

労働時間法制の主な改正経緯について

厚生労働省労働基準局提出資料

労働基準法制定時（昭和22年）～平成20年改正

＜労働時間法制の主な改正内容＞

【制定時（昭和22年）】

- （1）通常の労働時間制（1日8時間、1週48時間）
- （2）割増賃金は、時間外労働、深夜労働、休日労働について2割5分以上
- （3）4週間以内の期間を単位とする変形労働時間制

【昭和62年改正】

- （1）法定労働時間の短縮（週40時間労働制を本則に規定）
- （2）変形労働時間制の導入（フレックスタイム制、1か月単位・3か月単位の変形労働時間制等の導入）
- （3）事業場外及び裁量労働についての労働時間の算定に関する規定の整備

【平成5年改正】

- （1）法定労働時間の短縮（週40時間労働制を平成6年4月1日から実施。一定の業種について猶予措置）
- （2）1年単位の変形労働時間制の導入
- （3）時間外・休日の法定割増賃金率
- （4）裁量労働制の規定の整備（対象業務を労働省令で規定）

【平成10年改正】

- （1）時間外労働に関して、労働大臣は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）を定め、関係労使は労使協定を定めるに当たり、これに適合したものとなるようにしなければならないこと等とした。
- （2）企画業務型裁量労働制の導入

【平成15年改正】

○裁量労働制に関する改正

- （1）専門業務型裁量労働制を導入する場合の労使協定の決議事項に、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対象事業場について、本社等に限定しないこととしたほか、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など、導入・運用の要件・手続きについて緩和。

【平成20年改正】

○時間外労働に関する改正

- （1）1か月に60時間を超える時間外労働について割増賃金率を5割以上へ引上げ（中小事業主の事業については当分の間、適用を猶予）
- （2）労使協定により、（1）の改正による引き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を定めた場合に、労働者の当該休暇取得により使用者は、当該休暇に対応する割増賃金の支払いを要しないこととした。

労働基準法制定時（昭和22年）

<社会的背景>

【昭和22年第92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。敗戦の結果荒廃に帰せるわが国の産業は、その負担力において著しく弱体化していることは否めないのですが、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。」

<労働時間法制の主な内容>

- (1) 通常の労働時間制（1日8時間、1週48時間）
- (2) 割増賃金は、時間外労働、深夜労働、休日労働について2割5分以上
- (3) 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、8時間又は48時間を超えて労働させることができる）

昭和62年改正①

<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。

<労働時間法制の主な内容①>

(1) 法定労働時間の短縮

- ① 週40時間労働制を本則に定めるとともに、当分の間、週法定労働時間については、週40時間労働制に可及的速やかに移行するため、労働者の福祉、労働時間の動向その他の事情に考慮し、段階的に短縮されるよう、政令で定めることとしたこと。
- ② 一定の規模以下・一定の業種の事業については、週法定労働時間の短縮に当たり、政令において一定の猶予期間を設けることができることとしたこと。

(2) 変形労働時間制の導入

- ① 原則的な変形労働時間制の変形期間の最長を4週間から1か月としたこと。
(※ 通常の賃金計算期間は1か月であること等から変形期間の最長期間を1か月に延長。)
- ② 就業規則等における定め、労使協定の締結等の一定の条件の下で、フレックスタイム制を採用できることとしたこと。
(※ 昭和62年改正前の労働基準法にはフレックスタイム制に関する規定はなかったが、変形労働時間制の一種として運用上認められてきた。フレックスタイム制は、労働者がその生活と仕事の都合との調和を図りながら効率的に働くことができる制度であり、今後の望ましい勤務形態の一つと考えられるので、新たに条文が設けられ、一定の要件のもとでフレックスタイム制が採用できることとされた。)

<労働時間法制の主な内容②>

(2) 変形労働時間制の導入

- ③ 労使協定の締結・届出、変形期間を平均して原則として週40時間以下とすること等一定の要件の下で、3か月単位の変形労働時間を採用できることとしたこと。

(※ 第三次産業の著しい増大等の社会経済情勢の変化に対応するため労働時間に関する法的規制の弾力化が必要とされるようになるとともに、週の法定労働時間が段階的に短縮されることに伴い、労使が工夫しつつ労働時間の短縮を進めていくことが求められることとなることから、新たに条文が設けられた。)

- ④ 労使協定の締結・届出、原則として週40時間以下とすること、事前通知等一定の要件の下で、1週間単位の非定型的変形労働時間制を採用できることとしたこと。

(※ 日ごとの業務に著しい繁閑の差が生じることが多いが、その業務の繁閑が定型的に定まっていない事業については、就業規則であらかじめ業務の繁閑にあわせて労働時間を特定することは困難であるため、1か月単位の変形労働時間制等によって業務の繁閑に対応することはできない。しかし、このような事業についても、業務の繁閑にあわせて働くことができる制度が設けられれば、忙しい日にはある程度長く働くかわりに、比較的暇な日は休日とし、あるいは労働時間を短くすることにより、全体としては労働時間の短縮が期待できる。そのため、新たに条文が設けられた。)

(3) 事業場外及び裁量労働についての労働時間の算定に関する規定の整備

(※ ①外交セールス、記事の取材等事業場外で労働するため、使用者の具体的な指揮監督が及ばず、労働時間の算定が困難な業務については、かつては施行規則により、所定労働時間労働したものとみなされてきたが、所定労働時間を超えて労働することが必要な場合も含め法整備がなされたもの。また、②研究開発、放送番組の企画等業務の性質上その業務の具体的な遂行については労働者の裁量にゆだねる必要があるため、使用者の具体的な指揮監督になじまず、通常の方法による労働時間の算定が適切でない業務が増えていることから、このような業務における労働時間の算定が適切に行われるよう法整備がなされたもの。)

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。

<労働時間法制の主な内容>

（1）法定労働時間の短縮

法本則に定められている週40時間労働制を平成6年4月1日から実施するとともに、政令で定める規模・業種に係る法定労働時間については、平成9年3月31日までの間は一定の猶予措置を設けることとしたこと。

（2）1年単位の変形労働時間制の導入

労使協定の締結・届出、変形期間を平均して原則として週40時間以下とすること等一定の要件の下で、3か月単位の変形労働時間制を最長1年単位の変形労働時間制に改正したこと。

（※ 業種によっては業務の繁閑が3か月の範囲におさまらないものもあり、また年間単位で休日増を図ることが所定労働時間の短縮のために有効であり、そのためには年間単位の労働時間管理をすることができるような制度として、変形期間を最長1年に延長したもの。）

（3）時間外・休日の法定割増賃金率

これまで法本則において定められていた時間外・休日労働の法定割増賃金率を、2割5分以上5割以下の範囲内で政令で定めることとしたこと。（政令で、時間外労働は2割5分以上、休日労働は3割5分以上とされた。深夜労働は従前通り法定で2割5分以上。）

（4）裁量労働制の規定の整備

従来通達で例示していた対象業務を具体的に労働省令で定める（例示列举から限定列举に変更）こととした。

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。

<労働時間法制の主な内容>

(1) 時間外労働

労働大臣は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）を定め、関係労使は労使協定を定めるに当たり、これに適合したものとなるようにしなければならないこと等とした。

(※ 長時間にわたる時間外労働の抑制を図るため、労働大臣が36協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準を定めることができる根拠を設定するとともに、使用者及び労働組合又は労働者の過半数を代表する者がその基準を遵守すべき義務や、労働基準監督署長がその基準に関し労使に対して必要な助言及び指導を行うこととする一連の規定を設けたもの。)

(2) 企画業務型裁量労働制

労使委員会において、事業運営上の重要な決定が行われる事業場における企画、立案等の業務であってそ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指示をしないこととする業務、対象労働者の具体的な範囲、健康及び福祉を確保するための措置等について全員の合意により決議して行政官庁に届け出た場合は、当該業務に従事する労働者は当該委員会で決議した時間労働したものとみなすこととしたこと。

(※ 経済社会の構造変化や労働者の就業意識の変化等が進む中で、活力ある経済社会を実現していくためには、事業活動の中核にある労働者が創造的な能力を十分に発揮し得る環境づくりをすることが必要である。また、労働者の側も自らの知識、技術や創造的な能力をいかし、仕事の進め方や時間配分に関し主体性をもって働きたいという意識が高まっており、こうした状況に対応した新たな働き方のルールを設定することが重要であることから、事業運営上の重要な決定が行われる企業の本社等の中枢部門において企画、立案、調査及び分析を行う労働者であって、業務の遂行手段や時間配分を自らの裁量で決定し使用者から具体的な指示を受けない者を対象とする労働時間の算定に係る新たな企画業務型裁量労働制を創設したもの。)

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。

<労働時間法制の主な内容>

○ 裁量労働制に関する改正

(1) 専門業務型裁量労働制

専門業務型裁量労働制を導入する場合の労使協定の決議事項に、健康・福祉確保措置及び苦情処理措置を追加することとしたこと。

(※ 専門業務型裁量労働制の適用を受けている労働者について、健康上の不安を感じる労働者が多いという現状があることを受け、企画業務型裁量労働制と同様に、健康・福祉確保措置及び苦情処理措置を導入することとされたもの。)

(2) 企画業務型裁量労働制

企画業務型裁量労働制の対象事業場について、本社等に限定しないこととしたほか、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など、導入・運用の要件・手続きについて緩和することとしたこと。

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。

<労働時間法制の主な内容>

○ 時間外労働に関する改正

- (1) 使用者が、1か月に60時間を超える時間外労働をさせた場合の割増賃金率を5割以上としたこと。ただし、中小事業主の事業については、当分の間、適用を猶予することとしたこと。
- (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、通常の労働時間の賃金が支払われる休暇（代替休暇）を与えることを定めた場合に、労働者が当該休暇を取得したときは、使用者は、当該休暇に対応する割増賃金の支払いを要しないこととしたこと。

平成30年改正

<社会的背景>

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ため、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等のための措置を講ずる。

<労働時間法制の主な内容>

(1) 長時間労働の是正

① 時間外労働の上限規制の導入（平成31年4月1日施行。中小企業は平成32年4月1日施行）

- ・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

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（平成35年4月1日施行）

- ・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。

(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（平成31年4月1日施行）

- ・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 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（平成31年4月1日施行）

- ・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、年間104日の休日を確実に取得させること等の健康確保措置を講じること、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。
- ・健康確保措置として、年間104日の休日確保措置を義務化。加えて、①インターバル措置、②1月又は3月の在社時間等の上限措置、③2週間連続の休日確保措置、④臨時の健康診断のいずれかの措置の実施を義務化（選択的措置）

経済構造調整特別部会報告－構造調整の指針－（昭和62年4月23日経済審議会経済構造調整特別部会）【新前川レポート】（抜粋）

第2章 構造調整のための方策 第Ⅱ 労働時間短縮

（1）我が国の年間総労働時間（製造業）は2100時間台となっており、フランス、西ドイツの1600時間台、アメリカ、イギリスの1900時間台を大きく上回っている。今後中長期にわたり労働時間を着実に短縮し、我が国の経済力にふさわしいものとするのが、画期的な国民生活向上の必須の要件である。

（略）

（3）政策目標としては、少なくとも1990年度年間総労働時間2000時間を達成することが既に設定されているが、さらに、2000年に向けてできるだけ早期に、現在のアメリカ、イギリスの水準を下回る1800時間程度（例えば完全週休二日制実施、有給休暇20日完全消化のケースにほぼ対応）を目指す必要がある。

世界とともに生きる日本－経済運営5カ年計画－（昭和63年5月27日閣議決定）（抜粋）

第2部 重点課題への対応 第3章 豊かさを実感できる多様な国民生活の実現 第2節 労働時間の短縮と自由時間の充実

1. 労働時間の短縮

（1）我が国の労働時間は欧米に比べて年間200～500時間長く、生活の豊かさを実感できない要因の一つとなっている。労働時間の短縮は、生活のゆとりを生み出し、多様性に富んだ創造的な国民生活の実現や、先進国としてよりふさわしい労働条件の確保、内需の拡大の観点から、最も重要な課題の一つである。

このため、経済発展の成果を今後労働時間短縮にもより積極的に振り向ける。その際、労使の自主的努力に加えて、改正労働基準法の円滑な施行を図るとともに、中小・零細企業に対する指導・援助や企業の枠を越えた労使の取組の推進などの面で国も積極的に施策を展開する。

（2）労働時間短縮の推進に当たっては、完全週休二日制の普及を基本に、年次有給休暇の計画的付与・取得の促進、連続休暇の普及等による休日の増加及び所定外労働時間の短縮等に努める。また、フレックスタイム制など労働時間の弾力化により労働時間の短縮を図る。（略）

これらにより、おおむね計画期間中に週40時間労働制の実現を期し、年間総労働時間を計画期間中に、1800時間程度に向けできる限り短縮する。

生活大国5か年計画－地球社会との共存をめざして－（平成4年6月30日閣議決定）（抜粋）

第Ⅱ編 地球社会と共存する生活大国のための施策 第1部 生活大国への変革 第4章 個人の尊重

第1節 ゆとりのための労働時間の短縮

労働時間の短縮は、勤労者とその家庭にゆとりをもたらす、職業生活と家庭生活、地域生活との調和を図り、「生活大国」の実現を目指す上での最重要課題の一つである。また、国際的に調和のとれた競争条件の形成にも資するものである。今後、労働力供給の伸びが鈍化する中で、労働時間の一層の短縮を図るためには、省力化・合理化の一層の推進による生産性の向上を図るとともに、企業だけでなく消費者の意識改革も含めた社会全体のシステムの見直しが必要である。以上のような状況の下では、政府の積極的な取組が労働時間短縮の社会的気運を醸成する上でも極めて重要である。

このような認識の下、以下の施策により、計画期間中に年間総労働時間1800時間を達成することを目標とする。