

書籍をご購入いただいたみなさまへ

大原出版株式会社

【改正表】2019 年対策 読めばわかる！社労士テキスト

平素よりご愛顧いただき誠にありがとうございます。

法改正の影響により、本書の記載内容に改訂が生じております。

ご購入いただいたみなさまには大変お手数をおかけいたしますが、下記該当書籍及び改訂箇所をご確認のうえ、ご使用いただきますようお願い申し上げます。

該当書籍

2019 年対策 読めばわかる！社労士テキスト（平成 30 年 8 月 27 日 第 2 版発行）

ISBN 978-4-86486-588-3

第 1 部 労働関係科目				
科目	ページ	該当箇所	改正前	改正後
労基	24	(2)	書面の交付による方法により明示しなければならない。	書面の交付による方法により明示しなければならない。ただし、当該労働者が当該事項が明らかとなる次のいずれかの方法によることを希望した場合には、当該方法とすることができる。 ア ファクシミリを利用してする送信の方法 イ 電子メールその他のその受信をする者を特定して情報を伝達するために用いられる電気通信（電気通信事業法に規定する電気通信をいう。以下「電子メール等」という。）の送信の方法（当該労働者が当該電子メール等の記録を出力することにより書面を作成することができるものに限る。）
	29	(2)	選出された者であること	選出された者であつて、使用者の意向に基づき選出されたものでないこと
	41	フレックス タイム制		労基別紙 1 に変更をお願いします。
	42	基本※ 4	時間外・休日労働協定に自動更新の条項を設け、協定の変更がない場合でも、更新の届出は必要です。	時間外・休日労働協定を更新しようとするときは、使用者は、その旨の協定を所轄労働基準監督署長に届け出る必要があります。
	43			労基別紙 2 に変更をお願いします。（労基別紙 2 は PDF 【改正表②】にございます。）
	44・45			労基別紙 3 に変更をお願いします。（労基別紙 3 は PDF 【改正表②】にございます。）
	55	16 適用除外	①適用除外者	①労働時間、休憩及び休日の適用除外 労基別紙 4 の追加をお願いします。
	56	ポイント チェック		択一式対策の④を削除して下さい。
	62			労基別紙 5 の追加をお願いします。
	63	7 その他		7 その他

	67	⑤の表	(5) 休憩の特例（一斉付与の特例、自由利用の特例、休憩時間規制の適用除外）の下に、次の（6）を追加して下さい。 <u>（6）労働時間、休憩、休日及び深夜の割増賃金の適用除外</u>	
	88	④罰則	(5) 年次有給休暇など	(5) 年次有給休暇（年次有給休暇の <u>確実な取得の規定を除く。</u> ）など
安衛	112	資格	<u>安衛別紙1</u> に変更をお願いします。	
			<u>安衛別紙2</u> の追加をお願いします。 ※上記 <u>安衛別紙1</u> の次に追加	
	114	<u>委員会の会議</u>	委員会における議事で重要なものに係る記録を作成して、これを3年間保存しなければならない。	委員会の開催の都度、次に掲げる事項を記録し、これを3年間保存しなければならない。 ア 委員会の意見及び当該意見を踏まえて講じた措置の内容 イ アに掲げるもののほか、委員会における議事で重要なもの
	134 ・ 135		<u>安衛別紙3</u> に変更をお願いします。（ <u>安衛別紙3</u> はPDF【改正表②】にあります。）	
	136	<u>ストレスチェックの全体像</u>	医師、保健師、一定の看護師又は精神保健福祉士	医師、保健師、一定の <u>歯科医師、看護師、精神保健福祉士又は公認心理師</u>
141	<u>7</u> 罰則	50万円以下の罰金の対象となる違反行為として、次のものを追加して下さい。 ・新たな技術、商品又は役務の研究開発に係る業務に従事する者に対する面接指導を行わなかった事業者 ・特定高度専門業務・成果型労働制の対象労働者に対する面接指導を行わなかった事業者		
雇用	229	(5)	時間外労働時間を平均し1か月あたり80時間を超える時間外労働が行われたこと	時間外労働時間及び休日労働時間を平均し1か月あたり80時間を超えて、時間外労働及び休日労働が行われたこと
		(6)	1か月あたり100時間を超える時間外労働が行われたこと	1か月あたり100時間以上、時間外労働及び休日労働が行われたこと
労一	373	<u>6</u> の文中	雇用対策法	<u>労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律</u> (注)本書掲載の「雇用対策法」は、「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」に法律名称が改正されています。P373だけでなく、他のページも「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」に変更をお願い致します。
	374	①目的の(1)	<u>労一別紙1</u> に変更をお願いします。	
②の根拠条文		法10条	法9条	

労基別紙 1

	フレックスタイム制
趣旨	3か月以内の清算期間において、労働者があらかじめ定められた法定労働時間の総枠の範囲内で、各日の始業及び終業時刻を決定する
要件	就業規則等に始業及び終業の時刻を労働者の決定に委ねる旨の定め＋労使協定で一定の事項を定める（届出が必要（清算期間が1か月以内のものを除く。））
法定労働時間の総枠	1週の法定労働時間（清算期間が1か月を超える場合は40時間）×清算期間の週数 （注）1週間の所定労働日数が5日の労働者の場合、事業場の過半数労働組合等との書面による協定により、一定の時間を定めることができる。
効果	清算期間を平均して週法定労働時間を超えない範囲内で、1週又は1日の法定労働時間を超えて労働させることができる（時間外労働としない）。ただし、清算期間が1か月を超えるものである場合には、清算期間を平均して週法定労働時間を超えず、かつ、当該清算期間をその開始の日以後1か月ごとに区分した各期間（最後に1か月未満の期間を生じたときは、当該期間。以下同じ。）ごとに当該各期間を平均し1週間当たりの労働時間が50時間を超えない範囲内において、1週又は1日の法定労働時間を超えて労働させることができる。

労基別紙 4

②労働時間、休憩、休日及び深夜の割増賃金の適用除外（法41条の2） 重要度 A

(1) 対象となる事業場

労使委員会が設置された事業場

(2) 対象業務

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ものとして厚生労働省令で定める業務のうち、労働者に就かせることとする業務

(3) 対象労働者

次のいずれにも該当する労働者

① 使用者との間の書面その他の厚生労働省令で定める方法による合意に基づき職務が明確に定められていること

② 労働契約により使用者から支払われると見込まれる賃金の額を1年間当たりの賃金の額に換算した額が基準年間平均給与額の3倍の額を相当程度上回る水準として厚生労働省令で定める額以上であること

(4) 手続的要件

労使委員会の委員の5分の4以上の多数による議決により、次の事項を決議し、その決議を所轄労働基準監督署長へ届け出ること

① 対象業務
② 対象労働者の範囲
③ 健康管理時間を把握する措置を当該決議で定めるところにより使用者が講ずること
④ 対象業務に従事する対象労働者に対し、1年間を通じ104日以上、かつ、4週間を通じ4日以上以上の休日を当該決議及び就業規則その他これに準ずるもので定めるところにより使用者が与えること
⑤ 対象業務に従事する対象労働者に対し、次のいずれかに該当する措置を当該決議及び就業規則その他これに準ずるもので定めるところにより使用者が講ずること ア 労働者ごとに始業から24時間を経過するまでに厚生労働省令で定める時間以上の継続した休息時間を確保し、かつ、深夜に該当する時刻の間において労働させる回数を1か月について厚生労働省令で定める回数以内とすること イ 健康管理時間を1か月又は3か月についてそれぞれ厚生労働省令で定める時間を超えない範囲内とすること ウ 1年に1回以上の継続した2週間（労働者が請求した場合においては、1年に2回以上の継続した1週間）（使用者が当該期間において、年次有給休暇を与えたときは、当該年次有給休暇を与えた日を除く。）について、休日を与えること エ 健康管理時間の状況その他の事項が労働者の健康の保持を考慮して厚生労働省令で定める要件に該当する労働者に健康診断（厚生労働省令で定める項目を含むものに限る。）を実施すること
⑥ 対象業務に従事する対象労働者の健康管理時間の状況に応じた当該対象労働者の健康及び福祉を確保するための措置であって、当該対象労働者に対する有給休暇（年次有給休暇を除く。）の付与、健康診断の実施その他の厚生労働省令で定める措置のうち当該決議で定めるものを使用者が講ずること
⑦ 対象労働者の同意の撤回に関する手続

⑧ 対象業務に従事する対象労働者からの苦情の処理に関する措置を当該決議で定めるところにより使用者が講ずること
⑨ 使用者は、同意をしなかった対象労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならないこと
⑩ その他の事項

(5) 適用除外

対象労働者であって書面その他の厚生労働省令で定める方法によりその同意を得たものを当該事業場における対象業務に就かせたときは、労働時間、休憩、休日及び深夜の割増賃金に関する規定は、対象労働者については適用しない。

(6) 報告

(4) ③から⑤までの措置のいずれかを使用者が講じていない場合は、適用を除外することはできない。

労基別紙 5

7 年次有給休暇の確実な取得 (法39条) 重要度 A

使用者は、年次有給休暇（使用者が与えなければならない年次有給休暇の日数が10労働日以上である労働者に係るものに限る。以下同じ。）の日数のうち5日については、基準日（継続勤務した期間を6か月経過日から1年ごとに区分した各期間（最後に1年未満の期間を生じたときは、当該期間）の初日をいう。以下同じ。）から1年以内の期間に、労働者ごとにその時季を定めることにより与えなければならない。ただし、年次有給休暇を当該年次有給休暇に係る基準日より前の日から与えることとしたときは、厚生労働省令で定めるところにより、労働者ごとにその時季を定めることにより与えなければならない。



労働者の時季指定又は計画的付与により年次有給休暇を与えた場合においては、当該与えた年次有給休暇の日数（当該日数が5日を超える場合には、5日とする。）分については、時季を定めることにより与えることを要しない。

安衛別紙 1

資格等

- (1) 産業医は、医師であって、労働者の健康管理等を行うのに必要な医学に関する知識について厚生労働省令で定める要件を備えた者※2でなければならない。
- (2) 産業医は、労働者の健康管理等を行うのに必要な医学に関する知識に基づいて、誠実にその職務を行わなければならない。
- (3) 産業医を選任した事業者は、産業医に対し、厚生労働省令で定めるところにより、労働者の労働時間に関する情報その他の産業医が労働者の健康管理等を適切に行うために必要な情報として厚生労働省令で定めるものを提供しなければならない。

安衛別紙 2

事業者に対する勧告

- (1) 産業医は、労働者の健康を確保するため必要があると認めるときは、事業者に対し、労働者の健康管理等について必要な勧告をすることができる。この場合において、事業者は、当該勧告を尊重しなければならない。
- (2) 事業者は、上記(1)の勧告を受けたときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該勧告の内容その他の厚生労働省令で定める事項を衛生委員会又は安全衛生委員会に報告しなければならない。

労一別紙 1

- (1) 労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律は、国が、**少子高齢化による人口構造の変化等**の経済社会情勢の変化に対応して、**労働**に関し、その政策全般にわたり、**必要な施策を総合的に講ずる**ことにより、**労働市場の機能**が適切に発揮され、労働者の多様な事情に応じた**雇用の安定及び職業生活の充実**並びに**労働生産性の向上**を促進して、労働者がその有する能力を有効に発揮することができるようにし、これを通じて、労働者の職業の安定と経済的社会的地位の向上とを図るとともに、経済及び社会の発展並びに完全雇用の達成に資することを目的とする。

以上