

働き方改革

労政審が関連法案の法律案要綱をおおむね妥当と答申

労働政策審議会（会長：樋口美雄・慶應義塾大学商学部教授）は9月15日、時間外労働に上限を設ける労働基準法の改正など、働き方改革関連8法の一括改正の内容を示した「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、各分科会・部会の報告を取りまとめ、加藤勝信・厚生労働大臣に「おおむね妥当」と答申した。法律改正に関わる諮問は同8日だったので、急ピッチで法案要綱が取りまとめられたことになる。厚生労働省は、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る。

8法の改正に関する法律案要綱は、労働政策審議会の下に設けられている労働条件分科会、安全衛生分科会、職業安定分科会、雇用環境・均等分科会、職業安定分科会・雇用環境・均等分科会同一労働同一賃金部会の各分科会で審議が進められた。今回示された法律案要綱は、平成27（2015）年の通常国会に提出され、継続審議となっていた労働基準法等の改正案（9月28日の衆院解散で審議未了のため廃案となった）の内容を一部見直し、同一労働同一賃金の実現に向け関連する法律の改正を一本化する形となっている。要綱に盛り込まれた8法の改正の柱は、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の実現等」、③「雇用形態にかかわらず公正な待遇の確

保」の三本からなる。

1 働き方改革の総合的かつ継続的な推進（雇用対策法の改正）

第一の柱である「働き方改革の総合的かつ継続的な推進」では、雇用対策法を改正し、「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」に改める。職業生活の安定等のために、職業生活の充実、労働生産性の向上などを促進することが目的規定に加えられた。また、国の講ずべき施策として、働き方改革を総合的かつ継続的に推進するための「基本方針」を定めることが盛り込まれた。

2 長時間労働の是正と多様で柔軟な働き方の実現等（労働基準法等の改正）

（1）時間外労働の上限規制の導入

法律案要綱では、「働き方改革実行計画」（平成29年3月28日働き方改革実現会議決定）を踏まえ、労働基準法を一部改正し、時間外労働の上限規制について、現行の時間外限度基準告示を法律に格上げし、罰則による強制力を持たせることとした。

時間外労働の上限については、月45時間、年360時間を原則（1年単位の變形労働時間制の場合、月42時間、年320時間）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）を限度に設定されている。また、原則である月45時間（1年単位の變形労働時間制の場合は42時間）の時間外労働を上回る回数は、年6回までとした。

なお、現行の時間外限度基準告示では、①自動車の運転の業務、②工作物の建設等の事業、③新技術、新商品等の研究開発の業務などが適用除外とされている。これについては、法律案要綱では、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する等の例外を設けた。

具体的には、自動車の運転業務は、改正法施行5年後に年960時間以内の規制を適用する。建設事業については、改正法施行5年後に一般則を適用する（ただし、災害時における復旧及び復興の事業については、1カ月100時間未満・複数月80時間以内の条件は適用しない）。医師については、時間外労働規制の対象とするが、医師法に基づく応召義務等の特殊性を踏まえた対応が必要との考えから、改正法施行5年後を目処に規制を適用する。

一方、新技術、新商品等の研究開発の業務は適用除外となった。ただし、1週間当たり40時間を超えて労働させた場合のその超えた時間が1カ月当たり100時間を超えた者に対して、医師による面接指導の実施を労働安全衛生法上に義務づけている（義務違反に対しては罰則を科す）。

(2) 長時間労働抑制策・年休暇取得促進策

月60時間を超える時間外労働の割増賃金率を5割以上とする労働基準法第37条第1項ただし書きの規定については、中小企業への猶予措置を廃止する（施行期日は、平成34（2022）年4月1日）。

また、一定日数の年次有給休暇の確実な取得のため、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、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している（労働者の時季指定や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の必要はない））。

(3) フレックスタイム制の見直し

フレックスタイム制の下で、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、労働基準法を一部改正し、フレックスタイム制の「清算期間」の上限を1カ月から3カ月に延長する。

(4) 企画型裁量労働制の対象業務の追加

企画業務型裁量労働制の対象業務も見直している。企画業務型裁量労働制の対象業務として、「課題解決型の開発提案業務」と「裁量的にPDCAを回す業務」を追加するとともに、対象者の健康確保措置の充実や手続の簡素化等の見直しも行った。

平成27年法案からの修正点としては、追加される対象業務について、業務の範囲を明確化するため、企画・立案などが主たる業務であることを明記している。また、「課題解決型の開発提案業務」については、もっぱら法人顧客のために商品等を開発し、提案す

る業務であることも明確化した。

具体的には、法律案要綱では、「裁量的にPDCAを回す業務」について、「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」とした。

「課題解決型の開発提案業務」については、「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もっぱ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）」としている。また、法律案要綱では「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」等と注記している。

(5) 高度プロフェッショナル制度の創設

労働基準法の一部改正では、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）の創設も盛り込まれた。職務の範囲が明確で一定の年収（少なくとも1,000万円以上）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、健康確保措置等を講じること、本人の同意や労使委員会の決議等を要件として、労働時間、休日、深夜の割増賃金等の規定を適用除外する。

平成27年法案からの修正点としては、健康確保措置として、年間104日の休日確保措置を義務化し、加えて、

①インターバル措置、②1月又は3月の健康管理時間（「事業場内に所在していた時間」と「事業場外で業務に従事した場合における労働時間」との合計）の上限措置、③2週間連続の休日確保措置、④臨時の健康診断——のいずれかの措置の実施を義務化（選択的措置）している。

具体的には、法律案要綱では、年間104日の休日確保措置について、「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（休日）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」と義務化した。

また、選択的措置については、法律案要綱は、「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」と規定。措置内容は次のとおり。

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令で定める回数以内とすること。

ロ 健康管理時間を1カ月又は3カ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。

なお、企画型裁量労働制の対象業務の追加や高度プロフェッショナル制度の創設に関しては、安全衛生法を一部改正し、「新たな技術、商品又は役務の研究開発に係る業務に従事する労働者」や「特定高度専門業務・成果型労働制の対象労働者」について、労働基準法の改正に対応して、それら対象労働者に対する面接指導等を規定する。

具体的には、前者は労働時間、後者は健康管理時間（事業場内にいた時間と事業場外で労働した時間の合計）が厚生労働省令で定める一定の時間を超える対象者に対して、「医師による面接指導を行わなければならない」とするもの。これに違反した事業者には、所要の罰則を科す。

前述の健康確保措置としての休日確保措置の義務化と、①～④の選択的措置については、連合が7月上旬に安倍首相に行った要請を踏まえた内容となっている。

答申では労働者側から、「罰則付き時間外労働の上限規制導入をはじめ評価すべき内容が多く盛り込まれている一方、企画業務型裁量労働制の対象業務拡大および高度プロフェッショナル制度の創設については、労働者の健康確保の重要性に関する公労使三者の共通認識の下で修正がなされたが、長時間労働を助長する恐れがなお払拭されておらず実施すべきでないという考え方に変わりはない」との意見があったことを付記した形となっている。

（6）勤務間インターバル制度の普及促進（労働時間等設定改善法改正）

勤務間インターバルについては、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を可能にする制度であり、その普及促進を図る必要がある。このため、労働時間等設定改善法第2条（事業主等の責務）を改正し、「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」旨の努力義務を課している。

（7）産業医・産業保健機能の強化（労働安全衛生法改正）

労働安全衛生法に関しては、先述の労働者への面接指導の義務化に加え、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等により、産業医・産業保健機能の強化を図ることなどを目的の一部改正する。

「産業医は、労働者の健康管理を行うのに必要な医学に関する知識に基づいて、誠実にその職務を行わなければならない」としたうえで、産業医が労働者の健康確保に関する勧告を行った時には、事業者はその内容を「衛生委員会又は安全衛生委員会に報告しなければならない」ものとする。

また、労働者が産業医や産業保健スタッフに相談できる体制の整備も重要。改正案は事業者に対し、産業医等の業務内容や役割、健康情報の取り扱い方法などについて、「常時各作業場の見やすい場所に掲示し、又は備え付けることその他の厚生労働省令で定める方法により、労働者に周知させなければならないものとする」としている。

3 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保

第三の柱である「雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保」については、

同一労働同一賃金の実現に向けて、①不合理な待遇差を解消するための規定（労働者が待遇差について司法判断を求める際の根拠となる規定）の整備、②労働者に対する待遇に関する説明義務の強化、③行政による履行確保措置と裁判外紛争解決手続（行政ADR）の整備——を図ること等が盛り込まれた。

（1）不合理な待遇差を解消するための規定（パート法等の改正）

まず、①では、正規雇用労働者との待遇差が不合理か否かについて、個々の待遇毎に当該待遇の性質・目的に照らし、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する。

具体的には、パートタイム労働法等を改正し（労働契約法から諸規定を移行・新設する形で「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」に改め）、「事業主は、その雇用する短時間・有期雇用労働者の基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する通常の労働者の待遇との間において、業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下「職務の内容」）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならないものとする」旨を明記する（第8条関係）。

また、（現行の短時間労働者と同様）有期雇用労働者についても、通常の労働者と①職務の内容、②職務の内容・配置の変更の範囲が同一である（同視すべき）場合には、「短時間・有期雇用労働者であることを理由として、基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、差別的取扱いをしてはならな

い]等とする、均等待遇規定も明示する(第9条関係)としている。

なお、こうした事項等に係るガイドラインの根拠規定も整備する。

(2) 派遣先との均等・均衡待遇方式か 労使協定方式かを選択

派遣労働者についても、不合理な待遇の相違の禁止等に向けて、派遣元事業主に、(a)派遣先の労働者との均等・均衡待遇か、(b)一定の要件(同種の業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金額として厚生労働省令で定めるものと同等以上になること等)を満たす、過半数代表者等との労使協定(周知義務)による待遇か、のいずれかを確保することを義務づけるとしている。

具体的には、「派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者の基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する派遣先に雇用される通常の労働者の待遇との間において、職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならない」(派遣法第30条の3第一項関係)等と規定する。

その上で、派遣元事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、労働者の過半数で組織する労働組合か、無い場合は労働者の過半数を代表する者との書面による協定を通じ、雇用する派遣労働者の待遇(一部除く)について、当該協定による派遣労働者の範囲や同範囲に属する派遣労働者の賃金の決定方法、また、「職務の内容、職務の成果、意欲、能力または経験等を公正に評価し、その賃金を決定すること」等を定めたときは、同範囲に属する派遣労働者の待遇には(上記の規定を)適用し

ないこと等としている。

これに関連して、派遣元事業主がこうした義務を履行できるよう、派遣先に対しても、派遣先労働者の賃金等の待遇に係る情報提供を義務づける。「労働者派遣契約を締結するに当たっては、あらかじめ、派遣元事業主に対し、厚生労働省令で定めるところにより、当該労働者派遣に係る派遣労働者が従事する業務ごとに、比較対象労働者の賃金その他の待遇に関する情報その他の厚生労働省令で定める情報を提供しなければならない」旨を明記する。

なお、ここで「比較対象労働者」とは、「労働者派遣の役務の提供を受けようとする者に雇用される通常の労働者であって、職務の内容並びに当該職務の内容及び配置の変更の範囲が、当該労働者派遣に係る派遣労働者と同一であると見込まれるものその他の当該派遣労働者と待遇を比較すべき労働者として厚生労働省令で定めるもの」を指すとされている。

同時に、派遣元事業主は、派遣先から上記の情報提供が無い場合には、労働者派遣契約を締結してはならない旨も規定する。また、派遣先からの待遇に関する情報の提供等違反については、厚生労働大臣による勧告及び公表の対象にも追加するとしている。

(3) 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

不合理な待遇格差を解消する義務に関しては、短時間・有期雇用労働者、派遣労働者に共通して、正規雇用労働者との待遇差の内容・理由等に係る説明義務を課す。

具体的に、例えば短時間・有期雇用労働者については、「事業主は、短時間・有期雇用労働者を雇い入れたときは速やかに、措置を講ずべきこととされて

いる事項(不合理な待遇の禁止や差別的取扱いの禁止等)に関し、講ずることとしている措置の内容について説明しなければならない」旨を規定する(第14条第一項関係)。また、「事業主は、その雇用する短時間・有期雇用労働者から求めがあったときは、通常の労働者との間の待遇の相違の内容及び理由並びに措置を講ずべきこととされている事項に関する決定をするに当たって考慮した事項について説明しなければならない」(第14条第二項関係)等とし、その上で、「短時間・有期雇用労働者が(上記)求めをしたことを理由として、解雇その他不利益な取扱いをしてはならない」等と明記する。

(4) 行政による履行確保措置と裁判外紛争解決手続(行政ADR)の整備

こうした規定を踏まえ、法律案要綱では、不合理な待遇格差を解消するための義務や説明義務について、行政による履行確保措置や裁判外紛争解決手続(行政ADR)も整備するとしている。具体的に、有期契約労働者については、これまで行政による履行確保や行政ADRの規定が無かったことから、短時間労働者と同様に対象化する(第22条~26条関係)。

また、派遣労働者と派遣元事業主の間の、不合理な待遇の禁止等や待遇事項等の説明等をめぐる紛争については、都道府県労働局が紛争の当事者から援助を求められた場合、必要な助言、指導または勧告をすることができる等と規定する(派遣元事業主及び派遣先による不利益取扱いも禁止)。その上で、紛争の当事者から申請があり、その解決のために必要があると認めるときは、紛争調整委員会に調停を行わせる等としている。

(調査部)