

—特集 3—

〈施行前・改正前の要点整理〉 これから施行・改正される 法令のポイントまとめ

実務対応に備えて、 平成30年12月以降に施行される 改正法のポイントを解説

近年、労働関係法令の改正や審議が目まぐるしく行われているが、平成31年度については働き方改革関連法の成立に伴い、労働基準法、労働安全衛生法等の改正法施行が確定している。企業の人事担当者は都度、就業規則や諸規程、制度等の見直しを余儀なくされ、その対応に苦慮されているものと思われる。

そこで、本特集では、①平成30年12月以降に施行される改正法、②施行済みの改正法を中心に、これら全体像を確認しつつ、各改正法のポイントと実務上の留意点を解説する（本文中の参照条文は、施行後のもの）。

社会保険労務士法人みらいコンサルティング

社会保険労務士 石谷健造 (いしたに けんぞう)
社会保険労務士 近藤杏介 (こんどう きょうすけ)
特定社会保険労務士 佐保田 藍 (さほだ あい)
社会保険労務士 松山 陽 (まつやま あきら)
社会保険労務士 向畑貴大 (むかいはた たかひろ)
社会保険労務士 山崎有紀 (やまさき あき)
社会保険労務士 山本真佑 (やまもと しんすけ)

1 はじめに

平成30（2018）年6月29日、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（働き方改革関連法）が国会で成立した。働き方改革の狙いは「誰もが活躍できる社会の実現」と「企業の生産性を向上させること」である。

近年、少子高齢化が急激に進んでいる。民間の調査機関によると、日本の労働力人口は、2005年以降おおむね横ばいであるものの、今後は減少し続け、2065年には4000万人弱まで落ち込むと試算されている。また、わが国の1人当たり労働生産性や時間当たり労働生産性は欧米に比べて低い水準となっている。

働き方改革の柱は、長時間労働を改善する「時間外労働の上限規制」や、正社員と非正規社員の不合理な待遇差を解消する「同一労働同一賃金」となっている。これらを通して労働力人口の低下を補うべく無駄な残業を減らし、生産性を向上させることが働き方改革の狙いである。

2017年11月の所信表明演説で、安倍首相は「女性が輝く社会、お年寄りも若者も、障害や難病のある方も、誰もが生きがいを感じられる『一億総活躍社会』を創り上げます」と述べている。働き方改革は、この一億総活躍社会に向けた最大の取り組みと位置づけられている。雇用形態に柔軟性を持たせることで、例えば子育て中の女性や、病気や障害のある人、また高齢者に至るまで、すべての人に働く場を提供し、労働力人口を増やすことにある。

これまで長時間労働が日常的だった企業や職場では、いきなり労働時間の削減や環境を整備することは難しいであろうが、企業が具体的に取り組みを進め、業務内容を改善すれば、従業員のモチベーションはアップし、離職率の低下にもつながると考えられる。さらには、企業としての評価も高まり、新たな人材確保や育成にもつながり、経営面でも大きなメリットになるものである。

本稿では、働き方改革関連法を中心にこれから改正される法令の解説を行う。今後の企業内の取り組みの一助となれば幸いである。

2 労働関係法の改正状況

主に平成30年12月以降に施行される主要な法改正の内容を[図表1]にまとめたので、全体像をご覧いただきたい。

細かな法改正も含まれるので、労務管理上重要と考えられる改正内容に絞ってポイントを述べたい。

3 平成30（2018）年12月以降に施行される改正法

[1]改正労働基準法

(1)時間外労働時間の上限規制

（施行日：平成31〔2019〕年4月1日。中小企業は平成32〔2020〕年4月1日）

実務上のポイント

- 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、単月100時間未満（休日労働含む）、複数月平均80時間（休日労働含む）を限度に設定

労働者に時間外労働または休日労働をさせる場合は、労働基準法（以下、労基法）36条に基づき、労使間で協定を締結し、所轄の労働基準監督署長へ届け出ることが義務づけられている（以下、36協定）。時間外労働とは、労基法32条が定める1日8時間、1週40時間の法定労働時間を超える労働時間をいい、休日労働とは、労基法35条が定める週1回の法定休日における労働をいう。

時間外労働をさせる限度時間について、現行は旧労働省告示「労働時間の延長の限度等に関する基準」（平10.12.28 労告154、最終改正：平21. 5.29 厚労告316）により、1カ月45時間、1年360時間

(1年単位の変形労働時間制の場合は、1カ月42時間、1年320時間)の上限が設定されていたが、今回の法改正により、この限度時間について労基法で規定されることになった。なお、上記の限度時間に変更はない。

また、「特別条項付き36協定」を締結することで、「臨時の特別な事情」がある場合に、1年のうち6回を限度として、原則の時間外労働時間の限

度時間を超えて労働させることができる。現行では、この特別条項の限度時間は規定されていないが、法改正により以下のように上限が設定された[図表2]。これらに違反した場合には、6カ月以下の懲役または30万円以下の罰金に処せられる。

- ① 1年間の時間外労働は720時間以内
- ② 1カ月の時間外労働と休日労働の合計が100時間未満

図表1 平成30(2018)年12月以降に施行される労働関係法の改正

年 月	法律名等 (正式名称は下記参照)	主な改正等の内容
平成31(2019)年4月	労働基準法	<ul style="list-style-type: none"> • 時間外労働の上限規制(単月100時間未満、複数月平均80時間以内、および年間720時間以内)^{※1} • 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、中小企業への猶予を廃止^{※2} • 年次有給休暇の年5日時季指定義務 • フレックスタイム制の「清算期間」の上限を1カ月から3カ月に延長 • 高度プロフェッショナル制度の創設
	労働安全衛生法	<ul style="list-style-type: none"> • すべての労働者に対する労働時間の把握義務 • 産業医・産業保健機能の強化(産業医の活動環境の整備、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り扱いルールの推進等)
	じん肺法	<ul style="list-style-type: none"> • 労働者の心身の状態に関する情報の取り扱いに関する項目の追加
	労働時間等設定改善法	<ul style="list-style-type: none"> • 勤務間インターバル制度導入の促進(努力義務)
平成32(2020)年4月 ^{※3}	パートタイム労働法	<ul style="list-style-type: none"> • 不合理な待遇差をなくすための規定の整備(均衡待遇規定の明確化、均等待遇規定の対象における有期雇用労働者の追加、ガイドラインの策定による規定解釈の明確化)
	労働契約法	
平成32(2020)年4月	労働者派遣法	<ul style="list-style-type: none"> • 労働者に対する正社員との待遇差や内容の説明義務の強化 • 行政による事業主への助言・指導等や裁判外紛争解決手続き(行政ADR)の規定を整備(短時間労働者、有期雇用労働者および派遣労働者に対して統一的に整備) • 派遣先事業主から派遣元事業主に対して、派遣労働者が従事する業務ごとに、比較対象となる労働者の賃金その他待遇等の情報提供を義務づけ
平成32(2020)年4月 ^{※4}	健康増進法	<ul style="list-style-type: none"> • 国、地方公共団体の責務等を法律上規定 • 多数の者が利用する施設等における喫煙の禁止 • 違反した者について、所要の罰則を規定

[注] 1. 法律名の略称ならびに正式名称は下記のとおり。
 • パートタイム労働法…短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律(法施行時より「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」〔パートタイム・有期雇用労働法〕に変更)
 • 労働時間等設定改善法…労働時間等の設定の改善に関する特別措置法
 • 労働者派遣法…労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律

2. 表中の※印に関して中小企業では施行日が異なる。
 ※1 中小企業は平成32(2020)年4月より施行
 ※2 中小企業は平成35(2023)年4月より施行
 ※3 中小企業は平成33(2021)年4月より施行
 ※4 一部の事項は公布の日から起算して6月を超えない範囲内において政令で定める日および公布の日から起算して1年6カ月を超えない範囲内において政令で定める日

③対象期間の初日から1カ月ごとに区分した各期間に当該各期間の直前の1カ月、2カ月、3カ月、4カ月、5カ月の期間を加えたそれぞれの期間における時間外労働と休日労働の合計が1カ月平均で80時間以内

なお、「臨時の特別な事情」とは、通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い臨時的に限度時間を超えて労働させる必要がある場合をできる限り具体的に定めなければならないものとされており、「業務の都合上必要な場合」「業務上やむを得ない場合」など恒常的な長時間労働を招くおそれがあるものは認められないので、注意が必要である。

また、この時間外労働の上限規制については、[図表3]のとおり、適用の猶予や除外される事業・業務が設けられている。

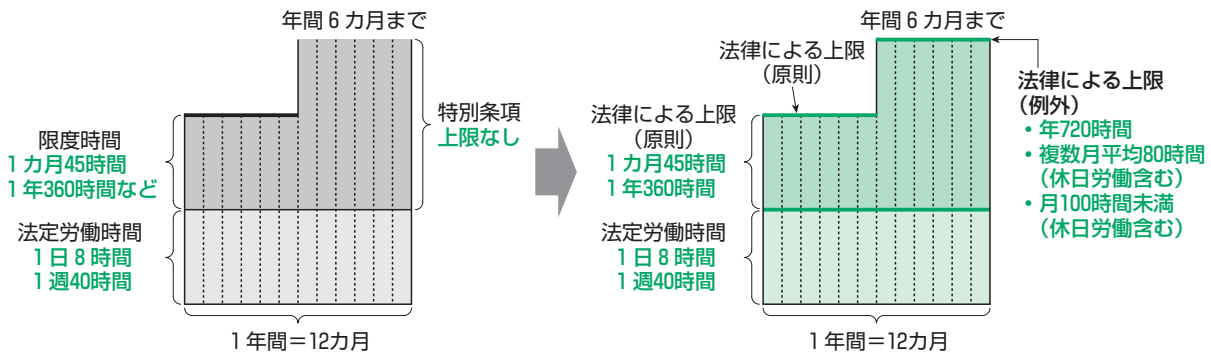
(2)中小企業における月60時間超の時間外労働に係る割増賃金率(50%以上)の猶予措置の廃止
(施行日：平成35〔2023〕年4月1日)

実務上のポイント

- 1カ月の起算日からの時間外労働時間数を累計して、60時間を超えた時点から50%以上の率で計算した割増賃金の支払いが必要

平成22(2010)年4月の労基法改正により、大企業については月60時間を超える時間外労働に對

図表2 時間外労働の上限規制



資料出所：厚生労働省「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）の概要」

図表3 適用猶予・除外の事業・業務

自動車の運転業務	改正法施行5年後に、時間外労働（1カ月45時間、年360時間）の上限規制を適用。特別条項の月100時間未満、年6回まで、複数月平均80時間の規制は適用せず、1年の上限時間は960時間とする
工作物の建設等の事業	改正法施行5年後に、一般則を適用（ただし、災害時における復旧・復興事業については、特別条項の月100時間未満、複数月平均80時間の要件は適用しない）
医師	改正法施行5年後に、原則一般則を適用。ただし、具体的な上限時間等は省令で定めることとする
鹿児島県および沖縄県における砂糖製造業	改正法施行5年間は、1カ月100時間未満・複数月80時間以内の要件は適用しない（改正法施行5年後に、一般則を適用）
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ない

する法定割増賃金率が25%以上から50%以上に引き上げられた。中小企業については当分の間、当該引き上げは適用しないとされていたが、今回の法改正の目的である長時間労働の是正のため、平成35（2023）年4月より猶予措置が廃止されることとなった。なお、[図表4]のいずれかに当てはまる場合が中小企業とされる。

なお、1カ月60時間の時間外労働の算定に、法定休日労働は含まれないが、それ以外の休日（法定外休日）に労働した場合に週40時間を超えた労働時間は含まれることになる。

前記(1)の記述のとおり、36協定の限度時間は1日8時間、1カ月45時間であり、それを超える時間外労働をさせる場合には、特別条項付き36協定を締結しなければならないが、特別条項の限度時間が60時間を超える場合には、60時間を超えた時間外労働に対する割増賃金率を36協定に記載する必要がある。同様に、就業規則にも、1カ月60時間を超える時間外労働の割増賃金率および1カ月の起算日について規定する必要がある。通常、1カ月の起算日は賃金計算期間の各初日とする場合が多い。

また、労使協定を締結することにより、1カ月60時間を超える時間外労働を行った労働者について、法定割増賃金率の引き上げ分の割増賃金の支払いに代えて、有給の休暇（代替休暇）を与えることができる。ただし、代替休暇を取得するかどうかは労働者の意思により決定するものとされている。

(3)年次有給休暇の年5日時季指定義務

(施行日：平成31(2019)年4月1日)

実務上のポイント

- 労働者ごとに年次有給休暇の取得状況を管理することが必要
- 労働者が取得した日数や計画的付与により取得した日数は控除が可能

世界各国と比べ、日本は年次有給休暇（以下、年休）の取得率が低い傾向にあり、これを是正するため、年10日以上年休が付与される労働者に対し、年5日については1年以内に時季を指定して与えることが義務化される。違反した場合は、30万円以下の罰金に処せられる。

週の所定労働時間および所定労働日数が短い短時間労働者は比例付与の対象となる場合があるが、この場合でも年10日以上付与される者については、付与日の時季を指定して与えなければならないことに留意する必要がある。

なお、労働者が自ら申し出て取得した日数や、労使協定で取得時季を定めて与えた日数（計画的付与）については5日から控除することができる。

また、全社的に起算日を合わせるために付与日を統一する等により、法定の基準日（入社日から6カ月後）と異なる運用を行っている場合も多いが、その場合、付与した日から1年以内に5日を指定して取得させなければならないため、注意が必要である。

上記のように、労働者の年休の取得状況を確実に把握することが必要となることから、労働者ご

図表4 月60時間超の時間外労働に係る割増賃金率の引き上げが猶予されてきた中小企業

業種	資本金の額または出資の総額		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		100人以下
卸売業	1億円以下		100人以下
その他	3億円以下		300人以下

資料出所：厚生労働省「リーフレット詳細版『改正労働基準法のポイント』」

との基準日、付与日数、取得日数、残日数を記録した「年次有給休暇管理簿」を作成し、3年間保存することが義務づけられることになった。

(4)フレックスタイム制の拡充

(施行日：平成31(2019)年4月1日)

実務上のポイント

- 労使協定を届け出すことで、1カ月を超える(最長3カ月)清算期間を設けることが可能
- 平均して週50時間を超える時間外労働があった場合は当月に清算が必要

フレックスタイム制とは、一定の清算期間の総労働時間を定め、その範囲内で各日の始業および終業時刻を労働者の決定に委ねる制度をいう。労働者がこれまで以上に仕事と生活の調和を図り、効率的な働き方を可能にできるよう、清算期間の延長(3カ月以内)等の改正が行われる。本改正により3カ月間で労働時間を調整することができるため、例えば、子どもの夏休み期間の労働時間を6月に割り振り、8月に短く働くことでプライベートに時間を割くことなどが可能となる。

①清算期間の上限の延長

清算期間の上限が1カ月から3カ月に延長される。より柔軟な働き方が可能となる反面、清算期間が長くなることによって各月の労働時間の長短の幅が大きくなり、特定の月において長時間労働が生じることが懸念される。短期的な過重労働を防止するために、1カ月を超える清算期間を定める場合には、以下の対応が必要となる。

ア 清算期間における法定外労働時間の取り扱い

清算期間を1カ月ごとに区分した各期間(最後に1カ月未満の期間が生じたときはその期間)における1週間の労働時間は、当該各期間を平均して1週間当たり50時間を超えないものとし、平均して1週間当たり50時間を超える時間に対しては各月において当該割増賃金(60時間を超える時間外労働に対しては5割以上)を支払わなければならない。

イ 労使協定の提出

1カ月を超える清算期間を定めたフレックスタイム制については、締結した労使協定を所轄の労働基準監督署長へ届け出なければならない。

ウ 労働させた期間が清算期間より短い者の法定外労働時間の取り扱い

労働させた期間が清算期間より短い者については、当該労働期間を平均し、1週間当たり40時間を超えた時間に対して労基法37条規定の割増賃金を支払わなければならない。

②完全週休2日制の場合の清算期間における労働時間数の限度

これまでのフレックスタイム制では、完全週休2日制(1週間の所定労働日数が5日)であっても、各年の曜日のめぐりによって清算期間における法定労働時間の総枠を超えてしまうケースがあった。特例として、完全週休2日制等一定条件を満たすことで清算期間の開始日から5週を平均して週40時間以内であれば法定労働時間の総枠内とすることが可能とされていた(平9.3.31 基発228)。今回の法改正により、完全週休2日制であることを前提に、労使協定で「所定労働日数×8時間」を清算期間における法定労働時間の総枠と定めることができることになる。

(5)高度プロフェッショナル制度の創設

(施行日：平成31(2019)年4月1日)

実務上のポイント

- 対象となる業務は高度の専門的知識が必要とされている
- 時間外労働、休日労働に加えて、深夜労働の割増賃金が不要
- 年間104日以上の日を確保することが必要

特定高度専門業務・成果型労働制(以下、高度プロフェッショナル制度)は、自律的で創造的な働き方を希望する者が高い収入を確保した上で、自由な働き方を選択できることを目的として新設

される。これまで労基法41条の定めにより、同条1項から3項に該当する者は、労働時間、休憩、休日に関する規定が適用除外とされてきたが、高度プロフェッショナル制度の対象労働者は、それに加えて深夜の割増賃金に関する規定も適用除外となる。これまで以上に自由度の高い働き方が可能となる反面、長時間労働を強いられることが懸念されている。

長時間労働が生じないよう、高度プロフェッショナル制度適用には、手続きや使用者が講ずべき措置が設けられ、現在も労働政策審議会において省令の審議がされている。現時点で定められている高度プロフェッショナル制度の適用の要件は、次のとおりである。

ア 対象業務

高度の専門的知識等を必要とし、その業務の性質上、従事した時間と成果との関連性が通常高くないと認められる業務であることが必要とされており、具体的には、金融商品の開発業務、金融商品のディーリング業務、アナリストの業務（企業・市場等の高度な分析業務）、コンサルタントの業務（事業・業務の企画運営に関する高度な考案または助言の業務）、研究開発業務等が想定されている。

イ 対象労働者

使用者と書面等による合意に基づき職務が明確に定められており、1年間に支払われると見込まれる賃金の額が平均給与額の3倍を相当程度上回る水準（1075万円を参考に検討。省令で規定）以上である労働者が想定されている。

ウ 使用者が講ずべき健康確保措置等

高度プロフェッショナル制度の対象労働者がいる場合、使用者は以下の健康確保措置等を講じなければならない。

- 客観的な方法等により「健康管理時間」（事業場内に所在していた時間と事業場外で業務に従事した労働時間との合計）を把握
- 年間104日以上かつ4週4日以上の日を確保すること

加えて、以下の①～④のいずれかの措置の実施を義務づけた。

- ① インターバル措置（終業時刻から始業時刻までの間に一定時間を確保する措置）+ 1カ月当たりの深夜業の回数を制限
- ② 1カ月または3カ月当たりの健康管理時間の上限を設定
- ③ 2週間連続の休暇
- ④ 臨時の健康診断の実施（在社時間等が一定時間を超えた者に対して、医師による面接指導を実施。面接指導の結果に基づき、職務内容の変更や特別な休暇の付与等の事後措置を講じる）

エ 労使委員会の設置および決議

制度導入の際には、法律に定める以下の手続きが必要となる。

- 事業場の労使同数の委員会（いわゆる労使委員会）で、対象業務、対象労働者、健康確保措置などを5分の4以上の多数で決議する（＝労働者側委員の過半数の賛成が必要になる）
- 書面による本人の同意を得る（同意の撤回も可能）
事業場の労使委員会において、その委員の5分の4以上の多数決により[図表5]に関する決議を行い、行政官庁へ届け出を行わなければならない。

図表5 高度プロフェッショナル制度に関する労使委員会の決議事項

- ① 対象業務の内容
- ② 対象労働者の範囲
- ③ 健康管理時間を把握すること・その把握方法
- ④ 年間104日以上、かつ、4週4日以上の日を確保する事項
- ⑤ 対象労働者に対して講ずる健康確保措置に関する事項（①インターバル確保・深夜業制限、②1カ月または3カ月の健康管理時間の上限措置、③2週間連続の休日、④臨時の健康診断のいずれかを選択）
- ⑥ 当該労働者に対する有給休暇の付与、健康診断等に関する事項
- ⑦ 対象労働者の同意の撤回に関する手続き
- ⑧ 対象労働者からの苦情処理措置に関する事項
- ⑨ 対象労働者の不同意に対して解雇その他不利益な取り扱いをしないこと
- ⑩ 上記のほか、省令で定める事項（決議の有効期間等）

[2]改正労働安全衛生法

(施行日：平成31(2019)年4月1日)

実務上のポイント

- ・長時間労働に対する医師の面接指導を実施するため、すべての労働者について労働時間の客観的な把握を義務づけ
- ・産業医、産業保健機能の強化

(1)労働時間の把握義務

これまで、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ガイドライン(「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」〔平29. 1.20策定〕)および通達(平29. 1.20 基発0120第3)で定めていたが、今後は、健康管理の観点からすべての労働者について客観的な方法による労働時間の把握が義務化される。また、これまで、上記通達では管理監督者や裁量労働制の適用者については対象外とされてきたが、長時間労働者に対する医師等による面接指導を確実に実施するため、すべての労働者が対象となる。

なお、把握方法の詳細については、上記ガイドラインを参考に、通達において明確化される予定となっている。

(2)産業医、産業保健機能の強化

産業医が専門的な立場から労働者の健康確保のために、労働環境を整備すること、産業医の中立性を強化する仕組みや、産業医の権限や業務の明確化、労働者への周知等について見直すことを趣旨としている。

主な内容は次のとおりである。

- ・産業医が行った労働者の健康管理に関する勧告の内容等を、事業場の労使と産業医で構成する衛生委員会、安全衛生委員会に報告しなければならない
- ・事業者は、産業医に対し労働者の労働時間に関する情報、その他の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提供をしなければならない

- ・労働者から産業医へ直接相談できる仕組みを構築し、労働者が安心して健康診断を受けられる体制の整備に努めなければならない
- ・事業者による労働者の健康情報の収集、保管、使用、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する

[3]改正労働時間等設定改善法

(施行日：平成31(2019)年4月1日)

実務上のポイント

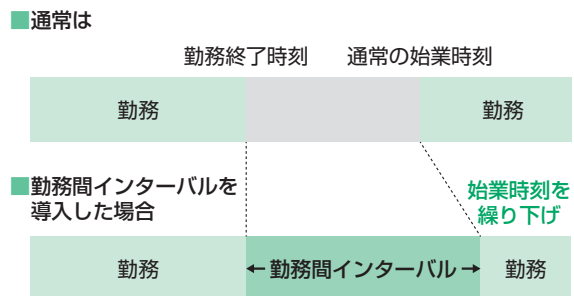
- ・勤務間インターバル制度の導入が努力義務化

勤務間インターバル制度とは、労働者の十分な生活時間や睡眠時間を確保するものとして、勤務終了後、一定時間以上の「休息時間」を設けることで、働く者の生活時間や睡眠時間を確保するものである〔図表6〕。

例えば〔図表7〕のように、残業により前日の午後11時に終業した場合、勤務間インターバル制度を導入していなければ、通常どおり翌日の午前8時が所定始業時刻となる。しかし、同制度を導入し、休息時間を11時間に設定していたとすると、前日の午後11時から11時間後である翌日午前10時に、始業時刻を後ろ倒しできる。

勤務間インターバル制度は努力義務ではあるが、働き方の見直しのための他の取り組みと合わせて

図表6 勤務間インターバル制度とは



資料出所：厚生労働省HP「勤務間インターバル制度」

実施することで一層効果が上がると考えられ、労働者の健康やワーク・ライフ・バランスの確保策として有効と考えられる。

なお、勤務間インターバル制度を導入した中小企業に対し、導入にかかった経費の一定額（上限20万～50万円の範囲）を助成する時間外労働等改善助成金制度が設けられていた（申請の受付は平成30〔2018〕年12月3日まで）。

[4]改正パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法（施行日：平成32〔2020〕年4月1日。
中小企業は平成33〔2021〕年4月1日）

実務上のポイント

- 正規雇用労働者と非正規雇用労働者との不合理な待遇の差が禁止に

改正の目的は、同一企業内における正規雇用労働者（無期雇用フルタイム労働者）と非正規雇用労働者（短時間労働者・有期雇用労働者・派遣労働者）との不合理な待遇差をなくすことである。改正の概要は以下のとおりである。

(1)不合理な待遇差を解消するための規定の整備

現行のパートタイム労働法および労働契約法では、①職務内容、②職務内容・配置の変更範囲、③その他の事情の相違を考慮して不合理な待遇差

を禁止（均等待遇規定）しているが、どのような待遇差が不合理となるか不明確であった。

法改正により、基本給や賞与などの個々の待遇ごとに、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した。

また、現行のパートタイム労働法では、短時間労働者に対して、①職務内容、②職務内容・配置の変更範囲が同じ場合、差別的取り扱いを禁止（均等待遇規定）しているが、改正により、有期雇用労働者についても、均等待遇規定の適用対象となる〔図表8〕。

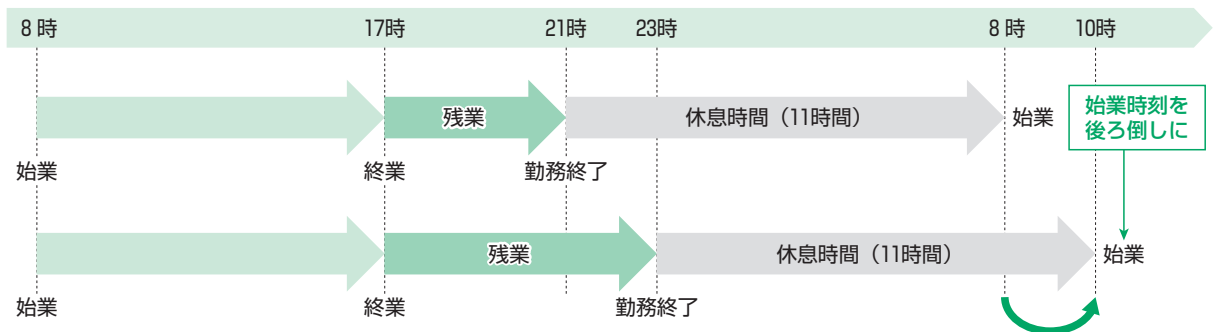
どのような待遇差が不合理に当たるかについては、平成28（2016）年12月に「同一労働同一賃金ガイドライン案」が策定されているが、今後このガイドラインを確定する予定とされている。

さらに、現行の労働者派遣法では、派遣労働者と派遣先労働者の待遇差について、均等待遇規定・均等待遇規定がなかった（配慮義務規定のみ）が、改正により、派遣労働者については、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が義務づけられた。

①の措置を選択する場合、派遣先になろうとする者に対し、派遣先労働者の待遇に関する派遣元

図表7 勤務間インターバルの事例

例：11時間の休息時間を確保するために始業時刻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。

資料出所：厚生労働省「リーフレット『働き方改革～一億総活躍社会の実現に向けて』」（〔図表8～10〕も同じ）

図表 8 不合理な待遇差をなくすための規定の整備について

【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	× → ○	× → ○	× → ○

図表 9 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化について

【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
待遇内容*	○ → ○	× → ○	○ → ○
待遇決定に際しての考慮事項	○ → ○	× → ○	○ → ○
待遇差の内容・理由	× → ○	× → ○	× → ○

*賃金・福利厚生・教育訓練など。

への情報提供義務が課せられる。また、教育訓練、福利厚生施設の利用、就業環境の整備など派遣先の措置の規定も強化される。

②の措置を選択する場合、派遣元事業主が、労働者の過半数で組織する労働組合または労働者の過半数代表者と以下の要件を満たす労使協定を締結し、当該協定に基づいて待遇を決定する必要がある。

①賃金決定方法（以下①②に該当するものに限る）

①協定対象の派遣労働者が従事する業務と同種の業務に従事する一般労働者の平均的な賃金額と同等以上の賃金額となるもの

②派遣労働者の職務内容、成果、意欲、能力または経験等の向上があった場合に賃金が改善されるもの

②派遣労働者の職務内容、成果、意欲、能力または経験等を公正に評価して賃金を決定すること

③派遣元事業主の通常の労働者（派遣労働者を除く）との間に不合理な相違がない待遇（賃金を除く）の決定方法

④派遣労働者に対して段階的・体系的な教育訓練を実施すること

派遣労働者についても上記ガイドラインにおいて、どのような待遇差が具体的に不合理に当たるかを明確に示す予定となっている。

(2)労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

現行のパートタイム労働法および労働者派遣法では、待遇内容（賃金・福利厚生・教育訓練など）や待遇決定に際しての考慮事項に関する説明義務が規定されているが、法改正により、有期雇用労働者についても、説明義務の適用対象となる[図表9]。

また、短時間労働者・有期雇用労働者・派遣労働者から求めがあった場合、事業主は、正規雇用労働者との待遇差の内容やその理由についての説明義務も新たに規定された。その際、説明を求めたことを理由とする不利益取り扱いも禁止されている。

(3)行政による履行確保措置および裁判外紛争解決手続き(行政ADR)の整備

現行のパートタイム労働法および労働者派遣法では、短時間労働者・派遣労働者は事業主に対す

図表10 行政による事業主への助言・指導等や行政ADRの規定の整備について

【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	△→○	×→○	×→○

る行政による報告徴収・助言・指導などの対象となっているが、前記(1)(2)の改正により、有期雇用労働者も適用対象となる【図表10】。

また、均衡待遇や待遇差の内容・理由に関する説明については、短時間労働者・有期雇用労働者・派遣労働者ともに新たに行政による裁判外紛争解決手続き（行政ADR）の対象となる。

えており、施行日は同じく平成32（2020）年4月1日予定である。

②については、70歳到達時に引き続き同一の事業所に使用され続ける被保険者に係る70歳以上被用者該当届および被保険者資格喪失届について、事業主からの提出を不要とする内容である。

③については、健康保険および厚生年金保険の適用事業所および適用事業所に該当しなくなった事業所に関する公表事項に、事業主の氏名や電話番号等を追加する内容である。

なお、平成30（2018）年10月17日に開催された規制改革推進会議行政手続部会において、中小企業・小規模事業者に対して、2020年度から補助金および社会保険について以下のような方針が打ち出されており、今後行政手続きの簡素化が進められることが見込まれる。

4

改正が予定されている省令
—健康保険法施行規則及び
厚生年金保険法施行規則の
一部を改正する省令ほか

実務上のポイント

- ①大規模法人等についての一部の届け出の電子化（平成32〔2020〕年4月1日施行予定）
- ②70歳以上被用者該当届および70歳到達時の資格喪失届の省略（平成31〔2019〕年4月1日施行予定）
- ③厚生労働大臣が行う適用事業所等の情報の公表に係る公表事項の追加（平成31〔2019〕年10月施行予定）

健康保険および厚生年金保険の適用事務に係る事業主および被保険者の事務負担の軽減および利便性の向上のため、改正が予定されている省令について述べることとする。

①については、大規模法人等に関して、報酬月額届け出、報酬月額変更の届け出および賞与額の届け出について電子情報処理組織を使用して行うものとする内容である。なお、社会保険関係だけでなく労働保険関係についても省令の改正が控

①補助金

中小企業が、中小企業補助金に加え、補助金や有志自治体の補助金も、重複して情報を記載することなく、ID・パスワード方式で簡単にオンライン申請ができるようにする（法人共通認証基盤を活用）。

②社会保険

社会保険の就職・退職時等の各手続きについて、複数の窓口（年金事務所、ハローワーク等）を実際に回ることなく、ID・パスワード方式で簡単にオンライン申請ができるようにする。

外部連携API対応人事・給与ソフトウェアの導入を支援し、オンライン利用率を抜本的に向上させる（現時点での利用率：13%）。

5

施行済みの改正法 —雇用保険法施行規則 (施行日：平成30〔2018〕年 3月30日から順次)

実務上のポイント

- ①事業主による被保険者の氏名変更の届け出について、手続き（転勤届等）の際に併せて行うことが可能（施行日：平成30〔2018〕年3月30日）
- ②これまで個人番号の届け出がない者について、手続き（転勤届等）の際に個人番号登録届の届け出が必要（施行日：平成30〔2018〕年5月1日）
- ③離職証明書および離職票に離職理由記載欄が追加（施行日：平成30〔2018〕年3月30日）
- ④雇用継続給付の届け書等について一定の要件の上で本人の署名・押印が不要（施行日：平成30〔2018〕年10月1日）

最後に、既に施行されている主な法令について述べることにする。

前回の特集時（『労政時報』第3941号－17.11.24）には成立していなかった「雇用保険法施行規則の一部を改正する省令」（平30. 3.30 厚労令48）が成立し、平成30（2018）年3月30日に公布された。

①と④については、主に事業主および本人の事務手続きの簡素化を目的とした改正内容である。なお、④の一定の要件としては、事業主が被保険者本人に申請内容について確認を行い、被保険者の合意を得た上で届け出等に関する同意を得たことが明らかとなる書類（同意書）を保管（保存期間は完結の日から4年間）しておくことが求めら

れる。そして、申請時において本人の署名・押印を省略する際の申請書氏名・署名欄には「申請について同意済」の記載が必要となる（電子申請での申請時も同様）。

②については、日本年金機構等との個人番号を介した情報連携が開始されることを踏まえた改正内容である。平成30（2018）年5月以降は個人番号の記載がない場合には、補正のため届け出等が返戻される取り扱いとなることに留意が必要である。

③については、有期雇用労働者の雇用期間や更新回数の上限等の情報を把握するための改正内容である。労働契約法の無期転換ルールにおける無期転換申込権が発生する直前での雇止め問題に関連した内容といえよう。

具体的には、次の①から③のいずれかに該当する雇用保険被保険者の離職時における離職票手続きについて、離職票の記載方法が変更となる。

- ①採用当初はなかった契約更新上限がその後追加された者、または不更新条項が追加された者
- ②採用当初の契約更新上限が、その後引き下げられた者
- ③基準日（改正労働契約法の公布日である平成24〔2012〕年8月10日）以後に締結された4年6カ月以上5年以下の契約更新上限が到来した（定年後の再雇用に関し定められた雇用期限の到来は除く）ことにより離職した者。ただし、基準日前から、同一事業所の有期雇用労働者に対して、一様に4年6カ月以上5年以下の契約更新上限が設定されていた場合を除く