

労働時間に関する法改正の動き

(二社)名北労働基準協会 専務理事・事務局長

長時間労働削減相談室長

特定社会保険労務士 市之瀬 高司

政府が今国会で成立を目指す「働き方改革関連法案」は、労働基準法改正による高度プロフェッショナル制度の創設と削除された企画裁量労働制の見直し、柔軟な働き方が実現できると企業が期待した一方、長時間労働を加速

するとして野党からの批判が強く、関連法案の中で特に注目を浴びました。しかし、改正労働基準法等には影響を受ける事業場が多い、長時間労働抑制等の法案も含まれてお

りません。まず、柔軟な働き方の実現を目指すためのフレックスタイム制の見直しは、清算期間の上限を1カ月から3カ月に延長するものです。厚生労働省の平成29年就業条件総合調査では5・4%の企業が採用しており、より効率的な運用と採用企業の増加が見込まれます。

また、同じく高度プロフェ

ッショナル制度の創設は、職務範囲が明確で年収1075万円以上の金融商品開発等の高度の専門的知識を必要とする業務従事者に、一定の要件の下で労働時間、休日、深夜の割増賃金等の規定を適用除外する制度です。

国税庁の平成28年分民間給与実態統計調査では、給与所得が1000万円を超える者の割合は4・2%です。しかし、この中には支店長、部長等の管理監督者として、すでに労働時間等の規定が適用除外されている者が多く、この制度の対象者は限られます。

続いて、長時間労働抑制等のための改正案ですが、まず、現在の時間外労働は厚生労働省告示の「時間外労働の限度に関する基準」により、1カ月45時間、1年間360時間等の限度が定められております。しかし、この基準は法律ではなく限度を超えた場合も

罰則は科されず、特別条項を付せば年半分を超えない範囲で、限度を超える時間外労働



が無制限に可能です。

そこで改正案では、長時間労働抑制のため現在の基準を法律に格上げし、月45時間、年間360時間等の上限を定め、これを超えた場合は罰則を科すこととしております。

ただし、「一時的な業務量の増加がやむを得ない特定の場合の上限については、(1)年間の時間外労働は月平均60時

間(年720時間)以内とする、(2)休日労働を含んで、2カ月ないし6カ月平均は80時間以内とする、(3)休日労働を含んで、単月は100時間未満とする、(4)月45時間を超える時間外労働は、年半分を超えないこととする。なお、自動車運転業務、建設事業、医師も施行5年後に適用とし、新技術、新商品等の研究開発の業務は一定の要件

の下で適用除外とする」としております。

厚生労働省の平成28年度長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導では、23915事業場の43・0%に違法な時間外労働が認められ、うち時間外・休日労働の実績が最も長い労働者の時間数が月80時間を超えるものが76・8%であり、影響を受ける事業場は相当な数にのぼります。

また、月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率(50%以上)の中小企業への猶予措置が法施行3年後に廃止されます。中小企業庁の2017年版中小企業白書では、中小企業の従業員数は70%で

あり、長時間労働を行う場合は至急の対策構築が必要です。さらに、10日以上の年次有給休暇が付与される労働者に対し、5日について、毎年、時季を指定して与えなければならないこととなります。前述の就業条件総合調査では、年次有給休暇の取得率は49・4%で平均取得日数は9・0日であり、年間取得日数が5日を下回る労働者も数多いです。

以外にも関連法案には、長時間労働抑制強化の内容が盛り込まれております。

関連法案の施行は、大企業の時間外上限規制は平成31年4月からと言われておりますが、法案の成立も含め予想がつかえません。しかし、労働時間の問題は企業の繁栄、労働者の幸福に直結し、法案の成立を度外視し企業としての体系的な対策構築が必要です。

当協会では年3回、適正管理・改善のための「労働時間研修」を開催します。次回は、平成30年5月18日です。ぜひ長時間労働削減の抜本的な対策を行うため、ご参加ください。

イラスト・森沢康代