働き方改革関連法案対応のための就業規則改定案

※なお、ニーズが少ないと考えられるフレックスタイム制度の3か月拡充と、高度プロフェッショナル制度については本改定案には記載しません。高度プロフェッショナル制度などを導入したいという企業様については個別にご相談ください。

1-1.残業時間の上限規制

時間外勤務、休日勤務については多くの企業で「労使協定を締結しその範囲内で行う」というような記載にとどまっているかと考えています。この場合、特段の変更は不要です。

一方、時間外労働数が具体的に記載しているといった場合には、新しい上限規制に則ったものに変更する必要があります。（別添ＰＰＴスライド４参照）

【規程案】

（時間外勤務及び休日勤務）

第●条　業務の都合その他やむを得ない事由がある場合には、本規程第●条に規定する労働時間を超えて勤務させ、又は本規程●条に定める休日に勤務させることがある。

（２）前項の時間外及び休日勤務が法定労働時間を超え、あるいは法定休日に及ぶ場合には事業所における全従業員を代表する者との間で書面による労使協定を締結し、その範囲内で行うものとする。

1-2. 勤務間インターバル制度

こちらは別添ＰＰＴスライド10に記載をしていますが、あくまでも努力義務ですので導入したい場合には下記のような文言を追記することになるかと考えます。黄色マーカー部は自由に設定可能です。

なお、努力義務ですので弊社としては他社動向などを見て導入を判断することでも間に合うと考えています。

【規程案】

（勤務間インターバル制度）

第●条　社員の十分な生活時間や睡眠時間を確保し、健康を確保することを目的として、業務上やむを得ない事情がない限り、前日退社時間と翌日出社時間の間隔を最低11時間（※企業で自由に設定可能です）あけるインターバル勤務を導入するものとする。

（２）社員は、この規定により翌日の出社が通常の始業時間より遅れる場合には所定の方法で所属長に連絡をしなければならない。

（３）翌日の出社時間が遅れることにより発生する不就労時間については給与の控除は行わない。

（４）社員は、勤務間インターバル制度の利用が連続することのないよう努めなければならない。

1-3. 　5日間の年次有給休暇の取得

大企業も、中小企業、スタートアップ企業も一律で2019.4.1～こちらの年次有給休暇の5日間の取得義務制度が始まります。（別添ＰＰＴスライド11～14参照）

そのため就業規則の年次有給休暇のパートに下記のような改定が必須となります。

【規程案】

（年次有給休暇）

第●条　年次有給休暇が10日以上与えられた社員に対しては、有給休暇付与日から１年以内に、当該社員の有する年次有給休暇日数のうち５日について、社員の有給取得状況に応じ、会社が社員の意見を聴取し、その意見を尊重した上で、あらかじめ時季を指定して取得させる。ただし、社員がすでに取得した年次有給休暇日数分は５日から控除する。

1-4. 月60時間超の割増賃金率の引き上げ（2023.4.1～施行）

これまで中小企業については引き上げが猶予されていた月60時間を超える時間外労働につき割増賃金率の引き上げについて、猶予措置が撤廃され、2023年4月から割増賃金率の引き上げが必要になります。施行までにはまだ時間的余裕がありますので、まだ改定しないということも可能ですが、2023年には引き上げができるよう準備が必要です。

【規程案】

（時間外勤務割増手当）

第●条　時間外勤務手当は、法定労働時間を超えて次の勤務をしたとき、勤務1時間につき、時間外勤務計算時における時間給に100分の125を乗じて得た額とする。

1. 1か月の時間外労働が45時間以内、1年の時間外労働が360時間以内の場合

2. 1か月の時間外労働が45時間を超え、又は1年の時間外労働が360時間を超えた場合

（２）１か月の時間外労働が所定労働時間から60時間を超えて勤務をしたとき、60時間を超える勤務1時間につき、時間外勤務計算時における時間給に100分の150を乗じて得た額とする。

1-8. 産業医・産業保健機能の強化

これまで、１週間当たり 40 時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間・休日労働時間が１か月当たり 100 時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められる従業員が申し出た場合に医師による面接指導が必要でしたが、こちらが80時間に短縮されました。

こちらも企業規模問わず改定が必要です。

【規程案】

（面接指導等）

第●条　会社は、その労働時間の状況その他の事項が社員の健康の保持を考慮して、法定労働時間を超える労働・休日労働が1月当たり80時間を超え、かつ疲労の蓄積が認められる社員に対し、その申出があった場合、医師による面接指導を行うものとする。

（２）前項における時間の算定は、賃金締切期間の初日を基準日とする。