

1

労働法

「働き方改革関連法」が可決・成立
——省令などを労政審で議論

47項目の付帯決議を採択

政府・与党が第196回国会最大のテーマと位置づけた働き方改革関連法が、6月29日の参議院本会議で採決され、自民・公明両党と日本維新の会などの賛成多数で可決、成立した。改正法には時間外労働の上限を「月45時間、年360時間」とし、罰則規定を設けることや、高度専門業務で高収入の労働者に限定した「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)」の創設などが盛り込まれている。

前日の同28日の参議院厚生労働委員会では、関連法案の採決に伴い、高度プロフェッショナル制度の監督指導の徹底を求めることなどを含む47項目の付帯決議を自民、公明、国民、立憲など5会派の賛成多数で採択した。

今年1月22日の施政方針演説のなかで安倍首相は、働き方改革関連法案を最重要法案の一つと位置づけた。同法案は「雇用対策法」、「労働基準法」、「労働時間等設定改善法」、「労働安全衛生法」、「じん肺法」、「パートタイム労働法」、「労働契約法」、「労働者派遣法」の関連する八つの法律を束ねたもので、三つの柱からなる(右頁の表参照)。第1の柱は「働き方改革の総合的かつ継続的な推進」で、働き方改革の総合的かつ継続的な推進に向け、雇用対策法を改正した。

第2の柱は「長時間労働の是正と多様で柔軟な働き方の実現等」で労働基準法等を改正し、①時間外労働の上限規制の導入、②長時間労働抑制策・年次有給休暇取得促進策、③フレックス

タイム制の見直し、④企画型裁量労働制の対象業務の追加、⑤高度プロフェッショナル制度の創設、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)、⑦産業医・産業保健機能の強化(労働安全衛生法・じん肺法改正)——などを図る。

第3の柱である「雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保」では、①不合理な待遇差を解消するための規定(パートタイム労働法・労働契約法改正)、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(労働者派遣法の改正)、③労働者に対する待遇に関する説明義務の強化、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——を図る。第3の柱については、2016年12月の「働き方改革実現会議」(議長・安倍首相)に提示された「同一労働同一賃金のガイドライン案」を踏まえて法制化が進められた。

裁量労働制の対象拡大は法案から削除

同法は、昨年9月に労政審が「おおむね妥当」と答申した法律案要綱の内容(本誌2017年11月号のスペシャルトピック参照)から、施行期日や改正項目を部分的に修正し、政府が4月6日に閣議決定。4月27日に衆院で審議入りした。

衆院厚生労働委員会での審議中、自民・公明の与党と日本維新の会、希望の党の4党は「高度プロフェッショナル制度」の創設に関して、適用を受けた労働者が自らの意思で同意を撤回できる旨の規定を追加するほか、中小企

業への配慮や支援の観点から修正が加えられた。その後、5月31日に衆院を通過。6月4日から参院で審議が進められていた。

国会での審議入りの前に、関連する調査データに不備が見つかり、裁量労働制の対象拡大について安倍首相は働き方改革法案から削除し、切り離すと表明。「裁量労働制」は法案審議を断念した。しかし、野党は高収入の一部専門職を労働時間の規制から外す「高度プロ制度」は過労死を助長するとし、導入の断念を主張し、与野党の溝は埋まらなかった。成立した改正法については、労働者派遣法をはじめ、政省令や指針などで実務上の運用方法などを詰める項目が多く、今後は、関連する労働政策審議会の分科会や部会の議論でその内容が議論される。

昨年9月に労働政策審議会(厚労相の諮問機関)が了承した法案要綱では、施行期日を「原則2019年4月」とする一方、同一労働同一賃金関係は中小企業に労働者派遣法を除いて1年間の猶予を設けていた。法案審議を経て成立した関連する改正法のうち、「残業時間の罰則付き上限規制」は大企業が当初案通り19年4月、中小企業は20年4月に一年猶予され、同一労働同一賃金は大企業が20年4月、中小企業は21年4月が施行となる。そして、高度プロ制度の創設が大企業、中小企業ともに20年4月——となる。

働き方改革関連法案の可決・成立に対する労使の談話

改正法案の成立を受けて安倍首相は「70年ぶりの大改革である。長時間

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概要

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総合的に推進するため、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等のための措置を講ずる。

I 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)
※(衆議院において修正)中小企業の取組を推進するため、地方の関係者により構成される協議会の設置等の連携体制を整備する努力義務規定を創設。

II 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、労働安全衛生法)

・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、医師の面接指導を設けた上で、適用除外。
・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。
・高度プロフェッショナル制度の創設等を行う。(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)
※(衆議院において修正)高度プロフェッショナル制度の適用に係る同意の撤回について規定を創設。
・労働者の健康確保措置の実効性を確保する観点から、労働時間の状況を省令で定める方法により把握しなければならないこととする。(労働安全衛生法)

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。
※(衆議院において修正)事業主の責務として、短納期発注や発注の内容の頻繁な変更を行わないよう配慮する努力義務規定を創設。

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。

III 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同一企業内におけ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、①派遣先の労働者との均等・均衡待遇、②一定の要件※を満たす労使協定による待遇のいづ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 I:公布日

II:平成31年4月1日(中小企業における時間外労働の上限規制に係る改正規定の適用は平成32年4月1日、1の中小企業における割増賃金率の見直しは平成35年4月1日)

III:平成32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33年4月1日)

※(衆議院において修正)改正後の各法の検討を行う際の観点として、労働者と使用者の協議の促進等を通じて、労働者の職業生活の充実を図ることを明記。

資料出所:厚生労働省HP

労働を是正していく。そして、非正規という言葉を一掃していく。子育て、あるいは介護をしながら、働くことができるように、多様な働き方を可能にする法制度が制定されたと思っている。これからも働く人々の目線に立って、改革を進めていきたい。もちろん国会で様々なご議論があった。これを受け止めながら、そういう視点に立って、改革を進めていきたい」と述べた。

また、関連法案の可決・成立を受け、連合および経団連は以下の談話を発表した。連合の相原康伸事務局長の談話(6月29日)では、「罰則付の時間外労働の上限規制や中小企業における60時間超の時間外労働の割増賃金率に対する猶予措置の撤廃、雇用形態間における不合理な格差の解消に向けた同一労働同一賃金の法整備など、連合が求めてきた事項が実現する点」は評価できるとしつつも、「高度プロフェッショナル制度」については「労働基準

法上の労働時間規制を適用せず長時間労働を助長しかねない制度が法案から削除されることなく創設されたことは、極めて遺憾である」と非難。国会での与野党の論戦については、労働時間に関する調査データや不適切な答弁に対する野党の追及を受け、3月1日に法案から裁量労働制の対象業務拡大部分が削除された経緯、また、協力関係にある立憲民主党や国民民主党が、高度プロフェッショナル制度の削除をはじめとする対案を5月8日に衆議院に提出したことなどをあげ、「法案では明確にされていない問題点に切り込み、今後の労働政策審議会における議論の糧となる多くの答弁を引き出した。加えて、参議院厚生労働委員会において、法の実効性を高めるため、47項目の附帯決議がなされた」ことについては、その努力に「敬意を表したい」としている。

そのうえで、「条文では明確になっ

ていない、『高度プロフェッショナル制度』の対象業務や年収要件、時間外労働の上限規制の詳細、勤務間インターバル、同一労働同一賃金に関するガイドラインなど、省令・指針等において定めなければならない事項は多数に上る」とし、労働政策審議会における政省令等の議論に全力を尽くすとしている。

一方、経団連も6月29日に中西宏明会長が、「創造性を発揮できる環境の整備、長時間労働の是正は喫緊の課題である。このたび、安倍総理のリーダーシップの下、働き方改革関連法案が成立したことを、評価する。残念ながら今回の法案から外れた裁量労働制の対象拡大については、法案の早期の再提出を期待する。経済界としても、働きがいと生産性の向上、イノベーションを生み出す、働き方改革の実現に向け、取り組みを加速していく」との談話を発表している。(調査部)