

# 「働き方改革」が、全国舞台テレビ照明事業協同組合(全照協)加盟企業に及ぼす影響についての考察

事務局まとめ 2019/6/20

## ■働き方改革とは

日本の人口は 2008 年をピークに減少に転じており、現在深刻な労働力不足となっています。

その労働力不足を解消させる為、働き手を増やし、出生率を上昇させ、労働生産性を向上させる政策が「働き方改革」です。

働き方改革実現進会議が提出した「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(働き方改革関連法)」が 2018 年 6 月 29 日に可決・成立し、2019 年 4 月から施行されました。

この法律は、

「長時間労働の是正」

「正規・非正規の不合理な処遇差の解消」

「多様な働き方の実現」

という 3 つが柱になっています。

この 3 つの柱を持つ「働き方改革」の実現に向けて、雇用と労働を所管する厚生労働省では、下記の 7 つを具体的な取組みとして挙げています。

- (1) 非正規雇用の待遇差改善
- (2) 長時間労働の是正
- (3) 柔軟な働き方ができる環境づくり
- (4) ダイバーシティの推進
- (5) 賃金引き上げと労働生産性向上
- (6) 再就職支援と人材育成
- (7) ハラスメント防止対策

°

しかし、その運用については、我々業界のこれまでの労働条件・給与体系・資金繰りではとても対応できるものではなく、抜本的な改革が必要となります。

今回は特に問題となる、「長時間労働の是正」に関連するついて留意点を纏めましたので、全照協加盟企業の法令対応へのご参考にして頂ければ幸いです。

## ■長時間労働の是正

### ◆労働時間・休日に関する主な法制度

#### 「労働時間、休憩、休日」原則

- ・使用者は、原則として、1日に8時間、1週間に40時間を超えて労働させてはいけません。
- ・使用者は、労働時間が6時間を超える場合は45分以上、8時間を超える場合は1時間以上の休憩を与えなければいけません。
- ・使用者は、少なくとも毎週1日の休日か、4週間を通じて4日以上の日以上の休日を与えなければなりません。

#### 労働時間とは

(労働時間の適切な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドラインより)

**労働時間＝使用者の命令指揮下に置かれている時間**

(H12年3月9日最高裁第一小法廷判決 三菱重工長崎造船所事件)

1. 使用者の明示的・黙示的な指示により労働者が業務を行う時間は労働時間にあたる。
2. 労働時間に該当するか否かは、労働契約や就業規則などの定めによって決められるものではなく、客観的に見て、労働者の行為が使用者から義務づけられたものといえるか否か等によって判断される、
3. たとえば、次のような時間は、労働時間に該当します
  - ① 使用者の指示により、就業を命じられた業務に必要な準備行為（着用を義務付けられた所定の服装への着替え等）や業務終了後の業務に関連した後始末（清掃等）を事業場内において行った時間  
→入り時間、退館時間への対応が必要
  - ② 使用者の指示があった場合には即時に業務に従事することを求められており、労働から離れることが保障されていない状態で待機等している時間（いわゆる「手待時間」）  
→上記を踏まえ、休憩時間と待機時間の判別が必要
  - ③ 参加することが業務上義務づけられている研修・教育訓練の受講や、使用者の指示により業務に必要な学習等を行っていた時間

## ◆時間外労働の上限規制について 大企業 2019/4～ 中小企業 2020/4～

残業時間の上限が法律により 1 ヶ月 45 時間、1 年 360 時間と定められた。

罰則：6 ヶ月以下の懲役または 30 万円以下の罰金

法的な残業時間の上限を平均すると 1 日 2 時間程度の残業に相当し、法定労働時間との合算では「8H+2H=10H」となるが、現在のコンサート・演劇等の施工・本番・撤去のスケジュールでは、「会場入り 9：00～退館 22：00(会館内作業時間 13H)」の会館が多いことから、今までどおりの労働環境・条件では、従業員のシフトを組むことが法的に難しくなる。

なので、労使が合意し「労使協定(36 協定)」を結び、さらに「限度時間を超えた場合の労働について」の特別条項を定め、所轄の労働基準監督署長へ届け出をすると、以

- ①1 年間における時間外労働の上限：720 時間
- ②1 ヶ月における時間外労働及び休日労働させられる時間：100 時間未満
- ③2 ヶ月ないし 6 ヶ月のあいだの各期間における時間外労働および休日労働をさせられる時間の平均：月 80 時間以内
- ④「時間外労働」が月 45 時間を超えることができるのは、年 6 回が限度

罰則：6 カ月以下の懲役または 30 万円以下の罰金

下の時間残業をさせることが可能となる。

### 時間外労働協定（36 協定）

労働者の過半数で組織する労働組合か労働者の過半数を代表する者との労使協定において、時間外・休日労働について定め、行政官庁に届け出た場合には、法定の労働時間を超える時間外労働、法定の休日における休日労働が認められます。

この労使協定を「時間外労働協定」といいます。なお、時間外労働時間には限度が設けられています。

※時間外労働協定は、労働基準法第 36 条に定めがあることから、一般に「36（サブブロック）協定」とも呼ばれています。

従来の裁量労働時間制、フレックスタイム制、変形労働時間制も、導入条件と運用に際して、労基署からの指導が厳しくなっており、これまで以上に注意が必要となる為、今後は、2 部制シフトを検討していく必要もある。

### ◆残業時の賃金割増について 中小企業 2023/4～

残業代の支払い額が増額する為、月々のキャッシュベースでの資金繰りに注意する必要がある。

2023年4月1日より中小企業の月60時間を超える残業は、残業割増賃金率が50%に引き上げられる。

罰則：6ヶ月以下の懲役または30万円以下の罰金

### ◆有給休暇の時期指定について 全企業 2019/4～

2019年4月から、年10日以上の有給休暇が付与される労働者に対して、有給休暇の内、年5日は、使用者は労働者の希望を踏まえて時期を指定し、有給休暇を取得させなければならない。

罰則：6ヶ月以下の懲役または30万円以下の罰金

従業員の希望を考慮し、ツアーのシフトを組む際などは注意が必要。

### ◆勤務間インターバル制度の努力義務について 全企業 2019/4～

注意点：前日の終業時刻と翌日の始業時刻間に9時間以上一定の休息時間の確保をするよう、厚生労働省が促進しており、勤務間インターバル制度の導入努力をしなければならない。

### ◆高度プロフェッショナル制度について 全企業 2019/4～

#### 高度プロフェッショナル制度

一定の年収がある一部専門職を労働時間の規制対象から外し、働いた時間ではなく、成果で労働の価値を評価し、賃金を支払う仕組み。年収1075万円以上の専門職が対象。労働者は、使用者から自由な時間で働くことを認められる代わりに、残業や休日・深夜労働をしても、割増賃金が支払われなくなる。

現状の人手不足ではシフトを見直すことが不可能であり、技術力を必要とするこの業種では、経験値のあるシルバー人材の活用も必要となる。

また、深夜打ち込み作業などを行う従業員は高度な専門技術を必要とする

技術者であると業界団体として判断する事から、高度プロフェッショナル制度の導入が求められるが、現状の高度プロの対象年収では適合する技術者は少ない事と、高プロの導入については、今の世論は批判的である事を留意する必要がある。