

「労働基準法等の一部を改正する法律案」について

法律案の概要

労働基準法等の一部を改正する法律案の概要

長時間労働を抑制するとともに、労働者が、その健康を確保しつつ、創造的な能力を発揮しながら効率的に働くことができる環境を整備するため、労働時間制度の見直しを行う等所要の改正を行う。

I 長時間労働抑制策・年次有給休暇取得促進策等

(1) 中小企業における月60時間超の時間外労働に対する割増賃金の見直し

- ・ 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廃止する。(3年後実施)

(2) 著しい長時間労働に対する助言指導を強化するための規定の新設

- ・ 時間外労働に係る助言指導に当たり、「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」旨を明確にする。

(3) 一定日数の年次有給休暇の確実な取得

- ・ 使用者は、10日以上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こととする(労働者の時季指定や計画的付与により取得された年次有給休暇の日数分については指定の必要はない)。

(4) 企業単位での労働時間等の設定改善に係る労使の取組促進(※労働時間等の設定の改善に関する特別措置法の改正)

- ・ 企業単位での労働時間等の設定改善に係る労使の取組を促進するため、企業全体を通じて一の労働時間等設定改善企業委員会の決議をもって、年次有給休暇の計画的付与等に係る労使協定に代えることができることとする。

II 多様で柔軟な働き方の実現

(1) 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。

(2) 企画業務型裁量労働制の見直し

- ・ 企画業務型裁量労働制の対象業務に「課題解決型提案営業」と「裁量的にPDCAを回す業務」を追加するとともに、対象者の健康確保措置の充実や手続の簡素化等の見直しを行う。

(3) 特定高度専門業務・成果型労働制(高度プロフェッショナル制度)の創設

- ・ 職務の範囲が明確で一定の年収(少なくとも1,000万円以上)を有する労働者が、高度の専門的知識を必要とする等の業務に従事する場合に、健康確保措置等を講じること、本人の同意や委員会の決議等を要件として、労働時間、休日、深夜の割増賃金等の規定を適用除外とする。
- ・ また、制度の対象者について、在社時間等が一定時間を超える場合には、事業主は、その者に必ず医師による面接指導を受けさせなければならないこととする。(※労働安全衛生法の改正)

施行期日:平成28年4月1日(ただし、Iの(1)については平成31年4月1日)

(※)第189回通常国会に提出し、継続審議となっている。(提出日:平成27年4月3日)

中小企業における月60時間超の時間外労働に対する割増賃金率の引上げについて

現行

	1か月の時間外労働 (1日8時間・1週40時間 を超える労働時間)	
	60時間以下	60時間超
大企業	25%	50%
中小企業	25%	25%

改正案

	1か月の時間外労働 (1日8時間・1週40時間 を超える労働時間)	
	60時間以下	60時間超
大企業	25%	50%
中小企業	25%	50%

平成22年4月以降、当分の間適用猶予(3年後見直し規定あり)

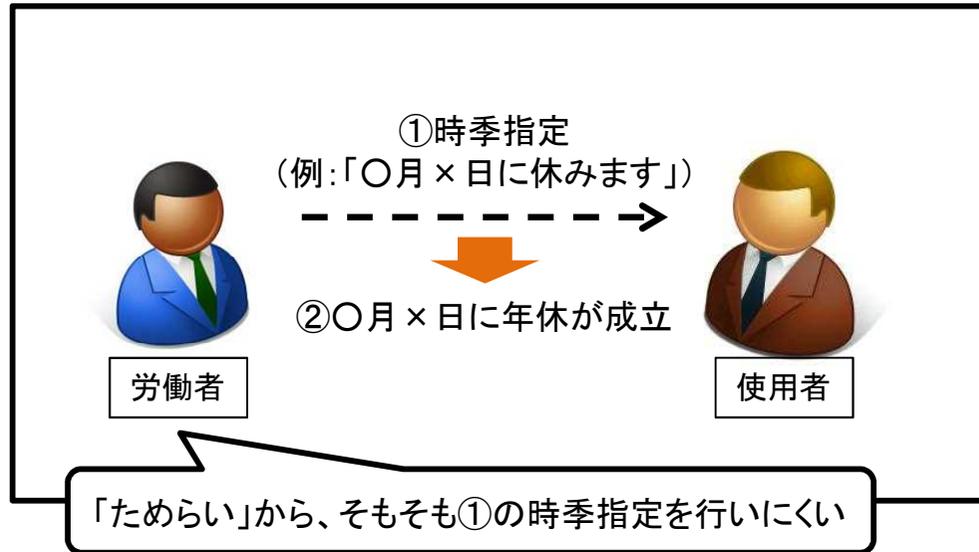
	時間外労働が月60時間超である 労働者が存在する割合		平均的な時間外労働が 月60時間超である割合	
	大企業	中小企業	大企業	中小企業
全体	8.1%	4.4%	0.5%	0.8%
自動車の運転の業務	40.6%	42.2%	11.7%	13.4%

平成28年度の「脳・心臓疾患」の労災支給決定件数260件のうち、89件(34.2%)が「自動車運転従事者」

- 関係省庁・業界団体等との連携の下、長時間労働の抑制に向けた環境整備を進めることとする。その間、施行は猶予することとし、施行日は他の項目より3年遅らせる(平成31年4月)。

年次有給休暇(年休)の確実な取得について

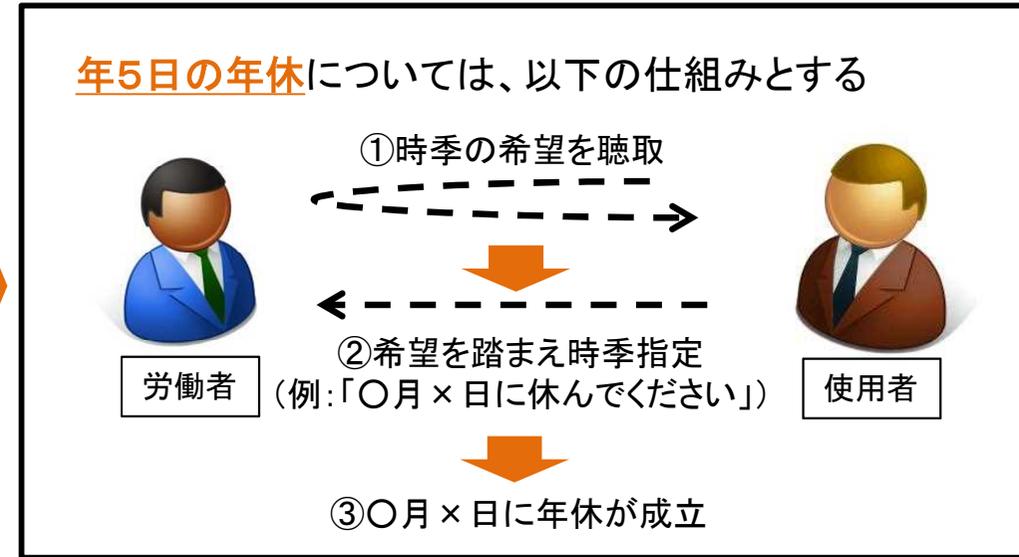
現行



- 我が国の年休取得率: 48.7%(平成27年)
⇔ 平成32年の政労使目標: 70%
- 1年間で年休を1日も取得できていない労働者の割合: 16.4%(平成23年時点の調査)

※このほか「計画的付与」(労働者側の代表と使用者との協定の締結)により時季を決めることも可能(平成27年導入企業割合16.0%)

改正案



- 年休が10日以上付与されている労働者に限る
- 以下のケース: 使用者は義務から解放される
 - ✓ 労働者が自ら5日以上年休を取得した } 使用者の時季指定は不要
 - ✓ 労働者自らの取得3日+計画的付与2日 }
 - ✓ 労働者が自ら2日の年休を取得した } 使用者は5日に足りない日数のみ指定
 - ✓ 3日の年休の計画的付与が行われた }

<参考>

- ◆ 法定の年休付与日数(継続勤務の年数に応じて付与日数は異なる。また、その期間の全所定労働日の8割の出勤が必要)

継続勤務年数	6か月	1年6か月	2年6か月	3年6か月	4年6か月	5年6か月	6年6か月以上
年休の付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

※1週間の所定労働日数が通常の労働者より少ない方については、その日数や継続勤務年数に応じて、1~15日の年休が付与される。

フレックスタイム制の見直し(清算期間の上限の延長)について

現行

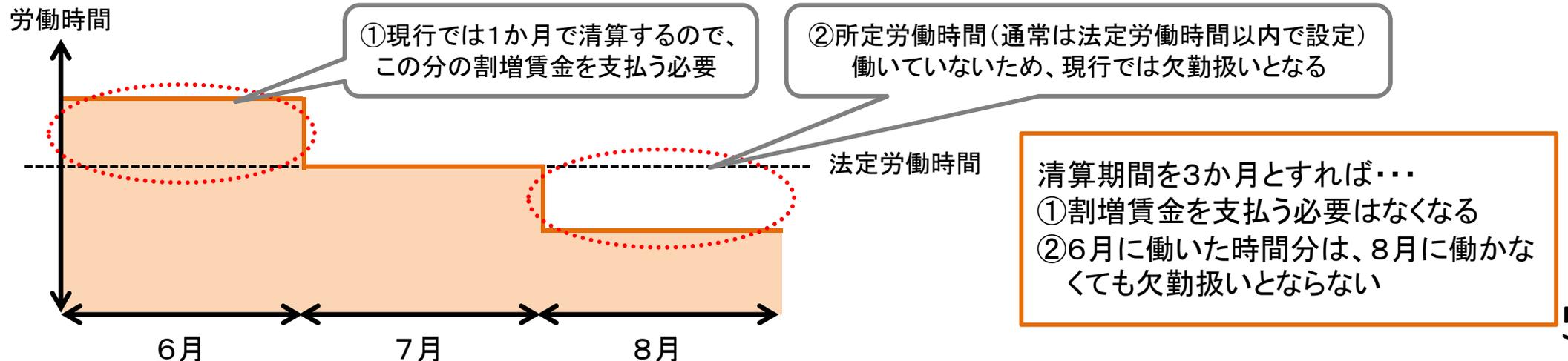
- フレックスタイム制とは、「清算期間」(現在、最長1か月)で定められた所定労働時間の枠内で、労働者が始業・終業時刻を自由を選べる制度。結果的に、労働時間が長い日もあれば、短い日もある。
- このため、労働者は、「清算期間」における所定労働時間に達するよう、労働時間を調整して働く(法定労働時間の枠を超えれば割増賃金が発生)。

課題

現在、「清算期間」が最長1か月なので、労働者は、1か月の中での生活上のニーズに対応することはできるが、1か月を超えた労働時間の調整はできない。

改正案

- 「**清算期間**」を**最長3か月に延長**し、より柔軟な働き方を可能とする。
- 例えば、「6・7・8月の3か月」の中で労働時間の調整が可能となるため、**子育て中の親が8月の労働時間を短くすることで、夏休み中の子どもと過ごす時間を確保しやすくなる**。
- ただし、各月で週平均50時間(時間外労働が月45時間弱となる時間に相当)を超えた場合は、使用者はその各月で割増賃金を支払う必要。



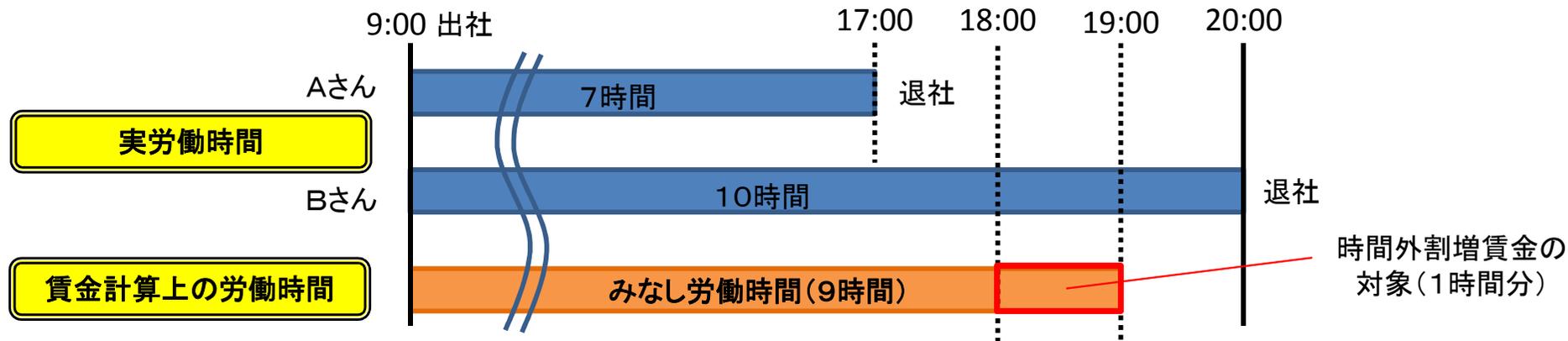
企画業務型裁量労働制の見直し(対象業務の拡大等)について

現行

- 裁量労働制とは、労使で決めた時間を労働したものと「みなす」制度。企画型・専門型の2種類がある。

例. みなし労働時間:9時間、休憩1時間の場合

※1日のみなし労働時間を「9時間」と労使で決めた場合、17時で退社しても(=実労働時間7時間)、20時で退社しても(=実労働時間10時間)、時間外割増賃金は同額(=1時間分)となる。



課題

- ① 現在、企画業務型裁量労働制の業務は「企画・立案・調査・分析」の業務であるが、対象業務が限定的で、ホワイトカラーの業務の複合化等に対応できていない。
- ② 裁量労働制の下で働く方に講じられる健康確保措置の充実が求められている。また、制度を導入しながら、出勤時間による厳しい勤怠管理を行っている等の実態が見られる。

改正案

- ① 「企画・立案・調査・分析」の業務をベースにした、以下の2類型を対象業務に追加
(あわせて、使用者の労働基準監督署への報告義務は、制度導入後6か月目のみとするよう簡素化)

課題解決型提案営業 (ソリューション営業)	【例】取引先企業のニーズを聴取し、社内で新商品開発の企画立案を行い、当該ニーズに応じた商品やサービスを開発の上、販売する業務 等
裁量的にPDCA を回す業務	【例】全社レベルの品質管理の取組計画を企画立案するとともに、当該計画に基づく調達や監査の改善を行い、各工場に展開するとともに、その過程で示された意見等をみて、さらなる改善の取組計画を企画立案する業務 等

- ② 健康確保措置として、現在、指針に例示されている内容(特別な休暇の付与、健康診断等)を省令で規定
裁量労働制が「始業・終業時刻が労働者に委ねられる制度」であることを法律上も明確化

「高度プロフェSSIONAL制度」の創設について

1. 対象業務

- 「高度の専門的知識等を必要とする」とともに「従事した時間と従事して得た成果との関連性が通常高くないと認められる」という性質の範囲内で、具体的には省令で規定
 - 金融商品の開発業務、金融商品のディーリング業務、アナリストの業務(企業・市場等の高度な分析業務)、コンサルタントの業務(事業・業務の企画運営に関する高度な考案又は助言の業務)、研究開発業務等を想定

2. 対象労働者

- 書面等による合意に基づき職務の範囲が明確に定められている労働者
- 「1年間に支払われると見込まれる賃金の額が、『平均給与額』の3倍を相当程度上回る」水準として、省令で規定される額(1075万円を参考に検討)以上である労働者
 - 「本制度の対象となることによって賃金が減らないこととする」旨を法定指針に明記

3. 健康管理時間に基づく健康確保措置等

- 使用者は、客観的な方法等により在社時間等の時間である「健康管理時間」を把握
- 健康管理時間に基づき、①インターバル措置(終業時刻から始業時刻までの間に一定時間以上を確保する措置)、②1月又は3月の健康管理時間の上限措置、③年間104日の休日確保措置のいずれかを講じるとともに、省令で定める事項のうちから労使で定めた措置を実施
- 併せて、健康管理時間が一定時間を超えた者に対して、医師による面接指導を実施

4. 制度導入手続

- 職務記述書等に署名等する形で職務の内容及び制度適用についての本人の同意を得る。
- 導入する事業場の委員会等、対象業務・対象労働者をはじめとした上記の各事項等を決議

5. 法的効果

- 時間外・休日労働協定の締結や時間外・休日・深夜の割増賃金の支払義務等の規定を適用除外とする。

参考

割増賃金率の関係条文

◎労働基準法(昭和22年法律第49号)(抄)

(時間外、休日及び深夜の割増賃金)

第37条 使用者が、第33条又は前条第1項の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させた場合においては、その時間又はその日の労働については、通常の労働時間又は労働日の賃金の計算額の2割5分以上5割以下の範囲内でそれぞれ政令で定める率以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。ただし、当該延長して労働させた時間が1箇月について60時間を超えた場合においては、その超えた時間の労働については、通常の労働時間の賃金の計算額の5割以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。

2～5 (略)

第138条 中小事業主(その資本金の額又は出資の総額が3億円(小売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については5000万円、卸売業を主たる事業とする事業主については1億円)以下である事業主及びその常時使用する労働者の数が300人(小売業を主たる事業とする事業主については50人、卸売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については100人)以下である事業主をいう。)の事業については、当分の間、第37条第1項ただし書の規定は、適用しない。

年次有給休暇制度の概要

年次有給休暇

○趣旨

労働者の心身の疲労を回復させ、労働力の維持培養を図るため、また、ゆとりある生活の実現にも資するという位置づけから、法定休日のほかに毎年一定日数の有給休暇を与える制度

○法的性格

年次有給休暇の権利は、労働者が客観的要件(以下参照)を充足することによって「法律上当然に」発生する権利であり、労働者が年次有給休暇の「請求」をしてはじめて生ずるものではない。(白石宮林署事件最高裁判決(昭和48年3月2日))

○要件・効果

- ①雇入れの日から起算して6ヶ月継続勤務し、
- ②全所定労働日の8割以上を出勤

した労働者に対して、10労働日の年次有給休暇が与えられる。

その後、継続勤務年数1年ごとに下表の日数の年次有給休暇が与えられる。

なお、年次有給休暇は、発生日から起算して2年間の消滅時効に服する。

継続勤務年数	1年6ヶ月	2年6ヶ月	3年6ヶ月	4年6ヶ月	5年6ヶ月	6年6ヶ月以上
付与日数	11日	12日	14日	16日	18日	20日

年次有給休暇の取得時季

○原則

労働者がその有する休暇日数の範囲内で、その具体的な休暇の時季を特定する「時季指定」を行うことにより、年次有給休暇が成立し、当該労働日における就労義務が消滅。

つまり、労働者の具体的な「時季指定」がない限りは、使用者は年次有給休暇を与えなくても法違反とならない。

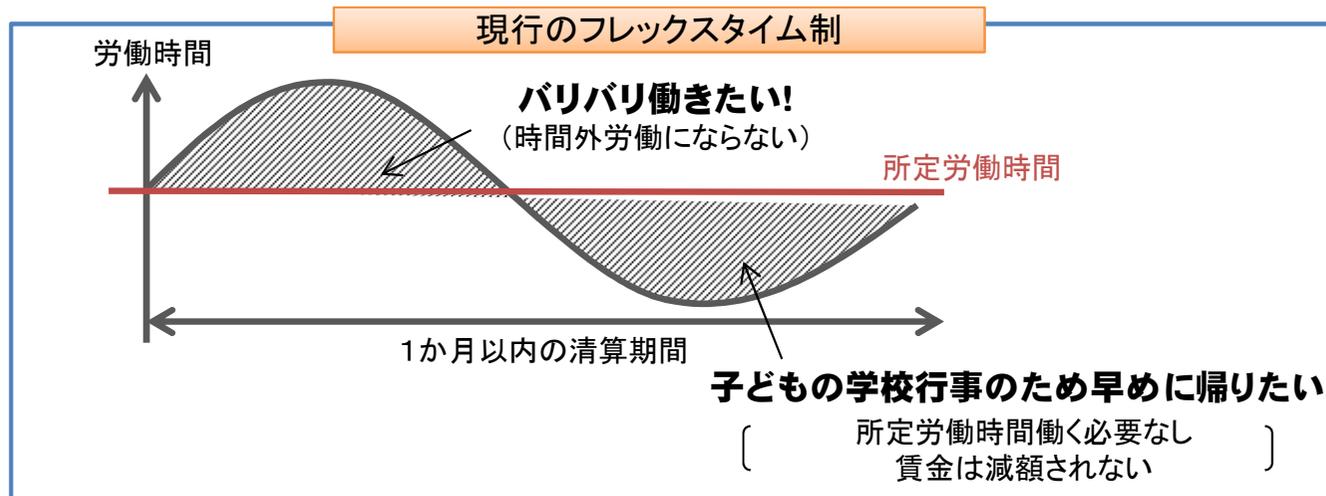
○例外

- ①労働者の指定する時季に休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合、使用者に「時季変更権」が認められる。
- ②労使協定で定めをした場合、年次有給休暇のうち5日を超える部分について「計画的付与」が認められる。

フレックスタイム制の概要

	対象	労働時間	手続
<p>フレックスタイム制</p>	<p>労働者が各日の始業、終業の時刻を自らの意思で決めて働く制度。対象業務や対象労働者に関する制限はない。</p> <p>※コアタイムを設けることができる。</p>	<p>1ヶ月以内の一定期間（清算期間）・総労働時間を定め、その枠内で働く（期間終了時に週当たり40hを超える分は法定時間外労働となる。）。</p> <p>※適用労働者の割合 ⇒ 7.8%</p> <p>※導入企業の割合 ⇒ 4.6%</p>	<p>① 就業規則に、フレックスタイム制を導入する旨を規定。</p> <p>② 労使協定により、対象とする労働者の範囲、清算期間、清算期間中の総労働時間等を規定。</p> <p>※清算期間 ⇒労働契約上、労働者が労働すべき時間を定める期間</p> <p>※清算期間中の総労働時間 ⇒労働契約上、労働者が清算期間中に労働すべき時間として定められている時間</p>

※ 適用労働者・導入企業の割合の出所：厚生労働省「平成28年就労条件総合調査」



企画業務型裁量労働制の概要① 効果・手続

	対象	労働時間	手続
通常の労働時間制	—	1日8時間、週40時間 (法定労働時間)	—
企画業務型裁量労働制	<p>事業の運営に関する事項についての企画、立案、調査及び分析の業務に従事する労働者</p> <p>(例) 企業の企画部門で経営環境を調査分析し、経営計画を策定する労働者</p>	<p>労使委員会の決議で定めた時間を労働したものとみなす。</p> <p>※ 適用労働者の割合 ⇒ 0.3%</p> <p>※ 導入企業の割合 ⇒ 0.9%</p>	<p>事業場毎に労使委員会を設置し、以下の事項を決議(4/5以上の多数決)し、労基署へ届出。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ その事業場で対象とする業務 ・ 対象労働者の範囲 ・ みなし労働時間 ・ 対象労働者の健康・福祉確保措置(6か月に1回労基署に定期報告) ・ 対象労働者の苦情処理措置 ・ 本人同意を得ること及び不同意の労働者に対する不利益取扱いの禁止 等

注) 法定労働時間を超過するみなし労働時間を設定する場合、通常の労働時間制の場合と同様、「36協定の締結及び届出が必要」かつ「時間外割増賃金の支払いが必要」となる。

※ 適用労働者・導入企業の割合の出所: 厚生労働省「平成28年就労条件総合調査」

企画業務型裁量労働制の概要② 対象業務・対象労働者

	労働基準法の規定	法定指針の規定
対象業務	<p>事業の運営に関する事項についての企画、立案、調査及び分析の業務であつて、当該業務の性質上これを適切に遂行するにはその遂行の方法を大幅に労働者の裁量にゆだねる必要があるため、当該業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し使用者が具体的な指示をしないこととする業務</p>	<p><u>＜対象業務となり得る業務の例＞</u>（一部を抜粋）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 経営企画を担当する部署における業務のうち、経営状態・経営環境等について調査及び分析を行い、経営に関する計画を策定する業務 ・ 財務・経理を担当する部署における業務のうち、財務状態等について調査及び分析を行い、財務に関する計画を策定する業務 ・ 営業に関する企画を担当する部署における業務のうち、営業成績や営業活動上の問題点等について調査及び分析を行い、企業全体の営業方針や取り扱う商品ごとの全社的な営業に関する計画を策定する業務 <p><u>＜対象業務となり得ない業務の例＞</u>（一部を抜粋）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 経営に関する会議の庶務等の業務 ・ 金銭の出納、財務諸表・会計帳簿の作成及び保管、租税の申告及び納付、予算・決算に係る計算等の業務 ・ 個別の営業活動の業務 ・ 個別の製造等の作業、物品の買い付け等の業務
対象労働者	<p>対象業務を適切に遂行するための知識、経験等を有する労働者であつて、当該対象業務に就かせたときは当該決議で定める時間労働したものとみなされることとなるもの</p>	<p>労使委員会において、対象労働者となり得る者の範囲について決議するに当たっては、委員は、<u>客観的にみて対象業務を適切に遂行するための知識、経験等を有しない労働者を含めて決議した場合、使用者が当該知識、経験等を有しない労働者を対象業務に就かせても企画業務型裁量労働制の法第四章の労働時間に関する規定の適用に当たっての労働時間のみなしの効果は生じないものであることに留意することが必要である。</u>例えば、大学の学部を卒業した労働者であつて全く職務経験がないものは、<u>客観的にみて対象労働者に該当し得ず、少なくとも三年ないし五年程度の職務経験を経た上で、対象業務を適切に遂行するための知識、経験等を有する労働者であるかどうかの判断の対象となり得るものであることに留意することが必要である。</u></p>

企画業務型裁量労働制の概要③ 健康・福祉確保措置

	労働基準法の規定	法定指針の規定
健康・福祉 確保措置	<p>対象業務に従事する第二号に掲げる労働者の範囲に属する労働者の労働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を当該決議で定めるところにより使用者が講ずること</p>	<p>労使委員会において、健康・福祉確保措置を決議するに当たっては、委員は、健康・福祉確保措置として次のものが考えられることに留意することが必要である。</p> <ul style="list-style-type: none"> (イ) 把握した対象労働者の勤務状況及びその健康状態に応じて、代償休日又は特別な休暇を付与すること (ロ) 把握した対象労働者の勤務状況及びその健康状態に応じて、健康診断を実施すること (ハ) 働き過ぎの防止の観点から、年次有給休暇についてまとまった日数連続して取得することを含めてその取得を促進すること (ニ) 心とからだの健康問題についての相談窓口を設置すること (ホ) 把握した対象労働者の勤務状況及びその健康状態に配慮し、必要な場合には適切な部署に配置転換をすること (ヘ) 働き過ぎによる健康障害防止の観点から、必要に応じて、産業医等による助言・指導を受け、又は対象労働者に産業医等による保健指導を受けさせること