

Mirai News

M I R A I C o n s u l t i n g B u s i n e s s N e w s l e t t e r

第9号

Jan.2019

時間外労働の上限規制で変わること
年次有給休暇 取得義務化へ
フレックスタイム制の見直し
高度プロフェッショナル制度とは？
同一労働同一賃金の取り組み



特集

これだけは押さえておくべき 働き方改革関連法 5つのポイント

- 働き方改革全国セミナーの開催
- 情報セキュリティ最前線 ～サイバー攻撃の脅威
- 持株会社研究所のご紹介

これだけは押さえておくべき 働き方改革関連法 5つのポイント

はじめに

2018年6月29日、働き方改革関連法が国会で成立しました。働き方改革の狙いは「誰もが活躍できる社会の実現」と「企業の生産性を向上させること」です。これらは従来の日本型の雇用形態を抜本的に変化させるものとなり得ます。今回は、働き方改革法の詳細について解説し、企業の経営面にどう影響するのかについて考えてみたいと思います。

1 時間外労働の上限規制

労働者に時間外労働または休日労働をさせる場合は、労働基準法（以下、労基法）36条に基づき、労使間で協定（いわゆる36協定）を締結し、所轄の労働基準監督署長へ届け出ることが義務付けられています。時間外労働とは、労基法32条で定める1日8時間、1週40時

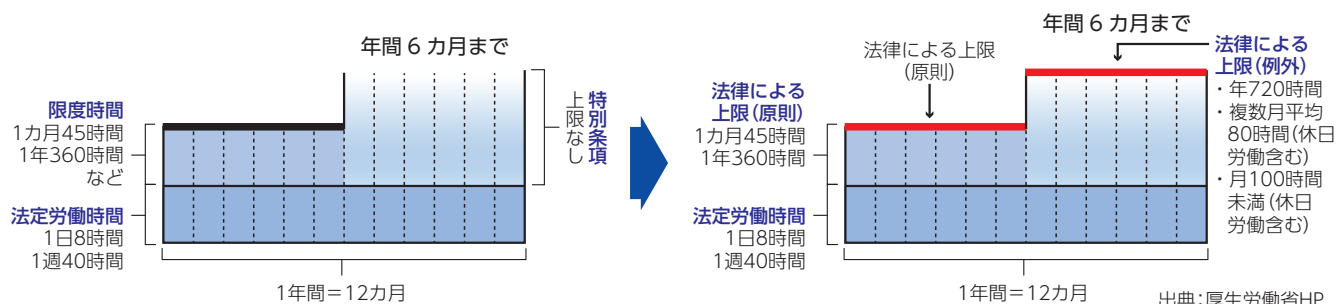
間の法定労働時間を超える労働時間をいい、休日労働とは、労基法35条で定める週1回の法定休日における労働をいいます。

時間外労働をさせる限度時間については、旧労働省告示「労働時間の延長の限度等に関する基準」において、1カ月45時間、1年360時間（1年単位の変形労働時間制の場合は、1カ月42時間、1年320時間）の上限時間が規定されていましたが、今回の法改正により、この限度時間について労基法で規制されることになりました。

これまでは「特別条項付36協定」を締結することで、臨時の特別な事情がある場合に1年のうち6回を限度として、原則の限度時間（1カ月45時間、1年360時間）を超えて労働させることが可能とされていました。

現行では、この特別条項の限度時間は規定されていませんでしたが、法改正により、①1年間の時間外労働は720時間以内、②1カ月の時間外労働と休日労働の合計

【図表1】 時間外労働の上限規制



【図表2】 適用猶予・除外の事業・業務

自動車の運転業務	改正法施行5年後に、時間外労働（1カ月45時間、年360時間）の上限規制を適用。特別条項の月100時間未満、年6回まで、複数月平均80時間の規制は適用せず、1年の上限時間は960時間とする。
工作物の建設等の事業	改正法施行5年後に、一般則を適用（ただし、災害時における復旧・復興事業については、特別条項の月100時間未満、複数月平均80時間の要件は適用しない）。
医師	改正法施行5年後に、原則一般則を適用。 ただし、具体的な上限時間等は省令で定めることとする。
鹿児島県および沖縄県における砂糖製造業	改正法施行3年間は、1カ月100時間未満・複数月80時間以内の要件は適用しない（改正法施行3年後に、一般則を適用）。
新技術・新商品等の研究開発業務	医師の面接指導、代替休暇の付与等の健康確保措置を設けた上で、時間外労働の上限規制は適用しない。

が100時間未満、③対象期間の初日から1カ月ごとに区分した各期間に当該各期間直前の1カ月、2カ月、3カ月、4カ月、5カ月の期間を加えたそれぞれの期間における時間外労働と休日労働の合計が1カ月平均で80時間以内、に上限が設定されました（図表1）。これらに違反した場合は、6カ月以下の懲役または30万円以下の罰金に処せられることになります。

なお、臨時的特別な事情とは、通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い臨時的に限度時間を超えて労働させる必要がある場合をできる限り具体的に定めなければならないものとされており、「業務の都合上必要な場合」「業務上やむを得ない場合」など恒常的な長時間労働を招くおそれがあるものは認められませんので注意が必要です。

また、以下の業務や業種の場合には、時間外労働の上限規制の適用が猶予または除外されています（図表2）。

この時間外労働の上限規制については、大企業は2019年4月1日、中小企業は2020年4月1日以降に締結した36協定から適用されることになります。なお、（図表3）のいずれかにあてはまる場合は中小企業に該当します。

2 年次有給休暇の時季指定義務

世界各国と比べ日本における年次有給休暇の取得率は低い傾向にあり、これを是正するため、年10日以上（年次有給休暇が付与される労働者に対して、年5日については1年以内に時季を指定して取得させることが必要になりました（図表4）。違反した場合は、30万円以下の罰金に処せられます。

この年5日の時季指定義務ですが、労働者自ら取得し

た日数や労使協定の締結により計画的付与で取得した日数は控除することが可能です。

対象者は年次有給休暇が10日以上付与される労働者（管理監督者やパートタイマーも対象）となります。このため、労働者ごとに付与日数と取得日数の管理を行うことが必要となります。法定の基準日と異なる場合には、年10日以上付与した日から1年以内に5日指定して取得させなければならないため注意が必要です。

あわせて労働者の取得状況を確実に把握することが必要となることから、労働者ごとに年次有給休暇の管理簿を作成することも義務付けられます。

3 フレックスタイム制の清算期間延長

フレックスタイム制は、1日に働く時間の長さを固定せず1カ月以内の一定期間の総労働時間を定めておき、労働者はその総労働時間の範囲で各労働日の労働時間を自らが決め、生活と仕事との調和を図りながら効率的に働くことができる制度です。

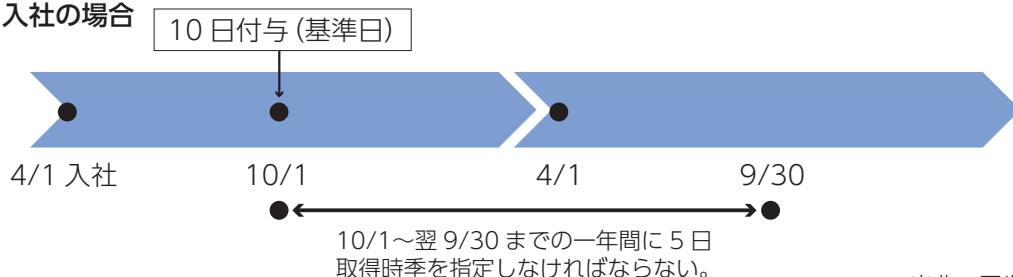
今回の法改正では、多様で柔軟な働き方の実現に向けて労働時間制度の見直しも実施され、フレックスタイム制の清算期間の延長もその一つです。ここでいう清算期間とは、フレックスタイム制において労働者が労働すべき時間を定める期間のことで、清算期間の長さは、1カ月以内に限定されています。通常、清算期間の長さは、賃金の計算期間に合わせて1カ月とすることが一般的です。

フレックスタイム制においては、上記のとおり「1カ月（以内）」を単位に総労働時間を決め、その時間を超過した際に残業代として清算（時間が不足した際には賃金を控除）する必要がありましたが、2019年4月1日以降は、定めら

【図表3】

業種	(1)資本金または出資総額		(2)常時使用する労働者数
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		100人以下
卸売業	1億円以下		100人以下
その他	3億円以下		300人以下

【図表4】 4月1日入社の場合



出典：厚生労働省HP

れた手続きを経て、「3 カ月（以内）」を単位として労働時間を調整（超過の場合は残業代として清算、不足の場合は労働時間を補填）することが可能となります（図表 5）。

本改正によるメリットとしては、3 カ月間で労働時間を調整することが可能なため、例えばお子さんの夏休み期間の労働時間を6月に割り振り、8月に短く働くことでプライベートに時間を割くことなどが可能となります。

4 高度プロフェッショナル制度の創設

本制度は、自律的で創造的な働き方を希望する労働者が、本人の希望に応じた自由な働き方を選択できるように設けられた制度です。企業が本制度を導入するためには、次の①～④の要件を満たす必要があります。

①労使委員会の決議

事業場の労使同数の委員会（いわゆる「労使委員会」）で、対象業務、対象労働者、健康確保措置などを5分の4以上の多数で決議する必要があります。要するに労働者側委員の過半数の賛成が必要ということです。

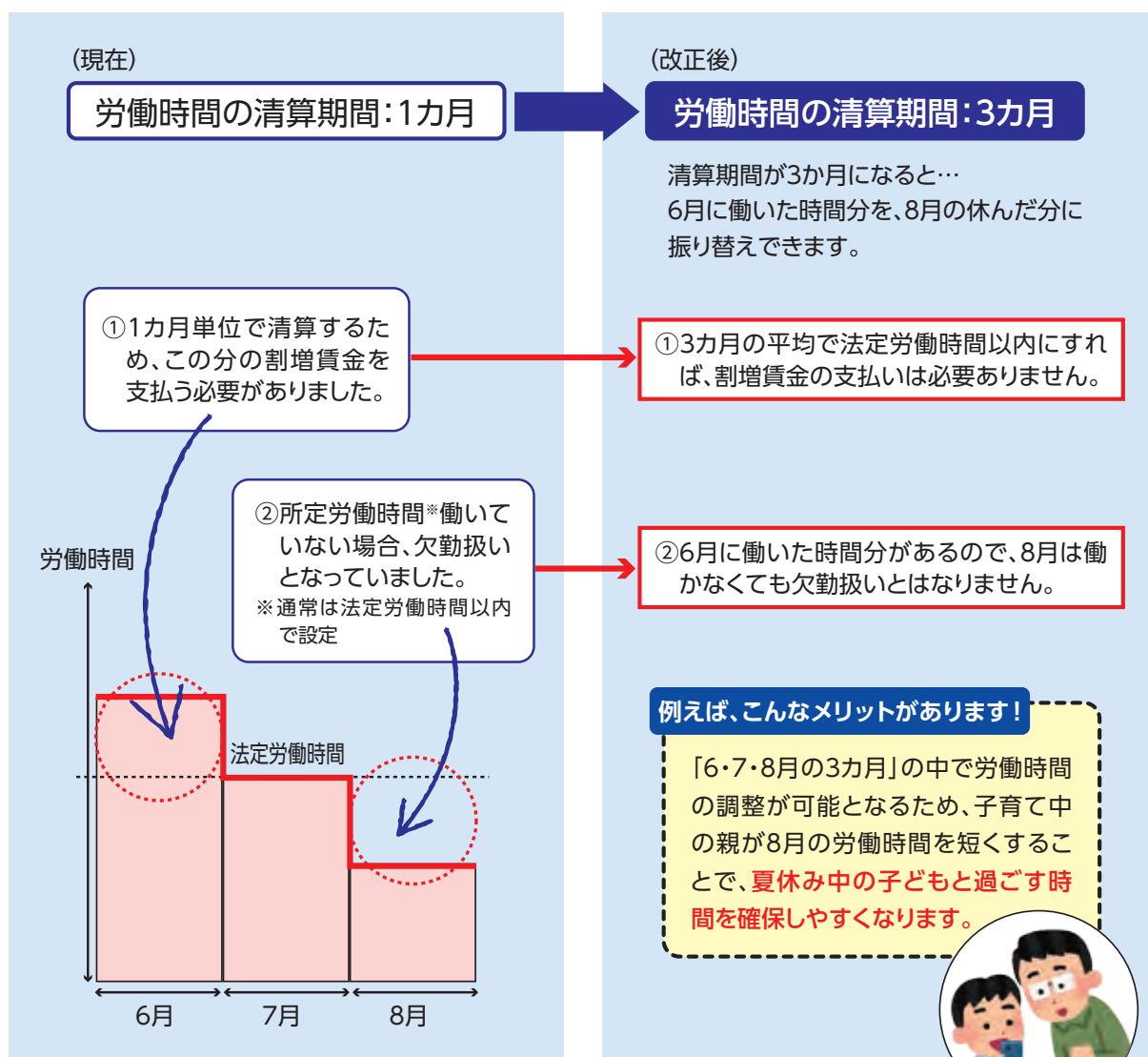
②労働者本人の同意

本制度の適用をする労働者から、書面による本人同意を取る必要があります。なお、この同意は後で撤回することも可能とされています。

③新たな労働時間規制の枠組み

いわゆる36協定（時間外・休日労働の規制）、時間外・休日及び深夜の割増賃金の支払い対象から外れる代わりに、在社時間等に基づく健康確保措置が義務付けられます。

【図表5】 フレックスタイム制の拡充



★子育てや介護といった生活上のニーズに合わせて労働時間が決められ、より柔軟な働き方が可能になります。

出典：厚生労働省HP

【新たな規制の枠組み】

- ・年間104日以上、かつ、4週4日以上の日確保を義務付け
- ・さらに、以下のいずれかの措置を義務付け(措置については労使委員会の5分の4の多数で決議する)
 - ア) インターバル規制(終業・始業時刻の間に一定時間を確保)
 - + 深夜業(22～5時)の回数を制限(1カ月当たり)
 - イ) 在社時間等の上限の設定(1カ月又は3カ月当たり)
 - ウ) 1年につき、2週間連続の休暇取得(労働者が希望する場合には1週間連続×2回)
 - エ) 臨時の健康診断の実施(在社時間等が一定時間を超えた場合又は本人の申出があった場合)
- ・在社時間等が一定時間(1カ月当たり)を超えた労働者に対して、医師による面接指導を実施(義務・罰則付き)。面接指導の結果に基づき、職務内容の変更や特別な休暇の付与等の事後措置を講じる

④対象者の限定

本制度の対象者は、高度な専門的知識を持ち、高い年収を得ている、ごく限定的な少数の方を対象として想定しています。

【本制度の対象者】

- ア) 対象者は高度専門職のみ
 - 高度の専門的知識等を必要とし、従事した時間と成果との関連が高くない業務
 - 具体例：金融商品の開発業務、金融商品のディーリング業務、アナリストの業務、コンサルタントの業務、研究開発業務など
- イ) 対象は希望する方のみ
 - 職務を明確に定める「職務記述書」等により同意している方
- ウ) 対象は高所得者のみ
 - 年収が「労働者の平均給与額の3倍」を「相当程度上回る水準」以上の者
 - =会社側と交渉力のある労働者として、具体額は「1,075万円」を想定

5 同一労働同一賃金

非正規雇用労働者(パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者)について、次の①～③が統一的に整備されました(大企業は2020年4月1日から、中小企業は2021年4月1日から適用)。

①不合理な待遇差をなくすための規定の整備

同一企業内において、正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間で、基本給や賞与などの個々の待遇ごとに不合理な待遇差を設けることが禁止されました。ガイドライン

案が策定され、どのような待遇差が不合理に当たるか明確に示されます。

【均衡待遇規定(不合理な待遇差の禁止)】

下記3点の違いを考慮した上で、不合理な待遇差が禁止されます。

「職務内容」、「職務内容・配置の変更の範囲」、「その他の事情」

【均等待遇規定(差別的取扱いの禁止)】

下記2点が同じ場合、差別的取扱いが禁止となります。

「職務内容」、「職務内容・配置の変更の範囲」

※職務内容とは、業務の内容+責任の程度をいいます。

派遣労働者については、次のいずれかを確保することが義務化されました。

ア) 派遣先の労働者との均等・均衡待遇

イ) 一定の要件を満たす労使協定による待遇

併せて、派遣先になろうとする事業主に対し、派遣先労働者の待遇に関する派遣元への情報提供義務も新設されました。

②労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

非正規雇用労働者は、「正社員との待遇差の内容や理由」など、自身の待遇について説明を求めることができるようになります。

事業主は、非正規雇用労働者から求めがあった場合は、説明をしなければなりません。

③行政による事業主への助言・指導等や裁判外紛争解決手続(行政ADR)の規定の整備

都道府県労働局において、無料・非公開の紛争解決手続を行います。「均衡待遇」や「待遇差の内容・理由」に関する説明についても、行政ADRの対象となります。

最後に

▶働き方改革の背景には労働人口の減少が

近年、少子高齢化が急激に進み、労働人口が減少しています。政府の統計によると、日本の労働人口は1995年以降年々減り続けていて、2013年には8,000万人を切りました。将来の推計値では、2060年には約半分の4,418万人にまで落ち込むと試算されています。また、中小企業を中心に人材不足の問題はすでに深刻化しています。

働き方改革の柱は、長時間労働を改善する「時間外労働の上限規制」や正社員と非正規社員の不合理な待遇差を解消する「同一労働同一賃金」です。これらを通して労働人口の低下を補うべく無駄な残業を減らし、生産性を向上させることが働き方改革の一つの狙いなのです。

▶働き方改革は「一億総活躍社会」の根幹

2017年11月の所信表明演説で安倍首相は「女性が輝く社会、お年寄りも若者も、障害や難病のある方も、誰もが生きがいを感じられる『一億総活躍社会』を創り上げます」と述べました。そして働き方改革はこの一億総活躍社会に向けた最大の取り組みです。

働き方改革が求めるものは、噛み砕いていえば、従来型の終身雇用制や年功賃金をなくすことにあります。その代わり、雇用形態に柔軟性を持たせることで、たとえば子育て中の女性や、病気や障害のある人、また高齢者に至るまで、すべての人に働く場を提供し、労働人口を増やすことにあります。

しかし、従来における日本型の労働形態に構造的な変化を及ぼそうとしたところで、非効率であっても現状で利潤を生み出している企業が多ければ、それらの企業が自社の業務形態を変える可能性は決して高くはないでしょう。このため、政府は働き方改革に一定の強制力をもたせています。その内容は、現状維持のみを望む企業にはデメリットとなりますが、逆に真剣に利潤を追求する企業にとっては大きな好機ともいえるものかもしれません。

▶企業側への具体的なメリットは？

働き方改革は、長時間労働や年功賃金を掲げる従来型の企業にとってはなかなか頭の痛い内容になっています。しかし、同時に変化を求めることで大きなメリットも生じるのです。

厚生労働省による「平成30年版労働経済の分析」によると、日本では業務の遂行にあたって労働者の能力不足に直面している企業の割合が高く、スキルや学歴に関するミスマッチも大きいと述べています。これらの課題に対して、

長時間労働による罰則が生じることで企業側は労働形態をより適切なものへと変化させねばならず、また労働者側も自己の能力開発と時間内での業務の遂行という効率化に腐心しなければなりません。これらは、いわゆる外資系企業のように「時間内に業務を遂行できなければ評価が下がる」というかたちを掲げているともいえるでしょう。

企業が働き方改革に適切に対応するには、まず現状の勤務状況を的確に把握し、その上で長時間労働や残業が日常的な部署があれば一つひとつ見直しすることが求められます。年次有給休暇の取得でも、企業として就業規則や制度のマニュアル、柔軟な人材配置や管理をする必要があります。

これまで長時間労働が日常的だった企業や職場では、いきなり残業時間の削減や環境を整備することは難しいことですが、具体的に取り組みを進め業務内容を改善すれば、社員のやる気はアップして離職率は下がると考えられます。企業としての評価も高まり、新たな人材確保や育成にも繋がり、経営面での大きなメリットになることでしょう。

森田 稔治 George Morita

特定社会保険労務士(社会保険労務士法人みらいコンサルティング代表社員)／慶應義塾大学 商学部 卒業
2003年中央青山PwCコンサルティング(現みらいコンサルティング)入社。2007年から現職。
労務リスク対応の就業規則ほか人事関連規程の整備、各種労働時間制度の導入など、労務リスクの防止や労務問題を解消するためのコンサルティングを行っており、特にIPOに向けた労務改善コンサルティングに定評がある。



松山 陽 Akira Matsuyama

社会保険労務士(社会保険労務士法人みらいコンサルティング社員)／慶應義塾大学 経済学部 卒業
事業会社の人事部門を経て、2014年に社会保険労務士法人みらいコンサルティングに入社。人事労務コンサルティング業務を中心に、労務コンプライアンス調査の実施、就業規則整備支援、労務顧問相談対応、株式上場のための労務管理体制整備支援を数多く手がける。労政時報他、労務関連書籍等の執筆多数。



経営者・管理職層向け

日経BPコンサルティング×みらいコンサルティンググループ 共催セミナー

働き方改革適応の『視点』と『手法』

～働き方改革関連法対策は現場改善のチャンス～

お申し込みはこちらから



参加費
無料

札幌	1月22日(火)	みらいコンサルティング セミナールーム
仙台	1月24日(木)	SS30 会議室(第2会議室 A)
東京	1月30日(水)	TKP ガーデンシティ PREMIUM 京橋(ホール 22B)
新潟	2月5日(火)	朱鷺メッセ 新潟コンベンションセンター(小会議室 303・304)
名古屋	2月12日(火)	愛知県産業労働センター ウィンクあいち(特別会議室 中1302)
大阪	2月13日(水)	グランフロント大阪 ナレッジキャピタル カンファレンスルーム タワー B (RoomB01)
岡山	2月19日(火)	第一セントラルビル 一号館(B会議室)
広島	2月20日(水)	広島オフィスセンター(第1会議室)
福岡	2月21日(木)	エイムアテイン 博多駅前貸会議室(会議室 5H)
那覇	2月22日(金)	沖縄産業支援センター(307会議室)

【プログラム】

- 1 調査データが語る“働き方改革”の限界と競争力の源泉
- 2 働き方改革関連法 現場での運用ポイント
- 3 現場の生産性を本当に向上させるシステム投資とは？

▶全会場共通

日時	14:00～16:30 (受付 13:30～)
参加費	無料 ※事前申込制
お問い合わせ	03-6281-9840(中村)

対談

情報セキュリティ
最前線もう他人事ではない!?
サイバー攻撃の脅威

[対談参加者]

株式会社アルテミス 社長室室長 経理部部長 武井宣春 様
株式会社アルテミス ネットワーク調査部 木村智功 様
みらいコンサルティンググループ 佐竹、波田野

インターネットが生まれたときから、それは自由で危ない場所であることに変わりはありません。近年では、ビジネスにおけるグローバル化及びインターネットへの依存度合いが増し、脅威はむしろ大きくなっています。しかし、サイバー攻撃は被害に遭わないとその脅威を自覚できないのも確かです。

本日は、日本で最初に誕生した情報セキュリティ会社として業界を牽引されてきた株式会社アルテミス様に、目では見えない情報セキュリティの最前線と企業の実態についてお話を伺いました。

日本のインターネット黎明期より
活動している情報セキュリティ会社

佐竹：簡単に御社のご紹介をお願いいたします。

木村：当社は情報セキュリティ専門企業です。元ハッカーが立ち上げた会社であることが一つの特徴で、アングラ世界に精通しているため日々進化する攻撃技術にも対応できます。サイバー攻撃の技術は日進月歩ですから、ニュースになってからでは手遅れになることもあります。対応として、システムの弱点の情報や攻撃者の動向をより早く察知することが必要になります。

WEBアプリケーション
セキュリティ診断の必要性

佐竹：最近では情報セキュリティのワードよりも AI、IoT、など第4次産業革命と関連するワードをよく目にしますが、セキュリティ上の脅威はむしろ大きくなっている印象です。経営者やリスク管理部門にとっても情報セキュリティリスクへの対応は重要課題とされていますが、WEBアプリのセキュリティ診断を定期的実施している企業は少ないように感じます。健康診断と同じで定期的実施するべきだと思うのですが。

木村：病気と健康診断はかなり身近ですが、セキュリティ事故とセキュリティ診断は縁遠いと感じているのではないのでしょうか。セキュリティ事故は実際に被害にあってみないと「本人ごと」にならないということです。

佐竹：マスコミで頻繁に登場するような狙われやすい脆弱性を放置して、それが引き金となったセキュリティ事故が非

常に多いように感じます。

木村：実際に診断した結果、**ほぼ問題ない対応をしている企業は10%に満たない印象**です。それ以外はあまりケアがされていない…という気がします。アプリを開発する側は必要性を感じていると思うのですが、納期や予算制限の中で、ユーザーが食いつきやすいようなサイトにしようと注力した結果、セキュリティが疎かになっているのではないのでしょうか。

佐竹：セキュリティ事故の報道は毎日ように見るのですが。

木村：多くの企業様では「危ない」と漠然と理解されているとは思いますが、「何が、どう危ないのか」「攻撃者のトレンドが今はWEBアプリなんだ」ということについては認識されていないということでしょう。例えばどの企業のHPでも「問い合わせフォーム」があり、かつ狙われやすい**WEBアプリ**ですが、それを認識されていない企業様も多いのではないのでしょうか。

佐竹：HPを持っている企業様であれば、まずは**信頼できるセキュリティ診断を受けたほうが良い**ように思います。

木村：どの業種のどの規模の企業も、WEBサイトにWEBアプリがあれば攻撃のターゲットになり得ます。しかし、いざ「診断を受けよう」ということになっても、**情報システムのSEから診断の話は上げにくい**というケースも珍しくないと考えます。経営者層に「診断を受けよう」という意識を持って頂き、**トップダウンで実施**しないと解決しないのではないのでしょうか。

株式会社アルテミス様のWEBアプリケーション脆弱性診断を期間限定でご体験いただけます(通常1ページ4万円が1ページ分無料になります)。

- 募集期間：(記事掲載日から)2019/3/31(日)まで
- 応募方法：「問合せフォーム」にて、「お問合せ内容」に【みらいキャンペーン】のキーワードを添えてご連絡ください。
<https://www.artemis-jp.com/wp/contact/>

期間限定
無料診断の
ご案内

佐竹 伸 Shin Satake

みらいコンサルティング チーフコンサルタント

大学卒業後、電子部品製造業に勤務。その後、コンサルティング会社に転じ、大企業から中小企業まで様々な業種の情報セキュリティ、内部統制などのコンサルタントとして活躍。幅広い見識と実務能力で高く評価されている。



持株会社 研究所

持株会社化や企業・組織の再編に際して、一般的な情報だけでは解決できない課題が山のようにあります。

「持株会社研究所」は、組織再編の豊富な実績をもつ公認会計士、税理士、社会保険労務士、司法書士等をはじめとする現役コンサルタントによる、現場の課題や論点からのリアルで鮮度の高い情報や専門的な解説まで、初めて持株会社化に臨む企業担当者・実務担当者・経営者まですべての方をサポートします。



1

持株会社の作り方を学ぶ

基礎編

はじめての持株会社

持株会社化に始めて臨む際に、まず知っておくべきこと

応用編

組織再編の実践ノウハウ

実務担当者に向けた、組織再編のセオリーや実践的なポイントを解説

研究編

プロにも役立つ専門知識集

持株会社化に関わる、税務や労務ほか、さまざまな専門知識集

2

コンサルタントが動画で解説

現役コンサルタントが、参考書籍には載っていない絶対に知っておくべき持株会社化のノウハウを連載コラム+動画形式で解説



3

業種別に事例紹介

持株会社化・組織再編における実際の事例を紹介。

ひとくちに組織再編と言ってもさまざまなアプローチがあるため、担当コンサルタントがそれぞれの事例について、実務目線で具体的なポイントを解説

売上高60億円の卸・小売業の持株会社化事例

売上高18億円の製造業の新設分割事例

売上高35億のソフトウェア業の分社化事例



企業の開示情報なども随時掲載中!!

持株会社 手続

検索



みらいコンサルティンググループ

SERVICE サービス

お客さま1社1社の課題発見・解決のために編成されたチーム

(=チームコンサルティング)によりワンストップサービスを提供する、「実行支援型」コンサルティング会社です。

- 経営改善 ●成長戦略 ●企業再生 ●人事労務 ●M&A、グループ再編 ●事業承継総合支援
- 会計・税務支援 ●IPO支援 ●国際ビジネス支援

GROUP PROFILE グループ企業概要

- 代表者 久保 光雄
- 設立 1987年4月6日
- 社員数 200名
- 本社所在地 〒104-0031 東京都中央区京橋二丁目2番1号 京橋エドグラン19階 ☎03-6281-9810
- ホームページ <https://www.miraic.jp/>

OFFICE 拠点

- | | | | | | | | |
|----|--------------|----|--------------|-----|--------------|----|--------------|
| 東京 | 03-6281-9810 | 大阪 | 06-6222-8330 | 名古屋 | 052-253-5628 | 札幌 | 011-251-2280 |
| 福岡 | 092-413-2220 | 新潟 | 025-240-7390 | 広島 | 082-535-5337 | 仙台 | 022-713-9390 |
| 岡山 | 086-800-1346 | 沖縄 | 098-894-2669 | | | | |

【海外法人】上海・北京・深圳・クアラルンプール(マレーシア)・ホーチミン(ベトナム)

【海外Japan Desk】アメリカ(LA)／シンガポール／中国(大連)／台湾／香港／ミャンマー／フィリピン／インドネシア／タイ／カンボジア