2 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

(1) 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成立

政府が掲げる「一億総活躍社会」の実現に向けて、長時間労働の是正等の働き方改革の実現を目的とする「働き方改革実行計画」(以下「実行計画」という。)の策定等に関する審議に資するために、内閣総理大臣自ら議長となり、労働界と産業界のトップと有識者が集まって、これまでよりレベルを上げて議論する場として、「働き方改革実現会議」(以下「会議」という。)が平成28(2016)年9月に開催された。

実行計画に盛り込まれた事項の中でも罰則付きの時間外労働の上限規制は、これまで長年、労働政策審議会で議論されてきたものの、結論を得ることができなかった、労働基準法70年の歴史の中で歴史的な大改革である。

この時間外労働の上限規制を盛り込むに際しては、日本労働組合総連合会と日本経済団体連合会の両団体が直接議論を重ね、平成29(2017)年3月13日、「時間外労働の上限規制等に関する労使合意」が取りまとめられた。

この合意文書を受けて、平成29年3月17日に開催された第9回会議の中で内閣官房・厚生労働省、日本労働組合総連合会、日本経済団体連合会による政労使の提案がなされ、平成29年3月28日にこうした内容を含む実行計画が取りまとめられた。

実行計画を受けて、厚生労働省においては労働政策審議会において議論を重ね、罰則付きの時間外労働の上限規制や産業医・産業保健機能の強化などの内容を盛り込んだ「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」を平成30(2018)年4月6日に第196回国会に提出した。同法案は、同国会において一部修正の上、同年6月29日に成立し、同年7月6日に公布された[注1)]。

第2-1図 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(概要)

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(平成30年法律第71号)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ない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)
※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日以上の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)
※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。
※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ない公正な待遇の確保

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(平成30年7月6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)
※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。

注1)公布された「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」関係資料は資料編に掲載。

第 2-1 図　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（概要）（つづき）

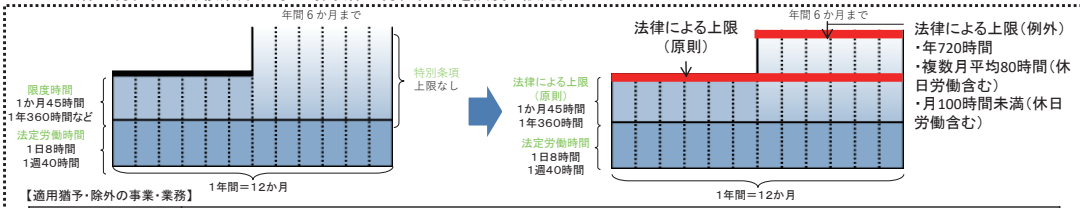
Ⅱ　長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現等

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）

（1）長時間労働の是正

①　時間外労働の上限規制の導入

・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。



【適用猶予・除外の事業・業務】

自動車運転の業務	改正法施行5年後に、時間外労働の上限規制を適用。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。
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。この点についても、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。）。
医師	改正法施行5年後に、時間外労働の上限規制を適用。 具体的な上限時間等は省令で定めることとし、医療界の参加による検討の場において、規制の具体的あり方、労働時間の短縮策等について検討し、結論を得る。
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）
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。 ※時間外労働が一定時間を超える場合には、事業主は、その者に必ず医師による面接指導を受けさせなければならないこととする。（労働安全衛生法の改正）

※行政官庁は、当分の間、中小事業主に対し新労基法第36条第９項の助言及び指導を行うに当たっては、中小企業における労働時間の動向、人材の確保の状況、取引の実態等を踏まえて行うよう配慮するものとする。（経過措置）

＜参照条文：改正後の労働基準法第36条＞

7　厚生労働大臣は、労働時間の延長及び休日の労働を適正なものとするため、第一項の協定で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項、当該労働時間の延長に係る割増賃金の率その他の必要な事項について、労働者の健康、福祉、時間外労働の動向その他の事情を考慮して指針を定めることができる。

9　行政官庁は、第七項の指針に関し、第一項の協定をする使用者及び労働組合又は労働者の過半数を代表する者に対し、必要な助言及び指導を行うことができる。

②　中小企業における月60時間超の時間外労働に対する割増賃金の見直し

・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。（平成35年4月1日施行）

③　一定日数の年次有給休暇の確実な取得

・使用者は、10日以上の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こととする（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の必要はない）。

④　労働時間の状況の把握の実効性確保

・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。（労働安全衛生法の改正）
※省令で使用者の現認や客観的な方法による把握を原則とすることを定める

（2）多様で柔軟な働き方の実現

①　フレックスタイム制の見直し

- フレックスタイム制の「清算期間」の上限を1か月から3か月に延長する。

②　特定高度専門業務・成果型労働制（高度プロフェッショナル制度）の創設

- 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、年間104日の休日を確実に取得させること等の健康確保措置を講じること、本人の同意や委員会の決議等を要件として、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。
- 健康確保措置として、年間104日の休日確保措置を義務化。加えて、①インターバル措置、②1月又は3月の在社時間等の上限措置、③2週間連続の休日確保措置、④臨時の健康診断のいずれかの措置の実施を義務化（選択的措置）。
- また、制度の対象者について、在社時間等が一定時間を超える場合には、事業主は、その者に必ず医師による面接指導を受けさせなければならないこととする。（※労働安全衛生法の改正）
- 対象労働者の同意の撤回に関する手続を労使委員会の決議事項とする。

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）

○　**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こととする。

○　**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、企業全体を通じて一の労働時間等設定改善企業委員会の決議をもって、年次有給休暇の計画的付与等に係る労使協定に代えることができることとする。

○　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よう努めるものとする。

3　産業医・産業保健機能の強化（労働安全衛生法等）

○　事業者は、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しなければならないこととする。（産業医の選任義務のある労働者数50人以上の事業場）　等

○　事業者は、産業医に対し産業保健業務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こととする。（産業医の選任義務のある労働者数50人以上の事業場）　等

（2）法律の主なポイント

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（平成 30 年法律第 71 号。以下「働き方改革関連法」という。）の施行に向けて、本年 9 月 7 日に関係政省令及び労働基準法第 36 条第 1 項の協定で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項等に関する指針（平成 30 年厚生労働省告示第 30 号。以下「指針」という。）が公布された。

働き方改革関連法による労働基準法等の改正のうち、長時間労働の是正、過重な労働による健康障害の防止等に関する主なポイントについては、以下のとおりである。

ア　時間外労働の上限規制

（ア）「過労死等ゼロ」を実現するため長時間労働の是正が喫緊の課題である。長時間労働は、健康の確保だけでなく、仕事と家庭生活との両立も困難にすることから、これまで上限無く時間外労働が可能となっていた臨時的な特別の事情がある場合として労使が合意した場合であっても、上回ることのできない上限を法律に規定し、これに違反した場合には罰則を課すこととした。

具体的には、労働基準法第36条第1項の協定（以下「時間外・休日労働協定」という。）において定める時間外労働の上限を原則1箇月45時間、1年360時間（以下「限度時間」という。）とし、通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い臨時的に限度時間を超えて労働させる場合であっても、1箇月について100時間未満（休日労働を含む。）、複数月について80時間以内、1年について720時間以内としなければならない。

（イ）　労働時間の延長及び休日の労働を適正なものとするため、時間外・休日労働協定を締結するに当たって留意すべき事項等について、労働基準法に基づく新たな指針を定めた。

同指針においては、労働時間の延長及び休日の労働は必要最小限にとどめること、労働時間の延長は原則として限度時間を超えないものとし、これを超えて労働させる場合においても、時間外労働時間数をできる限り限度時間に近づけることを労使当事者に求めている。

また、使用者は、時間外・休日労働協定で定めた範囲内において、時間外・休日労働を行わせた場合であっても、労働契約法（平成19年法律第128号）第5条の規定に基づく安全配慮義務を負うこと、1週間当たり40時間を超えて労働した時間が1箇月においておおむね45時間を超えて長くなるほど、業務と脳・心臓疾患の発症との関連性が徐々に強まると評価できるとされていること、発症前1箇月間におおむね100時間又は発症前2～6箇月間までにおいて1箇月あたりおおむね80時間を超える場合には、業務と脳・心臓疾患の発症との関連性が強いと評価できるとされていること等に留意しなければならないとしている。

イ　年次有給休暇

年次有給休暇の取得率が低迷しており、いわゆる正社員の約16％が年次有給休暇を1日も取得しておらず、また、年次有給休暇をほとんど取得していない労働者については長時間労働者の比率が高い実態にあることを踏まえ、年5日以上の年次有給休暇の取得が確実に進む仕組みを導入した。

具体的には、年10日以上の年次有給休暇が付与される労働者に対し、年次有給休暇の日数のうち5日については、使用者が労働者ごとに時季を指定して取得させなければならない。

ウ　労働者の健康確保のための産業医・産業保健機能の強化等

（ア）　長時間労働やメンタルヘルス不調などにより、健康リスクが高い状況にある労働者を見逃さないため、産業医による面接指導や健康相談等が確実に実施されるようにし、産業保健機能を強化するとともに、産業医の独立性や中立性を高めるなどにより、産業医等が産業医学の専門的立場から労働者一人ひとりの健康確保のために

より一層効果的な活動を行いやすい環境を整備した。

具体的には、産業医の職務権限として、事業者等に意見を述べること、労働者の健康管理等を実施するために必要な情報を労働者から収集すること等の明確化を図るとともに、事業者は産業医に対し労働者の労働時間に関する情報等の産業医が労働者の健康管理等を適切に行うための情報を提供しなければならないこと等を定めている。

（イ） 過重労働により脳・心臓疾患等の発症のリスクが高い状況にある労働者を見逃さないよう、労働者の健康管理等を強化するため、労働安全衛生法に基づく面接指導の対象となる労働者の要件について、休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間が1月当たり80時間（改正前100時間）を超え、かつ、疲労の蓄積が認められる者とするなどの見直しを行った。

（ウ） 事業者は、産業医等による面接指導を実施するため、タイムカードによる記録、パーソナルコンピューターのログイン・ログオフ時間の記録等の客観的な方法その他の適切な方法により、労働者の労働時間の状況を把握しなければならない。

エ 勤務間インターバル制度

勤務間インターバル（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を確保することをいう。）については、労働者が十分な生活時間や睡眠時間を確保し、ワーク・ライフ・バランスを保ちながら働き続けることを可能にする制度であり、その普及促進を図る必要がある。

このため、労働時間等の設定の改善に関する特別措置法（平成4年法律第90号）において、新たに「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の設定」を事業主の努力義務として規定した。

オ その他

働き方改革関連法においては、働く方の健康を確保しつつ、その意欲や能力を発揮できるようにするための制度として、いわゆる高度プロフェッショナル制度が盛り込まれている。この制度の対象となるには、年間平均給与額の3倍を相当程度上回る水準の方であること、専門性があり、通常の労働者と異なり、雇用契約の中で職務の記述が限定されていること、何より本人が制度を理解して個々に書面等により同意していることが必要であり、対象業務は高度な専門的知識等を必要とし、従事した時間と成果の関連性が高くない業務という要件が課せられている。

また、この制度においても、長時間労働を防止し、健康を確保することが重要であり、在社時間の把握、一定以上の休日の確保などを使用者に義務付けている。