

長時間労働是正に対する国の施策

(一社)名北労働基準協会 労務管理推進室長

社会保険労務士 藤原 朋子

衆議院総選挙が終了し、現政権も安泰で、働き方改革が継続して進められることとなります。その柱である長時間労働の是正としては、すでに、東京・大阪で過重労働撲滅特別対策班が設置されており、全国で過重労働の疑いのある事業所への監督指導対象も、1か月100時間を超える時間外労働と休日労働を行わせた疑いのある事業所から80時間へ拡大されるなど、監督指導が強化されています。

また、労働時間削減のための第一歩となる正しい労働時間の把握については平成29年1月20日に、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」が発表され、労働時

間についての具体的な考え方や、労働時間を正しく把握するための方法等が示されています。そして、今後は労働関係法令の改正により、より一層過重労働の防止策が強化されることになっていきます。

9月15日に、「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案要綱」について、厚生労働大臣に対し、労働政策審議会がおおむね妥当との答申を行っています。

その中で掲げられている労働時間に関する改正のポイントは次のとおりです。
①労働時間の上限規制の法制化
これまでは、時間外労働の上限を、月45時間、

年360時間として厚生労働大臣の基準告示で定



めていましたが、これを法制化することで、強制力を持たせることとなります。また、現状は実質上限のない臨時的な特別な事情のある場合の時間外労働を年間720時間以内、1か月100時間未満(休日労働含む)、複数月平均80時間以内

(休日労働含む)と定めます。

②労働基準法の改正による中小事業主に対する1か月60時間を超える時間外労働に対する割増賃金率の適用

平成22年から1か月60時間を超える時間外労働に対する割増賃金率が50%に引き上げられていきます

が、中小事業主については現在、この適用が猶予されています。改正労働基準法の施行から3年後にこの猶予措置が終了し、中小事業主に対しても50%に引き上げられた割増賃金の支払いが義務付けられます。

③労働基準法の改正による年次有給休暇の取得促進
年次有給休暇を10日の平成30年1月23日9時30分～16時30分ウイנקあいちメンタルヘルス総合対策セミナー
※詳しくは当協会HPをご覧ください

者に対し、年次有給休暇の5日分については、その付与後1年以内の期間に時季を定めることにより与えなければならなりません。

労働時間の上限について、法で定めることにより規制強化し、また、割増賃金率の引き上げにより、事業主が時間外労働を行わせることを自ら抑制すること、年次有給休暇の取得を義務化することによる休日の確保など、様々な方面から長時間労働抑制のための対策が取られていくこととなります。

長時間労働は、労働者の心身への大きな負担となるだけでなく、事業主にとっても負担の大きなものとなります。事業主はこうした法規制をきっかけに、長時間労働への意識を改め、会社全体の問題として労働時間削減に取り組んでいかななくてはなりません。