

労働時間制度見直しの経緯

労働基準法制定時（昭和22年）

社会的背景

【昭和22年第92回帝国議会 労働基準法提案理由(抄)】

「1919年以来の国際労働会議で最低基準として採択され、今日ひろくわが国においても理解されている8時間労働制、週休制、年次有給休暇制のごとき基本的な制度を一応の基準として、この法律の最低労働条件を定めたことであります。戦前わが国の労働条件が劣悪なことは、国際的にも顕著なものであります。敗戦の結果荒廢に歸せるわが国の産業は、その負担力において著しく弱化していることは否めないのではありませんが、政府としては、なお日本再建の重要な役割を担当する労働者に対して、国際的には是認されている基本的労働条件を保障し、もって労働者の心からなる協力を期待することが、日本の産業復興と国際社会への復帰を促進するゆえんであると信ずるのであります。」

主な内容

- (1) 法定労働時間(1日8時間、1週48時間)
- (2) 法定休日(毎週少なくとも1回(又は4週に4日以上)の休日を与えなければならない)
- (3) 割増賃金は、時間外、深夜及び休日労働について2割5分以上
- (4) 4週間以内の期間を単位とする変形労働時間制(4週間を平均し、1週間の労働時間が48時間を超えない場合は、特定の日又は週において、1日8時間又は週48時間を超えて労働させることができる)
- (5) 年次有給休暇制度の創設
- (6) 労働時間等の規制の適用除外(管理監督者等)

昭和62年改正

社会的背景

労働時間の短縮が労働者の生活の質的向上、長期的にみた雇用機会の確保、内需拡大等の観点から重要な課題となるとともに、国際社会における我が国の地位にふさわしい労働時間の水準とする必要性が増大した。また、労働基準法制定当時に比して第三次産業の占める比重の著しい増大等の社会経済情勢の変化に対応して、労働時間に関する法的規制をより弾力的なものとする事等も求められるようになった。

主な改正内容

- (1) 法定労働時間の短縮(週40時間制を本則に規定)
- (2) 変形労働時間制の改正 (変形期間の最長を4週間⇒1か月に改正、3か月単位の変形労働時間制の創設、1週間単位の非定型的変形労働時間制の創設)
- (3) フレックスタイム制の創設
- (4) みなし労働時間制の創設(事業場外みなし労働時間制、専門業務型裁量労働制(対象業務は、通達で例示列举され、事業場の労使協定で定める))
- (5) 年次有給休暇制度の改正(最低付与日数を6日⇒10日に引上げ、所定労働日数による比例付与制度の創設、労使協定による計画的付与制度の創設、年次有給休暇取得者に対する不利益取扱いの禁止)

平成5年改正

社会的背景

昭和62年の労働基準法の改正により週法定労働時間を40時間に向けて短縮していくことが明確化されたが、この改正労働基準法の施行(昭和63年4月1日)から3年が経過した平成3年7月から、今後の週40時間労働制に向けた法制面の対応のあり方等労働時間法制の問題について、検討がされた。

主な改正内容

- (1) 法定労働時間の短縮(週40時間制を平成6年4月1日から実施。一定の業種について猶予措置)
- (2) 変形労働時間制の改正(3か月単位⇒1年単位に改正)
- (3) 休日の法定割増賃金率の改正(3割5分以上)
- (4) 専門業務型裁量労働制の改正(対象業務は、労働省令で限定列挙された業務(例示列挙から変更)について、事業場の労使協定で定める) ※平成9年、14年、15年に対象業務を追加。
- (5) 年次有給休暇制度の改正(初年度の継続勤務要件を1年から6か月に短縮)

【参考】平成4年「労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法」(時短促進法)制定

<法の主な内容> ①国による労働時間短縮推進計画の策定、②企業内の労働時間短縮実施体制の整備、③労働時間短縮実施計画の承認制度

※) 同法は、平成17年に、労働時間の短縮を含め、労働時間等に関する事項を労働者の健康と生活に配慮するとともに多様な働き方に対応したものへと改善するための自主的取組を促進することを目的として「労働時間等の設定の改善に関する特別措置法」に改正された。

平成10年改正

社会的背景

経済活動のグローバル化や情報化社会の到来などにより大きな転換期を迎え、戦後の我が国の雇用形態の象徴であった終身雇用制や年功序列制などにも変革の兆しが見え始めるなど労働者を取り巻く環境にも大きな変化が生じてきた。また、一方で労働者の側にも、自己の専門的能力をいかした働き方を求めるなど働き方や就業意識の多様化もみられるようになってきた。

主な改正内容

- (1) 時間外労働に関して、労使協定で定める労働時間の延長の限度等について基準(限度基準告示)を告示。
- (2) 企画業務型裁量労働制の創設 (対象業務は、指針で具体化された企画・立案・調査・分析の業務について、事業場の労使委員会の全会一致で決議)
- (3) 年次有給休暇制度の改正 (2年6か月を超える継続勤務期間1年ごとに1日ずつ⇒2日ずつ増加させた日数へ改正)

平成15年改正

社会的背景

今後、少子高齢化が進み、労働力人口が減少する一方、経済のグローバル化、情報化等の進展による産業構造の変化や労働市場の変化が進む中で、我が国の経済社会の活力を維持・向上させていくためには、労働者の就業意識の変化に対応しつつその主体性を尊重し、個人が持てる力を発揮できる社会を実現していくことが必要となっていた。このため、労働者が主体的に多様な働き方を選択できる可能性を拡大するとともに、働き方に応じた適正な労働条件が確保されるよう、労働時間などの働き方に係るルールを整備することが重要な課題となっていた。

主な改正内容

- (1) 専門業務型裁量労働制の改正 (労使協定事項に、健康・福祉確保措置及び苦情処理措置を追加)
- (2) 企画業務型裁量労働制の改正 (対象事業場を本社等に限定しないこととする、労使委員会の決議について委員の5分の4以上の多数によるものとする等)

平成20年改正

社会的背景

少子高齢化が進行し労働力人口が減少する中で、子育て世代の男性を中心に、長時間にわたり労働する労働者の割合が高い水準で推移していること等に対応し、労働者が健康を保持しながら労働以外の生活のための時間を確保して働くことができるよう労働環境を整備することが重要な課題となっていた。このような情勢の下で、長時間労働を抑制し、労働者の健康を確保するとともに仕事と生活の調和がとれた社会を実現する観点から見直しを行った。

主な改正内容

- (1) 月60時間超の時間外労働について、割増賃金率を5割以上へ引上げ(中小企業については当分の間、適用を猶予)
- (2) 労使協定により、(1)の改正による引上げ分の割増賃金の支払いに代えて、代替休暇を与えることも可能
- (3) 年次有給休暇制度の改正(労使協定により、年5日の範囲内で時間を単位として取得することを可能とする)

平成30年改正

社会的背景

急速に少子高齢化が進展する中において、労働者の働き方に関するニーズはますます多様化しており、労働者がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現することが重要な課題となっていた。このことは、労働者の就業機会の拡大、職業生活の充実や労働生産性の向上を促進し、労働者の意欲や能力を最大限に発揮できるようにし、ひいては日本経済における成長と分配の好循環につながるものであり、また、過労死を二度と繰り返さないため、長時間労働の是正が急務であった。このため、労働者がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する働き方改革を総合的に推進する観点から、見直しを行った。

主な改正内容

(1) 長時間労働の是正

- ① 時間外労働の上限規制の導入（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年720時間、単月100時間未満（休日労働含む）、複数月平均80時間（休日労働含む）を限度に設定）※適用猶予・除外の事業・業務あり【平成31年4月1日施行。中小企業は令和2年4月1日施行】
- ② 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（割増賃金率5割以上について、中小企業への猶予措置を廃止）【令和5年4月1日施行】
- 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日数分については指定の必要なし）【令和31年4月1日施行】

(2) 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（清算期間の上限を1か月⇒3か月に改正）【平成31年4月1日施行】
- ② 高度プロフェッショナル制度の創設【平成31年4月1日施行】