



国立大学リスクマネジメント情報

2019(平成31)年4月号

<https://www.janu-s.co.jp/>

特集テーマ

働き方改革の概要

平成30年7月6日に公布された「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」の一部は平成31年4月1日より施行されました。本号では同法の概要やポイントについて紹介します。

1. 働き方改革関連法の概要

平成30年6月29日に可決、同年7月6日に公布された「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」（働き方改革関連法）は、次の8つの法律を改正し、労働者のそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する「働き方改革」を目的としています。

- ① 労働基準法
- ② じん肺法
- ③ 雇用対策法
- ④ 労働安全衛生法
- ⑤ 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（労働者派遣法）
- ⑥ 労働時間等の設定の改善に関する特別措置法（労働時間等設定改善法）
- ⑦ 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（パートタイム労働法）
- ⑧ 労働契約法

働き方改革全体の概要は次のとおりで、労働者の働き方全般に関わり、事業者にも新たな義務が課せられ、対応が必要となります。施行日は、Ⅰは平成30年7月6日、Ⅱは平成31年4月1日※1、Ⅲは平成32年4月1日※2です。

Ⅰ 働き方改革の総合的かつ継続的な推進（雇用対策法）（2018.7.6～）

国による「労働施策基本方針」の策定

（概要）：<https://www.mhlw.go.jp/content/11602000/000465362.pdf>

（本文）：<https://www.mhlw.go.jp/content/11602000/000465363.pdf>

Ⅱ 長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現等（2019.4.1～）

1 労働時間に関する制度の見直し（労働基準法、労働安全衛生法）

（1）長時間労働の是正

- ① 時間外労働の上限規制の導入※1
- ② 中小企業における月60時間超の時間外労働に対する割増賃金の見直し※1
- ③ 一定日数の年次有給休暇の確実な取得
- ④ 労働時間の状況の把握の実効性確保

（2）多様で柔軟な働き方の実現

- ① フレックスタイム制の見直し
 - ② 特定高度専門業務・成果型労働制（高度プロフェッショナル制度）の創設
- 2 勤務間インターバル制度の普及促進等（労働時間等設定改善法）
 - 3 産業医・産業保健機能の強化（労働安全衛生法等）

Ⅲ 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保（2020.4.1～）※2

- 1 不合理な待遇差を解消するための規定の整備（パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法）
- 2 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化（パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法）
- 3 行政による履行確保措置及び裁判外紛争解決手続（行政ADR）の整備

参考：厚生労働省HP 働き方改革の実現に向けて

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322.html>

※1 中小企業における時間外労働の上限規制は平成32年4月1日、Ⅱ1（1）②は平成35年4月1日

※2 中小企業におけるパートタイム労働法・労働契約法の改正の適用は平成33年4月1日



2. 働き方改革のポイント

1) 労働時間の把握

労働安全衛生法第66条の8の3の改正により、使用者は厚生労働省令で定める方法により、労働者の労働時間の状況を把握しなければならなくなりました。同法の施行規則である労働安全衛生規則も改正され、第52条の7の3では、タイムカードによる記録など「客観的な方法及びその他適切な方法」が把握方法として定められており、局長通知の解釈※の第2の間8では次の方法等で把握しなければならないとしています。

- ① タイムカード
- ② 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
- ③ 事業者の現認等の客観的な記録
- ④ 労働基準法施行規則第54条第1項第5号に掲げる賃金台帳に記入した労働時間数

また、「その他適切な方法」としては、解釈の第2の間11・間12では、事業場外での直行・直帰等の現認も含めて客観的な把握手段が無い場合等のやむを得ず客観的な方法により把握し難い場合は、労働者の自己申告による把握が考えられるとしていますが、特別な措置を講じる必要があるとしています。

なお、今回の労働時間の把握については、裁量労働制の適用者、短時間労働者、有期契約労働者等を含めた全ての労働者が対象になります。

※基発1228第16号 平成30年12月28日 労働基準局長通知「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律による改正後の労働安全衛生法及びじん肺法関係の解釈等について」

<https://www.mhlw.go.jp/content/000465070.pdf>

2) 医師による面接指導と労働時間の通知

① 医師による面接指導

労働安全衛生規則の第52条の2の第1項が改正され、一月あたり80時間超の時間外労働を行った労働者は、産業医による面接指導の対象となります。専門型裁量労働制が適用される労働者については、労使協定により健康福祉・確保措置が定められていますので、そちらに従うこととなります。

② 労働時間の通知

労働安全衛生規則が改正され、第52条の2の第3項では事業者は面接指導の対象となる労働者に、超過した労働時間について通知するよう定めています。上記の局長通知の解釈の第2の間5では、時期は時間外労働時間の算定後、おおむね2週間以内に、解釈の第2の間3では通知する情報としては、労働時間に関する情報、面接指導の実施方法・時季等、解釈の第2の間4では通知方法は書面や電子メールによる通知が適当とされています。また、給与明細に時間外労働時間が記載されている場合はそれに代えることができます。

3) 産業医の機能の強化

労働安全衛生法第13条第3項が新設され、産業医は産業医学の知識に基づく専門的立場から、独立性・中立性をもって誠実に職務を行うよう明確になりました。また、新設された第13条の3では、事業者は産業医が労働者からの健康相談を安心して受けられるよう適切に対応する体制の整備や必要な措置を講じるよう努めなければならないとしています。

第13条第4項が新設され、同第5項・第6項により、事業者は労働者の労働時間に関する情報や労働者の健康管理等を適切に行うために、必要な情報※1を産業医に提供することが義務化されました。

改正前でも産業医は労働者の健康確保のために必要であれば、事業者に勧告することができましたが、今回の改正で、事業者は勧告を尊重し、勧告を受けた場合は勧告の内容その他労働安全衛生規則で定める情報等※2を、衛生委員会又は安全衛生委員会へ報告するよう義務化されました。



また、同法第101条第2項も新設され、事業者は産業医の業務内容やその他の労働安全衛生規則で定める事項※3を労働者に周知しなくてはならなくなりました。

※1 労働安全衛生規則 第14条の2第1項及び第2項

※2 労働安全衛生規則 第14条の3第4項

※3 労働安全衛生規則 第98条の2第2項

4) 勤務時間インターバル制度

労働時間等設定改善法が改正され、事業主は、前日の終業時刻と始業時刻との間に一定の休息の確保に努めなければならないこととされました。通常、前日に時間外労働を行った場合であっても、始業時刻は変わらないため、休息のための時間は減少することになりますが、今回の法改正により始業時刻を遅らせる等の措置により休息のための時間を確保するよう事業者は努力する必要があります。

また、取引先からの無理な短期納期の発注や頻繁な仕様変更等により労働時間が延長する傾向にあることから、そのような行為は他の事業者に対して行わないよう配慮する義務も定められています。

5) 一定日数の年次有給休暇の確実な取得

労働基準法では、常勤労働者やパートタイム労働者には、継続勤務年数や所定労働日数により年次有給休暇が付与されます。有給休暇は、労働者が請求したら取得させるのが原則です。また、労使協定により計画的に取得日を定めて有給休暇を与えることが可能です（計画年休）。

今回の労働基準法の改正により、使用者は、10日以上年次有給休暇を取得する労働者に対し、5日について、毎年時季を指定して与えなければならなくなりました。また、指定する時季については労働者の意見を聴取する必要があります。取得させない場合、30万円以下の罰金に処されます。

なお、対象となる年次有給休暇は、施行日である平成31年4月1日以降に付与される休暇です。

ただし、労働者自らの請求・取得、計画年休で5日以上年次有給休暇を取得している場合は、使用者による時季指定は必要ありませんし、することもできません。

使用者による時季指定、労働者の自らの請求・取得、計画年休のいずれかの方法で労働者に年5日以上年次有給休暇を取得させれば足りるということになります。

なお、法定の年次有給休暇とは別に特別休暇を設けている場合、今回の法改正を機に、特別休暇を廃止して年次有給休暇に振り替えるといった対応について一部の報道やネット等を賑わしていますが、法改正の趣旨と異なり、また、労働者にとって不利益変更となるため注意が必要です。

参考：厚生労働省 パンフレット 時間外労働の上限規制 わかりやすい解説
<https://www.mhlw.go.jp/content/000463185.pdf>

6) 時間外労働の上限規制の導入

労働基準法では法定労働時間を1日8時間・1週40時間以内としています。法定労働時間を超えて労働者に時間外労働をさせる場合は、労働基準法第36条に基づく労使協定（36（サブロク）協定）の締結と所轄労働基準監督署長への提出が必要になります。

これまでは時間外労働の上限基準は、厚生労働大臣の告示によるものでしたが、罰則規定がなく、また、特別条項付き36協定を締結すれば、上限無く時間外労働を行わせることが可能となっていました。今回の改正によって罰則付きの上限規制が法律で規定され、さらに臨時的な特別な事情がある場合の上限も規制されることになりました。



時間外労働の上限が、月45時間、年360時間を原則として、臨時的な特別な事情※がある場合でも年720時間、単月100時間未満（休日労働含む）、複数月平均80時間（休日労働含む）が限度となります。

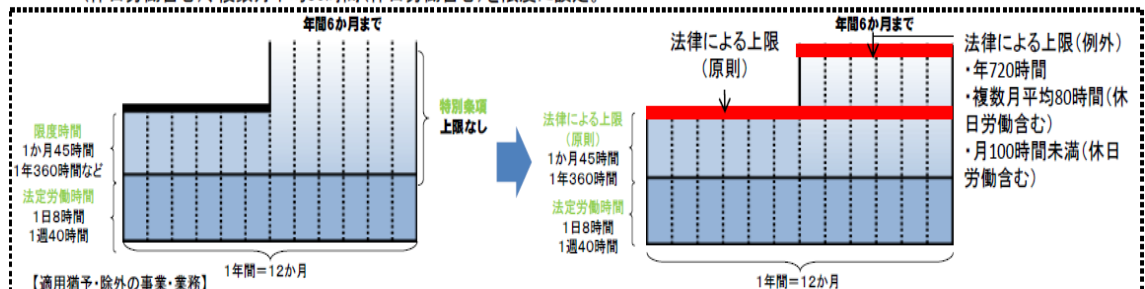
※ 臨時的な特別な事情とは、法第36条第5項では「通常予見することのできない大幅な業務量の増加等臨時的に第三項の限度時間を超えて労働させる必要がある場合」と規定されており、全体として1年の半分を超えない一定の限られた時期において、一時的・突発的に業務量が増える状況等により限度時間を超えて労働させる必要がある場合であって、具体的にどのような場合を協定するかは労使当事者が業務の態様により、可能な限り具体的に定める必要があるとしています。

（基発1228第15号 平成30年12月28日 労働基準局長通知 「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律による改正後の労働基準法関係の解釈について」

<https://www.mhlw.go.jp/content/000465759.pdf>

① 時間外労働の上限規制の導入

・時間外労働の上限について、月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満（休日労働含む）、複数月平均80時間（休日労働含む）を限度に設定。



「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」の概要

<https://www.mhlw.go.jp/content/000332869.pdf>

7) 医師の働き方改革

6) の時間外労働時間の上限規制については、適用猶予・除外の事業が定められていて、その中には医師が含まれており、2024年4月以降に時間外労働上限規制が適用されますが、具体的な上限時間等は別途議論することになっています。

【適用猶予・除外の事業・業務】	1年間=12か月	1年間=12か月
自動車運転の業務	改正法施行5年後に、時間外労働の上限規制を適用。上限時間は、年960時間とし、将来的な一般則の適用について引き続き検討する旨を附則に規定。	
建設事業	改正法施行5年後に、一般則を適用。(ただし、災害時における復旧・復興の事業については、1か月100時間未満・複数月平均80時間以内の要件は適用しない。この点についても、将来的な一般則の適用について引き続き検討する旨を附則に規定。)	
医師	改正法施行5年後に、時間外労働の上限規制を適用。 具体的な上限時間等は省令で定めるとし、医療界の参加による検討の場において、規制の具体的あり方、労働時間の短縮策等について検討し、結論を得る。	
鹿児島県及び沖縄県における砂搬製造業	改正法施行5年間は、1か月100時間未満・複数月80時間以内の要件は適用しない。(改正法施行5年後に、一般則を適用)	
新技術・新商品等の研究開発業務	医師の面接指導(※)、代替休暇の付与等の健康確保措置を設けた上で、時間外労働の上限規制は適用しない。 ※時間外労働が一定時間を超える場合には、事業主は、その者に必ず医師による面接指導を受けさせなければならないこととする。(労働安全衛生法の改正)	

※行政官庁は、当分の間、中小事業主に対し新労基法第36条第9項の助言及び指導を行うに当たっては、中小企業における労働時間の動向、人材の確保の状況、取引の実態等を踏まえて行うよう配慮するものとする。(経産省)

「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」の概要

<https://www.mhlw.go.jp/content/000332869.pdf>

その議論の結果として、平成31年3月28日に「医師の働き方改革に関する検討会 報告書」が発表されました。

本報告書の目次は次のとおりで、医師の労働時間短縮・健康確保と必要な医療の確保の両立という観点から議論されており、医師の時間外労働時間規制や労働時間短縮策について、現下の具体策から将来的なあり方について提言しています。

1. 医師の働き方改革に当たっての基本的な考え方

(1) 医師の働き方改革を進める基本認識

(2) 医師の診療業務の特殊性（働き方改革において考慮を要する医療の特性・医師の特殊性）



2. 働き方改革の議論を契機とした、今後目指していく医療提供の姿
3. 医師の働き方に関する制度上の論点
 - (1) 2024年4月から適用する時間外労働の上限
 - (2) (1)の時間外労働規制との組み合わせにより医師の健康確保を図る追加的健康確保措置
 - (3) 2024年4月までの労働時間短縮
 - (4) 地域医療確保暫定特例水準・集中的技能向上水準の将来の在り方
4. おわりに

特に重要なのは、医師の時間外労働の上限規制の考え方が整理されている点です。医師の応召義務や診療業務の特殊性や、地域医療、臨床研修や高度な技能な医師を育成するといった観点から、一定の要件を満たすことにより、法定労働時間を超えて、時間外労働時間等の上限を設定できるとしています。また、その上限水準として、次の水準が設定されています。

A水準：脳・心臓疾患の労災認定基準を考慮し、医療機関で患者に対する診療に従事する勤務医の時間外労働の上限水準（診療従事勤務医に2024年度以降適用される水準）

B水準：地域での医療提供体制を確保するための経過措置として暫定的な特例水準（地域医療確保暫定特例水準）

C水準：一定の期間集中的に技能向上のための診療を必要とする医師向けの水準（集中的技能向上水準）

C水準は次の2類型に整理されます。

- C-1水準 臨床研究・専門研修プログラムに適用可能な水準
- C-2水準 高度特定技能育成に係る業務に適用可能な水準

B、C水準の適用には要件があり、要件を満たしている医療機関を都道府県が指定します。また、A～C水準の適用に当たっては、一般の労働者について限度時間を超えて労働させた場合に求められる健康福祉確保措置に加えて、勤務間インターバル、代償休息や面接指導といった追加的健康確保措置が定められています。

なお、同報告書では、上記の時間外労働時間の水準は暫定的なものであり、2035年度末にはA水準を基本として、B水準は廃止、C水準は縮減させるとしています。

参考： 医師の働き方改革に関する検討会 報告書
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_04273.html

8) 2020年4月1日からの施行

2020年4月1日から、パートタイム・有期雇用労働法の改正が施行され、正社員と非正規社員との不合理な待遇差が禁止されます。

① 不合理な待遇差の禁止

短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（パートタイム労働法）の第8条が改正され、同一企業内で、正社員と非正規社員との間で、短時間労働や、有期雇用であることをもって、基本給や賞与などの待遇差を設けることが禁止されます。

事業主は「職務の内容」、「職務内容・配置の変更の範囲」、「その他の事情」の内容を考慮して、不合理な待遇差をもうけてはならないとしています。

例えば、「職務の内容」について、正社員と非正規社員が同一であるかの判断は、施行通知※の第1の4のロの(ロ)によれば、

- a 両者の「業務の種類」が同一かどうか判断
- b 業務分担表等より抽出した「中核的業務」が同一か判断
- c 両者の「責任の程度」が同一か判断

の順序で判断していくと記載されています。

また、同法第9条が改正され、「職務内容」、「職務内容・配置の変更の範囲」が同じ



場合は、賃金等の取扱いが異なるような差別的な待遇が禁止されることになります。

② 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

同法第6条では、有期雇用労働者を雇入れた時には、速やかに労働条件に関するものを文書の交付等により明示することが定められており、同法第14条第1項が改正され、第8条から第13条に定める雇用管理上の措置について説明しなくてはならないとしています。

施行通知第3の1の(8)によれば、第6条で定める労働条件の文書の交付等による通知とは、労働者が希望する場合は、ファクシミリや電子メール等での送付が可能で、電子メールでの送付の場合は、電子メールを出力することで、労働条件の明示にかかる全事項が出力され、書面を作成できる場合に限られるとしています。また、施行通知第3の10の(3)によれば、法第14条に定める説明は個々の労働者ごとに説明を行うほか、雇入れ時の説明会等で複数の労働者に対して行う方法でも差支えないとしています。

法第14条第2項では、労働者の求めに応じて、待遇決定に際しての考慮事項、正社員との間の待遇差の内容・理由等を説明する義務が定められています。施行通知では資料を活用し、口頭によることが基本としています。

③ 行政による事業主への助言・指導等や裁判外紛争手続（行政ADR）の整備

都道府県労働局において、無料・非公開の紛争解決手続を行う調停制度を整備することが定められました。

※基発0130 第1号 平成31年1月30日 労働基準局長通知「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律の施行について」

H31. 3月

大学リスクマネジメント News PickUp

<大学の管理・経営>

<Web上のニュースから検索>

- 3. 3 ○大学の元助教ら4人が大学から不当な「雇止め」を受けたとして地位保全を求めたことに対し、地裁は4人の雇止めを無効とする仮処分。
- 3. 19 ○大学の東京都北区のキャンパスに在籍していた外国人留学生およそ700人が、今年度、退学したり所在不明になったりしている問題で、法務大臣は「文部科学省と連携して大学を調査し、対応をとり急ぐ」と記者会見で述べる。
- 3. 19 過去に実刑判決を受けた元理事長を学校運営に関与させないと公表していたにもかかわらず、実際には関与させていたとして○大学の私学助成金が50%減額。

<事件・事故>

- 3. 11 ○大学病院で定期的にコンピュータ断層撮影(CT)検査を受けていた男性が死亡したのは、病院が肺がんを見落としたのが原因として、遺族が大学に損害賠償を求めていた訴訟で和解が成立。
- 3. 23 ○大学のセミナーハウスで大学生など21人がおう吐や下痢の症状を訴え、このうち11人から「サポウィルス」が検出。保健所は施設が提供した食事が原因として、3日間の営業停止。
- 3. 29 ○大学の留学生専用の学生寮で火災があり、3人が病院に搬送され、内1人が重傷。
- 3. 30 腹腔鏡手術を受けた患者が相次いで死亡した問題で、改革を進めてきた○大学病院について、厚労省は4月1日付けで特定機能病院に再承認すると発表。2015年6月に取り消され約4年ぶり。院内の死亡事例を全て安全管理部門に報告するようし、遺族をメンバーとする委員会を設置する等した。

**<入試等関連>**

- 3. 11 ○大学の一般入試(前期日程)の合格発表で、合格者の受験番号を書いた紙が一部折りたたまれて掲示され、約2時間にわたり合格者のうち14人分の番号が見えない状態であったことが判明。大学は掲示し直し、該当者には連絡して謝罪。
- 3. 13 ○大学は、一般入試前期課程の理科の採点ミスがあり、採点をやり直して1人を追加合格。作問した教員が正解表の修正を怠っており、合格発表翌日に作問した教員が正解表を見直してミスが判明。今回以前から入試ミスが相次いでいることから、大学は防止対策の再検討に取りかかるとしている。
- 3. 15 ○大学は、後期日程の理科(物理)で出題ミスがあり、物理科目を選択した2つの学部の受験生99人全員を正解とする。
- 3. 15 ○大学の2次試験の後期日程で小論文の問題を配布する際に一部の受験生に解答例も一緒に配布してしまうミスがあり、大学は受験生に謝罪した上で再試験を実施。
- 3. 19 ○大学は、2019年度の大学院入学試験の書類選考(一次選考)の合格発表において、誤って前年の合格者の受験番号をWebサイト上に掲載。大学は受験者全員に謝罪メールを送信し、Webサイト上にもその旨を掲載。
- 3. 19 女子の受験生の点数を一律に減点するなど不正入試が明らかになった○大学に対し、過去に不合格にされた元受験生の女性33人が受験料や慰謝料など合わせて1億2900万円余りの賠償を求めて地裁に提訴。
- 3. 29 ○大学は、医学部医学科の不正入試問題を受け、2018年度と2019年度の受験生に慰謝料並びに、入学検定料を返還し、併せて1人当たり10万円を支払うと発表。

<ハラスメント>

- 3. 17 不十分な指導などアカデミックハラスメント行為に遭い博士号を取得できなかったとして、○大学の大学院生だった男性が大学と担当准教授に約560万円の賠償を求めて地裁に提訴。
- 3. 28 ○大学の講師が、学生に対して人格を否定するような発言を繰り返した等で、停職1か月の懲戒処分。講師は発言等は教育の一環としてアカデミックハラスメント行為と認めていない。

<学生・教職員の不祥事>

- 3. 5 ○大学の大学院生の女性が同大教員の男性に「殺しておけばよかった」等の脅迫を行ったとして逮捕。
- 3. 19 ○大学の大学院生で医師が、16歳の少女にみだらな行為をしたとして、児童買春・ポルノ禁止法違反(買春)の容疑で逮捕。
- 3. 20 ○大学は、南米エクアドルで野生生物の標本を国外へ持ち出そうとして現地で拘束された日本人が、同大の職員である可能性が高いことを明らかにした。

<不正行為>

- 3. 15 ○大学は、元准教授(故人)らの研究チームの論文5本で、ねつ造や改ざんの研究不正があったと発表。論文44本に対して疑義が申し立てられ、予備調査を経て疑義が残る22本について、調査委員会で調査し、5本が不正と認定された。なお、准教授は調査委員会の聞き取りに対し不正を否定した。17本については、調査開始前に准教授が亡くなり判断は留保。
- 3. 26 ○大学は、大学院○研究科の教授が2016年度に米科学雑誌サイエンスに発表した論文について、6つの図のうち4つで改ざんや盗用を確認、論文の撤回を勧告。処分については今後検討。
- 3. 28 ○大学の元学長らが著者となり日本の学会の欧文誌に掲載された論文3本が「科学的に不適切」として撤回されたことが判明。
- 3. 29 ○大学の教授が、虚偽の自宅住所を届け出て通勤・住宅手当を不正受給したり、私的旅行を出張に見せかけて旅費を請求したりして約9200万円を不正使用。大学は全額の返還を求め、刑事告訴や処分を検討。

配信について

本誌は、各国立大学・大学共同利用機関の国大協保険ご担当者、国大協連絡登録先、ご登録いただいた方にメールで配信させていただいております。(無料) 配信登録、解除は弊社ホームページからお願いします。⇒ <https://www.janu-s.co.jp/>

情報提供のお願い

各大学等でのリスクマネジメントに関する取組み、事故・事件への対応のご経験、ご感想、ご要望等をお寄せください。
⇒ info@janu-s.co.jp

バックナンバー

- 19. 3月 学生生活にかかる喫緊の課題
 - 19. 2月 研究設備・機器の共用化と保険
 - 19. 1月 貸借施設・PFIと保険
 - 18. 12月 研究設備・機器の共用化と保険
 - 18. 11月 過労死等防止対策白書
 - 18. 10月 ニュースにみる学生トラブル
 - 18. 9月 国大協保険の保険金支払概況(3)
 - 18. 8月 平成30年7月豪雨
- ※弊社ホームページからダウンロードできます。