

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、「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）」による長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、公正な待遇の確保等に関する措置が講じられています。学校法人においても、引き続き、労働法制の遵守及び雇用する労働者への周知促進をお願いします。

(1) 働き方改革の総合的かつ継続的な推進

- ①働き方改革に係る基本的考え方を明らかにし、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」を策定。
- ②中小企業の取組の推進のため、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。

(2) 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）
 - ・**時間外労働の上限の設定**：原則⇒月45時間、年360時間、
臨時的な特別な事情がある場合⇒年720時間、単月100時間未満、複数月平均80時間
 - ・10日以上有給休暇が付与される労働者に対する**毎年5日の時季を指定した付与の義務化**。
 - ・**高度プロフェッショナル制度**の創設。
 - ・客観的方法による**労働時間の状況把握の義務化**。
- 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）
 - ・事業主が、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を行う努力義務**の創設。
- ③産業医・産業保健機能の強化（労働安全衛生法等）
 - ・事業者が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を行う等の**産業医・産業保健機能の強化**。

(3) 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保

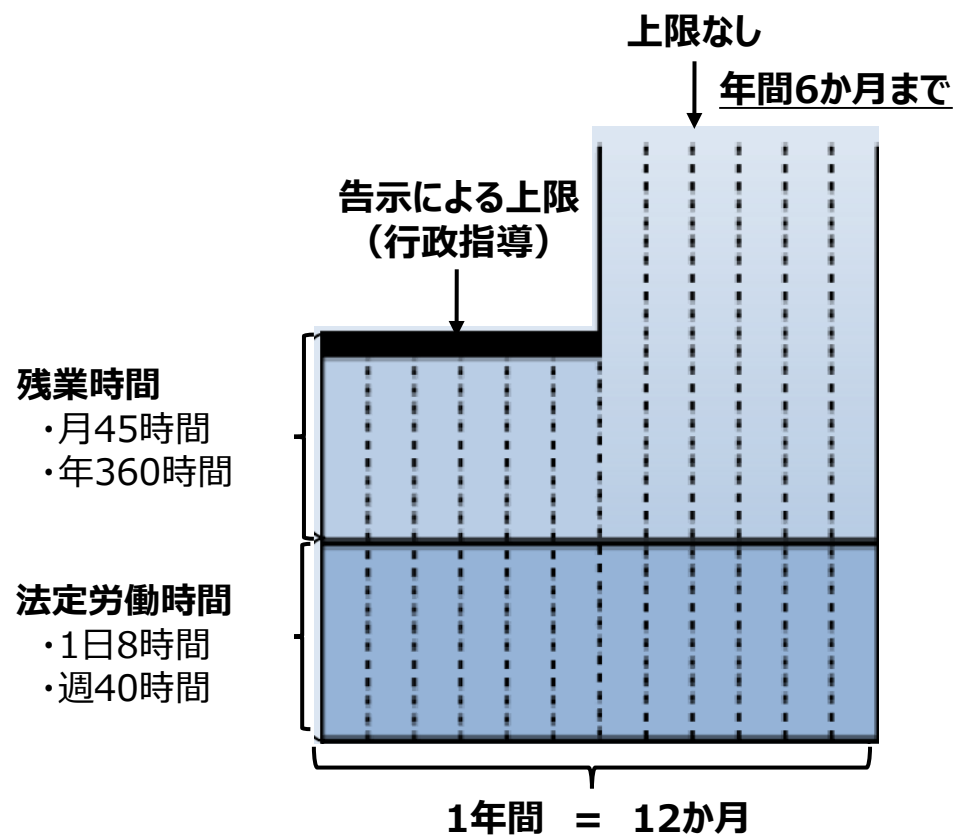
- ①不合理な待遇差を解消するための規定の整備（パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法）
 - ・同一企業内において、正社員と非正規社員の間で、**あらゆる待遇について不合理な待遇差を設けることを禁止**。
- ②労働者に対する待遇に関する説明義務の強化（パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法）
 - ・短時間労働者・有期雇用労働者・派遣労働者について、正規雇用労働者との**待遇差の内容・理由等に関する説明を義務化**。
- ③行政による履行確保措置及び裁判外紛争解決手続（行政ADR）の整備

時間外労働の上限規制の導入①

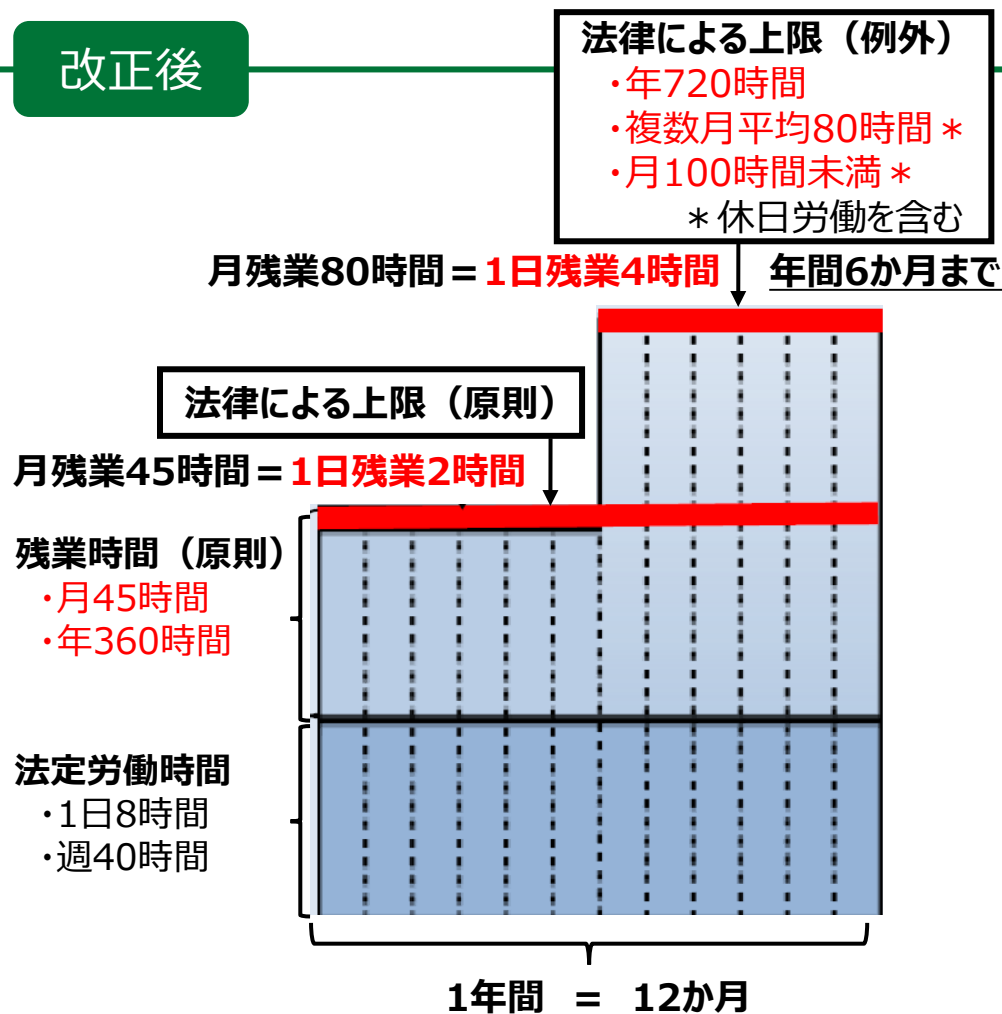
残業時間の上限を規制することは、「労働基準法」において、初めての大改革です。

- ① 時間の上限：**原則月45時間・年360時間**（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ません。）
- ② 臨時的な特別の事情で労使が合意する場合も、**年720時間、複数月平均80時間、月100時間**を超えることはできません。
- ③ 原則である月45時間を超えることができるのは、**年間6か月まで**です。

改正前



改正後



時間外労働の上限規制の導入②

残業時間の上限規制には、適用を猶予・除外する事業・業務があります。

【適用猶予・除外のある事業・業務】

自動車運転の業務	改正法施行5年後に、上限規制を適用します。 ※ただし、適用後の上限時間は、年960時間とし、将来的な一般則の適用については引き続き検討中。
建設事業	改正法施行5年後に、上限規制を適用します。 ※ただし、災害時における復旧・復興の事業において、複数月平均80時間以内・1か月100時間未満の要件は適用しません。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中。
医師	改正法施行5年後に、上限規制を適用します。 ※具体的な上限時間等については、今後省令で定めることとしています。 ※大学附属病院の医師についても猶予がありますので御留意ください。
鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業	改正法施行5年後に、上限規制を適用します。
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ません。 * 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します。

時間外労働の上限は、月45時間、かつ、年360時間が原則です。

特例による場合であっても、できる限りこの水準に近づける努力が求められます。

このため、新たに労働時間の延長や休日労働を適正なものとするための指針を厚生労働大臣が定め、必要な助言・指導を行うこととしています。

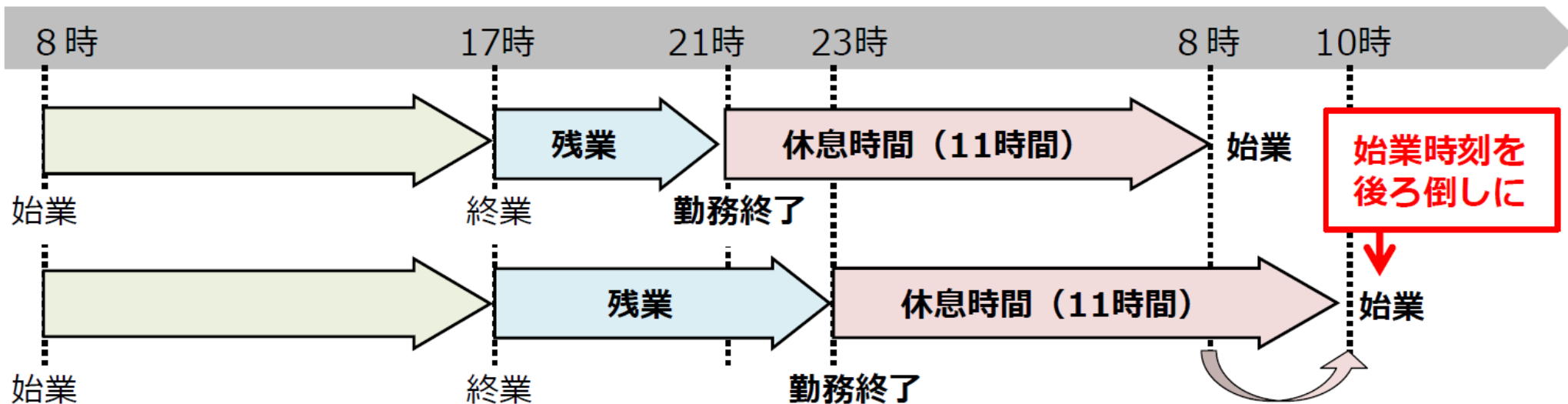
その際、当分の間、中小事業主に対し、この助言、指導を行うに当たっては、中小企業における労働時間の動向、人材確保の状況、取引の実態等を踏まえて行うよう配慮することとしています。

勤務間インターバル制度の普及促進

【「勤務間インターバル」制度とは？】

1日の勤務終了後、翌日の出社までの間に、一定時間以上の休息時間（インターバル）を確保する仕組みです。この仕組みを企業の**努力義務**とすることで、働く人々の十分な生活時間や睡眠時間を確保します。

【例:11時間の休息時間を確保するために始業時間を後ろ倒しにする場合】



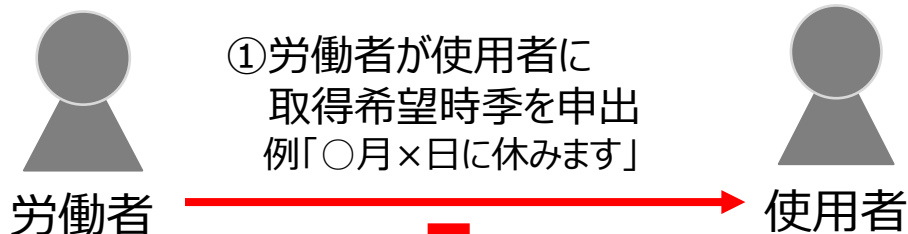
*「8時～10時」までを、働いたものとみなす方法などもあります。

一定日数の年次有給休暇の確実な取得

使用者は、10日以上の子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いけないこととされています。

改正前

労働者が自ら申し出なければ、
年休を取得できませんでした。

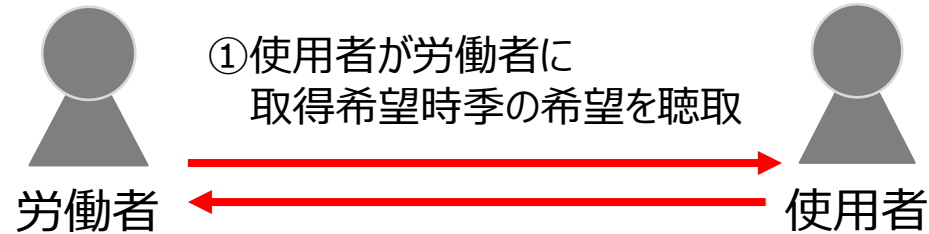


②〇月×日に年休が成立

そもそも、①の希望申出が
しにくいという状況がありました。

改正後

使用者が労働者の希望を聴き、
希望を踏まえて時季を指定。
年5日の取得をしていただきます。



③〇月×日に年休が成立

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

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が廃止されます。

改正前

月60時間超の残業割増賃金率
大企業 → 50%
中小企業 → 25%

	1か月の時間外労働 ※1日8時間、週40時間を超える労働時間	
	60時間以下	60時間超
大企業	25%	50%
中小企業	25%	25%

改正後

月60時間超の割増賃金率
大企業、中小企業ともに50%
※中小企業の割増賃金率を引き上げ

	1か月の時間外労働 ※1日8時間、週40時間を超える労働時間	
	60時間以下	60時間超
大企業	25%	50%
中小企業	25%	50%

労働時間の状況の把握の実効性の確保

労働時間の状況について、使用者の現認や客観的な方法による把握が義務付けられました。

*** 専門業務型裁量労働制を導入しても、労働時間の把握義務は免除されません。**

改正前

割増賃金を適正に支払うため、労働時間を客観的に把握することを通達で規定

⇒裁量労働制が適用される人などは、当該通達の対象外となっていました。

【通達の対象外となっていた理由】

- ・裁量労働制の適用者は、みなし時間*に基づき割増賃金の算定をするため。
- ・管理監督者は、時間外・休日労働の割増賃金の支払い義務がかからないため。

*「みなし時間」：実際の労働時間に関わらず、予め定められた時間労働したものとみなすこと。

改正後

健康管理の観点から、裁量労働制が適用される人や管理監督者も含め、すべての人の労働時間の状況が客観的な方法
その他適切な方法で把握されるよう法律で義務づけます。

労働時間の状況を客観的に把握することで、
長時間働いた労働者に対する、医師による面接指導*を確実に実施します。

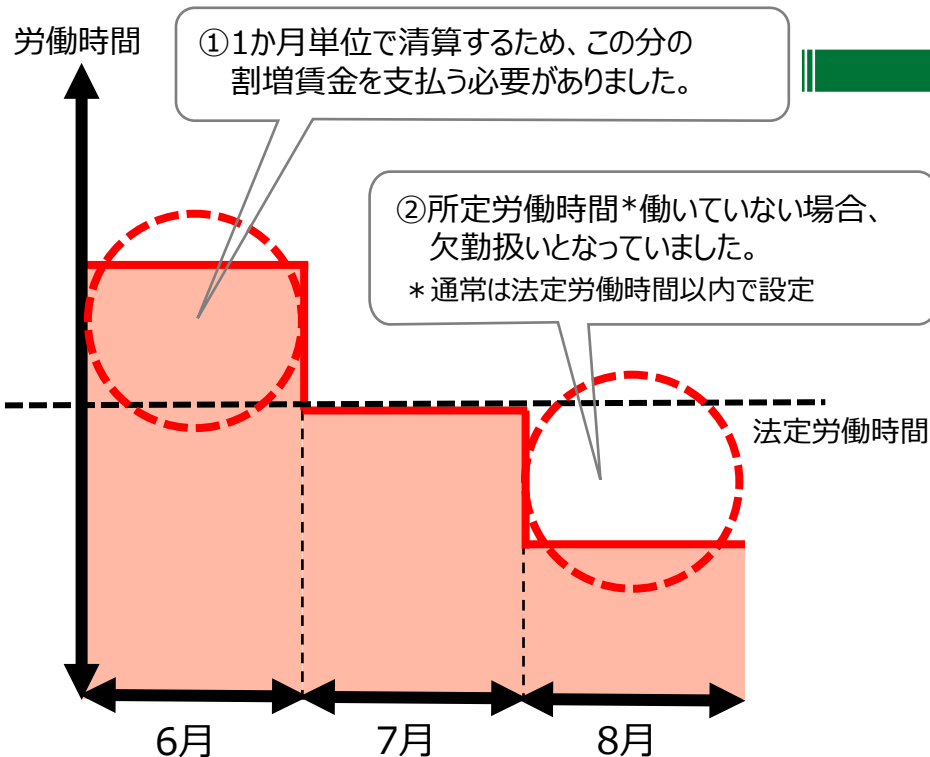
*「労働安全衛生法」に基づいて、残業が一定時間を超えた労働者から申出があった場合、使用者は医師による面接指導を実施する義務があります。

「フレックスタイム制」の拡充

フレックスタイム制の「清算期間」の上限を1か月から3か月に延長。子育てや介護といった生活のニーズに合わせて、労働時間を決められ、より柔軟な働き方が可能になります。

改正前

労働時間の清算期間：1か月



改正後

労働時間の清算期間：**3か月**

= 6月に働いた時間分を、8月に休んだ分に振替できます。

①**3か月の平均で法定労働時間以内にすれば、割増賃金の支払いは必要ありません。**

②**6月に働いた時間分があるので、8月は働かなくても欠勤扱いとなりません。**

例えばこんなメリットがあります！

「6・7・8月の3か月」の中で労働時間の調整が可能となるため、子育て中の親が8月の労働時間を短くすることで、**夏休み中の子どもと過ごす時間を確保しやすくなります。**

【「高度プロフェッショナル制度」とは？】

高度の専門的知識等を有し、職務の範囲が明確で一定の年収要件を満たす労働者を対象として、労使委員会の決議及び労働者本人の同意を前提として、**年間104日以上**の休日確保措置や**健康管理時間の状況に応じた健康・福祉確保措置**等を講ずることにより、**労働基準法に定められた労働時間、休憩、休日及び深夜の割増賃金に関する規定を適用しない制度**です。

①対象労働者

- (1) 使用者との合意に基づき職務が明確に定められていること
- (2) 使用者から確実に支払われると見込まれる1年間当たりの賃金の額が少なくとも1,075万円以上であること
- (3) 対象労働者は、対象業務に常態として従事していることが原則であり、対象業務以外にも状態として従事している者は対象労働者とはならないこと

②対象業務

- (1) 対象業務に従事する時間に関し、使用者から具体的な指示を受けて行うものではないことが必要
- (2) 具体的な対象業務

・金融工学等の知識を用いて行う金融商品の開発の業務

・資産運用の業務又は有価証券の売買その他の取引の業務のうち、投資判断に基づく資産運用の業務、投資判断に基づく資産運用として行う有価証券の売買その他の取引の業務又は投資元段に基づき自己の計算において行う有価証券の売買その他の取引の業務

・有価証券市場における相場等の動向又は有価証券の価値等の分析、評価又はこれに基づく投資に関する考案又は助言の業務

・顧客の事業の運営に関する重要な事項についての調査又は分析及びこれに基づく当該事項に関する考案又は助言の業務

・新たな技術、商品または役務の研究開発の業務

③健康確保措置

- ・年間104日の休日確保措置を義務化。
- ・加えて、以下のいずれかの措置の実施を義務化（選択的措置）。
 - (1) インターバル措置
 - (2) 1月又は3月の在社時間等の上限措置
 - (3) 2週間連続の休日確保措置
 - (4) 臨時の健康診断

「産業医・産業保健機能」の強化

【「産業医」とは？】

労働者の健康管理等について、専門的な立場から指導や助言を行う医師。労働安全衛生法では、**労働者数50人以上の事業場においては、産業医の選任が事業者の義務**になっています。また、小規模事業場（労働者数50人未満の事業場）においては、産業医の選任義務はありませんが、労働者の健康管理を医師等に行わせるように努めなければなりません。

【衛生委員会とは？】

労働者の健康管理等について、労使が協力して効果的な対策を進めるために、事業場に設置する協議の場。**労働者数50人以上の事業場においては、衛生委員会の設置が事業者の義務**になっています。

① 産業医の活動環境の整備

改正前

産業医は、労働者の健康を確保するために必要があると認めるときは、事業者に対して勧告をすることができます。

事業者は、産業医から勧告を受けた場合は、その勧告を尊重する義務があります。

改正後

事業者から産業医への情報提供を充実・強化

事業者は、長時間労働者の状況や労働者の業務の状況など産業医が労働者の健康管理等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します。

産業医の活動と衛生委員会との関係を強化

事業者は、産業医から受けた勧告の内容を事業場の労使や産業医で構成する衛生委員会に報告することとしなければならないこととし、衛生委員会での実効性のある健康確保対策の検討に役立てます。

② 労働者に対する健康相談の体制整備、労働者の健康情報の適正な取扱いの推進

改正前

事業者は、労働者の健康相談等を継続的かつ計画的に行う必要があります。

改正後

産業医等による労働者の健康相談を強化

事業者は、産業医等が労働者からの健康相談に応じるための体制整備に努めなければならないこととします。

事業者による労働者の健康情報の適正な取扱いを推進

事業者による労働者の健康情報の収集、保管、使用及び適正な管理について指針を定め、労働者が安心して事業場における健康相談や健康診断を受けられるようにします。

不合理な待遇差を解消するための規定の整備①

同一企業内において、正社員と非正規社員の間で、基本給や賞与などあらゆる待遇について不合理な待遇差を設けることが禁止されます。裁判の際に判断基準となる「均衡待遇規定」「均等待遇規定」が法律に整備されました。

①パートタイム労働者・有期雇用労働者

均衡待遇規定：①職務内容（業務の内容+責任の程度）、②職務内容・配置の変更範囲、③その他の事情を考慮して不合理な待遇差を禁止

均等待遇規定：①職務内容（業務の内容+責任の程度）、②職務内容・配置の変更範囲が同じ場合は、差別的取扱いを禁止

改正後

- ・個々の待遇（基本給、賞与、役職手当、食事手当、福利厚生、教育訓練など）ごとに、当該待遇の性質や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。
- ・均等待遇規定について、**新たに有期雇用労働者も対象**となる。
- ・待遇ごとに判断することを明確化するため、**ガイドライン（指針）を策定**。

【改正前→改正後】 ○：規定あり △：配慮規定 ×：規定なし ◎：明確化

	パート	有期	派遣
均衡待遇規定	○ → ◎	○ → ◎	△ → ○ +労使協定
均等待遇規定	○ → ○	× → ○	△ → ○ +労使協定
ガイドライン（指針）	× → ○	× → ○	× → ○

不合理な待遇差を解消するための規定の整備②

同一企業内において、正社員と非正規社員の間で、基本給や賞与などあらゆる待遇について不合理な待遇差を設けることが禁止されます。派遣については、派遣先との均等・均衡または労使協定による待遇決定の選択制になります。

②派遣労働者

改正後

・以下のいずれかの確保の義務化。

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

*あわせて、派遣先になろうとする事業主に対し、派遣先労働者の待遇に関する派遣元への情報提供義務を新設。

・派遣先事業主に、派遣元事業主が上記①②を遵守できるよう**派遣料金の額の配慮義務を創設**。

・均等・均衡待遇規定の解釈の明確化のため、**ガイドライン（指針）を策定**。

【改正前→改正後】 ○：規定あり △：配慮規定 ×：規定なし ◎：明確化

	パート	有期	派遣
均衡待遇規定	○ → ◎	○ → ◎	△ → ○ + 労使協定
均等待遇規定	○ → ○	× → ○	△ → ○ + 労使協定
ガイドライン（指針）	× → ○	× → ○	× → ○

労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

非正規社員は、正社員との待遇差の内容や理由などについて、事業主に対して説明を求めることができます。

改正後

(1) 雇入れ時

有期雇用労働者に対する、雇用管理上の措置の内容（賃金、教育訓練、福利厚生施設の利用、正社員転換の措置等）に関する説明義務を創設。

(2) 説明の求めがあった場合

非正規社員から求めがあった場合、正社員との間の待遇差の内容・理由等を説明する義務を創設。

(3) 不利益取扱いの禁止

説明を求めた労働者に対する場合の不利益取扱い禁止規定を創設。

【改正前→改正後】 ○：説明義務の規定あり ×：説明義務の規定なし

	パート	有期	派遣
雇用管理上の措置の内容*（雇入れ時）	○ → ○	× → ○	○ → ○
待遇決定に際しての考慮事項（求めがあった場合）	○ → ○	× → ○	○ → ○
待遇差の内容・理由（求めがあった場合）	× → ○	× → ○	× → ○
不利益取扱いの禁止	× → ○	× → ○	× → ○

* 賃金、福利厚生、教育訓練など

行政による事業者への助言・指導等や裁判外紛争解決手続の整備

行政による助言・指導等や行政ADR*の規定を整備します。
都道府県労働局において、無料・非公開の紛争手続を行います。

* 事業主と労働者との間の紛争を、裁判をせずに解決する手続のこと。

改正後

- ・有期雇用労働者・派遣労働者について、行政による裁判外紛争解決手続（**行政ADR**）の根拠規定を整備しました。
- ・「均衡待遇」や「待遇差の内容・理由に関する説明」についても、行政ADRの対象となります。

【改正前→改正後】 ○：規定あり △：部分的に規定あり（均衡待遇は対象外） ×：規定なし

	パート	有期	派遣
行政による助言・指導等	○ → ○	× → ○	○ → ○
行政ADR	△ → ○	× → ○	× → ○