



# Supporting your growth

Firm News Vol. 101 May' 19



## Contents

- 就業規則の視点から見た働き方改革関連法①「労働時間の絶対的上限規制と労働時間の把握の義務化」
  - 労働問題Q&A「就業規則と雇用契約書の内容が異なる場合」



EP Consulting Services

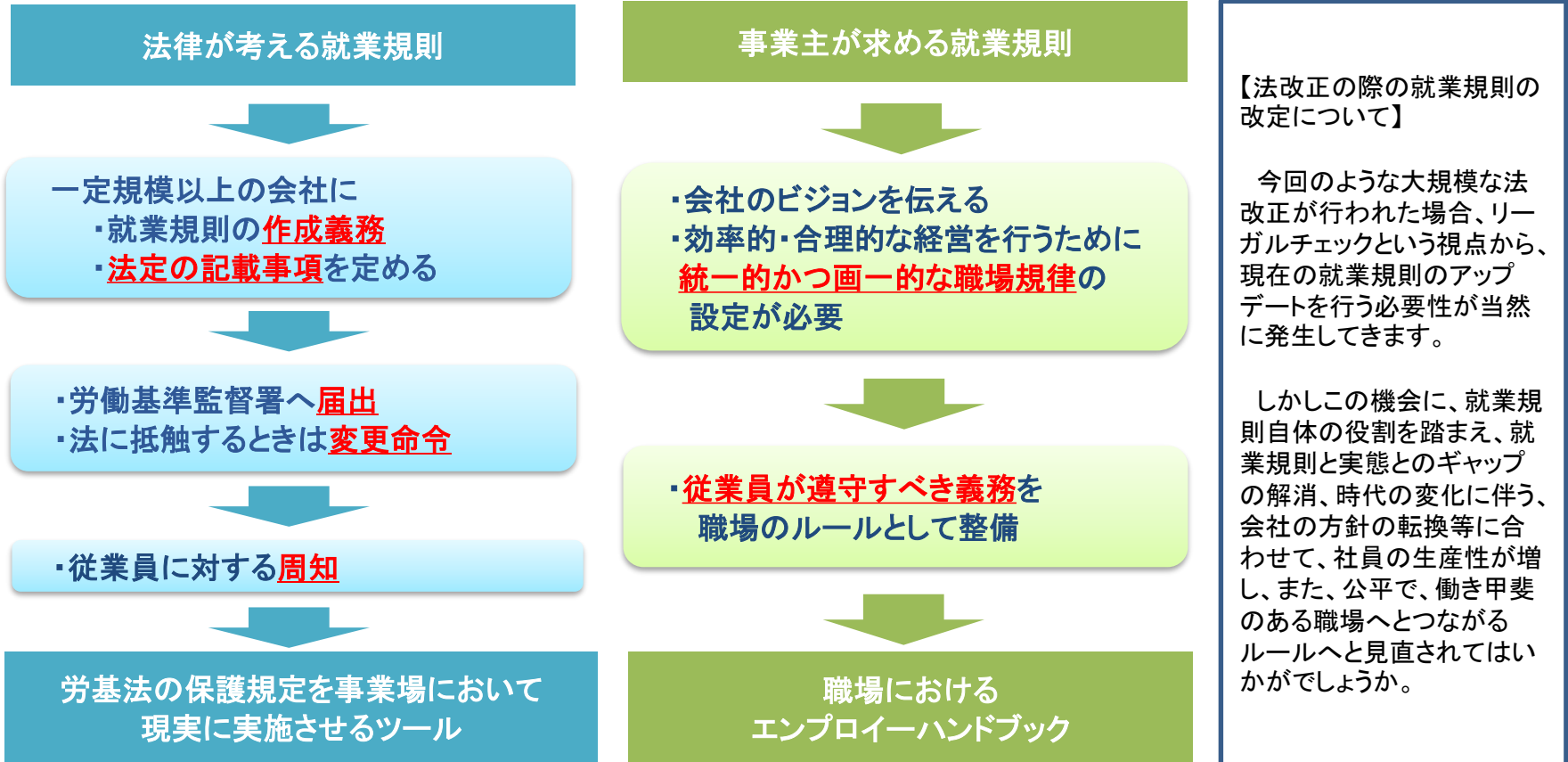
Social Insurance Consulting Firm EOS

▶就業規則の視点から見た働き方改革関連法①  
「労働時間の絶対的上限規制と労働時間の把握の義務化」

5月号は、2019年4月から施行された働き方改革関連法案の内容について、100号までに解説させていただいた法改正のおさらいと、今後、企業としてどのように対応していけば良いのか、特に就業規則の改定の必要性和対応方法という視点から説明させていただきます。

1. 就業規則の2つの役割

就業規則の役割は、大きく分けて以下の2つがあります。



## Social Insurance Consulting Firm EOS Firm News

### 2. 労働時間の絶対的上限規制について

法改正の概要は、以下のとおりです。

#### 【労働時間の絶対的上限規制について】

##### 1. 時間外及び休日労働協定(36協定)の限度時間

原則：月45時間、年360時間(改正前と同じ。)

##### 2. 特別条項(上記1の例外)

- ① 年720時間以内(月平均60時間)
- ② 2~6ヶ月平均で80時間以内(休日労働含む。)
- ③ 単月100時間未満(休日労働含む。)
- ④ 月45時間超は、年6回まで

##### 3. 36協定の様式変更

- ① 一般条項と特別条項部分を分離した2枚組に。
- ② 延長時間の期間を「1日」「1か月」「1年」で特定。
- ③ 「時間外労働と休日労働を合算した時間数」の規制に対するチェックボックスを新設。
- ④ 特別条項の必須協定項目に「健康福祉確保措置」を追加。  
罰則違反した場合には、6ヶ月以下の懲役又は30万円以下の罰金。

### 3. 就業規則の言葉の定義

時間外労働の上限規制により、労働時間の管理方法を変える場合には、当然就業規則の改定も必要になってきます。ただしその前に、就業規則上の労働時間に関連する各言葉の定義や適用範囲が明確になっていることが重要です。

たとえば、今回の労働時間の上限規制は、所定労働時間ではなく、法定労働時間が基準となりますので、就業規則上に、勤務に関連する言葉の定義を最初に定めておき、従業員の認識を一致させておくことが、正しい労働時間管理の基本となります。

#### 【言葉の定義の例】

- (1) 所定労働時間...会社が定める原則の始業時刻から終業時刻までの時間であって、会社の指揮命令に基づく業務を行うべき時間をいう。
- (2) 法定労働時間...労働基準法により定められた1週間につき40時間まで、及び1日につき8時間までの労働時間をいう。
- (3) 始業時刻...会社の指揮命令に基づく業務を開始すべき時刻をいう。
- (4) 終業時刻...会社の指揮命令に基づく業務を終了すべき時刻をいう。
- (5) 休憩時間...労働時間の途中に与える従業員が自由に利用できる時間をいう。
- (6) 所定外労働(残業)...会社の所定労働時間を超える労働をいう。
- (7) 時間外労働...1週間につき40時間又は1日につき8時間を超える労働をいう。

#### 4. 労働時間の把握の義務化の概要

今回の法改正では、労働安全衛生法において、労働時間の把握義務についての条文が新設されました。

##### 【「客観的方法による労働時間把握義務化」の具体的概要】

労働時間の把握義務化が、労働基準法ではなく「労働安全衛生法」の条文に加えられ、また、一般の労働者のみならず管理監督者や裁量労働制の適用者にも労働時間の把握義務が適用されることとなりました。

新法の適用が開始されるにあたって、各企業が特に気を付けるべきは、新設された条文内の「厚生労働省令で定める方法により(中略)労働時間の状況を把握しなければならない」という部分です。

つまり、これまでは通達(労働時間適正把握基準)に記載されていた労働時間の把握の方法が、今後は、この新設された条文に基づき、明確な法的根拠を持つことになりました。

この点について、厚生労働省令では「タイムカードによる記録、パーソナルコンピュータ等の電子計算機の使用時間(ログインからログアウトまでの時間)の記録等の客観的な方法その他の適切な方法により、労働者の労働時間の状況を把握しなければならない」という内容が織り込まれたため、各企業は自社に合った客観的な労働時間の把握方法を検討・準備しなければなりません。

##### 【参考】労働安全衛生法の新設条文規定(法律として規定)

###### 労働安全衛生法第66条の8の3

(面接指導等)

事業者は、第66条の8第1項又は前条第1項の規定による面接指導を実施するため、厚生労働省令で定める方法により、労働者(次条第1項に規定する者を除く。)の労働時間の状況を把握しなければならない。

###### 労働安全衛生規則第52条の7の3

1 法第66条の8の3の厚生労働省令で定める方法は、タイムカードによる記録、パーソナルコンピュータ等の電子計算機の使用時間の記録等の客観的な方法その他の適切な方法とする。

2 事業者は、前項に規定する方法により把握した労働時間の状況の記録を作成し、3年間保存するための必要な措置を講じなければならない。

## ▶労働問題Q&amp;A「就業規則と雇用契約書の内容が異なる場合」

## ＜労働問題Q&amp;A＞

問	<p>社員と個別に締結した雇用契約の内容と就業規則の内容が違っている場合はどうなるのでしょうか？</p> <p>特にエキスパッツと呼ばれる外国人社員とは個別に手当などの条件を決めて、契約を結んでいますが問題ないでしょうか？</p>
答	<p>就業規則は企業における統一的な労働条件を規定するのが一般的であり、その内容が周知されていれば、その内容が契約内容となります。就業規則の規定内容が個別に締結していた労働条件と異なる場合は、個別に合意している雇用契約の内容が優先されますので、雇用契約書において有利な条件を定めている場合には原則として問題ありません。</p> <p>ただし、個別に合意している雇用契約の内容が就業規則で定める内容に達していない場合、つまり就業規則に規定している労働条件を下回る場合は、その個別の合意は無効となり就業規則が優先されます(労働契約法12条)。</p> <p>また、今後の注意点としては、働き方改革関連法により、同一労働同一賃金への対応が求められますので、各手当の目的等から支給対象者および支給額等について、均等・均衡待遇についての合理的な説明ができるように、準備しておいてください(同一労働同一賃金 施行日:大企業2020年4月1日、中小企業2021年4月1日)。</p> <p>(参考条文)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・労働基準法106条(法令等の周知義務) 使用者は、この法律及びこれに基づく命令の要旨、就業規則、...を、常時各作業場の見やすい場所へ掲示し、又は備え付けること、書面を交付することその他の厚生労働省令で定める方法によって、労働者に周知させなければならない。</li><li>・労働契約法12条(就業規則違反の労働契約) 就業規則で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については、無効とする。 この場合において、無効となった部分は、就業規則で定める基準による。</li></ul>

---

本紙に関するお問合せ、人事労務に関するご相談等は、  
下記までご連絡ください。

社会保険労務士法人EOS

東京都港区西新橋1-2-9 日比谷セントラルビル5階

TEL: 03-4577-1849 FAX: 03-4577-1898

E-mail: [accounting@epcs.co.jp](mailto:accounting@epcs.co.jp)

URL: <http://www.epcs.co.jp>