労務法制委員会Q＆A

けやき総合法律事務所
弁護士　柿　田　徳　宏　氏

先日、労務法制委員会を、「労働条件の不利益変更と近時の法改正」というテーマでおこないました。そのなかで特にご参加いただいた方の関心が高かった近時の法改正について述べたいと思います。

Q1　平成30年通常国会に提出予定の「働き方改革関連法案」というのは具体的にはどのような内容が予定されているのですか？

A1　昨年厚生労働省が明らかにした「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要綱」が法律案の骨子となると思われますが、当該要綱案には主として以下のような内容が含まれています。

① 労働時間の上限規制
② 60時間超特別割増の中小企業適用解禁
③ 年次有給休暇の時季指定義務
④ フレックスタイム制の改正
⑤ 企画業務型裁量労働制の対象拡大
⑥ 高度プロフェッショナル制度
⑦ 均等待遇の拡大（同一労働同一賃金制）

Q2　①労働時間の上限規制に関して、いわゆる36協定に定める延長時間についてどのような改正がおこなわれることになるのでしょうか？

A2　まず、いわゆる36協定に定める延長時間についてですが、これまで告示で定められていました。これが今後は、法律で定められるようになります。つまり、36協定に定める延長時間については、1ヶ月は45時間かつ1年は360 時間と法律で定められるようになります。（なお、1年単位の変形労働制の場合には1ヶ月は42時間、かつ、1年は320時間）。

Q3　36協定の例外、いわゆる特別条項はどのようになるのでしょうか？

A3　これまでの特別条項と違って、36協定の例外についても法律で定められることになります。具体的には、

ア．年間は月平均60時間（年720時間）以内
イ．2ヶ月ないし6ヶ月平均は、法定休日労働を含んで80時間以内
ウ．単月は、法定休日労働を含んで100時間未満
エ．36協定の上限を超える特例の適用は年6回を上限とする

という形で上限が定められることになります。このうち特に重要な点としては、イとウの上限規制に関して「法定休日労働」を含んでいる点です。また、イについては「2ヶ月ないし6ヶ月」という形で、2ヶ月、3ヶ月、4ヶ月、5ヶ月、6ヶ月各々が平均して月80時間以内となる必要があります。このようにこれまで以上に労働時間管理が重要になってくると思われます。

Q4　①以外も簡単に説明してください。

A4　まず、②については、これまで中小企業には猶予されていた月60時間を超えた場合の賃金の特別割増（5割）について中小企業にも適用があるということです。

③は、有給休暇の中から5日、社員が有給休暇を使う時季を会社が指定する義務が生じることになります。

④については、フレックスタイム制の精算期間を3ヶ月まで延長可能にするという改正です。

⑤については、企画裁量型裁量労働制が導入されているケースが極めて少ないので、対象業務として提案型営業・ＰＤＣＡサイクルを回す業務を追加するという改正です。

⑥については、一定の条件を満たす従業員については、労働時間や割増賃金に関する規定を適用しないということです。

⑦については、いわゆる有期労働者についても均等待遇を導入しようというものです。