

# 【ビジストNews！】

8月といえば、夏祭りの季節ですね。各地でいろいろなお祭りが開催されますが、楽しみにされている方も多いのではないのでしょうか。

掲載内容に関してご不明点等があれば、お気軽に当事務所までお問い合わせください。



株式会社ビジネススタイリスト

大阪府大阪市中央区南船場2-4-8長堀プラザビル  
TEL : 06-6210-5635 / FAX : 06-6210-5638

# 6月末に成立した 働き方改革関連法とは

平成30年の通常国会において最重要法案として位置づけられた、働き方改革関連法が遂に成立しました。今回の改正では、時間外労働の上限規制など、企業の労務管理に大きなインパクトを与える内容が含まれています。そこで、改正法の施行スケジュールと企業に求められる取組みを確認しておきましょう。



## 1.働き方改革関連法とは

今回成立した働き方改革関連法は、労働基準法、労働安全衛生法、労働契約法など8つの法律を一つにまとめた法律の総称です。この中から主要な実施項目と施行日のスケジュールをまとめると、下表のとおりとなります。

中小企業においては、一部の改正内容の施行日が大企業よりも1年遅れとなるものがあることから、まずは施行日を確認し、対応を検討しましょう。

## 2.実務に影響を及ぼす改正内容

今回の改正内容のうち、実務で特に影響が大きいとされるものに、「時間外労働の上限規制の導入」があります。これに関して、次の3つの改正が実施されます。

- ①時間外労働の上限については、月45時間、年360時間（1年単位の変形労働時間制の場合、月42時間、年320時間）の限度時間以内とする（現在の告示事項を法律上の義務とする）。
- ②特別条項を締結する場合においても、上回ることができない年間の時間外労働時間を1年720時間とする。
- ③②の1年720時間以内において、時間外労働時間を単月では100時間未満、2～6ヶ月平均では80時間以内（いずれも法定休日労働を含む）とする。

これにより、1年のうち、少なくとも6ヶ月については時間外労働を月45時間以内に収めなければ直ちに法律違反となります。そのため、慢性的に時間外労働が月45時間を超えている場合は、時間外労働の削減に向けた取組みをスタートさせましょう。

表 主要な実施項目と施行日のスケジュール

実施項目		2019/4	2020/4	2021/4	2022/4	2023/4	2024/4
時間外労働の上限規制の導入	大企業	●	→	→	→	→	→
	中小企業		●	→	→	→	→
年次有給休暇5日の取得義務化	共通	●	→	→	→	→	→
フレックスタイム制度の見直し	共通	●	→	→	→	→	→
高度プロフェッショナル制度の創設	共通	●	→	→	→	→	→
医師面接制度の見直し／労働時間の把握強化	共通	●	→	→	→	→	→
月60時間超の時間外労働割増賃金率引上げ	中小企業					●	→
上限規制の適用猶予／除外の事業・業務見直し	共通						●
勤務間インターバル制度の導入（努力義務）	共通	●	→	→	→	→	→
同一労働同一賃金への対応	大企業		●	→	→	→	→
	中小企業			●	→	→	→

その他、「年次有給休暇（年休）5日の取得義務化」については、付与日から1年の間に最低5日の年休を取得することが求められます。従業員の中には年休を1日も取得しない人や取得できない人がいる企業も見られることから、まずは年休を取得しやすい雰囲気をつくる、会社で計画的付与を実施するなど、取得に向けた環境づくりが求められます。



# 定年再雇用後の 同一労働同一賃金に関する 最高裁判決のポイント

このコーナーでは、人事労務管理で頻繁に問題になるポイントを、社労士とその顧問先の総務部長との会話形式で、分かりやすくお伝えします。

定年再雇用者の賃金について、注目の判決が出たと耳にしました。当社にも影響がありますか？



総務部長

6月1日に最高裁判所で、2つの注目される判決が言い渡されました。定年後の再雇用者に関する長澤運輸事件、そして、有期契約労働者に関するハマキョウレックス事件です。おそらく両事件とも、御社に少なからず影響があると思いますが、今回は長澤運輸事件の内容について確認しておきましょう。御社の定年は60歳だったと思いますが、定年後、どのような働き方をされていますか。



社労士

定年後は嘱託社員として労働条件を見直し、1年更新で65歳まで働いてもらっています。全員役職を外すことになっており、基本給を引下げ、各種手当も減りますが、特に大きな不満は聞いていません。ただし、63歳等の支給開始年齢までは年金を受け取ることができないので、もう少し給料があると生活が楽になるのに、と言っている嘱託社員はいるようです。



なるほど。この長澤運輸事件は、労働契約法第20条にある有期契約労働者と無期契約労働者との間の不合理な賃金格差について問題になった判決です。この労働契約法第20条では、①職務の内容（業務内容および責任の程度）、②配置変更・転勤の有無および範囲、③その他の事情の3点について、違いがないのであれば、両者の間で不合理な取扱いをしてはならないとしています。



当社では、先ほども伝えたように役職は外すので役職に就いていた従業員の責任は軽くなりますが、役職に就いていない場合には、定年前後でほとんど変わりはありません。そうすると現状の取扱いは問題になるのでしょうか。



長澤運輸事件では、①と②について、違いはないとしましたが、③のその他の事情について、定年退職後に再雇用されたことや、老齢厚生年金が支給される予定があること、また、年金が支給されるまでの間、調整給が支給されることなどを考慮に入れて、年収に一定程度の差があることを容認しました。



なるほど。当社の従業員も年金が支給されない期間の生活について口にしていますし、同様に調整給を支給すれば、賃金の差があっても問題ないと判断されますか？



それだけでは何とも言えません。長澤運輸事件でも、あくまでも調整給の支給は判断する上での1項目として扱われています。御社も正社員と嘱託社員の処遇差について、項目別に洗い出して、個別に不合理な取扱いかどうかを判断していく必要があるでしょう。



ありがとうございました。まずは正社員と嘱託社員の処遇差について、説明ができないような点がないか洗い出してみます。



## 【ワンポイントアドバイス】

1. 最高裁判所より同一労働同一賃金に関する2つの判決が言い渡され、注目されている。
2. 同一労働同一賃金について検討するときには、①職務の内容（業務内容および責任の程度）、②配置変更・転勤の有無および範囲、③その他の事情について、個別に考える必要がある。



# 派遣社員を受け入れている 企業で確認をしたい 派遣期間制限に伴う延長手続き

改正労働者派遣法の施行から、平成30年9月30日で3年が経過します。これにより、派遣労働者の受入期間の期限を迎えるケースが発生し、3年を超えて派遣労働者を受け入れるときには延長のための手続きを行う必要があります。そこで今回は、派遣労働者の受入期間の制限（以下、「派遣の期間制限」という）の仕組みと、延長手続きを確認しましょう。



## 1. 派遣の期間制限の仕組みとは

改正労働者派遣法が施行される前は、派遣業務には原則1年、最長3年という期間制限が設定されていましたが、通訳や事務用機器操作など政令で定める26業務には、派遣期間に制限がありませんでした。改正労働者派遣法の施行によりこの仕組みが見直され、施行日である平成27年9月30日以降に締結・更新した労働者派遣契約では業務の内容に関わらず、原則として3年を超えて派遣労働者を受け入れることができないという、以下の2つの派遣の期間制限が設けられました。

### ① 派遣先事業所単位での期間制限

同一の派遣先の事業所で平成27年9月30日以降、最初に派遣労働者を受け入れた日から3年を超えて派遣労働者を受け入れることができない。

### ② 派遣労働者（※）個人単位の期間制限

平成27年9月30日以降に開始した労働者派遣契約は、同一の派遣労働者を同一の組織単位

（いわゆる「課」など）で3年を超えて受け入れることができない。

※派遣元事業主で無期雇用されている派遣労働者、60歳以上の派遣労働者等を除く。

## 2. 派遣期間の延長の手続きと効果

1のとおり、原則3年という派遣の期間制限が設けられ、このうち①の派遣先事業所単位での期間制限では、派遣の期間制限に抵触する日の1ヶ月前までの間に、派遣先が派遣労働者を受け入れている事業所で、過半数労働組合または過半数代表者（以下、「過半数労働組合等」という）に派遣可能期間の延長に関する意見を聴取することで、3年を超えて同じ事業所で派遣労働者を受け入れることが認められます。これは派遣労働者の利用は臨時的・一時的なもので、その利用は3年以内を原則とし、この3年を延長するためには、労使の判断に委ねるという考えが背景にあります。

意見聴取を行った後には、書面に過半数労働組合等の名称（氏名）、意見を聴取した日や意見の内容などを記載し、延長しようとする派遣可能期間の終了後3年間保存しておく必要があります。併せてこの内容を従業員に周知しなければなりません。まずは派遣の期間制限に抵触する日を確認し、意見を聴取する準備を進めましょう。