

【論点2】受注者等の責務として法令遵守を求める範囲に関する補足資料

1 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の概要

「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」（以下、「働き方改革関連法」という。）は、8つの労働関連法（雇用対策法、労働基準法、労働時間等設定改善法、労働安全衛生法、じん肺法、パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法）の改正を行うもの。

可決年月日：平成30年6月29日 公布年月日：平成30年7月6日

主な改正内容

- 1 働き方改革の総合的かつ継続的な推進（雇用対策法）
 - ・働き方改革の基本的な考え方を明らかにするとともに、計画を総合的かつ継続的に推進するための「基本方針」を定める。
- 2 長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現等
 - (1)労働時間に関する制度の見直し（労働基準法、労働安全衛生法）
 - ・時間外労働の上限規制の導入
 - ・中小企業における月60時間超の時間外労働に対する割増賃金の見直し
 - ・一定日数の年次有給休暇の確実な取得
 - ・高度プロフェッショナル制度の創設
 - ・事業主による労働者の労働時間の把握義務（労働安全衛生法）
 - (2)勤務間インターバル制度の普及促進等（労働時間等設定改善法）
 - (3)産業医・産業保健機能の強化（労働安全衛生法等）
- 3 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保
 - (1)不合理な待遇差を解消するための規定の整備（パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法）
 - (2)労働者に対する待遇に関する説明義務の強化（パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法）
 - (3)行政による履行確保措置及び裁判外紛争解決手続（行政ADR）の整備

2 労働基準法の改正等による長時間労働の上限規制について

(1) 時間外労働の上限規制

（施行日：大企業 平成31年4月1日、中小企業 平成32年4月1日）

時間外労働の上限を月45時間・年360時間を原則とし、これを超えた場合に罰則を適用する。臨時的な特別な事情がある場合、年間6か月まではこの上限を超えることが可能だが、その場合でも、①単月100時間未満（休日労働含む）、②複数月平均80時間以下（休日労働含む）、③年720時間以下の全てを満たす必要がある。

なお、自動車運転業務や建設事業等については適用猶予及び除外がある。

(2) 年次有給休暇の確実付与義務（施行日：平成31年4月1日）

年次有給休暇付与日数が10日以上労働者に対して、毎年5日分を使用者が時季を指定して付与することを義務化。

(3) 中小企業の月60時間超の残業の、割増賃金率引上げ

(施行日：平成35年4月1日)

月60時間を超える時間外労働の50%割増賃金について、中小企業への猶予措置を廃止する。

(4) 労働時間の状況把握義務 (施行日：平成31年4月1日)

管理監督者・裁量労働制適用者を含む全ての労働者について、客観的な方法等により労働時間の状況を把握することを義務化。(高度プロフェッショナル制度適用者を除く)

3 労働安全衛生法の改正による産業医・産業保健機能の強化について

(1) 産業医に対する情報提供等の充実・強化 (施行日：平成31年4月1日)

長時間労働者の状況や労働者の業務の状況など産業医が労働者の健康管理等を適切に行うために必要な情報の提供を義務化。

(2) 産業医の活動環境の整備 (施行日：平成31年4月1日)

事業者が、産業医から受けた勧告の内容を事業場の労使や産業医で構成する衛生委員会に報告することを義務化。

(3) 労働者に対する健康相談の体制整備、労働者の健康情報の適正な取扱いルールの推進 (施行日：平成31年4月1日)

産業医等が労働者から健康相談に応じるための体制整備に努めることを規定。

事業者による労働者の健康情報の収集、保管、使用及び適正な管理について、指針を定め、労働者が安心して事業場における健康相談や健康診断を受けられる体制を整備する。

(出典)厚生労働省資料から抜粋