

働き方改革関連法案、裁量労働制の切り離しで再設計

目玉政策に不透明感…3月中旬に法案を提出する予定（3月1日時点）

働き方改革関連法案は、「長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現等」と「雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保」を柱に、労働基準法や労働者派遣法など 8 本の法律の改正案で構成し、今国会での成立を目指していますが、政府・与党は 2 月 28 日、裁量労働制をめぐる厚生労働省の調査データの不備や異常値が多数見つかった問題を受け、今国会で成立を目指す働き方改革関連法案から裁量労働制の適用範囲を拡大する部分を削除することを決めました。

関連法案のうち、残業時間の上限規制に関する部分などは維持し、削除する裁量労働制に関する部分については今国会提出を断念することになります。労働時間に関する制度の見直しのうち、高収入の一部専門職を労働時間規制の対象から外す「高度プロフェッショナル制度」創設は法案に盛り込んだまま、予定通り今国会に提出、成立をめざす方針ですが、具体的には、どのように変わるのでしょうか？

今月の FJ ニュースでは、法案要綱に盛り込まれた 8 法の改正の 3 つの柱となる、①働き方改革の総合的かつ継続的な推進、②長時間労働の是正と多様で柔軟な働き方の実現等（裁量労働制の適用範囲の拡大は削除）、③雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保、について解説したいと思います。

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」を定めることとする。（雇用対策法）

第一の柱である「働き方改革の総合的かつ継続的な推進」では、雇用対策法を改正し、「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」に改めます。職業生活の安定等のために、職業生活の充実、労働生産性の向上などを促進することが目的規定に加えられました。また、国の講ずべき施策として、働き方改革を総合的に推進するための「基本方針」を定めることが盛り込まれました。

長時間労働の是正と多様で柔軟な働き方の実現等（労働基準法等の改正）

1. 労働時間に関する制度の見直し（労働基準法）

（1）時間外労働の上限規制の導入

法律案要綱では、労働基準法を一部改正し、時間外労働の上限規制について、現行の時間外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こととしました。

時間外労働の上限については、月 45 時間、年 360 時間を原則（1 年単位の変形労働時間制の場合、月 42 時間、年 320 時間）とし、協定を結んだ場合でも許される残業時間の上限を年 720 時間とし、原則の 45 時間を超えることができる月も 6 回までに制限、2 か月ないし 6 か月の平均残業時間を 80 時間以内としました。さらに繁忙期だけ例外的に認められる単月の上限を「100 時間未満」とし、これに違反した場合には罰則も設けられています。

なお、現行の時間外限度基準告示で、①自動車の運転の業務、②工作物の建設等の事業、③新技術、新商品等の研究開発の業務などが適用除外とされていますが、これらについて法律案要綱では、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する等の例外を設けました。

一方、新技術、新商品等の研究開発の業務は適用除外となりましたが、1 週間当たり 40 時間を超えて労働させた場合のその超えた時間が 1 ヶ月当たり 100 時間を超えたものに対して、医師による面接指導の実施を労働安全衛生法上に義務付けています（違反に対しては罰則を科す）。

（２）長時間労働抑制対策・年休暇取得促進策

月 60 時間を超える時間外労働の割増賃金率を 5 割以上とする労働基準法第 37 条第 1 項ただし書きの規定については、中小企業への猶予措置を廃止します（施行期日は、2022 年 4 月 1 日）。

また、一定日数の年次有給休暇の確実な取得のため、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りません。

（３）高度プロフェSSIONAL制度の創設

この制度は、管理監督者でない年収 1075 万円以上の高所得層で、特定の高度専門業務（例えば、金融商品の開発、ディーリング業務、アナリスト業務、コンサルタント業務、研究開発業務など）に従事し、使用者との合意で職務が明確に定められている従業員を対象に、健康確保措置等を講じること、本人の同意や労使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するものです。

健康確保措置として、年間 104 日の休日確保を義務化し、加えて、①インターバル措置、②1 ヶ月または 3 ヶ月の健康管理時間の上限措置、③2 週間連続の休日確保措置、④臨時の健康診断、のいずれかの措置を実施することを義務化（選択的措置）しています。

◆法案提出にあたり、企画型裁量労働制の対象業務の追加は、削除されました。

2. 勤務間インターバル制度の普及促進（労働時間等設定改善法改正）

勤務間インターバルについては、労働者が十分な生活時間や睡眠時間を確保し、ワーク・ライフ・バランスを保ちながら働き続けることを可能にする制度であり、その普及促進を図る必要があるため、労働時間等設定改善法第 2 条（事業主等の責務）を改正し、「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の努めなければならない」旨の努力義務を課しています。

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（パート労働法、労働者派遣法等の改正）

正規雇用労働者との待遇差が不合理か否かについて、個々の待遇ごとに当該待遇の性質・目的に照らし、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します。具体的には、「事業主は、その雇用する短時間・有期雇用労働者の基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する通常の労働者の待遇との間において、業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下「職務の内容」）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならないとします。

また、有期雇用労働者についても、通常の労働者と①職務の内容、②職務の内容・配置の変更の範囲が同一である（同視すべき）場合には、「短時間・有期雇用労働者であることを理由として、基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、差別的取扱いをしてはならない」等とする、均等待遇規定も明示するとしています。なお、こうした事項等に係るガイドラインの根拠規定も整備します。

派遣労働者についても、不合理な待遇の相違の禁止等に向けて、派遣元事業主に、(a)派遣先の労働者との均等・均衡待遇か、(b)一定の要件（同種の業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金額として厚生労働省令で定めるものと同等以上になること等）を満たす、過半数代表者等との労使協定（周知義務）による待遇か、のいずれかを確保することを義務付けるとしています。派遣元事業主がそうした義務を履行できるよう、派遣先に対しても、派遣先労働者の賃金等の待遇に係る情報提供が義務付けられます。

2. 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

不合理な待遇格差を解消する義務に関しては、短時間・有期雇用労働者、派遣労働者に共通して、正規雇用労働者との待遇差の内容・理由等に係る説明義務を課します。

派遣先担当者が知っておきたい「派遣法基礎知識」

第 11 回 その他の内容（派遣先が講ずべき措置）

1. 派遣先管理台帳

受け入れる派遣労働者ごとに派遣先管理台帳に記載すべき事項に、以下の内容が追加されます。

- ①無期雇用の派遣労働者であるか有期雇用の派遣労働者であるかの別
- ②60 歳以上であるか否かの別
- ③就業した組織単位
- ④業務内での計画的な O J T の教育訓練や業務外の教育訓練を行った日時及び内容

2. 適切な苦情処理

（1）適切かつ迅速な処理を図るべき苦情

セクシャルハラスメント、パワーハラスメントなど派遣労働者からの苦情に対しては、派遣先は適切かつ迅速な処理を図ることが必要です。

（2）苦情の処理を行う際の留意点

団体交渉の当事者となる労働組合法上の「使用者」は、基本的には、労働契約の当事者（雇用主）である派遣元事業主です。ただし、具体的に「使用者」に当たるかどうかについては、実態に即して個別に判断され、派遣先のように雇用主でない者についても、団体交渉を応諾する義務があるとされた裁判例や労働委員会命令があります。

たとえば、「労働契約上の雇用主以外の事業主であっても、労働者の基本的な労働条件等について、雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にある場合には、その限りにおいて、当該事業主は労働組合法上の使用者に当たる」とする最高裁判決（朝日放送事件、最高裁平成 7 年 2 月 28 日第三小法定判決）があります。

また、「雇用主以外の者であっても、労働者との間に、近い将来において雇用関係の成立する可能性が現実的かつ具体的に存すれば雇用主と同視でき、労働組合法上の使用者と解すべき」とする裁判例（クボタ事件、東京高裁平成 23 年 12 月 21 日判決）があります。

3. 安全衛生に関する措置

派遣先は、

- ・ 派遣元事業主が派遣労働者に対して雇入れ時・作業内容の変更時に適切に安全衛生教育を行えるよう、派遣労働者が従事する業務に関する情報を派遣元事業主に積極的に提供する。
- ・ 派遣元事業主から雇入れ時・作業内容の変更時の安全衛生教育の委託を依頼された際は、可能な限り応じるように努める。
- ・ 派遣元事業主はが、健康診断等の結果に基づいて、派遣労働者に就業上の措置を講じる際は、必要な協力を行う。

など、派遣元事業主が派遣労働者の安全衛生に関する措置を実施できるよう、必要な協力や配慮をしなければなりません。

派遣先管理台帳（記載例）

派遣労働者氏名	▲▲ ▲▲
派遣元の名称及び事業所名・所在地	派遣元名称 □□□株式会社 事業所名 ○○○○ 〒000-0000 金沢市▲▲▲▲
就業の場所	○□○□株式会社本社・総務部経理経理係 〒000-0000 金沢市▲▲▲▲ 電話番号 010-0000-0000 内線 3333
組織単位	総務部経理係（総務部経理係）
業務の種類	経理係内における事務の補助、電話応対、郵便物の仕分・発送の業務
無期雇用か有期雇用（その期）	有期雇用
就業開始の日（派遣労働者派遣に関する事項）	○月○日（○）
派遣元責任者	経理部長 ▲▲▲ 電話番号 010-0000-0000 内線 3333
派遣先責任者	人事部長 ○○○ 電話番号 010-0000-0000 内線 1111
就業日及び就業時間	就業日 月～金（ただし、祝日、年末年始（12月29日から1月3日）、夏休み（8月13日から8月16日）を除く） 就業時間 9時 00分 ～ 18時 00分（実働 8時間） （うち休憩時間 12時 00分から 13時 00分まで）
就業状況	前回の就業状況（派遣元通知書）による
苦情の処理状況	受付年月日 内部 処理状況 ○月○日（木） 就業主の指示に照して 就業主の指示に照して 苦情が認められていないと 苦情が認められていないと その旨を説明した。
教育訓練の日時及び内容	平成○年○月○日 入職時に社内にて通常使用する PC 等を利用しての基礎的訓練の実施
労働・社会保険の被保険者資格取得届の提出の有無	雇用保険 有 健康保険 有 厚生年金保険 有 （注）「有」の欄は、当該労働者が提出していない具体的な理由を付すこと。適用基準を満足していない場合は、適用基準を満足していないことが具体的にわかるものであることが必要である。
紹介予定派遣に関する事項	（紹介予定派遣に係る契約である場合は下記の項目を記載） ○紹介予定派遣である旨 ○派遣労働者を決定することを目的とした行為を行った場合には、当該行為の内容及び複数人から派遣労働者の特定を行った場合には当該特定の基準 ○採用結果 ○採用結果を受けようとしたことを希望しなかった場合は採用結果を受けようとした理由