

ビジネスQ&A

【人事・労務】

待ったなし！働き方改革関連法のあらまし(第1回)

～人事・労務担当者が知っておくべき法改正知識～

社会保険労務士法人 HR Trust
特定社会保険労務士 江原 充志



2018年6月29日、働き方改革関連法案（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）が通常国会で可決成立し、同7月6日公布されました。

新聞紙面を賑わしていましたので、読者の皆さんもご存じのことと思いますが、今回は気になる改正法のあらましについて説明していきます。

昨年12月にも本誌で同法律案要綱の概要を説明させていただきましたが、今回は成立後の確定情報をお届け致します。

第1回は、労働基準法改正のうち、①時間外労働の上限規制の見直し、②時間外労働月60時間超の割増賃金の猶予措置廃止、③年次有給休暇の5日付与義務について解説していきます。

1 時間外労働の上限規制（大企業：2019.4.1 中小企業：2020.4.1施行）の見直し

従業員に時間外・休日労働をさせる場合は、過半数代表者または過半数労働組合と36協定を締結します。36協定による時間外労働時間の上限は、原則月45時間、年間360時間となっていますが、「特別条項付き協定」（エスケープ条項）を締結すれば、青天井で時間外労働の時間数を設定することができていました（月100時間、年間800時間など）。

改正法ではこれを改め、1カ月45時間、1年360時間を原則としながら、特別条項を適用する場合であっても、次のような制限が設けられます。

- (1) 1カ月の時間外労働（休日労働を含む）については最長でも年間720時間、月100時間未満の範囲内に限られる。
 - (2) 2カ月、3カ月、4カ月、5カ月、6カ月のそれぞれの時間外労働の平均が80時間以内（休日労働を含む）としなければならない。
- ※ 坑内労働その他健康上特に有害な業務については1日2時間

時間外労働の多い企業には極めて厳しい改正内容となります。これまで月100時間以上、年720時間を超える特別条項を締結している企業は、必ず時間外労働の見直しを行わなければなりません。中小企業は20年4月の施行であるものの、業務改善は待ったなしです。

また、原則の上限月45時間、年間360時間の上限については、休日労働は含みませんが、上記(1)(2)の上限には休日労働を含めるということです。また、(2)では2～6カ月の平均値を常に記録し、上限時間を超えないように管理していかなければなりません。したがって、確実な労働時間管理が要求されます。

なお、「自動車運転の業務」、「建設事業」、「医師」、「鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業」については5年間適用猶予、「新技術・新商品等の研究開発業務」については、上記規定が適用除外されています。

2 時間外労働が月60時間を超えた場合の割増賃金率（5割以上）の猶予措置廃止（2023年4月1日施行）

すでに大企業では、時間外労働が1カ月60時間を超えた場合、5割以上の割増賃金を支払わなくてはなりませんが、中小企業（※）にはこの規定が適用猶予されていました。

この猶予措置が23年4月1日から廃止されることが決まり、中小企業であっても、大企業と同じく月

60時間を超える時間外労働について割増賃金率5割以上の時間外手当を支給しなければならなくなります。

法改正の結果、中小企業の割増賃金率は次のようになります（網掛部分が変更箇所）。

		通常	深夜に及ぶ場合
法定時間外労働	月60時間以内	25%以上	50%以上
	月60時間超	50%以上	75%以上
法定休日労働	8時間以内	35%以上	60%以上
	8時間超	35%以上	60%以上
所定時間内の深夜労働		25%以上	

月60時間超の時間外労働が恒常化すると相当な人件費の増加を招くほか、未払い残業代に対するリスクは甚大なものとなります。時間外労働の多い会社や、とくに労働集約型の業種は施行日までの約4年間に業務改善への取り組みは必須となります。

※ 現在猶予措置の対象となっている中小企業

小売業	資本金(または出資)の額が5,000万円以下 または常時使用する労働者の数が50人以下
サービス業	資本金(または出資)の額が5,000万円以下 または常時使用する労働者の数が100人以下
卸売業	資本金(または出資)の額が1億円以下 または常時使用する労働者の数が100人以下
その他	資本金(または出資)の額が1億円以下 または常時使用する労働者の数が300人以下

3 年次有給休暇の5日付与義務（2019年4月1日施行）

今回の改正によって、10日以上の子次有給休暇（年休）が付与される者に対し、年5日の年休を毎年、強制的に付与しなければならないこととなりました。

これまで、年休は本人からの請求がない限り付与しなくても（残日数が何日であっても）法律違反にはなりませんでした。改正法では最低年5日は時季を指定して付与しなければ違法となります。具体的には、

- (1) 付与義務の対象者は、年休の付与日数が10日以上である従業員が対象
- (2) 付与義務のある年5日について使用者は時季指定（付与の基準日から1年以内）して付与しなければならない
- (3) 従業員が申し出によって取得した年休と、計画年休制度により付与された日数については、付与義務のある5日から差し引くことができる

つまり、現在、年5日以上の子休消化ができている企業については何ら影響はありませんが、年休の消化が5日に満たない企業は、対象者全員が年5日消化できる体制を整えなければなりません。計画年休制度やリフレッシュ休暇を取り入れるなどして取得促進を図る必要があります。

また、年休の管理は必須で、付与義務に違反した場合は、30万円以下の罰金の規定が適用されるので注意が必要です。

今般の労基法改正のキーワードは、ズバリ「労働時間管理」です。36協定の上限規制の見直しについても、時間外労働月60時間超の割増率適用猶予廃止についても、労働時間の把握・管理を確実に行うことが求められます。また、単に労働時間を把握するだけでなく、改正法に対応するには効率化、時間短縮を伴う業務改善も強く要請されます。

通信や移動、デジタルシフトなど、世の中の時間がどんどん短縮されるに伴い、有限である時間をいかに効率よく活用するか、今ほど時間にシビアな経営が求められる時代はないといっても過言ではありません。各企業の舵取りが問われています。