

働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する 法律に係る与党及び国会における審議の状況について (職業安定分科会関係)

- ・ 国会における審議経過について
- ・ 与党での議論の経緯について
- ・ 衆議院における法案修正について
- ・ 衆議院及び参議院における附帯決議について

「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」の国会における審議経過

【衆議院】

平成30年4月6日 第196回通常国会提出(閣法第63号)

4月27日 衆議院本会議趣旨説明・質疑

衆議院厚生労働委員会 付託・提案理由説明

5月2日 衆議院厚生労働委員会 質疑①

5月9日 // 質疑②

5月11日 // 質疑③

5月16日 // 質疑④

5月18日 // 質疑⑤

5月22日 // 参考人質疑

5月23日 // 質疑⑥

5月25日 // 質疑⑦、採決

5月31日 衆議院本会議 可決(同日 参議院へ送付)

【参議院】

平成30年6月4日 参議院本会議趣旨説明・質疑

参議院厚生労働委員会 付託

6月5日 // 質疑①

6月7日 // 質疑②

6月12日 // 参考人質疑、質疑③

6月13日 // 地方公聴会

6月14日 // 質疑④

6月19日 // 質疑⑤

6月26日 // 質疑⑥

6月28日 // 質疑⑦、採決

6月29日 参議院本会議 可決、成立

7月6日 法律公布(平成30年法律第71号)

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の概要

労働者がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する働き方改革を総合的に推進するため、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等のための措置を講ずる。

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)
※(衆議院において修正)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。

II 長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現等

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)

- ・時間外労働の上限について、月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)を限度に設定。
(※)自動車運転業務、建設事業、医師等について、猶予期間を設けた上で規制を適用等の例外あり。研究開発業務について、医師の面接指導を設けた上で、適用除外。
- ・月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率(50%以上)について、中小企業への猶予措置を廃止する。また、使用者は、10日以上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こととする。
- ・高度プロフェッショナル制度の創設等を行う。(高度プロフェッショナル制度における健康確保措置を強化)
※(衆議院において修正)高度プロフェッショナル制度の適用に係る同意の撤回について規定を創設。
- ・労働者の健康確保措置の実効性を確保する観点から、労働時間の状況を省令で定める方法により把握しなければならないこととする。(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)

- ・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こととする。
※(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配慮する努力義務規定を創設。

3 産業医・産業保健機能の強化(労働安全衛生法等)

- ・事業者から、産業医に対しその業務を適切に行うために必要な情報を提供することとするなど、産業医・産業保健機能の強化を図る。

III 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保

1 不合理な待遇差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)

短時間・有期雇用労働者に関する同一企業内における正規雇用労働者との不合理な待遇の禁止に関し、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判断されるべき旨を明確化。併せて有期雇用労働者の均等待遇規定を整備。派遣労働者について、①派遣先の労働者との均等・均衡待遇、②一定の要件※を満たす労使協定による待遇のいずれかを確保することを義務化。また、これらの事項に関するガイドラインの根拠規定を整備。(※)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

2 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化(パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法)

短時間労働者・有期雇用労働者・派遣労働者について、正規雇用労働者との待遇差の内容・理由等に関する説明を義務化。

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

1の義務や2の説明義務について、行政による履行確保措置及び行政ADRを整備。

施行期日 I:公布日

II:平成31年4月1日(中小企業における時間外労働の上限規制に係る改正規定の適用は平成32年4月1日、1の中小企業における割増賃金率の見直しは平成35年4月1日)

III:平成32年4月1日(中小企業におけるパートタイム労働法・労働契約法の改正規定の適用は平成33年4月1日)

※(衆議院において修正)改正後の各法の検討を行う際の観点として、労働者と使用者の協議の促進等を通じて、労働者の職業生活の充実を図ることを明記。

働き方改革の総合的かつ継続的な推進(雇用対策法の改正)

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。

1 題名と目的規定等の改正

- 労働施策を総合的に講ずることにより、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、労働生産性の向上を促進して、労働者がその能力を有効に発揮することができるようにし、その職業の安定等を図ることを法の目的として明記する。
- 法律の題名を「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」とする。
- 労働者は、職務及び職務に必要な能力等の内容が明らかにされ、これらに即した公正な評価及び処遇その他の措置が効果的に実施されることにより、職業の安定が図られるように配慮されるものとするを加える。

2 国の講ずべき施策

- 労働者の多様な事情に応じた「職業生活の充実」に対応し、働き方改革を総合的に推進するために必要な施策として、現行の雇用関係の施策に加え、次のような施策を新たに規定する。
 - ▶ 労働時間の短縮その他の労働条件の改善
 - ▶ 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
 - ▶ 多様な就業形態の普及
 - ▶ 仕事と生活(育児、介護、治療)の両立

3 事業主の責務

- 事業主の役割の重要性に鑑み、その責務に、「職業生活の充実」に対応したものを加える。
 - ▶ 労働者の労働時間の短縮その他の労働条件の改善など、労働者が生活との調和を保ちつつ意欲と能力に応じて就業できる環境の整備に努めなければならない。

4 基本方針の策定

- 国は、労働者がその有する能力を有効に発揮することができるようにするために必要な労働施策の総合的な推進に関する基本方針(閣議決定)を定める。
- 基本方針に盛り込む他省庁と連携すべき取組について、厚生労働大臣から関係大臣等に必要な要請を行うことができる。
- 厚生労働大臣は、基本方針の案を作成するに当たっては、あらかじめ、都道府県知事の意見を求めるとともに、労働政策審議会の意見を聴かなければならない。
- 国は、労働施策をめぐる経済社会情勢の変化を勘案し、必要があると認めるときは、基本方針を変更しなければならない。

(衆議院において修正)

- 国は、基本方針に定められた施策の実施について、中小企業における取組が円滑に進むよう、協議会の設置等の連携体制の整備に必要な施策を講ずるように努めるものとする。

雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保 (パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法の改正)

「働き方改革実行計画」に基づき、以下に示す法改正を行うことにより、同一企業内における正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の実効ある是正を図る。

1. 不合理な待遇差を解消するための規定の整備

- 短時間・有期雇用労働者に関する同一企業内における正規雇用労働者との不合理な待遇の禁止に関し、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判断されるべき旨を明確化。
(有期雇用労働者を法の対象に含めることに伴い、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」))
- 有期雇用労働者について、正規雇用労働者と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。
- 派遣労働者について、①派遣先の労働者との均等・均衡待遇、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のいずれかを確保することを義務化。
- また、これらの事項に関するガイドラインの根拠規定を整備。

2. 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

- 短時間労働者・有期雇用労働者・派遣労働者について、正規雇用労働者との待遇差の内容・理由等に関する説明を義務化。

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

- 1の義務や2の説明義務について、行政による履行確保措置及び行政ADRを整備。

与党での議論の経緯について

修正 施行期日について

改正法の施行期日及び経過措置について（赤字は変更部分）

法律		大企業	中小企業
雇用対策法		公布日施行 (附則第1条第1号)	
労働基準法	労働時間の 上限(第36条 等)	平成31年4月1日	平成31年4月1日 → 平成32年4月1日 (附則第3条第1項)
	その他改正 事項		平成31年4月1日
	中小企業に おける割増賃 金率の猶予 措置の廃止 (第138条)	—	平成34年4月1日 → 平成35年4月1日 (附則第1条第3号)
労働安全衛生法、じん肺法、 労働時間等設定改善法		平成31年4月1日	
パートタイム労働法・労働契 約法		平成31年4月1日 → 平成32年4月1日 (附則第1条第2号)	平成32年4月1日 → 平成33年4月1日 (附則第11条第1項)
労働者派遣法		平成31年4月1日 → 平成32年4月1日 (附則第1条第2号)	

中小企業への対応に係る明確化について

【中小企業への対応については、改正法に基づく「基本方針」(閣議決定)で明確化】

- 今回の改正では、労働施策の推進に係る基本的方向や、国が講ずる施策とその進め方等を定める「基本方針」を閣議決定により定める規定を新設(※)。

(※) 今回の改正で、「雇用対策法」を「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」と題名改正し、雇用の安定に関する施策のみならず、労働条件の改善や仕事と生活の両立支援等を含め、労働施策の総合的推進を図るための基本方針(閣議決定)を定める等の規定を設けている。

- 基本方針には、国が講ずる施策の一つである、「労働時間の短縮その他の労働条件の改善」について、以下の事項を盛り込む。
 - ・改正法の趣旨・内容の理解の促進に努めること。
 - ・働き方改革推進支援センターが中心となり、商工会・商工会議所等の経営支援機関と連携して、好事例や支援策を提示するなど、きめ細やかな相談・支援を行うこと。
 - ・監督指導に当たっては、特に中小企業については、その労働時間の動向、人材の確保の状況、取引の実態その他の事情を踏まえて対応し、労働基準法、労働安全衛生法等労働基準関係法令に係る法違反が認められた場合において、当該中小企業の事情を踏まえ、行政官庁から使用者に対し自主的な改善を促していくこと。
 - ・ただし、重ねて改善を促しても是正されないもの、違法な長時間労働により過労死等を生じさせたもの、違法な長時間労働により重大な結果を生じさせたものなど重大・悪質な場合は書類送検を行うなど厳正に対処する。

中小企業における取組の推進のための関係者間の連携体制の整備

国は、労働時間の短縮その他の労働条件の改善、多様な就業形態の普及、雇用形態又は就業形態の異なる労働者との間の均衡のとれた待遇の確保その他の基本方針において定められた施策の実施に関し、中小企業における取組が円滑に進むよう、地方公共団体、中小企業者を構成員とする団体その他の事業主団体、労働者団体その他の関係者により構成される協議会の設置その他のこれらの者との間の連携体制の整備に必要な施策を講ずるよう努めるものとする。

(雇用対策法第10条の3関係)

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案に対する附帯決議(抄)

政府は、本法の施行に当たり、次の事項について適切な措置を講ずるべきである。

一～三 (略)

四 中小企業・小規模事業者における働き方改革の確実な推進を図る観点から、その多様な労働実態や人材確保の状況、取引の実情その他の事情を早急に把握するとともに、その結果を踏まえて、長時間労働の是正や非正規雇用労働者の待遇改善に向けた賃金・設備投資・資金の手当てを支援するため、予算・税制・金融を含めた支援措置の拡充に向けた検討に努め、規模や業態に応じたきめ細かな対策を講ずること。併せて、新設される規定に基づき、下請企業等に対して著しく短い納期の設定や発注内容の頻繁な変更を行わないことを徹底すること。

五 地域の実情に即した働き方改革を進めるため、新設される規定に基づき、地方公共団体、中小企業団体をはじめとする使用者団体、労働者団体その他の関係者を構成員として設置される協議会その他のこれらの者の間の連携体制の効果的な運用を図ること。その際、いわゆる「地方版政労使会議」など、各地域で積み上げてきた行政と労使の連携の枠組を活用し、働き方改革の実が上がるよう、努めること。

六～十一 (略)

十二 今回のパートタイム労働法等の改正は、同一企業・団体におけるいわゆる正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の解消を目指すものであるということを、中小企業・小規模事業者や非正規雇用労働者の理解を得るよう、丁寧に周知・説明を行うこと。

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案に対する附帯決議(抄)

平成三十年六月二十八日 参議院厚生労働委員会

一～三十一(略)

三十二、パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法の三法改正による同一労働同一賃金は、非正規雇用労働者の待遇改善によって実現すべきであり、各社の労使による合意なき通常の労働者の待遇引下げは、基本的に三法改正の趣旨に反するとともに、労働条件の不利益変更法理にも抵触する可能性がある旨を指針等において明らかにし、その内容を労使に対して丁寧に周知・説明を行うことについて、労働政策審議会において検討を行うこと。

三十三、低処遇の通常の労働者に関する雇用管理区分を新設したり職務分離等を行ったりした場合でも、非正規雇用労働者と通常の労働者との不合理な待遇の禁止規定や差別的取扱いの禁止規定を回避することはできないものである旨を、指針等において明らかにすることについて、労働政策審議会において検討を行うこと。

三十四、派遣労働者の待遇決定に関して以下の措置を講ずること。

- 1 派遣労働者の待遇決定は、派遣先に直接雇用される通常の労働者との均等・均衡が原則であって、労使協定による待遇改善方式は例外である旨を、派遣元事業主・派遣先の双方に対して丁寧に周知・説明を行うこと。
- 2 労使協定の記載事項の一つである「派遣労働者が従事する業務と同種の業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金の額」に関して、同等以上の賃金の額の基礎となる「一般の労働者の平均的な賃金の額」は、政府が公式統計等によって定めることを原則とし、やむを得ずその他の統計を活用する場合であっても、「一般の労働者の平均的な賃金の額」を示すものとして適切な統計とすることについて、労働政策審議会において検討を行うこと。
- 3 労使協定における賃金の定めについては、対象派遣労働者に適用する就業規則等に記載すべきものである旨を周知徹底すること。
- 4 労使協定で定めた内容を行政が適正に把握するため、派遣元事業主が、労働者派遣法第二十三条第一項に基づく事業報告において、改正労働者派遣法第三十条の四に定めている五つの労使協定記載事項を、それぞれ詳しく報告することとし、その内容を周知・徹底することについて、労働政策審議会において検討を行うこと。

三十五、使用者が、非正規雇用労働者に通常の労働者との待遇差を説明するに当たっては、非正規雇用労働者が理解できるような説明となるよう、資料の活用を基本にその説明方法の在り方について、労働政策審議会において検討を行うこと。

三十六、「働き方改革」の目的、及び一億総活躍社会の実現に向けては、本法が定める均等・均衡待遇の実現による不合理な待遇差の解消とともに、不本意非正規雇用労働者の正社員化や無期転換の促進による雇用の安定及び待遇の改善が必要であることから、引き続き、厚生労働省が策定する「正社員転換・待遇改善実現プラン」等の実効性ある推進に注力すること。

三十七～三十九(略)

四十、本法が目指す過労死ゼロ、長時間労働の削減、家庭生活と仕事との両立、及び女性の活躍などの働き方改革を実現するためには、法令の遵守を確保するための監督指導の徹底が必要不可欠であることから、労働基準監督官の増員を政府の優先事項として確保し、労働行政事務のシステム化を始め、労働基準監督署の体制強化を早急に図ること。また、短時間・有期雇用労働法及び労働者派遣法の適正な運用には、待遇改善推進指導官、雇用環境改善・均等推進指導官や需給調整指導官等の機能強化も重要であり、そのための体制の充実・強化や関係部署の有機的な連携・協力体制の増強を確保すること。

四十一～四十七(略)

右決議する。