

働き方改革関係法律案要綱とは

～労働基準法その他の法律の改正内容と今後の人事戦略～

厚生労働省が、平成29年9月8日に、労働政策審議会に諮問した「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案要綱」について、労働政策審議会の各分科会・部会で審議が行われた結果、9月15日、同審議会から厚生労働大臣に対して答申が行われました。

厚生労働省では、この答申を踏まえて法律案を作成し、次期国会への提出の準備を進めます。

法律案要綱のポイント

1. 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)

2. 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)

・ 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、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。

・ 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。

・ 企画業務型裁量労働制の対象業務への「課題解決型の開発提案業務」と「裁量的にPDCAを回す業務」の追加と、高度プロフェッショナル制度の創設等を行う。(企画業務型裁量労働制の業務範囲を明確化・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)

(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。

(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。

3. 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、(a)派遣先の労働者との均等・均衡待遇、(b)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▶

1→公布日

2→平成31年4月1日(2の(1)中小企業における割増賃金率の見直しは平成34年4月1日)

3→平成31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32年4月1日)

「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要綱」～全文～

—H29.9.8 厚生労働省発基 0908 第6号、H29.9.15 労審発第942号—

第一 労働基準法の一部改正

一 時間外労働の上限規制

- 1 使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定をし、厚生労働省令で定めるところによりこれを行政官庁に届け出た場合においては、第32条から第32条の5まで若しくは第40条の労働時間又は第35条の休日に関する規定にかかわらず、その協定で定めるところによって労働時間を延長し、又は休日に労働させることができるものとする。
- 2 1の協定においては、次に掲げる事項を定めるものとする。
 - (1) 1により労働時間を延長し、又は休日に労働させることができることとされる労働者の範囲
 - (2) 対象期間(1により労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる期間をいい、1年間に限るものとする。以下同じ。)
 - (3) 労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる場合
 - (4) 対象期間における1日、1か月及び1年のそれぞれの期間について、労働時間を延長して労働させることができる時間又は労働させることができる休日の日数
 - (5) 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に必要な事項として厚生労働省令で定める事項

〈注〉(5)の厚生労働省令で定める事項として、3の上限を超えて労働した労働者に講ずる健康確保措置のほか、限度時間を超えた労働に係る割増賃金の率及び限度時間を超えて労働する場合における手続並びに限度時間を超えて労働する場合に6の(3)を満たすものであることを定めることとする。また、健康確保措置として望ましい内容を7の指針に規定することとする。
- 3 2の(4)の労働時間を延長して労働させることができる時間は、当該事業場の業務量、時間外労働の動向その他の事情を考慮して通常予見される時間外労働の範囲内において、限度時間を超えない時間に限るものとする。
- 4 3の限度時間は、1か月について45時間及び1年について360時間(1年単位の変形労働時間制の対象期間として3か月を超える期間を定めて労働させる場合にあっては、1か月について42時間及び1年について320時間)とすること。
- 5 1の協定においては、2の(1)から(5)までに掲げるもののほか、当該事業場における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3の限度時間を超えて労働させる必要がある場合において、1か月について労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させることができる時間(2の(4)に関して協定した時間を含め100時間未満の範囲内に限る。)並びに1年について労働

時間を延長して労働させることができる時間(2の(4)に関して協定した時間を含め720時間を超えない範囲に限る。)を定めることができるものとする。この場合において、1の協定に、併せて対象期間において労働時間を延長して労働させる時間が1か月について45時間(1年単位の変形労働時間制の対象期間として3か月を超える期間を定めて労働させる場合にあっては、1か月について42時間)を超えることができる月数(1年について6か月以内に限る。)を定めなければならないものとする。

- 6 使用者は、1の協定で定めるところによって労働時間を延長して労働させ、又は休日において労働させる場合であっても、次に掲げる時間について、それぞれ後段に定める要件を満たすものでなければならないものとする。
 - (1) 坑内労働その他厚生労働省令で定める健康上特に有害な業務について、1日について労働時間を延長して労働させた時間
.....『2時間を超えないこと。』
 - (2) 1か月について労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させた時間
.....『100時間未満であること。』
 - (3) 対象期間の初日から1か月ごとに区分した各期間に当該各期間の直前の1か月、2か月、3か月、4か月及び5か月の期間を加えたそれぞれの期間における労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させた時間の1か月当たりの平均時間
.....『80時間を超えないこと。』
- 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、1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ものとする。

〈注〉指針には、1の協定で定める労働時間の延長をできる限り短くするよう努めなければならない旨及び休日の労働を可能な限り抑制するよう努めなければならない旨を定めることとする。
- 8 1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は、当該協定で労働時間の延長及び休日の労働を定めるに当たり、当該協定の内容が7の指針に適合したものとなるようにしなければならないものとする。
- 9 行政官庁は、7の指針に関し、1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ものとする。
- 10 9の助言及び指導を行うに当たっては、労働者の健康が確保されるよう特に配慮しなければならないものとする。
- 11 3から5まで及び6((2)及び(3)に係る部分に限る。)の規定は、新たな技術、商品又は役務の研究開発に係る業務については適用しないものとする。
- 12 工作物の建設の事業については、この法律の施行の日から5年間は、3から5まで及び6((2)及び(3)に係る部分に限る。)は適用しないものとする。この法律の施行の日から5年間を経過した後、工作物の建設の事業のうち災害時における復旧及び復興の事業については、5のうち1か月について労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させることができる時間の制限及び6((2)及び(3)に係る部分に限る。)を適用しないものとする。
- 13 自動車の運転の業務については、この法律の施行の日から5年間は、3から5まで及び6((2)及び(3)に係る部分に限る。)は適用しないものとする。この法律の施行の日から5年間を経過した後、5のうち1か月について労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させることができる時間並びに労働時間を延長して労働させる時間が1か月について45時間を超えることができる月数の制限を適用しないものとし、1年について労働時間を延長して労働させることができる時間の制限は960時間を超えない範囲内に限るものとし、6((2)及び(3)に係る部分に限る。)は適用しないものとする。
- 14 医業に従事する医師については、この法律の施行の日から5年間は、3から5まで及び6((2)及び(3)に係る部分に限る。)は適用しないものとする。この法律の施行の日から5年間を経過した後、医業に従事する医師のうち医療の提供の状況等を勘案し厚生労働省令で定める者については、3、5及び6に定める時間等を労働者の健康及び福祉を勘案して厚生労働省令で定めることができるものとし、4は適用しないものとする。
- 15 鹿児島県及び沖縄県における～ 後略 ～

二 中小事業主に対する1か月について60時間を超える時間外労働に対する割増賃金率の適用

中小事業主に対する1か月について60時間を超える時間外労働に対する通常の労働時間の賃金の計算額の5割以上の率で計算した割増賃金の支払義務の適用猶予に係る規定を廃止すること。

三 年次有給休暇

使用者は、年次有給休暇の日数が10日以上労働者に対し、年次有給休暇のうち5日については、年次有給休暇の付与後、1年以内の期間に時季を定めることにより与えなければならないものとする。ただし、労働者の時季指定又は計画的付与制度により年次有給休暇を与えた場合は当該与えた日数分については、使用者は時季を定めることにより与えることを要しないものとする。

〈注〉① 使用者が時季を定めるに当たっては、労働者に対して時季に関する意見を聴くものとする。及び時季に関する労働者の意思を尊重するよう努めなければならないものとする。これを厚生労働省令で定めることとする。

〈注〉② 各労働者の年次有給休暇の取得状況を確実に把握するため、使用者は、年次有給休暇の管理簿を作成しなければならないものとする。これを厚生労働省令で定めることとする。

四 フレックスタイム制

1 フレックスタイム制の清算期間の上限を3か月とする。とともに、清算期間が1か月を超える場合には、当該清算期間をその開始の日以後1か月ごとに区分した各期間ごとに当該期間を平均し1週間当たりの労働時間が50時間を超えない範囲内において労働させることができるものとする。

〈注〉 一の1の協定を届け出て、当該各期間を平均し1週間当たり50時間を超えて労働させた場合には、その超えた時間について法定割増賃金に係る規定の例により割増賃金を支払わなければならないこととする。

2 1か月を超える清算期間を定めるフレックスタイム制の労使協定については、行政官庁への届出を要するものとする。

3 完全週休2日制の事業場で、労使協定により、労働時間の限度について、当該清算期間における所定労働日数に8時間乗じて得た時間とする旨を定めたときは、清算期間を平均し1週間当たりの労働時間が当該清算期間における日数を7で除して得た数をもってその時間を除して得た時間を超えない範囲内で労働させることができるものとする。

4 使用者は、清算期間が1か月を超えるものであるときの労働させた期間が清算期間より短い労働者について、当該労働者を労働させた期間を平均し1週間当たり40時間を超えて労働させたときは、その超えた時間について法定割増賃金に係る規定の例により割増賃金を支払わなければならないものとする。

五 企画業務型裁量労働制

1 対象業務に次の業務を追加すること。

(1) 事業の運営に関する事項について繰り返し、企画、立案、調査及び分析を主として行うとともに、これらの成果を活用し、当該事業の運営に関する事項の実施状況の把握及び評価を行う業務

(2) 法人である顧客の事業の運営に関する事項についての企画、立案、調査及び分析を主として行うとともに、これらの成果を活用し、当該顧客に対して販売又は提供する商品又は役務を専ら当該顧客のために開発し、当該顧客に提案する業務(主として商品の販売又は役務の提供を行う事業場において当該業務を行う場合を除く。)

2 対象業務に従事する労働者は、対象業務を適切に遂行するために必要なものとして厚生労働大臣が定める基準に該当する知識、経験等を有するものに限るものとする。

3 対象業務に従事する労働者の労働時間の状況に応じた当該労働者の健康及び福祉を確保するための措置であって、当該労働者に対する終業から始業までの時間の確保、労働時間が一定の時間を超えないようにする措置、有給休暇(年次有給休暇を除く。6の1の(6)において同じ。の付与、健康診断の実施その他の厚生労働省令で定める措置のうち、第38条の4第1項で定める労使委員会の決議で定めるものを使用者が講ずるものとする。

- 4 3の決議をする委員は、当該決議の内容が厚生労働大臣が対象業務に従事する労働者の適正な労働条件の確保を図るために3の委員会が決議する事項について定める指針に適合したものとなるようにしなければならないものとする。
- 5 行政官庁は、4の指針に関し、決議をする委員に対し、必要な助言及び指導を行うことができるものとする。
- 6 企画業務型裁量労働制において、使用者が具体的な指示をしない時間配分の決定に始業及び終業の時刻の決定が含まれることを明確化すること。
〈注〉① 1の(1)の業務は、事業の運営に関する事項の実施方法の改善を行うものであることを指針に定めることとする。
〈注〉② 1の(2)の業務は、法人である顧客の事業の運営に関する事項を改善するために行うものであることを指針に定めることとする。
〈注〉③ 既製品やその汎用的な組み合わせの営業は対象業務になり得ないこと及び商品又は役務の営業活動に業務の重点がある業務は該当しないことを指針に定めることとする。
〈注〉④ 2の対象業務を適切に遂行するために必要なものとして厚生労働大臣が定める基準に該当する知識、経験等として、少なくとも3年間の勤続を必要とすること等を定めることとする。
〈注〉⑤ 3及び6については、専門業務型裁量労働制においても同様の改正を行うこととする。

六 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)

- 1 賃金、労働時間その他の当該事業場における労働条件に関する事項を調査審議し、事業主に対し当該事項について意見を述べることを目的とする委員会(使用者及び当該事業場の労働者を代表する者を構成員とするものに限る。)が設置された事業場において、当該委員会が委員の5分の4以上の多数による議決により(1)から(9)までに掲げる事項について決議をし、かつ、使用者が厚生労働省令で定めるところにより当該決議を行政官庁に届け出た場合において、(2)に掲げる労働者の範囲に属する労働者(以下「対象労働者」という。)であって書面等の方法によりその同意を得た者を当該事業場における(1)に掲げる業務に就かせたときは、労働基準法第4章で定める労働時間、休憩、休日及び深夜の割増賃金に関する規定は、対象労働者については適用しないものとする。ただし、(3)から(5)までのいずれかの措置が使用者が講じていない場合は、この限りではないものとする。
 - (1) 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ものとして厚生労働省令で定める業務のうち、労働者に就かせる業務(以下「対象業務」という。)
 - (2) 特定高度専門業務・成果型労働制の下で労働する期間において次のいずれにも該当する労働者であって、対象業務に就かせようとするものの範囲
 - イ 使用者との間の書面等の方法による合意に基づき職務が明確に定められていること。
 - ロ 労働契約により使用者から支払われると見込まれる賃金の額を1年間当たりの賃金の額に換算した額が基準年間平均給与額(厚生労働省において作成する毎月勤労統計における毎月きまって支給する給与の額を基礎として厚生労働省令で定めるところにより算定した労働者1人当たりの給与の平均額をいう。)の3倍の額を相当程度上回る水準として厚生労働省令で定める額以上であること。
 - (3) 対象業務に従事する対象労働者の健康管理を行うために当該対象労働者が事業場内にいた時間(1の委員会が厚生労働省令で定める労働時間以外の時間を除くことを決議したときは、当該決議に係る時間を除いた時間)と事業場外において労働した時間との合計の時間(以下「健康管理時間」という。)を把握する措置(厚生労働省令で定める方法に限る。)を当該決議で定めるところにより使用者が講ずること。
 - (4) 対象業務に従事する対象労働者に対し、1年間を通じ104日以上、かつ、4週間を通じ4日以上の日を当該決議及び就業規則その他これに準ずるもので定めるところにより使用者が与えること。
 - (5) 対象業務に従事する対象労働者に対し、次のいずれかに該当する措置を当該決議及び就業規則その他これに準ずるもので定めるところにより使用者が講ずること。
 - イ 労働者ごとに始業から24時間を経過するまでに厚生労働省令で定める時間以上の継続した休憩時間を確保し、かつ、深夜業の回数を1か月について厚生労働省令で定める回数以内とすること。

- ロ 健康管理時間を1か月又は3か月についてそれぞれ厚生労働省令で定める時間を超えない範囲内とすること。
 - ハ 1年に1回以上の継続した2週間(労働者が請求した場合においては、1年に2回以上の継続した1週間)(使用者が当該期間において、年次有給休暇を与えたときは、当該有給休暇を与えた日を除く。)について、休日を与えること。
 - ニ 健康管理時間の状況その他の事項が労働者の健康の保持を考慮して厚生労働省令で定める要件に該当する労働者に健康診断(厚生労働省令で定める項目を含むものに限る。)を実施すること。
- (6) 対象業務に従事する対象労働者の健康管理時間の状況に応じた当該対象労働者の健康及び福祉を確保するための措置であって、当該対象労働者に対する有給休暇の付与、健康診断の実施その他の厚生労働省令で定める措置のうち当該決議で定めるものを使用者が講ずること。
- (7) 対象業務に従事する対象労働者からの苦情の処理に関する措置を当該決議で定めるところにより使用者が講ずること。
- (8) 使用者は、同意をしなかった対象労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならないこと。
- (9) (1)から(8)までに掲げるもののほか、厚生労働省令で定める事項
- 〈注〉① (5)の二の厚生労働省令で定める要件として、健康管理時間が1週間当たり40時間を超えた場合のその超えた時間が1か月当たり80時間を超えた場合又は本人から申出があった場合を規定することとする。
 - 〈注〉② (5)の二の厚生労働省令で定める項目として、疲労の蓄積の状況及び心身の状況等を規定することとする。
- 2 1の届出をした使用者は、厚生労働省令で定めるところにより、1の(4)から(6)までの措置の実施状況を行政官庁に報告しなければならないものとする。
- 3 企画業務型裁量労働制の委員会に関する事項は、1の委員会に関する事項について準用するものとする。

七 罰 則

一の6、三及び四の2に違反した使用者については、所要の罰則を科すものとする。

〈注〉 なお、一の要件に適合しない一の1の協定は無効となり、第32条等の違反を構成する。

八 その他

その他所要の規定の整備を行うこと。

■法律案要綱には、上記労働基準法関係のほか以下の法改正内容が掲載されています。

- 第二 じん肺法の一部改正
- 第三 雇用対策法の一部改正
- 第四 労働安全衛生法の一部改正
- 第五 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律の一部改正
- 第六 労働時間等の設定の改善に関する特別措置法の一部改正
- 第七 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の一部改正
- 第八 労働契約法の一部改正