

平成30年12月28日

連載「働き方改革後の労務管理」(第3回)
～「働き方改革関連法」施行直前・実務のポイントチェック～

弁護士法人はくと総合法律事務所

弁護士 石毛 和夫

弁護士 岡本 大毅

弁護士 浅野 綾子

弁護士 横瀬 大輝

本連載では、これまで2回にわたり、「働き方改革関連法」の全体像を概説しつつ、「同一労働同一賃金」に関する近時の2つの重要な最高裁判決(ハマキョウレックス事件及び長澤運輸事件)とその影響、実務上の留意点を解説してきた。第3回にあたる今回は、「働き方改革関連法」による労働関連諸法改正のうち、「長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現等」に関する部分を採り上げ、かつその中でも、実務担当者にとって特につまづきやすい・間違えやすい事項をピックアップして、その基礎から実務対応までを解説する。直前に迫った「働き方改革関連法」の施行(平成31年4月1日)までのポイントチェックに役立てていただきたい。

第1 「長時間労働の是正」等に関する改正の全体像

まず、おさらいだが、「働き方改革関連法」による改正点のうち、「長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現等」にかかわる項目を挙げると、以下の7点となる。

- ① 残業時間の上限規制
 - ・残業時間の上限を、原則として月45時間・年360時間と法定すること等
 - ※中小企業については平成32年から適用
- ② 勤務間インターバル制度の導入促進
- ③ 年5日間の年次有給休暇取得の義務付け
 - ・使用者は、10日以上(以下「年休」という。)が付与される労働者に対しては、5日について、時季を指定して付与しなければならないとするもの
- ④ 中小企業にも月60時間超残業に対する割増賃金率引き上げ(50%以上)適用
 - ※平成34年予定
- ⑤ 労働時間の客観的把握の義務付け
 - ・労働時間をタイムカード等の適切な方法で把握することを法令上の義務とするもの(労働安全衛生法66条の8の3・労働安全衛生規則52条の7の3)
- ⑥ フレックスタイム制度の拡充
- ⑦ 高度プロフェッショナル制度の新設

このうち、「② 勤務間インターバル制度の導入促進」は、前日の終業時刻と翌日の始業時刻との間に一定時間の休息の確保に努める義務を事業主に課すものであるが、努力義務に留まるという意味では、実務対応上の優先度は相対的には低いといえよう¹。

「④ 中小企業にも月 60 時間超残業に対する割増賃金率引上げ（50%以上）適用」は、中小企業にとっては注意を要する事項だが、「① 残業時間の上限規制」との関係で、改正法の下ではそもそも「月 60 時間超残業」自体が例外的なものとならざるを得ないし、この改正の適用は平成 34 年を予定しているので、対応にはまだ一定の時間的余裕があるともいえよう。

「⑥ フレックスタイム制度の拡充」は、「清算期間」の上限を 1 カ月から 3 カ月に延長することを柱とするものである。また、「⑦ 高度プロフェッショナル制度の新設」は「高度プロフェッショナル」について、一定の要件のもとに、労働時間・休日・深夜労働割増賃金等の規定を適用除外とするものである。いずれも、必要に応じ改定・導入を検討すればよいであろう。

こうして改めて見返してみると、どの会社にとっても「否応なし」で実務対応が迫られているのは「① 残業時間の上限規制」「③ 年 5 日間の年次有給休暇取得の義務付け」そして「⑤ 労働時間の客観的把握の義務付け」の 3 項目であると整理することができる。それでは、「否応なし」の対応として、留意すべきポイントは何か。以下解説する。

第 2 残業時間の上限規制

1 はじめに

意外に思う方もいると思われるが、現行法施行下において、残業²時間の上限を定める法律はない³。残業時間の上限規制の新設は、働き方改革関連法における目玉のひとつである。

¹ なお、中小企業を対象として、一定の要件のもと、勤務間インターバル制度導入に要した費用の助成金制度があるが、既に受付期間は終了している。

² 本章において、実労働時間のうち 1 日 8 時間又は週 40 時間を超える部分のいわゆる法外残業を指している。

³ ただし、残業時間につき期間ごと次の上限を定める行政指導は存在していた（平成 10 年 12 月 28 日労働省告示第 154 号「労働基準法第 36 条第 2 項の規定に基づき労働基準法第 36 条第 1 項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準」）。

期間	限度時間
1 週間	15 時間
2 週間	27 時間
4 週間	43 時間
1 カ月	45 時間
2 カ月	81 時間
3 カ月	120 時間
1 年間	360 時間

それはすなわち、企業⁴にとっては、人員計画、ひいては経営方針を根本から見直す必要に迫られるおそれのある大きな改正点といえる。したがって、企業の人事担当者はもとより、経営層においても、かかる改正内容をさっそく把握されておくべきと考えられる。なお、前提として、残業時間の上限規制は、残業をさせる対象期間の起算日が改正法施行後（大企業につき平成31年4月1日、中小企業につき平成32年4月1日）のものに適用されることとなる。したがって、仮に、いわゆる三六協定を改正法施行前に締結及び届出を行っていたとしても、対象期間の起算日を改正法施行後とする内容であった場合は、改正法が適用される。他方、かかる対象期間の起算日が改正法施行前であれば、対象期間が改正法施行日をまたいでいたとしても、改正法は適用されない。

2 具体的な内容

それでは、内容を見ていきたい⁵。

(1) 原則

まず、残業時間の上限は、原則として、月45時間、年360時間となる。

(2) 例外

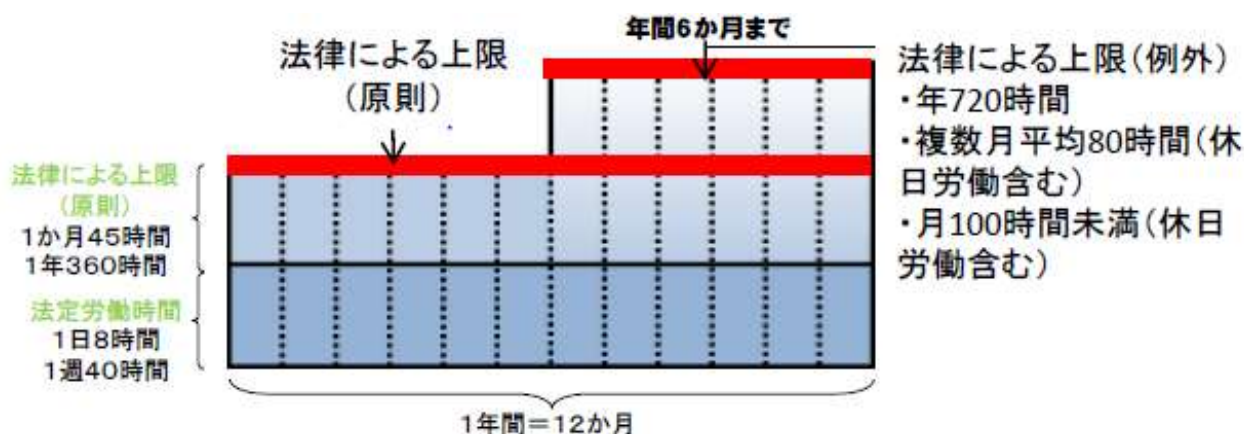
臨時的な特別な事情がある場合は、年720時間以内で残業時間の拡大が可能であるが、この場合でも、単月の残業時間は、休日労働時間を含めて100時間未満とし、かつ、複数月にわたって平均月80時間（ここも休日労働時間を含む。）以内とする必要がある⁶。ここでいう「複数月にわたって平均月80時間以内」とは、残業又は休日労働をさせる対象期間を通じて、その初日から1カ月ごとに区分したそれぞれの期間のいずれについても、その前1カ月間を加えた期間（つまり2カ月間）、その前2カ月間を加えた期間（つまり3カ月間）、その前3カ月間を加えた期間（つまり4カ月間）、その前4カ月間を加えた期間（つまり5カ月間）、その前5カ月間を加えた期間（つまり6カ月間）のいずれを見ても、残業時間及び休日労働時間の合計時間が月平均80時間以内になっていることを要件とするものである。

また、残業時間につき月45時間を超えることができるのは、年間で6カ月に限られる。

⁴ 一定の業態の事業者については、その特殊性にかんがみ、残業時間の上限規制の適用が改正法施行後5年後に留保され、又はその適用が除外される（前者につき、自動車運転の業務、建設事業、医師、鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業が該当する。後者につき新技術・新商品等の研究開発業務が該当する。）。

⁵ 残業をさせる前提として、労使協定書（いわゆる三六協定）の作成及び労働基準監督署長への届出を要すること自体に変わりはない。ただし、その様式及び記載事項は、残業時間の上限規制に則したものと変更されている。

⁶ その他、坑内労働等、一定の健康上特に有害な業務については、1日の残業時間は2時間以内が上限とされる。



(厚生労働省「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」より抜粋)

(3) 罰則

時間外労働時間の上限規制に違反した場合、6カ月以下の懲役又は30万円以下の罰金による処罰の対象となる。これは両罰規定とされているため、労働時間を実際に管理する者はもとより、法人としての会社や事業主も刑事責任を問われるおそれがあるので、留意すべきである。

第2 年5日間の年次有給休暇取得の義務付け

1 はじめに

現行法施行下においては、労働者自らが、使用者に対し、年休の取得を申し出る必要がある。しかし、我が国においては、国民性というべきか、年休の取得率が約50%⁷に過ぎず、国際的にみても極めて低い水準にある⁸。

こうした社会的事情を背景として、ついに、改正法は、使用者に対し、労働者をして年5日の年休を取得させる義務を課すに至ったものである。まさに新たな法的義務を使用者に課すものであり、企業に新たな対応を迫る改正内容となっている。

具体的には、次のとおりである。

2 具体的な内容

(1) 対象者

年休が年10労働日以上付与される労働者である。したがって、短時間労働者のため年間で付与される年休が10労働日に満たないが、未消化分を繰り越した結果、ある年で行使で

⁷ 平成30年10月23日に公表された厚生労働省の「平成30年就労条件総合調査の概況」によれば、平成29年(又は平成28会計年度)における年休取得率は、51.1%(前年49.4%)となっている。

⁸ 総合旅行サイト「エキスペディア」(<https://www.expedia.co.jp/>)が世界30ヶ国の18歳以上の男女計15,081名を対象としたとされる平成29年における有給休暇の国際比較調査

(<https://welope.expedia.co.jp/infographics/holiday-deprivation2017/>)によれば、わが国の年休消化率は30ヶ国中、最下位であり、29位の韓国(67%)からも大きく差を開けられている。

きる年休が 10 労働日以上になったとしても、対象者にはならない。

また、管理監督者も対象となる。

(2) 取得のさせ方

使用者は、上記対象者に対し、付与された年休のうち 5 日については、基準日（継続勤務した期間を 6 カ月経過日から 1 年ごとに区分した各期間の初日）から 1 年以内の期間に、労働者ごとにその時季を定めることにより与えなければならない。要するに、年休を付与した日（基準日）から 1 年以内の間に、5 労働日について、使用者が取得時季を指定して与える必要があるということである。したがって、仮に、法定の基準日（雇入れの日から 6 カ月後）より前に 10 労働日以上の子休を任意に付与した場合は、法定の基準日ではなく、その付与した日から 1 年以内に 5 労働日を指定して年休を与えなければならないので、注意を要する。

5 労働日を指定して年休を与えるとして、前年より繰り越した年休と、当該年度に取得した年休の、いずれから消化すべきかは法文上明確ではないが、年休取得の促進という改正法の趣旨に照らせば、前者の年休から消化する扱いとするべきであろう。

時季を定めるにあたっては、あらかじめ、労働基準法の規定により当該年休を与えることを当該労働者に明らかにした上で、その時季について当該労働者の意見を聴かなければならず、使用者は、当該意見を尊重するよう努めるものとされる。努力義務であることはさておき、どこまで労働者の意見を尊重するかは悩ましいが、企業としては、事業の正常な運営に支障を及ぼさぬよう各労働者の年休を計画的に指定せざるを得ないであろうから、実務的には、使用者の裁量に相当程度譲らざるを得ないのではないだろうか。

(3) 年次有給休暇管理簿の作成・保存義務

使用者は、労働者に年休を取得させたときは、その時季、日数及び上記基準日を労働者ごとに明らかにした年次有給休暇管理簿を作成し、当該年休を与えた期間中及び当該期間の満了後 3 年間保存しなければならない。

(4) 罰則

かかる年 5 日の年休を取得させる義務に違反した場合、30 万円以下の罰金による処罰の対象となる。両罰規定であることは上記残業時間の上限規制と同様であり、実際に当該義務に違反した年休付与を管理する者のみならず、法人としての会社や事業主も刑事責任を問われるおそれがある。

第 3 労働時間の客観的把握の義務付け

1 現在のガイドラインについて

さて、労働時間の状況の把握に関する改正法の説明に入るのに先立って、改正前（現在のルールをおさらいしておこう。

平成 29 年 1 月 20 日に策定された「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」（以下「平成 29 年ガイドライン」という。）は、①裁量労働制が適用される人や管理監督者を適用除外とし、②始業・終業時刻の確認及び記録に関する事項、賃

金台帳の記載事項（労働者ごとに、労働日数、労働時間数、休日労働時間数、時間外労働時間数、深夜労働時間数といった事項を適正に記入しなければならないこと）、これらの記入をしていない場合や、故意に賃金台帳に虚偽の労働時間数を記入した場合は、同法第 120 条に基づき、30 万円以下の罰金に処されることを指摘する。

かかる平成 29 年ガイドラインの適用範囲や賃金台帳等に関する言及からわかるとおり、同ガイドラインは、割増賃金を適正に支払うといった観点から、労働時間の適正な把握を要請するものである（なお、同ガイドラインには、「過重な長時間労働」「健康確保を図る必要」との表現もあることから、労働者の健康確保を全く意識していないわけではないだろうが、その記載割合は全体のうちのわずかである）。

2 労働安全衛生法改正による労働時間の状況の把握の義務化

では改正後はどうなるか。平成 31 年 4 月 1 日から施行される改正労働安全衛生法第 66 条の 8 の 3 は、使用者に対し、労働時間の状況⁹を把握する義務を課すものであり、一見すると、平成 29 年ガイドラインを法制化しただけのようにも思われる。

しかし、平成 29 年ガイドラインが割増賃金の適正の支払いを目指したものであったのとは異なり、改正労働安全衛生法は、健康管理の観点から労働時間の状況の把握義務を法制化しており、ポイントは、平成 29 年ガイドラインでは適用除外とされていた裁量労働制の適用者や管理監督者も含めた全ての労働者（ただし、高度プロフェッショナル制度対象者¹⁰を除く）の労働時間の状況を把握することが義務付けられたことである。

以下改正労働安全衛生法について詳述する。

(1) 改正労働安全衛生法で定める面接指導、労働時間の状況の把握

改正労働安全衛生法は、①同法 66 条の 8 第 1 項又は②第 66 条の 8 の 2 の規定による面接指導を実施するため、使用者に対して労働時間の状況を把握する義務を課した（同法第 66 条の 8 の 3）。

①同法 66 条の 8 第 1 項の面接指導は、週 40 時間を超えた労働時間が 1 カ月当たり 80 時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められた者（同法第 66 条の 8 第 1 項、同法施行規則第 52 条の 2）の申出がある場合に行う医師等の面接指導であり、②第 66 条の 8 の 2 の面接指導は、週 40 時間を超えた労働時間が 1 カ月当たり 100 時間を超える新たな技術、商品または役務の研究開発に係る業務（労働基準法第 36 条第 11 項に規定する業務）に従事する労働者（改正労働安全衛生法第 66 条の 8 の 2 第 1 項、同法施行規則第 52 条の 7 の 2 第 1 項）に対して行う医師による面接指導である。

⁹ 「労働時間の状況」とは、厚生労働省によれば、「どれくらいの時間、労働を提供し得る状態にあったかという概念である。すなわち、在社時間や事業場外勤務時間を把握することで足り、休憩時間等を厳密に把握する必要はない。」とされている。

¹⁰ 高度プロフェッショナル制度の対象者については、労働基準法による健康確保措置等を講じることが想定されている。これにより、使用者は、客観的な方法等により在社時間等の時間である「健康管理時間」を把握する必要がある。

(2) 今後の労働時間の状況の把握のありかた

前記2(1)のとおり、40時間を超えた労働時間が1カ月当たり80時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められた者(同法第66条の8第1項、同法施行規則第52条の2)の申出により行う医師等の面接指導については、その対象たる労働者が従事する業務内容等について限定が付されていないため、同条の面接指導の要否を検討しなければならない事案が生じたときには、まずは、「40時間を超えた労働時間が1カ月当たり80時間を超え」という要件の充足性を判断しなければならない。したがって、使用者は、(結果として前記要件を充足しない労働時間数であったとしても、その見極めをするために)全労働者の労働時間の状況を把握せざるえないことになる。

短時間労働者等、明らかに上記実施要件の労働時間数を超える可能性が低い労働者についても同法上の把握義務が課せられているのかといった疑問があるが、この点、厚生労働省に問い合わせたところ、短時間労働者についてもその労働時間の状況の把握義務があるとの回答であった(平成30年12月現在)。したがって、改正法施行後は、高度プロフェッショナル制度対象者を除く全ての労働者の労働時間の状況の把握ができる状態でなければ、同法違反を前提とした行政指導がなされるものと思われる(労働安全衛生法第66条の8の3違反の是正勧告書が交付される可能性があると思われる)。

なお、労働時間の状況の具体的な把握方法は、タイムカードによる記録、パーソナルコンピュータ等の電子計算機の使用時間の記録等の客観的な方法その他の適切な方法とし(同法施行規則第52条の7の3第1項)、このうち「客観的な方法その他の適正な方法」の具体的な内容は、平成29年ガイドラインを参考に、追って通知予定とされている(平成30年9月7日基発0908第2号)。かかる通達を前提とすると、今回の改正労働安全衛生法による労働時間の状況把握も、健康確保の観点からということで平成29年ガイドラインとは光の当て方は異なるものの、同ガイドラインで示されている把握方法と大きく変わらない方法が要請されるものと予想される。

すでに平成29年ガイドラインに基づいた労働時間把握をしている会社でも、同ガイドラインでは適用除外とされた裁量労働制の適用者や管理監督者については、把握の対象外としているところは少なからずあると思われる。しかし、改正法施行後は、高度プロフェッショナル制度対象者を除く全ての労働者の労働時間の状況把握をしていないと労働安全衛生法違反を問われることとなるため、改正法施行前までに、労働時間の状況の把握ができていない人の存否を点検し、いる場合には具体的にどのような方法で把握をするのかについて検討、実施策を講じておいていただきたい。

【コラム ～定額残業代が有効となる要件や留意点は？～】

1 定額残業代と働き方改革

いわゆる定額残業代（固定残業代、みなし残業代ともいわれます）とは、毎月定額で支払われる時間外労働等に対する割増賃金のことをいいます。定額残業代の制度は、多くの企業で採用されているところ、定額残業代は、設定した時間以上の残業が行われた場合には、超過分を払わなくてはいけないため、これによって直ちに残業代の総額が減るということはありません。もっとも、設定された時間までであれば、いくら働いても同じ残業代となるため、従業員にとっては当該時間内であれば長々と残業するインセンティブがなくなります。そのため、従業員の不必要な残業時間を減らす効果が見込まれ、この意味で、適正な定額残業代制度を整備することは、働き方改革にも資する側面があるといえます。

2 対価性の要件の考慮要素

定額残業代が有効とされるためには、一般に、次の要件が必要と考えられています。

- A 明確区分性（通常の労働時間の賃金に当たる部分と割増賃金に当たる部分を判別することができること）
- B 後者が労働基準法 37 条に基づき計算された額を下回らないこと
- C 対価性（手当が時間外労働等に対する対価として支払われるものであること）

このうち、「C 対価性」の要件について、近時、最高裁が注目される判決を言い渡しました（最一小判平成 30 年 7 月 19 日。以下「本判決」といいます）。本判決は、「C 対価性の要件」については、次の事情を考慮して判断するとしました。

- ① 雇用契約に係る契約書等の記載内容（具体的事案に応じて）
- ② 使用者の労働者に対する当該手当や割増賃金に関する説明の内容
- ③ 労働者の実際の労働時間等の勤務状況等の事情

本判決は、会社の賃金体系においては、「業務手当が時間外労働等に対する対価として支払われるものと位置付けられていた」と判断するとともに、業務手当が「実際の時間外労働等の状況と大きくかい離するものではない」と判断し、原告に支払われた業務手当は「C 対価性」の要件を満たすと判断しました。

3 実務上の留意点

今後の定額残業代制度の構築・運用においては、本判決が示した判断枠組みを踏まえて対応することが必要です。

本判決によれば、契約書への記載や会社の説明が不十分な場合は「① 契約書等の記載内容」と「② 労働者への説明内容」の観点から定額残業代が有効ではないと判断される可能性があります。

また、手当の額が時間外労働等の実態とかい離している場合には、「③ 実際の勤務状況」の観点から定額残業代が有効ではないと判断される可能性があります。本判決は、定額残業代と実際の時間外労働等が近接している事案でしたが、実際の企業においては、むしろ両者がかい離している企業も少なくないため、この点については留意が必要です。本文で述べた残業時間の上限規制との関係でも、実態としての残業時間がどの程度なされているのかを十分に把握し、それを踏まえた制度設計とする必要があります。

なお、平成 30 年 1 月 1 日から施行されている改正職業安定法及び関連省令・指針によれば、定額残業代制度を採用する企業が労働者を募集する場合は、定額で支払われる割増賃金に係る計算方法として、固定残業代の算定の基礎として設定する労働時間数及び金額を明示することが求められているため、この点にも留意が必要です。

以上

<筆者略歴>

石毛 和夫 (いしげ かずお)

弁護士法人ほくと総合法律事務所 パートナー

1996年 東京大学経済学部経済学科・1997年 同経営学科卒業、1999年 弁護士登録、あさひ法律事務所(現・西村あさひ法律事務所入所)。政府系事業再生ファンド「産業再生機構」シニアマネージャー(2003年～2006年)等を経て、2011年から現職。2012年 政府認定経営革新等支援機関認定。2017年から第二東京弁護士会災害対策委員会副委員長。

労働法務、企業コンプライアンス、企業買収・再編、事業再生、災害対策等。「再建型私的整理の実務」(中央経済、共著)等の著作のほか、「銀行法務21」誌(経済法令)に「金融商事実務判例紹介」、「旬刊経理情報」誌(中央経済)に「ビジネス実務相談室」の連載を持つ。

岡本 大毅 (おかもと だいき)

弁護士法人ほくと総合法律事務所 パートナー

2005年 関西学院大学法学部卒業、2008年 弁護士登録、一番町総合法律事務所入所、2010年 弁護士法人ほくと総合法律事務所入所、2014年～2017年 オリックス生命保険株式会社出向、2015年 公認不正検査士(CFE)認定、2018年から第二東京弁護士会民事介入暴力対策委員会副委員長。

企業コンプライアンス、不祥事対応、危機管理、社内・第三者委員会調査、保険業務、労働問題、民事介入暴力対策、紛争対応等。著作として、「保険業務のコンプライアンス【第3版】」(きんざい、共著)、「2018年 労働事件ハンドブック」(労働開発研究会、共著)、「2015年 派遣法改正と実務対応」(第二東京弁護士会、共著)、「保険コンプライアンスの実務」(経済法令研究会、共著)等。

浅野 綾子 (あさの あやこ)

弁護士法人ほくと総合法律事務所 アソシエイト

1999年 北海道大学法学部卒業、労働基準監督官任官、2006年 労働基準監督官退官、2009年 北海道大学法科大学院修了、2011年 弁護士登録、成川毅法律事務所入所、2012年 弁護士法人ほくと総合法律事務所入所。

労働法務、企業コンプライアンス、民事介入暴力対策、紛争対応等。

横瀬 大輝 (よこせ たいき)

弁護士法人ほくと総合法律事務所 アソシエイト

2008年 慶応義塾大学法学部法律学科卒業、2011年 早稲田大学大学院法務研究科 修了、2013年 弁護士登録、弁護士法人ほくと総合法律事務所入所。

労働法務、企業コンプライアンス、税務コンプライアンス、不祥事対応、危機管理、保険業務、倒産・事業再生、M&A、紛争対応等。

掲載日：2019年1月21日