



厚生労働省発基第0125002号

労働政策審議会

会長 菅野 和夫 殿

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。

平成19年1月25日

厚生労働大臣 柳澤 伯夫

労働基準法の一部を改正する法律案要綱

第一 時間外労働

一 時間外労働の限度基準で定める事項に、割増賃金に関する事項を追加するものとする。

注 限度基準において、特別条項付き協定を締結する場合には延長時間をできる限り短くするように努めること、特別条項付き協定では割増賃金率も定めなければならないこと及び当該割増賃金率は法定を超える率とするように努めることを定めることとする。

二 使用者は、政令で定める時間を超えて時間外労働をさせたときは、その超えた時間について、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ものとする。

注 政令で定める時間及び率については、労働者の健康確保の観点、中小企業等の企業の経営環境の実態、割増賃金率の現状、長時間の時間外労働に対する抑制効果等を踏まえて定めることとする。

三 使用者は、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との書面による協定（以下「労働協定」という。）により、二の割増賃金の支払に代えて、有給の休日を与えることができるものとする。

ること。

第二 年次有給休暇

使用者は、年次有給休暇の日数のうち五日を超えない部分については、労使協定により当該事業場における上限日数や対象労働者の範囲を定めた場合には、一時間を単位として年次有給休暇を与えることができるものとする。

第三 自己管理型労働制

一 労使委員会が設置された事業場において、労使委員会が委員の五分の四以上の多数により四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、三のいずれにも該当する労働者を労働させたときは、当該労働者については、休日に関する規定は二のとおり適用し、労働時間、休憩、時間外及び休日の労働並びに時間外、休日及び深夜の割増賃金に関する規定は適用しないものとする。

二 使用者は、一により労働する労働者（以下「対象労働者」という。）に対して、四週間を通じて四日以上かつ一年間を通じて週休二日分の日数（百四日）以上の休日を実に確保しなければならないもの

とし、確保しなかつた場合には罰則を付すものとする。

三 対象労働者は、次のいずれにも該当する労働者とするものとする。

- (一) 労働時間では成果を適切に評価できない業務に従事する者
- (二) 業務上の重要な権限及び責任を相当程度伴う地位にある者
- (三) 業務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者
- (四) 年収が相当程度高い者

注 対象労働者としては管理監督者の一歩手前に位置する者が想定されることから、年収要件もそれにふさわしいものとする。管理監督者一般の平均的な年収水準を勘案しつつ、かつ、社会的に見て当該労働者の保護に欠けるものとならないよう、適切な水準を検討した上で厚生労働省令で定めることとする。

四 労使委員会は、次に掲げる事項について決議しなければならないものとする。

- (一) 対象労働者の範囲
- (二) 賃金の決定、計算及び支払方法

- (三) 週休二日相当以上の休日の確保及びあらかじめ休日を特定すること
- (四) 労働時間の状況の把握及びそれに応じた健康・福祉確保措置の実施

注 「週当たり四十時間を超える在社時間等がおおむね月八十時間程度を超えた対象労働者から申出があつた場合には、医師による面接指導を行うこと」を必ず決議し、実施することを指針において定めることとする。

(五) 苦情処理措置の実施

(六) 対象労働者の同意を得ること及び不同意に対する不利益取扱いをしないこと

(七) (一)から(六)までに掲げるもののほか、厚生労働省令で定める事項

五 対象労働者の適正な労働条件の確保を図るため、厚生労働大臣が指針を定めるものとする。

注 指針においては、使用者は対象労働者と業務内容や業務の進め方等について話し合うことを示すこととする。

六 行政官庁は、制度の適正な運営を確保するために必要があると認めるときは、使用者に対して改善命令を出すことができることとし、改善命令に従わなかつた場合には罰則を付すものとする。

第四 企画業務型裁量労働制

一 中小企業については、労使委員会が決議した場合には、現行において制度の対象業務とされている「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」に主として従事する労働者について、当該業務以外も含めた全体についてみなし時間を定めることにより、企画業務型裁量労働制を適用することができるものとする。

注 中小企業については、厚生労働省令で定めることとする。

二 企画業務型裁量労働制の対象労働者の労働時間の状況及び健康・福祉確保措置の実施状況に係る定期報告を廃止するものとする。

注 企画業務型裁量労働制の苦情処理措置について、健康確保や業務量等についての苦情があった場合には、労使委員会で制度全体の必要な見直しを検討することとするよう指針を見直すこととする。

第五 その他

その他所要の整備を行うものとする。

第六 附則

一 施行期日

第二については平成二十年一月一日から施行するものとし、第一及び第三から第五までについては公布の日から起算して一年を超えない範囲内において政令で定める日から施行するものとする。

二 経過措置及び関係法律の整備

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ものとする。