

## 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

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



# 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)	2019年4月1日	2019年4月1日 → 2020年4月1日 (附則第3条第1項)
	その他改正 事項		2019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)	—	2022年4月1日 → 2023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		2019年4月1日	
パートタイム労働法・労働契 約法		2019年4月1日 → 2020年4月1日 (附則第1条第2号)	2020年4月1日 → 2021年4月1日 (附則第11条第1項)
労働者派遣法		2019年4月1日 → 2020年4月1日 (附則第1条第2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。

五～十一(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。