

MONEY FOR PRESIDENT

高橋FPの 社長が知りたい お金の話

ファイナンシャル・プランナー
高橋 学



50歳。証券会社勤務を経て、ファイナンシャル・プランナーとして独立。証券会社時代から多くの経営者をクライアントに持ち、お金に関するアドバイスを行っている。

働き方改革関連法に注目！

多様なワーク・ライフ・バランスを実現

こんにちは、高橋学です。新年度を控え、桜が見事な季節になりました。さて皆さんは、今年4月からある法律が順次施行されることをご存知でしょうか？ 働き方改革関連法です。この法律は多様なワーク・ライフ・バランスの実現などを後押しするものですが、経営への影響も大きく、仕事や賃金のあり方などを大きく変える可能性があります。図表1に主なポイントをまとめましたが、少し詳しく見ていきましょう。

1つ目は「時間外労働の上限規制」です。これまで残業時間の上限は、労使で協定を結べば無制限に設定できたのが実態ですが、4月からは原則月45時間、年360時間となり、特別な事情がある場合でも年720時間に限られます(単月は100時間未満、複数月平均は80時間が限度)。中小企業への適用は、2020年4月からです。

2つ目は「雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保」です。これは正社員とパートタイムなど非正規社員の不合理な待遇差を禁止して、同一労働同一賃金の実現を目指

すもの。仮に待遇差があった場合、企業はその違いが不合理でないことを説明できるようにしなければなりません。中小企業への適用は、2021年4月からです。

3つ目は「割増賃金率の引き上げ」です。これは月60時間を超える時間外労働の割増賃金率を50%以上とするもの。大企業では既に施行されており、中小企業への適用は猶予されていましたが、2023年4月から猶予措置が廃止されます。

社員の増員や賃金の見直しも

企業によっては、社員の増員や賃金の見直しなどの対応を迫られることも予想される働き方改革関連法ですが、私は逆にこれをチャンスととらえ、社員の長時間労働を正し、適切な賃金制度の再構築や業務の効率化などに取り組み、魅力ある職場づくりにつなげることが大切だと考えます。

働き方改革を応援する公的支援策も多数あり、その一部を図表2にまとめました。こうしたサービスも上手に活用しながら、新しい時代にふさわしい働き方を検討してみたいかがでしょう。



図表1 働き方改革関連法の主な内容

- 1 時間外労働の上限規制**
施行:2019年4月1日～ * 中小企業は2020年4月1日～
原則として月45時間、年360時間が上限。
- 2 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保**
施行:2020年4月1日～ * 中小企業は2021年4月1日～
正社員と非正規社員の不合理な待遇差を禁止。
- 3 割増賃金率の引き上げ**
施行:2023年4月1日～(中小企業)
月60時間を超える時間外労働の割増賃金率を50%以上に。

(出典)図表1、2とも厚生労働省、中小企業庁の資料をもとに当社作成

図表2 働き方改革を応援する主な公的支援

- | | |
|-----------------------------|--|
| 相談窓口 | <ul style="list-style-type: none">■ よろず支援拠点
(各都道府県よろず支援拠点)■ 働き方改革推進支援センター
(各都道府県働き方改革推進支援センター) |
| 生産性向上や魅力ある職場づくりを支援する補助金や助成金 | <ul style="list-style-type: none">■ ものづくり・商業・サービス補助金
(中小企業庁 経営支援部)■ IT導入補助金 (経済産業省 商務・サービスグループ サービス政策課)■ 両立支援等助成金 (各都道府県別の雇用関係各種給付金申請等受付窓口)■ 65歳超雇用推進助成金 ((独)高齢・障害・求職者雇用支援機構都道府県支部 高齢・障害者業務課) |