



□ 労働問題の対応に限らず、問題が発生したときには、いくつかの鉄則があると思います。例えば、(1)「意見」と「事実」を分ける。(2)「原理原則に立ち返る」ということが必要と考えています。「なんとなく、そう思う」とか「前の処理がこうだったから」となると正しい判断ができませんので、少なくとも上記の2つの鉄則は意識したいと思います。

近年の労働に関する法改正と施行時期の再整理

▶ 有給休暇の取得義務化や、労働時間の上限規制、同一労働同一賃金といったニュースの話題となるトピックに目が行きがちですが、その他の法改正と施行時期を整理してみました。

被改正法律・項目		内容	大企業	中小企業
雇用対策法		働き方改革に係る基本的考え方を明らかにするとともに、国は、改革を総合的かつ継続的に推進するための「基本方針」を定めることとする。	平成30年 7月6日	
労働基準法	労働時間の上限(第36条等)	時間外労働の上限について月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合にも上限を設定。(罰則付)	平成31年 4月1日	令和2年 4月1日
	高度プロフェッショナル制度の創設(第41条の2)	職務の範囲が明確で一定の年収を有する労働者が高度の専門的知識等を必要とする等の業務に従事する場合に、健康確保措置や本人同意、労使委員会決議等を要件として、労働時間、休日、深夜の割増賃金等の規定を適用除外とする。		平成31年 4月1日
	年5日の年次有給休暇の取得義務(第39条第7項)	使用者は10日以上有給休暇が付与される労働者に対し、年5日について毎年時季を指定して与えなければならないこととする。		平成31年 4月1日
	フレックスタイム制見直し(第32条の3)	フレックスタイム制の清算期間の上限を1ヶ月から3ヶ月に延長。		平成31年 4月1日
	中小企業における割増賃金率の猶予措置廃止(第138条)	月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率(50%以上)について、中小企業への猶予措置を廃止。		-
労働時間等設定改善法		勤務間インターバル制度の普及促進、事業主への取引上配慮すべき事項に関する責務の規定など。	平成31年 4月1日	
労働安全衛生法、じん肺法		産業医・産業保健機能の強化、管理監督者等を含む労働者を対象とした労働時間の状況の把握の義務化など。	平成31年 4月1日	
パートタイム労働法・労働契約法		短時間・有期雇用労働者について、①不合理な待遇差を解消するための規定の整備、②待遇差の内容・理由等に関する説明の義務化、③裁判外紛争解決手続(行政ADR)の整備など。	令和2年 4月1日	令和3年 4月1日
労働者派遣法		派遣労働者について、①不合理な待遇差を解消するための規定の整備、②待遇差の内容・理由等に関する説明の義務化、③裁判外紛争解決手続(行政ADR)の整備など。	令和2年4月1日	

厚生労働省「賃金等請求権の消滅時効の在り方に関する検討会」(出典)
<https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/000524238.pdf>



□ あまり目立ちませんが、中小企業における割増賃金率の猶予措置廃止なども数年後に迫っています。長時間労働の風土や体制の見直しはそれなりに時間がかかりますので、早めに手を打っておかなければ、将来的な大きな経営リスクとなりかねません。



配置転換(転勤や出向)も慎重に

➤ 転勤や出向(配置転換)をするにあたっては、いくつかの条件を満たしていないと権利濫用と言われる可能性があります。以下の条件を満たしているか確認しましょう。

視点	留意するポイント
雇用契約で定めがあるか	・ 転勤不可や出向をさせない等の特約がある場合は、転勤・出向はさせられません。
就業規則に配置転換の記載があるか	・ 雇用契約の他に、就業規則にも定めが記載されていることが必要です。労働条件が就業規則の条件を下回る場合は就業規則の条件が優先されるため、就業規則に配置転換の記載があることが望ましいです。
業務上の必要性があるか	・ 出向の目的に合理的な理由があるか？また、業務運営の観点から配置転換の必要があるか？を説明できなければなりません。(事業場内の異動や採用などの方法で解決できないか？)
人選に合理性があるか	・ 転勤や出向の内容に適合した選定基準により選定されているか？(例：対象者に必要なスキルが無いのに、配転対象者と選んでいないか？)
手続きの妥当性・労務管理上の配慮はされているか	・ 配置転換の結果、対象者が著しい不利益を被る場合や、配置転換にあたって適正な手続きを踏んでいることや、対象者へきちんと説明をしていることが求められます。(辞めさせる／嫌がらせが目的の配置転換は権利濫用で無効となります。)



□ 会社は雇用契約にもとづき、労働者に対して広範な人事権を有しています。しかし、そもそも、勤務制限等の制限があつては配置転換はできません。また、配置転換ができるとしても、労働者に対して一定の配慮は必要になります。(正当な理由が無い労働者の“単なるワガママ”にまで配慮する必要はありません。)

～今月のおすすめ～

★ 芋くず粉で作る

沖縄くずもち

ウチナンチュウが贈る
ちびっとおきな料理

【材料(作りやすい分量)】

芋くず粉…100g、水…600cc、
粉末黒糖…130g、塩…少々、
生姜絞り汁…少々、きな粉…適量



【下準備】

- ・ 黒糖: 鍋に水の半量とともにに入れて軽く火にかけ、煮溶かす
※ 沸騰させないように気をつける
- ・ きな粉: お好みで砂糖(分量外)を加えて混ぜ、型の底面に、茶漉しを使って均等に振りかけておく

【作り方】

- ① ボウルにくず粉、残りの水を加えてよく混ぜて粉を溶かす。
⇒ 漉しながら、下準備した鍋に加え、混ぜる。
- ② 鍋を中火にかけ、木べらで混ぜながら練り上げる。
※ 鍋底が焦げ付かないように、満遍なく12～13分ほど混ぜ続ける
- ③ たねに艶と粘りが出て全体がまとまったら、生姜の絞り汁を加えて更に練り上げる。
- ④ 全体がまとまったら、下準備した型に③を全て移し入れる。
きな粉を上から振りかけ、粗熱が取れたら冷蔵庫で冷やし固める。

レシピ監修: 玉城久美子(沖縄ライフスタイルアドバイザー)

★おすすめ書籍のご紹介★

マチネの終わりに

平野啓一郎(著)



たまには恋愛小説もいかが？

クラシックギターの最前線を背負ってきた、若き天才ギタリストと、クロアチア出身の映画監督の父と日本人の母を持つ国際ジャーナリストの女性のアラフォー2人の恋愛小説です。

20代の恋愛のように「好き！」というようなストレートな感情の話ではなく、40歳前後の男女が、相手を想う気持ちがあるゆえに、すれ違いが生まれてしまうという大人の気持ちが繊細に描かれています。

2000年代初期の世界情勢の話やギターの演奏曲など、なじみのないことも書かれていますので、ちょっと調べたりしながら読んでいくと、より小説を楽しめます。

ビジネス書もいいですが、たまには、恋愛小説もいかがでしょうか？



社会保険労務士法人アイプラス
代表社員 社会保険労務士 今井洋一

TEL: 03-3791-1181 FAX: 03-6674-2508 Mail: info@sr-plus.co.jp

受付時間 9:30～18:00 (土日祝日および弊社休日を除く)

http://sr-plus.co.jp/

いかがでしょうか？引き続き、定期的に参考になりそうな情報をお届けさせていただければ幸いです。
もし、ご不要な場合は配信停止を致しますので、ご連絡ください。

-----YouTube YouTube やっています「youtube 社労士 アイプラス」で検索ください-----