

CONTENTS

page			
1	時間外労働の上限規制、勤務間インターバルなど 法案づくりに着手。平成 31 年度の導入へ	6	すっきりわかる。雇用保険 育休中にスキルアップしたい。 教育訓練給付は使える？
2	特集 無断欠勤を繰り返す、協調性がない… 問題社員のトラブル、どう対応すればいい？	7	人事労務の法律ミニ教室 社員の奨学金返済を支援して人材確保につなげたい
4	TOPICS ●長時間労働に関する企業アンケート ●正社員登用制度、登用実績はある？ ●支払請求の時効 5 年に統一。賃金の時効は？ ●パート・アルバイト時給調査、 三大都市圏で平均 1,002 円。過去最高の伸び	8	ブラックバイトなんて言わせない 学生アルバイトを正しく雇おう 学生にはさせてはいけない仕事がある
		8	労務ひとこと 年金の受給資格期間が 25 → 10 年に短縮

時間外労働の上限規制、勤務間インターバルなど 法案づくりに着手。平成31年度の導入へ

労働政策審議会は6月5日、時間外労働の上限規制等について報告書をまとめ、厚生労働大臣に提出しました。

この報告書をふまえて厚生労働省は労働基準法等の改正案を作成し、秋の臨時国会に提出する方針です。平成31年度の導入を目指すとしています。

報告書の主な内容は次の3点です。

①時間外労働の上限規制

報告書では、時間外労働の上限は原則「月 45 時間かつ年 360 時間」とし、罰則を設けるべきとしています。

ただし、繁忙期など特別な事情がある場合は年 6 回まで上限を超えて働かせることができるが、その場合でも次の①～③すべてを満たす必要がある

としています。

- ①年 720 (月平均 60) 時間以内
- ②休日労働を含み 1 ヶ月 100 時間未満
- ③休日労働を含み 2 ヶ月、3 ヶ月、4 ヶ月、5 ヶ月、6 ヶ月の平均で、いずれにおいても 80 時間以内

②勤務間インターバル

労働者の健康確保のために「勤務間インターバル」の規制を設けるべきではないかという議論もありました。

勤務間インターバルとは、生活時間や睡眠時間を確保するために、前日の終業時刻から翌日の始業時刻まで一定の休息時間を確保しなければならないという制度です。

報告書では、勤務間インターバルについて、企業に制度導入の「努力義務」を課するのが適当としています。

③長時間労働に対する健康確保措置

現在の法律では、時間外労働が「月 100 時間超」の労働者から申出があった場合、企業は労働者に、医師による面接指導を受けさせる義務がありません。

報告書では、この時間数を改正し、「月 80 時間超」とすべきと指摘しています。

