

経営情報ニュース



2018. 8. 6 (月) 発行

働き方改革関連法案が成立

平成30年6月29日、「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案」（働き方改革関連法案）が、参議院本会議で可決・成立しました。平成31年4月より順次施行されることとなります。「働き方改革関連法案」とは、労働基準法、労働安全衛生法等、8本の法律の改正案を一つにまとめた総称です。今回は、その中から、労働時間に関係する主な改正内容を紹介いたします。

■長時間労働の是正■

- ① 時間外労働の上限規制
時間外労働の上限として、月45時間、年360時間を原則とし、特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満、2～6ヵ月における平均80時間を限度とする。（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 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。（平成35年4月1日施行）
- 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。（平成31年4月1日施行）
- ④ 勤務間インターバル制度の普及促進
事業主は、前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息の確保につとめなければならない。（平成31年4月1日施行）

■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ヵ月から3ヵ月に延長する。（平成31年4月1日施行）
- ② 高度プロフェッショナル制度の創設
高度で専門的知識を必要とする等の業務に従事する場合に、一定の要件を満たせば、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。（平成31年4月1日施行）

各企業においては、改正内容を確認し、着実に対応していくことが必須となります。

パートタイマーの就業規則

労基法第89条では、常時10人以上の労働者を雇用する会社に就業規則の作成を義務付けています。この「労働者」には当然パートタイマーも含まれます。従って、正職員に適用される就業規則はあるが、パートタイマーに適用される就業規則がない場合、本条違反という解釈になります。そこで適正に対処するためには、正職員とパートタイマーとを区別して労務管理するとして①パートタイマーにも正職員の就業規則を適用することを明記した上で、パートタイマーの特則を設ける方法、②パートタイマーに適用される就業規則を正職員とは別途作成する方法があります。



休業手当

使用者の責に帰すべき事由によって従業員が休業した場合、その休業期間中について、使用者は休業手当を支払わなければなりません。この「使用者の責に帰すべき事由」は、広い範囲で解釈されています。たとえば従業員の病気は回復したが、軽微な職務も与えられず、万が一を考慮して休業を命じた時などのほか、顧客からの受注が途絶えて、本来の職務に代わる仕事もないために休ませた場合も含まれます。なお、休業手当は、労働者の賃金請求権のうち平均賃金の60%以上を保障する趣旨であり、就業規則等で定める休日については支払う義務はありません。また、支払時期についての名文の定めはありませんが、通常賃金支払日に支払うと解してよいでしょう。

NEWS ダイジェスト

- 来年4月より外国人就労拡大へ
政府は、一定の技能や日本語の能力を条件に最長5年、建設や農業など5分野を中心に単純労働を認めるなど、外国人労働者の新たな就労資格を設けることなどを盛り込んだ入国管理法改正案を秋の臨時国会に提出する方針を固めた。
- 障害年金支給で複数医師が審査
厚生労働省は、障害年金の支給判定について、判断が難しい場合は、複数の判定医の意見を聞いて審査するよう、日本年金機構に通知した。今後は障害が重くなったと判定する場合や、症例の少ない疾患等の場合は他の判定医の意見も聞く。