

「働き方改革」の動向

平成 29 年 9 月、厚生労働省は、労働政策審議会に対し、「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」を諮問した。平成 30 年の内閣総理大臣年頭記者会見において登場した「働き方改革国会」という言葉が報道されたことも記憶に新しい。このような動きを受けて、「働き方改革」と当該要綱の内容は、労使双方の関心を集めている。

また、仮に当該要綱の内容に従って法改正がなされた場合、労働法制に関する弁護士実務への影響は大きいものであると見込まれる。当該要綱の内容を吟味・精査したいと考えている会員や今後労働法制に携わる可能性がある会員にとって、現段階において、当該要綱を含めた「働き方改革」の動向を知ることが有益であるといえるだろう。

そこで、今月号の特集では、当会の労働法制特別委員会の会員の方々に、現時点における「働き方改革」に関する総論及び各論（当該要綱の概要とその影響等）について解説いただいた。

なお、本特集において、「働き方改革に関する総論」で定義しているとおり、「働き方改革実現会議」を「実現会議」、「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「要綱」と略している場合があるので、ご留意いただきたい。

(木村 容子, 臼井 一廣)

CONTENTS

総論：働き方改革に関する総論	3頁
各論 1：時間外労働上限規制について	7頁
各論 2：企画業務型裁量労働制、フレックスタイム制の改正	11頁
各論 3：特定高度専門業務・成果型労働制（高度プロフェッショナル制度）の創設	14頁
各論 4：年次有給休暇等について	16頁
各論 5：派遣労働者に関する公正な待遇の確保	18頁
各論 6：短時間労働者・有期契約労働者に関する均衡・均等待遇原則	22頁

働き方改革に関する総論

労働法制特別委員会委員 **三森 敏明** (53 期)
委員 **中村 新** (56 期)



三森敏明

中村 新

第1 現在までの提言 及び審議の経緯

平成28年9月2日、安倍内閣は、「働き方改革は、一億総活躍社会実現に向けた最大のチャレンジ。多様な働き方を可能とするとともに、中間層の厚みを増しつつ、格差の固定化を回避し、成長と分配の好循環を実現するため、働く人の立場・視点で取り組んでいきます」と述べ、内閣官房に「働き方改革実現推進室」を設置した。

同月27日以降、内閣総理大臣を議長とする「働き方改革実現会議」（以下「実現会議」とする）が設置され、同29年3月28日まで計10回、実現会議が開催された。

実現会議では、①柔軟な働き方（テレワーク、多様な就業形態、副業等）の在り方、多様な選考・採用機会の提供、病気治療と仕事の両立、障害者の就業環境整備の在り方、働き方に中立的な社会保障制度・税制の在り方、女性が活躍しやすい環境整備（リーダー育成など）について（第2回）、②同一労働同一賃金などの非正規雇用の処遇改善（第4回）、③長時間労働是正（第6回）、④高齢者雇用（第7回）等が議論された。また、第5回実現会議では、政府により同一労働同一賃金ガイドライン案が示され、第10回実現会議では働き方改革実行計画が会議決定された。

そして、平成29年9月8日、厚生労働省が労働政策審議会に対し、「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」（以下「要綱」という）を諮問し、同月15日、同審議会は、同省に対し、要綱について「おおむね妥当」との答申を行った。

その結果、厚生労働省においてこの答申を踏まえ

て法律案を作成し、平成30年中に要綱をベースにした法律が成立する見込みとなった（ただし、労働基準法の改正案の一部については、企画業務型裁量労働制の対象業務の拡大と高度プロフェッショナル制度の導入に関して労働者代表委員からの反対意見が付記された。対象業務の範囲の明確化、健康確保措置の強化といった修正を考慮しても、「長時間労働を助長するおそれがおお払拭されていない」というのが反対の理由である）。

第2 提案されている 働き方改革の概要

平成29年3月28日に実現会議で決定された働き方改革実行計画、及び、同29年9月8日に厚生労働省が提出した要綱に即して、以下、現在提案されている働き方改革の概要を示す。

法案が未成立ゆえ、改正後の法律が裁判規範として果たす役割の詳細といった実務家にとって重要な事柄についての検討は未了であるが、今後の機会に稿を改めてぜひ検討したい。

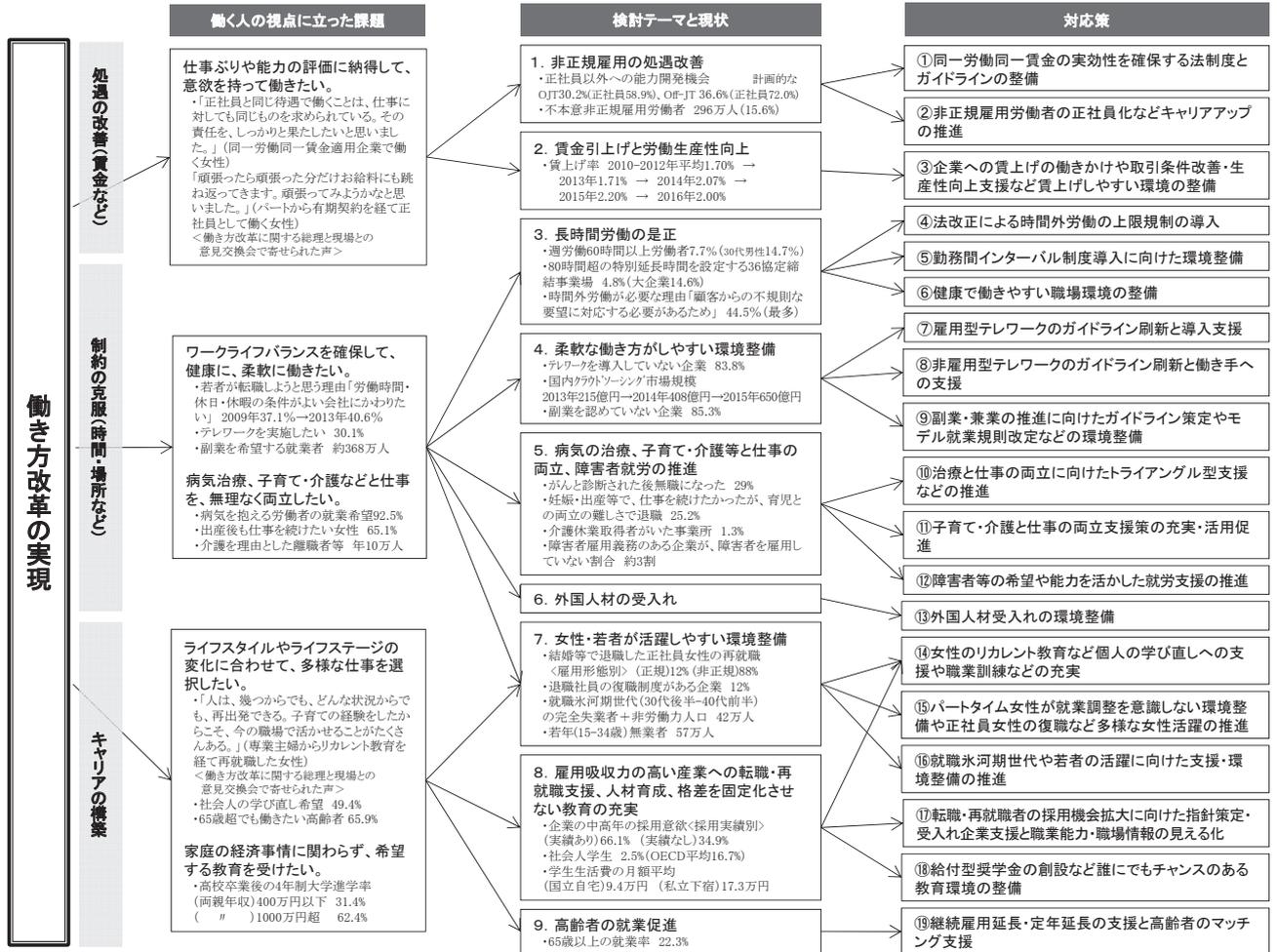
なお、働き方改革の全体像の把握を容易化するため、平成29年3月28日の実現会議で決定された工程表の図を次頁に示す。

1 罰則付き時間外労働の上限規制の導入 など長時間労働の是正、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（労働基準法の一部改正）

ア 時間外労働の上限規制と割増賃金の見直し（各

【働き方改革 工程表】



*出典：首相官邸ホームページ (<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/hatarakikata/pdf/kouteihyou.pdf>)

論1で詳述)

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）を限度に設定する。現行の限度基準告示を法律に格上げし、罰則による強制力を持たせる。

従来は、臨時的な特別な事情がある場合として労使が合意した場合には、上限なく時間外労働が可能となっていたが、このような場合にも、上回ることでできない上限を設定する。

なお、自動車運転業務、建設事業、医師等については、猶予期間を設けた上での規制適用等の例外がある。新たな技術、商品や役務の研究開発業務については、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。

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。

イ 企画業務型裁量労働制とフレックスタイム制の改正（各論2で詳述）

企画業務型裁量労働制の対象業務に、「課題解決型の開発提案業務」と「裁量的にPDCAを回す業務」を追加するとともに、フレックスタイム制の清算期間の上限を1ヶ月から3ヶ月に延長する。

ウ 特定高度専門業務・成果型労働制（高度プロフェッショナル制度）の創設（各論3で詳述）

高度の専門的知識等を必要とし、その性質上従事して得た成果との関連性が通常高くないと認められる業務に従事する労働者について、一定の年収要件のもと、労働基準法第4章で定める労働時

間、休憩、休日及び深夜の割増賃金に関する規定を適用除外とする制度を導入する。この制度は、平成27年2月13日の労働政策審議会の建議において導入を提唱されたものであるが、今般の働き方改革において、要件を整備して創設されることとなった。

(2) 年次有給休暇の付与義務、勤務間インターバル制度の普及促進、産業医・産業保健機能の強化 (労働時間等設定改善法、労働安全衛生法等。各論4で詳述)

使用者は、10日以上の子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、時季を指定して年次有給休暇を与えなければならないこととする。

また、労働時間等の設定の改善に関する特別措置法を改正し、事業主に、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旨の努力義務を課し、制度の普及促進に向けて、政府は労使関係者を含む有識者検討会を立ち上げる。さらに、政府は、同制度を導入する中小企業への助成金の活用や好事例の周知を通じて、取り組みを推進する。

加えて、治療と仕事の両立支援に当たっての産業医の役割の重要性に鑑み、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、治療と仕事の両立支援に係る産業医の能力向上や相談支援機能の強化など産業医・産業保健機能の強化を図る。

(3) 雇用型テレワークのガイドライン刷新と導入支援、非雇用型テレワークのガイドライン刷新と働き手への支援、副業・兼業の推進に向けたガイドラインや改定版モデル就業規則の策定

これまでは自宅での勤務に限定されていた雇用型テレワークのガイドラインを改定し、併せて長時間労働を招かないように労働時間管理の仕方を整理する。非雇用型テレワークを始めとする雇用類似の働き方が拡大している現状に鑑み、その実態を把握し、政府は有識者会議を設置し法的保護の必要性を中長期的課題として検討する。また、労働者の健康確保に留意しながら、副業・兼業を原則として認める方向で、副業・兼業の普及促進を図る。

2 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保 (各論5及び各論6で詳述)

(1) 同一労働同一賃金の実効性を確保する法制度とガイドラインの整備

同一労働同一賃金の導入は、仕事ぶりや能力が適正に評価され、意欲をもって働けるよう、同一企業・団体におけるいわゆる正規雇用労働者(無期雇用フルタイム労働者)と非正規雇用労働者(有期雇用労働者、パートタイム労働者、派遣労働者)の間の不合理な待遇差の解消を目指すものである。

平成28年12月20日、政府は「同一労働同一賃金ガイドライン案」を、同一の企業・団体における、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差を是正することを目的として、何が不合理な格差であるかを示す解釈指針の一案として発表した。

ガイドライン案の概要は、以下のとおりである。

- ① 基本給の均等・均衡待遇の確保
- ② 各種手当の均等・均衡待遇の確保
- ③ 福利厚生や教育訓練の均等・均衡待遇の確保
- ④ 派遣労働者の取扱

今後、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の均等・均衡待遇について解釈を明確化すべく、改正法

で以下のようにガイドライン（指針）の策定根拠となる規定を整備したうえで、解釈指針の内容を確定させていく方針である。

(2) 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)

短時間・有期雇用労働者に関する正規雇用労働者との不合理な待遇の禁止に関し、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する。併せて、有期雇用労働者の均等待遇規定を整備する。

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（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）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する。

(3) 労働者の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する。

(4) 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

(1)の義務や、(2)の説明義務について、行政による履行確保措置及び行政ADRを整備する。

3 働き方改革を推進するための 雇用対策法の改正について

最後に、雇用対策法の改正について、現段階で指摘されている問題点を紹介する。

現行の雇用対策法は雇用政策の基本法であり、労働力需給の均衡促進を目的とするものであるが、今回、雇用対策法を改正したうえで働き方改革の理念を示す基本法に衣替えることが労働政策審議会職業安定分科会で提唱され、平成29年9月1日の職業安定分科会において、雇用対策法の改正案が示された。

改正案においては、雇用対策法の名称が「職業の安定及び職業生活の充実等、労働施策の総合的な推進に対応するもの」とされており、目的規定（第1条）においても、現行法の「雇用に関し」が「労働に関し」と変更されているほか、「労働者とその多様な事情に応じた就業ができるようにすることを通じて」、「労働生産性の向上を図り」、「職業生活の充実（中略）を図るとともに」といった文言が加えられている。また、国の講ずべき施策（第4条）として、「多用な就業形態の普及」に関する施策の充実が追加されている。

このように、今回の改正案は「時間外労働の上限規制」や「同一労働同一賃金」などの「働き方改革」関連の法改正に対応した最小限の改正ではなく、目的規定にも大幅な変更を加えるなど、これまでの労働法制の枠組みを大きく変える可能性があるものになっている。

改正後の雇用対策法により、「労働生産性の向上」のための労働強化や人員削減の実施がなされる可能性を懸念する意見もある。また、前述した「多様な就業形態の普及」に「非雇用型の就業」も含まれるとすれば、「国の施策」として非雇用型の就労を奨励することにもなり、大きな労働政策の方向性の転換につながるものではないのかとの意見もある。

「働き方改革」の工程表の進捗とともに、今後の改革の行く末を注視したい。

時間外労働上限規制について

労働法制特別委員会委員 平山 諒 (62期)



第1 長時間労働抑制策について

近時、長時間労働による過労死事案の報道に接する機会が多くなった。長時間労働の抑止は喫緊の課題であり、過労死その他の健康被害の防止と労働者のワーク・ライフ・バランスの確保のため、実効的な労働時間法制の整備を行うものである。

もちろん現行の労働基準法上も労働時間の上限の定めはあるが、実際には時間外労働について36協定に基づいて（場合によっては協定もなく）行われており、長時間労働の抑制等については労使の自主的取り組みを促進することが適当であるが、この実効性を図るため、以下のような制度が規定されることとなった。

1 労働時間の上限について

労働基準法を一部改正し、時間外労働の上限規制が設けられる方針である。

(1) 1か月、1年間における労働時間の上限

事業場における過半数労働組合または過半数代表者との書面による協定を行ったうえ、行政官庁に届け出た場合においては労働基準法の規制を超えて労

働時間の延長や休日労働を行うことができる（要綱第一の一）。この際、延長して労働させることのできる時間について具体的な上限が設定された。

すなわち、労働時間を延長して労働させることができる時間は、当該事業場の業務量、時間外労働の動向その他の事情を考慮して通常予見される時間外労働の範囲において、1か月における時間外労働の上限は45時間、そして1年間については360時間を超えない時間に限られる（1年単位の変形労働時間制の対象期間として3か月を超える期間を定めて労働させる場合には1か月42時間及び1年間320時間。要綱第一の一の4）。

ただし、臨時の措置や例外規定についても定められているので、以下に述べる規定を確認されたい。

(2) 臨時の措置としての労働時間延長

上記(1)のほか、協定によって、「当該事業場における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」う臨時の措置として、1年について6か月以内に限り、1か月に45時間をこえて労働させることのできる月数を定めることができる。

この場合、延長して労働させることのできる時間は、休日労働と併せて1か月100時間未満、1年について労働時間を延長して労働させることのできる

【上限規制の基本的枠組み】

原則	特例
<ul style="list-style-type: none"> ・月45時間 ・年360時間 	<ul style="list-style-type: none"> ① 年720時間 ② 休日労働を含み、2か月ないし6か月平均で80時間以内 ③ 休日労働を含み、単月で100時間未満 ④ 原則である月45時間(1年単位の変形労働時間制の場合は42時間)の時間外労働を上回る回数は、年6回まで
(1年単位の変形労働時間制の場合) <ul style="list-style-type: none"> ・月42時間 ・年320時間 	

*出典：「働き方改革実行計画を踏まえた時間外労働の上限規制等について」14頁上部の図（厚生労働省）
<http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-10801000-Iseikyoku-Soumuka/0000173611.pdf>
 (2017年12月11日に利用)

時間は720時間を超えない範囲であることという要件がある（ただし、休日労働を含むと、実際には720時間では済まなくなるという問題があるので、後述のコメントを参照のこと）。

上記の各規定は、要綱だけを見るとやや複雑で把握しづらいところがあるが、添付のようなイメージとなるので、制度把握の補足として参考にされたい。

なお、この協定に基づいて労働時間を延長して働かせる場合であっても、①炭鉱労働などの健康上特に有害な業務については1日2時間を超えないこと②対象期間における労働時間の延長・休日労働の時間の1か月あたりの平均が80時間を超えないこと、といった要件が求められる。

2 例外規定

上記の労働時間上限規制のルールに対しては、業種により適用除外の例外規定が定められている。

- ① 新たな技術、商品や役務の研究開発業務については、上記の労働時間延長にかかる上限規制（月45時間及び年360時間。予見できない業務量増加に伴う臨時の場合には休日労働と合わせて月100時間未満、対象期間における月平均80時間等）は適用されない。
- ② 工作物の建設の事業、自動車の運転業務、医療に従事する医師については施行から5年間、鹿児島県及び沖縄県における砂糖精製事業については施行から3年間、労働時間の延長にかかる上限規制（月45時間及び年360時間、予見できない業務量の大幅な増加に伴う臨時の場合には休日を合わせて月100時間未満、対象期間における月平均80時間の規制）は適用されない。

また、施行5年経過後も、建築業のうち災害時

における復旧及び復興事業については、1月のうち労働時間の延長に関する一部の規定（休日労働を含めて月100時間未満、対象期間における月平均80時間）は適用されないとか、自動車の運転業務については労働時間の延長が月45時間を超えることのできる月数の制限が適用されず1年間で960時間まで延長できる、医師のうち一部の者については厚生労働省令で定めることとされるなどといった例外規定が設けられている（要綱第一の一の11から15）。

3 協定で定めるべき事項

協定において定めなければならないのは、時間外労働の上限時間だけではない。要綱で規定されているのは、①労働時間の延長・休日労働させることのできる労働者の範囲②対象期間（労働時間の延長・休日労働をさせることのできる期間）③労働時間の延長・休日労働させることのできる場合④対象期間における1日、1か月、1年のそれぞれの期間について延長できる労働時間及び休日日数⑤そのほか厚生労働省の定める事項（労働者の健康確保措置など）である。

36協定で時間外労働について定めている会社であっても、現状の協定内容で遺漏なく必要な事項をカバーできているか、確認するべきであろう。

4 労務管理上の留意点等の若干のコメント

(1) 時間規制に沿っていることと安全配慮義務違反は別問題であること

これまでも月100時間前後（あるいはそれ以上）の時間外労働を行っている事例は少なからず存在し、

例えば健康障害の発症前2～6か月間の平均で80時間を超える時間外労働をしている場合や、発症1か月前に月100時間を超える時間外労働をしていた場合には、当該健康被害と業務との関連性が認定されやすいという、いわゆる「過労死ライン」といわれる基準は存在した。今回の要綱では、これらの観点も盛り込んで改めて上限時間を規定されたものと思われるが、このことは協定で定めたからといって長時間の時間外労働が無条件で許容されるということにはならないから、使用者としては誤解なきよう留意が必要である。

(2) むやみな労働時間延長には謙抑的であるべきこと

月45時間を超えることのできる協定を結び実際に長時間労働をさせる場合も、あくまでも法律上許容されるのは「当該事業場における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、最大で月100時間まで時間外労働・休日労働をさせることができるという構造である。

どのような場合が「通常予見することのできない」ほどの労働時間延長の許容されるケースにあたるかについては要綱からは必ずしも明確とはならないが、あくまでも例外的な臨時的措置であるという点や、「働きすぎの防止」という立法趣旨に鑑みると、むやみに労働時間を延長させることが許容されるとは解釈しがたく、この点はあくまでも限定的にとらえるべきと思われる。

特に中小・零細企業などで労務管理が必ずしもしっかりとしていない会社では、労働基準法その他のルールに従わずに長時間の過重労働を強いてしまうケースも多いと思われる。今回の改正を機に、労働者の働く時間や働き方、業務内容の見直しなどを図

ることが求められる。

(3) 刑事罰の適用がありうること

今回の上限規制は、労働基準法の定めとして盛り込まれる規制であるから、当該上限規制を違法に超える場合には刑罰規定の適用がありうる。使用者側で労務管理を指導する弁護士としては留意しておく必要がある。

なお、刑事罰の対象とならないからといって、それが直ちに安全配慮義務を否定する根拠とならないことは、言うまでもない。

(4) 休日労働の「上乘せ」についての問題（労働時間の上限に関する制度上の問題点）

要綱では「休日労働と合わせた時間」として規制されている「月100時間未満」、「2か月ないし6か月平均で月80時間」との規制以外の部分については、法定休日労働に関して規制が及んでいない。換言すると、要綱で特例として認められる「年720時間」の上限規制には、文言上、休日労働が含まれず、年720時間の時間外労働時間に休日労働を上乘せすることが排除されていない。

そのため、理論的には、休日労働を含めれば年間毎月80時間まで、年間合計80時間×12か月＝960時間まで実際に「時間外」に働かせることが可能という枠組みになっており、上限規制としての実効性について疑問視する意見もある。

働きすぎを防ぐという立法趣旨の一方で、「抜け道」を残すような枠組みとなっているとも言い得るものであり、その制度設計についての妥当性・評価について本稿ではコメントを差し控えるが、要綱の制度の理解としては、この点を把握しておく必要があるように思われる。

第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率の適用猶予の見直し

労働基準法上、中小企業については月60時間を超える時間外労働に対する割増賃金率（労働基準法37条1項。通常の労働時間の賃金の計算額の5割以上の率で計算）の規定の適用は猶予されていた（労働基準法138条）が、要綱ではこの規定が廃止される。

今後は中小企業であっても、月60時間を超える時間外労働をさせた場合には、原則どおり労働基準法上の割増率の適用となる。

第3 年次有給休暇の付与義務

年次有給休暇の日数が10日以上労働者に対しては、使用者が時季指定をし、5日以上年次有給休暇を取得させねばならない（要綱第一の三）。

また、年次有給休暇の付与にあたっては労働者に対して時季に関する意見を聞き労働者の意思を尊重すること、厚生労働省令に定める年次有給休暇の管理簿を作成しなければならない。

これまで、正社員の年次有給休暇の取得率が低く、また年次有給休暇を取得しない労働者が長時間労働を行っている比率が高いという実態をうけて、新たに盛り込まれた規定である。

年次有給休暇の取得というものが、労働者の権利という側面だけでなく、使用者にとっての義務として位置づけられていることから、今後は、労働者に適正な休暇を付与させているかどうか、使用者において管理が必要となろう。

企画業務型裁量労働制、 フレックスタイム制の改正

労働法制特別委員会委員 由木 竜太 (53期)



1 はじめに

本稿は、要綱のうち、企画業務型裁量労働制及びフレックスタイム制に関する部分について、その改正内容等を説明するものである。

なお、本稿の内容は、筆者の個人的見解であり、筆者の所属する法律事務所や委員会の見解ではないことをお断りする。

2 企画業務型裁量労働制

(1) 現行法上の課題

現行法（労働基準法38条の4）において、企画業務型裁量労働制の業務は、「事業の運営に関する事項についての企画、立案、調査及び分析」とされているが、対象業務が限定的であり、ホワイトカラーの業務の複合化等に対応できていないことといった指摘が特に使用者側からなされている。他方、労働者側からも裁量労働制の下で働く者に講じられる健康確保措置が十分ではないことといった指摘がなされている。さらに、この制度を導入したにもかかわらず、出勤時間について厳しい勤怠管理を行っているなどの実態が見られるといった指摘も現れた。

要綱では、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べく、これらを改善するための措置が講じられることになる。

(2) 要綱の内容

ア 対象業務の追加

現行法の「企画、立案、調査及び分析」の業務をベースに、以下の2類型が追加される。それぞれの具体例は、下記の表のとおりである。

(ア) 裁量的にPDCA*1を回す業務

要綱では、「事業の運営に関する事項について繰り返し、企画、立案、調査及び分析を主として行うとともに、これらの成果を活用し、当該事業の運営に関する事項の実施状況の把握及び評価を行う業務」とされている。

あくまで企画立案業務が主であることを明らかにするために前段の記載が、現場の業務それ自体を行うものではないという趣旨を明確にするために後段の記載が、それぞれ設けられた。

(イ) 課題解決型提案営業

要綱では、「法人である顧客の事業の運営に関する事項についての企画、立案、調査及び分析を主として行うとともに、これらの成果を活用し、当該顧客に対して販売又は提供する商品又は役務を専ら当該顧客のために開発し、当該顧客に提案する業務（主として商品の販売又は役務の提供を行う事業場において当該業務を行う場合を除く。）」とされている。

前段の記載の趣旨は（ア）と同様である。他方、後段の記載のうち、「専ら当該顧客のために開発」

	追加類型	具体例
(ア)	裁量的にPDCAを回す業務	全社レベルの品質管理の取組計画を企画立案するとともに、当該計画に基づく調達や監査の改善を行い、各工場に展開するとともに、その過程で示された意見等を見て、更なる改善の取組計画を企画立案する業務 等
(イ)	課題解決型提案営業 (ソリューション営業)	取引先企業のニーズを聴取し、社内で新商品開発の企画立案を行い、当該ニーズに応じた商品やサービスを開発の上、販売する業務 等

* 「労働基準法等の一部を改正する法律案」について（厚生労働省）（http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12602000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_Roudouseisakutantai/0000175844.pdf）6頁を加工して筆者作成

*1：Plan（計画）→Do（実行）→Check（評価）→Act（ion）（改善）というサイクルを構成する4段階の頭文字をつなげたもの

との記載は、業務範囲について、開発を伴うものであって、営業職全般が対象となるものではないことを表すべく設けられたものである。また、末尾のカッコ内の記載は、商品販売のみを行う営業所で働く労働者は対象ではないことを明確にすべく設けられたものである。

この類型については、さらに（注）として、①課題解決型提案営業にかかる業務は、法人である顧客の事業の運営に関する事項を改善するために行うものであること、②既製品やその汎用的な組み合わせの営業は対象業務になり得ないこと及び商品又は役務の営業活動に業務の重点がある業務は該当しないこととの記載があり、これらの内容が指針に定められる予定である。

なお、要綱の定め方からすると、企画立案と開発設計とが同一人物の職務内容となっていることを求めているように読めるが、企画立案に加えてすべての開発業務をその者1人で行うことまで必要なのか、あるいは、企画立案に加えて開発設計の一部にでもかかわっていれば足りるのかは、解釈の余地があると思われる。

イ 対象労働者について

対象業務に従事する労働者は、対象業務を適切に遂行するために必要なものとして厚生労働大臣が定める基準に該当する知識、経験等を有するものに限ることが明記され、この基準に該当する知識、経験等としては、少なくとも3年間の勤続を必要とすることが予定されている。

これにより、新卒者は対象労働者に含まれないことが明らかになったものと考えられる。

ウ 健康福祉確保措置について

法と指針*2で定める健康福祉確保措置のうち、

労使委員会の決議で定めるものを使用者が講ずることが必要とされる。また、法で定める措置には、「終業から始業までの時間の確保等、労働時間が一定の時間を超えないようにする措置」等が追加される（要綱第一の五の3）。なお、企画業務型裁量労働制における健康福祉確保措置について、労使委員会に関する事項は、高度プロフェッショナル制度の規定が準用されている（要綱第一の六の3）。

健康福祉確保措置についての決議をする労使委員会の委員は、その決議の内容が厚生労働大臣の定める指針に適合したものにすることを義務付けられるほか（要綱第一の五の4）、決議をする委員に対し、行政官庁は必要な助言及び指導を行うことができることになっている（要綱第一の五の5）。

加えて、裁量労働制が「始業・終業時刻が労働者に委ねられる制度」であることを徹底すべく、「使用者が具体的な指示をしない時間配分の決定に始業及び終業の時刻の決定が含まれること」が法文上明記される（要綱第一の五の6）。

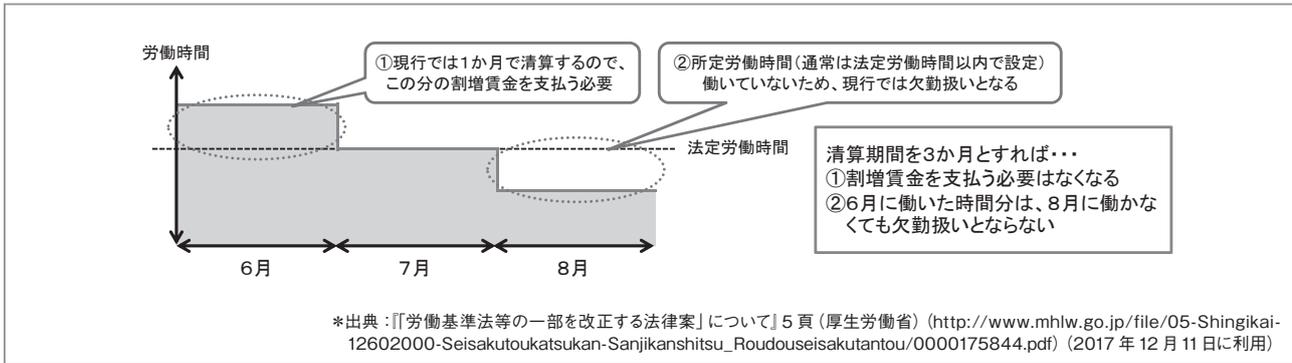
(3) 評価

企画業務型裁量労働制の法的効果（労使委員会の決議で定めた時間を労働したものとみなす）を得るには、事業場ごとに労使委員会を設置し、対象業務や対象労働者の範囲、みなし労働時間などについての決議（5分の4以上の多数決）をしたうえで、労働基準監督署へ届け出ることが必要である。また、使用者は、健康福祉確保措置の実施状況について、6ヶ月に1回の定期報告義務を負っている。

これらの手続について、平成27年2月13日の労働政策審議会建議*3では、①労使委員会決議の本社一括届出の許容、②制度導入後6ヶ月目のみ使用者

*2：現在は、「労働基準法第38条の4第1項の規定により同項第1号の業務に従事する労働者の適正な労働条件の確保を図るための指針」であるが、改めて策定される予定。

*3：「今後の労働時間法制等の在り方について（建議）」



に報告をさせ、その後は書類の保存を義務付けるとの形で簡素化するとの言及があった。要綱には表れていないが、建議の内容通りに改正されれば、手続面での多少の緩和は見られる。ただ、そもそも労使委員会決議を要するとの手続の大枠は変更されていない。

厚生労働省の平成28年就労条件総合調査によると、企画業務型裁量労働制を採用している企業は0.9% (1000人以上の規模を有する企業でも4.7%)、適用を受ける労働者は0.3%と極めて低い割合にとどまっている*4のは、この手続面の影響を受けていることが予想される。

一方、使用者側からは、現場での業務が複雑化、高度化していることから、要綱に基づく改正は、イノベーションの創出の促進あるいは時間と場所に制約されない柔軟な働き方の実現に大きく資するものであるとの意見が述べられるなどおおむね好意的である。しかし、労働者代表委員からは、企画業務型裁量労働制の対象業務の拡大(及び高度プロフェッショナル制度の創設)について、対象業務の範囲の明確化、健康確保措置の強化といった修正がなされたものの、長時間労働を助長するおそれがなお払拭されておらず、実施すべきではないとの考え方に変わりはない、との意見が示され、要綱に付記されているので、留意されたい。

3 フレックスタイム制

(1) 現行法上の課題

現行法(労働基準法32条の3)では、清算期間が最長1ヶ月とされているため、労働者は、1ヶ月の生活上のニーズに対応することはできるが、それ以上の期間での労働時間の調整はできないとの指摘がなされている。

そこで、要綱では、より柔軟な働き方を可能とするべく、以下の改正がなされる。

(2) 要綱の内容

ア 清算期間の上限の延長

最大3ヶ月までの清算期間を設定することが可能となる。

イ 清算期間を1ヶ月超とする場合の労働時間

清算期間を1ヶ月超3ヶ月以内で設定する場合、清算期間内の1ヶ月ごとに1週平均50時間を超えない範囲で労働させることが可能となる。この1週平均50時間というのは、月45時間程度の時間外労働が行われた場合に相当する水準である。なお、これを超えた月がある場合には、その超過時間について、割増賃金を当月に支払うことが必要とされる。

ウ 労使協定の届出

フレックスタイム制を導入するには、一定の事項を定めた事業場の労使協定が必要であるが、1ヶ月を超える清算期間を定める場合には、その労使協定を労働基準監督署へ届け出ることが必要となる。

(3) 評価

フレックスタイム制については、労使間で特に大きな議論は展開されていない。上記の図のとおり、例えば、6・7・8月の3ヶ月を清算期間と設定した場合、6月に所定労働時間以上を働き、8月の労働時間を短くすることができるようになるため、子育て中の親が夏休み中に子どもと過ごす時間を確保することができるといった使い方が考えられる。また、このような使い方をしたとしても、6月は割増賃金の対象とはならなくなるため、使用者にとってもデメリットはないと思われる。

*4: <http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/16/dl/gaiyou01.pdf>の第9表、第10表参照

特定高度専門業務・成果型労働制 (高度プロフェッショナル制度)の創設

労働法制特別委員会委員 渡邊 敦子 (48期)



1 意義

特定高度専門業務・成果型労働制(高度プロフェッショナル制度)とは、一定の要件を充足する労働者については、労働基準法第4章で定める労働時間、休憩、休日及び深夜の割増賃金に関する規定を適用除外とする制度である。

高度プロフェッショナル制度は、平成27年2月13日の労働政策審議会の建議(以下、「労政審建議」という)において、「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のニーズに応え、その意欲や能力を十分に発揮できるようにするために、一定の年収要件を満たし、職務範囲が明確で高度な職業能力を有する労働者を対象として、長時間労働を防止するための措置を講じつつ、時間外・休日労働協定の締結や時間外・休日・深夜の割増賃金の支払義務等の適用を除外した労働時間制度の新たな選択肢」として、設けることが適当とされた。そして、要綱において、労政審建議と同様の内容で規定されたが、平成29年9月19日付けの労働政策審議会の答申において、高度プロフェッショナル制度の創設については企画業務型裁量労働制の対象業務の拡大とともに、対象業務の範囲の明確化、健康管理措置の強化といった修正がなされたが、長時間労働を助長するおそれがお払拭されておらず、実施すべきではないとの意見があった旨付記されている。

以下、高度プロフェッショナル制度の対象となる業務と適用を受けるための要件について、説明する。

2 対象業務

(1) 高度の専門性と労働時間と成果の関連性が高いこと

高度プロフェッショナル制度の対象となる業務は、高度の専門的知識等を必要とし、その性質上従事した時間と従事して得た成果との関連性が通常高くない

と認められるものとして、厚生労働省令で定められる。具体的な業務としては、労政審建議においては、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・事務の企画運営に関する高度な考案又は助言の業務)、研究開発業務等が念頭に置かれていた。

(2) 年収要件

対象労働者の賃金は、1年あたりの賃金の額に換算した額が基準年間平均給与額(厚生労働省令において作成する毎月勤労統計における毎月決まって支給する給与の額を基礎として厚生労働省令で定めるところにより算定した労働者一人当たりの給与の平均額)の三倍を相当程度上回る水準として厚生労働省令で定める額以上であることが必要である。なお、労政審建議においては、労働基準法第14条に基づく告示の内容(1075万円)を参考に定めることが適当であるとされていた。

3 労働者の健康管理のための措置

使用者は、次の①から③のいずれかの措置を講じることが必要であり、当該措置を講じていない場合には、労働基準法第4章で定める労働時間、休憩、休日及び深夜の割増賃金に関する規定が適用除外とはならない。

- ① 対象労働者の健康管理を行うための「健康管理時間」(事業場内にいた時間と事業場外で労働した時間との合計の時間)を把握する措置(厚生労働省令で定める方法に限る)
- ② 1年間を通じ104日以上、かつ、4週間を通じ4日以上を休日に対象労働者に与えること
- ③ 次のiからivのいずれかに該当する措置を講じること
 - i 労働者ごとに始業から24時間の間に厚生労働省令で定める時間以上の継続した休息時間を確

保し、かつ、深夜業の回数を1か月について厚生労働省令で定める回数以内とすること

- ii 健康管理時間を1か月又は3か月についてそれぞれ厚生労働省令で定める時間を超えない範囲とすること
- iii 1年に1回以上の継続した2週間（労働者が請求した場合は、1年に2回以上の継続した1週間）（年次有給休暇を与えた日を除く）について、休日を与えること
- iv 健康管理時間の状況その他の事項が厚生労働省令で定める要件に該当する労働者に健康診断（厚生労働省令で定める項目を含むものに限る）を実施すること。なお、この厚生労働省令で定める要件としては、健康管理時間が1週間あたり40時間を超えた場合のその超えた時間が1か月あたり80時間を超えた場合又は本人から申し出があった場合を規定するとされている。また、健康診断の厚生労働省令で定める項目としては、疲労の蓄積の状況及び心身の状況等を規定することとされている。

4 手続的要件

(1) 労使委員会の決議と行政官庁への届出

要綱において、高度プロフェッショナル制度を採用するために必要な手続的要件は以下のように定められている。すなわち、労使委員会（賃金、労働時間その他の当該事業場における労働条件に関する事項を調査審議し、当該事項について事業主に対し意見を述べることを目的とする委員会であって、使用者及び当該事業場の労働者を代表する者を構成員とするもの）を設置して、委員の5分の4以上の多数決による決議によって次の①から⑧の各事項について決議し、使用者が行政官庁に届出を行うことが必要とされる。

- ① 対象業務の範囲（上記2(1)の厚生労働省令で定められる業務のうち、労働者に就かせる業務）
- ② 対象業務に就かせようとするものの範囲（使用者と

の書面等による合意により職務内容が明確に定められ、上記2(2)の年収要件を満たすことが条件となる）

- ③ 健康管理時間とその把握措置（上記3の①）
- ④ 働きすぎ防止措置（上記3の②と③）
- ⑤ 健康福祉確保措置（対象労働者に対する有給休暇の付与、健康診断の実施その他厚生労働省令で定める措置）
- ⑥ 対象労働者の苦情処理に関する措置
- ⑦ 高度プロフェッショナル制度によることに同意しない労働者の不利益取扱禁止
- ⑧ その他厚生労働省令で定める事項

(2) 対象労働者の書面等による合意

高度プロフェッショナル制度による場合には、対象労働者から書面等の方法による同意を得なければならない。

5 労働安全衛生法の一部改正

(1) 医師による面接指導の義務付け

高度プロフェッショナル制度の対象労働者については、健康管理時間が厚生労働省令で定める時間（1週間当たり40時間を超えた場合のその超えた時間が1月あたり100時間）を超えるものについては、事業者は、医師による面接指導の実施を義務付けられる。また、対象労働者も医師による面接指導を受けることが義務付けられる。

さらに、事業者は、医師による面接指導の結果を記録し、面接指導の結果に基づく必要な措置について医師の意見を聴取し、必要がある場合には職務内容の変更、有給休暇の付与、健康管理時間が短縮されるための措置を講じなければならないものとされている。

(2) 罰則

上記医師による面接指導の実施義務に違反した事業者には所要の罰則を科すものとされている。

年次有給休暇等について

労働法制特別委員会委員 森田 梨沙 (61期)



1 年次有給休暇

(1) はじめに

我が国では、長く年休取得率の低迷が続いており、これを改善するため、労働基準法39条は、これまでも計画年休制や、時間単位年休の導入等、いくつかの改正を経てきた。また、平成4年には労働時間等の設定の改善に関する特別措置法（以下「労働時間等設定改善法」という）が制定され、事業主の義務として「年次有給休暇を取得しやすい環境の整備その他の必要な措置を講ずるように努めなければならない」などの規定が置かれた。しかし、現在でも、いわゆる正社員の約16%が年休を一日も取得していないといった実態があり、年休取得率で言えば平成27年度で48.7%と、やはり低迷している状況が続いている。

(2) 要綱の内容

そこで、今回の要綱では、労働基準法を以下の通り改正することとされている。

まず、年休の付与日数が10日以上である労働者を対象に、有給休暇の日数のうち年5日については、使用者が時季指定しなければならない。ただし、労働者が時季指定した場合や計画的付与がなされた場合、あるいはその両方が行われた場合には、それらの日数の合計を年5日から差し引いた日数について使用者に義務付けるものとし、それらの日数の合計が年5日以上に達したときは、使用者は時季指定の義務から解放される。

そして、使用者がこの義務に違反した場合は、所要の罰則を科すものとされている。

また、要綱では、①使用者が時季指定を行うにあたっては、年休権を有する労働者に対して時季に関する意見を聴くものとする、及び、時季に関する

労働者の意思を尊重するよう努めなければならないことを厚生労働省令で定めること、②各労働者の年次有給休暇の取得状況を確実に把握するため、使用者は、年休の管理簿を作成しなければならないものとするを厚生労働省令で定めることも明記されている。

さらに、年休の計画的付与制度の導入を促進するため、現行法では手続要件として制度導入に労使協定が必要とされているところ、労働時間等設定改善法を改正し、全部の事業場を通じて1つの「労働時間等設定改善企業委員会」を設置し、その委員の5分の4以上の多数により議決された場合は、労使協定と同じ効果を有するものとした。

(3) 実務上の留意点

本改正は、使用者側に年休付与義務を課すという点で、これまでの改正に比べ一歩踏み込んだ内容であると評価することができ、実務への影響も小さくないと思われる。会社として、年休付与後いつの時点で5日分を時季指定するかなど、施行後の対応を事前に検討しておく必要がある。また、現状で年休取得率の低い会社については、計画的付与制度の導入を積極的に進めるなど、施行を見据えて早めに取り組みをしていくことが望ましい。

2 労働安全衛生法の一部改正

(1) はじめに

長時間労働等から労働者の健康を守るためには、産業医機能の強化が非常に重要となる。そこで、要綱では、労働安全衛生法の一部改正として、①面接指導等、②産業医・産業保健機能の強化が明記された。

このうち、①面接指導等については、主に高度プロフェッショナル制度等を対象としたものであるため、

解説は該当稿に譲り、ここでは②産業医・産業保健機能の強化について軽く触れることとする。

(2) 要綱の内容

ア 産業医・産業保健機能の強化対策としての一つ目は、産業医の活動環境の整備である。

具体的には、

- 産業医が勧告をしようとするときは、あらかじめ、当該勧告の内容について、事業者の意見を求めること、事業者は、産業医の勧告を受けたときは、当該勧告の内容等を衛生委員会等に報告しなければならないこと
- 産業医等を選任した事業者は、その事業場における産業医等の業務の内容その他の産業医等の業務に関する事項で厚生労働省令で定めるものを、常時各作業場の見やすい場所に掲示し、又は備え付けること等の方法により、労働者に周知させなければならないものとする
- 事業者は、産業医等による労働者の健康管理等の適切な実施を図るため、産業医等が労働者からの健康相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の必要な措置を講ずるよう努めなければならないこと

などが盛り込まれ、産業医等がその活動を行いやすくなるよう環境を整備することが求められている。

イ そして、産業医・産業保健機能の強化対策としての二つ目は、産業医に対する情報提供等である。

産業医等が実効的にその活動を行うためには、必要な情報を適切に事業者から得おく必要がある。

そこで、要綱には、産業医等を選任した事業者は、産業医等に対し、労働者の労働時間に関する情報その他の産業医等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もの

とするなどが盛り込まれ、産業医等がその業務を行う上で必要な情報を取得できるよう、事業者側に義務づける内容となっている。

3 勤務間インターバル制度の普及促進等

(1) はじめに

勤務間インターバルとは、勤務終了後、一定時間以上の「休息期間」を設けることで、労働者の生活時間や睡眠時間を確保し、ひいてはその健康を確保しようとするものである。

すでに現状でも、厚生労働省は、企業が同制度を導入した場合に助成金を出すなど、その普及を推進しているところであるが、平成27年の調査では同制度の導入企業はまだ2.2パーセントにとどまっている。今回の要綱では、労働時間等設定改善法を一部改正することとし、同制度のさらなる普及促進を図っている。

(2) 要綱の内容

現行の労働時間等設定改善法第1条の2第2項では「労働時間等の設定」とは「労働時間、休日数、年次有給休暇を与える時季その他の労働時間等に関する事項を定めること」と定義づけられているが、要綱では、これに「深夜業の回数及び終業から始業までの時間」を追加することが明記された。

また、同法第2条「事業主等の責務」に、健康及び福祉を確保するために必要な終業から始業までの時間の設定を講ずるよう努めなければならないことを追加することとされた。

同制度の導入は、現段階ではあくまで努力義務であり、直ちに実務上の対応が必要となるものではないが、今後も制度普及促進のための動きは続くものと見られ、動向に注目が必要である。

派遣労働者に関する公正な待遇の確保

労働法制特別委員会委員 加藤 由美 (63期)



1 はじめに

派遣労働は、派遣元に雇用される派遣労働者が、派遣元と派遣先との派遣契約に基づき、派遣先の指揮命令下において就業するという間接雇用形態である。そのため、派遣労働者について正規雇用労働者（以下「正社員」という）との均衡待遇が議論される場合、比較対象を派遣元・派遣先いずれの正社員とするのか、均衡待遇促進に必要な情報が派遣先にあり派遣元が十分な情報がないなど、派遣労働独自の問題があった。

労働者派遣法の平成24年及び平成27年改正では、派遣労働者の均衡待遇促進のため、賃金の決定、教育訓練、福利厚生等につき、派遣元・派遣先に対して各種の義務、配慮義務、努力義務が課された。今回の要綱では、不合理な格差是正のため、不合理な待遇の禁止等に関する規定の新設、各種義務の強化や新設がなされている。

本稿では、派遣元・派遣先に分けて、現行法を踏まえ、要綱の内容について述べる。なお、本稿で引用する条文は、特に記載のない限り、労働者派遣法の条文である。

2 派遣元

(1) 不合理な待遇の禁止等

ア 現行法には、派遣労働者についての均衡・均等待遇規定は存在せず、派遣元に、賃金の決定にあたり、同種業務に従事する派遣先労働者の賃金水準との均衡を考慮しつつ、同種業務に従事する一般労働者の賃金水準、又は、派遣労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力若しくは経験等を勘案等する配慮義務が課されるにとどまっている

(30条の3第1項)。

イ 要綱では、派遣労働者が不合理な待遇格差について司法判断を求める際の根拠規定として、(ア)派遣先の労働者との均等・均衡方式と(イ)派遣元の労使協定による一定水準を満たす待遇決定方式の2つが定められることとなった。

(ア) 派遣先の労働者との均等・均衡方式

派遣労働者の就業場所は派遣先であり、派遣労働者の納得感を考慮する上で派遣先労働者との均等・均衡が重要であること、派遣労働者の業務内容は、派遣元の正規雇用労働者とはまったく異なることが多く、これを比較対象とした賃金の均衡の判断は、現実的に容易とはいえないことから、派遣先の労働者を比較対象として均等・均衡を判断するものである。

a 均等待遇

現行のパート労働法9条と同趣旨の規定である。派遣元は、派遣先に雇用される通常の労働者と①職務内容（業務内容・責任の程度）が同一で、②当該派遣先における派遣就業終了までの全期間において職務内容・配置の変更の範囲が同一である派遣労働者については、正当な理由なく、基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該通常の労働者の待遇に比して不利なものとしてはならない。

b 均衡待遇

現行の労働契約法20条及びパート労働法8条について、不合理性を個々の待遇ごとに、当該待遇の性質・目的に対応する考慮要素で判断する旨を明確化した規定である。派遣元は、派遣先に雇用される通常の労働者と①職務の内容、②当該職務の内容及び配置の変更の範囲、③その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待

遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、派遣労働者の基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、不合理と認められる相違を設けてはならない。

また、派遣元は、均衡待遇の対象となる派遣労働者については、職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験等を勘案し、その賃金（通勤手当その他厚労省令で定めるものは除く）を決定する努力義務も負うことになる。

(イ) 労使協定による一定水準を満たす待遇決定方式

上記(ア)によると、派遣先が変わるごとに賃金水準が変わり派遣労働者の所得が不安定になること、また、一般に賃金水準は企業規模が大きいほど高いため、派遣労働者の希望が大企業へ集中し、派遣元が派遣労働者のキャリア形成を考慮した派遣先への配置を行うことが困難となる等の不都合が生じるおそれがあることなどから、派遣労働者の賃金水準が一定に保たれるよう、派遣元において派遣労働者の待遇に関する労使協定を締結する方式である。なお、後記3(1)(2)で述べる派遣先の義務に引き上げられた教育訓練、福利厚生施設にかかわる待遇は含まれない。

派遣元は、(イ)を希望する場合、右記協定事項について、過半数労働組合又は労働者過半数代表者と書面による労使協定を締結し、当該協定を雇用する労働者に周知しなければならない。

労使協定の締結と労働者への周知がなされた場合、協定対象労働者の待遇については上記(ア)の適用を受けないこととなる。ただし、派遣元が協定事項(二)(四)(五)を遵守していない場合や(三)に取り組んでいない場合は(ア)の適用を受けることになる。

【協定事項】

(一) 協定の対象となる派遣労働者（以下「協定対象派遣労働者」という）の範囲

(二) 協定対象派遣労働者の賃金の決定方法

※下記イロのいずれかによる。ただし、通勤手当その他厚労省令で定めるものは、イによる。

イ 派遣労働者の従事する業務と同種業務に従事する一般労働者の平均的賃金額として厚労省令で定めるものと同等以上の賃金の額となるものであること

ロ 派遣労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験等の向上があった場合に賃金が改善されるものであること

(三) 派遣元は、(二)の賃金の決定方法により賃金を決定するに当たっては、職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験等を公正に評価し、その賃金を決定すること

(四) 協定対象派遣労働者の賃金以外の待遇の決定方法

※賃金以外の待遇のそれぞれについて、派遣元に雇用される通常の労働者（派遣労働者を除く）と①職務の内容、②当該職務の内容及び配置の変更の範囲、③その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違が生じることとならないものに限る。

(五) 派遣元は、協定対象派遣労働者に対して30条の2第1項に基づく教育訓練を実施すること

(六) その他厚労省令で定める事項

*「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」第五の二「不合理な待遇の禁止等」3（厚生労働省）（www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11201250-Roudoukijunkyoku-Roudoujoukenseisaku-ka/0000177551.pdf）をもとに筆者作成

(2) 待遇に関する説明義務等

- ア 待遇格差是正のためには、派遣労働者が自身の待遇を正確に知る必要がある。現行法においても、派遣元には、雇入れ前に賃金見込額等の待遇についての説明義務（31条の2第1項）、雇入後も派遣労働者の求めに応じて、賃金の決定、教育訓練・福利厚生について均衡待遇確保のために考慮した事項についての説明義務（31条の2）が課されている。
- イ 要綱では、派遣労働者が自身の待遇をより正確に知ることができるよう、派遣元に、雇入前及び派遣就労前にも、現行パート労働法6条に定める特定事項（昇給・賞与・退職手当の有無）の文書交付等による明示義務、不合理な待遇の禁止等のため講じている措置内容の説明義務が課されることとなった（ただし、派遣就労時については、(1)イ(イ)の協定に係るものは除く）。

それに加え、派遣労働者が比較対象労働者との待遇差に関する情報を適切に得て、待遇差是正を求めることができるよう、派遣労働者の求めに応じ、比較対象労働者との間の待遇の相違の内容・理由、不合理な待遇等の禁止等にあたり考慮した事項の説明義務が課され、説明を求めたことを理由として、派遣労働者に解雇その他不利益取扱いをしてはならないこととされた。

また、後記3(3)で述べる派遣先となろうとする者の派遣元への情報提供義務の実効性確保のため、派遣元は、厚労省令で定めるところにより派遣先からの情報提供がない場合、当該派遣契約を締結してはならないものとされた。

さらに、努力義務ではあるが、現行パート労働法7条同様、派遣労働者に係る就業規則の作成・変更にあたり、あらかじめ、当該事業所において雇用する派遣労働者の過半数代表者の意見を聴くこととされた。

3 派遣先

派遣労働者について不合理な待遇格差是正を図るべく、派遣元が上記2の義務等を果たすためには、派遣先からの情報提供等の協力が必要である。また、教育訓練や福利厚生等については、待遇格差是正のために就業場所である派遣先の協力が不可欠なものもある。そのため、要綱では、現行法上の配慮義務、努力義務であったものが、それぞれ義務、配慮義務へ引き上げられたり、義務が新設される等、派遣先が負う義務の範囲及び程度が強化されている。

(1) 教育訓練

本来は雇用主である派遣元が行うものであるが、派遣先の業務遂行に必要で同種業務に従事する派遣先労働者に行われている教育訓練は、派遣労働者も受けられることが望ましい。そのため、現行法上、派遣先は、派遣先の同種業務に従事する派遣先労働者との均衡を考慮しつつ、派遣労働者に教育訓練を実施する配慮義務（40条2項）を課されているが、義務へ引き上げとなる。

(2) 福利厚生

現行法上、派遣先は、業務の円滑な遂行に資するもので派遣労働者と派遣先労働者とで差異を設けることが適当でないといわれる福利厚生施設（給食施設、休憩室、更衣室）について、派遣労働者に利用機会を与える配慮義務（40条3項、派遣則32条の3）を、派遣先の労働者が通常利用している施設（診療所等）について、利用に関する便宜供与等の措置を講ずる努力義務（40条4項）を課されているが、前者は、配慮義務から義務へ、後者は努力義務から配慮義務へ引き上げとなる。

(3) 説明義務その他

ア 派遣契約前及び派遣契約締結後の比較対象労働者の情報提供義務の新設

現行法上、派遣先は、派遣元の求めに応じ、同種業務に従事する派遣先労働者の賃金水準に関する情報又は当該業務に従事する労働者の募集に係る事項等を提供する配慮義務（40条の5）を課されている。

要綱では、派遣先となろうとする者は、派遣契約締結前に、派遣元に対し、厚労省令で定めるところにより派遣労働者が従事する業務ごとに、派遣先の比較対象労働者の賃金その他の待遇等に関する情報提供義務が課され、かかる義務が果たされないこととなった。比較対象労働者とは、派遣先に雇用される通常の労働者であって、職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲が、当該労働者派遣に係る派遣労働者と同一であると見込まれるものその他の当該派遣労働者と待遇を比較すべき労働者として厚労省令で定めるものである。

また、派遣開始後も、上記提供情報に変更があったときは、派遣元へ情報を提供しなければならない。

イ 同種業務に従事する派遣先労働情報等の提供等義務の強化

現行法上、派遣先は、派遣元の段階的かつ体系的な教育訓練や均衡待遇確保のため、派遣元の求めに応じ、同種業務に従事する派遣先労働者の情報及び派遣労働者の業務の遂行の状況等の提供等必要な協力をする努力義務（40条6項）を課されているが、配慮義務へ引き上げとなる。上記2で述べた派遣元の義務の実効性確保のためである。

ウ 派遣料金の額についての配慮義務の新設

派遣元に派遣労働者の待遇改善を行うための原

資を確保させるため、派遣先には、派遣元が不合理な待遇の禁止に定める事項を遵守できるよう、派遣料金の額について配慮義務が課される。

4 紛争の解決

(1) 当事者による自主的解決

改正事項について、派遣元・派遣先には、派遣労働者からの苦情申出を受けて自主的な解決を図る努力義務が課される。

(2) 行政による紛争解決

当事者間で自主的解決が図られない場合、下記の紛争については、当事者からの解決援助の求めや申請に応じ、都道府県労働局長による紛争の解決の援助（必要な助言、指導又は勧告）又は紛争調整委員会による調停（個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律6条1項）の制度が設けられ、派遣元・派遣先は、派遣労働者がこれらの行為をしたことを理由に不利益な取扱いをしてはならない。

- ① 不合理な待遇の禁止等及び待遇に関する事項等の説明に関する派遣元・派遣労働者間の紛争
- ② 適正な派遣就業の確保のための派遣先の教育訓練・福利厚生等の義務に関する派遣先・派遣労働者間の紛争

(3) 派遣先に対する勧告・公表

今回新設及び強化された派遣先の上記3(1)(2)及び(3)アの義務については、派遣先が義務に違反している場合又は義務に違反して厚生労働大臣の指導又は助言（48条1項）を受けたにもかかわらず、なお違反するおそれがあると認める場合、勧告及び公表（49条の2）の対象とすることとされた。

短時間労働者・有期契約労働者に関する 均衡・均等待遇原則

労働法制特別委員会委員 弘中 章 (61期)

1 はじめに

「働き方改革実行計画」(平成29年3月28日働き方改革実現会議決定)は、正規労働者と非正規労働者間の不合理な待遇格差を是正する必要があるとの認識に立つ。これを受けて、労働政策審議会は、①正規労働者、非正規労働者双方の賃金決定基準を明確化すること、②職務内容・能力等と賃金等の待遇水準の関係を明確化すること、③教育訓練機会の均衡・均等を促進し、各労働者の生産性向上を図ることが重要であると指摘し、正規労働者か非正規労働者かという雇用形態にかかわらず均衡・均等待遇を確保するための法改正を建議した。具体的な改正の方向性としては、待遇格差のある非正規労働者が司法判断による救済を求めやすくするために根拠となる規定の整備、使用者による労働者の待遇に関する説明の義務化、行政による裁判外紛争解決手段の整備が提案されている。

派遣労働者に関する部分は別稿に譲り、本稿では、短時間労働者と有期契約労働者に関する改正部分を取り上げる。

2 司法判断を求める根拠となる 規定の整備

(1) 不合理な待遇の禁止(均衡待遇原則)

現行法でも、短時間労働者と有期契約労働者については、均衡待遇原則は明文化されている。すなわち、短時間労働者・有期契約労働者いずれも、正規労働者との待遇差は、①職務内容(業務内容・責任の程度)、②職務内容・配置の変更範囲(いわゆる「人材活用の仕組み」)、③その他の事情という3要素を考慮して不合理と認められるものではあってはならな

い、とされている(パート労働法8条、労働契約法20条)。しかし、現行の規定では、待遇の違いと3考慮要素との関係が不明確であり、ある待遇差が不合理と認められるか否かの解釈の幅が大きく、予見可能性が乏しいという指摘があった。

そこで、待遇差が不合理と認められるか否かの判断は、個々の待遇ごとにすべきことを明示した上で(「基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて」という文言に変更することとなった)、当該待遇の性質・目的に対応する考慮要素で判断されるべきことを明確化することとした。

また、短時間労働者の賃金については、現行法も、賃金決定に際し「職務の内容」に加えて「職務の成果」「能力」「経験」の勘案を求めているが(パート労働法10条)、改正法では、これを有期契約労働者にも適用があるものとした(ただし努力義務)。

加えて、改正法では、正規労働者が利用できる福利厚生施設のうち、健康の保持や業務の円滑な遂行に資するものは、短時間労働者や有期契約労働者に対しても利用の機会を与えなければならないとした。現行法では、短時間労働者について上記福利厚生施設を利用する機会を与えるように配慮する義務が定められているが(パート労働法12条)、これを付与する義務にまで高め、また有期契約労働者にも適用の対象を広げたものである。

(2) 差別的取扱の禁止(均等待遇原則)

現行法でも、短時間労働者については、均等待遇原則は明文化されている。すなわち、正規労働者と①職務内容(業務内容・責任の程度)が同一で、②雇用終了までの全期間において職務内容・配置の変更の範囲が同一である短時間労働者について、短時間労働者であることを理由として、諸待遇につき差

別的取扱いを禁止している（パート労働法9条）。しかし、同じ有期契約労働者でもフルタイムであれば均等待遇原則が適用されないというのは不合理であるため、この均等待遇原則の適用対象に有期契約労働者を加えることとした（条文の文言は「基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、差別的取扱いをしてはならないものとする」に変更することとなった）。

(3) 比較対象者

正規労働者との待遇の相違が均衡・均等待遇といえるか否かを判断するにあたって、比較対象となる正規労働者について、パート労働法では「同一の事業所に雇用される通常の労働者」とされているが、改正法では、労働契約法20条に合わせて、「同一の事業主」に雇用される正規労働者に統一された。

(4) ガイドラインの根拠規定の整備

以上の短時間労働者・有期契約労働者の均等待遇規定・均等待遇規定について解釈の明確化を図るため、改正法では、ガイドライン（指針）の策定根拠となる規定を設けることとされている。

政府は、平成28年12月20日、「同一労働同一賃金ガイドライン案」を発表したが、これは何が不合理な待遇差であるのかを具体的に示した解釈指針の一案である。政府は、改正法が成立した後に、同解釈指針の内容を確定させていく方針であるが、上記規定は、この指針の策定根拠となるものである。

3 短時間労働者・有期契約労働者に対する待遇に関する説明の義務化

(1) 趣旨

非正規労働者の納得性を高め、また、正規労働者

との待遇差是正の契機とするため、非正規労働者が、自らの待遇の内容だけでなく、正規労働者との待遇差に関する情報を事業主から適切に得られるようにすることとした。

(2) 現行パート労働法での説明義務

ア 雇入れ時の労働条件文書交付義務

事業主は、短時間労働者を雇い入れた時に、労働基準法上の労働条件明示事項に加えて、特定事項（昇給・賞与・退職手当の有無）について、文書交付等を行う義務を負う（パート労働法6条1項）。また、その他の労働条件に関して、文書交付等の努力義務が課されている（同6条2項）。

イ 雇入れ時の待遇内容に関する説明義務

事業主は、雇い入れた短時間労働者に対して、速やかにパート労働法9条から13条までの規定により講ずべき雇用管理上の措置（賃金制度はどうか、どのような福利厚生施設が利用できるか、いかなる正社員転換推進措置があるか等）について説明する義務を負う（同14条1項）。

ウ 待遇決定に際しての考慮事項に関する説明義務

事業主は、短時間労働者から求めがあった場合、パート労働法6条、7条及び9条から13条の措置を決定するにあたって考慮した事項を当該短時間労働者に説明する義務を負う（同14条2項）。

(3) 改正の内容

以上は事業主が短時間労働者に対して負う義務として規定されるにとどまり、事業主は有期契約労働者に対して同様の義務を負わない。また、短時間労働者・有期契約労働者いずれも、正規労働者との待遇差の内容やその理由について事業主に説明を求められることのできる制度にはなっていない。

そこで、改正法は、短時間労働者・有期契約労働者のいずれについても、(2)ア～ウに加え、労働者が求めた場合には正規労働者との待遇差の内容やその理由について説明する義務を事業主に課すこととした。また、制度の実効性を高めるため、労働者が説明を求めたことを理由として事業主が不利益取扱いを行うことを禁止した。

4 行政による裁判外紛争解決手続の整備等

(1) 趣旨

現行法の均衡待遇規定・均等待遇規定は民事的効力を有すると解されており、非正規労働者が裁判所に司法的救済を求めていくことは可能である。しかし、非正規労働者が救済を求めやすくするためには、行政による履行確保（報告徴収・助言・指導等）の仕組みと、行政ADR（裁判外紛争解決手続）を整備していくことが必要である。

(2) 改正の内容

現行パート労働法では、厚生労働大臣は、短時間労働者の雇用管理の改善等を図るため必要があるとき、事業主に対し、報告を求め、助言・指導・勧告を行うことができる。違反事業者には企業名公表も可能とされている（パート労働法18条）。また、短時間労働者と事業主との紛争について、行政ADRとして、労働局長による紛争解決援助（同24条）と調停手続（同25条以下）を整備している。しかし、

有期契約労働者が利用できないことから、改正法では利用できるようにした。

企業名公表の対象となるのは均等待遇規定のみとし、均衡待遇規定を対象としないのは現行法と同じである（同18条1項）。しかし、行政ADRについては、均衡待遇規定・均等待遇規定いずれも対象とすることとした。

5 その他

短時間労働者を対象としては、国による施策の基本方針の策定、就業規則の作成・変更時の意見聴取（努力義務）、通常の労働者への転換、労働者からの相談体制の整備、雇用管理者の選任（努力義務）等の規定が設けられているが、改正法では、有期契約労働者もこれらの規定の対象とした。

6 まとめ

このように、改正法は、現行パート労働法で整備された諸制度を充実させるとともに、これらを有期契約労働者にも適用していくという考え方をとっている。それゆえ、立法技術としては、有期契約労働者に関する諸規定を現行パート労働法に移行・新設するという方法がとられた。その結果、有期契約労働者と短時間労働者に関する諸規定が同一の法律のもと統合され、現行の労働契約法20条は廃止されることとなった。