



株式会社ブレイン
コンサルティングオフィス

準備しなければ間に合わない！ おさえおくべき今後の労働法改正の内容

労働基準法、労働安全衛生法、パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法等の働き方改革関連法が成立しました。これらの法改正への対応だけでなく、行政手続きの電子申請の義務化等、施行期日が迫ってからでは対応が間に合わず、法違反になってしまう恐れのある改正が目白押しです。例えば、残業時間については、法律が施行されたからといってすぐに削減できるものではありません。また、現在、中小企業については、猶予期間となっている月60時間を超えた場合の割増率50%も2023年3月末までで猶予期間が終わることが確定しており、残業削減対策をしなければ、かなりのコストアップになることが予想されます。施行日を見据え、準備しなければならない法改正の動向と、実務のポイントを解説します。

法改正のスケジュール

働き方改革関連法（8つの法律が含まれる）は、原則、2019年4月1日施行となりますが、2018年7月6日の公布日から

既に施行になったもの、2023年、あるいは一部業種で2024年まで猶予期間のあるもの等、施行の時期は一定ではありません。

いつ、どのような内容が施行となるかを図1で確認しておきましょう。

2018年7月改正への対応

7月に既に施行になった改正雇用対策法では、労働者に対し「職務及び職務に必要な能力等の内容が明らかにされ、これらに即した公正な評価及び処遇その他の措置が効果的に実施されること」とあります。非正規と正規労働者の不合理な待遇差の禁止、待遇に対する労働者への説明義務の強化は2020年4月からとなっていますが、現在でも雇用契約書で示した職務内容となっているか、また同じ職務なのに待遇格差がないかを確認しておく必要があります。また、異動や配置転換等で職務内容を変更する際には、どのような職務をしてほしいのか、それによりどのような待遇になるのか

かを書面でしっかり示すようにしましょう。

2019年4月改正までの対応

①年次有給休暇5日分の指定義務（年次有給休暇10日以上ある労働者について）

4月1日以降に付与日がある労働者から、年間5日間は必ず有給休暇を取得させなければなりません（図2参照）。

方法としては、本人に5日は必ず取得させるよう申請させる、会社が計画付与で指定する（5日を超える日数を指定することはできません）、あるいは、本人指定と計画付与を組み合わせる5日となるようにする、の3つになります。

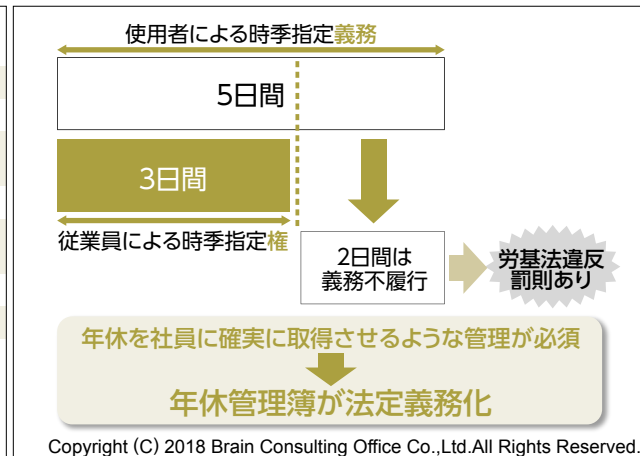
年次有給休暇を一斉付与（期日を決めて対象者全員に一斉に付与する方法）している場合は、比較的管理がしやすいですが、法定通り対象者ごとに付与（入社から6か月後に初回の付与、その後は1年ごと）している場合は、管理が複雑になります。社員数が多い企業では、有給休暇の申請・承認・付与の管理ができるような勤怠システムを導入することで、

（図1）法改正スケジュール

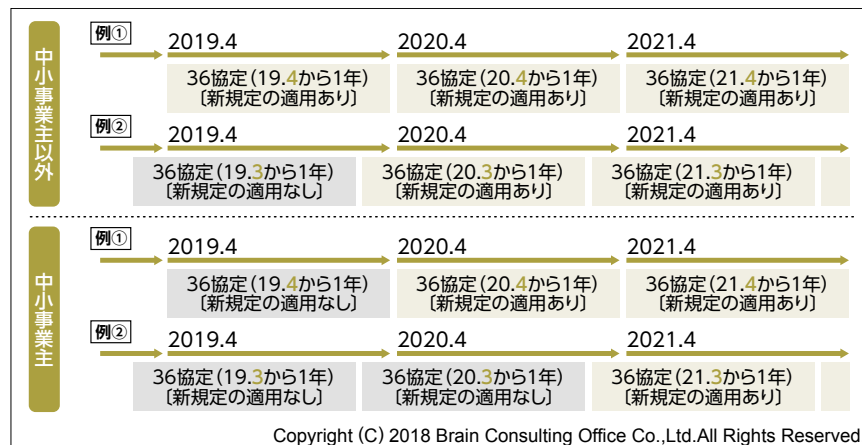
2018年7月	☆ 職務内容・必要な能力の明示と、それに即した公正な評価・処遇をすること
2019年4月	★ 時間外労働の罰則付き上限規制 ※中小企業は2020年4月 △ 勤務間インターバル
	★ 客観的な方法による労働時間把握の義務、医師の面接指導が義務となる時間外労働時間の下方修正
	★ 年次有給休暇の5日分の指定（年間10日以上ある者）
2020年4月	★ 大企業の電子申告の義務化（税分野は義務、社会保険・雇用保険・労働分野手続きは原則義務）
	★ 有期雇用契約者と正規労働者との不合理な格差の禁止
	★ 派遣労働者と派遣先の正規労働者との不合理な格差の禁止
2023年4月	★ 週40時間超の時間外労働が月換算60時間超の場合の割増率50%を中小企業にも適用
★…義務 ☆…配慮義務（何かしらの措置の検討・実施しなければならない） △…努力義務	

Copyright (C) 2018 Brain Consulting Office Co.,Ltd.All Rights Reserved.

（図2）年次有給休暇の5日分の取得義務制度導入



（図3）時間外労働の上限規制の実施時期



法違反にならず、労務管理の担当者の負担を軽減するよう考慮すべきでしょう。

計画付与をする場合、毎年、労使協定をすることが必要です（労基署への届出は不要）。毎年の労使協定の締結は忘れがちなため、一斉付与している場合は、付与日に合わせて協定する、あるいは36協定と同じ時期に協定する等、忘れないような工夫をするといでしょう。

②客観的な方法による労働時間の把握、時間外労働の罰則付き上限規制

罰則付きの上限規制は、4月1日以降に36協定の開始日を迎える事業場から適用になります。（図3参照）

法対応のためのチェックポイントは、以下の3点です。

- 36協定で届け出た時間が、月45時間・年360時間以内となっているか
- 実際に、協定時間を超える従業員はいないか
- 特別の事情がある場合でも休日労働を含み年720時間・単月100時間未満、複数月平均80時間（年6回）以内になっているか

上記の3点に収まらない時間外労働があった場合は、法違反となります。大企業、中小企業、一部の業種や職種で適用時期が異なるため、対応期日を確認し、いつまでにこの基準内で収めるようにしなければならないか、そのために必要なことは何かを洗い出し、対策していきましょう。

また、勤怠の締めをしてみたら、1か月で36協定を超える時間外労働をしている社員がいることが締め後に分かったとしても、法違反になってしまった事実は変えようがなく、どうしようもありません。その

ようなことにならないようにするためには、月中に協定した時間に達する前に、社員本人・上長・人事労務管理者に注意喚起できるような勤怠管理をしなければなりません。

「客観的な方法による労働時間の把握」が義務化されることもあり、この機会に現在使用している勤怠システムで、時間外労働の注意喚起ができないかどうか確認しておきましょう。

新たに勤怠システムを導入する必要がある、年次有給休暇の管理や月中の時間外労働の注意喚起ができるシステムを取り入れることもあわせて検討されるとよいでしょう。

2020年4月改正までの対応

●不合理な格差の禁止、同一労働・同一賃金への対応

法対応へのチェックポイントは、以下のようによまとめられます。

- 非正規社員（短時間・有期雇用・派遣）に正社員との待遇差の内容や理由を聞かれた際に説明できるようにしているか
- 正社員と職務内容、配置変更内容が同一の有期雇用社員について均等待遇が確保できているか
- 正社員に支給している手当（基本給・賞与等）で、非正規社員に支給していないものがある場合、適切な理由があるか
- 派遣社員について、派遣先で同一の職務内容の社員と均等・均衡の待遇がとられているか（または、同種業務の一般労働者の平均的な賃金と同等以上の賃金であること等を満たす労使協定を満たす待遇を確保できているか）

同一労働・同一賃金について、どのような差が不合理な格差とされるかは、今後、ガイドラインで示されることになっていま

す。不合理な待遇差をなくすために、賃金（手当）額を変更しなければならなかったり、それまで支給していなかった手当を非正規社員にも支給しなければならなかったりするケースも出てくるでしょう。結果的に総人件費が増えてしまう場合、今まで支給していた正社員の手当を減らさなければならなくなる等、社員にとって不利益変更になることもあり得ます。

手当を変更することで、人件費がどのように変わるのかもよく検討しなければなりません。

しっかりと従業員との同意をとり、理解されるような賃金制度にしていくなめには、時間がかかります。正社員以外の従業員がいる場合は、正社員との違いのある部分について、職務内容や責任によって手当が合理的に支給されているか、時間単価で比較したときに均衡な待遇になっているかを確認し、施行日までに対応できるようにしておきましょう。

対応のために活用できる公的な機関やツール

改正の内容は「長時間・過重労働削減対策」と「公正な待遇の確保、同一労働・同一賃金」の2つに分類できます。

特に長時間・過重労働対策については、罰則付きでの上限規制となっており、人手不足で人材確保が難しくなっている状況下では、時間外労働の多い事業場では、法改正になったからといってすぐに時間外労働をさせないという訳にはいかないはずで

具体的にどのように対応していってらよいのか、専門家のアドバイスが必要であれば、公的機関を利用するのもよいでしょう。

各都道府県の「働き方改革推進支援センター」、「よろず支援拠点」、「ハローワーク」に相談窓口が設けられています。

また、システム導入や設備投資等で資金が必要であれば、補助金・助成金を活用することもできます。

支援策については、「働き方改革支援ハンドブック」（厚生労働省・中小企業庁）に情報がまとめられています。自社の課題解決のヒントにされるとよいでしょう。