事務所通信　No.274

平成３０年８月１日

社会保険労務士法人

新潟県新発田市新富町１丁目５番９号　　篠田パートナーズ事務所☎ 0254-22-5649 (代)

◆ 働き方改革関連法が成立 ◆

政府が今国会で、最重要法案と位置づけていた、時間外労働の上限規制、同一労働同一賃金の実現にむけた法整備などを盛り込んだ「働き方改革関連法」が６月29日に成立し、７月６日に官報に公布されました。主要規定は来年４月から順次施行となります。企業への影響が大きい内容となっておりますので概要を確認しておきましょう。



■働き方改革を推進するための法律の概要■

Ⅰ　働き方改革の総合的かつ継続的な推進

＜平成30年７月６日施行＞

働き方改革に係わる基本的考え方を明らかにするとともに、国は、改革を総合的かつ継続的に推進するための「基本方針」（閣議決定）を定めることとする。（雇用対策法）

Ⅱ　長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現等



１　労働時間に関する制度の見直し

（労働基準法、労働安全衛生法）

①　時間外労働の上限規制の導入

＜中小企業：平成32年４月１日施行＞

＜大企業　：平成31年４月１日施行＞

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。

＊　例 外

自動車運転業務、建設事業、医師等について、猶予期間を設けた上で規制を適用等の例外あり。研究開発業務について、医師の面接指導を設けた上で、適用除外あり。

②　中小企業における月60時間超の時間外労働に対する割増賃金の見直し



＜平成35年４月１日施行＞

月60時間を超える時間外労働に対する割増賃金率（50%以上）について、中小企業への猶予措置を廃止する。

③　一定日数の年次有給休暇の確実な取得

＜平成31年４月１日施行以下Ⅱ３迄同じ＞

使用者は、10日以上の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与えなければならないこととする。（労働者の時季指定や計画的付与により取得された年次有給休暇の日数分については指定の必要はない）

④　フレックスタイム制の清算期間の上限を「１ヵ月」から「３ヵ月」に延長



⑤　高度プロフェッショナル制度の創設

職務の範囲が明確で一定の収入（少なくとも1,000万円以上）を有する労働者が、高度の専門知識を必要とする等の業務に従事する場合に、年間104日の休日を確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、深夜の割増賃金等の規定を除外する。

⑥　労働者の健康確保措置の実効性を確保する観点から、労働時間の状況を省令で定める方法により把握しなければならないこととする。

２　勤務間インターバル制度の普及促進等（労働時間等設定改善法）



①　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。

３　産業医・産業保健機能の強化（労働安全衛生法等）



①　事業者は、衛生委員会に対し、産業医が行った労働者の健康管理等に関する勧告の内容等を報告しなければならないこととする。（産業医の選任義務のある労働者数50人以上の事業場等）



②　事業者は、産業医に対しその業務を適切に行うために必要な情報を提供しなければならないこととする。（産業医の選任義務のある労働者数50人以上の事業場等）



Ⅲ　雇用形態にかかわらない公正な待遇の確保（同一労働同一賃金の実現等）

＜平成32年４月１日施行、中小企業におけるパートタイム労働法・労働契約法の改正規定の適用は平成33年４月１日＞

１　不合理な待遇差を解消するための規定整備（パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法）



①　短時間、有期雇用労働者に関する同一企業内における正規雇用労働者との不合理な待遇の禁止に関し、個々の待遇ごとに当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されるべき旨を明確化。

②　有期雇用労働者について、正規雇用労働者と(1)職務内容(2)職務内容・配置の変更範囲が同一である場合の均等待遇の確保を明確化

③　派遣労働者について、(1)派遣先の労働者との均等・均衡待遇、(2)一定の要件（同種業務の一般の労働者の平均的な賃金と同等以上の賃金であること等）を満たす労使協定による待遇のいずれかを確保することを義務化。

また、これらの事項に関するガイドラインの根拠規定を整備。



２　労働者に対する待遇に関する説明義務強化

①　短時間労働者・有期雇用労働者・派遣労働者について、正規雇用労働者との待遇差の内容・理由等に関する説明を義務化

３　行政による履行確保措置及び裁判外紛争解決手続（行政ＡＤＲ）の整備

①　上記１の義務や２の説明義務について、行政による履行確保措置及び（行政ＡＤＲ）の整備

★　今回の改正の目玉は、何といっても「時間外労働の上限規制（Ⅱ－１の①）」でしょう。

時間外労働の上限規制は、各企業にとって負担が大きいものです。そのため、一部業種については適用を猶予し、また、中小企業については施行期日が１年遅れとなっております。

日本の労働法制で初めて導入される上限規制は従来の働き方を大幅に見直す転機となりそうです。



また、短時間労働者や有期雇用労働者の賃金等の待遇に対し、相次ぐ裁判例を受け正規社員と同一の職務内容や配置の変更が同じ場合は、賃金や各種手当を支給しなければなりません。

短時間労働者や有期契約労働者が多数在籍しかつ正社員と職務内容や配置等が同一の企業は注意しなければなりません。

今後、業務の見直しや社員の増員、非正規労働者の賃金や諸手当等の支給基準や定義等の見直しなど具体的な対応を検討していく必要があります。なお、具体的な改正規定の内容につきましては、適時紹介させていただきます。

■　夏季休業のお知らせ



８月11日（土）から15日（水）まで 夏季休業とさせていただきます。手続等早めに連絡下さいますようお願い申し上げます。

■ 拾い読みの読書

「ネコ型」人間の時代

著　者／　太田　肇

出版社／　平凡社新書　　800円＋税

箱根大学駅伝で４連覇中の青山学院大学駅伝部も
「遊び」から価値を生み出す京都人も、
成功の秘訣は、すべて“ネコ型”

P18　イヌは集団的な行動を好み、飼い主に従順で、けっして人を裏切らない。・・上手にしつけたら人間の手足としてはたらいてくれる。一方、ネコは気ままで人の言うことを聞かない。その代わりエサは自分でとってくるし、排泄の後始末もする。・・日本人はどちらかというとイヌ好きが多かった気がする。そして家庭でも、学校でも会社でも無意識のうちに人をイヌと同じように扱って来たように思う。そのため子供も大人も、「飼い主」に好かれるように「イヌ型」人間になろうとしてきた。何かの拍子に・・ネコのように扱われたことで、眠っていた意欲と才覚が目覚め、潜在能力を100パーセント発揮しはじめた。弱小チームが常勝軍団に一変したケース、倒産寸前からV字回復した企業の例。いじめや不登校が減り学力があがった学校や再犯者がゼロになった少年院・・「イヌ扱い」されてきた人が、いちど「ネコ型」で生きてみると、毎日がどれほど自由で幸せであるか実感する。

P19　第六回「世界価値観調査」によると、日本人の幸福感は66カ国のなかで30位・・この幸福感とは、自由度の拡大と特に関連性が高いという。ところが人生の自由度についての認識は、日本が57カ国の中でもっとも低い。つまり、日本人が幸福感を味わえないのは自由度の低さがおもな原因であり、自由度さえ高めれば幸福感が飛躍的に高まるはずなのだ。・・自由と責任の意識が高まれば・・活躍・・生産性も上がるに違いない。

■ ８月のミニミニ・セミナー

『ローパフォーマー型社員との付き合い方』

▲　いわゆる「ぶら下がり型社員」への、指導・対応について解説します。
▲　平成30年8月29日（水曜日）
　　午後１時30分～３時00分
▲　講師：篠田パートナーズ事務所　社会保険労務士　太田芳美
▲　会　場：篠田パートナーズ事務所・会議室
▲　対　象：企業経営者及び人事担当者
▲　定　員：先着10名
▲　受講料：無料
▲　申込み：当事務所までご連絡下さい。

★　９月の予告　★

『判例から見る同一労働・同一賃金』

▲　同一労働・同一賃金を争点としたハマキョウレックス、長沢運輸事件判決を解説します。
▲　平成30年9月27日（木曜日）午後1時30分～
▲　講師：弊所　特定社会保険労務士（副所長）　坂上洋幸
▲　会場：篠田パートナーズ事務所・会議室

絵手紙通信



新潟・笹川流れは岩牡蛎の産地。
縄文遺跡から出る大量の牡蠣殻。
岩牡蛎を食べながら、
グルメな縄文人を想像しています。

事務所 e-mail ： sinoda2@niks.or.jp　　所長 e-mail ： srsinoda@niks.or.jp

最近の出来事から (274号)

■ サッカー・ワールドカップ (H30.7.6)

▲熱しやすく冷めやすい日本のマスコミの特性からなのだろうか、あれほど大騒ぎしたサッカー・ワールドカップ報道も、日本の決勝トーナメント敗退で一気に縮み、サッカーに余り興味のない者にとっては静かな時間を取り戻している。

▲それでも「報道」に煽られ、ニュースや試合のダイジェスト版を覗き見て、アルビレックス新潟とは別次元のサッカーに驚き、熱狂する人の心を少しは理解できた。

▲そんな中、日本がポーランドに０対１で追い込まれながら、裏カードのセネガル敗退とフェアプレーポイント優位に賭けて、残り10分間の「時間稼ぎ」を指示した監督、その指示をキャプテンが受け、ピッチの全選手に一瞬に伝え、湧き起こるブーイングの中を全員がそれに従った姿に「組織力」を強く感じた。

▲後日、この話題で盛り上がり、「目的のためには、信条も名誉も打ち捨てて負の決断をし、それを部下に指示・命令しなければならないこともある。しかも負の決断には、目的が果たせなければ強烈な批判を受け、果たせたとしても出る異論に堪える覚悟がいる。しかし、西野監督はその責任を一身に受け、一切弁明をしなかったことが素晴らしい」と捉えたある人の感性に感嘆した。

▲たかがサッカー、されどサッカー。何事も一所懸命にやれば、人を感動させ、他の人生を左右するほどの教訓を与えるものだと、少しだけサッカーに興味が湧いてきた。

▲因みに、「ある人」とは、11月に３回目の選挙を控える某市々長であり、その覚悟が頼もしい。

■ 米中衝突 (H30.7.12)



▲米・中の政治・経済の対立激化を捉えた、日本経済新聞7月5日一面の『米中衝突　摩擦の深層』を興味深く読んだ。

▲中国・習近平国家主席の「一党支配政治」と米・トランプ大統領の「独善政治」の対立と捉え、自由主義と民主主義の優位性を言い表した英国・宰相チャーチルの名言「民主主義は最悪の政治形態だといえる。これまで試されたあらゆる他の政治制度を除けば」の筈が、新しい形態として不気味な中国の一党支配政治システムを見ていた。

▲絶大な権力を握り、選挙も関係なく、思うがままに方針を決定し、異論を排し事業を進める圧倒的なスピードの「一党支配」の中国政治。最近の産業高度化の長期戦略「中国製造2025」、中国と欧州を結ぶ巨大な広域経済圏構築戦略「一帯一路構想」、一方的に領有を宣言して妥協の余地のない国益を意味する「核心的利益」を主張し軍事力で威圧・・・と、矢継ぎ早である。

▲それに対し、「アメリカ第一主義」を掲げ、自国企業や労働者に不利なることは否定又は取引材料にして、就任早々からＴＰＰ、パリ協定離脱、ここに来て「安全保障上の脅威」「雇用を奪う貿易不均衡是正」「知的財産権侵害」等々の理屈をつけて輸入制限、追加関税等のトランプ政治。

▲これからも世界の主導権を握り続けたい米国とそうはさせまいと着々と何でもありの手を打つ中国のせめぎ合いである。

▲威張りたい者が「威張り賃を払う」ことで世の中丸く収まるのだが、それを忘れると都々逸（どどいつ）にあった「ままにならぬと　お膳を蹴れば　そこら一面　ままだらけ」に成りかねない。