

# 平成27年施行の人事労務分野 改正法のポイントと労働基準法 改正案の概要

2015年4月6日

松田綜合法律事務所  
弁護士・社会保険労務士 荒川 仁雄

人事労務に関連する立法は今年も盛況であり、労働基準法改正案など注意しないといけない法改正が目白押しです。その一方で、すでに成立した重要な改正法の施行が集中するのも今年となっています。

本稿では平成27年度に施行される改正法について内容を概観することにし、あわせて今国会中で一番の重要な法改正である労働基準法改正案について、概要を取り上げます（本稿執筆時点で国会提出前であることから要綱をもとにした内容となります）。

## 1 パートタイム労働法（4月1日施行）

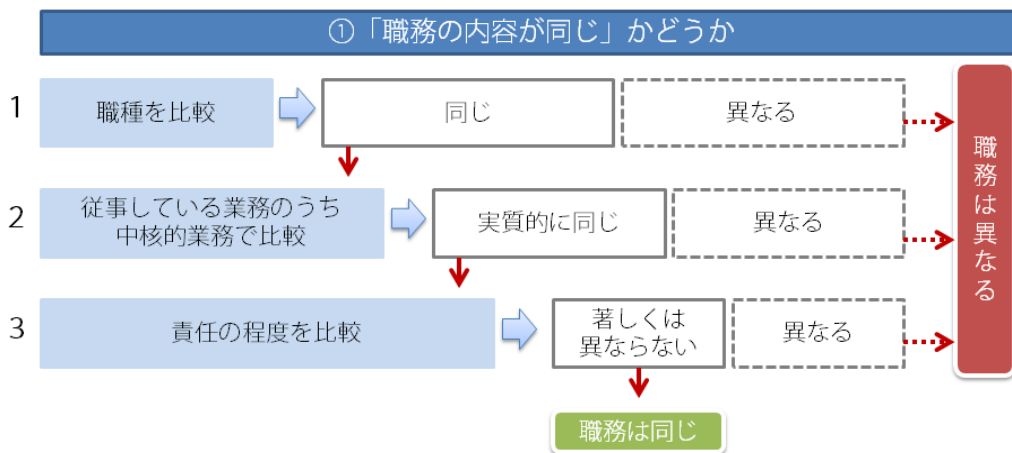
### (1) 差別禁止となる短時間労働者の範囲の拡大

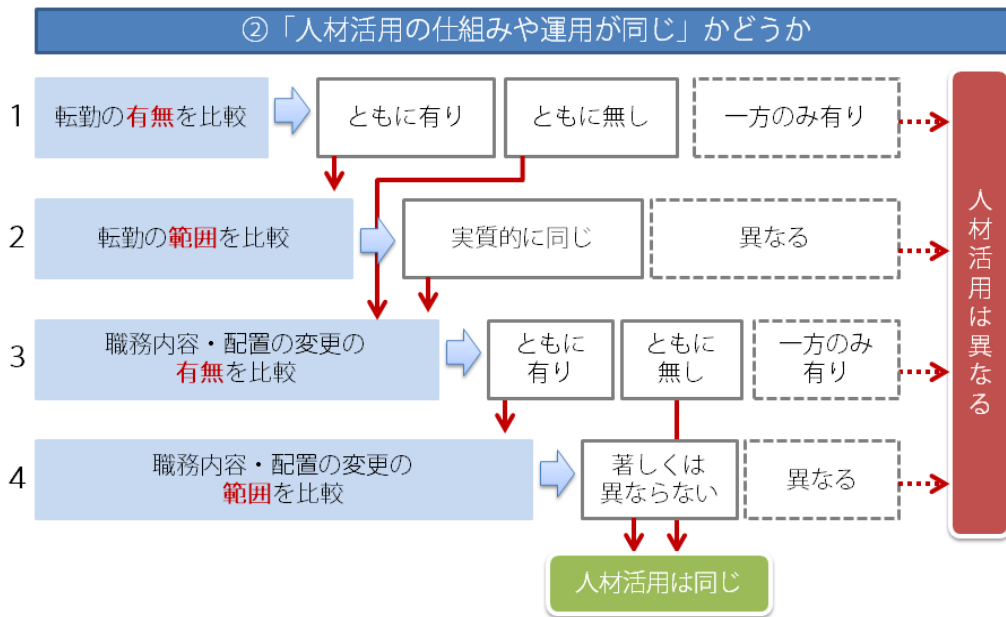
いわゆる正社員との差別が禁止となる短時間労働者の範囲が拡大されました。

以下の二点を満たす短時間労働者は、待遇において正社員との差別が禁止となります。

- 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

①②の判断基準は以下のようになります。





※出典：厚生労働省ウェブサイトより

従前と比べて、無期雇用であるか反復更新で無期と同視される短時間労働者であるという要件が削除されたこととなります。

差別禁止の内容は下記の通り、待遇のすべてにわたります。

- 賃金の決定
- 教育訓練の実施
- 福利厚生施設の利用
- その他の待遇

正規雇用と所定労働時間が短い非正規雇用との間で、上記の①②について違いはないのに、賃金などの処遇が異なっている場合には、早急な見直しが必要ということになります。

## (2) 短時間労働者に対する均衡待遇の原則の条文化

上記(1)のほかに、すべての短時間労働者について、その待遇について正社員と比べて違いがあるときは、その違いについては、職務の内容の違いに比して不合理であってはならないという均衡待遇の原則が条文化されました。

正社員との差別禁止となる短時間労働者以外についても、労働条件の再確認が必要になると思わ

れます。

## 2 有期雇用特別措置法(4月1日施行)

有期雇用の無期転換制度の大原則に対して、特別措置法で2つの場合について無期転換の例外が設けられました。

その2つの場合は以下の通りです。

- ① 高度専門的知識等を有する有期雇用労働者
- ② 定年後の雇用継続制度で有期雇用を選択した場合の有期雇用労働者

①については、業務がかなり限定的であることや1075万円以上という年収要件まで付されること、さらには無期転換がなくなるのではなく労働契約法の通算5年を超える契約で無期転換という内容が10年に変更になるだけという効果の限定性から実際には活用の場面はそれほどないものと思われま

す。②は定年後の再雇用で有期雇用を採用した場合にはすべて該当しますので、適用を検討する企業は多いと見込まれます。

もっとも、①②とも厚生労働大臣の認定があって初めて適用できるものであり、雇用管理制度の整備が必要となります。雇用管理制度の内容につ

いては、①については、労働者が自らの能力の維持向上を図る機会の付与等、②については、労働者に対する配置、職務及び職場環境に関する配慮等とされています。

認定の申請は主たる事業所の所在地を管轄する労働局とされる模様です。

### 3 労働安全衛生法（12月1日施行）

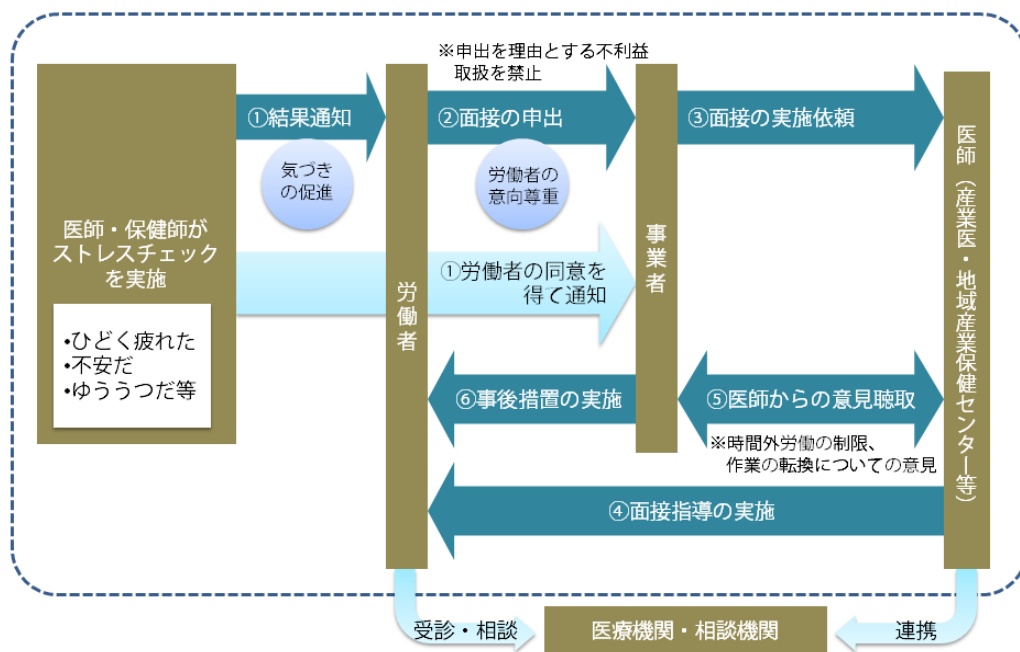
改正労働安全衛生法のうち、ストレスチェックに関する部分が12月1日から施行になります。

これは職場におけるストレスチェックを義務付けるものですが、実施の有無は事業場単位で判断

されるものであり、産業医がいる規模の事業場において義務になります。

ストレスチェックの内容としては、現在存在している「職業性ストレス簡易調査票」を参考して簡易にしたものがモデルとされる方向です。

使用者にはストレスチェックの実施が義務付けられるだけで結果を入手できるわけではありません。また、高ストレス状態と判定された労働者から希望があった場合には、医師の面接指導を実施する義務もあります。その医師から就業上の措置について意見が提出された場合には対応することも義務となります。



※出典：厚生労働省ウェブサイトより

### 4 労働基準法改正案（平成27年通常国会提出予定）

労働基準法改正案は、平成27年度通常国会（第189回国会）に提出予定となっていますが、その内容のうち特に重要なものは次の5つにまとめられます。

1	月60時間を超えた時間外労働に対する割増賃金の割増率を5割以上とする義務の中小企業に対する猶予の撤廃
2	ホワイトカラーエグゼンプション
3	フレックスタイム制の清算期間の延長
4	年休消化の義務付け
5	企画業務型裁量労働制の対象業務の拡大

#### (1) 月60時間を超えた時間外労働に対する割増賃金の割増率を5割以上とする義務の中小企業に対する猶予の撤廃

月60時間超の時間外労働に対する割増賃金の割増率は5割以上とする義務については、中小企業については猶予がされていました。しかし今国会で中小企業も含めたあらゆる事業者について、月60時間超の時間外労働の割増率が50%以上となることになりました。もっとも施行は、平成31年4月1日施行と予定されています。

#### (2) ホワイトカラーエグゼンプション

労働時間規制の対象から包括的に除外するいわゆるホワイトカラーエグゼンプションについて、特定高度専門業務・成果型労働制（高度プロフェッショナル制度）という名称で新設される方向です。専門職であることが求められるほか、年収1075万円などの要件が課される方向です。

#### (3) フレックスタイム制の清算期間の延長

フレックスタイムの清算期間が3カ月に広がる方向です。もっとも、労働時間が過剰にしわ寄せされないように、週50時間という歯止めがかけられる方向です。

週50時間を超えてしまった場合には、フレックスタイム制の清算期間内であっても、割増賃金の支払いの必要があるという形での歯止めとなります。

#### (4) 年休消化の義務付け

付与される年次有給休暇の日数が10日以上である労働者に対しては、1年以内に年5日は実際に年休を取らせないといけないことになる模様です。そのために年休管理の管理簿などを作成して管理も行うことも義務付けられる方向です。

#### (5) 企画業務型裁量労働制の対象業務の拡大

企画業務型裁量労働制の対象業務に以下の二種類が追加される方向です。

- ① 事業の運営に関する事項について繰り返し、企画、立案、調査及び分析を行い、かつ、これらの成果を活用し、当該事項の実施を管理するとともにその実施状況の評価を行う業務
- ② 法人である顧客の事業の運営に関する事項についての企画、立案、調査及び分析を行い、かつ、これらの成果を活用した商品の販売又は役務の提供に係る当該顧客との契約の締結の勧誘又は締結を行う業務

②によって顧客ニーズに対応した商品開発の場合の営業活動も対象となることとなります。これはいわゆる課題解決型提案営業などと呼ばれるものです。企画業務型裁量労働制では、個別の営業活動は含まれないという点が大きな線引きとなってきましたので、非常に大きな変更といえます。

このように法改正後は対応が必要となる点がきわめて多岐にわたることが予想され、高度の注意を要するといえるでしょう。

---

この記事に関するお問い合わせ、ご照会は以下の連絡先までご連絡ください。

弁護士・社会保険労務士 荒川 仁雄  
arakawa@jmatsuda-law.com

松田綜合法律事務所  
〒100-0004  
東京都千代田区大手町二丁目6番1号  
朝日生命大手町ビル7階  
電話：03-3272-0101 FAX：03-3272-0102

この記事に記載されている情報は、依頼者及び関係当事者のための一般的な情報として作成されたものであり、教養及び参考情報の提供のみを目的とします。いかなる場合も当該情報について法律アドバイスとして依拠し又はそのように解釈されないよう、また、個別な事実関係に基づく具体的な法律アドバイスなしに行われまいようご留意下さい。