

スクエア-freeセミナー

「世界から見た 日本の労働法と働き方」

2018年11月26日
東京ブライト法律事務所

弁護士 伊藤 献

0. 自己紹介

東京ブライト法律事務所

東京都中央区八丁堀 1-5-2 4階

所属弁護士数 10名（うち1名客員）

平成18年（2006年）弁護士登録

東京弁護士会所属

弁護士活動領域拡大推進本部 AI部会

**若手会員総合支援センター 業務サポート部
会**

0. 自己紹介

著書

- 『債権法を考える 弁護士からの提言』（共著）（第一法規）
- 『民法改正を知っていますか？～全容・諸論点早わかりQ&A～』（共著）
- 『証拠収集実務マニュアル』（共著）（ぎょうせい）
- 『Q&A 犯罪被害者支援マニュアル』（共著）（ぎょうせい）
- 『「3・11」震災法務Q&A』（共著・編集）（三和書籍）
- 『会社・経営のリーガルナビQ&A』（共著）（民事法研究会）
- 『民事弁護ガイドブック』（共著・編集）（ぎょうせい）
- 『刑事弁護マニュアル』（共著）（ぎょうせい）
- 『ガイドブック民事保全の実務』（共著・編集）（創耕社）
- 『弁護士が弁護士のために説く債権法改正』（共著・編集）（第一法規）
- 『実戦訴訟戦術 刑事弁護編』（共著・編集）（民事法研究会）
- 『遺産分割実務マニュアル』（共著・編集）（ぎょうせい）
- 『所有者不明の土地取得の手引』（共著）（青林書院）
- 『損害賠償額算定解説事例集』（新日本法規出版株式会社）

第1. 働き方改革法

(1) 正式名称

「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」

2018年6月29日可決成立。

背景には、「一億総活躍社会」

多様な働き方、労働者の高齢化

第1. 働き方改革法

(2) 働き方改革法の内容
労働関連の法律を 一挙に改正する法律。

改正される法律

1. 労働基準法
2. 労働安全衛生法
3. 労働時間等の設定の改善に関する特別措置法
4. じん肺法
5. 雇用対策法
6. 労働契約法
7. 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律
8. 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

(3) 働き方改革法の3本の柱

1. 働き方改革の総合的かつ継続的な推進

2. 長時間労働の是正 と 多様で柔軟な働き方の実現等
(2019年4月施行)

自由

3. 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保
(2020年4月施行)

平等

第2. 長時間労働の是正 と 多様で柔軟な働き方の実現等

1. 時間外労働の上限規制の導入
2. 長時間労働抑制策・年次有給休暇取得の一部義務化
3. フレックスタイム制の見直し
- ~~4. 企画型裁量労働制の対象業務の追加~~
5. 高度プロフェッショナル制度の創設
6. 勤務間インターバル制度の普及促進
7. 産業医・産業保健機能の追加

(1) 時間外労働の上限規制の導入

①日本の法定労働時間

： 1日8時間、週40時間。

これを超えた場合に、時間外労働として割増賃金が発生する。

割増賃金は、時間外労働125%

休日労働135%。深夜は+25%

現在、日本には上限規制はなし。

→残業代さえ支払えば、何時間でも働かせることができる。

※過労死等の危険がありますので絶対におやめください。

(1) 時間外労働の上限規制の導入

②世界の労働時間

	アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス
法定労働時間	週40時間	週48時間	1日8時間、週48時間	週35時間
割増賃金	150%	法律なし	125%	125%
上限規制	なし	週48時間 ただし、オ プトアウト あり	なし	1日10時間 週48時間

※フランスでは、法定労働時間を超える場合には、労働監督官の許可+残業代 が必要

(1) 時間外労働の上限規制の導入

②世界の労働時間

中国	韓国	ベトナム	ミャンマー	タイ
1日8時間 週40時間	週40時間	1日8時間 週48時間	1日8時間、 週44時間	1日8時間 週48時間
150%、 休日200% 法休300%	150%	150% 休日200% 法休300%	200%	150%
残業 1日3時間、 週36時間	労働 1日12時間 週52時間	1日の50% を超えない	12時間 (サービス業 は16時間)	残業 週36時間

(1) 時間外労働の上限規制の導入

③働き方改革法による改正
→労働基準法第36条の改正

月45時間、年360時間の上限を
原則とする。

当該事業場における通常予見すること
のできない業務量の大幅な増加等に伴い
臨時的に必要な場合でも、年720
時間、月100時間、平均月80時間以
内とする。

(1) 時間外労働の上限規制の導入

④ 中小企業に対する特例の撤廃。

労働基準法37条

使用者が、第33条又は前条第1項の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させた場合においては、その時間又はその日の労働については、通常労働時間又は労働日の賃金の計算額の2割5分以上5割以下の範囲内でそれぞれ政令で定める率以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。

『ただし、当該延長して労働させた時間が1箇月について60時間を超えた場合においては、その超えた時間の労働については、通常労働時間の賃金の計算額の5割以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。』

これまで、「ただし以下」は、中小企業には適用されていなかったが、適用されるようになる。

(2) 長時間労働抑制策 年次有給休暇取得の一部義務化

①働き方改革法の内容

10日以上の年次有給休暇が付与される労働者に対し、5日について、毎年、時期を指定して与えなければならない

②日本の有給休暇制度

労働基準法39条

勤務	0.5年	1.5年	2.5年	3.5年	4.5年	5.5年	6.5年～
有給	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

(2) 長時間労働抑制策 年次有給休暇取得の一部義務化

③世界の有給休暇制度

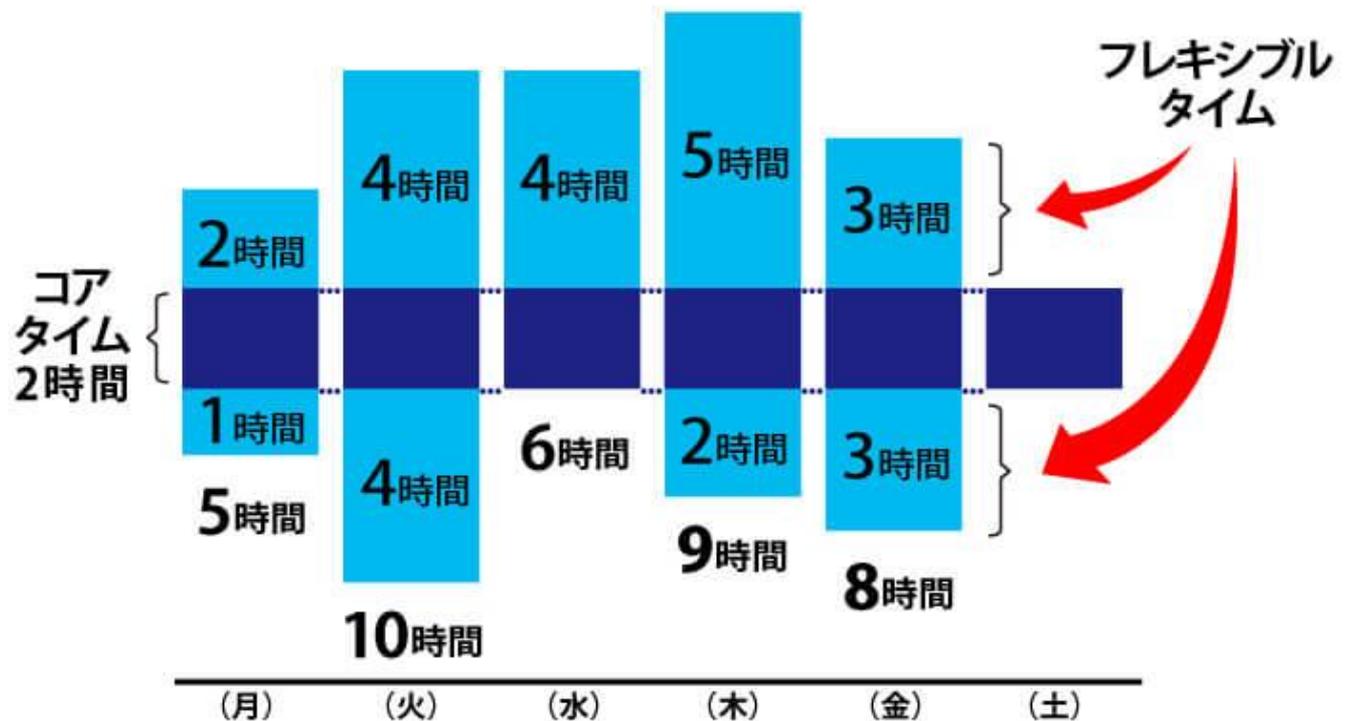
国	アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス
有給制度	法律なし	年に4週	年に24日	月に2.5日 =年30日

中国	韓国	ベトナム	ミャンマー	タイ
~10年:5日 ~20年10日 20年~:15日	年15日 ※勤務2年 で+2日、 最大25日	年12日 ※5年勤務 で+1日	年10日 緊急の時は +6日	年6日

日本人の有休消化率、2年連続最下位 ...



(3)フレックスタイム制の見直し



※コアタイムは必ず設定しなければならないものではありません

(3)フレックスタイム制の見直し

- ①日本のフレックスタイム制

フレックスタイム制の「清算期間」の上限を1か月から3か月に延長する。

(始業・終業時刻等)

第〇〇条

1 フレックスタイム制が適用される従業員の始業及び終業の時刻については、従業員の自主的決定に委ねるものとする。

ただし、始業時刻について従業員の自主的決定に委ねる時間帯は、午前8時から午前10時までの間とし、終業時刻について従業員の自主的決定に委ねる時間帯は、午後3時から午後7時までの間とする。

2 午前10時から午後3時までの間（休憩時間を除く。）については、これをコアタイムとし、所属長の承認のない限り、所定の労働に従事しなければならない。

(標準労働時間)

第〇〇条

標準となる1日の労働時間は、7時間30分とする。

(清算期間及び総労働時間)

第〇〇条

1 清算期間は1か月間とし、毎月1日を起算日とする。

2 清算期間中に労働すべき総労働時間は、160時間とする。

(3)フレックスタイム制の見直し

● ②世界のフレックスタイム制

国	アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス
弾力的 労働時間	26週間で 1040時間 (=週40) 52週間で 1840～ 2080時間	17週間で、 週48時間	6か月or 24週間で 1日平均 8時間	年間 1600時間

韓国では、サムスンが2015年に採用（1週間に40時間）

(5)高度プロフェッショナル制度

- 労働基準法 41 条の 2（新設）

「高度の専門的知識等を必要とし、その性質上
従事した時間と従事して得た成果との関連性
が通常高くないと認められる業務」について
は、「労働時間、休憩、休日及び深夜の割増
賃金に関する規定は適用されない」

- 対象業務：

金融商品の開発、金融商品のディーリング、
企業・市場等のアナリスト、事業についての
コンサルタント、研究開発など

(5)高度プロフェッショナル制度

条件

- 労働者の給与の平均額の3倍を相当程度上回る水準
(=1075万円)
- 職務の内容が明確に決まっていること
- 労使委員会の5分の4以上の賛成
- 行政官庁への届け出
- 本人の同意
- 経営者が労働時間（「在社時間」＋「社外労働時間」）を把握すること
- 1年間で、104日以上、4週間で4日以上の休日
- 深夜労働回数上限、「在社時間」＋「社外労働時間」の上限、
- 有給以外に2週間連続の休暇
など

(5)高度プロフェッショナル制度

②ホワイトカラー・エグゼンプション（アメリカ）

・管理職：

人事権・採用権・解雇権があり、労働に関する指揮管理を任
されていて、仕事の評価も行ない、賃金に関する権限を持つ
ている

・運用職：

顧客の税務、金融、経理、予算編成、会計監査、保険、品質
管理、仕入れ、調達、宣伝、販売、調査、安全衛生、人事管
理、人的資源、福利厚生、労使関係、公共関連、政府関連、
コンピューターネットワーク、インターネット及びデータ
ベース運営、法務及びサービス規律などの管理をする業務

・専門職：

科学や学識分野、教師、法律、医療、コンピューター関連に
従事するもの、または、独創的な芸術、創作分野での技能が
あること

いずれも週給455ドル以上（1日平均65ドル）

(6)勤務時間インターバル制度の普及促進

労働時間等の設定の改善に関する特別措置法

「事業主は、前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息の確保に努めなければならない」

→ 努力義務。

※ 9時間以上のインターバル制度を導入する中小企業には助成金あり

(7)産業医・産業保健機能の強化

- 労働安全衛生法第13条
- 「産業医を選任した事業者は、産業医に対し、厚生労働省令で定めるところにより、労働者の労働時間に関する情報その他の産業医が労働者の健康管理等を適切に行うために必要な情報として厚生労働省令で定めるものを提供しなければならない」

(3) 働き方改革法の3本の柱

1. 働き方改革の総合的かつ継続的な推進

2. 長時間労働の是正 と 多様で柔軟な働き方の実現等
(2019年4月施行)

自由

3. 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保
(2020年4月施行)

平等

第3. 雇用形態にかかわらず公正な待遇

(0) 同一労働同一賃金

世界人権宣言23条(1948年)

「すべての人は、いかなる差別をも受けることなく、同等の勤労に対し、同等の報酬を受け
る権利を有する」

国際労働憲章前文(1946年)

「一日及び一週的最長労働時間の設定を含む
労働時間の規制」「妥当な生活賃金の支給」、
「疾病・疾患・負傷に対する労働者の保護」、
「児童・年少者・婦人の保護」などと並べて、
「同一価値の労働に対する同一報酬の原則の承認」が記載されている。

第3. 雇用形態にかかわらず公正な待遇

- (1) 不合理な待遇差を解消するための規定
＝非正規労働者、期間労働者との平等
基本給・ボーナス・手当などについて
- (2) 「派遣先との均等・均等待遇方式」か
「労使協定方式」かを選択
＝派遣労働者との平等
- (3) 労働者に対する待遇に関する説明義務
→今後、政府がガイドラインを策定する。

本日のまとめ

自由は、安心の裏返し。
ではない！

もっと自由で、もっと安心して
働ける環境を！

それが会社の利益、リスク回避にも
つながります。