



トップアンドコア通信

【平成 30 年 6 月 30 日号】

紆余曲折あった「働き方改革法案」が成立しました！この法律の目的は、①長時間労働の是正、②多様で柔軟な働き方の実現、③雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保とされており、実現に向けては労使ともに対策と工夫が求められます。特に、①長時間労働の是正については、これまで青天井だった時間外労働に一定の制限が設けられ、事業主に「労働時間の把握義務」を課すことで、実効性を確保しようという姿勢が見えます。すでに、労働基準監督署の定期調査時、36 協定違反について厳しい指導が行われています。時間外労働の上限規制では、「休日労働を含む時間数」と「休日労働を含まない時間数」に分けて設定されていることもあり、時間外労働と休日労働のそれぞれについて、確実な把握とその対策が急務です。



●「働き方改革関連法案」成立

平成 30 年 6 月 29 日に「働き方改革関連法案」が成立しました。労働法関連の 8 つの法律（労働基準法、雇用対策法、労働時間等設定改善法、労働安全衛生法、じん肺法、パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法）について一括された名称です。今後、省令や通達により詳細が発表されます。

今回は、事業主・労働者ともに大きな影響がある「長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現」について、確認します。

【労働時間に関する制度の見直し（労働基準法、労働安全衛生法）】

①時間外労働の上限について、月 45 時間、年 360 時間を原則

臨時的な特別な事情がある場合でも年 720 時間、単月 100 時間未満（休日労働含む）、複数月平均 80 時間（休日労働含む）を限度に設定

※自動車運転業務、建設事業、医師等は、猶予期間を設けた上で規制を適用等の例外あり

⇒平成 31 年 4 月 1 日施行（中小企業は平成 32 年 4 月 1 日施行）

②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 日について、毎年、時期を指定して与えなければならない

③使用者は、労働者の健康確保措置の実効性を確保する観点から、労働時間の状況を省令で定める方法により把握しなければならない

④フレックスタイム制「清算期間」の上限を 1 ヶ月から 3 ヶ月に延長

⑤高度プロフェッショナル制度（特定高度専門業務・成果型労働制）を創設

※職務の範囲が明確で一定の年収（少なくとも 1,000 万円以上）を有する労働者が、高度の専門的知識を必要とする等の業務に従事する場合に、年間 104 日の休日を確実に取得させること等の健康確保措置を講じること、本人の同意や委員会の決議等を要件として、労働時間、休日、深夜の割増賃金等の規定を適用除外とする

⑥事業者は、産業医に対し産業保健業務を適切に行うために必要な情報の提供義務化

⇒平成 31 年 4 月 1 日施行

⑦月 60 時間を超える時間外労働にかかる割増賃金率（50%以上）について、中小企業への猶予措置を廃止

⇒平成 35 年 4 月 1 日施行

● 2020年（平成32年）の祝日が移動

改正五輪特別措置法が成立し、東京オリンピックが行われる2020年（平成32年）に限り、祝日が移動することとなりました。1年単位の变形労働時間制を導入している場合は、年間カレンダー作成時にご注意ください。

海の日 : 2020年 7月20日 → 7月23日（開会式前日）
体育の日 : 2020年 10月12日 → 7月24日（開会式当日）
山の日 : 2020年 8月11日 → 8月10日（閉会式翌日）



● 「平成29年度 個別紛争解決制度の状況」が公表

「個別労働紛争解決制度」は、個々の労働者と事業主との間の労働条件や職場環境などをめぐるトラブルを未然に防止し、早期に解決を図るための制度で「総合労働相談」と、労働局長による「助言・指導」、紛争調整委員会による「あっせん」の3つの方法があります。

- ・ 総合労働相談、あっせん申請の件数は前年度と比べ↓ 助言・指導の申出件数は↑
※総合労働相談は10年連続100万件を超えて高止まりの状況
- ・ 民事上の個別労働紛争の相談件数、助言・指導の申出件数、あっせんの申請件数のすべてで
「いじめ・嫌がらせ」が6年連続でトップ

厚生労働省ホームページで公表されている資料には、「いじめ・嫌がらせ」「解雇」「自己都合退職」「労働条件の引き下げ」「雇い止め」「退職勧奨」などの事例別に具体的な内容と、個別労働紛争解決制度を利用したことによる解決方法が示されています。

● 「平成29年度 外国人技能実習生の実習実施者に対する監督指導・送検状況」が公表

外国人技能実習制度は、外国人が企業などでの実習を通して技術を習得し、母国の経済発展を担う人材となるよう育成することを目的としています。しかし、実習実施者では、労使協定を超えた残業、割増賃金の不払い、危険や健康障害を防止する措置の未実施などの労働基準関係法令に違反する事例が依然として存在しています。

- ・ 労働基準関係法令違反が認められたのは、監督指導を実施した事業場のうち70.8%
- ・ 主な違反事項
①労働時間、②使用する機械に対して講ずべき措置などの安全基準、③割増賃金の支払い
- ・ 重大かつ悪質な労働基準関係法令違反により送検したのは、34件

具体的な事例としては…

- ・ 領事館からの通報により、賃金や割増賃金が最低賃金を下回っていた
- ・ 労働時間の管理がされておらず、時間外労働の割増賃金が不足していた
- ・ 入国管理機関からの通報により、月160時間の時間外労働が行われていた
- ・ 労働災害を労基署へ報告せず「労災かくし」を行ったことにより送検された



社会保険労務士法人トップアンドコア

【本社】 東京都新宿区西新宿 1-25-1 新宿センタービル 46F TEL : 03-3349-8370
【名古屋支店】 愛知県名古屋市中村区名駅 1-1-1 JPタワー名古屋 7F TEL : 052-589-8753
【福岡支店】 福岡県福岡市博多区住吉 1-2-25 キャナルシティ・ビジネスセンタービル 6F TEL : 092-273-0503
E-mail : info@topandcore.or.jp http://www.topandcore.com/

