

ホームページも
ご覧ください!

ビジネスフレンドのバックナンバーも
ご覧いただけます。

<http://ootemae.co.jp/>



BUSINESS FRIEND 2019 01

Contents

- 特集
「働き方改革関連法」 3
- ~「年5日の年次有給休暇の取得義務化」について~ 11

ごあいさつ

新年明けましておめでとうございます！ 本年もどうぞ宜しくお願いします！

今年は猪年。猪突猛進と言われる猪の年であり、一心不乱に突き進むことが必要なのかもしれませんが、しかし一方で、確かに、目標に向けてひたすら前進することも必要ですが、変化の大きな年となる予感もあり、周りの人のことや周囲の状況、世の中の動きを見ての言動が大切ですね。

さて、昨年の人事労務の分野での大きな動きとしては、5年前に施行された「無期転換ルール」が昨年の4月よりいよいよ実効力が発揮されました。また、社会保険等の手続きにおける「マイナンバー」の取り扱いも本格的になり、「マイナンバー」の管理や取り扱いの重要性が徐々に大きくなってきていると思います。

本年4月には、労働基準法が施行されて以来70年ぶりの大改革が実行されます。「働き方改革」では、「長時間労働の削減」、「年次有給休暇の年5日取得義務」や「同一労働同一賃金」というキーワードの下に示されている、これまでの価値観の大きな変革を迫られるような動き、外国人労働者の受け入れといった分野への拡がりなど、本当に多岐に渡る目まぐるしい変革が進展しております。こんな時代の激流の中であって、各種法改正への追従はもとより、とりわけ、高齢者や女性、或いは外国人労働者の雇用を含め、「多様な人材の積極的活用（ダイバーシティ）」への対応は、企業にとって避けては通れない大きな課題であると考え、弊所では、従来からの各種お手続きや給与計算の代行業務、或いは人事労務の分野の各種ご相談の対応や賃金制度・退職金制度のリニューアル業務といった分野のみならず、「人材活用」といった分野への取り組み及びそのソリューションとして、弊所独自の視点や観点に立った「社会人研修」、「気づきのマナー研修」、「大人のマナー研修」といったカリキュラムを充実させていております。また、最近では「健康経営」という取り組みについてのご紹介もしており、『人事労務管理の総合商社』といった弊所が目指すべき目標の達成が本当に重要であると、再認識しております。

そんな中、平成というひとつの時代が終わり、新たな時代が始まるうとしています。弊所としては、これまでの取り組みと共に、あらたな分野にも一歩足を踏み入れ、より一層、皆様のお役に立てる人事労務の分野におけるエキスパートとしての役割を担っていきたく思っておりますので、本年もどうぞ宜しくお願い致します！

社会保険労務士法人 大手前総合労務管理事務所
代表社員 太田 恵子



特集 働き方 改革関連法



2018年6月29日、「働き方改革関連法」が第196回通常国会において成立しました（同年7月6日公布）。皆様も「働き方改革法」という言葉をよくニュースで耳にされているかと思いますが、何から手を付けていけばよいか…と頭を悩ませておられる企業様も多いのではないのでしょうか。今回の特集記事では、この「働き方改革関連法」について取り上げます。

改正法成立の背景

冒頭、改正法の内容をご説明する前に、「働き方改革関連法」ができた背景を少しご紹介したいと思います。

2016年6月に安倍首相の主導のもと「ニッポン一億総活躍プラン」が策定されました。この「ニッポン一億総活躍プラン」には現在日本が抱えている問題、今後取り組むべき課題について記されています。

日本が抱えている問題として、まず挙げられているのが「少子高齢化」です。現在約1億2,600万人の日本の総人口は、今後、2020年代初めは毎年60万人程度の減少ですが、2040年代頃には毎年100万人程度の減少スピードにまで加速し、このままでは、2100年には総人口が5,000万人を切ることが推計されています。

少子高齢化が進むと、労働供給の減少のみならず、将来の経済規模の縮小や生活水準の低下、経済の持続可能性も危うくなると考えられ、将来への不安・悲観へとつながっていきます。そこで、半世紀後の未来でも、人口一億人を維持し、国民みんながそれぞれの人生を豊かにしていくことを目指す、「一億総活躍」という考え方が示されました。

しかし、一億総活躍社会を目指すには、今の日本は、就職の際に既卒者が冷遇される「壁」、再チャレンジを阻む「壁」、男女の役割分担の「壁」等、様々な「壁」が立ちはだかる現実があります。こうした「壁」を一つ一つ取り除き、日本を成長できる国へと変えていくため、「ニッポン一億総活躍プラン」でロードマップが定められました。

安倍内閣は、誰もが活躍できる一億総活躍社会を創っていく

ために、「戦後最大の名目GDP600兆円」、「希望出生率1.8」、「介護離職ゼロ」という強い大きな目標を掲げ、この3つの的に向かって新しい三本の矢を放つことを宣言しました。新たな第一の矢は「希望を生み出す強い経済」、第二の矢は「夢をつむぐ子育て支援」、第三の矢は「安心につながる社会保障（介護離職ゼロを目指す）」です。

この成長戦略は、子育てや介護をしながら仕事を続けることができる機会を拡大し、また、賃上げを通じた消費や民間投資を更に拡大し、経済を強くするという、第二・第三の矢があって、第一の矢が成り立つ一方、強い経済（第一の矢）がないと、子育て支援（第二の矢）も社会保障（第三の矢）も充実しないとも言えます。そして、こうした成長と分配の好循環を創っていくためには、新・三本の矢に加えて、三本の矢を貫く「横断的課題」である「働き方改革」と「生産性向上」という重要課題に取り組んでいくことが必要であるとされています。

そこで、一億総活躍社会の実現に向けた横断的課題として、「最大のチャレンジは働き方改革である。」と位置付け、その課題として、『女性や若者などの多様で柔軟な働き方の選択を広げるために、労働者の約4割を占める非正規雇用労働者の待遇改善』、『再チャレンジ可能な社会をつくるためにも、正規・非正規といった雇用形態にかかわらず均等・均等待遇の確保』、『同一労働同一賃金の実現』、『最低賃金について、全国加重平均1,000円を目指す』、『長時間労働の是正』、『高齢者の就労促進』等が掲げられています。

一億総活躍社会とは

女性も男性も、お年寄りも若者も、一度失敗を経験した方も、障害や難病のある方も、家庭で、職場で、地域で、あらゆる場で、誰もが活躍できる、いわば全員参加型の社会である。

図 一億総活躍社会の実現に向けた成長と分配の好循環モデル～賃金・所得・消費の循環を中心とした試算～ 出典：内閣府資料(2016年4月18日)



「働き方改革法」の概要

1. 働き方改革関連法（8つの法律の改正）

「働き方改革法」は通称であり、正式名称は「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」といい、以下の8つの法律を一括にまとめたものです。

＜改正される8つの法律＞

- ①労働施策総合推進法（旧「雇用対策法」）
- ②労働基準法
- ③労働時間等設定改善法
- ④労働安全衛生法
- ⑤じん肺法
- ⑥⑦パートタイム・有期雇用労働法
（現行「パートタイム労働法」、「労働契約法」）
- ⑧労働者派遣法

2. 「働き方改革法」の基本的な考え方

労働者が、個々の事情に応じた多様で柔軟な働き方を、自分で「選択」できるようにするための改革です。

日本が直面する「少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少」、
「労働者のニーズの多様化」などの課題に対応するためには、
投資やイノベーションによる生産性向上とともに、就業機会の
拡大や意欲・能力を存分に発揮できる環境をつくる必要がある。

労働者の置かれた個々の事情に応じ、多様な働き方を選択できる社会を実現することで、成長と分配の好循環を構築し、働く人一人ひとりがより良い将来の展望を持てるようにすることを目指す。

「働き方改革関連法」の改正項目は、この「基本的な考え方」、及びそれに基づく以下の「改正法の趣旨」に集約されているといえます。

「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」の趣旨

労働者がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する働き方改革を総合的に推進するため、①長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、②雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等のための措置を講ずる。

それでは、これより改正法の具体的な内容を順にご紹介します。

なお、今回の特集記事では、改正法の2つの柱となっている左記①、②の措置のうち、②「雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保（いわゆる「同一労働・同一賃金」）の内容は施行が1年遅い（2020年4月）こともあり、現時点ではまだ具体的内容が決まっていないことが多いため、施行間近（今年4月）の①「長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現等のための措置」の内容をメインにご説明します。

3. 大企業と中小企業の区分

今回の改正法の特徴として、一部改正項目の施行時期が大企業と中小企業で異なるものがあります。大企業と中小企業の判断は、以下の通りです。

※対象となる中小企業（①②いずれかに該当すれば中小企業。いずれにも該当しなければ大企業）

①資本金の額または出資の総額		または	②常時使用する労働者数	
小売業	5,000万円以下		小売業	50人以下
サービス業	1億円以下	サービス業	100人以下	
卸売業	1億円以下	卸売業	300人以下	
その他の事業	3億円以下	その他の事業	300人以下	

長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現等

I. 残業時間の上限制規

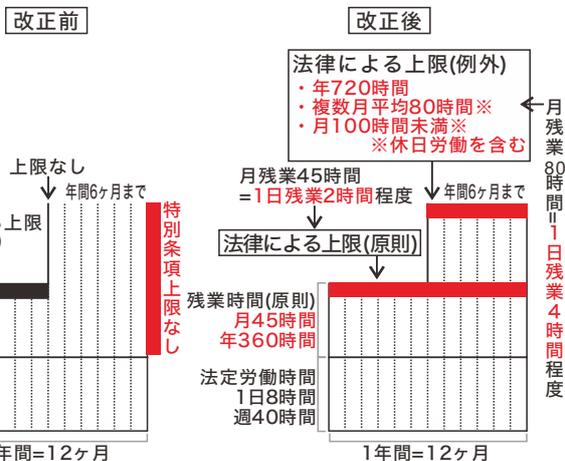
（新労働基準法第36条第1項～第11項・第139条～142条）
【施行日：2019年4月1日(中小企業は2020年4月1日)】

今回の改正では、従来の「時間外限度基準告示」という大臣告示レベルが法律に格上され、罰則（6ヶ月以下の懲役または30万円以下の罰金）が設けられました。さらに、従来は、臨時的な特別の事情がある場合に、労使で合意して協定する場合、実質的には労働時間の上限無く時間外労働が可能となっていた（36協定における特別条項の設定）が、改正後は特別条項においても上限時間が設定され、これを上回る時間外労働を行わせることができなくなりました。罰則は「限度時間の定め」と同様に、6ヶ月以下の懲役または30万円以下の罰金です。

改正の趣旨は、労働政策審議会で建議された「長時間労働は、健康の確保だけでなく、仕事と家庭生活との両立を困難にし、少子化の原因や、女性のキャリア形成を阻む原因、男性の家庭参加を阻む原因になっている。『過労死等ゼロ』を実現すると

ともに、マンアワー当たりの生産性を上げつつ、ワーク・ライフ・バランスを改善し、女性や高齢者が働きやすい社会にかえていくため、長時間の是正は喫緊の課題である。」という考えに基づくものです。

1. 時間外労働の上限を法制化



- **限度時間（大臣告示から法律に格上げし、規定）**
限度時間は月45時間・年360時間（1年単位の变形労働時間制の場合は、月42時間・年320時間）と規定されることとなりました。

※限度時間には、法定休日労働は含みません。

- **限度時間を超えて労働させる場合の上限時間（法律による上限時間の創設）**
限度時間を超えて、労働させる必要がある場合には、従来か

ら特別条項付き協定を結ぶ必要がありましたが、具体的な時間について法律による規制はなく、制度上、上限なく時間外労働させることが可能でした。そこで今回、過労死防止、長時間労働の是正という観点から、次のような上限時間が設けられることとなりました。

▶ 上限規制

臨時的な特別の事情があって労使が合意する場合でも、以下のいずれの上限も超えることができません。

- ・年720時間以内（法定休日労働を除く）
- ・月100時間未満（法定休日労働も含む）
- ・当該月を含め2～6ヶ月の各期間の平均が月80時間未満（法定休日労働も含む）

※原則である月45時間（1年単位の变形労働時間制の場合は月42時間）を超えることができるのは、従来と同様、年間6ヶ月までとされています。

2. 36協定の記載例

今回の法改正に伴い、36協定の様式が変更となります。新様式が公表されていますので、ご参照ください。（改正後初めて締結する36協定より使用）

大きな改定事項は、「法定労働時間を超える時間数（必須）」とは別に「所定労働時間を超える時間数（任意）」を記載する欄が設けられたこと、「1日、1ヶ月、1年」という単位でそれぞれ超える時間を記載すること、「特別条項」に関する記載事項が独立した1ページになり、より詳細について記載が必要なこと等です。

36協定届の記載例（特別条項）

（様式第9号の2（第16条第1項関係））

労働時間の延長及び休日の労働は必要最小限にとどめられるべきであり、労使当事者はこのことに十分留意した上で協定するようにしてください。なお、使用者は協定した時間数の範囲内で労働させた場合であっても、労働契約法第5条に基づき安全配慮義務を負います。

- ◆ 臨時的に限度時間を超えて労働させる場合には様式第9号の2の協定届の届出が必要です。
- ◆ 様式第9号の2は、
 - ・ 限度時間内の時間外労働についての届出書（1枚目）と、
 - ・ 限度時間を超える時間外労働についての届出書（2枚目）の2枚の記載が必要です。

- ◆ 36協定で締結した内容を協定届（本様式）に転記して届け出てください。
- ◆ 36協定届（本様式）を用いて36協定を締結することもできます。その場合には、労働者代表の署名又は記名・押印が必要です。
- ◆ 必要事項の記載があれば、協定届様式以外の形式でも届出できます。

- ◆ 36協定の届出は電子申請でも行うことができます。
- ◆ （任意）の欄は、記載しなくても構いません。

1枚目 (表面)		時間外労働に関する協定届		労働保険番号		法人番号					
様式第9号の2（第16条第1項関係）		事業の種類	事業の名称	事業の所在地（電話番号）	協定の有効期間		労働保険番号・法人番号を記載してください。				
事例		金属製品製造業	〇〇金属工業株式会社 〇〇工場	(〒 〇〇〇 〇〇〇) 〇〇市〇〇町1-2-3 (電話番号 〇〇〇-〇〇〇〇-〇〇〇〇)	〇〇〇〇年4月1日から1年間		この協定が有効となる期間を定めてください。1年間とすることが望ましいです。				
時間外労働		時間外労働をさせる必要のある具体的事由		業務の種類	労働者数 (満18歳以上の者)	所定労働時間 (1日)	1日	1ヶ月	1年	1年間の上限時間を計算する際の起算日を記載してください。その1年間の有効期間にかかわらず、起算日は同一の日である必要があります。	
① 下記①に該当しない労働者		受注の集中	設計	10人	7.5時間	3時間	3.5時間	30時間	40時間	250時間	370時間
② 1年単位の变形労働時間制により労働する労働者		臨時の受注、納期変更	機械組立	20人	7.5時間	2時間	2.5時間	15時間	25時間	150時間	270時間
		製品不具合への対応	検査	10人	7.5時間	2時間	2.5時間	15時間	25時間	150時間	270時間
		月末の決算事務	経理	5人	7.5時間	3時間	3.5時間	20時間	30時間	200時間	320時間
		棚卸	購買	5人	7.5時間	3時間	3.5時間	20時間	30時間	200時間	320時間
休日労働		休日労働をさせる必要のある具体的事由		業務の種類	労働者数 (満18歳以上の者)	所定休日 (1日)	労働させることができる法定休日の日数	労働させることができる法定休日における始業及び終業の時間			
		受注の集中	設計	10人		土日祝日	1か月に1日	8:30~17:30			
		臨時の受注、納期変更	機械組立	20人		土日祝日	1か月に1日	8:30~17:30			
上記で定める時間数にのみならず、時間外労働及び休日労働を合算した時間数は、1ヶ月について100時間未満でなければならず、かつ2ヶ月から6ヶ月までを平均して総時間を超過しないこと。											

2枚目 (表面)

臨時的な特別の事情がなければ、限度時間（月45時間又は42時間・年360時間又は320時間）を超えることはできません。限度時間を超えて労働させる必要がある場合でも、時間外労働は限度時間以内できる限り近づけるように努めてください。

時間外労働 休日労働に関する協定届 (特別事項)

様式第9号の2 (第16条第1項関係)

協定の目的	業務の種類	労働者数 (以上の数)	1日 (任意)		1ヶ月 (時間外労働及び休日労働を合算した時間数。100時間未満に限る。)		1年 (時間外労働のみの時間数。720時間以内に限る。)				
			延長することができる時間数	限度時間を超える時間数 (任意)	延長することができる時間数及び休日労働の時間数	限度時間を超える時間数 (任意)	延長することができる時間数	限度時間を超える時間数 (任意)			
突発的な仕様変更、新システムの導入	設計	10人	6時間	6.5時間	6回	90時間	100時間	35%	700時間	820時間	35%
製品トラブル・大規模なクレームへの対応	検査	20人	6時間	6.5時間	6回	90時間	100時間	35%	600時間	720時間	35%
機械トラブルへの対応	機械組立	10人	6時間	6.5時間	4回	80時間	90時間	35%	500時間	620時間	35%

1年間の上限時間を計算する際の起算日を記載してください。その1年間においては協定の有効期間にかかわらず、起算日は同一の日である必要があります。

事由は一時的又は突発的に時間外労働を行わせる必要のあるものに限る。できる限り具体的に定めなければなりません。「業務の都合上必要なとき」「業務上やむを得ないとき」など恒常的な長時間労働を招くおそれがあるものは認められません。

業務の範囲を細分化し、明確に定めてください。

月の時間外労働の限度時間（月45時間又は42時間）を超えて労働させる場合は、1か月の時間外労働と休日労働の合計の時間数を定めてください。月100時間未満に限ります。なお、この時間数を満たしていても、2～6か月平均で月80時間を超えてはいけません。

限度時間（月45時間又は42時間・年360時間又は320時間）を超えて労働させる場合の割増賃金率を定めてください。この場合、法定の割増率（25%）を超える割増率となるよう努めてください。

限度時間（年360時間又は320時間）を超えて労働させる1年の時間外労働（休日労働は含みません）の時間数を定めてください。年720時間以内に限ります。

限度時間を超えて時間外労働をさせる場合の割増賃金率を定めてください。この場合、法定の割増率（25%）を超える割増率となるよう努めてください。

労働者代表者に対する事前申し入れ

対象労働者への医師による面接指導の実施、対象労働者に11時間の勤務間インターバルを設定、職場での時短対策会議の開催

①、③、⑩

上記で定める時間数にかかわらず、時間外労働及び休日労働を合算した時間数は、1ヶ月について100時間未満でなければならず、かつ2ヶ月から6ヶ月までを平均して80時間を超えないこと。(チェックボックスにチェック)

協定の成立年月日 〇〇〇〇年 3月 12日

協定の当事者である労働組合の名称 (事業場の労働者の過半数で組織する労働組合)又は労働者の過半数を代表する者の氏名 検査課主任 山田花子

協定の当事者 (労働者の過半数を代表する者の場合)の選出方法 (投票による選挙)

〇〇〇〇年 3月 15日

労働者の過半数で組織する労働組合が無い場合には、3名協定の締結をする者を選ぶことを明確にした上で、投票・挙手等の方法で労働者の過半数代表者を選出し、選出方法を記載してください。使用者による指名や、使用者の意向に基づく選出は認められません。

管理監督者は労働者代表にはなりません。

協定書を兼ねる場合には、労働者代表の署名又は記名・押印が必要です。

時間外労働と法定休日労働を合計した時間数は、月100時間未満、2～6か月平均80時間以内でなければなりません。これを労務で確認の上、必ずチェックを入れてください。チェックボックスにチェックがない場合には、有効な協定届とはなりません。

押印も必要です。

3. 適用除外の事業・業務

事業・業務の特性や実情から、従来の時間外限度基準告示で適用除外されている事業・業務については、健康確保に十分配慮し、働く人の視点に立って働き方改革を進めることを前提として、改正後の労働基準法でも原則として適用除外・猶予することとされます。(今回、この適用除外業務に「医師」が新たに追加されました。)

《適用除外となる事業・業務》

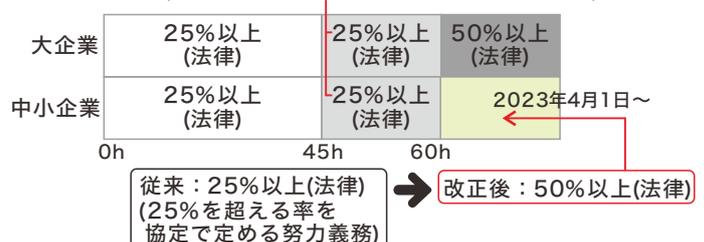
事業・業務	猶予・特例
①自動車運転の業務 (新労基法140条)	5年後に上限規制を適用(年960時間)。
②建設事業 (新労基法139条)	5年後に上限規制を適用。
③医師 (新労基法141条)	5年後に上限規制を適用。
④鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業 (新労基法142条)	5年後に上限規制を適用。
⑤新技術・新商品等の研究開発業務 (新労基法36条11項)	健康確保措置(医師の面接指導、代替休暇の付与等)を設けたうえで、上限規制を適用しない。 時間外・休日労働が一定時間(月100時間)を超える場合には、事業主に面接指導の実施義務を課す。

上記の通り、⑤以外の事業・業務については、いずれも法施行から5年後(2024年4月)に上限規制が適用される予定です(上限規制の詳細は未定)。

II. 月60時間を超える残業の割増賃金率の引き上げ (労働基準法第138条の削除) 【施行日：2023年4月1日】

大企業については、2010年4月に改正施行された労働基準法により、時間外労働(法定休日労働時間を除く)が月60時間を超えた場合、その超えた部分に適用される法定割増賃金率が50%に引き上げられていましたが、中小企業については、その適用が猶予されていました。今回の労働基準法の改正により、長時間労働の抑制、労働者の健康確保の観点から、中小企業への適用猶予措置が廃止され、2023年4月1日から、この規定(月60時間を超える時間外労働に対する割増賃金率が25%→50%に引き上げ)が適用されることになりました。

《中小企業にも月60時間超の割増賃金率を適用》 (25%を超える率を協定で定める努力義務)



III. 労働時間の客観的な把握（企業に義務付け）
（新労働安全衛生法第66条の8の3）
【施行日：2019年4月1日】

現行では、割増賃金を適正に支払うため、労働時間の客観的な把握について「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」（※従来のガイドラインの詳細は、弊所「ビジネスフレンド2018年1月号」をご参照ください。）が通達で示されています。また、長時間労働者に対する面接指導を実施するためにも、労働者の労働時間を把握することが必要とされています。

従来、裁量労働制が適用される人や管理監督者がガイドラインの対象外とされていましたが、法改正により、管理の観点から、裁量労働制が適用される人も、すべての人の労働時間の状況が客観的に把握されるよう労働安全衛生法が改正されました。

そして、今後企業は労働時間の客観的な把握のために、長時間働いた労働者に対する面接指導を確実に実施しなければなりません。

※現行は、残業時間について、労働者が申告し、企業から申出が義務付けられていた。

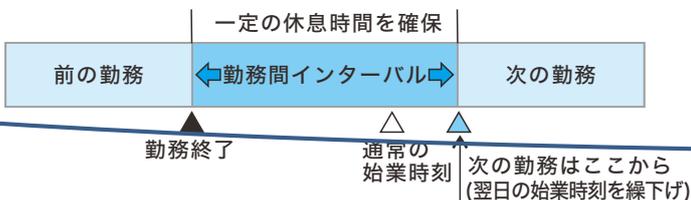
また、医師による面接指導を実施する義務がなくなり、面接指導は、医師の「100時間」から「10時間」に減らされた。

勤務間インターバル制度は、勤務時間終了後、定められた一定の休憩時間（勤務間インターバル）を確保し、健康保持や過労防止を目的とした制度です。

例えば、始業時刻が午前9時、終業時刻が午後6時まで（休憩時間1時間、所定労働時間8時間）の就業時間の企業で11時間の勤務間インターバル（休息）を確保することとした場合、午後6時の業務終了後に午後11時まで残業をすると、翌日の始業時刻は午前9時ではなく、1時間繰り下がって午前10時、という取扱いになります。

「労働時間等の設定の改善に関する特別措置法」の改正により、事業主等に「勤務間インターバル」の確保を努力義務とすることによって、政府は、長時間労働の抑制および労働者の健康確保のための一つとして「勤務間インターバル制度」を導入する企業の増加を目指しており、数値目標として2020年までに10%以上にするとした方針を発表しています。

《勤務間インターバルの例》



V. 「フレックスタイム制」の創設（新労働基準法第41条の2）
【施行日：2019年4月1日】

仕事と生活の調和を図る観点から、労働者の就業時間や勤務場所を柔軟に調整できる制度を創設した。

この制度は、労働者の就業時間や勤務場所を柔軟に調整できる制度を創設した。ただし、労働者の就業時間や勤務場所を柔軟に調整できる制度を創設した。ただし、労働者の就業時間や勤務場所を柔軟に調整できる制度を創設した。

この制度は、労働者の就業時間や勤務場所を柔軟に調整できる制度を創設した。ただし、労働者の就業時間や勤務場所を柔軟に調整できる制度を創設した。ただし、労働者の就業時間や勤務場所を柔軟に調整できる制度を創設した。

この制度は、労働者の就業時間や勤務場所を柔軟に調整できる制度を創設した。ただし、労働者の就業時間や勤務場所を柔軟に調整できる制度を創設した。ただし、労働者の就業時間や勤務場所を柔軟に調整できる制度を創設した。

この制度は、労働者の就業時間や勤務場所を柔軟に調整できる制度を創設した。ただし、労働者の就業時間や勤務場所を柔軟に調整できる制度を創設した。ただし、労働者の就業時間や勤務場所を柔軟に調整できる制度を創設した。

この制度は、労働者の就業時間や勤務場所を柔軟に調整できる制度を創設した。ただし、労働者の就業時間や勤務場所を柔軟に調整できる制度を創設した。ただし、労働者の就業時間や勤務場所を柔軟に調整できる制度を創設した。

VI. 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（新労働基準法第41条の2）
※面接指導は新労働安全衛生法第66条）
【施行日：2019年4月1日】

一部の専門職を労働時間の規制から外す「脱時間」制度が新設されました。

この制度は、自律的で創造的な働き方を希望する人が、高い収入を確保しながら、メリハリのある働き方ができるよう、本人の希望に応じた自由な働き方の選択肢を設ける制度として新設されるものですが、労働界からは「過労死を助長する」という懸念があり、法案成立に至るまで様々な物議を醸し出しました。

内容は、次の要件を満たす労働者について、労働時間、休憩、休日および深夜割増賃金に関する規定を適用除外とするものですが、詳細は厚生労働省令で定めることとされています。

<要件>

①対象業務に就く

⇒高度の専門的知識等を必要とし、その性質上従事した時間と成果との関連性が通常高くないと認められる業務として厚生労働省令で定めるものに限定される見込みです。

(労働政策審議会の建議(以下「建議」という)では、金融商品の開発業務、金融商品のディーリング業務、アナリストの業務、コンサルタントの業務、研究開発業務等が念頭におかれています。)

②対象労働者について

⇒使用者との書面等による同意に基づき職務が明確に定められている労働者

(希望しない労働者にはこの制度は適用できません。また、対象労働者が同意した場合でも撤回することができます。)

⇒年収要件として、1年間に支払われることが確実に見込まれる賃金の額が、平均給与額の3倍を相当程度上回る水準として厚生労働省令で定める額以上であること

(建議では、具体的な年収額について、新労基法第14条に基づく告示の内容である1,075万円を参考に、省令で定められる予定です。)

③制度の内容等について労使委員会で決議し、行政官庁へ届け出ること

④対象労働者について、使用者が健康確保措置を講じること

⇒この制度の適用対象者については、割増賃金の規定の適用が除外されるため、割増賃金の算定基礎としての労働時間を把握する必要はありません。しかし、長時間労働をさせることを容認する趣旨ではないため、健康確保の観点から使用者は、在社時間等の「健康管理時間」を把握したうえで、これに基づく健康・福祉確保措置を講じなければならないこととなります。詳しくは、下記にてご紹介します。

<現行の労働時間規制から新たな規制の枠組みへ>

新たな規制の枠組み=在社時間等に基づく健康確保措置

●年間104日以上、かつ4週4日以上の日確保を義務付け

●加えて、以下のいずれかの措置を義務付け
※どの措置を講じるかは労使委員会の5分の4の多数で決議

①インターバル規制(終業・始業時刻の間に一定時間を確保)
+深夜業(22時~5時)の回数を制限(1ヶ月当たり)

②在社時間等の上限の設定(1ヶ月又は3ヶ月当たり)

③1年につき、2週間連続の休暇取得
(労働者が希望する場合には1週間連続×2回)

④臨時の健康診断の実施
(在社時間等が一定時間を超えた場合又は本人の申出があった場合)

●在社時間等が一定時間(1ヶ月当たり)を超えた労働者に対して、医師による面接指導を実施(義務・罰則付き) → 面接指導の結果に基づき、職務内容の変更や特別な休暇の付与等の事後措置を講じる

▶医師による面接指導について(予定)

健康管理時間(※参照)が週40時間を超え、その超えた時間が月100時間超の場合に、一律に医師による面接指導の実施を義務付けることとしています。つまり、これまで対象労働者の「申出」が要件であった面接指導が、新技術・新商品または役務の研究開発に係る業務に従事する労働者や、高度プロフェSSIONAL制度の対象労働者については、対象労働者の申出を要件とせず、かつ、医師の面接指導を事業者が実施しない場合には、罰則(50万円以下の罰金)が予定されています。

※健康管理時間：対象労働者が事業場内にいた時間(労使委員

会において、厚生労働省令で定める労働時間以外の時間を除くことを決議したときはその時間を除いた時間)と事業場外で労働した時間を合計した時間(新労働基準法第41条の2第1項第3号)

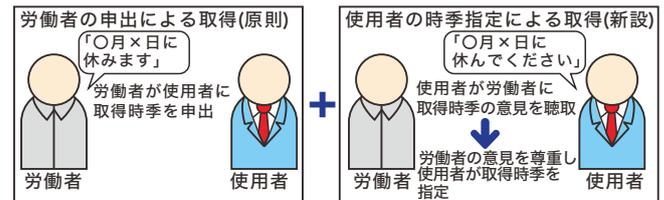
VII. 年5日の年次有給休暇の取得を、企業に義務づけ(新労働基準法第39条)

【施行日：2019年4月1日】

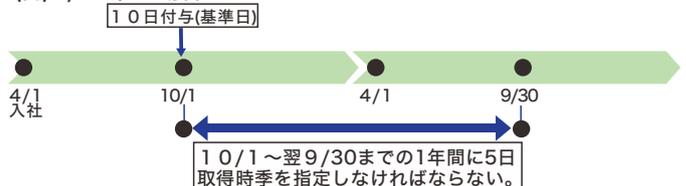
年次有給休暇の取得率は、厚生労働省の就労条件総合調査によると2016年1年間に企業が付与した年次有給休暇の日数(繰越日数を除く)は労働者1人平均18.2日、そのうち労働者が取得した日数は9.0日、取得率は49.4%と50%を下回っています。

また、別の統計によると「いわゆる正社員の約16%が年次有給休暇を1日も取得していない」というデータがあります。働き方改革では、この取得率の低迷という点に着目し、まずはこのような実態を解消することを第一義として、労働基準法が改正され、2019年4月からすべての企業において、年10日以上の年次有給休暇が付与される労働者に対して、年次有給休暇の日数のうち年5日については、使用者が時季を指定して取得させることが必要となりました。この取扱いは、2019年4月1日以降に付与された年次有給休暇から対象です。

時季指定義務のポイント



(例)4/1入社の場合



この制度では、労働者の時季指定権に対する使用者の「時季指定義務」として規定されています。そしてその義務違反(つまり5日間の年休を与えなかったこと)に対する罰則(30万円以下の罰金)が設けられる一方、次のような内容が省令で定められました。

<省令で定められた事項>

- ・時季指定を行うにあたって、年休の権利を有する労働者に対して、時季に関する意見を聴くこと
- ・時季に関する労働者の意思を尊重するよう努めなければならないこと
- ・年次有給休暇の管理簿(年休を与えた時季、日数及び基準日を労働者ごとに記録)を作成し3年間保存しなければならないこと

なお、パートタイム労働者などの週所定労働時間が30時間未満で所定労働日数が少ない労働者については所定労働日数に応じた日数の年次有給休暇が比例付与されますが、入社当初の付与日数が10日に満たないパートタイマーであっても、継続勤務することにより付与日数が10日以上となったときから年5日の年休取得義務の対象となる点に注意が必要です。

VIII. 産業医・産業保健機能の強化
(新労働安全衛生法第13条)
【施行日：2019年4月1日】

労働者数50人以上の事業場では、産業医の選任が義務付けられています。今回の改正では、産業医等が医学専門的な立場から働く一人ひとりの健康確保のため効果的な活動を行いやすい環境を整備するため、産業医の独立性・中立性を強化する仕組みや、産業医が労働者の健康確保対策により関与を強め、実効性を持たせる仕組みとして、産業医の権限や業務の明確化、労働者への周知等について次の(1)、(2)のような制度の見直しが行われました。この内容から、今後、企業・労働者・産業医の結びつきがより重要になることが伺えます。

■改正内容

(1) 産業医の活動環境の整備

- ・事業者から産業医への情報提供を充実・強化
⇒事業者は、長時間労働者の状況や労働者の業務の状況など産業医が労働者の健康管理等を適切に行うために必要な情報を提供しなければなりません。
- ・産業医の活動と衛生委員会との関係を強化
⇒事業者は、産業医から受けた勧告の内容を事業場の労使や産業医で構成する衛生委員会に報告しなければならないことになり(義務)、今後は実効性のある健康確保対策の検討に役立てることが求められます。
- ・産業医の業務内容等の周知
⇒産業医を選任した事業者は、産業医の業務の内容等を、常時各事業場の見やすい場所に掲示し、又は備え付けることなどの方法により、労働者に周知させなければならないことになりました。

※周知させる事項

産業医の業務の具体的な内容、産業医に対する健康相談の申出方法、産業医による労働者の健康情報の取扱い方法等

(2) 労働者の健康管理等に必要情報の産業医等への提供

- ・労働者が産業医等に直接健康相談ができる環境の整備等
⇒事業者に対して、過重な長時間労働やメンタルヘルス不調により過労死等のリスクが高い状況にある労働者を見逃さないようにするため、労働者が産業医・産業保健スタッフに直接健康相談ができる仕組み等の体制の整備に努める努力義務が定められました。
- ・心身の状態に関する情報の取扱い
⇒労働者が安心して事業場における健康相談や健康診断を受けられるようにするために、事業者は、労働安全衛生法上の措置の実施に関し、労働者の心身の状態に関する情報(健康情報)を収集・保管・使用するにあたっては、労働者の健康の確保に必要な範囲内で労働者の心身の状態に関する情報を収集し、収集の目的の範囲内で保管し使用しなければなりません。(ただし、本人の同意がある場合や、その他正当な事由がある場合はこの限りではありません。)さらに、事業者は労働者の心身の状態に関する情報を適正に管理するために必要な措置を講じなければなりません。

※心身の状態の情報の取扱いに関する原則は「労働者の心身の状態に関する情報の適正な取扱いのために事業者が講ずべき措置に関する指針」に示されています。

雇用形態に関わらない公正な待遇の確保等

雇用形態に関わらない公正な待遇の確保等

(いわゆる、「同一労働・同一賃金」)

【施行日：パートタイム労働法・労働契約法 2020年4月1日
(中小企業は2021年4月1日)、労働者派遣法 2020年4月1日】

2～3年前からよく耳にする「同一労働・同一賃金」ということばですが、今回の改正法の趣旨は「同一の企業内における正規と非正規労働者との間の不合理な待遇差をなくす」ことにスポットがあてられています。なお、「同一労働・同一賃金」の具体的事項については今後、平成28年12月20日に発表された「同一労働同一賃金ガイドライン案」を基に「同一労働同一賃金ガイドライン」が策定・公表される予定です。従って、本原稿作成時点では正式なガイドラインはまだ公表されておらず、現行の「案」の内容がどのように変更されるかについても不明なため、「同一労働・同一賃金」の具体的内容は正式な「ガイドライン」策定後に改めてご紹介する予定ですので、今回は改正法の概要のみ簡単にお伝えします。

1. 「パートタイム労働法」「労働契約法」「労働者派遣法」の改正

この3つの法律の改正では、同一の企業内における正規と非正規との間の不合理な待遇差をなくし、どのような雇用形態を選択しても待遇に納得して働き続けられるようにすることで、多様で柔軟な働き方を「選択できる」ようにすることとされています。また、現行の「パートタイム労働法」の対象に、有期雇用労働者も含まれることとなり、法律の略称が「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」(以下「パートタイム・有期雇用労働法」という)に変わります。

2. 不合理な待遇差をなくすための規定の整備について

現行のパートタイム労働法第8条及び労働契約法第20条には、正規雇用労働者と短時間労働者・有期雇用労働者との待遇差について、「①職務の内容、②職務内容・配置の変更範囲、③その他の事情を考慮して不合理であってはならない」と規定されています。しかし、具体的な個々の待遇の違いを判断する際に、上記の考慮要素では解釈の幅があるため必ずしも明確ではありませんでした。そのため、今回の改正では個々の待遇ごとに、その待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されるべき旨を明確にしたうえで、不合理となる場合・ならない場合を具体的に示す「同一労働同一賃金ガイドライン(以下「ガイドライン」という)」策定の根拠規定が、「パートタイム・有期雇用労働法」及び、「労働者派遣法」に定められました。

(1) 「均等待遇規定」「均衡待遇規定」の整備

裁判の際に判断基準となる「均等待遇規定」「均衡待遇規定」を短時間労働者、有期雇用労働者、派遣労働者で統一的に整備されることになり、不合理な待遇が禁止されます。

均等待遇とは、「働く前提条件が同じなら同じ待遇にしなければならない」という考え方をいい、均衡待遇とは、「就業の実態等に違いがあることを前提として、その違いに応じた待遇の違いがバランスの取れたものになっていること」を求める考え方です。また、ここでいう待遇とは、労働条件のみでなく、広く待遇一般をいいます。

今回の改正では、待遇ごとに判断することを明確化し、ガイドラインの策定などによって規定の解釈が明確に示されるようになります。

【改正前→改正後】

○規定あり △配慮規定 ×規定なし ◎明確化 □は新設

	短時間労働者	有期雇用労働者	派遣労働者
均等待遇規定	○ → ○	× → ○	× → ○ + 労使協定
均衡待遇規定	○ → ◎	○ → ◎	△ → ○ + 労使協定
ガイドライン	× → ○	× → ○	× → ○

(2) 労働者派遣法の改正

今回の改正では、「パートタイム・有期雇用労働法」の「均等待遇規定」「均衡待遇規定」を基本に、次のいずれかを確保することが義務化されます。

- ①派遣先の通常労働者との均等・均衡待遇による方式（原則）
- ②十分に派遣労働者の保護が図られると判断できる一定水準を満たす労使協定（例外）

また、派遣元事業主が均等・均衡待遇規定に基づく義務を履行できるよう、派遣先になろうとする者（派遣先等）に対し、労働者派遣契約の締結にあたり、派遣先等の労働者の賃金等の待遇に関する情報を派遣元事業主に提供することが義務付けられます。

3. 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化について

(1) 短時間労働者・有期雇用労働者への説明義務

今回の法改正で、従来の雇入れ時の待遇内容の説明義務等に加え、さらに通常労働者との待遇差の内容やその理由等についても説明義務が事業主に課されることとなります。また、労働者が説明を求めた場合に、不利益な取扱いをすることは禁止とされています。

(2) 派遣労働者への説明義務

今回の改正では、派遣元事業主に対して、派遣労働者についても、短時間労働者・有期雇用労働者と同様に、雇入れ時の労働条件について文書の交付等による明示や、待遇の内容に関する事項の説明、待遇差の内容・理由の説明を義務付けています。さらに、派遣先が変わることによる待遇内容の変更について、労働条件の明示義務や待遇に関する説明義務が定められます。

4. 行政による裁判外紛争解決手続の規定整備について

今回の改正では、不合理な待遇格差について、より救済を求めやすいように、短時間労働者・有期雇用労働者及び派遣労働者について、行政による履行確保措置（報告徴収・助言・指導等）及び裁判外紛争解決手続（行政ADR※）に関する規定が統一的に整備されます。また今回の改正により、3. (1)

(2)の待遇に関する説明義務に関する紛争についても裁判外紛争解決手続（行政ADR）の対象となりました。

※裁判外紛争解決手続（行政ADR）：事業主と労働者との間の紛争を、裁判をせずに解決する手続きのこと

働き方改革～今後の展望～

2016年9月27日から10回にわたり行われた「働き方改革実現会議」は、総理を議長として、関係閣僚、労働界、産業界のトップ及び有識者で構成され、非正規雇用者の処遇改善、長時間労働の削減など、働き方に関する9項目について議論が行われ、それにより2017年3月28日、「働き方改革実行

計画」が策定され、今後10年間のロードマップとして以下の11項目が示されました。

実行計画による実施項目

- ①同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善
- ②賃金引上げと労働生産性向上
- ③罰則付き時間外労働の上限規制の導入など長時間労働の是正
- ④柔軟な働き方がしやすい環境整備
- ⑤女性、若者の人材育成など活躍しやすい労働環境整備
- ⑥病気の治療と仕事の両立
- ⑦子育て・介護等と仕事の両立、障害者の就労
- ⑧雇用吸収力、付加価値の高い産業への転職・再就職支援
- ⑨誰にでもチャンスのある教育環境の整備
- ⑩高齢者の就業促進
- ⑪外国人材の受入れ

今回の働き方改革法は主に実行計画の①と③の趣旨に基づいた改正が実施されています（赤字部分）が、上記の通り実行計画による実施項目は11項目挙げられており、本原稿執筆中の今日現在でも、高齢者雇用安定法及び厚生年金保険法の改正を始めとする高齢者の就業促進に関する検討（⑩の項目）が進められ、外国人材の受入れに関する改正入国管理法（⑪の項目）が成立しました。（青字部分）。こうした流れからも分かるように、今回の「働き方改革法」は「働き方改革実行計画」で取り上げられている実施項目の一部が改正法として法制化されたものであり、今後他の実施項目を含め、様々な法改正やガイドラインの策定等が行われていくことでしょう。

おわりに

以上、今回の特集記事では、「働き方改革関連法」を中心にご説明しましたが、いかがでしたでしょうか。様々な法律の改正があり、人事労務管理をされる方にとっては、ますます手間がかかる事柄が増えたという印象もおありかと思えます。しかし、今回の法改正をきっかけに、これまでの「長時間労働が美德」の考え方から、「生産性の向上を目指す」という考え方にシフトし、ワーク・ライフ・バランスを改善することで、従業員が、これまで以上に睡眠時間を確保することができるようになり、肉体的にも、精神的にも健全な状態で、いきいきと働ける職場環境作りにつながれば、従業員自身の仕事の効率も上がり、またその一方で企業は残業代削減によって人件費が抑えられ、企業の利益も増える、という好循環（これぞ究極の「成長と分配の好循環」?!）が生まれ、新しい形での企業の成長・発展に期待ができるかもしれません。「残業が減って、売上も伸びた!」という話を最近よく耳にします。「ピンチ!」は考えようによっては「チャンス!」なのかもしれません。

「働き方改革関連法」については、運用上の不明点がまだまだあります（平成30年12月8日時点）。そのため、今後運用面での方針が順次発表されることが想定されます。今回の特集記事でお伝えしきれなかった部分や、今後の発表内容については、随時ご紹介してまいります。

～「年5日の年次有給休暇の取得義務化」について～

今回の特集記事でご紹介した「年5日の年次有給休暇の取得義務化」について、実運用上特記すべき事項や、実務で気を付けることなど具体的な事例をいくつかご紹介します。

●年次有給休暇計画的付与の活用

法改正が間近に迫り、年次有給休暇の取得促進は喫緊の課題です。「年休取得率が全社的に低い」、「特定の社員に限定してではあるが年休を全くとらない社員が複数名いる」、あるいは、「当社ではパートさんはほとんど年休をとっていない(とらせていない?)」、といった企業では、今後は少なくとも法定の年5日の年次有給休暇を取得できるよう、何らかの工夫が必要です。その1つとして考えられるのが、年次有給休暇の計画的付与(計画年休)の活用です。

今回の改正趣旨が、年次有給休暇取得ゼロの社員をなくすものであるならば計画年休の推進は有効だと思われれます。年次有給休暇が従業員の時季指定(本人休暇申請)で3日、計画年休で2日取得された場合は、取得日数は5日となり会社の義務は免除されます。また5日分全て計画年休に充てるという方法をとることも可能です。

この場合、夏季休暇等の休日を計画年休に切り替えることを検討することもあるかと思われれますが、これには注意が必要です。本来所定休日であった夏季休暇等を計画年休に切り替えることは、もともと労働を免除されている休日を労働日に変更し、年次有給休暇で休暇にすることになります。

その日に労働しないことは同じなのですが、休日を労働日に変えることになり、所定労働日が増加及び所定労働時間が延長されることになります。その結果基礎賃金の低下や休日減の不利益変更が生じる点に留意する必要があります。

●法定の基準日より繰り上げて年次有給休暇を付与する場合

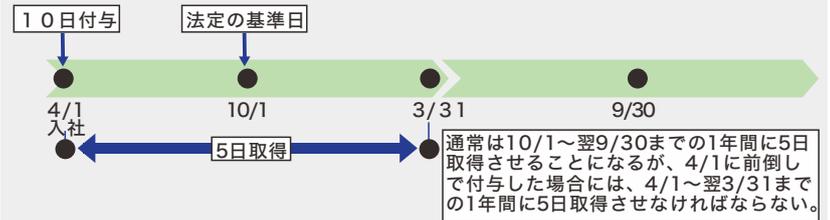
法定の基準日より繰り上げて年次有給休暇を付与する場合、企業によっては、法定の基準日(継続勤務6ヶ月経過日から1年ごとに区分した各期間の初日。法定の年次有給休暇を付与する日)よりも前の日に繰り上げて、例えば入社と同時に年次有給休暇を付与している場合があります。

また、統一起算日を設けて年次有給休暇の付与を行っている場合、入社6ヶ月後に年次有給休暇の付与、その後1年以内に統一起算日を迎えるような年休の付与日が異なる等の理由から、5日の時季指定義務の履行期間に重複が生じるような場合があります。

この場合には、「厚生労働省令で定めるところにより、労働者ごとにその時季を定めることにより与えなければならない」(新労基法第39条第7項ただし書き)とされています。具体的には、次のような取扱いとなります。

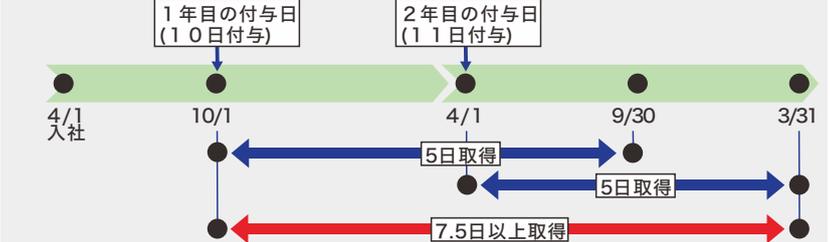
- ①法定の基準日(雇入れの日から半年後)より前に10日以上年次有給休暇を付与する場合
⇒使用者は付与した日から1年以内に5日指定して取得させなければなりません。

(例)4/1入社時に10日付与する場合



- ②入社した年と翌年で年次有給休暇の付与日が異なるため、5日の指定義務がかかる1年間の期間に重複が生じる場合(全社的に起算日を合わせるために入社2年目以降の社員への付与日を統一する場合など)
⇒重複が生じるそれぞれの期間を通じた期間(前の期間の始期から後の期間の終期までの期間)の長さに応じた日数(比例按分した日数)を、当該期間に取得させることも認められます。

(例)4/1入社で初年度は10/1に付与。翌年度は4/1に付与する場合



通常は1年目の10/1～翌9/30までの1年間に5日取得させ、2年目の4/1～翌3/31までの1年間に5日取得させることになるが、期間の重複が生じるため管理が複雑になる。

この場合には、10/1～翌々3/31までの期間(18箇月)に5日÷12×18=7.5日以上取得させることも認められる。

- ③上記①・②の期間経過後は当該期間の最終日の翌日からの1年間に5日の指定義務がかかります。

(例)上記①の場合

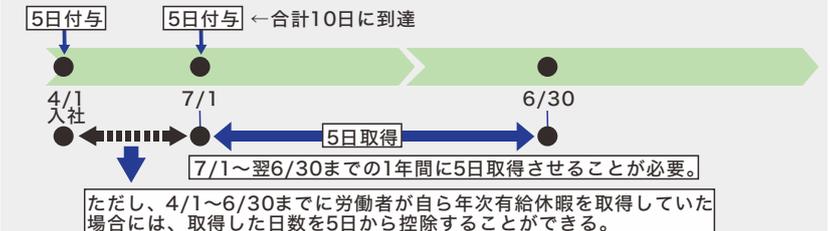


(例)上記②の場合



- ④10日のうち一部を法定の基準日より前倒して付与し、労働者が自ら年次有給休暇を取得した場合
⇒分割して前倒して付与した場合には、付与日数の合計が10日に達した日からの1年間に5日の指定義務がかかります。
当該日以前に、分割して前倒して付与した年次有給休暇について労働者が自ら取得していた場合には、取得した日数の5日を指定義務から控除することができます。

(例)4/1入社時に5日付与し、7/1に残り5日付与する場合



3つの輪は、「三方善」をイメージしています。
弊所、お客様、それぞれの関わる人々。
三方の善いところが少しずつ関わって一つになり、
社会に貢献できる力となって、
喜びが広がっていくことを祈念しています。



社会保険労務士法人

大手前総合労務管理事務所

<http://ootemae.co.jp>

〒540-0037大阪府中央区内平野町2丁目1番9号シグナスビル5階
TEL 06-6947-0280 FAX 06-6910-2398 E-mail info@ootemae.co.jp