



社会保険労務士法人 ルーチェ

info@sr-luce.jp 052-211-5185

052-211-5186 名古屋市中区丸の内2-14-4  
エグゼ丸の内 907

## 「働き方改革関連法」実際の認知度はまだ低い？～日商・東商調査

### ◆働き方改革関連法の実際の認知度はまだ低い？

本年4月から順次施行される働き方改革関連法の施行に向けて、企業でも対応への取組みを始めているところは多いでしょう。一方で、法律の内容や施行時期を知らないという企業もまだ多いようです。

日本・東京商工会議所が公表した「働き方改革関連法への準備状況等に関する調査」（調査対象：全国の中小企業2,881社、調査期間：2018年10月22日～12月3日）によれば、法律の内容について「知らない」と回答した企業は、「時間外労働の上限規制」が39.3%、「年次有給休暇の取得義務化」が24.3%、「同一労働同一賃金」が47.8%、「中小企業への月60時間超の割増賃金率の猶予措置廃止」が51.7%、「労働時間等に係る管理簿の作成義務」が53.0%を占めたそうです。

### ◆50人以外の企業で「同一労働同一賃金」の内容を知らない企業は約6割

その中でも、働き方改革関連法の目玉の1つである「同一労働同一賃金」については、「時間外労働の上限規制」、「年次有給休暇の取得義務化」に比べて認知度は低く、50人以下の企業では、法律の内容や施行時期について「知らない」と回答した企業は約6割を占めたそうです。

### ◆対応済み企業は半数に満たない

「時間外労働の上限規制」、「年次有給休暇の取得義務化」、「同一労働同一賃金」について、「対応済・対応の目途が付いている」と回答した企業の割合は、いずれも半数に満たないという結果も出ています。「法律の名称・内容を知っている」と回答した企業に限っても、「対応済・対応の目途が付いている」と回答した企業の割合は6割に満たず、特に「同一労働同一賃金」については36%という結果になっています。

### ◆企業は早めの対応を

「働き方改革」については、ニュースでも盛んに取り上げられているところですが、関連法について対応できていない企業や、そもそも内容を知らないという企業はまだ多いことがわかります。施行日は近づいていきます。取組みを始めてすぐ対応できるわけではありませんので、早めの対応が求められるところです。

## 「勤務間インターバル制度」普及率 10%目標へ～厚労省報告書

### ◆「働き方改革実行計画」に基づき検討

厚生労働省は先月 21 日、「勤務間インターバル制度普及促進のための有識者検討会」の報告書を公表しました。この検討会は、平成 29 年 5 月から平成 30 年 12 月までに 5 回にわたり開催され、勤務間インターバル制度の導入メリットや課題、普及に向けた取組みなどについて検討されてきたものです。

### ◆導入の意義と導入に向けた課題・プロセス・事例を紹介

報告書ではポイントとして、①「勤務間インターバル制度」は、労働者の生活時間や睡眠時間を確保し、健康な生活を送るために重要な制度であること、②制度の普及に向けた課題として、制度の認知度が低いことや中小企業等が導入する際の手順が分からないことが挙げられること、③普及促進に向けて、検討会報告書の別添の「勤務間インターバル制度導入に向けたポイント」や導入事例集の周知、助成金による支援を進めていくことが重要であること——を示し、以下のような点についてまとめています。

#### 《導入によるメリット》

- ①健康維持に向けた睡眠時間の確保につながる
- ②生活時間の確保によりワークライフバランスの実現に資する
- ③魅力ある職場づくりにより人材確保・定着につながる
- ④企業の利益率や生産性を高める可能性が考えられる

#### 《普及に向けた課題》

- ①制度の認知度が低い
- ②制度導入の手順がわからない
- ③就業規則の整備等に係る経費負担
- ④突発的な業務が発生した際の代替要員の確保

#### 《普及に向けた取組み》

- ①導入事例集を活用し、行政機関、地域の関係団体等と連携して制度の周知を行う
- ②制度導入の手順をまとめた「導入に向けポイント」を参考に、さらなる導入促進を図る
- ③助成金による導入支援、労務管理の専門家による相談支援を実施する
- ④関係省庁が連携を図りながら、取引環境の改善に向けた取組みを一層推進する

報告書ではこのほか、制度導入までのプロセスを示すとともに、導入に当たって参考となるよう、20 の導入企業例を掲載しています。

### ◆2020 年までに導入企業 10%へ

政府は、制度の導入の予定も検討もしていない企業が 89.1%にのぼり(平成 30 年就労条件総合調査)、その理由として「当該制度を知らなかったため」が 29.9%となっていることから、認知度の向上に向けた取組みを推進し、2018 年 1 月 1 日現在で 1.8%にとどまっている導入企業の割合を、2020 年までに 10%以上とする目標を掲げています。

【厚生労働省「勤務間インターバル制度普及促進のための有識者検討会」報告書(PDF)】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/000462016.pdf>

---

## 「過半数代表」に注意！～労働政策研究・研修機構の調査より

### ◆労使協定と過半数代表

労働組合の組織率は年々低下傾向にあるようですが、働き方改革法の成立・施行に伴い、労使協定の重要性が増す中、「過半数代表」については注意が必要です。36 協定等の労使協定を締結する場合は、その都度、過半数組合か、過半数組合がない場合は過半数代表者との書面による協定が必要ですが、この度、「過半数労働組合および過半数代表者に関する調査」（（独）労働政策研究・研修機構）の結果が公表されました。

### ◆「労働組合は1つ」が9割以上

この調査に回答した7,299事業所のうち、労働組合のある事業所（全体の12.6%）の93.8%は、組合が1つでした。2つ以上と回答したのは6.1%です。また、過半数組合があるのは65.5%となっています。

### ◆「過半数代表」の選出状況

調査によると、過去3年間に、「過半数代表者を選出したことがある」事業所は43.1%、「過半数代表者を選出したことがない」事業所は36.0%、「不明（選出したことがあるか分からない）」が10.1%であったとのことで、中には問題があるケースもありそうです。

「過半数代表（事業場における過半数労働組合または過半数代表者）」が「いる」のは全体の51.4%、「いない」が36.0%。事業所規模別にみると、「過半数代表」がいる割合は、「9人以下」35.7%、「10～29人」69.5%、「30～99人」85.5%、「100～299人」92.7%、「300～999人」94.3%などと、やはり規模が小さいと割合が低くなっています。

### ◆選出方法にも問題が…

過半数代表者を選出したことがある事業所における選出方法についての回答は、「投票や挙手」が30.9%となる一方、「信任」22.0%、「話し合い」17.9%、「親睦会の代表者等、特定の者が自動的になる」6.2%、「使用者（事業主や会社）が指名」21.4%などとなっており、問題のある事業所があるようです。過半数代表者は、労使協定の締結等を行う者を選出することなど、その目的を明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続きにより選出された者である必要があります。

また、過半数代表者の職位について、「課長クラス」、「部長クラス」、「工場長、支店長クラス」、「非正社員」といった回答があり、こちらも問題があるようです。過半数代表者は、監督または管理の地位にある者でない必要があるからです。

適正な過半数代表者を選出していないことが労働基準監督署の調査などで判明すると、締結した労使協定等自体が無効なものとしてしまい、是正勧告や訴訟に大きな影響があります。今後、労働基準監督署によるチェックがさらに厳しくなることは確実と思われるので、再確認しておく必要があるでしょう。

【（独）労働政策研究・研修機構「過半数労働組合および過半数代表者に関する調査」】

<https://www.jil.go.jp/institute/research/2018/186.html>

## 注目裁判例から考える皆勤手当

### ◆ハマキョウレックス事件の差戻審判決

昨年6月は、正規雇用と非正規雇用との待遇格差に関する大きな最高裁判決（長澤運輸事件とハマキョウレックス事件）があり、たいへん注目を集めました。このうちハマキョウレックス事件は、被上告人が皆勤手当の支給要件を満たしているか等について審理を尽くさせる目的で差戻しとなっていました。この差戻後の大阪高裁判決が12月21日にあり、契約社員に対する皆勤手当の不支給は不合理な差にあたるとして、皆勤手当相当額32万円（32カ月分）の支払いが命じられました。

### ◆皆勤手当とは

一般的に「皆勤手当」は、一定期間内においてまったく欠勤しなかった従業員に支給される手当をいいます。特に業務の多くがシフト制である会社や、欠員の交代要員の確保が難しい会社などにおいて、従業員の欠勤や遅刻の抑制、積極的な出勤の奨励を目的として導入される傾向にあります。時間外労働等の割増賃金を計算する際は、基準となる賃金に含まれます。

「精勤手当」「出勤手当」等という場合もあります。「精勤」は「熱心に勤務する」というような意味の言葉ですので、「1日も欠勤しない」というほど厳密なニュアンスはないものの、その趣旨は精勤手当と同様です。

### ◆皆勤手当の導入割合

労働政策研究・研修機構「企業の諸手当等の人事処遇制度に関する調査」によると、精皆勤手当・出勤手当を制度化している企業の割合は、期間を定めずに雇われている常用労働者で22.3%、パートタイム労働者で8.6%となっています。正規雇用と比べ、非正規雇用への支給が少ないのが現状です。

### ◆「不合理な格差」はNG

上記差戻判決は、正社員と契約社員の間で職務内容（配送業務）が同じであり、出勤する従業員を確保する必要性も同じであるとして、皆勤手当について格差を認めませんでした。昨年末には、いわゆる「同一労働同一賃金ガイドライン」も公表されました。皆勤手当だけでなく、さまざまな待遇において不合理な格差は認められない時代となっていることに、留意が必要です。

### Monthlyルーチェ 編集後記

#### ■『ワークエンゲージメント』

最近ストレス対策として注目されている『ワークエンゲージメント』とは、仕事に関してポジティブで充実した心理状態を指し、

「活力・熱意・没頭」が満たされている精神状態を言います。

従業員一人ひとりのワークエンゲージメントを向上させることが、ストレスの低減に資するとされています。

働き方改革関連法による長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現などで

「強み」を活かした職場づくりをし、

その結果ワークエンゲージメントが高まって健康リスクの低減につなげたいですね。（渡辺記）