

経営相談 Q & A

「働き方」が変わります

Q

私は製造業を営む中小企業の経営者です。当社では突発的に発生する受注増があり、これまで残業での対応を行ってきました。ただ、2019年4月以降、働き方改革の一環として残業時間の上限が法律で規制されると聞きました。その内容等について詳しく教えてください。

A

2018年6月、「働き方改革関連法案」が参院本会議で可決・成立し、2019年4月1日以降順次施行されます。主な内容は、①「時間外労働の上限規制の導入」、②「年次有給休暇の確実な取得」、③「正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の禁止」の3点ですが、お問い合わせの場合はこのうちの①に該当しますので、この点につき詳しく説明します。

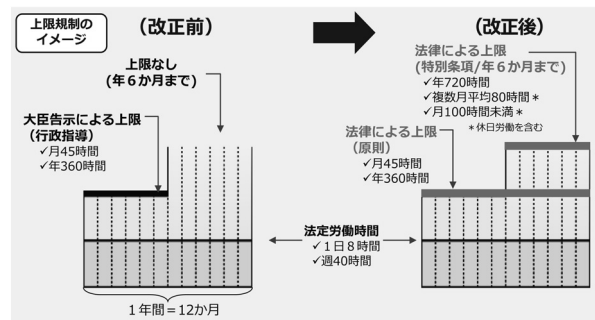
■時間外労働の上限規制

<ポイント1>

時間外労働の上限が罰則付きで法律に規定されます。さらに、臨時的な特別な事情がある場合にも上回ることができない上限が設けられます。

- 今回の改正で、時間外労働の上限は原則として月45時間、年360時間となり、臨時的な特別の事情がなければ、これを超えることはできません。
- 臨時的な特別の事情があって労使が合意する場合（特別条項）でも、以下を守らなければなりません。
 - ・ 時間外労働が年720時間以内
 - ・ 時間外労働と休日労働の合計が月100時間未満
 - ・ 時間外労働と休日労働の合計について、「2か月平均」「3か月平均」「4か月平均」「5か月平均」「6か月平均」が全て1月当たり80時間以内
 - ・ 時間外労働が月45時間を超えることができるのは、年6か月が限度

- 特別事項の有無に関わらず、1年を通して常に、時間外労働と休日労働の合計は、月100時間未満、2～6か月平均80時間以内にならなければなりません。例えば、時間外労働が45時間以内に収まって特別事項にはならない場合であっても、「時間外労働＝月44時間、休日労働＝月56時間」のように合計が月100時間以上になると法律違反となります。



<ポイント2>

中小企業への上限規制の適用は1年間猶予されます。

- 上限規制の施行は2019年4月1日ですが、中小企業に対しては1年間猶予され、2020年4月1日からです。
- 中小企業の範囲については、「資本金の額または出資の総額」と「常時使用する労働者の数」のいずれかが以下の基準を満たしていれば、中小企業に該当します。なお、判断は事業所単位ではなく、企業単位です。

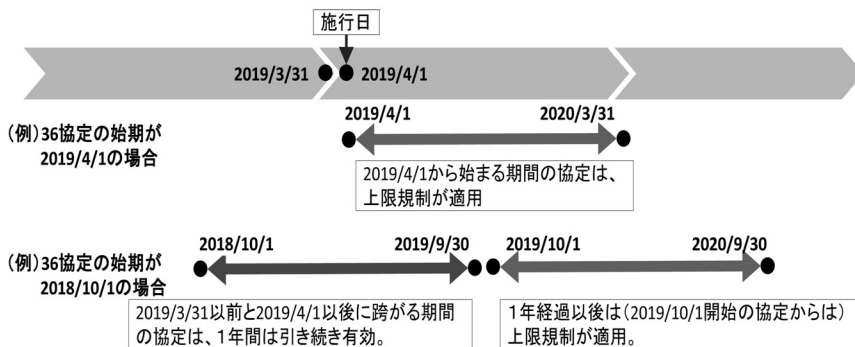
業種	資本金の額 または出資の総額	常時使用する 労働者数
小売業	5千万円以下	50人以下
サービス業	5千万円以下	100人以下
卸売業	1億円以下	100人以下
その他(※)	1億円以下	300人以下

※製造業、建設業、運輸業、その他

<ポイント3>

上限規制の施行に当たっては、経過措置が設けられています。

- 施行に当たっては経過措置が設けられており、2019年4月1日（中小企業は2020年4月1日）以後の期間のみを定めた36協定に対して上限規制が適用されます。2019年3月31日を含む機関について定めた36協定については、その協定の初日から1年間は引き続き有効となり、上限規制は適用されません。



<ポイント4>

上限規制の適用が猶予・除外となる事業・業務があります。

「建設事業」、「自動車運転の業務」、「医師」、「鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業」は、上限規制の適用が5年間猶予されます。

事業・業務	猶予期間中の取扱い (2024年3月31日まで)	猶予後の取扱い (2024年4月1日以降)
建設事業	上限規制は適用されません。	●災害の復旧・復興の事業を除き、上限規制がすべて適用されます。 ●災害の復旧・復興の事業に関しては、時間外労働と休日労働の合計について、 ✓月100時間未満 ✓2～6か月平均80時間以内とする規制は適用されません。
自動車運転の業務		●特別条項付き36協定を締結する場合の年間の時間外労働の上限が年960時間となります。 ●時間外労働と休日労働の合計について、 ✓月100時間未満 ✓2～6か月平均80時間以内とする規制は適用されません。 ●時間外労働が月45時間を超えることができるのは年6か月までとする規制は適用されません。
医師		具体的な上限時間は今後、省令で定めることとされています。
鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業	時間外労働と休日労働の合計について、 ✓月100時間未満 ✓2～6か月平均80時間以内とする規制は適用されません。	上限規制がすべて適用されます。

- 新技術・新商品等の研究開発業務については、上限規制の適用が除外されています。

なお、今回の法改正によって労働安全衛生法が改正され、新技術・新商品等の研究開発業務については、1週間当たり40時間を超えて労働した時間が月100時間を超えた労働者に対しては、医師の面接指導が罰則付きで義務付けられました。

事業者は、面接指導を行った医師の意見を勘案し、必要があるときには就業場所の変更や職務内容の変更、有給休暇の付与などの措置を講じなければなりません。

<その他の参考>

■年次有給休暇の確実な取得

<施行：2019年4月1日>

使用者は、10日以上の子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。

■正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差が禁止

<施行：2020年4月1日（中小企業が2021年4月1日）>

同一企業内において、正規雇用労働者と非正規雇用労働者（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。

■厚生労働省・働き方改革の実現に向けて

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322.html>

(丸尾尚史)