

ビジネスQ&A

【人事・労務】

どうなる!?「働き方改革」

法律案要綱のあらまし、経営者・人事担当者が
今から知っておくべきこと

社会保険労務士法人 HR Trust

特定社会保険労務士 江原 充志



今回は、「働き方改革」に関する法律案要綱について考えてみたいと思います。

厚生労働省が、2017年9月8日に、労働政策審議会に諮問した「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」（以下「法律案要綱」といいます。）について、同審議会から厚生労働大臣に対して答申が行われました。

今後この答申を踏まえて厚生労働省が法律案を作成し、次期国会へ提出の準備を進めることになるので、**今回ご紹介するのは、あくまで「案」であって法律として成立したものではありません。**

しかしながら、労務管理において相当重要な論点が多数含まれており、おおむねこの内容で、近く成立の運びとなると思われます。その際、企業として準備不足とならないように今からこの法律案要綱を意識しておく必要がありそうです。

今回は、多くの重要事項のうちから、**長時間労働の是正のための労働時間に関する制度の見直し（主に労働基準法関係）**にスポットを当ててみていきたいと思います。

1 時間外労働の上限規制の見直し

現在、36協定を締結して延長できる時間外労働は、原則月45時間、年360時間とされていますが、「特別条項付協定」を締結すれば、回数に制限はあるものの延長時間の上限は青天井となっていました。

法律案要綱では、これを見直すとして、月45時間、年360時間を原則としながらも、臨時的な特別な事情がある場合でも（特別条項を結んだとしても）、**年720時間、単月100時間未満（休日労働含む）、2～6カ月の平均で80時間（休日労働含む）**を限度とすることを法律に明記するとしています^{注1}。

これによって、上記の上限を超える時間外労働は即法律違反となり、労基法所定の罰則の対象になります^{注2}。この上限時間は、いわゆる長時間労働による過労死基準を踏襲して設定されたものですが、企業にとってはかなり厳しい規制となります。

今後はいかに生産性を上げ、短時間で最大の成果を上げるための取り組みが必要になります。さらにITやAIの活用で仕事のあり方が根本から変わっていくのではないかと考えます。

また、法律案要綱では「健康管理時間」という概念が登場しています。これは、労働時間が「（割増）賃金」だけでなく、「健康」と結びついていることが明確にされたものといえます。規模を問わず、企業は労働時間管理を「健康管理」としてとらえることが今後の労務管理の要諦となるでしょう。

注1) 自動車運転業務、建設事業、医師等について、猶予期間を設けた上で規制を適用する等の例外を設けています（自動車運転業務、建設事業については現在も36協定による上限規制はなし）。研究開発業務について、医師の面接指導、代替休暇の付与等の健康確保措置を設けた上で、時間外労働の上限規制は適用しないとされています。

注2) 現行は、36協定の上限時間は法律ではなく、告示によって定められています。法律案要綱では法律の条文に格上げされています。

2 月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率(50%以上)について、中小企業への適用猶予措置の廃止

現在、月60時間を超える残業についての割増率は50%以上とされていますが、この規定は、中小企業^{注3}について適用が猶予されています。法律案要綱では、この適用猶予措置が廃止されることが盛り込まれています。

つまり、企業規模に関係なく、月60時間を超える残業には50%以上の残業代を支払うことが義務付けられることになり、長時間労働のある企業はさらに人件費が増加することになります。また、昨今社会問題になっている、未払い賃金に対するリスクも増大することになり、今のうちから十分な対策を講ずる必要があるでしょう^{注4}。

注3) 中小企業の範囲（労働基準法第138条）

①または②に該当する事業主は適用が猶予されている。

①資本金の額または出資の総額が3億円（小売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については5,000万円、卸売業を主たる事業とする事業主については1億円）以下である事業主

②常時使用する労働者の数が300人（小売業を主たる事業とする事業主については50人、卸売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については100人）以下である事業主

注4) 本年5月26日に成立した改正民法では、短期消滅時効が廃止となり、一律5年の時効期間（権利を行使できるときから10年）となった。これを受けて、「民法の消滅時効の規定が整理されることに伴い、当該規定の特例である労働基準法115条の「賃金債権等に係る消滅時効（賃金2年、退職金5年）」についても、その在り方の検討を行う必要がある」と賃金債権の事項のあり方についても議論されており、今後検討されていくと思われます。今回の民法改正によって賃金債権の時効期間に影響はありませんが、今後、改正民法同様、時効期間が5年になるとすれば、未払い賃金に対するリスクは甚大となる。

3 使用者は、10日以上有給休暇が付与される労働者に対し、5日間、毎年、時季を指定して与える義務

現行法では、年次有給休暇の未消化（従業員が請求しない結果、未消化となっている場合）は法律違反ではありませんが、今後は「事業主が時季を指定してよいので、最低5日は消化させなさい」という制度に変わり、消化させないと法律違反となります。

もっとも、従業員が請求して消化した日数や、計画付与によって消化した日数は、上記5日から差し引いてよいとのことですので、年次有給休暇の残日数の多い企業は、いかに（最低5日は）消化できる体制をつくるかを生産性向上とともに考えていかなければなりません。

5日間付与が義務づけられ、使用者が時季指定可能ということは、所定休日が年間5日増えたのと同じことです。「もし、今より年間休日が5日多かったら?」という視点で仕事の配分を考える必要がありそうです。

4 勤務間インターバル制度の普及促進等(労働時間等設定改善法)

法律案要綱では、事業主は、前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息の確保に努めなければならないこととすることが盛り込まれています。

自動車運転者に対しては、これまでいわゆる「改善基準告示」により勤務インターバル制度がありましたが、法律案要綱では業種に関係なく、勤務インターバル制度の導入を努力義務化（義務ではない）するとされています。

5 産業医・産業保健機能の強化(労働安全衛生法等)

法律案要綱では、事業者から、産業医に対しその業務を適切に行うために必要な情報を提供することとするなど、産業医・産業保健機能の強化を図ることとされています。

今後、産業医の役割がますます重要となるでしょう。産業医の活用は企業の従業員に対する安全配慮義務を尽くしたか否かに影響を与えることがあります。労働安全衛生法で定められている常時50人以上の事業所での産業医の選任は当然の義務として、50人未満の事業所でも産業医活用の場面が増えると思われます。

そのほか、企画業務型裁量労働制の対象業務に「課題解決型の開発提案業務」と「裁量的にPDCAを回す業務」の2業務を追加することや、高度プロフェッショナル制度の創設等を行うこと、「雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保」等についても盛り込まれていますが、若干複雑ですので、ここでは割愛します^{注5}。

いずれにしても、この法律案要綱どおりの改正が行われると、企業は従業員の「働かせ方」について、大きな変革を迫られることでしょう。

法律案要綱は、閣議決定のあと、18年1月の通常国会に上程されるとみられています。法律案要綱では、施行日を「19年4月」としていますから、そうなれば法律の制定から施行までは極めて短期間しかなく待たなすです。

今後の動向を十分注視し、情報収集に努めてほしいものです。

注5) 法律案要綱の詳細を知りたい方は、インターネットで、「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」と検索してみてください(URL <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000177380.html>)。