

「働き方改革関連法」のポイント

東京大学社会科学研究所 水町勇一郎

はじめに—なぜいま「働き方改革」か？

- 「70年ぶり」の労働法の大改革
- 社会問題：「長時間労働」問題＋「正規・非正規格差」問題
- 経済問題：「成長と分配の好循環」
 - ←「財政政策」＋「金融政策」＋「労働政策」
 - 「労働政策」＝「潜在的成長力」の引上げ＋「賃上げ」

I 長時間労働の是正など労働時間規制等の見直し

1 労働時間の上限規制（労基法 36 条）

◎現行の2つの厚生労働大臣告示を労基法の法文に＋上限時間の設定

◎時間外労働の上限時間

- 〔原則〕月 45 時間、年 360 時間
- 〔臨時的な事情で労使協定〕
 - ・単月 100 時間未満（休日労働を含む）
 - ・2～6 か月平均で月 80 時間以下（休日労働を含む）
 - ・年 720 時間以下
 - ・原則〔月 45 時間〕を超えるのは年 6 か月まで
- 自動車運転業務・建設事業・医師等には猶予期間、研究開発業務については医師の面接指導等を義務づけたうえで適用除外あり

2 中小企業における割増賃金引上げの猶予措置を廃止（労基法 37 条、138 条関係）

◎月 60 時間超の時間外労働に対する割増賃金率（50%以上）の中小企業への猶予措置を廃止（2023 年 4 月 1 日施行）

3 使用者の年休付与義務（労基法 39 条）

◎使用者は、10 日以上の子年次有給休暇が付与される労働者に対し、毎年 5 日、時季を指定して年休を付与する義務を負う

- 罰則あり（30 万以下の罰金〔労基法 120 条 1 号〕）
- 労働者の時季指定や計画年休により消化された分は 5 日に含めてよい
- 基準日より繰上げ付与だと起算日をそろえることができる（39 条 7 項ただし書）
- 年次有給休暇管理簿の作成と保存（3 年間）を義務づけ（厚生労働省令）

4 労働時間の適正把握義務（労働安全衛生法 66 条の 8 の 3）

◎ 事業者は、労働時間の状況を省令で定める方法（タイムカード、パソコン等の記録等の客観的な方法その他の適切な方法）により把握しなければならない。

○管理監督者や裁量労働適用者も対象

○医師による面接指導を受けさせる義務（時間外労働月 80 時間超に）

○罰則はないが、安全配慮義務違反（民事損害賠償）の判断に影響あり

Cf. 九電工事件・福岡地判平成 21・12・2 労判 999 号 14 頁

5 フレックスタイム制の見直し（労基法 32 条の 3）

◎ 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

○1 か月のなかで週平均 50 時間を超える部分は対象外（当該月に割増支払）

6 高度プロフェッショナル制度の創設（労基法 41 条の 2）

◎ 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業務（金融商品の開発・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・助言業務〕、研究開発業務等）に従事する場合に、健康確保措置（年間 104 日以上の日確保〔義務〕、かつ、勤務間インターバル、健康確保時間の上限設定、2 週間連続の日確保、臨時の健康診断のいずれか〔選択的措置義務〕）を講じること、本人の同意（撤回権あり）、労使委員会の決議等を要件として、労働時間・休憩・休日、深夜労働の規定の適用を除外

○深夜労働の割増賃金についても適用を除外

○健康管理時間（在社時間＋事業場外労働時間）が一定時間（週 40 時間を超える

時間が月 100 時間）を超える場合には、医師による面接指導を事業主に義務化（労働安全衛生法 66 条の 8 の 4）

7 勤務間インターバル制度の普及促進

◎ 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（労働時間等設定改善法 2 条）

→過労死等防止対策大綱（2018 年 7 月 24 日）において、「2020 年までに、勤務間インターバル制度を導入している企業割合を 10%以上とする」との数値目標が掲げられた。

8 産業医・産業保健機能の強化（労働安全衛生法）

◎ 産業医を選任した事業者は、産業医に対し、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しなければならない（労働安全衛生法 13 条 4 項）

- ◎ 事業者は、産業医の勧告を受けたときは、当該勧告の内容等を衛生委員会・安全衛生委員会に報告し、当該勧告の内容・それを受けて講じた措置の内容を記録し保存しなければならない（労働安全衛生法 13 条 6 項参照）

II 正規・非正規労働者間の待遇格差の是正

1 パートタイム・有期雇用労働法の制定・整備

- ◎ 労契法 20 条を削除して、パートタイム労働者と有期雇用労働者を一括規制

- ◎ 不合理な待遇差の禁止（パート有期法 8 条）

- パートタイム・有期雇用労働者と正規雇用労働者間の不合理な待遇の相違を禁止
 - ・ 個々の待遇ごとに、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、不合理性を判断
 - ・ 「同一労働同一賃金ガイドライン案」を厚生労働大臣告示として「指針」化
 - ・ 基本給、賞与、諸手当、福利厚生などすべての待遇について均等・均衡の実現
- Cf. 最高裁ハマキョウレックス事件・長澤運輸事件判決（平成 30・6・1）

【4つの教訓】

- ① 判断枠組み：〔原則〕個別判断 + 「均等」「均衡」待遇
- ② ハマキョウレックス：諸手当の趣旨と不合理性
- ③ 長澤運輸：「定年後再雇用」は一考慮要素。ただし、2 点注意必要。
- ④ 「働き方改革」との関係

- ◎ 差別的取扱いの禁止（パート有期法 9 条）

- 正規雇用労働者と、①職務内容が同一で、②雇用の全期間において職務内容・配置の変更範囲が同一と見込まれる短時間・有期雇用労働者について、短時間・有期雇用労働者であることを理由とする差別的取扱いを禁止

- ◎ 労働者の待遇に関する事業主の説明義務（パート有期法 14 条）

- 「待遇の相違の内容及び理由」も対象に（14 条 2 項）
- 説明義務違反は待遇差の不合理性判断（8 条）に影響

- ◎ 行政による履行確保・紛争解決手続（行政 ADR）の整備

- 行政による報告徴収・助言・指導・勧告・公表（パート有期法 18 条）
- 都道府県労働局長による紛争解決援助・調停（パート有期法 23 条以下）

2 労働者派遣法の整備

- ◎ 派遣労働者についても、パート・有期法と同様の規制を整備

- ◎ 不合理な待遇差の禁止

- 〔原則〕派遣先均等・均衡方式（労働者派遣法 30 条の 3 第 1 項）
 - ← その前提としての派遣先の情報提供義務（労働者派遣法 26 条 7 項・10 項）
- 〔例外〕労使協定方式（労働者派遣法 30 条の 4）

- ・派遣元事業主が、①賃金額が同種業務の一般労働者の平均的な賃金額（厚生労働省令で定めるもの）以上であること、②法定の教育訓練を実施し、職務内容・成果・能力等を公正に評価し、賃金を改善させること、③賃金以外の待遇について派遣元事業主の通常の労働者と不合理な待遇差を設けていないことなどの事項を定めた労使協定を締結し、それを実際に遵守・実施している場合に、労使協定による例外を認める

◎不利益取扱いの禁止（労働者派遣法 30 条の 3 第 2 項）＝パート有期法 9 条

◎労働者の待遇に関する事業主の説明義務（労働者派遣法 31 条の 2 第 2 項以下）

＝パート有期法 14 条

◎行政による履行確保・紛争解決手続（行政 ADR）の整備（労働者派遣法 47 条の 6 以下）
＝パート有期法 18 条・23 条以下

Ⅲ 施行日

◎Ⅰについては、2019 年 4 月 1 日

ただし、中小事業主については、Ⅰ 1 は 2020 年 4 月 1 日、Ⅰ 2 は 2023 年 4 月 1 日

◎Ⅱについては、2020 年 4 月 1 日

ただし、中小事業主へのパート・有期法の適用については、2021 年 4 月 1 日

むすび—「働き方改革」にあたり企業・労使が注意すべきポイント

○非正規労働者の組織化などその声の反映

○「賃金原資一定」という考え方の放棄

← ①「労働生産性」向上

②「内部留保」の賃金への還元

③ 適正な「価格転嫁」

○改革実現に向けて

① 「トップダウン」

② 「インフラ整備」

③ 「マインドセット」