
Workforce Management Newsletter

労務関連ニュースレター

Issue 37, October 2017

In brief

現在厚生労働省で検討中の「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」の中から、労働基準法改正法案を中心にご紹介します。ただし、衆院解散のため、法案の整備・審議は次期通常国会以降になる見込みです。

In detail

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

2017年9月に「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」が厚生労働省から発表されました。本要綱では、「時間外労働条件規制」、「高度プロフェッショナル制度」、「同一労働同一賃金」等、多くの重要な改正が盛り込まれています。施行日は一部を除き2019年4月1日とされていますが、衆院解散のため、法案の整備・審議は次期通常国会以降になると見込まれており、今後の動きに注意する必要があります。今回のニュースレターでは、この「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」から、「長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現等」を目的とする労働基準法改正法案を中心にご紹介します。雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保に関する法整備（パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法）については次号でご紹介する予定です。

1) 時間外労働の上限(労働基準法)

[Vol.34 \(2017年4月発行\)](#)でもお知らせしましたが、労働基準法改正法案では、時間外労働させることができる時間または労働させることができる休日の日数に、法律上上限を設けることが検討されています。

① 原則

週40時間を超えて労働可能となる時間外労働時間の限度を、原則として、月45時間、かつ、年360時間とし、違反には次に掲げる特例を除いて罰則を課す。

② 特例

- a. 特例として、臨時的な特別の事情がある場合として、労使が合意して労使協定を結ぶ場合においても、上回るできない時間外労働時間を年720時間(=月平均60時間)とする。
- b. 年720時間以内において、一時的に事務量が増加する場合について、最低限、上回るできない上限を設ける。この上限については、以下の通り。
 - 2カ月、3カ月、4カ月、5カ月、6カ月の平均で、いずれにおいても休日労働を含んで80時間以内
 - 単月では、休日労働を含んで100時間未満
 - 加えて、時間外労働の限度の原則は、月45時間、かつ、年360時間であることに鑑み、これを上回る特例の適用は、年半分を上回らないよう、年6回を上限とする。

なお、建設事業、自動車運転業務、医業等について、猶予期間を設けて規制を適用しない等の例外規定があります。また研究開発業務については、この時間外労働の上限規制は適用されません。

2) 中小企業が適用猶予された月 60 時間超に対する時間外労働の割増賃金率の引き上げ(労働基準法)

2010 年の労働基準法改正により、月に 60 時間を超える時間外労働に対しては、通常の賃金の 50%増し以上の割増賃金を支払うこととなりました。この改正は企業の経営への影響が大きいため、中小企業への適用が猶予されていましたが、今回の改正案では、この中小企業への猶予措置が 2022 年 3 月 31 日をもって廃止されることとなります。

3) 年次有給休暇の年間 5 日の時季指定義務(労働基準法)

使用者は、10 日以上年次有給休暇が付与される労働者に対し、年次有給休暇のうち 5 日について、付与後 1 年以内の期間に時季を指定して与えなければならないこととなります。ただし、労働者の時季指定または計画的付与制度により与えた場合には、その与えた日数分については時季を指定して与える必要はありません。

4) 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(労働基準法)

職務の範囲が明確で一定の年収要件(※1)を満たす労働者が、厚生労働省が定める高度な専門的知識を必要とする等の業務(※2)に従事する場合に、労使委員会により、以下に関する決議をし、かつ行政官庁に届け出た場合において、書面による同意を得た労働者を当該業務に就かせる場合、労働基準法の労働時間、休日、深夜の割増賃金等の規定が適用除外となります。

- ① 対象業務および対象業務に就かせようとするものの範囲
- ② 事業場内にいた時間と事業場外において労働した時間との合計時間(健康管理時間)を把握する措置
- ③ 年間 104 日以上、かつ 4 週間を通じ 4 日以上の日を確保すること
- ④ 対象業務に従事する労働者に対し、次のいずれかの措置を講ずること(同時に就業規則等への定めも必要)
 - a. 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息時間を確保し、かつ深夜業の回数を 1 カ月について厚生労働省の定める回数以内とすること
 - b. 1 カ月または 3 カ月間の健康管理時間について、それぞれ厚生労働省で定める時間を超えない範囲とすること
 - c. 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)(使用者がその期間に年次有給休暇を与えたときはその与えた日を除く)について休日を与えること
 - d. 一定の要件に該当する労働者に健康診断を実施すること
- ⑤ 対象業務に従事する労働者の健康管理時間の状況に応じた有給休暇(年次有給休暇を除く)の付与、健康診断の実施等
- ⑥ 対象業務に従事する労働者からの苦情処理に関する措置
- ⑦ 同意しなかった対象労働者に対して、解雇その他不利益な取り扱いをしてはならないこと
- ⑧ その他厚生労働省令で定める事項

(※1) 具体的な金額は厚生労働省令で定められることとなりますが、1,075 万円以上の年収を要件にすることが検討されています。(参考:労働政策審議会「今後の労働時間法制等の在り方について」<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000073981.html>)

(※2)金融商品の開発、金融商品のディーリング、アナリスト、コンサルタント、研究開発業務等が想定されています。

5) 企画業務型裁量労働制の対象業務拡大(労働基準法)

労働基準法には、既に2種類の裁量労働制(専門業務型裁量労働制・企画業務型裁量労働制)が規定されていますが、このうち企画業務型裁量労働制について、以下の対象業務が追加されることとなります。

- ① 【裁量的にPDCA(Plan Do Check Action)を回す業務】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 【課題解決型の開発提案業務】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または提供する商品また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また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。)

6) フレックスタイム制の「清算期間」の上限(労働基準法)

- ① フレックスタイム制の「清算期間」の上限が現行の1カ月から3カ月に延長されます。ただし清算期間を延長した場合、清算期間を1カ月ごとに区分した期間において、週平均労働時間が50時間を超えた場合には、超えた時間について時間外労働手当を支払わなければなりません。
- ② フレックスタイム制が適用される1週間の所定労働日数が5日の労働者について、労使協定により労働時間の限度について、清算期間における所定労働日数に8時間に乗じて得た時間とする旨を定めたときは、当該時間を法定労働時間の総枠とできることとなります。

7) 勤務間インターバル制度の普及促進等(労働時間等の設定の改善に関する特別措置法)

事業主は、労働者の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なります。

8) 産業医・産業保健機能の強化(労働安全衛生法)

事業者は、労働者の労働時間に関する情報等、産業医が労働者の健康管理等を適切に行うために必要な情報を産業医に提供しなければならないこと等、産業医・産業保健機能の強化が図られます。

9) 施行日

2019年4月1日(中小企業が適用猶予された月60時間超に対する時間外労働の割増賃金率の引き上げは2022年4月1日となります。実際に法案が成立して施行される時期は上記の予定よりも遅れる可能性があります。)

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の詳細は、以下の厚生労働省ウェブサイトでご確認ください。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000177380.html>

Let's talk

より詳しい情報、または個別案件への取り組みにつきましては、当事務所の貴社担当者もしくは下記までお問い合わせください。

PwC 社会保険労務士法人

〒100-6015 東京都千代田区霞が関 3 丁目 2 番 5 号 霞が関ビル 15 階

電話：03-5251-9090

<http://www.pwc.com/jp/ja/tax/outsourcing/services/hr-consulting.html>

代表

岩岡 学

03-5251-9090

manabu.iwaoka@pwc.com

PwC アウトソーシングサービス合同会社および PwC 社会保険労務士法人は、PwC 税理士法人および PwC 弁護士法人とも連携し、記帳代行、給与計算および支払代行サービスなどのアウトソーシングサービスに加え、人事労務サービスおよびコーポレートセクレタリーサービスなど、より広範囲にわたるアウトソーシングサービスを提供いたします。

PwC は、社会における信頼を築き、重要な課題を解決することを Purpose (存在意義)としています。私たちは、世界 158 カ国に及ぶグローバルネットワークに 236,000 人以上のスタッフを有し、高品質な監査、税務、アドバイザーサービスを提供しています。詳細は www.pwc.com をご覧ください。

本書は概略的な内容を紹介する目的のみで作成していますので、プロフェッショナルによるコンサルティングの代替となるものではありません。

© 2017 PwC 社会保険労務士法人 無断複写・転載を禁じます。

PwC とはメンバーファームである PwC 社会保険労務士法人、または日本における PwC メンバーファームおよび(または)その指定子会社または PwC のネットワークを指しています。各メンバーファームおよび子会社は、別組織となっています。詳細は www.pwc.com/structure をご覧ください。