

近畿税理士会 天王寺支部 勉強会

士業として押さえておきたい  
働き方改革 関連法

収録日 令和2年11月9日(月)

収録場所 近畿税理士会館3階

講師 弁護士 仲井 敏治 先生

近畿税理士会 天王寺支部

# 働き方改革関連法

## 第1. 働き方改革関連法

### 1. 目的

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働き方改革を総合的に推進するため、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ずる。

### 2. 概要

- (1) 働き方改革の総合的かつ継続的な推進（基本方針の策定など）
- (2) 長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現等
- (3) 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保

## 第2-1. 長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現等

### 1. 長時間労働の是正

- (1) 時間外労働の上限規制（労基 36）

原則 月 45 時間、年 360 時間

臨時的な「特別事情」がある場合（年間 6 か月まで）

単月 100 時間未満・複数月平均 80 時間（休日労働を含む）、年 720 時間

特別条項に特別事情の具体性が必要（包括条項は不可）

H31. 4. 1（中小企業は R2. 4. 1）施行

※適用の猶予・除外（自動車運転業務、建設業務、医師、研究開発業務など）

- (2) 月 60 時間超の時間外労働に対する割増賃金

割増賃金率 50%以上 中小企業への猶予措置の廃止（→R5. 4. 1 施行）

- (3) 年次有給休暇の時季指定付与義務（労基 39）

10 日以上の労働者に対して毎年 5 日の時季指定

取得時季の意見聴取（一方的な指定は不可）

適用除外（自ら年次有給休暇を取得した場合など）

(4) 労働時間の状況の把握の実効的確保（安衛 66 の 8 の 3）

省令で定める方法により把握（自主申告は例外）

- ・客観的な方法（タイムカード、ICカードなど）
- ・使用者の現認と記録

管理監督者等にも適用（残業代でなく健康管理）

※労働時間 →使用者の指揮命令（手待時間、仮眠時間？）

## 2. 多様で柔軟な働き方の実現

(1) フレックスタイム制の改正（労基 32 の 3）

時間外労働の清算期間の上限を 3 か月（←1 か月）に延長

(2) 高度プロフェッショナル制度の創設（労基 41 の 2）

高度専門的知識が必要な一定年収の労働者 → 労働時間等の規定の適用除外  
対象業務の限定（コンサルタント、研究開発業務など）、書面合意が必要

## 3. その他

(1) 勤務間インターバル制度の普及促進

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を確保（努力義務）

(2) 産業医・産業保健機能の強化

事業者は衛生委員会に産業医の勧告内容を報告 等

## 第 2 - 2. 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保

### 1. はじめに

非正規（パート、有期、派遣）

従前の規定（労働契約 20、パート 8, 9）を「パート有期雇用法」に統合等

パート有期雇用法と同様の規定を「派遣法」にも新設

R2. 4. 1（中小企業はパート有期雇用法のみ R3. 4. 1）施行

### 2. 不合理な待遇差を解消するための規定の整備

(1) 均等待遇規定（パート有期 9）

下記①②が同一の場合の差別的取扱を禁止

- ① 職務内容（業務の内容＋責任の程度）
- ② 職務内容や配置の変更範囲（＝人材活用の仕組み）

（２）均衡待遇規定（パート有期 8）

下記①②③の違いを考慮した上で不合理な待遇差を禁止

- ① 職務内容（業務の内容＋責任の程度）
- ② 職務内容や配置の変更範囲（＝人材活用の仕組み）
- ③ その他の事情

基本給、賞与、その他の待遇の「それぞれについて」

私法上の強行規定（反する労働契約・就業規則は無効→不法行為）

（３）派遣労働者に関する規定

下記①②のいずれかの確保を義務化

- ① 派遣先労働者との均等待遇・均衡待遇（派遣 30 の 3）
- ② 一定の要件をみたす労使協定による待遇（派遣 30 の 4）

派遣先事業主はその待遇に関して派遣元事業主に事前情報提供

### 3. 非正規労働者に対する待遇の説明義務の強化ほか

（１）説明義務の強化（パート有期 14、派遣 31 の 2）

下記①②③を説明（不合理な待遇差を禁止 → 抽象的な理由説明は不可）

- ① 待遇（福利厚生、教育訓練も）内容（雇用時）
- ② 待遇決定の考慮事項（求めがあった場合）
- ③ 待遇差の内容・理由（求めがあった場合）

説明を求めたことを理由とする不利益取扱の禁止

（２）行政による履行確保、行政 A D R

行政による助言・指導・勧告等、裁判外紛争解決手続

### 第 3. 労働契約法 20 条の裁判例と今後の対策等

#### 1. 労働契約法 20 条

（１）パート法 8 条と統合したパート有期雇用法 8 条に引き継がれて削除

（２）有期契約の均衡待遇規定

下記①②③の違いを考慮した上で不合理な待遇差を禁止

- ① 職務内容（業務の内容＋責任の程度）
- ② 職務内容や配置の変更範囲（＝人材活用の仕組み）
- ③ その他の事情

## 2. 長澤運輸事件（最高裁 H30. 6. 1 判決）

### （1）事案の概要

原告 被告の有期ドライバー（定年後再雇用の1年契約）

被告 運送会社（中小企業）

職務内容（上記①）や人材活用の仕組み（上記②）が全く同一

賃金の相違 ア 能率給・職務給がなくなる（代わりに歩合給あり）

イ 精勤手当・住宅手当・家族手当・賞与などがなくなる

ウ 年金支給開始まで調整給が支給される

エ 全体として年収は正社員時代と比べて8割弱

### （2）最高裁の判断

結論 上記イの精勤手当（月額5,000円）のみ不合理で違法

理由 定年後再雇用は「その他の事情」（上記③）として考慮するのが相当

不合理性の判断は総額（上記エ）のみならず賃金項目を個別に考慮

上記ア・ウの賃金体系は原告への配慮もあり団体交渉を経ている

職務内容（上記①）が同一ならば皆勤奨励の必要性も同じ（精勤手当）

幅広い世代の正社員への生活費（住宅手当・家族手当）補助は相応

退職金の支給や厚生年金の支給予定あり（賞与）

正社員時代と比べて8割弱でも直ちに不合理とはいえない

## 3. ハマキョウレックス事件（最高裁 H30. 6. 1 判決）

### （1）事案の概要

原告 被告の有期ドライバー（1年契約）

被告 運送会社（大企業）

職務内容（上記①）は同一だが人材活用の仕組み（上記②）に相違

賃金の相違 ア 皆勤手当・無事故手当・作業手当などは正社員のみ

イ 給食手当・住宅手当は正社員のみで通勤手当は限度額あり

## (2) 最高裁の判断

結論 上記イの住宅手当（月額5,000～20,000円）以外は不合理性で違法

理由 不合理性の判断は賃金項目を個別に考慮

職務内容（上記①）が同一ならば皆勤手当等の待遇差は不合理

勤務形態が同じならば外食費補助の必要性は同じ（給食手当）

転勤がある正社員は住宅費用が多額となり得る（住宅手当）

期間の有無で交通費に差異はない（通勤手当）

## 4. さらに3事件の最高裁判決（R2.10）も加わり対策等をどうする？！

(1) 大阪医科大（賞与）・メトロコマース（退職金）・日本郵便（手当・休暇）

(2) 職務内容（上記①）や人材活用の仕組み（上記②）に違いを設ける

これぞ賃金制度が違う（正規は職能給など、非正規は時給）理由

(3) 基幹業務を非正規にさせていないか

職務内容（上記①）や人材活用の仕組み（上記②）の建前と現実が乖離

(4) 賃金項目の趣旨を考えて就業規則等に明記する

相違の合理的な説明ができない手当は廃止も視野に（cf. 不利益変更の問題）

(5) 高齢者雇用においては比較的弾力的な賃金制度が可能か

定年前の半額でも不合理とは断定できない

以上