

こんにちは。毎月の「人事労務解決コラム」とは別に、人事労務に関する最新情報をタイムリーにお伝えしていきます。

【今回のテーマ】労働規制改革 働き過ぎの防止につなげたい

社会保険労務士事務所セオス：<http://ceoss-sr.jp>

---

こんにちは。今回は、2月15日の読売新聞社説をご紹介します。

厚生労働省の審議会が労働時間規制の改革に関する報告書をまとめた。今国会に労働基準法改正案を提出する。

働いた時間ではなく、成果で評価される「高度プロフェッショナル制度」の導入が柱だ。年収1075万円以上の高収入の専門職が対象で、為替ディーラーやアナリストなどが想定されている。

労働基準法は「1日8時間、週40時間」の法定労働時間を超える残業や、深夜・休日労働には割増賃金を払うよう企業に義務づけている。だが、新制度の対象者には、この規定が適用されない。

企画力や発想力が問われる仕事では、働く時間と成果が必ずしも一致しない。漫然と長く働く「だらだら残業」の弊害も指摘されている。効率的な働き方の選択肢を提供し、生産性を高める。その狙いは理解できる。

新制度を巡っては、労働側から「長時間労働を助長する」との強い反発が出ている。残業代の負担という経営側にとっての歯止めがなくなるためだ。

報告書は、この制度を採用する企業に対し、月単位で労働時間に上限を設けるなどの対策を義務づけるよう求めた。

いったん制度が導入されれば、自分の裁量で仕事量や働く時間を決められない一般労働者に、なし崩し的に広がりかねないと懸念する声も多い。

このため、対象者の年収要件として「平均給与額の3倍を相当程度上回る」ことを改正法案に明記する方向となった。給与水準が上がっても、対象者が急増しないよう歯止めをかける狙いがある。

経営側は、新制度を安易な人件費節減や長時間労働を強いる手段とせず、適切に運用すべきだ。

労働者全体の働き過ぎ防止策も忘れてはならない。

報告書は、有給休暇のうち年5日間を企業の責任で確実に取得させる仕組みの創設を提言した。有休の取得率が低いほど労働時間が長い傾向がある。取得率が50%を切る現状の改善に有効だろう。

残業に関する労使協定には、1か月45時間を上限とするなどの基準がある。ただし、特別条項を定めれば、実質的に青天井で残業させることもできる。

この問題について報告書は、行政による指導監督の強化などを求めるにとどまった。実効性ある働き過ぎの防止策について、引き続き真剣に検討する必要がある。

引用ここまで。

仕事の種類そのものの多様化、生活スタイルの多様化のみならず、働き方の多様化も広がる中で、労働法そのものに現状に対応していない部分が数多く残されています。

たとえば、労働時間の原則は、ご承知のように1日8時間、1週40時間が上限ですが、全ての職種や業種にこの原則を当て嵌めること自体に無理があります。そのために、様々な変形労働時間制が存在するわけですが、突き詰めればそれらも全て時間にターゲットを絞った働き方の枠組みであり、成果にターゲットを絞った枠組みではありません。

人口減少時代に向かうわけですから、大きな流れとして今後は成果にターゲットを絞ったワークスタイルを求める動きが広がることと思います。その中で、政府がどのような制度を作っていくのか、継続的に見守っていく必要があります。