

望月社会保険労務士事務所
代表・特定社会保険労務士 望月 正也

e-mail info@mo-mochizuki.com
tel 029-875-4326 fax 029-875-4371

サッカーワールドカップの日本・ブラジル戦は残念でした。佐野選手の見事なシュートで先制点を挙げるも、後半追いつかれて防戦一方な展開になってしまい、最後はアディショナルタイムで失点してしまいました。負けはしましたが、日本のチームは素晴らしい試合をしてくれたと思います。ブラジルは、点を取られると一気にギアが上がるチームの様です。先制するなら2点を先に取って逃げ切る、もしくは0対0で拮抗し続けて最後の10分間で点を取るかPK戦で勝負なら、とと思っていましたが、先制した後もう1点が遠かったです。選手の皆さん、本当にお疲れ様でした。そして、ありがとうございました。4年後を楽しみにしています。にわかファンより・・・。

政府の成長戦略に労働時間法制の運用見直しが盛り込まれる見通しです

1. 労働時間法制をめぐる議論の今後

6月2日、政府の日本成長戦略会議の下に設置された労働市場改革分科会における労働時間法制等をめぐる議論の取りまとめが公表されました。

5月29日の上野厚生労働大臣の会見では、議論の結果に関して「労働時間規制について、（中略）夏以降の労働政策審議会において議論を行う予定」と発言があったところです。

2. 取りまとめの内容について

裁量労働制の見直し等は今後の議論が待たれるところですが、36協定の締結や柔軟な労働時間制の活用について、「労働基準監督署において、重大・悪質な事案に対しては厳正に対応しつつ、労働時間や労働者の健康確保措置に関する労使の合意に則った指導が行われるよう速やかに見直す必要がある」とされました。

これを受け、今夏の成長戦略に労働基準監督署による指導の見直し等に関する内容が盛り込まれる見通しです。

3. なぜ見直し？

分科会の第3回目にて、全国商工会連合会より、次の様な意見と要望が出されました。

(1) もっと働きたい従業員に対する対応

働き方改革関連法施行後5年の総点検でも、一定程度労働時間を増やしたいという者がいることを踏まえ、健康面には配慮しつつ、年齢や個人差なども十分に考慮して、一律ではなく、「収入をもっと増やしたい」・「技能を修得したい」など健康確保と労使合意を大前提とし、労働者本人の希望を踏まえた労働時間管理も可能とする制度を実現していただきたい。

(2) 地域や業種・業態の差に対する対応

地方、特に商工会の立地する中山間地域や離島等では、人手不足が深刻であることに加え、距離による制約がある。また、オフィスでの業務と工場や現場などでは作業では、それぞれ労働時間に関する制約や労働者の考え方も異なる。多様な地域、業種・業態の企業や労働者が無理なく対応できる労働時間管理を可能とする制度を実現していただきたい。

(3) 労働時間管理制度の柔軟な運用

変形労働時間制など、現行制度でも、限られた労働時間数を有効に活用する制度があるが、日々変わる現場の状況では活用が困難であり、中小企業・小規模事業者が十分に活用できていない。

極めて中小企業の実態に沿った発言だと思います。具体的な内容やいつから柔軟化が図られるのかなど、夏以降の情報に注目ですね。

【参考】

労働市場改革分科会

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_69660.html