

弁護士 高下謹彦先生の法律相談



第19回

「働き方改革関連法について」

**Q** 働き方改革関連法が成立したということですが、どういふことでしょうか。

**A** これは、略称が「働き方改革関連法」で、平成30年6月29日に成立し7月6日に公布されました。施行日は原則は31年4月1日ですが、中小企業の特例として、部分的に32年、33年、35年4月1日とされています。

**Q** 改正の趣旨はどういふことでしょうか。

**A** 「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」という意味の「働き方改革」を推進するため、「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じる」のが目的です。

**Q** 改正の主な内容はどいつたことでしょうか。

**A** 大きく分けると、(1)長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、(2)雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保、ということですが。

**Q** それぞれの具体的な内容はどいつたことですか。

**A** (1)の長時間労働の是正については、主な項目は、①時間外労働の残業労働の上限が月45時間、かつ、年360時間を原則とし、特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間前、複数月平均80時間を限度に設定、②月60時間を超える時間外労働の割増率について中小企業への猶予措置を廃止、③使用者に年5日以上、年次有給休暇の付与(時季指定)を義務づける、④フレックスタイム制の上限を3カ月に延長し賃金精算の仕組み等を整備、⑤高度プロフェッショナル制度の創設と健康確保措置の整備、ということです。これらはこれらの事項を定める労働基準法の改正として実施されます。

**Q** (2)雇用形態にかかわらず公正待遇の確保についてはどいつた内容ですか。

**A** これは、パート労働者、有期労働者と正規雇用労働者、また、派遣労働者と派遣先の労働者との不合理な待遇を禁止し、そのためのルールを整備しました(同一労働同一賃金の原則)。また、使用者が、これら労働者の待遇差がある場合は、その内容、理由等に関する説明を使用者に義務化しました。これらはパート労働法、派遣法の改正として実施されます。

**Q** 「高度プロフェッショナル制度」というのはどいつた制度ですか。

**A** 従来の労基法では時間外労働に対する三六協定締結や割増賃金の支払い義務の例外は管理職や裁量労働制に限られていましたが、改正法では、時間ではなく成果で評価される働き方を希望する労働者について、「特定の高度専門業務・成果型労働」の対象とした場合は労働時間の制約は適用されない、という制度です。つまり、割増賃金を支払わないでよい労働者が従来よりは広く認められる、ということです。これは、業務が限定されていること、対象労働者の範囲も一定の手続きで定められること、対象労働者の同意が必要だということが重要なポイントです。

**A** 同一労働同一賃金については、具体的にどのような改正でしょう。

**Q** 従来の制度では、パートタイマー(短時間労働者)の待遇は、当該事業所に雇用される通常の労働者の待遇と相違する場合は「不合理であってはならない」と消極的表現で定められていましたが、改正法は、対象を「短時間」労働者にかぎらず「有期雇用」労働者にも広げ、かつ、同種の業務に従事する通常の労働者との待遇や賃金について「不合理な差」や「差別的取扱い」をしてはならない、と積極的に決めました。また、この「同一労働同一賃金」については、労働者から求められたときは待遇の相違などについて説明義務が課されました。

<掲載内容に関するご質問、お問合せについて>

高下謹彦法律事務所 電話 03-5568-6655(代)  
東京都中央区銀座5-8-5 ニューギンザビル10号館4F  
<http://www.takashita-law.jp>