
Workforce Management Newsletter

労務関連ニュースレター

Issue 42, August 2018

In brief

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」が国会で成立し、2018年7月6日に公布されました。
 2. 2018年度の地域別最低賃金がすべての都道府県において答申されました。
-

In detail

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について

2018年6月29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」が国会で成立し、2018年7月6日に公布されました。「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、重要な改正点が含まれています。法律案要綱の概要については [Issue 37 \(2017年10月発行\)](#) および [Issue 38 \(2017年12月発行\)](#) でお知らせしましたが、今回のニュースレターでは、法律案要綱から修正された点を中心にご紹介します。

1) 「長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現等」に関する改正

① 時間外労働の上限(労働基準法)

[Issue 37 \(2017年10月発行\)](#) でご紹介したとおり、労働基準法第36条が改正され、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、法律上上限が設けられることとなります。時間外労働時間の限度は、原則として、月45時間、かつ、年360時間と定められました。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、年720時間(=月平均60時間)、単月では、休日労働を含んで100時間未満、複数月平均では休日労働を含んで80時間以内とされました。

ただし、建設事業、自動車運転業務、医業等について、適用が5年間猶予されます。また研究開発業務については、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うえで、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)

月に60時間を超える時間外労働に対して、通常の賃金の50%増し以上の割増賃金を支払うとの労働基準法の規定については、これまで中小企業(※)への適用が猶予されていましたが、今回の改正により、この猶予措置が2023年3月31日をもって廃止されることとなります。(施行日が修正されました。)

(※)中小企業の定義は以下のとおりです。

業種	資本金の額または 出資の総額	または	常時使用する 労働者数
小売業	5,000万円以下	または	50人以下
サービス業	5,000万円以下	または	100人以下
卸売業	1億円以下	または	100人以下
その他	3億円以下	または	300人以下

③ 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に従事する場合に、労使委員会により、一定の事項(Issue.37(2017年10月発行)参照)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。

法律案要綱からは、労使委員会で決議すべき事項に、「高度プロフェッショナル制度の適用に係る労働者の同意の撤回に関する手続き」が追加されました。

④ その他改正事項

上記のほか、法律案要綱に基づき以下の法改正が成立しました。

- a. 年次有給休暇の年間5日の時季指定義務(労働基準法)
- b. フレックスタイム制の「清算期間」の上限(労働基準法)
- c. 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)

なお、労働時間等の設定の改善に関する特別措置法においては、事業主の責務として「他の事業主と取引を行う場合において著しく短い期限の設定および発注の内容の頻繁な変更を行わないこと等取引上必要な配慮をするよう努めるものとする」との努力義務が衆議院において追加されました。

- d. 産業医・産業保健機能の強化(労働安全衛生法)

なお、法律案要綱に含まれていた企画業務型裁量労働制の対象業務拡大については、今回成立した改正法では削除となりました。今後の動向に注意が必要です。

⑤ 施行日

2019年4月1日(ただし中小企業における時間外労働の上限規制の規定は2020年4月1日から適用されます。また、中小企業が適用猶予されている月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2023年4月1日から施行となります。)

2) 「雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保」に関する改正

① 改正事項

法律案要綱に基づき以下の法改正が成立しました。詳細は [Issue 38 \(2017年12月発行\)](#) でもご紹介しています。

- a. 短時間労働者・有期雇用労働者の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)
- b. 派遣労働者の不合理な待遇差を解消するための規定の整備(労働者派遣法)
- c. 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、労働者派遣法)
- d. 行政による履行確保措置および裁判外紛争解決手続(行政ADR)の整備

② 施行日

2020年4月1日(ただし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は2021年4月1日から適用されます。)

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。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322.html>

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はニュースレター Issue 37 (2017年10月発行) および Issue 38 (2017年12月発行) でもご紹介しています。

2. 2018年度の地域別最低賃金について

2018年度の地域別最低賃金がすべての都道府県において答申されました。答申された改定額は、都道府県労働局での関係労使からの異議申出に関する手続を経た上で、都道府県労働局長の決定により、10月1日から10月中旬までに順次発効される予定です。改定額の全国加重平均額は874円(昨年度848円)で、全国加重平均額26円の引上げは、最低賃金額が時給のみで示されるようになった2002年度以降最大の引上げとなっています。

主な都道府県の最低賃金は以下のとおりです。

都道府県	2018年度	2017年度	発効予定年月日
東京都	985円	958円	2018年10月1日
神奈川県	983円	956円	2018年10月1日
大阪府	936円	909円	2018年10月1日

各都道府県別の地域別最低賃金額は以下の厚生労働省ウェブサイトでご確認ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000174622_00001.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、アドバイザリ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。

© 2018 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。