

知っておきたい労働基準法改正案 (IRSME15023)

平成 27 年 11 月 9 日 山本貢郎

先の通常国会では、安全保障関連法を優先し積み残しとなった労働基準法改正案であるが、平成 28 年 4 月からの施行調整が進められている。下記が厚生労働省のHPに掲載されている労働基準法などの一部を改正する法律案の概要だ。

労働基準法等の一部を改正する法律案の概要

長時間労働を抑制するとともに、労働者が、その健康を確保しつつ、創造的な能力を発揮しながら効率的に働くことができる環境を整備するため、労働時間制度の見直しを行う等所要の改正を行う。

I 長時間労働抑制策・年次有給休暇取得促進策等

- (1) **中小企業における月60時間超の時間外労働に対する割増賃金の見直し**
 - ・ 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、中小企業への猶予措置を廃止する。(3年後実施)
- (2) **著しい長時間労働に対する助言指導を強化するための規定の新設**
 - ・ 時間外労働に係る助言指導に当たり、「労働者の健康が確保されるよう特に配慮しなければならない」旨を明確にする。
- (3) **一定日数の年次有給休暇の確実な取得**
 - ・ 使用者は、10日以上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、時季を指定して与えなければならないこととする(労働者の時季指定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指定の必要はない)。
- (4) **企業単位での労働時間等の設定改善に係る労使の取組促進**(※労働時間等の設定の改善に関する特別措置法の改正)
 - ・ 企業単位での労働時間等の設定改善に係る労使の取組を促進するため、企業全体を通じて一の労働時間等設定改善企業委員会の決議をもって、年次有給休暇の計画的付与等に係る労使協定に代えることができることとする。

II 多様で柔軟な働き方の実現

- (1) **フレックスタイム制の見直し**
 - ・ フレックスタイム制の「清算期間」の上限を1か月から3か月に延長する。
- (2) **企画業務型裁量労働制の見直し**
 - ・ 企画業務型裁量労働制の対象業務に「課題解決型提案営業」と「裁量的にPDCAを回す業務」を追加するとともに、対象者の健康確保措置の充実や手続の簡素化等を見直しを行う。
- (3) **特定高度専門業務・成果型労働制(高度プロフェッショナル制度)の創設**
 - ・ 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、健康確保措置等を講じること、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。
 - ・ また、制度の対象者について、在社時間等が一定時間を超える場合には、事業主は、その者に必ず医師による面接指導を受けさせなければならないこととする。(※労働安全衛生法の改正)

施行期日:平成28年4月1日(ただし、Iの(1)については平成31年4月1日)

※1. 引用:厚生労働省ホームページ

法案が通過した場合、特に中小企業に対して影響が大きいと思われる制度がIの(1)中小企業における月60時間超の時間外労働に対する割増賃金の見直しと、(3)の一定日数の年次有給休暇の確実な取得である。

■ 中小企業における月60時間超の時間外労働に対する割増賃金の見直し

平成22年4月1日の労働基準法の改正により、大企業では1ヶ月に60時間を超える法定

平成 27 年 11 月 9 日

(IRSME15023) 知っておきたい労働基準改正法案

時間外労働を行わせた場合 50%以上の割増賃金を支払う義務が課せられてきたが、経営基盤の弱い中小企業では「当面の間」無期限で猶予されてきた。しかし、今回の労働基準法改正によって猶予期間が終了となり、中小企業でも平成 31 年 4 月 1 日より 1 ヶ月に 60 時間を超える法定時間外労働を行わせた場合、60 時間を超えた時間分は 50%以上の割増賃金を支払う義務が課せられる予定だ。

これまでの 25%から 50%に引き上げられた割増賃金を支払うことは、中小企業にとって非常に大きい負担となる。しかし、時間外労働による長時間労働はうつ病等の精神疾患を発症させる有力な要因と考えられており、平成 23 年 12 月の通達により精神障害の労災認定について具体的な基準が定められてから、年々労災認定が増加している。このような現状に鑑み、今回の改正を機に時間外労働の削減についていま一度考えてほしい。

もちろん、会社側にとって時間外労働は雇用調整の代替としての役割を果たしている面もあり、社員にとっては残業代を見込んで生活費を考えている部分もある。時間外労働を減らすことは容易ではないが、法が施行されるまでの 3 年の間に労使ともにしっかりと対応策を検討することが必要だ。

■ 一定日数の年次有給休暇の確実な取得

新しい制度では、年 10 日以上 of 年次有給休暇を与えられる従業員に、毎年時季を指定して年「5 日」の年次有給休暇を取らせることが企業の義務となる予定だ。従業員がすでに 5 日以上の有給休暇を取得している場合、新たな義務は生じないが、年 5 日の年次有給休暇を取得していない従業員がいる企業にとっては大きな法改正である。

これまで 1 日も年次有給休暇を取得していない従業員だと仮定すると、法改正により 1 人あたり年 40 時間の労働時間が減る計算であるが、これは年間の総労働時間 2085.7 時間の約 2%にあたる。この 2%を補うために、企業は労働生産性の向上をはかったり、代替要員の確保をしたりするなどの対応が必要となる。

また今回対象予定とされているのは年次有給休暇を年 10 日付与される従業員であるが、正社員はもちろん、パートやアルバイトといった週の出勤日数が少ない従業員も対象になる。次の表の色をつけた部分を参考にしてほしい。

平成 27 年 11 月 9 日

(IRSME15023) 知っておきたい労働基準改正法案

【パートタイマーの有給休暇付与日数】

就業区分	勤続年数							
	6ヶ月	1年 6ヶ月	2年 6ヶ月	3年 6ヶ月	4年 6ヶ月	5年 6ヶ月	6年 6ヶ月以上	
週30時間以上または週5日以上勤務の者	10	11	12	14	16	18	20	
≪週30時間未満の労働者≫①または②								
① 週所定 労働日数	② 1年間の 所定勤務日数	6ヶ月	1年 6ヶ月	2年 6ヶ月	3年 6ヶ月	4年 6ヶ月	5年 6ヶ月	6年 6ヶ月以上
4日	169～216日	7	8	9	10	12	13	15
3日	121～168日	5	6	6	8	9	10	11
2日	73～120日	3	4	4	5	6	6	7
1日	48～72日	1	2	2	2	3	3	3

フルタイムパートはもちろんであるが、週3日や4日勤務のアルバイトやパートも勤続年数によっては対象となる。アルバイトやパートタイマーの勤続年数管理も重要となるのだ。また、時季を指定して年次有給休暇を与えるとなると年間カレンダーの作成や業務の分担計画が必要となり、中小企業にとってこれらの事務作業も負担になってくるだろう。

■ まとめ

日本の年次有給休暇取得率は48.8%、1人あたりの平均取得日数については9日（平成26年厚生労働省「就労条件総合調査」より）と言われるが、年次有給休暇取得率が低い中小企業への影響は大きい。年次有給休暇を取得する従業員の仕事を他の従業員がカバーした場合でも、割増率が上らないよう時間外労働の時間管理を徹底するなど、今後は労働時間や有休管理などの労務管理、それらを含めた人事戦略がますます経営の大きなポイントになってくるだろう。（了）