

「働き方改革法」省令・指針の検討始まる

◆ 労政審の労働条件分科会で議論開始

働き方改革関連法が成立したことを受け、必要な省令や指針の議論が労働政策審議会の労働条件分科会で始まりました。

まずは、残業時間や年次有給休暇などに関する部分の検討が始まり、国会でも与野党が激しく対立した高度プロフェッショナル制度（高プロ）が適用される職業や年収については、秋以降に検討が始められる見込みです。

◆ 第1段階の検討まとめは8月下旬めど

残業と休日労働の抑制については、法律で残業時間が「原則月 45 時間、年 360 時間」までと明記されており、新たな指針で残業を「できる限り短くするよう努める」ことなどを定めることで、罰則に至らない事例でも是正を求めて指導をしやすくします。また、月 45 時間を超えて残業した働き手に対して健康確保措置を実施することを 36 協定に盛り込むことを省令で定めることになっています。第1段階の検討は8月下旬をめどにまとめられる見込みです。

◆ 高プロの議論は秋以降

来年4月から導入される高プロについては、金融商品開発やコンサルタントなどの業務を適用対象とし、年収 1,075 万円以上と想定していますが、具体的には省令で定められます。

7月 10 日の分科会では、厚労省が第1段階の議論終了後に「できる限り、早期に結論を出す」との案を示しましたが、労働側は「きちんと議論が必要」として了承しませんでした。

◆ 年休5日以上消化義務、従業員が従わなくても企業に罰則（厚労省見解）

7月 18 日の労働政策審議会の労働条件分科会で、働き方改革関連法の成立により来年4月からすべての企業に課される年次有給休暇の消化義務をめぐる、厚生労働省担当者から「企業側が年休の消化日を指定したのに従業員が従わずに働いた場合には、年休を消化させたことにはならない」との見解が示されました。

働き方改革関連法では、年 10 日以上年休が与えられている労働者が自主的に5日以上を消化しない場合には、企業が本人の希望を踏まえて日程を決め、最低5日は消化させることが企業に義務づけられます。違反した場合には、従業員1人あたり最大 30 万円の罰金が企業に科されます。

一方、あらかじめ労使協定でお盆や年末年始などを従業員が年休を取る休業日と定めておく「計画年休制」を導入している企業の場合の取扱いがどうなるかについて、厚労省は「こうした計画年休の日数は消化義務の5日間にカウントできる」との見解を示しました。

◆ 「働き方改革関連法」政省令・指針案等の概要が公表

厚生労働省は7月 23 日、働き方改革関連法の施行に伴う政省令・指針案等をまとめ、その概要についての意見募集（パブリックコメント）を開始しています。

公表されている案

- ・ 働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律の施行に伴う関係政令の整備及び経過措置に関する政令案
- ・ 働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律の施行に伴う厚生労働省関係省令の整備に関する省令案
- ・ 労働基準法第三十六条第一項の協定で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項等に関する指針案

労働保険・社会保険の手続、給与計算の代行、労務コンサルのご相談はお気軽にご連絡ください！