



特定社会保険労務士

ヒライ先生のQ&A

〈PROFILE〉平井繁利(ひらい しげとし)

1952年11月3日岐阜県生まれ岐阜市在住、同志社大学大学院社会学研究科博士課程修了。社会保険労務士と労働安全コンサルタントの国家資格を持つ全国でも数少ない労働コンサルタントとして活動。特に賃金・人事評価・目標管理制度については、独自の理論を構築。企業体質にあったオリジナルな制度づくりには定評がある。政策研究家として、企業政策では人事・労務政策を研究領域としている。最近では、個別労働紛争の増加に伴い労働判例や労働契約法まで研究領域を広げている。

〈現在〉岐阜商工会議所労務顧問、ヒライ労働コンサルタント代表、関西国際産業関係研究所、日本労務学会所属

「働き方改革関連法」成立の中小企業への影響

その5

働き方改革において、5日の年次有給休暇付与義務が施行される平成31年4月1日と同日に、時間外労働の上限規制についても施行(大企業)になります。中小企業については、1年遅れ、平成32年4月1日施行となります。なお、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については、平成35年4月1日施行となっており、いま暫く猶予があります。

今月号からは、労働時間に関する諸制度の見直しである、「1 時間外労働の上限規制」「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」「3 フレックスタイム制の見直し」「4 企画業務型裁量労働制の拡大」「5 高度プロフェッショナル制度」「6 勤務間インターバル制度」の中で、中小企業に特に影響が大きいと思われる「1 時間外労働の上限規制」と「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」について解説します。

1 時間外労働の上限規制

(1) 上限規制の背景

労働時間の上限規制が進められる背景は、労働政策審議会の建議書によれば、人口減少社会を迎えた日本において、経済の再生、「成長と分配の好循環」を実現するためには、投資やイノベーションの促進を通じて付加価値生産性の向上と併せ、労働参加率の向上を図る必要がある。そのためには、誰もが生きがいを持って、その能力を最大限発揮できる一億総活躍社会を実現することが必要であると述べた。また、労働時間の現状や脳・心臓疾患による労災支給決定件数を述べたうえで、長時間労働は、健康の確保だけでなく、仕事と家庭生活との両立を困難にし、少子化の原因や、女性のキャリア形成を阻む原因、男性の家庭参加を阻む原因と結論づけました。「過

労死等ゼロ」を実現するとともに、マンアワー当たりの生産性を上げつつ、ワーク・ライフ・バランスを改善し、女性や高齢者が働きやすい社会に変えていくため、長時間労働の是正は喫緊の課題だとしました。

(2) 日本の長時間労働の現状

一般労働者の労働時間はほぼ横ばいで推移している中、長時間労働者は減少傾向にあるものの依然として週35時間以上の就業者に占める週60時間以上働く者の割合は1割以上(総務省統計局「労働力調査2016年」)存在します。また、労働政策研究・研修機構がまとめている『データブック国際労働比較2017』によると国際的にみても、日本は長時間労働者の比率(週49時間以上働く雇用者の割合)は高く、2015年時点で20・8%と、韓国の32・0%を除けば、英国12・3%、米国16・4%、フランス10・1%、ドイツ9・6%と比較して高い結果となっています。

(3) 現行法の問題

長時間労働の是正に取り組むうえで、現行法には次の3つの問題があることが浮き彫りになりました。
① 現行の労働基準法では時間外労働の限度が決まられていないこと。

② 時間外労働の限度を定めている時間外労働限度基準告示(平成10年労働省告示第154号)には、法的強制力がないこと。

③ 時間外労働限度基準告示の特別条項には時間外労働の限度が定められていないこと。

では、これまでの上限規制はどうなっており、今後はどうなるのか、引き続き来月号で解説していきます。
(つづく)