

改正働き方改革推進関連法

働き方改革推進法が平成 30 年（2018年）6 月 29 日に成立し、7 月 6 日に公布されました。

全 36 本の関係法律の改正が関わっていますが、特に身近な、また実務上留意の必要な労働法関係（8 本一括改正）の中で実務上関係の深い労基法、安衛法、派遣法に絞ってその「概要」をまとめてみました。（詳細はお問い合わせください）なお省令、業務取扱要領、Q & A 等が発出されておらず、実務対応上不明な点が散見され、最終的に一部変更になる可能性がありますが、ご理解ください。

なお、特に中小企業には人手不足の中、複数業務の兼務、残業が必要な場合、刑事罰を伴う以下の § 1 の 1. 2. 3 については、影響が大きいのではないかと懸念します。

「施行日に係る中小企業」 A または B、企業単位

業種	資本金又は出資金 (A)	常時使用労働者 (B)
小売業	5,000 万円以下	50 人以下
サービス業		100 人以下
卸売業	1 億円以下	
その他	3 億円以下	300 人以下

§ 1 労働基準法関連

1. 時間外労働の上限規制（時間外規制の強化）

- ① 長時間労働の文化を是正し、健康障害を予防し、ワークライフバランスを改善することで、女性や高齢者も働きやすい社会を作る。
- ② 月 45 時間、年 360 時間（対象期間 3 か月超の 1 年変形は 42 時間、320 時間）の上限告示が法律に格上げ ⇒ 強行規定化 ⇒ 罰則が課せられることになった。
- ③ 建設業、自動車運転業務、医師（以上、5 年の適用猶予）、新技術新商品開発業務（適用除外、健康管理義務強化）・・・2024 年 4 月から還俗として全面適用

<入口規制>

- ④ 36 協定の様式および記載事項が変更・追加となります。（記載例末尾に貼付）
- ⑤ 36 協定の締結手続きは厳格にする必要あり。（従前からそうだが刑事告発、刑事処分が散見）過半数代表者選任の目的開示、民主的な方法で選任、管理監督者以外の者（省令で、「使用者の意思によって選出された者ではないこと」を明記の予定）

<出口規制>

- ⑥ 法定時間を超える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、特別な事情があつて労使が合意した場合でも（特別条項が青天井 ⇒ 上限規制）年 720 時間（法定休日労働は含まない法定時間外のみ）以内、単月 100 時間未満（法定休日労働を含む）、直近 2~6 か月のいずれを平均しても 80 時間以内（法定休日労働を含む）とする。
- ⑦ 特別条項での「特別な事情」の厳格化（当該事業場における通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い臨時に限度時間を超えて労働させる必要がある場合、年 6 か月まで）⇒通常予見できる業務量の増加は限度時間（月 45 時間、年 360 時間）内で対応するべし。それらの事情がないと結局、月 45 時間、年 360 時間？
- ⑧ 上限内であつても安全配慮義務の観点から従業員の健康確保には配慮したい。
- ⑨ 業務の棚卸、再編、統廃合等、合理化が必要？
- ⑩ 施行日：大企業 2019 年 4 月、中小企業 2020 年 4 月

2. 割増賃金率の中小企業猶予の撤廃

- ① 月 60 時間超は 50% の割増賃金率
- ② 月の残業時間が 60 時間を超える事業所は今から対策・対応が必要
- ③ 施行日：2023 年 4 月

3. 年休強制付与の義務化

- ① 全国平均取得率 50% 以下、正社員 0 日 16%、申請しづらい背景
- ② 疲労回復と生産性の向上、ワークライフバランスの確保
- ③ 10 日以上の年休が付与される労働者を対象に、毎年 5 日分の時季指定を使用者に義務付け（年休付与の基準日から 1 年以内）
- ④ 従業員自ら時季指定した分は 5 日から除かれる。
- ⑤ 計画的付与によって指定された日数分は 5 日から除かれる。
- ⑥ 時季に関する労働者の希望を聞く（時季に関する労働者の意思を尊重する努力義務）
- ⑦ 年休管理簿の作成および 3 年間の保存義務
- ⑧ 労使間での事前調整による年休取得が、労使の一方である労働者による権利行使より現実的に双方の納得性もあり、メリットがある？
- ⑨ 業務の棚卸、再編、統廃合等、合理化が必要？
- ⑩ 施行日：2019 年 4 月

4. 勤務間インターバル制度

① 終業時刻から翌始業時刻までの間に一定時間の休息を確保（努力義務）

② 施行日：2019年4月

5. 高度プロフェッショナル制度

① 年収 1,075 万円以上の一一部専門職を労働時間規制から除外

② 施行日：2019年4月

6. フレックスタイム制の見直し

① 清算期間の上限を 3 ヶ月に延長（より柔軟でメリハリのある働き方が可能）

② 施行日：2019年4月

§ 2 労働安全衛生法関連

産業医の機能強化（労働者 50 人以上の事業場）

① 事業者は産業医に対し、従業員の健康管理に必要な情報の提供の義務

② 産業医からの勧告の内容を衛生委員会に報告の義務

③ 労働時間の状況を現認や客観的な方法で把握しなければならないこと。

④ 1 ヶ月の時間外労働が 100 時間を超える場合、疲労の蓄積が認められる労働者が申し出た場合、

事業者は医師による面接指導を実施 ⇒ 「80 時間を超える」に変更（予定）

⑤ 申し出がない場合でも対象時間を超えた場合は面談を促す配慮

⑥ 産業医の業務内容、産業医等への健康相談の申出方法、産業医等による労働者の心身の状態に関する情報の取扱いの方法について、常時各作業場の見やすい場所に掲示し、または備え付けるなどの方法等により周知する義務（予定）

⑦ 施行日：2019年4月

§ 3 非正規各法関連（不合理な待遇差異 ← 同一労働同一賃金）

① 労働契約法 20 条を削除、パートタイム労働法に有期雇用者も加え、「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（パート有期法）」に名称変更、一括規制

② 職務内容（業務の内容と責任の程度）、配置の変更範囲が同一である場合の均等待遇の確保を義務化

③ 正社員と非正規社員との不合理な待遇格差を禁止

④ 基本給や賞与、各種手当ごとに不合理な格差が禁止

⑤ 待遇差の内容・理由等に関する説明を義務化

⑥ ハマキヨウレックス、長澤運輸各事件、その他の裁判例参照

⑦ 特に通勤手当の有無、金額の相違などは違法性が指摘される可能性大（裁判例から）

⑧ 施行日：大企業 2020 年 4 月、中小企業 2021 年 4 月

§ 4 労働者派遣法関連（派遣就労における均衡・均等待遇の確保）

派遣元事業主が講ずべき措置

1. 不合理な格差の解消（以下の①または②のいずれかの方法により措置を講じなければならない。）

① 派遣先労働者との均衡・均等を図る方法

- i) 派遣先となろうとする者は派遣元に対し、派遣労働者が従事する業務ごとに「比較対象労働者」の賃金、その他待遇に関する情報その他省令で定める情報を提供しなければならない。
☞ 比較対象労働者：派遣先の通常労働者であって、職務の内容（業務内容、責任の程度）並びに当該職務の内容及び配置の変更の範囲が当該派遣労働者と同一であると見込まれる者その他省令で定める者
- ii) 情報提供がない場合は労働者派遣契約を締結してはならない。
- iii) 派遣先は、派遣元が均衡・均等待遇を計れるように派遣料金額について配慮しなければならない。
- iv) 派遣労働者と派遣先に雇用される「通常の労働者」を比較して基本給、賞与、その他の待遇それぞれについて、職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲（人材活用の仕組み等）その他の事情のうち、待遇の性質・目的に照らして不合理な相違を設けてはならない。（通勤手当ほか実費支弁？）<均衡待遇>
- v) 派遣期間が終了する全期間において、その職務の内容及び配置が当該派遣先との雇用関係が終了するまでの全期間における当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されることが見込まれる者については、「正当な理由がなく」基本給、賞与、その他の待遇それぞれについて、当該通常の労働者に比して、「不利なもの」としてはならない。<均等待遇>
- vi) パート・有期法と考え方は同じ

② 派遣元で均衡・均等を図る方法

- i) 派遣労働者の待遇について過半数代表者と労使協定を締結
- ii) 派遣先が講じる教育訓練、福利厚生措置などは除く
- iii) 対象派遣労働者の範囲

- iv) 賃金決定方法（以下のいずれも満たすもの）
 - ・ 派遣労働者の従事する業務と同種の業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金として省令で定める額
 - ・ 派遣労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験その他の就業の実態に関する事項の向上があった場合に賃金が改善されるものであること。
- v) 賃金決定に当たっては、派遣労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験等を公正に評価すること。（人事考課制度の適切な運用）
- vi) 派遣元に雇用される通常の労働者（派遣労働者を除く）の待遇と比較して、賃金以外の待遇（慶弔休暇や福利厚生など？）における相違があるときは、職務の内容（業務内容及び責任の程度）、職務の内容及び配置の変更の範囲（人材活用の仕組み等）、その他の事情のうち、待遇の性質・目的に照らして不合理であってはならない。
- vii) 段階的で体系的な教育訓練の実施
- viii) 労使協定の周知（派遣労働者以外の労働者も含む全員に。）
- ix) パート・有期法と考え方は同じ

2. 待遇の説明＜必須＞

- i) 雇い入れる際
 - ・ 労基法 15 条所定の項目以外の省令で定める事項を文書交付等で明示
 - ・ 均衡・均等待遇（30 の 3）、労使協定内容（30 の 4 第 1 項）、賃金決定時の努力義務（30 の 5）
- ii) 労働者派遣する際（労使協定対象者は除外）
 - ・ 労基法 15 条所定の項目について改めて文書の交付等で明示
 - ・ 均衡・均等待遇措置の内容
- iii) 求めがあった際
 - ・ 比較対象労働者との待遇の相違の内容と理由
 - ・ 均衡・均等ルール 4 条項（均衡・均等待遇、労使協定による待遇改善、賃金決定時の努力義務、就業規則の作成）の措置を講ずるに当たって、考慮した事項

3. その他の派遣元事業主が講すべき措置

① 派遣先への通知事項の追加

派遣労働者の氏名・性別等、無期・有期の別、60 歳以上の当否、社保・雇保の加入状況、労働者派遣契約と異なる就業条件御場合はその内容 + 協定対象労働者か否か

- ② 派遣元管理台帳への記載事項の追加
 - + 協定対象労働者か否か
- ③ 就業規則作成届出の際の意見書については、派遣労働者の過半数を代表すると認められる者の意見を聴くように努める。(パート・有期法も同じ努力義務)

4. 派遣先が講ずべき措置（まとめ）

- ① 派遣労働者と同種業務に従事する派遣先直用労働者の賃金水準等に関する情報、派遣労働者の業務の遂行状況その他の情報を派遣元事業主の求めに応じ提供する。
努力義務 → 配慮義務に格上げ

② 教育訓練の実施

- 派遣元からの求めに応じて実施
- 派遣労働者と同種の業務に従事する派遣先直用労働者を対象とする教育訓練（業務の遂行に必要な能力を付与するもの）を派遣労働者に対しても実施すること。
(配慮義務 → 強制義務に格上げ)

③ 福利厚生施設の利用

- 給食施設、休憩室、更衣室の利用（配慮義務 → 強制義務に格上げ）
- 事業場内診療所等その他の福利厚生施設の利用（努力義務 → 配慮義務）

④ 派遣元への情報提供

派遣元からの求めに応じて、派遣労働者と同種の業務に従事する派遣先の労働者に関する情報、派遣労働者の業務の遂行状況その他（派遣元の人事考課等に使用）の情報の提供（努力義務 → 配慮義務に格上げ）

⑤ 派遣先管理台帳への記載事項の追加

- + 協定対象労働者か否か

5. 指導・勧告（→企業名公表）対象の追加

- 派遣先から派遣元への情報提供（派遣契約を締結する際にあらかじめ派遣労働者が従事する業務ごとの比較対象労働者の賃金その他の待遇に関する情報）違反
- 派遣先による教育訓練（上記②）の実施、福利厚生施設（③上段）の利用違反

6. 施行日：2020年4月1日

☞ 施行日時点で現に派遣されている労働者派遣について、「協定対象派遣労働者であるか否か」を派遣先に通知しなければならない。

§ 5 均衡・均等待遇のまとめ（厚労省周知用チラシ等）

均衡=バランス（前提条件が違ってもそれなりのバランスを採りなさい）

均等=イコール（前提条件が同じなら同じ待遇にしなさい）

均衡待遇：職務内容（業務の内容・責任の程度）、職務内容・配置の変更の範囲、その他の事情の3点の違いを考慮した上で、不合理な待遇差を禁止

均等待遇：職務内容（業務の内容・責任の程度）、職務内容・配置の変更の範囲の2点が同じ場合、差別的取り扱いを禁止

① 規定の有無等

○：法律上の規定あり、△：配慮規定、×：規定なし、◎：規定の解釈の明確化

	パート	有期	派遣
均衡待遇	○ → ◎	○ → ◎	△ → ○
均等待遇	○ → ○	× → ○	× → ○
ガイドライン	× → ○	× → ○	× → ○

② 労働者に対する説明義務

○：説明義務あり、×：説明義務なし

	パート	有期	派遣
雇入時待遇（賃金、福利厚生、教育訓練など）内容	○ → ○	× → ○	○ → ○
待遇決定に際しての考慮事項（求めがあった場合）	○ → ○	× → ○	○ → ○
待遇差の内容・理由（求めがあった場合）	× → ○	× → ○	× → ○

☞ 今は“説明”の時代です。近時の最高裁判例での均等・均衡待遇の取扱いについては、

各種手当等において、格差がある場合は合理的な説明が必要です。

会社は“差”を設けたがる傾向にありますが、一度よく整理することをお勧めします。

以上

平成30年11月1日

文責：社会保険労務士

樋口憲一