

労務法制委員会 Q & A

弁護士法人リバーシティ法律事務所

弁護士 荒川 俊也 氏



働き方改革関連法が順次施行されていくことにより、企業にはこれまでとは違う労務管理が求められることとなります。

今回は、働き方改革に関する重要な改正点のうち、労働時間等に関連する部分に焦点を当てて見ていきます。

Q1 時間外労働の上限規制が導入されるということですが、具体的にはこれまでと何が異なるのでしょうか。

A1 今般の改正では、時間外労働の上限について、月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合でも、年720時間、単月100時間未満（休日労働含む）、複数月平均80時間（休日労働含む）を限度に労働時間の設定をする必要があることが労働基準法上明記されました。

特に、単月100時間未満の規制・複数月平均80時間の規制違反に対しては、懲役刑を含む罰則が規定されており、企業として、従前以上に労働時間管理に注意を払う必要があるといえます。

なお、同改正の施行時期は、大企業においては2019年4月1日から、中小企業においては2020年4月1日からとなっています。

Q2 年次有給休暇の時季指定義務とは、どういったものですか。

A2 今般の改正で、使用者は10日以上の子年次有給休暇を付与される全ての労働者に対し、毎年5日、時季を指定して有給休暇を与えることが必要になりました（但し、労働者がすでに取得した有給休暇がある場合、労使協定により年次有給休暇の計画的付与を行った場合にはその日数分については、時季指定の必要はありません）。なお、違反に対しては罰則も規定されています。

同義務を適切に履行するためには、労働者ごとの年次有給休暇の付与・取得状況について、適切

な管理を行う必要があるところ、法定の年次有給休暇の付与時期は、入社時期によって労働者ごとにずれが生ずることになり、そのままの管理は容易ではありません。

そのため、企業としては、年次有給休暇の付与時期を繰り上げる等の方法により、基準日を統一するなど、適切な年次有給休暇の管理が可能になるように工夫をする必要があるでしょう。

なお、同改正の施行時期は、2019年4月1日からとなっています。

Q3 労働時間を客観的に把握する義務が生ずるということですが、これまでと何が違うのでしょうか。

A3 これまでは、割増賃金を適正に支払うため、労働時間を客観的に把握すべきことを通達で規定していたため、管理監督者や裁量労働制の適用者については、その対象外となっていました。今般の改正では、健康管理の観点から、管理監督者、裁量労働制の適用者を含む、すべての人の労働時間の状況を客観的な方法その他適切な方法で把握するよう、法律で義務付けることとなったものです。

Q4 そのほか、どのような改正があったのですか。

A4 2023年4月1日より、中小企業においても月60時間を超える時間外労働に対する法定割増賃金率を、50%以上としなければならないこととなったこと、フレックスタイム制における労働時間の清算期間の上限が3ヶ月に延長され、より使いやすい制度となったこと、現行の労働時間規制とは別の、新たな規制枠組みである高度プロフェッショナル制度が新設されたこと、勤務間インターバル制度の導入促進、産業医・産業保健機能の強化など、多くの改正がなされています。