

働き方改革と改正労働基準法 上限規制・年休・新36協定

■ 2018年6月に「働き方改革関連法」が成立し、2019年4月から改正労働基準法第36条「時間外及び休日労働」及び第39条「年次有給休暇」の条文が改正・施行されています。

改正労働基準法第36条第4項では、時間外労働の限度時間が定められました。

又、改正労働基準法第39条第7項が改正され年次有給休暇について新たに「有給休暇の日数が10労働日以上ある労働者に対し5日については基準日から1年以内の期間に、労働者ごとにその時季を定め与えなければならない」と規定され、年次有給休暇を確実に取得させる必要が義務づけられました。

時間外労働の上限規制について中小企業への適用は1年猶予され2020年4月からとなります。

■ 罰則付きの上限が法に規定され、臨時的な特別な事情がある場合にも上回ることでない上限が設けられました。

■ 上限規制のポイント

- ① 時間外労働(休日労働は含まず)の上限は原則として・・・月45時間 年360時間
※時間外労働及び法定休日労働・・・「法定時間外労働」及び「法定休日労働」を指します。
- ② 臨時的な特別な事情があり労使が合意したとき(特別条項)・・・年720時間以内
時間外労働 + 休日労働……………月100時間未満、2～6ヵ月平均80時間以内
- ③ ①の原則月45時間を超えることのできるのは、年6ヵ月まで

(注)次の事業・業務は、5年間(2024年3月31日まで)上限規制の適用が猶予されています。

建設事業・自動車運転の業務・医師・鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業

■ 新しい36協定届の様式

法改正による時間外労働の上限が規制されたため36協定届の様式も新たに策定されました。

新様式が適用されるのは2019年4月1日以後の期間のみを定めた36協定(中小企業は2020年4月1日以後の期間のみを定めた36協定から適用)

Ⅰ 年次有給休暇の時季指定

Ⅰ 年次有給休暇 5労働日の時季指定

労働基準法第 39 条第 7 項以降が改正され、毎年5日、時季を指定して有給休暇を与えることになった。

39条⑦「使用者が与えなければならない有給休暇の日数が 10 労働日以上である労働者に係る有給休暇の日数のうち 5 日については基準日から 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。」

39 条⑧「前項の規定にかかわらず、第 5 項又は第 6 項の規定により第 1 項から第 3 項までの規定による有給休暇を与えた場合においては、当該与えた有給休暇の日数分については、時季を定めることにより与えることを要しない」

- ・「対象となる労働者」は、基準日に付与される年休の日数が 10 労働日以上である者
- ・使用者による時季指定は、基準日から 1 年間の期首に限らず、当該期間の途中に行うこともできる。
- ・「半日単位」の時期指定は、労働者の意見を聴取し、希望があれば差し支えない。
- ・「時間単位」の年休は、認められない。
- ・「前年度繰越年休」は、使用者が時季指定すべき年休から控除することになる。

■ 上限規制、新 36 協定及び年次有給休暇の時季指定については

[改正労働基準法に関する Q&A](#) 【厚生労働省平成31年4月】 参照 ↓

<https://www.mhlw.go.jp/content/000487097.pdf#search='%E6%94%B9%E6%AD%A3%E5%8A%B4%E5%83%8D%E5%9F%BA%E6%BA%96%E6%B3%95%E3%81%AB%E9%96%A2%E3%81%99%E3%82%8BQ%26A'>

■ 時間外労働の上限規制については

[時間外労働の上限規制 解説](#) ↓

<https://www.mhlw.go.jp/content/000463185.pdf#search='%E6%99%82%E9%96%93%E5%A4%96%E5%8A%B4%E5%83%8D%E3%81%AE%E3%82%8F%E3%81%8B%E3%82%8A%E3%82%84%E3%81%99%E3%81%84%E8%A7%A3%E8%AA%AC'>

■ 新 36 協定の様式については ↓

[働き方改革推進法について](#) https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322_00001.html#2_free4

■ 36 協定の締結当事者過半数代表者の要件と選出手続きについては ↓

<https://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/dl/36kyotei.pdf#search='36%E5%8D%94%E5%AE%9A%E5%8A%B4%E5%83%8D%E8%80%85%E4%BB%A3%E8%A1%A8'>

Ⅰ 激変する未来の職場

Ⅰ 生産性が上がれば賃金上昇を可能にし、賃金が上がると消費を刺激する。

所得や消費が増えれば国の税収増も見込める。

2019年6月27日の日経新聞は2018年度の国の税収が60.4兆円弱に達しバブル期の1990年度過去最高の60.1兆円を上回ると報じている。(但し、最高額更新の一因にSBGの資金取引かさ上げがあり同社に還付される見通しといわれ比較できる正確な数値とは言えないようだが…)

国の税収予算額より所得税収入額が大きく上振れしているが、法人税特に製造業の法人税収が伸び悩んでいたという。(国は19年度の税収は62.5兆円を見込んでいる)(国の18年度の所得税収見込み額は19.4750兆円)

金融審議会の報告書では老後2000万円の備えが必要で、毎月不足額が50000円に上るといふ。報告書は、総務省「全国消費実態調査」で世帯主の収入を35~64歳層の年齢階層別に調べている。この調査によるとどの階層でも1994年のピーク時に比べ80%程度の収入であるという。

他方、ある証券会社の個人意識調査では全体の41%が5000万円以上の備えが必要と回答。この報道後、投資セミナー会場は満席で20~40代の現役世代を中心につみたてNISAの申し込みが急増しているという。

従来の日本企業の年功序列型賃金は、人事評価や賃金体系が明確で将来設計への利点があり、勤続年数に応じた賃金上昇率の伸びが高かった。年功賃金は企業への帰属意識も高まりやすく、日本企業の競争力の原点ともいわれてきた。

この伝統的な終身雇用制度と年功賃金それに退職金などの後払い賃金制度は、少子高齢化により企業の人件費負担が重くなってきたため、雇用の流動化に逆行する制度といわれるようになった。仕事の成果や内容に基づいた待遇に見直す動きが広がってきている。

- ・日本経済復活の鍵は労働生産性を高めるような労働市場の改革であるといわれる。
- ・供給サイドに働きかけて潜在成長率を高める。
- ・生産性の向上は所得を高め、消費も拡大する。
- ・そして所得や消費が増えれば税収の増加にもつながる。

(所得増に伴い消費が増えると税率の引上げなく税収の増加が期待できる)

※2018年度の税収の中で存在感を高めているのが消費税であり、税率の変更もあったがバブル期の4.6兆円から約4倍の17.7兆円と消費税額が増加している。(7/2 政府発表)

- ・生産性を引き上げるため労働力の流動性を高め、そのスキルと生産性に見合った仕事と賃金支払いが必要と思われる。

AI、デジタル化が進展している中、個々の企業のみならず産業の存続性すら危ぶまれている中、経団連は「終身雇用は守れない」という。雇用の流動化を阻んできたものが年功賃金と退職金制度であった。それが生産性に見合った賃金支払い、若年層の大幅な所得の引き上げにより所得と消費の好循環が生まれる。結果として政府のインフレ率目標達成、財政再建も果たせるようになるのかもしれない。

Ⅰ 働き方改革と人手不足

- ・ 老後 2000 万円問題
- ・ コンビニ 24 時間営業問題
- ・ 電子マネー決済 セルフレジ ネット通販 IT 活用 消費増税 10 月

2018 年度の小売業調査によると営業時間を短縮、又は短縮を検討している業者が 3 割超を占めているという。人手不足や働き方改革を背景に営業日を減らし、営業時間や勤務時間の短縮、休日・休暇の拡大を図り労働環境の改善に配慮している。

これまでの営業時間の延長で売り上げを伸ばしてきた成長モデルが、人手不足の深刻化、ネット通販の普及により通用しにくくなっており、出店計画、人件費抑制、ピーク時接客強化などによる収益確保に努めている。

逆に、小売り店舗の日曜日休業を営業日にしたところ定員の何倍もの応募者が殺到したという。(副業の効果)

アマゾンなどのネット通販などが堅調に伸びている中、小売り各社も IT の活用、セルフレジの導入、電子マネー決済などへの対応や店舗運営の見直しなど効率の改善は重要課題となっている。



アクセス **メトロ 有楽町線 副都心線** 成増駅 1 分 出口 4 番

すぐ目の前 **(1 階エスド)**

東武東上線 成増駅南口 3 分 川越街道 三井住友銀行向かい正面

特定社会保険労務士事務所

小山労務管理事務所

〒175-0094 東京都板橋区成増 1-28-15 林屋ビル 10F **03-3939-5222**

= 長年の体験事例 真摯な対応 任せて安心 =