

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（第一条関係）

一 休日に関する規制の強化（労働基準法第三十五条関係）

使用者は、労働者に対して、毎週少なくとも一回の休日を直前の休日の翌日から七日以内に与えなければならないものとする。

二 時間外労働等に関する協定に係る協定事項及び協定内容に関する基準の明確化（労働基準法第三十六条関係）

1 使用者は、労働基準法第三十六条第一項の協定をする場合には、一日並びに一日を超え三箇月以内の期間及び一年間についての延長することができる時間又は労働させることができる休日その他厚生労働省令で定める事項について、協定しなければならないものとする。

2 厚生労働大臣が定める一日を超え三箇月以内の期間及び一年間についての労働時間の延長の限度の基準は、一定の場合を除き、三箇月については百二十時間を、一年については三百六十時間を、それぞれ超えないものとする。

三 労働時間管理台帳の調製等（労働基準法第一百七条の二関係）

使用者は、各事業場ごとに労働時間管理台帳を調製し、各労働者について労働した日ごとに、始業及び終業の時刻、時間外及び休日の労働の時間数その他厚生労働省令で定める事項を記入しなければならないものとする。

四 労働者名簿等の閲覧（労働基準法第一百八条の二関係）

使用者は、労働者から、労働者名簿、労働時間管理台帳及び賃金台帳（いずれも当該労働者に係る部分に限る。）の閲覧の請求があったときは、その閲覧を拒んではならないものとする。

五 罰則の整備（労働基準法第二百十条関係）

- 1 労働時間管理台帳若しくは賃金台帳を調製せず、又はこれらに記入すべき事項を記入せず、若しくは虚偽の記入をした者に対する罰則を設けるものとする。
- 2 四に係る罰則を設けるものとする。

第二 職業安定法の一部改正（第二条関係）

一 賃金に関する事項の明示（職業安定法第五条の三関係）

職業安定法第五条の三第一項及び第二項の規定により明示すべき賃金に関する事項に係る厚生労働省令は、所定労働時間の労働に係る賃金と所定労働時間を超える時間の労働に係る賃金等とを区分して定めるものとする。

二 情報の提供（職業安定法第四十一条の二及び第四十八条関係）

1 労働者の募集を行う者であって常時雇用する労働者の数が三百人を超えるものは、当該募集を行うに際しては、厚生労働省令で定めるところにより、次に掲げる事項に関する情報であって厚生労働省令で定めるものを提供しなければならないものとする。

- ① 一定の期間内において雇い入れた労働者の数及び当該労働者のうち退職した者の数
- ② その被用者の勤続期間の状況
- ③ その被用者の所定労働時間を超える時間の労働及び休日の労働の状況
- ④ その被用者の年次有給休暇（労働基準法第三十九条の規定による年次有給休暇として与えられるものをいう。）の取得の状況

2 労働者の募集を行う者であって常時雇用する労働者の数が三百人以下のものは、当該募集を行うに

際しては、厚生労働省令で定めるところにより、1の厚生労働省令で定める情報を提供するように努めなければならないものとする。

3 労働者の募集を行う者は、1及び2により1の厚生労働省令で定める情報を提供するに当たっては、これと併せて、労働者の募集及び採用の状況、職業能力の開発及び向上並びに職場への定着の促進に関する取組の実施状況その他の労働者の適切な職業選択に資する情報として厚生労働省令で定めるものを提供するように努めるものとする。

4 厚生労働大臣は、1から3までの事項に関し、労働者の募集を行う者が適切に対処するために必要な指針を公表するものとする。

三 労働者の適切な職業選択に資する情報の提供等

(職業安定法第五十一条の三及び第五十一条の四関係)

1 公共職業安定所その他の職業安定機関は、労働者の適切な職業選択に資する情報（職業安定法、労働基準法その他の労働に関する法令の規定の違反に係る事例に関する情報を含む。2において同じ。）の提供を行うものとする。

2 厚生労働大臣は、労働者の適切な職業選択に資する情報を整理し、これを公表するものとする。

第三 労働安全衛生法の一部改正（第三条関係）

一 職場における優位性を不当に利用して労働者に苦痛を与える行為等を防止するために事業者が講ずべき措置（労働安全衛生法第七十一条の五関係）

事業者は、職場において、職務上の地位、人間関係等における優位性を不当に利用し、かつ、業務上必要な範囲を超えて、労働者に対して行われる精神的若しくは身体的な苦痛を与える行為又は職場環境を悪化させる行為を防止するため、労働者に対する周知及び啓発、労働者からの相談に応じ適切に対応するために必要な体制の整備その他の必要な措置を講じなければならないものとする。

二 指針（労働安全衛生法第七十一条の六関係）

厚生労働大臣は、一に基づき事業者が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るため必要な指針を公表するものとする。

三 報告の徴収並びに助言、指導及び勧告（労働安全衛生法第七十一条の七関係）

厚生労働大臣又は都道府県労働局長は、一の行為を防止するため必要があると認めるときは、二の指

針に従い、事業者に対し、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができるものとする
と。

四 公表（労働安全衛生法第七十一条の八関係）

厚生労働大臣は、一に違反している事業者に対し、三による勧告をした場合において、その勧告を受
けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができるものとする。

第四 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（第四条関係）

一 事業主の責務等（労働時間等の設定の改善に関する特別措置法第二条及び第二条の二関係）

1 事業主は、その雇用する労働者の労働時間等の設定の改善を図るため、時間外労働等（所定労働時
間を超える時間の労働及び休日の労働をいう。以下同じ。）の実態の把握及び削減に努めなければな
らないものとする。

2 事業主は、その雇用する労働者の健康の保持及び仕事と生活の調和が図られるよう、終業から次の
始業までの間に少なくとも十一時間の休息のための時間を確保するように努めなければならないもの
とすること。

二 時間外労働等管理規程の作成等（労働時間等の設定の改善に関する特別措置法第十五条関係）

- 1 事業主は、常時十人以上の労働者を使用する事業場ごとに、時間外労働等の適正な管理及び削減のための措置に関する規程（以下「時間外労働等管理規程」という。）を作成し、厚生労働大臣に届け出なければならないものとする。当該時間外労働等管理規程を変更したときも、同様とすること。
- 2 時間外労働等管理規程には、次に掲げる事項を記載しなければならないものとする。
 - ① 時間外労働等の実態の正確な把握のために必要な措置に関する事項
 - ② 時間外労働等に係る割増賃金の算定及び支払に関する事項
 - ③ 時間外労働等に係る割増賃金が支払われない場合に労働者が当該割増賃金の額に加えて支払を請求することができる金額に関する事項
 - ④ 時間外労働等の適正な管理及び削減のために必要な労働者の配置等雇用管理に関する事項
- 3 事業主は、時間外労働等管理規程を作成するに当たっては、三の1により設置された時間外労働等管理委員会の意見を聴かななければならないものとする。当該時間外労働等管理規程を変更するときも、同様とすること。

三 時間外労働等管理委員会（労働時間等の設定の改善に関する特別措置法第十六条関係）

1 事業主は、二の1の事業場ごとに、時間外労働等管理規程及びその実施状況並びに時間外労働等に係る労働者の苦情を調査審議させ、事業主に対し意見を述べさせるため、時間外労働等管理委員会を設けなければならないものとする。

2 事業主は、時間外労働等管理委員会の委員の半数については、当該事業場に、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、当該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しなければならないものとする。

四 報告及び検査（労働時間等の設定の改善に関する特別措置法第十七条関係）

厚生労働大臣は、二及び三の施行に必要な限度において、時間外労働等管理規程の届出をした事業主に対し、その実施状況等について報告をさせ、又は所属の職員に、当該届出に係る事業場に立ち入り、帳簿、書類その他の物件を検査させ、若しくは関係者に質問させることができるものとする。

五 罰則の整備（労働時間等の設定の改善に関する特別措置法第十九条及び第二十条関係）

二の1、三の1及び四に係る罰則を設けるものとする。

第五 施行期日等

一 施行期日（附則第一条関係）

この法律は、公布の日から起算して六月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 経過措置等

経過措置その他所要の規定の整備を行うものとする。