

働き方改革に向けた労働関連法の改正

日時：平成30年11月5日(月)・6日(火)

会場：福山市ものづくり交流館・メルパルク広島



労働時間制度 (36協定～時間外労働の上限規制)

講師：広島労働局労働基準部監督課 地方労働基準監察監督官 石井あつ子 氏

改正される労働関係法令については、1月ぐらいいは解釈例規が出されると思いますが、現在分かっている部分の説明をさせていただこうと思います。

2019年4月1日から働き方改革関連法が順次施行されます。今回の関連法の改正については次の3つの柱となっております。

1. 時間外労働の上限規制の導入
2. 年次有給休暇の確実な取得
3. 正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の禁止

この3つのポイントのうち「時間外労働の上限規制」と「年次有給休暇の確実な取得」について、ご説明をしていきたいと思ひます。

働き方改革は、働く方々が個々の事情に応じた多様で柔軟な働き方を、自分で選択できるようにするための改革です。また、我が国の雇用の7割を担う中小企業・小規模事業者において、着実に実施することが必要であり、人手不足解消にもつながります。

1. 時間外労働の上限規制の導入

労働時間法制の見直しで、主に8つの項目が改正されました。

(1) 残業時間の上限を規制します

この規制は労働基準法ができて以来の初めての改革となります。

改正の趣旨は、「長時間労働を起因する過労死、過労自殺が後を絶たない問題になっている」、「今問題になっている慢性的な人手不足対策(長時間労働をなくして、女性や高齢者の参加を促進し、少しでも人手不足の解消を図る)」です。

労働時間は、労働基準法32条の規定により「労働時間は1日8時間、1週40時間」が原則です。これを延長して時間外労働をさせる場合には、時間外労働、休日労働に関する協定を締結して監督署に提出する必要があります。

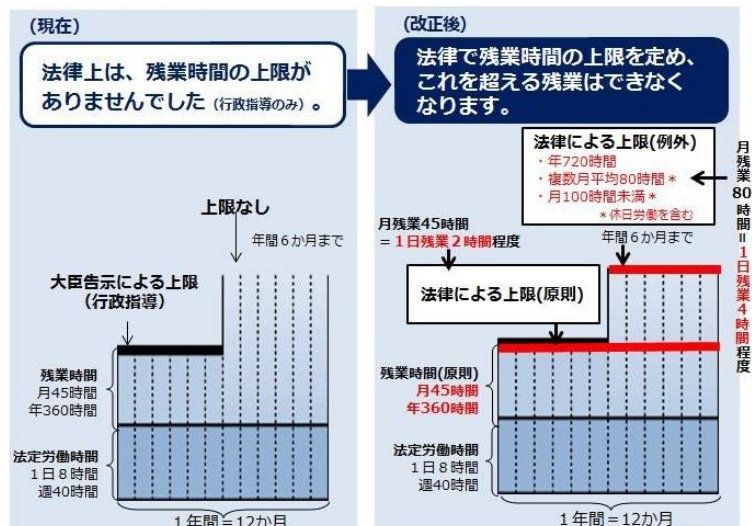
時間外労働をさせることのできる範囲については、今までは労使協定で締結して決めていましたが、今回の改正ではこの延長させることができる範囲についてのルールを改正しております。

現在は法律上の残業時間の上限がなく※大臣告示による上限(行政指導のみ)、今回の改正で上限を設けました。

原則として基本の月45時間、年360時間には時間外労働時間数のみで、休日労働は含みません。

また、臨時的な特別な事情があつて労使が合意する場合(特別条項)の年720時間以内においても、時間外労働時間数だけで、休日労働は含みません。

複数月平均80時間以内、月100時間未満については、休日労働(所定休日労働、法定休日労働)を含みます。原則の月45時間を超えることが



できるのは、年間6か月になります。

ただし、今回の上限規制についても適用を猶予・除外する業務があります。

① 適用猶予の事業・業務（改正法施行5年後に上限規制を適用）

- ・自動車運転者の業務
適用後の上限は年960時間（他の一般則の適用については引き続き検討）
- ・建設事業
災害時における復旧・復興事業については複数月の平均80時間以内
※100時間未満の要件は適用しない。（将来的な一般則の適用については引き続き検討）
建設現場の事業を行う本社・営業所、工事現場で交通誘導警備をしている誘導員・警備員も適用猶予
- ・医師
具体的な上限時間等は、今後、有識者等を交えた中で検討
- ・砂糖製造業

② 適用除外の業務

- ・新技術・新商品等の研究開発業務
医師の面接指導、代替休暇付与等の健康確保措置を設けたうえで上限規制は適用しない。
（医師の面接指導は、月100時間の時間外・休日労働を超える場合、申出の有無に関係なく確実に事業主が実施）

(2) 「勤務間インターバル」制度の導入を促します

1日の勤務終了後、翌日の出社までの間に一定時間以上のインターバル（十分な生活時間や睡眠時間など休息时间）を確保する制度であり、努力義務とされています。

(3) 1人1年あたり5日間の年次有給休暇の取得を、企業に義務づけます

10日以上有給休暇が付与される労働者に対して、時季指定して毎年5日間の取得をさせる必要があります。（詳細は後述）

(4) 月60時間を超える残業は、割増賃金率を上げます（25%→50%）

大企業においては、平成22年から実施されております。中小企業については現在の25%でも構いませんが、平成35年4月から50%が適用されます。

(5) 労働時間の状況を客観的に把握するよう、企業に義務づけます

これまで労働時間の把握は「労働時間適正化ガイドライン」という通達で規定されており、使用者には労働時間を適正に把握する責務がありますが、裁量労働制が適用される方については対象外となっていました。そこで健康管理の観点から、裁量労働制が適用される方、管理監督者も含めて全ての人の労働時間の状況について、客観的又はその他適正な方法で把握するよう労働安全衛生法の規定により義務づけられます。労働時間の状況を把握したうえで、長時間労働者に対して医師による面接指導を確実に実施していただくこととなります。

(6) 「フレックスタイム制」により働きやすくするため、制度を拡充します

フレックスタイム制とは、始業・終業時刻を労働者の決定に委ねるものですが、労働時間の清算期間を拡充（1か月⇒3か月）します。3か月まで拡充したことで、子育て・介護との両立など柔軟な働き方ができるようになります。これまでのフレックスタイム制（清算期間1か月）を採用する場合は、就業規則に規定のうえ会社内で労使協定を締結すれば良かったのですが、3か月の場合はそれに加え、労使協定書を監督署に届け出ていただくこととなります。

(7) 専門的な職業の方の自律的で創造的な働き方である「高度プロフェッショナル制度」を新設し、選択できるようにします

最後まで国会での審議が揉めたものです。働く人の健康を守る措置の義務化（罰則つき）、対象を限定（一定の年収以上で特定の高度専門職のみが対象）などを前提とされていますが、まだ具体的な内容については労働政策審議会等で審議されている状況です。

(8) 「産業医・産業保健機能」を強化します

これは産業医の活動環境の整備と、労働者に対する健康相談の体制整備、労働者の健康情報の適正な取り扱いルールの推進・強化です。手順は次のとおりです。

- ① 上記（５）のとおり事業者が全ての労働者の労働時間の状況を把握
- ② 事業者が産業医に残業時間 80 時間超えの労働者（これまでは 100 時間）の情報提供
- ③ 産業医はその情報を基に労働者に面接指導の申出を勧奨
- ④ 労働者からの申出により，産業医による面接指導の実施
- ⑤ 事業者は医師から労働者の措置等に関する意見を聴取
- ⑥ 事業者は必要な措置を講じるとともに，産業医に措置内容の情報提供
- ⑦ 措置状況を確認した産業医は，労働者の健康確保のために必要と認める場合は事業者に勧告
- ⑧ 事業者が産業医の勧告内容を衛生委員会に報告（新規）

また，36 協定の限度基準，労働大臣が定める指針に基づき，必要な助言・指導を行うこととしています。が，中小事業主に対しては，中小企業の事情に配慮しながら助言指導を行います。

上記と併せて，労働時間等設定改善法として，他の事業者との取引する場合，事業主の責務として短納期発注や発注の内容の頻繁な変更を行わないなど，自分のところの労働者だけではなく，取引先に対しても長時間労働にならないように配慮に努めることが規定されました。

2. 36 協定に関する留意点

(1) 36 協定で定める時間外労働及び休日労働について留意すべき事項に関する指針

36 協定の締結に当たって留意していただくべき事項は次のとおりです。

- ① 時間外労働・休日労働は，必要最小限にとどめてください。
- 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ます。また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ります。
今回上限規制が設けられましたが，例え上限規制の範囲内の時間外労働であっても，過重労働として気を付けていただく安全配慮義務を負います。
例えば，9 月の中旬から 80 時間，10 月の初旬から中旬まで 80 時間の残業をした場合，月平均 80 時間ですし，単月の 100 時間も超えていないため，法律違反にはなりません。ただし，9 月の中旬から 10 月の中旬までの 1 か月間に関していうと，時間外労働が 160 時間ですので，かなりの過重労働になります。
- 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してください。
- ④ 臨時的で特別な事情がなければ，限度時間を超えることはできません。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なければなりません。
- ⑤ 1 か月未満の期間で労働する労働者の時間外労働は，目安時間を超えないように努めてください。（1 週間：15 時間，2 週間：27 時間，4 週間：43 時間）
- 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に努めてください。
- ⑦ 限度時間を超えて労働させる労働者の健康・福祉を確保してください。
次の(ア)～(ク)について，協定して措置いただくことが望ましく，36 協定の様式でも記載していただくようになっております。
(ア) 医師による面接指導，(イ) 深夜業の回数制限，(ウ) 終業から始業までの休息時間の確保（勤務間インターバル），(エ) 代償休日・特別な休暇の付与，(オ) 健康診断，(カ) 連続休暇の取得，(キ) 心とからだの相談窓口の設置，(ク) 配置転換，(ケ) 産業医等による助言・指導や保健指導

(2) 36 協定届記載に係る留意点

今回の改正後の様式として，一般的な協定と特別条項を設ける場合の協定があります。

その他にも先程の適用除外業務，適用猶予の事業・業務については，様式 9 号の 3，様式 9 号の 4 として別の様式があります。厚生労働省等のホームページに掲載していますので，参考にしてください。

また，ご留意いただきたいのは，中小企業への適用は平成 32 年 4 月 1 日からですので，それまでは現行の 36 協定の様式で構いません。

【36 協定 様式 9 号（一般条項）】

現行の 36 協定と比較して，「延長することができる時間数」について，現行法では「1 日・1 日を超える一定の期間」としているのに対し，「1 日・1 箇月・1 年」と定めてあります。1 年の起算日（何月〇日）については必ず記載してください。

1番下の方に、月100時間未満、平均80時間以内とする上限規制（労働基準法36条第6項）について、労使で確認・協定していただくチェックボックスを設けておりますので、ここにチェックがない場合は、有効な協定届とは認められません。

(様式9号(一般条項)の記載例)

36協定届の記載例

(様式第9号(第16条第1項関係))

◆36協定で締結した内容を協定届(本様式)に記載して届け出て下さい。

-36協定届(本様式)を用いて36協定を維持することもできます。その場合には、労働者代表の署名又は記名・押印が必要です。
-必要事項の記載があれば、協定届様式以外の形式でも届出できます。

◆36協定の届出は電子申請でも行うことができます。
◆(任意)の欄は、記載しなくても構いません。

労働時間の延長及び休日の労働は必要最小限にとどめられるべきであり、労働協約等はこれに十分留意した上で協定するようにしてください。
なお、使用者は協定した時間数の範囲内で労働させた場合であっても、労働契約法第5条に基づく安全配慮義務を負います。

労働保険番号

法人番号

事業の種類 **金属製品製造業**

事業の名称 **OO金属工業株式会社 OO工場**

事業の所在地(電話番号) (〒000-0000) **OO市OO町1-2-3**

協定の有効期間 **0000年4月18日から14年**

労働時間に関する協定届

労働協約番号

労働者代表者(18歳以上の者)

時間外労働 1) 1年を超えては360時間未満、2) 1年を超えては320時間未満の範囲内であること。 3) 1年を超えては協定の有効期間にかかわらず、起算日は同一の日である必要があり。	時間外労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	労働者数(18歳以上の者)	所定労働時間(1日)(任意)	1日				1年(12月)については360時間未満、2)については320時間未満の範囲内であること。 1) 1年を超えては360時間未満、2)については320時間未満の範囲内であること。 1) 1年を超えては360時間未満、2)については320時間未満の範囲内であること。	
					延長することができる時間数					
					1 1箇月(1日)については45時間未満、2)については42時間未満	2 1箇月(1日)については45時間未満、2)については42時間未満	3 1箇月(1日)については45時間未満、2)については42時間未満	4 1箇月(1日)については45時間未満、2)については42時間未満		1年(12月)については360時間未満、2)については320時間未満の範囲内であること。 1) 1年を超えては360時間未満、2)については320時間未満の範囲内であること。
① 下記②に該当しない労働者	受注の集中	設計	10人	7.5時間	3時間	3.5時間	30時間	40時間	250時間	370時間
	臨時の受注・納期変更	機械組立	20人	7.5時間	2時間	2.5時間	15時間	25時間	150時間	270時間
② 1年単位の定形労働時間により労働する労働者	製品不具合への対応	検査	10人	7.5時間	2時間	2.5時間	15時間	25時間	150時間	270時間
	月末の決算事務	経理	5人	7.5時間	3時間	3.5時間	20時間	30時間	200時間	320時間
	棚卸	購買	5人	7.5時間	3時間	3.5時間	20時間	30時間	200時間	320時間

協定の成立年月日 **0000年3月12日**

協定の当事者(労働者の過半数を代表する労働組合)又は労働者の過半数を代表する者の職名 **検査課主任 山田花子**

協定の当事者(労働者の過半数を代表する者の場合)の選出方法 **投票による選挙**

労働基準監督署長

労働者の過半数で組織する労働組合がない場合には、36協定の締結を希望する労働者の過半数を代表する者を選出することを確認した上で、投票・選挙等の方法で労働者の過半数を代表する者を選出してください。

労働者による選挙や、使用者の意向に基づく選出は認められません。

労働者代表者(18歳以上の者) **山田花子**

使用者 **工場長 田中太郎**

管理監督者は労働者代表にはなりません。
協定書を締結する場合には、労働者代表の署名又は記名・押印が必要です。
押印も必要です。

上記で定める時間数にかかわらず、時間外労働及び休日労働を合算した時間数は、1箇月について100時間未満でなければならず、かつ2箇月から6箇月までを平均して80時間を超過しないこと。(チェックボックスにチェック)

【36協定 様式9号の2(特別条項)】

様式の表の部分については様式9号(一般条項)と同じですが、次の事項について留意点があります。

- ① 臨時的に限度時間を超えて労働させる理由について、詳細かつ具体的(突発的な仕様の変更、新システムの導入、トラブル、クレームへの対応など)に記入
- ② 「業務の種類」については、業務の範囲を細分化し明確に記入
- ③ 延長することができる時間数
 - ・ 期間(2枚目)のうちの「1箇月」の欄に(時間外労働及び休日労働を合算した時間数100時間未満に限る。)と記載しているので留意
 - ・ 記入する時間数に関わらず、時間外労働及び休日労働を合算した時間数が1か月について100時間以上及び2か月から6か月までの平均80時間を超えた場合には、労働基準法違反となる。その2か月から6か月の平均とは、2か月から6か月のどこを取っても平均で80時間未満としないといけない。例え起算日を跨いでもリセットにはならない。
ただし、平成31年4月1日以降の期間を定めている時間外労働・休日労働の協定のみ適用であり、それ以前に1年間の36協定を締結したら、現行法の労働基準法と改善基準によってそこから1年間となる。
- ④ 「限度時間を超えて労働させる場合における手続」の欄を新設したので記入
- ⑤ 「限度時間を超えて労働させる労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置」の欄については、裏面の1(9)の①~⑩の中から該当する番号と具体的な健康確保措置を記入
- ⑥ 様式9号(一般条項)と同様にチェックボックスにチェック

均衡・均等待遇

講師：広島労働局雇用環境・均等室 雇用環境改善・均等推進指導官 上内 隆司 氏



1. 時間外労働等改善助成金

働き方改革の支援として、雇用環境・均等室が実施している助成金を御活用の際は、改正労働基準法に対応した働き方改革を進めていただければ幸いです。

コース名	助成概要	支給要件	助成率	上限額	助成対象
時間外労働上限設定コース 予定額 2,053,963千円 (1,919,015千円)	時間外労働の上限設定を行う中小企業事業主に対し助成	月80時間を超える等の特別条項付き36協定を締結し、現に当該時間を超える時間外労働を複数月行った労働者がいる(単月に複数名が行った場合を含む)中小企業事業主が、助成対象の取組を行い、時間外労働の上限設定を行うこと	費用の3/4を助成 ※事業規模30名以下かつ労働能率の増進に資する設備・機器等の経費が30万円を超える場合は、4/5を助成	①平成31年度又は平成32年度に有効な36協定において、時間外労働の上限を月45時間、年360時間に設定した場合⇒上限150万円等 ※月45時間を超え月60時間以下の設定に留まった場合⇒100万円等 ②更に、週休2日制とした場合、その度合いに応じて上限額を加算 ※4週当たり4日増100万円、3日増75万円、2日増50万円、1日増25万円 ③ 上限額の合計は200万円	労働時間短縮や生産性向上に向けた取組 ①就業規則の作成・変更 ②労務管理担当者・労働者への研修(業務研修を含む) ③外部専門家によるコンサルティング ④労務管理用機器等の導入・更新 ⑤労働能率の増進に資する設備・機器の導入・更新 ⑥人材確保に向けた取組等
勤務間インターバル導入コース 予定額 1,104,767千円 (1,027,974千円)	勤務間インターバルを導入する中小企業事業主に対し助成	助成対象の取組を行い、新規に9時間以上の勤務間インターバル制度を導入すること		勤務間インターバル時間数に応じて ・9時間以上11時間未満：80(40)万円 ・11時間以上：100(50)万円	
職場意識改善コース 予定額 97,997千円 (128,099千円)	年次有給休暇の取得促進、所定外労働の削減等を推進する中小企業事業主に対し助成	助成対象の取組を行い、以下の目標を達成すること ①特に配慮を必要とする労働者に対する休暇の付与等の規定を整備すること ②月間平均所定外時間数を5時間以上削減すること		上限額：100万円	
団体推進コース 予定額 3,004,481千円 (426,440千円)	3社以上の中小企業事業主団体において、傘下企業の時間外労働の上限規制への対応に向けた取組を行う事業主団体に対し助成	事業主団体が助成対象の取組を行い、傘下企業のうち1/2以上の企業について、その取組又は取組結果を活用すること	定額	上限額：500万円 ※都道府県又はブロック単位で構成する事業主団体(傘下企業数が10社以上)の場合は上限額：1,000万円	①市場調査 ②新ビジネスモデルの開発、実験 ③好事例の周知、普及啓発 ④セミナーの開催 ⑤巡回指導、相談窓口の設置 等

(1) 助成対象者：中小企業・小規模事業者 ※大企業による100%出資の子会社でも中小企業に該当すれば助成金対象

(2) 助成金の種類

① 時間外労働上限設定コース

36協定の上限時間の引き下げを目的として、労働時間を削減するための設備導入、例えば人材確保の取り組みを行った事業者に対して、事業費の75%~80%を補助するものです。

例えば時間外労働が月90時間の36協定を結んでいる会社が、上限を80時間にした場合には50万円、60時間にした場合には100万円と、残業の上限を少なくすれば少なくするほど助成金の額が増えます。

また、特別条項の撤廃(月45時間以下)をした場合には150万円、休日の加算をした場合には200万円となります。ただし、36協定を引き下げる以上は、当然守っていただく必要があります。

② 勤務間インターバル導入コース

勤務終了から次の始業時刻まで9時間以上の休息時間を与える制度を導入することが、支給要件になります。就業規則にその旨を記載すれば要件を満たします。

また、来年度の概算要求では助成金の上限額(11時間以上：50万円⇒100万円、9時間以上：40万円⇒80万円)が倍になる予定です。

③ 職場意識改善コース

昔からある制度で年次有給休暇の増加、労働時間・残業の削減により、助成金が支給されます。

(3) 助成対象事業

① 就業規則の作成変更

② 労務担当者・労働者への研修(業務研修を含む)

「勤務間インターバル導入コース」では、9時間以上の休息時間を設けると就業規則に記載すれば、会社が負担していた社員への重機の研修や英語研修などの費用の75%を助成します。(上限50万円)

③ 外部専門家によるコンサルティング

④ 労務管理用機器[※]の導入、更新 ※労働時間の把握のための機器（タイムカード、ICカードなど）

関連機器を導入して勤務間インターバルを実施すれば、機器購入費用の75%（上限50万円）を助成

⑤ 労働能率の増進に資する設備・機器[※]の導入・更新 ※今まで人間がやっていたものを機械に置き換えるような設備

労働能率のアップ、生産性向上を図れる機器の導入に対し、費用の75%～80%を助成

現在の使っている機器と同型の買い替えは不可ですが、機能アップにより労働能率が向上するものであれば中古可（例えば、リヤカーから軽トラックへの買い替え、飲食店の券売機、ガソリンスタンドの洗車機など）

⑥ 人材確保に向けた取り組み

求人広告（新聞、インターネット、あるいは合同企業説明会の出展費用など）

例えば、求職用に自社のエントリーフォームを設けたホームページの更新費用などに対する助成

2. 正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の禁止

働き方改革の1つの柱である「同一労働・同一賃金」ですが、「ある仕事のある役職であれば給料はいくら」と決まっているようなヨーロッパ型ではありません。

日本では年功序列による賃金形態の会社が多いと思いますが、その良い部分は変えないで不合理な格差をなくし、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保を実現していくものです。

今回の法改正のポイントは大きく次の3点です。

① 不合理な待遇差をなくすための規定の整備

② 労働者に対する説明義務の強化

③ 行政による助言・指導や裁判外紛争解決手続き（ADR）[※]の整備 ※裁判を経ずに行政が仲介

(1) 改正に至った背景

非正規労働者は、平成元年には労働者の2割未満でしたが、平成29年には2,000万人（約4割）を突破しています。また、企業規模に関わらず、基本的に正社員は年齢とともに給料は右肩上がりですが、非正規労働者の給料はずっと横ばいの状態です。年齢が上がるほど、待遇差の格差が大きくなっています。

「正規」・「非正規」における不合理な処遇の格差は、非正規労働者に正当な処遇がなされていないという気持ちを起こし、頑張ろうという意欲がなくなり、仕事の能率もアップしません。

しかし、自分の能力が評価されることにより、労働者の納得感や働くモチベーションを誘因し、生産性向上等が期待されることから、「正規」・「非正規」の不合理な格差を是正していくこととなりました。

(2) 非正規雇用の現状と課題

正規とパートタイム労働者において、法律上でも認められていないような更衣室・休憩室の利用での格差や、役職手当、定期的な昇給・賞与などはより顕著に大きな格差があるとの調査結果が出ています。

現在の法律においても、正社員とパートタイム労働者において職務内容と人材活用のしくみ、運用などについて、同一の場合に限り同じ待遇を求められると明記されています。

しかし現行法では、正社員と働き方が近いフルタイムの有期契約労働者についての法規制がなく、今回の法改正により対象となります。また、不合理な格差の禁止についても、パートタイム労働法第8条、労働契約法第20条において職務の内容、人材活用のしくみ、運用、その他の事情の要素に照らして不合理な格差を禁止していますが、具体的に何が不合理かという詳細な解釈がなく、実際に運用はされていないのです。そこで今回の法改正で、不合理な格差となる基準をガイドラインで示して規制を掛けるのです。

(3) 均等待遇

正規労働者と非正規労働者の間で、「職務内容」と「人材活用の仕組みの運用」が同じであれば同じ待遇を求められます。しかし、次の全てが同一である必要があり、法改正後においても現実問題として均等待遇を求めることは殆どないと推測されます。

【職務内容】

① 職種（営業職、事務職、技術職など）

② 中核的業務（例えば事務職であれば、パソコンの入力補助、経営の企画立案など）

③ 責任の程度（ノルマの有無、トラブル発生時の対応、役職的に求められている役割など）

【人材活用の仕組みの運用】

① 転勤の有無、② 転勤の範囲、③ 職務内容・配置の変更やその範囲

(4) 均衡待遇

同一労働・同一賃金のガイドラインにより、具体的に均衡待遇を規定化しバランスのとれた処遇を明確化することで、行政指導の対象になります。そして、規制に入っていなかったフルタイムの有期契約労働者も新たに対象とします。

(5) 同一労働・同一賃金のガイドライン（案）

今後、労働政策審議会の審議を経て最終的に確定されます。給与を例として簡単に内容を説明します。

【基本給】

一般的に正社員は勤続年数が増えると給料も増える方が多いと思いますが、非正規労働者についても勤続年数を支給要件としているにも関わらず一切加味しない場合は、不合理な格差となる可能性があります。

【通勤手当】

通勤手当は勤務地と自宅の距離に対しての手当であり、職務と全く関係がありません。

まだガイドライン（案）ですが、有期契約労働者、パートタイム労働者には、無期雇用フルタイム労働者と同一の支給をしなくてはならないと書いてあります。

【時間外手当】

例えば祝日に勤務した場合に、正社員には祝日手当を支払い、非正規労働者に支払わないことは不合理となります。

時間外手当についても、正社員は50%の割増賃金に対し、非正規労働者には25%しか支払わないと不合理になります。

【家族手当、住宅手当】

最高裁判決では家族手当についての言及はありませんでしたが、家族手当・住宅手当については直接労働とは関係がありません。「正社員は転勤の可能性があるから住宅手当を支給している」などの理由がないと不合理になる可能性があります。

【役職手当】

いわゆる特殊作業手当です。資格手当、危険手当など特殊な資格や危険な作業に対して、手当を支給している場合、非正規労働者も同様の仕事をすれば、同様の支給が必要となると考えられます。

【精皆勤手当】

フルタイムの契約社員と正社員のように勤務日数が殆ど同じ場合、非正規労働者（契約社員）に支払わないのであれば、きちんとした理由が必要になると思います。

(6) まとめ

同一労働・同一賃金のガイドラインにおいて問題とされている事例に該当している場合は、賃金制度の見直しと併せて、職務の内容、配置の変更の範囲、福利厚生制度について再検討し、均衡待遇を実施していただくようお願いいたします。

施行時期は、大企業が2020年4月1日、中小企業が2021年4月1日です。

各企業が職務や能力の内容の明確化と、それに基づく公正な評価を推進し、それに則した賃金制度を労使で話し合いをしていただき、可能な限り速やかに構築していくことをお願いいたします。

3. 働き方改革支援センター

働き方改革の支援として、厚生労働省が「働き方改革支援センター」というのを委託実施しております。

中小企業は1年の猶予はありますが、例えば来年に向けての年次有給休暇取得の義務化と、特別条項を付けて長時間労働させている企業に対して、一度に残業時間の削減は難しいので、変形労働時間へ移行して労働時間を振り分けるなど、事業主と一緒に、色々なことを進めているところです。事業所により違いはあると思いますが、人材の確保・定着、優秀な人材に残ってもらうためには、自社の問題点や何をしていけば良いか、働き方を見直す良いキッカケになると思います。

この機会に「働き方改革支援センター」の活用について、是非御検討ください。

多様な人材の活躍に向けて ～広島電鉄の取組～



講師 広島電鉄株式会社 労務課長 岡本健治 氏

今日は広島電鉄株が行った取組として、2009年に契約社員の正社員化、2017年に多様な働き方の一環として短時間正社員制度等の導入について御紹介をします。

当社は労働集約型産業ですので、正社員 1755 人のうち大半が運転手(電車の運転士・車掌 360 人/600 人、バスの運転士 817 人/950 人) ですから、運転手の確保なしには事業が成り立ちません。

働き方改革については、長時間労働の是正、同一労働・同一賃金の導入、多様な働き方の実現などと言われますが、当社の大きな目的は労働力確保です。人口が減る中で、この先の時代に合った優秀な人材をいかに確保していくかが、我々の大きなテーマであり喫緊の課題なのです。

労働力確保とは、一般的に既存社員の離職を防ぎ、これから入ってくる人たち(高年齢者、女性、障害者、外国人など)に門戸を広げることであり、生産性の向上を目指していくことだと思います。

しかし、残念ながら障害者雇用や外国人の活躍に関しては、電車・バスの運行という事業の特性上、検討が進んでいないのが現状ですので、今日は離職防止や高年齢者、女性の活躍のための取組を中心にお話させていただこうと思います。

1. 労働組合

当社には私鉄中国地方労働組合広島電鉄支部という労働組合があり、上部団体が私鉄総連に当たります。ユニオンショップ制であり、従業員の殆どが組合員(人事労務担当や管理職など一部の部署の人間を除く)です。正確には従業員数 1755 人のうち 1650 人が組合員で、組織率は約 94%です。

昭和 29 年から平成 5 年まで、同盟系と総評系とに労組が分裂をしており、非常に激しい労・労対立により職場が疲弊した苦い経験がありますが、今は統一して労・労対立もなく、良い意味での組合の伝統というのが息づいております。例えば、会社の提案に対し、組合は納得すれば逆に組合員に対して説明する側に回り、丁寧にオルグを開き職場をまとめてくれるなど良い機能も持ち合わせています。

2. 契約社員の正社員化(2009年)

(1) 取組内容

契約社員の乗務員を 2009 年に正社員化したときに行った取り組みが 3 つあります。

- ア 職種・職責に応じた賃金制度の導入
- イ 定年年齢を 60 歳から 65 歳に延長
- ウ 職種別退職金制度の導入

契約社員を正社員化するときに賃金制度を抜本的に見直し、職種別に賃金の上限を設けました。この賃金制度により、一部のベテラン社員の本給が下がるため、救済措置のひとつとして定年年齢も延長し、年金の開始年齢の引き上げにも対応した一石何鳥もの効果を狙った取り組みでした。

(2) なぜ契約社員制度を導入していたのか?

ア バス部門の赤字

大きな出来事としては 1994 年にアストラムラインが開業しまして、その当時、沼田方面は当社のドル箱路線であったバス路線を直撃し、バス部門の収支が非常に悪化しました。

イ 路線バスの規制緩和(2002年)

運賃と、参入・撤退の自由化を控え、クリームスキミング的な参入による収入減や、広島電鉄の高コスト体質に不安がありました。そのため、貸切バス部門を子会社に移管、変形労働制の導入、手当の見直しを進めたほか、採用の抑制も行いましたが、高コスト体質の改善には至りませんでした。

ウ 設備投資

現在は街中を走る電車・バスの殆どがノンステップになっておりますが、高齢化社会を見据えてこうした設備投資を行い始めたのもこの頃です。

エ バス部門の分社化断念

バブルがはじけて、不動産部門も苦しい時代という背景もあり、バス部門の分社化を2000年に提案しましたが、1993年に統一したばかりのため労働組合から拒否されました。

そのため、2001年8月に乗務員採用を契約社員に切り替える契約社員制度をスタートしました。

(3) 契約社員の労働条件と評判

契約社員制度スタート当初は好評でして、未経験者でも初年度から年収約400万円（※本給231千円を年収に換算）は魅力的であり、たくさんの応募がありました。折からの不況により異業種からの応募も多くありました。待遇もよく、お客様からの評判も非常に良かった状況でした。

			正社員	正社員Ⅱ	契約社員
雇用契約期間			定めなし	定めなし	原則1年 更新の場合あり
正社員への登用			—	—	入社3年後、試験により正社員Ⅱへ登用
乗務員の基準労働時間			4週150時間		バス：4週160時間 電車：4週150時間
賃金	基準賃金	本給	H21.3当時 バス運転士：280,339円 電車運転士：255,502円 車 掌：237,783円		運転士：231,000円 車 掌：196,000円 昇給・昇職なし
		家族給	あり		なし
	時間外労働手当（倍増給）	127%		125%	
	賞与	年間4.0月+α		年間2.0月+α	
退職金			あり		なし

※正社員Ⅱ：後にできた登用制度で、登用されても労働条件は契約社員と変わりませんでした。

(4) 組合の対応策

契約社員についても、ユニオンショップ協定を締結、組織化しました。契約社員の制度スタート当初から正社員化を要求しておりました。2004年には、入社3年を経過した契約社員を試験により無期転換社員に登用する制度を会社に認めさせました。こうして無期転換された社員を「正社員Ⅱ」と呼称しました。

(5) 契約社員制度の問題点、それぞれの不安・不満

ア 契約社員（正社員Ⅱ含む）の不安

当初は好評な制度でしたが、契約社員の増加に伴い将来に対する不安が生じてきます。

- ・契約更新してもらえるのだろうか
- ・今は子どもが小さいから良いけど、小学校に入学以降も400万円のままで良いのだろうか
- ・広電の正社員登用は、似非正社員だから

運転業務には国家資格が必要で、求められるものは「安全・安心」であり、正社員も契約社員も同じなのです。そもそも季節的な波動が少なく、本来、非正規労働者で賄う意義が薄い職種です。契約社員（正社員Ⅱ）は、本当は正社員で働きたい不本意非正規でした。

イ 会社の不安、労組の不安

- ・契約社員による不安や不満が重なっていくことで、職場が二分されないか、輸送の安全が確保できるのかという不安
- ・だんだん契約社員が多数派になることで、契約社員の労働協約の方が一般化されてしまうのではないかという不安（労働組合）

ウ 正社員の不満

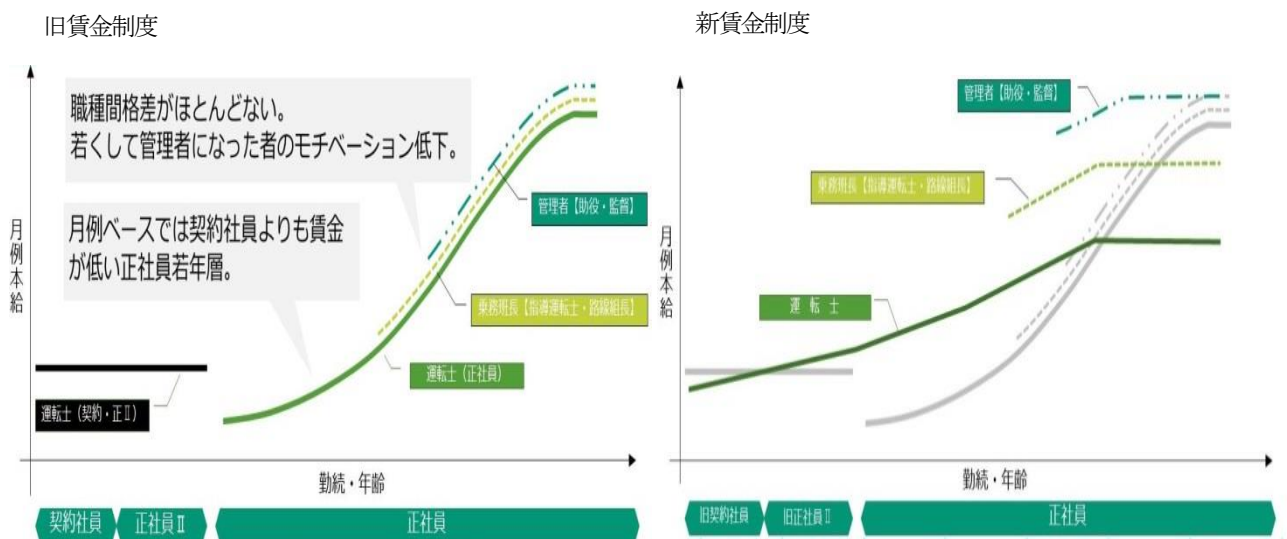
- ・職種間格差が殆どない
- ・若くして管理者になった者のモチベーション低下
- ・月例ベースでは契約社員よりも賃金が低い正社員若年層

旧来の賃金制度は、過去の賃上げ水準の差から勤続や年齢に過度に偏重し、賃金カーブが崩れていました。

1997年頃に入社したバスの運転士の初任給は、年収こそ契約社員と同じ水準の約400万円でしたが、月例本給は17万円と、契約社員を下回りました。彼らの中からは「わしも契約社員にしてくれ」という声もチラホラと聞こえてきました。

3. 職種別賃金制度の導入 (2009年)

新賃金制度は、職種別に上限を設けたことが最大の特徴です。(当時の運転士の上限が約28万円、電車の指導運転士、バスの路線組長といった、乗務班長の役割の職種が約34万円、管理者が約37万円)

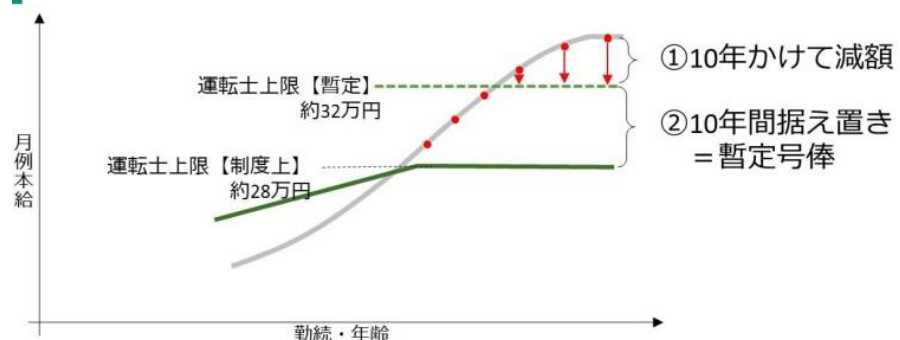


上図を御覧いただくと、例えば、上限に到達した運転士は、乗務班長に昇職しない限り本給は上がりません。下位職の最高額と上位職の最低額が重ならない、いわゆる「階差型」の賃金としました。

上限を設けると、それを上回る者の扱いが問題になります。当時、旧賃金制度で40万円の運転士がいたのですが、新賃金制度では28万円が制度上の上限になり、大幅な賃下げとなってしまいますので、激変緩和措置として、暫定号俸の上限を設け、暫定の上限まで10年かけて減額することとしました。運転士の暫定号俸の上限は32万円に設定しました。先程の本給40万円の運転士は、毎年8,000円ずつ減額されます。本給の高い人はベテランですから、10年間の減額期間のうちに60歳の定年を迎え、減額の一部を逃れることとなります。

次に新賃金制度の上限である28万から32万円までの間の運転士については、10年間据え置き置くこととしました。

激変緩和措置 (運転士を例に)



4. 65歳定年制への移行（定年延長）

いくら段階的とは言え、本給カットは従業員にとって大きな不利益です。定年年齢を60から65歳に一気に上げることとしました。これにより、本給カットの憂き目に遭ったベテランも生涯賃金がアップしました。なお、それまでの60歳以降の雇用形態は高齢法に基づく再雇用でしたから、殆どがパートタイマーで、賃金は時給制でした（フルタイムの人は月給制）。パートタイムの運転士で時給1,300円、会社の賃金としては年収約250万円と、年金の併給を考慮した設計でした。年金空白期間が広がると「それでは生活できない。」ということになりかねませんので、先んじて手を打つこととしました定年延長後の本給は、60歳到達時の本給の8割、臨時給は正社員と同月数としましたので、当時は相当破格でしたが、賃金制度に上限がありますから、定年延長者の平均本給は年々下がりつつあります。

5. 新たな退職金制度の導入

退職金制度も高勤続者に偏重し疲弊していたので新制度を導入しました。元々の制度は最終給与比例制と言って、初任給に毎年のベースアップを加算した退職金基礎給というものに勤続係数を掛けて60歳で払う形式でした。ベテランは退職時に約1,500万円もらえるのに対し、最近入社してきた若い人が定年を迎える際の退職金は約400万円程度にしかならないものでした。また、契約社員や正社員Ⅱには退職金制度そのものがありませんでした。

新制度は、いわばポイント制です。毎月1万円を積み上げるイメージです。旧制度の退職金は、制度移行時に凍結し、新制度と合わせて退職時に支給することとしましたので、正社員にとっては退職金が65歳まで積みあがる一方、以前の制度よりは伸びが抑えられたということになります。契約社員や正社員Ⅱにとっては退職金の新設となりました。制度変更の結果、退職金のために今後準備する必要のある金額は減少しました。一方、定年年齢を延ばしたので、退職給付費用が相当減少しました。

6. 新制度導入の効果

新制度導入（賃金制度、定年延長、退職金制度）により、皆さんのモチベーション向上、人材の定着、採用競争力の向上、退職金の負担の減少という一石四鳥にも五鳥にもなる効果がありました。

皆さん、人件費の増加を疑問視されていると思いますが、賃金制度・定年延長合わせて、初年度は約3億円の人件費増加になりました。その3億円について、様々な矛盾を解消するための必要な投資として、当時の社長に理解をいただいて制度の導入をしたものです。当時の3億円は大きかったのですが、賃金制度・退職金制度などは労働法制の改正を見据えていましたので、今考えれば良かったと思っております。

財務担当などは人件費の増加分をどうやって埋め合わせようかと相当頭を悩ませたと思います。採用抑制といった費用削減だけでなく、不動産賃貸業の収入増など増収タイミングなど色々なことを考えながら政策を行っていました。

当社の特性として、乗務員の仕事内容が非正規社員にマッチしなかった、労使ともに職場が二分されるという危険性を知っていたということがあり、早くから非正規問題の解消に取り組むことができました。

乗務員を対象とした契約社員制度を見直すところから始まって、正社員と職域や職責の重なるアルバイトなどの非正規社員についても色々応用して、雇用形態をなるべくシンプルにすることができたと思っております。

もう1つの当社の特徴として、転勤がほぼありません。同一労働・同一賃金や無期転換ルールの対応策として、限定正社員という話が出ていますが、当社に限って言えば既に「地域限定」となっており、「時間限定」の正社員にかじを切るという方向に進んでいきました。



クリスマス電車（車内）

7. 多様な働き方の推進

平成21年に新賃金制度を導入した直後、今の社長から「多様な働き方」の検討を言われました。

2017年9月にスタートした「短時間正社員制度」と「シニア社員制度の拡充」の2制度を第一弾として掲げております。他にも会社施設や企業内保育施設の整備など色々としています。

大きな目的としては、採用の間口を広げること、既存社員の離職防止、活躍の場の拡大です。

(1) 短時間正社員制度の概要

制度導入前は、育児（子どもが3歳まで）が理由であれば短時間勤務ができました。

2017年の9月からは、理由を問わず本人の都合でいつでも短時間勤務への転換が可能としました。

3歳までの育児でなくても、親の介護のため、しんどいという理由でも構いません。例えばオリンピックを目指す社員が、朝勤務して昼から練習をするようなことがあれば良いなどと考えております。

これまで育児にしか使えなかったことで、とすると「育児の人＝かわいそうな人、迷惑な人」という感じに職場では思われがちでした。しかし、そうではなく短時間勤務とは、一部の人のためから全員ののための制度として、必要な人が必要な時に利用でき、短時間勤務の人が時間的制約の中で、目いっぱい力を発揮できる環境作りを目指しました。

- ① 短時間勤務はオーダーメイドです。乗務員の場合、例えば4往復を3往復に短縮すると、ダイヤによっては分単位で決まることもあります。
- ② 1か月前までの申請で、少なくとも3か月は継続していただくようお願いしております。
- ③ 郊外の小さな駐在地などでは、異動を伴うこともあります。
- ④ 時短分は賃金をカット（暫定的）します。今検討中ですが、将来的には時給を考えています。
- ⑤ 臨時給与の月数も下がります。例えば月数が仮に8割（時間が8割）になれば、臨給は64%になるのですが、これは大きな矛盾があり課題ではあります。

短時間正社員への転換状況は、制度開始当初から22名が利用、現在は17名で、利用が終わった人やこれから利用する人もいます。期待していた外部からの入社はまだありません。

注目なのは取得理由として、育児と親の介護が重なっている人がいることです。多くの会社でも切実になるのではないかと思います。我々もやってみて、こういう需要があると改めて気付いたところがあります。

(2) シニア社員制度の拡充

定年年齢を65歳に延ばしましたが、例えば61～62歳でしんどいので短時間勤務を希望する人には、依頼退職のうえシニア社員に移るほかありませんでした。

シニア社員も貴重な戦力として65歳以降も活躍してもらいたいので、70歳まで延ばしました。

8. 将来の交通体系ビジョン～利便性向上～

将来の交通体系のあり方について、広島市を中心に議論をさせていただいております。

広島はバスがとても多く、広島駅から紙屋町の間だけでも1日3,700本ものバスが行き来をしています。その一方で、平和大通りなどはあまり便利ではなく、交通空白地域もあります。どうにかしようと色々議論しています。

そのうちの1つが、バス路線の再編です。

都心部でバスが輻輳（ふくそう）するのは、郊外からどどん一極集中で乗り入れてくるという面があります。これを都心循環、基幹バス、フィーダーなどの形で役割分担できないかと考えています。



何故突然こんな話をするかというところ、こうした路線再編が多様な働き方と調和すると思っております。

例えば、朝や夕方のラッシュ時は電車やバスの稼働時に必要な運転士の数が最も多い時間帯ですが、一方で子どもを保育園に預けられるのは朝8時から夕方遅くても19時30分までのため、戦力にならないと考えられがちです。そのため、育児をする運転士さんが昼だけ勤務とはなかなか言い出しにくく、育児離職の危機を迎えます。しかし都心循環であれば朝早くから夜遅くまで走らせる必要がなく、こうした路線限定の運転ができれば、育児と運転の両立が可能となります。

また、郊外の駐在地、例えば三段峡から広島まで行くだけで4時間（往復8時間）もかかるような路線では、異動なしでは短時間勤務ができないこととなります。1つの案として、可部駅で基幹バスとフィーダーバスに分けると、三段峡から可部の間だけの短時間勤務という働き方が可能となります。

重要なのは、制度を整えても理解が進まない、制度定着できないということです。2017年に子どもの看護休暇を有給化したのですが、有給にした途端、子育て世代みんなが突然取得するようになり、管理者から悲鳴が上がりました。「子どもの病気をダシに休むのか。」という、典型的なパタハラ発言です。労働力不足だと言っても、現場には意外にもそのような認識は薄く、「うち、人取れているじゃない。」という訳です。

そこで我々が現場に向かい、次のようなグループ討議形式で研修を実施しました。

【管理者への問い】

突然「今日看護休暇を取らせてください。」と言われたらどう言いますか？

【最初の回答】

「何とかして勤務の穴埋めの窮状を訴えます。」、「人がいない。出てよ。」

しかし、子どもが大変な状況です。色々な背景を説明して、コミュニケーションを取るとはどういうことかと話を進めていきます。すると…

【最後の回答】

「最初にお子さん大丈夫と言わないと駄目よね。」、『休み明けの出勤時に「どうだった？子どもの病気は治った？」と聞いてあげれば良いのか。』

男性の育児参加や共働きが多くなる時代です。取得する側の事情を理解すれば、例えば土日は配偶者が家にいるから、Jリーグ輸送や色々なイベント輸送など、短時間勤務の人にも勤務を頼めることも見えてきます。

そのため、個別の働き方に配慮した制度を運用する場合、今まで以上に管理者が個別の事情に詳しくなる必要があると強く思っています。これはハラスメントや世代間のギャップも同じです。

今後の課題ですが、なぜ働き方の多様化なのか、電子化も含めて全ての職場で働き方を変えるチャレンジに取り組んでいきたいと思っています。

働き方でいえば、4勤3休、フレックス、パレルワーク、同一労働・同一賃金などありますが、「フルタイム」又は「短時間」、「正社員」又は「非正規」の区分から脱却していくことを突き詰めていきたいと考えています。



クリスマス電車