

補論 「働き方改革関連法」で何が変わるの？

設例 2018年に「働き方改革関連法」が成立したとニュースで聞きました。これから就職活動をするのですが、これからの働き方がどうなるのを知りたいです。

1 なぜ「働き方改革関連法」が成立したの？

2018年6月29日、「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」(以下、「働き方改革関連法」)が可決・成立し、同年7月6日に公布されました。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、労働基準法や労働安全衛生法など8つの法律を改正するものです。

わが国では、長時間労働の是正が重要な課題となっているとともに、少子高齢化、生産年齢人口の減少、育児や介護との両立など多様化する働き方に対応する必要性に直面しています。今回の働き方改革関連法の特徴は、長時間労働の是正や適正な待遇を目指すとともに、女性のキャリア形成、高齢者の社会参加や、ワーク・ライフ・バランスの実現をも目的としている点にあります。

2 どうやって長時間労働を是正するの？

■展開例1 自分の職場は労働時間がとても長く、ほぼ毎日残業している状況です。年次有給休暇もとれない状況になっています。

(1) 労働時間の上限規制 労働時間は、原則として1日8時間、1週40時間とし(労基法32条)、その例外として法定労働時間を超えて時間外・休日労働をさせる場合には、労使協定(いわゆる36協定)を締結して労働基準監督署へ届け出を行い(同36条)、時間外・休日労働に対しては割増賃金を支払わなければなりません(同37条)¹⁾。

これまでは、厚生労働大臣の限度基準告示²⁾によって36協定で定める時間外労働の限度時間(たとえば月45時間、年360時間)が定められていたものの、この限度時間には罰則等による強制力がありませんでした。また、年6回以内の臨時的な場合には36協定に「特別条項」を設けることが許され、この「特別条項」にも延長時間数に限度が設けられていなかったため、事実上、残業時間の上限を設定することなく労働させることが可能な仕組みでした。

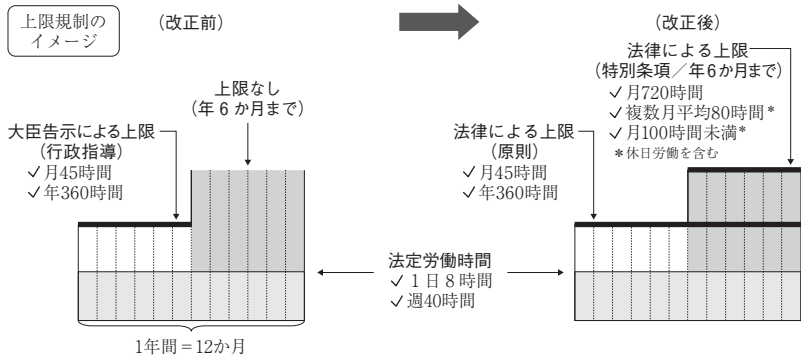
そこで、今回の法改正は、時間外・休日労働について時間外労働の限度を具体的に定め、罰則による強制力を持たせるものになっています。法定労働時間を超える時間外労働の限度時間は、原則として月45時間、年360時間となります(労基法36条4項、ただし、1年単位の変形労働時間制の対象期間として3か月を超える期間を定めて労働させる場合には、1か月について42時間、1年について320時間)。臨時的な特別の事情がなければこれを超えることができなくなります。

臨時的な特別の事情がある場合でも、時間外労働の上限を守らなければなりません(同36条5項)。具体的には、①1か月について時間外労働および休日労働できる時間は100時間未満(同条6項2号)、②2か月ないし6か月のそれぞれの期間における時間外労働および休日労働の月平均労働時間は80時間以内(同条6項3号)、③1年について時間外労働ができ

る時間は年720 時間以内（休日労働は含まない、同条5項）、④原則である45時間を超えることができる月数は1年について6か月以内（同条5項）です。

36協定で定めて時間外・休日労働をさせる場合であっても、上記の①と②の要件を満たすものとしなければならない（同36条6項）、同条違反については6か月以下の懲役または30万円以下の罰金の対象となります（同119条1号）。ただし、新たな技術、商品又は役務の研究開発に係る業務、工作物の建設の事業、自動車の運転の業務、医業に従事する医師等については、その業務の特殊性等から時間外労働の上限規制の除外や猶予等が規定されています。時間外労働の規制は、大企業は2019年4月、中小企業は2020年4月の施行となります。

資料① 労働時間の上限規制



出典：厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署「時間外労働の上限規制 わかりやすい解説」(2018年)

(2) 年次有給休暇の確実な取得 年次有給休暇は、心身のリフレッシュを図ることを目的とした休暇です。わが国では、労働者が原則として休暇の時期を決めることができる制度になっています。しかし、同僚への気兼ねや多忙を理由に、有給休暇の取得率はいまだ5割に満たない状況です。これは、先進諸国と比べても最低の取得状況になっています。

そこで今回、労働基準法の改正により、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、毎年、時季を指定して与えなければならないと規定されました（同37条7項）。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ありません（同条8項）。使用者は、時季指定にあたっては、労働者の意見を聴取しなければなりません。また、できる限り労働者の希望に沿った取得時季になるよう、聴取した意見を尊重するよう努めなければなりません。年5日の年次有給休暇を取得させなかった場合、30万円以下の罰金が科されることがあります（労基法120条）。

3 多様で柔軟な働き方を実現するには？

■展開例2 「高度プロフェッショナル制度」という制度ができたようですが、どのような制度なのかが知りたいです。

(1) 高度プロフェッショナル制度 「高度プロフェッショナル制度」とは、職務の範囲が明確で高度の専門的知識を必要とする業務に就く労働者について、所定の要件を満たすことにより、労基法第4章の定める労働時間、休憩、休日、深夜の割増賃金に関する等の規定

を適用除外とする制度です(労基法41条の2)。現代では、従来型の労働時間管理がうまく適合しない個人の専門的能力や創造的アイデアを発揮する仕事も増加しています。今回の「高度プロフェッショナル制度」は、労働時間制度と賃金制度を分離する方向性を示す法制度の一步として位置づけられるものです。

対象業務となるのは、「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厚生労働省令で定める業務のうち、労働者に就かせることとする業務」です(同条1項1号)。その例として、「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」が念頭におかれています⁴⁾。

対象労働者は、①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こと、②1年間の賃金額が「基準年間平均給与額」を基準としてその金額の3倍の額を相当程度上回る水準として厚生労働省令で定める額以上であることを満たす必要があります(同条1項2号)。

高度プロフェッショナル制度の導入手続については、労使で構成される労使委員会を設置し、委員の5分の4以上の多数による議決により10の事項について決議することが必要です。対象労働者の健康管理を行うために健康管理時間を把握する措置が必要となり、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日以上の日を義務づけられています。また、対象労働者になった人が高度プロフェッショナル制度の同意の撤回する手続も労使委員会の決議事項とされています。具体的な対象業務や労働基準監督署への届出事項、対象者の年収を1075万円以上とすることや、賃金の決め方等については、省令で定めるところとなっています。

(2) フレックスタイム制の見直し フレックスタイム制とは、清算期間⁵⁾で定められた所定労働時間の枠内で、労働者が始業・終業時刻を自由に選べる制度です。今回の改正により、清算期間の上限が従来の1か月から3か月に延長され(労基法32条の3第1項2号)、3か月の間で調整する仕組みに改められました。

(3) 勤務間インターバル制度の普及促進 勤務間インターバル制度を導入することが努力義務として規定されました(労働時間等の設定の改善に関する特別措置法2条)。勤務間インターバル制度というのは、前日の終業時刻と翌日の始業時刻との間に一定の休息の確保を図る制度のことをいいます。

4 雇用形態に関わらない公正な待遇を実現するには？

■展開例3 パートタイム労働者として働いていますが、実際には正社員と働き方が変わりません。待遇が正社員と大きく違うので、納得がいきません。

(1) 不合理な待遇差の禁止 非正規労働者の増加により、社会問題として賃金格差の是正が求められています。今回の働き方改革では、正社員を重視して非正規労働者を軽視する雇用慣行を変えることが大きな柱になっています。

今回、「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・有期法」)が成立し、短時間労働者と有期雇用労働者が1つの法律で規定されることになりました。また、労働者派遣法の改正も行われています。今回の法改正の特徴は、パートタイム労働、有期契約労働、派遣労働という3つの雇用形態の待遇について、基本的に同一

の法原則におくところにあります。

同一企業内において、正規と非正規との間で、基本給や賞与などあらゆる待遇について不合理な待遇差を設けることが禁止されます。ポイントになるのは、「均等待遇」と「均衡待遇」という2つの考え方です。

「均等待遇」とは、雇用の全期間において、職務の内容及び人材活用の仕組みや運用などが正社員と同じ労働者については、基本給、賞与、その他の待遇のそれぞれについて、差別的取り扱いをしてはならないというものです（パート・有期9条）。均等待遇違反に該当するか否かは、①職務内容（業務内容・責任の程度）、②雇用の全期間において職務内容・配置の変更範囲が通常の労働者と同視しうるかどうかで判断されます。

「均衡待遇」とは、比較対象となる通常の労働者と短時間・有期雇用労働者の職務内容、人材活用の仕組み等が「等しくなく」とも、通常の労働者の待遇との間において、不合理と認められる相違を設けてはならないというものです（パート・有期8条）。不合理な相違かどうかの判断にあたっては、①職務内容（業務内容・責任の程度）、②職務内容・配置の変更範囲、③その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮するとされています。

派遣労働者に対しても、派遣先企業で同様の仕事をする人と均等・均衡待遇を確保するように規定されました（派遣30条の3）。ただし、派遣は三者関係のため、派遣元において労使協定を締結する「労使協定方式」も認められています。派遣労働者と派遣元事業者が一定の要件を満たす労使協定を締結し、それが実際に履行されている場合には、その例外として派遣先労働者との均等・均衡待遇の規定は適用されません（同30条の4）。

(2) 待遇に関する説明義務の強化 労働者の求めがあれば、事業主は、本人の待遇内容及び待遇決定に際しての考慮事項について説明しなければなりません。たとえば、短時間労働者・有期雇用労働者を雇入れる際には、講ずる雇用管理の改善措置の内容を説明しなければなりません（パート・有期14条1項）。また、短時間・有期雇用労働者から求めがあったときは、通常の労働者の間の待遇差の内容やその理由等について説明しなければならないとされています（同条2項）。待遇の説明を求めたことを理由とする不利益取扱いは禁止されます（同条3項）。派遣労働者に対しても、雇い入れの際や、派遣労働者から求めがあったときには、派遣元は、待遇決定に当たって考慮した事項を説明しなければなりません（派遣31条の2）。

(3) 行政による助言指導・裁判外紛争解決手続の整備 今回の法改正により、行政による事業主への助言指導や裁判外紛争解決手続（行政ADR）に関する規定が整備されました。不合理な待遇差の是正を求める労働者にとって、裁判に訴えることは経済的負担を伴うため、無料で裁判外紛争解決手続を利用できるようにしたものです。労使の話し合いで待遇を是正していくことが望ましいですが、行政が関与することにより、雇用形態に関わらない公正な待遇を実現していくことが想定されています。

- 1) 本書⑤参照。
- 2) 平10年12月28日労働省告示154号、最終改正：平21年5月29日厚生労働省告示316号。
- 3) 本書⑥参照。
- 4) 労働政策審議会「今後の労働時間法制等の在り方について（建議）」（平成27年2月13日）
- 5) 本書⑤コラム参照。