

A Happy New Year! 2019



# ルーチエ通信

平成三十一年 新年号

新年明けまして

おめでとうございます。

本年もよろしく

お願い申し上げます。

皆様にお支えいただいているおかげで、当事務所も一月五日で事務所開設から十四年目を迎えることができ、ここに御礼申し上げます。

昨年は皆様にとり、どのような一年でしたでしょうか。

昨年を表す漢字として「災」となったとの報道がありました。昨年は西日本地方における豪雨、台風による被害など、災害が多い一年でした。

日本に火山が多いことや海に囲まれているなどの自然状況は住む者にメリットを与える一方で、災害をもたらす原因になることもあります。この自然の猛威に対していかに人間が無力であるかを思い知らされます。しかしながら、全く災害に対して何の手も打つことができないということもないと思います。毎日、防災のことを考えるということもできませんが、家族で集まることが多いこの時期にご家族で防災に對してどのような準備が必要なのか、そしてその準備ができているのか、何かあったときの連絡網など、お話しされるのはいかがでしょうか。「防災」というとどうも構えてしましますが、一年ごとにお正月になったら災害への備えについて点検してみるのいい機会だと思います。簡単なものですが、首相官邸のホームページにまとめたもの

がありますので、こちらを参考にして  
みてください。

<https://www.kantei.go.jp/jp/headline/2019bousai.html>

また、お正月のこの機会にお話ししたくのが良いと思われる事項に「相続」があると思います。最近相続争いを揶揄して「争族」と言われることがあります。たしかに、財産について話すというのはなかなか難しいものがありますが、相続争いが起きているケースはやはり家族間でのコミュニケーション不足が引き起こしていると思われることが往々にしてあります。相続争いにおいては、納得できないということが原因になっており、逆にいえばなぜ、この財産を〇〇さんに継がせたかったのか、どうしてこのような割合で財産を分けたいのか、ということをお話しをされていけば、納得感を得られて相続争いにつながらなかつたのではないかと思われるケースがあります。

また、相続で意外と大変なのが財産を洗い出すことです。財産がどこにあるのか整理していないものであり、いざ相続が発生したときにどこに財産があるのか探すことから始まる場合があります。相続税申告が相続発生から十か月という期限があり、相続税申告が必要かどうかの確認を取るのに手間取り、落ち着いて遺産分割ができないということになりかねません。一年に一回年末年始のときに、ご自身の財産をリストアップして整理されるのはいかがでしょうか。それは相続対策という

だけでなく、ご自身の財産のポートフォリオを見直すことにもなるのではないかと思います。  
長々となりましたが、皆様にとり、よい一年となりますように。

◇「働き方改革」について◇

一 はじめに

今年「働き方改革」という言葉がマスコミでよく報じられました。二〇一八年四月六日、政府は「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」案を閣議決定して国会に提出し、同年六月二十九日に成立しました。大きく分けて改正のポイントは①長時間労働の是正、②多様で柔軟な働き方の実現、③雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保となります。

今回の改正は雇用する側、従業員側ともに重要なものとなりますので、下記においてご説明をさせていただきます。

二 ①長時間労働の是正について

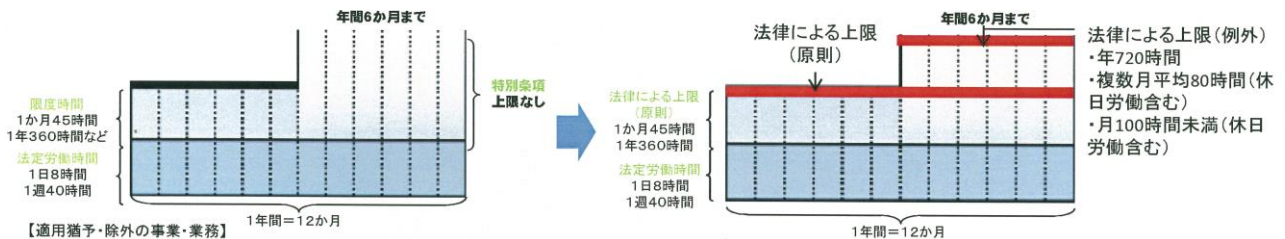
(一) 時間外労働の上限規制の導入

労働基準法においては法定労働時間を定めており、一週間で四〇時間、一日に八時間とされています(三二条一項、二項)。この法定労働時間を超える労働は時間外労働となります。使用者が法定労働時間を超えて従業員を働かせることは禁止されており、これに違反した場合には民事上違法というだけでなく、刑事罰の対象となります。

ただし、労働基準法三六条において事業場における労使間において時間

外・休日労働協定(いわゆる「三六協定」)を締結し、それを行政官庁に届け出た場合には、その協定の定めるところにより、労働時間を延長し、または休日に労働させることができます(労働基準法三六条一項)。もともと、これに対して三六協定がありさえすれば、いくらでも時間外労働をしてもよいということではなく、一九九八年より従来の指針をもとに三六協定による時間外労働の限度に関する基準が定められていました(二か月あたり四五時間、一年間三六〇時間等)。また、臨時的な特別な事情がある場合には、特別条項付きの協定を結んでおけば、年間六か月以内に限り、限度を超えた時間を延長時間とすることが認められています。もともとかかる現行法での建付けでは、長時間労働の是正が進まず、大手広告代理店従業員の過重労働による労災事件が社会問題化したこと等がありました。そのため、今回の改正では三六協定における時間外労働時間の限度を「法律による」上限が設定されました。具体的には月四十五時間、年三六〇時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合でも年七二〇時間、単月百時間未満(休日労働含む)、複数月平均八十時間(休日労働含む)を限度に設定されました(下記の図をご参照ください。)

なお、本改正は二〇一九年四月一日から施行ですが、中小企業による適用は二〇二〇年四月一日からとされ、経過措置として行政官庁は、当分の間、中小事業主に対し新労基法第三六条



【適用猶予・除外の事業・業務】

自動車運転の業務	改正法施行5年後に、時間外労働の上限規制を適用。上限時間は、年960時間とし、将来的な一般則の適用について引き続き検討する旨を附則に規定。
建設事業	改正法施行5年後に、一般則を適用。(ただし、災害時における復旧・復興の事業については、1か月100時間未満・複数月平均80時間以内の要件は適用しない。この点についても、将来的な一般則の適用について引き続き検討する旨を附則に規定。)
医師	改正法施行5年後に、時間外労働の上限規制を適用。 具体的な上限時間等は省令で定めるとし、医療界の参加による検討の場において、規制の具体的あり方、労働時間の短縮策等について検討し、結論を得る。
鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業	改正法施行5年間は、1か月100時間未満・複数月80時間以内の要件は適用しない。(改正法施行5年後に、一般則を適用)
新技術・新商品等の研究開発業務	医師の面接指導(※)、代替休暇の付与等の健康確保措置を設けた上で、時間外労働の上限規制は適用しない。 ※時間外労働が一定時間を超える場合には、事業主は、その者に必ず医師による面接指導を受けさせなければならないこととする。(労働安全衛生法の改正)

(出典 厚生労働省HP 働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律(平成30年法律第71号)の概要)

第九項の助言及び指導を行うに当たっては、中小企業における労働時間の動向、人材の確保の状況、取引の実態等を踏まえて行うよう配慮するものとなりました。

(二) 中小企業における月六十時間超の時間外労働に対する割増賃金の見直し

二〇一〇年の労働基準法の改正では、月六十時間を超える時間外労働に係る法定割増賃金率が二十五%から五十%以上に引き上げられました(労働基準法三七条一項)。中小企業については当分の間、法定割増賃金の引き上げが猶予されました(同一三八条)。これに対し、今回の改正により前述の中小企業への猶予措置を廃止することとなり(同条の削除)、二〇二三年四月一日から中小企業においても月六十時間を超える時間外労働に係る法定割増賃金率を五〇%以上とする規定が適用されることとなります。

(三) 年次有給休暇の時季指定義務について

労働基準法では、雇入れの日から起算して六か月継続勤務し、全労働日の八割以上出勤した労働者(管理監督者含む)には、年十日の有給休暇が付与され、継続勤務六年六月で年二十日が限度となります(労働基準法三九条)。そして、使用者は年次有給休暇を原則として労働者が請求する時季に与えることとされていますが、職場への配慮やためらい等の理由から取得率が低調であることが長年にわたる



問題となっていました。

そのため、今回の改正により使用者は、二〇一九年四月一日から「すべての企業」において、年一〇日以上の上の年次有給休暇が付与される労働者に対し、労働者ごとに年次有給休暇を付与した日（基準日）から一年以内に五日については、使用者が時季を指定して与えなければならないこととなりました。なお、年次有給休暇を五日以上取得済みの労働者に対しては、使用者による時季指定は不要です。

また、労働者が自ら申し出て取得した日数や、労使協定で取得時季を定めて与えた日数（計画的付与）については、五日から控除することができます。

（例）

- ・労働者が自ら五日取得
  - ↓使用者による時季指定不要
- ・労働者が自ら三日取得+計画的付与二日 ↓同右
- ・労働者が自ら三日取得
  - ↓使用者は二日を時季指定
  - ↓計画的付与で二日取得
- ↓使用者は三日を時季指定

労働法関連では中小企業への適用が猶予される例もありますが、これについては先にも述べたように例外はなく「全ての企業」に適用があるため留意が必要です。

（四）労働時間の状況の把握の実効性確保

労働安全衛生法が改正され、労働時間の状況を省令で定める方法（省令で使用者の現認や客観的な方法による把握を原則とすることと定めます。）によ

り把握しなければならないことが定められました（改正労働安全衛生法六八条の三）。



三「②多様で柔軟な働き方の実現」について

（一）フレックスタイム制の見直し

「フレックスタイム制」とは、始業・終業時間を労働者自らの決定に委ね、一定の清算期間中の労働時間が労働時間の総枠に収まっていれば、割増賃金を支払うことなく、一週四〇時間、一日八時間の法定労働時間を超えた労働が可能となる制度です

①清算期間の上限の延長

現行法では、フレックスタイム制の清算期間の上限は一月以内とされています。したがって月ごとの繁閑の差が生じるような場合であっても、労働時間のやりくりができるのは一か月の期間内に限られます。これに対して、改正法では清算期間の上限が三か月以内に延長されます（改正労働基準法三二条の三第一項二号）。たとえば、清算期間を三か月にした場合、割増賃金が支払われるのは、原則として三か月に一回となります。ただし、清算期間を一か月超とする場合、清算期間中の各月で、一週間あたりの平均労働時間が五〇時間を超える場合には、五〇時間を超える労働時間については、月ごとに割増賃金を支払う必要があります（改正労働基準法三二条の三第二項）。

清算期間を一月超とする場合には、計算や支払いの方法が複雑になるので、会社であらかじめ十分に管理方法を検討しておく必要があります。

②労使協定の届出義務

フレックスタイム制の導入のためには、過半数組合（存在しなければ過半数代表者）との間で労使協定を締結する必要があります（改正労働基準法三二条の三第一項。現行法でも同様）。現行法のもとでは、フレックスタイム制の労使協定の届出義務はありませんでした。他方、改正法のもとでは、清算期間が一月超である場合には、労使協定を労働基準監督署に届け出る必要があります、この点は現行法との大きな違いです（改正労働基準法三二条の三第四項。清算期間が一月以内の場合には、届出は不要です）。

清算期間を一月超とする場合には、届出義務違反が生じないように、留意が必要とす。

③法定労働時間枠の計算方法の見直し

現行法のもとで、一か月単位のフレックスタイム制を週休二日で運用する場合、法定労働時間数（一日八時間）相当の労働を行っていても、曜日のめぐり次第では、法定労働時間の総枠を超え、割増賃金の支払いが必要になってしまいうという問題がありました。この点については、通達（平成九年三月三十一日基発第二二八号）が、一定の要件のもとで、割増賃金の支払い義務が生じないという運用を認めていたところです。

改正法は、この通達と発想を同じくするものであり、一定の条件を満たす場合には、清算期間中の労働時間が「清算期

間中の所定労働日数×八時間」の枠内に収まっている限り、割増賃金の支払い義務が生じない、という特例を認めるものです。

すなわち、改正法の特例のもとでは、フレックスタイム制が適用される一週間の所定労働日数が五日の労働者について、労使協定で、労働時間の限度を「清算期間における所定労働日数×八時間」とする旨を定めたときは、（割増賃金の支払いが不要である）一週間あたりの平均労働時間の上限は、四〇時間ではなく、以下の式で算定される時間数となります（改正労働基準法三二条の三第三項）。

【計算式】清算期間中の所定労働日数×八÷（清算期間中の総日数÷七）

たとえば、総日数が三十日・所定労働日数が二十二日の月の場合、原則的な法定労働時間の考え方によると、一週間あたりの平均労働時間の上限は四十時間です（同法三二条一項・三二条の三）。他方、改正法の特例のもとでは、一週間あたりの平均労働時間の上限は約四十一・〇六時間（ $41.06 = (22 \times 8) \div (30 \div 7)$ ）となり、原則の場合と比べて、一週間あたりの平均労働時間の上限が拡大されます。

④施行日・必要対応等

フレックスタイム制の清算期間を変更する場合には、就業規則や労使協定の改定や労働基準監督署への届出を行う必要があります（ただし、前記一、一（二）のとおり、労使協定の届出が必要なのは、清算期間が一月超である場合に限られます）。

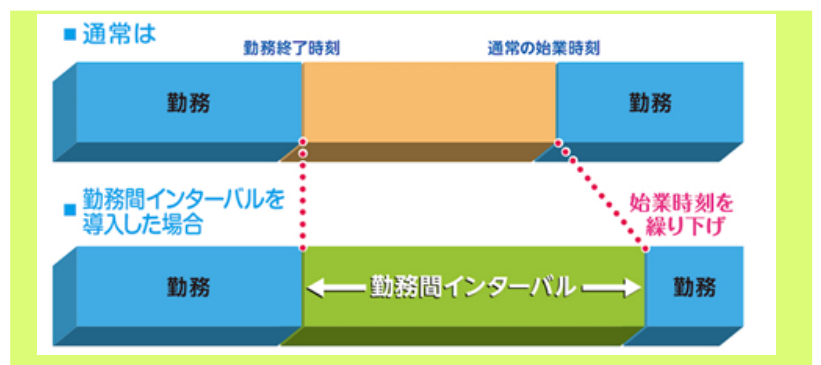
(二) 特定高度専門業務・成果型労働制(高度プロフェッショナル制度)の創設

職務の範囲が明確で一定の年収(少なくとも一、〇〇〇万円以上)を有する労働者が、高度の専門的知識を必要とする等の業務に従事する場合に、年間一〇四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じること、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適用除外とします。健康確保措置として、年間一〇四日の休日確保措置を義務化、加えて、①インターバル措置、②一月又は三月の在社時間等の上限措置、③二週間連続の休日確保措置、④臨時の健康診断のいずれかの措置の実施を義務化(選択的措置)です。

また、労働安全衛生法の改正により、制度の対象者について、在社時間等が一定時間を超える場合には、事業主は、その者に必ず医師による面接指導を受けさせなければならないこととなりました。

(三) 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)

「勤務間インターバル」とは、勤務終了後、一定時間以上の休息期間(インターバル)を設けることで、労働者の睡眠時間や生活時間を確保するものです。勤務間インターバルを設けることにより、労働者が最低限の睡眠時間やワーク・ライフ・バランスを確保しながら働くことができるようになると考えられています。



(出典: 厚生労働省「勤務間インターバル」とは)

改正法案のもとでは、健康および福祉を確保するために必要な終業から始業までの時間(勤務間インターバル)の設定に努めることが、事業主に求められます(労働時間等の設定の改善に関する特別措置法二条一項)。(二〇一九年四月一日施行)。

(四) 産業医・産業保健機能の強化(労働安全衛生法等)

産業医は、労働者の健康管理等を行うのに必要な医学に関する知識に基づいて、誠実にその職務を行わなければならないこととなりました(改正労働安全衛生法一三条三項)。

労働安全衛生法一三条三項)。

事業者は、産業医に対し、産業医が労働者の健康管理等を適切に行うために必要な情報(労働者の労働時間に関する情報等、厚生労働省令で定められるもの)を提供しなければならないこととなります(改正労働安全衛生法一三条四項)。事業者は、産業医が行った労働者の健康管理等に関する報告を尊重しなければならず、報告の内容等を衛生委員会等に報告しなければなりません(改正労働安全衛生法一三条五項、六項)。

四「雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保」について

(一) 不合理な待遇差を解消するための規定の整備  
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が明確化されます。(有期雇用労働者を法の対象に含めることに伴い、法律の題名が改正されました(「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」))

② 有期雇用労働者について、正規雇用労働者とa職務内容、b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義務化されます。

③ 派遣労働者について、a派遣先の労働者との均等・均衡待遇、b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が義務化します。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します。

(二) 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

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します。

(三) 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

(一)の義務や(二)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を整備します。

(四) これらの改正は平成三十二年四月一日施行ですが、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三十三年四月一日となります。

五 これらの改正により、使用者側については就業規則の見直しが必要となります。

専門家にアドバイスを得るなどして施行前からの対応が望まれます。



ルーチェ法律事務所  
弁護士・弁理士 中井陽子  
弁護士・弁理士 (東京弁護士会所属)  
東京都港区西新橋一丁目十八番六号  
クロスオフィス内幸町六〇二  
電話 〇三・五五二〇・五三三四  
HP <http://www.luce-law.jp/>