

Available Information Report for Corporate Management



働き方改革に向けた
取り組みを理解する！

「残業代ゼロ」法案と労働法 改正のポイント

- ① 「残業代ゼロ」法案の概要
- ② 平成 27 年施行労働法改正の全体像
- ③ パートタイム労働法の改正ポイント
- ④ 育児休業給付が充実した雇用保険法改正
- ⑤ 有期労働契約の特例措置

1 「残業代ゼロ」法案の概要

1 「残業代ゼロ」法案とは

高度な専門知識があり、一定の年収要件を満たす労働者については、労働基準法による「労働時間規制」を外し、企業が残業代を支払わなくてもよいとする残業代ゼロ法案（正式名称：高度プロフェッショナル制度）を盛り込んだ労働基準法改正案が2015年4月上旬、国会に提出されました。

『高度プロフェッショナル制度』とは、「高度な専門的知識が必要で、時間と成果との関連性が高くない業務に従事する労働者について、一定の条件の下に、労働基準法で定められた労働時間などに関する規制が適用されないことを認める制度」のことです。

現行の「裁量労働制」も働く時間を柔軟に決めることができますが、両者の違いは以下のとおりです。

【残業代ゼロ法案（高度プロフェッショナル制度）と裁量労働制の違い】

		手続	対象業務	年収要件	法定労働時間 (注1)	休憩 (注2)	法定休日 (注3)	残業代		
								時間外割増賃金 (注4)	深夜割増賃金 (注5)	休日割増賃金 (注6)
原則		労使協定 (時間外労働)			○	○	○	○	○	○
裁量労働制	業務型 専門	労使協定	デザイナー プロデューサー システムコンサル タント等	なし	○ (みなし労働時間)	○	○	△ (注7)	○	○
	業務型 企画	労使委員会 決議	企画・調査・分析 工場の品質管理 課題解決型提案 営業等							
高度プロフェッショナル制度		労使委員会 決議	ディーラー アナリスト 研究職等	1075万円 以上 (予定)	×	×	×	×	×	×

【出典：みずほ総合研究所 みずほインサイト】

(注1) 法定労働時間は、1日8時間、週40時間

(注2) 1日の労働時間が6時間を超える場合：45分以上の休憩時間を付与

1日の労働時間が8時間を超える場合：1時間以上の休憩時間を付与

(注3) 法定休日として、1週1日又は4週4日以上の日を付与

(注4) 法定労働時間を超える時間外労働について、下記の残業代が発生

1ヶ月の合計が60時間まで：割増率25%以上

1ヶ月の合計が60時間を超えた場合：割増率50%以上

(ただし、一定の中小企業は猶予)

(注5) 深夜労働（午後10時から午前5時まで）について、割増率25%以上の残業代が発生

(注6) 法定休日労働について、割増率35%以上の残業代が発生

(注7) みなし労働時間が法定労働時間を超える場合に発生。みなし労働時間が法定労働時間以下の場合
は、実労働時間がみなし労働時間を超えても、時間外労働の割増の残業代は支給されない

『高度プロフェッショナル制度』と『裁量労働制』は、労働の質や成果によって報酬を定めることを可能とするという共通の目的があります。

他方、2つの制度が認められるための条件や、法的な効果には違いがあります。

まず、対象となる業務が異なります。現時点で『高度プロフェッショナル制度』の対象となる業務としては、金融商品の開発・ディーリング、アナリスト、コンサルタント、研究開発等が想定されていますが、『裁量労働制』が認められる業務（専門業務型、企画業務型）と必ずしも一致するわけではありません。

また、『高度プロフェッショナル制度』は、現時点では年収1,075万円以上の労働者に限られることが予定されていますが、裁量労働制の場合、年収要件はありません。

現在の裁量労働制は、研究職や弁護士などの「専門型」と、調査・分析などの「企画型」があります。日本経済新聞の報道によると、専門型は50万人、企画型は11万人が対象者になっています。

今回の法改正により、企画型の分野で、一定の専門知識を持った「法人向け提案営業職」にも対象を拡大することで、数万人が新たな対象になるそうです。

2 | 高度プロフェッショナル制度の適用対象者

高度プロフェッショナル制度について、過去に示されてきた政府方針と労働政策審議会の制度案を整理すると適用対象者は次のように定義することができます。

(1) 対象業務

「高度の専門的知識等を要する」とともに「業務に従事した時間と成果との関連性が強くない」などの性質を満たすもの。具体的には次の業務が挙げられている。

- ①金融商品の開発業務、ディーリング業務
- ②アナリストの業務（企業・市場などの高度な分析業務）
- ③コンサルタントの業務
（事業・業務の企画運営に関する高度な考案または助言の業務）
- ④研究開発業務 など

(2) 対象労働者

- ①書面による合意に基づく職務の範囲内で労働する者
- ②平均給与額の3倍を相当程度上回ること（具体的な年収額は、「1,075万円」）

(3) 健康管理時間、健康管理時間に基づく健康・福祉確保措置、面接指導の強化など

使用者は、対象労働者の健康管理時間（「事業場内に所在していた時間」と「事業場外で業務に従事した場合における労働時間」との合計）を把握し、これに基づいて健康・福祉確保措置を講じる。具体的には、労使委員会の5分の4以上の決議より、以下①～③のいずれかを講じることを制度導入要件とする。

- ①24時間について継続して一定以上の休息時間を与える（勤務間インターバル規制）ものとし、かつ、1カ月の深夜業は省令で定める回数以内とする。
- ②健康管理時間が1カ月または3カ月につき一定の時間を超えないこととする。
- ③4週を通じ4日以上かつ1年を通じ104日以上の日を与える。

なお、健康管理時間が週40時間を超え、その超えた時間が月当たり100時間を超えた労働者については医師による面接指導を義務づける。

みずほフィナンシャルグループは、社内で対象業務の洗い出しに着手し、法案が通れば導入の可否を検討する方針です。

三井住友銀行も「法整備の状況を見ながら検討を進める」、野村証券や大和証券も「制度が正式に決まれば対応を検討する」としており、いずれも為替や株式のディーラー、アナリストなどの職種が対象になりそうです。

商社でも、住友商事が「できるだけ広く適用したい」とするなど、大手が導入に意欲を示しています。

厚生労働省は、メーカーの開発職も対象としたい考えで、製薬も導入の検討に入っています。

政府の産業競争力会議の民間議員として、脱時間給の導入を唱えたのは、武田薬品工業の長谷川閑史会長で、同社など大手製薬会社の研究職にも導入が広がる可能性があります。

2

平成 26 年は、通常国会・臨時国会に、労働分野の法律の改正法案、新法案が相次いで提出され、多くの改正や、新法制定が行われました。これからの法律は、平成 26 年 10 月以降順次施行となっています。

労働法に関する改正および制定については、以下のとおりです。

●改正

①パートタイム労働法（平成 27 年 4 月 1 日施行）

- ・・・パートタイム労働者の公正な労働を確保し、納得して働けるように法律、施行規則、指針を改正

②次世代法（平成 27 年 4 月 1 日施行）

- ・・・次代の社会を担う子どもの健全な育成を支援するための法律として、有効期限が 10 年間延長、次世代育成支援対策の実施状況が優良な企業に対する新たな認定（特例認定）制度が創設

③雇用保険法（平成 26 年 4 月 1 日、一部 26 年 10 月 1 日から施行）

- ・・・育児休業の取得率アップ及び自発的な教育訓練の見直し、就業促進定着手当の新設

④労働安全衛生法（平成 27 年 6 月 1 日、一部 27 年 12 月 1 日から施行）

- ・・・受動喫煙防止やストレスチェックの実施義務、該当事業者の化学物質の危険性、有害性調査、重大な労働災害を繰り返す企業に対し、大臣が指示、勧告、公表を行う制度の導入

●制定

①過労死防止法（平成 26 年 11 月 1 日施行）

- ・・・過労死等の調査、研究等について定め、その防止対策を推進することを目的とした法律で国、地方公共団体、事業主、国民の責務を規定

②有期雇用特別措置法（平成 27 年 4 月 1 日施行）

- ・・・有期の業務に就く高度専門的知識等を有する有期雇用労働者及び定年後継続雇用をされている有期雇用労働者について、労働契約法に基づく無期転換申込権発生までの期間に関する特例を設ける

わが国の労務問題に目を向けると、雇用、労働の現場において、正規雇用者と非正規雇用者との処遇格差、非正規雇用者の雇用の不安定さ、正規雇用者を中心とする長時間労働といった様々な問題があります。

こうした雇用、労働をめぐる諸問題に対し、平成 24 年に労働者派遣法、平成 25 年に労働契約法の改正が行われました。

しかし、正規雇用労働者の年間労働時間が 2,000 時間と高止状態であること、また、年次有給休暇の取得率が 50%を切っている実情からも、長時間労働の削減や年次有給休暇の取得促進等、働き方の見直しが喫緊の課題となっています。

政府が発表した「日本再興戦略改訂 2014」では、「世界トップレベルの雇用環境の実現」を大前提として、働き過ぎ防止に全力で取り組むとしており、企業等における長時間労働が是正されるよう監督指導体制の充実強化を行い、法違反の疑いのある企業等に対して、労働基準監督署による監督指導を徹底するとしています。

さらに、今後も大きな改正として、以下のことが検討されています。

【今後の法改正の動向】

①働き過ぎ防止のための法制度の整備等

- ・・・月 60 時間を超える時間外の割増賃金の引上げ、年次有給休暇の取得促進、所定労働時間削減のための自主的な取り組みの促進

②フレックスタイム制の見直し

- ・・・清算期限の上限を、現行の 1 ヶ月から 3 ヶ月に延長

③裁量労働制の見直し

- ・・・対象業務の追加、手続の簡素化

④特定高度専門業務・成果型労働制（高度プロフェSSIONAL制度）の創設

- ・・・年収要件を満たした高度な職業能力を有する労働者の働き方について、時間ではなく成果に応じて賃金が支払われる制度

今回の労働法改正及び制定の中で、特に事業主が押さえない以下の 3 つのテーマについて次章から解説します。

①パートタイム労働法

②雇用保険法（育児休業給付の充実）

③有期雇用特別措置法

3

パートタイム労働法は、正社員より所定労働時間が短い労働者に適用されます。

現在、労働者の3割がパートタイム労働者であり、労働力確保のためにパートタイム労働者を活用している企業がたくさんあります。そのため、パートタイム労働者が納得して働ける環境作りの構築が急務となっています。今回の改正では、パートタイム労働者の労務管理がより厳格化されています。改正内容は以下のとおりです。

1. パートタイマーの公正な待遇の確保（均等・均等待遇ルールの内容）
 - ①差別的取扱いが禁止されるパートタイマーの対象範囲の拡大
 - ②待遇の原則規定の明文化
 - ③通勤手当の取扱い
2. パートタイマーの納得性を高めるための措置（均等・均等待遇ルールを担保するための仕組み）
 - ①雇入れ時の説明義務の新設
 - ②相談対応の体制整備義務の新設
 - ③親族の葬儀等のため勤務しなかったことを理由とする解雇等の禁止
3. パートタイム労働法の実効性の確保（違反に対するペナルティ）
 - ①公表制度の新設
 - ②過料の新設

(1)差別的取扱いが禁止されるパートタイマーの対象範囲の拡大

差別的取扱い禁止のパートタイマーの対象範囲が、以下のとおりとなりました。賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生などの待遇等での差別的取扱いが禁止されています。

改正前	改正後
(1) 職務内容が正社員と同一	(1) 職務内容が正社員と同一
(2) 人材活用の仕組み（人事異動等の有無や範囲）が正社員と同一	(2) 人材活用の仕組み（人事異動等の有無や範囲）が正社員と同一
(3) 「無期」労働契約を締結しているパートタイム労働者であること	

(2)待遇の原則規定の明文化

改正パートタイム労働法では、以下の規定が明文化されました。

事業主が、雇用するパートタイム労働者の待遇と正社員の待遇を相違させる場合は、その待遇の相違は、職務の内容、人材活用の仕組み、その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならないとする。

条文の中にある待遇には、全ての賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用だけでなく、労働時間以外の全ての待遇が含まれます。

パートタイム労働者と通常の労働者との待遇が、不合理と認められないためには、以下の点に注意しなくてはなりません。

- ①職務の内容（業務の内容、当該業務に伴う責任の程度）
- ②当該職務の内容・配置の変更の範囲（人材活用の仕組み・運用等）
- ③その他事情の観点

また、通勤手当を通勤にかかる経費や距離と無関係に一律支給している場合、通常の労働者との均衡を考慮して、パートタイマーに対しても支給しなければならないことが努力義務となりました。

(1)雇入れ時の説明義務

事業主がパートタイマーを雇入れた時は、実施する雇用管理改善措置の内容について説明義務があります。説明内容の例としては、以下のとおりです。

【雇入れ時の説明内容の例】

- ・賃金制度はどうなっているか
- ・どのような教育訓練があるか
- ・どの福利厚生施設が利用できるか
- ・どのような正社員転換推進措置があるかなど

【説明を求められたときの説明内容の例】

- ・どの要素をどう勘案して賃金を決定したか
- ・どの教育訓練や福利厚生施設がなぜ使えるか（または、なぜ使えないか）
- ・正社員への転換推進措置の決定に当たり何を考慮したか など

出典：厚生労働省

説明については、口頭が原則ですが、文書の交付でも問題ありません。また、説明義務があるだけで、パートタイマーが納得することまでは求められていません。

なお、有期労働契約で、契約更新時の説明を求めたことを理由に不利益な取扱いをしてはいけない点には、留意が必要です。

(2)相談対応の体制整備義務の新設

事業主には、パートタイマーからの苦情を含めた相談に応じる相談窓口を設置することが義務化されました。相談窓口は部署、担当者であるかは問いません。

今回の改正では、パートタイム労働法で文書の交付等明示が義務づけられている事項も以下のとおり変更となります。

①昇給の有無 ②退職手当の有無 ③賞与の有無 ④相談窓口

※これらの事項は、労働条件の明示と合わせて書面で行うとトラブル防止になります。

規定に違反している事業主に対し、厚生労働大臣が勧告しても従わない場合、その事業主名を公表できることになりました。パートタイム労働法には、労基法のような罰則（刑事罰）を伴うものではありませんが、法違反に対しては是正を促す行政指導の対象となります。

また、パートタイム労働法の規定に基づき、行政指導を行う場合に事業主から必要事項を報告させることができますが、その際に以下のような制裁措置が設けられました。

パートタイム労働法に基づき、報告を求められても報告せず、または虚偽の報告をした事業主は、20万円以下の過料に処せられる。

法改正により、これまで以上に正社員と短時間労働者の労務管理や職務内容を明確に区別する必要があります。「同一労働同一賃金」という考え方があり、正社員と同じ仕事をしているのに、パートタイム労働者だからといって賃金を低くすることはできません。

仮に正社員と短時間労働者を区別しないで、曖昧にしてしまった場合、不合理と認められた労働条件は無効となり、通常労働者と同じ待遇になるだけでなく、損害賠償請求される可能性があります。

『チェックポイント』

- ①自社の正社員とパート労働者の労務管理、職務内容に明確な違いがあるか
- ②労働条件通知書、労働契約書の記載内容が法改正に対応しているか
- ③パートタイム労働者に適用する就業規則の再点検をしているか

育児休業給付が充実した雇用保険法改正

働き方改革に向けた取り組みを理解する！「残業代ゼロ」法案と労働法改正のポイント

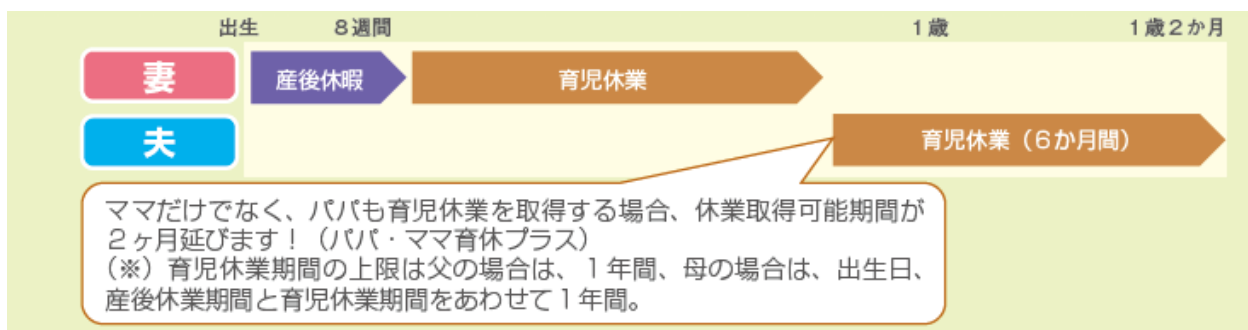
4

育児休業とは、働いている男女が育児を目的として取得する休業のことをいいますが、育児休業に関する法律として育児介護休業法があり、育児休業は1歳に満たない子供を養育するための休業と定義されています。

事業主は、労働者から育児休業取得の申し出があった場合は拒めませんが、育児休業中に雇止めとなる有期契約労働者については拒否することができます。

育休を取得できる期間は、産後休業期間（産後8週間）後から子の1歳到達時（満1歳の誕生日の前日）までです。ただし、保育所に入所できない場合等、例外要件に該当した場合は、申請により1歳6ヶ月まで延長することができます。

また、父母となった男女がともに育児休業を取得する場合、子が1歳2ヶ月に達するまで延長することができますが、この制度を「パパ・ママ育休プラス制度」といいます。



出典：厚生労働省

(1) 育児休業給付金の支給率引上げ

育児休業とは、育児介護休業法で定められた子を養育するために労働者が取得する休業のことをいいますが、休業期間中は会社からの賃金支払い義務はありません。

そのため、育児休業取得による収入減に対する経済的支援を目的として、雇用保険には育児休業給付金制度があります。

育児休業期間中は、支給単位期間（育児休業開始日から1ヶ月ごとに区切った期間）ごとに休業開始前の賃金の50%が支給されます。

しかし、平成26年4月1日以降に開始する育児休業については、休業開始6ヶ月間（180日間）、労働育児休業給付金の支給率が当分の間、休業開始前の賃金の50%から67%に引き上げられることになりました。今回の法改正の目的は、「育児支援の拡充」だけでなく、「男性の育休取得促進」も大きな目的となっています。法改正により、夫婦が交代で育児

休業に入れることにより、ほとんどの期間で67%の支給率による育児休業給付金を受給できます。

(2) 育児休業期間中に就業した場合の支給対象の見直し

育児休業給付金は、育児休業を開始した日から起算した1ヶ月ごとの期間において支払われます（育児休業終了日を含む場合は、その育児休業終了日までの期間）が、これを支給単位期間といいます。この支給単位期間中に就業した場合の育児休業給付金の取扱いが、平成26年10月1日以降は下記のように変更となりました。

改正前	改正後
支給単位期間中に11日以上就業した場合は、その支給単位期間について育児休業給付金は支給しない。	支給単位期間中に10日を超える就業をした場合でも、就業している時間が80時間以下のときは、育児休業給付金を支給する。

育児休業で会社が頼りにしている女性社員に長期で休まれてしまうことは、会社にとって大きな痛手となります。従来から育児休業期間中であっても、勤務可能な時に仕事をして欲しいという会社の要望、そして、家での育児や家事だけでなく、短時間であれば仕事をしたいと思っている女性との双方にニーズがありました。

しかし、働いてしまうと受けられなくなってしまうのが、これまでの育児休業給付金でした。今回の改正では、この点を多少解消する内容になっています。

ただし、支給単位期間中支払われた賃金の取扱いは以下のようになります。

- ① 賃金総額と給付金の合計が休業開始時賃金月額80%超の場合は給付金を減額調整
- ② 賃金総額が休業開始時賃金月額80%以上の場合は給付金の支給なし

なお、この改正により、就業日数が10日を超える場合は支給要件の該当または不該当を判断する必要があるため、記載欄追加や様式の変更、申請書の他に、タイムカード、賃金台帳、就業規則など就業時間や休憩時間が分かる書類をハローワークに提出する必要があります。

今回の法改正での企業の実務対応としては、以下の点が挙げられます。

- ① 育児休業給付金支給申請書の書式の変更→ハローワークから新様式をもらう
- ② 男性社員の育児休業に備える

国では、給付金の支給率引上げにより、現在2%に満たない男性社員の育児休業取得率が上昇すると考えています。企業としては、男性社員が育児休業をとった場合にどのように欠員を補うか、業務体制の見直しが必要となってきます。

5 |

(1)有期雇用特別措置法のポイント

平成 25 年 4 月 1 日に施行された労働契約法では、「同一の使用者で有期労働契約が更新され、契約期間が通算して 5 年を超える場合に労働者の無期転換申込権が発生する。」という無期転換ルールができました。このルールは、有期雇用労働者の雇用安定を図るために作られたものですが、以下の労働者については、本来の雇入れの趣旨と合致しないケースが考えられます。

- ①高度専門労働者・・・一定のプロジェクトが完了するまで雇入れるケースが多く、他の労働者より高い報酬を支払う
- ②定年後継続雇用者・・・本人の健康状態、体力、能力に個人差があり、積極的に有期労働契約を活用していくべき

上記の問題を解決するために、有期雇用特別措置法制定されました。この法律は、労働契約法の無期転換ルールに特例を設けるものとして、平成 27 年 4 月 1 日より施行されます。有期雇用特別措置法のポイントは、以下のとおりです。

①高度専門労働者（第 1 種特定有期雇用労働者）

対象者・・・5 年を超える一定の期間内に完了することが予定されている業務に就く高度専門的知識等を有する有期雇用労働者（年収 1,075 万円以上）

例）医師、歯科医師、獣医師、税理士、一級建築士、薬剤師 等

特例の効果・・・一定の期間内に完了することが予定されている業務に就く期間（上限 10 年）は、無期転換申込権が発生しない

特例となるための要件・・・自らの能力の維持向上を図る機会の付与等の計画を立て、厚生労働大臣の認定を受ける

②定年後継続労働者（第 2 種特定有期雇用労働者）

対象者・・・定年後も引続き事業所で勤務する有期契約労働者及び特殊関係事業主（グループ会社）で勤務する有契約労働者

特例の効果・・・定年後引続き雇用されている期間は、無期転換申込権が発生しない

特例となるための要件・・・労働者に対する配置、職務及び職場環境に関する配慮等の計画を立て厚生労働大臣の認定を受ける

(2) 有期雇用特別措置法の注意点について

無期転換ルールの特例適用を受けるには、雇用管理に関する計画を作成して厚生労働大臣の認定を受ける必要があります。また、労使トラブル防止のため、特例適用の説明及び雇入れの際に行う労働条件明示事項に以下の事項の追加が求められます。

- | | |
|-----------|---------------------------------|
| ①高度専門労働者 | イ. 適用される特例の内容 |
| | ロ. 特定有期業務範囲に関する事項（業務内容、開始日、完了日） |
| ②定年後継続雇用者 | イ. 適用される特例の内容 |

(3) 有期雇用特別措置法の特例効果について

①原則の無期転換ルール

同一の使用者ととの間で、有期労働契約が通算で5年を超えて繰り返し更新された場合は、労働者の申込みにより、無期労働契約に転換する。



②計画対象第一種特定有期雇用労働者に関する特例

7年の特定有期業務の開始当初から完了まで従事させた場合、その7年間は無期転換申込権が発生しない。



③計画対象第二種特定有期雇用労働者に関する特例

定年後引続いて雇用されている間は、何年継続しても無期転換申込権は発生しない。



出典：厚生労働省

(4) 特例と施行日の関係について

特定有期業務の開始時点及び定年の時点が、平成27年4月1日以後、または平成25年4月1日以後かつ平成27年4月1日（有期特措法の施行日）より前、あるいは平成25年4月1日（平成24年労働契約法改正法の施行日）より前のいずれであっても、特例が適用されます。

■参考文献

『労働法改正総ざらい』（労働調査会出版局）

『ビジネスガイド』（日本法令）

『厚生労働省関連ホームページ』