

改正後

過半数代表者

第六条の二 法第十八条第二項、法第二十四条第一項ただし書、法第三十二条の二第一項、法第三十二条の三、法第三十二条の四第一項及び第二項、法第三十二条の五第一項、法第三十四条第二項ただし書、法第三十六条第一項、第三項及び第四項、法第三十八条の二第二項、法第三十八条の三第一項、法第三十八条の四第二項第一号、法第三十九条第五項及び第六項ただし書並びに法第九十条第一項に規定する労働者の過半数を代表する者（以下この条において「過半数代表者」という。）は、次の各号のいずれにも該当する者とする。

（第一号及び第二号 略）
（第二項及び第三項 略）

労働時間、休日の周知

第十二条 常時十人に満たない労働者を使用する使用者は、法第三十二条の二第一項又は法第三十五条第二項による定めをした場合（法第三十二条の二第一項の協定（法第三十八条の四第五項に規定する同条第一項の委員会（以下「労使委員会」という。）の決議（以下「労使委員会の決議」という。）及び労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法（平成四年法律第九十号。以下「時短促進法」という。）第七條に規定する労働時間短縮推進委員会の決議（以下「労働時間短縮推進委員会の決議」という。）を含む。）による定めをした場合を除く。）には、これを労働者に周知させるものとする。

変形労働時間制・変形休日制の起算日

第十二条の二 使用者は、法第三十二条の二から第三十二条の四まで

現行

過半数代表者

第六条の二 法第十八条第二項、法第二十四条第一項ただし書、法第三十二条の二第一項、法第三十二条の三、法第三十二条の四第一項及び第二項、法第三十二条の五第一項、法第三十四条第二項ただし書、法第三十六条第一項、第三項及び第四項、法第三十八条の二第二項、法第三十八条の三第一項、法第三十九条第五項及び第六項ただし書並びに法第九十条第一項に規定する労働者の過半数を代表する者（以下この条において「過半数代表者」という。）は、次の各号のいずれにも該当する者とする。

（第一号及び第二号 略）
（第二項及び第三項 略）

労働時間、休日の周知

第十二条 常時十人に満たない労働者を使用する使用者は、法第三十二条の二第一項又は法第三十五条第二項による定めをした場合（法第三十二条の二第一項の協定による定めをした場合を除く。）には、これを労働者に周知させるものとする。

変形労働時間制・変形休日制の起算日

第十二条の二 使用者は、法第三十二条の二から第三十二条の四まで

の規定により労働者に労働させる場合には、就業規則その他これに準ずるもの又は書面による協定（労使委員会の決議及び労働時間短縮推進委員会の決議を含む。）において、法第三十二条の二から第三十二条の四までにおいて規定する期間の起算日を明らかにするものとする。

（第二項 略）

一箇月単位の変形労働時間制の届出等

第十二条の二の二 法第三十二条の二第一項の協定（労働協約による場合を除き、労使委員会の決議及び労働時間短縮推進委員会の決議を含む。）には、有効期間の定めをするものとする。

（第二項 略）

一年単位の変形労働時間制における労働時間の限度等

第十二条の四 法第三十二条の四第一項の協定（労働協約による場合を除き、労使委員会の決議及び労働時間短縮推進委員会の決議を含む。）において定める同項第五号の命令で定める事項は、有効期間の定めとする。

（第二項 略）

法第三十二条の四第三項の命令で定める労働日数の限度は、同条第一項第二号の対象期間（以下この条において「対象期間」という。）が三箇月を超える場合は対象期間について一年当たり二百八十日とする。ただし、対象期間が三箇月を超える場合において、当該対象期間の初日の前一年以内の日を含む三箇月を超える期間を対象期間として定める法第三十二条の四第一項の協定（労使委員会の決議及び労働時間短縮推進委員会の決議を含む。）（複数ある場合において）は直近の協定（労使委員会の決議及び労働時間短縮推進委員

の規定により労働者に労働させる場合には、就業規則その他これに準ずるもの又は書面による協定（労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法（平成四年法律第九十号。以下「時短促進法」という。））第七条に規定する労働時間短縮推進委員会の決議（以下第十二条の二の二、第十二条の四、第十六条、第十七条、第二十四条の二及び第二十四条の二の二において「決議」という。）を含む。）において、法第三十二条の二から第三十二条の四までにおいて規定する期間の起算日を明らかにするものとする。

（第二項 略）

一箇月単位の変形労働時間制の届出等

第十二条の二の二 法第三十二条の二第一項の協定（労働協約による場合を除き、決議を含む。）には、有効期間の定めをするものとする。

（第二項 略）

一年単位の変形労働時間制における労働時間の限度等

第十二条の四 法第三十二条の四第一項の協定（労働協約による場合を除き、決議を含む。）において定める同項第五号の命令で定める事項は、有効期間の定めとする。

（第二項 略）

法第三十二条の四第三項の命令で定める労働日数の限度は、同条第一項第二号の対象期間（以下この条において「対象期間」という。）が三箇月を超える場合は対象期間について一年当たり二百八十日とする。ただし、対象期間が三箇月を超える場合において、当該対象期間の初日の前一年以内の日を含む三箇月を超える期間を対象期間として定める法第三十二条の四第一項の協定（決議を含む。）（複数ある場合において）は直近の協定（決議を含む。）。以下この号において「旧協定」という。）があつた場合において、一日の労働

会の決議を含む。）。以下この項において「旧協定」という。）があつた場合において、一日の労働時間のうち最も長いものが旧協定の定める一日の労働時間のうち最も長いもの若しくは九時間のいずれが長い時間を超え、又は一週間の労働時間のうち最も長いものが旧協定の定める一週間の労働時間のうち最も長いもの若しくは四十八時間のいずれが長い時間を超えるときは、旧協定の定める対象期間について一年当たりの労働日数から一日を減じた日数又は二百八十日のいずれが少ない日数とする。

(第四項 略)

法第三十二条の四第三項の命令で定める対象期間における連続して労働させる日数の限度は六日とし、同条第一項の協定(労使委員会の決議及び労働時間短縮推進委員会の決議を含む。)で特定期間として定められた期間における連続して労働させる日数の限度は一週間に一日の休日が確保できる日数とする。

(第六項 略)

一 斉休憩の特例の協定

第十五条 (第一項 略)

前項の規定は、労使委員会の決議及び労働時間短縮推進委員会の決議について準用する。

時間外及び休日労働の協定

第十六条 (第一項 略)

前項の協定(労働協約による場合を除く。)には、有効期間の定めをするものとする。

前二項の規定は、労使委員会の決議及び労働時間短縮推進委員会の決議について準用する。

時間外及び休日労働の届出

第十七条 法第三十六条第一項の規定による届出は、様式第九号(第

労働時間のうち最も長いものが旧協定の定める一日の労働時間のうち最も長いもの若しくは九時間のいずれが長い時間を超え、又は一週間の労働時間のうち最も長いものが旧協定の定める一週間の労働時間のうち最も長いもの若しくは四十八時間のいずれが長い時間を超えるときは、旧協定の定める対象期間について一年当たりの労働日数から一日を減じた日数又は二百八十日のいずれが少ない日数とする。

(第四項 略)

法第三十二条の四第三項の命令で定める対象期間における連続して労働させる日数の限度は六日とし、同条第一項の協定で特定期間として定められた期間における連続して労働させる日数の限度は一週間に一日の休日が確保できる日数とする。

(第六項 略)

一 斉休憩の特例の協定

第十五条 (略)

時間外及び休日労働の協定

第十六条 (第一項 略)

前項の協定(労働協約による場合を除く。)には、有効期間の定めをするものとする。

前二項の規定は、決議について準用する。

時間外及び休日労働の届出

第十七条 法第三十六条第一項の規定による届出は、様式第九号(第

二十四条の二第四項の規定により法第三十八条の二第二項の協定の内容を法第三十六条第一項の規定による届出に付記して届け出る場合にあつては様式第九号の二、労使委員会の決議を届け出る場合にあつては様式第九号の三、労働時間短縮推進委員会の決議を届け出る場合にあつては様式第九号の四)により、所轄労働基準監督署長にしなければならない。

法第三十六条第一項に規定する協定(労使委員会の決議及び労働時間短縮推進委員会の決議を含む。以下この項において同じ。)を更新しようとするときは、使用者は、その旨の協定を所轄労働基準監督署長に届け出ることによつて、前項の届出にかえることができる。

事業場外労働の時間計算

第二十四条の二 (第一項 略)

法第三十八条の二第二項の協定(労働協約による場合を除き、労使委員会の決議及び労働時間短縮推進委員会の決議を含む。)には、有効期間の定めをするものとする。

(第三項 略)

使用者は、法第三十八条の二第二項の協定の内容を法第三十六条第一項の規定による届出(労使委員会の決議の届出及び労働時間短縮推進委員会の決議の届出を除く。)に付記して所轄労働基準監督署長に届け出ることによつて、前項の届出に代えることができる。

専門業務型裁量労働制の時間計算

第二十四条の二の二 (第一項及び第二項 略)

法第三十八条の三第一項の協定(労働協約による場合を除き、労使委員会の決議及び労働時間短縮推進委員会の決議を含む。)には、有効期間の定めをするものとする。

(第四項 略)

二十四条の二第四項の規定により法第三十八条の二第二項の協定の内容を法第三十六条第一項の規定による届出に付記して届け出る場合にあつては様式第九号の二、決議を届け出る場合にあつては様式第九号の三)により、所轄労働基準監督署長にしなければならない。

法第三十六条第一項に規定する協定(決議を含む。以下この項において同じ。)を更新しようとするときは、使用者は、その旨の協定を所轄労働基準監督署長に届け出ることによつて、前項の届出にかえることができる。

事業場外労働の時間計算

第二十四条の二 (第一項 略)

法第三十八条の二第二項の協定(労働協約による場合を除き、決議を含む。)には、有効期間の定めをするものとする。

(第三項 略)

使用者は、法第三十八条の二第二項の協定の内容を法第三十六条第一項の規定による届出(決議の届出を除く。)に付記して所轄労働基準監督署長に届け出ることによつて、前項の届出に代えることができる。

裁量労働の時間計算

第二十四条の二の二 (第一項及び第二項 略)

法第三十八条の三第一項の協定(労働協約による場合を除き、決議を含む。)には、有効期間の定めをするものとする。

(第四項 略)

企画業務型裁量労働制の決議で定める事項等

第二十四条の二の三 法第三十八条の四第一項の規定による届出は、様式第十三号の二により、所轄労働基準監督署長にしなければならない。

法第三十八条の四第一項の規定は、法第四章の労働時間に関する規定の適用に係る労働時間の算定について適用する。

法第三十八条の四第一項第七号の命令で定める事項は、次に掲げるものとする。

一 法第三十八条の四第一項に規定する決議の有効期間の定め
使用者は、次に掲げる事項に関する労働者ごとの記録を前号の有効期間中及び当該有効期間の満了後三年間保存すること。

イ 法第三十八条の四第一項第四号に規定する労働者の労働時間の状況並びに当該労働者の健康及び福祉を確保するための措置として講じた措置

ロ 同項第五号に規定する労働者からの苦情の処理に関する措置として講じた措置

ハ 同項第六号の同意

労使委員会の委員の指名等

第二十四条の二の四 法第三十八条の四第二項第一号の規定による指名は、法第四十一条第二号に規定する監督又は管理の地位にある者以外の者について行わなければならない。

法第三十八条の四第二項第一号の規定による信任は、労使委員会の委員の信任に関するものであることを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により得なければならない。

法第三十八条の四第二項第二号の規定による届出は、様式第十三号の三により、所轄労働基準監督署長にしなければならない。

法第三十八条の四第二項第三号の規定による議事録の作成及び保存については、使用者は、労使委員会の開催の都度その議事録を作成して、これをその開催の日（法第三十八条の四第一項に規定する

決議及び労使委員会の決議並びに第二十五条の二に規定する労使委員会における委員の全員の合意による決議が行われた会議の議事録にあつては、当該決議に係る書面の完結の日（第五十六条第五号の完結の日をいう。）から起算して三年間保存しなければならない。

法第三十八条の四第二項第三号の規定による議事録の周知については、使用者は、労使委員会の議事録を、次に掲げるいずれかの方法によつて、当該事業場の労働者に周知させなければならない。

- 一 常時各作業場の見やすい場所へ掲示し、又は備え付けること。
- 二 書面を労働者に交付すること。
- 三 磁気テープ、磁気ディスクその他これらに準ずる物に記録し、かつ、各作業場に労働者が当該記録の内容を常時確認できる機器を設置すること。

法第三十八条の四第二項第四号の命令で定める要件は、労使委員会の招集、定足数、議事その他労使委員会の運営について必要な事項に関する規程が定められていることとする。

使用者は、前項の規程の作成又は変更については、労使委員会の同意を得なければならない。

使用者は、労働者が労使委員会の委員であること若しくは労使委員会の委員になろうとしたこと又は労使委員会の委員として正当な行為をしたことを理由として不利益な取扱いをしないようにしなければならない。

報告

第二十四条の二の五 法第三十八条の四第四項の規定による報告は、同条第一項に規定する決議が行われた日から起算して六箇月以内に一回、及びその後一年以内ごとに一回、様式第十三号の四により、所轄労働基準監督署長にしなければならない。

法第三十八条の四第四項の命令で定める事項は、同条第一項第四号に規定する労働者の労働時間の状況並びに当該労働者の健康及び

福祉を確保するための措置の実施状況、同項第五号に規定する労働者からの苦情の処理に関する措置の実施状況並びに労使委員会の開催状況とする。

労働時間の特例

第二十五条の二（第一項 略）

使用者は、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との書面による協定（労使委員会における委員の全員の合意による決議及び短促進法第七条の労働時間短縮推進委員会における委員の全員の合意による決議を含む。以下この条において同じ。）により、又は就業規則その他これに準ずるものにより、一箇月以内の期間を平均し一週間当たりの労働時間が四十六時間を超えない定めをした場合においては、前項に規定する事業については同項の規定にかかわらず、その定めにより、特定された週において四十六時間又は特定された日において八時間を超えて、労働させることができる。

（第三項及び第四項 略）

休憩時間の自由利用の適用除外

第三十三条（第一項 略）

前項第二号に掲げる労働者を使用する使用者は、その員数、収容する児童数及び勤務の態様について、様式第十三号の五によつて、予め所轄労働基準監督署長の許可を受けなければならない。

附則

第六十六条の二 第二十四条の二の三第三項第一号、第二十四条の二の四第二項及び第二十四条の二の五第一項の規定の適用については、当分の間、第二十四条の二の三第三項第一号中「有効期間」とあるのは、「有効期間（一年以内の期間に限る。）」と、第二十四条の

労働時間の特例

第二十五条の二（第一項 略）

使用者は、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との書面による協定（時短促進法第七条の労働時間短縮推進委員会における委員の全員の合意による決議を含む。以下この条において同じ。）により、又は就業規則その他これに準ずるものにより、一箇月以内の期間を平均し一週間当たりの労働時間が四十六時間を超えない定めをした場合においては、前項に規定する事業については同項の規定にかかわらず、その定めにより、特定された週において四十六時間又は特定された日において八時間を超えて、労働させることができる。

（第三項及び第四項 略）

休憩時間の自由利用の適用除外

第三十三条（第一項 略）

前項第二号に掲げる労働者を使用する使用者は、その員数、収容する児童数及び勤務の態様について、様式第十三号の二によつて、予め所轄労働基準監督署長の許可を受けなければならない。

附則

二の四第二項中「投票、挙手等の方法」とあるのは「投票」と、第二十四条の二の五第一項中「六箇月以内に一回、及びその後一年以内ごとに一回」とあるのは「六箇月以内に一回」とする。

第六十七条 使用者は、学校教育法（昭和二十二年法律第二十六号）第一条に規定する小学校、中学校、高等学校、中等教育学校、盲学校、聾学校、養護学校及び幼稚園の教育職員については、平成十四年三月三十一日までの間、法第三十二条の規定にかかわらず、一週間について四十四時間、一日について八時間まで労働させることができる。

使用者は、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との書面による協定（労使委員会における委員の合意による決議及び時短促進法第七条の労働時間短縮推進委員会における委員の全員の合意による決議を含む。）により、又は就業規則その他これに準ずるものにより、一箇月以内の期間を平均し一週間当たりの労働時間が四十四時間を超えない定めをした場合においては、前項に規定する者については同項の規定にかかわらず、その定めにより、特定された週において四十四時間又は特定された日において八時間を超えて、労働させることができる。

使用者は、前項の規定による労使委員会における委員の全員の合意による決議が行われた会議の議事録を当該決議に係る書面の完結の日（第五十六条第五号の完結の日をいう。）から起算して三年間保存しなければならない。

第六十七条 使用者は、学校教育法（昭和二十二年法律第二十六号）第一条に規定する小学校、中学校、高等学校、中等教育学校、盲学校、聾学校、養護学校及び幼稚園の教育職員については、当分の間、法第三十二条の規定にかかわらず、一週間について四十四時間、一日について八時間まで労働させることができる。

使用者は、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との書面による協定（時短促進法第七条の労働時間短縮推進委員会における委員の全員の合意による決議を含む。）により、又は就業規則その他これに準ずるものにより、一箇月以内の期間を平均し一週間当たりの労働時間が四十四時間を超えない定めをした場合においては、前項に規定する者については同項の規定にかかわらず、その定めにより、特定された週において四十四時間又は特定された日において八時間を超えて、労働させることができる。

労働基準法施行規則等の一部を改正する省令（平成十一年労働省令第二十八号）（抄）

改正後	現行
<p>附則</p> <p>第二条（第一項 略）</p> <p>2 この省令の施行の際使用者がこの省令による改正前の労働基準法施行規則（以下「旧規則」という。）第二十五条の二第二項の規定により労働させることとしている労働者に関しては、同項の規定に基づく協定による、又は就業規則その他これに準ずるものによる定めをしている一箇月以内の一定の期間又は旧規則第二十五条の二第三項の規定に基づく協定による定めをしている同項第二号の清算期間のうち平成十三年三月三十一日を含む旧規則による協定等の期間に係る労働時間については、新規則第二十五条の二第二項及び第三項の規定にかかわらず、なお従前の例による。</p>	<p>附則</p> <p>第二条（第一項 略）</p> <p>2 この省令の施行の際使用者がこの省令による改正前の労働基準法施行規則（以下「旧規則」という。）第二十五条の二第二項の規定により労働させることとしている労働者に関しては、同項の規定に基づく就業規則その他これに準ずるものによる定めをしている一箇月以内の一定の期間又は旧規則第二十五条の二第三項の規定に基づく同項の協定による定めをしている同項第二号の清算期間のうち平成十三年三月三十一日を含む旧規則による協定等の期間に係る労働時間については、新規則第二十五条の二第二項及び第三項の規定にかかわらず、なお従前の例による。</p>