

セミナーのご案内

経営者向けセミナーのご案内

**受講料
無料**

グロースセミナー第4弾

『企業間契約書のポイント』

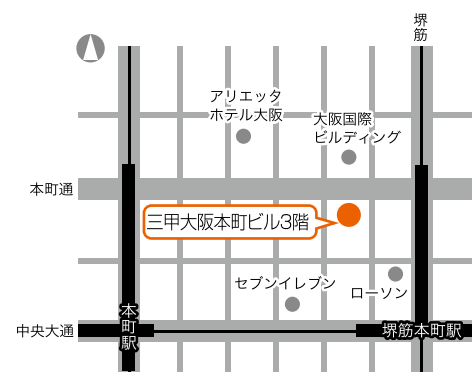
～意外と知られていない秘密保持契約書、
業務委託契約書の重要チェックポイント～

※是非貴社にてご利用されている同種契約書をご持参ください。

日 時 平成30年 **11月15日(木)** 14:00～16:00

会 場 〒541-0053 大阪市中央区本町2丁目3番8号
三甲大阪本町ビル10階

■ 会場までのアクセス
【最寄駅】 堺筋線 堺筋本町 徒歩2分
御堂筋線 本町 徒歩5分



講師紹介



弁護士 谷川 安徳

■ 経歴
平成11年3月
立命館大学大学院法学研究科博士
前期課程修了
司法修習:54期
平成13年10月弁護士登録
(大阪弁護士会)

■ 役職等
民事調停官
(大阪地方裁判所H22.10～H24.9)
甲南大学法科大学院特別講師
(H16.4～H21.3)等



弁護士 徳田 聖也

■ 経歴
平成18年3月
同志社大学文学部卒業
平成21年3月
立命館大学法科大学院修了
司法修習:新63期
平成22年12月弁護士登録
(大阪弁護士会)

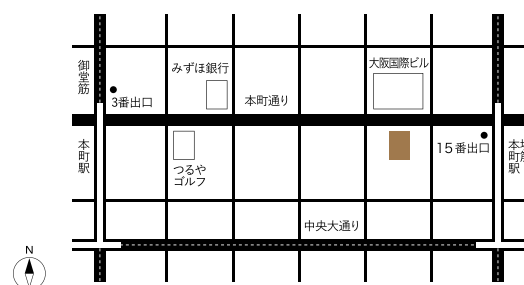
■ 講演歴
介護事業所向けセミナー
「必ず役に立つ相続・後見セミナー」
融資を受けやすい事業計画書
作成セミナー

● 発行

グロース法律事務所

〒541-0053
大阪市中央区本町2丁目3番8号 三甲大阪本町ビル10階
TEL 06-4708-6202 FAX 06-4708-6203

Access



時代を切り開くすべての経営者のために

News Letter

グロース法律事務所 ニュースレター

2018年
10月号

ココが変わる!「働き方改革」による
中小企業経営

～今から見直すべき2つのポイント～

弁護士 谷川 安徳

目次 ○ そもそも「働き方改革」とは何か
○ 働き方改革関連法によって何が変わるか。

Ⅰ 労働時間法制の見直し
Ⅱ 雇用形態に拘わらない公正な待遇の確保／同一労働同一賃金等々(次号に掲載予定)

そもそも「働き方改革」とは何か

本稿では、近年話題となり、働く人はもちろん、会社経営という点では経営者にとって大きな転換点ともなり得る「働き方改革」について、解説を加えたいと思います。

「働き方改革」について政府は、「一億総活躍社会実現に向けた最大のチャレンジ。多様な働き方を可能とするとともに、中間層の厚みを増しつつ、格差の固定化を回避し、成長と分配の好循環を実現するため、働く人の立場・視点で取り組んでいく改革」と位置づけています。

「働き方改革」は、我が国が、「少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少」「育児や介護との両立など、働く方のニーズの多様化」などの状況に直面しているとの背景事情を踏まえ、「働く方の置かれた個々の事情に応じ、多様な働き方を選択できる社会を実現し、働く方一人ひとりがより良い将来の展望を持てるようにすること」を目指そうというものです。

中小企業経営の視点にたった場合には、「魅力ある職場づくり」が「人材の確保」を生み、「業績の向上」そして「利益増」という好循環を作り出せるようにしていくことが「働き方改革」の目指すところ。

この「働き方改革」については、総理が議長となり、労働界と産業界のトップと有識者が集まった「働き方改革実現会議」において、「非正規雇用の処遇改善」「賃金引上げと労働生産性向上」「長時間労働の是正」「柔軟な働き方がしやすい環境整備」など9つの分野について、具体的な方向性を示すための議論が行われてきました。

その成果として「働き方改革実行計画」が平成29年3月28日にまとめられ、このような経過の中で、既に報道でも大きく取り上げられているように、「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」(以下「働き方改革関連法」といいます。)が成立しました(平成30年7月6日公布)。

ここからは、働き方改革関連法によって、主にどのような法律の改正が加えられ、また今後も加えられようとしているか、それが中小企業経営にどのような変革をもたらすのかを説明していきたいと思ます。

働き方改革関連法によって何が変わるか

働き方改革関連法は、雇用対策法、労働基準法、いわゆるパートタイム労働法など多くの労働にかかわる法律を一括して改正しようとする法律です。
ポイントは二つです。

I 労働時間法制の見直し

II 雇用形態に拘わらない公正な待遇の確保

全体像としては、主には以下の内容と予定になっています。

出典:厚労省リーフレット「働き方改革～一億総活躍社会の実現に向けて～」

H31.4	・残業時間の上限規制(大企業) ・高度プロフェッショナル制度の導入 ・勤務間インターバル制度の促進、有給取得の義務づけ 等
H32.4	・残業時間の上限規制(中小企業) ・同一労働同一賃金の促進(大企業) 等
H33.4	・同一労働同一賃金の促進(中小企業) 等
H35.4	・中小企業の割増賃金率引き上げ(25%→50%)
H36	・残業時間の上限規制(自動車運転業務、建設業、医師)

I 労働時間法制の見直し

【全体像】

労働時間法制については、「働き過ぎ」を防ぎながら、「ワーク・ライフ・バランス」と「多様で柔軟な働き方」を実現する目的で以下のような見直しが行なわれました。

出典:厚労省リーフレット「働き方改革～一億総活躍社会の実現に向けて～」

①	残業時間の上限を規制します
②	「勤務間インターバル」制度の導入を促します
③	1人1年あたり5日間の年次有給休暇の取得を、企業に義務づけます
④	月60時間を超える残業は、割増賃金率を上げます(25%→50%) ▶中小企業で働く人にも適用(大企業は平成22年度～)
⑤	労働時間の状況を客観的に把握するよう、企業に義務づけます ▶働く人の健康管理を徹底 ▶管理職、裁量労働制適用者も対象
⑥	「フレックスタイム制」により働きやすくするため、制度を拡充します ▶労働時間の調整が可能な期間(清算期間)を延長(1ヶ月→3ヶ月) ▶子育て・介護しながらでも、より働きやすく
⑦	専門的な職業の方の自律的で創造的な働き方である「高度プロフェッショナル制度」を新設し、選択できるようにします ▶前提として、働く人の健康を守る措置を義務化(罰則つき) ▶対象を限定(一定の年収以上で特定の高度専門職のみが対象)

中小企業経営者にとって、まず喫緊の対応が求められる見直しは、「③」の年次有給休暇の取得義務づけです。

これまでは、労働者から申出がなければ、年次有給休暇は取得出来ませんでした。労働者からの申出というのは、当然ながら、労働者からいついつに有給休暇を取得します、という申出がなければ、成立しないというものです。しかし、実態として、企業によってはこの申出自体が事実上出来にくいという問題があり、見直しがされたものです。

今回の改正によって、使用者が労働者の希望を聴き、希望を踏まえて時季を指定することになるとともに、その日数は年5日とされました。これは使用者の法律上の義務となりましたので、くれぐれもご注意ください。

【残業時間の上限規制】

また、長時間労働を是正するために、法律で残業時間の上限が定められました。その理由は次のとおりです。

労働時間は、「1日8時間、1週40時間」が原則とされ(労働基準法32条)これを超えた時間外労働や休日労働のためには、36協定の締結と労働基準監督署(労基署)への届出が求められています(労働基準法36条)。

この36協定で定める延長時間については、労働省告示が、「1か月あたり45時間、1年間360時間」等の限度を定める一方、労働省告示は、臨時的な特別の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6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を認めていました。

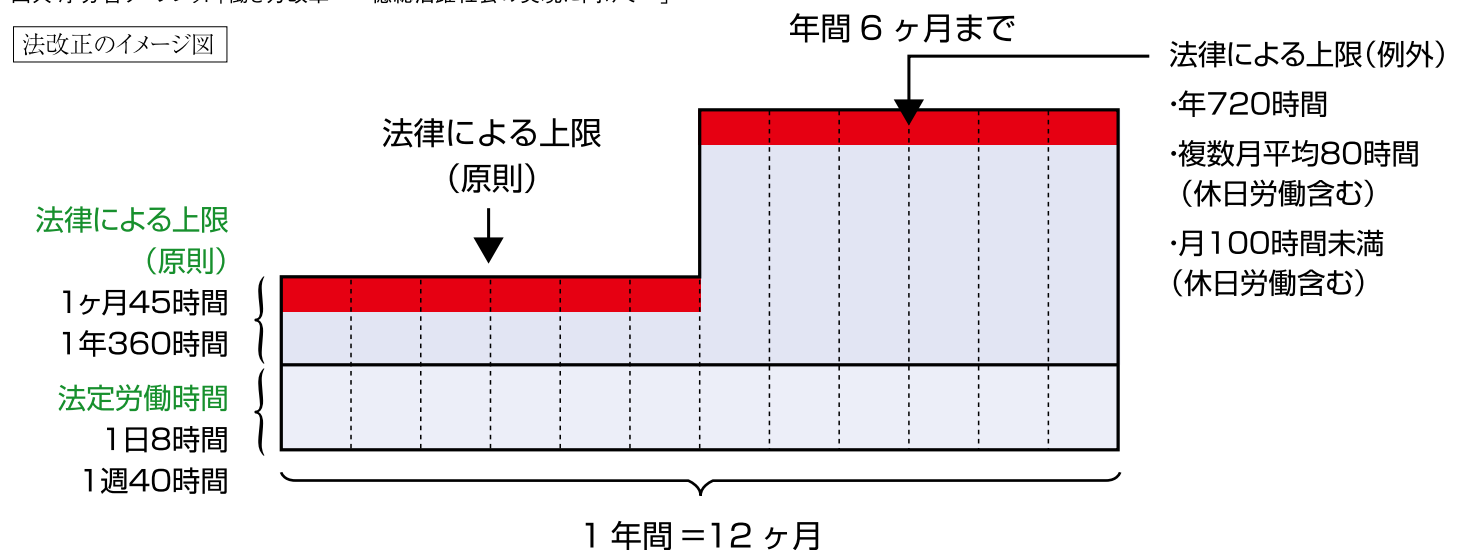
しかし、
▼法律(労働基準法)が時間外労働の限度を定めていない
▼時間外労働の限度を定める労働省告示に法的拘束力がない(限度を超えた時間数であっても、36協定の締結・届出が可能)

▼労働省告示は、特別条項による延長時間について限度を定めていない
という問題があり、これが長時間労働を生む原因の一つとなっていました。

下記イメージ図は法改正による上限ですが、要約すると、
●36協定に定める時間外労働の限度は、月45時間(1日2時間半程度相当)、年360時間まで
●例外として、臨時的な特別の事情があつて労使が合意する場合でも年720時間以内複数月平均80時間以内

出典:厚労省リーフレット「働き方改革～一億総活躍社会の実現に向けて～」

法改正のイメージ図



(休日労働を含む。1日4時間程度相当)月100時間未満(休日労働を含む)を超えることはできないとされました(なお、建設業等一部適用が猶予されている事業があります)。

今後、時間外労働については、36協定があつても、法律の上限に違反した場合には、罰則の対象となります。労働者への賃金の支払だけでは済まされませんので、くれぐれもご注意ください。

【割増賃金の引き上げ】

また、月60時間超の残業割増賃金率について、大企業はこれまでも50%とされており、中小企業については25%とされてきましたが、これは中小企業について特別に猶予がされていたものであり、今回の改正によって、中小企業についても、平成35年4月からは、月60時間超の割増賃金率が、50%以上とされました。

中小企業経営者にとって割増賃金の負担は、資金繰りにも直結する問題です。

この働き方改革は、中小企業経営者に大きな変革とチャレンジが求められるものです。「魅力ある職場づくり」→「人材の確保」→「業績の向上」→「利益増」という好循環を作り出していくためには、この時期から、就業規則の見直しも含めた、社内体制の再構築に着手していく必要があると考えています。

次号では、同一労働同一賃金に関する、雇用形態に拘わらない公正な待遇の確保について、解説させていただきます。