

労働基準法の一部を改正する法律案要綱

一 労働時間の延長の上限規制

労働基準法第 36 条第 1 項の協定による労働時間の延長は、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を超えない範囲内でなければならないこと。

(第 36 条第 1 項関係)

二 休息时间（インターバル規制）

1 休息時間の付与

(1) 使用者は、労働者ごとに始業から 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時間を与えなければならないこと。

(第 34 条の 2 関係)

(2) 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こと。

(第 40 条第 2 項関係)

2 協定による休息時間の短縮

(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、これを行政官庁に届け出た場合においては、1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こと。

(第 36 条の 2 第 1 項関係)

- (2) 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、(1)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こと。 (第36条の2第2項関係)
- (3) (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、当該協定で休息時間の短縮を定めるに当たり、当該協定の内容が(2)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こと。 (第36条の2第3項関係)
- (4) 行政官庁は、(2)の基準に関し、(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こと。

(第36条の2第3項関係)

3 災害等による臨時の必要がある場合の休息時間の短縮

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こと。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こと。

(第33条第1項関係)

三 週休制の確保

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、4週間を通じ4日以上の日を与える定めをしたときは、毎週1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こと。

(第35条第2項関係)

四 事業場外労働に係るみなし労働時間制の明確化

事業場外労働に係るみなし労働時間制を適用することができる要件である「労働時間を算定し難いとき」について、その条件を「使用者が当該業務の遂行の方法に関し具体的な指示をすること及び当該業務の遂行の状況を具体的に把握することが困難であるため」と明確化すること。（第38条の2第1項関係）

五 裁量労働制の要件の厳格化

1 専門業務型裁量労働制

(1) 労働基準法第38条の3第1項の協定で定める事項に次の事項を追加すること。

① 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（②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。

② 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。

（第38条の3第1項第4号及び第5号関係）

(2) (1)の①又は②に規定する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こととする。 （第38条の3第1項ただし書関係）

2 企画業務型裁量労働制

(1) 労働基準法第38条の4第1項の決議をする事項に次の事項を追加すること。

① 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を行うために労働者が事業場内にいた時間（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（②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。

② 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。

（第38条の4第1項第4号及び第5号関係）

(2) (1)の①又は②に規定する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こととする。 （第38条の4第1項ただし書関係）

六 労働時間管理簿

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又は企画業務型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こと。 （第107条の2関係）

七 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ため必要かつ適当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こと。

(第 105 条の 3 関係)

八 罰則

- 1 二の 1 の(1)に違反した者は、6 月以下の懲役又は 30 万円以下の罰金に処すること。
(第 119 条第 1 号関係)
- 2 労働者名簿、六の労働時間管理簿若しくは賃金台帳を調製せず、若しくはこれらに記入すべき事項を記入せず、又はこれらに虚偽の記入をした者は、30 万円以下の罰金に処すること。

(第 120 条第 6 号関係)

九 施行期日等

- 1 この法律は、一部を除き、公布の日から起算して 2 年を超えない範囲内において政令で定める日から施行すること。
(附則第 1 条関係)
- 2 時間外及び休日の労働、休息时间等について、必要な経過措置を定めるものとする。
(附則第 2 条から第 11 条まで関係)
- 3 その他所要の規定を整備すること。