

# いいの事務所 ニュース

Iino Management & Labor Consulting Office

2018/01/10

VOL.78

## ● 「働き方改革推進法案」の概要

昨年3月に決定された「働き方改革実行計画」を踏まえて、9月に「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」が諮問されました。その内容については「おおむね妥当」とする答申が行われています。

その中身を見ると、『長時間労働の是正』について、かなり厳しめの内容となっています。

### (1) 時間外労働の上限規制

時間外労働の限度時間について、「1か月45時間・1年360時間」を原則とします。

この限度時間を超えて労働させる必要がある場合（通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴う臨時的な場合）においても、①1か月100時間未満、②直近の複数月平均80時間以内、③1年720時間以内としなければな

### (2) 中小企業に対する60時間超の時間外労働に対する割増率

現在、大企業においては1か月について、60時間を超える時間外労働に対する割増率は50%以上とすることとされていますが、中小企業においてはこの措置は猶予されています。この猶

### (3) 年次有給休暇の付与

使用者は、年次有給休暇の日数が10日以上労働者に対し、「5日」については毎年、時季を指定して与えなければなりません。

これまで、年次有給休暇を1日も取得しない労働者がいても、法律上問題となりませんでした。法改正後は、年間最低5日の取得をさせなければならないこととなります。

### (4) フレックスタイム制の見直し

フレックスタイム制における清算期間の上限が1か月から3か月に延長されます。

それに伴って、清算期間が1か月を超える場合には、清算期間内の1か月ごとに1週平均50時間を超えた労働時間については、その月に割増賃金として支払うこととなります。

また、清算期間が1か月を超える場合には、①フレックスタイム制に関する労使協定の労働

こちらの法律案通り決定されると、施行日は、来年の4月(2019年4月1日)となっています。国会の情勢如何では、施行日が1年先送りとなることも考えられますが、『長時間労働の是正』は一筋縄ではいきません。早めの対応が必要となります。以下、『働き方改革推進法案』のポイントをご説明します。

りません。なお、①、②の時間数は、いずれも休日労働の時間数を含むものとされています。

つまり、週40時間を超える労働時間数が、単月で99時間、複数月で80時間を限度とするということになります。

違反をした場合には、罰則を課すとしています。

予措置を廃止し、すべての企業において1か月60時間を超える時間外労働に対する割増率が50%以上となります。なお、こちらの改正は、2022年4月1日施行予定となっています。

労働者がいても、法律上問題となりませんでした。法改正後は、年間最低5日の取得をさせなければならないこととなります。

基準監督署への提出、②清算期間の途中退職者、途中入社者についての割増賃金の清算期間を設けることが義務付けられます。

日々の労働時間に長短のメリハリをつける等今までより、柔軟な働き方が可能となる分、新たな時間管理の仕組みが必要となることが予想されます。

### (5) 企画業務型裁量労働制の対象業務の拡大

現行の企画業務型裁量労働制の対象である「事業の運営に関する事項についての企画、立案、調査及び分析の業務」に次の2つの業務を追加することとしています。

- ① 事業の運営に関する事項について繰り返して、企画、立案、調査及び分析を主として行うとともに、これらの成果を活用し、当該業務の運営に関する事項の実施状況の把握及び評価を行う業務
- ② 法人である顧客の事業の運営に関する事項についての企画、立案、調査及び分析を主として行うとともに、これらの成果を活

用し、当該顧客に対して販売又は提供する商品又は役務をもつばら当該顧客のために開発し、当該顧客に提案する業務（主として商品の販売又は役務の提供を行う事業場において当該業務を行う場合を除く）

例えば、取引先企業のニーズを聴取し、社内で新商品開発の企画立案を行い、当該ニーズに応じた商品やサービスを開発の上、販売する業務が裁量労働制の対象として追加されることとなります。

### (6) 高度プロフェッショナル制度の創設

一定の年収要件(1,075万円を参考)等を満たす高度の専門的業務を行う労働者（「高度の専門的知識等を必要とする」とともに「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」として厚生労働省で定める業務）を対象として、労基法における労働時間、休憩、休日及び深夜の割増賃金に関する規定を適用除外とする制度が創設されます。

## ● これからの労働時間管理のポイント

『働き方改革』という言葉を見ない日がないくらい様々なところで目にする機会が増えています。この『働き方改革』実現のためには最も重要なことは『適正な労働時間管理』となります。

### (1) 固定残業は要注意！

労働時間に関する社会の目は急激に厳しくなっています。特に、固定残業制度を採用している企業においては、**固定残業に相当する時間数、その金額を給与上明示するとともに、その範囲を超えた分については、追加で支払うことを行**

ここでいう『適正な労働時間管理』とは、労働基準監督署の調査で指摘されるから改善するや長時間労働の是正ということだけにとどまらず、「**適正な労働時間の範囲内**」において業務を行える環境を整えていくことをいいます。

わなければなりません。もちろん、日々の労働時間が把握できていることが前提となります。

なお、募集の際にも同様の表示をすることが求められています。

### (2) 適正な労働時間管理を行うためには

やみくもに所属長が「早く帰れ！」と命令するだけでは、実現できないでしょう。適正な労働時間管理を行うためには、全ての労働者の協力がなければ実現できません。

効率的な業務を行わせるために、朝、業務を

始める前に「**1日の業務の見通し**」を立てた上で業務を始めること、上司が部下に仕事を依頼するときには、締切日を指示するだけでなく、その締切日に合わせた着手日を指示してあげることなどを試してみてください。

### (3) 残業の事前申請の本来の位置づけ

本来、「残業」とは、臨時・突発的な業務の対応やトラブル対応等の際に発生するものであり、常日頃行うものではありません。したがって、残業が必要な事態が生じた場合に事前に申請をさせることは必要なことと考えます。なぜ

なら、その業務を残業してまで行う必要があるかの判断を上司がするためであり、部下の業務状況を把握するきっかけにもなるからです。この労働時間管理が「**管理職の業務**」となっていることにも改めて確認をする必要があります。