



2019年度時流予測レポート 【働き方改革関連法】篇

前田尚一法律事務所

「働き方改革関連法」のポイント

2019年4月1日から
働き方改革関連法が順次施行されます

まず、「働き方改革関連法」の3つのポイントを確認してください。

Point
1

施行：2019年4月1日～ ※中小企業は、2020年4月1日～

時間外労働の上限規制が導入されます！

Point
2

施行：2019年4月1日～

年次有給休暇の確実な取得が必要です！

Point
3

施行：2020年4月1日～ ※中小企業は、2021年4月1日～

正社員と非正規社員の間の不合理な待遇差が
禁止されます！

(『働き方』が変わります！！)[厚生労働省・中小企業庁 2019年12月]を改変)

ポイントの具体的な内容と対策を、「労働者の権利意識」の益々の高揚、構造的な「人手不足」の現実を踏まえた対応が不可欠です。

構造的な「**人手不足**」に直面した現実の中、「働き方改革関連法」での改正事項を軽視して、「**ブラック企業**」との汚名を着せられるような事態となることは、もはや論外といわなければなりません。

[補]労働時間法制の見直し

ポイント1と2を合わせると、「労働時間法制の見直し」というテーマとなります(ポイント3は、「雇用形態に関わらない公正な待遇の確保」とも表現できます。)

このテーマについて、見直しの項目を少し具体化して整理すると、次のとおりです。

見直しの内容

①	残業時間の上限を規制します
②	「勤務間インターバル」制度の導入を促します
③	1人1年あたり5日間の年次有給休暇の取得を、企業に義務づけます
④	月60時間を超える残業は、割増賃金率を上げます(25%→ <u>50%</u>) ▶ 中小企業で働く人にも適用(大企業は平成22年度～)
⑤	労働時間の状況を客観的に把握するよう、企業に義務づけます ▶ 働く人の健康管理を徹底 ▶ 管理職、裁量労働制適用者も対象
⑥	「フレックスタイム制」により働きやすくするため、制度を拡充します ▶ 労働時間の調整が可能な期間(清算期間)を延長(1か月→3か月) ▶ 子育て・介護しながらでも、より働きやすく
⑦	専門的な職業の方の自律的で創造的な働き方である 「高度プロフェSSIONAL制度」を新設し、選択できるようにします ▶ 前提として、働く人の健康を守る措置を義務化(罰則つき) ▶ 対象を限定(一定の年収以上で特定の高度専門職のみが対象)

(「働き方改革～一億総活躍社会の実現に向けて」[厚生労働省 2019年4月]を改変)

視点と本当の課題

特に中小企業としては、次の視点で改善を進める必要があります。

1. 中小企業は、一定範囲で猶予されているが、もう準備作業をスタートさせないと、間に合わなくなってしまう。
2. 中小企業であっても、猶予されていない事項があります。
 - i. (Point2)年次有給休暇の取得は、2019年4月1日から義務づけられており、中小企業も、即実施。
 - ii. (Point3)不合理な待遇差の禁止は、働き方改革関連法としては猶予されていますが、既に最高裁判所は、既に一定の不合理な待遇差は違法と判断しており(平成30年6月1日のハマキョウレックス事件、長澤運輸事件の各判決)、裁判では違法とされます。見直しが急務。
3. 「働き方改革関連法」としても、これまで定番であった労働問題の考え方・対応の仕方を理解し、自社の実情を把握した積極的取組をしない限り、表面的に「働き方改革関連法」に沿った整備をしても、自社で解決すべき問題からは逃れようがないのです。

1. 時間外労働の上限規制

Point

施行：2019年4月1日～ ※中小企業は、2020年4月1日～

時間外労働の上限規制が導入されます！

時間外労働の上限について、月45時間、年360時間を原則とし、
臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満（休日労働含む）、
複数月平均80時間（休日労働含む）を限度に設定する必要があります。



■ 今までは、

上限規制は、行政指導（限度基準告示）によるもので、罰則による強制力がなく、特別条項をもうけることで上限無く時間外労働を行わせることが可能となっていました。

■ これからは、

中小企業の場合、月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率(50%以上)についての猶予措置が廃止されることも含め、罰則付きの改正事項に対応することは必須。

これに加えて、その基本的な土台を現実的・具体的に整備するため、

1. まずは、実際の労働時間を過不足なく把握でき、証明できる仕組みの整備が不可欠。
これまで、タイムカードを利用してもトラブルが続出していた。
2. 法的労働時間を弾力化する制度と柔軟な労働時間制度の活用を検討・実施することが急務。「定額残業制・固定残業制度」は、廃止も想定した見直しが必要。

2. 年5日の年次有給休暇の確実な取得

Point

2

施行：2019年4月1日～

年次有給休暇の確実な取得が必要です！

使用者は、10日以上の年次有給休暇が付与される全ての労働者に対し、毎年5日、時季を指定して有給休暇を与える必要があります。



■ 今までは、

年次有給休暇(年休)は、労働者が請求する時季に与えることとされており、同僚への気兼ねや請求することへのためらい等の理由から、そもそも、その希望申出がしにくいという状況があり、取得率が低調な状況にあり、結果的に、企業は、労働力を確保していた面が強い。

■ これからは、

罰則付きの改正事項への対応は必須。

中小企業についても猶予されていない。2019年4月1日から即施行。

これに加え、基本的な土台となる次の企業側の現実的・具体的な整備として、年次有給休暇を管理しやすくするための方法を整備し、管理することが急務。

3. 不合理な待遇差を解消するための規定の整備

Point

3

施行：2020年4月1日～ ※中小企業は、2021年4月1日～

正社員と非正規社員の間で不合理な待遇差が禁止されます！

同一企業内において、
正社員と非正規社員（パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者）の間で、
基本給や賞与などの個々の待遇ごとに不合理な待遇差が禁止されます。



■今までは、

企業は、正社員と待遇差を設け、人件費コストを安くした非正規社員（パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者）を活用して、労働力需要に応じ、雇用調整、雇用の長期化・硬直化の回避してきました。

■これから、

改正法への対応は必須。

しかし、正社員の待遇をそのままに、非正規社員の待遇をそれに近づけることは、当然経費がかみ、収益構造が崩壊しかねません。最高裁判例（ハマキュウレックス事件、長澤運輸事件各判決）の判断プロセスを踏まえ、政府が公表した「同一労働同一賃金ガイドライン」を基に、自社の実情を洗い出しながら、慎重に改善に取り組まないと危険。

その場合、人材の確保・定着の観点から、むしろ積極的に待遇格差を是正しなければならぬことを念頭におく必要。

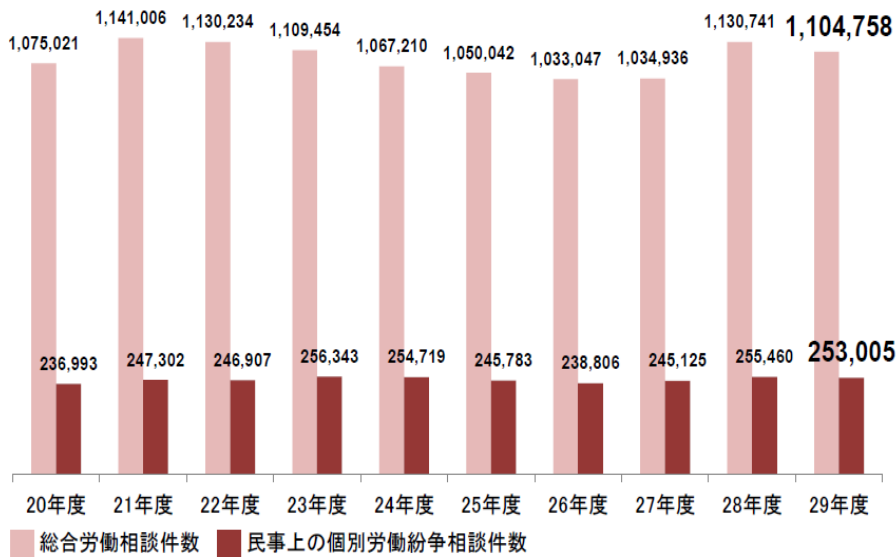
ここで、確認

- 働き方改革関連法は、「残業時間の上限規制」、「同一労働同一賃金の実現」、「脱時間給制度」(高度プロフェッショナル制の創設等)の導入を取り込むもので、「日本の労働慣行は大きな転換点を迎えた。」といわれています。
- そして、「企業は欧米と比べて低い水準にとどまる生産性の向上に取り組まなければ、新しい働き方の時代に成長が望めなくなる。」(日本経済新聞2018年6月30日)ともいわれています。
- しかし、ますます「権利意識の高揚」する中、労働トラブル・労働紛争が、高止まり数で発生している、というのが現状。構造的「人手不足」が深刻な今、人財の確保・定着を妨げることにもつながり、事業の永続的な発展は困難となってしまいます。

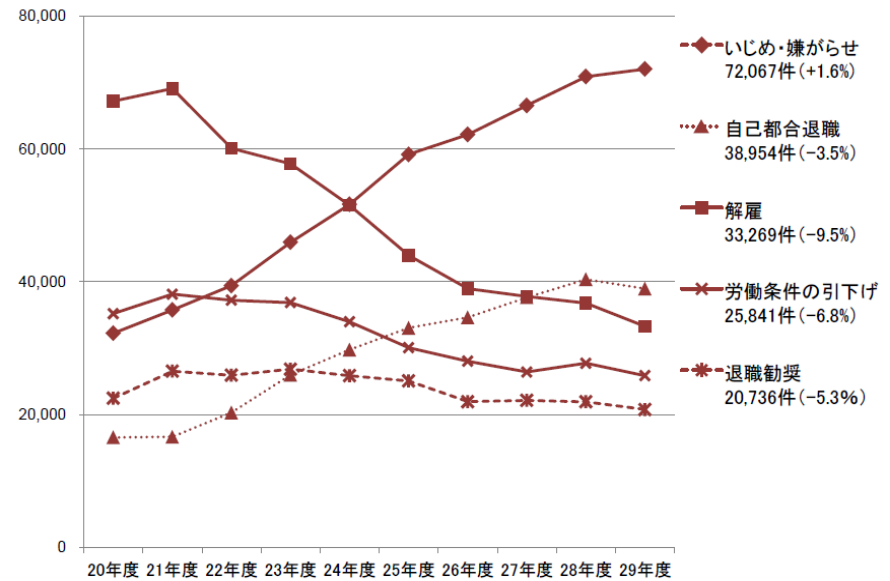
個別労働紛争の実情

「平成29年度個別労働紛争解決制度の施行状況」を公表
 総合労働相談は10年連続100万件超、内容は「いじめ・嫌がらせ」が6年連続トップ

(1) 相談件数の推移



(3) 民事上の個別労働紛争 | 主な相談内容別の件数推移 (10年間)



※ ()内は対前年度比。

出典:「プレス・リリース」(厚生労働省 2018年6月)

[補]労働者側弁護士の動き

- 労働者の権利意識を高めてきたインターネットによる情報爆発は、この頃では、**労働者を“たきつける”弁護士のHPも急増**しており、社員の権利意識の高まりに拍車をかけている。
- ネットで「残業代」や「未払い残業代」と検索してみると、労働者側に向けた弁護士のHPがずらっと並びます。残業代チェッカーを設置するサイトのほか、弁護士が開発した残業の証拠確保と残業代推計のアプリとされる**「残業証拠レコーダー」**を無料提供するサイト、多くの弁護士を紹介するサイトもある。

使用者側の心構え

企業法務においては、**予防・早期解決が最重要**。

しかし、「早期解決」も、その場しのぎの拙速な妥協であれば、**かえって、将来に火種を残して、円滑な企業経営を阻害**します。顧問弁護士を引き継ぐと、労働トラブル・紛争で、しばしば見られる現象です。

- 最近、経営者側弁護士のHPでも、予防とか、スピーディな解決を強調するものが目立つようになってきました。
しかし、“弁護士大量増員時代”も反映して、実は、「訴訟の回避」が、弁護士としての**経験不足の隠蔽**であったり、「処理のスピード化」が、法律事務所の経済的効率化(**報酬の早期確保**)の方策であるということであれば、本末転倒といわなければなりません。

使用者側の思考と行動の立脚点（忘れがち）

1. 経営者vs労働者

の価値観・立場の違い・対立

2. 法律，裁判所（判例・裁判例）その他の制度の立場・姿勢が労働者側寄りであること

3. 積み上げ・書面化の重要性

4. 個別具体的問題としての把握，紛争化の経緯

労働問題・紛争の類型別解決コンセプト

本当のキモは何か？！

- I 長時間労働・未払い残業代問題
 - － 管理の責任と機械的計算＋ α

- II パワハラ等ハラスメント問題
 - － 関係性＋ α

- III 解雇, その他雇用関係の終了
 - － 世間の価値観・法制度の客観的理解, そして, 度胸と決断＋ α

- IV メンタルヘルス問題
 - － 人情, どこまで対応できるのか＋ α

- V 労働組合対応・団体交渉など
 - － リーダーシップ＋ α

当事務所の提供できるサービス(1)

当事務所では、次のとおり、ご要望に応じたサービスを用意しております。ご要望に対応するものを選択され、次ページでそれぞれ内容をご確認くださいませようお願いします。

プラン内容	就業規則無料診断	「働き方改革対応」就業規則の見直しパッケージA 【顧問契約サービス併用型】	「働き方改革対応」就業規則の見直しパッケージB 【短期就業規則特化型】
このような方にお勧めいたします。	現在の就業規則に法的な抜け漏れがないか、訴訟に耐える内容になっているか確認されたい場合	現在の就業規則を見直すとともに、契約書や債権回収など日常的な法律相談についても依頼されたい場合	現在の就業規則を見直し、社員に周知させ、労務トラブルを予防する労務コンプライアンス体制を構築されたい場合
費用	0円	60万円から100万円(税別)	100万円(税別)
必要期間	2週間程度	1年間	半年間
サービス範囲			
事業内容のヒアリング	×	○	○
就業規則の診断	○(条項は二つまで)	○	○
検討すべき条項の洗い出し	×	×	○
改善案の提出	×	○	○
告知方法の伝達	×	×	○
契約書や債権回収などに関する日常的な法律相談	×	○	×

なお、「『働き方改革対応』就業規則の見直しパッケージ」につきましては、企業さま、法人さまの実情とご予算に応じ、個別具体的に組み立てて参ります。まずは、お気軽にご相談ください。

当事務所の提供できるサービス(2)

- 就業規則無料診断
 - 費用:0円
 - 期間:2週間程度
 - 内容:就業規則の簡易診断(条項は二つまで)

- 「働き方改革対応」就業規則の見直しパッケージA[顧問契約サービス併用型]
 - 費用:60万円から100万円(税別)
 - 期間:1年間
 - 内容:顧問契約(スタンダードコース、ゴールドコースのいずれか)を締結いただいて一般的な所定の法律サービスを受けていただきながら、併行して、就業規則について、その診断、改善案を提出させていただき、実際の運用の中で検証してまいります。

- 「働き方改革対応」就業規則の見直しパッケージB[短期就業規則特化型]
 - 費用:100万円(税別)
 - 期間:半年間
 - 内容:事業内容のヒアリング、就業規則の診断、検討すべき条項の洗い出し、改善案の提出、告知方法の伝達など

【内容についてのお問合せ】

前田尚一法律事務所

代表・弁護士 前 田 尚 一

〒060-0061

札幌市中央区南1条西11-1 コンチネンタルビル9階

TEL:011-261-6234(代表) FAX:011-261-6241

E-mail: maeda@smaedalaw.com

H P: <https://札幌弁護士.com/>

(事務所総合サイト)

<https://www.komon-center.com/>

(企業法務・顧問弁護士サイト)

<https://smaedalaw-roudou.com/>

(労働問題・労働審判・組合対策相談サイト)



『法律』は、弱い立場にあるからといって味方をしてくれる訳ではありません。

“『法律』は、法律を知っている者に味方する!!”というのが、私の実感です。自分を弱者であるとか、被害者であると頑固に言い続けるだけでは、望んだ結果を導けるものではありません。

そして、私は、『弁護士』の仕事は、“クライアント(依頼者)との協働作業”である、と考えています。