

働き方改革法が成立、施行へ！ 変動する実務で中小企業が留意すべき点とは

特定社会保険労務士 小島 信一

働き方改革法案が成立

本年6月29日、残業時間の上限規制や年次有給休暇の強制付与、正社員と非正規社員の不合理な待遇格差を解消する「同一労働同一賃金」などを定めた、働き方改革関連法案が成立しました（公布日：平成30年7月6日）。今後、順次法律が施行されていくことになり、企業は実務対応を求められるようになります。本稿では、主に中小企業に関連した項目に絞って解説していきます。

1 残業時間の上限規制 (中小企業は平成32年4月1日施行)

労働基準法は、労働時間の長さについて規制しており、法定時間を超えて労働者を働かすことはできません。この時間は、原則1週40時間、1日8時間となっています。ところが、労使協定を結べば、残業は理論上、青天井で制限がないことが問題視されていました。そして、このことが過労死や過労自殺の温床となっているという指摘もあります。そこで、改正法では法36条に残業の上限時間を明記しました。このことが、法施行70年来の大改正と言われるゆえんです。今後、残業の限度時間は1か月45時間、1年について360時間となります。この限度時間は、今まで厚生労働省からの告示で示されていたのですが、法律本文に明記されるようになりました（改正労働基準法第36条第4項）。法律に明記されたことにより、守られない場合は、6か月以下の懲役、または30万円以下の罰金に処されることとなります。なお、1年単位の變形労働時間制を採用している会社は、この時間がさらに短く、1か月42時間、1年320時間となることに留意して下さい。ただし、例外もあります。通常予見することのできない業務量の大幅な増加等により、臨時に必要な場合に限り、休日労働を含み1か月100時間、1年720時間まで残業をさせることができます。ただ、この場合には、平均で1か月80時間を超えることができません。

また、業種による猶予措置として、自動車運転業

務・建設事業・砂糖製造業・医師等については、5年間の猶予があります。これらの業種については、限度時間についても一般とは異なる時間が予定されています（ただし、最終的にはすべての業種で同一基準となる予定です）。

このように、残業規制が法律上明記されたことにより、会社は定時で仕事が終わるよう業務の見直しが必要となるでしょうし、今まで以上に時間の把握についてシビアにしていく必要があります。業種によっては、恒常的に人手不足が続き、休日出勤が常態化しているケースも見られますが、法施行までに何等かの対策が必要です。なお、残業させる場合の手続きについては、従来どおり、協定を労使で結んで行うという枠組みの変更はありませんが、協定の中身に若干変更があることに留意して下さい。

2 月60時間超の残業には50%増の割増賃金 (平成35年4月1日施行)

法定労働時間を超えて就労させた場合、割増賃金の支払いが必要です。現在、1日8時間、1週40時間を超えた分については、25%の割増率となっています。ただし、月60時間を超えた分については、50%増しと厳しくなっています。これは、前回の改正により決まったことですが、中小企業は猶予されていました。今回の改正では、いよいよこの猶予規定を撤廃することとし、中小企業に対しても月60時間を超える残業については、50%の割増が義務付けられます。先の時間外規制を守っていれば問題ありませんが、建設業や運輸業などでは、該当するケースが出てくるかもしれません。

3 年次有給休暇の強制付与 (平成31年4月1日施行)

改正労働基準法第39条の第7項は、有給休暇の強制付与について規定しています。つまり、10日以上年次有給休暇を保持している者に対して、5日については労働者ごとに、その時季を決めて

与えなくてはならないのです。もちろん、60歳超の嘱託社員やアルバイトやパートタイマーも対象です。これは強制なので、労働者が拒んだとしても、付与しなくてはいけなくなります。ただし、労働者に時季指定して付与した日数と計画付与をしている日数については、5日から除くことができます。

正社員の場合は、賃金のカットせずに休暇を与えるという措置で済みますが、パート等の場合は、通常勤務する賃金分を新たに支払うことが要請されます。何時間分払うのか、毎日の所定時間が変わるようなパートやアルバイトに対しては賃金の計算方法等をあらかじめ決めておくことが求められます。

4 労働時間の状況把握義務 (平成31年4月1日施行)

今後、産業医の機能強化が期待されることを踏まえ、労働安全衛生法により、使用者による労働時間の把握義務が法定化されました。改正労働法第66条の8の3では「事業者は、第66条の8第1項又は前条第1項の規定による面接指導を実施するため、厚生労働省令で定める方法により、労働者の労働時間の状況を把握しなければならない」と定められています。具体的な把握方法は、省令を待つこととなりますが、使用者による現認や客観的な方法によることを原則とする、などとなります。

5 不合理な格差是正 (中小企業は平成33年4月1日)

この改正が一番重要で、メインになりそうです。正規と非正規の格差をなくすための改正で、今までの労働契約法第20条を削除し、新パート法に統合しています。なお、パート労働法は名称が変わり、「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・有期雇用労働者法」といいます)になりました。これからは、この法律で、有期契約社員とパート社員をまとめて保護していこう、という流れになります。

ここで注目したいのが、新パート・有期雇用労働者法第8条で定めた「不合理な待遇の禁止」です。

正社員とそれ以外の非正規といわれている契約社員・嘱託社員・パートタイマー・アルバイトなどと待遇差をつける場合の留意点について、包括的に規

定しています。労働条件は、賃金・労働時間などいろいろありますが、その「それぞれ」について、待遇の適正差異・廃止を検討することが求められます。

労働条件は、企業ごといろいろな考えがあるため、答えは一律ではありません。なお、待遇差を考慮する上で、①業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度(この2つを併せて「職務の内容」といいます)、②職務の内容及び配置の変更の範囲、③その他の事情の3要素を企業ごと考慮することになります。どういう場合が不合理に当たるのか、については先行して発出された「ガイドライン」があるので、それを参照していきます。最近新聞等でパートにも賞与を払うことにした、などと報道されているのは、このためです。ガイドラインを見ますと、例えば、賞与について次のような記述があります。

●同一労働同一賃金ガイドライン案 (平成28年12月20日)より抜粋

賞与について、会社の業績等への貢献に応じて支給しようとする場合、無期雇用フルタイム労働者と同一の貢献である有期雇用労働者又はパートタイム労働者には、貢献に応じた部分につき、同一の支給をしなければならない。また、貢献に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた支給をしなければならない。

通常、賞与は貢献に応じて支払われるため、原則的にはパートタイマーや嘱託にも賞与の支給が求められることとなります。したがって、現就業規則の見直しが必要になってきます。

●おわりに

働き方改革法案の一番のキモは、不合理な待遇差の禁止になると思われます。法律は、各社でいろいろな紛争が予定されることを見込んで「行政型ADR」を整備するとしています。インパクトのある改正ですが、十分な準備をしていきましょう。

以上