における月60時間超の時間外労働に対する割増賃金の見直し

テーマ1 就業規則の規定例

第2節 罰則付き時間外労働の上限規制

～著しい長時間労働に対する助言指導を強化するための規定の新設～

- テーマ1 就業規則の規定例
- テーマ2 労使協定例
- テーマ3 協定届の記載例

第3節 一定日数の年次有給休暇の確実な取得(5日の年次有給休暇の時季指定義務)

- テーマ1 就業規則の規定例
- テーマ2 労使協定例

第4節 フレックスタイム制の見直し

- テーマ1 就業規則の規定例
- テーマ2 労使協定例
- テーマ3 協定届の記載例

第5節 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)の創設

- テーマ1 就業規則の規定例
- テーマ2 労使委員会決議例

第6節 労働時間等の設定の改善に関する特別措置法(勤務間インターバル制度)

テーマ1 就業規則の規定例

テーマ2

労使委員会決議例

解説

高度プロフェッショナル制度を導入するためには、同制度を実施する事業場で労使委員会を設け、労基法上で定められた事項に関し決議をし、使用者が、決議事項を法定様式に記載して、所轄労働基準監督署へ届け出る必要があります。

高度プロフェッショナル制度導入にあたり労使委員会で決議しなければならない事項は、改正労基法41条の2第1項各号に定められています。本稿作成時において、平成30年10月15日付で、厚生労働省労働政策審議会労働条件分科会にて、改正労基法の素案が公表され(以下「素案」という)、加えて、同年11月14日に同労働条件分科会にて「労働基準法第41条の2第1項の規定により同項1号の業務に従事する労働者の適正な労働条件の確保を図るための指針案」(以下、「指針案」という)が公表され、決議事項が明確になってきました。以下では、法定の決議事項を列挙の上(詳細は、第2章第5節を参照)、本テーマ末尾に決議事項録例を示します。

- ① 制度の対象となる業務の範囲
- ② 制度の対象となる労働者の範囲
- ③ 制度の対象労働者の健康管理時間(事業場内にいた時間と事業外)

高度プロフェッショナル制度に関する労使委員会決議例

高度プロフェッショナル制度に関する労使委員会決議

株式会社●●労使委員会は、労働基準法第41条の2の定めに基づく高度プロフェッショナル制度(以下、「本制度」という)の実施に関し、委員の5分の4以上の多数による議決により、下記のとおり決議した。

(対象業務)

- 第1条 本制度を適用する社員の業務は、次の範囲とする。
- (1) 金融商品の開発業務、金融商品のディーリング業務、アナリストの業務(企業・市場等の高度な分析業務)
 - (2) コンサルタントの業務(事業・業務の企画運営に関する高度な考案または助言の業務)

(対象社員の要件)

- 第2条 本制度を適用する社員は、前条で定める業務に従事する者のうち、次の要件をすべて満たす者でなければならない。
- (1) 会社との間の書面等による合意に基づき職務が明確に定められていること
 - (2) 労働契約により会社から支払われると見込まれる賃金の額を1年間当たりの賃金の額に換算した額が金1,075万円を下回らないこと
 - (3) 入社して○年以上の者
 - (4) 正社員就業規則第○条の管理監督者でない者

(対象社員の同意および撤回)

- 第3条 会社は、本制度の対象社員を対象業務に従事させるにあたっては、対象社員に対し、本制度の詳細、本決議の内容、同意した場合に適用される人事制度および賃金制度の内容、同意しなかった場合の配置および処遇等を説明した上で、事前に本人の書面による同意を得なければならない。
- 2 本制度の対象となっている社員が、書面により前項の同意を撤回することを申し出た場合には、会社は当該社員を本制度の対象から外さなければならない。

詳細・お申し込みはコチラ

<クレジットカードでもお支払いいただけます>



第一法規

検索

CLICK!