

# つちはし事務所通信

# 8

August  
2018



発行: つちはし社会保険労務士事務所  
〒770-0815 徳島市助任橋 3-3-1 田村ビル 2F  
TEL 088-611-5558 FAX 088-611-5580  
Email: [sr@tsuchihashi-siki.com](mailto:sr@tsuchihashi-siki.com) 発行日: 2018年8月1日

## 働き方改革関連法案が遂に成立 主要改正規定は来年4月から順次施行

平成30年の通常国会において最重要法案として位置付けられた、働き方改革関連法が  
ついに成立しました。

今回の改正では、時間外労働の上限規制など、企業の労務管理に大きなインパクトを与  
える内容が含まれています。そこで、改正法の施行スケジュールと企業に求められる取り  
組みを確認しておきましょう。



### 1.働き方改革関連法とは

今回成立した働き方改革法案は、労働基準法、労働安全衛生法、労働契約法など8つの法律をひとつにまとめた  
法律の総称です。

中小企業においては、一部の改正内容の施行日が大企業よりも1年遅れとなるものがあることから、まずは施行  
日を確認し、対応を検討しましょう。

### 2.実務に影響を及ぼす改正内容

今回の改正内容のうち、実務で特に影響が大きいとされるものに、「**時間外労働の上限規制の導入**」があります。  
これに関して、次の3つの改正が実施されます。

- ①時間外労働の上限については、**月45時間、年間360時間**（1年単位の変形労働時間制の場合、月42時間、  
年320時間）の限度時間以内とする（現在の告示事項を法律上の義務とする）。
- ②特別条項を締結する場合においても、上回ることができない年間の時間外労働を**1年720時間**とする。
- ③②の1年720時間以内において、時間外労働時間を**単月では100時間未満、2～6ヶ月平均では80時間  
以内**（いずれも法定休日労働を含む）とする。



これにより、1年のうち、少なくとも6ヶ月については時間外労働を月45時間以内に収めなければ直ち  
に法律違反となります。そのため、慢性的に時間外労働が月45時間を超えている場合は、時間外労働の削  
減に向けた取り組みをスタートさせましょう。

#### 主要な実施項目と施行日のスケジュール

実施項目	【大】…大企業【中】…中小企業【共】…共通
時間外労働の上限規制の導入	【大】 2019/4月～ 【中】 2020/4月～
年次有給休暇5日の取得義務化	【共】 2019/4月～
フレックスタイム制度の見直し	【共】 2019/4月～
高度プロフェッショナル制度の創設	【共】 2019/4月～
医師面接制度の見直し／労働時間の把握強化	【共】 2019/4月～
月60時間超の時間外労働割増賃金率引上げ	【中】 2023/4月～
上限規制の適用猶予／除外の事業・業務見直し	【共】 2024/4月～
勤務間インターバル制度の導入（努力義務）	【共】 2019/4月～
同一労働同一賃金への対応	【大】 2020/4月～ 【中】 2021/4月～

## トピのろす 派遣社員を受け入れている企業で確認をしたい 派遣期間制限に伴う延長手続き

改正労働者派遣法の施行から、平成30年9月30日で3年が経過します。これにより、派遣労働者の受入期間の期限を迎えるケースが発生し、3年を超えて派遣労働者を受け入れるときには延長のための手続きを行う必要があります。そこで今回は、派遣労働者の受入期間の制限（以下、「派遣の期間制限」という）の仕組みと、延長手続きを確認しましょう。

### 1. 派遣の期間制限の仕組みとは

改正労働者派遣法が施行される前は、派遣業務には原則1年、最長3年という期間制限が設定されていましたが、通訳や事務用機器操作など政令で定める26業務には、派遣期間に制限がありませんでした。改正労働者派遣法の施行によりこの仕組みが見直され、施行日である平成27年9月30日以降に締結・更新した労働者派遣契約では業務の内容に関わらず、原則として3年を超えて派遣労働者を受け入れることができないという、以下の2つの派遣の期間制限が設けられました。



#### ① 派遣先事業所単位での期間制限

同一の派遣先の事業所で平成27年9月30日以降、最初に派遣労働者を受け入れた日から3年を超えて派遣労働者を受け入れることができない。

#### ② 派遣労働者個人単位の期間制限

平成27年9月30日以降に開始した労働者派遣契約は、同一の派遣労働者を同一の組織単位（いわゆる「課」など）で3年を超えて受け入れることができない。

※派遣元事業主で無期雇用されている派遣労働者、60歳以上の派遣労働者等は①、②の対象外です。

### 2. 派遣期間の延長の手続きと効果



上記のとおり、**原則3年**という派遣の期間制限が設けられ、このうち**派遣先事業所単位での期間制限**では、派遣の期間制限に抵触する日の1ヶ月前までの間に、派遣先が派遣労働者を受け入れている事業所で、過半数労働組合または過半数代表者（以下、「過半数労働組合等」という）に派遣可能期間の延長に関する意見を聴取することで、3年を超えて同じ事業所で派遣労働者を受け入れることが認められます。これは、派遣労働者の利用は臨時的・一時的なもので、その利用は3年以内を原則とし、この3年を延長するためには、労使の判断に委ねるという考えが背景にあります。

意見聴取を行った後には、書面に過半数労働組合等の名称（氏名）、意見を聴取した日や意見の内容などを記載し、延長しようとする派遣可能期間の終了後**3年間保存**しておく必要があります。併せてこの内容を従業員や職員に周知しなければなりません。

まずは**派遣の期間制限に抵触する日を確認**し、意見を聴取する準備を進めましょう。

#### あとがき◆つちはし事務所より

☆ 働き方改革関連法がついに成立しました。働き方改革関連法とは1本の法律ではなく、「労働基準法」、「パートタイム労働法」「労働契約法」「労働者派遣法」「労働時間等設定改善法」、「労働安全衛生法」、「雇用対策法」「じん肺法」の8本の労働法改正の総称です。ですから内容は多岐に渡っています。

☆ 中でも、残業時間の上限規制や同一労働同一賃金という言葉が注目されていますが、もう1つ忘れてはいけないのは有給休暇の取得義務化問題。来年4月から、**1年間に5日以上の有給休暇を取らせていない場合は、労働者1人につき30万円の罰金**、となります。しかも、この改正の施行は来年4月なので、1年変型のカレンダーなどで仕事をしている会社は、例えば今年の12月に来年のカレンダーを作る際に、来年の有給休暇の取得計画についても検討する必要がある、ということです。

☆ まさに「働き方改革」は待ったなし。有給休暇はパートさんにもありますので、「うち、パートさんは有給休暇ありません」なんて言っていると、大変な罰金を払うことになりかねません。どんな対策が必要か？詳しくはつちはし事務所にお問い合わせください。

