

働き方改革推進法

① 労基法

EY弁護士法人

EY弁護士法人発行のニュースレター等は下記サイトからご覧になれます。

<http://law.eyjapan.jp/>

I. はじめに

2018年6月29日、働き方改革推進法が国会で成立しました。これは、安倍内閣の本年におけるひとつの柱となる法律です。本法は、職場における労働条件の公正さの確保、長時間労働の是正、より自由な働き方の実現のために、多数の労働関連法を改正するものです。これにより、日本における労働システムの変革が意図されているといえます。本法により改正される法律は、労働基準法、雇用対策法、労働安全衛生法、じん肺法、労働者派遣法、労働契約法、パートタイム労働法、労働時間設定改善特別措置法など多岐にわたります。

この改正には、違反の場合刑事責任を伴うものを含んでいます。

この改正の多くは2019年4月1日に施行されます。2024年4月1日までは施行されないものもあります。2019年4月1日まではそれほど時間はありません。したがって、この働き方改革推進法への対応は、今の段階から進めておく必要があると考えられます。

本ニュースレターは、この改正のうち労働基準法の改正のみを取り扱っています。労働安全衛生法の改正に関しては、別途ニュースレターを配信する予定です。

本ニュースレターは、労働基準法の改正の概要をお示しすることのみを目的としている点にご留意ください。詳細については、法律等をご覧いただくか、担当者(junya.kubota@jp.ey.com)までご連絡ください。

II. 労働基準法の改正

(1) フレックスタイム制

フレックスタイム制は、清算期間と呼ばれる一定期間における総労働時間を決め、各労働者が各労働日における始業・終業時刻を自ら決定できるという制度です。現在、清算期間の上限は1ヶ月とされています。

改正により、清算期間の上限が3ヶ月とされます。これにより、労働者にとっても、使用者にとっても、よりフレキシブルな働き方が可能となったといえるでしょう。

この改正は2019年4月1日に施行されます。

(2) 時間外労働・休日労働

労働基準法上、使用者は労働者を1週40時間を超えて、または、1日8時間を超えて労働させることはできません(休憩時間を除きます。)。これを「法定労働時間」と呼び、法定労働時間を超える労働を、「時間外労働」と呼びます。また、労働基準法上、使用者は、労働者に、少なくとも週1日(または4週4日)の休日を与えなければなりません。この最低限の休日を「法定休日」と呼びます。また、法定休日における労働を「休日労働」と呼びます。

労働基準法上、使用者は一定の場合労働者に時間外労働をさせることができます。これまでは、労働基準法自体には時間外労働の上限時間は定められていませんでした。行政指導の根拠となる通達のみが存在しています。

改正により、労働基準法自体に、時間外労働の上限時間が定められます。まず原則的な上限時間は、月45時間・年360時間とされます。また、さらに、通常予期できない特別な場合には、以下の基準が適用されるものとされます。

- ▶ 1ヶ月の時間外労働・休日労働時間数合計が100時間未満であること
- ▶ 1年の時間外労働時間数が720時間以下であること
- ▶ 過去2ヶ月間～6ヶ月間の月あたり平均時間外労働時間がいずれも80時間以下であること

違反の場合には刑事罰の可能性あります。

時間外労働や休日労働をさせる前提として、使用者は、労使協定(いわゆる36協定)を労働者代表と締結し、労働基準監督署に届け出る必要があります。労働基準法は、同協定に定めるべき事項についても詳細に定めています。

この改正は、2019年4月1日に施行されます。ただし、中小事業主(下記Ⅲで説明します。)については、2020年4月1日から施行されます。なお、特定の事業や職務、例えば建設業、自動車運転業や医師などについては、2024年4月1日まで施行が猶予されています。さらに、新技術、商品または役務の研究開発業務については、この改正内容は適用されないこととなっています。なお、管理監督者については、引き続き労働時間、休憩および休日の規制からは適用除外とされています。

(3) 年次有給休暇

労働基準法上、継続して6ヶ月勤務した労働者の出勤率が8割以上である場合、10日の有給休暇を付与する必要があります。そして、その後1年ごとに有給休暇を付与する必要があります。付与日数は年々増加します(最大で年20日で、勤続6年6ヶ月以降がこれに該当します。)。日本では長らく、年次有給休暇の消化率が低いことが問題とされてきました。年次有給休暇は、2年間行使しないことで時効消滅します(使用者は未消化有休の買い取り義務を負いません。)。そこで、改正により、使用者は、10日以上年次有給休暇を付与した労働者について、そのうち5日については、付与後1年以内に、取得日を指定して有休を消化させなければならないこととされます。例えば、1月1日に10日付与された労働者が、10月31日までに自主的に2日有休を取得した場合、使用者は、12月末までに、残り3日について取得日を指定する(例えば、11月15日、11月30日、12月15日と指定する)義務があります。

また、使用者は、年休の管理簿を調製することが義務付けられます。管理簿には、付与日数等の情報を労働者ごとに記載することが求められます。

この改正は、違反による刑事責任を伴うものです。

この改正は、2019年4月1日に施行されます。

(4) 高度プロフェッショナル制度

この制度は、高度の専門的知識等を必要とする業務に従事する労働者について、労働時間、休憩、休日および深夜の割増賃金に関する労働基準法の規定の適用を除外するというものです。この制度を適用するための要件は非常に厳しいものとなっています。例えば、最低年収要件(1075万円程度になるものと思われます。)、対象労働者からの書面同意の取得、職務範囲についての労働者との書面による合意、労使委員会による決議などです。

この制度の実施には入念な準備が必要となります。

この改正は、2019年4月1日に施行されます。

(5) 割増賃金の割増率

労働基準法上、時間外労働に対する割増賃金の割増率は125%以上とされています。さらに、時間外労働時間が月60時間を超える場合には、150%以上とされています。現在、この150%の割増率は、中小事業主については適用が猶予されています。改正により、適用猶予が終了し、中小事業主についても、月60時間を超える時間外労働については、150%以上の割増率で計算した割増賃金を支払わなければならないこととなります。

この改正は、2023年4月1日に施行されます。

(6) 労働条件の明示

労働基準法上、使用者は、労働契約の締結に際し、一定の労働条件を書面で明示する必要があります。この改正により、労働者が希望するときは、書面に代わり、電子メールを送信する方法で明示をすることが可能となります。

この改正は、2019年4月1日に施行されます。

(7) 労働者代表

労働基準法を含む労働関連法においては、「労働者代表」という概念が存在します。例えば、就業規則を制定する際には、使用者は、労働者代表から意見を聴取しなければなりません。また、上述のように、労働者に時間外労働をさせるためには、労使協定を労働者代表との間で締結しなければなりません。

事業場に労働者の過半数で組織する労働組合がある場合には、その労働組合が労働者代表となります。そのような労働組合がない場合、労働者代表は事業場の労働者の過半数を代表する者でなければなりません。労働者代表は、投票、挙手などの民主的な方法で選出される必要があります。

改正により、労働者代表は使用者の意向に基づき選出された者であってはならないことが明示されます。したがって、使用者が労働者代表の選出を必要とする場合、使用者の意向に基づく選出とみられないように注意が必要です。

III. 中小事業主

上述のとおり、この改正は使用者が中小事業主か否かによって施行時期を異にしています。中小事業主に該当するかは、下表の基準により判断されます。下記のうち、資本金基準または労働者数基準のいずれかに該当すれば、中小事業主に該当することとなります。

主たる事業	資本金	常時使用する労働
卸売業	1億円以下	100人以下
サービス業	5000万円以下	100人以下
小売業	5000万円以下	50人以下
その他の事業	3億円以下	300人以下

本アラートに関するお問い合わせは、下記担当者までご連絡ください。

久保田 淳哉

アソシエートパートナー

junya.kubota@jp.ey.com

メールマガジンのお知らせと登録方法

弊社では、上記ニュースレター、専門雑誌への寄稿記事及び海外の税務・法務の動向を定期的にメールマガジンにて配信しております。

メールマガジン配信サービスのお申し込みをご希望される方は、以下をご参照ください。

1. <http://www.eytax.jp/mailmag/> を開きます。
 2. 「メールマガジンの新規登録について」に従い、メールマガジン登録ページよりご登録ください。
- * なお、本メールマガジン登録に際しては、「個人情報の取扱い」についてご同意いただく必要があります。



@EY_TaxJapan

最新の税務・法務情報を配信しています。

ニュースレター全般に関するご質問・ご意見等ございましたら、下記までお問い合わせください。

EY税理士法人

ブランド、マーケティングアンド コミュニケーション部
tax.marketing@jp.ey.com

EY | Assurance | Tax | Transactions | Advisory

EYについて

EYは、アシュアランス、税務、トランザクションおよびアドバイザリーなどの分野における世界的なリーダーです。私たちの深い洞察と高品質なサービスは、世界中の資本市場や経済活動に信頼をもたらします。私たちはさまざまなステークホルダーの期待に応えるチームを率いるリーダーを生み出していきます。そうすることで、構成員、クライアント、そして地域社会のために、より良い社会の構築に貢献します。

EYとは、アーンスト・アンド・ヤング・グローバル・リミテッドのグローバル・ネットワークであり、単体、もしくは複数のメンバーファームを指し、各メンバーファームは法的に独立した組織です。アーンスト・アンド・ヤング・グローバル・リミテッドは、英国の保証有限責任会社であり、顧客サービスは提供していません。詳しくは、ey.com をご覧ください。

EY弁護士法人について

EY弁護士法人は、EYメンバーファームです。国内および海外で法務・税務・会計の専門家と緊密に協働することにより、お客様のニーズに即した付加価値の高い法務サービスを提供し、より良い社会の構築に貢献します。詳しくは、law.eyjapan.jp をご覧ください。

© 2018 EY Law Co.
All Rights Reserved.

Japan Tax SCORE 20181115

本書は、一般的な参考情報の提供のみを目的に作成されており、法務、税務、会計及びその他の専門的なアドバイスをを行うものではありません。EY弁護士法人及び他のEYメンバーファームは、皆様が本書を利用したことにより被ったいかなる損害についても、一切の責任を負いません。具体的なアドバイスが必要な場合は、個別に専門家にご相談ください。

law.eyjapan.jp