

平成31年

「働き方改革成功事例セミナー」



AKATSUKI

働き方改革関連法の概要と対策について

令和元年5月15日

社会保険労務士法人あかつき

代表社員 小前和男

働き方改革法関連法の概要

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）を定めることとする（雇用対策法）。

II 長時間労働の是正，多様で柔軟な働き方の実現

- 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）
- 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）
- ③産業医・産業保健機能の強化（労安法等）

III 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保

- ①不合理な待遇を解消するための規定の整備（パートタイム労働法，労働契約法，労働者派遣法）
- ②労働者に対する待遇に関する説明義務の強化（パート労働法，労働契約法，派遣法）
- 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

働き方改革法の主な変更・創設事項

(1) 労働基準法

①フレックスタイム制

施行日 2019年4月1日

②時間外労働の上限規制

施行日 2019年4月1日 中小企業 2020年4月1日

③中小企業における60時間超の時間外労働割増賃金率

施行日 2023年4月1日

④一定日数の年次有給休暇の確実な取得

施行日 2019年4月1日

⑤高度プロフェッショナル制度

施行日 2019年4月1日

働き方改革法の主な変更・創設事項

(2) 雇用対策法 法律名の変更, その他

公布日施行

(3) 労働安全衛生法 産業医・産業保健機能の強化

施行日 2019年4月1日

(4) 労働時間等設定改善法 勤務間インターバル制度

施行日 2019年4月1日

(5) じん肺法

施行日 2019年4月1日

(6) 労働契約法 20条のパート・有期労働法への移行

施行日 2020年4月1日 中小企業 2021年4月1日

(7) パートタイム労働法 法律名の変更, その他

施行日 2020年4月1日

(8) 労働者派遣法

施行日 2020年4月1日

I 働き方改革の総合的かつ継続的な推進

①雇用対策法 法律名の変更

『雇用対策法』 ⇒ 『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』

②中小企業の取組を推進するため、地方の関係者により構成される協議会の設置等の連携体制を整備する努力義務規定を創設

	旧	新
第1条 目的	・・・ 雇用 に関し・・・ ・・・労働力の需給が質量両面にわたり均衡することを促進して、・・・	・・・ 労働 に関し・・・ ・・・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、・・・
第3条2 基本理念	新設	労働者は、職務の内容及び職務に必要な能力、経験その他の職務遂行上必要な事項（以下この項において「能力等」という。）の内容が明らかにされ、並びにこれらに即した評価方法により能力等を公正に評価され、当該評価に基づく処遇を受けることその他適切な処遇を確保するための措置が効果的に実施されることにより、その職業の安定が図られるように配慮されるものとする。

I 働き方改革の総合的かつ継続的な推進

	旧	新
第4条 国の施策	新設部分	・ ・ ・ 各人が生活との調和を保ちつつその意欲及び能力に応じて就業することを促進するため、労働時間の短縮その他の労働条件の改善、 <u>多様な就業形態の普及及び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に関する施策を充実すること。</u>
第6条 事業主の責務	新設	事業主は、その雇用する労働者の労働時間の短縮その他労働条件の改善その他の労働者が生活との調和を保ちつつその意欲及び能力に応じて就業することができる環境の整備に努めなければならない。

II 長時間労働の是正，多様で柔軟な働き方の実現

II-①フレックスタイム制

2019年4月1日施行

労働基準法第32条の3第1項2号

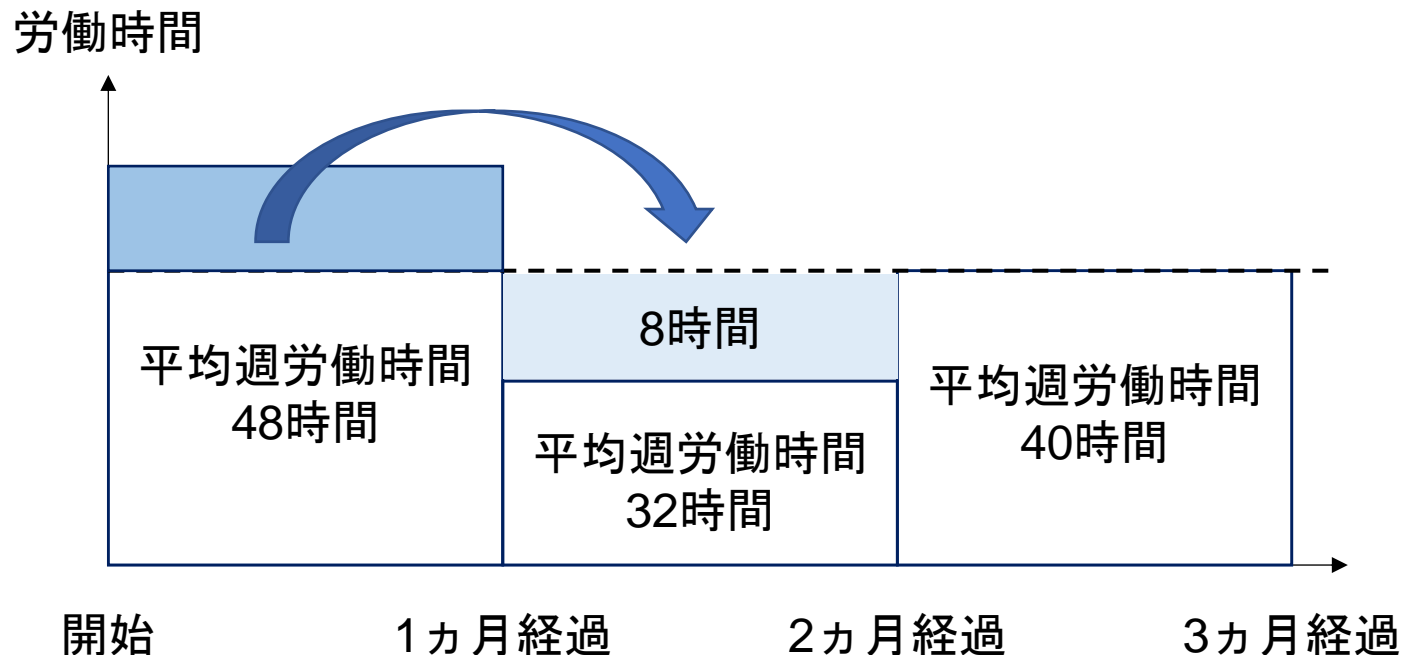
清算期間（その期間を平均し1週間当たりの労働時間が第32条第1項の労働時間を超えない範囲において労働させる期間をいい，3箇月以内の期間に限るものとする。以下この条及び次条において同じ。）

労働基準法第32条の3第2項

清算期間が1箇月を超えるものである場合における前項の規定の適用については，同項各号列記以外の部分中「労働時間を超えない」とあるのは「労働時間を超えず，かつ，当該清算期間をその開始の日以後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は，当該期間。以下この項において同じ。）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」と，「同項」とあるのは「同条第1項」とする。

要点

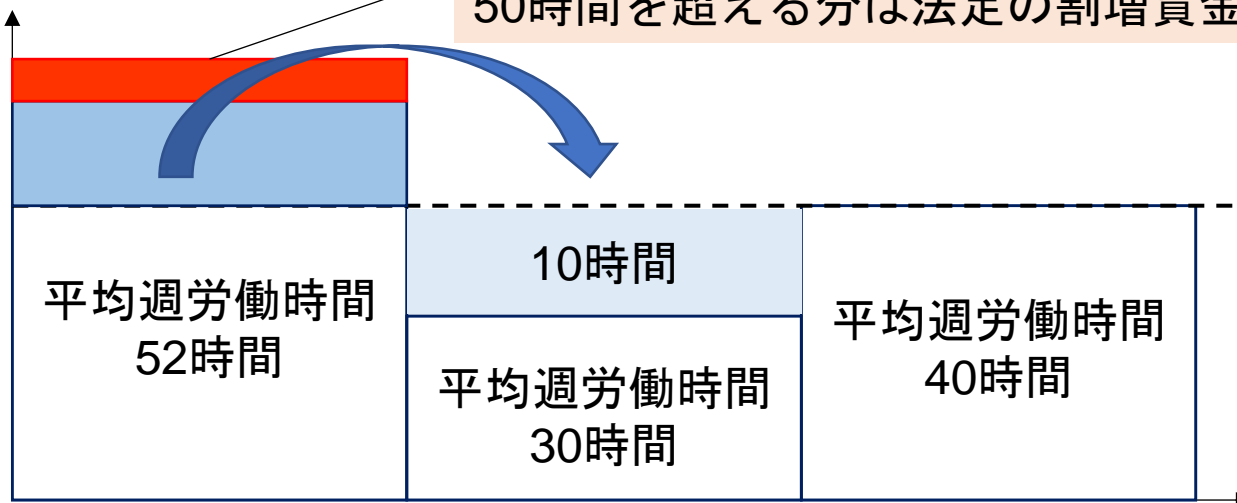
- ①清算期間の上限が1ヵ月から3ヵ月に変更
- ②清算期間が1ヵ月を超える場合、フレックスタイム制の労使協定は届け出る必要



1ヵ月を超える清算期間を設定した場合の注意点

- (1ヵ月ごとに区分される) 期間内の平均週労働時間が50時間を超える分については、法定の割増賃金を支払う必要がある。
- 入退社等により労働させた期間が清算期間より短い場合には、当該労働者を労働させた期間を平均し週労働時間が40時間を超えた分の割増賃金を支払わなければならない。
- 完全週休2日制を採用する事業所で「労働時間の限度を当該清算期間における所定労働日数に8時間を乗じて得た時間」とする旨を労使協定で定めた場合、当該「所定労働日数」は清算期間の日数を7で除した数をもって所定労働時間を除して得た時間を超えない範囲で労働させられる。

労働時間



1ヵ月ごとに区分し、当該期間の週労働時間が50時間を超える分は法定の割増賃金を支払う

開始

1ヵ月経過

2ヵ月経過

3ヵ月経過

要点

月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金（50%以上）について、中小企業への猶予措置を廃止。

- 中小企業事業主に対しては、労基法37条1項但し書きを適用しないと定められ、猶予措置が図られていた。
- 今回の法改正により、その猶予が撤廃され、中小事業主も1ヵ月60時間を超える時間外労働をさせた場合には、60時間を超えた労働時間について通常の労働時間賃金の5割以上の率で割増賃金を支払う。

要点

- ①職務の範囲が明確で一定の年収（1075万円以上）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は、健康確保措置等を講じること、本人の同意や委員会の決議等を要件として、労働時間、休日、深夜の割増賃金等の規定を適用除外とする。
- ②制度の対象者について、在外時間等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。
- ③対象者が自らの意思で適用解除できる。

高度プロフェッショナル制度の要件①

①「高度の専門的知識を必要とし、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」に就く労働者について、

②労使委員会にて労基法41条の2第1項各号に定める内容を決議し、

③当該決議を使用者が行政官庁に届け出、

④書面その他厚生労働省令で定める方法で労働者の同意を得る

ことによって、当該労働者は労働時間、休日、深夜割増賃金に係る労基法の適用から除外される。

<具体的な対象業務>

- 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または助言の業務）
- 研究開発業務

高度プロフェッショナル制度の要件②

＜対象となる労働者の範囲＞

- 使用者との間で書面その他厚生労働省令で定める方法による合意に基づき職務が明確に定められていること
- 使用者から支払われると見込まれる賃金の年間額が基準年間平均給与額※の3倍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

※毎月勤労統計における「毎月きまって支給する給与」の額を基礎として算定された労働者1人あたりの給与の平均額をいう

＜労使委員会での決議＞

労使委員会での決議事項として10点が挙げられている。

＜行政官庁への報告＞

決議の届け出をした使用者は、措置※の実施状況を行政官庁に報告しなければならない。

※労働者の健康管理を担保するための措置

要点

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らない。

- 労働者の健康確保の観点から追加された。
- 事業主は、「終業から始業までの時間の設定」をすることについての努力義務を課された。労働者が十分な生活時間、睡眠時間を確保しWLBを保ちながら働き続けることを目的としている。
- 事業主は、他の事業主との取引を行う場合において著しく短い期限の設定及び発注の内容の頻雑な変更を行わないこととしている（努力義務・衆議院において修正）。

III 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保

均等・均衡待遇の整備 待遇に関する説明義務

2020年4月1日施行

中小企業は2021年4月1日施行

- パート労働法は、法律名が「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」に変更され、短時間労働者のみならず有期雇用労働者を対象とする法律となった。これまで短時間労働者に適用されてきたパート労働法の内容が有期雇用労働者にも適用される。
- 労契法20条を削除し、「有期雇用労働者に関する不合理な待遇の禁止」がパート労働法8条に盛り込まれた。

- 均等待遇

短時間労働者・有期雇用労働者であって、職務内容・変更の範囲が通常の労働者と同視されるものについては、基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて差別的取扱いをしてはならない（第9条）。

- 均等・均衡待遇

第11, 12条 教育訓練・福利厚生施設の利用も同様

III 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保

均等・均衡待遇の整備 待遇に関する説明義務

2020年4月1日施行

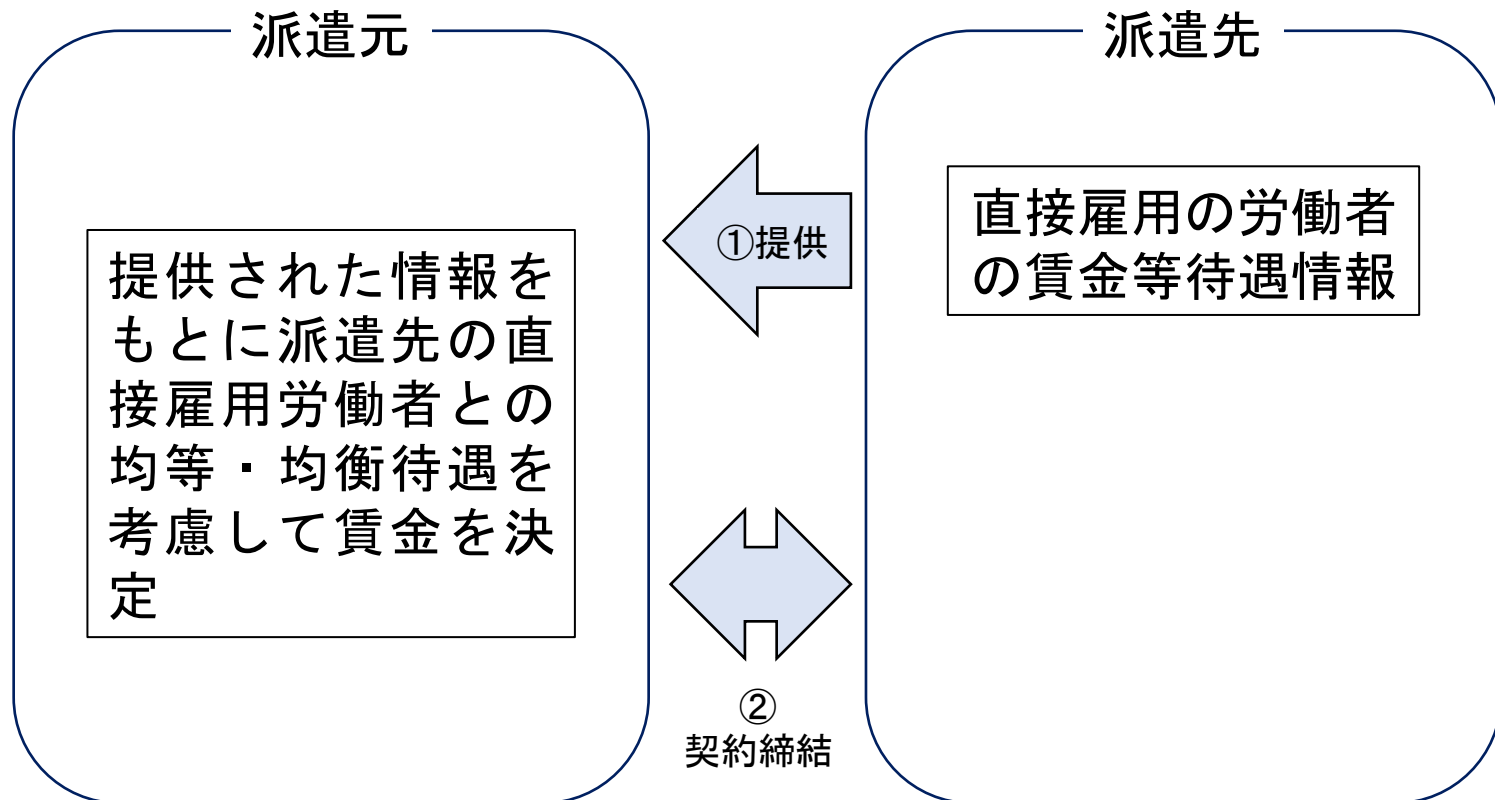
中小企業は2021年4月1日施行

- 短時間労働者，有期雇用労働者について，正規雇用労働者との待遇の内容・理由等に関する説明を義務化。
- 労働契約法 第4章 期間の定めのある労働契約
 - 第17条 契約期間中の解雇等
 - 第18条 有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換
 - 第19条 有期労働契約の更新等はそのまま残る。

III 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保 均等・均衡待遇の整備 待遇に関する説明義務

2020年4月1日施行

①派遣先の直接雇用労働者との均等・均衡方式



III 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保 均等・均衡待遇の整備 待遇に関する説明義務

2020年4月1日施行

②派遣元における労使協定による待遇決定方式

派遣元が以下の要件を満たす労使協定を締結した場合、派遣労働者との均等・均衡待遇を求めない。

- (1) 同種業務の一般労働者の賃金水準と同等以上であること
- (2) 派遣労働者のキャリア形成を前提に能力を適切に評価して賃金に反映させていくこと
- (3) 賃金以外の待遇について、派遣元事業者に雇われている正規雇用労働者の待遇と比較して不合理でないこと

働き方改革関連法と最高裁判決に対する実務対応

- 正社員と有期雇用労働者・パートタイム労働者区別の明確化
 - 職務・職責上の相違（業務内容，業務に伴う責任の程度）
 - 転勤・職種変更の有無等，変更の範囲
 - ※職種，取扱対象，必要知識，組織上の権限（部下の有無，権限の範囲），求められる役割・能力，トラブル発生時や緊急時の対応，目標への期待の程度，所定外・休日労働の有無・程度等
- 正社員と有期雇用労働者・パート労働者と労働条件の相違について説明できること
 - 「正社員だから」「有能な人材確保・定着を図るため」という主張は説明の根拠とならない
 - 賃金の相違は賃金体系・総額の相違のみならず項目ごとに説明できること

- 賃金制度の変更における留意点
 - 手当廃止による相違解消は不利益変更の合理性が求められる（労契法第9, 10条）
 - 均衡か均等処遇か十分に確認
 - 職務内容（業務内容，当該業務に伴う責任の程度）及び配置の変更が同一視される場合は均等待遇
 - 無期契約従業員間の処遇の相違は，有期雇用労働者・パート労働者の処遇にも影響する
- 同一労働同一賃金指針との関係の整理
 - 基本給の構成（経験・能力，業績・成果等）を整理したうえで，違いがあればその相違に応じた支給
 - ガイドライン案にない手当と判決内容との確認
 - 例：無事故・作業手当，住宅手当
 - ガイドライン案と判決内容で相違する手当
 - 例：賞与（長澤運輸事件では不支給は不合理といえない）
 - 検討すべき手当
 - 退職金
 - 福利厚生
 - 慶弔休暇等特別休暇の均衡処遇等

同一労働同一賃金の実現に向けた検討会

(学者, 民間シンクタンク研究者7名 第1回H28.3.23~中間報告H28.12.16
~第14回H29.3.8)

(中間報告)

- 同一労働同一賃金の考え方あるいは原則を厳密に定義することはなかなか難しい
- 基本的ポイント
 - (1) 正規社員・非正規社員両方に対し賃金決定のルールや基準を明確にし
 - (2) 職務や能力等と賃金を含めた待遇水準の関係性が明らかになり, 待遇改善が可能になるようにすること
 - (3) 能力開発機会の均等・均衡を促進することで一人ひとりの生産性向上を図ること
- 職務分離を起こさないようにすること
- 同一企業内のみで比較 将来, 外部労働市場の活用を含めた労働市場整備を通じた待遇改善
- 手当を優先的に 職務内容や人材活用の仕組みと直接関連しない手当に関しては比較的早期の見直しが有効かつ可能と考えられる
- 基本給に関する考え方 多くの企業で決まり方が複雑で様々な要件が絡んでいる段階を踏んだ取組が求められる

働き方改革関連法案に対する付帯決議 (参議院 平成30年6月28日)

- パワハラ・セクハラに対する実効性ある規制を担保するための法整備、パワハラ防止に関するガイドラインの策定の検討を労働政策審議会において早急に開始すること。

※職場のパワハラ対応

- 副業・兼業の際の働き方の変化等を踏まえた実効性のある労働時間管理の在り方等について検討を進めること。

※厚労省内部での検討開始 ex. 労災

※四十七 働き方の実行の過渡期においては、いわゆる生活残業を行う従業員が生活困難に陥ること、高度プロフェッショナル制度の運用の仕方が必ずしも適切でないこと等の問題が生じる可能性があることから、本法施行後、労働時間等の実態についての調査を定期的に行い、現状を把握しつつ、働き方改革実行計画の必要な見直しを不断に行うこと。

働き方改革の鍵は生産性の向上①

働き方改革関連法の主な柱

- 労働時間の短縮
- 非正規従業員の待遇の改善

人件費の増大

企業経営、特に中小企業にとっては厳しい

解決策？

働き方改革の鍵は生産性の向上②

生産性の向上

働く者の意識改革

- 効率よく働く意識を徹底させる

業務効率の向上

- ムダを省いて業務効率を上げる等、仕事全体のプロセスの見直し
- 非正規従業員の教育・訓練

I T 技術の活用

- 短期的・中長期的な投資の見極めが必要

付加価値額の引き上げ

- 同じ労働時間でも単位時間当たりの売り上げを伸ばすことで収益改善をする

 **労働時間短縮・非正規従業員の処遇改善**