

## 「労働時間等の設定の改善に関する特別措置法」について

「労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法」（時短法）は、労使の自主的な努力を促進するための特別の措置を講じることによって、労働時間の短縮の円滑な推進を図り、労働者のゆとりある生活の実現と国民経済の発展に資することを目的として、平成4年9月に施行されてから2回の延長措置が取られ今日に至っています。

この間、年間総実労働時間1,800時間の達成・定着と、週40時間労働制の実現という政府の「生活大国5ヵ年計画」等の目標に向けて、各種政策や労使の取組が行なわれた結果、年間総実労働時間（全国）は平成4年の1,972時間から同17年の1,829時間に、所定内労働時間も同じく1,823時間から1,680時間に短縮されました。また、週40時間制は一部の業種・規模の事業場を除きほとんどの事業場で実施されています。

しかしながら、就業形態が多様化する中で、パートタイマーなど短時間労働者を含めた全労働者平均の年間総労働時間の意味が薄れる一方で、所定外労働時間の増加等により正社員の労働時間短縮が進まない中で、労働時間が長い者と短い者の割合が共に増加する「労働時間の長短二極化」の傾向が進んでいます。

あわせて、経済のグローバル化や、サービス産業の成長等による産業構造の変化の中で、企業間競争が激しさを増すとともに、能力・成果による評価制度を導入する企業が増加しており、このため、長時間労働によって健康を害する労働者の増加が懸念され、また家庭や地域生活への影響も強まっております。

こうした現状から、時短法は労使の自主的取組を促進するための努力義務を中心とする基本的性格は保つつゝ、年間総労働時間1,800時間に向けた取組を推進するための法律から、事業場における労働時間等の設定を労働者の健康や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改善するための法律に改正されました。

# 労働時間等の設定の改善に関する特別措置法

## 目次

第1章 総則（第1条～第3条の2）

第2章 労働時間等設定改善指針等（第4条・第5条）

第3章 労働時間等の設定の改善の実施体制の整備等（第6条・第7条）

第4章 労働時間等設定改善実施計画（第8条～第14条）

（目的）

第1条 この法律は、我が国における労働時間等の現状及び動向にかんがみ、労働時間等設定改善指針を策定するとともに、事業主等による労働時間等の設定の改善に向けた自主的な努力を促進するための特別の措置を講ずることにより、労働者がその有する能力を有効に発揮することができるようになりし、もって労働者の健康で充実した生活の実現と国民経済の健全な発展に資することを目的とする。

（定義）

第1条の2 この法律において「労働時間等」とは、労働時間、休日及び年次有給休暇（労働基準法（昭和22年法律第49号）第39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。以下同じ。）その他の休暇をいう。

2 この法律において「労働時間等の設定」とは、労働時間、休日数、年次有給休暇を与える時季その他の労働時間等に関する事項を定めることをいう。

〔解説〕

第1条、第1条の2

改正前の「労働時間の短縮」が「労働時間等の設定の改善」になりました。また、改正前は「労働時間」だけでしたが、改正により、休日、年次有給休暇及びその他の休暇を含めた「労働時間等」となりました。

（事業主等の責務）

第2条 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、業務の繁閑に応じた労働者の始業及び終業の時刻の設定、年次有給休暇を取得しやすい環境の整備その他の必要な措置を講ずるように努めなければならない。

〔解説〕

第2条第1項

業務に対応した労働時間制度を導入することにより、心身ともに充実した状態で意欲と能力が存分に発揮できる環境の整備が事業主の努力義務となりました。

例としては、

☆多忙な時期や閑散な時期があらかじめ見通しできる業務 → 変形労働時間制

☆業務の性質上始業・終業時刻や1日の労働時間を柔軟にすることがふさわしい者

→ フレックスタイム制

☆新商品・新技術の開発等の専門業務や企画立案業務等、業務の遂行手段や労働時間の配分について具体的な指示をしない業務  
などです。

————→ 裁量労働制

2 事業主は、労働時間等の設定に当たっては、その雇用する労働者のうち、その心身の状況及びその労働時間等に関する実情に照らして、健康の保持に努める必要があると認められる労働者に対して、休暇の付与その他の必要な措置を講ずるよう努めるほか、その雇用する労働者のうち、その子の養育又は家族の介護を行う労働者、単身赴任者（転任に伴い生計を一にする配偶者との別居を常況とする労働者その他これに類する労働者をいう。）、自ら職業に関する教育訓練を受ける労働者その他の特に配慮を必要とする労働者について、その事情を考慮してこれを行う等その改善に努めなければならない。

#### [解説]

##### 第2条第2項

個別に配慮する必要がある事情を有する労働者については、事業主は個人情報の保護に留意しつつ当該事情を知るとともに、労働時間の実態を把握し、それぞれの事情に対応した労働時間等の設定改善措置を講じるよう努める必要があります。個別に配慮する事情とそれに対応する改善措置の例は次のとおりです。

###### 1 長時間労働によって健康障害が懸念される労働者

☆所定外労働の削減

☆まとまった休暇の付与

☆業務の見直し など

###### 2 子どもの養育や家族の介護を行う労働者

☆育児休業、介護休業

☆子の看護休暇

☆時間外労働、深夜業の制限

☆勤務時間の短縮 など

###### 3 妊娠中及び出産後の労働者

☆請求があれば時間外・休日労働・深夜業をさせない など

###### 4 単身赴任者

☆休日前日の終業時刻の切り上げ、休日翌日の始業時刻の繰り下げ など

###### 5 自発的な職業能力開発を図る労働者

☆始業・終業時刻の変更

☆時間外労働の制限

☆教育訓練休暇の新設 など

###### 6 地域活動・ボランティア活動を行う労働者

☆年次有給休暇の半日単位の付与 など

3 事業主の団体は、その構成員である事業主の雇用する労働者の労働時間等の設定の改善に関し、必要な助言、協力その他の援助を行うように努めなければならない。

[解説]

第2条第3項

労働時間等の設定改善を促進するにあたっては、業種ごとや地域ごとの取組が効果的であることから、業界及び地域の実情に通じた事業主団体は傘下の事業主に対して、労働時間等の設定の改善に関して専門家による指導助言、啓発資料の作成配布などの援助を行うことが努力義務とされました。

また、このための国の支援制度の積極的活用が望れます。

支援制度としては次のものがあります。

☆労働時間等設定改善援助事業

仕事の内容や進め方今まで踏み込んだ助言・指導を行う専門家を地域の事業主団体に配置し、個々の会員事業場の実情を踏まえた指導・援助を行う。

☆労働時間等設定改善推進助成金の支給

労働時間等の設定改善（計画的年次有給休暇制度の導入又は連続休暇の取得促進など）に計画的に取り組む中小企業団体に対し助成を行う。

4 事業主は、他の事業主との取引を行う場合において、当該他の事業主の講ずる労働時間等の設定の改善に関する措置の円滑な実施を阻害することとなる取引条件を付けない等取引上必要な配慮をするように努めなければならない。

[解説]

第2条第4項

事業主が労働時間等の設定の改善措置を講じても取引先から発注条件等によってその実施が阻害されることがあることから、取引にあたっては例えば以下の点に配慮する必要があります。

☆週末発注・週初納入等の短納期発注の抑制

☆発注内容の頻繁な変更の抑制

☆発注の平準化等発注方法の改善

(国及び地方公共団体の責務)

第3条 国は、労働時間等の設定の改善について、事業主、労働者その他の関係者の自主的な努力を尊重しつつその実情に応じてこれらの者に対し必要な指導、援助等を行うとともに、これらの者その他国民一般の理解を高めるために必要な広報その他の啓発活動を行う等、労働時間等の設定の改善を促進するために必要な施策を総合的かつ効果的に推進するように努めなければならない。

2 地方公共団体は、前項の国の施策と相まって、広報その他の啓発活動を行う等労働時間等の設定の改善を促進するために必要な施策を推進するように努めなければならない。

## [解説]

### 第3条

労働時間等の設定の改善に取組む事業主・労働者等に対して、国と地方公共団体は総合的かつ効果的な施策の推進に努めることとされました。

#### (適用除外)

第3条の2 この法律は、国家公務員及び地方公務員並びに船員法（昭和22年法律第100号）の適用を受ける船員については、適用しない。

## 第2章 労働時間等設定改善指針等

#### (労働時間等設定改善指針の策定)

第4条 厚生労働大臣は、第2条に定める事項に関し、事業主及びその団体が適切に対処するために必要な指針（以下「労働時間等設定改善指針」という。）を定めるものとする。

- 2 厚生労働大臣は、労働時間等設定改善指針を定める場合には、あらかじめ、関係行政機関の長と協議し、及び都道府県知事の意見を求めるとともに、労働政策審議会の意見を聴かなければならない。
- 3 厚生労働大臣は、労働時間等設定改善指針を定めたときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。
- 4 前二項の規定は、労働時間等設定改善指針の変更について準用する。

#### (要請)

第5条 厚生労働大臣は、労働時間等の設定の改善のための事業主の取組の的確かつ円滑な実施のため必要があると認めるときは、関係団体に対し、労働時間等の設定の改善に関する事項について、必要な要請をすることができる。

## 第3章 労働時間等の設定の改善の実施体制の整備等

#### (労働時間等の設定の改善の実施体制の整備)

第6条 事業主は、事業主を代表する者及び当該事業主の雇用する労働者を代表する者を構成員とし、労働時間等の設定の改善を図るための措置その他労働時間等の設定の改善に関する事項を調査審議し、事業主に対し意見を述べることを目的とする全部の事業場を通じて一の又は事業場ごとの委員会を設置する等労働時間等の設定の改善を効果的に実施するために必要な体制の整備に努めなければならない。

## [解説]

### 第6条

労働時間等の設定の改善に関する事項を調査審議し、事業主に対し意見を述べることを目的と

した、企業全体として一つ又は支店・工場などの事業場ごとに、労使によって構成される委員会を設置するなど必要な体制の整備が事業主の努力義務とされました。

(労働時間等設定改善委員会の決議に係る労働基準法の適用の特例等)

第7条 前条に規定する委員会のうち事業場ごとのものであって次に掲げる要件に適合するもの（以下この条において「労働時間等設定改善委員会」という。）が設置されている場合において、労働時間等設定改善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労働基準法第32条の2第1項、第32条の3、第32条の4第1項及び第2項、第32条の5第1項、第34条第2項ただし書、第36条第1項、第37条第3項、第38条の2第2項、第38条の3第1項並びに第39条第4項及び第6項の規定（これらの規定のうち、同法第32条の2第1項、第32条の3、第32条の4第1項及び第2項並びに第36条第1項の規定にあっては労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律（昭和60年法律第88号。以下この項において「労働者派遣法」という。）第44条第2項の規定により読み替えて適用する場合を、労働基準法第38条の2第2項及び第38条の3第1項の規定にあっては労働者派遣法第44条第5項の規定により読み替えて適用する場合を含む。以下この項において「労働時間に関する規定」という。）に規定する事項について決議が行われたときは、当該労働時間等設定改善委員会に係る事業場の使用者（労働基準法第10条に規定する使用者をいう。）については、労働基準法第32条の2第1項中「協定」とあるのは「協定（労働時間等の設定の改善に関する特別措置法第7条第1項に規定する労働時間等設定改善委員会の決議（第32条の4第2項及び第36条第3項において「決議」という。）を含む。次項、第32条の4第4項、第32条の5第3項、第36条第3項及び第4項、第38条の2第3項並びに第38条の3第2項を除き、以下同じ。）」と、同法第32条の4第2項中「同意」とあるのは「同意（決議を含む。）」と、同法第36条第3項中「代表する者」とあるのは「代表する者（決議をする委員を含む。次項において同じ。）」と、「当該協定」とあるのは「当該協定（当該決議を含む。）」として、労働時間に関する規定（同法第32条の4第3項及び第36条第2項から第4項までの規定を含む。）及び同法等106条第1項の規定を適用する。

- 一 当該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、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。
- 二 当該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。
- 三 前二号に掲げるもののほか、厚生労働省令で定める要件

#### [解説]

##### 第7条第1項関係

- 1 第6条の委員のうち、事業場ごとに設置され3つの要件に適合する「労働時間等設定改善委員会」が、当該事業場における労働時間等の設定改善に関する事項の調査審議や事業主に意見を述べるなどの役割を行います。

第三号の「省令で定める要件」は次とおりです。

☆委員会の運営について必要な事項に関する規定が定められていること。

2 本項の要件を満たす労働時間等設定改善委員会において、各種労働時間制度の導入や時間外・休日労働等について、委員の5分の4以上の多数による決議が行われたときは、その決議は当該労働時間等に関する労使協定に代替する効力が認められ、労働基準監督署への協定の届出義務が免除されます。

ただし、時間外・休日労働協定（36協定）については、協定に替えて「時間外・休日労働に関する労働時間等設定改善委員会の決議届」の労働基準監督署への届出が必要です。

また、労働基準法第106条の適用により、労働時間等設定改善委員会の決議については労働者に周知する必要があります。

決議の対象となる労働時間制度等は次のとおりです。

（○印は決議により協定の届出が免除されるが決議届が必要なもの、★印は協定の届出が免除されるもの、☆印はもともと届出義務がないもの。）

★1箇月単位の変形労働時間制の導入

☆フレックスタイム制の導入

★1年単位の変形労働時間制の導入

★1週間単位の非定型的変形労働時間制の導入

☆一斉休憩の適用除外

○時間外・休日労働協定（36協定）

★事業場外労働に関するみなし労働時間制の導入

★専門業務型裁量労働制に関するみなし労働時間制の導入

☆年次有給休暇の計画的付与の実施

2 労働時間等設定改善委員会が設置されていない事業場において、事業主が、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、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により、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）第18条第1項の規定により設置された衛生委員会（同法第19条第1項の規定により設置された安全衛生委員会を含む。以下同じ。）であって次に掲げる要件に適合するものに、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を調査審議させ、事業主に対して意見を述べさせることを定めたときは、当該衛生委員会を労働時間等設定改善委員会とみなして、前項の規定を適用する。

一 当該衛生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、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。

二 当該衛生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。

### 三 前二号に掲げるもののほか、厚生労働省令で定める要件

#### [解説]

##### 第7条第2項

心身の状況及びその労働時間等に関する実情に照らして健康の保持に努める必要があると認められる労働者に対しては、休暇の付与等の措置を講ずることが事業主の責務とされている（第2条）ことから、労働時間等設定改善委員会では労働者の健康管理についても調査審議等を行うことが必要です。

また、労働時間等設定改善委員会が設置されていない事業場にあっては、労使協定により、労働者数が50人以上の事業場に設置が義務付けられている衛生委員会（又は安全衛生委員会）を一定の要件を備えることを条件に、労働時間等設定改善委員会とみなすことができます。

#### 第4章 労働時間等設定改善実施計画

##### （労働時間等設定改善実施計画の承認）

第8条 同一の業種に属する二以上の事業主であって、労働時間等の設定の改善の円滑な実施を図るため、労働時間等設定改善指針に即して、業務の繁閑に応じた営業時間の設定、休業日数の増加その他の労働時間等の設定の改善が見込まれる措置（以下「労働時間等設定改善促進措置」という。）を実施しようとするものは、共同して、実施しようとする労働時間等設定改善促進措置に関する計画（以下「労働時間等設定改善実施計画」という。）を作成し、これを厚生労働大臣及び当該業種に属する事業を所管する大臣に提出して、その労働時間等設定改善実施計画が適当である旨の承認を受けることができる。

2 労働時間等設定改善実施計画には、次に掲げる事項を記載しなければならない。

- 一 労働時間等設定改善促進措置の実施により達成しようとする目標
- 二 労働時間等設定改善促進措置を実施する事業場
- 三 労働時間等設定改善促進措置の内容及びその実施時期
- 四 その他省令で定める事項

3 厚生労働大臣及び当該業種に属する事業を所管する大臣は、第一項の承認の申請があった場合において、その労働時間等設定改善実施計画が次に掲げる基準に適合するものであると認めるときは、その承認をするものとする。

- 一 前項第一号に掲げる目標が同項第二号に掲げる事業場の労働者の労働時間等に関する実情に照らして適切なものであること。
- 二 前項第三号に掲げる事項が同項第一号に掲げる目標を確実に達成するために必要かつ適切なものであること。
- 三 一般消費者及び関連事業主の利益を不当に害するおそれがあるものでないこと。
- 四 当該労働時間等設定改善実施計画の実施に参加し、又はその実施から脱退することを不当に制限

するものでないこと。

- 4 厚生労働大臣は、前項の承認をしようとするときは、あらかじめ、労働政策審議会の意見を聞くものとする。
- 5 厚生労働大臣は、第三項の承認をするに当たっては、同項第一号に規定する労働者の意見を聞くよう努めるものとする。

[解説]

第8条

同一業種の複数の事業主が共同して労働時間等の設定改善に取組むために作成する計画については、厚生労働大臣と当該業種を所管する大臣の承認を受けることができます。計画内容としては、年次有給休暇の計画的取得制度の導入、連続休暇の取得促進などが考えられます。

また、計画については必要に応じて独占禁止法の観点から検討が行われます。

計画の承認を得た事業主は、計画の的確な実施に向けて、関係行政機関から情報の提供や助言など必要な援助を受けることができます。

(労働時間等設定改善実施計画の変更等)

第9条 前条第1項の承認を受けた者（以下「承認事業主」という。）は、当該承認に係る労働時間等設定改善実施計画を変更しようとするときは、厚生労働大臣及び当該業種に属する事業を所管する大臣の承認を受けなければならない。

- 2 厚生労働大臣及び当該業種に属する事業を所管する大臣は、前条第1項の承認をした労働時間等設定改善実施計画（前項の規定による変更の承認があったときは、その変更後のもの。以下「承認計画」という。）が同条第3項の基準に適合するものでなくなったと認めるときは、承認事業主に対して、当該承認計画の変更を指示し、又はその承認を取り消さなければならない。
- 3 前条第三項の規定は、第一項の承認について準用する。

(公正取引委員会との関係)

第10条 厚生労働大臣及び当該業種に属する事業を所管する大臣は、第8条第1項の承認（前条第1項の規定による変更の承認を含む。以下この条において同じ。）をしようとする場合において、必要があると認めるときは、当該承認に係る申請書の写しを公正取引委員会に送付するとともに、公正取引委員会に対し、当該労働時間等設定改善実施計画に定める労働時間等設定改善促進措置に係る競争の状況に関する事項、当該労働時間等設定改善促進措置の実施が当該競争に及ぼす影響に関する事項その他の必要な事項について意見を述べるものとする。

- 2 公正取引委員会は、必要があると認めるときは、厚生労働大臣及び当該業種に属する事業を所管する大臣に対し、前項の規定による送付に係る労働時間等設定改善実施計画について意見を述べるものとする。
- 3 公正取引委員会は、第1項の規定による送付に係る労働時間等設定改善実施計画であつて厚生労働

大臣及び当該業種に属する事業を所管する大臣が第8条第1項の承認をしたものに定めるところに従つてする行為につき当該承認後私的独占の禁止及び公正取引の確保に関する法律（昭和22年法律第54号）の規定に違反する事実があると思料するときは、その旨を厚生労働大臣及び当該業種に属する事業を所管する大臣に通知するものとする。

- 4 厚生労働大臣及び当該業種に属する事業を所管する大臣は、前項の規定による通知を受けたときは、公正取引委員会に対し、当該承認後の労働時間等の動向及び経済的事情の変化に即して第一項に規定する事項について意見を述べることができる。
- 5 厚生労働大臣及び当該業種に属する事業を所管する大臣は、第三項の規定による通知を受けた場合において、当該通知に係る承認計画が前条第二項に規定する場合に該当することとなるときは、当該承認計画につき、同項に規定する措置をとるものとする。
- 6 厚生労働大臣及び当該業種に属する事業を所管する大臣は、前条第二項の規定により第一項の規定による送付に係る承認計画の承認を取り消したときは、公正取引委員会に対し、その旨を通知するものとする。

(援助等)

第11条 厚生労働大臣及び当該業種に属する事業を所管する大臣は、承認計画の的確な実施を確保するため、承認事業主に対し、必要な情報及び資料の提供、承認計画の実施に関する助言を行う者の派遣その他必要な援助を行うように努めるものとする。

- 2 厚生労働大臣及び当該業種に属する事業を所管する大臣は、承認事業主による承認計画に定める労働時間等設定改善促進措置の円滑な実施を図るために必要があると認めるときは、当該承認事業主と取引関係がある事業主又はその団体に対し、労働時間等の設定の改善を促進するために必要な協力を要請することができる。

第12条～

第14条 (略)

附則（平成17年11月2日法律第108号）（抄）

第1条

この法律は、平成18年4月1日から施行する。

(以下省略)