

今後議論いただく省令や指針に定める項目について（案）

今後の法案施行に当たっての進め方について（事務局案）

1. 今後の進め方として、労働基準法の施行（原則2019年4月）に向けて、制度改正の対応に係る準備に必要な期間を考慮しつつ、議論を進めていく必要がある。
2. 上記の観点から、制度の確実な定着を図るために、まずは、労働時間の上限規制や年次有給休暇の義務付けなど、罰則付きで新たに義務付ける項目等を優先的に議論を進めていくこととし、省令や指針を制定するタイミングを2段階に分けてはどうか。
3. また、高度プロフェッショナル制度に係る事項についてもできる限り、早期に結論を得ることができるようとする。

①省令に関する事項

項目	条文、建議における記載など	省令において定める内容(案)
【1. 労働時間の上限規制に関する事項】		
36協定の様式	<p>【条文】 (時間外及び休日の労働)</p> <p>第三十六条 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をし、<u>厚生労働省令で定めるところにより</u>これを行政官庁に届け出た場合においては、第三十二条から第三十二条の五まで若しくは第四十条の労働時間(以下この条において「労働時間」という。)又は前条の休日(以下この条において「休日」という。)に関する規定にかかわらず、その協定で定めるところによつて労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる。</p> <p>【平成29年建議1(1)(3)】</p> <ul style="list-style-type: none">・ (略)併せて、省令で定める協定の様式において1年間の上限を適用する期間の起算点を明確化することが適当である。・ また、36協定の必要的記載事項として、原則の上限を超えて労働した労働者に講ずる健康確保措置を定めなければならないことを省令に位置づけたうえで、当該健康確保措置として望ましい内容を指針に規定することが適当である。	新たな36協定の様式を定める。

項目	条文、建議における記載など	省令において定める内容(案)
36協定において定める事項	<p>【条文】 ② 前項の協定においては、次に掲げる事項を定めるものとする。 一～四 (略) 五 労働時間の延長及び休日の労働を適正なものとするために必要な事項として厚生労働省令で定める事項</p> <p>【平成29年建議1(1)(3)】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・(中略)併せて、省令で定める協定の様式において1年間の上限を適用する期間の起算点を明確化することが適当である。 ・また、36協定の必要的記載事項として、原則の上限を超えて労働した労働者に講ずる健康確保措置を定めなければならないことを省令に位置づけたうえで、当該健康確保措置として望ましい内容を指針に規定することが適当である。 	①有効期間の定め及び起算日 ②限度時間を超えて労働させることができる場合 ③限度時間を超えて労働する労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置 ④限度時間を超えた労働に係る割増賃金の率 ⑤限度時間を超えて労働する場合における手続 ⑥法第36条第6項第3号に定める要件を満たすこと
健康確保措置に係る記録	<p>【平成27年建議1(1)】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・健康確保措置の確実な履行を図る観点から、使用者は、措置の実施状況等に係る書類を作成し、3年間確実に保存しなければならない旨を時間外限度基準告示に規定することが適当である。 	使用者は、健康及び福祉を確保するための措置の実施状況に関する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しなければならないこととすること。

項目	条文、建議における記載など	省令において定める内容(案)
建設事業の対象とする範囲	<p>【条文】</p> <p>第一百三十九条 工作物の建設の事業(災害時における復旧及び復興の事業に限る。)その他これに関連する事業として厚生労働省令で定める事業に関する第三十六条の規定の適用については、当分の間、同条第五項中「時間(第二項第四号に関して協定した時間を含め百時間未満の範囲内に限る。)」とあるのは「時間」と、「同号」とあるのは「第二項第四号」とし、同条第六項(第二号及び第三号に係る部分に限る。)の規定は適用しない。</p> <p>② 前項の規定にかかわらず、<u>工作物の建設の事業</u>その他これに関連する事業として厚生労働省令で定める事業については、平成三十六年三月三十一日(同日及びその翌日を含む期間を定めている第三十六条第一項の協定に関しては、当該協定に定める期間の初日から起算して一年を経過する日)までの間、同条第二項第四号中「一箇月及び」とあるのは、「一日を超える三箇月以内の範囲で前項の協定をする使用者及び労働組合若しくは労働者の過半数を代表する者が定める期間並びに」とし、同条第三項から第五項まで及び第六項(第二号及び第三号に係る部分に限る。)の規定は適用しない。</p>	<p>① 法別表第一第三号に掲げる事業</p> <p>② 事業場の所属する企業の主たる事業が法別表第一第三号に掲げる事業である事業場における事業</p> <p>③ 工作物の建設の事業に関連する警備の事業(当該事業において労働者に交通誘導警備の業務を行わせる場合に限る。)</p>

【条文】

第一百四十条 一般乗用旅客自動車運送事業(道路運送法(昭和二十六年法律第百八十三号)第三条第一号ハに規定する一般乗用旅客自動車運送事業をいう。)の業務、貨物自動車運送事業(貨物自動車運送事業法(平成元年法律第八十三号)第二条第一項に規定する貨物自動車運送事業をいう。)の業務その他の自動車の運転の業務として厚生労働省令で定める業務に関する第三十六条の規定の適用については、当分の間、同条第五項中「時間(第二項第四号に關して協定した時間を含め百時間未満の範囲内に限る。)並びに一年について労働時間を延長して労働させることができる時間(同号に關して協定した時間を含め七百二十時間を超えない範囲内に限る。)を定めることができる。この場合において、第一項の協定に、併せて第二項第二号の対象期間において労働時間を延長して労働させる時間が一箇月について四十五時間(第三十二条の四第一項第二号の対象期間として三箇月を超える期間を定めて同条の規定により労働させる場合にあつては、一箇月について四十二時間)を超えることができる月数(一年について六箇月以内に限る。)を定めなければならない」とあるのは、「時間並びに一年について労働時間を延長して労働させることができる時間(第二項第四号に關して協定した時間を含め九百六十時間を超えない範囲内に限る。)を定めることができる」とし、同条第六項(第二号及び第三号に係る部分に限る。)の規定は適用しない。

② 前項の規定にかかわらず、同項に規定する業務については、平成三十六年三月三十一日(同日及びその翌日を含む期間を定めている第三十六条第一項の協定に關しては、当該協定に定める期間の初日から起算して一年を経過する日)までの間、同条第二項第四号中「一箇月及び」とあるのは、「一日を超えて三箇月以内の範囲で前項の協定をする使用者及び労働組合若しくは労働者の過半数を代表する者が定める期間並びに」とし、同条第三項から第五項まで及び第六項(第二号及び第三号に係る部分に限る。)の規定は適用しない。

一般乗用旅客自動車運送事業(道路運送法(昭和二十六年法律第百八十三号)第三条第一号ハに規定する一般乗用旅客自動車運送事業をいう。)の業務、貨物自動車運送事業(貨物自動車運送事業法(平成元年法律第八十三号)第二条第一項の貨物自動車運送事業をいう。)の業務その他四輪以上の自動車の運転の業務

【条文】

第一百四十二条 医業に従事する医師(医療提供体制の確保に必要な者として厚生労働省令で定める者に限る。)に関する第三十六条の規定の適用については、当分の間、同条第二項第四号中「における一日、一箇月及び一年のそれぞれの期間について」とあるのは「における」とし、同条第三項中「限度時間」とあるのは「限度時間並びに労働者の健康及び福祉を勘案して厚生労働省令で定める時間」とし、同条第五項及び第六項(第二号及び第三号に係る部分に限る。)の規定は適用しない。

- ② 前項の場合において、第三十六条第一項の協定に、同条第二項各号に掲げるもののほか、当該事業場における通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い臨時に前項の規定により読み替えて適用する同条第三項の厚生労働省令で定める時間を超えて労働させる必要がある場合において、同条第二項第四号に関して協定した時間を超えて労働させることができる時間(同号に関して協定した時間を含め、同条第五項に定める時間及び月数並びに労働者の健康及び福祉を勘案して厚生労働省令で定める時間を超えない範囲内に限る。)その他厚生労働省令で定める事項を定めることができる。
- ③ 使用者は、第一項の場合において、第三十六条第一項の協定で定めるところによつて労働時間を延長して労働させ、又は休日において労働させる場合であつても、同条第六項に定める要件並びに労働者の健康及び福祉を勘案して厚生労働省令で定める時間を超えて労働させてはならない。
- ④・⑤ (略)

医師の上限規制に関する事項

医師の働き方改革に関する検討会における結論を踏まえ措置。

【2. 年次有給休暇に関する事項】

年次有給休暇の前倒し付与に関する事項

【条文】

第三十九条（略）

⑦ 使用者は、第一項から第三項までの規定による有給休暇（これらの規定により使用者が与えなければならない有給休暇の日数が十労働日以上である労働者に係るものに限る。以下この項及び次項において同じ。）の日数のうち五日については、基準日（継続勤務した期間を六箇月経過日から一年ごとに区分した各期間（最後に一年未満の期間を生じたときは、当該期間）の初日をいう。以下この項において同じ。）から一年以内の期間に、労働者ごとにその時季を定めることにより与えなければならない。ただし、第一項から第三項までの規定による有給休暇を当該有給休暇に係る基準日より前の日から与えることとしたときは、厚生労働省令で定めるところにより、労働者ごとにその時季を定めることにより与えなければならない。

通常の基準日と異なり、①入社日から年次有給休暇を付与する場合や、②全社的に年次有給休暇の起算日を合わせるために2年目以降に付与日を変える場合などの時季指定義務の考え方について規定。

年次有給休暇の時季指定に関する事項

【平成27年建議1(4)】

- 使用者は時季指定を行うに当たっては、①年休権を有する労働者に対して時季に関する意見を聞くものとすること、②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ことを省令に規定することが適当である。

使用者は、労働者に有給休暇を時季を定めるところにより与えるに当たっては、あらかじめ、当該有給休暇を与えることを当該労働者に明らかにした上で、その時季について当該労働者の意見を聞くとともに、聴取した意見を尊重するよう努めなければならないこととすること。

年次有給休暇管理簿

【平成27年建議1(4)】

- 以上のような新たな仕組みを設けることに伴い、使用者が各労働者の年次有給休暇の取得状況を確実に把握することが重要になるため、使用者に年次有給休暇の管理簿の作成を省令において義務づけるとともに、これを3年間確実に保存しなければならないこととすることが適当である。

使用者は、時季、日数及び基準日を労働者ごとに明らかにした書類を作成しなければならないこととすること。

【3. 労働安全衛生法に係る事項】

医師による面接指導の時間数	<p>【条文】 (面接指導等)</p> <p>第六十六条の八の二 事業者は、その労働時間が労働者の健康の保持を考慮して<u>厚生労働省令で定める時間</u>を超える労働者(労働基準法第三十六条第十一項に規定する業務に従事する者(同法第四十一条各号に掲げる者及び第六十六条の八の四第一項に規定する者を除く。)に限る。)に対し、<u>厚生労働省令で定めるところ</u>により、医師による面接指導を行わなければならない。</p> <p>【平成29年建議1(2)③】</p> <ul style="list-style-type: none"> その際、当該業務に従事する労働者の健康確保措置として、1週間当たり40時間を超えて労働させた場合のその超えた時間が1か月当たり100時間を超えた者に対し、医師による面接指導の実施を労働安全衛生法上義務づけることが適当である。 	左記建議のとおり、改正する。
研究開発業務従事者に対する医師による面接指導の実施		

項目	条文、建議における記載など	省令において定める内容(案)
労働時間の状況の把握方法	<p>【条文】 第六十六条の八の三 事業者は、第六十六条の八第一項又は前条第一項の規定による面接指導を実施するため、厚生労働省令で定める方法により、労働者(次条第一項に規定する者を除く。)の労働時間の状況を把握しなければならない。</p> <p>【平成29年建議3(1)】 (2) 労働時間の客観的な把握 • また、上記の面接指導(1)(2)(3)の面接指導を含む。)の適切な実施を図るため、平成27年2月13日の当分科会報告にあるように、管理監督者を含む、すべ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旨を省令に規定することが適当である。その際、客観的な方法その他適切な方法の具体的な内容については、「労働時間の適正な把握のために使用者が講すべき措置に関するガイドライン」を参考に、通達において明確化することが適当である。</p>	<p>①省令で定める方法は、タイムカード及びパーソナルコンピュータ等の電子計算機による記録等の客観的な方法その他適切な方法とすること。</p> <p>②事業者は、①の記録を作成し、三年間保存するための必要な措置を講じなければならないこと。</p>

【4. その他の事項】

労働条件明示の方法	<p>【平成27年建議5(4)】</p> <ul style="list-style-type: none"> 労働条件明示の方法は引き続き書面明示によることを原則とするが、労働者が希望する場合には、①ファクシミリの送信、②電子メールの送信(当該労働者が記録を出力することにより書面を作成できるものに限る。)により明示することを認める方向で検討を継続することが適当である。 	<p>労働者が希望した場合には、①ファクシミリを利用してする送信、②電子メールその他の電子的方法による送信(当該労働者が記録を出力することにより書面を作成できるものに限る。)とすることができるとすること。</p>
	<p>【平成27年建議5(4)】</p> <ul style="list-style-type: none"> 併せて、労働条件明示が事実と異なるものであってはならない旨を省令に規定する方向で検討を継続することが適当である。 	<p>使用者は、法第十五条第一項前段の規定により労働者に明示しなければならない労働条件を事実と異なるものとしてはならないこととすること。</p>
過半数代表者の要件等	<p>【平成29年建議4(2)】</p> <ul style="list-style-type: none"> 過半数代表者の選出をめぐる課題を踏まえ、平成27年2月13日の当分科会報告にあるように、「使用者の意向による選出」は手続違反に当たるなど通達の内容を労働基準法施行規則に規定することが適当である。また、監督指導等により通達の内容に沿った運用を徹底することが適当である。 	<p>使用者の意向によって選出された者でないこととすること。</p>
	<p>【平成29年建議4(2)】</p> <ul style="list-style-type: none"> 同分科会報告にあるように、使用者は、過半数代表者がその業務を円滑に遂行できるよう必要な配慮を行わなければならない旨を、規則に規定する方向で検討することが適当である。 	<p>使用者は、過半数代表者が各規定に基づく事務を円滑に遂行できるよう必要な配慮を行わなければならないこととすること。</p>
フレックスタイム制に係る労使協定	<p>【条文】</p> <p>第三十二条の二 (略)</p> <p>② 使用者は、<u>厚生労働省令</u>で定めるところにより、前項の協定を行政官庁に届け出なければならない。</p> <p>第三十二条の三 (略)</p> <p>④ 前条第二項の規定は、第一項各号に掲げる事項を定めた協定について準用する。ただし、清算期間が一箇月以内のものであるときは、この限りでない。</p>	<p>清算期間が1か月を超え3か月以内のフレックスタイム制に係る労使協定の届出を行う際の協定事項として、協定の有効期間を追加すること。</p>

②指針（大臣告示）に関する事項

項目	条文、建議における記載など	指針において定める内容（案）
【1. 36指針に関する事項】 36指針に定める事項	<p>【条文】 第三十六条（略）</p> <p>⑦ 厚生労働大臣は、労働時間の延長及び休日の労働を適正なものとするため、第一項の協定で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項、当該労働時間の延長に係る割増賃金の率その他の必要な事項について、労働者の健康、福祉、時間外労働の動向その他の事情を考慮して指針を定めることができる。</p> <p>【平成29年建議1(3)】</p> <ul style="list-style-type: none"> 当該指針には、特例による労働時間の延長をできる限り短くするよう努めなければならない旨を規定するとともに、併せて、休日労働も可能な限り抑制するよう努めなければならない旨を規定することが適当である。 また、36協定の必要的記載事項として、原則の上限を超えて労働した労働者に講ずる健康確保措置を定めなければならないことを省令に位置づけたうえで、当該健康確保措置として望ましい内容を指針に規定することが適当である。その内容は、企画業務型裁量労働制対象者に講ずる健康確保措置として労働基準法第38条の4の規定に基づく指針に列挙された内容（代償休日又は特別な休暇の付与、健康診断の実施、連続した年次有給休暇の取得促進、心からだの相談窓口の設置、配置転換、産業医の助言指導に基づく保健指導）を基本として、長時間労働を行った場合の面接指導、深夜業の回数の制限、勤務間インターバル等を追加することが適当である。 	<ul style="list-style-type: none"> 原則である月45時間、年360時間にできる限り近付けるようにするため、労働時間の延長をできる限り短くするよう努めなければならない旨及び休日の労働を可能な限り抑制するよう努めなければならないこと。（適用猶予後の自動車運転業務、建設事業についても同様のこと。） 企画裁量労働制における健康確保措置として規定したものと同様の内容を健康確保措置として望ましい内容として規定すること。 限度時間を超える時間の労働に係る割増賃金率を定めるに当たっては、法定の割増率を超える率とするよう努めなければならないこと。（限度基準告示と同じ事項） 労働時間を延長する必要のある業務区分を細分化すること。（限度基準告示と同じ事項） 年720時間までの特例に係る協定を締結するに当たっては、 <ol style="list-style-type: none"> あくまで通常予見できない等の臨時の事態への特例的な対応であるべきであること。 具体的な事由を挙げず、単に「業務の都合上必要な時」「業務上やむを得ないとき」といった定め方は認められないこと。 特例に係る協定を締結する場合にも、可能な限り原則水準に近い時間外労働とすべきであること。

項目	条文、建議における記載など	指針において定める内容(案)
【1. 36指針に関する事項】		
36指針に定める事項	<ul style="list-style-type: none"> さらに、現行の時間外限度基準告示には、①限度時間を超える時間の労働に係る割増賃金率を定めるに当たっては、法定の割増率を超える率とするように努めなければならないこと、②労働時間を延長する必要のある業務区分を細分化することが規定されており、これらは指針に改めて規定することが適当である。 	<ul style="list-style-type: none"> 特例の上限時間内であっても、労働者への安全配慮義務を負うこと。また、脳・心臓疾患の労災認定基準において、発症前1箇月間の時間外・休日労働が概ね100時間超、または2~6箇月間の月平均時間外・休日労働が概ね80時間超の場合に、業務と発症との関連性が強いと評価されることに留意すること。

③高度プロフェッショナル制度に関する事項

項目	条文、建議における記載など
届出の様式	<p>【条文】 第四十一条の二 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、当該委員会がその委員の五分の四以上の多数による議決により次に掲げる事項に関する決議をし、かつ、使用者が、<u>厚生労働省令</u>で定めるところにより当該決議を行政官庁に届け出た場合において、第二号に掲げる労働者の範囲に属する労働者(以下この項において「対象労働者」という。)であつて<u>書面</u>その他の<u>厚生労働省令</u>で定める方法によりその同意を得たものを当該事業場における第一号に掲げる業務に就かせたときは、この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。ただし、第三号から第五号までに規定する措置のいずれかを使用者が講じていない場合は、この限りでない。</p>
労働者の同意の方法	<p>【平成27年建議4(4)】</p> <ul style="list-style-type: none">制度の導入に際しての要件として、法律上、対象労働者の範囲に属する労働者ごとに、職務記述書等に署名等する形で職務の内容及び制度適用についての同意を得なければならないこととし、これにより、希望しない労働者に制度が適用されないようにすることが適当である。
対象業務	<p>【条文】 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<u>厚生労働省令</u>で定める業務のうち、労働者に就かせることとする業務(以下この項において「対象業務」という。)</p> <p>【平成27年建議4(1)】</p> <ul style="list-style-type: none">具体的には、金融商品の開発業務、金融商品のディーリング業務、アナリストの業務(企業・市場等の高度な分析業務)、コンサルタントの業務(事業・業務の企画運営に関する高度な考案又は助言の業務)、研究開発業務等を念頭に、法案成立後、改めて審議会で検討の上、省令で適切に規定することが適当である。

項目	条文、建議における記載など
職務記述書の方法	<p>【条文】</p> <p>二 この項の規定により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</p> <p>イ 使用者との間の書面その他の<u>厚生労働省令で定める方法</u>による合意に基づき職務が明確に定められていること。</p> <p>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<u>厚生労働省令で定めるところ</u>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<u>厚生労働省令で定める額</u>以上であること。</p>
年収要件の算定方法及び額	<p>【平成27年建議4(2)】</p> <p>(2) 対象労働者</p> <ul style="list-style-type: none"> 使用者との間の書面による合意に基づき職務の範囲が明確に定められ、その職務の範囲内で労働する労働者であることが適当である。 また、対象労働者の年収について、「1年間に支払われることが確実に見込まれる賃金の額が、平均給与額の3倍を相当程度上回る」といったことを法定した上で、具体的な年収額については、労働基準法第14条に基づく告示の内容(1075万円)を参考に、法案成立後、改めて審議会で検討の上、省令で規定することが適当である。
健康管理時間把握する方法及び健康管理時間から除外時間	<p>【条文】</p> <p>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(この項の委員会が<u>厚生労働省令で定める労働時間以外の時間を除く</u>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(第五号ロ及びニ並びに第六号において「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。</p> <p>【平成27年建議4(3)】</p> <ul style="list-style-type: none"> なお、健康管理時間の把握方法については、労働基準法に基づく省令や指針において、客観的な方法(タイムカードやパソコンの起動時間等)によることを原則とし、事業場外で労働する場合に限って自己申告を認める旨を規定することが適当である。

【条文】

- 五 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、第三十七条第四項に規定する時刻の間において労働させる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 一年に一回以上の継続した二週間(労働者が請求した場合においては、一年に二回以上の継続した一週間)(使用者が当該期間において、第三十九条の規定による有給休暇を与えたときは、当該有給休暇を与えた日を除く。)について、休日を与えること。
- 二 健康管理時間の状況その他の事項が労働者の健康の保持を考慮して厚生労働省令で定める要件に該当する労働者に健康診断(厚生労働省令で定める項目を含むものに限る。)を実施すること。

選択的措置における①インターバルの時間数、②深夜業の回数、③健康管理時間の上限の時間数、④臨時の健康診断における要件及び項目

【平成27年建議4(3)】

(<健康管理時間に基づく健康・福祉確保措置(選択的措置)>

- ・ 健康管理時間に基づく健康・福祉確保措置について、具体的には、制度の導入に際しての要件として、以下のいずれかの措置を労使委員会における5分の4以上の多数の決議で定めるところにより講じることとし、決議した措置を講じていなかったときは制度の適用要件を満たさないものとすることが適当である。
 - ① 労働者に24時間について継続した一定の時間以上の休息時間を与えるものとし、かつ、1か月について深夜業は一定の回数以内とすること。
 - ② 健康管理時間が1か月又は3か月について一定の時間を超えないこととすること。
 - ③ (略)

上記①、②の「一定の時間」及び「一定の回数」については、法案成立後、改めて審議会で検討の上、省令で規定することが適当である。また、その審議に当たっては、各企業における現在の健康確保措置の取組実態も十分踏まえつつ、対象労働者の健康の確保に十分留意することが適当である。

【平成29年9月15日法案要綱 第一の六】

- 注① (五)の厚生労働省令で定める要件として、健康管理時間が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箇月当たり八十時間を超えた場合又は本人から申出があった場合を規定することとする。
- 注② (五)の二の厚生労働省令で定める項目として、疲労の蓄積の状況及び心身の状況等を規定することとする。

項目	条文、建議における記載など
健康福祉確保措置における省令で定める措置	<p>【条文】 六 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(第三十九条の規定による有給休暇を除く。)の付与、健康診断の実施その他の<u>厚生労働省令で定める措置</u>のうち当該決議で定めるものを使用者が講ずること。</p>
その他の省令で定める事項	<p>【条文】 十 前各号に掲げるもののほか、<u>厚生労働省令で定める事項</u></p>
健康・福祉確保措置の実施状況の報告の方法	<p>【条文】 ② 前項の規定による届出をした使用者は、<u>厚生労働省令で定めるところにより</u>、同項第四号から第六号までに規定する措置の実施状況を行政官庁に報告しなければならない。</p> <p>【平成27年建議4(7)】 (7) 制度の履行確保 <ul style="list-style-type: none"> 届出を行った使用者には、健康・福祉確保措置の実施状況を6か月後に報告すること、その後は健康・福祉確保措置の実施状況に関する書類を保存することを義務づけることが適当である。 </p>

【条文】(労働安全衛生法)

第六十六条の八の四 事業者は、労働基準法第四十一条の二第一項の規定により労働する労働者であつて、その健康管理時間(同項第三号に規定する健康管理時間をいう。)が当該労働者の健康の保持を考慮して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。

第六十六条の九 事業者は、第六十六条の八第一項、第六十六条の八の二第一項又は前条第一項の規定により面接指導を行う労働者以外の労働者であつて健康への配慮が必要なものについては、厚生労働省令で定めるところにより、必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

【平成27年建議4(3)】

<面接指導の強化>

- 具体的には、労働安全衛生法に上記の趣旨を規定した上で、労働安全衛生規則において、健康管理時間について、1週間当たり40時間を超えた場合のその超えた時間が1月当たり100時間を超えた労働者について、一律に面接指導の対象とする旨を規定することが適当である。
- また、本制度の適用労働者に対し、面接指導の結果を踏まえた健康を保持するために必要な事後措置の実施を法律上義務づけることや、上記の時間が1月当たり100時間以下の労働者であっても、その申出があれば面接指導を実施するよう努めなければならないものとすることが適当である。

医師による面接指導の要件

【条文】

第三十八条の四（略）

3 厚生労働大臣は、対象業務に従事する労働者の適正な労働条件の確保を図るために、労働政策審議会の意見を聴いて、第一項各号に掲げる事項その他同項の委員会が決議する事項について指針を定め、これを公表するものとする。

第四十一条の二

③ 第三十八条の四第二項、第三項及び第五項の規定は、第一項の委員会について準用する。

【平成27年建議4(2)(3)(7)】

(7) 制度の履行確保

・ 対象労働者の適切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旨を法定することが適當である。

(2) 対象労働者

・ 労使委員会において対象労働者を決議するに当たっては、本制度の対象となることによって賃金が減らないよう、法定指針に明記することが適當である。

(3) 健康管理時間、健康管理時間に基づく健康・福祉確保措置（選択的措置）、面接指導の強化

・ なお、健康管理時間の把握方法については、労働基準法に基づく省令や指針において、客観的な方法（タイムカードやパソコンの起動時間等）によることを原則とし、事業場外で労働する場合に限って自己申告を認める旨を規定することが適當である。