

Q いわゆる働き方改革関連法に関して、この4月から注意すべき点を教えてください。

A 働き方改革関連法には多くの改正項目がありますが、その中でも直近で特に重要なのは、本年4月1日から、

①労働基準法の改正により、時間外労働の上限規制が中小企業にも適用されること、②労働者派遣法の改正により、派遣労働者にもいわゆる同一労働同一賃金の規制が適用

(中小企業の猶予措置がない)

## 中小企業 診断士による 経営 Q&A

されることの2点です。

まず、①時間外労働の上限規制については、原則として、月45時間、年間360時間が上限となります。また、特例による場合でも、⑦年720

下の罰金が科されるおそれがあります。

このため、今後は、中小企業においても、従業員の労働時間においても、従業員が不安定になるという問題があることなどから、実務では、「労使協定方式」が主流になると予想されています。

均衡を考慮し派遣労働者の待遇等を決定することは、派が「労使協定方式」か否かに基づき、派遣労働者の所得が不安定になるという問題が確認したり、派遣契約に必要な事項(たとえば、派遣元が労使協定を遵守しておらず、「派遣先均等・均衡方式」が適用されること)なる場合には派遣契約を中途解約すること(ができる等)を盛り込むことを検討すべきでしょう。

# 働き方改革関連法について

時間以内であること④月100時間未満であること⑤2ヶ月以内の平均が全て月80時間以内であること⑥時間外労働が月45時間を超えることができないのは年6ヶ月が限度であること⑦規制があり、これに違反した場合は、罰則(6ヶ月以下の懲役又は30万円以下)

必要であり、自己申告制は不適切でしょう。

次に、②派遣労働者の同一労働同一賃金の規制については、派遣元企業の採り得る方が、派遣料金の設定が高くなるケースが多いといわれています。

以上のとおり、埼玉県中小企業診断協会では、中小企業の人事労務に関する様々な問題について対応しております。(中小企業診断士・弁護士・加藤剛毅)

⑧「派遣先均等・均衡方式」と「労使協定方式」の2種類があります。この点、派遣先企業としては、派遣元と労働者派遣契約を締結す

るに際し、派遣労働者の待遇が「労使協定方式」か否かに基づき、派遣労働者の所得が不安定になるという問題が確認したり、派遣契約に必要な事項(たとえば、派遣元が労使協定を遵守しておらず、「派遣先均等・均衡方式」が適用されること)なる場合には派遣契約を中途解約すること(ができる等)を盛り込むことを検討すべきでしょう。

以上のとおり、埼玉県中小企業診断協会では、中小企業の人事労務に関する様々な問題について対応しております。(中小企業診断士・弁護士・加藤剛毅)

連絡先・一般社団法人埼玉県中小企業診断協会(804) 8・762・3350