

平成 29 年度労働行政運営方針の重点施策

～「働き方改革の推進」が最重点施策！「同一労働同一賃金」と「長時間残業の是正」がテーマに～

毎年 4 月に厚生労働省本省及び各地方労働局において「労働行政運営方針」が発表されています。これは、その年度の労働行政を運営するにあたり重点施策が示されたものです。「労働行政運営方針」からは、労働行政が何を考えてどのような行政活動を行うかを読み解くことができます。今年の最重点課題は、

①「働き方改革」の推進などを通じた労働環境の整備・生産性の向上

②女性、若者、高年齢者、障害者等の多様な働き手の参画

です。3 月末、政府の「働き方改革実行計画」が策定されましたが、改革の 2 大テーマも「同一労働同一賃金」の導入と、「長時間残業の是正」です。労働行政運営方針を踏まえ、今年度の取り組みを考えてみていただきたいと思います。

「働き方改革」の推進などを通じた労働環境の整備・生産性の向上

◎非正規雇用労働者の待遇改善、長時間労働の是正等

（１）非正規雇用労働者の正社員転換・同一労働同一賃金の実現に向けた待遇改善の推進

非正規雇用労働者については、正規雇用と比べ、雇用が不安定である、賃金が低い、能力開発の機会が少ないといった課題がある。少子高齢化の進行による生産年齢人口の減少が見込まれる中、雇用情勢が着実に改善しているこの時期を捉え、非正規雇用労働者の希望や意欲・能力に応じた正社員転換・待遇改善を協力を推し進めていくことが、これからのわが国の経済成長に不可欠である。

また、女性や若者などの多様で柔軟な働き方の選択を広げるべく、非正規雇用労働者の待遇改善をさらに徹底していくなど非正規雇用労働者の企業内での正社員化の必要があり、同一労働同一賃金の実現は重要課題である。

☆【課題への対応策（平成 29 年度労働行政運営方針より）】☆

政府主導の働き方改革において、非正規雇用労働者の待遇改善がさらに徹底されようとしています。その手段が「同一労働同一賃金」です。自社の正社員と非正社員の待遇を比べた時、説明のつかない「格差」がある場合は、社員から訴えられるリスクがあります。

企業の防衛方法のひとつとして、「非正規社員の正社員化」が考えられ、行政運営方針の中でも非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善について触れています。具体的には、職業安定担当部署の重点施策として以下のように記されています。

＜厚生労働省平成 29 年度地方労働行政運営方針より＞

非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善については、雇用環境・均等部と連携しつつ、非正規雇用労働者の企業内での正社員化や人材育成、処遇改善といったキャリアアップの取組を促進するための「キャリアアップ助成金」の適正な支給事務を行う。また、「トライアル助成金」の活用を促し、フリーター・ニート等の正社員就職を促進する。

※「キャリアアップ助成金」については、先月号の FJ ニュースで特集しています。

＜東京労働局平成 29 年度労働行政運営方針より＞

非正規雇用労働者の希望や意欲・能力に応じた正社員転換・待遇改善を強力に推し進めていくため、都道府県ごとに地域の実情を踏まえて策定された「地域プラン」に基づき、正社員転換・待遇改善の取組の着実な実施に努める。また、同一労働同一賃金の実現に向けて、「非正規雇用労働者待遇改善支援センター」を活用した非正規雇用労働者の待遇改善を推進する。

(2) 長時間労働の是正

働くことにより労働者が健康を損なうようなことがあってはならないものであり、労働者が疲労を回復することができないような長時間にわたる過重な労働を排除していくとともに、労働者に疲労の蓄積を生じさせないようにするため、労働者の健康管理に係る措置を適切に実施することが重要である。「一億総活躍プラン」や「日本再興戦略 2016」においても「労働基準法の執行の強化」が盛り込まれ、特に 月 80 時間超の時間外労働が疑われる全ての事業場に対する監督指導を徹底することとされている。これを踏まえ、引き続き、長時間労働が行われている事業場等に対する監督指導の徹底等に努める必要がある。さらに、新たなガイドラインによる労働時間の適正把握の徹底、違法な長時間労働等を複数の事業場で行うなどの企業に対する全社的な是正指導、メンタルヘルス対策に係る企業本社に対する特別指導などの取組を確実に実施する必要がある。

☆【課題への対応策（平成 29 年度労働行政運営方針より）】☆

これまでは、労使で 36 協定を結んだ上で特別条項を設ければ、ほぼ残業は青天井になっていました。ところが、電通の過労死事件の発生により、働き方改革で「長時間労働の抑制」がクローズアップされることになりました。平成 29 年度の行政運営方針では、非正規雇用の待遇改善に加え、長時間残業の是正が重点目標とされています。具体的には、労働基準担当部署の重点施策の中で、以下のように記されています。

<厚生労働省平成 29 年度地方労働行政運営方針より>

◆長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害防止に係る監督指導等

過重労働が行われているおそれがある事業場に対して、適正な労働時間管理及び健康管理に関する窓口指導、監督指導を徹底する。また、使用者、労働組合等の労使当事者が時間外労働協定を適正に締結するよう関係法令の周知を徹底するとともに、特別条項において限度時間を超える時間外労働に係る割増賃金率を定めていないかなどの不適正な時間外労働協定が届け出られた場合には、「時間外労働の限度に関する基準」等に基づき指導を行う。

特に、各種情報から時間外・休日労働時間数が 1 ヶ月あたり 80 時間を超えている疑いがある事業場及び長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場に対して、引き続き監督指導を徹底する。

また、違法な長時間労働や過労死等が複数の事業場で認められた企業の経営トップに対する都道府県労働局長等による指導の実施及び企業名の公表の取組みを徹底する。

◆賞金不払残業の防止

「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」を周知・徹底し、監督指導において当該ガイドラインに基づいて労働時間管理が行われているか確認するとともに、「賞金不払残業総合対策要綱」に基づき総合的な対策を推進する。また、重大・悪質な事案に対しては、司法処分を含め厳正に対処する。

◆長時間労働の抑制・休暇取得促進

働き方・休み方の見直しに向けた取組には、企業の経営トップの意識改革やリーダーシップが重要であることから、長時間労働を前提としたこれまでの職場慣行を変え、定時退社や年次有給休暇の取得促進等に取り組むよう、各企業における働き方改革を促進する。

3 月 28 日首相官邸で政府の「働き方改革実現会議」が開かれ、「同一労働同一賃金」と「長時間労働の是正」の 2 つを柱とする「働き方実行計画」が決まりました。計画には、10 年先の 2027 年をゴールとする工程表まで盛り込まれ、働き方の新ルールを策定する動きが本格的にスタートしましたが、「同一労働同一賃金」への対応では、正社員と非正社員との間に賃金などの待遇差があった場合、その理由の説明義務を課すというのが新しいルールになります。具体的にどのようなケースで格差が問題となるか現段階では、あいまいです。

実行計画を実現するための「働き方関連法案」は、今秋の臨時国会に提出されて審議の上、早ければ、2019 年 4 月には、施行される見通しです。平成 29 年度の労働行政運営方針では、法制化に備えて、今のうちから、企業に取組を促す内容となっています。早ければ、働き方の新ルールが、2 年後に始まります。

派遣先担当者が知っておきたい「派遣法基礎知識」

第5回 派遣受入期間制限の例外とクーリング期間

平成 27 年の派遣法改正により、施行日以降に締結された労働者派遣契約に基づく労働者派遣には、すべての業務で、派遣先事業所単位と派遣労働者個人単位の期間制限が設けられましたが、派遣元事業主に無期雇用される派遣労働者を派遣する場合など期間制限がかからない場合があります。今月は、「期間制限の例外」についてお伝えしたいと思います。

1. 期間制限の例外（次に掲げる場合は、例外として期間制限がかかりません）

派遣先は、次の（１）から（６）までの場合を除いて、当該派遣先の事業所等ごとの業務について、派遣元事業主から派遣可能期間を超える期間継続して労働者派遣の役務の提供を受けてはなりません。

（１）派遣元事業主に無期雇用される派遣労働者を派遣する場合

無期雇用派遣に限ることを前提に労働者派遣契約を締結することを予定している場合については、派遣元に対する抵触日通知は不要です。この場合、労働者派遣契約書に「無期雇用派遣労働者に限定」する旨の記載が必要となります。ただし、無期雇用派遣を前提に労働者派遣契約の締結を予定していたため、抵触日通知を省略したまま、結果として有期雇用派遣労働者が派遣された場合は違法となるので注意しなければなりません。その場合は、派遣元に対して、契約締結前に抵触日通知を行ってください。

（２）労働者派遣に係る派遣労働者が 60 歳以上の者である場合

無期雇用派遣同様に、60 歳以上の者に限ることを前提に労働者派遣契約を締結することを予定している場合については、派遣元に対する抵触日通知は不要です。この場合、労働者派遣契約書に「60 歳以上の者に限定」する旨の記載が必要となります。

（３）いわゆる有期プロジェクト業務について労働者派遣の役務の提供を受ける場合

有期プロジェクト業務とは、事業の開始、転換、拡大、縮小又は廃止のための業務であって一定の期間内に完了することが予定されているものを指します。「一定の期間内」とは、特に年数を定めるものではありませんが、終期が明確でなければなりません。この場合、労働者派遣契約書に「法第 40 条の 2 第 1 項第 3 号イ」に該当する旨の記載が必要となります。

（４）日数限定業務について労働者派遣の役務の提供を受ける場合

日数限定業務とは、派遣労働者の従事する業務が 1 ヶ月間に行われる日数が、派遣先に雇用される通常の労働者の 1 ヶ月間の所定労働日数に比し相当程度少なく、かつ、月 10 日以下である業務について労働者派遣の役務の提供を受ける場合を指します。「相当程度少なく」とは半分以下である場合をいいます。この場合、労働者派遣契約書に「法第 40 条の 2 第 1 項第 3 号ロ」に該当する旨の記載が必要となります。

月 15 日発生する業務について分割し、月 10 日間を派遣労働者に従事させ、残りの月 5 日間を派遣先に雇用されている従業員に行わせるような場合は、その業務は月 15 日間行われていることから、日数限定業務には当たりません。

（５）産前産後・育児休業の代替要員について労働者派遣の役務の提供を受ける場合

労働者派遣契約書に「法第 40 条の 2 第 1 項第 3 号ハ」に該当する旨を記載。

（６）介護休業の代替要員について労働者派遣の役務の提供を受ける場合

労働者派遣契約書に「法第 40 条の 2 第 1 項第 3 号ニ」に該当する旨を記載。

2. いわゆる「クーリング期間」について

◎事業所単位の期間制限・・・派遣先の事業所ごとの業務について、労働者派遣の終了後に再び派遣する場合、派遣終了と次の派遣開始の間の期間が 3 ヶ月を超えないときは、労働者派遣は継続しているものとみなされます。

◎個人単位の期間制限・・・派遣先の事業所における同一の組織単位ごとの業務について、労働者派遣の終了後に同一の派遣労働者を再び派遣する場合、派遣終了と次の派遣開始の間の期間が 3 ヶ月を超えないときは、労働者派遣は継続しているものとみなされます。