

2019年5月

「働き方改革関連法」に基づく雇用関係法令改正の概要
(2019年4月1日施行分)

日本では、2018年7月6日、「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」（以下では、「働き方改革関連法」といいます。）が公布され、同法により、労働基準法などの8つの雇用関係法が一括して改正されることとなり、これに対する適切な対応をとることが必要となっています。本ニューズレターでは、上記改正のうち、直ちに対策が必要となる2019年4月1日施行の改正について、ご紹介いたします。

<2019年4月1日施行の主な改正点>

(1) 労働時間の上限規制の導入^{III}

改正前の労働基準法（以下、改正前の労働基準法を「労基法」といい、改正後の労働基準法を「改正労基法」といいます。）では、原則として1日8時間、週40時間を労働時間の上限とし、労使間において協定（いわゆる36協定）を締結し、使用者が労働基準監督署に届け出を行った場合には、上記原則の例外として、同協定で定めた延長時間数の範囲内で時間外労働をさせることができました。しかし、36協定で定める延長時間数については、限度基準告示^{IV}が定められていたものの、法的な拘束力がなかったため、企業の中には、年1000時間を超えるような過大な延長時間数を設定する企業もあり、問題となっていました。

改正労基法では、①労使協定によっても上回ることのできない上限を法律により設定し、②これに違反した場合の罰則を定めました。具体的には、残業時間の上限は、原則として月45時間かつ年360時間とされました。なお、通常予見することができない業務量の大幅な増加等の臨時的な特別な事情がある場合には、36協定において特別条項として定めることで、上記上限の例外を認めています。が、(i)年720時間以内、(ii)2ないし6か月平均80時間以内、(iii)月100時間未満というすべての要件を満たす必要があり、例外が適用可能なのは年間6か月以内に限り、とされるなど、例外が適用される場面を限定しています。

かかる規定の違反に対しては、6か月以下の懲役又は30万円以下の罰金という刑事罰が定められています。

企業においては、自社における時間外労働の実態を把握した上で、改正労基法に違反するような長時間の時間外労働が行われないよう、早急に対策を取る必要があります。

(2) 年次有給休暇の時季指定義務

従前、日本においては、様々な理由から、世界的にみても年次有給休暇の取得率は非常に低いという問題がありました。そのため、改正労基法においては、使用者に対し、10日以上の子年次有給休暇が付与される労働者に対し、5日について、毎年、時季を指定して年次有給休暇を取得させることを義務づけています（法律上6か月間継続して勤務し所定の条件を満たす労働者には年10日以上の子年次有給休暇が付与されます。また、パートタイム労働者であっても、法律上年10日以上の子年次有給休暇が付与される労働者については、年次有給休暇の付与義務の対象となります。）。なお、時季については、あらかじめ労働者の意見を聴取し、これを尊重することが求められています。また、使用者には、年次有給休暇の管理簿の作成と、これを3年間保存することが義務付けられます。

全ての従業員が自主的に5日以上の子年次有給休暇を取得している場合や、企業において、既に計画年休制度を導入して5日以上の子年次有給休暇を付与しているような場合には、上記の改正は特に問題とはなりません。特に管理職など、自主的に取得する年次有給休暇の日数が5日に満たない従業員がいる場合、使用者において、従業員の年次有給休暇の取得状況を把握した上で、計画年休制度の導入や個別の労働者ごとに年5日の子年次有給休暇を付与するといった対応が必要になります。年次有給休暇の付与義務の違反についても、刑事罰（30万円以下の罰金）が定められており、注意が必要です。

(3) 労働時間の状況把握の実効性確保

労働安全衛生法が改正され、健康管理の観点から、全ての従業員（改正前には適用が除外されていた裁量労働制が適用される人や管理監督者も含まれます。）について、労働時間の状況が客観的な方法その他適切な方法で把握されるよう法律で義務付けられることになりました。本規定に違反した場合の罰則の規定までは定められておりませんが、違反者に対しては、労働基準監督署からの指導等の措置が行われる可能性があります。

したがって、従前労働時間管理が不十分であった企業においては、労働時間の適切な把握方法を早急に検討する必要があります。

(4) フレックスタイム制の見直し

改正労基法では、フレックスタイム制における清算期間の上限が1か月から3か月に変更されました。これにより、フレックスタイム制がより柔軟に運用され、子育て中の従業員等について、家庭と仕事の両立が促進される等の効果が期待されています。

なお、1 か月を超える清算期間を定める場合には、労使協定を締結して行政官庁に届ける必要があり、過重労働防止の観点から、清算期間内の1 か月ごとに1 週平均 50 時間を超えた労働時間については、当該月における割増賃金の支払い対象となる点等には注意が必要です。

(5) 「高度プロフェッショナル制度」の創設

改正労基法により「高度プロフェッショナル制度」が導入されました。この制度では、金融商品の開発業務、金融商品のディーリング業務、アナリストの業務、コンサルタント業務、研究開発業務等、職務の範囲が明確で一定の年収^vを有する労働者が、高度の専門的知識を必要とするなどの業務に従事する場合、年間 104 日の休日を実に取得させること等の健康確保措置を講ずること、本人の同意や委員会の決議等を要件として、労働時間、休日、深夜の割増賃金の規定を適用除外とする制度が新設されました。

使用者側から見ると、上記のような労働基準法上の適用が除外されるため、魅力的な制度のように見えますが、本制度の適用については様々な要件が定められていますので、導入に当たっては弁護士等の専門家にご相談いただくことをお勧めします。また、本制度を導入する事業場に対しては、労基署が立ち入り調査を行い、適切に制度が運用されているかを確認し、必要な監督指導を行うことを前提としている点留意が必要といえます。

(6) 終わりに

今回、働き方改革関連法に基づく雇用関係法令の改正のうち、2019 年 4 月 1 日に施行された主な改正点をご

紹介しましたが、この他にも、様々な法律の改正が行われており、今後も順次施行される予定です。日本において労働者を雇用する企業においては、上記及び今後の関係法律の改正及びその対応について、弁護士等の専門家にご相談いただくのがよいかと思われます。

ⁱ 雇用対策法、労働基準法、労働安全衛生法、じん肺法、労働時間等の設定の改善に関する特別措置法、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（いわゆる「パートタイム労働法」）、労働契約法、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（いわゆる「労働者派遣法」）。

ⁱⁱ 中小企業（小売業については資本金額 5000 万円以下又は常時使用労働者数 50 人以下、サービス業については資本金額 5000 万円以下又は常時使用労働者数 100 人以下、卸売業については資本金額 1 億円以下又は常時使用労働者数 100 人以下、その他業種においては資本金額 3 億円以下又は常時使用労働者数 300 人以下の企業を言います。）については、2020 年 4 月 1 日施行とされています。

ⁱⁱⁱ 但し、自動車運転の業務、建設業務、医師、鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業及び新技術・新製品等の研究開発業務については適用が猶予・除外されています。

^{iv} 「労働基準法第 36 条第 1 項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準」（平成 10 年 12 月 28 日労働省告示 154 号）。

^v 年収が「労働者の平均給与額の 3 倍」を「相当上回る水準」以上の従業員のみが適用対象となります（1075 万円程度の金額といわれています）。

【執筆者】

下西 正孝 川田 由貴
弁護士（日本・NY 州・CA 州） 弁護士（日本）
(mshitanishi@kitahama.or.jp) (ykawata@kitahama.or.jp)



本ニュースレターは法的助言を目的とするものではなく、個別の案件については当該案件の個別の状況に応じ、弁護士の助言を求めて頂く必要があります。また、本稿に記載の見解は執筆担当者の個人的見解であり、当事務所又は当事務所のクライアントの見解ではありません。本ニュースレターの発送中止のご希望、ご住所、ご連絡先の変更のお届け、又は本ニュースレターに関する一般的なお問合せは、下記までご連絡ください。

北浜法律事務所・外国法共同事業 ニュースレター係
(TEL: 06-6202-1088 E-mail: newsletter@kitahama.or.jp)

〔大阪〕 北浜法律事務所・外国法共同事業
〒541-0041 大阪市中央区北浜 1-8-16 大阪証券取引所ビル
TEL 06-6202-1088 (代) / FAX 06-6202-1080-9550
〔東京〕 弁護士法人北浜法律事務所東京事務所
〒100-0005 東京都千代田区丸の内 1-7-12 サビアタワー14F
TEL 03-5219-5151 (代) / FAX 03-5219-5155
〔福岡〕 弁護士法人北浜法律事務所福岡事務所
〒812-0018 福岡市博多区住吉 1-2-25
キャナルシティ・ビジネスセンタービル 4 F
TEL 092-263-9990 / FAX 092-263-9991

<http://www.kitahama.or.jp/>