

労働基準広報 2019 No.2000

7/21

CONTENTS

特集 労働時間の状況の把握義務と面接指導の強化 ——— 6

労働時間の状況把握はタイムカードや事業者の現認など客観的な方法が原則

今年4月1日施行の改正労働安全衛生法では、長時間労働者への面接指導制度の強化を図るとともに面接指導を確実に実施するため、事業者に対し、労働者の労働時間の状況を把握することを義務付けている。事業者は、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、事業者の現認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。この把握義務の対象となる労働者は、高度プロフェッショナル制度対象労働者を除く、管理監督者や裁量労働制の適用者などを含めたすべての労働者となる。労働時間の状況の把握に加え、事業者は、把握した労働時間の状況の記録を作成し、3年間保存しなければならない。

(編集部)

●トピック/厚生労働省委託事業 ——— 15

〈雇用管理研修〉がスタート

雇用管理に必要な知識の習得目指して!

●企業事例シリーズ/人を育てる人事の仕組み④ — 16

多様な人材の活躍を支援し
主体的なキャリア形成を後押し

～株式会社ジャックス～

●特別企画/人材確保等支援助成金 ——— 30

〈働き方改革支援コース〉のご案内

働き方改革に取り組む上で人材の確保
が必要な中小企業事業主を支援

今年4月1日に創設された「人材確保等支援助成金〈働き方改革支援コース〉」では、「時間外労働等改善助成金」(本誌第1998号(2019年7月1日付)参照)の支給を受けた中小企業事業主が、助成の対象事業主となる。

(厚生労働省職業安定局雇用開発企画課)

●NEWS ——— 1

(障害者雇用促進法の改正法が可決・成立)
優良な中小事業主の認定制度創設など/ (30年・労働災害動向調査結果) 前年と比較して
度数率は上昇し強度率は横ばいに/ほか

●裁判例から学ぶ予防法務〈第53回〉 ——— 34

ゆうちょ銀行(パワハラ自殺)事件

(徳島地裁 平成30年7月9日判決)

パワハラ自殺に対する安全配慮義務違反等の有無

従業員に健康に配慮することも
「安全配慮義務」の対象になる

(弁護士・井澤慎次)

●本誌読者アンケート — 29 ●連載 労働スクラブル⑤(労働評論家・飯田康夫) — 46 ●わたしの監督雑感 山梨・鯉沢労働基準監督署長 伊勢井裕之 — 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(29ページ)

労務相談室

回答者

労働基準法 [異動前に時間単位年休取得も異動後は対象外] 特別な措置は必要か — 48 弁護士・新弘江
安全衛生 [管理監督者の労働時間の状況の把握] 具体的な方法は — 50 弁護士・平田健二
解雇・退職 [産休と年休取得し退職するとの申出] 休業前に退職させられるか — 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