

# 働き方改革関連法について

執筆者：弁護士 我妻 由佳子/ 弁護士 小林 裕輔

July 2018

## In brief

2018年6月29日に「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(以下、「改正法」)」が国会で成立しました。改正法は、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推進するため、労働基準法など8本の法律(労働基準法、じん肺法、雇用対策法、労働安全衛生法、労働者派遣法、労働時間等設定改善法、パートタイム労働法、労働契約法)を改正するものです。以下の通り、主要なポイントに絞ってご紹介致します。

## In detail

### 1. 長時間労働の是正

#### (1) 時間外労働の上限規制(労働基準法)

現行法は、36協定に基づく時間外労働・休日労働について、告示<sup>1</sup>に基づいて、月45時間、年360時間を限度としつつも、繁忙期(年間6か月まで)にはこれを超える特則を設けることを認めており、督促による時間外労働・休日労働には上限が設けられていません。今般、繁忙期をも対象として、新たに法律による上限が設けられます。すなわち改正労働基準法(36条)は、月45時間、年360時間を原則的な時間外労働・休日労働の限度とし、また、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に限度時間を超えて労働させる必要がある場合(年間6か月まで)でも、①年720時間(休日労働を含まず)、②単月100時間未満(休日労働含む)、及び、③2か月ないし6か月のそれぞれの期間につき平均80時間(休日労働含む)等の上限を規定します(同条5項、6項)。

上記②又は③の上限規制(同条6項)に違反した場合には、罰則(6か月以下の懲役または30万円以下の罰金)が科されます(同法119条)。

本改正は、2019年4月1日以後の期間のみを定める36協定について適用され、同年3月31日を含む期間を定めている協定については、当該協定に定める期間の初日から起算して一年を経過するまでの間については、なお従前の例によります(改正法附則2条)。また中小事業主<sup>2</sup>については1年間の

<sup>1</sup> 労働基準法36条1項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準(平成10年12月28日労働省告示154号・最終改正:平成21年5月29日厚生労働省告示316号)

<sup>2</sup> その資本金の額または出資の総額が3億円(小売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については5,000万円、卸売業を主たる事業とする事業主については1億円)以下である事業主及びその常時使用する労働者の数が300人(小売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については50人、卸売業を主たる事業とする事業主については100人)以下である事業主を、意味する。

経過措置により、2020年4月1日以後の期間のみを定める36協定について適用されます(改正法附則3条)。

なお、業務の特殊性を理由に、新技術・新商品等の研究開発業務については適用除外とされ(改正労働基準法36条11項)、一定の業務・事業(自動車運転の業務、建設事業、医師等)については、2024年3月31日まで本改正の適用が猶予されます(改正労働基準法附則139-142条)。

#### (2) 中小事業主における月60時間超の時間外労働に対する割増賃金の見直し(労働基準法)

時間外労働抑制のため2010年4月1日に施行された月60時間超の時間外労働に係る高い割増賃金率(通常の労働時間の賃金の計算額の50%以上)(現労働基準法37条1項)について、中小事業主に対する適用を猶予する措置(現労働基準法附則138条)が2023年4月1日付で廃止されます(改正法附則1条3号)。これによって事業主の規模にかかわらず、上記の割増賃金率が適用されることとなります。

#### (3) 一定日数の年次有給休暇の確実な取得(労働基準法)

10日以上の年次有給休暇が付与される労働者に対して、そのうち5日の有給休暇を、基準日(法令に基づき有給休暇が付与される日)から1年以内の期間に、労働者毎に時季を指定して与える使用者の義務が設けられます(改正労働基準法39条7項)。これは、年次有給休暇の確実な取得を促すものです。違反に対しては、30万円以下の罰金が科されます(同法120条)。

なお労働者が時季を指定した場合や協定に基づく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不要です(同法39条8項)。

この改正の施行日は2019年4月1日ですが、基準日が4月1日以外である労働者については、施行日後の最初の基準日の前日までは適用されません(改正法附則4条)。

#### (4) 労働時間の状況の把握の実効性確保(労働安全衛生法)

従前は厚生労働省の「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」(平成29年1月20日公表 基発0120第3号)により、使用者が労働者の労働時間を適正に把握するための指針が示されるにとどまっていましたが、新たに、労働時間の状況を省令で定める方法により把握する使用者の法的な義務が規定されました(改正労働安全衛生法66条の8の3)。かかる把握義務は、2019年4月1日から施行されます(改正法附則1条)。

## 2. 多様で柔軟な働き方の実現

#### (1) 高度プロフェッショナル制度の創設(労働基準法)

働いた時間ではなく成果で評価される働き方を希望する労働者について、その意欲や能力を十分に發揮できるようにするために、一定の要件下、労働時間規制の対象外とする高度プロフェッショナル制度が創設されます(改正労働基準法41条の2)。これは、職務の範囲が明確で一定の年収(平均給与額の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:具体的には1,075万円以上)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、本人の同意、労使委員会の決議、行政官庁への届出等を要件として、労働時間、休憩、休日・深夜の割増賃金に係る規定の適用から除外するものです。

高度プロフェッショナル制度を導入した場合、使用者は、制度の対象となる労働者の健康管理時間(在社時間及び社外における労働時間の合計)を把握する義務を負います。また健康確保措置として、年間 104 日以上かつ 4 週間を通じ 4 日以上の休日確保の義務を負うとともに、①インターバルの確保及び深夜業につき厚生労働省令で定める回数以内の制限措置、②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範囲内とする措置、③1 年に 1 回以上の継続した 2 週間の休日確保措置(労働者が請求した場合には 1 年に 2 回以上の継続した 1 週間)又は④健康管理時間の状況等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のための健康診断の実施のいずれかの措置(選択的措置)を実施する義務を負います。かかる高度プロフェッショナル制度は 2019 年 4 月 1 日から施行されます(改正法附則 1 条)。

加えて、労働安全衛生法の改正(2019 年 4 月 1 日施行)により、使用者には、健康管理時間が一定時間を超える本制度対象者に必ず医師の面接指導を受けさせる義務が課されることとなります(改正労働安全衛生法 66 条の 8 の 4)。

## (2) フレックスタイム制の見直し(労働基準法)

フレックスタイム制とは、一定期間(清算期間)の平均週労働時間が、週法定労働時間(40 時間)を超えない範囲内で、労働者が始業時刻・終業時刻を定められる制度です。子育てや介護、自己啓発など様々な生活上のニーズと仕事との調和を図りつつ、メリハリのある働き方を一層可能にするため、清算期間の上限が 1 か月から 3 か月に延長されます(改正労働基準法 32 条の 3 第 1 項 2 号)。1 か月を超える清算期間を定める場合には、労使協定を行政官庁に届ける必要があります(同条 4 項、同法 32 条の 2 第 2 項)。

もっとも労働者の過重労働防止等の観点から、1 か月を超える清算期間を設定する場合には、清算期間内の 1 か月毎の労働時間が週平均 50 時間を超えないことが要件とされます(同条 2 項)。なお、完全週休 2 日制の場合には、曜日のめぐり次第で、1 日 8 時間相当の労働でも法定労働時間の総枠を超えるとの問題がありますが、改正法では、所定労働日数に 8 時間を乗じた時間数を法定労働時間の総枠にできることが規定されます(同法 32 条の 3 第 3 項)。

かかるフレックス制の変更は、2019 年 4 月 1 日から施行されます(改正法附則 1 条)。

## 3. 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)

労働者の労働時間等の設定の改善を図るために使用者において必要な措置を講ずる努力義務の対象として、前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間の一定時間の休息の設定が新たに規定されます(改正労働時間等設定改善法第 2 条 1 項)。かかる一定の休息時間を確保することで、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ができるようになりますことを意図しています。本改正は、2019 年 4 月 1 日から施行されます(改正法附則 1 条)。

また原則として労使協定を要する①月 60 時間超の時間外労働に対する割増賃金の支払に代わる代替休暇の付与(改正労働基準法 37 条 3 項)、②時間単位の有給休暇の付与(同法 39 条 4 項)及び③計画的な有給休暇の付与(同条 6 項)について、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、労使双方を構成員とし、労働者側が委員の半数を推薦するなど一定の条件を満たした労働時間等設定改善企業委員会による 5 分の 4 以上の決議をもって代えることも可能となります(改正労働時間等設定改善法 7 条の 2)。

#### 4. 産業医・産業保健機能の強化(労働安全衛生法等)

①産業保健業務を適切に行うために必要な情報を産業医に提供する使用者の義務、②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衛生委員会等に報告する使用者の義務等、産業医・産業保健機能を強化するための規定が設けられました(改正労働安全衛生法 13 条、101 条、104 条)。本改正は、2019 年 4 月 1 日から施行されます(改正法附則 1 条)。

#### 5. 雇用形態にかかわらない公正な待遇の確保(パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法)

企業内における正規雇用労働者(無期雇用フルタイム労働者)と非正規雇用労働者(パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者)との間の不合理な待遇差の是正を図るための改正がなされました。パートタイム労働法及び労働契約法に係る改正は原則として 2020 年 4 月 1 日から施行されますが、中小事業主については 2021 年 4 月 1 日が施行日となります(改正法附則 1 条 2 号、11 条 1 項)。また労働者派遣法に係る改正は原則として 2020 年 4 月 1 日から施行されます(同附則 1 条 2 号)。

##### (1) 不合理な待遇差を解消するための規定の整備

###### ア 不合理な待遇差の禁止(均衡待遇):パートタイム労働者、有期雇用労働者

パートタイム労働者・有期雇用労働者に関する基本給、賞与その他待遇については、個別の待遇毎に、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、無期雇用フルタイム労働者との間で不合理と認められる相違を設けてはならないことが定められます(改正パートタイム・有期雇用労働法 8 条)。

これは、従前、パートタイム労働者については「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」(いわゆるパートタイム労働法)8 条、有期雇用労働者については労働契約法 20 条と、別個の法律で手当していた均等待遇の確保に関する条項を前者に統一するものです(後者は削除)。本改正に伴い、パートタイム労働法は、有期雇用労働者も適用対象に含む形で「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」(パートタイム・有期雇用労働法)に変更されます。改正パートタイム・有期雇用労働法は、先行して 2016 年 12 月に策定・公表された「同一労働同一賃金ガイドライン案」に定める各々の指針に法的な根拠を与えるものであり、また同ガイドライン案は新法の解釈の指針となります。

また現行法は単に「待遇」についての不合理な差異を禁止するという解釈の幅が大きな規定ぶりであったところ、改正法においては、待遇には基本給、賞与が含まれることと、待遇を総合的にではなく個々の要素ごとに判断すべきことが明確化されました<sup>3</sup>。

###### イ 差別的取り扱いの禁止(均等待遇):パートタイム労働者、有期雇用労働者

従前はパートタイム労働法においてパートタイム労働者にのみ適用されていた、無期雇用フルタイム労働者と①職務内容、②職務内容・配置の変更範囲が同一である場合の均等待遇の確保義務が、有期雇用労働者にも適用されることとなりました(改正パートタイム・有期雇用労働法 9 条)。

<sup>3</sup> 労働契約法 20 条に関する近時の最高裁判例(ハマキヨウレックス事件 平成 30 年 6 月 1 日判決・長澤運輸事件 平成 30 年 6 月 1 日判決)では無事故手当や作業手当など個別の待遇毎に不合理な相違の有無が検討されており、現行法においても、改正法と同様の判断枠組みを最高裁が採用したものといえます。

## ウ 派遣労働者の均衡・均等待遇確保

派遣労働者についても、現行の均衡・均等待遇規定が、改正パートタイム・有期雇用者労働法と同様の文言に変更されます(改正労働者派遣法 30 条の 3)。なお派遣労働者に関しては、派遣先の賃金水準等により均衡・均等待遇の水準が異なり、かえって不安定となるおそれもあることから、同条の均衡・均等待遇に代えて、派遣元における一定の要件(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)を満たす労使協定による待遇とすることも可能とされています(同法 30 条の 4)。

### (2) 待遇に関する説明義務の強化

現行のパートタイム労働法において定める、事業主のパートタイム労働者に対する一定事項の説明義務に関し、無期雇用フルタイム労働者との待遇差の内容・理由等を説明事項に加えるとともに、有期雇用労働者も適用対象とされました(改正パートタイム・有期雇用者労働法 14 条)。

また派遣労働者を雇用しようとするときや労働者派遣をしようとするとき等においては、待遇に関する同様の説明義務が派遣元事業主に課されます(改正労働者派遣法 31 条の 2 第 2 項)。

## 6. 最後に

政府が最重要課題と位置付けてきた働き方改革は、我が国の伝統的な労務管理のあり方に一石を投ずるものであることから、国会において活発な審議がなされ、法律案の修正や附帯決議を経た上で成立に至りました。本改正は、罰則付の時間外労働の上限規制の導入、年次有給休暇の時季指定の義務化、労働時間把握の義務化、フレックスタイム制の見直し、高度プロフェッショナル制度の創設、勤務間インターバル制度の普及促進、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇の是正(同一労働同一賃金)など多岐に亘り、実務への多大な影響が想定されます。

各企業においては、本改正の全体像を十分に把握された上で、労働時間の規律や各雇用形態の労働者の待遇等のあり方を見直し、必要な措置を講じることが重要です。

## 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、下記までお問い合わせください。

### PwC 弁護士法人

〒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 : 03-5251-2600(代表)

Email: [pwcjapan.legal@jp.pwclegal.com](mailto:pwcjapan.legal@jp.pwclegal.com)  
URL: <http://www.pwc.com/jp/ja/legal.html>

- PwC ネットワークは、世界 90 カ国に約 3,300 名の弁護士を擁しており、幅広いリーガルサービスを提供しています。PwC 弁護士法人も、グローバルネットワークを有効に活用した法務サービスを提供し、PwC Japan 全体のクライアントのニーズに応えていきます。
- PwC Japan は、PwC ネットワークの各法人が提供するコンサルティング、会計監査、および税務などの業務とともに、PwC 弁護士法人から、法務サービスを、企業の皆様に提供します。

### パートナー

|  |  |
|--|--|
| 弁護士  | 弁護士  |
| 我妻 由佳子   | 小林 裕輔  |
| 03-5251-2600   | 03-5251-2774   |
| <a href="mailto:yukako.wagatsuma@pwc.com">yukako.wagatsuma@pwc.com</a> | <a href="mailto:yusuke.y.kobayashi@pwc.com">yusuke.y.kobayashi@pwc.com</a> |

本書は法的助言を目的とするものではなく、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。個別の案件については各案件の状況に応じて弁護士・税理士の助言を求めて頂く必要があります。また、本書における意見に亘る部分は筆者らの個人的見解であり、当弁護士法人の見解ではありません。

© 2018 PwC 弁護士法人 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 弁護士法人、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](http://www.pwc.com/structure) をご覧ください。