定期刊行物　平成31年４月１日発行（毎月１回１日発行）第10巻第４号　通巻105号　©一般社団法人日本労務研究会

人事労務に関する最初で唯一のQ&A専門誌

月刊 人事労務実務のQ&A

2019
4
April
No.105

今これが知りたい
—Q&A—

職場のハラスメント対策・女性活躍推進法改正の建議を読む

事業主にパワハラ防止措置の実施を義務付け。相談したことを理由とする解雇その他の不利益取り扱いを禁止

弁護士・片山雅也

特集1

使用者が時季を指定して5日付与する義務。違反企業には罰金も

年休の時季指定による付与をめぐる諸問題

育児休業から復帰した者についても５日の時季指定による付与義務が生じますか
労働者の希望日以外の日に時季を指定することができますか
時季指定後に自分で年休を５日取得した場合はどうなるのですか

特集2

転勤した場合も平均80時間以下などの規制は通算される

新しい時間外・休日労働協定の総点検 下

＜その他編＞
転勤した場合の時間外・休日労働協定の適用はどうなるのですか
２～６ヵ月平均80時間は対象期間をまたぐ場合も適用されますか
すでに適用している協定の対象期間途中の破棄・再締結による届出は可能ですか

連載

Q＆Aで読む最新労働判例　弁護士・木下潮音
会社担当者のためのM＆A人事労務の実務　弁護士・羽間弘善
女性が活躍する会社づくりの実務　特定社会保険労務士・島 麻衣子
職場のパワーハラスメント対策入門　労働ジャーナリスト・金子雅臣

一般社団法人 日本労務研究会

月刊 人事労務実務のQ＆A

2019.4 No.105 目次

5 今これが知りたいQ＆A――職場のハラスメント対策・女性活躍推進法改正の建議を読む

事業主にパワハラ防止措置の実施を義務付け 相談したことを理由とする解雇その他の不利益取り扱いを禁止

弁護士　片山雅也

5 Q１　職場のハラスメント対策でどのような内容が建議されたのでしょうか
6 Q２　社外からのハラスメントも対策が必要なのでしょうか
7 Q３　職場のパワーハラスメントの定義とはどのようなものでしょうか
7 Q４　職場のパワハラに関して事業主が講ずべき措置の具体的な内容はどのようなものですか
8 Q５　職場のセクハラの防止対策でどのような内容が盛り込まれるのですか
8 Q６　女性活躍推進法とはどのような法律ですか
9 Q７　女性活躍推進法改正の建議の内容はどのようなものでしょうか

10 特　集　１　年休の時季指定による付与をめぐる諸問題

使用者が時季を指定して5日付与する義務 基準日から1年以内に付与されないと30万円以下の罰金

弁護士・佐々木晴彦、鹿野智之、伊藤和樹、荻谷聡史

10 Q１　使用者の「時季指定義務」とはどういうものですか
11 Q２　基準日が平成31年１月にある場合はいつまでに時季指定するのですか
12 Q３　半日単位や時間単位年休を時季指定の対象とすることはできますか
13 Q４　前年度の繰越し分を取得した場合の年休も５日から控除されるのですか
14 Q５　比例付与日数が繰越し分と併せ10日以上になる者も対象になりますか
15 Q６　育児休業から復帰した者についても５日の時季指定による付与義務が生じますか
16 Q７　労働者の希望日以外の日に時季を指定することができますか
17 Q８　時季指定後に自分で年休を５日取得した場合はどうなるのですか
18 Q９　年休のダブルトラックとはどういうもので、比例的に付与する場合の端数処理はどうするのですか
19 Q10　就業規則への記載は必要ですか
20 Q11　時季指定を拒否する従業員にはどう対処すればよいでしょうか
21 Q12　年末年始の特別休暇を労働日として年休の時季指定をすることは可能ですか

22 特　集　２　新しい時間外・休日労働協定の総点検 下

転勤した場合も平均80時間以下などの規制は通算される

弁護士・豊岡啓人、本田敦子、外井浩志

その他編

22 Q１　転勤した場合の時間外・休日労働協定の適用はどうなるのですか

23 Q２　２～６ヵ月平均80時間は対象期間をまたぐ場合も適用されますか
24 Q３　中小企業は旧様式で３６協定内容を届出してもよいのですか
25 Q４　派遣先が大企業の場合は新たな上限規制が適用されますか
26 Q５　限度時間を超える時間を定めた協定はどうなるのですか
27 Q６　指針の要件を満たさない協定は無効でしょうか
28 Q７　１年未満や２週間の有期労働者の時間外上限はどうなりますか
29 Q８　出向した者の時間外・休日労働協定は出向元・出向先どちらの適用となりますか
30 Q９　すでに適用している協定の対象期間途中の破棄・再締結による届出は可能ですか

31 **人事労務の基礎ワード**　特定社会保険労務士・園部喜美春
年休の付与義務／計画的付与制度／年休の強制付与／
年休の繰越し／年休基準日の統一／年休取得計画表

49 **人事労務の実務のギモン**　弁護士・草開文緒
社会保険労務士・佐藤容右
49 Q１　派遣労働者を雇い入れた場合は紹介料を支払わなければなりませんか
49 Q２　３６協定は店舗ごとに締結・届出が必要ですか

3 NEWS
33 連載 実務に役立つ通達・解釈　第13回　第３部：年次有給休暇編　①休業と年休
34 連載 会社担当者のためのM＆A人事労務の実務　第12回
「会社分割（１）」　岩田合同法律事務所（弁護士・羽間弘善、藤原宇基）
36 連載 Q＆Aで読む最新労働判例　第88回
「日本ケミカル事件」　弁護士・木下潮音
38 連載 女性が活躍する会社づくりの実務　第50回
「女性活躍推進の実務⑬〔両立支援編【後編】〕」
特定社会保険労務士・島 麻衣子
40 連載 職場のパワーハラスメント対策入門　第４回
「Q４　熱血指導とパワハラのボーダーライン」　労働ジャーナリスト・金子雅臣
42 企業事例 わが社の人事政策　File.100
多摩冶金「企業のビジョンが後押し　人材成長と高付加価値化」
46 連載 おさらい☆労働基準法　⑩⑤ 国及び公共団体
47 書棚『新入社員に贈る言葉』
51 DATA FILE　中小企業の産業別モデル賃金
東京都産業労働局「平成30年版 中小企業の賃金・退職金事情」より
54 読者のギモン・次号予告
55 今後の特集テーマ・バックナンバーのご案内

NEWS

パワハラ防止対策を事業主の措置義務に

■厚労省・労政審に女活法等改正法案要綱を諮問

厚生労働省から「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律案要綱」について諮問を受けた労政審雇用環境・均等分科会（分科会長・奥宮京子弁護士）は、即日、「おおむね妥当」と答申した。

同改正法案は女性活躍推進法、労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法、労働者派遣法および育児介護休業法の５本の改正法を束ねたもの。

女性活躍推進法の改正では、女性の一層の活躍を推進するため、一般事業主行動計画の策定義務が常用労働者301人以上の事業主から101人以上に拡大される。

女性の活躍が特に優良な事業主に対し特例認定制度を創設し、行動計画の策定義務が免除される。

また、女性の職業選択に資するための情報の公表の義務の対象を101人以上の事業主に拡大する。

301人以上の事業主は１項目以上の公表が義務づけられていた情報項目について「職業生活に関する機会の提供に関する実績」と「職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績」の２つに区分し、各区分から１項目以上公表することが求められるようになる。

ハラスメント対策を強化するため、労働施策総合推進法に、「職場における労働者の就業環境を害する言動に起因する問題」の解決を促進するため、国の施策を充実することを盛り込む。

事業主にはパワハラを防止するため、「職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題」に関する措置義務を規定する。事業主はパワハラに対する相談体制を整備するほか、雇用管理上必要な措置を講じなければならない。さらに、労働者が相談をしたことなどを理由として解雇などの不利益取扱いが禁止される。

こうした雇用管理に必要な措置と不利益取扱いの禁止について、国は指針を定める。

また、パワハラに関する労使紛争を解決するため、パワハラを都道府県労働局長の紛争解決援助および紛争調整委員会による調停の対象とする。

セクシュアルハラスメント等の防止対策も強化される。男女雇用機会均等法に、国、事業主および労働者の努めるべき事項が規定される。事業主は研修を実施するなどの配慮をするほか、国が行う広報・啓発活動などに協力するよう努める。労働者も事業主の措置に協力するよう努める。また、労働者が事業主にセクハラの相談をしたことなどを理由とする不利益取扱いが禁止される。マタニティハラスメントについても同様の規定が整備される。

新たに職場に「男女雇用機会均等推進者」を選任する努力義務が課されるが、細部の規定は省令で定められる。

厚生労働省は、改正法案を今国会に提出の予定。大部分の改正事項の施行期日は公布日から起算して１年を超えない範囲内に政令で定める日から施行される。一般事業主行動計画の策定と女性の職業選択に資する情報の公表を101人以上規模に義務づける改正は、公布日から３年を超えない範囲内に政令で定める日とされる。

法違反の是正から6ヵ月以内など

■厚労省・求人の受理拒否で省令案

厚生労働省は１月30日、労政審労働力需給制度部会（部会長・鎌田耕一東洋大学法学部教授）に「職業紹介における求人の不受理」について、その対象となる条項とケースについて、諮問し妥当の答申を得た

2017年３月31日に公布された改正職業安定法は、新たに求人の全件受理義務の例外規定を追加し、公布日から３年以内に施行するとされている。

厚労省が示した不受理の対象は労働基準法と最低賃金法のうち、賃金や労働時間等に関する規定で、過去１年間に２回以上同一条項の違反について是正指導を受けている場合など。この場合、是正後６ヵ月経過するまで不受理期間となる。職業安定法、男女雇用機会均等法、育児介護休業法では、法違反の是正勧告に従わず公表された場合、不受理の対象となる。求人不受理に関する留意事項は指針で定められる。

週20時間未満の雇用障害者に特例給付

■厚労省・障害者雇用促進法改正案要綱を諮問

厚生労働省は２月19日、民間事業主の障害者雇用を促進し、また、国と地方公共団体に障害者活躍推進計画を作成したり、任免の状況を公表することを義務づけたりする障害者雇用促進法の改正案要綱を労政審障害者雇用分科会（分科会長・阿部正浩中央大学経済学部教授）に諮問し、同日、「妥当」の答申を得た。

現行の障害者雇用率制度や障害者雇用納付金制度では、週所定労働時間20時間未満の働き方は支援の枠組の対象とされていない。一方で、今年２月13日の労政審の意見書は、雇用率のカウントについては「週所定労働時間20時間以上の労働者とする枠組を維持」しながら20時間未満の雇用障害者数に応じて「特例的な給付金」を事業主に支給することが適当とし、その金額については、調整金（２万7,000円）、報奨金（２万1,000円）の４分の１程度が適当としている。

こうした意見を踏まえて、改正案要綱は特定短時間労働者の雇用促進を目的に特例給付金制度の創設を盛り込んだ。特例給付金は障害者雇用納付金から充てられる。

また、障害者雇用の優良中小企業事業主の認定制度も創設される。常用労働者300人以下の中小事業主は、その取組が優良であることや基準に適合している旨の認定を受けることができる。認定を受けた事業主は商品などにその旨を表示することができる。

国と地方公共団体は長年にわたり、雇用率が未達成のまま見過ごされてきたことから、国等に任免状況の公表を義務づけるなどの制度改正が行われる。

厚生労働大臣は、国と地方公共団体が障害者雇用を総合的・効果的に実施するための「障害者活躍推進計画作成指針」を定める。国と地方公共団体は、同指針に即して「障害者活躍推進計画」を作成する。同推進計画には計画期間や障害者の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標などを定める。さらに、厚生労働大臣に通報した対象障害者である職員の任免に関する状況の内容を公表しなければならない。

施行後３年を目途に法の見直しを行う規定も置かれた。特例給付金制度や優良認定事業主制度などについては、2020年４月１日から施行される。

一般事業は1000分の9で現行通り

■厚労省・4月からの雇用保険率

昨年12月21日、厚労省は2019年度の雇用保険率の本体分を1000分の４、事業主負担分を1000分の0.5、それぞれ引き下げるなどの改正案要綱を労政審職業安定分科会に示し了承された。

労働保険料徴収法に基づき1000分の15.5とされる雇用保険率は暫定的に13.5とされ、さらに雇用保険財政の状況などを踏まえ、2018年度は1000分の９に引き下げられ、19年度も前年度同様に1000分の９とされた。労働者は1000分の３、事業主は雇用安定事業と能力開発事業の費用に充てる費用も含め1000分の６と変わらない。以上は一般の事業で、農林水産業・清酒製造業1000分の11、建設業1000分の12も変わらない。

同日には雇用保険法施行規則の改正案要綱も諮問され、特定法人にかかる電子申請の義務化も了承された。行政手続のコスト削減の一環で、資本金１億円以上の法人や相互会社、投資法人などが雇用保険被保険者資格取得届・喪失届、育児休業給付金の申請手続などの際には電子申請が義務づけられる。さらに一般教育訓練給付および専門実践教育訓練給付の拡充が行われる。

9月16日選考開始で例年通り

■2020年３月高卒予定者の採用日程

厚労省や経団連、全国高等学校長協会などは、20年３月卒予定の採用選考期日等について、例年通りの日程で取りまとめを行った。

ハローワークの求人申込書の受付開始は６月１日、企業による学校への求人申込および学校訪問開始は７月１日、学校から企業への生徒の応募書類提出開始は９月５日（沖縄県は８月30日）、企業による選考開始および採用内定開始は９月16日と、前年度並みの日程となった。

今これが知りたいQ&A　職場のハラスメント対策・女性活躍推進法改正の建議を読む

事業主にパワハラ防止措置の実施を義務付け 相談したことを理由とする解雇その他の不利益取り扱いを禁止

弁護士　片山雅也

昨年12月14日、厚生労働省の労働政策審議会は「女性の職業生活における活躍の推進及び職場のハラスメント防止対策等の在り方について」と題する建議を行いました。これを受けて厚生労働省は、本年２月14日、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律案要綱」を策定、労働政策審議会に諮問し、同日答申を得て、法律案を国会に提出することとなりました。

この法律案要綱では、女性活躍推進法の改正と合わせて、職場のハラスメント対策に関して、事業主に職場のパワーハラスメントを防止するための措置義務を課すことやパワーハラスメントに関して相談したことを理由とする不利益取り扱いを禁止するなどを内容とするハラスメント対策を盛り込んだ労働施策総合推進法の改正や男女雇用機会均等法の改正、育児介護休業法の改正などの内容が盛り込まれています。この改正法案の内容が、どのようなものとなるのか、片山雅也弁護士に建議の内容を中心に解説してもらいます。

Q1 職場のハラスメント対策でどのような内容が建議されたのでしょうか

厚生労働省の労働政策審議会が、昨年12月14日に「職場のハラスメントの防止対策」について建議を行ったということですが、どのような内容でしょうか。

A　事業主に対し、職場のパワハラ防止の措置を義務付けるとともに、ハラスメント相談を理由とする解雇その他不利益取扱いを禁止

1　職場のパワハラの防止対策

職場のセクシュアルハラスメント（以下「セクハラ」といいます。）については、男女雇用機会均等法や指針によって、その定義が設けられた上、職場のセクハラを防止するための雇用管理上の措置義務が事業主に課されています。

一方、職場のパワーハラスメント（以下「パワハラ」といいます。）については、法律上明確な定義もなく、その防止の措置義務も事業主に課されていないのが現状です。そのため、職場のパワハラについては、事業主の自主的な対応を促す周知や啓発にとどまっています。しかし、都道府県労働局における職場の「いじめ・嫌がらせ」の相談件数も増加傾向となっており、職場のパワハラは社会問題化しています。建議でも、職場のパワハラ防止は喫緊の課題であり、その対策を抜本的に強化することが社会的に求められていると指摘されています。

そこで、今回の建議では、職場のパワハラの定義を明確にした上で、職場のパワハラを防止するための雇用管理上の措置を事業主に法律で義務付けることが適当であると提起しています。

2　職場のセクハラの防止対策の実効性向上

職場のセクハラについては、男女雇用機会均等法や指針によって、その定義が設けられるとともに、事業主に雇用管理上の措置義務が課されているものの、都道府県労働局に対するセクハラに関する相談件数は約7000件（平成29年度）と高水準にとどまっています。そのため、建議では、職場のセクハラの防止対策についても、一層の実効性の向上が必要であると指摘しています。

そこで、今回の建議では、労働者がハラスメントに関する相談を行うことを躊躇することがないよう、事業主に対し、労働者がこれらの問題に関する相談を行ったことを理由とする解雇その他不利益な取扱いを禁止することが適当であると提起しています。

なお、この措置については、職場のパワハラ防止対策や、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの防止対策においても講ずることが適当であるとされています。

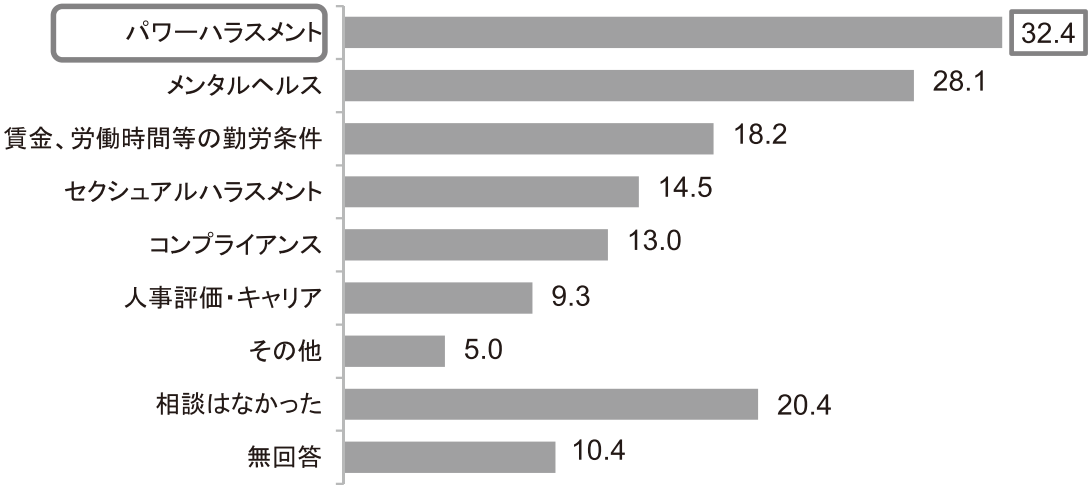
3　刑事罰による制裁等

職場のパワハラやセクハラの行為者に対して刑事罰による制裁を科すことや、被害者による行為者等に対する損害賠償請求の根拠を法律で新たに設けることについては、今回の建議では見送られまし

片山雅也（かたやま・まさや）

弁護士法人ALG&Associates　代表執行役員・弁護士
東京弁護士会所属。上場企業の社外取締役、厚生労働省・技術審査委員会での委員や委員長を務める。近著に『労働紛争解決のための民事訴訟法等の基礎知識』『65歳全員雇用時代の実務Q＆A』及び『トラブル防止のための就業規則』（いずれも労働調査会）がある他、「月刊 人事労務実務のQ＆A」、「先見労務管理」、「労働基準広報」、「労政時報」、「労務事情」、「労働新聞」及び「LDノート」等へ多数の論稿がある。企業側労務問題、企業法務一般及びM＆A関連法務など企業側の紛争法務及び予防法務に従事する。

図　従業員から相談の多いテーマ（上位２項目）（複数回答）



（対象：相談窓口を設置している企業（n=3365）、単位％）【企業調査】

資料出所：「平成28年度 職場のパワーハラスメントに関する実態調査」より

た。

見送りの理由については、建議では、現状でも悪質な行為は既存の刑法違反に該当し、または不法行為として損害賠償請求の対象となり得る中で、民法等他の法令との関係の整理や違法となる行為の要件の明確化等の種々の課題があるとしています。

ただし、建議では、今回の見直しによる状況の変化を踏まえた上で、ハラスメント問題に関する様々な動きも考慮しつつ、その必要性も含め中長期的な検討を要すると考えられるとしており、今後も検討が必要との認識を示しています。

Q2 社外からのハラスメントも対策が必要なのでしょうか

取引先など外部からのハラスメントが問題化していますが、それに対する対策も必要とされるのでしょうか。

A　社外からのセクハラについては、雇用管理上の措置義務の対象となる一方、社外からのパワハラについては、指針等によって、相談対応等の望ましい取組を明確にすることが適当と指摘されるにとどまる

1　対策内容

建議では、パワハラとセクハラで求める対応策に違いを設けています。まずパワハラを見てみると、取引先等の労働者等からのパワハラや顧客等からの著しい迷惑行為については、指針等で相談対応等の望ましい取組を明確にすることが適当であると提起しています。

一方、社外の労働者や顧客等からセクハラを受けた場合や社外の労働者に対してセクハラを行った場合の対応については、以下の事項を指針等で明確にすることが適当である旨提起しています。

・自社の労働者が社外の労働者や顧客等からセクハラを受けた場合も、雇用管理上の措置義務の対象となること
・自社の労働者が社外の労働者に対してセクハラを行わないよう配慮するとともに、当該セクハラを行った場合に円滑な問題解決が図られるよう、他社が実施する事実確認や再発防止のための措置に協力するよう努めること

2　相違点

このように、社外からのパワハラについては、指針等によって、相談対応等の望ましい取組の明確化の提起にとどまり、雇用管理上の措置義務の対象にまでは含めて

いません。一方、社外からのセクハラについては、事業主に求められるレベルが上がり、雇用管理上の措置義務の対象に含められています。

その理由は、パワハラについては未だ明確な定義も法制化されておらず、どのような行為がパワハラなのかの線引きも社会におけるコンセンサスが得られているとは言い難いため、事業主に過度の義務を負わせることを避けるべく、社外からのパワハラについては雇用管理上の措置義務まで求めなかったのでしょう。一方、セクハラについては、現状でもその定義は法や指針で明確化され、一定の措置義務も事業主に課されている以上、更にレベルを上げて、社内だけではなく社外からのセクハラについても雇用管理上の措置義務を事業主に求めたものと考えられます。

現に建議でも、取引先等の労働者等からのパワハラや顧客等からの著しい迷惑行為については、どこまでが相当な範囲のクレームで、どこからがそれを超えた嫌がらせなのかといった判断が自社の労働者等からのパワハラ以上に難しいこと等の課題がある旨指摘されています。

Q3 職場のパワーハラスメントの定義とはどのようなものでしょうか

職場のパワーハラスメントについての定義についても定められると聞きましたが、どのような内容になるのでしょうか。

A　①優越的な関係に基づく、②業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により、③労働者の就業環境を害すること（身体的若しくは精神的な苦痛を与えること）

今回の建議では、職場のパワハラの定義について、以下の３つの要素を満たすものとすることが適当であると提起しています。

（１）優越的な関係に基づく
（２）業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により
（３）労働者の就業環境を害すること（身体的若しくは精神的な苦痛を与えること）

その上で、業務上の適正な範囲内の指導については職場のパワハラに当たらないことと指摘されています。また、就業環境を害すること（身体的若しくは精神的な苦痛を与えること）については、「平均的な労働者の感じ方」を基準とすべきであると指摘されています。

以上を踏まえて、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律案要綱」（以下「法律案要綱」といいます。）では、事業主は、職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならないこととすることとされています。

なお、このパワハラに関する雇用管理上の措置義務については、法律案要綱で、中小企業に対し経過措置が設けられており、法律公布の日から起算して３年を超えない範囲内において政令で定める日までの間は、努力義務とされています。

Q4 職場のパワハラに関して事業主が講ずべき措置の具体的な内容はどのようなものですか

建議が求めている事業主が講ずべき措置の具体的な内容は、どのようなものでしょうか。

A　事前の防止策の実施、相談体制の整備、事後の迅速・適切な対応及びプライバシー保護

職場のパワハラに関して、事業主が講ずべき措置の具体的内容について、建議では以下の内容を提起しています。

・事業主における、職場のパワハラがあってはならない旨の方針の明確化や、当該行為が確認された場合には厳正に対処する旨の方針やその対処の内容についての就業規則等への規定、それらの周知・啓発等の実施
・相談等に適切に対応するために必要な体制の整備（本人が萎縮

するなどして相談を躊躇する例もあることに留意すべきこと）
・事後の迅速、適切な対応（相談者からの丁寧な事実確認等）
・相談者･行為者等のプライバシー保護等併せて講ずべき措置

このように、まずは職場のパワハラ発生の防止措置として、事業主が、職場においてパワハラがあってはならない旨の方針を明確に示すことが必要となります。その上で、この方針を実効的なものにすべく、行為者に対する懲戒処分等が適正にできるよう就業規則の整備も必要になります。また、職場のパワハラ発生を見過ごすことがないよう、パワハラの相談窓口等といった相談体制の整備も必要となります。

一方、実際に発生してしまった場合には、相談者から丁寧に事実確認する等、迅速かつ適切な対応も要求されることになります。合わせて、相談者や行為者等のプライバシー保護の措置等も必要となります。

Q5 職場のセクハラの防止対策でどのような内容が盛り込まれるのですか

今回の建議では、職場のセクハラについても、新たな法規制を求めているということですが、その具体的な内容はどのようなものでしょうか。

A 相談を理由とする不利益取扱いの禁止、国・事業主・労働者の責務の明確化、社外のセクハラも措置義務の対象

今回の建議では、職場のセクハラ防止対策の実効性向上を図るため、以下の３つの対応を提起しています。

１ 不利益取扱いの禁止

事業主から不利益な取扱いを受けることを懸念して労働者がハラスメントに関する相談を行うことを躊躇することがないよう、事業主に対し、労働者がこれらの問題に関する相談を行ったことを理由とする解雇その他不利益な取扱いを禁止することが適当であると提起しています。

また、事業主が行うセクハラの事実関係の確認に協力したことを理由とする解雇その他不利益な取扱いを禁止することについても、事業主の確実な取組を求めることが適当であるとしています。

なお、これらのハラスメント相談に伴う不利益取扱いの禁止は、パワハラの防止対策や妊娠･出産･育児休業等に関するハラスメントの防止対策においても講ずことが適当であると建議では提起されています。

２ 国・事業主・労働者の責務

職場のセクハラは許されないものであり、国はその周知・啓発を行い、事業主は労働者が他の労働者に対する言動に注意するよう配慮し、また、事業主と労働者はその問題への理解を深めるとともに自らの言動に注意するよう努めるべきという趣旨を、各々の責務として法律上で明確にすることが適当としています。

なお、建議では、このような措置についても、パワハラの防止対策や妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの防止対策において講ずることが適当であると提起しています。

３ 社外のセクハラ

社外のセクハラについては、Q２で指摘したように、次の事項を指針等で明確にすることが適当であると提起しています。
・自社の労働者が社外の労働者や顧客等からセクハラを受けた場合も、雇用管理上の措置義務の対象となること
・自社の労働者が社外の労働者に対してセクハラを行わないよう配慮するとともに、当該セクハラを行った場合に円滑な問題解決が図られるよう、他社が実施する事実確認や再発防止のための措置に協力するよう努めること

Q6 女性活躍推進法とはどのような法律ですか

今回の建議では、女性活躍推進法の改正も求めているということですが、この女性活躍推進法とは、どのような法律ですか。

A 女性の活躍推進の取組を着実に前進させるべく、国、地方公共団体、一般事業主それぞれの責務を定めたもの

女性活躍推進法は、女性の活躍推進の取組を着実に前進させるべ

く、国、地方公共団体、一般事業主それぞれの責務を定めたものです。常時雇用する労働者の数が301人以上の事業主に対しては、次の対応が義務付けられています。

（1）自社の女性の活躍に関する状況把握、課題分析
（2）状況把握、課題分析を踏まえた行動計画の策定、社内周知、公表
（3）行動計画を策定した旨の都道府県労働局への届出
（4）女性の活躍に関する情報の公表

（1）の状況把握については、必ず把握すべき基礎項目として①採用した労働者に占める女性労働者の割合（区）、②男女の平均継続勤務年数の差異（区）、③労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間の状況、④管理職に占める女性労働者の割合――が挙げられています。（2）の行動計画の策定については、自社の課題に基づいた目標を設定する必要があり、その目標は1つ以上数値で定める必要があります。

Q7 女性活躍推進法改正の建議の内容はどのようなものでしょうか

今回の建議では、女性活躍推進法のうちのどのような内容の改正を求めているのでしょうか。

A 101人以上300人以下の企業にも行動計画策定や情報公表を義務付け等

1 義務付けの対象企業の拡大

現在、300人以下の企業については、前述した女性活躍推進法に基づく取組は努力義務とされています。このような中、建議では、既に多くの企業が何らかの取組を進めている一方、取組を進める企業においても課題を感じていることを踏まえれば、これらの企業においても、負担軽減に配慮しつつ、確実な取組を求めることが適当であると指摘しています。

その上で、101人以上300人以下の企業にも行動計画策定や情報公表を義務付けることが適当であると提起しています。

ただし、これらの企業に対する行動計画策定義務の数値目標の設定方法については、現行の301人以上の企業に義務付けられている内容とする等の配慮が適当と指摘されています。情報公表の内容についても、現行の301人以上の企業に義務付けられている内容とする等の配慮をすることが適当と指摘されています。

なお、建議では、これらの義務付け企業の拡大については、働き方改革関連法の施行時期も踏まえ十分な準備期間を確保することも求められています。この建議を踏まえ、法律案要綱では、法律公布の日から起算して3年を超えない範囲内において政令で定める日を施行期日としています。

2 数値目標、情報公開の内容の変更

今回の建議では、数値目標の設定に当たっては、複数の項目を設定することとし、その際、状況把握項目を（1）及び（2）に区分し、原則として当該区分毎に、1項目以上を選択して関連する数値目標を設定することが適当であると提起しています。

（1）「職業生活に関する機会の提供」に関する項目
（2）「職業生活と家庭生活の両立」に関する項目

情報公表項目については、情報公表項目を次の（1）及び（2）に区分し、当該区分毎に、1項目以上を任意に選択して複数の項目を公表することを義務付けることが適当であると提起されています。

（1）「職業生活に関する機会の提供」に関する項目
（2）「職業生活と家庭生活の両立」に関する項目

3 えるぼし認定

今回の建議では、インセンティブを強化し、企業における更なる女性活躍の取組を推進するため、「えるぼし認定」よりもさらに基準の高い認定制度として、「プラチナえるぼし（仮称）」制度を創設することが適当である旨指摘されています。

4 履行確保

建議では、女性活躍推進法の確実な履行確保のため、求職者の職業選択に影響を与える情報公表義務違反や虚偽の情報公表に関して勧告に従わない企業については、企業名を公表できることとすることが適当である旨指摘されています。

特集 1 年休の時季指定による付与をめぐる諸問題

使用者が時季を指定して5日付与する義務 基準日から1年以内に付与されないと30万円以下の罰金

この４月から改正労働基準法により、使用者は労働者に対し年次有給休暇を５日、時季を指定して付与しなければならなくなりました。今号では、この年休の時季指定による付与をめぐる諸問題を概観していきます。

Q1 使用者の「時季指定義務」とはどういうものですか

今回の労基法改正によって年次有給休暇の時季指定義務が使用者に課せられたということですが、どういうことですか。

A 年休の付与日数が10日以上の労働者に年５日の時季指定を使用者に課す義務をいう

ポイント 今回の労基法改正では、使用者の時季指定義務に加え、意見聴取義務・意見尊重の努力義務、年次有給休暇管理簿といった時季指定義務に関連する規定の整備が行われています。

１ 時季指定義務

今回の労基法改正では、年休について使用者の時季指定義務が新設されました。改正労基法39条７項は、年休の法定付与日数が10日以上の労働者を対象として使用者に年５日の時季指定を義務づけていますが、この義務を使用者の時季指定義務といいます。時季指定義務新設の趣旨は、年休の取得率が低迷する層の底上げを図る点にあります。これにより、使用者は、法定付与日数が10日以上の労働者に対しては、５日について年次有給休暇を付与しなければなりません（他方で、５日を超える日数を使用者が時季指定することはできません[*1]）。時季指定義務を履行したというためには、使用者が年休の時季指定をするだけでは足りず、実際に取得させることまで必要とされています。

ただし、労働者が①時季指定した日数分、②計画年休制度によって付与された日数分については、使用者は時季指定義務から解放されます（改正労基法39条８項）。

改正労基法39条７項に違反した場合は、30万円の罰金が科されます（改正労基法120条１号）。ただし、時季指定義務の違反について、厚生労働省は、原則として、その是正に向けて丁寧に指導し、改善を図る方針を掲げています[*2]。

２ 意見聴取義務など

使用者は、時季指定を行うに当たっては、労働者の意見を聴取しなければなりません（改正労基則24条の６第１項）。また、可能な限り労働者の希望に沿った取得時季になるよう聴取した意見を尊重するよう努めなければなりません（同２項）。意見聴取を怠ったとしても、このことのみをもって使用者の時季指定が無効となるものではありません。意見聴取の違反については、罰則の規定はありません。労働行政による行政指導によって是正を促すことにとどまるというのが厚生労働省の回答です。

３ 年次有給休暇管理簿

改正労基則24条の７は、使用者に時季、日数及び基準日を労働者ごとに明らかにした書類（年次有給休暇管理簿）の作成を義務づけるとともに、これを３年間保存させることとしています。年次有給休暇管理簿と労働者名簿・賃金台帳は、それぞれの必要事項を具備する限りあわせて調製することが認められています（改正労基則55条の２）。なお、年次有給休暇管理簿は労基法109条の「重要な書類」には該当しないとされており[*3]、違反についても罰則の適用はありません（改正労基法120条１号参照）。

（弁護士・佐々木晴彦）

年休の時季指定による付与をめぐる諸問題

Q2 基準日が平成31年１月にある場合はいつまでに時季指定するのですか

平成31年１月に基準日がある場合、いつまでに５日の年休の時季指定をすればよいですか。

A 平成31年4月1日以降に到来する最初の基準日から使用者の時季指定義務は発生する

ポイント 平成31年４月１日以降に到来する最初の基準日が平成32年１月となりますので、そこから使用者の時季指定義務が発生することになります。基準日の考え方については改正労基則24条の５で整理されています。

１ 時季指定義務の発生時期

使用者は、労働者ごとに年休を付与した日（基準日）から１年以内に５日について、年休を時季指定しなければなりません（改正労基法39条７項）。時季指定は、必ずしも基準日からの１年間の期首に限られず、当該期間の途中に行うことも可能です[*4]。

改正労基法39条７項は、平成31年４月１日以降に到来した基準日から適用されることとされています（働き方改革整備法附則４条）。そのため、平成31年４月１日よりも前に基準日が到来している場合は、平成31年４月以降の次の基準日まで、年５日の年休の時季指定を行う必要はありません[*5]。設問では、平成31年１月が基準日とされていることから、平成31年４月以降に到来する次の基準日まで、５日の年休を時季指定する必要はありません。

２ 基準日の考え方

法定の基準日は、「勤続勤務した期間を６か月経過から１年ごとに区分した各期間の初日」と定められており（改正労基法39条７項本文かっこ書）、労基法39条２項が定める年休付与日と同じになっています。ただし、実務上は法定の基準日より前倒しして年休が付与される場合があり、改正労基法39条７項但書はこのような場合を想定した規定です。同条但書を受けて、改正労基則24条の５は、ケースごとの取り扱いが整理されています。

改正労基則24条の５第１項は、法定の基準日より前に10日以上の年休を付与する場合の規定です。この場合、使用者は、年休を付与した日から１年以内に５日の年休を取得させなければなりません。

改正労基則24条の５第２項は、入社年と翌年で年次有給休暇の付与日が異なるため、５日の時季指定を行うべき期間に重複が生じるダブルトラックの場合の規定です。期間に重複が生じた場合には、前の期間の始期から後の期間の終期までの期間の長さに応じた日数（比例按分した日数）を当該期間に取得させることも認められます。

改正労基則24条の５第４項は、10日のうち一部を法定の基準日より前倒しで付与した場合の規定です。この場合には、付与日数の合計が10日に達した日から１年以内に５日の年休を取得させなければなりません。

改正労基則24条の５については、「年５日の年次有給休暇の確実な取得わかりやすい解説」において図解付きで整理されていますので、こちらも参考にしてください。

（弁護士・佐々木晴彦）

＊１ 平成30年12月28日付け基発第15号・第３問７
＊２ 厚生労働省「年５日の年次有給休暇の確実な取得わかりやすい解説」21頁Ｑ９
＊３ 平成30年９月７日付け基発0907第１号・23頁
＊４ 平成30年12月28日付け基発1228第15号・第３問１
＊５ 厚生労働省「年５日の年次有給休暇の確実な取得わかりやすい解説」20頁Ｑ１

参照 Ｑ１、Ｑ２
労基法39条２項・７項・８項、120条１号
労基則24条の５～７、55条の２
働き方改革整備法附則４条

Q3　半日単位や時間単位年休を時季指定の対象とすることはできますか

半日単位や時間単位年休について、改正労基法39条７項及び８項の適用はあるのでしょうか。

A　半日単位年休については時季指定の対象とすることができるが、時間単位年休についてはできない

ポイント　半日単位年休については、改正労基法39条７項及び８項の適用が認められますが、時間単位年休については同項の適用が認められていません。

１　半日単位・時間単位年休

年休の取得は、原則として労働日ごとの１日単位（０時から24時までの歴日計算）で認められます（１日単位取得の原則）。この１日単位取得の原則の例外として、半日単位年休*1、時間単位年休（労基法39条４項）があります。

半日単位年休は、労働者が半日単位での取得を希望して時季を指定し、使用者が同意した場合に１日単位取得の原則を阻害しない範囲で認められるもので、労使協定の締結は必要とはされていません。

一方、時間単位年休は、労働者が時間単位での取得を請求した場合に、年に５日を限度として時間単位で年休を与えることを可能とするもので、労使協定の締結が必要とされています（ただし、労基署への届出は不要です。）。

「年５日の年次有給休暇の確実な取得分かりやすい解説」には、半日単位年休や時間単位年休に加え、計画年休や特別休暇を含めた図表が掲げられており、各制度を整理するに当たり参考になります。

２　時季指定の対象

半日単位や時間単位年休について、改正労基法39条７項及び８項の適用はあるのでしょうか。時間単位年休は、原則として、使用者による時季指定（改正労基法39条７項）の対象にならないとされています。

他方、半日単位年休は、時季指定の対象としても差し支えないとされています。半日単位で年休を取得した場合、半日の年休の日数は0.5日として取り扱われます*2。

労働者自らが半日単位年休や時間単位年休を取得した場合に、その取得した日数分が、使用者が時季指定すべき５日から控除されるか（改正労基法39条８項の適用があるか）についても同様の考えが成り立ちます。

労働者が半日単位で年休を取得した日数分については、0.5日として改正労基法39条８項の適用があり、この日数分について使用者は時季指定を要しないとされています。

他方で、労働者が時間単位で年休を取得した日数分については、改正労基法39条８項の適用はなく、時季指定義務の日数から控除されません*3。

なお、半日単位年休における「半日単位」をどのように区分するかについては、使用者の合理的裁量に委ねられています。したがって、半日単位の年休については、所定労働時間の半分で「半日単位」を区切ることも、正午12時を境に「半日単位」を区切ることも可能です。

（弁護士・佐々木晴彦）

＊１　昭和63年３月14日付け基発150号、平成７年７月25日付け基発33号
＊２　平成30年12月28日付け基発1228第15号・第３問３
＊３　平成30年12月28日付け基発1228第15号・第３問11

佐々木晴彦（ささき・はるひこ）
上智大学法学部卒業。2013年司法試験合格、2014年弁護士登録（第一東京弁護士会）、2016年石嵜・山中総合法律事務所入所。本稿に関連するものとして、『改正労働基準法の基本と実務』（中央経済社、共著）がある。

参照
労基法39条４項・７項・８項

年休の時季指定による付与をめぐる諸問題

Q4　前年度の繰越し分を取得した場合の年休も５日から控除されるのですか

前年度からの繰越し分の年休を取得した場合、その日数分を改正労基法39条７項が規定する使用者が時季指定すべき５日の年休から控除することはできますか。繰越年休と時季指定義務の関係はどうなっているのですか。

A　前年度から繰り越された年休も使用者が時季指定すべき５日の年休から控除される

ポイント　前年度からの繰越し分の年休か当年度の基準日に付与された年休であるかにかかわらず、いずれの年休についても使用者が時季指定すべき５日の年休から控除されます。

１　年休の繰越し

労働者が消化していない年休については、労基法115条の規定から、２年の消滅時効にかかるとされています。そのため、年休においては、１年に限って繰越しが認められます[*1]。

当年度に消化できず翌年度に繰り越された年休を「繰越し年休」といいます。なお就業規則で「年次有給休暇は翌年度に繰越ししてはならない」と定めたとしても、翌年度への繰越しを止めることはできません[*2]。

労働者が繰越し年休と当年度の年休の双方を持つ場合は、実務上特に指定がない限り、前年の繰越し分から年休の時季指定をしているものと取扱われます[*3]。

２　時季指定義務との関係

繰越し年休と当年度の年休の双方を有している労働者が前年度の繰越し分（繰越し年休）を取得した場合、その日数分を改正労基法39条７項の規定により使用者が時季指定すべき５日の年休から控除することができるか否かが問題となります。

この点について、解釈通達は、「前年度からの繰越し分の年次有給休暇を取得した場合は、その日数分を法第39条第７項の規定により使用者が時季指定すべき５日の年次有給休暇から控除することになる」として、使用者が時季指定すべき５日の年休から繰越し年休を控除することを認めています[*4]。

改正労基法39条７項及び８項が、繰越し年休か当年度の年休かを区別していないことからすれば、解釈通達が示す上記の見解は法解釈として妥当と思われます。この点解釈通達においても、なお書きで「法第39条７項及び第８項は、労働者が実際に取得した年次有給休暇が、前年度からの繰越し分の年次有給休暇であるか当年度基準日に付与された年次有給得休暇であるかについては問わないものである」旨が記されています[*4]。

なお、計画年休の対象となる「５日を超える部分」（労基法39条６項）の解釈についても、繰越し年休は「５日を超える部分」に含まれるとされています[*5]。

（弁護士・佐々木晴彦）

＊１　昭和22年12月15日付け基発501号
＊２　昭和23年５月５日付け基発686号
＊３　菅野和夫『労働法〔11版補正版〕』544頁参照
＊４　平成30年12月28日付け基発1228第15号・第３問４
＊５　昭和63年３月14日付け基発150号

参照
労基法39条６項・７項・８項、115条

Q5　比例付与日数が繰越し分と併せ10日以上になる者も対象になりますか

パートの比例付与日数が前年度繰越し分と併せ10日以上になるときも、その者について年休の時季指定付与義務の対象になるのでしょうか。

A　基準日に10日以上付与される者に限るので対象とならない

ポイント　比例付与日数が前年度繰越し分を併せて初めて10日以上となる場合には、年休の時季指定付与義務の対象にはなりません。

1　パートタイム労働者等の有休付与日数

パートタイム労働者やアルバイト労働者など、所定労働日数が少ない労働者であっても、雇入れの日から6ヵ月間継続勤務し、その6ヵ月間の全労働日の8割以上を出勤した場合においては、年次有給休暇が付与されることに変わりはありません（労働基準法39条1項）。

もっとも、その日数につき、所定労働時間が週30時間未満で、かつ、週所定労働日数が4日以下または年間の所定労働日数が216日以下の労働者については、所定労働日数に応じて比例付与されます（同法39条3項）。

例えば、6ヵ月目の初回の付与日数については、週所定労働日数が1日の場合は1日、2日の場合は3日、3日の場合は5日、4日の場合は7日といった具合に比例付与されることになります（同法施行規則24条の3第3項）。

2　時季指定付与義務の対象となるパートタイム労働者

年休の時季指定付与義務については、法定の年次有給休暇が10日以上付与される労働者が対象となります（同法第39条第7項）。

したがって、パートタイム労働者の場合、全ての労働者が時季指定付与義務の対象となるわけではありません。

具体的には、週所定労働日数が4日の労働者の場合は継続勤務年数が3年6ヵ月以上、週所定労働日数が3日の労働者の場合は継続勤務年数が5年6ヵ月以上から対象となります。

3　前年度繰越し分と合わせ10日以上になる場合

1年以内に付与される年次有給休暇の日数が10日未満のパートタイム労働者であっても、前年度から繰り越した日数を含めると10日以上となっている場合があります。

このような場合についても、一見、時季指定付与義務の対象となるようにも思えますが、年休の時季指定付与義務の対象となる「有給休暇の日数が十労働日以上である労働者」（同法第39条第7項）とは、あくまで基準日に付与される法定の年次有給休暇の日数が10労働日以上である労働者を指します。

したがって、当該年度の基準日に付与される法定の年次有給休暇の日数が10労働日未満であるものについては、仮に、前年度繰越分の年次有給休暇も合算すれば10労働日以上となったとしても時季指定付与義務の対象とはなりません。この点については注意するようにしましょう。

（弁護士・鹿野智之）

参照

労基法39条1項・3項・7項
労基則24条の3第3項
平30・12・28基発1228第15号
「年5日の年次有給休暇の確実な取得」厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

ひとくちメモ

●時季指定の対象労働者

解釈通達（平30・12・28基発1228第15号）では「前年度繰越分の有給休暇と当年度付与分の有給休暇とを合算して初めて10労働日以上となるものも含まれるか」との問に「基準日に付与される年次有給休暇の日数が10労働日以上である労働者を規定したものであり…10労働日未満であるものについては…含まれない。」と述べています。

年休の時季指定による付与をめぐる諸問題

Q6　育児休業から復帰した者についても５日の時季指定による付与義務が生じますか

年度の途中に育児休業から復帰した労働者等についても、年５日の年次有給休暇を確実に取得させる必要があるのでしょうか。

A　残期間が日数的不可能な場合を除き時季指定付与義務が生じる

ポイント

育児休業から復帰した年度の残りの期間における労働日が使用者が時季指定すべき年次有給休暇の残日数より少なく５日の年次有給休暇を取得させることが不可能な場合を除き、取得させる必要があります。

１　時季指定付与義務と育児休業の趣旨

労働基準法が時季指定付与義務（39条７項）について定めた趣旨は、年次有給休暇は原則として労働者が請求する時季に与えることとされているものの、実際は職場への配慮やためらい等の理由により取得率が低調な現状にあることから、年次有給休暇の取得をより強力に促進させるという点にあります。

他方で、育児休業の趣旨は、子の養育を行う労働者の雇用の継続及び再就職の促進を図り、もって職業生活と家庭生活との両立に寄与することを通じて、当該労働者の福祉の増進を図り、あわせて経済及び社会の発展に資するという点にあり（育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律第１条）、時季指定付与義務の趣旨とは全く異にします。

また、労基法上においても、育児休業の場合を例外的に扱う規定はありません。

したがって、使用者としては育児休業という形で休みが取れていたことを理由に時季指定付与義務が免除されるわけではなく、育児休業から復帰した者に対しても年５日の年次有給休暇を確実に取得させる必要があります。

２　時季指定付与義務の例外

もっとも、育児休業は、原則として「子供が１歳になるまで」であることから長期間に渡るため（同法５条１項）、育児休業明けの労働者の当年度の残期間における労働日が使用者の時季指定すべき年次有給休暇の残日数より少なく、日数的に５日の年次有給休暇を取得させることが不可能な場合が生じます。

法は無理を強いるわけではないことから、このような場合においては、例外的にその不可能な日数の限りで取得させる必要はありません。

また、育児休業は、延長、再延長することで最長２年間となるため（同法５条３項、４項）、当年度に年次有給休暇を全く取得させることができない場合も考えられますが、同様に、使用者が法律違反に問われることはありません。

３　産前産後休業等の場合

産前産後休業や介護休業等の場合においても基本的には育児休業と同様に考えることができます。

したがって、使用者としてはこれらから復帰した者に対しても年５日の年次有給休暇を確実に取得させなければなりません。

（弁護士・鹿野智之）

参照

労基法39条７項
育介法１条、５条１項・３項・４項
「年５日の年次有給休暇の確実な取得」厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

ひとくちメモ

●育児休業取得予定者

同様に、産前産後休業と育児休業を予定する場合も、例えば４月１日が基準日で４月７日から産前産後休業と育児休業を予定しているような場合は、基準日から１年間で年休の時季指定をしなければならなくなるので、４月１日から６日までに５日について時季指定による付与をしなければならなくなります。ただし、この場合は、産前産後休業と育児休業の取得が確実である場合が前提となります。

鹿野智之（かの・ともゆき）
1975年生まれ。中央大学法学部卒業後、早稲田大学大学院法学研究科（民事法専攻）修士課程を修了。ＩＴ・通信系の企業で法務を専任。在職中、成蹊大学法科大学院（夜間）を経て、2014年司法試験合格。2015年弁護士登録（第一東京弁護士会）。外井法律事務所所属。

転勤した場合も平均80時間以下などの規制は通算される

改正労働基準法に基づく新しい時間外・休日労働協定を総ざらいする3回目です。今号では転勤した場合の取り扱い、限度時間を超える協定の効力などについて点検していきます。

その他編

Q1　転勤した場合の時間外・休日労働協定の適用はどうなるのですか

改正労働基準法で導入された上限規制の算定は、転勤で事業場が変わった場合、どうなるのですか。

A　同法36条６項２号・３号とそれ以外とで扱いが異なることに注意を要する

ポイント　改正労働基準法36条６項２号・３号の計算では、転勤前の労働時間数も算入する必要があります。

１　上限規制の導入

改正労働基準法36条は、３６協定により延長できる時間外労働時間数、法定休日労働させられる時間数に上限を定めました。

具体的には、①３６協定を締結する際には１日・１月・１年それぞれについて時間外労働時間数の延長上限を規定し、その上限は１月45時間、１年360時間以内とすること（２～４項）、②特別条項を用いる場合は時間外労働・法定休日労働あわせて月100時間未満かつ２～６月平均で80時間以内となっていること、時間外労働は１年720時間以内かつ１月45時間を超える月数は年６回以内とすること（５項および改正労働基準法施行規則17条１項３号）、③３６協定により実際に働かせた場合の時間外労働・法定休日労働時間数が合計で月100時間未満かつ２～６月平均で80時間以内であること（改正労働基準法36条６項２号・３号）です。

２　各項の性質の違いと帰結

上記①②は事業場ごとに作成する３６協定の内容を設定する際の規制であって、その事業場のみに及び、事業場が変われば規制はリセットされます。

これに対して③は、実際に労働者を働かせた際にこれ以上働かせてはいけないという規制で、事業場ごとの規制ではないため、リセットされません。

３　転勤した場合について

上記性質の違いは、転勤などで事業場が変わった場合に影響します。たとえば①②について、転勤前の事業場で３６協定が１年200時間上限と設定され実際160時間働いていたとしても、転勤後１年360時間上限と設定されていれば転勤後はリセットされて360時間丸々働けます。

これに対し、③は事業場が変わってもリセットされず、上記の例で言えば転勤前の160時間は転勤後の③の計算でも通算されます（平30･12･28基発1228第15号の第２の問７）。したがって、転勤先は、転勤元における当該労働者の時間外・法定休日労働時間数を把握しておく必要があります。

なお、転職の場合は事実上転職前の労働時間数を把握し難いため、今後議論になると思われます。

（弁護士・豊岡啓人）

参　照
労基法36条２項～６項
労基則17条１項３号
平30・12・28基発1228第15号

ひとくちメモ
●通算
通達（平30・12・28　基発1228第15号）では「同一企業内のＡ事業場からＢ事業場へ転勤した労働者について…時間外労働時間数を通算して適用するのか。」との問いに対して「③同条第６項第２号及び第３号の時間数の上限は、労働者個人の実労働時間を規制するものであり、特定の労働者が転勤した場合は法第38条第１項の規定により通算して適用される。」と述べられています。

新しい時間外・休日労働協定の総点検 下

Q2　2～6ヵ月平均80時間は対象期間をまたぐ場合も適用されますか

改正労働基準法36条６項３号は、３６協定により働かせた時間外労働・法定休日労働時間数が２～６ヵ月平均で 80 時間以内となるよう求めていますが、対象期間をまたぐ場合はどうなるのですか。

A　基本的に、対象期間をまたぐ場合も適用される

ポイント　対象期間をまたぐ場合も同号は適用されるため、計算システムの準備が必要です。

1　２～６ヵ月平均80時間以内の意味

改正労働基準法 36 条６項３号は、３６協定により働かせた時間外労働・法定休日労働時間数が２～６ヵ月平均いずれにおいても 80 時間以下とするよう求めています。

例えば 2020 年４月の時間数については、2020年３月との２ヵ月平均、2020年２月からの３ヵ月平均……2019 年 11 月からの６ヵ月平均いずれも 80 時間以内である必要があるということです。

2　対象期間をまたぐ場合

同条２項２号は、同条の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる期間を「対象期間」と定義したうえで、これを１年間に限るとしています。

したがって、例えば2019年４月に締結した３６協定は、対象期間が同月から１年（つまり2020年３月まで）となり、2020年４月からは新たな対象期間ということになります。

この際、新たな対象期間に属する2020年４月の「２～６ヵ月平均80時間以下」の計算は、古い対象期間に属する 2019 年 11 月～2020 年３月の時間数を算入すべきなのか（つまり2020年３月との２ヵ月平均、2020年２月からの３ヵ月平均……2019 年 11 月からの６ヵ月平均いずれも 80 時間以下である必要があるのか）、それとも対象期間が別である以上は算入しないのか（つまり2020年４月が100時間未満であれば足りるのか）という問題となります。

3　厚労省の考え方

厚労省が平成30年12月28日に発表した「時間外労働上限規制わかりやすい解説」というリーフレットの17頁では、上記の問題点について、算入すべきと明示しています。

したがって、上記の例で言えば、2019年11月～2020年３月の時間数を算入して、２～６ヵ月平均の時間数を計算することになります。

ただし、同リーフレットにも記載されている通り、上限規制が適用される前の期間については算入しません。

例えば、2019年４月から上限規制が適用される場合、そもそも2018年11月～2019年３月は上限規制の適用がなかったのですから、2019年４月の２～６ヵ月平均の時間数計算において算入する必要もなくなります。

（弁護士・豊岡啓人）

参照
労基法36条２項２号・６項３号
平30・12・28基発1228第15号

ひとくちメモ
●対象期間をまたぐ場合
通達（平30・12・28　基発1228第15号）では「法第36条第６項第３号の規定は、複数の時間外・休日労働協定の対象期間をまたぐ場合にも適用されるものである。」と述べています。法第36条第６項第３号は「対象期間の初日から１カ月ごとに区分した各期間の直前の１ヵ月、２カ月、３カ月、４カ月及び５カ月の期間を加えたそれぞれの期間における労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させた時間の１カ月当たりの平均時間80時間を超えないこと。」となっています。

Q3　中小企業は旧様式で３６協定内容を届出してもよいのですか

改正労働基準法の上限規制は中小企業には１年間適用が猶予されるようですが、その間は旧様式９号を用いて届出をしてもよいのですか。

A　問題はなく、むしろ旧様式９号を用いるべきと思われる

ポイント　厚労省によれば、適用猶予中は旧様式９号、新様式９号のどちらを用いてもよいとのことですが、実務上は旧様式９号を用いるべきと思われます。

１　中小事業主の適用猶予

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の附則２条によれば、通常は2019年４月１日以後の期間を定める３６協定から、改正労働基準法36条が適用されます。

ただし、中小事業主については例外的に、2020年４月１日以後の協定から改正労働基準法 36 条が適用されます（同附則２条、３条。なお、中小事業主の意義については附則３条等（本誌25ページ）を参照）。

２　猶予中に用いる様式

現行労働基準法施行規則 17 条１項は３６協定内容の届出に際して様式９号を用いることを求めており、これは改正労働基準法施行規則16条１項も同様です。

ただし、規則の改正に伴い様式９号も記入欄等が変更されているため、改正前の旧様式９号と改正後の新様式９号とで区別する必要があります。

特に、改正労働基準法のもと３６協定内容を届出する場合には、必ず新様式を用いる必要があります。というのも、改正労働基準法では上限規制の導入等に伴い３６協定にて定める事項が増加したところ、旧様式にはその事項の記入欄が無いからです。

逆に、旧様式に記入欄がある箇所は、新様式にも記入欄があります。

このため、猶予中の中小企業のように、現行労働基準法のもと３６協定内容を届出する場合については、旧様式９号に限られず、新様式９号を用いることもできます（平30・12・28基発1228第15号の第２の答11）。

３　実務上の注意点

現行労働基準法下の３６協定内容の届出については、旧様式９号に記入欄のある事項のみ定めれば十分で、新様式９号のみ記入欄がある部分は余計な事項といえます。

前記通達はこのような箇所への記入は不要としていますが、とはいえ実際に記入（誤記）してしまうと、これが労使協定の書面を兼ねる場合には誤記内容も三六協定内容になってしまい，同内容を旧法下でも遵守する必要が生じる等といったリスクが生じます。そもそも新様式を使わなければこのような誤記のリスク自体生じないので、適用猶予中は旧様式９号を用いるべきと考えます。

（弁護士・豊岡啓人）

参　照

労働基準法36条
労基則16条１項
働き方改革整備法附則２条、３条
平30・12・28基発1228第15号

豊岡啓人（とよおか・ひろと）
2014年東京大学法学部卒業。2016年東京大学法科大学院修了、司法試験合格。2017年司法修習終了（第70期）、弁護士登録（第一東京弁護士会）。2018年石嵜・山中総合法律事務所入所。主な著作として、『過重労働防止の基本と実務』（中央経済社、共著、2018）等。

新しい時間外・休日労働協定の総点検 下

Q4　派遣先が大企業の場合は新たな上限規制が適用されますか

派遣事業主である当社は中小企業ですが、派遣労働者の派遣先である企業が大企業の場合、上限規制は適用されるのでしょうか。

A　派遣先が労働基準法36条の適用対象なので大企業として適用

ポイント　派遣法44条２項前段により、派遣中の労働者の派遣就業に係る労基法36条の規定は派遣先の使用者について適用されるため、派遣先が大企業である場合は、新たな上限規制が適用されることとなります。

１　中小企業と上限規制

今回の労基法改正では、３６協定で協定する時間外労働の時間数について、原則として月45時間、年360時間*1が上限とされ（36条３項、４項）、例外として、３６協定に特別条項を設ける場合でも、年720時間が上限とされ、月45時間を超えることができるのは年６か月が限度とされるほか（同条５項）、原則・例外いずれの場合も、①時間外労働と休日労働の合計が月100時間未満、②時間外労働と休日労働の合計について、２～６か月の平均が月80時間以内とすることが必要とされました（同条６項２号、３号）。

中小企業については、これら上限規制の施行日が１年間猶予され、2020年４月１日から適用となります。ここにいう「中小企業」とは、「資本金の額または出資の総額」と「常時使用する労働者の数」のいずれかが以下の基準を満たすものをいうとされ、該当性については、事業場単位ではなく、企業単位で判断されます。

業　種	資本金の額又は出資の総額		常時使用する労働者数
小売業	5000万円以下	又は	50人以下
サービス業	5000万円以下		100人以下
卸売業	１億円以下		100人以下
その他（製造・建設・運輸ほか）	３億円以下		300人以下

２　派遣の場合

労働者派遣法44条２項前段によれば、派遣中の労働者の派遣就業に係る労基法36条の規定は派遣先の使用者について適用され、労働者派遣法44条２項後段により、３６協定の締結・届出は派遣元の使用者が行うとされています。このため、上限規制の適用の有無に関する労基法139条から142条までの規定は派遣先について適用され、事業場の規模についても、同様に派遣先の規模により判断されることとなり、派遣元の使用者は、派遣先における事業・業務の内容や規模を踏まえて３６協定を締結する必要があります（解釈通達*2「第２」「答18」）。

したがって、設問のように、派遣元が中小企業に該当する場合でも、派遣先が大企業である場合は、上限規制が適用されることとなります。

（弁護士・本田敦子）

＊１　３か月を超える１年単位の変形労働時間制においては、月42時間、年320時間

＊２　平成30年12月28日基発1228第15号「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による改正後の労働基準法関係の解釈について」

参　照

派遣法44条２項

労基法36条３項～６項、139条～142条

Q5　限度時間を超える時間を定めた協定はどうなるのですか

改正労働基準法では、時間外労働協定の限度時間を１ヵ月45時間、１年360時間など具体的な時間数が定められましたが、これを超える時間を定めた場合はどうなるのでしょうか。

A　設問のような３６協定は全体として無効となると解される

ポイント　月45時間や年360時間、特別条項の年720時間などいずれも法律で定められたもので、それを超えると全体として無効になるとされています。

１　３６協定の効力

労基法（以下「法」）では、労働時間は原則として、１日８時間・１週40時間以内とされ（32条、「法定労働時間」）、使用者が、法定労働時間を超えて労働者に時間外労働をさせる場合には、事業場の過半数組織組合または過半数代表者との間で時間外・休日労働協定（以下「３６協定」）を締結し、所轄の労働基準監督署長に提出する必要があります（36条１項）。

そして、使用者が３６協定を締結し、届け出た場合には、その有効期間中は、法定労働時間を超える時間労働をさせても、協定の定めるところに従う限り、法違反の責任を問われません。つまり、３６協定は、これを締結し、届け出ることにより、法違反による罰則を免除する効果（免罰的効果）があるといえます。

改正法では、３６協定で定める時間外労働時間等について、①原則として、月45時間、年360時間*1が上限とされたほか（36条３項、４項）、②臨時的な特別の事情があって労使が合意する場合（特別条項）でも、年720時間が上限とされ、上記①の月45時間の上限時間を超えることができるのは、年間６か月までとされ（同条５項）、さらに、③①、②いずれの場合でも、時間外労働と休日労働を併せて月100時間未満、時間外労働と休日労働を併せて２～６か月の各期間を区分した期間の平均を月80時間以内、とする必要があるとされました（36条６項２号、３号）。

２　設問について

改正前は、限度基準告示*2により３６協定で定める１日を超える一定の期間についての延長限度時間が定められていましたが、同基準は、「（厚生労働大臣は）協定で定める労働時間の延長の限度……その他の必要な事項について、労働者の福祉、時間外労働の同項その他の事情を考慮して基準を定めることができる」（法36条２項）との規定に基づき定められたものであることや、それ自体の規定の仕方からも、労働契約に対して強行的補充的効力（法13条）を有するものではないほか、３６協定に対しても強行的な基準を設定する趣旨ではなく、同基準を超える上限を定める３６協定も無効とは解されませんでした（菅野和夫「労働法」第11版補正版489～490頁）。

これに対し、改正法が定める限度時間は、３６協定の有効要件であるといえ、限度時間を超える時間を協定した３６協定は、全体として無効となると解されます（解釈通達「第２」「問４」*3）。

（弁護士・本田敦子）

＊１　３か月を超える１年単位の変形労働時間制の場合は１月42時間、年320時間
＊２　平成10年12月28日労働省告示154号「労働基準法第36条第１項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準」
＊３　平成30年12月28日基発1228第15号「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による改正後の労働基準法関係の解釈について」

参照
労基法13条、32条、36条

ひとくちメモ
●限度時間を超える場合
通達（平30・12・28　基発1228第15号）では「法第36条第４項に規定する限度時間又は第５項に規定する１ヵ月及び１年についての延長時間の上限（１ヵ月について休日労働を含んで100時間未満、１年について720時間）若しくは月数の上限（６ヵ月）を超えている時間外・休日労働協定の効力如何。」の問いに対して「いずれも法律において定められた要件であり、これらの要件を満たしていない時間外・休日労働協定は全体として無効である。」と述べています。

新しい時間外・休日労働協定の総点検 下

Q6 指針の要件を満たさない協定は無効でしょうか

改正労基法では、留意すべき事項についての指針が示されていますが、これらに反する協定を締結した場合は無効になるのでしょうか。

A 助言、指導の対象にはなるが協定が無効になることはない

ポイント 指針の要件を満たさない協定は、労基法36条９項の助言・指導の対象とはなりますが、労基法所定の要件を満たしている限りは、直ちには無効とはなりません。

1　上限規制と指針の策定

改正労基法（以下「法」）36条７項により、労働時間の延長及び休日の労働を適正なものとするため、労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項、当該労働時間の延長に係る割増賃金の率その他の必要な事項について、厚生労働大臣が指針を定めることができるとされ、行政官庁（労働基準監督署等）は、この指針に関し、３６協定の締結当事者である使用者及び過半数組織組合又は過半数代表者に対し、必要な助言・指導を行うことができるとされました（同条９項）。

指針には、次のようなことが規定されています（２～９条）。

① 時間外労働・休日労働は必要最小限にとどめること

② 使用者は、３６協定の範囲内であっても労働者に対する安全配慮義務を負い、労働時間が長くなるほど過労死との関連性が強まることに留意する必要があること

③ 時間外労働・休日労働を行う業務の区分を細分化し、業務の範囲を明確にすること

④ 臨時的な特別の事情がなければ、限度時間（月45時間・年360時間）を超えることはできず、限度時間を超えて労働させる必要がある場合は、できる限り具体的に定める必要があり、この場合にも、時間外労働は、限度時間にできる限り近づけるよう努めること

⑤ １ヵ月未満の期間で労働する労働者の時間外労働は、目安時間（１週間：15時間、２週間：27時間、４週間：43時間）を超えないよう努めること

⑥ 休日労働の日数及び時間数をできる限り少なくするよう努めること

⑦ 限度時間を超えて労働させる労働者の健康・福祉を確保すること

⑧ 限度時間が適用除外・猶予されている事業・業務についても、限度時間を勘案し、健康・福祉を確保するよう努めること

2　設問について

上記１のとおり、指針というのは、時間外・休日労働を適正なものとするために留意すべき事項等を定めたものであり、時間外・休日労働の適法・違法の基準となるものではありません。

したがって、指針に適合しない３６協定は、法36条９項による助言・指導の対象とはなりますが、法定要件を満たしている限りは直ちに無効となるものではありません（解釈通達*「第２」「問９」）。

（弁護士・本田敦子）

＊　平成30年12月28日基発1228第15号「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による改正後の労働基準法関係の解釈について」

参照
労基法36条７項・９項

本田敦子（ほんだ・あつこ）
1992年早稲田大学法学部卒業、同年司法試験合格。1995年判事補任官（京都地方裁判所）後、東京法務局（訟務検事）、浦和（現・さいたま）地方裁判所、東京家庭・地方裁判所八王子支部勤務を経て、2005年判事任官（福岡家庭裁判所）、同年依願退官。2010年弁護士登録（第一東京弁護士会）、安西法律事務所入所。主な著作として、『Q＆Aで納得！労働問題解決のために読む本』（日本労務研究会、共著、2016）、菅野和夫・安西愈・野川忍編『論点体系 判例労働法３』（第一法規、共著、2014）等。

岩田合同法律事務所（【執筆】羽間弘善／【監修】弁護士・藤原宇基）

労働契約承継法に基づく異議申立の権利がある

Q19 会社分割によるスキームによりM&Aを行う場合に、承継する労働者を選定するにあたり、人事労務担当者はどのような点に留意する必要がありますか。

会社分割を行うに際しては、商法改正法附則第５条に基づく協議や労働契約承継法に基づく労働者保護の規制に留意する必要があります。

吸収分割と新設分割の２種類がある

１　総論

会社分割とは、既存の会社（分割会社）を２つ以上の会社に分けることであり、分割会社が事業に関して有する権利義務の全部又は一部を既存の会社に吸収させる吸収分割と、新設する会社に承継させる新設分割の２種類があります。

会社分割にあたり承継される権利義務は、原則として、分割契約又は分割計画（以下「分割契約等」という。）に基づいて決まりますが、労働契約に関しては、労働者保護の観点から、商法等の一部を改正する法律（平成12年法律第90号）附則５条、会社分割に伴う労働契約の承継等に関する法律（以下「労働契約承継法」といいます）、同法施行規則、及び、労働契約承継法８条に基づき定められる厚生労働大臣の指針「分割会社及び承継会社等が講ずべき当該分割会社が締結している労働契約及び労働協約の承継に関する措置の適切な実施を図るための指針」（平成28年８月17日厚生労働省告示第317号、以下「本指針」という。）が制定されており、これらの規定に定める手続きを遵守する必要がありますので、その点に留意が必要です。

承継される事業に主として従事する労働者に承継される

２　労働協約の確認

労働契約承継法では、分割契約等における承継の記載の有無、及び、当該労働者が承継事業に主として従事しているかによって、下表のと

パターン	承継事業への従事	分割契約等への記載	承継の有無
①	主として従事	有り	承継
②	主として従事	無し	原則残留 但し、異議を申し出た場合は承継
③	主として従事せず	有り	原則承継 但し、異議を申し出た場合は残留
④	主として従事せず	無し	残留

羽間弘善（はざま・ひろよし）
2010年東京大学工学部卒業、2013年東京大学法科大学院修了。2014年最高裁判所司法研修所修了（67期）、弁護士登録・岩田合同法律事務所入所。主な著作として『新・株主総会物語』（共著、商事法務、2017年）がある。

弁護士・藤原宇基（ふじわら・ひろき）
2003年３月東京大学法学部卒。2008年９月弁護士登録、2015年４月より岩田合同法律事務所。第一東京弁護士会所属。著書に『個人請負の労働者性の問題～労組法上の労働者性と実務対応のポイント～』（共著、労働調査会）がある。

おり、労働契約が承継されるか否かが判断されます。

すなわち、「承継される事業に主として従事する労働者」について、分割契約等に承継される旨が記載されている場合には、会社分割の効力が生じた日に当然に当該労働者の労働契約は承継され、分割契約等に承継される旨が記載されていない労働者については、労働契約承継法第４条に基づく異議の申出があった場合を除き、労働契約は承継されません。

一方、「承継される事業に主として従事する労働者以外の労働者」については、分割契約等に承継される旨が記載されている場合には、労働契約承継法第５条に基づいて書面により異議の申出があった場合を除き、労働契約が承継され、分割契約等に承継される旨が記載されていない場合には労働契約は承継されません。

当該労働者と通知前に協議義務

３　労働者との協議等

前ページ記載のパターン①からパターン③の労働者に対しては、承継される事業の概要や会社分割に伴って承継会社に労働契約が包括的に承継される場合にはその旨等について通知を行う必要があり（労働契約承継法２条１項、同法施行規則１条各号）、通知の期限については、分割契約等について株主総会決議による承認が必要である場合には、当該株主総会の日の２週間前の日の前日、株主総会決議による承認が不要又は合同会社が分割をする場合には、分割契約等が締結又は作成された日から起算して２週間を経過する日までとされています（労働契約承継法２条３項）。

また、上記通知の期限の前には、会社分割後に当該労働者が勤務することになる会社の概要等について、当該労働者と協議を行う必要がある旨が定められています（商法等の一部を改正する法律（平成12年法律第90号）附則５条、本指針「第２」「４」「(1)」）。

異議申出により継承されない場合も

４　承継する労働者を選定するにあたっての留意点

会社分割を行うに当たっては、承継会社に承継させる労働者と承継させない労働者を予め検討する場合もありますが、上記の通り、承継事業に主として従事している労働者については異議の申出がなされた場合には承継会社に労働契約が承継されますし、承継事業に主として従事していない労働者については労働契約等で承継される旨が記載されても異議の申出がなされた場合には承継会社に労働契約が承継されない事態も生じ、意図した労働者を確実に承継させることができるとは限りません。

したがって、会社分割を行う場合には、労働契約承継法等に基づいて労働者に対する通知や事前の協議が必要とされており、これらの手続きが履践されているかを人事労務担当者として注意しておく必要がありますが、会社分割にあたり労働契約を承継させる必要が高いキーパーソン等が存在する場合には、労働契約承継法等に基づく手続きが履践されているかだけでなく、実際に、事前協議の状況等を確認し、異議が述べられることがないかも確認しておくことが望ましいと考えます。

第88回 日本ケミカル事件

平30・7・19　最二小判

弁護士・木下潮音

約28時間分の時間外割増に相当する額の業務手当 契約書の記載や勤務状況から時間外労働の対価と認定

賃金月額56万2,500円とされていた薬剤師が「残業手当含む」とされていたものの残業手当とそれ以外の手当が明確に区分されていないとして、未払いの時間外割増賃金の支払いを求めた事件。一審は業務手当をみなし時間外手当と認めましたが、二審は訴えの内容を認め約140万円の支払いを命じました。しかし、本件判決で最高裁は、業務手当は契約上で時間外割増分と記載していることや勤務状況と乖離していないことから、時間外労働の対価だとする会社の主張を認め高裁に差し戻しました。

Q1　どんな事件ですか

保険調剤薬局の運営を主たる業務とするY株式会社（被告、被控訴人、上告人）に平成24年11月10日に入社した薬剤師であるX（原告、控訴人、被上告人）は、Yに対し、平成25年1月21日から同26年3月31日までの間の未払時間外割増賃金等392万5164円うち363万6,689円に対する平成26年12月27日から支払済みまで年6分の遅延損害金と付加金363万6,699円及び判決確定の日の翌日から支払済みまで年5分の遅延損害金の支払を求めて提訴しました。第1審（東京地裁立川支部）では、未払い時間外割増賃金等として25万6,772円うち23万4,071円に対する平成26年12月27日から支払済みまで年6分の遅延損害金が認容され、付加金の支払請求は棄却されました。

これに対し、Xが控訴したところ、原審（東京高裁）は、未払時間外割増賃金139万1,747円うち129万221円に対する平成26年12月27日から支払済みまで年6分の遅延損害金と付加金100万円と判決確定の日の翌日から支払済みまで年5分の遅延損害金の支払いを命じました。

この判決に対し、Yが上告しました。

Q2　何が争点となったのでしょうか

定額の業務手当の支払いによって時間外割増手当の支払と認めることができるかどうかです。

XY間の雇用契約書では賃金は月額56万2,500円（残業手当含む）と記載され、給与明細書では月額給与46万1,500円、業務手当10万1,000円と区分され、採用条件確認書では月額給与46万1,500円、業務手当10万1,000円はみなし時間外手当とし、時間外勤務手当の取り扱いについて年収に見込み残業代を含むが、みなし残業時間を超えた場合はこの限りではないとされていました。賃金規程では、業務手当は、一賃金支払期において時間外労働があったものとみなして、時間外手当の代わりとして支給すると規定され、XY間で締結された確認書には業務手当は、「固定時間外労働賃金（時間外労働30時間分）として毎月支給します。一賃金計算期間における時間外労働がその時間に満たない場合であっても全額支給します。」と記載されていました。

第1審では、業務手当はみなし時間外手当と認めました。一方、原審では、「いわゆる定額残業代の仕組みは、定額以上の残業代の不払の原因となり、長時間労働による労働者の健康状態の悪化の要因にもなるのであって、安易にこれを認めることは、労働関係法令の趣旨を損なうことになり適切でない。」とし、本件では業務手当の支払いを法定の時間外手当の全部または一部の支払いとみなすことはできないとしました。

木下潮音（きのした・しおね）

早稲田大学法学部卒業。昭和60年弁護士登録（第37期）。平成４年イリノイ大学カレッジオブロー卒業。ＬＬＭ取得。平成16年４月～平成17年３月第一東京弁護士会副会長。第一芙蓉法律事務所。

Ｑ３　判決の具体的な内容はどうだったのですか

業務手当の支払いは時間外割増手当の支払いと認められるとして、原判決を取り消して差し戻しとなりました。

時間外手当については、労働者に支払われる基本給や諸手当にあらかじめ含めることにより割増賃金を支払うという方法自体が直ちに労基法37条に反するものではなく、使用者は、労働者に対し、雇用契約に基づき、時間外労働等に対する対価として定額の手当を支払うことにより、同条の割増賃金の全部または一部を支払うことができるとしました。

ある手当が時間外労働等に対する対価として支払われるものとされているか否かは、「雇用契約に係る契約書等の記載内容のほか、具体的事案に応じ、使用者の労働者に対する説明の内容、労働者の実際の労働時間等の勤務状況などの事情を考慮して判断すべきである。」としました。

本件では契約書、賃金規程等において、月々支払われる所定賃金のうち業務手当が時間外労働に対する対価として支払われる旨が記載されていました。確認書も同様の記載があり、Ｙの賃金体系においては、業務手当が時間外労働等に対する対価として支払われるものとして位置づけられていたと認めました。

また、業務手当の金額は約28時間分の時間外労働に対する割増手当に相当するものであり、被上告人の実際の時間外労働等の状況と大きく乖離するものではないと認めて、「被上告人に支払われた業務手当は、本件雇用契約において、時間外労働等に対する対価として支払われるものとされていたと認められるから、上記業務手当の支払いをもって、被上告人の時間外労働等に対する賃金の支払とみることができる。」と判断しました。

Ｑ４　判決が与える影響はどうでしょうか

定額の手当の支給によって、時間外割増手当の支払いと認められる要件について、労働契約に明示されていること、実際の時間外労働時間数の状況と大きく乖離していないことが必要であることが明らかにされました。

すでに職業安定法の改正によって定額時間外手当の支払いがある場合は、人材募集広告の時点からその内容が開示されることが必要とされています。定額時間外手当の支給がある事例の紛争の適切な解決につながる重要な判例です。

判決要旨

「労働者に支払われる基本給や諸手当にあらかじめ含めることにより割増賃金を支払うという方法自体が直ちに同条に反するものではなく（前掲最高裁第二小法廷判決参照）、使用者は、労働者に対し、雇用契約に基づき、時間外労働等に対する対価として定額の手当を支払うことにより、同条の割増賃金の全部又は一部を支払うことができる」

「雇用契約においてある手当が時間外労働等に対する対価として支払われるものとされているか否かは、雇用契約に係る契約書等の記載内容のほか、具体的事案に応じ、使用者の労働者に対する当該手当や割増賃金に関する説明の内容、労働者の実際の労働時間等の勤務状況などの事情を考慮して判断すべきである。」

連載

女性が活躍する会社づくりの実務［第50回］

女性活躍推進の実務⑬〔両立支援編【後編】〕

特定社会保険労務士・島 麻衣子

Q50 このたび当社で初めて育児休業を取得した者が復帰します。子育て中の従業員に対しては、本人が希望する場合、短時間勤務などを認める必要があると聞きました。この短時間勤務の他、育児中の従業員に関して法律で定める制度にはどのようなものがあるか、ご教示ください。

所定外労働制限や時間外労働、深夜業の制限など

1．子育て中の労働者に関する制度

育児・介護休業法では、休業の制度だけではなく、子育てしながら働く労働者に適用される制度が次のように定められています。職場復帰後、要件を満たす労働者が、これらの制度の利用を申し出た場合は、事業主は拒否することはできません。

① 所定外労働の制限
② 時間外労働の制限
③ 深夜業の制限
④ 短時間勤務
⑤ 子の看護休暇

2．所定外労働の制限

３歳に満たない子を養育する労働者が申し出た場合は、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、その労働者に所定労働時間を超えて労働させることはできません。ただし、①雇用期間が１年に満たない労働者、②１週間の所定労働日数が２日以下の労働者については、労使協定の締結により、制度の対象外とすることが可能です。なお、所定外労働の制限は、短時間勤務制度（5.参照）と併用することが可能です。

3．時間外労働の制限

小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者が請求した場合は、事業の運営を妨げる場合を除き、１ヵ月について24時間、１年について150時間を超える時間外労働をさせることはできません。この場合の「時間外労働」とは、１日８時間、週40時間のいわゆる「法定労働時間」を超える時間を指します。

なお、日々雇用される者、雇用された期間が１年に満たない労働者、１週間の所定労働日数が２日以下の労働者は、この制度の適用対象外です。所定外労働の制限と異なり、制度の対象外とすることについて、労使協定の締結を要しません。

4．深夜業の制限

小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者が請求した場合は、事業の運営を妨げる場合を除き、深夜の時間帯（午後10時から午前５時まで）に労働させることはできません。

ただし、時間外労働の制限と同様、日々雇用される者、雇用された期間が１年に満たない労働者、１週間の所定労働日数が２日以下の労働者は適用対象外であるほか、所定労働時間の全部が深夜にある労働者、深夜においてその子を常態として保育できる同居の家族がいる労働者は対象外となります。

5．短時間勤務制度

短時間勤務制度とは、３歳に満たない子を養育する労働者が所定労働時間より短い時間で働

島　麻衣子（しま・まいこ）

特定社会保険労務士、産業カウンセラー、キャリアコンサルタント。
1992年慶応義塾大学文学部卒業、1996年社会保険労務士試験合格、1997年大手社会保険労務士法人入所、2012年１月社会保険労務士 島 麻衣子事務所を開業。2018年４月事務所統合により社会保険労務士法人ヒューマンテック経営研究所入所、同法人社員（役員）。

A 期間雇用についても適用されるので注意が必要

育児・介護休業法により、①所定外労働の制限、②時間外労働の制限、③深夜業の制限、④短時間勤務、⑤子の看護休暇――の制度が定められている。

くことができる制度です。事業主は、運用だけでなく、就業規則等に規定するなどして制度化する必要があります。

短時間勤務とは、１日の所定労働時間を原則として６時間とする措置をいいます。なお、１日の所定労働時間を６時間とする措置を設けた上で、７時間や５時間とする措置や、所定労働日数を短縮する措置などを設けることは問題ありません。この制度は、日々雇用される者、１日の所定労働時間が６時間以下の労働者、労使協定を締結した下記の労働者は、制度の対象外となります。

① 雇用された期間が１年に満たない労働者
② １週間の所定労働日数が２日以下の労働者
③ 業務の性質又は業務の実施体制に照らして、短時間勤務制度を講ずることが困難と認められる業務

③については、育児・介護指針において、労働者数が少ない事業所で当該業務に従事できる労働者数が著しく少ない業務、流れ作業方式・交替制勤務の製造業務で短時間勤務の者を組み込むことが難しい業務等が例示として挙げられています。

一方、労使協定により対象外とした労働者に対しては、代替措置として、フレックスタイム制度、時差出勤、３歳未満の子の保育施設の運営等のいずれかの措置を講じる必要があります。

６．子の看護休暇

子の看護休暇とは、労働者が、負傷したり、疾病にかかった子の世話等をするための休暇で、小学校就学前の子を養育する労働者は、１年度において５日（子が２人以上の場合は10日）を限度として、１日または半日単位で取得することが可能です。ただし、日々雇用される者、労使協定により対象外とした以下の労働者については、子の看護休暇を与えなくてもよいとされています。

① 雇用された期間が６ヵ月未満の労働者
② １週間の所定労働日数が２日以下の労働者
③ 半日単位で子の看護休暇を取得することが困難と認められる業務に従事する労働者

③については、半日単位の取得のみが対象外となり、１日単位は取得可能です。また、「子の看護休暇を取得することが困難と認められる業務」については、育児・介護指針により、長時間の移動を要する遠隔地で行う業務、流れ作業方式や交替制勤務等が挙げられています。なお、必ずしも子の看護休暇を有給とする必要はなく、無給でも問題ありません。

７．期間雇用者の取扱い

今まで述べてきた制度は、期間を定めて雇用される者も対象とする必要があり、期間雇用者だからといって制度を利用させなかったり、不利な取扱いをすることはできません。たとえば、契約期間６ヵ月間の期間雇用者に対して、子の看護休暇を本来５日付与すべきところ、2.5日しか付与しないのは法違反となるので注意が必要です。

連　載　［第４回］

職場のパワーハラスメント対策入門

労働ジャーナリスト・金子雅臣

大切なのは相手の気持を理解するコミュニケーション力

Q4　熱血指導とパワハラのボーダーライン

パワーハラスメントを話題にする際に、よく問題になるのは熱血指導とパワーハラスメントとのボーダーラインはどこにあるのかというテーマがあります。相手のためを思ってした指導がパワハラといわれたのでは指導ができなくなってしまうという嘆き声も聞かれます。

名プレイヤー、実績への自負心、他人のアドバイスを受け入れない

１　典型的な熱血指導タイプ

「部下のためを思って指導したらパワハラだと言われてしまった」などという嘆きには、パワハラと熱血指導のボーダーラインをつかみそこねているケースが多くあります。そこで、熱血指導とパワハラの区別を考えるために、典型的な熱血指導タイプの上司の特徴を挙げて考えてみましょう。

熱血指導タイプの上司は、①プレイヤーとしては優秀、②自分の過去の実績への自負がある、③しかし、プライドが高く周囲のアドバイスを受け入れない、などという特徴を備えた人です。

さて、こんな風に整理してみると、①、②などは、仕事を進める上では必要不可欠ともいえる要素であり、むしろ長所だという評価もできます。そこで、こうした指摘に対しては、「この程度の自負は誰でも持っている。そうでなければ部下の指導が出来ないじゃないか、何が問題なのだ」と疑問を感じる人も多いと思います。確かにその通りなのですが、問題はその長所が変じて短所になることに注意が必要ということです。

具体的には、①については、とかく自分の能力過信から部下の長所を褒めて伸ばすことができないことにつながり、②では、「誰だってやればできるハズ」という思いが強く、「なんで、本気になってやらないんだ」「サボっている」「ヤル気がない」などと部下の努力や頑張りを認められないことにつながりがちなことが問題なのです。

相手の気持を汲み取れず叱責をエスカレート

２　歩くパワハラ

③は、相手の意見を素直に受け入れられない、相手の善意のアドバイスを受け入れられないタイプということです。他人からの意見に対して「これはオレのやり方だ」などと反発し「余計ことは言うな」という対応をしがちです。こうした他を寄せ付けない言い方をする人たちとのコミュニケーションは難しくなります。

周囲の好意的なアドバイスにも耳を貸さず、それを自分に対する非難と受け止めるなど一方的な自己肯定によって、突っ走る他人を受け入れないタイプは俗にいうオレ様型などと言われるパワハラの基本型となります。

こんなタイプの人たちは、部下の長所を認めて、褒めて使うという部下指導の基本的なことがなかなかできません。さらに、周囲や相手の気持ちを汲み取れないため、周囲の好意的なアドバイスを非難と受け止めがちです。そうなると、自らのやり方に固執するあまり、叱責を更にエスカレートさせてしまう傾向があります。

こうした独善性こそが熱血指導と言われる指導方法の最大の問題点だといってもいいでしょう。

金子雅臣（かねこ・まさおみ）

元東京都職員、産業労働局などの勤務を経て、現在は「職場のハラスメント研究所」所長、成蹊学園人権委員会委員、葛飾区男女差別苦情処理委員会委員など。著書に『パワハラ・いじめ職場内解決の実践的手法』（日本法令）など。

他人を否定せず謙虚な気持を持ち他人に耳を傾ける

３　何が問題なのか

こうした特徴を備えている人が俗に“歩くパワハラ”などと呼ばれている人たちです。しかし、“歩くパワハラ”と呼ばれる人たちへの職場での評価はいろいろです。中にはその実直さや熱血漢でもある上司への愛称であったり、仕事はできるが短気な上司への尊敬の意味を込めて言われている場合もあります。

しかし、文字通りその反対に職場に恐怖心を与えている上司やひたすら怒鳴るだけの上司に揶揄を込めて陰口として言われている場合もあります。こうした違いが生じる原因に着目してみることが必要です。

先ほど指摘した３つの点に戻して言えば、“歩くパワハラ”と言われながらも尊敬を集めているような人たちの共通点は、①、②、③の短所をキチンとカバーできている人たちです。①たとえ、プレーヤーとして優秀であっても他人を否定せず、②実績があっても、鼻にかけない謙虚な人であれば、そして、③他人の言い分に真剣に耳を傾ける人であれば、非難されることはありません。

自分の短所を心得、コミュニケーションを大切にする

４　時代に見合った指導

一番肝心なことは①、②、③の短所を心得ていることと、相手とのコミュニケーション能力があることです。逆の言い方をすれば、相手から認められ、相手に理解されるコミュニケーションを大切にしていれば、熱血指導に躊躇はいらないということです。

近年は、「企業環境が一段と厳しくなっているため、マネージャー教育をするゆとりがない」という嘆きをよく耳にします。確かに、一昔であればプレイヤーとしての実績を買われてマネージャーに抜擢される場合でもマネージャー研修や、管理職としてのＯＪＴが手厚く保障されていました。

しかし、そうした余裕がないことから、プレーヤーとしての能力や実績を買われてそのまま管理職になる人たちが増えています。そうした人たちが安直に自分のプレイヤーとしてやってきたやり方を部下に押し付ける傾向が強まっています。

パワハラ批判をしている管理職の中には時代の変化に見合った指導方法を身に着けることなく、従来通りの「相手のためを思っての指導であれば多少の行き過ぎも認められる」式の指導方法に頼っているという傾向もみられます。

相手が理解して始めて成立する熱血指導

５　肝心なのはコミュニケーション

“名プレイヤー必ずしも名監督ならず”という例えもあるように、自らが実践することと指導をすることには自ずと違いが出てきます。そこで、部下指導に当たっては、自らの経験を振り回したり、相手の事情や立場を考えずに、自分の判断を押しつける独善的な考え方に陥らないという心構えが大切になります。

いずれにせよ、本人は熱血指導のつもりでも、受け止める側がパワハラということは、本人の気持ちが伝わっていないことになります。相手が熱血指導だと受け止めてくれて始めて熱血指導が成立するということです。熱血指導とパワハラを分けるポイントは本人の思いが相手に伝わるコミュニケーションが成り立っているかどうかです。

部下とのしっかりしたコミュニケーションが成り立っていれば熱血指導に遠慮はいりません。部下を本気になって指導することは管理職の大切な役目であり、むしろパワハラを恐れて指導を控えることこそ管理職の資質が問われることも忘れてはなりません。

●企業事例

わが社の人事政策

多摩冶金

File. 100

企業のビジョンが後押し 人材成長と高付加価値化

熱処理専業で70年近い歴史を持つ多摩冶金。航空機部品と真空熱処理という付加価値の高い加工で業績を伸ばしている。世界最高の信頼を提供する熱処理ブランド「TAMAYAKIN」が同社のビジョンだ。ビジョンを達成するために人事制度の改革に取り組んでいる。改革の方向は、蓄積した技術を継承するための終身雇用。納得度を重視する採用、育成、人事管理制度の構築を進めている。

「鍛える」の「鍛」は金属に焼きを入れて加工することを表している。刀鍛冶は焼入れ、焼鈍（なまし）を繰り返しながら、刀剣を鍛えていく。現代では加熱し冷却して金属の性質を向上させる加工技術は「熱処理」と呼ばれ、産業の基盤技術のひとつとされている。

目に見えない信頼の取引

同社の創業は1951年。当時は主に自転車部品などの熱処理を行っていた。進取の気性に富んだ創業者の山田啓氏は1975年の当時としては最先端の真空炉を導入し、真空熱処理による加工を提供するようになった。真空熱処理法は、炉の内部を真空にして、炉に入れた製品を加熱、冷却する熱処理法で、大気中での熱処理とは異なり酸化が起きず、変色が発生しない為、金属光沢を失うことなく熱処理ができる。優れた熱処理法だが、設備が高く処理費用が高くなる難点がある。同社は真空熱処理以外に、「浸炭・雰囲気熱処理」「窒化処理」「アルミ合金熱処理」のほか、その他の合金熱処理を行っている。

同社は多品種少ロットの高付加価値の加工で技術を磨き、現在の売上の6割は航空機部門が占めている。

同社の現在の従業員数は60名で、男性41名、女性19名である。このうち正社員数は40名で、男性29名、女性11名。全体の平均年齢は40.3歳で、男性は40.0歳、女性は41.1歳、勤続年数は9.3年で、男性10.8年、女性5.5年である。

1976年、創業25年の年に「我等の目標」という5つのミッションがつくられた。要約すると、①熱処理による機械工業の基礎づくり、②最高の技術水準を行く、③顧客サービスに徹する、④自己研鑽、⑤会社とともに成長――というものだ。

ミッションを達成するためのビジョン（志）は5つ。なかでも仕事に対する「誠実、直感、挑戦」は同社を理解するためのキーワードだ。誠実な熱処理、自由な

多摩冶金の人を伸ばす職場環境

企業理念が成長を導く	世界最高の信頼を提供するブランド構築に向けて、企業理念を前面に押し出した人事制度を構築中。中途採用から新卒採用への転換は会社の終身雇用のメッセージ
人事管理制度を大幅改定	正社員と準社員の社員区分を６つに分けて大幅改正。総合職と一般職の職務を明確にし、業務と処遇をリンクさせ成長を促す。60歳定年後の雇用制度を明確に制度化
働きやすい職場と成長環境	年休取得率80％、月間残業時間10時間強と働きやすい職場に加えて、認証取得や更新を目指し学習の刺激と環境を整える。

発想力、次世代に誇れる仕事への挑戦、これがその意味する内容だ。

「熱処理の良否は使ってみないことにはわかりません。熱処理をほどこす部品は枢要な部品ですから、部品の破損は命にかかわります。熱処理とは信用の取引でもあるのです」と、山田真輔副社長は創業者の言葉の背景を説明する。

「TAMAYAKIN」が「世界最高の信頼を提供するブランド」として、世界に認知されることが同社の目標である。その姿勢は同社の人事制度にもうかがわれる。まず、採用からみていこう。

学生と会社とのマッチング重視

2016年度から同社は新卒採用に踏み切った。それまでは中途採用のみ行っていた。新卒採用に踏み切った背景には前年度採用した第二新卒の執務姿勢が良好なことがあり、「会社が長期的視点に立って経営をしていることを示すためにも」新卒採用に踏み切ったという（山田副社長）。対象は大学卒（院卒を含む）と専門学校卒で、16年度から18年度に各２人ずつ採用し、19年度は３人採用した。現在のところ、新卒者から離職者は出ていない。

採用にあたっては、応募者と会社とのマッチングを重視している。応募者は、まず工場を見学する。その後、現場の社員と仕事の内容などについて話し合うため、１時間ほどの機会がもうけられる。こうして学生がどのようなことに関心を示したかなどを把握し、そのうえで一次面接に臨む。

次の２次選考では、１日体験入社を行う。各部門の仕事を手伝いながら、同社の実際に触れる機会を設けている。飛行機、金属あるいは経営と、学生の関心は異なることから、それぞれの部門の社員と交わりながら、仕事の手伝いをする。さらに同社の若手社員を交えて近くのレストランで昼食をとるが、ここで会社側は学生の疑問点に答えたり、学生の印象を尋ねたりする。昼食後は１人の学生に１時間半ほどかけて２人の役員が面接を行い、見学の印象を尋ね、また、過去に苦労したことや座右の銘、将来についてどのように生きていきたいか、などについて尋ね、入社するとしても応募者に適性などを考えて会社を選ぶべき、などと念を押している。

さらにこの後に作文が待っている。１時間かけＡ４用紙２枚に、どのような人になりたいか、自らの夢、などについてまとめる。

そして最後に役員と採用担当者との面接で、１時間ほどかけて入社の意思を確認する。そして面接後１週間以内に学生に入社に関して自らの意思を提示させる場をもうけている。これはもちろん、自らの意思をはっきりさせ、内定辞退を防ぐための方策である。

学科試験は課していないが、適性検査を行っている。採用選考方式については、試行錯誤しているところとしなが

ら、山田副社長は「採用は良い人材を採ることに主眼を置いています。だから、とりあえず内定ということはせず、応募者には将来、どんな人間になりたいのか、当社でいいのかと、自分に問いかけて納得してもらうようにし、私たちも応募者が納得してくれたという姿を見て、採用を決定しています」と述べる。同社の言う「マッチング面接･採用」である。

10月１日に内定式を行う。その後、翌年４月入社までの間に数回、本社で「事前勉強会」を開いている。その理由は、新入社員は４月入社とともに、外部団体の「東部金属熱処理工業組合」が主催する２週間の研修に参加するが、修了試験で満点を目指すためである。

同社の年齢構成は40代以上が60％を占める。退職者がこれからも出てくるため、今後も新卒採用を続ける方針だ。

新しい人事管理制度を導入

入社後は前述した２週間の外部研修を受け、５月から６月にかけて社内研修を受け、６月に配属先が決定される。

新卒社員には各人に「世話人」がつく。１年前に入社した先輩が新卒社員の世話人になる。入社２年目の社員が１年目の社員の相談相手になるブラザー・シスター制度だ。先輩といっても入社１年後に世話人になるのは荷が重いのではないかと思われるが、そうではないという。

「内定後の事前勉強会のテーマの検討や入社後の勉強の仕方も世話人から教えてもらえます。また、入社１年目には近隣の金属加工会社と交換研修を行っているのですが、その注意点なども世話人が授けています。このように入社１年目はイベントも多く、新入社員は見違えるように成長します」と、平岡恵美子総務Ｇ長マネージャーは説明する。

山田副社長（左）と平岡マネージャー。「誠実」「直感」「挑戦」の志の前で

今後は展示会などの出展にあたっては、入社３年目くらいの社員に準備から実施に至るまで担当させ、接客もさせるなど、幅広い経験を積ませて成長を図ることを検討中、と山田副社長は言う。

2018年には人事管理制度の改定も行った。業務と待遇の不公平感をなくし、成長をうながすことが狙いだ。これまでの制度は、正社員、準社員およびパートタイマーに分けられていたが、これを大幅に変えて６つの社員種別をもうけた。

大きな改正点は、総合職と一般職を明確に制度化したことである。呼称は「ワイド社員」、「エリア社員」である。ワイド社員は生産管理、技術開発、設備管理、部門のリーダー候補であり、エリア社員は事務職、検査などを行う。

60歳定年を迎えたワイド社員は再雇用後「限定ワイド社員」となる。一方、一般職のエリア社員は定年後も65歳までエリア社員として勤務する。

65歳以降は、会社と再雇用社員が引き続き雇用に合意すれば、「OB社員」（男性）または「OG社員」（女性）として雇用が延長される。同社には79歳のOB社員が勤務している。「スキル社員」は運転手などに適用される。

このほかに「プロフェッショナル社員」制度がもうけられた。他の会社で定年を迎えた60歳以上の人で、業界で一定の実績ある人とされている。先生としての位

先輩社員が熱処理について説明

OJTで装置取扱いの説明を受けている若手社員

置づけでの雇用である。以上はいずれもフルタイム勤務で、このほかの雇用形態にパートの「アルバイト」がいる。

ワイド社員は6等級制で下位等級から「ジュニアスタッフ」「シニアスタッフ」「エキスパート」「トレーナー」「マネージャー」「シニアマネージャー」と昇格していく。エリア社員は3等級制だ。

このように、社員種別ごとに期待される人材像と職務内容も明確に定められ、報酬もリンクして決定されるようになった。同社の現在の課題は評価制度の構築である。評価制度と人事管理制度がリンクすれば、制度も一応の完成となる。同社は社員を長期にわたり育成する方針を打ち立てているため、派遣労働者は使用していない。

難関認証認定取得に社員が奮起

社員の成長の大きなモチベーションのひとつに、航空機関連メーカーとつながる高度な仕事をしていることがある。航空機部品の熱処理にかかわるには、認証を得る必要がある。同社は2009年に航空宇宙向け品質マネジメントシステムである「JISQ9100」、12年には国際航空宇宙産業における特殊工程認証の「Nadcap」、さらに16年にはRolls-Royce社エンジン部品熱処理工程確認など、難関の認証を取得していった。Nadcapの熱処理の認証は数少ない認証取得企業の一社だ。

これらの認証を得るには、作業手順の記録、プロセス管理など、スタッフや設備、事務作業に一段のレベルアップが必要。社員は認証獲得に一丸となって取り組んだ。社員のモチベーションについて、山田副社長は「航空機の分野で仕事をしていくには、高い水準の技術力が求められます。そうした企業との取引をとおして、社員が成長させてもらっていることを実感しています」と言う。

同社は東京多摩地区にあり、地域で最も働きやすい企業を目指している。就労時間は午前8時から午後5時だが、午前と午後に15分の休憩がある。年間休日は121日で、週休2日と祝祭日の原則休日を実現している。年休の取得率は80%と高い。1人あたりの月間平均残業時間は12.7時間と少ない。

金属の素材や製造工程が変わる事で、熱処理の方法も変えていかなければならない。ここが熱処理の難しいところであり、設計段階からメーカーと相談して決めていくこともある。こうしたやりとりも社員が成長する契機となっていると、山田副社長は言う。

「金属は人間が生きていくにはなくてはならないものです。現在は航空機に力を入れていますが、何が当社らしい仕事なのか探りながら、今後も世界最高の技術水準を目指していこうと考えています」と山田副社長は言う。決して「世界最大の熱処理会社」を目指すものでなく、「世界最高の信頼を提供できる企業」が目標である。

［企業データ］
多摩冶金株式会社
創業：1951年
本社：東京都武蔵村山市伊奈平
社長：山田　毅
資本金：1,250万円
従業員数：60名（国内、中国・大連60名）
事業内容：航空機、機械、電気電子部品の金属熱処理加工

今後の特集テーマ

5月号▶▶　特集１　同一労働同一賃金ガイドラインを点検する 上

※働き方改革関連法により新たに示された、同一労働同一賃金ガイドライン。何が問題となり、どう改善すべきかを点検していきます。

○ ガイドラインにはどのようなことが書かれているのですか
○ 無期転換者や短時間正社員の取扱いはどうなりますか
○「不合理」と判断された場合の罰則はあるのですか　他

特集２　新しいフレックスタイム制度

※労働基準法の改正により、フレックスタイム制が大きく変わりました。その変更点を概観します。

○ 完全週休２日制の場合の特例とはどういうものですか
○ フレックスタイムでの時間外・休日労働協定はどのように締結すればよいのですか
○ 時間外労働時間数のカウント方法を教えてください　他

6月号 ▶▶　特集１　高度プロフェッショナル制度を概観する

※改正労働基準法により新たに創設された高度プロフェッショナル制度について、どのような業務を対象にどう適用されるのかなどを概観します。

特集２　同一労働同一賃金ガイドラインを点検する 中

※新たに示されたガイドラインの内容を点検する２回目となります。１回目に引き続き、パート・有期契約者に係る事項を中心に詳しくみていきます。

7月号 ▶▶ 労働時間の把握をめぐる諸問題／同一労働同一賃金ガイドラインを点検する 下

今後のテーマは、法令改正、行政施策等により変更することがあります。

年間購読会員だけのサービス

バックナンバーのご案内

バックナンバーをご希望の方はホームページ内のお申込フォームからFAX（0120-453-606）にてお申し込みください。（１冊　1,000円＋税）

2018年5月号
今これが知りたい●働き方改革と現場マネジメントの課題（皆月みゆき）
特集●無期転換後の配転、出向、転籍を考える／求人募集から試用期間までのトラブル対策下

2018年6月号
今これが知りたい●新しく始まった簡易企業型年金制度と中小事業主掛金納付制度（栩木 敬）
特集●副業・兼業の新ガイドラインとモデル就業規則Ⅰ／個人請負契約の再点検上

2018年7月号
今これが知りたい●健康増進法改正法案にみるこれからの職場の受動喫煙対策（田中朋斉）
特集●テレワークの新ガイドライン上／副業・兼業の新ガイドラインとモデル就業規則Ⅱ

2018年8月号
今これが知りたい●賃金をめぐる２つの最高裁判決を読む上（石嵜信憲、佐々木晴彦）
特集●年次有給休暇の総点検上／テレワークの新ガイドライン中

2018年9月号
今これが知りたい●賃金をめぐる２つの最高裁判決を読む下（石嵜信憲、佐々木晴彦）
特集●派遣先の労働契約申込みみなし問題を考える／個人請負契約の再点検下

2018年10月号
今これが知りたい●新しい過労死等防止対策大綱を分析する（片山雅也）
特集●働き方改革関連法の総ざらい上／テレワークの新ガイドライン下

2018年11月号
今これが知りたい●「女性活躍加速のための重点方針 2018」を読む（草開文緒）
特集●働き方改革関連法の総ざらい中／自然災害時の労働基準法等の適用と企業対応

2018年12月号
今これが知りたい●注目される定額残業代をめぐる最高裁判決（向井 蘭）
特集●働き方改革関連法の総ざらい下／年次有給休暇の総点検中

2019年1月号
今これが知りたい●労働者の心身の状態に関する情報の適正化指針を読む（さくらざわ博文）
特集●働き方改革におけるパート管理の新課題／年次有給休暇の総点検下

2019年2月号
今これが知りたい●どう変わる新規学卒者の採用選考指針（田代英治）
特集●働き方改革に基づく従業員の健康管理対策／新しい時間外・休日労働協定の総点検上

2019年3月号
今これが知りたい●新しい同一労働同一賃金ガイドラインを読む（小山博章）
特集●外国人労働者雇用の実務／新しい時間外・休日労働協定の総点検中