

特集 働き方改革への対応のポイント!



「働き方改革関連法」が本年6月に成立し、2019年4月から施行される運びとなりました。とはいえ「同一労働同一賃金」や「高度プロフェッショナル制度」など、耳慣れない言葉が飛び交い、実際の現場ではどのように対応すれば良いのか、正直戸惑っている経営者や管理職の方も多いのではないのでしょうか?そこで今号では、「働き方改革」の推進に向けて、中小企業がおさえておきたい対応のポイントを解説します。

解説 社会保険労務士法人 豊嶋事務所 豊嶋 正孝氏
 特定社会保険労務士 代表社員

当所エキスパート・バンク登録専門家。昭和26年生まれ。神奈川大学経済学部を卒業後、平成4年に社会保険労務士として独立し、豊嶋社会保険労務士事務所を設立。以来、労働・社会保険手続きだけでなく、賃金制度及び人事評価制度の設計と運用指導、人事労務管理、就業規則等の諸規程策定など、広範なコンサルティング活動を行っている。



「働き方改革」を「選ばれる会社」へのステップに。

「働き方改革」を政府が進める背景には、人口減少や少子高齢化による労働力人口の減少への対応、長時間労働を改善して労働者の心身にかかる負担を軽減しようといった、さまざまな課題を克服していくという狙いがあります。また、今や男女を問わず、介護をしながら、あるいは自ら疾病にかかりながらも働き続ける人が増える一方で、若年層を中心に就職するなら残業が少ない、年休が取得しやすい職場を選ぶ傾向が強いなど、労働者の価値観も多様化しています。それに伴い、企業側でも多岐にわたる対応策が必要になっていきます。

「働き方改革」は、さまざまな人々が職業に就き、働けるようにすること、企業間の取引環境の改善を図り、生産性の向上を図ることを目的とした社会政策の根幹をなすものです。政府は、その実現に向けて、9つの課題を掲げています(図1参照)。

政府は、この9つの課題に関して、長期的な視点で取り組むことを求めています。が、企業側が早急に対応を図らなければならぬのが、①と②です。まず①について、対応のポイントをご説明しましょう。

図1 政府が示す「働き方改革」を進める上での9つの課題

- ① 長時間労働の是正
- ② 非正規雇用の処遇改善
- ③ 女性・若者が活躍しやすい環境整備
- ④ 病気の治療や子育て・介護等と仕事の両立、障害者就労の推進
- ⑤ 柔軟な働き方がしやすい環境整備(テレワークなど)
- ⑥ 賃金引き上げと労働生産性向上
- ⑦ 雇用吸収力の高い産業への転職・再就職支援、人材育成、格差を固定化させない教育の充実
- ⑧ 高齢者の就業促進
- ⑨ 外国人材の受け入れ

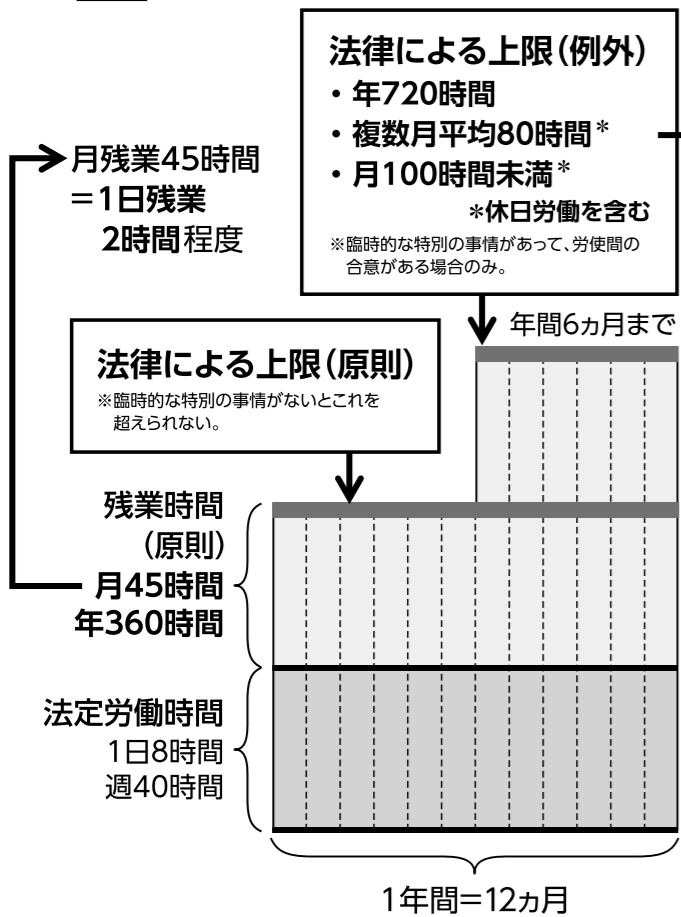
① 長時間労働の是正に関するポイント

ポイントは4つあります。(1)時間外労働の上限規制、(2)時間外労働の割増賃金引き上げ、(3)年次有給休暇の確実付与義務、(4)労働時間の状況の把握です。

(1) 時間外労働の上限規制(図2参照)

まず、時間外労働の上限規制(原則と例外)が法律で定められ、しかもこれを守らない場合には罰則があります。これまで労働基準法32条、36条において法定労働時間は1日8時間、週40時間と定められていたが、例外的にこれを超える時間外労働を行う際には、労使協定(36協定)を結ぶことで、実質的には上限がないものとなっていました。しかし、これを改正法によって、例外によっても法律による上限を年間720時間、単月100時間未満、複数月(2〜6ヵ月平均)80時間未満とし、超えられる回数も年6回までと定められました。これを超える時間外労働はできなくなり、中小企業は2020年4月から施行されることになっています(建設運輸・研究開発など一部の事業業種には上限規制の適用猶予または除外規定あり)。

図2 残業時間の上限規制



施行まで時間があるとはいえ、長時間労働をなくすために行政当局による違法残業等への取り締まりも厳しくなっていますので、法定労働時間を超える残業、休日出勤がある職場は、まず「36協定」を有効期間内に必ず提出してください。

(2) 時間外労働の割増賃金引き上げ (図3参照)

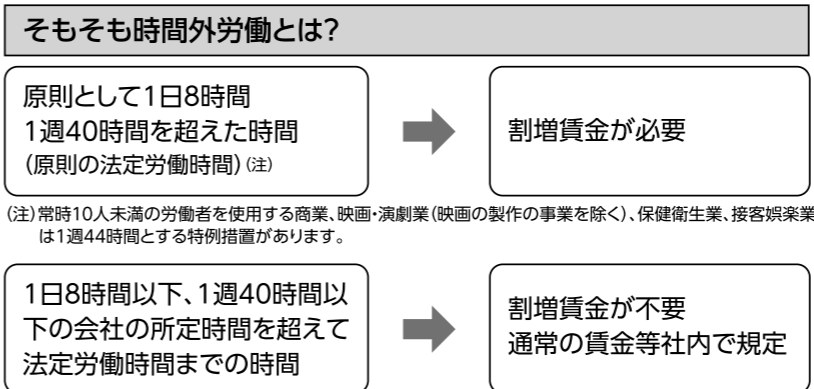
中小企業への適用が免除されていた1カ月間で時間外労働60時間を超えた場合の割増賃金率50%以上が、2023年

	改正前	改正後
時間外	25%以上	25%以上
休日	35%以上	35%以上
深夜 (午後10時～翌朝午前5時)	25%以上	25%以上
1か月について 60時間を超える時間外	25%以上	50%以上

例. 始業時刻9時、終業時刻17時(休憩1時間で実働7時間)の場合

9:00	17:00	18:00	22:00	翌朝 5:00
所定労働時間 :7時間	法定時間内残業 :割増なしでよい	法定時間外残業 :25%以上 (50%以上)*	法定時間外+ 深夜残業:50%以上 (75%以上)**	

※()内の数字は月の時間外が60時間超の場合の割増賃金率



4月1日から中小企業にも適用されるようになります。ちなみに、休日には「法定休日」と「所定休日」があり、「所定休日」に労働者を働かせた場合、時間外労働の扱いとなりますので注意が必要です。

(3) 年次有給休暇の確実付与義務

今回の年次有給休暇の改正は、「年次有給休暇を会社が5日間、強制的に労働者に取得させる制度」と一般的には説明されます。より厳密に言うと、本来、年次有給休暇とは労働者が時季指定する



ものですが、今回の制度は会社が時季指定することになります。そして、会社が時季指定を行う労働者は、年次有給休暇の付与日数が10日以上労働者に限られ、5日の指定は、年次有給休暇の基準日から1年以内に行う必要があります。この改正の背景としては、わが国の年次有給休暇の取得率が49.4%(2017年就労条件総合調査)と必ずしも高いとは言いがたく、労働者側からも「取得の申し出がしにくい」という声が多いことが挙げられますが、細かい部分に関しては、まだはつきりしない部分もありますので、まずは従業員の皆さんが年次有給休暇をきちんと取得しているか、その管理をどのように行っているのかを見直し

ておきましょう。また誰もが取得できるように仕事のシフトなどを調整する体制を整えておくことも大切です。なお、この年次有給休暇の改正は、企業規模に関わらず2019年4月1日から施行される上、罰則もあります。

(4) 労働時間の状況の把握

これまで、労働時間の状況の把握義務に関しては、法律に明確な規定はありませんでした。それゆえに自己申告であるとか、名簿に印鑑を押しただけで勤務時間を記録していない事業所も実際にあったと思います。しかし、2019年4月1日からは「客観的な方法等による把握」が義務づけられますので、注意が必要です。労働時間の状況をきちんと把握することは、健全な労働環境を創造するのに欠かせないだけでなく、万が一、過酷な労働の実態を理由に会社が訴えられたり、残業代を請求されたりした場合、労働時間の状況を把握および管理をしていなかった会社が悪いということになります。「客観的な方法等による把握」ができていない事業所は、今からタイムカードや電子記録といった労働時間の管理ができるシステムの構築に取り組むようにしましょう。

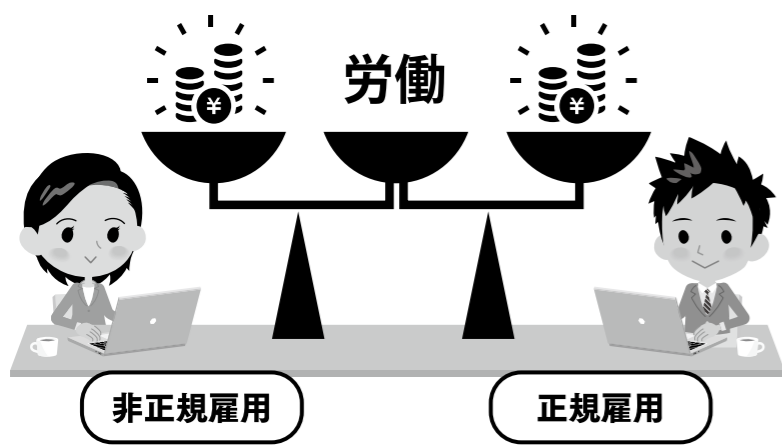
ちなみに、「(3)年次有給休暇の確実付与義務」と「(4)労働時間の状況の把握」は、いわゆる管理監督者も対象となりますので、誤解のないよう注意が必要です。

② 非正規雇用の処遇改善に関すること

今回の働き方改革関連法には、「同一労働同一賃金」の実現による非正規雇用労働者の処遇を改善する措置も盛り込まれています。「同一労働同一賃金」とは、「同一企業内における正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の解消へ向けた取り組みを通じて、どのような雇用形態を選択しても納得が得られる処遇を受けられ、多様な働き方を自由に選択できるようにする」というものです。

具体的には、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保に向けて、パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法の改正が行われました。この改正の内容は大きく分けて3点あります。1つ目は不合理な待遇差を解消するための規定が整備されたこと。2つ目は非正規雇用労働者から、正規雇用労働者との待遇の差の内容や理由などを尋ねられた場合の説明義務が強化されたこと。そして、3つ目は行政における裁判外紛争解決手続きが整備されたことです。

法律は、大企業が2020年4月から、中小企業は2021年4月から適用されることになっていますので、中小企業の皆さんは少し時間をかけながら、パートさんの手当てや処遇などを見直ししましょう。「同じ仕事をしているのに、なぜ待遇



に差があるのか」という非正規雇用労働者からの質問にも、正当な理由を提示できるような機会に社内の評価制度や賃金制度を再検討することも必要です。なお、非正規雇用労働者の処遇改善に関しては、産業界などからガイドライン案の明確化や、企業がどのように準備を進めれば良いのかをまとめた手順書の策定を求める声も上がっていますので、今後の動向に注目してください。

「働きたい会社」は良い循環を生む

人手不足が深刻化する中であって、中小企業がどのように経営を継続していくのかを考えた場合、これまで働いてきた人材も、これから入ってもう人材も「働きたい」と思える魅力ある職場環境をつくりだすことが必須の時代になってきました。私がたくさん経営者の方々と接してきて感じているのは、「人を大切にする会社」が、今後の生き残りを図るための大切なキーワードであるということだと思います。働きやすい環境づくりには、就業規則や業務マニュアルの整備をはじめとした働く上での社内ルールを明確にすることが基本です。その上で、人材育成や人事評価を含めて、従業員が安心して働ける仕組みづくりを進めなければなりません。事実、魅力ある職場づくりに積極的な会社は、従業員の定着率もおしなべて高くなっています。

今回の「働き方改革」に関して、企業が



問い合わせ先

「働き方改革」への対応に関して、「就業規則を整備したい」「長時間労働を改善したい」「生産性を向上して従業員の処遇を良くしたい」「36協定について詳しく知りたい」などのお悩みがあれば、社会保険労務士や中小企業診断士をはじめとした、あらゆる専門家が無料でご相談に対応します。

お問い合わせ先は当所経営支援チームまで(TEL 2655-8127)。