

## 働き方改革関連法について

安倍内閣が一億総活躍社会実現に向けた最大のチャレンジとして、働き方改革関連法案が参院本会議で可決となりました。この法案の施行により、企業にとっては労働者各々に合わせた働き方が実現し、優秀な人材の確保や生産性向上が期待されています。2019 年 4 月より順次施行予定となっています。

### ①残業時間の上限規制(中小企業は 2020 年 4 月～)

現在は法律上は残業時間の上限がありませんでしたが、今後は上限が原則として月 45 時間、年 360 時間として、特別な事情があっても、年 720 時間以内、月 100 時間未満を超えることはできません。月 45 時間は、1 日当たり 2 時間程度の残業に相当します。

残業時間の上限を法律で規制することは、70 年前に制定された労働基準法において初めての大改革となります。

### ②勤務間インターバル制度(努力義務)

1 日の勤務終了後、翌日の出社までの間に一定の休息时间(インターバル)を確保することで、心身を休める時間を確保することを目的とした制度です。

### ③年 5 日間の有給休暇取得の義務化

2016 年度の年休取得率は 49.4%で、政府の目標値である『2020 年までに 70%の取得率』に近づけようとするものです。年 10 時間以上の有給休暇が発生している労働者に対しては、会社は必ず 5 日の有給休暇を取得させなければなりません。

これまで労働者が有給休暇を取得してこなかった会社の場合は、会社側から労働者に声をかけたり、取得日を指定したりすることで、最低でも年に 5 日は必ず取得してもらいます。

### ④月 60 時間超の残業の、割増賃金率引上げ(中小企業は 2023 年 4 月～)

月の残業時間が 60 時間を超えた場合、割増賃金の割増率を 50%にしなければならぬという法律は既に大企業に適用されていましたが、中小企業もこれまでの 25%から 50%へ割増率が引き上げられます。

### ⑤労働時間の客観的な把握を企業に義務付け

健康管理の観点から、裁量労働制が適用される人や管理監督者も含め、すべての労働者の労働時間の状況が客観的な方法その他適切な方法で把握されるよう、義務付けられました。

## ⑥フレックスタイム制の拡充

これまでは労働時間の清算期間が1か月でしたが、3ヵ月になりました。子供の夏休みに合わせて8月は短時間働き、その分9月を長く働くなど、柔軟な働き方が可能となります。

## ⑦高度プロフェッショナル制度の新設

高度な専門的知識を持ち、高い年収を得ているおよそ年収1,075万円以上を想定する労働者が、高い収入を確保しながらメリハリのある働き方ができるよう、法律に定める手続きを経て年間104日以上の日曜日を確保を義務付けるなど、新たな規制の枠組みを設けました。

## ⑧産業医・産業保健機能の強化

これまでは産業医は、必要があると認めるときに事業者に対し勧告することができましたが、改正後は産業医が労働者の適切な健康管理等のために必要な情報を提供しなければならないこととしました。

また、健康診断や健康相談をといた事業者による労働者への健康情報の適正な取り扱いを推進します。

産業医は労働者数50人以上の事業場においては選任の義務があります。50人未満の事業場では産業医の選任義務はありませんが、労働者の健康管理を医師などに行わせるように努めなければなりません。

働き方改革によってこれからは働く時間が減っていくと予想され、労働者はいかに効率よく仕事をこなすかが重要になっていきます。そもそも業務自体の必要性の検証や、省力化につながる便利なシステムの導入など、限られた人的資源を効果的に活用できるような会社づくりが求められています。

文責：熊地