

働き方改革へ「実行計画」まとまる ～関連法案を年内に提出、2019年度の施行を目指す～

働き方改革実現会議は3月28日、長時間労働の是正や同一労働同一賃金の導入を盛り込んだ実行計画をまとめました。計画では、非正規の処遇改善や賃金引上げ、長時間労働の是正、高齢者の就業促進など雇用分野9項目の課題について対策が示され、労働者保護がより手厚くされた点が評価されています。政府は、実効性を担保するため、今年の国会に関連法案を提出し、2019年度からの実現を目指しています。企業は、実行計画に沿った対応が迫られています。

1. 働き方改革実現に向けたスケジュール

政府は、4月以降、労働政策審議会（厚生労働省の諮問機関）で改めて改革の方向性を確認。その後、関連法案を一括で今年の国会に提出し、2019年度の施行を目指します。

	2017年			2018年以降	施行から5年後
同一労働 同一賃金	3月 働き方改革 実行計画 策定	春～夏 労働政策審議 会で議論	秋 関連法の改正 案提出	改正法施行	全体見直し
残業時間の 上限規制					運輸や建設、医師の適用 猶予期間終了。全体見直し
兼業・副業 の促進	有識者検討会設置、ガイドライン策定、モデル 就業規則改定			普及に向け周知。 22年度に見直し	

2. 働き方改革実行計画の要旨

＜働き方改革実行計画のポイント＞

1. 非正規雇用の処遇改善	同一労働同一賃金の実効性を確保する法制度とガイドラインの整備、企業側に待遇の説明を義務化
2. 賃金引上げと労働生産性向上	最低賃金を年率3%程度上げ、時給1000円に、大企業と中小企業の取引条件を改善
3. 長時間労働の是正	罰則付き残業上限を初めて法定化、繁忙期の上限は単月100時間未満、運輸・建設業は5年間適用猶予
4. 柔軟な働き方（環境整備）	テレワークを拡大、兼業・副業を推進
5. 女性・若者の人材育成	リカレント教育で女性の学び直しの機会拡充、就職氷河期世代の支援
6. 病気の治療と仕事の両立	トライアングル型サポート体制を構築
8. 子育て・介護と仕事の両立	新たな待機児童解消プラン策定、保育士や介護職員の賃金・待遇を改善
9. 転職・再就職支援	転職者の受入れ企業支援や転職者採用拡大のための指針策定、職業能力・職場情報提供を強化
10. 教育環境の整備	高等教育の経済的負担軽減
11. 高齢者の就業促進	高齢者就業を進める企業への支援充実（65歳以上の継続雇用や定年延長へ助成拡充）
12. 外国人受け入れ	非高度外国人材受け入れは国民的コンセンサスを踏まえ検討

（１）非正規雇用の処遇改善

昨年末に取りまとめられた「同一労働同一賃金ガイドライン案」では、正規と非正規の合理的・非合理的な待遇差を具体的に提示しています。基本給の金額を決める基準を「職業経験・能力」、「業績・成果」、「勤続年数」に分類し、職業経験などが同じであれば非正規も同一待遇とする一方、違いがあれば「相違に応じた支給にしなければならない」と正規との待遇差を容認しました。その他、会社への貢献に応じ非正規にも賞与の支給を求めたほか、通勤手当などの手当や福利厚生は同一にしなければならないとしています。

実行計画では、非正規雇用労働者の待遇を改善する「同一労働同一賃金」の実現に向け、正規と非正規の間に生じている「非合理的な待遇差」を改善するための法改正を行うことが明記されました。具体的には、パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法の３法を改正し、非正規雇用労働者が不合理な待遇を受けたときに裁判で救済されるような仕組みを整えることを強調しています。（ガイドラインについては、FJ ニュース 1 月号を参照ください）

◆法改正の方向性◆

①労働者が司法判断を求める際の根拠となる規定の整備

現行制度では、均等待遇の規定は、有期雇用労働者については規制がありません。また、派遣労働者については、均等待遇だけでなく、均衡待遇についても規制がありません。この状況を改めるため、有期雇用労働者について、均等待遇を求める法改正を、派遣労働者については、均等待遇及び均衡待遇を求める法改正を行うこととしています。

②労働者に対する待遇に関する説明の義務化

現行制度では、パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者のいずれに対しても、比較対照となる正規雇用労働者との待遇差に関する説明義務が事業者には課されていません。また、有期雇用労働者については、待遇に関する説明義務自体も事業者には課されていません。今般の法改正においては、事業者は、有期雇用労働者についても、雇入れ時に、労働者に適用される待遇の内容等の本人に対する説明義務を課することとします。また、雇入れ後に、事業者は、パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者の求めに応じ、比較対象となる労働者との待遇差の理由等についての説明義務を課することとします。

③行政による裁判外紛争解決手続の整備

不合理な待遇差の是正を求める労働者にとって、最終的に裁判で争えることを保障する法制度を整備しますが、裁判に訴えたとすると経済的負担を伴うため、裁判外紛争解決手段（行政ADR）を整備し、均等・均衡待遇を求める当事者が身近に、無料で利用できるようにします。

④派遣労働者に関する法整備

派遣元事業者は、派遣先労働者の賃金水準等の情報が無ければ、派遣労働者の派遣先労働者との均等・均衡待遇の確保義務を履行できません。このため、派遣先事業者に対し、派遣先労働者の賃金等の待遇に関する情報を派遣元事業者に提供する義務などの規定を整備します。

（２）長時間労働の是正

◆法改正の方向性◆

現行の時間外労働の規制では、いわゆる 36 協定で定める時間外労働の限度を厚生労働大臣の限度基準告示で定めています。今回の法改正では、まさに、現行の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とともに、従来、上限なく時間外労働が可能となっていた臨時的な特段の事情がある場合として労使が合意した場合であっても、上回ることはできない上限を設定するもので、現行の告示を厳しくして、かつ、法律により強制力を持たせたもので、厳しいものとなります。実行計画では、36 協定の「月 45 時間、年 360 時間」の残業上限を原則的上限として法定化。繁忙期については、残業上限は以下の通りとします。

- ① 1 年 720 時間（月平均 60 時間）以内
- ② 2～6 ヶ月の月平均 80 時間以内（休日労働含む）
- ③ 単月 100 時間未満（休日労働含む）
- ④ 月 45 時間を超えられるのは年 6 ヶ月以内
- ⑤ 法定休日の休日労働は適用範囲外

派遣先担当者が知っておきたい **「派遣法基礎知識」**

第3回 期間制限等の違反には「労働契約申込みみなし制度」が適用される！

事業所単位の期間制限を延長するには、過半数労働組合等の意見聴取が必要です。意見聴取のルールについては、先月号で触れさせていただきました。意見聴取は、ルール通りに実施しないと、労働契約申込みみなし制度の違反類型の一つである「期間制限違反」になってしまいます。

1. 「労働契約申込みみなし制度」とは？（法 40 条の 6）

派遣先が、違法派遣を受け入れた時点で、派遣先が派遣労働者に対して、当該派遣労働者の派遣元事業主における労働条件と同一の労働条件を内容とする労働契約の申込みをしたものとみなす制度。

※派遣先が違法派遣に該当することを知らず、かつ、知らなかったことについて過失がなかったとき（善意無過失）は、適用されない。

2. 違法行為の類型

- ① **派遣労働者を禁止業務に従事させること**（知らないということはほとんど考えられません）。
- ② **無許可事業主又は無届事業主から労働者派遣の役務の提供を受けること**
許可証を確認すればわかること。許可証を偽造するなどの場合は、善意無過失と認められます。
- ③ **期間制限に違反して労働者派遣の役務の提供を受けること**
過半数労働者代表の意見聴取をせずに、派遣受入期間を超えて派遣労働者を就業させている場合等
- ④ **いわゆる偽装請負等**

いわゆる「偽装請負」とは、労働者派遣法等の規定の適用を免れる目的で、請負その他労働者派遣以外の名目で契約を締結し、必要とされる事項を定めずに労働者派遣の役務の提供を受けることをいいます。この場合、派遣先等の主体的意思が介在する、つまり法の適用を「免れる目的」が必要となります。

3. 申込みを行ったとされる時点

- ① 法 40 条の 6 第 1 項各号に該当する違法行為を行った時点
② 原則として、違法行為が行われた 日ごとに申込み
- ※ 施行日時時点で違法行為が行われている場合はその施行日で申込みしたものとする。

4. 申込みの内容となる労働条件

申込みの内容となる労働条件については、**違法行為の時点における派遣元事業主と当該派遣労働者との間の労働契約上の労働条件と同一のもの**とします。この労働条件には、**当事者間の労働契約のみならず、口頭の合意や就業規則等**（派遣先の就業規則の条件を上回っている場合は、それを適用する）**に定めるものも含まれる**とされています。尚、恩恵的な給付等（クリスマスに派遣労働者にプレゼントをあげる等）については対象となりません。

◆労働条件が派遣元事業主に固有の内容である場合

労働条件が当該派遣元でしか提供できない内容などについては派遣先との契約内容となっても履行できないのではないか（保養施設の利用など）との指摘があります。この場合、**使用者が変わっても承継されることが社会通念上相当であるものが申し込む「労働条件」の内容**とされています。つまり、賃金等の基本的な労働条件は通常含まれると考えられています。

◆申し込んだとみなされる労働契約期間

みなされる労働条件は、派遣元との契約内容がそのまま「申し込んだ」とみなされるため、労働契約期間に関する事項（（始期、終期）、期間）も、労働契約に書かれた内容がそのまま適用されます。この場合、**労働契約法第19条との関係に留意する必要があります。**

【労働契約申込みみなし制度のイメージ】



①禁止業務への派遣 ②無許可・無届派遣 ③期間制限違反 ④いわゆる偽装請負等

＜行政解釈に示された労働契約法第19条との関係＞

みなし制度の適用により成立した労働契約の雇止めに関し、その効力が争われた場合、当該効力の雇止めに関し、その効力が争われた場合、当該効力の有無については、労働契約法第 19 条に基づき個別具体的に司法判断されるべきものである。