

## 働き方改革 法案要綱について

働き方改革が秋の臨時国会の大きな焦点となる予定でしたが、政局による選挙のため法案審議が先送りとなりました。予定では 2018 年 4 月 1 日施行するものも含まれているため、今後のスケジュールがどうなるか気になるところです。既に本ニュースで改正予定の一部を紹介していますが、再度全体の概要を見てみることにします。

9 月 15 日に厚生労働省の諮問機関である「労働政策審議会」が加藤厚生労働大臣に「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案要綱」を答申しました。この「働き方改革」に関する法律は、労働基準法、労働安全衛生法、労働契約法、パート労働法、労働者派遣法、雇用対策法、労働時間等設定改善法の改正を伴うもので、法改正は一本にまとめた法律案として行われます。

大きくは、労働時間に関する改正といわゆる「同一労働同一賃金」に関する 2 つの内容が柱となっています。

### ◆◆◆ 要綱のポイント ◆◆◆

#### ◎ 長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現等

- ・労働時間に関する制度の見直し

従来、基準告示で明示されていた時間外労働の規制の上限を明確にし、**特例による青天井を年 720 時間に規制することになりました。**月に 100 時間未満、月平均 80 時間未満、特例の回数は現行法通り 6 回までです。もう一つ、従来では休日労働の時間は時間外労働の別枠で計算されていましたが、今回の原則月 45 時間以内の時間に休日労働時間も含むとされます。

- ・中小企業への猶予措置として月 60 時間を越える時間外労働に関する割増率（50%以上）については廃止されます。
- ・10 日以上有給休暇がある者に、毎年 5 日を時季指定することになります。
- ・企画業務型裁量労働制の対象業務として「**課題解決型の開発提案業務**」と「**裁量的に PDCA を回す業務**」が追加されます。一方、高度プロフェッショナル制度の創設については、連合が強く反対していることもあり、法制化の見通しは定かでないと言えます。
- ・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を確保する「勤務間インターバル制度」の導入が努力義務化されます。

#### ◎ 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保（主として同一労働同一賃金制度）

正規雇用労働者と短時間・有期雇用労働者との不合理な待遇の禁止に関し、現行法（パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法）の規定をより具体的・明確にすることと、労働法に規定されている均等待遇規定を有期雇用契約労働者にも適用させるための改正が予定されています。

また、正規・非正規との待遇差がある場合には、**待遇差の内容・理由等に関する説明を義務化**されます。

派遣労働者にも、派遣先労働者との**均等・均衡待遇と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が義務付け**されます。これら正規・非正規雇用における労働条件の待遇差の是正の柱となるのが、同一労働同一賃金です。現状の「同一労働同一賃金ガイドライン」がどのような形で法案化されるか注目されます。尚、10 月末に開催する当事務所主催セミナーでは、この改正動向について外部の弁護士による解説を行う予定です。奮ってご参加下さい。

（詳しくは、別紙セミナーのお知らせの確認、及び担当者にお問い合わせ下さい。）

## 日本郵便 非正規格差「一部違法」東京地裁判決

日本郵便の契約社員が、正社員との間で手当などに格差があるのは違法だとして待遇改善を求めた裁判で、東京地裁は9月14日、正社員と同じ仕事をしているのに、年末年始勤務手当や住居手当が全く支給されないのは労働契約法に違反するとして、約92万円を支払うよう命じました。

労働契約法20条は、有期契約労働者と無期契約労働者との間で、期間の定めがあることにより不合理に労働条件を相違させることを禁止しており、裁判では今回のケースが不合理な労働条件といえるかどうか争われました。

その結果、正社員と契約社員では、職務内容や配置転換の範囲に違いがあり、その点を踏まえると、賞与などで格差があることは不合理とはいえないとしました。一方、転居を伴う異動がない一般職の正社員に住宅手当があるのに、契約社員に支給していないことや、年末年始の勤務手当や病気休暇などを契約社員に与えていないことについては不合理だとしました。

判決では、労働契約法20条は「同一労働同一賃金の考え方を採用したものではなく、正社員と非正規社員の間で賃金制度上の違いがあることを許容する」とし、そのうえで手当や休暇について個別に合理的な格差かどうか検討されています。企業は今後、正社員と非正規社員の労働条件の格差について、改めて確認する必要があると思われます。また、政府は現在、同一労働同一賃金に向けた法改正を検討しており、今回の判決は政府案が示す不合理な格差の解消と同様の趣旨のものといえます。



## 長時間残業で労働基準法違反是正勧告（36協定超え）

警備員に指令を出す「管制員」の社員数人に労使協定の上限を超える長時間残業をさせたとして、某大手警備業会社（東京都）が、東京労働局渋谷労働基準監督署から7月5日付けで労働基準法違反（労働時間）で是正勧告を受けたことが分かったとして企業名公表でニュースになりました。

渋谷労働基準監督署では平成29年度の重点実施事項で『長時間労働の抑制、過重労働による健康障害防止対策を進める』を挙げています。渋谷労働基準監督署に限らず、脳・心疾患や精神障害等の労災請求件数が高水準で推移し、長時間労働による健康障害が発生していることから、長時間労働の抑制、過重労働による健康障害防止及び労働条件の確保のための監督指導を実施することを重点事項に挙げています。

### — 重点実施事項 —

- ① 時間外労働・休日労働の協定届の適正な締結と限度基準の遵守等による長時間労働の抑制
- ② 月80時間超の時間外・休日労働が疑われる事業場に対する監督指導の実施
- ③ 過労死等労災請求事案があり、長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導の実施
- ④ 違法な長時間労働を複数の事業場で行う企業に対する局長等による指導・公表制度の取組強化



## ～障害者の法定雇用率が引き上げになります～

従業員が一定数以上の規模の事業主は、従業員に占める身体障害者・知的障害者の割合を「法定雇用率」以上にする義務があります。（障害者雇用促進法 43 条第 1 項）

現在の民間企業の「法定雇用率」は 2.0% ですので、従業員を 50 人以上雇用している企業は、身体障害者又は知的障害者を 1 人以上雇用しなければなりません。

この「法定雇用率」が平成 30 年 4 月 1 日から「**2.2%**」に引き上げられます。

| 事業主区分       | 法定雇用率  |             |
|-------------|--------|-------------|
|             | 現行     | 平成30年4月1日以降 |
| 民間企業        | 2.0% ⇒ | <b>2.2%</b> |
| 国、地方公共団体等   | 2.3% ⇒ | <b>2.5%</b> |
| 都道府県等の教育委員会 | 2.2% ⇒ | <b>2.4%</b> |

今回の「法定雇用率」の引き上げにより、障害者を雇用しなければならない民間企業の事業主の範囲が、従業員 50 人以上から **45.5 人以上** に変わります。

また、平成 30 年 4 月から 3 年を経過する日より前に、民間企業の法定雇用率は「2.3%」になります。

※ 具体的な次回引き上げ時期は、今後、労働政策審議会において議論がなされます。

※ 2.3% となった際には、対象となる事業主の範囲は、従業員 43.5 人以上に広がります。



## 10 月は「年次有給休暇取得推進期間」です

年次有給休暇の取得は、心身の疲労回復などのために大切なことです。

それだけでなく、年次有給休暇を取得しやすい環境は、仕事に対する意識やモチベーションを高め、仕事の生産性を向上させ、企業イメージの向上や優秀な人材の確保につながるなど、企業と労働者の双方にメリットがあります。



年次有給休暇のうち 5 日を除いた残りの日数については、労使協定により計画的に取得日を割り振ることができる「計画年休制度」があります。

労使協調のもと、土日、祝日に年次有給休暇を組み合わせ、3 日（2 日）＋1 日以上の休暇を実施してみませんか？

厚労省の年次有給休暇取得推進期間専用 WEB ページでは、有休休暇の計画付与制度の活用方法を紹介しています。

[http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/jikan/sokushin/index.html](http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/jikan/sokushin/index.html)



## 教育訓練給付金 適用対象期間延長が最大20年に（平成30年1月）

雇用保険の教育訓練給付金については、離職日の翌日以降1年間のうちに、妊娠、出産等の理由により引き続き30日以上受講を開始することができない場合は、申請により離職日の翌日から受講開始日までの教育訓練給付の対象期間（**適用対象期間**）を、受講を開始できない日数分延長することができます。

この適用対象期間の延長が、最大4年となっていました、**最大20年まで可能**になります。

|                |   |
|----------------|---|
| <b>対象となる方</b>  | 離職日の翌日から起算して20年を経過する日が平成30年1月1日以後にある方<br>（離職日が <b>平成10年1月1日以後</b> ）<br>すでに離職日の翌日から4年を過ぎている方についても、平成30年1月1日以後であれば、延長が可能となります。<br>申請にあつては平成30年1月1日前から可能です。（平成30年1月1日以後は最大20年まで延長） |
| <b>延長となる理由</b> | 妊娠、出産、育児（18歳未満の者の育児に限る※）、疾病、負傷など<br>※基本手当に係る受給期間、高年齢雇用継続給付の延長については、3歳未満の者の育児に限ります。  |

○教育訓練給付制度（厚労省HP）

[http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/jinzaikaihatsu/kyouiku.html](http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/kyouiku.html)

## 厚労省 残業減で休日増の中小企業に最大で200万円助成の方針

改善助成金の「時間外労働上限設定コース」を拡充し、残業時間を削減し休日を増やした中小企業に対して、最大で200万円を助成する方針としました。

現在は残業時間の上限を月45時間・年360時間以下に成果目標を設定すると最大50万円を助成されますが、これを月80時間・年720時間超の残業時間だったところから一気に達成した場合、助成金を100万円に引き上げます。

加えて、新たに週休2日制を導入すると助成金を上乗せする措置を設け、1カ月当たりの休日を4日増やすと最大で100万円、3日増で75万円、2日増で50万円、1日増で25万円となります。残業時間の抑制と併せ、企業は最大200万円の助成を受けられこととなります。

これにより、年720時間など、残業できる時間に上限が設けられ、施行された場合の中小企業の早期の残業短縮などへの対応を促します。

## セミナー開催のお知らせ

今月下旬にあかつき主催のセミナーを下記テーマで開催いたします

### 1. 同一労働同一賃金の法改正の動向と留意点

講師：弁護士 荻谷 聡史

### 2. 平成30年労務管理問題

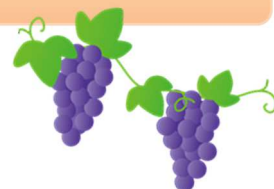
講師：社会保険労務士法人あかつき

特定社会保険労務士 酒井 喜久代

特定社会保険労務士 水野 博之

### 3. ISO45001のご案内

※セミナーの詳細につきましては、各事務所担当者まで、お問合せください。



ご不明な点や詳細は、  
担当者まで  
お問い合わせください。

毎月1回発行 「あかつき News」  
〒151-0051 渋谷区千駄ヶ谷5-23-5 代々木イーストビル6F  
TEL:03-5357-7510 FAX:03-5357-7512  
<http://www.akatsuki-sr.jp>