

労働基準広報

2019 No.1985

2/21

CONTENTS

特集 4月1日施行の改正労基法の解釈通達 ————— 6

複数月平均80時間以内の上限は 前年度協定での実績も含めて適用

今年4月1日施行の改正労働基準法について、フレックスタイム制度、時間外労働の上限規制、年5日の年休時季指定義務付け等の改正に係る解釈通達が示された。解釈通達では、時間外労働の上限規制を定めた法第36条第6項第3号の規定（時間外労働と休日労働の合計時間数が2～6ヵ月平均80時間以内）は、改正法施行前の期間や経過措置などの期間の労働時間は算定対象とならないとしている。一方で、この上限の規定は、複数の三六協定の対象期間をまたぐ場合にも適用される。これにより例えば、大企業の場合、改正法が適用される2019年度の三六協定の対象期間が終了した後の2020年度の対象期間においては、2019年度の協定の対象期間の実績も2～6ヵ月平均の算定時間に含めて計算する必要がある。

（編集部）

● 転ばぬ先の労働法〈紛争予防の誌上ゼミ〉 — 16
第46講 2つの最高裁判決と同一労働同一賃金④
待遇差の説明は中立・平等な対応を
心がけ理解得難い場合でも論拠示す
（北海学園大学法学部教授・弁護士 浅野高宏）

● 裁判例から学ぶ予防法務〈第49回〉 — 20
学校法人原田学園事件
（広島高裁岡山支部 平成30年3月29日判決）
視覚障害有する准教授への職務変更命令等の有効性
障害者が望む合理的な配慮を丁寧な
説明と聴き取りによりの確に把握
（弁護士・井澤慎次）

● 知れば得する社会保険 — 34
第12回 「老齢基礎年金の支給繰上げ・支給繰下げ」
60歳0ヵ月繰上げで30%減額
70歳繰下げは42%増額される
（編集部）

● NEWS — 1
（厚労省・改正労基法の施行に関する解釈通達発出）使用者指定の年休は就業規則に方法を記載／（内閣府・全国の5000人に調査）66歳以上も働きたい理由「生活費が足りない」25%／（裁量労働制実態調査の概要案）企画業務型は適用報告したすべての事業場へ実施／ほか

● 労働局ジャーナル — 40
「明日を創る。働き方改革推進
大会あいち2018」を開催
〔愛知労働局〕

● 本誌読者アンケート — 41 ● 連載 労働スクランブル[®]（労働評論家・飯田康夫） — 42 ● 労務資料 平成30年賃金引上げ等の実態調査結果②～定期昇給制度等の実施状況～ — 44 ● わたしの監督雑感 愛知・一宮労働基準監督署長 高橋智 — 54 ● 今月の資料室 — 56

アンケートへのご協力をお願い致します(41ページ)

労務相談室

回答者

安全衛生 [改正安衛法での労働時間の把握義務] 管理監督者も対象か — 48 弁護士・新弘江
労働基準法 [有効期間の途中で上限時間数プラス] 届け出可能か — 50 弁護士・平田健二
不利益変更 [非正規の待遇改善目的に正社員の手当を改定] 手当廃止できるか — 52 弁護士・小川和晃

バックナンバーが閲覧できます!!

<http://rouki.chosakai.ne.jp/>

本誌ご購入の皆様へ

ビジネスセミナー「労働塾」のご案内