名北協会相談員日誌 102

こちら"企業の労働110番"です

船岡社会保険労務士事務所　所長
名北労働基準協会専門相談員
社会保険労務士　船岡和彦

働き方改革関連法への対応

「はい、こちら企業の労働110番です」。

お電話はある中小企業の社長様でした。ご相談内容は「働き方改革に伴う法改正なんだが、いつから何をやればいいの？」とのご相談でした。

2018年6月29日に成立した働き方改革関連法ですが、2019年4月から順次改正法が適用開始されました。対応がまだの企業は、法改正に対応した労務管理ができるよう準備を進めていく必要があります。社長様には法改正の概要と適用時期について説明しました。

(1)残業時間の「罰則付き上限規制」

労働者の過労死等を防ぐため、残業時間を原則月45時間かつ年360時間以内、繁忙期であっても複数月で平均80時間以内（休日労働を含む）かつ単月で100時間未満（休日労働を含む）かつ年720時間以内とする上限が設けられ、これらを超えると刑事罰の適用があります。適用時期は大企業が2019年4月から、中小企業が2020年4月からです。なお、この上限規制は適用が猶予または除外される事業や業務があり、建設業・自動車運転業務（繁忙期の上限時間は年間960時間以内）は2024年4月からの適用、新技術・新商品等の研究開発業務は上限規制の適用除外（但し健康確保措置が義務付け）となっています。

(2)同一労働・同一賃金の原則」の適用

パートタイム労働者・有期雇用労働者については、同一企業内における正社員との間の基本給や賞与などのあらゆる待遇について不合理な待遇差の禁止と、裁判時の判断基準となる「均衡・均等待遇」等を明確に盛り込んだ「パートタイム・有期雇用労働法（パートタイム労働法、労働契約法の改正）」が、大企業は2020年4月から、中小企業は2021年4月から適用されます。また派遣労働者についても、派遣先労働者との「均衡・均等待遇」の確保、または派遣元の一般労働者と不合理かつ相違のない待遇や処遇を労使協定で定めることなどを盛り込んだ改正労働者派遣法が全企業を対象に2020年4月から適用されます。

(3)5日間の「年次有給休暇取得」の義務化

年10日以上の年次有給休暇が付与される労働者に対して、会社は付与した日から1年以内に5日間の年次有給休暇を取得させることが義務となり、全企業を対象に2019年4月から適用されています。

(4)「割増賃金率」の中小企業猶予措置廃止

中小企業に適用が猶予されていた、月の残業時間が60時間を超えた場合の割増賃金率を50％以上とする規定が中小企業にも適用されます。適用時期は2023年4月からです。

(5)「産業医」の機能を強化（事業主の労働時間把握義務含む）

産業医への労働者の健康管理に必要な情報の提供が企業に義務付けられ、その一環として事業主には客観的な方法での労働時間の把握義務が課せられました。こちらは全企業を対象に2019年4月から適用されています。

その他、勤務終了後から翌日の出社までの間に一定時間以上の休息時間の確保に努めることを定めた**(6)「勤務間インターバル制度」**、一定の年収かつ高度な専門知識を必要とする職種の労働者を対象に、本人の同意等を条件として労働時間等の規制や割増賃金の支払いを対象外とする**(7)「高度プロフェッショナル制度」**、清算期間を3カ月まで延長できる**(8)「フレックスタイム制の拡充」**などが全企業を対象に2019年4月から適用されています。

◇

当協会では当機関誌にて、法改正等の労働に関する最新情報をお伝えしております。また、毎月開催の無料講習「労働実務基礎講習」の中でも、労働法令の基礎的知識に併せて、法改正等の内容をご説明しております。さらには、6月24日(月)開催の**「令和元年度の労働の動向を聴くセミナー」**でも、名古屋北労働基準監督署幹部職員、弁護士による最新労働情報の説明を行います。このセミナーは参加費無料です。詳細は本誌同封の案内をご覧ください。

また、働き方改革関連法への具体的な対応策として、働き方改革関連法総合対応事業を実施しており、(1)対応推進リーダー養成のための「労働時間研修」「待遇差対応研修」、(2)全社一丸の体制作りのための「管理者・社員企業内研修」、(3)質問・疑問への相談・対応を行う「無料労働相談」、(4)対応策の構築等のアドバイスを行う「訪問コンサルティング」を実施しております。

詳しくは協会ホームページをご覧ください。

イラスト・森沢康代