

「働き方改革関連法施行でいつ何が変わる？」

～働き方改革関連法に企業が対応すべき点～

政府が今国会の最重要法案と位置づけた働き方改革関連法は、6月29日、参議院本会議で可決、成立しました。

残業時間の上限規制や、正社員と非正社員の不合理な待遇差を解消する「同一労働同一賃金」、高収入の一部専門職を労働時間の規制から外す「脱時間給制度（高度プロフェッショナル制度）」の導入を柱としています。日本の労働慣行はこの法律の施行で大きな転換点をむかえます。

働き方改革関連法は、2019年4月から順次施行されます。

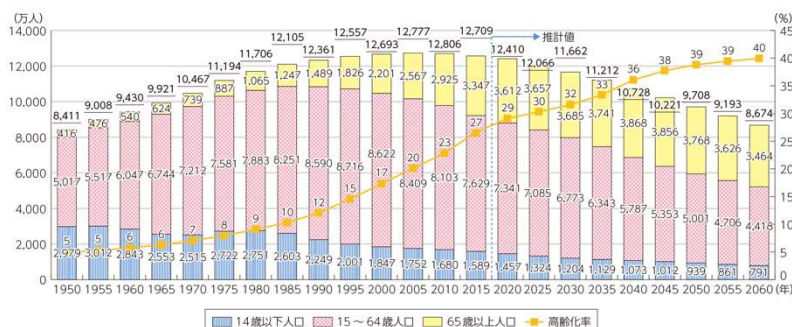
今月は、企業は何にどう対応すべきなのか？現時点で明らかになっているところで法案の内容を踏まえて解説します。

1. 働き方改革関連法とは？

働き方改革とは、一言で言えば「一億総活躍社会を実現するための改革」といえます。「一億総活躍社会」とは、少子高齢化が進む中でも「50年後も人口1億人を維持し、職場・家庭・地域でだれもが活躍できる社会」とされています。

今のタイミングで一億総活躍社会を目標にあげた背景には、「生産年齢人口が総人口を上回るペースで減少していること」があげられます。労働力の主力となる生産年齢人口（15～64歳）については、1995年をピークに想定以上のペースで減少しているのです。

具体的な数字でみると、生産年齢人口は2015年には、7,592万人でしたが、将来の予想として、2030年には6,773万人、2060年には4,418万人に減少していくとされています。これに伴い、労働力人口も減少傾向にあるのは一目瞭然でしょう。



【総務省情報通信白書平成29年版「期待される労働市場の底上げ」】

労働力不足の解消には3つの対応が考えられます。

- ①働き手を増やす（労働市場に参加していない女性や高齢者）
- ②出生率を上げて将来の働き手を増やす
- ③労働生産性を上げる

これらに取り組むのが「働き方改革」の概要です。これらに取り組むためには、「多様な働き方」を可能とするとともに、広がりつつあるといわれる「格差の固定化」を回避することも必要です。

この「働き方改革」を実現・浸透に向けて法律によるルール作りが必要になります。例えば、長時間労働の是正と多様な働き方に対応するためには、労働基準法、労働安全衛生法といった法律の改正が必要となります。こうした働き方改革関連の法整備を目的とする法律案の通称が「働き方改革」関連法案です。

2. 働き方改革関連法の3本柱

働き方改革関連法は、残業規制、同一労働同一賃金、脱時間給制度を3つの柱として、人口が減る中、働き手一人ひとりの生産性を高めることが狙いです。

(1) 青天井の残業に上限規制

日本の正規労働者の2017年の総労働時間は2026時間で10年前から大きく変わっていません。週49時間以上働く人は20%で、英国やドイツ、フランスより10ポイント前後高くなっています。

日本でも法律で労働時間を「原則1日8時間、1週間に40時間」と定められていますが、労使が労働基準法第36条に基づく協定（いわゆる「サブロク協定」）を結べば、月45時間、年360時間まで残業が認められます。さらに特別条項を設ければ、上限をなくすることも可能で、「残業時間は事実上の青天井」と言われるゆえんです。

今回は、ここにメスを入れ、初めて残業の上限規制を導入します。時間外労働の原則は、これまで通り月45時間、年360時間を原則とし変化はありません。加えて、たとえ労使で特別条項に合意しても、年720時間（単月では100時間未満）を超えることはできません。さらに次の条件も同時に満たすことが求められます。

- ① 2ヶ月、3ヶ月、4ヶ月、5ヶ月、6ヶ月の平均で、いずれにおいても、休日労働を含んで80時間以内であること。
- ② 1ヶ月の労働時間が、休日を含んで100時間未満であること
- ③ 月45時間、かつ、年360時間が原則なので、これを上回る特例の適用は、半年分を上回らないよう1年のうち、6ヶ月までとする。

例えば、2ヶ月連続で90時間残業したり、慢性的に月50時間の残業を1年続けたりする働き方は、法律で禁止されます。違反すれば、企業側に半年以下の懲役または30万円以下の罰金が科されます。

新しいルールが適用されるのは、大企業なら2019年4月、中小企業は2020年4月からとなります。尚、この規制は、自動車運転業務、建設業、医師への適用は5年間猶予され、2024年4月から適用されます。

企業は、規制が適用されるまでの間に、毎月の仕事量を見直し年間通じて同等になるよう調整する、といった経営方法の変更や、合理化・機械化などによる労働力を補う工夫を検討する必要があります。さらに、直接雇用の社員を増やしたり、繁忙期に合わせて派遣社員の増員を検討するなどして、対応するように派遣会社と協力して人員計画を早めにたてておくことをお勧めします。

(2) 正規・非正規の格差是正へ同一労働同一賃金制度が導入

雇用形態にかかわらず、同じ業務や成果には平等に賃金を支払うのが同一労働同一賃金です。制度の導入には、不合理な待遇の格差の解消を企業に義務付け、雇用者全体の4割に近い非正規労働者の待遇を改善する狙いです。

労働契約法第20条では正規と非正規の不合理な待遇差を禁止しています。改正法では同一労働同一賃金のガイドラインを設け、賃金や福利厚生の個別項目ごとに合理的な待遇を明確にしています。基本給は勤続年数や能力、成果などが同じなら同額にすることが原則です。派遣労働者に対しても、派遣先と同等、または同種業務の一般労働者の平均的な賃金を支払うことが義務付けられます。

一方、交通費は同額、休日勤務や深夜勤務などは同率の割り増しを求めています。さらに、職務内容や業務への貢献と関係なく正社員全員に賞与を出している企業は、非正社員にも賞与を支給しなければなりません。

尚、合理的な理由があれば待遇差が認められます。例えば、定期的な転勤や数年で職務内容が変わる総合職の正社員とパート社員は仕事の内容が同じでも、その待遇差に問題はありません。その場合、企業には待遇差の内容や理由を非正規労働者に説明することが義務付けられるので、賃金差や待遇差がある場合それらの根拠を示す必要があります。

あわせて、不合理な待遇差を解消することと、説明義務が確実に果たされるよう、行政による履行確保措置と裁判外紛争解決手続（行政ADR）も整備されます。裁判外紛争解決手続（行政ADR）とは、労働者が経済的負担を負わず争えるよう、無料で利用できる紛争解決手続きのことを指します。

企業として対応すべきことは、雇用形態別の業務定義を見直し、不合理な待遇差があれば是正を行うことです。同一労働同一賃金が、企業に与える影響は大きい制度です。早めの準備対策を心がけましょう。大手企業は2020年4月、中小企業は2021年4月から適用が開始されます。

(3) 一部専門職で高度プロフェッショナル制度（脱時間給制度）が導入

この制度は、年収 1,075 万円以上の金融ディーラーやコンサルタントなどの一部専門職を労働時間の規制からはずし、成果で評価する仕組みで、残業代や休日手当などが支給されなくなります。そのため、野党の多くが「過労死につながる」と反対姿勢を崩しませんでした。

法定労働時間を 1 日 8 時間と定め、これを超えると残業代が支給される労働基準法は、戦前の工場法の流れをくんだもので、働いた時間に比例して成果が出るという考え方に立っています。しかし、ホワイトカラーの仕事は時間と成果が比例しづらい働き方です。今の仕組みでは、だらだらと残業し時間を費やして働いた人のほうが賃金が高くなりがちで、短時間で効率よく働いた人に報いる賃金体系を確立する必要があることから一部専門職に限り導入された制度です。

健康が損なわれないよう、企業には適用者が年 104 日以上の日を設けることを義務付けるほか、労使で「労働時間の上限設定」「臨時の健康診断」などの対策から 1 つ以上を選択する措置も設けました。また、制度の悪用を防ぐため、1 度適用された労働者が自らの意思で離脱できる規定を法律に明記し、厚生労働省は企業が適切に運用しているかどうか確認するため、導入するすべての企業を労働基準監督署が監督指導する方針です。

この制度は、2019 年 4 月から適用が開始されます。

(4) その他注意すべき項目

その他、企業に影響を与える項目として、「有給休暇の義務化」、「勤務時間インターバル制度」、「割増賃金率猶予措置の撤廃」について解説しておきたいと思います。

①有給休暇の義務化（2019 年 4 月から適用）

有給休暇は、従業員が休んでも賃金が支払われる休暇制度で、企業は 6 ヶ月以上勤務する従業員に対し、最大で年 20 日間与えなければなりません。しかし、実際の取得率は 2016 年時点で 49.4%にとどまっています。有給休暇は、従業員が申請して取得する仕組みのため、職場に迷惑がかかるといった「ためらいが取得率が低い一因」とされ、新制度では、企業が従業員の希望を踏まえ、時期を指定して年 5 日は取らせるようにするし、違反する企業には罰金が科されます。この制度により、2020 年に有給取得率 70%を目指しています。

②勤務時間インターバル制度（2019 年 4 月から適用）

勤務時間インターバル制度は、休息確保のため、終業から始業までの間の時間に最低基準をもける制度です。制度の認知度が低く、総務省の調査では 2016 年の実施率はわずか 1.4%にとどまっています。過労死などを防ぐため、国は 20 年度までに 10%以上にすることを掲げています。

そこで、働き方改革法では、勤務時間インターバル制度の普及促進等の条文を盛り込みました。ただ、文言としては、「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」といった努力義務にとどめられました。

しかし、**勤務時間インターバルを確保することは、過重労働から労働者を守り長時間労働を抑制することによって、昨今話題となっている過労死等を理由とする労働者側から企業側への訴訟トラブルを防止するためにも、勤怠管理の一環として勤務時間インターバルの導入を考えることが必要**です。

③割増賃金率猶予措置の撤廃

2010 年の労働基準法改正により、月 60 時間を超える時間外労働については、賃金割増率が 50%と定められました。しかし、中小企業に対しては大きな負担となるため、一定の猶予期間が設けられており、現在も猶予期間が継続しています。

今回成立した働き方改革法で、その**猶予期間を 2023 年 4 月 1 日に廃止**することになりました。2023 年 4 月以降は、中小企業も割増賃金を支払わなければなりませんが、人件費が膨らむと、経営を圧迫する要因になります。

まずは、**残業が月 60 時間を超えないよう、生産性効率化に向けた取り組みが必要**です。それでも長時間の残業が発生しそうな場合には、**社員の増員または派遣社員の活用、社外へのアウトソーシングなどを検討する必要があります**。

「働き方改革」は、長時間労働の改善、非正規雇用の格差是正、多様な働き方への労働環境の整備を目指すものです。改革にあわせて人事制度を見直し整えることで、人材が定着し生産性が向上するなど、企業にとってメリットがある内容が多く含まれています。

人手不足が進む中、企業の成長に「生産性の向上」は欠かすことができません。働き方改革関連法の施行を機会に「人事や経営を見直す良いチャンス」ととらえ、対策を考えていくことが望めます。