

働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律の施行に伴う厚生労働省関係省令の整備等に関する省令案要綱（労働基準法施行規則等の一部改正関係）

第一 労働基準法施行規則の一部改正

一 労働条件の明示

使用者は、労働基準法第十五条第一項の規定により労働者に対して明示しなければならない労働条件を事実と異なるものとしてはならないものとする。また、労働条件の明示の方法について、労働者が希望した場合には、次のいずれかの方法とすることができるとすること。

(一) ファクシミリを利用してする送信の方法

(二) 電子メールその他の受信をする者を特定して情報を伝達するために用いられる電気通信の送信の方法（労働者が電子メール等の記録を出力することにより書面を作成することができるものに限る。）

二 労働者の過半数を代表する者

労働基準法第十八条第二項等に規定する労働者の過半数を代表する者は、使用者の意向に基づき選出された者でないものとする。また、使用者は、労働者の過半数を代表する者がその事務を円滑に遂

行することができるよう必要な配慮を行わなければならないものとする。

三 フレックスタイム制

働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（以下「改正法」という。）による改正後の労働基準法（以下「新労基法」という。）第三十二条の三第一項の協定において定める事項に、当該協定の有効期間を追加するものとする。（清算期間が一箇月を超える場合に限り。）。

四 時間外労働の上限規制

1 新労基法第三十六条第一項の協定（以下「時間外・休日労働協定」という。）において定める事項のうち、厚生労働省令で定める事項を次のとおりとすること。

- (一) 時間外・休日労働協定の有効期間
- (二) 新労基法第三十六条第二項第四号の一年の起算日
- (三) 新労基法第三十六条第六項第二号及び第三号に定める要件を満たすこと。
- (四) 限度時間を超えて労働させることができる場合
- (五) 限度時間を超えて労働させる労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置

(六) 限度時間を超えた労働に係る割増賃金の率

(七) 限度時間を超えて労働させる場合における手続

2 使用者は、1の(五)の健康及び福祉を確保するための措置の実施状況に関する記録を、1の(一)の有効期間中及び当該有効期間の満了後三年間保存しなければならないものとする。

3 時間外・休日労働協定の届出は、様式第九号（新労基法第三十六条第五項に規定する事項に関する定めをする場合は、様式第九号の二）により、所轄労働基準監督署長にしなければならないものとする。ただし、この規定にかかわらず、同条第十一項の新たな技術、商品又は役務の研究開発に係る業務についての届出は、様式第九号の三によりしなければならないものとする。

4 新労基法第三百三十九条第一項及び第二項の厚生労働省令で定める事業は、次に掲げるものとする。

(一) 新労基法別表第一第三号に掲げる事業

(二) 事業場の所属する企業の主たる事業が新労基法別表第一第三号に掲げる事業である事業場における事業

(三) 工作物の建設の事業に関連する警備の事業（当該事業において労働者に交通誘導警備の業務を行わせる場合に限る。）

5 新労基法第四百十条第一項の厚生労働省令で定める業務は、一般乗用旅客自動車運送事業の業務、貨物自動車運送事業の業務、一般乗合旅客自動車運送事業の業務、一般貸切旅客自動車運送事業の業務その他四輪以上の自動車の運転の業務とすること。

6 工作物の建設の事業、自動車の運転の業務、医業に従事する医師並びに鹿児島県及び沖縄県における砂糖を製造する事業に係る時間外・休日労働協定については、平成三十六年三月三十一日までの間、1の(三)から(七)までの規定は適用しないものとする。

7 3の規定にかかわらず、工作物の建設の事業、自動車の運転の業務、医業に従事する医師並びに鹿児島県及び沖縄県における砂糖を製造する事業に係る時間外・休日労働協定の届出は、平成三十六年三月三十一日までの間、様式第九号の四（新労基法第三十八条の二第二項の協定の内容を時間外・休日労働協定の届出に付記して届け出る場合は様式第九号の五、労使委員会の決議を届け出る場合は様式第九号の六、労働時間等設定改善委員会の決議を届け出る場合は様式第九号の七）により、所轄労

働基準監督署長にしなければならぬものとする事。

五 年次有給休暇

1 使用者は、新労基法第三十九条第七項ただし書の規定により同条第一項から第三項までの規定による十労働日以上の有給休暇を与えることとしたときは、当該有給休暇の日数のうち五日については、基準日（同条第七項の基準日をいう。以下同じ。）より前の日で当該日以降に十労働日以上の有給休暇を与えることとした日（以下「第一基準日」という。）から一年以内の期間に、その時季を定めることにより与えなければならぬものとする事。

2 1の規定にかかわらず、使用者が新労基法第三十九条第一項から第三項までの規定による十労働日以上の有給休暇を基準日又は第一基準日以降に与えることとし、かつ、当該基準日又は第一基準日から一年以内の特定の日（以下「第二基準日」という。）以降に新たに十労働日以上の有給休暇を与えることとしたときは、履行期間（基準日又は第一基準日を始期として、第二基準日から一年を経過する日を終期とする期間をいう。以下同じ。）の月数を十二で除した数に五を乗じた日数について、当該履行期間中に、その時季を定めることにより与えることができるものとする事。

3 1の期間又は2の履行期間が経過した場合においては、その経過した日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）の初日を基準日とみなして新労基法第三十条第七項本文の規定を適用するものとする。

4 使用者が新労基法第三十九条第一項から第三項までの規定による有給休暇のうち十労働日未満の日数について基準日より前の日（以下「特定日」という。）以降に与えることとした場合において、特定日が複数あるときは、当該十労働日未満の日数が合わせて十労働日以上になる日までの間の特定日のうち最も遅い日を第一基準日とみなして1から3までの規定を適用するものとする。この場合において、第一基準日とみなされた日より前に、同条第五項又は第六項の規定により与えた有給休暇の日数分については、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。

5 使用者は、新労基法第三十九条第七項の規定により時季を定めることにより有給休暇を与えるに当たっては、あらかじめ、同項の規定により当該有給休暇を与えることを労働者に明らかにした上で、その時季について当該労働者の意見を聴かなければならないものとする。また、使用者は、当該意見を尊重するよう努めなければならないものとする。

6 使用者は、新労基法第三十九条第五項から第七項までの規定により有給休暇を与えたときは、時季、日数及び基準日を労働者ごとに明らかにした書類（以下「年次有給休暇管理簿」という。）を作成し、三年間保存しなければならないものとする。

7 使用者は、年次有給休暇管理簿を、労働者名簿及び賃金台帳とあわせて調製することができるものとする。

第二 労働安全衛生規則の一部改正

一 改正法による改正後の労働安全衛生法（以下「新安衛法」という。）第六十六条の八第一項の厚生労働省令で定める要件は、休憩時間を除き一週間当たり四十時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間が一月当たり八十時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められる者であることとする。

二 事業者は、一を超えた時間が一月当たり八十時間を超えた労働者に対し、速やかに、当該労働者に係る当該超えた時間に関する情報を通知しなければならないものとする。

三 新安衛法第六十六条の八の二第一項の厚生労働省令で定める時間は、休憩時間を除き一週間当たり四十時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間について、一月当たり百時間とすること。

四 新安衛法第六十六条の八の面接指導の実施方法等に係る規定は、新安衛法第六十六条の八の二第一項の面接指導について準用するものとともに、必要な読替えに係る規定を設け、当該面接指導は三の超えた時間の算定の期日後、遅滞なく、労働者に対して行うものとする。

五 新安衛法第六十六条の八の三の厚生労働省令で定める方法は、タイムカードによる記録、パーソナルコンピュータ等の電子計算機の使用時間の記録等の客観的な方法その他の適切な方法とすること。また、事業者は、これらの方法により把握した労働時間の状況の記録を作成し、三年間保存するための必要な措置を講じなければならないものとする。

第三 その他

- 一 この省令は、平成三十一年四月一日から施行すること。
- 二 この省令の施行の日前にした行為に関する罰則の適用については、なお従前の例によるものとするほか、この省令の施行に関し必要な経過措置を定めること。
- 三 その他所要の規定の整備を行うこと。