

◎ 第139回定例研究会

5月16日(木)

於:静岡県評会議室

「働き方改革関連法」と労働相談実例から

河合 利夫 氏 (静岡県評 労働相談室長)

●「働き方に関するルール」が変わるポイント

＜労働時間・休日関係＞

- ①労使が合意しても超えてはならない時間外・休日労働の上限を法律で定める。36協定の書式や「特別条項」の要件も変わる。
- ②健康確保のため、労働時間の状況を客観的に把握する事を使用者に義務付ける(管理職、裁量労働制適用者も対象)労働安全衛生法の新規定。
- ③年次有給化の付与日数が10日以上ある労働者に対し、年5日の有給を取得させることを使用者に義務付ける。
- ④勤務間インターバルを導入するよう努める義務を使用者に課す。
- ⑤中小企業においても、月60時間超の残業をした場合の割増賃金率を25%から50%に引き上げる。ただし2023年4月から。大企業は2010年から適用されている。
- ⑥フレックスタイム制度の清算期間を1ヶ月から3ヶ月に延長する。
- ⑦労働時間・休憩、休日、深夜割増賃金に関する労働基準法の規定を適用しない制度(高度プロフェッショナル制度)を創設する。

●「36協定」とは

労働時間は、1日8時間以内、週40時間以内が労働基準法で定められた原則です。36協定は、使用者が労働者を1日8時間、週40時間を超えて働かせる場合に、36協定を締結して労基署に届ける事で罰則を免れるための協定です。

2019年4月から改定労働基準法が施行され、対象期間が4月1日以降の36協定から届け出様式も変わります。労働者側(過半数労働組合又は過半数代表者)は、使用者の求める36協定を拒否する事が出来ます。36協定を形骸化させず、残業が

必要な対象業務と理由を明確にさせ、労使協議の中で、残業時間の削減や不払い残業の根絶にむけた改善策を迫りましょう。

- ①労働時間の原則、1週40時間、1日8時間
- ②36協定とは、①を超えて働かせるには、36協定の締結と、労働基準監督署への届け出が必要。
- ③労働時間を延長して働かせることのできる範囲「限度時間」は、月45時間、年360時間を超えない時間。
- ④限度時間を超えて働かせるには、「特別条項」を、労使で締結して、労働基準監督署への届け出が必要。
(注1)特別条項はできる限り結ばない様にしよう。
(注2)36協定の中に労働者の拒否権を認める条文を入れておきましょう。

●「特別条項の範囲」は

- ①時間外労働は、年720時間以内
- ②単月では、休日労働を含めて100時間未満
- ③複数月の時間外+休日労働の平均80時間以内
- ④月45時間を超える時間外労働が可能回数は年6か月以内
- ⑤坑内労働その他の有害業務は1日当たり2時間を超えない

実例1 飲食店(100H/月の残業)

自己申告制を取っていたが45時間以上の残業代は支給しないとされて、それ以上の申告はさせない指導があった。実際は月100時間の残業が行われていた。

実例2 運送会社(75H/月の残業)

月75時間の残業が毎月行われ、その残業代をあてにした生活となっていたので 今後45時間の残業になると収入がかなり減る。

*連絡先: 静岡県労働研究所 TEL 054-287-1293 FAX 054-286-7973

〒422-8062 静岡市駿河区稲川 2-2-1 セキスイハイムビルディング 7F (静岡県評内)

メール roudouadv@wave.wbs.ne.jp ホームページ <http://shizuokarouken.sakura.ne.jp/index.html>