

事務所通信 2018年8月(働き方改革関連法案の概要)

神奈川総合労働事務所 菊間

- 平成30年4月「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案」が国会(第196通常国会)に上程され審議中、衆議院を通過し、現在参議院で審議中だが、今国会で可決成立する見通し。
- 法案には、労働基準法等35の法律の改正が盛り込まれているが、中心は「働き方改革実行計画(平成29年3月28日閣議決定)」に盛り込まれた計画のうち法整備が必要とされたもの。

※「働き方改革実行計画」と「働き方改革関連法案」の関係(部分が法案の部分)

働き方改革実行計画	
<p>1. 働く人の視点に立った働き方改革の意義</p> <p>(1) 経済社会の現状</p> <p>(2) 今後の取組の基本的考え方</p> <p>(3) 本プランの実行 (コンセンサスに基づくスピードと実行) (ロードマップに基づく長期的かつ継続的な取組) (フォローアップと施策の見直し)</p> <p>2. 同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善</p> <p>(1) 同一労働同一賃金の実効性を確保する法制度とガイドラインの整備 (基本的考え方) (同一労働同一賃金のガイドライン)</p> <p>① 基本給の均等・均衡待遇の確保</p> <p>② 各種手当の均等・均衡待遇の確保</p> <p>③ 福利厚生や教育訓練の均等・均衡待遇の確保</p> <p>④ 派遣労働者の取扱 (法改正の方向性)</p> <p>① 労働者が司法判断を求める際の根拠となる規定の整備</p> <p>② 労働者に対する待遇に関する説明の義務化</p> <p>③ 行政による裁判外紛争解決手続の整備</p> <p>④ 派遣労働者に関する法整備 (2) 法改正の施行に当たって</p> <p>3. 賃金引上げと労働生産性向上</p> <p>(1) 企業への賃上げの働きかけや取引条件の改善</p> <p>(2) 生産性向上支援など賃上げしやすい環境の整備</p> <p>4. 罰則付き時間外労働の上限規制の導入など長時間労働の是正 (基本的考え方) (法改正の方向性)</p> <p>(時間外労働の上限規制)</p> <p>(パワーハラスメント対策、メンタルヘルス対策)</p> <p>(勤務間インターバル制度)</p> <p>(法施行までの準備期間の確保)</p>	<p>(見直し)</p> <p>(現行制度の適用除外等の取扱)</p> <p>(事前に予測できない災害その他事項の取扱)</p> <p>(取引条件改善など業種ごとの取組の推進)</p> <p>(企業本社への監督指導等の強化)</p> <p>(意欲と能力ある労働者の自己実現の支援)</p> <p>5. 柔軟な働き方がしやすい環境整備</p> <p>(1) 雇用型テレワークのガイドライン刷新と導入支援</p> <p>(2) 非雇用型テレワークのガイドライン刷新と働き手への支援</p> <p>(3) 副業・兼業の推進に向けたガイドラインや改定版モデル就業規則の策定</p> <p>6. 女性・若者の人材育成など活躍しやすい環境整備</p> <p>(1) 女性のガバナンス教育など個人の学び直しへの支援などの充実</p> <p>(2) 多様な女性活躍の推進</p> <p>(3) 就職氷河期世代や若者の活躍に向けた支援・環境整備</p> <p>7. 病気の治療と仕事の両立</p> <p>(1) 会社の意識改革と受入れ体制の整備</p> <p>(2) トライアングル型支援などの推進</p> <p>(3) 労働者の健康確保のための産業医・産業保健機能の強化</p> <p>8. 子育て・介護等と仕事の両立、障害者の就労</p> <p>(1) 子育て・介護と仕事の両立支援策の充実・活用促進 (男性の育児・介護等への参加促進)</p> <p>(2) 障害者等の希望や能力を活かした就労支援の推進</p> <p>9. 雇用吸収力、付加価値の高い産業への転職・再就職支援</p> <p>(1) 転職者の受入れ企業支援や転職者採用の拡大のための指針策定</p> <p>(2) 転職・再就職の拡大に向けた職業能力・職場情報の見える化</p> <p>10. 誰にでもチャンスのある教育環境の整備</p> <p>11. 高齢者の就業促進</p> <p>12. 外国人材の受入れ</p> <p>13. 10年先の未来を見据えたロードマップ (時間軸と指標を持った対応策の提示) (他の政府計画との連携)</p>

※働き方改革関連法案の概要(厚労省 HP より)

労働者がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する働き方改革を総合的に推進するため、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等のための措置を講ずる。

I 働き方改革の総合的かつ継続的な推進

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」(閣議決定)を定めることとする。(雇用対策法)

II 長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現等

1 労働時間に関する制度の見直し(労働基準法、労働安全衛生法)

- 1 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でも年720時間、単月100時間未満(休日労働含む)、複数月平均80時間(休日労働含む)を限度に設定。
(※)自動車運転業務、建設事業、医師等について、猶予期間を設けた上で規制を適用等の例外あり。研究開発業務について、医師の面接指導を設けた上で、適用除外。
- 2 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する。また、使用者は、10日以上有給休暇が付与される労働者に対し、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。
- 3 高度プロフェッショナル制度の創設等を行う。(高度プロフェッショナル制度における健康確保措置を強化)
- 4 労働者の健康確保措置の実効性を確保する観点から、労働時間の状況を省令で定める方法により把握しなければならないこととする。(労働安全衛生法の改正)

2 勤務間インターバル制度の普及促進等(労働時間等設定改善法)

・事業主は、前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息の確保に努めなければならないこととする。

3 産業医・産業保健機能の強化(労働安全衛生法等)

・事業者から、産業医に対しその業務を適切に行うために必要な情報を提供することとするなど、産業医・産業保健機能の強化を図る。

5 III 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保

1 不合理な待遇差を解消するための規定の整備(パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法)

短時間・有期雇用労働者に関する正規雇用労働者との不合理な待遇の禁止に関し、個々の待遇ごとに、当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されるべき旨を明確化。併せて有期雇用労働者の均等待遇規定を整備。派遣労働者について、①派遣先の労働者との均等・均衡待遇、②一定の要件※を満たす労使協定による待遇のいずれかを確保することを義務化。また、これらの事項に関するガイドラインの根拠規定を整備。(※)同種業務の一般の労働者の平均的な賃金と同等以上の賃金であること等

2 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化(パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法)

短時間労働者・有期雇用労働者・派遣労働者について、正規雇用労働者との待遇差の内容・理由等に関する説明を義務化。

3 行政による履行確保措置及び裁判外紛争解決手続(行政ADR)の整備

1の義務や2の説明義務について、行政による履行確保措置及び行政ADRを整備。

施行期日 I:公布日

II:平成31年4月1日(中小企業における時間外労働の上限規制に係る改正規定の適用は平成32年4月1日、1の中小企業における割増賃金率の見直しは平成35年4月1日)

III:平成32年4月1日(中小企業におけるパートタイム労働法・労働契約法の改正規定の適用は平成33年4月1日)

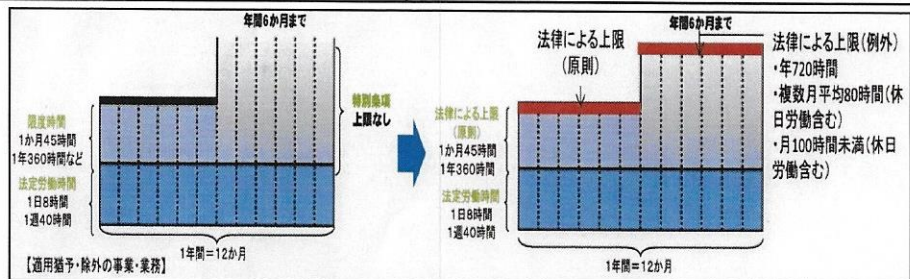
この5つを詳説

- 1 時間外労働の上限規制
- 2 月60時間超え時間外労働に関わる割増賃金率(50%以上)の中小企業への猶予措置の廃止
- 3 年次有給休暇付与の義務化(毎年5日間の時季指定付与)
- 4 高度プロフェッショナル制度の創設
- 5 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保

1 時間外労働の上限規制

・概要

	改正前	改正後
時間外労働の上限設定の根拠	法36条1項の労使協定（三六協定）及び、法36条2項に基づく限度時間に関する基準（告示）	法36条1項の労使協定（三六協定）及び、 法36条2項～6項（新設） に基づく上限時間の規制（法律事項）
原則の労働時間規制	告示による1ヶ月45時間、1年360時間の限度時間	法律による 1ヶ月45時間、1年360時間の上限規制
特別条項付三六協定（臨時的な特別事情ある場合）の規制	告示では規制なし	法律による 月100時間未満（休日労働含む）、複数月平均80時間（休日労働含む）、年720時間の上限規制
罰則	なし	新設 36条6項に違反した場合（月100時間未満の規制等）6月以下の懲役又は、30万円以下の罰金（法119条）



- 以下の事業・業務については適用が猶予・除外される。

【適用猶予・除外の事業・業務】

自動車運転の業務	改正法施行5年後に、時間外労働の上限規制を適用。上限時間は、年960時間とし、将来的な一般則の適用について引き続き検討する旨を附則に規定。
建設事業	改正法施行5年後に、一般則を適用。（ただし、災害時における復旧・復興の事業については、1か月100時間未満・複数月平均80時間以内の要件は適用しない。この点についても、将来的な一般則の適用について引き続き検討する旨を附則に規定。）
医師	改正法施行5年後に、時間外労働の上限規制を適用。 具体的な上限時間等は省令で定めるとし、医療界の参加による検討の場において、規制の具体的あり方、労働時間の短縮策等について検討し、結論を得る。
鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業	改正法施行5年間は、1か月100時間未満・複数月80時間以内の要件は適用しない。（改正法施行5年後に、一般則を適用）
新技術・新商品等の研究開発業務	医師の面接指導（※）、代替休暇の付与等の健康確保措置を設けた上で、時間外労働の上限規制は適用しない。 ※時間外労働が一定時間を超える場合には、事業主は、その者に必ず医師による面接指導を受けさせなければならないこととする。（労働安全衛生法の改正）

- 施行期日は平成31年4月1日、但し中小企業における時間外労働の上限規制に関しては平成32年4月1日
- 変わった点は、
 - ① 上限規制を告示事項から法律事項に変えた点（上限を超えた残業は「違法」となる）
 - ② 特別条項の上限規制時間をあらたに設定したこと（従来は制限なし）
 - ③ 上限規制を超えた残業の一部を罰則付きで強制したこと 等

2 月 60 時間超え時間外労働に関わる割増賃金率(50%以上)の中小企業への猶予措置の廃止

- 平成 22 年労働基準法の改正で、月 60 時間を超えた時間外労働に対しては 5 割以上の率で計算した割増賃金の支払いが義務化されたが（同法第 37 条 1 項但書）、同時に中小事業主の事業については「当分の間」適用が猶予された（同法第 138 条）。

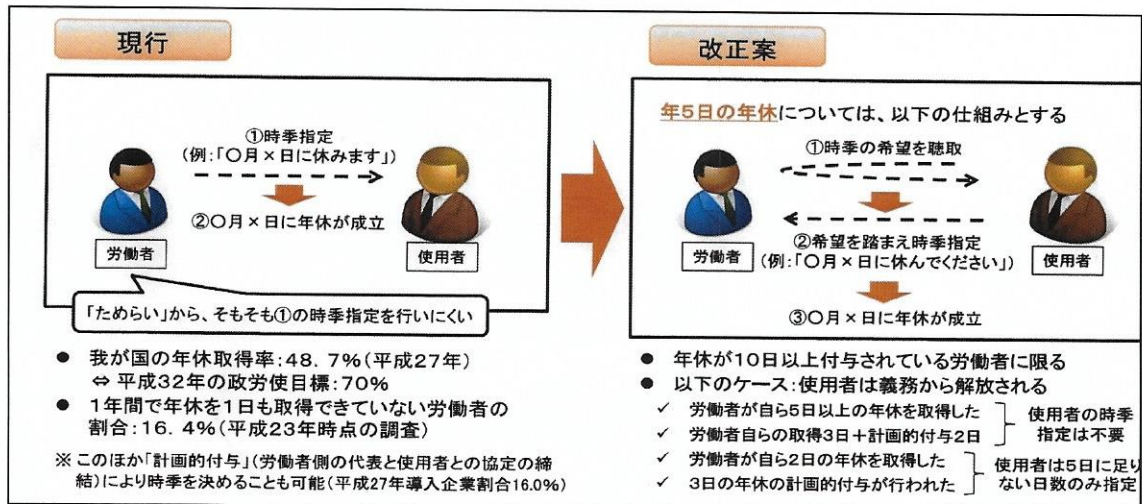
※中小事業主とは：「その資本金の額又は出資の総額が三億円（小売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については五千万円、卸売業を主たる事業とする事業主については一億円）以下である事業主及びその常時使用する労働者の数が三百人（小売業を主たる事業とする事業主については五十人、卸売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については百人）以下である事業主」

業 種	中 小 事 業 主 (下記のいずれかを満たすもの)	
	資本金の額又は出資の総額	常時使用する従業員の数
① 下記②、③、 ④以外の業種	3 億円以下	300 人以下
② 卸売業	1 億円以下	100 人以下
③ サービス業	5 千万円以下	100 人以下
④ 小売業	5 千万円以下	50 人以下

- 今次の改正で、中小企業への適用猶予を定めた労働基準法第 138 条は削除された。
- 適用除外猶予措置の廃止時期（中小事業主への適用時期）は、平成 35 年 4 月 1 日から

3 年次有給休暇付与の義務化(毎年5日間の時季指定付与)

- ・使用者は、10日以上年次有給休暇が付与される労働者に対し、5日については、毎年時季を指定して与えなければならない(労働基準法第39条第7項、8項 新設)。
- ・労働者の時季指定や計画的付与により取得された年次有給休暇の日数分については指定の必要はない。



- ・「時季指定付与」というのは、使用者に課された義務
 - ① 要件にあたる人に「〇月〇日に休んでください(時季指定)」をしないと罰則の対象(労基法119条)。
 - ② 年休の取得率向上のため、年間に5日も取らない(取れない)人に強制的に取らせる仕組みを使用者の義務の形で規定
- ・ 施行時期は、平成31年4月1日

4 高度プロフェッショナル制度の創設

・ 今回の「特定高度専門業務・成果型労働制」導入の背景。

- 1) もとは、1990年代「成果主義賃金制度」導入が叫ばれた時に、その労働時間制度面での反映であるホワイトカラー・エグゼンプション(white collar exemption)、ホワイトカラー労働時間規制適用免除制度(いわゆるホワイトカラー労働者に対する労働時間規制を適用免除すること、またはその制度をいう。)を参考にし、企画業務型裁量労働制を一步進めて、労基法 41 条の労働時間の適用除外制度と同様に労働時間規制を除外する制度として考案。
- 2) 日経連(現日本経団連)が 1995 年に「ホワイトカラー」はその働き方に裁量性が高く、労働時間の長さや成果が必ずしも比例しない部分があるとしており、このため労働時間に対して賃金を支払うのではなく、成果に対して賃金を支払う仕組みが必要という趣旨で提案した。
- 3) 2007 年厚生労働省は、年収 900 万円以上、企画調査などの業務を限定、労使委員会の決議などを要件とした導入法案要綱を提案したが、残業代カット法案だ、自由時間がかえって減る等反対意見が多く、上程されず。
- 4) その後、長時間労働による健康被害などの弊害面がクローズアップされ、労働者の健康配慮措置などの配慮を加えて、今回の提案となった。改正法の原型は 2015 年 2 月の労働政策審議会(労働条件分科会)の建議

・ 導入の要件(改正労基法第 41 条の 2)

対象業務	高度の専門的知識等を必要とし、その従事した時間と従事して得た成果との関連性が通常高くないと認められるものとして厚生労働省令で定める業務 (厚生労働省令は明らかになっていないが、H27 年労政審の建議では、「金融商品開発業務、ディーリング業務、アナリスト業務、コンサルタント業務、研究開発業務等が挙げられている)
対象労働者	<ul style="list-style-type: none"> ・ 使用者との書面等による合意に基づき職務が明確に定められている労働者 ・ 年収が毎月勤労統計調査の平均年収の 3 倍を相当上回る額(労基法 14 条の告示の 1075 万円)以上の労働者 ・ (年少者には適用できない)
健康確保の措置	<ul style="list-style-type: none"> ・ 年間 104 日以上の休日を確保すること ・ ①勤務インターバル措置、②1 月又は 3 月の在社時間等の上限措置、③1 年に 1 回以上の 2 週間連続の休日確保、④臨時の健康診断のいずれかの措置を義務化(選択的義務) ・ 在社時間等が一定時間を超える場合は、医師の面接指導が必要(労働安全衛生法の改正)
対象労働者の同意の有無	同意が必要
導入の手続	<ul style="list-style-type: none"> ・ 労使委員会の決議(決議事項は導入要件のほぼすべての事項につき必要) ・ 行政官庁への届出

・制度の特徴(法的性質)

- ①裁量労働制か、適用除外か：「労働基準法第4章で定める労働時間、休憩、休日及び深夜の割増賃金に関する規定は、対象労働者については適用しない」となっているため、適用除外制度(菅野労働法では、「自律的な働き方により適合的な適用除外制度」としている)。

※裁量労働制は、あくまで労働時間把握を前提に、それを一定時間と評価する【みなし】制度

- ②どういった事業所に導入されるか：要件に労使委員会の決議が必要なこと、労働者の健康配慮措置が多岐にわたっていること、届け出が必要なことなどから、対象業務の詳細が決まらなると分らないが、金融、試験研究等の大手企業に限られるのでは

・効果

対象業務に就く対象労働者については、労働基準法第4章で規定する労働時間、休憩、休日及び深夜の割増賃金に関する規定は適用されない。

・施行期日は、平成31年4月1日

5 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保(パート労働法、労働契約法、労働者派遣法の改正)

- ・全体像 「同一労働同一賃金の実現」、「正規と非正規の格差の解消」等言われているが、今回の改正は次のような関係



- ・施行期日は、平成 32 年 4 月 1 日。ただし、中小企業のパート労働法、労働契約法の適用は平成 33 年 4 月 1 日。

I パート労働法第 8 条の均衡待遇の規定を有期契約労働者にも適用し、その「不合理」の内容を明確化する。

- ・パート労働法(短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律)第 8 条には、「短時間労働者と通常の労働者との間の不合理な取り扱いの禁止(均衡待遇の原則)」が定められており(この規定の法的性格は争いはあるが、契約を補充する効力ではなく、損害賠償や差額賃金の支払いの効力があるとするのが有力)、労働契約法第 20 条にも有期契約労働者について同趣旨の規定があるが、これを第 8 条の規定に一本化(労働契約法第 20 条は削除、パート労働法の名称も変更する(「短時間労働者及び有期雇用労働者の・・・法律」とする))
- ・第 8 条の「不合理」の内容(「職務内容」、「職務内容・配置の変更範囲」、「その他の事情」の 3 要素)が不明確で解釈の幅が大きいため、個々の待遇ごとに、当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されるべき旨を明確化する
- ・ハマキョウレックス事件最判、長澤運輸事件最判は、いずれも労働契約法 20 条違反が問題となった事件で、上記の「明確化」の判断フレームに添ったもの
(今後の、正規と非正規の格差問題は、改正パートなど労働法第 8 条の「合理性の範囲内か」という形で争われることになる)

II パート労働法第 9 条の差別的取り扱い禁止規定を有期契約労働者にも適用する。

- ・パート労働法第 9 条には、「通常の労働者と職務内容同一短時間労働者との間の差別待遇禁止」が定められているが、労働契約法には有期契約労働者に関する同趣旨の規定はないので、パート労働法第 9 条に有期契約労働者も含める

※ 第 8 条と第 9 条の違い

第 8 条は、正社員とパート・有期契約の間の労働条件がある程度違っていることを前提にそれが職務内容から見て不合理なものを禁止(均衡待遇の規定)、第 9 条は、職務内容が正社員と同じと評価できる場合に、労働条件の差を一律禁止(均等待遇の規定)

Ⅲ 派遣労働者について、①派遣先との均等・均衡待遇の努力義務(第30条の5)、②派遣先との不合理な待遇の禁止(第30条の3、4)を規定

- ・ 30条の5を新設し、派遣元事業主は派遣先の通常の労働者との均衡を考慮して賃金を決定するように努めなければならない努力義務を規定
- ・ 30条の3、4を新設し、派遣先の通常の労働者との関係で不合理な待遇の禁止規定を規定(パート労働法第8条と同趣旨の規定)。但し一定水準以上の賃金などの待遇を労使協定で定めた場合は除く(選択的措置義務)。

Ⅳ 上記Ⅰ、Ⅱ、Ⅲの内容についてガイドラインの整備

- ・ H28に示した「同一労働同一賃金ガイドライン案」の内容にさらに具体的な「不合理な待遇」に関する基準を補充し、法案成立までに(案)をとる。

Ⅴ パート、有期契約者、派遣労働者への待遇差の説明義務を規定

- ・ パート労働法第14条で、短時間・有期契約者に対して、正規雇用者との待遇差の内容・理由等の説明を義務化
- ・ 派遣法第31条の2で、派遣労働者に対して、派遣先通常労働者との待遇差の内容・理由等の説明を義務化

Ⅵ 裁判外紛争解決手続(行政ADR)の整備

- ・ 従来有期契約者については、行政指導(報告徴収・助言・指導・勧告)と裁判外紛争解決手続利用の規定がなかったのを、新たに利用対象とする(労働契約法第20条を削除し、パート労働法で一本化した)。
- ・ 均衡待遇規定については、従来は行政指導の対象としていなかったのを、一定の場合(不合理が明確な場合)は対象とする。