

【長時間労働の監視強化】

現在、従業員に所定労働時間を超えて時間外労働をさせる場合には、時間外労働協定(36協定)を作成し、労働基準監督署へ届出をする必要があります。また36協定に定める延長時間には上限があり(1週 15H、1月 45H、1年 360H)、臨時的にやむなく限度時間を超えて働かせる必要がある場合には、特別条項付きの時間外労働協定を締結し届出すればよいことになっています。

ところが長時間労働が原因での脳・心疾患の労災認定ケースの増加や民事損害賠償請求事件数の増加などから、平成 20 年4月1日より常時 50 人未満の労働者を使用する事業場においても、長時間にわたる時間外・休日労働を行った労働者に対する面接指導の実施が義務付けられ、なかでも特別条項付きの時間外労働協定を届出ている企業に対しての指導が強化されることになりました。

上記に関連し、特別条項付きの時間外労働協定を届出している事業所で、労働時間の短縮のための措置を行った場合に支給される助成金が創設されました。

<中小企業労働時間適正化促進助成金>

★特別条項付きの時間外労働協定を締結している中小事業主等が、次のイからハまでのすべての事項を盛り込んだ実施期間1年間の「働き方改革プラン」を作成し、都道府県労働局長の認定を受け、実際にそのプランの措置を完了した場合に100万円支給されます。

イ. 次のいずれかの措置

- ① 特別条項付き時間外労働協定の対象労働者を半分以上減少させること
- ② 割増賃金率を自主的に引き上げること(1カ月の限度時間を超える時間外労働に係る割増賃金率を35%以上に、または月80時間を超える時間外労働に係る割増賃金率を50%以上に引き上げること)

ロ. 次のいずれかの措置

- ① 年次有給休暇の取得促進
- ② 休日労働の削減
- ③ ノー残業デー等の設定

ハ. 次のいずれかの措置

- ① 業務の省力化に資する 300 万円以上の設備投資等の実施『省力化投資等の措置』
- ② 新たな常用労働者の雇入れ『雇入措置』

まとめると、300万円以上の設備投資か新たな雇入れを行った上で、時間外労働を減らすか休日等を増やすというもので、利用の少ないまま終わりそうな気がします。