

平成28年4月から施行予定であった次のような施策（概要）が国会の都合により延期されています

施行予定であった労働基準法改正後の長時間労働抑制策・年次有給休暇取得促進策

- 1 60 時間を超える時間外労働の割増率は 50%ですが、中小企業は 25%のまま猶予されていましたが、猶予措置が廃止され、50%の割増率になります。【この猶予措置は、平成31年4月1日施行予定】

	平成22年3月まで	平成22年4月から	平成31年4月から
45時間まで	25%増し以上	25%増し以上	
60時間まで		25%増し以上、労使協議のうえ定める（努力義務）	
60時間超		大企業のみ 50%増し以上	全企業 50%増し以上

中小企業の基準

小売業・飲食業	資本金もしくは出資の総額が5千万円以下または常時雇用する労働者数50人以下
サービス業	資本金もしくは出資の総額が5千万円以下または常時雇用する労働者数100人以下
卸売業	資本金もしくは出資の総額が1億円以下または常時雇用する労働者数100人以下
その他の業種	資本金もしくは出資の総額が3億円以下または常時雇用する労働者数300人以下

- 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（健康確保措置等）
 限度時間を超える時間外労働に対する特別条項付き36協定届の様式を統一することが検討されています。
 時間外労働に係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。

主な改正案の概要

新設される 高度プロフェッショナル制	事業場内所在時間+事業場外管理時間（自己申告）が1週間当たり40時間を超えた時間が100時間を超えた場合、一律に面接指導を行う
管理監督者	客観的な方法その他適切な方法によって把握した在社時間により医師による面接指導の対象とする
企画業務型裁量労働制	長時間労働を行った場合の面接指導、深夜業日数制限、勤務間インターバル等が検討されています

- 3 一定日数の年次有給休暇の確実な取得（罰則付き義務）
 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、時期を指定して与えなければならないこととする（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5日から差し引かれる）。

企業単位での労働時間等の設定改善に係る労使の取組促進

企業単位での労働時間等の設定改善に係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る労使協定に変えることができることとする。

施行予定であった労働基準法改正後の多様で柔軟な働き方の実現

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か月から3か月に延長する。

1か月を超える場合には、監督署への届出、1か月ごとに1週平均50時間を超える時間外労働については割増賃金の対象とされる。

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「裁量労働的にPDCA「Plan（計画）.Do（実行）.Check（評価）.Action（改善）」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（残業代ゼロ制度）

業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ずること、本人の同意や委員会の決議等を要件として、管理監督者と同様、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。