

梅ちゃん先生の 法律相談

第20回

「働き方改革」 とは何か② - 長時間労働の是正

梅本寛人 (弁護士)

1 「働き方改革」関連法の成立

前回の「梅ちゃん先生の法律相談」(第19回)にて概略をお話した「働き方改革」関連法案ですが、去る6月29日の参議院本会議において可決・成立しました。成立した法律は、ほぼ前回ご説明した関連法案の内容どおりであり、残業時間の上限規制、正社員と非正規の不合理な待遇差を解消する「同一労働同一賃金」、高収入の一部専門職を労働時間の規制から外す「脱時間給制度(高度プロフェッショナル制度)」の導入を柱としています。

今回成立した働き方改革関連法の施行時期は、各制度によって異なりますが、現時点では、概ね、2019年4月以降、大企業、中小企業別に段階的に導入されることとなっています。今後、新しい制度への対応が重要に

なってくるといえるでしょう。

それでは、今回は、「働き方改革」関連法のうち、長時間労働の是正に関する施策について、詳細を説明したいと思います。

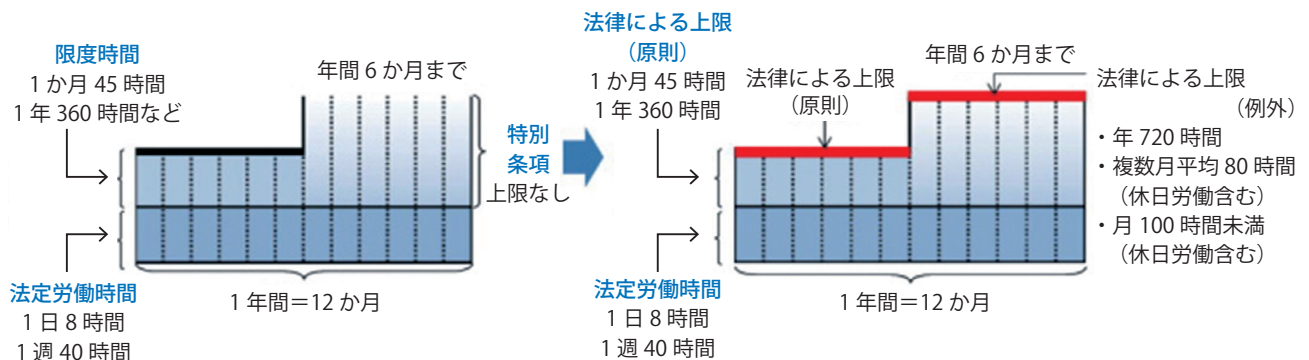
2 時間外労働の上限の設定

これは「梅ちゃん先生の法律相談」(第4回・本誌2017年4月号に掲載)においてもお話ししましたが、わが国の労働時間は依然として長時間に及ぶ傾向があり、労働者のワークライフバランスの確立が急務であるといわれております。そのため、国は、近年長時間労働の是正についての対策を色々行っておりましたが、今回の働き方改革関連法においては、時間外労働についての上限を法律によって明確化することとし、違反には罰則をもって対処するこ

とにして、長時間労働の是正に抜本的に取り組む方向が示されています。

すなわち、現在の労働基準法においては、労働時間は「1日8時間、1週40時間」が原則とされています(労働基準法32条。この原則については今回の働き方改革によっても変更はありません)。

もっとも、労使間で、協定(いわゆる36協定)を締結した場合は、上記の法定の労働時間を超えて労働すること(いわゆる「残業」)が可能となります(労働基準法36条1項)。従来から、36協定においては、残業が可能な時間を定めることが求められるとともに、厚生労働省は、残業時間について「月45時間、年360時間」を限度とする旨の基準を定め、行政(具体的には労働基準監督署)もこれに基づき指導はしてありまし



(イメージ図-厚生労働省HPより抜粋)

た。しかし、この指導に強制力自体はなく、さらに、36協定において「特別条項」(繁忙期等の特別の事情に対処するため、年間で6か月以内に限り、36協定の限度時間を超えて労働することを許容する条項)を設けた場合は、事実上かなりの長時間、残業させることも可能となっております。

今般成立した働き方改革関連法(具体的には労働基準法の改正)では、36協定の締結の結果許容される時間外労働の上限について、法律上「**月45時間、年360時間**」とすることが明確化されました。

また、さきほどの「特別条項」に対応する制度、すなわち、繁忙期など、どうしても残業を長時間行う必要がある場合に関しても、月45時間を超えて残業できるのは年間6か月までに制限され、かつ、年間の上限は720時間とされました。加えて、単月では100時間未満、複数月の平均では80時間未満(いずれも休日労働含む)という制限も課されるに至りました。

なお、上記の時間外労働の規制は、一部の職種については、適用が除外されたり、適用までに一定の猶予期間が設けられています。すなわち、新技術・新商品の研究開発業務には上限規制が適用されず、自動車運転、建設、医師に対する上限規制の適用は5年後(2023年)となります。

3 割増賃金制度の改正

時間外労働または休日労働が行われた場合、使用者は、労働者に対して所定の割合による割増賃金(時間外手当(残業代)ないし休日手当)を支払わなければなりません(労働基準法37条1項)。ちなみに、この割増賃金ですが、上記の**36協定の締結の有無にかかわらず、実際に法定の労働時間を超えて労働させた場合には、使用者は、労働**

者に対して、割増賃金を支払う義務があるとするのが判例ですから、この点は注意する必要があります。

割増賃金における割増率については、延長した時間が**1か月について60時間を超えた場合、その超過時間の割増率は50%**とされています(同条項ただし書)、現在、この規定は中小企業においては適用が猶予されています(つまり、中小企業においては、50%の割増賃金を支払う必要がない)。

しかし、今般の働き方改革関連法では、この猶予措置は廃止され、**中小企業においても、上記の場合は、50%の割増賃金を支払わなければなりません**。なお、この措置は、**2023年4月から実施される予定**です。

4 有給休暇所得の義務化

使用者は、雇用した日から起算して6か月間継続して勤務し、全労働日の8割以上出勤した労働者に対して、継続し、又は分割した10労働日の有給休暇を与えなければなりません(労働基準法39条1項)。これが有給休暇制度の大原則であり、休暇の日数は、勤続年数が長くなるほど増えていきます(同条2項)。

そして、使用者は、この有給休暇を労働者の請求する時季(法律用語では「時期」とはわずに「時季」といいます)に与えなければなりません(労働基準法39条5項)。これを労働者の「時季指定権」といいます。他方で、労働者が有給休暇の取得を求め、その時季を指定した場合に、請求された時季に有給休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合においては、使用者は、他の時季にこれを与えることができます(同条項ただし書)。これを使用者の「時季変更権」といいます。

もっとも、これは皆様ご承知のとおり、

りが、わが国における有給休暇の取得率(有休消化の率)はまだまだ少ないのが現状であり、制度がきちんと機能しているといえるのかは疑問視されてきました。

そこで、今般の働き方改革関連法では、使用者は、**10日以上**の年次有給休暇が付与される労働者に対し、5日について、毎年、有給休暇を与えなければならない、つまり**5日間の有給休暇を、使用者側で指定して与えなければならない**こととされました。

もっとも、労働者側において時季指定をした場合や計画的付与により取得された年次有給休暇の日数分については、別途使用者側で指定する必要はありません。

5 労働時間の状況の把握の

実効性確保

事業者は、労働者の労働時間の状況を把握することが義務化されます(改正労働安全衛生法68条の8の3)。厚生労働省令で定める時間を超えて労働する労働者に対し、事業者は、医師の面接指導を行うことが義務づけられます。これは、つまり、労働者からの申出の有無にかかわらず、条件を満たす限り、医師の面接指導を受けさせなければならない、ということであり、行わなかった場合は罰則の対象となります。

そして、この医師の面接指導を受けさせるか否かを判断する前提として、事業者は、そもそも労働者の労働時間の状況を把握する義務があり、これが今回の働き方改革関連法(具体的には労働安全衛生法の改正)により明記されるに至りました。