

はじめに

働き方改革関連法の成立により、労働基準法等の8つの法律の改正が行われました。

企業の経営者や管理監督者、さらには企業にアドバイスをを行う専門家は、これらの法改正に対応して、周知、改善指導を行い、法令を遵守していかなければなりません。

企業その他の関係者が法令改正の内容について十分に理解、準備し、対応する時間は限られています。

そこで、本書では、実務者むけに2つの工夫をしています。

そのひとつは、法改正に基づき、各企業が作成し、労基署等の担当行政機関に届け出なければならない就業規則、労使協定、労使委員会決議、労使委員会運営規程等の例を試案という形で掲載したことです。

これらの改正就業規則等の試案は、今後、関係省令、告示、通達等の内容が確定した時点でチェックしたうえで、お使いください。

もうひとつは、改正された法規定の解説だけでなく、改正法に関連する現在の各種法規制の全体像についても記述したことです。

例えば、「第1部 平成30年改正労働基準法等の実務」では、第1章で同改正法の内容について解説し、第2・3章では、法改正後の労働時間・休日・割増賃金、年次有給休暇に関する法規定全般について解説しています。

これらの工夫が読者諸氏の改正諸法の理解と実務対応に役立てば幸いです。

平成30年7月

元長野、沖縄労働基準局長

瑞宝小綬賞受賞（平成28年11月3日）

布施 直春

第1部

平成30年 改正労働基準法等の実務

一時間・休日外労働について罰則付きの上
限規制が設けられた（平成31年（2019
年）4月施行、ただし、中小企業は平成
32年（2020年）4月施行）。

時間外・休日・深夜労働の割増賃金を支
払わなくてもよい「高度プロ社員制度」が
できた（平成31年（2019年）4月施行）。

1年間に5日間の年次有給休暇の時季指
定が全企業に義務付けられた（同上）。

1カ月60時間を超える場合の時間外勞
働割増賃金率が、全企業、50%となつた
（平成35年（2023）年4月から施行）。一

第 1 章

平成30年改正労働基準法等の 改正内容

第 1 節 働き方改革関連法（労基法等 8 法の 改正）の全体像

① 働き方改革関連法と改正労基法の全体像

1) 働き方改革関連法（労基法等 8 法の改正）が平成30年（2018年）6月に、通常国会で成立しました。この法律の全体像と改正項目別・年度別の施行日は、**図表 1～3**のとおりです。

働き方改革関連法は、労働基準法、労働時間等設定改善法、労働安全衛生法、じん肺法、パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法、及び雇用対策法の 8 法の改正を一括して行うものです。

なお、企画業務型裁量労働制の対象業務の拡大（労基法の改正）については、平成30年通常国会に提出された法案から削除されました。

図表 1 働き方改革を推進するための関係法律（8法）の整備に関する法律の全体像

働き方改革を総合的に推進するため、長時間労働の是正、多様で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。

I 長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現等

1. 時間外・休日労働の罰則付き上限規制の導入（労働基準法）

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時間以内、単月100時間（休日労働を含む）未滿、複数月（2～6カ月）平均80時間（休日労働を含む）以内を限度に設定。

第1部 平成30年改正労働基準法等の実務

(※) 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と適用等の例外あり。研究開発業務について、医師の面接指導を受けた上で、適用除外。

2. 長時間労働抑制策・年次有給休暇取得促進等（労働基準法）

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。また、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。

3. 多様で柔軟な働き方の実現（労働基準法）

高度プロフェッショナル制度の創設等を行う。（高度プロフェッショナル制度における健康確保措置を強化：労働安全衛生法）

4. 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）、産業医・産業保健機能の強化（労働安全衛生法等）

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。

事業者から、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することとするなど、産業医・産業保健機能の強化を図る。

II. 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保

1. 労働者が待遇差について司法判断を求める際の根拠となる法規定の整備（パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法）

短時間労働者・有期雇用労働者について、正規雇用労働者との待遇差が不合理か否かは、それぞれの待遇ごとに、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。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※を満たす労使協定による待遇のいず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。

(※) 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

2. 労働者に対する待遇に関する事業主の説明義務の強化（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、事業主に義務化。

III. 働き方改革の総合的かつ継続的な推進

働き方改革に係る基本的考え方及び施策全体を明らかにする。また、厚生労働大臣は、改革を着実に推進するための「基本方針」（閣議決定）を定めるとともに、関係大臣等に必要な要請を行うことができることとする。（雇用対策法）

●施行期日 I：平成31年（2019年）4月1日（ただし、1については中小企業は平成32年（2020年）4月1日、2のうちの中小企業における割増賃金率の見直しは平成35（2023年）年4月1日）、II：平成32年（2020年）4月1日（中小企業

第1章 平成30年改正労働基準法等の改正内容

におけるパートタイム労働法・労働契約法の改正規定の適用は平成33年（2021年）4月1日）、Ⅲ：公布日（平成30年（2018年）8月頃）

図表2 改正労基法等の改正項目別・年度別・施行日一覧

施行年月日	施行事項
①平成31年 (2019年) 4月1日	働き方改革関連法（労基法等8つの法改正）の原則的施行日（次の②～④を除きこの日から改正法規定が適用される。）
②平成32年 (2020年) 4月1日	a 時間外・休日労働の罰則付き上限規制（中小企業のみ：労基法） b パートタイム労働法・労働者派遣法・労働契約法の改正規定（中小企業についての下記法改正を除く。）
③平成33年 (2021年) 4月1日	パートタイム労働法・労働契約法の改正法規定（中小企業のみ）
④平成35年 (2023年) 4月1日	割増賃金率の「25%以上」から「50%以上」への引上げ（中小企業のみ：労基法）

図表3 中小企業に該当する範囲

業種	資本金の額または出資の総額	または	常時使用する労働者数
小売業	5,000万円以下	または	50人以下
サービス業	5,000万円以下	または	100人以下
卸売業	1億円以下	または	100人以下
その他	3億円以下	または	300人以下

2) 成立した働き方改革関連法のうちの労基法改正の全体像は、**図表4**のとおりです。

第1部 平成30年改正労働基準法等の実務

図表4 働き方改革関連法による労働基準法改正の全体像

長時間労働を抑制するとともに、労働者が、その健康を確保しつつ、創造的な能力を発揮しながら効率的に働くことができる環境を整備するため、労働時間制度の見直しを行う等所要の改正を行う。

I 長時間労働抑制策・年次有給休暇取得促進策等

- (1) **時間外・休日労働の罰則付き上限規制**
 - ・ 週40時間を超えて労働可能となる時間外労働時間の限度を、原則として、月45時間、かつ、年360時間とする、特例として、単月100時間（休日労働を含む。）未満、複数月（2～6カ月）平均で80時間（同）以内、かつ、年720時間以内とする。これらの法違反には罰則を課す。
- (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**
 - ・ 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（2023年）4月1日から施行）
- (3) **5日の年次有給休暇の確実な取得**
 - ・ 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ない）。

II 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ヵ月」から「3ヵ月」に延長する。
- (2) **高度プロフェッショナル制度(特定高度専門業務・成果型労働制)の創設**
 - ・ 職務の範囲が明確で一定の年収（少なくとも1,075万円以上）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、健康・福祉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、休日割増賃金等の規定を適用除外とする。
 - ・ 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）

施行期日：平成31(2019年)年4月1日(ただし、Iの(1)については、中小企業は平成32年(2020年)4月1日。またIの(2)については平成35年(2023年)4月1日)