

法律ネットワーク

SR・FP研究会ニュース

<http://www.jimusupport.co.jp>

頼れる企業のアドバイザー

株式会社 事務サポート

社会保険労務士 青木・小畑・斉藤・佐藤・渡邊

税理士・青木信三

〒144-0052 大田区蒲田 4-47-5 第二石井ビル 602

TEL: 03-3731-8046 FAX: 03-3731-8907

☞「残業ゼロ制度」を盛り込んだ労働基準法改正案が閣議決定

政府はこのほど、専門職に就き、高収入を得ている人を労働基準法の時間規制から外す「特定高度専門業務・成果型労働制(高度プロフェッショナル制度)」、いわゆる「残業代ゼロ制度」を盛り込んだ労働基準法改正案を閣議決定した。

残業代ゼロ制度の対象は、為替ディーラーや研究開発など、高度の専門的知識を必要とする業務に従事し、平均年収の3倍額を相当程度上回る人(年収1,075万円以上を想定)。健康確保措置等を講じること、本人の同意や委員会の決議等を要件として、1日8時間、週40時間などの労働基準法の時間規制から除外し、休日、深夜の労働手当を支払わないようにする。

その上で働き過ぎを防ぐため、「始業から24時間以内に一定の休息を確保し、かつ1カ月当たりの深夜労働の回数を厚生労働省令で定める回数以内とすること」「健康管理時間を1カ月または3カ月について、それぞれ省令で定める時間を超えない範囲とすること」「年間104日以上、かつ4週間で4日以上、かつ4日以上の休日」のいずれかの措置をとる。また、在社時間が一定時間を超える場合には、事業者はその労働者に必ず医師による面接指導を受けさせるようにする。

今回の改正案には、あらかじめ想定された労働時間以上を働いても追加の残業代が出ない「企画業務型裁量労働制」の見直しについても盛り込んだ。対象業務に「課題解決型提案営業」と「裁量的にPDCAを回す業務」を追加するとともに、対象者の健康確保措置の充実や手続きの簡素化などの見直しを行うとしている。

労働時間を抑制するとともに、労働者が、その健康を確保しつつ、創造的な能力を發揮しながら効率的に働くことができる環境を整備するため、労働時間制度の見直しを行う等所要の改正を行う。

I 長時間労働抑制策・年次有給休暇取得促進策等

- (1) 中小企業における月60時間超の時間外労働に対する割増賃金の見直し
 - ・月60時間を越える時間外労働に係わる割増賃金率(50%以上)について、中小企業への猶予措置を廃止する。(3年後実施)
- (2) 著しい長時間労働に対する助言指導を強化するための規定の新設
 - ・時間外労働に係わる助言指導に当たり、「労働者の健康が確保されるよう特に配慮しなければならない」旨を明確にする。
- (3) 一定日数の年次有給休暇の確実な取得
 - ・使用者は、10日以上、年次有給休暇が付与される労働者に対し、5日について、毎年、時季を指定して与えなければならない事とする(労働者の時季指定や計画的付与により取得された年次有給休暇の日数分については指定の必要はない)
- (4) 企業単位での労働時間等の設定改善に係わる労使の取組促進(※労働時間等の設定の改善に関する特別措置法の改正)
 - ・企業単位での労働時間等の設定改善に係わる労使の取組を促進するため、企業全体を通じて一の労働時間等設定改善企業委員会の決議をもって、年次有給休暇の計画的付与等に係わる労使協定に代えることができることとする。

「フレックスタイム制」についても要件を緩和。労働時間の「清算期間」を1ヵ月から3ヵ月に延長する。また、現在は大企業が対象となっている月60時間を超える時間外労働の割増賃金率を50%以上とする規定を、2019年4月から中小企業へも適用する。長時間労働対策としては、事業者は年間10日以上の有給休暇が与えられている労働者に対し、年間5日の有給休暇を時季を指定して必ず取得させるようにする。

改正案は2016年4月の施行を予定している。

II 多様で柔軟な働き方の実現

- (1) フレックスタイム制の見直し
 - ・フレックスタイム制の「清算期間」の上限を1ヶ月から3ヶ月に延長する。
- (2) 企画業務型裁量労働制の見直し
 - ・企画業務型裁量労働制の対象業務に「課題解決型提案営業」と「裁量的にPDCAを回す業務」を追加するとともに、対象者の健康確保措置の充実や手続の簡素化等の見直しを行う。
- (3) 特定高度専門業務・成果型労働制（高度プロフェッショナル制度）の創設
 - ・職務の範囲が明確で一定の年収（少なくとも1,000万円以上）を有する労働者が、高度の専門的知識を必要とする等の業務に従事する場合に、健康確保措置等を講じること、本人の同意や委員会の決議等を要件として、労働時間、休日、深夜の割増賃金等の規定を適用除外とする。
 - ・また、制度の対象者について、在社時間等が一定時間を越える場合には、事業主は、その者に必ず医師による面接指導を受けさせなければならないこととする。（※労働安全衛生法の改正）

施行期日：平成28年4月1日（ただし、Iの(1)については平成31年4月1日）

参考：PDCA というけれど

仕事の進め方について、「基本はPDCA」とよく言われます。

PDCAについて簡単に説明しておきます。

PDCAは、もともとは生産管理や品質管理などの管理業務を円滑に進めるための手法として、W・エドワーズ・デミング博士らが提唱した考え方です。

PDCAは「Plan・Do・Check・Action」のそれぞれの頭文字を並べた言葉です。それぞれの意味は、以下のようになっています。

・Plan：計画を立てる ・Do：実行する ・Check：評価する ・Action：改善する

「PDCAサイクル」という言い方もされます。P→D→C→Aときて、Aからまた次のPに進む。このサイクルを「クルクルと回し、継続的に改善していく」ことが大切だと言われています。



先月あるコンサル会社のパーティに出席したのですが、その会社はワインセラーが設けられていて数百本のワインが室温管理されて、まるでワインバーのようでした。オーナー社長曰く、社内にワインセラーがある会社は内だけだと自慢そうでした。このワイン誰が飲むのか？交際費では？実は福利厚生費なのだそうです。毎週1回社員に開放しワイン、ビール（発泡酒でない）を飲み放題にしているそうです。会社帰り一杯やればお金も高いし会社への愚痴、不満がつい出てくるでしょう。会社でワイン、ビールを提供し会社で飲めば建設的な意見も出てくるのではということのようです、会社も社員もWIN・WINですよ。

それとこの会社では1月1回金曜日は4時に終業させ芝居、オペラ等の観劇に行くよう勤め費用も半額負担しているそうです。伸びる会社はやるのが違うと感心した次第です。