



協議会会員の皆様

協議会プログラム提供会社のブレイン・サプライ株式会社です。

これから定期的に労務関連の最新情報を配信させていただきます。

今回は7月5日国会で可決・成立された働き方改革関連法案についてお届けします。



◆働き方改革関連法案◆

国会では、安倍政権での最重要法案の一つと位置づけられている「働き方改革関連法案」の審議が続いています。働き方関連法案は、専門職で年収の高い人を労働時間の規制の対象から外す新たな仕組みである「高度プロフェッショナル制度」（残業代ゼロ制度）などが注目を集めていますが、実際のところ中小企業にはどのような影響があるのでしょうか。

今回は、そのポイントをご説明します。

1. 働き方改革関連法案の概要

今回の働き方改革関連法案の大きな柱は以下のとおりです。

①働き方改革の総合的かつ継続的な推進

働き方改革の基本的な考え方を明らかにするとともに、推進するための基本方針を定める

②長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現

- ・労働時間に関する制度の見直し
- ・勤務間インターバル制度の普及促進
- ・産業医・産業保護機能の強化

③雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保

- ・契約社員、パート社員と正社員間の不合理な待遇差を解消するための規定の整備
- ・契約社員、パート社員に対して正社員との待遇差の内容・理由等の説明の義務化

限られた紙面ですべてをご説明することはできませんので、今回は、中小企業に最も関係があると考えられます、②長時間労働の是正、とくに労働時間に関する制度の見直しについて、ご説明いたします。

2. 現在の労働時間（労働時間の上限規制）制度

現在は、労働時間の上限（時間外勤務、休日勤務等の残業時間）については、法律では定められているものではありません。通常、毎年労使協定（36協定）を労働基準監督署に提出していると思いますが、ここでは多くの会社は以下の基準を上限にされていることでしょう。

期間	限度時間
1か月	45時間（42時間）
3か月	120時間（110時間）
1年間	360時間（320時間）

（ ）内は対象期間が3か月を超える1年単位変形労働時間制の場合

(A) この基準は、労働基準法で具体的に定められているものではなく、厚生労働省の告知により定められた目安時間という位置づけになっています。なお、この基準には、法定休日労働の時間は含まれておらず、法定労働休日については、現在では限度時間は定められていません。

(B) また、限度時間はこの告知により定められていますが、例外的な特別な事情がある場合にはこの基準となる時間を超えて時間外労働することが可能となっています。これを「特別条項」で定めます。

この特別条項つきで36協定を届け出た場合の限度時間も定めますが、労働基準法や告知等でその上限時間が定められているわけではありません。

（特別条項により例外的に認められる特別な事情とは、「一時的または突発的に時間外労働を行わせる必要のあるもの」で、その期間も1年の半分を超えない（1か月単位であれば6か月まで）という制約があります。）

3. 時間外労働の上限規制の法制化

今回の労働時間の見直しの中で、この時間外労働に関する具体的な基準が厚生労働省告知ではなく、労働基準法で規制されることになります。

具体的には以下のように定められる予定です。

○限度時間の上限（原則）

期間	限度時間
1か月	45時間（42時間）
1年間	360時間（320時間）

○限度時間の上限（例外）

- ① 1か月における時間外労働および休日労働できる時間は、**100時間未満**
- ② 2か月から6か月のそれぞれの期間における時間外労働および休日労働の1か月あたりの平均時間は、**80時間以内**
- ③ 1年について時間外労働できる時間は**720時間**
- ④原則45時間を超えることができる月数は、1年について6か月以内（年6回まで）

○ポイント

- (A) 原則的な時間外労働の上限については、現在の厚生労働省の基準告知の内容から基本的には変わっていません。
- (B) しかし、原則的な限度時間を超えて時間外労働させる場合に、これまで定められていなかった具体的な限度時間を定めるなど、さまざまな制約が課せられることになりました。また、①②については、限度時間には法定休日労働も含んだ時間と定められることになりました。
- (C) そして、これらの規制のうち、「①1か月100時間未満」、「②2か月から6か月の1か月平均80時間以内」に違反した場合には、罰則が科されることになっています。
- (D) なお、この労働基準法の改正は平成31年4月1日からの施行ですが、中小企業に対しては平成32年4月1日からとなります。（具体的には、平成32年3月31日を含む協定には、その協定の初日から起算して1年を経過するまでは、これまでの基準が適用されることとなります。）

4. 改正が行われた場合の影響

今回の労働基準法の改正があっても、これまでどおり労使協定（36協定）を届け出る基本的な仕組みは同じで、限度時間を超えない範囲内で設定することが必要ですが、今後留意すべき点は以下のとおりと考えられます。

- ①これまで、時間外労働と法定休日労働は区別されていましたが、例外的な場合の限度時間では時間外労働と法定休日労働を合算した限度時間が設定されました。したがって、時間外労働と法定休日労働のそれぞれを合算した労働時間数を毎月把握して、法違反とならないようにしなければなりません。（これらに違反した場合は、罰則の適用もあるかもしれません。）

- ②記載事項についても変更があることになっていますが、法改正後の労使協定（36協定）では「時間外労働および休日労働を適正なものとするために必要な事項として厚生労働省令で定める事項」も定めて記載することが求められます。

この「厚生労働省令で定める事項」では、「時間外労働の上限を超えて労働した労働者に講ずる健康確保措置」等もあります。この健康確保措置については、今後公表される厚生労働省の指針に定められることになるのですが、このように「健康」という表現が明確に記載されていることから、長時間労働等により精神疾患等を発症するなどの健康を害した労働者が発生した会社に対する指導は、ますます厳しくなることが予想されます。

5. その他の労働基準法の改正事項

今回の働き方改革関連での労働基準法の改正は、このほかにもあり、詳しくは改めてご説明する予定ですが、比較的実務への影響が大きいものの概要は以下のとおりです。

① 年次有給休暇の時季指定

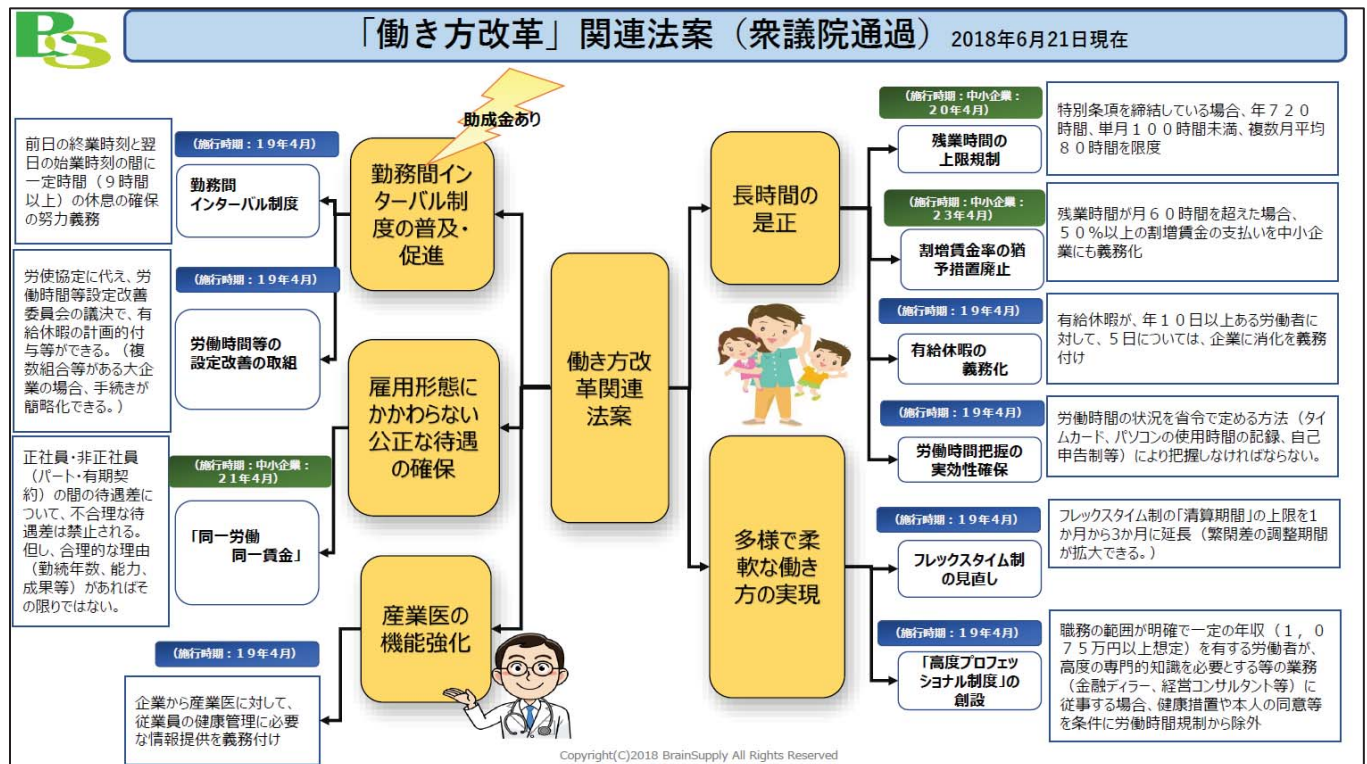
使用者（会社等）は、年次有給休暇の日数が10日以上の労働者について、年次有給休暇が付与されてから**1年以内に5日分を時季を定めて取得させなければならない**とされます。

また、時季の指定に当たっては、労働者の意見を聞き、その意見を尊重するように努めなければならないものとされています。

② 1か月の60時間を超える時間外労働に対する賃金割増率の猶予措置の廃止

平成22年（2010年）の改正で、1か月60時間を超える時間外労働をした場合、その超えた時間に対しては50%以上の割増率で賃金を支払うことが定められましたが、中小企業には「当分の間」適用しないとする猶予措置が図られていました。

しかし、今回の改正で、その猶予措置が撤廃されて、中小企業であっても**平成35年4月**より適用を受けることになります。



(安田 英樹)



今年も開催決定！

一步先のビジネスパーソンへ

9月21日

中小企業のための

新入社員フォローアップ研修

入社時研修は行ったけれど、
それっきりになっているという企業の皆様、
「うちはOJTだから…」で済ませていませんか？

こんなことを思ったことはありませんか？

コミュニケーションがとれない

自分の課題に気づいて欲しい…

長所をのばしてあげたい！



企業の皆様が若手社員に感じるお悩みにお答えします！

入社1～3年目の若手社員向けの研修です。

この時期に研修内容を再確認することで、若手社員のマナーの質に差がでます！



セミナー概要

- ◆第一部 振り返りをしてみよう！マナー編◆
 - * ビジスマナーの5原則
 - * 正しい敬語表現
- ◆第二部 コミュニケーションの達人になろう◆
 - * 仕事の進め方（PDCA/優先順位のつけ方）
 - * 仕事をスムーズに進めるコミュニケーションと報連相
 - * 上手なストレスとの向き合い方

開催日時等

- ◆日 時 平成30年9月21日（金） 10：00～16：00（開場 9：45～）
- ◆場 所 株式会社ブレイン・サプライ本社
- ◆講 師 ブレイン・サプライ コンサルタント 島村英美（社会保険労務士）
- ◆参加費 ご契約企業様 12,000円/1名（税込）
一般企業様 15,000円/1名（税込※昼食代込み）
- ◆対象者 新入社員、入社2～3年目の方、ビジスマナーを基礎から学び直したい方
- ◆定 員 24名 ※定員になり次第締め切らせていただきます。
- ◆申込締切 平成30年9月14日（金）

裏面の申込書に記入のうえ、FAXまたはメールにてお申込ください。
受付完了のご連絡をお送り致します。



講師紹介



社会保険労務士法人ブレイン・サプライ
コンサルタント
社会保険労務士

島村 英美 (しまむら ひでみ)

子育てをしながら社労士資格を取得したパワーあふれるコンサルタント！
労務のプロとして、多くのクライアントの問題解決へ挑みながら、皆様に
笑顔をお届けするパワースポットでもある。

研修を通して、新たなステージへ進出するお手伝いをさせていただきます！
皆様にお会いするのを楽しみにしております。

昨年度の受講者の声

今までの自分を振り返り、
ビジネスマナー5原則ができていたのが
考えさせられました。ビジネスマナーは、
自分のためだけでなく、会社全体のた
めに必要なものと再認識することが
できました。ありがとうございました。



相手の立場になって考えることができるか、
これが最重要だと感じた。(研修で行った)
傾聴という技術を実践することで、コミュニ
ケーション能力がグンっと上がったと思う。
人それぞれ価値観が異なることを認識して、
考えながら行動していきたい。



セミナー会場

株式会社ブレイン・サプライ本社

〒101-8350
東京都千代田区西神田1丁目4番5号
東光電気工事ビル5階
電話番号：03-6273-7437

最寄駅：
JR総武線 水道橋駅東口、都営三田線 水道橋駅
A2出口 徒歩5分
半蔵門線、都営三田線、都営新宿線 神保町駅
A5出口 徒歩6分



中小企業のための 新入社員フォローアップ研修 参加申込書

この用紙にて FAX:03-6273-7438 へFAX、または info@brain-supply.co.jp へ
Eメール、または右記WEB申込ボタンよりお申込ください。

WEB申込

会社名		TEL/FAX	/
所在地		Eメールアドレス	
申込代表者様氏名		申込み代表者様 部署名/役職名	
参加者様氏名/ ふりがな		参加者様氏名/ ふりがな	
参加者様氏名/ ふりがな		参加者様氏名/ ふりがな	
参加者様氏名/ ふりがな		参加者様氏名/ ふりがな	
参加者様氏名/ ふりがな		参加者様氏名/ ふりがな	
参加者様氏名/ ふりがな		参加者様氏名/ ふりがな	