

＜参考＞働き方改革関連法のポイント ※

＜＞内は筆者注

＜出典_1＞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について（平成30年7月6日基発0706第1号、職発0706第2号、雇均発0706第1号）

＜出典_2＞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による改正後の労働基準法の施行について（平成30年9月7日基発0907第1号）

＜働き方改革関連法の三本柱＞

- 1 労働時間の上限規制
- 2 同一労働同一賃金（非正規労働者の処遇改善）
- 3 多様で柔軟な働き方（フレックスタイム等）

＜法改正の注目ポイント＞

- 1 フレックスタイム制の清算期間の延長
- 2 時間外労働の限度時間と上限規制
- 3 年次有給休暇5日以上取得
- 4 産業医・産業保健機能の強化
- 5 労働時間の把握および設定の改善
- 6 派遣労働者・短時間労働者・有期雇用労働者の処遇改善
- 7 労働者の過半数代表者の適正な選出

＜法改正の主な内容＞

第1 労働基準法の一部改正

1 フレックスタイム制の清算期間（第32条の3及び第32条の3の2）

- (1) 仕事と生活の調和を一層図りやすくするため、フレックスタイム制における清算期間の上限をこれまでの1箇月以内から3箇月以内に延長した。
- (2) 清算期間が1箇月を超える場合は、当該清算期間を1箇月ごとに区分した各期間（最後に1箇月未満の期間を生じたときには、当該期間）ごとに当該各期間を平均し1週間当たりの労働時間が50時間を超えないこととした。

2 時間外労働の限度時間と上限規制（第36条及び第139条から第142条まで）

- (1) 限度時間は、1か月について45時間及び1年について360時間（対象期間が3箇月を超える1年単位の变形労働時間制の場合は、1箇月について42時間及び1年について320時間）であること。

臨時的に限度時間を超えて労働させる必要がある場合において、＜法定休日労働を含めて＞1か月について100時間未満並びに1年について720時間を超えない時間＜上限規制＞を定めることができることとした。

- (2) 新労基法第36条第1項の協定（「時間外・休日労働協定」）の届出様式を改めた。

時間外・休日労働協定に特別条項（新労基法第36条第5項）を設けない場合には新労基則様式第9号により、特別条項を設ける場合は新労基則様式第9号の2により、所轄労働基準監督署長に届け出なければならない。＜中略＞

- (3) 適用猶予（新労基法第139条から第142条、新労基則第69条及び第71条）

医業に従事する医師（新労基法第 141 条関係）については、時間外労働の上限規制を適用するに当たって、医師法に基づく応召義務等の特殊性を踏まえた対応が必要であることから、平成 36 年 4 月 1 日から時間外労働の上限規制を適用することとし、これまでの間は、>限度時間（新労基法第 36 条第 3 項及び第 4 項）、特別条項を設ける場合の要件（新労基法第 36 条第 5 項）、上限規制（新労基法第 36 条第 6 項第 2 号及び第 3 号）についての規定は適用されない。

3 年次有給休暇 5 日以上取得（第 39 条第 7 項及び第 8 項）

(1) 使用者は、年次有給休暇の日数が 10 日以上労働者に対し、年次有給休暇のうち 5 日については、基準日（継続勤務した期間の 6 か月経過日から 1 年ごとに区分した各期間の初日）から 1 年以内の期間に、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。

(2) (1)にかかわらず、労働者の時季指定又は計画的付与制度により年次有給休暇を与えた場合は、当該与えた日数分については、使用者は時季を定めることにより与えることを要しない。

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）

<医師、医療関係は対象外>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適用しない。

5 中小事業主に対する 1 か月 60 時間超の時間外労働割増賃金率の適用<略>

第 2 じん肺法の一部改正<略>～第 3 雇用対策法の一部改正<略>

第 4 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

(1) 産業医の活動環境の整備<抄>

- ・産業医に対し、労働者の労働時間に関する情報その他必要な情報を提供すべきこと。
- ・産業医の勧告を受けたときは、衛生委員会等に報告すべきこと。
- ・産業医の業務に関する事項を、常時掲示し、又は備え付けること。

(2) 労働者の心身の状態に関する情報の取扱い（第 104 条）

- ・労働者の心身の状態に関する情報を適正に管理するために必要な措置

2 産業医による面接指導および労働時間の状況の把握

(1) 特定高度専門業務・成果型労働制の対象労働者に対する面接指導<略>

(2) 労働時間の状況の把握（第 66 条の 8 の 3 関係）

事業者は、面接指導を実施するため、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<管理監督者を含む>を把握しなければならない。

第 5 派遣労働者の処遇改善 <平成 32 年 4 月 1 日から施行>

1 待遇に関する情報の提供等（第 26 条第 7 項から第 11 項）

(1) 労働者派遣の役務の提供を受けようとする者は、<中略>労働者派遣契約を締結するに当たっては、あらかじめ、派遣元事業主に対し、当該労働者派遣に係る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の待遇に関する情報その他の情報を提供しなければならない。<中略>

(5) 労働者派遣の役務の提供を受けようとする者及び派遣先は、当該労働者派遣に関する料金の額について、派遣元事業主が、2 の(3)の協定に係る労働者派遣以外の労働

者派遣にあつては2の(1)及び(2)、2の(3)の協定に係る労働者派遣にあつては2の(3)のイからオまでに掲げる事項に関する協定の定めを遵守することができるものとなるように配慮しなければならない。

2 不合理な待遇の禁止等（第30条の3及び第30条の4関係）

- (1) 派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者の基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する派遣先に雇用される通常の労働者の待遇との間において、当該派遣労働者及び通常の労働者の職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲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して、不合理と認められる相違を設けてはならない。
- (2) 派遣元事業主は、職務の内容が派遣先に雇用される通常の労働者と同一の派遣労働者であつて、当該労働者派遣契約及び当該派遣先における慣行その他の事情からみて、当該派遣先における派遣就業が終了するまでの全期間において、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ものについては、正当な理由がなく、基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する当該通常の労働者の待遇に比して不利なものとしてはならない。
- (3) 派遣元事業主は、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、ない場合は労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、その雇用する派遣労働者の待遇について定めたときは、(1)及び(2)は<協定対象派遣労働者の待遇には>適用しない。

<以下、派遣元の義務>

- 3 職務の内容等を勘案した賃金の決定（第30条の5）
- 4 就業規則の作成の手續（第30条の6）
- 5 待遇に関する事項等の説明（第31条の2第2項から第5項）
- 6 派遣労働者が協定対象派遣労働者であるか否かの通知事項（第35条第1項）
- 7 派遣元管理台帳に協定対象派遣労働者であるか否かの別を記載（第37条第1項）

<以下、派遣先の義務>

- 8 適正な派遣就業の確保等（第40条第2項から第5項）
 - (1) 教育訓練を実施する等必要な措置
 - (2) 福利厚生施の利用の機会を付与
 - (3) 適切な就業環境の維持、診療所等の施設の利用に関する便宜の供与等
- 9 派遣先管理台帳（第42条第1項）

協定対象派遣労働者であるか否かの別を記載しなければならない。<以下略>

第6 労働時間等の設定の改善に関する特別措置法の一部改正

- 1 「労働時間等の設定」の定義（第1条の2第2項）

「労働時間等の設定」の定義に、深夜業の回数及び終業から始業までの時間を追加。
- 2 事業主等の責務（第2条第1項及び第4項関係）

労働者の健康及び福祉を確保するために必要な終業から始業までの時間の設定を講ずるよう努めなければならない。

第7 短時間労働者・有期雇用労働者の雇用管理の改善 <平成32年4月1日から施行>

1 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」とした。

2 定義（第2条）

(1) 「短時間労働者」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し短い労働者をいう。

(2) 「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をいう。 <中略>

4 不合理な待遇の禁止（第8条）

短時間・有期雇用労働者の基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する通常の労働者の待遇との間において、当該短時間・有期雇用労働者及び通常の労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下「職務の内容」、当該職務の内容及び配置の変更の範囲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して、不合理と認められる相違を設けてはならない。

5 通常の労働者と同視すべき短時間労働者等に対する差別的取扱いの禁止（第9条）

職務の内容が通常の労働者と同一の短時間・有期雇用労働者であって、当該事業所における慣行その他の事情からみて、当該事業主との雇用関係が終了するまでの全期間において、その職務の内容及び配置が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もの（「通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者」）については、短時間・有期雇用労働者であることを理由として、基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、差別的取扱いをしてはならない。

6 賃金（第10条）

通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その短時間・有期雇用労働者（通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者を除く）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を勘案し、その賃金（通勤手当その他の省令で定めるものを除く。）を決定するように努める。

第8 労働契約法の一部改正<平成32年4月1日から施行><略>

第9 労働基準法施行規則の見直し（新労基則第5条及び第6条の2関係）<中略>

3 労働者の過半数代表者の適正な選出（新労基則第6条の2関係）

要件として、「使用者の意向に基づき選出されたものでないこと」を明記。

<働き方改革関連法対応のチェックポイント>

- 実態に応じたフレキシブルな労働時間制度になっていますか？
- 時間外労働の限度時間と上限規制に対応できていますか？
- 年次有給休暇は対象者全員が最低でも年5日以上取得できていますか？
- 産業医や衛生委員会は有効に機能していますか？
- 医師を含めて労働日や労働時間の把握が確実に出来ていますか？
- 派遣・短時間・有期雇用労働者の雇用条件は均等化・均衡化できていますか？
- 労働者の過半数代表者は適正に選出されていますか？

* 後出「7_（4）働き方改革のコンプライアンス」の項参照