

労働基準法の一部を改正する法律案要綱

1. 時間外労働の罰則付き上限規制

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 時間未満、単月 100 時間未満（休日労働を含む。）、複数月平均 80 時間未満（休日労働を含む。）を限度に設定する。

- ※ 自動車運転手の残業時間上限について、5 年間の適用猶予後に一般則を適用する。
- ※ 建設事業、医師等について、猶予期間を設けた上で規制を適用等の例外あり。
- ※ 研究開発業務について、適用除外とする。

2. 休息时间（インターバル）規制

- ・ 始業後 24 時間を経過するまでに、労働者の健康の保持及び仕事と生活の調和を勘案して厚生労働省令で定める時間以上の継続した休息时间を与えなければならないものとする。
- ・ 災害時や事業による特例、労使協定による休息时间の短縮を規定する。

3. 裁量労働制適用の厳格化

(1) 健康管理時間の記録と上限適用

裁量労働制の導入に当たって以下の要件を課す。

- ・ 健康管理時間（事業場内にいた時間と事業場外で労働した時間の合計時間）を把握・記録する。
- ・ 健康管理時間について、厚生労働省令で定める上限の時間内とする措置を講ずる。

(2) 健康確保措置の充実

対象労働者の健康管理時間の状況に応じた健康確保措置であって、次のいずれかのもののうち、専門業務型の場合には労使協定で、企画業務型の場合には労使委員会の決議で定めるものを、使用者が講ずる義務を課す。

- ① 有給休暇（年次有給休暇を除く。）の付与
- ② 健康診断の実施
- ③ その他の厚生労働省令で定める措置

(3) **始業・終業時刻が労働者に委ねられることの明確化**

裁量労働制において、使用者が具体的な指示をしない時間配分の決定に始業及び終業の時間の決定が含まれることを明確化する。

(4) **専門業務型裁量労働制の対象労働者への事前通知の法定化**

専門業務型裁量労働制の導入に当たり、事前に、対象労働者に対して、①専門業務型裁量労働制が適用されること、②当該事業場における専門業務型裁量労働制の概要、③人事評価制度及び賃金制度について、通知することを義務付ける。

(5) **企画業務型裁量労働制における対象労働者の要件の厳格化**

企画業務型裁量労働制における対象労働者について、対象業務を適切に遂行するために十分なものとして厚生労働大臣が定める基準に該当する知識、経験等を有することを要件とする。

(6) **労使委員会決議の指針への適合並びに行政官庁による助言及び指導**

- ・ 労使委員会の委員は、企画業務型裁量労働制導入に関する決議の内容が厚生労働大臣が定める指針に適合したものとなるようにしなければならないものとする。
- ・ 行政官庁は、指針に関し、労使委員会の委員に対し、必要な助言及び指導を行うことができるものとする。

(7) **企画業務型裁量労働制における同意手続の適正化**

ア. 対象労働者への事前説明の強化等

企画業務型裁量労働制の導入に当たって以下の要件を課す。

- ・ 対象労働者に対して、事前に、①当該事業場における企画業務型裁量労働制の概要、②人事評価制度及び賃金制度、③同意しなかった場合の配置及び待遇について、書面の交付による説明を義務付ける。
- ・ 対象労働者の同意については、書面による同意を義務付ける。

イ. 本人同意の撤回の法定化

「対象労働者は、少なくとも 30 日の予告期間を設けて、同意の撤回ができる」旨の規定を設ける。

※ 具体的な要件や手続の内容については、指針に委ねる。

ウ. 健康管理時間の状況及び同意しなかった労働者に関する事項に係る使用者の報告義務の拡大

企画業務型裁量労働制に係る次に掲げる事項について、使用者から行政官庁（労基署長）に報告させることとする。

- ・対象労働者の健康管理時間の状況
- ・同意した労働者並びに同意しなかった労働者及び同意を撤回した労働者の人数並びに同意しなかった労働者及び同意を撤回した労働者のその後の配置及び待遇

(8) 厚生労働大臣による報告の取りまとめ及びその概要の公表

厚生労働大臣は、毎年度、企画業務型裁量労働制を利用している使用者からの報告（＝労働者の健康・福祉を確保するための措置の実施状況に関する報告及び前記(7)ウによる報告）を取りまとめ、その概要を公表するものとする。

(9) 企画業務型裁量労働制に関する決議事項の違反等に対して、企画業務型裁量労働制の利用を中止させる制度の導入

行政官庁は、使用者が企画業務型裁量労働制に関する決議事項の違反等を行った場合において、使用者が更に反復してこれらの行為をするおそれがあり、かつ、労働者の健康及び福祉を確保するため特に必要があると認めるときは、1年以内の期間を定めて、当該事業場において企画業務型裁量労働制を利用するための届出の効力を停止させることができるものとする。

4. 時間外労働の割増賃金率（50%以上）の中小企業への猶予措置撤廃

月 60 時間を超える時間外労働に係る割増賃金率（50%以上）について、中小企業への猶予措置を撤廃する。

5. 年次有給休暇の取得促進に関する使用者の付与義務

使用者は、10 日以上の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、時季を指定して与えなければならないものとする。

6. フレックスタイム制の見直し

フレックスタイム制の「清算期間」の上限を 1 か月から 3 か月に延長する。

7. 週休制の確保

4週4日の変形週休制の導入について、労使協定を要件化する。

8. 労働時間管理簿の調製の義務付け

(1) 労働時間管理簿の調製

使用者は、労働時間管理簿を調製し、各労働者に係る労働した日ごとの始業し、及び終業した時刻並びに労働時間（裁量労働制が適用される労働者については、健康管理時間）その他厚生労働省令で定める事項を記入しなければならないものとする。

(2) 開示手続

労働者又は労働者の配偶者、子、父母等は、使用者に対し、当該労働者に係る労働時間管理簿に記入されている事項に係る情報の開示を請求することができるものとする。

9. 法令違反行為を行った場合の氏名等の公表

厚生労働大臣は、適正な労働条件の確保及び労働者の保護の観点から、労働基準法又は労働基準法に基づく命令に違反する行為を行った者の氏名等を一般に公表することができるものとする。

10. 罰則の強化及び新設等

(1) 違法な時間外労働をさせた者の罰則の強化

1 「労働時間規制」違反の罰則（6月以下の懲役又は30万円以下の罰金）を1年以下の懲役又は50万円以下の罰金に引き上げる。

(2) 「休息時間（インターバル）規制」違反

2 「休息時間（インターバル）規制」違反の罰則（6月以下の懲役又は30万円以下の罰金）を設ける。

(3) 労働時間管理簿の調製義務違反

8 (1) 「労働時間管理簿の調製」違反の罰則（30万円以下の罰金）を設ける。

※ 「週休制確保」違反

7 「週休制の確保」違反は、既存の規定違反で対処する（6月以下の懲役又は30万円以下の罰金）。

11. 附則

(1) 施行期日

この法律は、平成 31 年 4 月 1 日から施行するものとする。ただし、以下のものは、それぞれに定める日から施行するものとする。

- ア. 10(1)「違法な時間外労働をさせた者の罰則の強化」 公布日から 20 日経過した日
- イ. 2「休息时间（インターバル）規制」 公布日から 2 年を超えない範囲内において政令で定める日
- ウ. 4「時間外労働の割増賃金率の中小企業への猶予措置撤廃」 平成 34 年 4 月 1 日
- エ. (2)「検討規定」のうち以下のもの 公布日
 - イ. 「管理監督者に係る労働時間等に関する規定の適用除外」
 - エ. 「教育職員の長時間労働規制」
 - オ. 「労働基準法上の債権に関する消滅時効の期間」
 - カ. 「労働者の過半数を代表する者の民主的な選出方法」
 - キ. 「副業・兼業に関する労働者の保護」
 - ケ. 「フリーランスに関する労働者に準じた保護」

(2) 検討規定

ア. 法人重科

政府は、この法律の施行後 3 年を目途として、改正後の労働基準法（以下「新法」という。）の労働時間等に関する規定に違反する行為（アにおいて「違反行為」という。）に対する罰則の在り方について、違反行為を効果的に抑止する観点から、新法の施行の状況を勘案しつつ、違反行為をした者が事業主のために行なった代理人、使用人その他の従業者であり、かつ、事業主が法人である場合に、当該法人に対し当該違反行為をした者よりも高額の罰金刑を科す制度の導入も含めて検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

イ. 管理監督者等に係る労働時間等に関する規定の適用除外

政府は、労働基準法第 41 条各号に該当する労働者に係る労働時間等に関する規定の適用除外について、当該労働者の業務の内容、責任及び権限、勤務形態、待遇、労働時間の管理体制等の実態について調査し、必要に応じ、当該労働者の適切な範囲の在り方について検討を加えるものとする。

ウ. 建設業に係る特例の廃止

政府は、工作物の建設の事業に係る新法第 36 条の規定の特例の廃止について、この法律の施行後の労働時間の動向その他の事情を勘案しつつ引き続き検討するものとする。

エ. 教育職員の長時間労働規制

政府は、教育職員（公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法（エにおいて「給特法」という。）の教育職員をいう。）が長時間にわたり労働している実態があり、その改善が喫緊の課題となっていることに鑑み、この法律の施行後 3 年を目途として、教育職員の勤務時間に係る制度、教育職員の業務の範囲等について、給特法の改廃を含めて検討を行い、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

オ. 労働基準法上の債権に関する消滅時効の期間

政府は、民法の一部を改正する法律の施行の日までに、労働基準法の規定による賃金、災害補償その他の請求権に係る消滅時効の期間の在り方について、労働者の保護を図ることの重要性及び民法の規定による消滅時効の期間との均衡を考慮しつつ検討を加え、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

カ. 労働者の過半数を代表する者の民主的な選出方法

政府は、事業所に労働者の過半数で組織する労働組合がない場合において、労働者の過半数を代表する者と使用者との協定の締結及び労使委員会が行う決議の手續等が重要であるにもかかわらず、必ずしもそれらの手續が適正に行われていない現状に鑑み、この法律の施行後 3 年を目途として、当該協定の締結等を公正で民主的な手續により行うために必要な制度の整備について検討を加え、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

キ. 副業・兼業に関する労働者の保護

政府は、雇用や就業の形態が多様化し、副業又は兼業を行う労働者が増加している現状において、その安全や健康の確保が重要であることに鑑み、この法律の施行後 3 年を目途として、副業又は兼業を行う労働者の労働時間に関する規制の在り方その他のこれらの労働者の健康及び福祉を確保するための制度の整備について検討を加え、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

ク. 施行後3年の見直し

アからキまでに定めるもののほか、政府は、この法律の施行後3年を目途として、新法の規定について、その施行の状況等を勘案しつつ検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

ケ. フリーランスに関する労働者に準じた保護

政府は、雇用や就業の形態が多様化し、雇用形態と類似の就業形態の者が増加している現状に鑑み、この法律の施行後3年を目途として、これらの者に労働者に準じた保護を及ぼすための措置について検討を加え、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

(3) 所要の規定の整備

その他所要の規定を整備する。