

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

(概要)

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：月45時間、年360時間を原則
(臨時的な特別な事情：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。)
(※)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時間超の時間外労働の割増賃金率(50%以上)：中小企業猶予措置を廃止。
- 10日以上有給休暇：5日は、毎年、時季を指定して与えなければならない
- フレックスタイム制の見直し：「清算期間」の上限を1か月から3か月に延長。
- 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。(併せて健康確保措置を強化)
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、年間104日の休日を確実に取得させること等の健康確保措置を講じること、本人の同意や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とする。
- 労働者の健康確保措置：省令で定める方法による労働時間の把握

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)

- 前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間：一定時間の休息の確保に努めなければならない。

3 産業医・産業保健機能の強化(労働安全衛生法等)

■ 施行期日 平成31年4月1日(2019. 4)

ただし、中小企業における時間外労働の上限規制：平成32年4月1日(2020. 4)

中小企業における割増賃金率の見直し：平成35年4月1日(2023. 4)

自動車、建設、医師の適用：平成36年4月1日(2024. 4)

労働時間の上限規制の導入 (労働基準法)

年間6か月まで

限度時間
1か月45時間
1年360時間など

法定労働時間
1日8時間
1週40時間

特別条項
上限なし

法律による上限(原則)
1か月45時間
1年360時間

法律による上限
(原則)

【年間6か月まで】

法律による上限(例外)

- ・年720時間
- ・複数月平均80時間(休日労働含む)
- ・月100時間未満(休日労働含む)

1年間=12か月

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正規雇用労働者との不合理な待遇の禁止

- ・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ずれかを確保することを義務化。
- 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

■ 施行期日

平成32年4月1日(2020. 4)

ただし、中小企業におけるパートタイム労働法・労働契約法の適用は平成33年4月1日(2021. 4)

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)

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。

1 題名と目的規定等の改正

- 労働施策を総合的に講ずることにより、労働者の多様な事情に応じた雇用の安定及び職業生活の充実、労働生産性の向上を促進して、労働者がその能力を有効に発揮することができるようにし、その職業の安定等を図ることを法の目的として明記する。
- 法律の題名を「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」とする。
- 労働者は、職務及び職務に必要な能力等の内容が明らかにされ、これらに即した公正な評価及び処遇その他の措置が効果的に実施されることにより、職業の安定が図られるように配慮されるものとするを加える。

2 国の講ずべき施策

- 労働者の多様な事情に応じた「職業生活の充実」に対応し、働き方改革を総合的に推進するために必要な施策として、現行の雇用関係の施策に加え、次のような施策を新たに規定する。
 - ▶ 労働時間の短縮その他の労働条件の改善
 - ▶ 雇用形態又は就業形態の異なる労働者の間の均衡のとれた待遇の確保
 - ▶ 多様な就業形態の普及
 - ▶ 仕事と生活(育児、介護、治療)の両立

3 事業主の責務

- 事業主の役割の重要性に鑑み、その責務に、「職業生活の充実」に対応したものを加える。
 - ▶ 労働者の労働時間の短縮その他の労働条件の改善など、労働者が生活との調和を保ちつつ意欲と能力に応じて就業できる環境の整備に努めなければならない。

4 基本方針の策定

- 国は、労働者がその有する能力を有効に発揮することができるようにするために必要な労働施策の総合的な推進に関する基本方針(閣議決定)を定める。
- 基本方針に盛り込む他省庁と連携すべき取組について、厚生労働大臣から関係大臣等に必要な要請を行うことができる。
- 厚生労働大臣は、基本方針の案を作成するに当たっては、あらかじめ、都道府県知事の意見を求めるとともに、労働政策審議会の意見を聴かななければならない。
- 国は、労働施策をめぐる経済社会情勢の変化を勘案し、必要があると認めるときは、基本方針を変更しなければならない。 **4**