

「労働法のポイント」に関する補足

2011年（平成23年）8月に「労働法のポイント」を作成しましたが、その後の法令改正等の状況や内容に関する付記事項等を補足としてまとめました。

1. P 8にフェリーに乗船する場合の拘束時間、休息期間に関する特例が記載されていますが、平成27年9月1日より、フェリー乗船時間は全て休息期間として取り扱われることとなりました。

2. P 19に定期健康診断の検査項目が記載されていますが、平成30年4月から、血中脂質検査についてLDLコレステロールの評価方法が示されるなど、一部の項目の取扱いが変更となっています（※診断項目自体に変更はありません）。詳しくは以下の厚生労働省のホームページをご確認ください。

<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudoukijunkyoku/0000194701.pdf#search=%27%E5%AE%9A%E6%9C%9F%E5%81%A5%E5%BA%B7%E8%A8%BA%E6%96%AD+%E9%A0%85%E7%9B%AE+%E5%8F%96%E6%89%B1%E3%81%84%27>

3. P 21に職場におけるメンタルヘルス対策が記載されていますが、労働安全衛生法の一部改正に伴い、平成27年12月から、従業員数50人以上の事業場では、1年に1回、事業者は労働者に対してストレスチェック（心理的な負担の程度を把握するための検査）を実施することが義務付けられました。（※従業員数50人未満の事業場は努力義務とされています）

ストレスチェック等の職場におけるメンタルヘルス対策・過重労働対策については、以下の厚生労働省ホームページをご参照下さい。

【厚生労働省ホームページ】

<https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei12/>

4. P 24にパワーハラスメントの問題が記載されていますが、妊娠・出産等に関するハラスメントも問題となっています。妊娠・出産、育児休暇等を理由とする不利益取扱い等への対策については、以下の厚生労働省ホームページをご参照下さい。

【厚生労働省ホームページ】

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000088308.html>

5. P 25に参考資料として、職場における心理的負荷評価表が掲載されています。これは、心理的負荷による精神障害の労災認定について、業務上であるかないかの判断を行う評価表ですが、認定の審査が長期になっていたことなどから、審査の迅速化や効率化を図るための労災認定の在り方について検討され、平成23年12月に分かりやすい心理的負荷評価表を定めるなど認定基

準が設けられました。この詳細については、以下の厚生労働省ホームページをご参照下さい。

【厚生労働省ホームページ】

<https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000001z3zj.html>

6. P 2 7～P 2 8に労働契約について記載されていますが、平成25年（2013年）4月に労働契約法が改正され、有期労働契約が反復更新されて5年を超えた時、労働者側からの申込みにより、期間の定めのない労働契約（＝無期労働契約）に転換できることとなりました。この5年のカウントは、平成25年（2013年）4月1日以降に開始した有期労働契約が対象となります。原則として、通算5年を超える有期労働契約で働く全ての労働者が対象となり、契約社員・パート・アルバイトなどの名称は問いません。労働者が無期転換を申し込んだ場合、無期労働契約が成立し、会社は断ることができません。

厚生労働省では、有期契約労働者の無期転換ポータルサイトを設置しており、この中で、事業主・労務担当者向けの説明のページも設けられていることから、詳細については、以下の厚生労働省のポータルサイトをご参照下さい。

【厚生労働省ポータルサイト】

<http://muki.mhlw.go.jp/>

7. P 4 1以降に労働時間等について記載されていますが、平成30年6月に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が成立し、労働基準法が改正されますが、この中で罰則付きの時間外労働の上限規制が導入されることとなりました。

罰則付きの時間外労働の上限について、月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間以内（単月100時間未満、複数月平均80時間、いずれも休日労働含む、月45時間を上回れる月は年6回まで）とすることとされました。これを一般則といいます。事務員の方などはこちらが適用されます。

時間外労働の上限規制について、大企業は2019年4月から、中小企業は2020年4月から適用されます。

また、トラック・バス・タクシーといった自動車の運転業務については、現在、時間外労働時間の限度を定めた限度基準告示の適用除外となっていますが、このたびの法改正により、年960時間以内とする時間外労働の上限規制が適用されることとなりました。これは、一般則の施行の5年後、2024年4月から適用されることとなっています。つまり、トラックドライバーの方の時間外労働については、2024年4月から年960時間以内とする上限規制が適用されることとなります。

全日本トラック協会では、ホームページに「働き方改革特設ページ」を設け、これらの働き方改革に関する情報を集約し、提供していますので、併せてご参照下さい。

【全日本トラック協会「働き方改革特設ページ」】

http://www.jta.or.jp/rodotaisaku/hatarakikata/hatarakikata_tokusetsu.html

8. P 4 6 から時間外労働が月 6 0 時間を超える場合の割増賃金率について記載されていますが、上記 6 と同様、平成 3 0 年 6 月に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が成立し、労働基準法が改正されることとなり、この中で、月 6 0 時間超の時間外割増賃金率の引上げ（2 5 %→5 0 %）について、これまで中小企業への適用は猶予されてきましたが、2 0 2 3 年 4 月から中小企業にも適用されることとなりました。

これにより、例えば、月 7 0 時間の時間外労働があった場合、6 0 時間を超える部分、つまり 7 0 時間－6 0 時間＝1 0 時間分については 2 割 5 分増ではなく 5 割増の割増賃金率となります。

全日本トラック協会では、ホームページに「働き方改革特設ページ」を設け、これらの働き方改革に関する情報を集約し、提供していますので、併せてご参照下さい。

【全日本トラック協会「働き方改革特設ページ」】

http://www.jta.or.jp/rodotaisaku/hatarakikata/hatarakikata_tokusetsu.html

9. P 5 2 に年次有給休暇について記載されていますが、上記 6 及び 7 と同様に、平成 3 0 年（2 0 1 8 年）6 月に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が成立し、労働基準法が改正されることとなり、この中で、2 0 1 9 年 4 月から、1 0 日以上 of 年次有給休暇が付与される労働者に対し、5 日について、毎年時季を指定して年次有給休暇を付与しなければならないこととなりました（ただし、労働者が自ら申し出て取得した年休や会社の計画的年休制度で取得した日数がある場合は、5 日から当該日数を引いた日数となります）。

全日本トラック協会では、ホームページに「働き方改革特設ページ」を設け、これらの働き方改革に関する情報を集約し、提供していますので、併せてご参照下さい。

【全日本トラック協会「働き方改革特設ページ」】

http://www.jta.or.jp/rodotaisaku/hatarakikata/hatarakikata_tokusetsu.html

1 0. P 6 2 ～ 6 3 に女性の労働基準について記載されていますが、このほかに労働基準法第 4 条に男女同一賃金の原則が規定されています。

男女同一賃金の原則（第 4 条関係）

使用者は、労働者が女性であることを理由として、賃金について、男性と差別的取扱いをしてはなりません。

11. P74に雇用保険について記載があり、平成23年度の雇用保険料率が示されていますが、最新の平成30年度の雇用保険料率は以下のとおりです。

<雇用保険料率（平成30年度）>

事業の種類	事業主負担	労働者負担		計
		失業等給付の 保険料率	雇用保険二事業 の保険料率	
一般の事業	6/1000	3/1000	3/1000	9/1000
農林水産・清酒 製造の事業	7/1000	4/1000	3/1000	11/1000
建設の事業	8/1000	4/1000	4/1000	12/1000

12. P79から育児・介護休業について記載されていますが、平成28年と平成29年に改正育児・介護休業法が施行されました。これにより、保育所に入れなかった場合など2歳まで育児休業が取得可能になるなどの変更がありました。

厚生労働省のホームページに、最新の育児・介護休業法の内容等がまとめられていますので、こちらをご参照ください。

【厚生労働省 育児・介護休業法に関するホームページ】

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>

13. P82からパートタイマーの均衡待遇確保のルールについて記載されていますが、同一企業・団体における正規雇用労働者と非正規雇用労働者間の不合理な待遇差の解消を目指す「同一労働同一賃金」の導入を進めるため、平成30年（2018年）6月に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が成立し、パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法が改正されることとなりました。パートタイム労働法及び労働契約法については、大企業は2020年4月から、中小企業は2021年4月から適用となり、労働者派遣法については2020年4月から適用となります。主な内容は、不合理な待遇差を解消するための規定の整備、短時間労働者等に対する正規雇用労働者との待遇差の内容・理由等に関する説明の義務化などです。

厚生労働省のホームページに、同一労働同一賃金特集ページが設けられており、「同一労働同一賃金ガイドライン案」等も確認することができます。

【厚生労働省 同一労働同一賃金特集ページ】

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000144972.html>

以上