

『働き方改革関連法・労働問題』セミナー

早稲田の杜法律事務所（本庄市）

弁護士 金子 直樹

第1 「働き方改革関連法」とは

昨年の通常国会で成立

：労働基準法・労働契約法・労働安全衛生法など8つの法律の改正含む
〔中心〕

- ① 時間外労働の上限規制
- ② 年次有給休暇の取得義務
- ③ 正規・非正規労働者間の不合理な待遇差の禁止

第2 時間外労働の上限規制

1 労働時間とは

①労働時間概念

- ・「所定」労働時間
- ・「実」労働時間

=労働者が使用者の指揮命令下におかれている時間。定め如何を問わない

⇒労働者が労働から離れることを保障されているか否か

つまり…

実際に仕事をしている時間+いつでも対応できる状態にいないければなら
ない時間（例：手待時間・仮眠時間）

※労働者に直接命じていなくても労働者が働いていることを知っていた場合

=黙示の指揮命令があったとして労働時間となる

②実際の労働時間管理方法

- ・タイムカードの打刻・入退出記録
- ・パソコンのログイン・ログアウト記録
- ・タコグラフ記録（運送業）
- ・日報・報告書

※保存義務：3年間

(参照)「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」(厚生労働省平成29年)

2 労働時間規制

・「法定」労働時間

原則) 1日8時間／1週間40時間(一部44時間)＋毎週1回の休日

⇒これ以上働かせることは違法・刑事罰あり

⇒労使協定(いわゆる三六協定)締結により「刑事罰」を免れる効果が発生

※過半数労働組合ないし民主的に選出された労働者代表との協定

注) 三六協定は刑事免責のみ・時間外賃金は支払わなければならない

・「法定外」労働時間

割増賃金(1.25倍)〔月60時間超過分は1.5倍〕の支払義務

※遅延損害金・付加金

3 時間外労働の上限規制

・これまで

三六協定の制限は、月45時間という大臣告示〔×法律〕のみ(例外あり)

⇒特別条項による例外は青天井であった

・新法

⇒三六協定でも超えられない上限を刑事罰をもって規定

4 「働き方改革関連法」による上限規制の内容

原則) 月45時間・年360時間

例外)

〔時間〕臨時的な特別の事情があって労使が合意する場合(特別条項)

- ・時間外労働は年720時間以内
- ・時間外労働と休日労働の合計が月100時間未満
- ・時間外労働と休日の合計の2～6か月平均が全て月80時間以内
- ・月45時間を超える時間外労働は年6か月が限度

⇒全て満たさないと・・・「6か月以下の懲役又は30万円以下の罰金」

〔適用〕

- ・ 中小企業は2020年4月1日から施行
- ・ 協定が適用されるのは2019年4月1日以降の期間を定めたもの
- ・ 建設事業・自動車運転の業務は2024年4月1日から施行（一部例外）

5 三六協定の締結上の注意

①内容面

- i 時間外労働・休日労働は最小限にとどめる
- ii 三六協定を守っても労働者に対する安全配慮義務違反となりうる
- iii 時間外労働・休日労働を行う業務区分の細分化・業務の範囲の明確化
- iv 例外は「臨時的な特別の事情」が必要・必要な場合を明確化
+できる限り限度時間（月45時間）に近づける
- v 1か月未満の期間で労働する労働者には目安時間を超えない
- vi 休日労働の日数・時間数をできる限り少なくする
- vii 限度時間を超える労働者の健康・福祉の確保
- viii 適用除外・猶予でも努力義務

②形式面

- ・ 過半数労働組合ないし民主的に選出された労働者代表との協定
※パート・アルバイトも含む／×管理監督者／×使用者の意向による選出
- ・ 所轄労働基準監督署への届け出（様式第9号・第9号の2）
- ・ 「1日」「1か月」「1年」それぞれの限度を定める
- ・ 協定期間の「起算日」を定める

第3 年次有給休暇の取得義務

1 年次有給休暇

①内容

6か月継続雇用＋全労働日の8割以上の出勤

⇒10日～20日の年次有給休暇を与えなければいけない

※パートタイマーなど所定労働日数が少ない者にも一定の付与義務

②ルール

- ・労働者が請求する時期に与える〔例外〕時季変更権
- ・繰り越し：時効は2年／翌年度にも付与する義務
- ・年次有給休暇を取得した労働者に対する不利益取扱いの禁止

2 年次有給休暇の取得義務

①対象

年次有給休暇が10日以上付与される労働者

②内容

使用者は労働者ごとに年次有給休暇を付与した日（基準日）から1年以内に『5日』について、取得時季を指定して年次有給休暇を取得させなければならない

③時季指定のルール

- ・時季指定に当たって労働者の意見聴取／意見の尊重
- ・既に5日以上 of 年次有給休暇を請求・取得した労働者には時季指定×

④その他

- ・年次有給休暇管理簿：3年間の保存義務
- ・就業規則への規定

⑤罰則

3 ケース検討

①新入社員

⇒入社時に付与した場合は、その日から1年以内に5日の取得義務

②所定休日を年休に振り替え

⇒労働条件の不利益変更として許されない

4 導入モデル

①基準日を統一する（年始・年度始め／月初）

②基準日に年次有給休暇取得計画表を作成する

③一定期間経過後に使用者からの時季指定を行う

④年次有給休暇の計画的付与制度（計画年休）〔労使協定〕を活用する

第4 正規労働者・非正規労働者間の不合理な待遇差の禁止

1 施行

2020年4月（中小企業2021年4月） ※※労働契約法20条

2 内容

①均等待遇規定～差別的取扱の禁止

i 職務内容〔実際の業務内容や責任の程度〕

ii 職務内容・配置の変更の範囲

が同じ場合、待遇（全ての労働条件）について同じ取扱をする必要

②均衡待遇規定～不合理な待遇差の禁止

i 職務内容

ii 職務内容・配置の変更の範囲

iii その他の事情

を考慮し、その違いに応じた合理的な範囲内で待遇を決定する必要

3 派遣労働者

①派遣先の労働者との均等・均衡待遇

②一定の要件を満たす労使協定による待遇

4 説明義務

・待遇に関する説明義務（パート有期法14条2項・派遣法31条の2）

①待遇内容（雇い入れ時）

②待遇決定に際しての考慮事項（求めがあった場合）

③待遇差の内容・理由（求めがあった場合）

・派遣先事業主から派遣元への派遣先労働者の待遇に関する情報提供義務
（派遣法26条第7項）

第5 その他の働き方改革関連法の内容～事業主の義務

1 月60時間超の時間外労働に対する割増率

- ・ 60 時間を超えた残業の割増率 25%⇒50%（2023 年 4 月 1 日～）
- ・ 代替休暇制度（就業規則の定め＋労使協定）

2 実労働時間の把握と面接指導義務

- ・ 労働時間の客観的把握義務（労安衛法 66 条の 8 の 3）
- ・ 医師による面接指導義務（同法 66 条の 8 第 1 項・同規則 52 条の 2）
週 40 時間超の時間外労働が月 80 時間超⇒労働者に超過通知
⇒労働者の申し出により遅滞なく医師の面接指導

3 勤務間インターバルの努力義務化

- ・ 健康・福祉確保のため必要な終業から始業までの時間の設定
∴ワークライフバランスの増進

4 産業医・産業保健機能の強化

第 6 近時の労働法令改正～パワーハラスメント防止措置義務

1 パワハラ防止措置義務（労働施策総合推進法）

- ① パワーハラスメントの定義
- ② ハラスメントの類型
- ③ 事業主の義務
周知・啓発 ／ 相談体制 ／ 事前対応
- ④ 望ましい取組

2 実務上のリスク

第 7 安心して働くことができる労働環境づくりとは

- ・ 法令遵守は当たり前。リーダーシップを発揮しましょう！
- ・ 労使協議を緊密に。風通しのよい職場づくりを！
×労使対立 ×労使協調（迎合） ○労使協働

第 8 おわりに