

労務リスクを債務化しないためのチェックリスト 【サンプル版】

【はじめに】

2018年に成立した「働き方改革」に関連する法律は、2019年以降に順次施行されることになっています。

その中でも中小企業にとっては特に影響が大きいと思われる内容について、今回はチェックを行います。

【同一労働・同一賃金】

- (1) いわゆる正社員と非正規社員とが従事する業務内容や待遇（転勤の有無）について同一である場合、賃金（基本給、手当等）や賞与支給について差異を設けることは…
- 当然に違法である。
 - 採用形態が異なる以上、差異があっても全く問題ない。
 - 差異を設けることについて合理的な理由がある場合を除き、基本的には同一にする必要がある。
- (2) いわゆる正社員と非正規社員とが従事する業務内容や責任の程度、転勤の有無等の待遇面に相違がある場合、賃金（基本給、手当等）や賞与支給について差異を設けることは…
- 当然に違法である。
 - 業務内容等に差異がある以上、差異を設けていることは全く問題ない。
 - 業務内容等の相違に応じた範囲内で賃金等に差異を設けることは問題ないが、その範囲外（差別的）といえる場合は違法となる。
- (3) 派遣従業員が従事する業務内容と、派遣先で雇用される通常の労働者との業務内容とに差異が無い場合、両者間の待遇につき均等になるよう対策義務を課されるのは…
- 派遣元及び派遣先の両方である。
 - 派遣先である。
 - 派遣元である。

【時間外労働の上限】

- (1) 時間外労働について月 45 時間超が 1 年内に半分を超える場合…
- 特別の制裁はない。
 - 労働基準監督署を通じて行政処分がくだされる。
 - 行政処分のみならず、刑事上の犯罪として処罰される可能性がある。

【年次有給休暇の強制取得】

- (1) 年次有給休暇を 5 日間時期指定するに際し、これまで慣例上休日扱いとなっていた日

(お盆休みや年末年始など)を割り当てることは…

- 不可能である。
- 可能である(会社が一方的に休日変更を行ってもよい)。
- 多くの従業員の理解を得ながら、就業規則の見直し(休日の設定を改める、年次有給休暇の計画付与の導入など)変更で対策を講じるほかない。

【副業解禁】

(1) 従業員が副業を行うことを希望してきた場合、会社は…

- 当然に認めなければならない。
- 職務専念義務がある以上、認めなくてもよい。
- 会社業務に支障が生じない限り、認めることが望ましい。

(2) 従業員が副業を行っている場合、当該従業員にとって副業となる会社の割増賃金支払い義務が生じる場面とは…

- 副業となる会社での労働時間が1日当たり8時間を超えた場合に割増賃金の支払い義務が生じる。
- 本業となる会社での労働時間と副業となる会社での労働時間とを合計し、1日当たり8時間を超えた場合は、労働時間数に応じた案分比例によって割増賃金を支払う必要がある。
- 副業となる会社での労働時間がたとえ8時間を超えていなくても、本業と通算して1日当たり8時間を超える場合は、副業となる会社が割増賃金を支払う必要がある。

【残業代対策】

(1) 時間外労働に対する賃金についての割増率は…

- 引き続き25%増である。
- 一定の中小企業に限り、引き続き25%増である。
- 2023年より大企業・中小企業を問わず、60時間超の時間外労働については50%増となる。

(2) 未払い賃金が発生した場合、遡って支払い義務を負担するのは…

- 現行通り2年間である。
- 3年に変更される。
- 5年間となる可能性が高い。

【その他(法改正の動き)】

(1) いわゆるパワーハラスメントを禁止する法律上の根拠は…

- 労働基準法に根拠規定がある。
- 労働契約法に根拠規定がある。
- 根拠規定は存在しない(裁判例や行政通達による)。