

1. 労働時間に関する法改正—上限規制と新 36 協定

本年4月から施行される「働き方改革関連法」の中に、時間外労働の上限規制があります。こちらは、大企業は本年4月1日からですが、中小企業は来年4月からの施行となります。中小企業では、本年締結する時間外労働・休日労働に関する協定は現行法に沿ったものとなりますが、次回の締結よりこの改正を踏まえ内容を検討しなければなりません。

時間外労働については、現行法でも「月間45時間、年間360時間」という限度があります(自動車運転の業務、建設事業、医師、鹿児島県・沖縄県における砂糖製造業、新技術・新商品等の研究開発業務は適用外)が、臨時的な特別な事情がある場合に「特別条項」を労使で締結することにより、この限度時間を超える時間外労働が可能になっております。改正後は、「月間45時間、年間360時間」を原則とし、これを超える特別条項で定める時間について、月間100時間未満・複数月平均で80時間未満(各休日労働を含む)、年間720時間という限度が定められ、かつ、原則である月間45時間を超えることができるのは年間6ヵ月までと定められました。現行法では、特別条項で定める時間への規制は有りませんでした。これに規制が加わるということです。なお、上述した限度時間の適用外業種でも、新技術・新商品等の研究開発業務を除いて2024年に原則として上限規制が適用されることとなりましたが、自動車運転の業務では年960時間を上限とし、建設事業では災害復旧・復興の事業では複数月平均・月間の上限を適用せず、医師の具体的な上限時間は今後の検討で定められます。

また、これに伴い、時間外労働・休日労働に関する協定届—36協定も様式が変更となり、特別条項も続紙の形で作成し、また、届出様式に「上記で定める時間数にかかわらず、時間外労働及び休日労働を合算した時間数は、1箇月について100時間未満でなければならず、かつ2箇月から6箇月までを平均して80時間を超過しないこと」のチェック欄が作成されます。

2. 年次有給休暇の取得方法(計画的付与制度)

前号では、4月からの年5日の年次有給休暇の取得の義務付けについてまとめましたが、今号では、ではどのように取得してもらうかについてです。取得について、職場で年次有給休暇取得計画表を作成し、従業員ごとの休暇取得予定を明示する、あるいは、付与日から一定期間経過後に5日未満の取得日について事業主が時期指定をおこない取得させるということが出来ますが、前もって事業主から取得日を割り振るため、従業員がためらいなく取得できる年次有給休暇の計画的付与制度を使うと便利ではないかと思えます。

年次有給休暇の計画的付与とは、労使協定を結ぶことで各従業員の付与日数から5日を除いた残りの日数を事業主が計画的に付与できるというものです。付与日数14日であれば、5日は従業員が自由に取得できますが、9日については事業主が計画的に付与できます。計画的付与制度を導入することで、事業主は労務管理がしやすく計画的な業務運営ができ、従業員はためらいを感じることなく休暇を取得できます。

具体的な方式は、製造業などに向いている企業や事業場全体の休業の一斉付与、流通業、サービス業など定休日を増やすことが難しい企業や事業場で活用できる班・グループ別の交代制付与、年次有給休暇取得計画表による個人別付与ができます。休暇日は、夏季、年末年始に年次有給休暇を組み合わせる大型連休にする、暦の関係で休日が飛び石となっている場合に橋渡しとして計画的年金を活用して連休にする(3月21日と23日の飛び石に22日を橋渡しにすることです)、業務の閑散期に計画的付与日を設ける、従業員本人の誕生日、結婚記念日、子供の誕生日などに計画的付与日を設けるアニバーサリー休暇など企業や事業場の実態に応じた方式で活用できます。この機会?に導入を検討されてはでしょうか。

● 編集後記 ●

2月18日、三鷹市で「ライフ・ワーク・バランス応援フェスタ」があり、2年半かけて三鷹市との協力のもと、進めていたプロジェクトが無事に終了しました。当初は「働き方改革」「ワークライフバランス」という言葉が少しずつ聞かれ始めたころ。今や、どこもかしこも「働き方改革」です。今年4月から働き方関連法の施行が目白押し。働き方改革で、良い人材の流出を防ぎ、良い人材が採用できる可能性が上がります。まずは自社でできる取組から始めてみませんか?何からどうしたらいいか、対策についてもお気軽にご相談ください。(秋山)



あおぞら人事・労務サポート
 特定社会保険労務士
 秋山幸子 (登録 NO.13050514)
 三鷹市下連雀 3-38-4
 三鷹産業プラザ 307
 TEL:0422-24-8625
 FAX:0422-24-8605
 E-mail: info@aozora-sr.com
 URL: www.aozora-sr.com

責任編集: 社会保険労務士
 秋山・隅谷・安部(武蔵野統括支部)