

労 審 発 第 8 2 4 号
平成 2 7 年 1 2 月 2 1 日

厚生労働大臣
塩 崎 恭 久 殿

労働政策審議会
会長 樋 口 美 雄



仕事と家庭の両立支援対策の充実について（建議）

本審議会は、標記について、下記のとおり結論に達したので、厚生労働省設置法第9条第1項第3号の規定に基づき、建議する。

記

別添の雇用均等分科会の報告のとおり。

(別添)

平成27年12月21日

労働政策審議会

会長 樋口 美雄 殿

雇用均等分科会

分科会長 田島 優子

仕事と家庭の両立支援対策の充実について（報告）

本分科会は、標記について、平成27年9月28日以降、平成27年12月21日までの間に9回にわたり検討を重ねてきたが、この度、その結果を別紙のとおり取りまとめたので報告する。

仕事と家庭の両立支援対策の充実について

I はじめに

- 一人ひとりが望む生活を送るためには、仕事と家庭が両立できる社会の実現が不可欠である。妊娠・出産・育児期や家族の介護が必要な時期に、離職することなく働き続けることのできる社会を構築することは、個々人の希望の実現、将来に対する安心・希望につながるとともに、労働力の確保・定着も図られることから、社会・経済の持続的な発展に大きく貢献する。
- 労働者の介護をめぐる状況に関しては、急速な高齢化が進行する中、要介護（要支援）認定者数は増加し、また、家族の介護や看護を理由とする離職者（雇用者）数は年間約10万人となっている。介護保険制度が構築された現在でも、家族の介護や看護を理由に離職する雇用者は一定程度存在し、また高齢化の進行を踏まえれば、今後介護が必要な家族を抱える労働者の数が増大することが見込まれることから、家族の介護により離職することなく安心して働き続けられる環境の整備は重要である。とりわけ企業にとっても40代50代の中核的な人材が安心して働き続けられる環境の整備は、企業の持続的な発展にとって重要な課題である。介護は家族だけでなく社会全体で支えるものであることから、介護が必要な家族を抱える労働者が社会保障制度を十分に活用できるようにするため、柔軟な働き方ができるための支援を行うことが求められている。
- また、平成7年に介護休業等制度が創設されて以降、介護を必要とする者の原因となる疾患について認知症の割合が増加するなど、必要とされる介護の在り方も変化し、さらに、それに対応する家族の在り方自体も、三世帯世帯の減少など変化してきている。介護は長期間にわたって続く可能性があり、その状態も個人の状況によって異なる。また、介護サービスの利用等にあたって、家族の対応が必要となる時期も様々である。それらのニーズに柔軟に対応できるよう、休業や柔軟な働き方の制度を様々な組み合わせで対応できるような制度を構築することが必要である。
- 労働者の仕事と育児の両立に関しては、その困難さが、女性の継続就業及びその活躍を阻害する一因となるとともに、子どもを持ちたいという希望を妨げ、少子化の要因の一つともなっている。男女ともにその能力を発揮

しながら子育てできる環境を整備することは、女性の活躍促進及び少子化対策にとって喫緊の課題である。

- とりわけ、パートタイム労働者・派遣労働者等が、育児休業を取得しながら継続就業をしている割合が、正規雇用労働者と比較して低いという状況にあり、特にその中でも有期契約労働者の育児休業取得促進が求められているところである。加えて男性の育児への関わりは、女性の継続就業割合や第2子出生割合の上昇にも直結するが、男性の育児休業取得率は低く、男性の職場での両立支援制度の利用促進のための取り組みが必要となっている。
- さらに、いわゆるマタニティハラスメント・パタニティハラスメントなど妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱い等については、個人の尊厳を傷つけるのみならず、例えば、女性に継続就業を断念させる結果に直結するため、その防止を図ることは、女性の活躍促進及び少子化対策の側面からも早急に求められるものである。
- また、育児休業の対象となる子の範囲に関しては、平成27年3月に総務省行政評価局長から厚生労働省雇用均等・児童家庭局長宛に、特別養子縁組の監護期間についても、法律上の子に準じて育児休業の対象とすべきとのあっせんが出されたことも踏まえ、検討が必要となっている。
- 平成21年の「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」の一部改正法（平成21年法律第65号）の附則第7条において、施行後5年を経過した場合の見直し検討規定が設けられている。また、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案に対する附帯決議」（平成27年8月25日参議院内閣委員会）において、「男女を問わず職業生活を営む上で障害となる、あらゆるハラスメントに一元的に対応する体制の整備について、事業主の措置を促すことを検討するとともに、ハラスメントの防止に向けて、男女雇用機会均等法や育児介護休業法等関連する法律の改正を積極的に検討すること」とされている。さらに、平成27年9月に安倍総理が表明した「新・三本の矢」においても、第二の矢「夢を紡ぐ子育て支援」において、結婚、出産等の希望が満たされることによる希望出生率1.8の実現、第三の矢「安心につながる社会保障」において、介護離職ゼロが掲げられているところである。

- 労働政策審議会雇用均等分科会では、本年9月以降、仕事と家庭の両立支援対策の充実を進めるため、育児・介護休業制度の見直しについて議論を行った。上記のような課題認識を踏まえると、必要な措置の具体的内容は、Ⅱの事項とすることが適当である旨とりまとめを行ったので、報告する。この報告を受けて、厚生労働省において、法的整備も含め所要の措置を講ずることが適当であると考えます。
- なお、労働者の仕事と家庭の両立をさらに促進する観点から、各企業において、育児や家族の介護を行う労働者の状況等を踏まえた柔軟な配慮を行うことが望まれる。また、介護を行う労働者の離職等、介護をめぐる状況や、介護サービスに関する制度の動向も踏まえ、介護休業制度の期間設定等について、必要に応じ見直すことを検討すべきである。
- さらに、育児のための所定労働時間の短縮措置等の対象となる子の年齢の引き上げについては、男女の育児への関わり度合いに差があり、短時間勤務制度を利用している労働者の多くが女性となっている現状を踏まえると、まずは長時間労働の是正や柔軟な働き方の促進により、男性の育児への関わりを促進していくとともに、延長保育等の保育サービスの充実を図っていくことが重要である。その状況も踏まえ、対象となる子の年齢の引き上げについて、引き続き検討していくべきである。
- また、育児期・介護期のテレワークについては、制度の普及状況や適切な労務管理等が必要であることも踏まえ、好事例を積み重ねつつ、その在り方について引き続き検討していくべきである。
- さらに、ひとり親については、経済的支援や子育て支援をはじめとする様々なニーズがあることを踏まえ、子の看護休暇の日数や育児休業の期間の延長により対応するのではなく、「子育て・生活面の支援」、「就業支援」、「養育費の確保」、「経済的支援」の4本柱による総合的な支援により対応すべきである。
- あわせて、労働者の介護離職防止を図るという観点から、地域包括ケアシステムの構築に向けて在宅・施設を含めた介護サービスの充実を図るとともに、労働者や事業主に対し介護サービスに係る情報提供など周知の強化を図ることや、ケアマネジャーに対し介護休業制度や働く家族の支援のために必要な配慮等仕事と家庭の両立支援に関する基礎的な知識の取得促進も行うべきである。

Ⅱ 仕事と家庭の両立支援対策の方向性

1 介護離職を防止し、仕事と介護の両立を可能とするための制度の整備

介護に関する両立支援制度については、いつまで続くか分からないという介護の予見性の低さ、個々の事情の多様性、家族に求められる対応の変化に対応できる制度に見直す必要がある。

この際、介護は社会全体で支えるものであること、また、労働者が一人で介護を抱えると、結果として離職につながりかねないことから、介護に関する両立支援制度は、介護サービスを円滑に利用するため、又は要介護者の状態が大きく変化した場合のサービス切り替え時など家族が介護に対応しなければならない場合等に利用すべきものであることに留意が必要である。

(1) 仕事と介護の両立支援制度の位置づけについて

- ・ 介護休業制度は、現行、家族が介護に関する長期的方針を決めることができるようになるまでの期間の緊急的対応措置として位置づけられているが、これを基本的に維持し、介護の体制を構築するための一定期間休業する場合に対応するものと位置づけることが適当である。
- ・ なお、この介護休業の位置づけを踏まえ、いわゆる「介護」のみを行う場合のみならず、それ以外の介護の体制構築のために必要な行為も併せて行う場合も当然に含まれるものであることに留意が必要である。
- ・ 介護休暇制度については、現行、介護保険の手続きや要介護状態にある家族の通院の付き添いなどに対応するためのものとして位置づけられているが、これを維持し、日常的な介護のニーズに対応するためにスポット的に対応するものと位置づけることが適当である。
- ・ 所定労働時間の短縮措置等（いわゆる選択的措置義務）など介護との両立のための柔軟な働き方の制度については、日常的な介護のニーズに対応するために定期的に対応するものと位置づけることが適当である。

(2) 介護休業制度について

- ・ 介護休業制度については、介護開始から介護終了までの間に、急性期対応のみならず、看取りの時期、介護施設間の移動、病院への入退院、要介護者の状態が大きく変化した場合などに休業のニーズがあると考えられることから、分割して複数回取得できることとすることが適当である。この場合、取得回数の実績を踏まえ、介護の始期、終期、その間の期間にそれぞれ対応するという観点から、3回取得できることとすることが適当である。休業できる期間については、介護サービスを利用せず一定期間自分で介護を行うと離職につながりかねず、できる限り休業ではなく働きながら対応できるようにすべきであるため、介護休業を分割取得できることとすることや、他の両立支援制度を充実させることも踏まえ、通算して93日のままとすることが適当である。
- ・ 介護休業を取得できる対象家族について、世帯構造の変化等を踏まえ、祖父母、兄弟姉妹及び孫について同居・扶養要件を外すことが適当である。また、介護休業のほか、所定労働時間の短縮措置等（いわゆる選択的措置義務）、介護休暇、所定外労働の制限、深夜業の制限にかかる対象家族の範囲についても同様とすることが適当である。
- ・ 介護休業等の対象となる「常時介護を必要とする状態」の判断基準について、介護開始時点で8割以上が在宅介護を行っていることなど、現在の状況に合わせたものに緩和する方向で見直しを行うことが適当である。

(3) 介護休暇制度について

- ・ 介護休暇の取得単位について、介護保険関係の手続き、ケアマネジャーとの打ち合わせ、通院等に対し、丸一日休暇を取得する必要がない場面も想定されるため、より柔軟に取得できるようにするという観点から、半日（所定労働時間の二分の一）単位の取得を可能とすることが適当である。
- ・ この場合、所定労働時間が4時間以下の労働者については適用除外とし、一日単位とすることが適当である。
- ・ また、業務の性質や業務の実施体制に照らして、介護休暇を所定労働時間の二分の一を単位として取得することが困難と認められる労働者について

は、労使協定により除外できるとすることが適当である。この場合、「業務の性質や業務の実施体制に照らして困難な業務」の例示について、育児のための所定労働時間の短縮措置における同業務の例示を参考に指針において示すことが適当である。

- ・ さらに、半日単位の設定について、労使協定により、所定労働時間の二分の一以外の「半日」とすることも可能とすることが適当である。

(4) 介護のための所定労働時間の短縮措置等（選択的措置義務）について

- ・ 現行、家族による介護がやむを得ない場合の緊急的対応措置として必要な期間、介護休業を何らかの理由で取らない労働者に対し、就業しつつ家族の介護を容易にするためのものとして措置されているが、日常的な介護のニーズに対応するために、介護休業とあわせて93日とされている現状から独立させることが適当である。この場合、主たる介護者の平均在宅介護期間等を参考に、利用を申し出たときから3年以上の期間措置すべきものとし、3年以上の間で少なくとも2回以上の申出が可能となる制度とすることが適当である。
- ・ 措置の内容は、現行のまま、事業主は、①短時間勤務制度、②フレックスタイト制度、③始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ、④介護サービスを利用する場合、労働者が負担する費用を助成する制度その他これに準ずる制度、のうちいずれか一つ以上の措置を講じなければならないこととすることが適当である。

(5) 所定外労働の免除について

- ・ 所定外労働の免除と組み合わせて利用できる介護サービスも存在するということを踏まえ、日常的な介護のニーズに対応するものとして、介護に係る所定外労働の免除を法律上に位置づけることが適当である。この場合、フルタイムで働きつつ介護のニーズに対応できる制度であることから、介護終了までの期間について請求することのできる権利として位置づけることが適当である。

- 対象者について、当該事業主に引き続き雇用された期間が1年未満の労働者等は、労使協定により除外できるようにすることが適当である。また、事業の正常な運営を妨げる場合には、事業主は請求を拒否できることとすることが適当である。

(6) 仕事と介護の両立に向けた情報提供について

- 仕事と介護の両立を円滑に図るためには、労働者が、法定の両立支援制度や、自社の両立支援制度、介護保険制度の仕組み等について十分に情報を得ていることが必要である。法定の両立支援制度や、介護保険制度の仕組み等に関する情報の周知を含め、労働者に対し行政による相談・支援の充実を図ることが適当である。企業においても、行政から提供された介護サービスや両立支援制度に係る情報も活用しつつ、自社の両立支援制度の利用等に関する周知や相談窓口を設置すること等の対応が望ましく、そうした企業の取組を支援することが適当である。

2 多様な家族形態・雇用形態に対応した育児期の両立支援制度等の整備について

(1) 子の看護休暇について

- 子の健康診断や予防接種に対応するには、丸一日休暇を取る必要がない場面も想定されるため、より柔軟に取得できるようにするという観点から、半日（所定労働時間の二分の一）単位の取得を可能とすることが適当である。この場合の対象者や制度の内容については、介護休暇と同様とすることが適当である。

(2) 有期契約労働者の育児休業等取得要件について

- 現行の有期契約労働者に係る育児休業の取得要件は、

- ① 同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること
- ② 子が1歳に達する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれること
- ③ 子が1歳に達する日から1年を経過する日までの間に、労働契約期間が満了し、かつ、労働契約の更新がないことが明らかである者を除くとされているが、このうち、②子が1歳に達する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれること、という要件について、事業主にとっても労働者にとっても分かりづらいという課題があることから、育児又は介護を理由として雇用関係が終了することを防ぎ、その継続を図ることを目的とする制度であるという育児休業・介護休業制度の趣旨を踏まえつつ、育児休業の取得を促進するため、有期契約労働者の育児休業取得要件については、以下の通り、現行の②の要件を削除し、③の要件を(ii)のように見直すことが適当である。

(i) 同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること

(ii) 子が1歳6ヶ月に達するまでの間に、労働契約期間が満了し、かつ、労働契約の更新がないことが明らかである者を除く

- ・ 現行の有期契約労働者の介護休業の取得要件は、

- ① 同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること
- ② 休業開始日から起算して93日を経過する日以降も引き続き雇用されることが見込まれること
- ③ 93日を経過した日から1年を経過する日までに労働契約期間が満了し、かつ、労働契約の更新がないことが明らかである者を除く

とされているが、育児休業の場合と同様の考え方から、以下の通り、現行の②の要件を削除し、③の要件を(ii)のように見直すことが適当である。

(i) 同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること

(ii) 休業開始予定日から起算して93日を経過する日から6ヶ月を経過する日までの間に、労働契約期間が満了し、かつ、労働契約の更新がないことが明らかである者を除く

- ・ 上記の要件とした場合、育児休業期間中や育児休業終了時に労働契約の終了時期(更新時期)が到来し、更新の有無をその時点で判断する場合があるが、その場合に

➤ 育児休業の取得等を理由として契約を更新しないことは、不利益取

扱に該当するため禁止されること

- 育児休業の取得等を理由とせず、経営上の理由等から契約を更新しないことは、不利益取扱いには該当せず、禁止されないこと

という整理とすることが適当である。

- ・ 有期契約労働者について、そもそも産前産後休業・育児休業が取得できることが知られていないことを踏まえ、産前産後休業・育児休業が取得できること及びその要件について、事業主や労働者に周知し、あわせて相談先である都道府県労働局雇用均等室を周知することが適当である。

(3) 育児休業等の対象となる子の範囲について

- ・ 特別養子縁組の監護期間中の子、養子縁組里親に委託されている子といった法律上の親子関係に準じると言えるような関係については、育児休業制度等育児に関する制度の対象とすることが適当である。

(4) 妊娠・出産・育児休業・介護休業をしながら継続就業しようとする男女労働者の就業環境の整備について

- ・ 妊娠・出産・育児休業・介護休業をしながら継続就業しようとする男女労働者の就業環境の整備については、事業主による妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱いのみならず、上司・同僚からの行為を防止することが求められるが、防止措置の対象となる範囲については、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及び育児休業、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（以下「育児・介護休業法」という。）に規定される不利益取扱いにおける「理由となる事由」や「行為類型」を前提とすることが適当である。
- ・ 上司・同僚からの行為を防止するための措置については、セクシュアルハラスメントの防止のために事業主に義務づけられている措置を参考に、事業主に雇用管理上必要な措置を義務づけることが適当である。
- ・ また、防止措置の対象とする具体的な範囲や当該防止措置の具体的な内容については、指針等において示すことが適当である。
- ・ 当該防止措置義務を課すことや、企業での取組の好事例等効果的な方策の

周知、前回の育児・介護休業法の改正で設けられた男性の育児休業取得促進のための制度（パパ・ママ育休プラス等）の周知などにより、男性の育児休業の取得の促進を図ることが適当である。

(5) 派遣労働者に対する妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱い等について

- ・ (4) に規定する防止措置義務について、派遣先で就業する派遣労働者については、派遣先もまた、事業主とみなして、当該措置義務を適用することが適当である。
- ・ 育児・介護休業法に規定する、事業主による育児休業等の取得等を理由とする不利益取扱いの禁止について、派遣先で就業する派遣労働者については、派遣先もまた、事業主とみなして、当該不利益取扱いの禁止を適用することが適当である。
- ・ また、育児休業取得後の就業機会の確保の努力を派遣元において行うべきことを明確化し、周知することが適当である。

3 その他

- ・ 行政刷新会議「事業仕分け」で指定法人の在り方について法改正を含め指摘されたこと、現在指定されている法人はなく、今後も指定される見込みはないことから、指定法人に関する規定を廃止することが適当である。

雇用保険法等の一部を改正する法律案 要綱



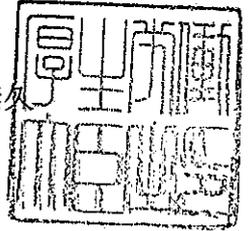
厚生労働省発職0113第1号

平成28年1月13日

労働政策審議会

会長 樋口 美雄 殿

厚生労働大臣 塩崎 恭久



別紙「雇用保険法等の一部を改正する法律案要綱」について、貴会の意見を
求める。

雇用保険法等の一部を改正する法律案要綱

第一 改正の趣旨

少子高齢化が進展する中で高齢者、女性等の就業促進及び雇用継続を図るため、六十五歳以上の者への雇用保険の適用拡大、雇用保険の就職促進給付の拡充、シルバー人材センターの業務拡大、育児休業及び介護休業の取得要件の緩和、介護休業給付の給付率の引上げ、妊娠・出産・育児期を通じた事業主への雇用管理上の措置の義務付け等を行うとともに、失業等給付に係る保険料率の引下げ等の措置を講ずる。

第二 雇用保険法の一部改正

一 介護休業給付金の改正

1 介護休業給付金の額に係る賃金日額の上限額の変更

介護休業給付金の額に係る賃金日額の上限額について、四十五歳以上六十歳未満の受給資格者に係る賃金日額の上限額（注1）とすること。

（注1） 一万五千六百二十円

2 介護休業給付金に関する暫定措置

介護休業給付金の額について、当分の間、被保険者が休業を開始した日に受給資格者となったものとみなしたときに算定されることとなる賃金日額に支給日数を乗じて得た額の百分の六十七に相当する額に引き上げるものとする。

二 雇用安定事業等の改正

第五の一の4の高年齢者の雇用に資する事業のうち、雇用の安定に係るものについては雇用安定事業として、能力の開発及び向上に係るものについては能力開発事業として行うことができるものとする。

第三 雇用保険法の一部改正

一 雇用保険の適用対象の拡大等

1 六十五歳に達した日以後に新たに雇用される者に対する雇用保険の適用

六十五歳に達した日以後に新たに雇用される者について雇用保険の適用の対象とし、六十五歳以上の被保険者を高年齢被保険者とする。

2 高年齢被保険者に対する失業等給付の支給

- (一) 高年齢被保険者が失業した場合には、高年齢求職者給付金を支給するものとする。
- (二) (一)により高年齢求職者給付金の支給を受けることができる資格を有する者について、就業促進手当（第五十六条の三第一項第二号に該当する者に支給されるもの（注2）に限る。）、移転費及び三の求職活動支援費の支給対象とすること。

(注2) 常用就職支度手当（身体障害者その他の就職が困難な者として厚生労働省令で定めるものが安定した職業に再就職した場合に、基本手当日額に支給残日数に相当する日数に十分の四を乗じて得た数を乗じて得た額を支給するもの）をいう。

- (三) 高年齢被保険者等（注3）について、教育訓練給付金の支給対象とすること。
(注3) 教育訓練を開始した日が高年齢被保険者でなくなった日から一年以内にある者を含む。
- (四) 高年齢被保険者について、育児休業給付金及び介護休業給付金の支給対象とすること。

二 就業促進手当の改正

厚生労働省令で定める安定した職業に就いた者であって、基本手当の支給残日数が所定給付日数の三

分の一以上であるものに支給される就業促進手当の支給額を、基本手当日額に支給残日数に相当する日数に十分の六（支給残日数が所定給付日数の三分の二以上であるものにあつては、十分の七）を乗じて得た数を乗じて得た額とすること。

三 広域求職活動費の改正

広域求職活動費の名称を求職活動支援費に改め、受給資格者等（受給資格者、高年齢受給資格者、特例受給資格者又は日雇受給資格者をいう。）が求職活動に伴い次のいずれかに該当する行為をする場合において、公共職業安定所長が厚生労働大臣の定める基準に従つて必要があると認めたとときに、支給するものとする。

(一) 公共職業安定所の紹介による広範囲の地域にわたる求職活動（注4）

（注4）受給資格者等が公共職業安定所の紹介により往復二〇〇キロ以上の遠隔地の求職活動を行う場合の交通費等を支給する予定〔局長通知〕。

(二) 公共職業安定所の職業指導に従つて行う職業に関する教育訓練の受講その他の活動（注5）

（注5）求職活動に際して必要性が高い短期の資格講座を受講する場合の受講費の一定割合を支給

する予定〔省令〕。

(三) 求職活動を容易にするための役務の利用（注6）

（注6） 求職活動に際して子どもの一時預かりを利用する場合の費用の一定割合を支給する予定〔省令〕。

四 育児休業給付金の支給対象となる子の範囲の拡大

育児休業給付金の支給対象となる被保険者の養育する子について、被保険者が当該被保険者との間における特別養子縁組の成立について家庭裁判所に請求した者であつて当該被保険者が現に監護するもの、児童福祉法第二十七条第一項第三号の規定により同法第六条の四第一項に規定する里親である被保険者に委託されている児童のうち当該被保険者が養子縁組によつて養親となることを希望している者及びその他これらに準ずる者として厚生労働省令で定める者に、厚生労働省令で定めるところにより委託されている者（注7）を新たに対象にするものとする。

（注7） 児童相談所において養子縁組を希望する里親に児童を委託しようとしたが、実親の同意が得られなかったため、養育里親として当該里親に委託されている児童とする予定〔省令〕。

五 介護休業給付金の支給回数制限の緩和

被保険者が対象家族を介護するための休業について、対象家族一人につき三回までの休業を介護休業給付金の支給対象とすること。

六 その他

その他所要の改正を行うこと。

第四 労働保険の保険料の徴収等に関する法律の一部改正

一 雇用保険率の改正

雇用保険率について、千分の十五・五（うち失業等給付に係る率千分の十二）（農林水産業及び清酒製造業については千分の十七・五（同千分の十四）、建設業については千分の十八・五（同千分の十五））とすること。（注８）

（注８）平成二十八年度における失業等給付に係る雇用保険率については弾力条項の規定（第十二条第五項）に基づき、千分の八とする予定〔告示〕。

二 厚生労働省令で定める年齢以上の労働者に関する保険料免除措置の廃止

厚生労働省令で定める年齢（注9）以上の労働者を使用する事業に係る一般保険料の額から、事業主がその事業に使用する当該労働者に支払う賃金の総額に雇用保険率を乗じて得た額を超えない額を減じることができることとする規定等を廃止すること。

（注9）六十四歳としている。

第五 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部改正

一 地域の実情に応じた高年齢者の多様な就業の機会の確保

1 地方公共団体は、5の協議会における協議を経て、地域の実情に応じた高年齢者の多様な就業の機会の確保に関する計画（以下「地域高年齢者就業機会確保計画」という。）を策定し、厚生労働大臣に協議し、その同意を求めることができるものとする。

2 地域高年齢者就業機会確保計画には、その対象となる区域、国が実施する高年齢者の雇用に資する事業に関する事項等を定めるものとともに、地方公共団体及び5の協議会の構成員その他の関係者が実施する高年齢者の就業の機会の確保に資する事業に関する事項等についても定めるよう努めるものとする。

3 地方公共団体は、1の同意を得た地域高年齢者就業機会確保計画を変更しようとするときは、厚生労働大臣に協議し、その同意を得なければならないものとする。

4 政府は、1の同意を得た地域高年齢者就業機会確保計画に係る国が実施する高年齢者の雇用に資する事業について、雇用保険法の雇用安定事業又は能力開発事業として行うものとする。

5 地方公共団体、関係機関、シルバー人材センター、事業主団体、高年齢者の就業に関連する業務に従事する者その他の関係者は、高年齢者の多様な就業の機会の確保に関する地域の課題について情報を共有し、連携の緊密化を図るとともに、地域高年齢者就業機会確保計画に関し必要な事項その他地域の実情に応じた高年齢者の多様な就業の機会の確保の方策について協議を行うための協議会を組織することができるものとする。

6 5の協議会において協議が調った事項については、当該協議会の構成員は、その協議の結果を尊重しなければならないものとする。

二 シルバー人材センター等の業務拡大に係る業種等の指定等

1 都道府県知事は、シルバー人材センター又はシルバー人材センター連合（以下「シルバー人材セン

ター等」という。)が行う業務に関し、その取り扱う範囲を拡張することにより高年齢退職者の就業機会の確保に相当程度寄与することが見込まれる業種及び職種(以下「業種等」という。)であつて、厚生労働省令で定める基準に適合するものを、市町村(特別区を含む。2、4及び6において同じ。)の区域ごとに指定することができるものとする。

2 都道府県知事は、1の指定をしようとするときは、あらかじめ、当該指定に係る市町村の長、当該指定に係るシルバー人材センター等、指定しようとする業種等に係る有料の職業紹介事業又は労働者派遣事業等を営む事業者を当該指定に係る市町村の区域において代表する者及び当該区域の労働者を代表する者の意見を聴かなければならないものとする。

3 都道府県知事は、1の指定をしようとするときは、あらかじめ、厚生労働大臣に協議しなければならないものとする。

4 シルバー人材センター等は、1により指定された業種等について有料の職業紹介事業(就業の場所が当該市町村の区域内にある求人に係るものに限る。)又は労働者派遣事業(派遣就業の場所が当該市町村の区域内にある場合に限る。)を行う場合において、臨時的かつ短期的な就業及びその他の軽

易な業務に係る就業に加え、高年齢退職者の能力を活用して行う業務に係る就業を取り扱うものとする。

5 都道府県知事は、1の指定をした業種等が1の基準に適合しなくなったときは、遅滞なく、その指定を取り消すものとする。

6 都道府県知事は、1の指定又は5の取消しをしたときは、当該指定又は取消しをした業種等及び当該指定又は取消しに係る市町村の区域を公示しなければならないものとする。

三 その他

その他所要の改正を行うこと。

第六 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の一部改正

一 職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置の新設

1 事業主は、職場において行われるその雇用する女性労働者に対する次に掲げる言動により当該女性労働者の就業環境が害されることのないよう、当該女性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雇用管理上必要な措置を講じなければならないものとする。

(一) 労働基準法第六十五条第一項の規定による休業その他の妊娠又は出産に関する厚生労働省令で定める制度又は措置の利用に関する言動

(二) 妊娠したこと、出産したことその他の妊娠又は出産に関する事由であつて厚生労働省令で定めるものに関する言動

2 厚生労働大臣は、1の規定に基づき事業主が講ずべき措置に関して、必要な指針を定めるものとする。

二 その他

その他所要の改正を行うこと。

第七 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

一 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の適用に関する特例の追加
労働者派遣の役務の提供を受ける者もまた派遣労働者を雇用する事業主とみなして適用する事項に、

第六の一の1の措置を加えるものとする。

二 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適用に関する特例の新設

労働者派遣の役務の提供を受ける者がその指揮命令の下に労働させる派遣労働者の当該労働者派遣に係る就業に関しては、当該労働者派遣の役務の提供を受ける者もまた、当該派遣労働者を雇用する事業主とみなして、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十条（同法第十六条、第十六条の四及び第十六条の七において準用する場合を含む。）、第十六条の十、第十八条の二、第二十条の二及び第二十三条の二の規定並びに第九の七の措置を適用するものとする。

第八 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

一 指定法人の廃止

対象労働者等の福祉の増進を図ることを目的とする指定法人に係る規定を削除すること。

二 その他

その他所要の改正を行うこと。

第九 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

一 育児休業の改正

1 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において、育児休業とは

、労働者（日々雇用される者を除く。以下二から七までにおいて同じ。）が、その子（特別養子縁組の成立について家庭裁判所に請求した者であつて、当該労働者が現に監護するもの、児童福祉法第二十七条第一項第三号の規定により同法第六条の四第一項に規定する里親である労働者に委託されている児童のうち、当該労働者が養子縁組によつて養親となることを希望している者及びその他これらに準ずる者として厚生労働省令で定める者に、厚生労働省令で定めるところにより委託されている者（注10）を含む。2及び三において同じ。）を養育するためにする休業をいうものとする。

（注10） 児童相談所において養子縁組を希望する里親に児童を委託しようとしたが、実親の同意が得られなかったため、養育里親として当該里親に委託されている児童とする予定〔省令〕。

2 一歳に満たない子についてする育児休業について、期間を定めて雇用される者にあつては、次のいずれにも該当するものに限り、その事業主に育児休業の申出をすることができるものとする。

- (一) 当該事業主に引き続き雇用された期間が一年以上である者
- (二) その養育する子が一歳六か月に達する日までに、その労働契約（労働契約が更新される場合にあつては、更新後のもの）が満了することが明らかでない者

二 介護休業の改正

- 1 労働者は、その事業主に申し出ることににより、九十三日を限度として、対象家族一人につき三回の介護休業をすることができるものとする。
- 2 期間を定めて雇用される者にあつては、次のいずれにも該当するものに限り、その事業主に介護休業の申出をすることができるものとする。

(一) 当該事業主に引き続き雇用された期間が一年以上である者

- (二) 介護休業開始予定日から起算して九十三日を経過する日から六月を経過する日までに、その労働契約（労働契約が更新される場合にあつては、更新後のもの）が満了することが明らかでない者
- 3 介護休業申出の撤回がなされ、かつ、当該撤回に係る対象家族について当該撤回後になされる最初の介護休業申出が撤回された場合においては、その後になされる当該対象家族についての介護休業申出については、事業主は、これを拒むことができるものとする。

三 子の看護休暇の改正

- 1 子の看護休暇に関する制度について、一日の所定労働時間が短い労働者として厚生労働省令で定め

る者（注11）以外の者は、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働省令で定める一日未満の単位（注12）で取得することができるものとする。

（注11） 一日の所定労働時間が四時間以下の労働者とする予定〔省令〕。

（注12） 半日（所定労働時間の二分の一）とし、労使協定により、所定労働時間の二分の一以外の「半日」も可能とする予定〔省令〕。

2 当該事業主と当該労働者が雇用される事業所の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、その事業所の労働者の過半数で組織する労働組合がないときはその労働者の過半数を代表する者との書面による協定（以下「労使協定」という。）で子の看護休暇を取得することができるができないものとして定めることのできる労働者に、業務の性質若しくは業務の実施体制に照らして、1の厚生労働省令で定める一日未満の単位で子の看護休暇を取得することが困難と認められる業務に従事する労働者（1の厚生労働省令で定める一日未満の単位で取得しようとする者に限る。）を加えるものとする。

四 介護休暇の改正

三と同様の改正を行うこと。

五 介護のための所定外労働の制限の新設

1 事業主は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者であつて、労使協定で、次に掲げる労働者のうち所定外労働の制限の請求をできないものとして定められた労働者に該当しない労働者が当該対象家族を介護するために請求した場合においては、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、所定労働時間を超えて労働させてはならないものとする。

(一) 当該事業主に引き続き雇用された期間が一年に満たない労働者

(二) のほか、当該請求をできないこととするについて合理的な理由があると認められる労働者として厚生労働省令で定めるもの（注13）

（注13）一週間の所定労働日数が二日以下の労働者とする予定〔省令〕。

2 1の請求は、厚生労働省令で定めるところにより、その期間中は所定労働時間を超えて労働させてはならないこととなる一の期間（一月以上一年以内の期間に限る。以下「五の2の制限期間」という。）について、その初日（以下「制限開始予定日」という。）及び末日（以下「制限終了予定日」という。）

いう。)とする日を明らかにして、制限開始予定日の一月前までにしなければならないものとする。この場合において、五の2の制限期間については、第十七条第二項前段(第十八条第一項において準用する場合を含む。)に規定する制限期間と重複しないようにしなければならないものとする。

3 1の請求がされた後制限開始予定日とされた日の前日までに、対象家族の死亡その他の厚生労働省令で定める事由(注14)が生じたときは、当該請求は、されなかったものとみなすものとする。

(注14) 対象家族の死亡、対象家族と労働者との親族関係の消滅、労働者が対象家族を介護できない状態となったこととする予定〔省令〕。

4 1の請求に係る対象家族の死亡その他の厚生労働省令で定める事由(注15)が生じた場合又は労働基準法第六十五条の規定による休業、育児休業若しくは介護休業が始まった場合においては、制限終了予定日前においても五の2の制限期間が終了すること。

(注15) 対象家族の死亡、対象家族と労働者との親族関係の消滅、労働者が対象家族を介護できない状態となったこととする予定〔省令〕。

六 介護のための所定労働時間の短縮等の措置の改正

1 事業主は、その雇用する労働者のうち、その要介護状態にある対象家族を介護する労働者であつて介護休業をしていないものに関して、厚生労働省令で定めるところ（注16）により、労働者の申出に基づく連続する三年の期間以上の期間における所定労働時間の短縮その他の当該労働者が就業しつつその要介護状態にある対象家族を介護することを容易にするための措置（以下「介護のための所定労働時間の短縮等の措置」という。）を講じなければならないものとする。ただし、労使協定で、次に掲げる労働者のうち介護のための所定労働時間の短縮等の措置を講じないものとして定められた労働者に該当する労働者については、この限りでないものとする。

(一) 当該事業主に引き続き雇用された期間が一年に満たない労働者

(二) (一)のほか、介護のための所定労働時間の短縮等の措置を講じないこととすることについて合理的な理由があると認められる労働者として厚生労働省令で定めるもの（注17）

(注16) 短時間勤務制度、フレックスタイム制度、始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げの制度及び介護サービスを利用する場合、労働者が負担する費用を助成する制度その他これに準ずる制

度のうちいずれか一つ以上の措置であつて、少なくとも二回以上の申出が可能となる制度とする予定〔省令〕。

(注17) 一週間の所定労働日数が二日以下の労働者とする予定〔省令〕。

2 1の本文の期間は、当該労働者が介護のための所定労働時間の短縮等の措置の利用を開始する日として申し出た日から起算すること。

七 職場における育児休業等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置の新設

事業主は、職場において行われるその雇用する労働者に対する育児休業、介護休業その他の厚生労働省令で定める制度又は措置の利用に関する言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該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雇用管理上必要な措置を講じなければならないものとする。

八 その他

その他所要の改正を行うこと。

第十 施行期日等

一 施行期日

この法律は、平成二十九年一月一日から施行すること。ただし、次に掲げる事項は、それぞれ次に定める日から施行すること。

1 第八 公布の日

2 第二の二、第四の一及び第五 平成二十八年四月一日

3 第二の一 平成二十八年八月一日

4 第四の二 平成三十二年四月一日

二 経過措置及び関係法律の整備

この法律の施行に関し必要な経過措置を定めるとともに、関係法律の規定の整備を行うこと。

労審発第 828 号

平成 28 年 1 月 15 日

厚生労働大臣

塩崎 恭久 殿

労働政策審議会

会長 樋口 美雄



平成 28 年 1 月 13 日付け厚生労働省発職 0113 第 1 号をもって労働政策審議会に諮問のあった「雇用保険法等の一部を改正する法律案要綱」については、本審議会は、下記のとおり答申する。

記

別紙 1 「記」 及び別紙 2 「記」 のとおり。

平成28年1月15日

労働政策審議会
会長 樋口 美雄 殿

労働政策審議会 職業安定分科会
分科会長 阿部 正浩

「雇用保険法等の一部を改正する法律案要綱」について

平成28年1月13日付け厚生労働省発職0113第1号をもって労働政策審議会に諮問のあった標記については、本分科会は、下記のとおり報告する。

記

別紙1-1「記」及び別紙1-2「記」のとおり。

平成28年1月14日

労働政策審議会職業安定分科会
分科会長 阿部 正浩 殿

労働政策審議会職業安定分科会
雇用保険部会
部会長 岩村 正彦

「雇用保険法等の一部を改正する法律案要綱」について

平成28年1月13日付け厚生労働省発職0113第1号をもって労働政策審議会に諮問のあった標記については、本部会は、下記のとおり報告する。

記

厚生労働省案は、おおむね妥当と認める。

平成 28 年 1 月 13 日

労働政策審議会 職業安定分科会
分科会長 阿部 正浩 殿

労働政策審議会 職業安定分科会
雇用対策基本問題部会
部会長 阿部 正浩

「雇用保険法等の一部を改正する法律案要綱」について

平成 28 年 1 月 13 日付け厚生労働省発職 0113 第 1 号をもって労働政策審議会に諮問のあった標記については、本部会は、下記のとおり報告する。

記

厚生労働省案は、おおむね妥当と認める。

平成28年1月13日

労働政策審議会
会長 樋口 美雄 殿

雇用均等分科会
分科会長 田島 優子

「雇用保険法等の一部を改正する法律案要綱」について

平成28年1月13日付け厚生労働省発職0113第1号をもって労働政策審議会に諮問のあった標記については、本分科会は、下記のとおり報告する。

記

本分科会は、厚生労働省案は、おおむね妥当と認める。

平成27年3月2日

労働政策審議会

会長 樋口 美雄 殿

労働条件分科会

分科会長 岩村 正彦

「労働基準法等の一部を改正する法律案要綱」について

平成27年2月17日付け厚生労働省発基0217第4号をもって労働政策審議会に諮問のあった標記については、本分科会は、下記のとおり報告する。

記

1 「労働基準法等の一部を改正する法律案要綱」のうち、労働基準法の一部改正関係及び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関係については、別添のとおりとして、おおむね妥当と考える。

2 労働者代表委員から、要綱第一の五の企画業務型裁量労働制について、みなし労働時間制のもとに長時間労働に対する抑止力が作用せず、その結果、長時間労働となるおそれが高まる労働者の範囲が拡大することとなることから対象業務を追加することは認められない、要綱第一の六の特定高度専門業務・成果型労働制（高度プロフェッショナル制度）について、既に柔軟な働き方を可能とする他の制度が存在し、現行制度のもとでも成果と報酬を連動させることは十分可能であり現に実施されていること及び長時間労働となるおそれがあること等から新たな制度の創設は認められない、との意見があった。

なお、労働者代表委員からは、長時間労働による労働者の健康被害の予防とワーク・ライフ・バランスの確保を図るため、実効的な労働時間法制を整備すべきであり、とりわけ、すべての労働者を対象に労働時間の量的上限規制及び休息时间（勤務間インターバル）規制を導入すべき、との意見もあった。

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

一 フレックスタイム制（第三十二条の三及び第三十二条の三の二関係）

1 フレックスタイム制の清算期間の上限を三箇月とするとともに、使用者は、清算期間が一箇月を超える場合においては、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範囲内において労働させることができるものとすること。

2 一箇月を超える清算期間を定めるフレックスタイム制の労使協定（その事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定をいう。以下同じ。）については、行政官庁への届出を要するものとする。

3 フレックスタイム制が適用される一週間の所定労働日数が五日の労働者について、労使協定により、労働時間の限度について、清算期間における所定労働日数に八時間乗じて得た時間とする旨を定

めたときは、使用者は、当該清算期間を平均し一週間当たりの労働時間が当該清算期間における日数を七で除して得た数をもってその時間を除して得た時間を超えない範囲内で労働させることができるものとする。

4 使用者は、清算期間が一箇月を超えるものであるときの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、当該労働者を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ときは、その超えた時間の労働について法定割増賃金に係る規定の例により割増賃金を支払わなければならないものとする。

二 時間外労働（第三十六条第二項及び第五項関係）

1 労働時間の延長を適正なものとするために厚生労働大臣が定める基準（以下「限度基準」という。）を定めるに当たり考慮する事項として、労働者の健康を追加するものとする。

2 限度基準に関する行政官庁の助言及び指導に当たり、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ぬものとする。

三 企画業務型裁量労働制（第三十八条の四第一項、第四項及び第五項関係）

1 対象業務に次の業務を追加すること。

(一) 事業の運営に関する事項について繰り返し、企画、立案、調査及び分析を行い、かつ、これらの

成果を活用し、当該事項の実施を管理するとともにその実施状況の評価を行う業務

(二) 法人である顧客の事業の運営に関する事項についての企画、立案、調査及び分析を行い、かつ、

これらの成果を活用した商品の販売又は役務の提供に係る当該顧客との契約の締結の勧誘又は締結を行う業務

2 対象業務に従事する労働者の労働時間の状況に応じた当該労働者の健康及び福祉を確保するための措置であつて、当該労働者に対する有給休暇（年次有給休暇を除く。）の付与、健康診断の実施その他の厚生労働省令で定めるものを企画業務型裁量労働制の委員会の決議で定めるところにより使用者が講ずるものとする。

3 企画業務型裁量労働制において、使用者が具体的な指示をしない時間配分の決定に、始業及び終業の時刻の決定が含まれることを明確化すること。

4 2の措置の実施状況についての行政官庁への報告は、定期的に行わなくてもよいこととする。

四 年次有給休暇（第三十九条第七項及び第八項関係）

- 1 使用者は、年次有給休暇の日数が十日以上の労働者に対し、年次有給休暇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（雇入れの日から起算して六箇月を超えて継続勤務する日をいう。）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。）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ものとする。ただし、年次有給休暇を当該年次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ものとする。

- 2 1にかかわらず、労働者の時季指定又は計画的付与制度により年次有給休暇を与えた場合は、当該与えた日数分については、使用者は時季を定めることにより与えることを要しないものとする。

五 特定高度専門業務・成果型労働制（第四十一条の二関係）

- 1 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、当該委員会が委員の五分の四以上の多数による議決により(一)から(八)までに掲げる事項について決議をし、かつ、使用者が、当該決議を行政官庁に届け出た場合において、(二)に掲げる労働者の範囲に属する労働者(以下「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者を当該事業場における(一)に掲げる業務に就かせたときは、労働基準法第四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ものとする。ただし、(三)及び(四)の措置を使用者が講じていない場合は、この限りではないものとする。

(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「対象業務」という。)

(二) 特定高度専門業務・成果型労働制の下で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（1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（以下「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、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、深夜業の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 一年間を通じ百四日以上、かつ、四週間を通じ四日以上の日を確保すること。

(五) 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（年次有給休暇を除く。）の付与
、健康診断の実施その他の厚生労働省令で定めるものを当該決議で定めるところにより使用者が講
ずること。

(六) 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。

(七) 使用者は、同意をしなかっ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。

(八) (一)から(七)までに掲げるもののほか、厚生労働省令で定める事項

2 1の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、1の(四)及び(五)の措置の実施状況を行政官庁に報告しなければならないものとする事。

3 企画業務型裁量労働制の委員会に関する事項は、1の委員会について準用するものとする事。

六 罰則（第二百二十条関係）

一の2及び四の1に違反した使用者に対し、所要の罰則を科す事。

七 中小事業主に対する一箇月について六十時間を超える時間外労働に対する割増賃金率の適用（第三百三

十八条関係）

中小事業主に対する一箇月について六十時間を超える時間外労働に対する通常の労働時間の賃金の計算額の五割以上の率で計算した割増賃金の支払義務の適用猶予に係る規定を廃止する事。

八 その他

その他所要の規定の整備を行う事。

第二 労働安全衛生法の一部改正

一 事業者は、特定高度専門業務・成果型労働制の対象となる労働者であつて、その健康管理時間が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ものとする。こと。（第六十六条の八の二第一項関係）

二 一の労働者は、一の面接指導を受けなければならないものとする。また、事業者は、一の面接指導の結果を記録しておかなければならないものとする。こと。（第六十六の八の二第二項関係）

三 事業者は、一の面接指導の結果に基づく必要な措置について医師の意見を聴かなければならないものとする。とともに、その必要があると認める場合には、職務内容の変更、有給休暇（年次有給休暇を除く。）の付与、健康管理時間が短縮されるための配慮等の措置を講じなければならないものとする。こと。

（第六十六条の八の二第二項関係）

四 事業者は、一の労働者であつて一の面接指導を行う労働者以外の労働者のうち健康への配慮が必要なものについて、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ものとする。こと。（第六十六条の九関係）

五 一に違反した事業者に対し、所要の罰則を科すこと。（第二百二十条関係）

六 その他所要の規定の整備を行うこと。

第三 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

一 「労働時間等の設定」の定義に、深夜業の回数及び終業から始業までの時間を定めることを追加すること。（第一条の二第二項関係）

二 一定の要件を満たす衛生委員会を労働時間等設定改善委員会とみなす規定を廃止すること。（第七条

第二項関係）

三 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、労使協定により、全部の事業場を通じて一つの委員会であつて、1から3までの要件に適合するもの（以下「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、代替休暇、年次有給休暇の時間単位取得及び計画的付与制度に関する事項について決議が行われたときは、当該決議はこれらの事項に関する労使協定と同様の効果を有するものとする。（第七条の二関係）

1 全部の事業場を通じて一つ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。

2 全部の事業場を通じて一つ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。

3 1及び2に掲げるもののほか、厚生労働省令で定める要件

四 その他所要の規定の整備を行うこと。

第四 附則

一 施行期日（附則第一条関係）

この法律は、平成二十八年四月一日から施行すること。ただし、第一の七については、平成三十一年四月一日から施行すること。

二 経過措置等（附則第二条から附則第十一条まで関係）

1 政府は、この法律の施行後五年を経過した場合において、この法律による改正後の労働基準法第三

十九条第七項及び第八項の規定について、その施行の状況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必要な措置を講ずるものとする。

2 この法律の施行に関し必要な経過措置を定めること。

3 関係法律について所要の改正を行うこと。