

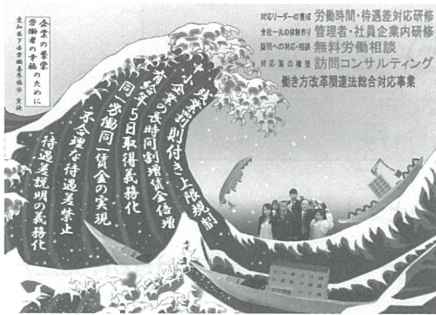
労働時間に関する法改正の内容と基本的対策

(一社) 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

平成31年4月1日から順次施行される「働き方改革関連法」のうち、労働時間に関係する3法の改正内容と基本的な対応策についてご説明します。

まず、労働基準法のうち平成31年4月1日から改正施行される部分ですが、フレックスタイム制の清算期間の上限が1カ月から3カ月に延長され、業務量が1カ月を超える範囲で変動す



戦後最大の波が襲来します
(働き方改革関連法総対対応事業パンフレットより)

る事業場には、有効な制度となります。ただし、清算期間が1カ月を超える場合は、月で週平均50時間を超えた場合は各月で割増賃金を支払い、労使協定の行政府出が新たに必要となります。

次に、年次有給休暇は10日以上付与される労働者に対し、使用者が労働者の希望を聴き、希望を踏まえて5日について、毎季時季を指定して与えなければならぬこととなります。ただし、労働者が請求した時季に取得した日数、また、計画付与にて取得した日数は5日から除かれます。

取得促進のため、取得カレンダー等で労働者の取得日を明確にし、担当の複数化、業務の見える化により、年次有給休暇を取得しても業務に影響が生じない体制作りも必要となります。

また、注目を浴びた高度プロフェッショナル制度は、職務範囲が明確で一定以上の年収(1075万円を予定)で、厚生労働省令で定める高度の専門的知識を必要とする業務に従事する者の、労働時間、休日、深夜の規定を適用除外する制度です。

しかし、労使委員会の決議、対象労働者の書面同意、各種措置の実施、行政への定期報告が必要となり、導入事業場には行政指導が行われ、導入にはかなりの覚悟が必要です。

次に大企業は平成31年4月1日から施行され、中小企業は新元号2年4月1日から施行される、時間外労働の上限規制は、月45時間、年間360時間が罰則付きの法律の上限となります。

また、特別条項(一年半まで)の適用事由が「通常予見することができない業務量の大幅な増加等に伴う臨時的な場合」となり、上限として、(1)年間の時間外労働は720時間以内、

また、長時間労働の医師の面接指導の条件が、時間外・休日労働時間100時間超えから80時間以上に変更されます。さらには、事業者は、産業医等が労働者からの健康相談に応じるための体制整備に努めることとなります。

また、新元号5年4月1日から施行の、月60時間を超える時間外労働の割増賃金率50%以上の中小企業への猶予措置廃止も、時間外労働上限規制と同様の対策が必要となります。

続いて、平成31年4月1日から施行される改正労働安全衛生法ですが、まず、裁量労働制適

用者、管理監督者も含めた全ての労働者について、労働時間の状況を把握するように義務づけられます。把握にはタイムカード及びパソコン記録等の客観的方法が予定されており、

また、愛知労働局は「特別プログラムAICHI WISH」の中の、働き方改革レシピカードにて様々な改革手法を示しています。詳しくは愛知労働局のホームページをご覧ください。

最後に、平成31年4月1日から施行される改正労働時間等設定改善法ですが、1日の勤務終了後、翌日の出社までの間に、一定時間(11時間)以上の休息時間を確保する、勤務間インターバル制度の導入が努力義務化されます。

労働者の健康確保のため、確実な実施が求められます。

当協会では「働き方改革関連法総対対応事業」を進めており、

(1)労働時間研修・待遇差対応研修、(2)管理者・社員企業内研修、(3)無料労働相談、(4)訪問コンサルティングを実施しております。詳しくは当協会ホームページをご覧ください。