

働き方改革関連法案「労働時間に関する制度の見直し」(1)

安倍政権が今国会の最重要法案と位置付ける働き改革関連法案が5月31日、衆院本会議で可決し、今国会中に成立する公算が大きくなりました。政府は労働力不足解消、一億総活躍社会をつくるため「働き手を増やす」「出生率の上昇」「労働生産性の向上」を掲げており、働き改革関連法案はこれらの実現に欠くことができないとしています。具体的には、「長時間労働の是正」と「正規と非正規の格差解消」です。今回は「労働時間に関する制度の見直し」について取り上げます。

1. 長時間労働の是正

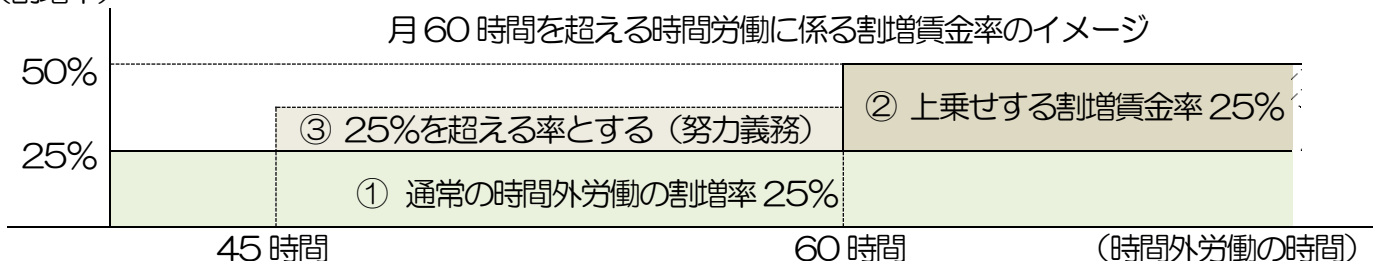
(1) 時間外労働の上限規制の導入

時間外労働の上限規制	「時間外労働の上限規制」の特徴	現行
労働基準法の改正 (限度基準告示の内容を法律に格上げ) 週40時間を超えて労働可能となる 時間外労働の限度 原則) 月45時間以内、かつ年360時間以内 ⇒ 違反には、次の「特例」の場合を除き罰則を科す。 特例「臨時的な特別な事情がある場合」として労使協定を結ぶ場合 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。 ②2~6か月の平均で、休日労働を含め、80時間以内 ③単月では、休日労働を含め、100時間未満 ④月45時間を超える時間外労働は、年6回を上限とする	「時間外労働の上限規制」の特徴 時間外労働が月45時間を超える月は、6か月まで ⇒ 1年の半分の月は、時間外労働を月45時間以内に収めなければならない ・特例の適用時には、時間外労働だけでなく休日労働を含む項目がある ⇒ 休日労働についても、できる限り抑制するように努めなければならない ・「自動車の運転業務」「建設事業」「医師」「新技術・新商品等の研究開発の業務」等は適用除外	労働基準法36条で定める時間外労働の限度 原則) 月45時間以内、かつ年360時間以内 (厚生労働大臣・限度基準告示) ただし、限度時間を超えて労働時間を延長しなければならない「特別の事情」が生じたときは、一定期間として協定されている期間ごとに、労使当事者間において定める手続きを経て、限度時間を超える一定の時間(特別延長時間)まで労働時間を延長することができる旨を協定すれば、一定期間についての延長時間は限度時間を超える時間とすることができる。 ⇒「特別条項付36協定」の締結により、長時間の時間外労働が可能 ⇒ 罰則等による強制力がない (特別条項に上限がない ⇒ 青天井)

(2) 中小企業における月60時間超の時間外労働に対する割増賃金の見直し

平成22年4月1日に施行された改正労働基準法で、1か月の時間外労働が60時間を超えた場合の割増賃金率を50%以上としなければならなくなりましたが、中小企業は猶予されています。今回の法律案は、この中小企業への猶予措置を廃止し、平成35年4月1日より施行されるというものです。

(割増率)



※ 60時間を超えた以降は、通常の割増賃金の率(図1の①)に上乗せして、50%以上としなければなりません。(図1の②)時間外労働が限度時間(上の図の45時間)を超えた場合の割増賃金率を25%を超える率にする努力義務は、現在、中小企業にも適用されています。(図1の③)なお、労使協定を締結することにより、60時間を超えた時間外労働について、割増賃金の支払いに代えて、有給休暇を付与することができます。