

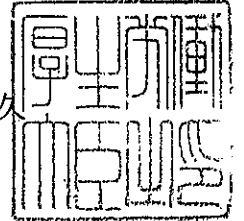
厚生労働省発基0217第4号

平成27年2月17日

労働政策審議会

会長 樋口 美雄 殿

厚生労働大臣 塩崎 恭久



厚生労働省設置法（平成11年法律第97号）第9条第1項第1号の規定に
基づき、別紙「労働基準法等の一部を改正する法律案要綱」について、貴会の
意見を求める。

労働基準法等の一部を改正する法律案要綱

第一 労働基準法の一部改正

一 中小事業主に対する一箇月について六十時間を超える時間外労働に対する割増賃金率の適用

中小事業主に対する一箇月について六十時間を超える時間外労働に対する通常の労働時間の賃金の計算額の五割以上の率で計算した割増賃金の支払義務の適用猶予に係る規定を廃止すること。

二 時間外労働

時間外労働の限度基準を定めるに当たり考慮する事項として、労働者の健康を追加するとともに、当該基準に関する行政官庁の助言及び指導に当たり、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ものとする。

三 年次有給休暇

使用者は、年次有給休暇の日数が十日以上の労働者に対し、年次有給休暇のうち五日については、年次有給休暇の付与後、一年以内の期間に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。ただし、労働者の時季指定又は計画的付与制度により年次有給休暇を与えた場合は当該与えた日数分に

については、使用者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。

注① 使用者が時季を定めるに当たっては、労働者に対して時季に関する意見を聴くものとすること及び時季に関する労働者の意思を尊重するよう努めなければならないものとする。これを厚生労働省令で定めることとする。

注② 各労働者の年次有給休暇の取得状況を確実に把握するため、使用者は、年次有給休暇の管理簿を作成しなければならないものとする。これを厚生労働省令で定めることとする。

四 フレックスタイム制

1 フレックスタイム制の清算期間の上限を三箇月とするとともに、清算期間が一箇月を超える場合に
おいては、当該清算期間をその開始の日以後一箇月ごとに区分した各期間ごとに当該各期間を平均し
一週間当たりの労働時間が五十時間を超えない範囲内において労働させることができるものとするこ
と。

注 時間外労働に係る労使協定を届け出て、当該各期間を平均し一週間当たり五十時間を超えて労働
させた場合においては、その超えた時間について法定割増賃金に係る規定の例により割増賃金を支

払わなければならないこととする。

2 一箇月を超える清算期間を定めるフレックスタイム制の労使協定については、行政官庁への届出を要するものとする。

3 完全週休二日制の事業場で、労使協定により、労働時間の限度について、当該清算期間における所定労働日数に八時間乗じて得た時間とする旨を定めたときは、清算期間を平均し一週間当たりの労働時間が当該清算期間における日数を七で除して得た数をもってその時間を除して得た時間を超えない範囲内で労働させることができるものとする。

4 使用者は、清算期間が一箇月を超えるものであるときの労働させた期間が清算期間より短い労働者について、当該労働者を労働させた期間を平均し一週間当たり四十時間を超えて労働させたときは、その超えた時間について法定割増賃金に係る規定の例により割増賃金を支払わなければならないものとする。

五 企画業務型裁量労働制

1 対象業務に次の業務を追加すること。

(一) 事業の運営に関する事項に関し、繰り返し、当該事業の実施を管理するとともにその実施状況を評価し、当該評価の結果に基づき、当該事業の実施についての企画、立案、調査及び分析を行う業務

(二) 法人である顧客の事業の運営に関する事項についての企画、立案、調査及び分析を行い、これらの成果を活用した商品の販売又は役務の提供に係る当該顧客との契約の締結に向けた業務

2 対象業務に従事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であつて、当該労働者に対する有給休暇（年次有給休暇を除く。）の付与、健康診断の実施その他の厚生労働省令で定めるものを企画業務型裁量労働制の委員会の決議で定めるところにより使用者が講ずるものとする。

3 企画業務型裁量労働制において、使用者が具体的な指示をしない時間配分の決定に始業及び終業の時刻の決定が含まれることを明確化すること。

注 3については、専門業務型裁量労働制においても同様の改正を行うこととする。

六 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）

- 1 賃金、労働時間その他の当該事業場における労働条件に関する事項を調査審議し、事業主に対し当該事項について意見を述べることとすることを目的とする委員会（使用者及び当該事業場の労働者を代表とする者を構成員とするものに限る。）が設置された事業場において、当該委員会が委員の五分の四以上の多数による議決により（一）から（八）までに掲げる事項について決議をし、かつ、使用者が、当該決議を行政官庁に届け出た場合において、（二）に掲げる労働者の範囲に属する労働者（以下「対象労働者」という。）であつて書面等の方法によりその同意を得た者を当該事業場における（一）に掲げる業務に就かせたときは、労働基準法第四章で定める労働時間、休憩、休日及び深夜の割増賃金に関する規定は、対象労働者については適用しないものとする。ただし、（三）及び（四）の措置を使用者が講じていない場合は、この限りではないものとする。
- （一） 高度の専門的知識等を必要とし、その性質上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ものとして厚生労働省令で定める業務のうち、労働者に就かせる業務（以下「対象業務」という。）
- （二） 特定高度専門業務・成果型労働制の下で労働する期間において次のいずれにも該当する労働者で

あつて、対象業務に就かせようとするものの範囲

イ 使用者との間の書面等の方法による合意に基づき職務が明確に定められていること。

ロ 労働契約により使用者から支払われると見込まれる賃金の額を一年間当たりの賃金の額に換算した額が基準年間平均給与額（厚生労働省において作成する毎月勤労統計における毎月きまつて支給する給与の額を基礎として厚生労働省令で定めるところにより算定した労働者一人当たりの給与の平均額をいう。）の三倍の額を相当程度上回る水準として厚生労働省令で定める額以上であること。

- (三) 対象業務に従事する対象労働者の健康管理を行うために当該対象労働者が事業場内にいた時間（1の委員会が厚生労働省令で定める時間の全部又は一部を除くことを決議したときは、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（以下「健康管理時間」という。）を把握する措置（厚生労働省令で定める方法に限る。）を当該決議で定めるところにより使用者が講ずること。

- (四) 対象業務に従事する対象労働者に対し、次のいずれかに該当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。

イ 労働者ごとに始業から二十四時間を経過するまでに厚生労働省令で定める時間以上の継続した
休息時間を確保し、かつ、深夜業の回数を一箇月について厚生労働省令で定める回数以内とする
こと。

ロ 健康管理時間を一箇月又は三箇月についてそれぞれ厚生労働省令で定める時間を超えない範囲
内とすること。

ハ 四週間を通じ四日以上かつ一年間を通じ百四日以上の上の休日を確保すること。

(五) 対象業務に従事する対象労働者の健康管理時間の状況に応じた当該対象労働者の健康及び福祉を
確保するための措置であつて、当該対象労働者に対する有給休暇（年次有給休暇を除く。）の付与
、健康診断の実施その他の厚生労働省令で定めるものを当該決議で定めるところにより使用者が講
ずること。

(六) 対象業務に従事する対象労働者からの苦情の処理に関する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。

(七) 使用者は、同意をしなかった対象労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならないこと。

(八) (一)から(七)までに掲げるもののほか、厚生労働省令で定める事項

2 1の届出をした使用者は、厚生労働省令で定めるところにより、1の(四)及び(五)の措置の実施状況を行政官庁に報告しなければならないものとする。

3 企画業務型裁量労働制の委員会に関する事項は、1の委員会に関する事項について準用するものとする。

七 罰則

三及び四の2に違反した使用者については、所要の罰則を科すものとする。

八 その他

その他所要の規定の整備を行うこと。

第二 労働安全衛生法の一部改正

一 事業者は、特定高度専門業務・成果型労働制の対象労働者であって、その健康管理時間が厚生労働省

令で定める時間を超えるものに対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師による面接指導を行わなければならないものとする。

注 健康管理時間について、一週間当たり四十時間を超えた場合のその超えた時間が一月当たり百時間を超えた労働者について面接指導を実施すべき旨を厚生労働省令で定めることとする。

二 一の労働者は、一の面接指導を受けなければならないものとする。

三 事業者は、一の面接指導の結果の記録、当該面接指導の結果に基づく必要な措置についての医師の意見の聴取、及びその必要があると認める場合の職務内容の変更、有給休暇（年次有給休暇を除く。）の付与、健康管理時間が短縮されるための配慮等の措置を講じなければならないものとする。

四 一に違反した事業者に対し、所要の罰則を科すことその他所要の規定の整備を行うものとする。

注 現行の面接指導制度に関し、全ての労働者を対象として、労働時間の把握について、客観的な方法その他適切な方法によらなければならないものとする。これを厚生労働省令で定めることとする。

第三 労働時間等の設定の改善に関する特別措置法の一部改正

一 「労働時間等の設定」の定義に、深夜業の回数及び終業から始業までの時間を追加すること。

二 一定の要件を満たす衛生委員会を労働時間等設定改善委員会とみなす規定を廃止すること。

三 事業場ごとに、当該事業場における労働時間等の設定の改善に関する事項について、労使協定により、全部の事業場を通じて一つの委員会（事業運営上の重要な決定が行われる一つの事業場に設置されるものに限る。）であつて、1から3までの要件に適合するもの（以下「労働時間等設定改善企業委員会」という。）に調査審議させ、事業主に対して意見を述べさせることを定めた場合であつて、労働時間等設定改善企業委員会でその委員の五分の四以上の多数による議決により、代替休暇、年次有給休暇の時間単位取得及び計画的付与制度に関する事項について決議が行われたときは、当該決議はこれらの事項に関する労使協定と同様の効果を有するものとする。

1 全部の事業場を通じて一つの委員会の委員の半数については、当該事業運営上の重要な決定が行われる一つの事業場に、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の推薦に基づき指名されていること。

2 全部の事業場を通じて一つの委員会の議事について、厚生労働省令で定めるところにより、議事録

が作成され、かつ、保存されていること。

3 1及び2に掲げるもののほか、厚生労働省令で定める要件

第四 附則

一 施行期日

この法律は、平成二十八年四月一日から施行すること。ただし、第一の一については、平成三十一年四月一日から施行すること。

二 経過措置等

この法律の施行に関し必要な経過措置を定めるとともに、関係法律について所要の整備を行うこと。