

掲載内容

◆働き方改革の全体像

第1章 就業規則に関する原則と例外

- 1-1 就業規則を作成するとき
〈Column1〉就業規則の意見聴取義務、届出義務
- 1-2 就業規則を変更するとき

第2章 募集に関する原則と例外

- 2-1 募集に当たり性別や年齢に制限を設けたいとき
- 2-2 採用活動に当たり候補者の調査をしたいとき
〈Column2〉病歴の調査

第3章 採用に関する原則と例外

- 3-1 採用対象者を決定するとき
〈Column3〉内定取消し
〈Column4〉試用期間
- 3-2 一定期間勤務する義務を課したいとき
- 3-3 有期契約労働者が契約期間満了後も勤務を継続したとき
- 3-4 有期契約労働者が更新を繰り返して5年経ったとき
〈Column5〉派遣、請負、業務委託

第4章 労働時間に関する原則と例外

- 4-1 労働時間・休憩・休日を定めるとき
- 4-2 変形労働時間制又はフレックスタイム制を定めるとき
- 4-3 時間外労働をさせたいとき
〈Column6〉労働時間把握義務
- 4-4 休日を与えるとき
- 4-5 休日に労働をさせたいとき
- 4-6 休憩をさせるとき①
- 4-7 休憩をさせるとき②
〈Column7〉勤務間インターバル制度
- 4-8 遅刻・早退・欠勤・休業をしたとき
- 4-9 年次有給休暇取得の請求があったとき
- 4-10 欠勤後に有給休暇としての取扱いを求められたとき
- 4-11 有給休暇の買取りを求められたとき
- 4-12 育児休業取得の申出があったとき
- 4-13 子の看護休暇取得の申出があったとき
〈Column8〉マタニティハラスメント
- 4-14 介護休業取得の申出があったとき
- 4-15 介護休暇取得の申出があったとき
〈Column9〉テレワーク

第5章 賃金に関する原則と例外

- 5-1 時間外・休日労働をさせるとき
〈Column10〉賃金計算の端数処理
- 5-2 時間外割増賃金を定額で支払いたいとき
- 5-3 賃金から金銭を控除して支払いたいとき
- 5-4 賃金を労働者以外に支払おうとするとき
- 5-5 賃金を通貨以外のもので支払いたいとき
- 5-6 賃金を支払う時期を決めるとき
〈Column11〉賃金の消滅時効
- 5-7 有期雇用労働者・短時間労働者等に賃金を支払うとき
〈Column12〉コンプライ・オア・エクスプレイン(待遇差の説明義務)

第6章 人事考課に関する原則と例外

- 6-1 査定(人事考課)を行うとき
- 6-2 昇進・昇格・昇級をさせるとき
- 6-3 降格を行う(職位や役職を引き下げるとき)
- 6-4 降格を行う(職能資格制度上の資格を引き下げるとき)

第7章 異動・配転に関する原則と例外

- 7-1 配転するとき
- 7-2 出向させるとき

第8章 休職に関する原則と例外

- 8-1 休職の申出があったとき
- 8-2 十分な労務遂行ができず、休職させたいとき
〈Column13〉起訴休職
- 8-3 休職期間が満了するとき
〈Column14〉リハビリ出勤

第9章 懲戒処分に関する原則と例外

- 9-1 懲戒事由があるとき
〈Column15〉セクハラ・パワハラ
〈Column16〉副業・兼業
〈Column17〉休業手当

第10章 労働をめぐる損害賠償請求に関する原則と例外

- 10-1 労働者が第三者に損害を与えたとき
- 10-2 労働者が使用者に損害を与えたとき
- 10-3 労働者が業務により損害を被ったとき
〈Column18〉自己保健義務と働き方改革による産業医・産業保健機能の強化
〈Column19〉精神障害の労災認定
〈Column20〉通勤災害

第11章 退職に関する原則と例外

- 11-1 期間の定めのない労働者から退職申出があったとき
- 11-2 期間の定めのない労働者を解雇するとき
- 11-3 解雇予告をする(又は解雇予告手当を支払う)とき
- 11-4 期間の定めのある労働者を雇止めするとき
- 11-5 有期契約労働者を契約期間途中で解雇するとき
- 11-6 有期契約労働者から契約期間途中で退職希望があったとき
- 11-7 定年退職となるとき
- 11-8 休職期間満了による退職のとき(自動退職規定がある場合)
- 11-9 使用者(法人)が解散・消滅するとき
〈Column21〉早期退職優遇制度

第12章 退職金に関する原則と例外

- 12-1 退職金を減額し、又は不支給をしたいとき
- 12-2 退職金から貸付金等を相殺したいとき

第13章 退職後の問題に関する原則と例外

- 13-1 退職した労働者に秘密保持義務を課したいとき
- 13-2 退職した労働者に競業禁止義務を課したいとき
- 13-3 退職した労働者による引抜き行為が行われたとき
〈Column22〉職務著作と職務発明

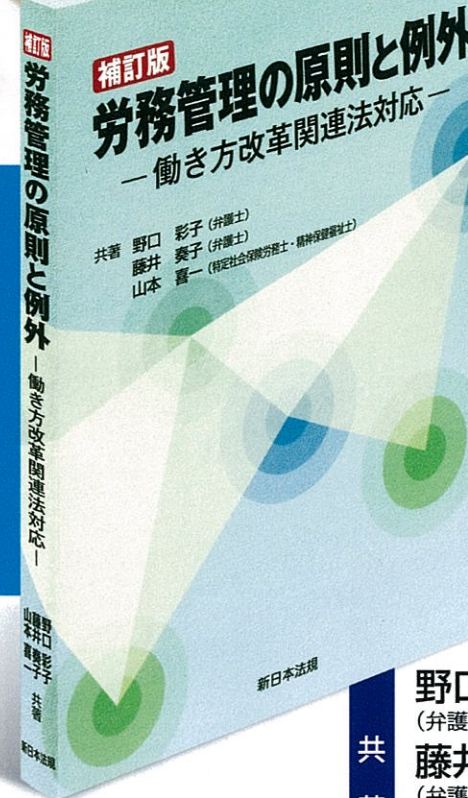
第14章 企業の組織変更に関する原則と例外

- 14-1 合併するとき
- 14-2 事業譲渡をするとき
- 14-3 会社分割をするとき

内容を一部変更することがありますので、ご了承ください。

改正省令・告示・通達を反映した最新版!

必読
新しい「働き方」の管理指針として!



補訂版

労務管理の原則と例外

―働き方改革関連法対応―

野口 彩子
(弁護士)藤井 奏子
(弁護士)山本 喜一
(特定社会保険労務士
精神保健福祉士)

共著

労務管理の様々な場面における
対応を「原則」と「例外」に区分し、
図表を用いてコンパクトに解説!

実務のポイントとなるトピックを、
適宜「advice」や「Column」
として掲載!

労働施策総合推進法の改正により
新設されたハラスメント防止義務
についても解説!

B5判・総頁322頁
本体価格3,800円+税
送料実費

webショップ

https://www.sn-hoki.co.jp/



0120-089-339

受付時間 8:30~17:00(土・日・祝日を除く)

E-mail eigyo@sn-hoki.co.jp



補 訂 版	労務管理の原則と例外 ―働き方改革関連法対応―	
	内容見本 (B5判縮小)	
	発行業 36(1)。	

第4章 労働時間に関する原則と例外	
adv ice	●派遣元が締結すべき36協定
	派遣労働者の36協定の締結・届出は、派遣元事業主が行うこととなりますが（労派遣44の2後段）、労働基準法36条の規定は派遣先の使用者について適用されるため（労派遣44の2前段）、36協定の内容は、派遣先における事業・業務の内容や派遣先の事業場の規模によって異なることとなります（平30・12・28基発1228第15）。
adv ice	●医師の面接指導
	働き方改革関連法によって、産業医・産業保健機能の強化（→Column18）とともに、長時間労働者に対する面接指導等も強化されました。
第4章 労働時間に関する原則と例外	

第4章 労働時間に関する原則と例外

4－1	労働時間・休憩・休日を定めるとき
原 則	① 労働時間：1日8時間、週40時間以内（労基32①②） ② 休憩：労働時間が6時間超の場合は45分以上、8時間超の場合は1時間以上（労基34①） ③ 休日：週休制（週に1日は休日とする）（労基35①）

① 労働時間
労働時間は、週に40時間（労基32①）、1日の各日においては8時間を超えてはなり（労基32②）。これを「法定労働時間」といいます。具体的には、労働時間が週40時間であっても、各日の労働時間が1日でも8時間を超えてはなりませんし（例1参照）、各働時間が8時間を超えなくても、週合計40時間を超えてはなりません（例2参照）。<例1>

		(単位：時間)						
		日	月	火	水	木	金	土
1日の労働時間		0	8	8	8	9	5	0
法定労働時間内か否か		○	○	○	○	×	○	○

<例2>

		(単位：時間)						
		日	月	火	水	木	金	土
1日の労働時間		0	8	8	8	7	7	7
法定労働時間内か否か		○	○	○	○	○	○	×

adv ice	●法定労働時間と所定労働時間 所定労働時間とは、その事業場で定められている労働時間（あるいは働者との合意により定められている労働時間）をいいます。 1日8時間、週40時間という法定労働時間は、所定労働時間の上限をるものですから、例えば就業規則で1日当たりの所定労働時間を9時間めることはできません（仮に9時間と定めた場合、8時間を超える最後の分は無効となります）。 逆に、所定労働時間を1日当たり7時間と定めることは可能です。 このように、所定労働時間が法定労働時間より短い（例えば1日7時間、場合、1日8時間労働したときは、1時間の「所定時間外」労働となります）
------------	--

第4章 労働時間に関する原則と例外

adv ice	●高度プロフェッショナル制度とは 高度プロフェッショナル制度は、職務の範囲が明確で、一定の年収（少なくとも1,075万円以上（改正労基則34の2③））を有する労働者が、高度の専門的知識等を必要とし、その性質上、従事した時間と、従事して得た成果との関連性が通常高くないと認められる業務（改正労基則34の2③）に従事する場合に、以下の要件を満たすことで導入することができます。 ① 健康管理時間（→後掲adv「健康管理時間」）を把握する措置を講ずること（改正労基41の2①②） ② 年間104日以上、かつ4週間を過ぎ4日以上の休日を、就業規則等で定め、確実に取得させること（改正労基41の2③④） ③ 以下の4つのうちいずれかの選択的健康確保措置を就業規則等で定め、実施すること（改正労基41の2⑤） ④ インターバル措置（→後掲adv「インターバル措置」） ⑤ 1か月又は3か月について健康管理時間の上限を設ける措置（1週間当たり40時間を超えた部分が1か月当たり100時間以下又は3か月当たり240時間以下（改正労基則34の2⑥）） ⑥ 1年に1回以上、2週間連続の休日を確保する措置（労働者からの請求があった場合には、1週間連続の休日を2回以上）※有給休暇とは別に与える必要があります。 ⑦ 臨時の健康診断を実施する措置（具体的には、1週間当たり40時間を超えた部分の健康管理時間が1か月当たり80時間超又は労働者の申出が要件（改正労基則34の2⑦）） ⑧ 本人の書面等による同意（改正労基41の2⑧⑨） ⑨ 労使委員会（→後掲adv「労使委員会」）の5分の4以上の多数による決議及びその届出（改正労基41の2⑩⑪）（→後掲adv「労使委員会の決議」） このうち①～③の措置のいずれかを使用者が講じていない場合、高度プロフェッショナル制度の対象労働者について、労働時間、休憩、休日、深夜の割増賃金についての労働基準法上の規定が適用除外とはなりません（改正労基41の2⑪ただし書）。いわば、高度プロフェッショナル制度が無効となりますので、この場合、原則どりの労働時間、休
------------	--

例外7

第4章 労働時間に関する原則と例外

Column7	勤務間インターバル制度	働き方改革
平成28年9月から始まった働き方改革実現会議において大きな目的とされたのが、「長時間労働の抑制」と「多様で柔軟な働き方」の2つです。いずれも、「結婚・子育てしやすい環境の整備」と「介護と仕事の両立」という、今後さらに少子高齢化が進む中で誰もが仕事を続けられるような社会を目指すために必ず実現しなくてはならないものといえます。 このうち「長時間労働の抑制」のための施策として、時間外労働の上限規制（→4－3）と並んで検討されたのがインターバル規制です。 インターバル規制とは、当日の勤務と次の日の勤務の間に決まった休憩時間の確保を義務付けるもので、EUでは1993年から「24時間につき最低連続11時間の休憩時間」を義務付けています。例えば、夜11時まで残業したら、それから連続11時間すなわち翌日の朝10時までは休憩時間となるので、仮に出勤時間が朝9時とされていたとしても、10時までは出社する必要がないということになります。この連続休憩時間を「インターバル」といいます。 一部の大手企業などすでに導入している企業もありますが、インターバルを8時間程度としていることが多いようです。しかし、インターバルとは、終業時間から翌日の始業時間までの時間を指すので、例えば通勤に片道1時間掛かる労働者の場合、インターバルが8時間だと家でゆっくりできる時間は6時間しかないことになってしまいます。 インターバルを「8時間＋往復通勤時間」と設定するケースもありますが、今度は通勤時間の長い労働者ほどインターバルの時間を長く取れることになり、その結果、通勤時間の短い労働者の労働時間が長くなってしまいがねないという問題も生じる可能性があります。労働関係の制度設計に当たって難しいのは、このように、さまざまな状況にある多くの労働者に不公平感が生じないよう配慮しなければならない点です。また、突発事態や業務の繁忙があるため、1日ごとにインターバルを設けるのは現実的でないとの指摘もあります。 このような議論を経て、は、健康及び福祉を確保		

第4章 労働時間に関する原則と例外

adv ice	●健康管理時間 高度プロフェッショナル制度の創設に際し、「健康管理時間」という概念が労働基準法に新たに登場しました。 健康管理時間とは、高度プロフェッショナル制度の対象労働者が事業場内にいた時間（在社時間）と、事業場外において労働した時間との合計時間をいいます（改正労基41の2①②）。 高度プロフェッショナル制度においては、労働時間規制がないため、「労働時間」が問題になることはないものの、労働者の健康管理のために使用者が把握すべき時間という意味で、「健康管理時間」という考え方が編み出されたものです。 使用者にとっては、この「健康管理時間」を適切に把握し、高度プロフェッショナル制度の対象労働者の健康管理に配慮していくことが求められることとなりますが、在社時間はともかくとしても、「事業場外において労働した時間」を把握することは容易ではないと思われます。なお、把握の方法は、タイムカードやパソコン使用時間の記録等、客観的な方法に限るとされていますが、事業場外で労働した場合でやむを得ない理由があるときは自己申告によることができます（改正労基41の2③③、改正労基則34の2③③）。 さらに、1週間当たり40時間を超えた部分の健康管理時間が1か月当たり100時間を超える場合には、事業者は、その労働者に医師による面接指導を行わなければならないとの規制（改正労安68の6の4④、改正労安
------------	--

例外7

例外7

5－7	有期雇用労働者・短時間労働者等に賃金を支払うとき
原 則	労働契約の内容に従って支払う
有期雇用労働者・短時間労働者等に賃金を支払うときにも、労働契約の内容に従って支払うのが原則です。 また、賃金である以上、当然ながら労働基準法等の法律上の規制を受けますので、賃金の支払については、全額払いの原則や通貨払いの原則などの適用があります（→5－1～5－6）。	
adv ice	●派遣労働者への賃金支払 派遣労働者に対して賃金支払の義務を負っているのは派遣元の使用者であり、派遣元が派遣労働者との労働契約の内容に従って賃金を支払います。派遣労働者が派遣先で時間外労働をした場合には、派遣元は派遣労働者に対してその時間外労働に対する割増賃金を支払う必要があります。 他方、派遣先は、派遣元との間の派遣契約に基づき、派遣元に対して「派遣料金」を支払うのであり、派遣労働者に対して直接賃金支払義務を負うものではありません。 そのため、派遣元は、何らかの理由で派遣先から派遣料金の支払を受けられない場合であっても、それを理由に、派遣労働者に対して賃金（の一部）を支払わないということではできません。

労働契約の内容が均等待遇・均衡待遇に反する場合	
▶労契20、労基3 働き方改革	
例 外	有期契約労働者（いわゆる「契約社員」等）や短時間労働者などの非正規労働者については、最低賃金法を下回らない金額による時給制であったり、フルタイムの無期契約労働者（いわゆる「正社員」）であれば支給される各種の手当や、賞与・退職金も支給されないことがあります。しかし、近時、正規労働者との格差を是正しようという流れが強まっています。 特に、同一労働をしているにもかかわらず、賃金に格差があることは、非正規労働者が向上しない原因の1つであるとか、柔軟な働き方の実現を阻害する判が強く、「同一労働同一賃金の原則」の考え方が労働関係法令に取り

第4章 労働時間に関する原則と例外

4－3	時間外労働をさせたいとき
原 則	業務上の必要性があり、就業規則等で時間外労働を命じることのできる合理的な要件を定めていれば、時間外労働をさせることができる ※契約上の労働時間ではない深夜労働も「時間外労働」に含まれます。

「使用者が労働者に時間外労働をさせることができる場合」とは、言い換えれば、「労働者に時間外労働の義務が生じる場合」です。
まず、業務上の必要性がないのに使用者が労働者に時間外労働を命じることではできません。したがって、「業務上の必要性があること」が要件になります。
次に、使用者は業務上の必要性がある場合にいつでも時間外労働を命じることができるわけではなく、就業規則や労働協約、個別の労働契約において、使用者が時間外労働を命じることができること及びそのための合理的な要件が定められている必要があります。
就業規則においては、「会社は、業務上の都合により、所定労働時間を超えて労働することを命じることがある。従業員は、これを正当な理由なく拒否してはならない。」といった規定が置かれていることが一般ですが、「業務上の都合による」という程度の記載があれば、「合理的な要件の定めがある」といえるでしょう。

adv ice	●36協定の意義 労働基準法36条1項では、「（労使で）書面による協定をし、これを行政官庁に届け出た場合においては（略）その協定で定めるところによって労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる」と規定されています（一般に「36協定（サブプロ協定）」と呼ばれます）。法文上は、36協定を締結して届け出れば、時間外労働をさせることができるように読めますが、36協定があっても、業務上の必要性がないが、又は就業規則等で時間外労働義務を明示する規定がない場合には、時間外労働を命じることではできません（すなわち、労働者には時間外労働の義務が生じません）。36協定は
------------	---

新日本法規出版株式会社

