



弁護士
笠木 貴裕
(かざぎ・たかひろ)

(出身大学)
九州大学法学部
京都大学法科大学院

(経歴)
2017年12月
最高裁判所司法研修所修了
(70期)
大阪弁護士会登録
弁護士法人中央総合法律
事務所入所(大阪事務所)

働き方改革関連法について

弁護士 笠木 貴裕

第1 はじめに

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。)が平成30年7月6日に公布されました。働き方改革関連法には「I働き方改革の総合的かつ継続的な推進」、「II長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現等」、「III雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保」の3つの柱があります。もっとも、Iは理念的なものであるため、以下ではII、IIIについて説明します。

第2 長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現等について

1 時間外・休日労働の上限規制の導入(労基法)

(1) 上限規制の内容

- ①法定労働時間は、原則として1日8時間、1週40時間とされています。これらについては改正されておられません。
- ②時間外・休日労働に関する労使協定(いわゆる36条協定)を結んだ場合の原則的な時間外労働の上限は、月45時間、かつ年間360時間とされています。これらの点についても改正されておられません。
- ③旧法では、臨時的に特別な事情がある場合には、あらかじめ36条協定に「特別条項」を設けておけば、無制限に時間外労働を行わせることが認められていました。
- ③'改正法では、「特別条項」を設けた場合についても、労働時間の上限が設定されました。すなわち、㉞1ヶ月間に100時間未満、㉟複数月(2ヶ月~6ヶ月)の平均で80時間以内、㊱年間で720時間以内、㊲特別条項の適用は6ヶ月を上限、とする規制が設けられました。これらの上限を全て守る必要があります。

なお、違反した場合には罰則が科されています。

(2) 事業・業種による特例

事業や業種によっては施行日及び上限について特例が設けられています。

2 中小企業に対する割増賃金率の引上げ(労基法)

平成22年4月1日に施行された改正労基法により、1ヶ月間に60時間を超える時間外労働については、法定の割増賃金率が5割以上に引き上げられました(労基法第37条第1項)。もっとも、中小事業主については当分の間、労基法第37条第1項の適用が猶予されていました。

しかし、本改正で同条が削除されます(平成35年4月1日施行)。

3 年次有給休暇(5日)の時期指定義務(労基法)

(1) 現行法

現行法では、使用者は雇入れの日から起算して6ヶ月継続勤務し全労働日の8割以上出勤した労働者に対して10日間の有給休暇を与える必要があります(労基法第39条第1項)。また6ヶ月経過後からは1年ごとに、同条第2項に定める日数の有給休暇を与える必要があります。

以上の年休は、労働者の請求する時期に与える必要がありますが、請求された時期に年休を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合において、使用者に時期変更権が認められています(同条第5項)。

(2) 改正法

この度の改正において、年休の取得率を向上させるため、10日以上年休が付与されている労働者に対し、そのうちの5日間について、使用者が時期を定めて与える義務が定められました(改正法同条第7項)。もっとも、労働者の時期指定や計画的付与制度により年休を与えた場合には、その日数が、使用者が時期を指定して与える義務のある日数から除かれることとなります(改正法同条第8項)。

4 フレックスタイム制の見直し(労基法)

(1) 現行法

現行労基法において、1回の清算期間(最長1ヶ月間)の所定労働時間の総枠内で、それぞれの労働者が日々の出勤と退社の時刻、1日の労働時間の長さを自主的に決めることができるという、フレックスタイム制が定められています(労基法32条の3)。フレックスタイム制を導入するためには、適用労働者の範囲、清算期間、清算期間における総労働時間、その他厚生労働省令で定める事項について、労使協定で定める必要があります。

(2) 改正法

この度の改正により、清算期間の上限が、1ヶ月から3ヶ月に延長されました。そのうえで、清算期間を1ヶ月を超え3ヶ月以内の期間とする場合には、労使協定の労基署への届出が義務づけられました(改正法32の3第4項)。

また、清算期間を1ヶ月を超えるものとする場合には、清算期間の開始から1ヶ月毎の期間に区分したときに、それぞれの月の1週間の平均実労働時間が50時間を超える場合は、その月に超えた時間分の割増賃金を支払わなければならないこととされました(改正法32条の3第2項)。

さらに、改正法32条の3の2において、フレ

クスタタイム制を適用していた労働者が中途退職等した場合の清算規定が設けられました(改正法32条の3の2)。

5 高度プロフェッショナル制度の新設(労基法)

時間ではなく成果で評価される働き方を希望する労働者のニーズに応え、その意欲や能力を十分に発揮することができるように、一定の年収要件を満たし、職務の範囲が明確で高度な職業能力を有する労働者を対象として、長時間労働を防止するための措置を講じつつ、労基法に定める労働時間、休憩、休日及び深夜の割増賃金に関する規定を適用しないという新たな労働制度が設けられました。紙幅の関係で詳細については割愛します。

6 労働時間等の設定の改善に関する特別措置法の改正について

(1) 勤務間インターバル制度の普及促進

事業主に、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を講ずる努力義務が定められました(改正法第2条)。

(2) 企業単位での労働時間等の設定改善に係る労使の取組促進

企業単位での労働時間等の設定・改善に関する労使の取組を促進するため、1つの企業全体を通じて設置する労働時間等設定改善企業委員会の決議をもって、①年次有給休暇の計画的な付与、②同休暇の時間帯での付与、③1ヶ月60時間を超える時間外労働の割増賃金率引上げ分(25%)の代替休暇の付与に関する労使協定に代えることができることとなりました(改正法第7条の2)。

現行法においては、上記3種の労使協定は、企業単位ではなく、企業内の事業場ごとに使用者と従業員の過半数代表者などで締結し、その事業場に保管しなければならないことになっていましたが、法改正により、上記3種の労使協定を企業としてまとめて決議し、労使協定に代えることができるようになりました。

7 労働安全衛生法の改正について

(1) 医師による面接指導制度の改正

新技術・新商品等の研究開発の業務に従事する労働者(改正法68条の8の2)及び高度プロフェッショナル制度の対象者(改正法68条の8の4)について、労働時間が厚生労働省令で定める時間を超える場合には、医師による面接指導を実施することが義務づけられました。

(2) 産業医・産業保健機能の強化

同法の改正により、産業医・産業保健機能の強化として、事業者について、①産業医に対して、労働者の労働時間に関する情報その他の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する義務(改正法第13条第4項)、②衛生委員会に対し、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する義務(改正法第13条第6項)が定められました。

第3 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保について

働き方改革関連法では、公正な待遇の確保のために、パートタイム労働法、労働契約法、及び労働者派遣法の改正が行わ

れました(施行期日は平成32年4月1日(中小企業についてのパートタイム労働法と労働契約法の適用は平成33年4月1日とされました。)。以下では、主な改正点について説明します。

1 正規雇用労働者と非正規雇用労働者との不合理な待遇差を解消するための規定の整備

(1) 有期雇用労働者への拡大

法改正により、パートタイム労働法において、有期雇用労働者についても法の対象に含めることとされました。これに伴い、パートタイム労働法の名称が「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」から「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」(略称:パート契約社員法)に改正されました。

(2) 不合理な待遇の禁止

現行法においては、短時間労働者と通常の労働者についてのみ、不合理な待遇の差別を禁止していました。また、短時間労働者と通常の労働者について待遇の差が生じる場合には、職務の内容(業務内容・責任の程度)、職務の内容・配置の変更の範囲その他の事情を考慮して不合理性を判断することとされていました。

しかし、改正法においては、短時間労働者・有期雇用労働者と通常の労働者について、不合理な待遇の差別を禁止しました。また、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合理性を判断することが必要となるとともに、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事情を考慮して判断する旨が明確化されました。

(3) 差別的取扱いの禁止

現行法においては、短時間雇用労働者と通常の労働者についてのみ、差別的取扱いの禁止が定められていましたが、改正法においては(1)有期雇用労働者への拡大により、有期雇用労働者と通常の労働者についても差別的取扱いの禁止が定められました。

(4) 派遣労働者の待遇確保について(労働者派遣法)

①派遣労働者については、派遣労働者と派遣先事業場の雇用している労働者との均等・均衡待遇方式(改正法30条の3)又は、②一定の要件(同種業務の一般の労働者の平均的な賃金と同等以上の賃金であること等)を満たす労使協定による待遇決定方式(改正法30条の4)のいずれかの方式の選択制により、派遣労働者の待遇が確保されることとなりました。

2 事業者に対する労働者の待遇に関する説明の義務化

有期雇用労働者に関して、短時間労働者・派遣労働者についてはすでに現行法で法制化済みであった、事業者による待遇内容等の説明義務が新設されました(パート契約社員法第14条第1項)。

また、短時間労働者・有期雇用労働者・派遣労働者について、事業主に通常の労働者との待遇差の内容・理由等の説明義務が新設されるとともに、労働者が説明を求めた場合の不利益取扱いが禁止されました(パート契約社員法第14条第2項・第3項、労働者派遣法第31条の2第4項・第5項)。