

事務所ニュース

労働保険事務組合
第一労務協会

京都市西京区嵐山宮ノ北町8番18
TEL. (075) 864-3336
FAX. (075) 864-3367

〒616-0025

社会保険労務士 光 木 事 務 所

スポット

示せるか社会保障の将来像

若い世代も安心な全世代型へ

現在、少子・高齢化時代における「全世代型社会保障」のあり方の検討が進められています。

昨年9月には安倍首相を議長とする第1回目の「全世代型社会保障検討会議」が開催され、近い将来、高齢者人口がピークに達する中にあるにもかかわらず、持続可能な年金、医療、介護の制度の構築に向けた議論が交わされています。

社会保障給付費は「団塊の世代」が75歳以上になり始める2022年から年金、医療、介護などが増加が加速し、財政を圧迫することが見込まれています。

2018年度の給付費は約121兆円（GDPの21・5％）ですが、「団塊の世代」が全員75歳以上にな

る2025年度には約141兆円（同21・8％）となり、さらに65歳以上人口がピークを迎える2040年度には約190兆円（同24・0％）程度になると推計されています。

このため、同検討会議では、2022年以降を見据え、意欲ある高齢者が納税、社会保険料負担で社会保障の支え手となるよう、70歳まで働ける制度やその環境整備を検討するとしています。また、年金制度では受給開始年齢の選択肢を70歳超へと拡大させるほか、短時間労働者の厚生年金加入対象者の拡大などが進められそうです。

医療・介護の分野でも、後期高齢者の窓口負担増や、介護サービスの自己負担増などが検討の俎上にあが

るようです。

安倍政権は、今回の全世代型社会保障に向けた改革を、2012年の「社会保障と税の一体改革」に続く大型改革と位置づけており、今年の通常国会に高齢者の就業機会確保制度や年金、介護の制度改革について改正法案を提出するとしています。

ただし、社会保障給付の抑制を進めない限り、財政を維持できないとの見方もあるなか、若い世代も安心できる実効性のある社会保障の将来像を示すことが期待されています。

2020

I

複雑化する時間外労働の上限規制

知って得する



「働き方改革」の実務

働き方改革関連法が順次施行されていますが、今年4月から中小企業にも時間外労働の上限規制が適用されます。新たな上限規制では、原則的な時間外労働時間数、特別条項を付記した場合の時間外・休日労働時間数の上限に加え、実労働時間数にかかる絶対的・上限規制が導入されるなど複雑化しています。

時間外労働の上限規制は、働き

方改革の大きな柱の一つであり、

今回の労基法の最も重要な改正点といえます。使用者が法定労働時間

(原則、週40時間、1日8時間)

を超えて労働させた場合、同法32

条違反として処罰の対象になり得

ますが、労働者代表と時間外・休

日労働協定(三六協定)を締結し、

所轄労働基準監督署に届け出れば、

その協定で定めた範囲内で延長し

て労働させても法違反に問われない

のは周知のとおりです。

今回の時間外労働の上限規制は、

三六協定によって延長できる労働

時間の上限を罰則付きの法律で規

制するものです。これまでも三六協

定で定める延長できる労働時間

については、厚生労働大臣告示(限

時間外労働の上限規制で

きめ細かな時間管理を

度基準告示)によって期間ごと

(例えば、1カ月45時間、1年3

60時間など)に限度時間が示さ

れていました。しかし、限度基準

告示の違反については行政指導に

とどまり、履行の強制力はありません

でした。また、臨時的な特別の

事情がある場合には、告示で定められた限度時間を超えて労働させることを特別条項として三六協定に付記することが認められていることから、制限なく時間外労働をさせることが可能となっていました。

このため、今回の時間外労働の

上限規制では、労基法36条3項・

4項において三六協定での時間外

労働の限度時間として、1カ月45

時間(対象期間3カ月を超える1

年単位の変形労働時間制の場合は

42時間)、1年360時間(同3

下の懲役または30万円以下の罰金)付きで法定化されています。

さらに今回の労基法改正では、

実労働時間数の絶対的・上限として、

①1カ月における時間外労働時間

数+休日労働時間数の合計が10

0時間未満であること、②対象期

間の初日から1カ月ごとに区分し

た各期間の直前の1カ月、2カ月、

3カ月、4カ月および5カ月の期

間を加えたそれぞれの期間における

時間外労働時間数+休日労働時間

数が1カ月当たりの平均で80時間

以内であること(労基法36条6項

2号・3号)、とする規制も導入さ

れました。

この絶対的・上限規制は、特別条

項の有無にかかわらず、三六協定

において原則的な限度時間を定め

た場合でも遵守しなければ罰則が

適用になります。ですから、三六

協定において適法な限度時間を定

めた事業所であってもそれで安心す

ることなく、従来に増してきめ細

かな労働時間管理が求められること

に注意を払う必要があります。