

「労働法」と労働者の闘い・権利確立（第17回）

2018年10月17日

（レポーター）本村 充

◇「働き方改革関連法」のポイント

働き方改革関連法(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)が、2018年6月29日に可決成立し、同7月6日に公布されました。2019年4月1日以降施行されます。そのポイントについて報告します。

ポイント → 「働き方改革関連法」とは ⇒ 雇用対策法、労働基準法、労働時間等設定改善法、労働安全衛生法、じん肺法、パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法等の「労働法」の改「正」を行う通称である。

ポイント → 3つの柱 ⇒ ①働き方改革の総合的かつ継続的な推進、②長時間労働の是正と多様で柔軟な働き方改革の実現等、③雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保

【見直しの内容】

(1) 残業時間の上限規制（大企業：2019年4月～、中小企業：2020年4月～）

時間外労働の上限が月100時間、年720時間に設定され、月45時間を超える月は6ヶ月までかつ複数月平均80時間を上限とする。

ポイント → 現行の労働基準法が定めている労働時間は原則「1日8時間、週40時間」となっている。例外規定として企業と労働者が協定（いわゆる36協定）を結んだ場合に限り、法定労働時間を超えて労働をさせることが可能となっていた。厚生労働省では、36協定を結んだ場合でも、残業時間について「月45時間、年360時間」を限度とする一定の基準を定めていたが、強制力がないため、実効性は疑問視される。今回の残業時間の上限規制では「月45時間、年360時間」という基準が明確化された。繁忙期など、どうしても残業を行う必要がある場合においても、45時間を超えて残業できるのは6ヶ月までに制限され、年間の上限は720時間となる。単位月では100時間未満、複数月の平均では80時間未満（いずれも休日労働含む）という制限もある。上限規制を超えて労働させた事業主には罰則が科せられる（事業主に半年以下の懲役または30万円以下の罰金）。

ポイント → しかしこの規制は、休日労働を含め月100時間の残業が可能という内容であり、100時間が過労死の認定ラインとされていることを前提とすれば、問題が残る。一部の職種については、上限規制の適用が除外されたり、適用時期の猶予が与えられたりする。新技術・新商品の研究開発業務には上限規制が適用されず、自動車運転、建設、医師に対する上限規制の適用は5年後となっている。

(2) 有給休暇取得の義務化（2019年4月～）

年間10日以上の有給休暇がある労働者が5日以上の有給休暇を取得することが、企業に対して義務づけられる。

ポイント → 労基法第39条では、継続勤務年数に応じて一定の年次有給休暇（年休）を与えなければならないと定められています。ところが、使用者側は年休を付与しておけば足り、実際に休むかどうかは労働者側に委ねられていた。

ポイント → 10日以上年次有給休暇が付与されている労働者については、5日分の取得が義務（事業主の義務）付けられた。

(3) 勤務間インターバル制度（2019年4月～）

勤務の終業時間と始業時間の間に一定時間インターバルを置くことを定める勤務間インターバル制度の普及促進に努めなくてはならない。

ポイント → 「勤務間インターバル」とは、勤務終了後、一定時間以上の「休息期間」を設けることで、労働者の生活時間や睡眠時間を確保するという考え方。

ポイント → 労働基準法では、まだ「勤務間インターバル制度」は義務付けられていない。厚労省は促進に向けて2017年に助成金を創設した（時間外労働等改善助成金『勤務間インターバル導入コース』）。助成金の具体的な内容は、9時間以上の休息時間を確保する制度を導入して、周知させることで、導入にかかった経費（就業規則作成料、研修費等の経費の一部）を補助するというもの。

(4) 中小企業への割増賃金率の猶予措置の廃止（2023年4月～）

月60時間以上の時間外労働に対する割増賃金率（50%）の導入について、中小企業に対してなされていた猶予が廃止される。

ポイント → 2010年の労働基準法改正により、間接的に長時間労働を減らすという目的で月に60時間を超える時間外労働については、5割の割増率を加えた割増賃金を払うこととされた。しかし中小企業（原則として、資本金額または出資総額が3億円以下で、常時使用する労働者数が300人以下の事業主）については、この割増率の適用が猶予されていた。

2023年4月からは割増率の適用猶予が廃止されるため、中小企業においても月60時間を超える時間外労働には、5割の割増率を加えた割増賃金を支払わなければならない。

(5) 産業医の機能強化（2019年4月～）

事業者が衛生委員会・産業医に対して健康管理に必要な情報を提供することが義務づけられた。

ポイント → 働き方改革関連法が成立したことにより、労働安全衛生法が改正され、産業医と産業保健の機能が強化される。今回の改正点のうち、主な内容は以下の通り。

- ① 事業主は、衛生委員会に対し、産業医が行った従業員の健康管理等に関する措置の内容を報告しなければならない。
- ② 事業主は、産業医に対し、健康診断結果や長時間労働を行っている労働者の情報等、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。
- ③ 事業主は、労働者に対し、産業医への健康相談の利用方法、産業医の役割、事業場における健康情報の取扱方法について、労働者が常時内容を確認できる状態によって周知しなければならない。

ポイント → 産業構造、就業形態、企業環境の変化によって、近年、過重労働やメンタルヘルス面での不調などへの対応が重要な課題となっており、産業医や産業保健の機能に求められる役割も変化している。労働者の健康管理等、事業場における産業医の役割はますます重要性が高まっている。

(6) 同一労働同一賃金（大企業：2020年4月～、中小企業：2021年4月～）

正規雇用労働者（無期雇用フルタイム労働者）と非正規雇用労働者（有期雇用労働者、パートタイム労働者、派遣労働者）などで区別をせずに、同一の労働をしたときは同一の賃金を支払わなくてはならない。

ポイント → 同一労働同一賃金とは、正規雇用労働者（無期雇用フルタイム労働者）と非正規雇用労働者（有期雇用労働者、パートタイム労働者、派遣労働者の職務や仕事の内容が同じであれば、同じ賃金を支払うべき（均等待遇）、職務や仕事の内容が違えば、その違いに応じてバランスのとれた賃金を支払うべき（均衡待遇）とする考え方。比較の対象は基本給や賞与だけではなく、通勤手当などのさまざまな手当、社宅などの施設の利用から福利厚生などのあらゆる処遇が入る。

ポイント → それに合わせて、「不合理な待遇差を解消するための規定の整備」や「労働者に対する待遇に関する説明義務の強化」のため、パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法が改正される。

ポイント → 同一労働同一賃金の開始は、大企業は2020年4月から、中小企業は2021年4月から。派遣会社については、企業の規模を問わず、2020年4月から実施。

ポイント → 派遣会社（派遣元事業主）の場合は、次の2つの方式のいずれかで契約を行う必要がある。

①派遣先の労働者との均等・均衡方式 ②労使協定による一定水準を満たす待遇決定方式

ポイント → ②の労使協定を結ぶ場合には、3つの条件が課せられている。

イ、同種の業務に従事する一般の労働者の賃金水準と同等以上であること

ロ、段階的・体系的な教育訓練等による派遣労働者の職務の内容・職務の成果・能力・経験等の向上を公正に評価し、その結果を勘案した賃金決定を行うこと

ハ、賃金以外の待遇についても、派遣元の正規雇用労働者の待遇と比較して不合理でないこと。

ポイント → 派遣労働者が、派遣先の労働者と比較して職務内容、職内容や配置の変更範囲、また、その他の事情が同じ場合、派遣元事業者は均等・均衡な待遇を図る必要がある。

⇒ 派遣先の労働者と同じ賃金を支給し、福利厚生施設の利用や教育訓練の機会を与える必要がある。

(7) 高度プロフェッショナル制度の創設（2019年4月～）

高度に専門的な職務に就き、一定の年収を有する労働者について、本人の同意などがあれば労働時間等の規制の対象外とすることができる。

ポイント → 高度プロフェッショナル制度とは ⇒ 高収入の一部専門職を対象に、働いた時間ではなく成果で評価するとして労働時間の規制から外すというもの。

ポイント → 労働基準法では、従業員に1日8時間、もしくは週40時間を超えて働かせた場合、一定の割増賃金を支払わなければならないが、本人の同意（本人の同意が必要）を得てこの制度が適用されると、残業や休日出勤をしても割増賃金は支払われない。

ポイント → 対象労働者の健康を確保するために、年間104日以上、4週間で4日以上の日を確保することが使用者に義務付けられる。

ポイント → 制度の対象になるのは、「高度の専門的知識等を必要とし、その性質上従事した時間と従事して得た成果との関連性が通常高くないと認められる業務」（労基法41条の2第1項1号）。年収1075万円以上の労働者。最終的に年収要件や対象の職種をどうするかは、労使双方が参加する国の労働政策審議会で議論し、厚生労働省が省令で定めるとしている。年少者（満18歳に満たない者）は同制度の対象者にはなれない（同法60条）。

ポイント → 年収 1075 万円以上で専門職であれば、全員が高プロ制度の対象になるわけではない。労使の合意はもちろん、本人にも同意を得る必要がある。高プロ制度に入るか入らないかは労働者本人の選択にまかされる。途中からの脱退も可能。同意しなかったとしても、解雇その他の不利益な取り扱いをしてはならない。また、いくつかの健康管理措置の中から労使間で選択を行い、その措置を実行する必要がある。。

ポイント → 労使委員会の決議が必要 ⇒ 労使委員会では労働基準法 41 条の 2 条 1 項各号にある以下の事項について 5 分の 4 以上の多数による決議が必要である。①対象業務 ②対象労働者の範囲 ③対象者の健康管理時間（事業場内にいた時間と事業場外において労働した時間の合計時間）を使用者が把握する措置 ④～⑥健康管理時間に基づく健康・福祉確保措置 ⑦同意の撤回手続き ⑧苦情処理措置の実施 ⑨対象労働者の不同意に対する不利益取扱いの禁止 ⑩その他（決議の有効期間等）

※ 次回の学習会は労働基準法に戻り、「年次有給休暇(法 39 条)」の続きから行います。

