



innoventier 弁護士法人  
Power for the Business イノベントイア

## 企業法務相談室

〈第23回〉

ひらの じゅん  
弁護士 平野 潤

2003年京都市大学法学部卒業、04年弁護士登録。法律事務所代表を経て、18年12月より弁護士法人イノベントイアに所属。主に企業・事業主をクライアントとし、知的財産法、コーポレート、労働法等の分野において、相談、契約書等の作成・レビュー、訴訟・交渉に携わっている。

# 「働き方改革」労働基準法の改正等について

## 一 はじめに

「二億総活躍社会の実現」を謳い、「長時間労働の是正」「非正規雇用の処遇改善」「柔軟な働き方がしやすい環境整備」などを目的として成立した「働き方改革」関連法が二〇一九年より順次施行されます。

先ずは、二〇一九年四月一日に、労働時間法制の見直しとして、改正された労働基準法等が施行されます。従来の労働時間に関する制度が大きく見直され、時間外労働の上限が法律で規制されるとともに、仕事を終えてから次に働き始めるまでに一定の休息時間を確保する「勤務間インターバル制度」の導入努力義務が課されることとなります。また、年次有給休暇の取得義務が企業に課されることとなります。以下、詳しく解説します。

## 二 時間外労働の上限規制

これまで、時間外労働の上限に関しては、行政指導があっただけで、強制力がありませんでしたが、今回の労働基準法の改正により、罰則付きの上限が法律で規定されました。時間外労働の上限は、原則として、月四五時間

(一日当たり二時間程度)、年三六〇時間となり、臨時的な特別の事情がなければ、超過することは許されません。

また、臨時的な特別の事情があり、労使が合意する場合であっても、月四五時間を超過できる月数は六か月以内、時間外労働の上限は①一か月一〇〇時間未満、②二〜六か月の平均八〇時間以内(一日当たり四時間程度)、③年七二〇時間以内とされ、それ以上の時間外労働は違法となります。①②については、休日労働も含めた時間となりますので、注意が必要です。

先にも述べましたが、時間外労働の上限を超過した場合の罰則が新たに設けられました。上限規制に違反した場合には、六か月以下の懲役または三〇万円以下の罰金が科されるおそれがあります。また、労働基準監督署などは、企業に対する時間外労働の調査や指導を強化するものと予想されます。

そのため、企業としては、時間外労働の上限規制に沿った就業体制を整備するべく、労働時間の適正な把握・管理を始め、真摯な取り組みが求められるでしょう。また、上限規制を超過するような長時間労働を前提とした定額残業手当(みなし残業代)制度がある場合には、早急に就業規則等を見直す必要があります。

今回の法改正に合わせて、三六協定で定め

## 今回のご相談

本年(二〇一九年)度より、「働き方改革」関連法が順次施行されると聞きましたが、いったい何が変わるのでしょうか。企業として、どのように対応すればいいでしょうか。

必要がある事項も変更されました。厚生労働省等は三六協定届出書の新様式を策定しておりますので、二〇一九年四月以降に改めて三六協定を届出る場合には、新様式をご利用ください。経過措置が設けられていますので、施行前後にまたがる期間の三六協定を締結している場合、その協定は有効であり、新たに協定を締結し直す必要はありません。

なお、中小企業(業種・資本金額・労働者数により範囲が異なります)への適用は二〇二〇年四月一日まで猶予されます。また、自動車運搬業務や建設事業、医師業など一部事業・業務については、五年間、適用が猶予されるとともに、一部規制は適用外となるものもあります。さらに、医師の面接指導等の健康確保措置を設けた新商品・技術等の研究開発業務については、今回の時間外労働の上限規制は適用されません。

## 三 「勤務間インターバル制度」の導入努力義務

前日の終業時間と翌日の始業時間の間に一定の休息時間を確保するというのが「勤務間インターバル制度」です。同制度の導入により、十分な生活時間や睡眠時間を確保することができ、過重労働の防止に繋がります。従業員の心身の負担を軽減することができると期待されています。

EU加盟国などでは既に導入されており、日本でも自主的に導入する企業がありました。が、「働き方改革」の一環として、すべての企業に「勤務間インターバル制度」の導入努力義務が課されることになりました。もともと、努力義務にとどまり、罰則も設けられていないことから、企業にとっては、導入を強

制されるものではありません。

具体的な制度設計については、休息時間と翌日の所定労働時間が重複する部分を労働したものと見做したり、翌日の始業時間を繰り下げると見做したり、各企業の裁量に委ねられています。また、必要とされる休息時間(インターバル)については、法律上は明確な規定はありませんが、厚生労働省の有識者検討会による報告では、八〜二時間が目安とされています。

企業としては、「勤務間インターバル制度」を導入する場合には、企業経営の実態や現状の就労状況等を踏まえて、労使間で十分に協議を行ったうえで、制度設計を行い、就業規則や労働協約などの見直し、改訂を行うことになるでしょう。

なお、中小企業・事業者に対しては、「勤務間インターバル制度」導入による助成金制度が厚生労働省により設けられています(予算による制限があります)。

## 四 年次有給休暇の取得義務化

これまで、従業員からの申出がなければ、企業として、年次有給休暇を取得させなくても問題はありませんでした。労働基準法の改正により、一〇日以上(年次有給休暇が付与される従業員については、特に申出がない場合であっても、企業側より、年間五日以上の年次有給休暇を取得させることが義務付けられました。

労働者が既に五日以上の年次有給休暇を取得している場合には、企業として対応する必要はありませんが、五日より少ない場合には、不足分について、企業側より、従業員の希望を聴いたうえで、休暇の時季を指定する必要

があります。

年次有給休暇の取得義務は、事業規模に関わらず、すべての企業に課されており、中小企業等への例外もありませんので、注意が必要です。違反した場合には、三〇万円以下の罰金が科されるおそれがあります。

そのため、企業としては、すべての従業員について、何日年次有給休暇が付与されているのか、うち何日取得しているのか、正確に把握し、管理できる仕組みを設ける必要があります。年次有給休暇管理簿の作成・保管が義務付けられます。また、年次有給休暇を計画的に付与するなど、新たな制度設計を検討する必要があります。

## 五 おわりに

このように、労働基準法等の改正により、従来の労働時間に関する制度が大きく変更されるため、企業としては、労働時間の管理を徹底するとともに、状況によっては、新たな制度設計を行う必要があります。特に、時間外労働の上限規制や年次有給休暇の取得義務に関しては、罰則が設けられましたので、法改正を知らなかった、準備が間に合わなかったでは済まされません。

今回紹介した以外にも、高度プロフェッショナル制度の創設やフレックスタイム制の見直し、産業界・産業保健機能の強化に関する改正法も施行されます。

企業としては、法令を遵守するとともに、労働基準監督署や従業員とのトラブルを予防するべく、速やかに準備・対応に取り掛かる必要がありますので、弁護士等に相談することが推奨されます。