

働き方改革法案の内容を改めて整理する

働き方改革法案が衆議院を通過しました。どのような改正がなされようとしているのでしょうか。現段階での改正案について改めて解説します。

はじめに

5月31日に衆議院を通過した通称「働き方改革法案」は、度々報道されていることもあり世間から注目されています。

労務管理方法にも大きく影響を与えうる内容であるだけに、改めて改正予定の内容を整理し、概要を理解しておく必要があります。以下法改正案の内容を解説します。

改正案 1：残業上限の制定

最も注目されている改正案の一つが、残業上限に関するものです。

従来の労基法において36協定の締結を条件に実質的に上限がない残業時間について、罰則付きで法律上の上限を明記しようとするものです。

今まで	改正案
・厚労省の告示により残業は月45時間、年間360時間が「 限度 」であるという基準 ※特別条項付の36協定を労使で締結することで限度基準を上回ることができる	・残業は月45時間、年間360時間を限度としつつ、それを超える場合も年間720時間、単月100時間（休日労働含む）、2～6ヶ月平均を80時間（同上）を 上限 とする

年間720時間ということは、月間で平均すると60時間になります。常勤社員の月間労働日数を21日程度だとすると、毎日平均3時間残業することで限度基準を超える計算になります。

始業前の準備時間や休憩時間中の電話応対、終業後の片付け業務が労働時間とみなされる可能性を考慮すると、拘束時間の長い業態は影響が大きそうです。

改正案 2：高度プロフェッショナル制度の創設

残業上限と同じく大きく注目を集めている改正案です。高収入（年収1075万円以上を想定）で専門的な労働者

に対して、本人の同意などを条件に労働時間の規制（法定労働時間や休日休憩の規定など）から除外しようとするものです。

高度な仕事をしている労働者は「時間に対して」でなく「成果に対して」賃金が支払われるべきであるという考え方に基ついています。自由な働き方に寄与するという意見と、過労死につながる働きすぎを助長するという意見が対立しています。



改正案 3：有給休暇の一部取得義務化

今の法律において、労働者に年次有給休暇の「権利を付与する」義務が課せられていますが、今回の改正により「取得させる」義務を追加しようとするものです。

年間10日以上有給休暇の権利がある労働者について、本人が権利行使を申し出なくても5日の取得をさせることなどが予定されています。

改正案 4：残業の割増率の中小企業猶予の廃止

残業時間が月に60時間を超えた場合、割増率を25%→50%以上にするように定めた法律が2010年に施行されましたが、現段階で中小企業はその適用が猶予されています。2023年4月以降、その猶予を廃止する改正案です。

その他の改正案

その他、勤務間インターバル制度：終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定の休息時間を確保する制度や、産業医の機能強化に関する法案が検討されています。