

労働基準法等の一部を改正する法律案概要

第一 労働基準法の一部改正

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、単月 80 時間未満（休日労働を含む。）、複数月平均 60 時間以下（休日労働を含む。）を限度に設定する [年 720 時間(休日労働を含む。)]。

- ※ 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

- ・各日において十分な生活時間（健康を確保するための時間、社会活動を行うための時間、自己啓発をするための時間その他の労働時間及び通勤に要する時間以外の時間をいう。以下同じ。）が確保できるよう 11 時間を下回らない範囲内において厚生労働省令で定める時間以上の継続した休息時間を、始業後 24 時間を経過するまでに確保して与えなければならないものとする。
- ・管理監督者及び職務が管理監督者の活動と一体である機密事務取扱者についても、休息時間の規制を適用する。
- ・災害時や事業による特例、労使協定による休息時間の短縮を規定する。

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刻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における同意手続等の法定化

ア. 対象労働者への事前説明

専門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専門業務型裁量労働制の概要、②人事評価及び賃金決定の方法、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。

イ. 対象労働者の同意手続の法定化

専門業務型裁量労働制の導入に当たって以下の要件を課す。

- ・対象労働者の書面による同意を得なければならないこととし、同意をしなかった労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならないこととする。

ウ. 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。

(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必要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人事評価及び賃金決定の方法、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。

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 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. 週休制の例外についての労使協定の要件化

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. 事業場外みなし労働時間の明確化

判例を基に、適用条件を明確化する。

9. 労働時間管理簿の調製・記入の義務付け

使用者は、労働時間管理簿を調製・記入し、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。

10. 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。

11. 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) 「休息时间（インターバル）規制」違反

2 「休息时间（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

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

※ 「週休制の例外についての労使協定の要件化」に係る違反

7 「週休制の例外についての労使協定の要件化」に係る違反は、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）。

第二 雇用対策法の一部改正

1. 目的

国が、経済社会情勢の変化に対応して、労働に関し、その政策全般にわたり、必要な施策を総合的に講ずることにより、労働市場の機能が適切に発揮され、労働者の多様な事情に応じた雇用の安定及び職業生活の充実を促進して、労働者がその有する能力を有効に発揮することができるようにし、これを通じて、労働者の職業の安定と経済的社会的地位の向上とを図るとともに、経済及び社会の発展並びに完全雇用の達成に資することを目的とするものとする。

2. 基本的理念

以下の内容を追加する。

(1) 「本人が希望する場合の正規労働者としての雇用」

労働者は、雇用形態の在り方については、本人が希望する場合には正規労働者として雇用される環境の整備のために必要な措置が効果的に実施されることにより、その職業の安定及び経済的社会的地位の向上が図られるように配慮されるものとする。

(2) 「豊かな日常生活等の享受」・「生活時間の確保」

労働者は、豊かな日常生活等（日常生活及び職業生活以外の社会生活をいう。以下同じ。）を享受しつつ充実した職業生活を営むことができるよう、各日における生活時間の確保その他の措置が効果的に実施されることにより、各人がその有する能力を有効に発揮することができるよう配慮されるものとする。

3. 国の施策

以下の内容を国が必要な施策を総合的に講じなければならない事項に追加する。

(1) 「生活時間の確保」・「日常生活等に配慮した人事」・「均衡・均等待遇の確保」

各人が豊かな日常生活等を享受しつつその意欲及び能力に応じて就業することを促進するため、各日における生活時間の確保、労働条件の改善、労働者の所定労働時間の設定、配置等においてその日常生活等への配慮がされる環境の整備並びに雇用形態又は就業形態の異なる労働者の間の均衡のとれた待遇及び雇用形態若しくは就業形態又は職種が異なる同一の価値の労働を行う場合に受ける均等な待遇の確保に関する施策を充実すること。

(2) 「本人が希望する場合の正規労働者としての雇用」

不安定な雇用状態の是正を図るため、本人が希望する場合には正規労働者として雇用される環境の整備その他雇用形態及び就業形態の改善等を促進するために必要な施策を充実すること。

4. 事業主の責務

- ・ 「生活時間の確保」・「豊かな日常生活等の享受」に関する内容の追加
事業主は、その雇用する労働者の各日における生活時間の確保、労働条件の改善その他の労働者が豊かな日常生活等を享受しつつその意欲及び能力に応じて就業することができる環境の整備に努めなければならない。

その他、以下の改正を行う。

- ・ 法律の題名を「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」に改める。
- ・ 基本的理念として、職務遂行上必要な事項の内容が明らかにされ、適切な処遇を確保するための措置が実施されることを追加する。
- ・ 国の施策として、①子の養育・家族介護を行う者の職業の安定、②疾病等の治療を受ける者の職業の安定のために必要な施策の充実を追加する。
- ・ 基本方針・関係機関への要請の規定を創設する。

第三 労働安全衛生法の一部改正・じん肺法の一部改正

1. 産業医・産業保健機能の強化
2. 医師の面接指導の強化

第四 労働契約法の一部改正・パート労働法の一部改正 正・労働者派遣法の一部改正

①有期雇用労働者のパート労働法への追加、②不合理な待遇差を解消するための規定の整備、③労働者に対する待遇に関する説明義務の強化、④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）の整備を行うほか、以下の改正を行う。

1. 合理的と認められない待遇の相違の禁止

正規労働者の待遇と非正規労働者の待遇との間において、「合理的と認められない相違を設けてはならない」とする。

※ 労働契約法にも、「職務の価値の適正な評価を踏まえた均衡均等待遇」に関する内容を追加する。

2. 待遇に関する説明義務の強化

(1) 説明を求めることができる事項の拡大

非正規労働者から求めがあったときの説明義務の対象として、以下のものを追加する。

- ① 均衡・均等待遇規定に反するものではないと判断した理由
- ② 説明を求めた労働者及び当該労働者の職務の内容に対応する正規労働者の賃金体系その他の待遇の決定に関する基準
- ③ ②の基準に従った労働者の賃金その他の待遇の決定の方法
- ④ 教育訓練の実施状況
- ⑤ 福利厚生施設の利用規則

(2) 説明を受ける際に参照する資料の充実

事業主は、非正規労働者に対して説明を行うときは、適切な資料を用いて具体的に分かりやすく説明するものとする。この場合において、正規労働者に対する労働条件の説明に用いた資料があるときは、当該資料を併せて用いるものとする。

※ 労働契約法にも、「労働条件・労働契約の内容について、その合理性を含め具体的に分かりやすく説明する」との内容を追加する。

第五 労働契約法の一部改正

1. 労働契約の原則

労働契約は、労働者及び使用者が、各日において十分な生活時間が確保されること等により、豊かな日常生活等を楽しむことができるよう配慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする。

2. 労働者の安全への配慮

使用者は、労働契約に伴い、労働者とその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、労働時間を適切に把握し、これを踏まえて業務における過重な負荷を防止するための措置をとることその他の必要な配慮をするものとする。

第六 労働者の職務に応じた待遇の確保等のための施策の推進に関する法律の一部改正

非正規労働者の待遇引上げによる均等・均衡待遇の実現

「雇用形態による労働者の待遇についての格差の是正は、正規労働者の待遇の低下によることなく、非正規労働者の待遇の改善により行われるようにすること」を基本理念に追加する。

第七 検討規定（改正附則）

1. 時間外労働の上限時間の引下げ

政府は、労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させることができる時間の上限の引下げについて、この法律による改正後の労働基準法（2において「新労基法」という。）の施行の状況等を勘案し、かつ、深夜業に従事し、又は交替制によって勤務する労働者の健康が確保されることの重要性にも留意しつつ検討を加え、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

2. 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労基法第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。

3. 労働時間等のモニタリング

政府は、この法律の施行後2年を目途として、労働者の生活時間の確保に資するよう、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）に関する状況、有給休暇の取得率その他の労働時間等の実態に関する情報の公表を事業主に義務付ける制度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。

4. 職務の価値の評価に関する体制の構築

政府は、この法律の施行後1年を目途として、労働者の職務に応じた待遇を確保するため、職務にふさわしい待遇を設定するための職務の価値の評価の方法に関する調査研究を推進するとともに、その成果を労働者及び事業主が職務の価値の評価に係る基準の作成、職務の価値の評価に係る紛争の解決等に当たって利用することができる体制の構築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。

5. 有期労働契約の「入口規制」導入

政府は、この法律の施行後3年を目途として、期間の定めのある労働契約（以下「有期労働契約」という。）を締結することができる場合の制限について、有期労働契約が果たす機能、この法律による改正後のパート・有期労働法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。

6. 施行後5年の見直し

政府は、1から5までに定める事項のほか、この法律の施行後5年を目途として、この法律による改正後のそれぞれの法律（以下「改正後の各法律」という。）の規定について、改正後の各法律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。

第八 施行期日等

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。

- (1) 第二「雇用対策法改正」・第六「労働者の職務に応じた待遇の確保等のための施策の推進に関する法律改正」・第七「検討規定」のうち 3「労働時間等のモニタリング」・4「職務評価に係る専門機関の創設」
公布の日
- (2) 第一の 11(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
- (3) 第一の 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
- (4) 第一の 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

2. 所要の規定の整備

その他所要の規定を整備する。