

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、多様な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。

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)

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

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ことを加える。

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を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。

2 長時間労働の是正、多様な柔軟な働き方の実現等

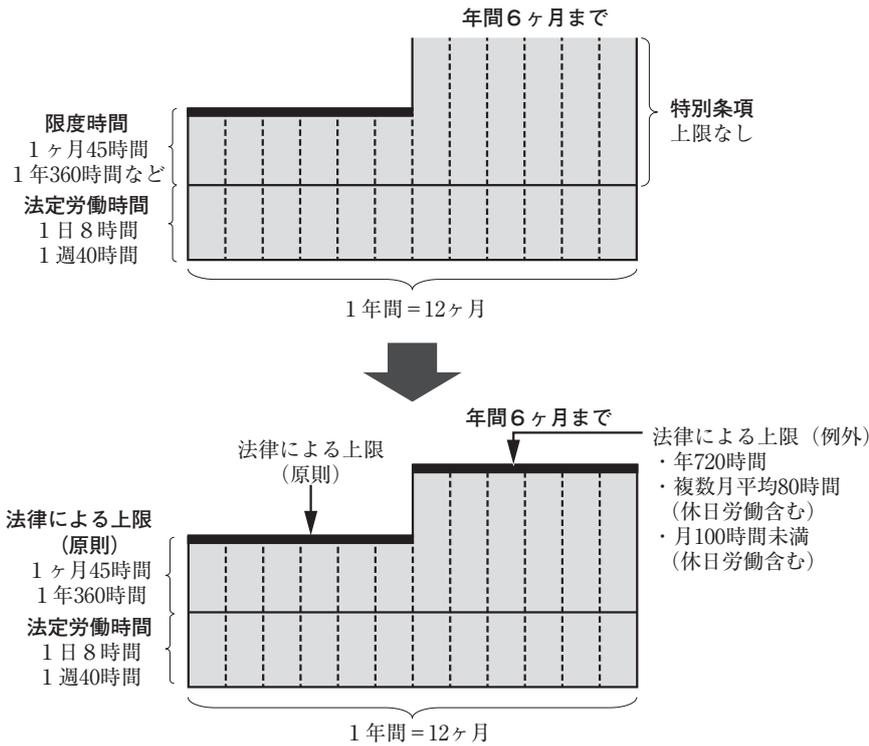
1 労働時間に関する制度の見直し(労働基準法、労働安全衛生法)

(1) 長時間労働の是正

① 時間外労働の上限規制の導入

・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。
【図表参照】

■図表 時間外労働の上限規制の導入



適用猶予・除外の事業・業務

| | |
|--------------------|--|
| 自動車運転の業務 | 改正法施行5年後に、時間外労働の上限規制を適用。上限時間は、年960時間とし、将来的な一般則の適用について引き続き検討する旨を附則に規定。 |
| 建設事業 | 改正法施行5年後に、一般則を適用。(ただし、災害時における復旧・復興の事業については、1ヶ月100時間未満・複数月平均80時間以内の要件は適用しない。この点についても、将来的な一般則の適用について引き続き検討する旨を附則に規定) |
| 医師 | 改正法施行5年後に、時間外労働の上限規制を適用。具体的な上限時間等は省令で定めることとし、医療界の参加による検討の場において、規制の具体的あり方、労働時間の短縮策等について検討し、結論を得る。 |
| 鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業 | 改正法施行5年間は、1ヶ月100時間未満・複数月80時間以内の要件は適用しない。(改正法施行5年後に、一般則を適用) |
| 新技術・新商品等の研究開発業務 | 医師の面接指導(※)、代替休暇の付与等の健康確保措置を設けた上で、時間外労働の上限規制は適用しない。 ※ 時間外労働が一定時間を超える場合には、事業主は、その者に必ず医師による面接指導を受けさせなければならないこととする。(労働安全衛生法の改正) |

※行政官庁は、当分の間、中小事業主に対し新労基法第36条第9項の助言及び指導を行うに当たっては、中小企業における労働時間の動向、人材の確保の状況、取引の実態等を踏まえて行うよう配慮するものとする。(経過措置)

<参照条文：改正後の労働基準法第36条>

7 厚生労働大臣は、労働時間の延長及び休日の労働を適正なものとするため、第一項の協定で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項、当該労働時間の延長に係る割増賃金の率その他の必要な事項について、労働者の健康、福祉、時間外労働の動向その他の事情を考慮して指針を定めることができる。

9 行政官庁は、第七項の指針に関し、第一項の協定をする使用者及び労働組合又は労働者の過半数を代表する者に対し、必要な助言及び指導を行うことができる。

- ② 中小企業における月60時間超の時間外労働に対する割増賃金の見直し(平成27年法案と同内容)
- ・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。(平成35年4月1日施行)
- ③ 一定日数の年次有給休暇の確保

な取得

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する(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

- ④ 労働時間の状況の把握の実効性確保
- ・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。(労働安全衛生法の改正)
- ※省令で使用者の現認や客観的な方

法による把握を原則とすることを定める。

(2) 多様で柔軟な働き方の実現

① フレックスタイム制の見直し

・フレックスタイム制の「清算期間」の上限を1ヶ月から3ヶ月に延長する。

平成27年法案と同内容

② 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

・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日の休日確保措置を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。

平成27年法案からの修正点
・健康確保措置として、年間104日の休日確保措置を義務化。加えて、①インターバル措置、②1月又は3月の在社時間等の上限措置、③2週間連続の休日確保措置、④臨時の健康診断のいづれかの措置の実施を義務化(選択的措置)。

また、制度の対象者について、在社時間等が一定時間を超える場合には、事業主は、その者に必ず医師による面接指導を受けさせなければならないこととする。(※労働安全衛生法の改正)

労働安全衛生法の改正

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)

○ 勤務間インターバル制度の普及促進
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。

○ 企業単位での労働時間等の設定改善に係る労使の取組促進
平成27年法案と同内容
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、企業全体を通じて一の労働時間等設定改善企業委員会の決議をもって、年次有給休暇の計画的付与等に係る労使協定に代えることができることとする。

③ 産業医・産業保健機能の強化
(労働安全衛生法等)

○ 事業者は、衛生委員会に対し、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報告しなければならないこととする。
(産業医の選任義務のある労働者

数50人以上の事業場)等

○ 事業者は、産業医に対し産業保健業務を適切に行うために必要な情報を提供しなければならないこととする。(産業医の選任義務のある労働者数50人以上の事業場)等

③ 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保(パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法の改正)

「働き方改革実行計画」に基づき、以下に示す法改正を行うことにより、企業内における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差の実効ある是正を図る。

① 不合理な待遇差を解消するための規定の整備

○ 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。

(有期雇用労働者を法の対象に含めることに伴い、題名を改正)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)

○ 有期雇用労働者について、正規雇用労働者と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を義務化。

○ 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(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)を満たす労働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。

② 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

○ 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。