

働き方改革関連法成立による 中小企業経営への影響

虎門中央法律事務所
(商工研相談業務委嘱先)
弁護士

正田 賢司



Q 働き方改革関連法で、中小企業の経営に大きな影響がありそうな内容と、いつから適用されるのか教えてください。



A 二〇一八年六月に、「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」が成立しました。特に中小企業に影響があるものは、「時間外労働の割増賃金についての支払い猶予措置の廃止」「時間外労働の上限規制の変更」「同一労働同一賃金についての法改正」の三点だと思います。以下で個別に説明します。

1. 割増賃金支払い猶予措置の廃止

改正前の労働基準法（以下、労基法）では、月六〇時間を超える時間外労働について、通常賃金の五割以上の割増賃金の支払いが義務付けられていますが、

（労基法第三十七条一項但書、中小事業主（注）については適用が猶予されていましたが（労基法第三百二十八条）。この猶予措置が、二〇二三年四月一日以降に廃止されることとなったのです。

したがって、月六〇時間以上の時間外労働が恒常的に発生している中小企業が、大幅な人件費の増額を回避するためには、猶予措置廃止までに時間外労働の削減を実現する必要があります。さらに、割増賃金に関する社内規程や給与管理・計算システム等の変更も必要となります。時間外労働削減等に関しては、中小企業向けにさまざまな支援制度が設けられています。具体的には、時間外労働等改善助成金ほか各種助成金や、IT導入補助金等の各種補助金があり、都道府県の働き方改革推進支援センター（<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000198331.html>）で各

種のアドバイスを行っています。これらを積極的に活用されることが望ましいと思います。

注：資本金額または出資総額が三億円以下（小売業、サービス業の場合は五千万円以下、卸売業の場合は一億円以下）、常時使用する労働者の数が三百人以下（小売業の場合は五十人以下、卸売業、サービス業の場合は百人以下）の事業

2. 時間外労働の上限規制の変更について

法定労働時間は一日八時間、一週間で四〇時間とされていますが（労基法第三十二条）、36協定を締結した場合には、法定労働時間を超える労働（時間外労働）を行わせることができますとされます。さらに現行労基法では、36協定で決められる上限について厚生省の告示で定めがあったものの、労使の合意があれば、事実上は上限なし

で定めることが可能でした。このため、長時間労働によりさまざまな健康被害等が生じているとされ、その削減のために改正が必要とされました。

こうした観点から改正法では、長時間労働抑制のため、労基法自体に時間外労働の上限の規定を設け、上限規制の一部（改正労基法第三十六条六項）に違反した場合には、刑罰が科されることになりました（改正労基法第百十九条一項一号）。

36協定の内容についても法改正がなされました。主な変更点は、現在は三カ月単位での時間外労働の上限を定めることができていたのに対し、一カ月単位とされたことが挙げられます。時間外労働の上限は、厚生労働省令によることとなりますが、一カ月当たりの平均時間が八〇時間を超えないこととするとされています。こうした改正の適用は、大企

表 パートタイム・有期雇用労働法 第八条

(不合理な待遇の禁止)
 第八条 事業主は、その雇用する短時間・有期雇用労働者の基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する通常の労働者の待遇との間において、当該短時間・有期雇用労働者及び通常の労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下「職務の内容」という。）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的を照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならない。

が必要かと思えます。

3. 同一労働同一賃金について

改正法は、同一企業内における正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間で不合理な待遇差を是正することを目的に行われ、さらに行政による履行確保措置（報告徴収・助言・指導・勧告・公表）や裁判外紛争解決手続（行政ADR。都道府県労働局長による紛争解決援助、調停）の整備もなされました。

具体的には、パートタイム労働法（短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律）、労働契約法、労働者派遣法（労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律）が改正されます。パートタイム労働法と労働契約法に関しては、中小事業主は適用が一年間猶予され、施行日は二〇二一年四月一日となります。一方、改正労働者派遣法では、中小事業主への施行日の猶予はされず、大企業と同様に二〇二〇年四月一日となっています。

改正パートタイム（パートタイム・有期雇用）労働法第八条

では、事業主は、短時間・有期雇用労働者の基本給、賞与その他の待遇それぞれについて、通常の労働者の待遇との間において、職務内容や責任、配置変更の範囲等を考慮したうえで、不合理な待遇差を禁止しています（表）。

ポイントは、個々の待遇（基本給、賞与、福利厚生施設利用など）ごとに格差が設けられている場合に、その不合理性を個別に判断することが明確化されたことです。判断を明確にするために、厚労省が「同一労働同一賃金ガイドライン」を定める予定です。これを参考に、不合理と判断されるような賃金格差は解消する必要があります。

改正労働者派遣法では、派遣労働者について、派遣先の労働者との均等・均衡待遇（労働者派遣法第三十条の三）などが定められ、派遣労働者についても不合理な待遇の禁止と差別的取扱の禁止が定められました。そして、その実現のため、労働者派遣契約を締結するにあたり、派遣先事業主は、比較対象となる労働者の賃金等の待遇に関する

情報を派遣元事業主に提供することが義務付けられています。さらに、行政による履行確保措置および裁判外紛争解決手続の対象が拡張されたのも、今回の法改正の特徴です。改正前は短時間労働者について、行政による履行確保および行政ADRが設けられています。改正法では、その対象に有期雇用労働者を含め、行政による履行確保措置の対象とし、行政ADRも利用可能とされました（パートタイム・有期雇用労働法第十八条等）。

また改正労働者派遣法では、派遣労働者についても行政ADRを利用できることとされ、都道府県労働局長による紛争解決の援助や調停（同法第四十七条の六から九）の手続きが定められました。

こうしたADRでの解決は、裁判上の手続きであれば支払わなくてよいものまで支払いが生じるという面はありますが、その金額が少額であれば、短時間で解決できることもあり、経営者側の立場からも、利用する価値はあるかと思えます。