



TOPICS VOL. 153

オフィス 人事サポート

代表・特定社会保険労務士 山口 徹実

URL <http://co-js.com/> E-mail info@co-js.com TEL 028-643-8000 FAX 028-643-8530



大寒波の到来で北国はまだまだ雪深い季節ですが、その雪の下では「ふきのとう」が春を待ちかねるように土を押し上げています。2月10日は「ふ(2)きのとう(10)の日」だそうです。春一番に採れる山菜「ふきのとう」は野菜「フキ」のつぼみです。つぼみなので花が咲きます。その後長い茎が伸び、大きな葉が出てきてフキになります。



ふきのとうと言えば天ぷら。カラッと揚がったふきのとうは、ほんのりとした甘さとほろっとした苦みが特徴。この苦み成分アルカロイドは、食欲を増進し消化を活発にしてくれます。郊外に出かけたとき、ちょっと周りに目を配ると山菜が芽を出しているかもしれませんね。春はもうそこまで来ています。

「落の薑の 舌を逃げゆく にがさかな」 高浜虚子

*** 「働き方改革推進法(案)の要綱について」 ***

厚労省は、今通常国会へ提出する「働き方改革推進法(案)要綱」を発表しています。その中から、労働時間、有給休暇などの重要な事項をピックアップしてレポートします。なお、中小企業への適用時期は1年間猶予し、20年度とすることが検討されています。

1. 長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現

1) 時間外労働における上限規制の導入(労働基準法)

月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情でも年720時間、単月100時間未満(休日労働含む)、複数月80時間(休日労働含む)を設定する。

但し、自動車運転業務、建設事業、医師等については施行後5年間の猶予期間、また適用例外を設ける。 *罰則付きの上限規制です。当然に「時間外労働・休日労働に関する協定書(36協定)」の提出がチェックされます。*

2) 中小企業における月60時間超の時間外労働割増率の見直し(労働基準法)

月60時間を超える時間外割増率(50%以上)を猶予していた中小企業への配慮措置を撤廃する。 *従って、一般的に時間外労働60時間までは25%増し、60時間を超えると50%増しとなります。*

3) 一定日数の年次有給休暇の確実な取得（労働基準法）

年次有給休暇が10日以上付与される労働者に対して、毎年その5日分については時季を指定して与えなければならない。

即ち、5日は強制的に付与することとなります。



カエル! ジャパン
Change! JPN

4) 高度プロフェッショナル制度の創設（労働基準法）

一定の年収（少なくとも1000万円以上）を有する労働者が、高度の専門的知識を必要とする業務に従事する場合は、健康確保や本人の同意などの一定条件のもとに、労働時間、休日・深夜労働の割増賃金に囚われない働き方を認める。 *専門性・創造性が求められる業務においては、働いた時間ではなく成果で評価しようとする制度です。*

5) フレックスタイム制・企画業務型裁量労働制の見直し（労働基準法）

フレックスタイム制における精算期間の上限を1か月から3か月に延長する。企画業務型裁量制における対象業務に「課題解決型の開発提案業務」と「裁量的にPDCAを回す業務」を追加する。 *管理者などの働き方の多様化に対応する制度です。*

6) 勤務時間インターバル制度の普及促進（労働時間等設定改善法）

使用者は、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努めなければならない。 *概ね11時間以上の確保が目安でしょうか。*

7) 産業医・産業保健機能の強化（労働安全衛生法）

産業医が適切な業務を行い産業保健機能を強化するための使用者とのコミュニケーションを図らなければならない。 *職場の健康管理を効果的に行うために、労働者50人以上の規模の事業場には1名以上の産業医の選任が義務づけられています。*

2. 雇用形態にかかわらず公正な処遇の確保

1) 不合理な待遇格差を解消するための規定整備（パートタイム労働法、労働契約法等）

職務の内容（業務の内容と責任の程度）・人材活用の仕組み（人事異動の有無や範囲）が同一の場合は、賃金（基本給・賞与・役付手当等）の決定方法・教育訓練・福利厚生施設（給食施設、休憩室、更衣室）などにおいて有期雇用労働者を差別的に取り扱うことを禁止する。 *いわゆる「同一労働同一賃金」実現のための施策です。*

2) 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化（パートタイム労働法、労働契約法等）

有期雇用労働者についても本人の待遇内容、待遇決定に関する考慮事項の説明を義務化する。また、短時間労働者、有期雇用労働者等が、使用者に正規雇用労働者（正社員・正職員）との待遇差の内容・理由等の説明を求めた場合の説明を義務化する。

併せて、説明を求めた労働者への不利益な取り扱いも禁止されます。

3) 行政による履行確保措置及び裁判外紛争解決手続き（行政ADR）の整備

上記1)、2)を履行させるための行政指導の強化、及び裁判外紛争解決手続きの充実を図る。 *労働基準監督官の増員など組織の充実が図られるとともに、労使間で紛争になった場合の解決方法も整備されます。* 以上