

「知って得する？」社労士の独り言 第27回

働き方改革関連法の概要について

神奈川県社会保険労務士会藤沢支部
特定社会保険労務士 石川 貢

働き方改革関連法は、第196回通常国会で6月29日に成立し、7月6日に公布された労働基準法など8本からなる改正法の総称です。時間外労働の罰則付き上限規制、正規雇用労働者と短時間・有期雇用労働者の均等・均衡待遇の義務化など実務に大きな影響を与える法律です。現状では指針や省令が決まっておらずその発表が待たれます。とはいえ中小企業では、平成31年4月1日から順次施行されることが決まっています。残された時間は限られているため、計画的に準備をしましょう。それでは、働き方改革関連法の概要を見てきます。

1. 労働基準法

- ①フレックスタイム制の見直し【H31年4月1日施行】
 - *フレックスタイム制の「清算期間」の上限を1か月から3か月に延長
- ②一定日数の年次有給休暇の確実な取得【H31年4月1日施行】
 - *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（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不要）
- ③時間外労働の上限規制の導入【H31年4月1日、中小企業H32年4月1日施行】
 - *45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満（休日労働含む）、複数月平均80時間（休日労働含む）の限度設定
 - *適用猶予・除外の事業・業務を最後に記載しました
- ④高度プロフェッショナル制度の創設【H31年4月1日施行】
 - *職務の範囲が明確で一定の年収（少なくとも1,000万円以上）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、一定の要件の下で労働時間、休日、深夜の割増賃金等の規定を適用除外とする
- ⑤中小企業の月60時間超の時間外労働に対する割増賃金の見直し【H35年4月1日施行】
 - *月60時間を超える時間外労働の割増賃金率（50%以上）の中小企業への猶予措置廃止

2. 労働時間等設定改善法【H31年4月1日施行】

- ①勤務間インターバル制度の普及促進
 - *事業主は、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、努力義務規定
- 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係る労使の取組を促進するため、労働時間等設定改善企業委員会の決議で、一定の労使協定に代えることができる
 - 【衆議院において修正】：事業主の責務として、短納期発注や発注の内容の頻繁な変更を行わないように配慮する努力義務規定を創設

3. 労働契約法【H32年4月1日、中小企業H33年4月1日施行】

- *労働契約法20条を削除し、パート労働法8条に移行

4. パート労働法【H32年4月1日、中小企業H33年4月1日施行】

- ①均等・均衡規定の整備、待遇に関する説明義務
 - *短時間・有期雇用労働者と同一企業内の正規雇用労働者との不合理な待遇の禁止に関し、個別の待遇ごとに、当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されるべき旨を明確化（有期雇用労働者を本法で取り扱うため題名を改正「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」）
 - *有期雇用労働者と正規雇用労働者との①職務内容、②職務内容・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
 - *短時間・有期雇用労働者と正規雇用労働者との待遇差の内容・理由の説明を義務化

5. 労働安全衛生法【H31年4月1日施行】

- ①産業医・産業保健機能の強化、労働時間の把握
 - *衛生委員会に対し、産業医が行った労働者への健康管理等の報告内容の報告義務
 - *事業主に対し産業保健業務を適切に行うために必要な情報の提供義務（上記は、産業医の選任義務のある労働者数50人以上の事業場）
- ②労働時間の状況の把握の実効性の確保
 - *使用者は労働時間の状況を、省令で定める現認や客観的な方法で把握する義務

6. 雇用対策労働法【H30年6月29日施行】：事業主の責務

- *雇用のみならず、より広い労働政策を本法で取り扱うため、題名を改正「労働政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」

7. 労働者派遣法【H32年4月1日施行】

- *均等・均衡規定の整備、待遇に関する説明義務及びガイドラインの根拠規定を整備

8. じん肺法【H31年4月1日施行】：労働者の心身の状態に関する情報の取り扱いの整備

【適用猶予・除外の事業・業務】

- ①自動車運転の業務：改正法施行5年後に上限時間は年960時間とし、将来的な一般則の適用について引き続き検討する旨を附則に規定
- ②建設事業：改正法施行5年後に一般則を適用。ただし、災害時における復旧・復興の事業については、1か月100時間未満・複数月平均80時間以内の要件は適用しない。将来的な一般則の適用について引き続き検討する旨を附則に規定
- ③医師：改正法施行5年後に、時間外労働の上限規制を適用。検討の場に医療界も参加し、規制の具体的なあり方、労働時間の短縮策等について検討し、結論を得る。
- ④鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業：改正法施行5年間は、1か月100時間未満・複数月80時間以内の要件は適用しない。改正法施行5年後に、一般則を適用
- ⑤新技術・新商品等の研究開発業務：医師の面接指導、代替休暇の付与等の健康確保措置を設けた上で、時間外労働の上限規制は適用しない

出典：働き方改革を推進するための関係法律整備に関する法律（平成30年法律第71号）の概要