
Social Insurance Consulting Firm EOS Firm News

Firm News Vol. 94 July' 18

Contents

- 【法改正】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について I

Social Insurance Consulting Firm EOS Firm News

▶ 【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について】

政府・与党が今国会最大のテーマとしてきた働き方改革関連法は、6月29日の参議院本会議で採決が行われ、賛成多数で可決、成立しました。残業時間に罰則付きの上限規制を設ける一方で、高収入の一部専門職を労働時間の規制から外す「高度プロフェッショナル制度」を創設する内容となっており、さらに、「同一労働同一賃金」の適用で正社員と非正規労働者の待遇の格差の改善を図ることなどが盛り込まれております。

今回は、成立した法律の中の柱のうちの1つである「長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現等」について説明させていただきます。

1. 長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現等の概要

II 長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現等

1 労働時間に関する制度の見直し(労働基準法、労働安全衛生法)

- ・時間外労働の上限について、月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満(休日労働含む)、複数月平均80時間(休日労働含む)を限度に設定。
(※)自動車運転業務、建設事業、医師等について、猶予期間を設けた上で規制を適用等の例外あり。研究開発業務について、医師の面接指導を設けた上で、適用除外。
- ・月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率(50%以上)について、中小企業への猶予措置を廃止する。また、使用者は、10日以上有給休暇が付与される労働者に対し、5日について、毎年、時季を指定して与えなければならないこととする。
- ・高度プロフェッショナル制度の創設等を行う。(高度プロフェッショナル制度における健康確保措置を強化)
- ・労働者の健康確保措置の実効性を確保する観点から、労働時間の状況を省令で定める方法により把握しなければならないこととする。(労働安全衛生法の改正)

2 勤務間インターバル制度の普及促進等(労働時間等設定改善法)

- ・事業主は、前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息の確保に努めなければならないこととする。

3 産業医・産業保健機能の強化(労働安全衛生法等)

- ・事業者から、産業医に対しその業務を適切に行うために必要な情報を提供することとするなど、産業医・産業保健機能の強化を図る。

2. 労働時間の上限規制について

今回の法改正で最も企業にとって影響力が高いと思われるのがこの労働時間の上限規制です。改めて原則、特例、注意点を解説します。

<原則> ①36協定により、週40時間を超えて労働可能となる時間外労働の限度を、月45時間かつ、年360時間と法律に明記されました。

また、上限を上回る時間外労働をさせた場合には、次の特例の場合を除いて罰則が課されます。

(6か月以下の懲役または30万円以下の罰金)

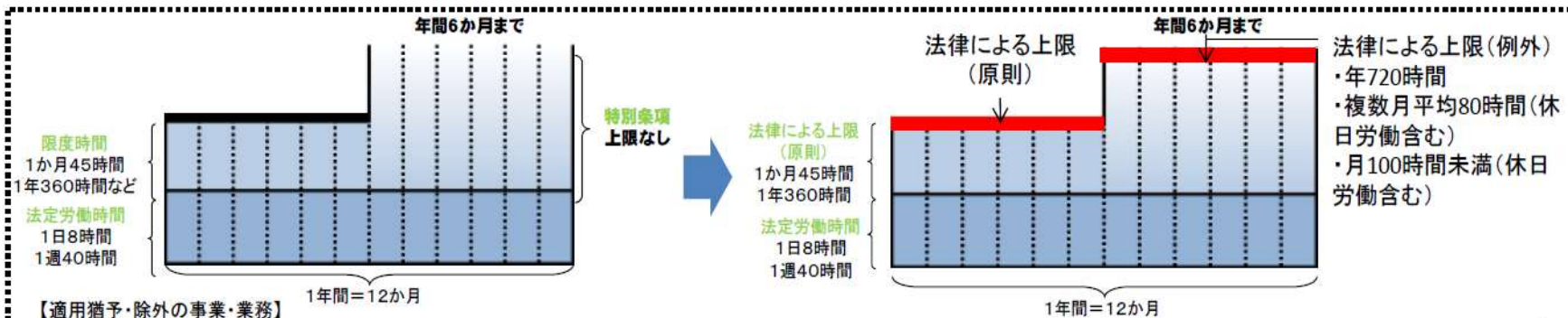
<特例> ②臨時的な特別な事情がある場合として労使が合意して労使協定を結ぶ場合においても上回る事が出来ない年間の時間外労働時間が1年720時間となりました。

③上記②の1年720時間以内において、一時的に事務量が増加する場合について、上回る事が出来ない上限が設けられました。

こちらも上限を超えると罰則が課されます。(6か月以下の懲役または30万円以下の罰金)

Social Insurance Consulting Firm EOS Firm News

残業時間の上限の図解



【適用猶予・除外の事業・業務】

自動車運転の業務	改正法施行5年後に、時間外労働の上限規制を適用。上限時間は、年960時間とし、将来的な一般則の適用について引き続き検討する旨を附則に規定。
建設事業	改正法施行5年後に、一般則を適用。（ただし、災害時における復旧・復興の事業については、1か月100時間未満・複数月平均80時間以内の要件は適用しない。この点についても、将来的な一般則の適用について引き続き検討する旨を附則に規定。）
医師	改正法施行5年後に、時間外労働の上限規制を適用。 具体的な上限時間等は省令で定めることとし、医療界の参加による検討の場において、規制の具体的なあり方、労働時間の短縮策等について検討し、結論を得る。
鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業	改正法施行5年間は、1か月100時間未満・複数月80時間以内の要件は適用しない。（改正法施行5年後に、一般則を適用）
新技術・新商品等の研究開発業務	医師の面接指導（※）、代替休暇の付与等の健康確保措置を設けた上で、時間外労働の上限規制は適用しない。 ※時間外労働が一定時間を超える場合には、事業主は、その者に必ず医師による面接指導を受けさせなければならないこととする。（労働安全衛生法の改正）

※行政官庁は、当分の間、中小事業主に対し新労基法第36条第9項の助言及び指導を行うに当たっては、中小企業における労働時間の動向、人材の確保の状況、取引の実態等を踏まえて行うよう配慮するものとする。（経過措置）

<参照条文:改正後の労働基準法第36条>

- 厚生労働大臣は、労働時間の延長及び休日の労働を適正なものとするため、第一項の協定で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項、当該労働時間の延長に係る割増賃金の率その他の必要な事項について、労働者の健康、福祉、時間外労働の動向その他の事情を考慮して指針を定めることができる。
- 行政官庁は、第七項の指針に関し、第一項の協定をする使用者及び労働組合又は労働者の過半数を代表する者に対し、必要な助言及び指導を行うことができる。

3. 施行期日（長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現等の改正内容について）

平成31年4月1日

- ※中小企業における時間外労働の上限規制に係る改正規定の適用は平成32年4月1日、
- 1の中小企業における割増賃金率の見直しは平成35年4月1日

Social Insurance Consulting Firm EOS Firm News

4. 法改正の適用が猶予される中小企業の範囲について

中小企業該当の有無についての確認表

業 種	(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（企業全体）	(1) (2) とも 該当なし
小 売 業	5,000万円以下		50人以下	
サービス業	5,000万円以下		100人以下	
卸 売 業	1 億円以下		100人以下	
そ の 他	3 億円以下		300人以下	

上記の「中小企業該当の有無についての確認表」の該当する項目に○印を付けてください。各業種の(1)または(2)に当てはまる場合は、中小企業に該当します。

5. 労働時間の上限規制の事業主の注意点

時間外労働の上限規制案の中で注目すべきところは、〈特例〉の中の100時間および80時間は「休日労働を含んで」という点です。「月45時間、年360時間」の原則、そして「年720時間以内」の特例については、休日労働を含まず、あくまで時間外労働だけを対象とするのに対し、1か月または複数月の平均の計算の際は、時間外労働時間＋休日労働時間で考えなければなりません。

現在運用されている36協定の特別条項も休日労働を含んでいないため、特別条項の上限達しても、さらに休日労働をさせることは違法ではありませんが、この上限規制案の内容では1か月あるいは2～6か月の複数月の平均の計算にあたっては休日労働も含むこととなります。

また、今回、時間外労働の上限規制が導入されますので、①三六協定の特別条項の見直しや、②労働時間管理の徹底と上限規制に対応するための見直しが必要となります。

この点において、実務上の労務管理が煩雑になるうえ、今まで以上に36協定の内容に対する労働基準監督署のチェックが厳しくなることが予想されます。さらに、人員不足や業務効率性等の理由で、現状の体制では時間外労働が上限規制に収まらない状況にある場合には、その理由を分析し改善する抜本的な対応を迫られることも考えられます。

法律の施行日が確定した今、残された期間は僅かです。残り少ない施行日までの期間を有効に使う課題の抽出と具体的な対応を進めることが各企業にとって急務となります。

本紙に関するお問合せ、人事労務に関するご相談等は、
下記までご連絡ください。

社会保険労務士法人EOS

東京都港区西新橋1-2-9 日比谷セントラルビル5階

TEL: 03-4577-1849 FAX: 03-4577-1898

E-mail: accounting@epcs.co.jp

<http://www.epcs.co.jp/>

アウトソーシング サービスWebサイト：

<http://www.epcsoutsourcing.com/>