

みつはし社会保険労務士事務所
社会保険労務士 三橋 知香枝
〒158-0092 東京都世田谷区野毛 2-25-11
TEL : 050-3702-7733 FAX : 050-3730-2054
Mail : mitsuhashi@setgaya-sr.tokyo
http://setgaya-sr.main.jp/

【今月のテーマ】

- 男性の多様な働き方の促進
- 残業時間の上限規制
- One Point フレックスタイム制

男性の多様な働き方の促進

厚生労働省は、女性に比べて育児休業取得率が著しく低い男性の育児参加を促すため、仕事と育児の両立支援に関する検討会で具体策の検討が始まりました。検討会ではフレックスタイム制の導入を企業に義務付けることなどが議論されました。

秋の臨時国会では、残業時間の上限規制や同一労働同一賃金など、労働基準法の改正にかかわる重要な事項が議論されることになる見込みなので、今後の政府の動きも注視していきたいと思えます。

残業時間の上限規制、2019年4月施行目指す

政府が作成した「働き方改革実行計画」を受け、残業時間の上限等についてこれまで議論されてきました。厚生労働省は、労働基準法の改正案を作成し、秋の臨時国会に提出したうえで、早ければ2019年4月には労働基準法が改正されることになる見込みです。

具体的には、残業時間の上限は年720時間、繁忙期で月100時間未満、2~6カ月の平均で80時間とする当初の計画が維持されているようです。

また、有給休暇の取得率を上げることについて、菅官房長官は5日の記者会見で、従来より年間で3日増やすことを目標に積極的に取り組むことについて言及し、18年度にも実施される方針となっています。

なお、「すべての女性が輝く社会づくり本部」では、各企業での取り組みを「見える化」するため育児休業の取得状況や残業時間の公表を義務化することも検討されています。

One Point フレックスタイム制とは

フレックスタイム制とは、労働者自身が一定の定められた時間帯の中で、始業及び終業の時刻を決定することができる変形労働時間制の一つです。

使用者は始業及び終業の時刻をその労働者の決定に委ねることを就業規則等で定め、かつ一定事項を労使協定で定めれば、使用者はフレックスタイム制をとる労働者について、清算期間（1ヶ月以内の期間で、労使協定で定めた期間）を平均し、1週間あたりの法定労働時間（1日につき8時間、1週間につき40時間）を超えない範囲内において、1週又は1日の法定時間を超えて労働させることができます（労働基準法第32条の3）。なお、この労使協定は、所轄の労働基準監督署長に届出する必要はありません。

注意点としては、満18歳未満の者を、フレックスタイム制により労働させることはできません（労働基準法第60条）。なお、労働基準法第66条による妊産婦の保護規定は、第32条の3の適用が除外されており、妊産婦については、当該妊産婦からの請求があったとしても、フレックスタイム制により1日または1週の法定労働時間を超えて労働させることができるとされています。一般に変形労働時間制により労働させる場合には、育児を行う者、老人等の介護を行う者、職業訓練又は教育を受ける者その他特別の配慮を要する者については、これらの者が育児等に必要な時間を確保できるような配慮をしなければならないとされていますが、フレックスタイム制についてはこの規定は適用されておられません。

フレックスタイム制の導入が企業に義務付けられるようになると、就業規則の整備や労使協定の締結が必要となってきます。