

労働基準法等の改正について

平成30年11月22日

本日のメニュー

労働時間法制等の見直し

- ・ 時間外労働の上限規制
- ・ 年次有給休暇の取得義務付け
- ・ フレックスタイム制の拡充
- ・ 高度プロフェッショナル制度の導入
- ・ 時間外労働の割増率の引上げ
- ・ 労働時間管理の義務付け
- ・ 勤務間インターバルの導入促進
- ・ 産業医・産業保健機能の強化
- ・ その他

本日のメニュー

公正な待遇の確保

- ・ 不合理な待遇差の是正に向けた法改正
- ・ 待遇に関する説明の義務づけ
- ・ 紛争の解決に向けたADRの整備

1 - 1 時間外労働の上限規制

働き過ぎによる健康障害を防止するため、時間外労働の上限を罰則つきで設けます

1-1 時間外労働の上限規制

これまでは(1)

法定労働時間(1日8時間、1週40時間)を超えた時間外労働を行う場合は、36協定を締結し、労使でその上限を決めることが求められます。



時間外労働の限度については、法律に規定がなく、大臣の告示の範囲内とすることが求められました。

(例) 1か月につき45(42)時間

1年につき360(320)時間

(かっこ内は1年単位の变形労働時間制を採用した場合)

1-1 時間外労働の上限規制

これまでは(2)

原則としての上限時間を設けた上で、特別の事情がある場合は1年の半分まで、上限時間を上回る時間を設定することが可能となっており(特別条項)、その時間の上限は労使の合意に委ねられていました。



たとえば特別条項で1か月150時間、200時間といった時間を設定して、時間外労働がその範囲内に収まっていれば法違反とはならず、長時間労働の温床といわれていました。

1 - 1 時間外労働の上限規制

これまでは (3)

特定の事業・業種においては、そもそも大臣告示で定められている上限時間の全部又は一部が適用されないこととされていることから、たとえば毎時100時間の時間外労働を可能とする36協定も締結することができました。

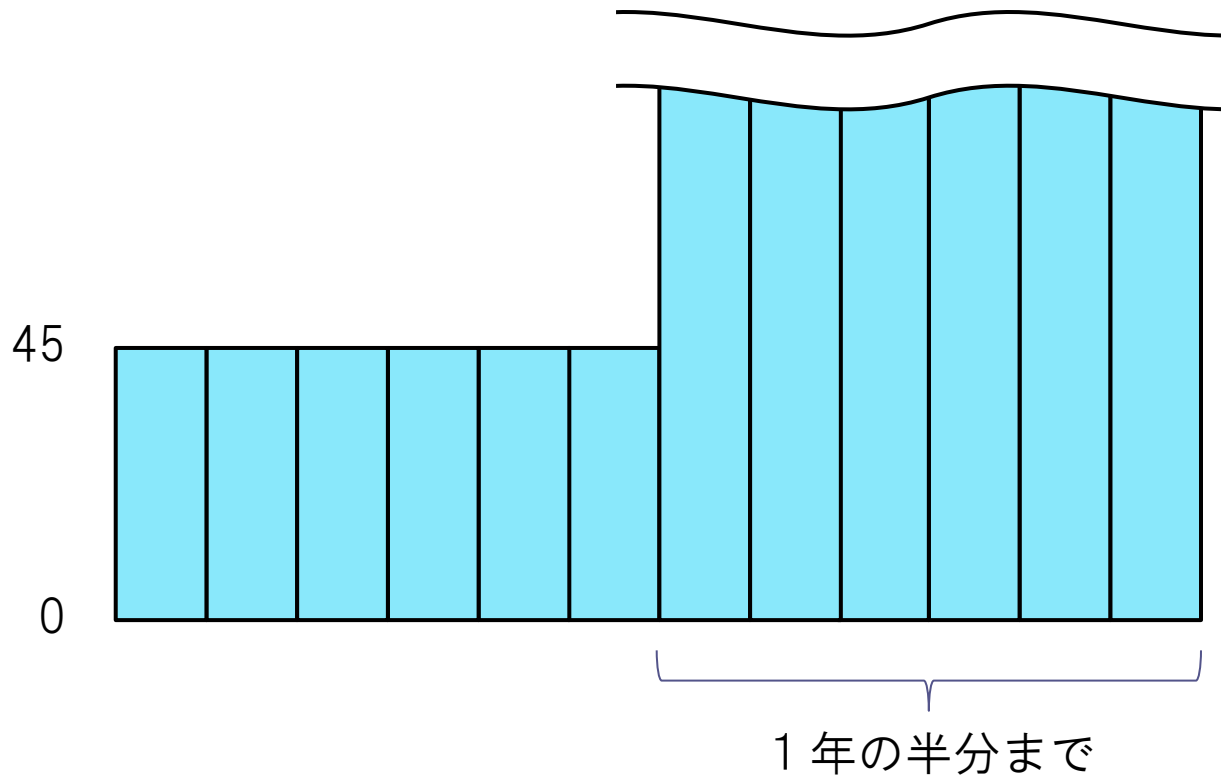
(適用除外の例)

1. 建設の事業
2. 自動車の運転の業務
3. 新商品・新技術の研究開発の業務

長時間労働による健康障害
労災請求件数1位・2位

1-1 時間外労働の上限規制

これまでは



特別条項では上限が定められていないため、労使の合意があれば事実上青天井ともいわれていた

1-1 時間外労働の上限規制

これからは(1)

時間外労働について、原則として1か月45(42)時間、1年360(320)時間を上限とし、特別条項を設ける場合であっても、

- 1か月100時間(*)
- 2～6か月における1か月平均80時間(*)
- 1年間720時間

を超えることができなくなります。

特に、(*)の時間は、**時間外労働と休日労働の時間数をあわせたもの**となるため、今までと異なる規制となります。

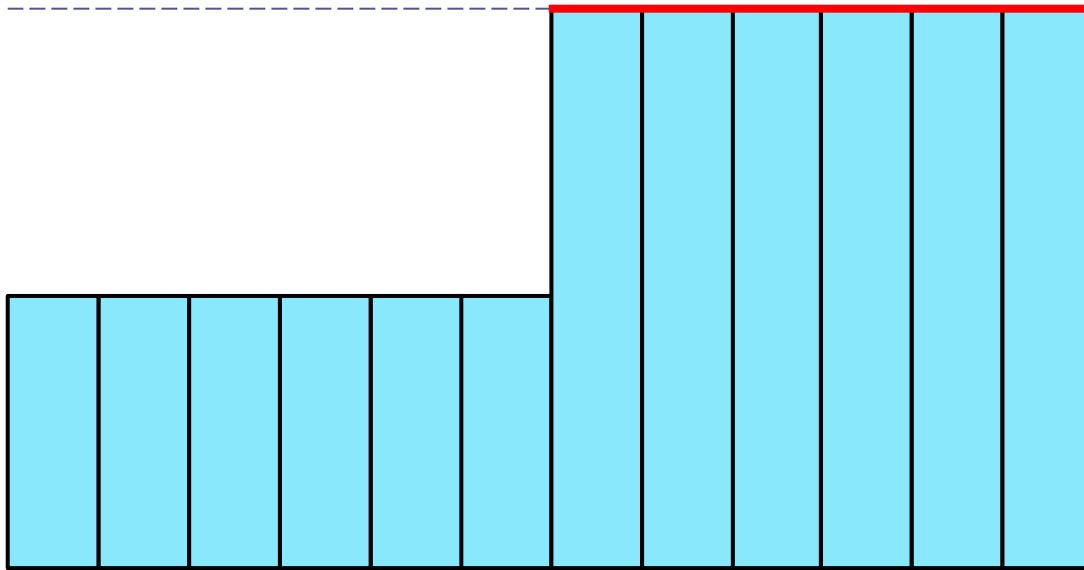
1-1 時間外労働の上限規制

これからは

単月100
平均80
(休日含む)

45

0



1年の半分まで

トータルで1年720時間

労使の合意があっても超えられない上限を設け、これを超えた時間外・休日労働を行った場合は違法となる

1-1 時間外労働の上限規制

これからは(2)

これまで36協定では「1日」「1日を超え3か月以内の一定の期間」「1年」の3つの区分で時間外労働の上限を定めることとされていましたが、新たな規制により、

- 1日
- 1か月
- 1年

の3つの区分で時間外労働の上限を定めることとされます。(今まで「1日」「1か月」「1年」で定めていた場合は、変更ありません。)

1-1 時間外労働の上限規制

これからは(3)

特別条項を設ける場合、対象となる労働者の健康・福祉を確保するための措置を講じることが求められます。

(例)

- 深夜業(午後10時～午前5時)の回数制限
- 勤務間インターバル制度の導入
- 臨時の健康診断の実施
- 心とからだの健康問題についての相談窓口の設置
- 産業医等による助言・指導の実施

1-1 時間外労働の上限規制

いつから？

大企業は平成31年4月1日から、
中小企業は平成32年4月1日から適用されます。

中小企業は、以下の2つの要件の**いずれか**に該当するものをいいます

	資本の額又は出資総額	常時使用する労働者数
一般産業	3億円以下の法人	300人以下
卸売業	1億円以下の法人	100人以下
サービス業	5000万円以下の法人	100人以下
小売業	5000万円以下の法人	50人以下

1-1 時間外労働の上限規制

いつから？

大企業であれば平成31年4月1日から新たな上限規制の対象となります。

平成31年4月1日以降に始まる36協定が規制の対象となるため、例えば平成31年1月1日から1年間を対象期間とする労使協定は新たな上限規制の対象とはならず、次の期間の36協定から上限規制の対象となります。

中小企業についても考え方は同様です。

1-1 時間外労働の上限規制

適用除外

新たな規制において、「**新たな技術、商品又は役務の研究開発に係る業務**」に従事する労働者については、引き続き上限規制の対象とはなりません。
ただし、36協定自体が不要になるものではないので、他の労働者とは区別して1日、1か月、1年の時間外労働の時間数を協定で定め、監督署へ届け出る必要はあります。

1-1 時間外労働の上限規制

猶予措置(1)

「工作物の建設等の事業」(いわゆる建設業＋建設現場での交通誘導警備の業務)については、

平成36年3月31日まで

新たな規制の対象とはせず、5年間の猶予が設けられています。その後は一般事業と同様の規制の対象となります。

ただし、平成36年4月1日以降も、災害復旧・復興の事業に限っては、新たな規制の対象とはしないこととされています。

1-1 時間外労働の上限規制

猶予措置(2)

「自動車の運転の業務」については、

平成36年3月31日まで

新たな規制の対象とはせず、5年間の猶予が設けられています。

その後当面の間、1年間の時間外・休日労働は960時間を上限とし、1か月の時間外・休日労働の上限は労使で合意したものとされます。

運送会社であってもドライバー以外の労働者は猶予の対象とはなりません。

1-1 時間外労働の上限規制

猶予措置(3)

「医業に従事する医師」については、

平成36年3月31日まで

新たな規制の対象とはせず、5年間の猶予が設けられています。

その後は原則として一般的な上限規制の対象とすることが想定されていますが、医師の業務の特殊性を考慮し、現在有識者による検討が加えられています。

1-1 時間外労働の上限規制

届出の様式

様式は全部で7種類あります。

様式第9号

・ 特別条項のない協定

様式第9号の2

・ 特別条項がある協定（2枚1組）

様式第9号の3

・ 研究開発の適用除外限定

1-1 時間外労働の上限規制

届出の様式

(現行の様式第9号～第9号の4と同一内容)

様式第9号の4

・ 猶予措置の事業・業務

様式第9号の5

・ 猶予措置の事業・業務（事業場外労働併用）

様式第9号の6

・ 猶予措置の事業・業務（労使委員会の決議届）

様式第9号の7

・ 猶予措置の事業・業務（労働時間設定改善委員会の決議届）

1 - 2

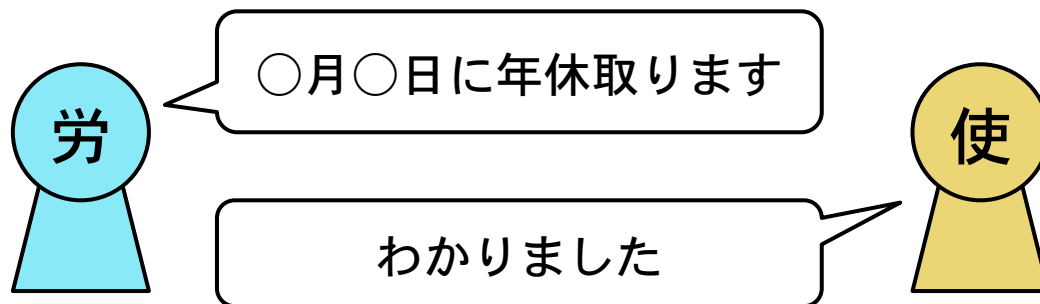
年次有給休暇の取得義務付け

ゆとりある職業生活を実現するため、一定の年次有給休暇の取得が義務づけられます

1-2 年次有給休暇の取得義務付け

これまでは(1)

年次有給休暇(以下「年休」)は、原則として権利が発生した労働者が具体的な時季を指定することで休むことができるとされています。

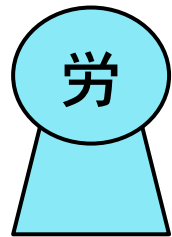


この方法では、他の労働者への気兼ねなどの理由から年休取得が伸び悩むといわれており、いわゆる正社員の約16%は年休を1日も取得していない結果につながっています。

1-2 年次有給休暇の取得義務付け

これまでは(2)

労働者の過半数を代表する者または労働組合と使用者との間で労使協定を結ぶと、1年当たり5日を超える部分については、労働者の指定がなくても、協定で定めた日に年休を取得させることができます(計画的付与)。計画的に年休消化につながる制度ですが、導入している企業は全体の2割弱にとどまっており、十分に普及しているとはいえません。



創立記念日は全員年休！



1-2 年次有給休暇の取得義務付け

これからは(1)

1年当たり10日以上の子休が発生する労働者については、そのうち5日は発生から1年以内に必ず取得させる必要があります。

10日以上の子休が発生する労働者



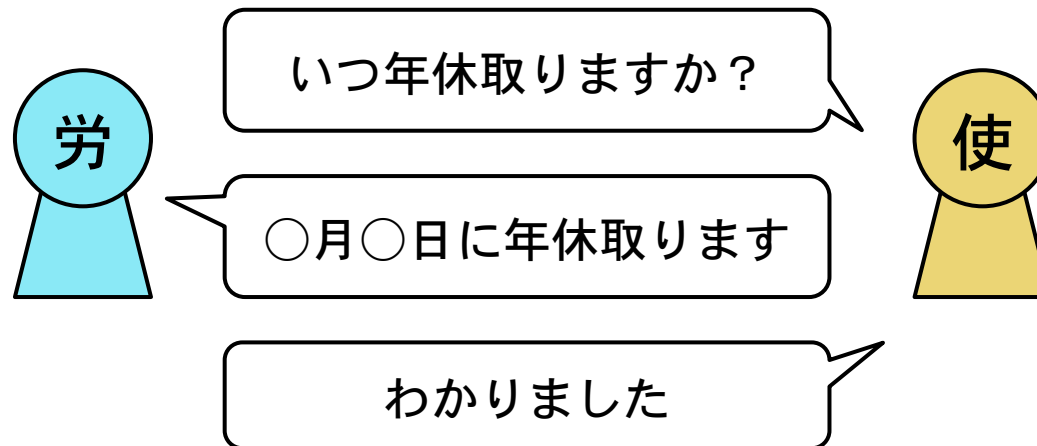
週5日以上の所定労働日数または週30時間以上の所定労働時間
=いわゆる正社員は入社半年以内の者以外全員
=パートタイム労働者であっても勤続年数によっては対象に

これに違反した場合は、罰則(30万円以下の罰金)の適用を受けることがあります。

1-2 年次有給休暇の取得義務付け

これからは(2)

新しい枠組みでの年休取得は、事前に労働者から年休を取得する時季について希望を聴くことが必要です。



また、労働者ごとに年休の発生日、取得日などを記録する管理簿を作成し、3年間保存することが義務づけられます。

1－2 年次有給休暇の取得義務付け

これからは(3)

新しい枠組みでの年休取得は、原則としての取得方法(労働者からの申し出に基づく取得)や、計画的付与によって1年当たり5日以上年休を取得している労働者に対しては行う必要がありません。

あくまでも、自発的に5日の年休を取得しない労働者については使用者が率先して年休を取得させることを目的としています。

なお、この「5日」には半日年休を0.5日としてカウントすることはできませんが、労使協定によって時間単位の年休を取得した場合、これをカウントすることはできません。

1-2 年次有給休暇の取得義務付け

いつから？

この改正は、業種・規模を問わず
平成31年4月1日から
施行されます。

平成31年4月1日以降に発生した年休の日数が10日以上
の労働者が対象となります。

1 - 3

フレックスタイム制の拡充

フレックスタイム制の利便性・柔軟性を高め、
ワーク・ライフ・バランスの実現を図ります

1-3 フレックスタイム制の拡充

これまでは

始業・終業の時刻を労働者の決定に委ねることを労使協定で定めるフレックスタイム制は、1か月以内の清算期間を設けて、実際の労働時間が法定労働時間(1週当たり40時間)を超えた場合に時間外労働とするものです。

これによって日ごとの労働時間が固定されず、柔軟に(フレキシブルに)職業生活と家庭生活の両立が図られることが期待されています。

1-3 フレックスタイム制の拡充

これからは(1)

制度の柔軟性を高める観点で、清算期間の上限を1か月から3か月に延長します。

例えば4月1日から6月30日までの3か月間を清算期間とする場合、実際の労働時間が

$$91日 \div 7 \times 40 = 520時間$$

以内であれば、時間外労働は発生しません。

これによって、例えば4月は子どもの学校行事のため仕事をセーブして、5月の連休明けから仕事を多く割り当てることが可能になります。

1-3 フレックスタイム制の拡充

これからは(2)

清算期間が1か月以内のフレックスタイム制を採用する場合は、これまでと変わるところはありません。

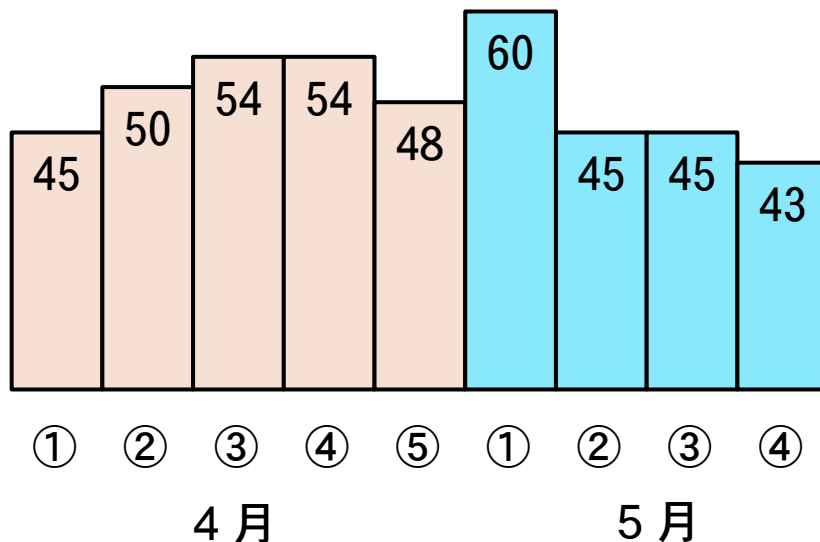
一方、清算期間が1か月を超え3か月以内のフレックスタイム制を採用する場合は、いくつかの新たな変更点があります。

まず、フレックスタイム制を導入する際に必要な労使協定の内容を、所轄労働基準監督署長に届け出る必要があります。

1-3 フレックスタイム制の拡充

これからは(3)

一時的な過重労働を防止するため、1か月ごとに1週当たり50時間を超える時間は時間外労働と評価されます。



便宜的に4月は5週、5月は4週ちょうどとして計算。

4月は計251時間となるが、1週当たり50時間（5週250時間）を1時間超えているため、時間外労働は1時間発生。

5月は計193時間であり、第1週に60時間働いているが、1週当たり50時間（4週200時間）を下回っており、時間外労働は発生しない。

1-3 フレックスタイム制の拡充

これからは(4)

また、清算期間トータルで1週当たり40時間を超える部分(1か月ごとに週50時間を超えたと評価される部分を除きます。)も時間外労働となります。

清算期間が1か月を超えるフレックスタイム制の対象労働者が清算期間満了前に退職した場合は、退職までの清算期間を通算した労働時間が1週当たり40時間を超えている部分を時間外労働として、割増賃金を計算し支払う必要があります。

1-3 フレックスタイム制の拡充

いつから？

この改正は、業種・規模を問わず
平成31年4月1日から
施行されます。

清算期間が1か月を超えるフレックスタイム制は、平成31年4月1日以降に結ばれた労使協定によって採用が可能になります。

1-4

高度プロフェッショナル制度の 導入

自律的・創造的な働き方を希望する労働者が高い収入を確保しつつメリハリのある働き方ができるように、新たな選択肢が創設されます

1-4 高度プロフェッショナル制度の創設

これまでは

一定の専門的な業務や、全社的な企画の業務に携わり、労働時間の配分を自由に決定できる労働者については、裁量労働制による労働時間のみなし制度があります。

この制度では実際の労働時間にかかわらず一定の時間労働したものとみなされますが、深夜業についての適用は除外されず、あくまでも労働時間規制の一環とされています。

1-4 高度プロフェッショナル制度の創設

これからは(1)

従来の労働時間規制の枠組みを離れ、新たな規制を導入します。

そのため、対象となる労働者は36協定の適用から除外され、労働時間に応じた割増賃金(時間外・休日・深夜業)の支払対象からも除外されます。

なお、長時間労働による過重労働を防止するため、新たな規制は健康確保の観点から課せられます。

新たな規制の枠組みは法律で決まりましたが、細かな内容については現在厚生労働省令の改正を検討中であるため、追って公表される予定です。

1-4 高度プロフェッショナル制度の創設

これからは(2)

高度プロフェッショナル制度の導入に当たっては、各事業場において労使同数の委員会(労使委員会)を設置し、

- 委員の5分の4以上の多数で
- 必要な事項を決議し、
- 決議内容を所轄労働基準監督署長に届け出る
ことにより、導入が可能となります。

導入の流れは企画業務型裁量労働制の手続に類似しています

1-4 高度プロフェッショナル制度の創設

これからは(3)

決議に必要な事項は次のとおりです。

1. 対象業務(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もの)
2. 対象労働者の範囲(書面によって職務が明らかになっていること、賃金額が相当程度高額(年収1,075万円を超える額)であることが必要)
3. 対象労働者が事業場内にいた時間と事業場外で労働した時間の合計(健康管理時間)を把握する措置を使用者が講ずること

1-4 高度プロフェッショナル制度の創設

これからは(4)

4. 対象労働者に対し、**1年104日以上、かつ4週間を通じ4日以上**の休日を使用者が与えること
5. 健康確保措置として次のいずれかを使用者が講じること
 - ① 一定回数の休息期間を確保し、かつ、深夜業の回数を一定以内とすること
 - ② 健康管理時間を厚生労働省令で定める範囲内とすること
 - ③ 1年に1回以上、**継続した2週間の休日**(または1年に2回以上の継続した1週間の休日)を与えること
 - ④ 健康管理時間の状況に応じた健康診断を実施すること

1-4 高度プロフェッショナル制度の創設

これからは(5)

6. 対象労働者の健康管理時間の状況に応じた健康確保措置(特別の有給休暇、臨時健康診断など)を使用者が講じること
7. 対象労働者が制度適用の同意を撤回する手続
8. 対象労働者からの苦情の処理に関する措置を使用者が講ずること
9. 労働者が制度適用に同意しなかった労働者に対して、使用者が解雇その他不利益な取扱いをしてはならないこと
10. これらのほか、厚生労働省令で定める事項

1-4 高度プロフェッショナル制度の創設

これからは(6)

これらの内容を決議し、決議届を所轄労働基準監督署長に届け出ると、対象労働者に対して新たな枠組みでの規制が適用されます。

適用開始後6か月ごとに1回、使用者は健康確保措置の実施状況について、所轄労働基準監督署長に届け出る必要があります。

また、現在企画業務型裁量労働制を採用している事業場について運用されている指針を準用し、労働基準監督署長が高度プロフェッショナル制度採用事業場に助言・指導を行うことができるとされています。

1-4 高度プロフェッショナル制度の創設

いつから？

この改正は、業種・規模を問わず
平成31年4月1日から
施行されます。

高度プロフェッショナル制度の導入に向けた労
使委員会の決議は平成31年4月1日以降であ
る必要があります。

1 - 5

時間外労働の割増率の引上げ

長時間労働抑制のため、中小企業においても月60時間を超える時間外労働の割増率が引き上げられます

1-5 時間外労働の割増率の引上げ

これまでは

平成20年の労働基準法改正により、1か月60時間を超える時間外労働については割増率を50%以上とすることが義務付けられましたが、中小企業については「当分の間」適用しないこととされました。

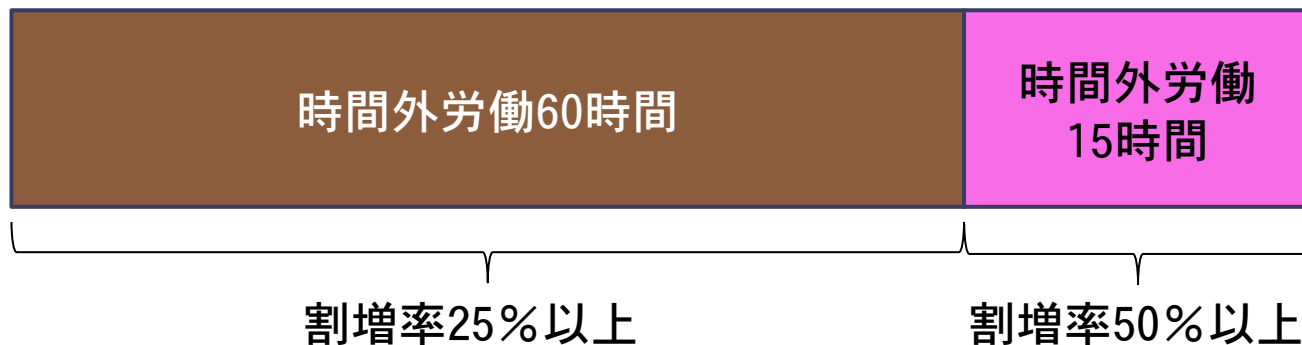
それから10年が経過し、過重労働による健康障害発生が社会問題化する中で、長時間労働を抑制する観点から、中小企業においても同様に割増率を引き上げることとされました。

ここにいう「中小企業」はすでに説明したものと同一内容です

1-5 時間外労働の割増率の引上げ

これからは

企業規模に関係なく、時間外労働のうち1か月60時間までの部分については25%、1か月60時間を超える部分については50%以上の割増率で計算することとなります。



1－5 時間外労働の割増率の引上げ

いつから？

割増率の引上げは、

平成35年4月1日から

施行されます。

施行まで残り4年余りの間に、社内制度の整備に加え長時間労働の抑制などに取り組む必要があります。

1 - 6

労働時間管理の義務付け

健康確保の観点から、すべての労働者の労働時間を客観的に把握・管理することが義務付けられます

1-6 労働時間管理の義務付け

これまでは

賃金は労働時間に応じて支払われることが労働基準法の原則であることから、厚生労働省では「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」を定め、指導の根拠としていました。しかしながら、労働時間と賃金がリンクしない一部の労働者（管理監督者やみなし労働時間制の対象者）はガイドラインの適用除外とされていることや、ガイドラインに反しても法違反とならないことから、実効性に欠けるとの見解がありました。

1-6 労働時間管理の義務付け

これからは

労働者の健康確保の観点から、**労働安全衛生法**の改正により、すべての労働者(管理監督者を含む)について、タイムカードやICカード等により客観的な労働時間の把握・管理を義務付けることとなりました。

使用者が講じなければならない内容として「ガイドライン」と大きく異なるところはありませんが、従来法令ではなかったものが法令となることにより、これに反すると法違反と評価されることとなります。

1-6 労働時間管理の義務付け

いつから？

この改正は、業種・規模を問わず
平成31年4月1日から
施行されます。

なお、この規定に罰則は設けられていませんが、民事上のトラブルとなった場合に、請求の根拠となる可能性があります。

1-7

勤務間インターバルの導入促進

健康確保の観点から、勤務と勤務の間に一定の時間を空ける制度の導入の促進を図ります

1-7 勤務間インターバルの導入促進

これまでは

労働時間規制は実際に勤務している時間帯について行われるもので、勤務していない時間帯については対象となりません。そのため、勤務と勤務の間がきわめて短いものであっても、それ自体は問題とされません。一部諸外国では勤務と勤務の間(インターバル)についても一定の時間数を設けることを義務づけている例があり、我が国でも同様の規制を設けるべきではないかとの意見がありました。

1-7 勤務間インターバルの導入促進

これからは

そのため、「労働時間設定改善法」の改正により、勤務終了後次の勤務までの間に、一定時間以上の休息時間（インターバル）を確保する仕組みを設けることに努めることとし（**努力義務**）、労働者の十分な生活時間や睡眠時間を確保することとしました。

これによって、労働時間と生活・睡眠時間をしっかり区別し、一定のサイクルで循環することが期待されます。

1-7 勤務間インターバルの導入促進

いつから？

この改正は、業種・規模を問わず

平成31年4月1日から

施行されます。

なお、勤務間インターバル制度の創設・拡充を行った事業場は、「時間外労働等改善助成金（勤務間インターバル導入コース）」の対象となることがあります。
【平成30年度の申請期限は12月3日（月）】

1 - 8

産業医・産業保健機能の強化

労働者の健康の確保を充実させるため、事業場での保健機能を強化します

1－8 産業医・産業保健機能の強化

これまでは

産業医や、事業場が行う産業保健活動は労働者の健康確保のために不可欠なものですが、それぞれの活動の領域が明確にされていなかった部分があったほか、産業医が十分に権限を行使できなかった場面がありました。

また、依然として過重労働による健康障害の発生が問題視される中で、医師による面接指導制度の拡充の必要性も指摘されています。

1－8 産業医・産業保健機能の強化

これからは(1)

産業医が独立して職務を行うことができるよう、職務を明確化し、また、時間外労働の上限規制の適用除外となる新商品・新技術の研究開発業務に従事する労働者の健康確保対策として面接指導を行うことが求められることから、職務の拡充も行います。

また、事業者は産業医の職務に資するため、**労働者の労働時間に関する情報**や、健康診断実施後の措置の情報等について産業医に提供することとされます。

1－8 産業医・産業保健機能の強化

これからは(2)

産業医が事業者に勧告を行った場合は、事業者は衛生委員会でその内容を報告しなければならないこととされます。

また、事業者は産業医の業務について労働者に周知しなければならないこととされます。

加えて、労働者からの健康相談に適切に対応できる体制を整備するよう努めなければなりません(努力義務)。

1－8 産業医・産業保健機能の強化

これからは(3)

時間外・休日労働が1か月当たり80時間を超え100時間以内である労働者が申出をした場合、事業者は医師による面接指導を行わせる必要があります(努力義務から罰則を伴う義務へ)。なお、1か月当たり100時間を超える場合は引き続き義務とされます。

これを実効的なものとするため、時間外・休日労働が1か月当たり80時間を超える労働者に対しては、この時間について労働者に通知しなければならないこととされます。

1－8 産業医・産業保健機能の強化

これからは(4)

新商品・新技術の研究開発業務は時間外労働の上限規制の適用外となるため、時間外・休日労働が1か月100時間を超えた場合は、労働者からの申出がない場合であっても、医師による面接指導を行う必要があります。また、労働者はこの面接指導を受けなければならないこととされます。

なお、この時間が80時間を超え100時間以内である場合で、労働者が申出を行ったときは面接指導を実施する必要があります(再掲)。

1－8 産業医・産業保健機能の強化

いつから？

この改正は、業種・規模を問わず
平成31年4月1日から
施行されます。

事業場の労働者数が50人未満ながら産業医を選任している事業場についても同様に適用されます。

1-9 その他

厚生労働省令による改正が行われます

1-9 その他

これまでは

労働契約の締結の際、労働者に労働条件を明示しなければならないだけでなく、そのうち特に重要な労働条件（労働時間、賃金等）については書面によって明示しなければならないこととされており、これの例外は認められていませんでした。

また、実際の労働条件と労働者に明示した労働条件との間に相違があることについては特に規定がありませんでした。

1-9 その他

これからは

実際の労働条件は明示した労働条件と相違してはならないことが厚生労働省令に明記されました。

また、労働条件の通知については従来どおり書面の交付によることのほか、①ファクスの送信、②電子メール等の送信でも可能となります。

ただし②の場合は、労働者が受信した内容を出力して書面化することができるものに限られます。

1 - 9 その他

いつから？

この改正は、業種・規模を問わず
平成31年4月1日から
施行されます。

有期契約の更新が平成31年4月1日以降に行われる
場合も、同様に改正の対象となります。

2-1 不合理な待遇差の是正

パートタイム労働者に加え、有期雇用労働者、派遣労働者について均衡待遇・均等待遇を目指します

2-1 不合理な待遇差の是正

これまでは

パートタイム労働者については均衡待遇や均等待遇を保障する規定がありました。それ以外の非正規労働者(有期雇用労働者や派遣労働者)についてはパートタイム労働者ほどの規定は整備されておらず、また、規定についても十分に明確なものとはなっていませんでした。

そのため、非正規労働者の待遇差について不合理なものを解消するには至っていませんでした。

2-1 不合理な待遇差の是正

均衡待遇

仕事の内容などの違いに応じた、バランスのとれた待遇を指します。

1. 職務内容
2. 職務内容・配置の変更範囲
3. その他の事情

を考慮し、その差に応じた待遇とすることが求められます。事情の差を超える不合理な待遇差は禁止されます。

2-1 不合理な待遇差の是正

均衡待遇

「職務内容」は、労働者の就業の実態を表す要素のうち最も重要なもので、「業務内容及び当該業務に伴う責任の程度」と解されます。

労働者の行っている業務について、与えられている権限の範囲や課されるノルマの程度、トラブル発生時に求められる対応の程度等により決定されます。そのため、行っている業務が同じであっても、責任や権限により差が生じることが考えられます。

2-1 不合理な待遇差の是正

均等待遇

1. 職務内容
2. 職務内容・配置の変更範囲

の2点が同じであれば、差別的な待遇を禁止することを指します。

「均衡待遇」は「その他の事情」が考慮要素に含まれますが、「均等待遇」には含まれません。また「均衡待遇」は合理的な待遇差を認めるものですが、「均等待遇」では差別的な待遇が禁止されます。

2-1 不合理な待遇差の是正

これからは

パートタイム労働者に対しては均衡待遇規定をより明確にします。有期雇用労働者に対しては均等待遇規定を設けるほか、均衡待遇規定をより明確にします。派遣労働者に対してはこれまで配慮規定だった均衡待遇を義務化し、均等待遇も新たに義務化します。これら3つの類型の非正規労働者については、待遇差を判断するに当たってのガイドラインを新たに策定します。

2-1 不合理な待遇差の是正

これからは

(変更前→変更後)

	パートタイム	有期雇用	派遣
均衡待遇規定	規定あり ↓ より明確化	規定あり ↓ より明確化	配慮規定 ↓ 規定新設+労使協定
均等待遇規定	規定あり ↓ 規定あり	規定なし ↓ 規定新設	規定なし ↓ 規定新設+労使協定
ガイドライン		規定なし ↓ 規定新設	

2-1 不合理な待遇差の是正

これからは

派遣労働者が就労するのは派遣先事業場ですが、待遇を決めるのは契約している派遣元事業場です。そのため、一律に派遣先事業場の労働者との間で均衡待遇や均等待遇を求めるのは困難な場合があるため、派遣会社においては

1. 派遣先の労働者との均等・均衡待遇を整備する
2. 福利厚生等について労使協定により規定する
のいずれかを選択することが求められます。

2-1 不合理な待遇差の是正

これからは

現在厚生労働省では、「同一労働同一賃金ガイドライン」の策定に向け、案を公表しています。

これによると、賃金の内訳に応じて待遇との関連性を詳しく示しています。

(例) 役職手当：同一の役職・責任に就く場合は、同一の支給が求められる

通勤手当：契約の形態にかかわらず、同じ通勤経路・手法であれば同一の支給が求められる

2-2

待遇に関する説明の義務づけ

非正規労働者と正規労働者との間に待遇差が生じた場合、その説明を行う義務づけが創設・拡大されます

2-2 待遇に関する説明の義務づけ

(変更前→変更後) ○：義務規定あり ×：義務規定なし

	パートタイム	有期雇用	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	× → ○	× → ○	× → ○

2-2 待遇に関する説明の義務づけ

これからは

非正規労働者は、自らの待遇の内容や、その待遇が決定された際の考慮事項、正規労働者との待遇差の内容・理由について、事業主に対して説明を求めることができるようになります。

また、これらの説明を求めたことを理由として非正規労働者に対して解雇や賃金減額などの不利益な取扱いをすることも新たに禁じられます。

2-3 ADR等の整備

非正規労働者の待遇に関する紛争を解決するため、裁判外紛争解決手続（ADR）等の手続を整備します

2-3 ADR等の整備

(変更前→変更後)

○：規定あり △：一部規定あり ×：規定なし

	パートタイム	有期雇用	派遣
行政による助言・指導等	○ → ○	× → ○	○ → ○
行政ADR手続	△ → ○	× → ○	× → ○

行政ADR手続：紛争の解決を裁判所以外の機関で行うもの。都道府県労働局長のあっせん等を指します。

2 公正な待遇の確保

いつから？

この改正は、

大企業：平成32年4月1日から

中小企業：平成33年4月1日から

施行されます。

おわりに

来年4月以降、事業規模・業種に応じて順次改正法が施行されます。

残された期間を計画的に使い、的確な改正法への対応をお願いします。

不明な点につきましては労働基準監督署までお問い合わせください。