

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

正規雇用者30万人増へ

就職氷河期世代を政府が支援

政府による「就職氷河期世代」に対する3年間の集中支援プログラムが、令和2年度から本格的にスタートします。バブル経済崩壊後の深刻な不況期に就職活動をした世代も、現在は35〜44歳。このうち不本意ながら非正規雇用で働いている人（少なくとも50万人）や、就職活動を断念した長期無業者、そして社会参加への支援が必要な人（引きこもりの人など）など、100万人程度を対象に支援プログラムを実施し、正規雇用者30万人増を目指すとしています。

この支援プログラムは、昨年6月に閣議決定された「骨太方針2019」に盛り込まれたもので、都道府県（経済団体、労働局等）、市町村（自

立相談支援機関、地域若者サポートステーション、ハローワーク等）でプラットフォームを整備し、社会的気運の醸成を図るため積極的な広報活動も行うとしています。非正規雇用者などへの具体的な支援では、民間事業者のノウハウを生かした正社員転換の支援、ハローワークでのチーム支援、安定就労のための資格取得支援、教育訓練機会の提供のほか、取組み企業に対する助成金制度などが支援メニューになっています。

就職氷河期世代が抱える問題は、安易な自己責任論で片付けられるものではありません。その背景にあるのは、「新卒一括採用」などの日本特有の雇用システムです。新卒時の経済情勢によって正社員としての雇

用機会が奪われると、その後の仕事や生活で、負のスパイラルに陥りやすくなるという構造的な問題があります。

本来であれば、最も消費意欲が旺盛な中間層を形成するはずの就職氷河期世代の所得が伸びない状況は、社会全体のリスクになります。この世代の人が安定的に働き、活躍することが社会全体の安定につながるわけですが、現状のままであれば、将来の社会保障費の増加など社会不安の要因になりかねません。就職氷河期世代の抱える問題は、個々人の問題に還元し得ない社会的課題でもあるといえるでしょう。

2020

2

時間外労働の上限規制の適用

知って得する



「働き方改革」の実務

今回は、時間外労働の規制が強化され、労働時間管理が複雑になったことを説明しましたが、実際の適用には例外的な措置や経過措置があり、必ずしも一律ではありません。企業規模や事業・業務の種類などによっては、除外されたり、適用が猶予されたりしますので、きちんと理解しておきましょう。

2019年4月から新たな時間外労働規制（以下、上限規制）を定めた労基法が施行され、大企業などではすでに上限規制が適用されていますが、中小企業は1年猶予されていたことから、今年4月から適用されることになります。

ここでいう中小企業とは、資本金（出資総額）（小売・サービス業は5000万円以下、卸売業は1億円以下、それ以外は3億円以下）か、常時使用する労働者数（小売業50人以下、サービス・卸売業100人以下、それ以外は300人以下）のいずれかの基準を満たす会社です。労基法は基本的に事

業場単位での適用となりますが、中小企業に該当するか否かの判断は企業単位で考えることになります。

中小企業、4月から適用 事業・業務によっては例外も

なお、常時使用する労働者数には正社員だけでなく、常勤のパート・アルバイトも算入されます。

次に、事業や業務の種類によっても、上限規制の適用が除外・猶予される場合があります。まず、新技術・新商品等の研究開発業務に

については上限規制の適用除外となっています（労基法36条11項）。従前の限度基準告示に引き続いての適用除外となりますが、医師による面接指導など一定の健康確保措置は当然必要になります。

次に、上限規制の適用が猶予される事業・業務には、①建設事業、②自動車運搬の業務、③医師、④鹿児島県および沖縄県における砂糖製造業、などがあります。いずれも改正法施行後5年間（2024年3月末まで）猶予されます。①

業務の特殊性などによるもので、④は季節的要因により作業が大きく左右されるためとされています。

さて、実務上、問題になるのは、三六協定の対象期間中、社員を適用除外・猶予業務から適用業務に転換した場合です。この場合、協定で定めた延長できる時間から適用除外・猶予業務で行った時間外労働の時間を差し引いた残りの時間の範囲内でしか時間外労働をさせられなくなります。また、別の三六協定が適用される出向の場合には、特段の取決めがない限り、時間外労働の時間数を通算する必要はありませんが、単月100時間未満、複数月平均80時間以内（労基法36条6項2・3号）の規制については通算して満たす必要があります。

いずれにしても、長時間労働の削減や過重労働による健康障害の防止のために導入された上限規制です。適用除外・猶予の事業・業務であっても改正法の趣旨を十分に理解し、対応する必要があるといえます。