

働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律

(労働基準法の一部改正)

第一条 労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）の一部を次のように改正する。

第十二条第三項第四号中「第三十九条第八項」を「第三十九条第十項」に改める。

第十四条第一項第一号中「この号」の下に「及び第四十一条の二第一項第一号」を加える。

第三十二条の三中「ゆだねる」を「委ねる」に改め、同条第一号中「この条」を「この項」に改め、同条第二号中「一箇月」を「三箇月」に、「次号」を「以下この条及び次条」に改め、同条に次の三項を加える。

清算期間が一箇月を超えるものである場合における前項の規定の適用については、同項各号列記以外の部分中「労働時間を超えない」とあるのは「労働時間を超えず、かつ、当該清算期間をその開始の日以後一箇月ごとに区分した各期間（最後に一箇月未満の期間を生じたときは、当該期間。以下この項において同じ。）ごとに当該各期間を平均し一週間当たりの労働時間が五十時間を超えない」と、「同項」とあるのは「同条第一項」とする。

一週間の所定労働日数が五日の労働者について第一項の規定により労働させる場合における同項の規定の適用については、同項各号列記以外の部分（前項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）

中「第三十二条第一項の労働時間」とあるのは「第三十二条第一項の労働時間（当該事業場の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、労働時間の限度について、当該清算期間における所定労働日数を同条第二項の労働時間に乗じて得た時間とする旨を定めたときは、当該清算期間における日数を七で除して得た数をもつてその時間を除して得た時間）」と、「同項」とあるのは「同条第一項」とする。

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。

第三十二条の三の次に次の一条を加える。

第三十二条の三の二 使用者が、清算期間が一箇月を超えるものであるときの当該清算期間中の前条第一項の規定により労働させた期間が当該清算期間より短い労働者について、当該労働させた期間を平均し

一週間当たり四十時間を超えて労働させた場合においては、その超えた時間（第三十三条又は第三十六条第一項の規定により延長し、又は休日に労働させた時間を除く。）の労働については、第三十七条の規定の例により割増賃金を支払わなければならない。

第三十六条第一項中「協定をし、」の下に「厚生労働省令で定めるところにより」を加え、「この項」を「この条」に改め、同項ただし書を削り、同条第二項中「、労働時間の延長」の下に「及び休日の労働」を加え、「前項の協定で定める労働時間の延長の限度」を「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」に、「福祉」を「健康、福祉」に、「基準」を「指針」に改め、同条第三項中「労働時間の延長」の下に「及び休日の労働」を加え、「基準」を「指針」に改め、同条第四項中「第二項の基準」を「第七項の指針」に改める。

第三十六条第一項の次に次の五項を加える。

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 この条の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させることができることとされる労働者の

範囲

二 対象期間（この条の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる期間をいい、一年間に限るものとする。第四号及び第六項第三号において同じ。）

三 労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる場合

四 対象期間における一日、一箇月及び一年のそれぞれの期間について労働時間を延長して労働させることができる時間又は労働させることができる休日の日数

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

前項第四号の労働時間を延長して労働させることができる時間は、当該事業場の業務量、時間外労働の動向その他の事情を考慮して通常予見される時間外労働の範囲内において、限度時間を超えない時間に限る。

前項の限度時間は、一箇月について四十五時間及び一年について三百六十時間（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っては、一箇月について四十二時間及び一年について三百二十時間）とする。

第一項の協定においては、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的に第三項の限度時間を超えて労働させる必要がある場合において、一箇月について労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させることができる時間（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。）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（同号に関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。

使用者は、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、次の各号に掲げる時間について、当該各号に定める要件を満たすものとしなければならない。

一 坑内労働その他厚生労働省令で定める健康上特に有害な業務について、一日について労働時間を延長して労働させた時間 二時間を超えないこと。

二 一箇月について労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させた時間 百時間未満であること。

三 対象期間の初日から一箇月ごとに区分した各期間に当該各期間の直前の一箇月、二箇月、三箇月、四箇月及び五箇月の期間を加えたそれぞれの期間における労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させた時間の一箇月当たりの平均時間 八十時間を超えないこと。

第三十六条に次の二項を加える。

前項の助言及び指導を行うに当たっては、労働者の健康が確保されるよう特に配慮しなければならない。

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、新たな技術、商品又は役務の研究開発に係る業務については適用しない。

第三十八条の四第一項第一号中「ゆだねる」を「委ねる」に改め、同条第五項中「第三十二条の三」を

「第三十二条の三第一項」に改め、「第三十四条第二項ただし書、第三十六条第一項」の下に「第二項及び第五項」を加え、「第七項ただし書」を「第九項ただし書」に改め、「第三十六条第二項」の下に「及び第五項から第七項まで」を加え、「同条第三項」を「同条第八項」に、「同条第四項」を「同条第九項」に改める。

第三十九条第六項の次に次の二項を加える。

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。

前項の規定にかかわらず、第五項又は第六項の規定により第一項から第三項までの規定による有給休暇を与えた場合においては、当該与えた有給休暇の日数（当該日数が五日を超える場合には、五日とする。）分については、時季を定めることにより与えることを要しない。

第四十一条の見出しを削り、同条の前に見出しとして「（労働時間等に関する規定の適用除外）」を付し、第四章中同条の次に次の一条を加える。

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、厚生労働省令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。）であつて書面その他の厚生労働省令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。

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厚生労働省令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。）

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

イ 使用者との間の書面その他の厚生労働省令で定める方法による合意に基づき職務が明確に定められていること。

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厚生労働省令で定めるところ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厚生労働省令で定める額以上であること。

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（この項の委員会が厚生労働省令で定める労働時間以外の時間を除く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。

四 対象業務に従事する対象労働者に対し、一年間を通じ百四日以上、かつ、四週間を通じ四日以上、休息日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与えること。

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。

ニ 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。

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厚生労働省令で定める措置のうち当該決議で定めるものを使用者が講ずること。

七 対象労働者のこの項の規定による同意の撤回に関する手続

八 対象業務に従事する対象労働者からの苦情の処理に関する措置を当該決議で定めるところにより使用者が講ずること。

九 使用者は、この項の規定による同意をしなかつた対象労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならないこと。

十 前各号に掲げるもののほか、厚生労働省令で定める事項

前項の規定による届出をした使用者は、厚生労働省令で定めるところにより、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。

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。

第一項の決議をする委員は、当該決議の内容が前項において準用する第三十八条の四第三項の指針に適合したものとなるようにしなければならない。

行政官庁は、第三項において準用する第三十八条の四第三項の指針に関し、第一項の決議をする委員に対し、必要な助言及び指導を行うことができる。

第六十条第一項中「及び第四十条」を「、第四十条及び第四十一条の二」に改める。

第一百六条第一項中「第三十二条の三」を「第三十二条の三第一項」に、「第七項ただし書」を「第九項ただし書」に、「第三十八条の四第一項及び第五項」を「第三十八条の四第一項及び同条第五項（第四十

一条の二第三項において準用する場合を含む。）並びに第四十一条の二第一項」に改める。

第百十四条中「第三十九条第七項」を「第三十九条第九項」に改める。

第百十九条各号列記以外の部分中「一に」を「いずれかに」に改め、「これを」を削り、同条第一号中「第三十六条第一項ただし書」を「第三十六条第六項」に改め、「第三十九条」の下に「（第七項を除く。）」を加える。

第百二十条各号列記以外の部分中「一に」を「いずれかに」に改め、同条第一号中「第三十二条の二第二項（）」の下に「第三十二条の三第四項、」を、「第三十八条の三第二項において準用する場合を含む。

）」の下に「、第三十九条第七項」を加える。

第百三十八条を次のように改める。

第百三十八条 削除

附則に次の四条を加える。

第百三十九条 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。

前項の規定にかかわらず、工作物の建設の事業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。

第四百十条 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（第二項第四号に関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（同号に関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（第二項第四号に関して協定した時間を含め九百六十時間を超える範囲内に限る。）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。

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

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。

第四百四十一条 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。

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的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。

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。

前三項の規定にかかわらず、医業に従事する医師については、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。

第三項の規定に違反した者は、六箇月以下の懲役又は三十万円以下の罰金に処する。

第四百四十二条 鹿児島県及び沖縄県における砂糖を製造する事業に関する第三十六条の規定の適用については、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同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。

（じん肺法の一部改正）

第二条　じん肺法（昭和三十五年法律第三十号）の一部を次のように改正する。

第三十五条の三を第三十五条の四とし、第三十五条の二の次に次の一条を加える。

（心身の状態に関する情報の取扱い）

第三十五条の三　事業者は、この法律又はこれに基づく命令の規定による措置の実施に関し、労働者の心身の状態に関する情報を収集し、保管し、又は使用するに当たっては、労働者の健康の確保に必要な範囲内で労働者の心身の状態に関する情報を収集し、並びに当該収集の目的の範囲内でこれを保管し、及び使用しなければならない。ただし、本人の同意がある場合その他正当な事由がある場合は、この限りでない。

2 事業者は、労働者の心身の状態に関する情報を適正に管理するために必要な措置を講じなければならない。

3 厚生労働大臣は、前二項の規定により事業者が講ずべき措置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。

4 厚生労働大臣は、前項の指針を公表した場合において必要があると認めるときは、事業者又はその団体に対し、当該指針に関し必要な指導等を行うことができる。

第四十五条各号列記以外の部分中「一に」を「いずれかに」に改め、同条第一号中「第三十五条の三」を「第三十五条の四」に改め、同条第五号中「若しくは」を「又は」に改める。

（雇用対策法の一部改正）

第三条 雇用対策法（昭和四十一年法律第百三十二号）の一部を次のように改正する。

題名を次のように改める。

労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律

目次中「第十条」を「第九条」に、「第二章 求職者及び求人者に対する指導等（第十一条―第十五条

「第二章 基本方針（第十条―第十条の三）

」を

に、「第三章」を「第四章

第三章 求職者及び求人者に対する指導等（第十一条―第十五条）」

「に、「第四章」を「第五章」に、「第五章」を「第六章」に、「第六章」を「第七章」を「第八章」に、「第八章」を「第九章」に改める。

第一条第一項中「雇用に」を「労働に」に、「労働力の需給が質量両面にわたり均衡すること」を「労働者の多様な事情に応じた雇用の安定及び職業生活の充実並びに労働生産性の向上」に改める。

第三条に次の一項を加える。

2 労働者は、職務の内容及び職務に必要な能力、経験その他の職務遂行上必要な事項（以下この項において「能力等」という。）の内容が明らかにされ、並びにこれらに即した評価方法により能力等を公正に評価され、当該評価に基づく処遇を受けることその他の適切な処遇を確保するための措置が効果的に実施されることにより、その職業の安定が図られるように配慮されるものとする。

第四条第一項中第十二号を第十四号とし、第八号から第十一号までを二号ずつ繰り下げ、第七号を第八号とし、同号の次に次の一号を加える。

九 疾病、負傷その他の理由により治療を受ける者の職業の安定を図るため、雇用の継続、離職を余儀なくされる労働者の円滑な再就職の促進その他の治療の状況に応じた就業を促進するために必要な施策を充実すること。

第四条第一項第六号を同項第七号とし、同項第五号中「女性の職業」の下に「及び子の養育又は家族の介護を行う者の職業」を加え、「妊娠、出産又は育児を理由として休業又は退職した女性の」を削り、「継続又は」を「継続、」に改め、「及び」の下に「父子家庭の父並びに」を加え、「女性の就業」を「これらの者の就業」に改め、同号を同項第六号とし、同項中第四号を第五号とし、第一号から第三号までを一号ずつ繰り下げ、同項に第一号として次の一号を加える。

一 各人が生活との調和を保ちつつその意欲及び能力に応じて就業することを促進するため、労働時間の短縮その他の労働条件の改善、多様な就業形態の普及及び雇用形態又は就業形態の異なる労働者の間の均衡のとれた待遇の確保に関する施策を充実すること。

第四条第三項中「第一項第十号」を「第一項第十二号」に改める。

第五条中「雇用」を「労働」に改める。

第六条を同条第二項とし、同条に第一項として次の一項を加える。

事業主は、その雇用する労働者の労働時間の短縮その他の労働条件の改善その他の労働者が生活との調和を保ちつつその意欲及び能力に応じて就業することができる環境の整備に努めなければならない。

第七条を削り、第八条を第七条とし、第九条を第八条とし、第十条を第九条とする。

第三十八条第二項中「第十条」を「第九条」に、「第五章」を「第六章」に改める。

第八章を第九章とし、第二章から第七章までを一章ずつ繰り下げ、第一章の次に次の一章を加える。

第二章 基本方針

（基本方針）

第十条 国は、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するために必要な労働に関する施策の総合的な推進に関する基本的な方針（以下「基本方針」という。）を定めなければならない。

2 基本方針に定める事項は、次のとおりとする。

一 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することの意義に関する事項

二 第四条第一項各号に掲げる事項について講ずる施策に関する基本的事項

三 前二号に掲げるもののほか、労働者がその有する能力を有効に發揮することができるようになることに関する重要事項

3 厚生労働大臣は、基本方針の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。

4 厚生労働大臣は、基本方針の案を作成しようとするときは、あらかじめ、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。

5 厚生労働大臣は、第三項の規定による閣議の決定があつたときは、遅滞なく、基本方針を公表しなければならない。

6 厚生労働大臣は、基本方針の案を作成するため必要があると認めるときは、関係行政機関の長に対し、資料の提出その他必要な協力を求めることができる。

7 国は、労働に関する施策をめぐる経済社会情勢の変化を勘案し、基本方針に検討を加え、必要があると認めるときは、これを変更しなければならない。

8 第三項から第六項までの規定は、基本方針の変更について準用する。

(関係機関への要請)

第十条の二 厚生労働大臣は、必要があると認めるときは、関係行政機関の長に対し、基本方針において定められた施策で、関係行政機関の所管に係るものの実施について、必要な要請をすることができる。

（中小企業における取組の推進のための関係者間の連携体制の整備）

第十条の三 国は、労働時間の短縮その他の労働条件の改善、多様な就業形態の普及、雇用形態又は就業形態の異なる労働者の間の均衡のとれた待遇の確保その他の基本方針において定められた施策の実施に関し、中小企業における取組が円滑に進むよう、地方公共団体、中小企業者を構成員とする団体その他の事業主団体、労働者団体その他の関係者により構成される協議会の設置その他のこれらの者の間の連携体制の整備に必要な施策を講ずるよう努めるものとする。

（労働安全衛生法の一部改正）

第四条 労働安全衛生法（昭和四十七年法律第五十七号）の一部を次のように改正する。

目次中「―第百十五条」を「―第百十五条の二」に、「第百十五条の二」を「第百十五条の三」に改める。

第十三条第四項中「これを尊重しなければ」を「厚生労働省令で定めるところにより、当該勧告の内容

その他の厚生労働省令で定める事項を衛生委員会又は安全衛生委員会に報告しなければ」に改め、同項を同条第六項とし、同条第三項に後段として次のように加える。

この場合において、事業者は、当該勧告を尊重しなければならない。

第十三条第三項を同条第五項とし、同条第二項の次に次の二項を加える。

3 産業医は、労働者の健康管理等を行うのに必要な医学に関する知識に基づいて、誠実にその職務を行わなければならない。

4 産業医を選任した事業者は、産業医に対し、厚生労働省令で定めるところにより、労働者の労働時間に関する情報その他の産業医が労働者の健康管理等を適切に行うために必要な情報とし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。

第十三条の二に次の一項を加える。

2 前条第四項の規定は、前項に規定する者に労働者の健康管理等の全部又は一部を行わせる事業者について準用する。この場合において、同条第四項中「提供しなければ」とあるのは、「提供するように努めなければ」と読み替えるものとする。

第十三条の二の次に次の一条を加える。

第十三条の三 事業者は、産業医又は前条第一項に規定する者による労働者の健康管理等の適切な実施を図るため、産業医又は同項に規定する者が労働者からの健康相談に応じ、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ずるよう努めなければならない。

第十九条の三中「第十三条の二」を「第十三条の二第一項」に改める。

第六十六条の五第一項中「第七条第一項」を「第七条」に改める。

第六十六条の八第一項中「該当する労働者」の下に「（次条第一項に規定す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。以下この条において同じ。）」を加え、同条の次に次の三条を加える。

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厚生労働省令で定める時間を超える労働者（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、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。

2 前条第二項から第五項までの規定は、前項の事業者及び労働者について準用する。この場合において

、同条第五項中「作業の転換」とあるのは、「職務内容の変更、有給休暇（労働基準法第三十九条の規定による有給休暇を除く。）の付与」と読み替えるものとする。

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。

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。

2 第六十六条の八第二項から第五項までの規定は、前項の事業者及び労働者について準用する。この場合において、同条第五項中「就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少等」とあるのは、「職務内容の変更、有給休暇（労働基準法第三十九条の規定による有給休暇を除く。）の付与、健康管理時間（第六十六条の八の四第一項に規定する健康管理時間をいう。）が短縮されるため

の配慮等」と読み替えるものとする。

第六十六条の九中「事業者は、」の下に「第六十六条の八第一項、第六十六条の八の二第一項又は」を加える。

第一百一条第二項を同条第四項とし、同条第一項の次に次の二項を加える。

2 産業医を選任した事業者は、その事業場における産業医の業務の内容その他の産業医の業務に関する事項で厚生労働省令で定めるものを、常時各作業場の見やすい場所に掲示し、又は備え付けることその他の厚生労働省令で定める方法により、労働者に周知させなければならない。

3 前項の規定は、第十三条の二第一項に規定する者に労働者の健康管理等の全部又は一部を行わせる事業者について準用する。この場合において、前項中「周知させなければ」とあるのは、「周知させるように努めなければ」と読み替えるものとする。

第一百五条を削り、第百四条中「第六十六条の八第一項」の下に「、第六十六条の八の二第一項及び第六十六条の八の四第一項」を加え、同条を第百五条とし、第百三条の次に次の一条を加える。

（心身の状態に関する情報の取扱い）

第百四条 事業者は、この法律又はこれに基づく命令の規定による措置の実施に関し、労働者の心身の状態に関する情報を収集し、保管し、又は使用するに当たっては、労働者の健康の確保に必要な範囲内で労働者の心身の状態に関する情報を収集し、並びに当該収集の目的の範囲内でこれを保管し、及び使用しなければならない。ただし、本人の同意がある場合その他正当な事由がある場合は、この限りでない。

2 事業者は、労働者の心身の状態に関する情報を適正に管理するために必要な措置を講じなければならない。

3 厚生労働大臣は、前二項の規定により事業者が講ずべき措置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。

4 厚生労働大臣は、前項の指針を公表した場合において必要があると認めるときは、事業者又はその団体に対し、当該指針に関し必要な指導等を行うことができる。

第百十五条の四中「第百十五条の二第一項」を「第百十五条の三第一項」に改め、同条を第百十五条の五とし、第百十五条の三を第百十五条の四とし、第百十五条の二を第百十五条の三とし、第十一章中第百十五条の次に次の一条を加える。

(厚生労働省令への委任)

第百十五条の二 この法律に定めるもののほか、この法律の規定の実施に関し必要な事項は、厚生労働省令で定める。

第百十九条第一号中「第百四条」を「第百五条」に改める。

第百二十条第一号中「第六十六条の六」の下に「、第六十六条の八の二第一項、第六十六条の八の四第一項」を加える。

(労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律の一部改正)

第五条 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律(昭和六十年法律第八十八号。以下「労働者派遣法」という。)の一部を次のように改正する。

「第四章 紛争の解決

第一節 紛争の解決の援助等(第四十

第二節 調停(第四十七条の七―第四

第五章 雑則(第四十七条の十一―第五十

目次中「第四章 雑則(第四十七条の四―第五十七条)」を

七条の四―第四十七条の六）

に、「第五章」を「第六章」に改める。

十七条の九）

七条）

第二十六条第四項中「当たり」を「当たつては」に改め、同条に次の五項を加える。

7 労働者派遣の役務の提供を受けようとする者は、第一項の規定により労働者派遣契約を締結するに当たつては、あらかじめ、派遣元事業主に対し、厚生労働省令で定めるところにより、当該労働者派遣に係る派遣労働者が従事する業務ごとに、比較対象労働者の賃金その他の待遇に関する情報その他の厚生労働省令で定める情報を提供しなければならない。

8 前項の「比較対象労働者」とは、当該労働者派遣の役務の提供を受けようとする者に雇用される通常の労働者であつて、その業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下「職務の内容」という。）並びに当該職務の内容及び配置の変更の範囲が、当該労働者派遣に係る派遣労働者と同一であると見込まれるものその他の当該派遣労働者と待遇を比較すべき労働者として厚生労働省令で定めるものをいう。

9 派遣元事業主は、労働者派遣の役務の提供を受けようとする者から第七項の規定による情報の提供がないときは、当該者との間で、当該労働者派遣に係る派遣労働者が従事する業務に係る労働者派遣契約を締結してはならない。

10 派遣先は、第七項の情報に変更があつたときは、遅滞なく、厚生労働省令で定めるところにより、派遣元事業主に対し、当該変更の内容に関する情報を提供しなければならない。

11 労働者派遣の役務の提供を受けようとする者及び派遣先は、当該労働者派遣に関する料金の額について、派遣元事業主が、第三十条の四第一項の協定に係る労働者派遣以外の労働者派遣にあつては第三十条の三の規定、同項の協定に係る労働者派遣にあつては同項第二号から第五号までに掲げる事項に関する協定の定めを遵守することができるものとなるように配慮しなければならない。

第三十条の三を次のように改める。

第三十条の三 派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者の基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する派遣先に雇用される通常の労働者の待遇との間において、当該派遣労働者及び通常の労働者の職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性

質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならない。

2 派遣元事業主は、職務の内容が派遣先に雇用される通常の労働者との派遣労働者であつて、当該労働者派遣契約及び当該派遣先における慣行その他の事情からみて、当該派遣先における派遣就業が終了するまでの全期間において、その職務の内容及び配置が当該派遣先との雇用関係が終了するまでの全期間における当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されることが見込まれるものについては、正当な理由がなく、基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する当該通常の労働者の待遇に比して不利なものとしてはならない。

第三十条の三の前に見出しとして「（不合理な待遇の禁止等）」を付する。

第三十条の四中「前三条」を「第三十条から前条まで」に改め、同条を第三十条の七とし、第三十条の三の次に次の三条を加える。

第三十条の四 派遣元事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、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、その雇用する派遣労働者の待遇（第四十条第二項の教育訓練、同条第三項の福利厚生施設その他の厚生労働省令で定めるものに係るものを除く。以下この項において同じ。）について、次に掲げる事項を定めたときは、前条の規定は、第一号に掲げる範囲に属する派遣労働者の待遇については適用しない。ただし、第二号、第四号若しくは第五号に掲げる事項であつて当該協定で定めたものを遵守していない場合又は第三号に関する当該協定の定めによる公正な評価に取り組んでいない場合は、この限りでない。

一 その待遇が当該協定で定めるところによるとされる派遣労働者の範囲

二 前号に掲げる範囲に属する派遣労働者の賃金の決定の方法（次のイ及びロ（通勤手当その他の厚生労働省令で定めるものにあつては、イ）に該当するものに限る。）

イ 派遣労働者が従事する業務と同種の業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金の額として厚生労働省令で定めるものと同等以上の賃金の額となるものであること。

ロ 派遣労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験その他の就業の実態に関する事項の向上があつた場合に賃金が改善されるものであること。

三 派遣元事業主は、前号に掲げる賃金の決定の方法により賃金を決定するに当たっては、派遣労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験その他の就業の実態に関する事項を公正に評価し、その賃金を決定すること。

四 第一号に掲げる範囲に属する派遣労働者の待遇（賃金を除く。以下この号において同じ。）の決定の方法（派遣労働者の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する派遣元事業主に雇用される通常の労働者（派遣労働者を除く。）の待遇との間において、当該派遣労働者及び通常の労働者の職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違が生じることとならないものに限る。）

五 派遣元事業主は、第一号に掲げる範囲に属する派遣労働者に対して第三十条の二第一項の規定による教育訓練を実施すること。

六 前各号に掲げるもののほか、厚生労働省令で定める事項

2 前項の協定を締結した派遣元事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、当該協定をその雇用す

る労働者に周知しなければならない。

（職務の内容等を勘案した賃金の決定）

第三十条の五 派遣元事業主は、派遣先に雇用される通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その雇用する派遣労働者（第三十条の三第二項の派遣労働者及び前条第一項の協定で定めるところによる待遇とされる派遣労働者（以下「協定対象派遣労働者」という。）を除く。）の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験その他の就業の実態に関する事項を勘案し、その賃金（通勤手当その他の厚生労働省令で定めるものを除く。）を決定するように努めなければならない。

（就業規則の作成の手続）

第三十条の六 派遣元事業主は、派遣労働者に係る事項について就業規則を作成し、又は変更しようとするときは、あらかじめ、当該事業所において雇用する派遣労働者の過半数を代表すると認められるものの意見を聴くように努めなければならない。

第三十一条の二第二項中「第三十条の三の規定により配慮すべきこととされている事項に関する決定をするに当たつて考慮した事項について、当該派遣労働者に」を「当該派遣労働者に対し、当該派遣労働者

と第二十六条第八項に規定する比較対象労働者との間の待遇の相違の内容及び理由並びに第三十条の三から第三十条の六までの規定により措置を講ずべきこととされている事項に関する決定をするに当たつて考慮した事項を」に改め、同項を同条第四項とし、同条第一項の次に次の二項を加える。

2 派遣元事業主は、労働者を派遣労働者として雇い入れようとするときは、あらかじめ、当該労働者に対し、文書の交付その他厚生労働省令で定める方法（次項において「文書の交付等」という。）により、第一号に掲げる事項を明示するとともに、厚生労働省令で定めるところにより、第二号に掲げる措置の内容を説明しなければならない。

一 労働条件に関する事項のうち、労働基準法第十五条第一項に規定する厚生労働省令で定める事項以外のものであつて厚生労働省令で定めるもの

二 第三十条の三、第三十条の四第一項及び第三十条の五の規定により措置を講ずべきこととされている事項（労働基準法第十五条第一項に規定する厚生労働省令で定める事項及び前号に掲げる事項を除く。）に関し講ずることとしている措置の内容

3 派遣元事業主は、労働者派遣（第三十条の四第一項の協定に係るものを除く。）をしようとするとき

は、あらかじめ、当該労働者派遣に係る派遣労働者に対し、文書の交付等により、第一号に掲げる事項を明示するとともに、厚生労働省令で定めるところにより、第二号に掲げる措置の内容を説明しなければならぬ。

一 労働基準法第十五条第一項に規定する厚生労働省令で定める事項及び前項第一号に掲げる事項（厚生労働省令で定めるものを除く。）

二 前項第二号に掲げる措置の内容

第三十一条の二に次の一項を加える。

5 派遣元事業主は、派遣労働者が前項の求めをしたことを理由として、当該派遣労働者に対して解雇その他の不利益な取扱いをしてはならない。

第三十五条第一項中第五号を第六号とし、第二号から第四号までを一号ずつ繰り下げ、同項第一号の次に次の一号を加える。

二 当該労働者派遣に係る派遣労働者が協定対象派遣労働者であるか否かの別

第三十五条第二項中「第四号」を「第五号」に改める。

第三十七条第一項中第十二号を第十三号とし、第一号から第十一号までを一号ずつ繰り下げ、同項に第一号として次の一号を加える。

一 協定対象派遣労働者であるか否かの別

第四十条第二項中「については」の下に「、当該派遣労働者が当該業務に必要な能力を習得することができるようにするため」を、「除き、」の下に「当該」を加え、「実施するよう配慮しなければ」を「実施する等必要な措置を講じなければ」に改め、同条第三項中「与えるように配慮しなければ」を「与えなければ」に改め、同条第四項中「努めなければ」を「配慮しなければ」に改め、同条第五項を削り、同条第六項中「前項に定めるもののほか、」を削り、「及び第三十条の三」を「、第三十条の三、第三十条の四第一項及び第三十一条の二第四項」に改め、「その指揮命令の下に労働させる派遣労働者が従事する業務と同種の業務に従事する」を削り、「努めなければ」を「配慮しなければ」に改め、同項を同条第五項とする。

第四十二条第一項中第十号を第十一号とし、第一号から第九号までを一号ずつ繰り下げ、同項に第一号として次の一号を加える。

一 協定対象派遣労働者であるか否かの別

第四十二条第三項中「第三号」を「第四号」に改める。

第四十四条第二項中「第三十二条の三」を「第三十二条の三第一項」に改め、「第三十六条第一項」の下に「及び第六項」を加え、「及び第六十六条から第六十八条まで」を「第六十六条から第六十八条まで並びに第四百四十一条第三項」に、「これを行政官庁に」とあるのは「及びこれを行政官庁に」を「協定をし、」とあるのは「協定をし、及び」に改め、同条第三項中「第三十六条第一項ただし書」を「第三十六条第六項」に、「若しくは第六十四条の三」を「第六十四条の三若しくは第四百四十一条第三項」に改め、同条第五項中「第三十八条の四第一項及び第五項」を「第三十八条の四第一項及び同条第五項（第四十一条の二第三項において準用する場合を含む。）並びに第四十一条の二第一項」に改める。

第四十五条第一項中「（第二項）の下に「及び第三項」を、「第十三条の二」の下に「第十三条の三」を加え、「第三項及び次条」を「第四項及び第五項、次条並びに第十三条の三」に改め、「において」と」の下に「、同条第四項中「定めるもの」とあるのは「定めるもの（派遣中の労働者に関しては、当該情報のうち第一項の厚生労働省令で定めるものに関するものを除く。）」と」を加え、同条第二項中「第

十三条第一項及び」を「第十三条第一項及び第四項並びに」に、「第三項及び次条」を「第四項及び第五項、次条並びに第十三条の三」に改め、「において」との下に「、同条第四項中「定めるもの」とあるのは「定めるもの（派遣中の労働者に関しては、当該情報のうち第一項の厚生労働省令で定めるものに関するものに限る。）」とを加え、同条第三項中「、第六十六条の四」の下に「、第六十六条の八の三」を、「限る。）」との下に「、同法第六十六条の八の三中「第六十六条の八第一項」とあるのは「派遣元の事業（労働者派遣法第四十四条第三項に規定する派遣元の事業をいう。）の事業者が、第六十六条の八第一項」とを加え、同条第十五項中「、第百三条第一項」の下に「、第百四条第一項、第二項及び第四項」を加え、「同法第百十五条第一項」を「同法第百四条第一項中「この法律又はこれに基づく命令の規定」とあるのは「この法律若しくはこれに基づく命令の規定（労働者派遣法第四十五条の規定により適用される場合を含む。）又は同条第十項若しくは第十一項の規定若しくはこれらの規定に基づく命令の規定」と、同法第百十五条第一項」に改める。

第四十六条第十二項中「第四十三条の二第二項及び」を「第三十五条の三第一項、第二項及び第四項、第四十三条の二第二項並びに」に改め、「という。）」との下に「、同法第三十五条の三第一項、第二

項及び第四項中「事業者」とあるのは「事業者等」と、同条第一項中「この法律又はこれに基づく命令の規定」とあるのは「この法律若しくはこれに基づく命令の規定（労働者派遣法第四十六条の規定により適用される場合を含む。）又は同条第七項から第九項までの規定若しくはこれらの規定に基づく命令の規定」とを加える。

第五章を第六章とする。

第四十七条の五中「前章第一節」を「第三章第一節」に改め、同条を第四十七条の十一とする。

第四十七条の四を第四十七条の十とする。

第四十八条第一項中「前章第四節」を「第三章第四節」に改める。

第四十九条の二第一項中「第二十四条の二」の下に「、第二十六条第七項若しくは第十項、第四十条第二項若しくは第三項」を加える。

第四章を第五章とし、第三章の次に次の一章を加える。

第四章 紛争の解決

第一節 紛争の解決の援助等

（苦情の自主的解決）

第四十七条の四 派遣元事業主は、第三十条の三、第三十条の四及び第三十一条の二第二項から第五項までに定める事項に関し、派遣労働者から苦情の申出を受けたとき、又は派遣労働者が派遣先に対して申し出た苦情の内容が当該派遣先から通知されたときは、その自主的な解決を図るよう努めなければならない。

2 派遣先は、第四十条第二項及び第三項に定める事項に関し、派遣労働者から苦情の申出を受けたときは、その自主的な解決を図るよう努めなければならない。

（紛争の解決の促進に関する特例）

第四十七条の五 前条第一項の事項についての派遣労働者と派遣元事業主との間の紛争及び同条第二項の事項についての派遣労働者と派遣先との間の紛争については、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（平成十三年法律第百十二号）第四条、第五条及び第十二条から第十九条までの規定は適用せず、次条から第四十七条の九までに定めるところによる。

（紛争の解決の援助）

第四十七条の六 都道府県労働局長は、前条に規定する紛争に関し、当該紛争の当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、当該紛争の当事者に対し、必要な助言、指導又は勧告をすることができる。

2 派遣元事業主及び派遣先は、派遣労働者が前項の援助を求めたことを理由として、当該派遣労働者に対して不利益な取扱いをしてはならない。

第二節 調停

（調停の委任）

第四十七条の七 都道府県労働局長は、第四十七条の五に規定する紛争について、当該紛争の当事者の双方又は一方から調停の申請があつた場合において当該紛争の解決のために必要があると認めるときは、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第六条第一項の紛争調整委員会に調停を行わせるものとする。

2 前条第二項の規定は、派遣労働者が前項の申請をした場合について準用する。

（調停）

第四十七条の八 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律第十九条、第二十条第一項及び第二十一条から第二十六条までの規定は、前条第一項の調停の手續について準用する。この場合において、同法第十九条第一項中「前条第一項」とあるのは「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律第四十七条の七第一項」と、同法第二十条第一項中「関係当事者」とあるのは「関係当事者又は関係当事者と同一の事業所に雇用される労働者その他の参考人」と、同法第二十五条第一項中「第十八条第一項」とあるのは「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律第四十七条の七第一項」と読み替えるものとする。

（厚生労働省令への委任）

第四十七条の九 この節に定めるもののほか、調停の手續に関し必要な事項は、厚生労働省令で定める。

（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）

第六条 労働時間等の設定の改善に関する特別措置法（平成四年法律第九十号）の一部を次のように改正する。

目次中「・第七条」を「―第七条の二」に改める。

第一条の二第二項中「時季」の下に「、深夜業の回数、終業から始業までの時間」を加える。

第二条第一項中「時刻の設定」の下に「、健康及び福祉を確保するために必要な終業から始業までの時間の設定」を加え、同条第四項中「おいて」の下に「、著しく短い期限の設定及び発注の内容の頻繁な変更を行わないこと」を、「付けない」の下に「こと」を加える。

第七条の見出し中「特例等」を「特例」に改め、同条第一項中「労働基準法第三十二条の二第一項、第三十二条の三」を「労働基準法第三十二条の二第一項、第三十二条の三第一項（同条第二項及び第三項の規定により読み替えて適用する場合を含む。以下この条において同じ。）」に、「、第三十六条第一項」を「、第三十六条第一項、第二項及び第五項」に、「同法第三十二条の二第一項、第三十二条の三」を「同法第三十二条の二第一項、第三十二条の三第一項」に、「この項」を「この条」に改め、「使用者をいう」の下に「。次条において同じ」を加え、「第七条第一項」を「第七条」に、「及び第三十六条第三項」を「及び第三十六条第八項」に、「次項、」を「次項、次条第四項、」に、「第三十六条第三項及び第四項」を「第三十六条第八項及び第九項」に、「同法第三十六条第三項」を「同法第三十六条第八項」に、「及び第三十六条第二項から第四項まで」を「並びに第三十六条第三項、第四項及び第六項から第十一

項まで」に改め、同条第二項を削り、第三章中同条の次に次の一条を加える。

（労働時間等設定改善企業委員会の決議に係る労働基準法の適用の特例）

第七条の二 事業主は、事業場ごとに、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について、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、第六条に規定する委員会のうち全部の事業場を通じて一の委員会であつ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企業委員会」という。）に調査審議させ、事業主に対して意見を述べさせることを定めた場合であつて、労働時間等設定改善企業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三十七条第三項並びに第三十九条第四項及び第六項に規定する事項について決議が行われたときは、当該協定に係る事業場の使用者については、同法第三十七条第三項中「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七条の二に規定する労働時間等設定改善企業委員会の決議を含む。第三十九条第四項及び第六項並びに第百六条第一項において同じ。）」として、同項並びに同法第三十九条第四項及び第六項並びに第百六条第一項の規定を適用する。

一 当該全部の事業場を通じて一の委員会の委員の半数については、当該事業主の雇用する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、当該労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては当該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 当該全部の事業場を通じて一の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

（短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の一部改正）

第七条 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成五年法律第七十六号）の一部を次のように改正する。

題名を次のように改める。

短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律

目次中「短時間労働者対策基本方針」を「短時間・有期雇用労働者対策基本方針」に、「短時間労働者の」を「短時間・有期雇用労働者の」に、「解決の援助」を「解決の援助等」に改める。

第一条中「短時間労働者」を「短時間・有期雇用労働者」に、「かんがみ」を「鑑み」に改める。

第二条中「事業所」を「事業主」に改め、同条に次の二項を加える。

2 この法律において「有期雇用労働者」とは、事業主と期間の定めのある労働契約を締結している労働者をいう。

3 この法律において「短時間・有期雇用労働者」とは、短時間労働者及び有期雇用労働者をいう。

第二条の次に次の一条を加える。

（基本的理念）

第二条の二 短時間・有期雇用労働者及び短時間・有期雇用労働者になろうとする者は、生活との調和を保ちつつその意欲及び能力に応じて就業することができ、機会が確保され、職業生活の充実が図られるように配慮されるものとする。

第三条及び第四条中「短時間労働者」を「短時間・有期雇用労働者」に改める。

第二章の章名を次のように改める。

第二章 短時間・有期雇用労働者対策基本方針

第五条第一項中「短時間労働者の」を「短時間・有期雇用労働者の」に、「短時間労働者対策基本方針」を「短時間・有期雇用労働者対策基本方針」に改め、同条第二項中「短時間労働者対策基本方針」を「短時間・有期雇用労働者対策基本方針」に、「短時間労働者の」を「短時間・有期雇用労働者の」に改め、同条第三項中「短時間労働者対策基本方針は、短時間労働者」を「短時間・有期雇用労働者対策基本方針は、短時間・有期雇用労働者」に改め、同条第四項から第六項までの規定中「短時間労働者対策基本方針」を「短時間・有期雇用労働者対策基本方針」に改める。

第三章の章名及び第六条第一項中「短時間労働者」を「短時間・有期雇用労働者」に改める。

第七条に次の一項を加える。

2 前項の規定は、事業主が有期雇用労働者に係る事項について就業規則を作成し、又は変更しようとする場合について準用する。この場合において、「短時間労働者」とあるのは、「有期雇用労働者」と読み替えるものとする。

第八条の見出しを「（不合理な待遇の禁止）」に改め、同条中「事業主が」を「事業主は」に、「短時間労働者の待遇を、当該事業所に雇用される通常の労働者の待遇と相違するものとする場合においては、

当該待遇の相違は、当該短時間労働者」を「短時間・有期雇用労働者の基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する通常の労働者の待遇との間において、当該短時間・有期雇用労働者」に改め、「事情」の下に「のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるもの」を加え、「ものであつては」を「相違を設けては」に改める。

第九条の見出し中「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」を「通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者」に改め、同条中「当該事業所に雇用される」を削り、「短時間労働者（」を「短時間・有期雇用労働者（」に、「職務内容同一短時間労働者」を「職務内容同一短時間・有期雇用労働者」に、「変更されると」を「変更されることが」に、「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」を「通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者」に、「短時間労働者」を「短時間・有期雇用労働者」に、「賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇」を「基本給、賞与その他の待遇のそれぞれ」に改める。

第十条中「短時間労働者（通常の労働者と同視すべき短時間労働者」を「短時間・有期雇用労働者（通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者」に、「経験等」を「経験その他の就業の実態に関する

事項」に改め、「退職手当」を削る。

第十一条第一項中「職務内容同一短時間労働者」を「職務内容同一短時間・有期雇用労働者」に、「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」を「通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者」に改め、同条第二項中「短時間労働者」を「短時間・有期雇用労働者」に、「経験等」を「経験その他の就業の実態に関する事項」に改める。

第十二条中「短時間労働者」を「短時間・有期雇用労働者」に、「与えるように配慮しなければ」を「与えなければ」に改める。

第十三条中「短時間労働者」を「短時間・有期雇用労働者」に改める。

第十四条第一項中「短時間労働者」を「短時間・有期雇用労働者」に、「第九条」を「第八条」に改め、同条第二項中「短時間労働者」を「短時間・有期雇用労働者」に、「第六条、第七条及び第九条」を「当該短時間・有期雇用労働者と通常の労働者との間の待遇の相違の内容及び理由並びに第六条」に改め、同条に次の一項を加える。

3 事業主は、短時間・有期雇用労働者が前項の求めをしたことを理由として、当該短時間・有期雇用労働者

働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

第十五条第一項中「もののほか、」を「措置その他の」に改め、同条第二項中「変更について」の下に「、それぞれ」を加える。

第十六条中「短時間労働者」を「短時間・有期雇用労働者」に改める。

第十七条の見出しを「（短時間・有期雇用管理者）」に改め、同条中「短時間労働者」を「短時間・有期雇用労働者」に、「短時間雇用管理者」を「短時間・有期雇用管理者」に改める。

第十八条第一項及び第十九条から第二十一条までの規定中「短時間労働者」を「短時間・有期雇用労働者」に改める。

第四章第一節の節名中「援助」を「援助等」に改める。

第二十二条中「第六条第一項」の下に「、第八条」を加え、「短時間労働者」を「短時間・有期雇用労働者」に改める。

第二十三条、第二十四条第二項及び第二十五条第二項中「短時間労働者」を「短時間・有期雇用労働者」に改める。

第二十六条中「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」を「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」に改める。

第二十八条中「短時間労働者」を「短時間・有期雇用労働者」に改める。

（労働契約法の一部改正）

第八条 労働契約法（平成十九年法律第百二十八号）の一部を次のように改正する。

目次中「第二十条」を「第十九条」に、「第二十一条・第二十二条」を「第二十条・第二十一条」に改める。

第二十条を削り、第五章中第二十一条を第二十条とし、第二十二条を第二十一条とする。

附 則

（施行期日）

第一条 この法律は、平成三十一年四月一日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 第三条の規定並びに附則第七条第二項、第八条第二項、第十四条及び第十五条の規定、附則第十八条

中社会保険労務士法（昭和四十三年法律第八十九号）別表第一第十八号の改正規定、附則第十九条中高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和四十六年法律第六十八号）第二十八条及び第三十八条第三項の改正規定、附則第二十条中建設労働者の雇用の改善等に関する法律（昭和五十一年法律第三十三号）第三十条第二項の改正規定、附則第二十七条の規定、附則第二十八条中厚生労働省設置法（平成十一年法律第九十七号）第四条第一項第五十二号の改正規定及び同法第九条第一項第四号の改正規定（「平成十年法律第四十六号」の下に「、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」を加える部分に限る。）並びに附則第三十条の規定 公布の日

二 第五条の規定（労働者派遣法第四十四条から第四十六条までの改正規定を除く。）並びに第七条及び第八条の規定並びに附則第六条、第七条第一項、第八条第一項、第九条、第十一条、第十三条及び第十七条の規定、附則第十八条（前号に掲げる規定を除く。）の規定、附則第十九条（前号に掲げる規定を除く。）の規定、附則第二十条（前号に掲げる規定を除く。）の規定、附則第二十一条、第二十三条及び第二十六条の規定並びに附則第二十八条（前号に掲げる規定を除く。）の規定 平成三十二年四月一

日

三 第一条中労働基準法第三百十八条の改正規定 平成三十五年四月一日

（時間外及び休日の労働に係る協定に関する経過措置）

第二条 第一条の規定による改正後の労働基準法（以下「新労基法」という。）第三十六条の規定（新労基法第三百三十九条第二項、第四百十条第二項、第四百十一条第四項及び第四百十二条の規定により読み替えて適用する場合を含む。）は、平成三十一年四月一日以後の期間のみを定めている協定について適用し、同年三月三十一日を含む期間を定めている協定については、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については、なお従前の例による。

（中小事業主に関する経過措置）

第三条 中小事業主（その資本金の額又は出資の総額が三億円（小売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については五千万円、卸売業を主たる事業とする事業主については一億円）以下である事業主及びその常時使用する労働者の数が三百人（小売業を主たる事業とする事業主については五十人、卸売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については百人）以下である事業主をいう。第四項及び附則第十一条において同じ。）の事業に係る協定（新労基法第三百三十九条第二項に規定する事業、第四百十条第二項

に規定する業務、第四百四十一条第四項に規定する者及び第四百四十二条に規定する事業に係るものを除く。

）についての前条の規定の適用については、「平成三十一年四月一日」とあるのは、「平成三十二年四月一日」とする。

2 前項の規定により読み替えられた前条の規定によりなお従前の例によることとされた協定をする使用者及び労働組合又は労働者の過半数を代表する者は、当該協定をするに当たり、新労基法第三十六条第一項から第五項までの規定により当該協定に定める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ことができる時間数を勘案して協定をするように努めなければならない。

3 政府は、前項に規定する者に対し、同項の協定に関して、必要な情報の提供、助言その他の支援を行うものとする。

4 行政官庁は、当分の間、中小事業主に対し新労基法第三十六条第九項の助言及び指導を行うに当たっては、中小企業における労働時間の動向、人材の確保の状況、取引の実態その他の事情を踏まえて行うよう配慮するものとする。

（年次有給休暇に関する経過措置）

第四条 この法律の施行の際四月一日以外の日が基準日（継続勤務した期間を労働基準法第三十九条第二項に規定する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、当該期間をいう。以下この条において同じ。）の初日をいい、同法第三十九条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当該各期間の初日より前の日から与えることとした場合はその日をいう。以下この条において同じ。）である労働者に係る有給休暇については、この法律の施行の日後の最初の基準日の前日までの間は、新労基法第三十九条第七項の規定にかかわらず、なお従前の例による。

（面接指導に関する経過措置）

第五条 事業者は、附則第二条（附則第三条第一項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）の規定によりなお従前の例によることとされた協定が適用されている労働者に対しては、第四条の規定による改正後の労働安全衛生法（以下この条において「新安衛法」という。）第六十六条の八の二第一項の規定にかかわらず、同項の規定による面接指導を行うことを要しない。この場合において、当該労働者に対する新安衛法第六十六条の八第一項の規定の適用については、同項中「労働者（次条第一項に規定する者及び」とあるのは、「労働者（）」とする。

（労働者派遣事業の許可の取消し等に関する経過措置）

第六条 附則第一条第二号に掲げる規定の施行の際現に第五条の規定による改正前の労働者派遣法の規定により許可を受けている者に対する許可の取消し又は事業の停止の命令に関しては、同号に掲げる規定の施行前に生じた事由については、なお従前の例による。

（派遣元事業主への情報提供に関する経過措置）

第七条 附則第一条第二号に掲げる規定の施行前に労働者派遣契約（労働者派遣法第二十六条第一項に規定する労働者派遣契約をいう。以下この項において同じ。）を締結した派遣先（労働者派遣法第二条第四号に規定する派遣先をいう。次項及び次条第一項において同じ。）であつて、附則第一条第二号に掲げる規定の施行後において当該労働者派遣契約に基づく労働者派遣（労働者派遣法第二条第一号に規定する労働者派遣をいう。以下この項及び次条において同じ。）の役務の提供を受けるものは、附則第一条第二号に掲げる規定の施行の日（次項及び次条において「第二号施行日」という。）に、当該労働者派遣をする派遣元事業主（労働者派遣法第二条第四号に規定する派遣元事業主をいう。次条において同じ。）に対し、厚生労働省令で定めるところにより、当該労働者派遣に係る派遣労働者（労働者派遣法第二条第二号に規

定する派遣労働者をいう。次条第一項において同じ。）が従事する業務ごとに、比較対象労働者（第五条の規定による改正後の労働者派遣法（以下この項、次条第一項及び附則第九条において「新労働者派遣法」という。）第二十六条第八項に規定する比較対象労働者をいう。）の賃金その他の待遇に関する情報その他の厚生労働省令で定める情報を提供しなければならない。この場合において、新労働者派遣法第二十六条第十項中「第七項」とあるのは「第七項又は働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成三十年法律第七十一号）附則第七条第一項」と、労働者派遣法第二十八条及び第三十一条中「又は第四節の規定により適用される法律」とあるのは「、第四節の規定により適用される法律又は働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（附則第七条第一項の規定に限る。）」と、新労働者派遣法第四十八条第一項中「同じ。」とあるのは「同じ。」又は働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（附則第七条第一項の規定に限る。）」と、新労働者派遣法第四十九条の二第一項中「第四十条の九第一項」とあるのは「第四十条の九第一項若しくは働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律附則第七条第一項」と、労働者派遣法第四十九条の三第一項中「この法律又はこれ」とあるのは「この法律若しくは働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（附則第七条第一

項の規定に限る。）」又はこれら」と、労働者派遣法第五十条及び第五十一条第一項中「この法律」とあるのは「この法律又は働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（附則第七条第一項の規定に限る。）」とする。

2 前項の派遣先は、附則第一条第二号に掲げる規定の施行前においても、同項の規定の例により、同項の情報の提供をすることができる。この場合において、同項の規定の例によりされた情報の提供は、第二号施行日において同項の規定により行われたものとみなす。

（派遣先への通知に関する経過措置）

第八条 派遣元事業主は、附則第一条第二号に掲げる規定の施行の際現にされている労働者派遣について、第二号施行日に、厚生労働省令で定めるところにより、当該労働者派遣に係る派遣労働者が協定対象派遣労働者（新労働者派遣法第三十条の五に規定する協定対象派遣労働者をいう。）であるか否かの別を当該派遣労働者に係る派遣先に通知しなければならない。この場合において、労働者派遣法第六条第一号中「この法律」とあるのは「この法律（働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成三十年法律第七十一号）附則第八条第一項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）」と、労働者派遣

法第十四条第一項第二号中「除く。」とあるのは「除く。」、働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（附則第八条第一項の規定に限る。）と、新労働者派遣法第三十五条第二項中「前項」とあるのは「前項又は働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律附則第八条第一項」と、「同項第二号」とあるのは「前項第二号」と、労働者派遣法第三十六条第一号中「次条」とあるのは「次条並びに働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律附則第八条第一項」と、労働者派遣法第四十一条第一号ハ中「第三十五条」とあるのは「第三十五条又は働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律附則第八条第一項」と、新労働者派遣法第四十八条第一項中「同じ。」とあるのは「同じ。」又は働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（附則第八条第一項の規定に限る。）と、労働者派遣法第四十九条第一項中「除く。」とあるのは「除く。」又は働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（附則第八条第一項の規定に限る。）と、労働者派遣法第四十九条の三第一項中「この法律又はこれ」とあるのは「この法律若しくは働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（附則第八条第一項の規定に限る。）又はこれら」と、労働者派遣法第五十条及び第五十一条第一項中「この法律」とあるのは「この法律又は働き方改革を推進するための関係法律の

整備に関する法律（附則第八条第一項の規定に限る。）」と、労働者派遣法第六十一条第四号中「第三十条」とあるのは「第三十五条又は働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律附則第八条第一項」とする。

2 派遣元事業主は、前項の労働者派遣について、附則第一条第二号に掲げる規定の施行前においても、同項の規定の例により、同項の通知をすることができる。この場合において、同項の規定の例によりされた通知は、第二号施行日において同項の規定により行われたものとみなす。

（派遣労働者に係る紛争の解決の促進に関する特例に関する経過措置）

第九条 附則第一条第二号に掲げる規定の施行の際現に紛争調整委員会（個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（平成十三年法律第百十二号）第六条第一項の紛争調整委員会をいう。附則第十一条において同じ。）に係属している同法第五条第一項のあつせんに係る紛争であつて、新労働者派遣法第四十七条の五に規定する紛争に該当するものについては、同条の規定にかかわらず、なお従前の例による。

（衛生委員会等の決議に関する経過措置）

第十条 第六条の規定による改正前の労働時間等の設定の改善に関する特別措置法（以下この条において「

旧設定改善法」という。）第七条第二項の規定により労働時間等設定改善委員会とみなされた労働安全衛生法第十八条第一項の規定により設置された衛生委員会（同法第十九条第一項の規定により設置された安全衛生委員会を含む。）の旧設定改善法第七条第一項に定める決議については、平成三十四年三月三十一日（平成三十一年三月三十一日を含む期間を定めているものであつて、その期間が平成三十四年三月三十一日を超えないものについては、その期間の末日）までの間は、なおその効力を有する。

（短時間・有期雇用労働法の適用に関する経過措置）

第十一条 中小事業主については、平成三十三年三月三十一日までの間、第七条の規定による改正後の短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（以下この条において「短時間・有期雇用労働法」という。）第二条第一項、第三条、第三章第一節（第十五条及び第十八条第三項を除く。）及び第四章（第二十六条及び第二十七条を除く。）の規定は、適用しない。この場合において、第七条の規定による改正前の短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律第二条、第三条、第三章第一節（第十五条及び第十八条第三項を除く。）及び第四章（第二十六条及び第二十七条を除く。）の規定並びに第八条の規定による改正前の労働契約法第二十条の規定は、なおその効力を有する。

2 附則第一条第二号に掲げる規定の施行の際現に紛争調整委員会に係属している個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第五条第一項のあつせんに係る紛争であつて、短時間・有期雇用労働法第二十三条に規定する紛争に該当するもの（中小事業主以外の事業主が当事者であるものに限る。）については、同条の規定にかかわらず、なお従前の例による。

3 平成三十三年四月一日前にされた申請に係る紛争であつて、同日において現に紛争調整委員会に係属している個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第五条第一項のあつせんに係るもの（短時間・有期雇用労働法第二十三条に規定する紛争に該当するものであつて、中小事業主が当事者であるものに限る。）については、短時間・有期雇用労働法第二十三条の規定にかかわらず、なお従前の例による。

（検討）

第十二条 政府は、この法律の施行後五年を経過した場合において、新労基法第三十六条の規定について、その施行の状況、労働時間の動向その他の事情を勘案しつつ検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

2 政府は、新労基法第百三十九条に規定する事業及び新労基法第百四十条に規定する業務に係る新労基法

第三十六条の規定の特例の廃止について、この法律の施行後の労働時間の動向その他の事情を勘案しつつ引き続き検討するものとする。

3 政府は、前二項に定める事項のほか、この法律の施行後五年を目途として、この法律による改正後のそれぞれの法律（以下この項において「改正後の各法律」という。）の規定について、労働者と使用者の協議の促進等を通じて、仕事と生活の調和、労働条件の改善、雇用形態又は就業形態の異なる労働者の間の均衡のとれた待遇の確保その他の労働者の職業生活の充実を図る観点から、改正後の各法律の施行の状況等を勘案しつつ検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

（健康保険法の一部改正）

第十三条 健康保険法（大正十一年法律第七十号）の一部を次のように改正する。

第三条第一項第九号中「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成五年法律第七十六号）第二条に規定する通常の労働者（以下この号において）を「通常の労働者（当該事業所に使用される通常の労働者と同種の業務に従事する当該事業所に使用される者にあつては、厚生労働省令で定める場合を除き

、当該者と同種の業務に従事する当該通常の労働者。以下この号において単に」に、「同条に規定する短時間労働者（以下この号において「短時間労働者」という）を「短時間労働者（一週間の所定労働時間が同一の事業所に使用される通常の労働者の一週間の所定労働時間に比し短い者をいう。以下この号において同じ）」に改める。

（職業安定法の一部改正）

第十四条 職業安定法（昭和二十二年法律第四百十一号）の一部を次のように改正する。

第一条中「雇用対策法」を「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」に、「かんがみ」を「鑑み」に改める。

（生活保護法等の一部改正）

第十五条 次に掲げる法律の規定中「雇用対策法」を「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」に改める。

一 生活保護法（昭和二十五年法律第四百四十四号）別表第一の十一の項

二 出入国管理及び難民認定法（昭和二十六年政令第三百十九号）第十九条の十七

三 駐留軍関係離職者等臨時措置法（昭和三十三年法律第百五十八号）第十条の二第五項第四号及び第十條の三

四 障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和三十五年法律第百二十三号）第十五条第二項

五 住民基本台帳法（昭和四十二年法律第八十一号）別表第一の六十八の項、別表第三の六の三の項及び別表第五第七号の三

六 職業能力開発促進法（昭和四十四年法律第六十四号）第一条及び第二十三条第二項

七 農村地域への産業の導入の促進等に関する法律（昭和四十六年法律第百十二号）第十一条第二項

八 雇用保険法（昭和四十九年法律第百十六号）第十条の四第二項及び第六十二条第一項第二号

九 漁業経営の改善及び再建整備に関する特別措置法（昭和五十一年法律第四十三号）第十四条（見出しを含む。）

十 国際協定の締結等に伴う漁業離職者に関する臨時措置法（昭和五十二年法律第九十四号）第四条第四項第四号、第六条の二第一項及び第六条の三

十一 本州四国連絡橋の建設に伴う一般旅客定期航路事業等に関する特別措置法（昭和五十六年法律第七

十二号）第十九条

十二 沖縄振興特別措置法（平成十四年法律第十四号）第八十条

十三 行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律（平成二十五年法律第二十七号）別表第一の五十一の項及び五十二の項並びに別表第二の二十六の項、七十一の項及び八十七の項

（地方公務員法の一部改正）

第十六条 地方公務員法（昭和二十五年法律第二百六十一号）の一部を次のように改正する。

第五十八条第三項中「第三十九条第六項」の下に「から第八項まで、第四十一条の二」を、「並びに第一百二条の規定、労働安全衛生法」の下に「第六十六条の八の四及び」を加える。

（厚生年金保険法の一部改正）

第十七条 厚生年金保険法（昭和二十九年法律第百十五号）の一部を次のように改正する。

第十二条第五号中「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成五年法律第七十六号）第二条に規定する通常の労働者（以下この号において）を「通常の労働者（当該事業所に使用される通常の労働

者と同種の業務に従事する当該事業所に使用される者にあつては、厚生労働省令で定める場合を除き、当該者と同種の業務に従事する当該通常の労働者。以下この号において単に」に、「同条に規定する短時間労働者（以下この号において「短時間労働者」という）を「短時間労働者（一週間の所定労働時間が同一の事業所に使用される通常の労働者の一週間の所定労働時間に比し短い者をいう。以下この号において同じ」に改める。

（社会保険労務士法の一部改正）

第十八条 社会保険労務士法の一部を次のように改正する。

第二条第一項第一号の四中「第十八条第一項」の下に「、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和六十年法律第八十八号）第四十七条の七第一項」を加え、「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」を「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」に改める。

別表第一第十八号中「雇用対策法」を「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」に改め、同表第二十号の十一中「（昭和六十年法律第八十八号）」を削り、同

表第二十号の十六を次のように改める。

二十の十六 短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律

(高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部改正)

第十九条 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を次のように改正する。

第二十八条中「雇用対策法」を「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」に改める。

第三十八条第三項中「雇用対策法」を「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」に、「第二章」を「第三章」に改め、同条第六項中「第三十七条第一項第八号」を「第三十七条第一項第九号」に改め、同項の表第三十条の四の項中「第三十条の四」を「第三十条の七」に、「前三条」を「第三十条から前条まで」に、「前二条」を「第三十条の二から前条まで」に改める。

(建設労働者の雇用の改善等に関する法律の一部改正)

第二十条 建設労働者の雇用の改善等に関する法律の一部を次のように改正する。

第三十条第二項中「雇用対策法」を「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」に、「第二章」を「第三章」に改める。

第四十四条中「第四十七条の四」を「第四十七条の十」に改め、同条の表第二十六条第三項から第六項まで、第二十七条から第二十九条の二まで、第三十九条、第四十一条第一号ロ、第四十四条第二項及び第三項、第四十五条第六項並びに第四十九条第二項の項中「第六項まで」を「第七項まで及び第九項」に改め、「第二十九条の二まで」の下に「、第三十条の三第二項」を加え、同表第二十六条第四項の項の次に次のように加える。

第二十六条第七項	第一項	建設労働法第四十三条
第四十四条の表第三十条第一項第四号の項の次に次のように加える。		
第三十条の五、第三十条第一項第二号、第三十七条第一項第一号及び第四十二条第一項	協定対象派遣労働者	協定対象送出労働者

第一号

第四十四条の表第三十条の四の項中「第三十条の四」を「第三十条の七」に、「前三条」を「第三十条から前条まで」に、「前二条」を「第三十条の二から前条まで」に改め、同表第三十七条第一項第四号の項中「第三十七条第一項第四号」を「第三十七条第一項第五号」に改め、同表第三十七条第一項第八号の項中「第三十七条第一項第八号」を「第三十七条第一項第九号」に改め、同表第四十九条の三第一項の項及び第五十条及び第五十一条第一項の項中「前章第四節」を「第三章第四節」に改める。

（港湾労働法の一部改正）

第二十一条 港湾労働法（昭和六十三年法律第四十号）の一部を次のように改正する。

第二十三条の表第三十条の四の項中「第三十条の四」を「第三十条の七」に、「前三条」を「第三十条から前条まで」に、「前二条」を「第三十条の二から前条まで」に改め、同表第三十七条第一項第四号の項中「第三十七条第一項第四号」を「第三十七条第一項第五号」に改め、同表第三十七条第一項第八号の項中「第三十七条第一項第八号」を「第三十七条第一項第九号」に改め、同表第四十八条第一項の項、第四十九条の三第一項の項及び第五十条及び第五十一条第一項の項中「前章第四節」を「第三章第四節」に

改める。

（育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律の一部改正）

第二十二条 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成三年法律第七十六号）の一部を次のように改正する。

第十七条第一項中「第三十六条第一項本文」を「第三十六条第一項」に改める。

第二十三条第二項及び第六十条第二項中「第三十二条の三」を「第三十二条の三第一項」に改める。

第六十一条第二十一項及び第二十三項中「第三十六条第一項本文」を「第三十六条第一項」に改める。

（暴力団員による不当な行為の防止等に関する法律の一部改正）

第二十三条 暴力団員による不当な行為の防止等に関する法律（平成三年法律第七十七号）の一部を次のように改正する。

別表第三十九号中「第五章」を「第六章」に改める。

（地方公務員の育児休業等に関する法律の一部改正）

第二十四条 地方公務員の育児休業等に関する法律（平成三年法律第百十号）の一部を次のように改正する。

第二十条第一項中「及び第三十九条第八項」を「及び第三十九条第十項」に、「第二条第一項」と、同法第三十九条第八項」を「（平成三年法律第百十号）第二条第一項」と、「同条第二号」とあるのは「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成三年法律第七十六号）第二条第二号」と、同法第三十九条第十項」に、「とする」を「と」、「同条第二号」とあるのは「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律第二条第二号」とする」に改める。

（独立行政法人通則法の一部改正）

第二十五条 独立行政法人通則法（平成十一年法律第百三号）の一部を次のように改正する。

第五十九条第五項中「第三十九条第八項」を「第三十九条第十項」に改める。

（公的年金制度の財政基盤及び最低保障機能の強化等のための国民年金法等の一部を改正する法律の一部改正）

第二十六条 公的年金制度の財政基盤及び最低保障機能の強化等のための国民年金法等の一部を改正する法律（平成二十四年法律第六十二号）の一部を次のように改正する。

附則第十六条中「第三条の規定による改正後の」を削る。

附則第十七条第一項中「第三条の規定による改正後の」を削り、同項第一号中「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成五年法律第七十六号）第二条」を「厚生年金保険法第十二条第五号」に改め、「及び附則第四十六条第一項」を削り、「同法第二条」を「同条第五号」に、「同号及び同項」を「次号」に改め、同条第十二項中「第三条の規定による改正後の」を削る。

附則第十七条の二中「同法第三条の規定による改正後の」を削る。

附則第四十五条中「第二十五条の規定による改正後の」を削る。

附則第四十六条第一項中「第二十五条の規定による改正後の」を削り、「同法第三条第一項（」を「同項（」に改め、同項第一号中「通常の労働者」の下に「（健康保険法第三条第一項第九号に規定する通常の労働者をいう。次号において同じ。）」を、「短時間労働者」の下に「（同項第九号に規定する短時間労働者をいう。次号において同じ。）」を加える。

（外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律の一部改正）

第二十七条 外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律（平成二十八年法律第八十九号）の一部を次のように改正する。

第二十七条第二項中「雇用対策法」を「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」に、「第二章」を「第三章」に改める。

（厚生労働省設置法の一部改正）

第二十八条 厚生労働省設置法の一部を次のように改正する。

第四条第一項第五十二号を次のように改める。

五十二 労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和

四十一年法律第百三十二号）第十条第一項に規定する基本方針の策定及び推進に関すること。

第四条第一項第六十九号中「短時間労働者」の下に「及び有期雇用労働者」を加える。

第九条第一項第四号中「（平成十年法律第四十六号）」の下に「、労働施策の総合的な推進並びに労働

者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」を加え、「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」を「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」に改める。

（罰則に関する経過措置）

第二十九条 この法律（附則第一条第三号に掲げる規定にあつては、当該規定）の施行前にした行為並びに

この附則の規定によりなお従前の例によることとされる場合及びこの附則の規定によりなおその効力を有することとされる場合におけるこの法律の施行後にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

（政令への委任）

第三十条 この附則に規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置（罰則に関する経過措置を含む。）は、政令で定める。

理 由

労働者がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する働き方改革を推進するため、時間外労働の限度時間の設定、高度な専門的知識等を要する業務に就き、かつ、一定額以上の年収を有する労働者に適用される労働時間制度の創設、短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者と通常の労働者との間の不合理な待遇の相違の禁止、国による労働に関する施策の総合的な推進に関する基本的な方針の策定等の措置を講ずる必要がある。これが、この法律案を提出する理由である。