

「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」が成立しました(平成30年7月6日公布)

厚生労働省

I 労働基準法の一部改正

(1) フレックスタイム制(第32条の3及び第32条の3の2)

生活上のニーズに合わせた柔軟な働き方を可能とするため、フレックスタイム制の清算期間の上限を3か月間に延長します。また、1か月を超える清算期間を定めるフレックスタイム制の労使協定については、行政官庁への届出が必要です。

(2) 時間外労働の上限規制(第36条及び第139条から第142条まで)

長時間労働を防止するため、改正法では、現行の時間外労働規制の仕組みを改め、①時間外労働の上限は原則として月45時間、年360時間とした上で、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることはできないこととし、②臨時的な特別の事情があつて労使が合意する場合でも、年720時間以内、複数月平均80時間以内(休日労働を含む)、単月100時間未満(休日労働を含む)を超えることはできないこととします。さらに、原則である月45時間を超えることができるのは、年間6か月までとします。(図1参照)

これらに違反した場合には、罰則の対象になるものです。ただし、上限規制には、自動車運転の業務や建設事業など、適用を猶予・除外する事業・業務があります。(表1参照)

図1 時間外労働の上限規制

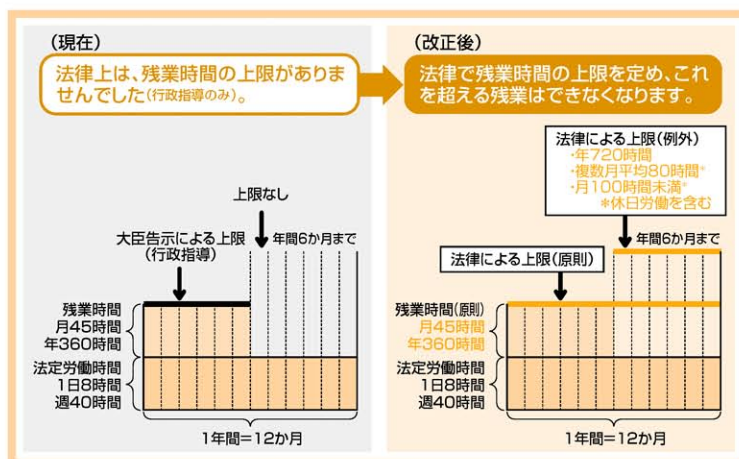


表1 上限規制の適用が猶予・除外される事業・業務

自動車運転の業務	改正法施行5年後に、上限規制を適用します。 (ただし、適用後の上限時間は、年960時間とし、将来的な一般則の適用については引き続き検討します。)
建設事業	改正法施行5年後に、上限規制を適用します。 (ただし、災害時における復旧・復興の事業については、複数月平均80時間以内・1か月100時間未満の要件は適用しません。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します。)
医師	改正法施行5年後に、上限規制を適用します。 (ただし、具体的な上限時間等については、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、結論を得ることとしています。)
鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業	改正法施行5年後に、上限規制を適用します。
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ません。 ※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します。

(3) 年次有給休暇(第39条第7項及び第8項)

年次有給休暇の取得を促進するため、改正法では、使用者は、年次有給休暇の日数が10日以上労働者に対し、そのうち5日については、労働者ごとにその時季を定めることにより与えなければならないこととします。

(4) 特定高度専門業務・成果型労働制(高度プロフェッショナル制度)(第41条の2関係)

時間ではなく成果で評価される働き方を希望する労働者のニーズに応え、その意欲や能力を十分に発揮できるようにするため、十分な健康確保措置を講じつつ、労働時間規制等の適用を除外する新たな選択肢として、特定高度専門業務・成果型労働制(以下「高度プロフェッショナル制度」といいます。)を創設します。

この制度は、①制度の適用について同意した方であつて、②高度の専門的知識等を必要とし、その性質上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省令で定める業務に従事しており、③職務記述書等により職務が明確に定められ、④年収が省令で定める額(1,075万円を想定)以上である方のみが対象です。

また、制度の導入に当たっては、事業場の労使同数の委員会で、対象業務、対象労働者、健康確保措置などを5分の4以上の多数で決議し、行政官庁に届け出ることが必要です。

さらに、この制度では、年間104日以上、かつ、4週4日以上の日確保等の健康確保措置を義務づけています。(図2参照)

図2 高度プロフェッショナル制度の概要

「高度プロフェッショナル制度」の創設について

1. 対象業務

- 「高度の専門的知識等を必要とする」とともに「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」という性質の範囲内で、具体的には省令で規定
▷金融商品の開発業務、金融商品のディーリング業務、アナリストの業務(企業・市場等の高度な分析業務)、コンサルタントの業務(事業・業務の企画運営に関する高度な考案又は助言の業務)、研究開発業務等を想定

2. 対象労働者

- 書面等による合意に基づき職務の範囲が明確に定められている労働者(同意をしなかった労働者に対する解雇その他の不利益取り扱ひの禁止)
- 「1年間に支払われると見込まれる賃金の額が、『平均給与額』の3倍を相当程度上回る」水準として、省令で規定される額(1,075万円を参考に検討)以上である労働者

3. 制度導入手続、労使委員会、助言・指導権限

- 職務記述書等に署名等する形で職務の内容及び制度適用についての本人の同意を得る
- 導入する事業場の委員会(賃金、労働時間その他の当該事業場における労働条件に関する事項を調査審議し、事業主に意見を述べることを目的)で、対象業務・対象労働者をはじめとした上記の各事項等を決議
- 厚生労働大臣が対象業務に従事する労働者の適正な労働条件の確保を図るための指針を策定
- 労使委員会は決議事項が指針に適合したものとなるようにする義務
- 行政官庁は、指針に関し、決議する委員に対し、必要な助言及び指導を行う権限の明確化

4. 健康管理時間に基づく健康確保措置等

- ☆使用者は、客観的な方法等(省令で定める方法に限る。)により在社時間等の時間である「健康管理時間」を把握
- ☆年間104日の休日確保措置を義務化
☆加えて、①インターバル措置(終業時刻から始業時刻までの間に一定時間以上を確保する措置)、②1月又は3月の健康管理時間の上限措置、③2週間連続の休日、④臨時の健康診断のいずれかの措置の実施を義務化
この他、省令で定める事項のうちから労使で定めた措置を実施
- 併せて、健康管理時間が一定時間を超えた者に対して、医師による面接指導を実施

5. 法的効果

- 時間外・休日労働協定の締結や時間外・休日・深夜の割増賃金の支払義務等の規定を適用除外とする

決議の届出と、☆は労働時間、休憩、休日及び深夜の割増賃金の適用除外の要件

(5) 中小事業主における月60時間を超える時間外労働に対する割増賃金率の引き上げ(第138条)

中小事業主における月60時間を超える時間外労働に対する割増賃金率は、附則第138条により25%以上に据え置かれていましたが、改正法ではこの規定を廃止し、中小事業主においても大企業と同様に50%以上の割増賃金率を適用することとします。

2 労働安全衛生法の一部改正

(1) 産業医・産業保健機能の強化

- ア 産業医の活動環境の整備等(第13条から第13条の3まで及び第101条)
- イ 労働者の心身の状態に関する取扱い(第104条)

(2) 面接指導等

- ア 新たな技術、商品又は役務の研究開発に係る業務に従事する労働者に対する面接指導等(第66条の8の2)
- イ 労働時間の状況の把握(第66条の8の3)*
 - ※事業者は、第66条の8第1項又は上記アの面接指導を実施するため、省令で定める方法(タイムカード、ICカード等、客観的な方法によることを原則とすることを想定)により、労働者(下記ウの労働者を除く。)の労働時間の状況を把握しなければならないこととします。
- ウ 高度プロフェッショナル制度の対象労働者に対する面接指導等(第66条の8の4)
- エ その他(第66条の9関係)

3 雇用対策法の一部改正

(1) 題名及び目的規定の改正(題名及び第1条第1項関係)

少子高齢化、生産年齢人口の減少等の経済社会情勢の変化に対応するため、国は、労働施策を総合的に講ずること(働き方改革の総合的な推進)により、労働者の多様な事情に応じた雇用の安定及び職業生活の充実並びに労働生産性の向上を促進して、労働者がその能力を有効に発揮することができるようにし、その職業の安定等を図っていくこと等を明らかにするため、法律の目的規定を改めました。また、法律の題名を「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」に改めました。

(2) 国の施策(第4条第1項関係)

労働者の多様な事情に応じた「職業生活の充実」等に対応し、国は、働き方改革を総合的に推進するために必要な施策として、現行の雇用関係の施策に加え、新たに、労働時間の短縮その他の労働条件の改善、雇用形態又は就業形態の異なる労働者の間の均衡のとれた待遇の確保、仕事と生活(育児、介護、治療)の両立等に関する施策を講じなければならないこととしました。

(3) 基本方針(第10条関係)

国は、働き方改革に係る基本的な考え方を明らかにするとともに、改革を総合的かつ計画的に推進するため、労働施策の総合的な推進に関する基本的な方針(閣議決定)を定めることとし、その策定に当たっては、あらかじめ、都道府県知事の意見を求めるとともに、労働政策審議会の意見を聴かなければならないこととしました。

4 パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法の一部改正

同一企業内における正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の解消に向け、パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法を改正します。パートタイム労働法はその対象に有期雇用労働者を追加して、法律の題名を「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」に改正します。

主な改正内容は次の3点です。

(1) 不合理な待遇差を解消するための規定の整備

①職務内容(業務の内容、責任の程度)、②職務内容・配置の変更範囲、③その他の事情を考慮して不合理な待遇差を禁止する均衡待遇規定について、それぞれの待遇ごとに、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します。また、有期雇用労働者についても①職務内容、②職務内容・配置の変更範囲が同一である場合に差別的取扱いを禁止する均等待遇規定の対象とします。

派遣労働者については、[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します。

(a) パートタイム労働者、有期雇用労働者

① 均等待遇規定の明確化

それぞれの待遇^(a)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。

※基本給、賞与、役職手当、食事手当、福利厚生、教育訓練など

② 均等待遇規定

新たに有期雇用労働者も対象とする。

③ 待遇ごとに判断

することを明確化し、ガイドラインの策定などによって規定の解釈を明確に示します。

【改正前→改正後】○：規定あり △：配慮規定 ×：規定なし ◎：明確化

	パート	有期	派遣
均衡待遇規定	○→◎	○→◎ ①	△→○+労使協定 ④
均等待遇規定	○→○	×→○ ②	×→○+労使協定 ⑤
ガイドライン	×→○	×→○ ③	×→○ ⑥

①③は左下に記載

(b) 派遣労働者

○ 下記のいずれかを確保することを義務化します。(4)

[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

※併せて、派遣先になるようとする事業主に対し、派遣先労働者の待遇に関する派遣元への情報提供義務を新設します。

○ 派遣先事業主に、派遣元事業主が上記[1][2]を順守できるよう派遣料金の額の配慮義務を創設。

○ 均等・均衡待遇規定の解釈の明確化のため、ガイドライン(指針)の策定根拠を規定。(5)

[1] 派遣先労働者との均等・均衡方式



- 派遣労働者と派遣先労働者との均等待遇・均衡待遇規定を創設。
- 教育訓練、福利厚生施設の利用、就業環境の整備など派遣先の措置の規定を強化。

[2] 労使協定による一定水準を満たす待遇決定方式



派遣元事業主が、労働者の過半数で組織する労働組合又は労働者の過半数代表者と以下の要件を満たす労使協定を締結し、当該協定に基づいて待遇決定。(派遣先の教育訓練、福利厚生は除く。)

- ・ 賃金決定方法(次の(イ)、(ロ)に該当するものに限り)
 - (イ) 協定対象の派遣労働者が従事する業務と同種の業務に従事する一般労働者の平均的な賃金額と同等以上の賃金額となるもの
 - (ロ) 派遣労働者の職務内容、成果、意欲、能力又は経験等の向上があった場合に賃金が改善されるもの

- ・ 派遣労働者の職務内容、成果、意欲、能力又は経験等を公正に評価して賃金を決定すること
- ・ 派遣元事業主の通常の労働者(派遣労働者を除く)との間に不合理な相違がない待遇(賃金を除く)の決定方法
- ・ 派遣労働者に対して段階的・体系的な教育訓練を実施すること

また、ガイドラインの根拠規定を整備しました。平成28年12月に公表している同一労働同一賃金ガイドライン案は、正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間に待遇差がある場合に、いかなる待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差が不合理なものでないかについて、基本的な考え方や事例を示したものです。このガイドライン案は、今後、労働政策審議会での議論を踏まえて最終的に確定します。

(2) 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

事業主は、パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者の求めに応じて、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することが必要となります。

① 有期雇用労働者に対し、本人の待遇内容及び待遇決定に際しての考慮事項に関する説明義務を創設。

② パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者について、事業主に正規雇用労働者との待遇差の内容・理由等の説明義務(求めた場合)を創設。

③ 説明を求めた場合の不利益取扱い禁止を創設。

★改正によって、非正規雇用労働者は、「正社員との待遇差の内容や理由」についても説明を受けられるようになります。

【改正前→改正後】○：説明義務の規定あり ×：説明義務の規定なし

	パート	有期	派遣
待遇内容 ^(a)	○→○	×→○	○→○
待遇決定に際しての考慮事項	○→○	×→○ ①	○→○
待遇差の内容・理由	×→○	×→○	×→○ ②

※賃金、福利厚生、教育訓練など

①②③は左下に記載

(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

均等・均衡待遇規定や説明義務について、労働局による報告徴収・助言・指導・勧告の対象とされるとともに、裁判外紛争解決手続(労働局長による紛争解決援助及び調停)の対象とします。

5 施行期日

改正法のうち、1(1)～(4)、2は平成31年4月1日施行、1(5)は平成35年4月1日施行、3は平成30年7月6日施行、4は平成32年4月1日施行、ただし、4のうち中小企業におけるパートタイム・有期雇用労働法の適用については、平成33年4月1日となります。