

労働基準法の一部を改正する法律案要綱

第一 労働基準法の一部改正

違法な時間外労働をさせた者の罰則を、一年以下の懲役又は五十万円以下の罰金に引き上げること。（第百十八条第一号関係）

第二 労働基準法の一部改正

一 フレックスタイム制（第三十二条の三及び第三十二条の三の二関係）

1 フレックスタイム制の清算期間の上限を三箇月とするとともに、使用者は、清算期間が一箇月を超える場合においては、当該清算期間をその開始の日以後一箇月ごとに区分した各期間ごとに当該各期間を平均し一週間当たりの労働時間が五十時間を超えない範囲内において労働させることができるものとする。

2 一箇月を超える清算期間を定めるフレックスタイム制の労使協定（その事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定をいう。以下同じ。）については、行政官庁への届出

を要するものとする。

3 フレックスタイム制が適用される一週間の所定労働日数が五日の労働者について、労使協定により、労働時間の限度について、清算期間における所定労働日数を八時間に乘じて得た時間とする旨を定めるときは、使用者は、当該清算期間を平均し一週間当たりの労働時間が当該清算期間における日数を七で除して得た数をもってその時間を除して得た時間を超えない範囲内で労働させることができるものとする。

4 使用者は、清算期間が一箇月を超えるものであるときの労働させた期間が当該清算期間より短い労働者について、当該労働者を労働させた期間を平均し一週間当たり四十時間を超えて労働させたときは、その超えた時間の労働について法定割増賃金に係る規定の例により割増賃金を支払わなければならないものとする。

二 休息时间（インターバル）規制（第三十三条、第三十四条の二、第三十六条の二及び第四十条第二項
関係）

1 使用者は、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

継続した休息時間を、労働者ごとに始業から二十四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。

2 使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、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は労働者の過半数を代表する者との書面による協定をし、厚生労働省令で定めるところによりこれを行政官庁に届け出た場合においては、休息時間に関する規定にかかわらず、その協定で定めるところにより休息時間を短縮することができるものとする。

3 厚生労働大臣は、休息時間の短縮を適正なものとするため、2の協定で定める休息時間の短縮の限度その他の必要な事項について、労働者の健康及び福祉その他の事情を考慮して基準を定めることができるものとする。

4 2の協定をする使用者及び労働組合又は労働者の過半数を代表する者は、当該協定で休息時間の短縮を定めるに当たり、当該協定の内容が3の基準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。

5 行政官庁は、3の基準に関し、2の協定をする使用者及び労働組合又は労働者の過半数を代表する者に対し、必要な助言及び指導を行うことができるものとする。

6 災害その他避けることのできない事由によって、臨時の必要がある場合においては、使用者は、行政官庁の許可を受けて、その必要の限度において休息時間を短縮することができるものとする。ただし、事態急迫のために行政官庁の許可を受けるとまがない場合においては、事後に遅滞なく届け出なければならないものとする。

7 6の届出があった場合において、行政官庁が休息時間の短縮を不相当と認めるときは、その後に、休息時間の短縮を補うために必要な措置をとるべきことを、命ずることができるものとする。

8 公務のために臨時の必要がある場合においては、6にかかわらず、一定の官公署の事業に従事する国家公務員及び地方公務員については、休息時間を短縮することができるものとする。

9 公衆の不便を避けるために必要な事業その他特殊の必要がある事業については、その必要避くべからざる限度で、1について、厚生労働省令で別段の定めをすることができるものとする。

三 週休制の例外についての労使協定の要件化（第三十五条第二項関係）

使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、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は労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、四週間を通じ四日以上の上の休日を与える定めをしたときは、毎週一回以上の休日の付与義務にかかわらず、その協定で定めるところにより休日を与えることができるものとする。

四 時間外労働の上限規制（第三十六条、第三百三十九条から第四百二十二条まで関係）

1 使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、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は労働者の過半数を代表する者との書面による協定をし、厚生労働省令で定めるところによりこれを行政官庁に届け出た場合においては、第三十条から第三十二条の五まで若しくは第四十条の労働時間又は第三十五条の休日に関する規定にかかわらず、その協定で定めるところによって労働時間を延長し、又は休日に労働させることができるものとする。

2 1の協定においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

(一) 1により労働時間を延長し、又は休日に労働させることができるとされる労働者の範囲

- (二) 対象期間（1により労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる期間をいい、一年間に限るものとする。以下同じ。）
 - (三) 労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる場合
 - (四) 対象期間における一日、一箇月及び一年のそれぞれの期間について労働時間を延長して労働させることができる時間又は労働させることができる休日の日数
 - (五) 労働時間の延長及び休日の労働を適正なものとするために必要な事項として厚生労働省令で定める事項
- 3 2の(四)の労働時間を延長して労働させることができる時間は、当該事業場の業務量、時間外労働の動向その他の事情を考慮して通常予見される時間外労働の範囲内において、限度時間を超えない時間に限るものとする。
 - 4 3の限度時間は、一箇月について四十五時間及び一年について三百六十時間（一年単位の変形労働時間制の対象期間として三箇月を超える期間を定めて労働させる場合にあっては、一箇月について四十二時間及び一年について三百二十時間）とすること。

5 1の協定においては、2の(一)から(五)までに掲げるもののほか、当該事業場における通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い臨時的に3の限度時間を超えて労働させる必要がある場合において、一箇月について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(2の(四)に関して協定した時間を含め百時間未満の範囲内に限る。)並びに一年について労働時間を延長して労働させることができる時間(2の(四)に関して協定した時間を含め七百二十時間を超えない範囲内に限る。)を定めることができるものとする。この場合において、1の協定に、併せて対象期間において労働時間を延長して労働させる時間が一箇月について四十五時間(一年単位の変形労働時間制の対象期間として三箇月を超える期間を定めて労働させる場合にあつては、一箇月について四十二時間)を超えることができる月数(一年について六箇月以内に限る。)を定めなければならないものとする。

6 使用者は、1の協定で定めるところによって労働時間を延長して労働させ、又は休日において労働させる場合であっても、次に掲げる時間について、それぞれ後段に定める要件を満たすものとしなければならぬものとする。

- (一) 坑内労働その他厚生労働省令で定める健康上特に有害な業務について、一日について労働時間を延長して労働させた時間 二時間を超えないこと。
 - (二) 一箇月について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た時間 百時間未満であること。
 - (三) 対象期間の初日から一箇月ごとに区分した各期間に当該各期間の直前の一箇月、二箇月、三箇月、四箇月及び五箇月の期間を加えたそれぞれの期間における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た時間の一箇月当たりの平均時間 八十時間を超えないこと。
- 7 厚生労働大臣は、労働時間の延長及び休日の労働を適正なものとするため、1の協定で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項、当該労働時間の延長に係る割増賃金の率その他の必要な事項について、労働者の健康、福祉、時間外労働の動向その他の事情を考慮して指針を定めることができるものとする。
- 8 1の協定をする使用者及び労働組合又は労働者の過半数を代表する者は、当該協定で労働時間の延長及び休日の労働を定めるに当たり、当該協定の内容が7の指針に適合したものとなるようにしな

ればならないものとする。

9 行政官庁は、7の指針に関し、1の協定をする使用者及び労働組合又は労働者の過半数を代表する者に対し、必要な助言及び指導を行うことができるものとする。

10 9の助言及び指導を行うに当たっては、労働者の健康が確保されるよう特に配慮しなければならないものとする。

11 3から5まで及び6(二)及び(三)に係る部分に限る。は、新たな技術、商品又は役務の研究開発に係る業務については適用しないものとする。

12 工作物の建設の事業については、この法律の施行の日から五年間は、3から5まで及び6(二)及び(三)に係る部分に限る。は適用しないものとする。この法律の施行の日から五年間を経過した後、工作物の建設の事業のうち災害時における復旧及び復興の事業については、5のうち一箇月について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制限並びに6(二)及び(三)に係る部分に限る。は適用しないものとする。

13 自動車の運転の業務については、この法律の施行の日から五年間は、3から5まで及び6(二)及び

(三)に係る部分に限る。)は適用しないものとする。

14 医業に従事する医師については、この法律の施行の日から五年間は、3から5まで及び6(二)及び

(三)に係る部分に限る。)は適用しないものとする。この法律の施行の日から五年間を経過した後、

医業に従事する医師のうち医療提供体制の確保に必要な者として厚生労働省令で定める者については、

3、5及び6に定める時間等を3の限度時間等並びに労働者の健康及び福祉を勘案して厚生労働省令で定めることができるものとし、4は適用しないものとする。

15 鹿児島県及び沖縄県における砂糖を製造する事業については、この法律の施行の日から五年間は、

5のうち一箇月について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制限並びに6(二)及び(三)に係る部分に限る。)は適用しないものとする。

五 専門業務型裁量労働制の要件の厳格化(第三十八条の三関係)

1 専門業務型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こと。

2 次の事項を労働基準法第三十八条の三第一項の協定で定める事項とすること。

(一) 対象業務に従事する労働者の健康管理を行うために当該労働者が事業場内にいた時間（当該協定において厚生労働省令で定める労働時間以外の時間を除くことを定めたときは、当該協定に係る時間を除いた時間）と事業場外において労働した時間との合計の時間（二）及び（三）において「健康管理時間」という。）を把握し、及び記録する措置（厚生労働省令で定める方法によるものに限る。）を当該協定で定めるところにより使用者が講ずること。

(二) 対象業務に従事する労働者に対し、健康管理時間を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を超えない範囲内とする措置を当該協定及び就業規則その他これに準ずるもので定めるところにより使用者が講ずること。

(三) 対象業務に従事する労働者の健康管理時間の状況に応じた当該労働者の健康及び福祉を確保するための措置であつて、当該労働者に対する有給休暇（第三十九条の規定による有給休暇を除く。六の三の（三）において同じ。）の付与、健康診断の実施その他の厚生労働省令で定める措置のうち当該協定で定めるものを使用者が講ずること。

(四) 使用者は、労働者を対象業務に就かせようとするときは、あらかじめ、当該労働者に対し、次に

掲げる事項について通知しなければならないこと。

イ 対象業務に従事する労働者について第三十八条の三第一項第二号の時間労働したものとみなすこと。

ロ 当該協定の内容その他の当該事業場における専門業務型裁量労働制の概要（当該労働者を就かせようとする対象業務の範囲及び当該労働者の裁量に委ねる当該対象業務の遂行の方法を含む。）

ハ 当該事業場における専門業務型裁量労働制において当該労働者に適用される人事評価の方法及びこれに対応する賃金の決定の方法

3 2の(一)又は(二)の措置を使用者が講じていない場合は、専門業務型裁量労働制の適用を受けることができないものとする。

六 企画業務型裁量労働制の要件の厳格化等（第三十八条の四関係）

1 企画業務型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こと。

2 対象業務に従事する労働者は、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省令で

定める基準に該当する知識、経験等を有するものに限るものとする。

3 次の事項を労働基準法第三十八条の四第一項の決議をする事項とすること。

- (一) 対象業務に従事する対象労働者(第三十八条の四第一項第二号に掲げる労働者をいう。以下同じ。)の範囲に属する労働者の健康管理を行うために当該労働者が事業場内にいた時間(当該決議において厚生労働省令で定める労働時間以外の時間を除くことを定めたときは、当該決議に係る時間を除いた時間)と事業場外において労働した時間との合計の時間(二)及び(三)において「健康管理時間」という。)を把握し、及び記録する措置(厚生労働省令で定める方法によるものに限る。)を当該決議で定めるところにより使用者が講ずること。

- (二) 対象業務に従事する対象労働者の範囲に属する労働者に対し、健康管理時間を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を超えない範囲内とする措置を当該決議及び就業規則その他これに準ずるもので定めるところにより使用者が講ずること。

- (三) 対象業務に従事する対象労働者の範囲に属する労働者の健康管理時間の状況に応じた当該労働者の健康及び福祉を確保するための措置であつて、当該労働者に対する有給休暇の付与、健康診断の

実施その他の厚生労働省令で定める措置のうち当該決議で定めるもの（7の(二)において「健康確保措置」という。）を使用者が講ずること。

(四) 使用者は、対象労働者の範囲に属する労働者を対象業務に就かせようとするときは、あらかじめ、当該労働者に対し、次に掲げる事項について書面を交付して説明しなければならないこと。

イ 当該決議の内容その他の当該事業場における企画業務型裁量労働制の概要（当該労働者を就かせようとする対象業務の範囲及び当該労働者の裁量に委ねる当該対象業務の遂行の方法を含む。）
ロ 当該事業場における企画業務型裁量労働制において当該労働者に適用される人事評価の方法及びこれに対応する賃金の決定の方法

ハ 当該労働者が(五)の同意をしなかった場合における当該労働者の配置及び待遇

(五) 使用者は、第三十八条の四第一項第三号の時間労働したものとみなすことについて当該労働者の書面による同意を得なければならないこと、当該同意をした労働者は三十日前までに予告して当該同意の撤回をすることができると並びに当該同意をしなかった当該労働者及び当該同意の撤回をした当該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。

4 3の(一)又は(二)の措置を使用者が講じていない場合は、企画業務型裁量労働制の適用を受けることができないものとする。

5 第三十八条の四第一項の決議をする委員は、当該決議の内容が同条第三項の指針に適合したものであるようにしなければならないものとする。

6 行政官庁は、第三十八条の四第三項の指針に関し、同条第一項の決議をする委員に対し、必要な助言及び指導を行うことができるものとする。

7 第三十八条の四第一項の規定による届出をした使用者は、厚生労働省令で定めるところにより、定期的に、次に掲げる事項を行政官庁に報告しなければならないものとする。

(一) 対象業務に従事する対象労働者の範囲に属する労働者の健康管理時間の状況

(二) 3の(二)の措置及び健康確保措置の実施状況

(三) 3の(五)の同意をした労働者並びに当該同意をしなかった労働者及び同意の撤回をした労働者の人数

(四) 3の(五)の同意をしなかった労働者及び同意の撤回をした労働者のその後の配置及び待遇

8 厚生労働大臣は、毎年度、7により行政官庁が報告を受けた7の(一)から(四)までに掲げる事項を取りまとめ、その概要を公表するものとする。

9 行政官庁は、使用者が次のいずれかに該当する行為をした場合において、使用者が当該行為に係る事業場において更に反復して次のいずれかに該当する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、一年を超えない範囲内において期間を定めて、当該事業場に係る第三十八条の四第一項の規定による届出(当該期間内に新たにされた当該事業場に係る同項の規定による届出を含む。)の効力を停止することができるものとする。

(一) 次に掲げる労働者について第三十八条の四第一項の適用があるものとして同項第三号に掲げる時間労働したものとみなして労働時間を算定する行為

イ 対象業務に従事する労働者以外の労働者

ロ 対象労働者以外の労働者

ハ 3の(五)の同意をしない労働者又は同意の撤回をした労働者

ニ 3の(一)又は(二)の措置が講じられていない労働者

(二) (一)のほか、企画業務型裁量労働制に係る法令又は労使委員会の決議において定められた事項に違反する行為

七 年次有給休暇（第三十九条第七項及び第八項関係）

1 使用者は、年次有給休暇の日数が十日以上の労働者に対し、年次有給休暇のうち五日については、基準日（継続勤務した期間を六箇月経過日（雇入れの日から起算して六箇月を超えて継続勤務する日をいう。）から一年ごとに区分した各期間（最後に一年未満の期間を生じたときは、当該期間）の初日をいう。1において同じ。）から一年以内の期間に、労働者ごとにその時季を定めることにより与えなければならないものとする。ただし、年次有給休暇を当該年次有給休暇に係る基準日より前の日から与えることとしたときは、厚生労働省令で定めるところにより、労働者ごとにその時季を定めることにより与えなければならないものとする。

2 1にかかわらず、労働者の時季指定又は計画的付与制度により年次有給休暇を与えた場合は、当該与えた日数分については、使用者は時季を定めることにより与えることを要しないものとする。

八 法令違反行為を行った場合の氏名等の公表（第二百五条の三関係）

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ため必要かつ適當であると認めるときは、厚生労働省令で定めるところにより、労働基準法又は同法に基づく命令に違反する行為を行った者の氏名又は名称、その違反行為の内容その他必要な事項を一般に公表することができるものとする。

九 法令等の周知義務（第百六条関係）

使用者は、二の二及び四の協定を、常時各作業場の見やすい場所へ掲示し、又は備え付けること、書面を交付することその他の厚生労働省令で定める方法により、労働者に周知させなければならないものとする。

十 労働時間管理簿（第百七条の二及び第百九条関係）

1 使用者は、厚生労働省令で定めるところにより、各事業場ごとに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（専門業務型裁量労働制が適用される労働者については五の二の（一）の健康管理時間、企画業務型裁量労働制が適用される労働者については六の三の（一）の健康管理時間）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 労働者又は労働者の配偶者（婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。）、子、父母、孫、祖父母若しくは兄弟姉妹は、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。

3 使用者は、労働時間管理簿を三年間保存しなければならないものとする。

十一 罰則（第百十八条、第百十九条及び第百二十条関係）

1 四の6に違反した者は、一年以下の懲役又は五十万円以下の罰金に処すること。

2 二の1に違反した者は、六月以下の懲役又は三十万円以下の罰金に処すること。

3 次のいずれかに該当する者は、三十万円以下の罰金に処すること。

(一) 一の2又は七の1に違反した者

(二) 十の労働時間管理簿を調製せず、若しくはこれに記入すべき事項を記入せず、又はこれに虚偽の記入をした者

十二 中小事業主に対する一箇月について六十時間を超える時間外労働に対する割増賃金率の適用（第百三十八条関係）

中小事業主に対する一箇月について六十時間を超える時間外労働に対する通常の労働時間の賃金の計算額の五割以上の率で計算した割増賃金の支払義務の適用猶予に係る規定を廃止すること。

十三 その他

その他所要の規定の整備を行うこと。

第三 附則

一 施行期日（附則第一条関係）

この法律は、平成三十一年四月一日から施行すること。ただし、三の2、4から7まで及び9にあつては公布の日、第一にあつては公布の日から起算して二十日を経過した日、第二の二にあつては公布の日から起算して二年を超えない範囲内において政令で定める日、第二の十二にあつては平成三十四年四月一日から施行すること。

二 経過措置等（附則第二条から第十一条まで及び第十三条から第二十四条まで関係）

この法律の施行に伴い必要な経過措置を定めるとともに、関係法律について所要の規定の整備を行うこと。

三 検討規定（附則第十二条関係）

1 政府は、この法律の施行後三年を目途として、第二による改正後の労働基準法（1及び8において「新法」という。）の労働時間等に関する規定に違反する行為（1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為した代理人、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。

2 政府は、労働基準法第四十一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。

3 政府は、工作物の建設の事業に係る第二の四の12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。

4 政府は、教育職員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、この法律の施行後三年を目途として、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、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の改廃を含めて検討を加え、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

5 政府は、民法の一部を改正する法律の施行の日までに、労働基準法第一百五十五条の規定による賃金、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。

6 政府は、事業場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、労働基準法第三十六条第一項等の規定による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等の手続が重要であるにもかかわらず、必ずしもそれらの手続が適正に行われていない現状に鑑み、この法律の施行後三年を目途として、当該協定の締結等を公正で民主的な手続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。

7 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、その健康及び福祉の確保が重要であることに鑑み、この法律の施行後三年を目途として、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。

8 1から7までのほか、政府は、この法律の施行後三年を目途として、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。

9 政府は、雇用や就業の形態が多様化し、雇用と類似の就業形態の者が増加している現状に鑑み、この法律の施行後三年を目途として、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。