

総論

# 働き方改革を推進するための労働基準法および労働安全衛生法の改正

厚生労働省労働基準局

## 1 はじめに

「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(平成30年法律第71号。以下「改正法」)が、第196回通常国会において、本年6月29日に可決成立し、

本年7月6日に公布されました。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

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)

- ・事業者は、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)事業者の責務として、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ず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。

図-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の概要

ずるものです（図-1）。

本稿では、改正法のうち、労働基準法および労働安全衛生法に関する改正内容について解説します。

## 2 労働基準法の一部改正

### (1) フレックスタイム制

#### (第32条の3及び第32条の3の2)

生活上のニーズにあわせた柔軟な働き方を可能とするため、フレックスタイム制の清算期間の上限を3箇月間に延長します。また、1箇月を超える清算期間を定めるフレックスタイム制の労使協定については、行政官庁への届出が必要です。

### (2) 時間外労働の上限規制

#### (第36条及び第139条から第142条まで)

長時間労働を防止するため、改正法では、現行の時間外労働規制の仕組みを改め①時間外労働の上限は原則として月45時間、年360時間とした上で、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることはできないこととし②臨時的な特別の事情があつて労使が合意する場合でも、年720時間以内、複数月平均80時間以内（休日労働を含む）、単月100時間未満（休日労働を含む）

を超えることはできないこととします。さらに、原則である月45時間を超えることができるのは、年間6箇月までとします（図-2）。

これらに違反した場合には、罰則の対象になるものです。ただし、上限規制には、自動車運転の業務や建設事業など、適用を猶予・除外する事業・業務があります（表-1）。

### (3) 年次有給休暇（第39条第7項及び第8項）

年次有給休暇の取得を促進するため、改正法では、使用者は、年次有給休暇の日数が10日以上労働者に対し、そのうち5日については、労働者ごとにその時季を定めることにより与えなければならないこととします。

### (4) 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)（第41条の2関係）

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のニーズに応え、その意欲や能力を十分に発揮できるようにするため、十分な健康確保措置を講じつつ、労働時間規制等の適用を除外する新たな選択肢として、特定高度専門業務・成果型労働制（以下「高度プロフェッショナル制度」）を創設します。

この制度は①制度の適用について同意した方であつて②高度の専門的知識等を必要とし、その性質上従事

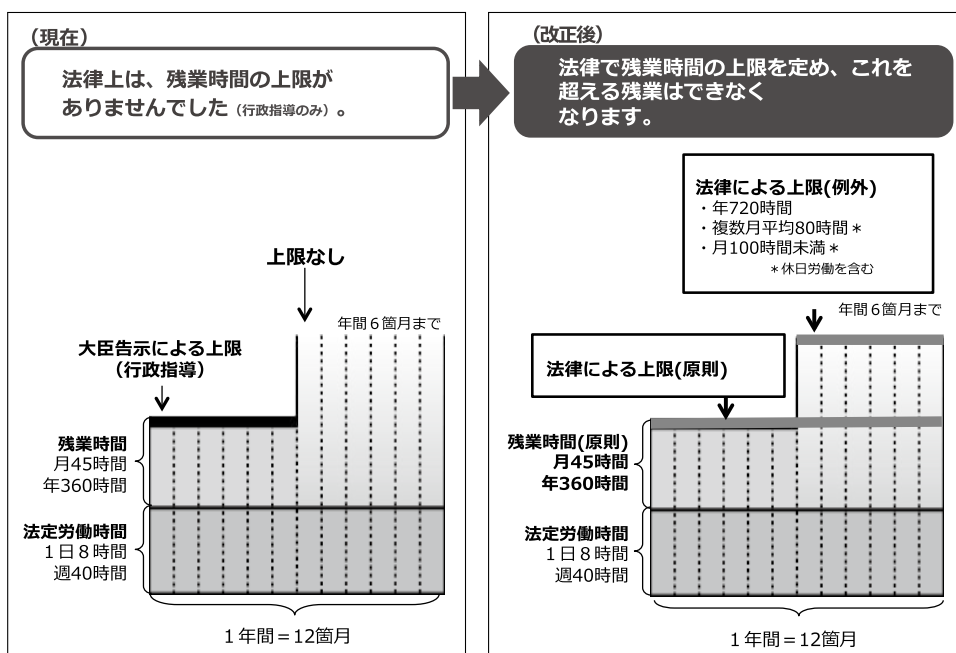


図-2 時間外労働の上限規制