

目次

はじめに	3
働き方改革法成立までの経緯	6
働き方改革法成立までの主な動き	7
主な改正事項の施行期日	9

第1章 働き方改革の総合的かつ継続的な推進 12

1. 雇用対策法改正の目的と基本方針 12
2. 国の講ずべき施策と事業主の責務 14

第2章 長時間労働の是正 16

1. 時間外労働の上限規制 16
2. 時間外労働の上限規制（適用除外・適用猶予） 18
3. 月60時間超の時間外労働に対する割増賃金率 20
4. 年次有給休暇の確実な取得 22
5. 勤務間インターバル制度 24

第3章 多様で柔軟な働き方の実現 26

1. フレックスタイム制の見直し 26
2. 高度プロフェッショナル制度の創設（制度概要） 28
3. 高度プロフェッショナル制度の創設（導入手続） 30

第4章 短時間労働者・有期雇用労働者の同一労働同一賃金 32

1. 有期雇用労働者に対する適用 32
2. 均衡待遇と均等待遇の確保 34
3. 事業主の説明義務と履行確保措置 36

第5章 派遣労働者の同一労働同一賃金 38

1. 派遣先の情報提供義務 38
2. 派遣労働者の均等・均衡待遇 40
3. 労使協定による派遣労働者の待遇確保 42
4. 派遣労働者にかかる就業規則の作成等の手続 44
5. 派遣元事業主の説明義務 46
6. 派遣先における適正な派遣就業の確保等 48
7. 紛争解決・勧告及び公表 50

第6章 産業医・産業保健機能の強化 52

1. 産業医の活動環境の整備 52
2. 労働者の心身の状態に関する情報の取扱い 54
3. 医師の面接指導 56
4. 労働時間の状況の把握 58

資料編 60

1. 法令新旧対照表
労働基準法 62
じん肺法 75
雇用対策法 76
労働安全衛生法 80
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 85
労働時間等の設定の改善に関する特別措置法 105
短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律 108
労働契約法 115
2. 同一労働同一賃金ガイドライン案 116
3. 附帯決議 132

働き方改革法成立までの経緯

1) 働き方改革実現会議の議論

平成28年9月27日	政府が「働き方改革実現会議」を発足
平成28年12月20日	実現会議が「同一労働同一賃金ガイドライン案」を取りまとめる
平成29年3月13日	時間外労働の上限規制等に関する労使合意
平成29年3月28日	働き方改革実行計画を取りまとめる

2) 労働政策審議会の議論

平成29年4月7日	労政審労働条件分科会で時間外労働の上限規制等について審議開始
平成29年4月20日	労政審安全衛生分科会が今後の産業医、産業保健機能の強化について審議開始
平成29年4月28日	労政審労働条件分科会・職業安定分科会・雇用均等分科会の下に同一労働同一賃金部会を発足し、同一労働同一賃金の法整備について審議開始
平成29年6月5日	労政審労働条件分科会が時間外労働の上限規制等について建議
平成29年6月6日	労政審安全衛生分科会が今後の産業医、産業保健機能の強化について建議
平成29年6月16日	労政審労働条件分科会・職業安定分科会・雇用均等分科会同一労働同一賃金部会が同一労働同一賃金の法整備について建議
平成29年8月30日	継続審議とされていた平成27年4月3日提出の「労働基準法等の一部を改正する法律案」と一本化を審議開始
平成29年9月1日	労政審職業安定分科会で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審議開始
平成29年9月15日	労働政策審議会が「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」を答申

3) 国会提出まで（与党審査等）

平成29年9月28日	衆議院解散により秋の臨時国会への法案提出を断念
平成30年1月22日	第196回常会開会 衆議院予算委員会で働き方改革法案に関する質疑スタート
平成30年2月7日	自民党の厚生労働部会等で法案審査開始
平成30年3月29日	自民党の厚生労働部会等が法案を了承
平成30年4月6日	政府が「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」閣議決定

4) 国会審議

平成30年4月6日	国会提出
平成30年4月27日	衆議院厚生労働委員会で審議入り
平成30年5月25日	衆議院厚生労働委員会で与党などの賛成多数で可決
平成30年5月31日	衆議院本会議で与党などの賛成多数で可決
平成30年6月4日	参議院厚生労働委員会で審議入り
平成30年6月28日	参議院厚生労働委員会で与党などの賛成多数で可決
平成30年6月29日	参議院本会議で与党などの賛成多数で可決・成立

平成30年7月6日	公布
-----------	----

働き方改革法成立までの主な動き

■ 政労使のトップが集った働き方改革実現会議

政府は、一億総活躍社会の実現に向けた働き方改革を実行するため、安倍晋三・内閣総理大臣を議長とする「働き方改革実現会議」を発足させました。この実現会議は、政労使のトップと有識者で構成され、塩崎恭久・厚生労働大臣（当時）、加藤勝信・働き方改革担当大臣（現・厚生労働大臣）をはじめとする関係閣僚、労働界からは神津里季生・日本労働組合総連合会会長、産業界からは榊原定征・日本経済団体連合会会長（当時）や大村功作・全国中小企業団体中央会会長、三村明夫・日本商工会議所会頭らが参加し、以下の分野について議論を進めました。

- ①同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善
- ②賃金上げと労働生産性向上
- ③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
- ④柔軟な働き方がしやすい環境整備
- ⑤女性・若者の人材育成など活躍しやすい環境整備
- ⑥病気の治療と仕事の両立
- ⑦子育て・介護等と仕事の両立、障害者の就労
- ⑧雇用吸収力の高い産業への転職・再就職支援
- ⑨誰にでもチャンスのある教育環境の整備
- ⑩高齢者の就業促進
- ⑪外国人材の受入れ

実現会議は、平成28年12月20日に「同一労働同一賃金ガイドライン案」（資料編116頁参照）をまとめました。これは、正社員と非正規社員（短時間労働者・有期雇用労働者・派遣労働者）の間の待遇差がどのような場合に不合理とされるかを事例等で示したもので、このガイドライン案をもとに法改正が行われ、今後は関係者の意見や改正法案についての国会審議を踏まえて、最終的に案が取られて確定するものとされています。

一方、時間外労働の上限規制については、平成29年3月13日に交わされた連合の神津会長と経団連の榊原会長による労使合意により、36協定を締結しても超えられない時間外労働の上限として、年720時間、単月100時間、複数月80時間という、大枠が固まりました。

■ 労働基準法改正法案の一本化

労働政策審議会では、働き方改革実行計画に基づき議論が進められ、6月中にはすべての分科会で建議（厚生労働大臣に対する意見書）が取りまとめられました。本来であれば、建議に基づいた法律案要綱を厚生労働省が作成し、労政審に諮問するという手続となるのですが、労働基準法の改正に関しては、平成27年に国会に提出された「労働基準法の一部を改正する法律案」が当時まで継続審議となっており、その内容が時間外労働の上限規制等と同様に労働時間制度の改正に関することから、厚生労働省は一つの法律案にまとめることが適当だと労政審に打診。一本化した法律案要綱を労政審に諮問することとなりました。

継続審議中の法律案には、高度プロフェッショナル制度の創設や企画業務型裁量労働制の対象拡大など、労働者側委員が反対していた改正内容が含まれていましたが、
 ・高度プロフェッショナル制度の健康確保措置を強化（年間104日の休日確保を義務化するなど）
 ・企画業務型裁量労働制の適用範囲を明確化
 などの修正を加えたうえで、労政審で答申されました。

1. 時間外労働の上限規制

改正点のポイント	労働基準法
●時間外労働に罰則付きの限度時間（上限）が規定されます。	
●限度時間は月45時間、年360時間を原則としますが、臨時的な特別な事情がある場合は年720時間、単月100時間未満（休日労働含む）、2～6ヵ月平均80時間（休日労働含む）が上限とされます。	
	施行期日：2019年4月（中小企業は2020年4月）

1 時間外労働の上限規制（第36条関係）

改正前の時間外労働の限度時間

労働基準法に定める労働時間は、1週40時間、1日8時間が原則とされていますが、労使協定（通称36〈サブロク〉協定）を締結し、労働基準監督署に届け出た場合は、協定で定める範囲内で1週40時間、1日8時間の法定労働時間を超えて、労働させることができます。この36協定における時間外労働については、厚生労働省告示316号（平成21年（2009年）5月29日）により限度時間（図表⑥参照）が定められています。

図表⑥ 改正前の時間外労働の限度時間

期間	限度時間	
	一般の労働者の場合	3ヵ月を超える1年単位の変形労働時間制対象者の場合
1週間	15時間	14時間
2週間	27時間	25時間
4週間	43時間	40時間
1ヵ月	45時間	42時間
2ヵ月	81時間	75時間
3ヵ月	120時間	110時間
1年間	360時間	320時間

※太字は改正後に原則とされる限度時間

限度時間は、平日勤務日の法定労働時間を超える時間外労働と、法定外休日に勤務した労働時間が対象となり、法定休日の勤務時間は除かれます。

上図に定められた時間外労働の上限は、主に1ヵ月45時間（1年単位の変形労働時間制は42時間）以内、年360時間（1年単位の変形労働時間制は320時間）以内とされていますが、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時間外労働を行わなければならない特別な事情が予想される場合は、特別条項付き協定を締結すれば、限度時間を超えて延長することができます。

ただし、平成22年（2010年）4月1日に限度時間を超える時間外労働の抑制を目的とした改正が行われ、次の制限が設けられました。

- ①特別な事情は、一時的または突発的に時間外労働を行わせる必要があるときに限ること
- ②1年のうち半分（6回）を超えないことが見込まれること

時間外労働・休日労働の上限制限の改正（第36条第3～6項）

原則となる時間外労働の限度時間は、これまでの厚生労働省告示による月45時間（1年単位の変形労働時間制は42時間）以内、年360時間（1年単位の変形労働時間制は320時間）以内であるこ

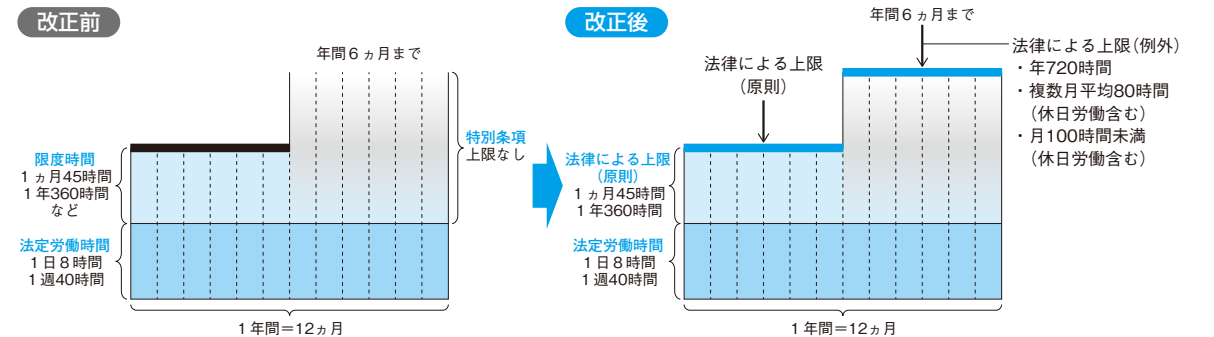
とに変更はありませんが、限度時間の規定が法律に格上げされました。

限度時間の特例として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は、1ヵ月について労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させることができる時間が協定時間を含めて100時間未満の範囲内となりました。また、1ヵ月で100時間未満の範囲内であっても、2～6ヵ月平均の時間外労働及び休日労働の時間が80時間を超えない範囲でなければなりません。1年について労働時間を延長して労働させることができる時間は、協定時間を含め720時間を超えない範囲内となりました。

図表⑦ 限度時間の特例における時間外・休日勤務の上限

1ヵ月	100時間未満（休日労働含む）
2ヵ月ないし6ヵ月	1ヵ月当たりの平均時間80時間（休日労働含む）
1年間	720時間
原則の45時間を超えられる月数	1年について6ヵ月以内（年6回まで）

図表⑧ 限度時間の特例の移行図



36協定で定める労働時間の延長及び休日労働について留意すべき事項等に関する指針（第36条第7項）（予定）

36協定を締結するにあたって、次の留意すべき事項が指針で示されます（一部抜粋・概略）。

【限度時間を超えて延長時間を定めるにあたっての留意事項】

- 労使当事者は、限度時間を超えて労働させることができる場合をできる限り具体的に定めなければならない。「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を定めることは認められないことに留意しなければならないこと
- 労使当事者は、36協定において限度時間を超えて延長時間を定めるにあたっては、労働時間の延長は原則として限度時間を超えないものとされていることに十分留意し、当該時間を限度時間内できる限り近づけるように努めなければならないこと
- 労使当事者は、36協定において限度時間を超えて労働時間を延長して労働させることができる時間にかかる割増賃金の率を定めるにあたっては、法第37条第1項の政令で定める率を超える率とするように努めなければならないこと

【健康確保措置】2019年4月から36協定に定める事項に追加

- 労使当事者は、限度時間を超えて労働する労働者に対する健康確保措置（※）について、次に掲げるものから協定することが望ましいことに留意しなければならないこと

- ①医師による面接指導、②深夜労働の回数制限、③勤務間インターバルの確保、④代償休日または特別休暇の付与、⑤健康診断の実施、⑥年次有給休暇の連続取得の促進、⑦健康相談窓口の設置、⑧労働者の配置転換、⑨産業医等による保健指導

※使用者は健康確保措置の実施状況等を記録し、3年間保存しなければなりません。

3. 月60時間超の時間外労働に対する割増賃金率

改正点のポイント	労働基準法
●月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率（5割以上）については、 中小企業への猶予措置が廃止 されます。	
	施行期日：2023年4月

1 中小事業主に対する月60時間超の時間外労働に対する割増賃金率の適用猶予に係る規定の廃止（第37条・附則第138条関係）

月60時間を超える時間外労働に対しては、その超えた労働時間に**5割以上**の率で計算した割増賃金の支払義務があります。平成22年（2010年）4月1日から施行されていますが、「中小事業主」（図表⑩参照）に対しては適用が猶予されていました。この**適用猶予の規定が2023年4月1日に廃止**されます（附則第138条削除）。

》割増賃金率の引上げ

- ① 1ヵ月60時間超の時間外労働の割増賃金率を2割5分以上から5割以上とすること（第37条第1項ただし書き）
- ② 努力義務として、1ヵ月の限度時間を超え60時間までの時間外労働の割増賃金率は2割5分を上回る率で労使協定に定めること

》労働基準法関係解釈例規（平成21年（2009年）10月5日基発1005第1号）

(1) 「1ヵ月」について

「1ヵ月」とは、暦による1ヵ月で、その起算日は、法第89条第2号の「賃金の決定、計算及び支払の方法」として就業規則に記載する必要があります。

1ヵ月の起算日は、毎月1日、賃金計算期間の初日、時間外労働協定における一定期間の起算日等が考えられますが、就業規則等に起算日の定めがない場合は、労使慣行等から別意に解されない限り、賃金計算期間の初日を起算日として取扱います。

(2) 「60時間を超える時間外労働」について

1ヵ月の起算日から時間外労働時間を累計して60時間に達した時点より後に行われた時間外労働をいいます。なお、法の施行日である平成22年（2010年）4月1日を含む1ヵ月については、施行日から時間外労働時間を累計して60時間に達した時点より後に行われた時間外労働になっています。

(3) 「休日労働との関係」について

「法定休日」以外の休日（所定休日）における労働が法第32条から第32条の5まで、または第40条の労働時間（いわゆる法定労働時間）を超える場合は、時間外労働に該当するため、「1ヵ月について60時間」の算定対象に含めなければなりません（図表⑪参照）。なお、労働条件を明示及び割増賃金の計算を簡便にする観点から、就業規則等により事業場の休日について、法定休日と所定休日の別を明確にしておくことが望ましいです。

(4) 「深夜労働との関係」について

1ヵ月の時間外労働が60時間に達した時点より後に行われた深夜労働の割増賃金率は7割5分以上の割増賃金率となります。

図表⑩ 適用猶予が廃止される「中小事業主」の範囲

業種	資本金または出資の総額		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	または	100人以下
卸売業	1億円以下	または	100人以下
上記以外	3億円以下	または	300人以下

図表⑪ 60時間を超える時間外労働のカウント対象

○法定休日と法定外休日の区分
 「法定休日労働」は、あくまで休日労働であるため時間外労働とはなりません。
 「法定休日以外の休日労働」は、時間外労働となり月60時間のカウントの対象となります。

○休日（法定）の特定
 第35条は必ずしも休日を特定すべきことを要求していないが、特定することが法の趣旨に沿うものであるから就業規則の中で単に1週間につき1日とただだけでなく具体的に一定の日を休日と定める方法を規定することが望ましいと解されます。（昭和23年5月5日基発第682号、昭和63年3月14日基発第150号）

例：①法定休日を毎週日曜日とした場合 ②1ヵ月の起算日を毎月1日とした場合

法定休日	日	月	火	水	木	金	法定休日以外の休日
↓	日	1 5時間	2 5時間	3 5時間	4 5時間	5 5時間	土 6 5時間
	7 5時間	8	9 5時間	10 5時間	11	12 5時間	13 5時間
	14 5時間	15	16	17 5時間	18 5時間	19	20 5時間
	21	22 5時間	23	24	25	26 5時間	27
	28	29	30 5時間	31 5時間			

□の法定休日の労働時間数 10時間（60時間のカウント対象としません）
 □の時間外労働時間数 60時間 / □の60時間超え時間外労働時間数 15時間

図表⑫ 適用例

○1ヵ月の起算日から通常の労働日における時間外労働が76時間の場合

1日 60時間到達 31日

時間外60時間 時間外16時間

割増率 1.25 1.25+0.25=1.50

○法定外休日労働（8時間）の途中で60時間に達した場合

1日 60時間到達 31日

時間外55時間 法定外休日8時間 時間外13時間

割増率 1.25 5時間 1.35 3時間 1.35+0.15=1.50

※法定外休日割増率を1.35でなく1.25を使用している場合は、1.25+0.25=1.50