

4月から残業規制が強化！ 最新の働き方改革の トレンドとは？

1

2020年4月15日

日本社会保険労務士法人
社会保険労務士 山口 友佳

はじめに

▶ 新型コロナ対策に追われる中、改正法が次々に施行

- 残業時間の上限規制強化
- 同一労働同一賃金への対応
(中小企業は来年4月から)

他にも...賃金債権の時効が2年⇒3年へ

⇒同時進行で対応していかなければならない!



そもそも働き方改革とは

⇒労働基準法や労働安全衛生法など各法の改正案を総称したもの。
（少子高齢化の流れに歯止めをかけ、50年後も人口1億人を維持し、誰もが活躍できる「一億総活躍社会」を実現するため。労働各法を改正し、多様な働き方を選択可能とすることによって労働力の確保を図る）

（1）労働時間法制の見直し

- ・ 残業時間の上限規制
- ・ 年次有給休暇の取得義務付け
- ・ 労働時間把握の義務付け

（2）公正な待遇の確保

（同一労働同一賃金）



時期をずらしながら各施策がスタート

	2018 年度	19 年度	20 年度	21 年度
長時間労働の是正 <ul style="list-style-type: none"> ・残業時間を月100時間未満、年720時間を上限に規制 ・勤務間インターバル制度の導入で企業に努力義務 ・企業に有休5日間の取得を義務化 	9月ごろまでに労働政策審議会 で制度の詳細を決める	4月1日施行 ただし、残業時間の上限規制は大企業のみ	4月から残業時間の上限規制を中小企業でも施行	
多様で柔軟な働き方の実現 <ul style="list-style-type: none"> ・高収入の専門職を労働時間規制の対象から外す高度プロフェッショナル制度の創設 ・フレックスタイムの清算期間を3カ月に延長 	秋ごろをめどに労働政策審議会 で制度の詳細を決める	4月1日施行		
同一労働同一賃金の適用 <ul style="list-style-type: none"> ・正社員と非正規労働者の不合理な待遇差の禁止 ・正社員との待遇差の説明を義務化 	秋以降に労働政策審議会 でガイドラインを策定する	企業が社員規定などを 整備	4月から大企業で施行	4月から中小企業でも 施行

労働時間に関する制度の見直し (2019年4月1日施行)

1. 残業時間を月100時間未満、年720時間を上限に規制

- ・ 週40時間を超える時間外労働の限度を、原則として、月45時間、かつ、年360時間とする
- ・ 特例として、臨時的な特別の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、上回ることができない時間外労働時間を**年720時間**とする
- ・ 年720時間以内において、一時的に業務量が増加する場合について、最低限、上回ることでできない上限として下記3つの条件を定める。

- (1) 2か月、3か月、4か月、5か月、6か月の平均で、
いずれにおいても、休日労働を含んで、**80時間以内**
- (2) 単月では、休日労働を含んで**100時間未満**
- (3) 原則を上回る特例の適用は、年6回を上限

運用上は「単月80時間」を念頭に置く必要がある

労働時間に関する制度の見直し（2023年4月1日施行）

2. 中小企業における月60時間超の時間外労働に対する割増

- ・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。

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

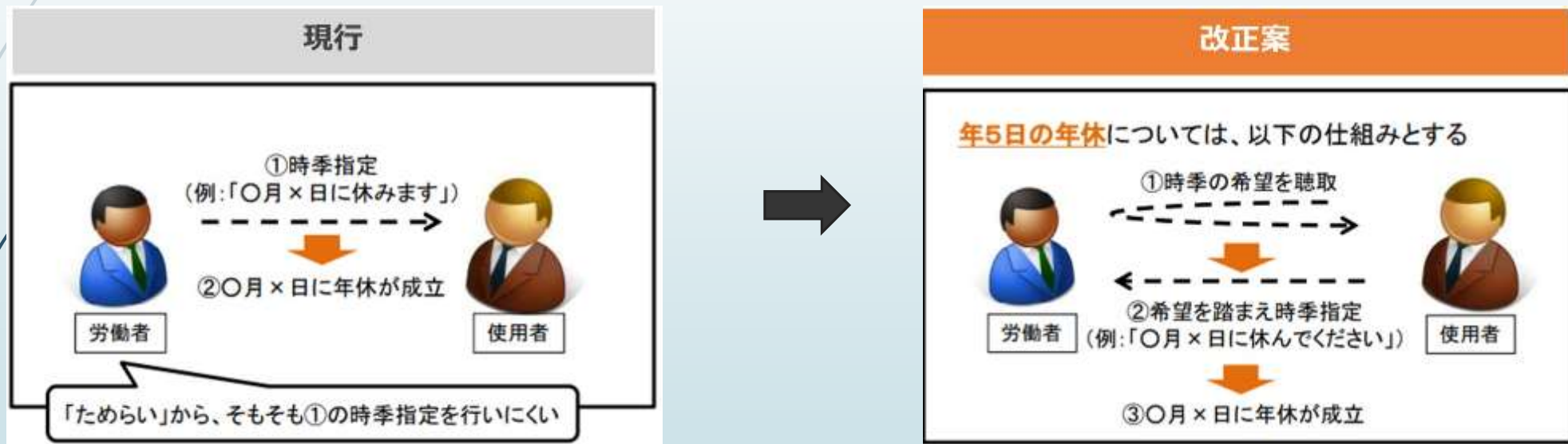
(例)
製造業(「その他」の業種)
 ・資本金1億円、労働者数100人
 →中小企業
 ・資本金1億円、労働者数500人
 →中小企業
 ・資本金5億円、労働者数100人
 →中小企業
 ・資本金5億円、労働者数500人
 →大企業

※事業場単位ではなく、企業単位で判断

労働時間に関する制度の見直し (2019年4月1日施行)

3. 企業に有給休暇5日間を義務化

- 年次有給休暇の付与日数が10日以上[※]の労働者に対し、1年間で最低「5日」は会社が労働者に年次有給休暇を取得させなければならない。



※年次有給休暇の付与日より1年以内 ※1年に5日以上の有給休暇を自主的に取得している場合は対象外

罰則有り⇒労基署調査で聞かれる可能性も

労働時間に関する制度の見直し（2019年4月1日施行）

4. 労働時間の状況の把握の実効性確保①

- ・労働時間の状況を省令で定める方法によって把握しなければならない（改正労働安全衛生法）・・・下記のガイドラインに則って行うこと

「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」

- ・使用者が、自ら現認することにより確認し、適正に記録すること。
- ・客観的な記録を基礎として確認し、適正に記録すること。
- ・自己申告により把握した労働時間が実際の労働時間と合致しているか否かについて、必要に応じて実態調査を実施し、所要の労働時間の補正をすること。

→次のスライドで具体的に解説します！

※今回の労働安全衛生法の改正は、ガイドラインでは対象外としていた、いわゆる「**管理監督者**」及び**みなし労働時間制が適用される労働者**（事業場外労働を行う者にあつては、みなし労働時間制が適用される時間に限る。）を含む**全ての労働者が対象**とされている。

労働時間に関する制度の見直し

4. 労働時間の状況の把握の実効性確保②

(1) 【原則】客観的な記録による把握が必要

原則として、タイムカードやICカードでの出入記録、パソコンのログイン・ログオフ、使用者による現認など、客観的な記録により労働時間を確認し、記録する。

⇒勤怠管理ソフトの導入による勤怠管理システムの構築が効果的。

(2) 【例外】自己申告による把握が認められる場合

労働者が業務に直行又は直帰する場合で社外から勤怠管理システムにアクセスできないなど、やむを得ず客観的な方法により労働時間を把握できない場合には、例外的に「自己申告」による労働時間の把握も認められる（何らかの方法で検証は必要）。

テレワークでの勤怠管理、どうする??

(1) 【原則】実労働時間での管理

会社にいるときと同じように【9時-17時】などの定時で働かせる。
→勤怠管理はしやすいが、中抜けなどへの柔軟な対応が難しい。

(2) 【例外】見なし事業場外制度の利用

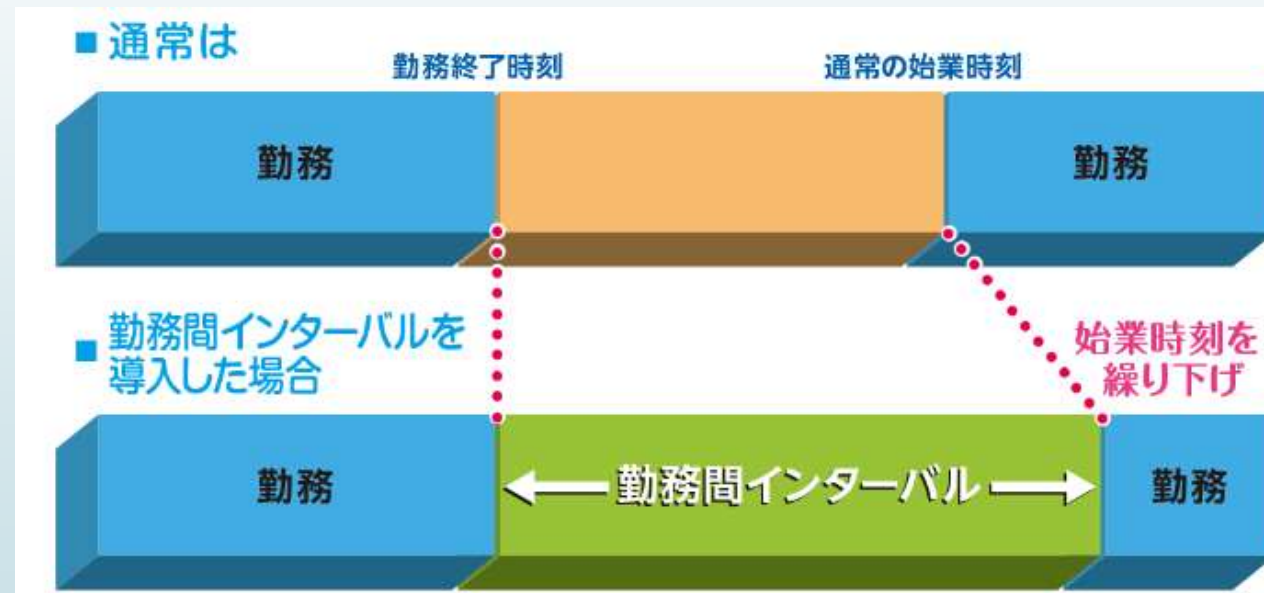
外回りの営業などと同じように「見なし事業場外労働時間制度」を導入し、1日の労働時間を「●時間見なし」とする。
→仕事の進め方への具体的な指示や常に通信可能にするということが制度上できない。未払い残業のリスクが残存。

これまでのテレワークと、今のテレワークでは状況が異なる。
緊急避難的な措置として事業場外見なしを使うのもアリ

勤務間インターバル制度の普及促進等（2019年4月1日施行）

勤務間インターバル制度の普及促進

- ・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。（努力義務）



会社が安全配慮義務を尽くしていたと見なされる効果が期待できる

産業医・産業保健機能の強化（2019年4月1日施行）

産業医・産業保健機能の強化（労働安全衛生法等）

- ・ 治療と仕事の両立支援に当たっての産業医の役割の重要性に鑑み、治療と仕事の両立支援に係る産業医の能力向上や相談支援機能の強化など産業医・産業保健機能の強化を図る。
- ・ 過重な長時間労働やメンタル不調など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ため、産業医による面接指導や健康相談等が確実に実施されるようにし、企業における労働者の健康管理を強化する。



事業主に対する産業医の勧告の実効性を強化

主な改正点

- ・ 産業医は、労働者の健康管理等を行うのに必要な医学に関する知識に基づいて、誠実にその職務を行わなければならないこと。
- ・ 事業者は、産業医に対し、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（労働者の労働時間に関する情報等、厚生労働省令で定められるもの）を提供しなければならないこと。
- ・ 事業者は、産業医が行った労働者の健康管理等に関する勧告を尊重しなければならない、勧告の内容等を衛生委員会等に報告しなければならない。

産業医・産業保健機能の強化③（2019年4月1日施行）

なぜこの改正が重要か⇒新型コロナとの関連！

- 企業には従業員の健康や安全に配慮する義務がある。
- この労働安全衛生法の改正により健康管理・衛生管理に対する責任が一層強化されている。
⇒適切な対応を取らずに感染を拡大させてしまった場合、企業が責任を問われる可能性を否定できない。

従業員の安全を守り事業への影響を抑えるために
「事業継続計画（BCP）」の策定が重要になる

不合理な待遇差を解消するための規定の整備

(同一労働同一賃金)

(中小企業は2021年4月1日施行)

主な内容

- ・ 短時間・有期雇用労働者に関する正規雇用労働者との不合理な待遇の禁止に関し、**個々の待遇ごとに、当該待遇の性質・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化。
- ・ 有期雇用労働者について、正規雇用労働者と
 - ⊖ **職務内容**、⊖ **職務内容・配置の変更範囲が同一**である場合の均等待遇の確保を義務化。
- ・ 派遣労働者について、
 - ⊖ 派遣先の労働者との均等・均衡待遇、⊖ 一定の要件（※）を満たす労使協定による待遇のいずれかを確保することを義務化。
 - (※同種業務の一般の労働者の平均的な賃金と同等以上の賃金であること等)

大企業の先行事例とこれからの最高裁判例に注目！

取り組みのポイント

- ⊖基本給・賞与・各種手当等について、どのような基準・趣旨・目的で支給されているかを分析し、**不合理な点がないか洗い出す。**
- ⊖なぜ報酬・待遇に差があるのかを合理的に説明できるように、**理由を明確にする。**
- ⊗契約社員やパートの規程について、正社員就業規則の「読み替え」「準用」をするのではなく、**個々の形態に応じた規程を作る。**
- ④職務の内容は「業務内容」だけでなく「**責任の程度**」も含まれることに注意する。

「責任の程度」の比較

- ⊖与えられている権限の範囲（単独で契約締結可能な金額の範囲、管理する部下の数、決裁権限の範囲等）
- ⊖義務の成果について求められる役割
- ⊗トラブル発生時や臨時・緊急時に求められる対応の程度
- ④ノルマ等の成果への期待の程度

上記に+の補助的指標として、所定外労働の有無及び頻度

具体的な記載例 ～「給与の決定」

- **決定プロセスや方法の違いを明記**することで、直接比較の対象から外れる。また社員には降給の可能性もあるが、パートタイマーにはないので、一概に処遇差が不合理ではないことを示す。

【正社員用】

第○条 正社員の給与は、職能資格制度に基づく長期雇用の下で、能力や技術の伸展、職務や勤務場所の転換を経て、人事考課と目標管理制度に基づく達成状況により、年1回4月に**改定**するものとする。

【パート用】

第○条 パートタイマーの給与は、契約期間中の職務遂行状況並びに担当する職務の内容及びこれに対する習熟度を勘案して、年1回契約更新時期に**昇給又は現状維持**するものとする。

これからの労基署調査、ここがポイント（予想）

（１）労働時間は適正か

- ・ 36協定が適切に締結されているか（代表者選出方法など）
- ・ 36協定の特別条項を守れているか
- ・ 長時間労働を抑制するための仕組みはあるか

（２）有給休暇をきちんと取得させているか

（３）客観的記録に基づいて勤怠管理をしているか

⇒労働者からの申告・労災事案の発生などがトリガーになって調査に至るケースが多い。

⇒同一労働同一賃金については罰則がなく労基署マターではないが、上部組織の労働局が助言・指導を行う可能性も

ご清聴ありがとうございました

日本社会保険労務士法人

〒170-0005

東京都豊島区南大塚3-32-1 大塚S&Sビル

TEL : 03 (6831) 3778

FAX : 03 (3980) 2283

社会保険労務士 山口 友佳

yuka.yamaguchi@nsrh.jp