



一東北生産性本部一

平成30年度労使定例政策研究会 第4回例会

「働き方改革に伴う法改正と運用の留意点」

平成30年度労使定例政策研究会 第4回例会は、三島法律事務所 弁護士の真田昌行 氏を迎え、約50名の参加を得て開催いたしました。

■平成31年2月1日開催

講師 三島法律事務所 弁護士 真田 昌行 氏

プロフィールなど

- ・ 明治大学法学部卒
- ・ 昭和62年 弁護士登録・仙台弁護士会入会
- ・ 三島法律事務所（仙台市） 勤務（現在に至る）
- ・ 主な公職

経営法曹会議常任幹事

宮城紛争調整委員会委員

証券・金融商品あっせん相談センターあっせん委員 他

【ご講演概要】

《働き方改革全体の推進》

○労働時間法制の見直し（施行：2019年4月1日）

- ・ 働き過ぎを防ぐことで、働く人々の健康を守り多様なワーク・ライフ・バランスを実現する。

○雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

（施行：2020年4月1日）

- ・ 同一企業内における正規雇用（無期雇用フルタイム労働者）と非正規雇用（パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者）の間にある不合理な待遇の差をなくし、どのような雇用形態を選択しても納得できるようにする。



《労働時間法制の見直し》

○残業時間の上限を規制

- ・ 残業時間の上限は、原則として月45時間・年360時間とし、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることはできない。
- ・ 臨時的な特別の事情があって労使が合意する場合でも、「年720時間以内」「複数月平均80時間以内（休日労働含）」「月100時間未満（休日労働含）」を超えることはできない。

- ・ただし、上限規制には適用を猶予・除外する事業・業務がある（例：自動車運転業務、建設業、医師 他）。
- 「勤務間インターバル」制度の導入促進
 - ・1日の勤務終了後、翌日の出社までの間に一定時間以上の休息时间（インターバル）を確保する仕組み。企業の努力義務とすることで、働く人々の十分な生活時間や睡眠時間を確保する。
- 1人1年あたり5日間の年次有給休暇の取得を企業に義務付け
 - ・使用者は「年休が10日以上付与される労働者」に対して、年次有給休暇を付与した日（基準日）から1年以内に5日について、取得時季を指定して年次有給休暇を取得させなければならない。
 - ・使用者は、時季指定にあたっては、労働者の意見を聴取しなければならない。また、できる限り労働者の希望に沿った取得時季になるよう、聴取した意見を尊重するよう努めなければならない。
 - ・使用者は、労働者ごとに年次有給休暇管理簿を作成し、3年間保存しなければならない。
- 月60時間を超える残業は、割増賃金を引上げ（大企業・中小企業ともに50%）
- 労働時間の状況を客観的に把握するよう企業に義務付け
 - ・健康管理の観点から、裁量労働制が適用される人や管理監督者も含め、すべての人の労働時間の状況が客観的な方法その他適切な方法で把握されるよう法律で義務付け。労働時間の状況を客観的に把握することで、長時間働いた労働者に対する、医師による面接指導を確実に実施。
- 「フレックスタイム制」により働きやすくするため制度を拡充

（労働時間の清算期間を1か月→3か月）
- 専門的な職業の方の自律的で創造的な働き方である「高度プロフェッショナル制度」を新設し選択できるようにする

《雇用形態に関わらない公正な待遇の確保》

- 不合理な待遇差をなくすための規定の整備
 - ・同一企業内において、正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間で、基本給や賞与などの個々の待遇ごとに、不合理な待遇差を設けることが禁止される。
- 均衡待遇規定
 - ・「職務内容」「職務内容・配置の変更の範囲」「その他の事情」の3点の違いを考慮した上で、不合理な待遇差を禁止する。（例）長澤運輸事件
- 均等待遇規定「職務内容」「職務内容・配置の変更の範囲」の2点と同じ場合、差別的取扱いを禁止する。
- 派遣労働者については、「派遣先の労働者との均等・均衡待遇」「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を義務化する。あわせて、派遣先になろうとする事業主に対し、派遣先労働者の待遇に関する派遣先への情報提供義務を新設。

以上、大変有意義なご講演ありがとうございました。