

中小企業は3年後の見直しまでに 改正労働基準法への対応を行うべきだ!!

今年4月に改正された労働基準法は大企業だけでなく、中小企業に影響をおよぼすという。今後、顧問先中小企業が直面する課題でもあるので、事前に準備や指導に備える必要が出てきそう。そこで、今号ではコンサルタント社会保険労務士事務所多田智子氏とアクタスマネジメントサービス(株)の江原努氏に、改正労働基準法のポイントを解説してもらった。

「そもそも労働法は劣悪な作業環境の改善向上・労働搾取などの防止を目的に制定された法律です。さすがに最近では賃金そのものが払われないうケースはほとんどありませんが、労働時間の増加やサービス残業などの問題が目立ってきています」と話すのはコンサルタント社会保険労務士事務所多田智子氏。事実、総務省「労働力調査」(平成20年)によると

「週60時間以上労働する労働者の割合は全体で10%、とくに30歳代の子育て世代の男性のうち60時間以上労働する労働者の割合は20%」となっている。そこで、労働者の健康や生活の改善を目的として、いよいよこの4月に労働基準法が改正されたという。

では、労働基準法はどのように改正されたのか、さっそくそのポイントを紹介していきたい。まず注意したいのが法定割増賃金が引き上げられたことだ。

そもそも労働時間は原則1日8時間、1週40時間と定められている(労働基準法)。そこで、大半の企業は労働時間で36協定を結び、労働時間を延長もしくは休日労働することによって業務のバランスをとっている。しかし36協定を結ばず、何時間でも残業できるわけではない。

厚労省の指針では、残業の限度基準は月45時間、年360時間となっている。ただ、繁忙期にはどうしても月45時間を超えてしまう場合があ

る。その際には、「特別条項付き36協定」を結ぶことで、月45時間を超える労働も可ということになっている。

「ただ、最近は過労死やメンタルヘルスが社会問題となっており、労働時間との相関性が指摘されています。経営者にはワークライフ・バランスに対する理解とそれを踏まえた人事労務施策の検討が急務」とアクタスマネジメントサービスの江原氏。

ちなみに、週80時間超の残業は過労死判定基準となり、100時間超は安全衛生法に基づき、面談義務が生じるようになってきている。しかし、現実には100時間超の労働が行わ



アクタスマネジメントサービスの江原努氏(社労士)



コンサルタント社会保険労務士事務所の多田智子氏(社労士)

改正労働基準法対応のポイント

	残業	休暇	特別条項付36協定			
	月60h超 時間外労働 の割増率 アップ	代替休暇 の導入	時間単位 育休の導入	残業限度 時間超 の割増率 の定め	残業限度 時間超 の割増率 アップ	時間外労働 の削減
大企業	義務	任意	任意	義務	努力	努力
中小企業	—	—	任意	義務	努力	努力

- | ポイント | 大企業・
中小企業
を問わず
任意制度 |
|------|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> ①大企業は義務なので考える余地なし ②大企業は月60h超割増率アップと代替休暇をセットで考える ③中小企業は当面猶予のため、とりあえず気にしなくてよい |
| ポイント | 大企業・
中小企業
を問わず
任意制度 |
| | <ul style="list-style-type: none"> ①そもそも残業限度時間(月45h等)を超えない企業は特別条項付36協定の届出義務がないため、関係なし ②この改正事項は特別条項付36協定を届け出る企業が関係する ③残業限度時間超の割増率を特別条項付36協定に記載すればいいのであって、割増率をアップすることまでは強制されていない |

作成：アクタスマネジメントサービス

猶予される中小企業の範囲

業種	資本金の額又は出資の総額	または	常時使用する労働者
小売業	5,000万円以下	または	50人以下
サービス業	5,000万円以下	または	100人以下
卸売業	1億円以下	または	100人以下
その他	3億円以下	または	300人以下

日本標準産業分類(平成21年総務省告示第175号)

もそもそ延長するところができるといって、改正された。そして、それともない法定割増賃金が引き上げられ、月60時間を越えて時間外労働をさせた場合、5

割以上の割増賃金率が義務化されること。つまり、(A)月45時間以内の時間外労働は1.25倍以上、(B)45~60時間の場合は1.25倍以上にするように努力(義務はない)、(C)60時間超は1.5倍ということになったのだ。なお、(C)については今のところ義務化されているのは大企業のみで、中小企業は当面猶予という状況になっている。しかし、多田氏は「社会に与える影響を踏まえて、3年後の見直しで中小企業にも適用される可能性が高い。大企業ですら就業規定や給与システムをリニューアルするのに四苦八苦していたのだから、中小企業は早い段階から準備しておくことが望ましい」と指摘する。現に今回の改正法は3年後に、見直すとされており、それ以降は中小企業も義務付けられる可能性があるのが注目の点だ。

休暇制度についても、目新しい制度が盛り込まれた。代替休暇制度の導入と時間単位有給制の導入がそれだ。まず、大企業に影響するのが代替休暇制度。あくまで導入するかどうかは企業の任意であるが、労使協定により、

法定割増賃金の引き上げ分の代わりに、有給休暇を与えられるという制度である。そして、大企業・中小企業を問わず影響するのが時間単位有給。その名の通り、有給を1時間単位で与えられるようにできる制度のことだ。こちらも導入するかどうかは企業の任意となっている。

ちなみに、この新しいふたつの休暇制度については反応はいまひとつのようだ。というのは、この休暇制度を運用するには、勤怠管理システムの見直しもあわせて必要になるからだ。

「代替休暇にしても時間単位有給にしても、導入することで現場の勤怠管理が複雑になることは容易に想像できます。従って、経営者としては、モチベーションアップ施策と管理部門の生産性のふたつを天秤にかけて導入の是非を判断することになるのではないでしょう」と江原氏。

たとえば、代替休暇制度を導入す

る場合、会社の代替休暇時間の算定管理方法、取得意思確認方法、取得の有無の確認、給与計算反映までの新しい運用フローの構築と25%増分の支払いのどちらが安いかを検証する必要が生じるというのだ。しかも、企業が賃金支払いを選択し代替休暇制度を創設しなければ、協定を定める必要がないため「ほとんどの企業は導入しないのではないか」と多田氏は指摘する。

では、時間単位有給制度はどうか。「たとえば、小さいお子さんを抱えているらっしゃる共働きのご家庭にとっては朗報な休暇制度」と江原氏。しかし、「営業職ならまだしも、製造業の現場などで時間単位の有給を導入するとすると、生産効率に大きな支障をきたす可能性がある。クライアントを見ても、積極的に導入を試みている企業はない」と多田氏は話す。どうやら業種によって、導入意義がある場合とそうでない場合に分かれることになりそう。とはいえず、これについても義務はないので、顧問先中小企業の場合は今後、どういう対応をするか方針を決めておけば良さそう。

※次号ではより具体的な改正労働基準法への対応策を紹介します。

最新知りたいことがパッとわかる
「改正労働基準法がすっきりわかる本」
発行：ソーテック社、価格：1554円(税込)
多田智子氏が書いた改正労働基準法に関する解説本。基礎的な法律の解説から実務者向けのノウハウまでが網羅されている。改正労働基準法のことを学ぶには最適な書だ