

## 働き方改革関連法の概要

・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(以下「働き方改革関連法」という。)の概要を知りたい。

### ◆ 基本のきほん

◎働き方改革関連法は、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を目的とした法律で、「労働基準法」、「じん肺法」、「雇用対策法」、「労働安全衛生法」、「労働者派遣法」、「労働時間等設定改善法」「パートタイム労働法」「労働契約法」の8つの労働に関する法律の改正をひとつにまとめたものです。

### ◆ 法律の概要

#### 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な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)を定めることとされました。(労働施策基本方針：2018年12月28日 閣議決定)

◆なお、今回の改正で、「雇用対策法」は「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」(労働施策総合推進法)という名称に変更になりました。

○施行期日：平成30(2018)年7月6日

#### 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) 罰則付き時間外労働の上限規制

(関連項目：ノウハウ集 No. 12、No. 13、No. 35)

これまでの「労働時間の延長の限度等に関する基準」の違反には罰則がありませんでしたが、今回、労働基準法において時間外労働の上限規制が設けられ、罰則が適用されることになりました。

◆労使協定で定めることができる時間外労働(休日労働を除く)の上限は、原則1か月45時間、1年360時間(対象期間が3か月を超える1年単位の変形労働時間制の場合、1か月42時間、1年320時間)となります。

◆臨時的な特別な事情がある場合として、労使が合意して特別条項付き労使協定を締結する場合でも時間外労働及び休日労働できる時間の上限は次のとおりとなります。

①単月における時間外労働及び休日労働できる時間(注)は100時間未満

②対象期間の初日から1か月ごとに区分した各期間に当該各期間の直前の1か月、2か月、3月、4か月及び5か月の期間を加えたそれぞれの期間における時間外労働及び休日労働の1か月あたりの平均時間は80時間以内

③1年について時間外労働できる時間(注)は720時間以内

④原則45時間を超えることができる月数(注)は、1年について6か月以内

※(注)は、労使協定にて届け出る必要があります。

※自動車運転業務、建設事業、医師等については、期間

を設けた上で規制を適用猶予するなどの例外があります。研究開発業務については、医師の面接指導等の措置を設けた上で、適用除外となります。

○施行期日：2019年4月1日(中小企業は2020年4月1日から適用)

(2)フレックスタイム制の見直し

(関連項目：ノウハウ集 No. 14、No. 14-1)

◆清算期間の上限が1か月から3か月に延長されます。

◆1か月を超える清算期間を定める場合、労使協定は労働基準監督署への届出が必要になります。

◆1か月を超える清算期間を定める場合、当該清算期間を開始日以後1か月ごとに区分した期間ごとに、当該各期間を平均し、1週間あたりの労働時間が50時間を超えない範囲内で労働させることになり、50時間を超えた分は、1か月ごとに法定の割増賃金を支払う必要があります。なお、清算期間全体で法定労働時間の総枠を超えて労働した時間については、既に清算した週平均50時間を超える部分を除き、清算期間終了時に割増賃金を算定して支払う必要があります。

○施行期日：2019年4月1日

(3)月60時間を超える時間外労働に対する割増賃金率(50%以上)について、中小企業への猶予措置が廃止されます。

(関連項目：ノウハウ集 No. 12、No. 13)

○施行期日：2023年4月1日

(4)一定日数の年次有給休暇の確実な取得

(関連項目：ノウハウ集 No. 17-1)

◆使用者は10日以上年休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、年休を与えなければなりません。ただし、労働者の時季指定や計画的付与の定めがある日数は、上記5日から控除できます。

○施行期日：2019年4月1日

(5)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)の創設(関連項目：ノウハウ集 No. 16-1)

◆職務の範囲が明確で一定の年収(1,075万円以上)を有する労働者が、高度の専門的知識を必要とする等の業務に従事する場合に、健康確保措置(※1)を講じること、本人同意や労使委員会での決議、その決議の労働基準監督署への届出等を要件として、労働時間、休日、深夜の割増賃金等の規定が適用除外されます。

◆使用者は対象労働者の健康管理を行うため、健康管理時間(※2)を把握する必要があるため、対象労働者の健康管理時間が一定時間を超える場合、事業主はその労働者に必ず医師の面接指導を実施しなければなりません。

◆対象者は、自らの意思でこの制度の適用を解除することもできます。

○施行期日：2019年4月1日

※1 健康確保措置として、年間104日以上かつ4週間を通じて4日以上の休日確保措置が義務化され、さらに①11時間以上の勤務間インターバル措置かつ深夜業の1か月4回以内の上限措置

②1 か月又は3か月の在社時間等の上限措置、③2週間連続の休日確保措置等、④臨時の健康診断のいずれかの措置を実施しなければなりません(選択的措置)。なお、健康確保措置等の実施状況について、6ヵ月以内ごとに労働基準監督署への報告が義務付けられます。

※2 対象労働者が事業場内にいた時間+事業場外で労働した時間

## 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りません。

○施行期日：2019年4月1日

## 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・産業保健機能が強化されます。主な内容は次のとおりです。

◆事業主は、高度プロフェッショナル制度の対象者を除き、厚生労働省令で定める方法により、労働者の労働時間の状況を把握しなければなりません。

◆事業主は、産業医に対し、労働者の労働時間に関する情報など、産業医が労働者の健康管理等を適切に行うために必要な情報を提供しなければなりません(労働者50人以上の事業場が対象)。

◆事業主は、衛生委員会等に対し、産業医が行った労働者の健康管理等に関する勧告の内容等を報告しなければなりません(労働者50人以上の事業場が対象)。

◆労働時間が厚労省令で定める時間を超え、疲労の蓄積が認められ、自ら申出をした労働者や労働時間が厚労省令で定める時間を超え、研究開発業務に従事する労働者に対し、医師の面接指導を実施しなければなりません。

○施行期日：2019年4月1日

## Ⅲ 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保

(パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法)

(関連項目：ノウハウ集 No. 44、No. 45、No. 45-1)

### 1 パートタイム労働者・有期雇用労働者

◆今回の改正で、「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」(パートタイム労働法)は、「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」(以下「パートタイム・有期雇用労働法」という。)という名称に変更になりました。

◆「パートタイム・有期雇用労働法」で、パートタイム労働者とは、1週間の所定労働時間が同一の事業主に雇用される通常の労働者の1週間の所定労働時間に比べて短い労働者と定義され、有期雇用労働者とは、事業主と期間の定めのある労働契約を締結している労働者と定義されています。

◆これまで、パートタイム労働者を雇い入れたときには、労働基準法における労働条件に関する所定の事項に加え、「昇給の有無」、「退職手当の有無」、「賞与の有無」、「雇用管理の改善等に関する相談窓口」を文書の交付等により明示することが義務付けられていましたが、有期雇用労働者にもこの4項目の明示が義務付けられます。

◆有期雇用労働者に関する事項について、就業規則を作成又は変更しようとする場合、有期雇用労働者の過半数代表者等の意見を聴くように努めなければなりません。

◆不合理な待遇差の解消を目的として、パートタイム労働者・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、①職務内容、(業務の内容及び当該業務に伴う責務の程度)②職務内容・配置の変更範囲、③その他の事情のうち、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が明確化されました。

※期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止を定めた労働契約法第20条が削除され、有期雇用労働者に関する不合理な待遇の禁止について、「パートタイム・有期雇用労働法」で定められることになり、有期雇用労働者は、正規雇用労働者と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、差別的な取扱いが禁止されます。

◆パートタイム労働者・有期雇用労働者を雇い入れたときは、速やかに、「賃金の決定方法」や「教育訓練の実施」、「福利厚生施設の利用」、「通常の労働者への転換を推進するための措置」などの待遇の内容について説明しなければなりません。また、雇用するパートタイム労働者・有期雇用労働者から求められた場合には、「通常の労働者との間の相違の内容及び理由」、「待遇の決定にあたって、考慮した事項」を説明しなければなりません。

### 2 派遣労働者

◆①派遣先の労働者との均等・均衡待遇、②同種業務の一般労働者の平均的な賃金と同等以上の賃金であることなど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が義務付けられます。

### 3 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が義務付けられます。

### 4 ガイドラインの根拠規定の整備

◆上記のとおり不合理な待遇差を解消するための規定が整備されますが、これらの事項に関して、正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間で、待遇差が存在する場合には、いかなる待遇差が不合理なものかを示すガイドラインが整備されました。(短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針、平成30年12月28日厚生労働省告示第430号)

○施行期日：2020年4月1日

### 5 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)

◆不合理な待遇差を解消するための義務や待遇に関する説明義務について、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)が整備されます。

○施行期日(Ⅲの全てについて)：2020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2021年4月1日)

お問合せ、ご相談は、下記の労働センターの労働相談窓口まで。URL <http://www.pref.kanagawa.jp/docs/k5n/cnt/f7579/index.html>

かながわ労働センター (045) 633-6110(代) / 川崎支所 (044) 833-3141 /

県央支所 (046) 296-7311 / 湘南支所 (0463) 22-2711(代)

発行 神奈川県かながわ労働センター

横浜市中央区寿町1-4 〒231-8583

令和元年5月発行