

★ 安倍政権の最重点法案「働き方改革関連法案」が可決・成立しました！

「働き方改革関連法案」(正式名称：働き方改革を推進するための関連法律の整備に関する法律案)が5月31日に衆議院で可決され、6月29日に参議院においても可決されたことにより成立しました。これにより、労働基準法、労働契約法など合計8つの法律が一括で改正され、来年の4月から段階的に施行されることとなりました。主な改正事項は以下のとおりです。

●長時間労働の是正

- ・残業時間の上限規制(大企業：2019年4月～、中小企業：2020年4月～)

原則として「月45時間、年360時間」とし、臨時的な特別の事情がある場合には、労使協定の締結を前提に年6回まで例外を認め、年720時間を上限とする。ただし、法定休日労働を含めた時間では、「連続する2～6ヶ月平均で月80時間以内」「単月で100時間未満」とする。この上限規制に違反したときは「半年以下の懲役または30万円以下の罰金」が科せられる。しかし、新技術・新商品の研究開発業務については現行のまま上限規制を適用せず、自動車運転、建設、医師に対する上限規制も2024年4月以降に適用時期を猶予する。

- ・割増賃金率の猶予措置の廃止(2023年4月～)

現在中小企業に適用している、残業時間が月60時間を超えた場合にかかる50%の割増賃金率の猶予措置を廃止する。

- ・年次有給休暇取得の義務化(2019年4月～)

年間10日以上有給休暇が付与されている労働者について、最低5日分の取得が義務付けられたことより、付与日から1年間の取得日数が5日未満の従業員に対し、会社が指定して取得させる必要がある。

- ・勤務間インターバル制度導入の努力義務(2019年4月～)

過労死等防止対策の一環で、前日の終業時刻と翌日の始業時刻との間に一定時間の休息時間(インターバル時間)を設定する努力義務が規定された。具体的なインターバル時間の規定はまだ示されていないが、先行して導入している会社の場合、8時間、8時間+通勤時間、10時間など会社の実態に合わせた時間を設定している。

●高度プロフェッショナル制度の創設(2019年4月～)

対象：研究開発業務、アナリスト(企業・市場等の高度な分析)業務、コンサルタント(事業・業務の企画運営に関する高度な考案または助言)業務など高度な専門知識が必要とされる職種で、年収1,075万円以上の労働者(今秋までに基本指針を決定予定)

内容：労働時間の規制の対象から外すことで時間にとらわれない柔軟な働き方が可能となる

反面、残業や休日出勤の概念がなくなり、時間ではなく成果で報酬が支払われる制度

条件：労使で制度導入の合意が必要だけでなく、対象者本人の同意も必要で、対象者が自らの意思で制度から離脱することも可能。健康確保措置として、「4週間で4日以上、年間104日以上」の休日確保等の義務付けあり

●不合理な待遇格差の是正(大企業：2020年4月～、中小企業：2021年4月～)

いわゆる「同一労働同一賃金」で、正規社員(正社員)や非正規社員といった雇用形態の違いではなく、職務内容や能力、成果、責任の度合い等で賃金を支払う必要がある。正社員だけに支給・適用される各種手当や休暇、研修参加の機会も合理性がなければ違法となる。

少々強引に可決・成立した感のある「働き方改革関連法案」ですが、今までは労使協定において特別条項を結ぶことで、法的には残業が無制限に可能であったことを考えると、長時間労働の是正という観点では一定の成果があったと評価できるでしょう。しかし、今後は高度プロフェッショナル制度の対象緩和など、裁量労働に向かって暴走しようとする政府・経済界の動きを注意深くチェックしていく必要があると感じます。(工藤克己)