

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案要綱

第一 労働基準法の一部改正

一 時間外労働の上限規制

1 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、厚生労働省令で定めるところにより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又は第三十五条の休日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っ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ものとすること。

2 1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) 1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とされる労働者の範囲
- (二) 対象期間（1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。以下同じ。）

- (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

注 (五)の厚生労働省令で定める事項として、3の上限を超えて労働した労働者に講ずる健康確保措置のほか、限度時間を超えた労働に係る割増賃金の率及び限度時間を超えて労働する場合における手続並びに限度時間を超えて労働する場合に6の(三)を満たすものであることを定めることとする。また、健康確保措置として望ましい内容を7の指針に規定することとする。

- 3 (四)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ものとする。

- 4 3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（一年単位の変形労働

時間制の対象期間として三箇月を超える期間を定めて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）とすること。

5 1の協定においては、2の(一)から(五)まで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3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(2の(四)に関して協定した時間を含め百時間未満の範囲に限る。)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(2の(四)に関して協定した時間を含め七百二十時間を超える範囲に限る。)を定めることができるものとする。この場合において、1の協定に、併せて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(一年単位の変形労働時間制の対象期間として三箇月を超える期間を定めて労働させる場合にあっては、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ものとする。

6 使用者は、1の協定で定めるところによって労働時間を延長して労働させ、又は休日において労働

させる場合であっても、次に掲げる時間について、それぞれ後段に定める要件を満たすものでなければならぬものとする。

(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。

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、1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ものとする。

注 指針には、1の協定で定め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ぬ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ぬ旨を定めることとする。

8 1の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、当該協定で労働時間の延長及び休日の労働を定めるに当たり、当該協定の内容が7の指針に適合したものとなるようにしなければならぬものとする。

9 行政官庁は、7の指針に関し、1の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に対し、必要な助言及び指導を行うことができるものとする。

10 9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ものとする。

11 3から5まで及び6(二)及び(三)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ものとする。

12 工作物の建設の事業については、この法律の施行の日から五年間は、3から5まで及び6(二)及び(三)に係る部分に限る。)は適用しないものとする。この法律の施行の日から五年間を経過した後

、工作物の建設の事業のうち災害時における復旧及び復興の事業については、5のうち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の制限及び6(二)及び(三)に係る部分に限る。)を適用しないものとする。

- 13 自動車の運転の業務については、この法律の施行の日から五年間は、3から5まで及び6(二)及び(三)に係る部分に限る。)は適用しないものとする。この法律の施行の日から五年間を経過した後、5のうち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並びに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を超えることができる月の制限を適用しないものとし、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の制限は九百六十時間を超えない範囲内に限るものとし、6(二)及び(三)に係る部分に限る。)は適用しないものとする。

- 14 医業に従事する医師については、この法律の施行の日から五年間は、3から5まで及び6(二)及び(三)に係る部分に限る。)は適用しないものとする。この法律の施行の日から五年間を経過した後、医業に従事する医師のうち医療の提供の状況等を勘案し厚生労働省令で定める者については、3、

5及び6に定める時間等を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ことができるものとし、4は適用しないものとする。

15 鹿児島県及び沖縄県における砂糖を製造する事業については、この法律の施行の日から三年間は、5のうち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の制限及び6（二）及び（三）に係る部分に限る。）を適用しないものとする。

二 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
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こと。

三 年次有給休暇

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、年次有給休暇の付与後、一年以内の期間に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、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。

注① 使用者が時季を定めるに当たっては、労働者に対して時季に関する意見を聴くものとする。及び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ものとする。これを厚生労働省令で定めることとする。

注② 各労働者の年次有給休暇の取得状況を確実に把握するため、使用者は、年次有給休暇の管理簿を作成しなければならないものとする。これを厚生労働省令で定めることとする。

四 フレックスタイム制

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、清算期間が一箇月を超える場合において、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。と。

注 一の1の協定を届け出て、当該各期間を平均し一週間当たり五十時間を超えて労働させた場合において、その超えた時間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こととする。

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については、行政官庁への届出を要するものとする。

3 完全週休二日制の事業場で、労使協定により、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に八時間を乗じて得た時間とする旨を定めたときは、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。

五 企画業務型裁量労働制

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、調査及び分析を主として行うとともに

、これらの成果を活用し、当該事業の運営に関する事項の実施状況の把握及び評価を行う業務

(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、調査及び分析を主として行う

とともに、これらの成果を活用し、当該顧客に対して販売又は提供する商品又は役務を専ら当該顧客のために開発し、当該顧客に提案する業務（主として商品の販売又は役務の提供を行う事業場において当該業務を行う場合を除く。）

2 対象業務に従事する労働者は、対象業務を適切に遂行するために必要なものとして厚生労働大臣が定める基準に該当する知識、経験等を有するものに限るものとする。

3 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終業から始業までの時間の確保、労働時間が一定の時間を超えないようにする措置、有給休暇（年次有給休暇を除く。六の1の六において同じ。）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、第三十八条の四第一項で定める労使委員会の決議で定めるものを使用者が講ずるものとする。

4 3の決議をする委員は、当該決議の内容が厚生労働大臣が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3の委員会が決議する事項について定める指針に適合したものとなるようにしなければならないものとする。

5 行政官庁は、4の指針に関し、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ものとする。

6 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。

注① 1の(一)の業務は、事業の運営に関する事項の実施方法の改善を行うものであることを指針に定めることとする。

注② 1の(二)の業務は、法人である顧客の事業の運営に関する事項を改善するために行うものであることを指針に定めることとする。

注③ 既製品やその汎用的な組み合わせの営業は対象業務になり得ないこと及び商品又は役務の営業活動に業務の重点がある業務は該当しないことを指針に定めることとする。

注④ 2の対象業務を適切に遂行するために必要なものとして厚生労働大臣が定める基準に該当する

知識、経験等として、少なくとも三年間の勤続を必要とすること等を定めることとする。

注⑤ 3及び6については、専門業務型裁量労働制においても同様の改正を行うこととする。

六 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）

- 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（九）までに掲げる事項について決議をし、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、（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。）であつて書面等の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）から（五）までのいずれか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等の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、一年間を通じ百四日以上、かつ、四週間を通じ四日以上
の休日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、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、年次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。

- (八) 使用者は、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。
- (九) (一)から(八)までに掲げるもののほか、厚生労働省令で定める事項

注① (五)のニ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つた場合を

規定することとする。

注② (五)のニ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。

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)から(六)まで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。

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

七 罰則

一の6、三及び四の2に違反した使用者については、所要の罰則を科すものとする。

注 なお、一の要件に適合しない一の1の協定は無効となり、第三十二条等の違反を構成する。

八 その他

その他所要の規定の整備を行うこと。

第二 じん肺法の一部改正

一 労働者の心身の状態に関する情報の取扱い

(一) 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ものとする。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、この限りでないものとする。

(二) 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ものとする。

(三) 厚生労働大臣は、(一)及び(二)の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。

(四) 厚生労働大臣は、(三)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ものとする。

二 その他

その他所要の規定の整備を行うこと。

第三 雇用対策法の一部改正

一 題名

題名を「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」に改めること。

二 目的等

1 国が、経済社会情勢の変化に対応して、労働に関し、その政策全般にわたり、必要な施策を総合的に講ずることにより、労働市場の機能が適切に発揮され、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、労働生産性の向上等を促進して、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し、これを通じて、労働者の職業の安定と経済的社会的地位の向上とを図るとともに、経済及び社会の発展並びに完全雇用の達成に資することを目的とするものとする。

2 労働者は、職務の内容及び職務に必要な能力等の内容が明らかにされ、並びにこれらを踏まえた評価方法に即した能力等の公正な評価及び当該評価に基づく処遇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。

三 国の施策

国が二の1の目的を達成するため、必要な施策を総合的に講じなければならぬ事項として、次に掲げるものを規定するものとする。

1 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、雇用形態又は就業形態の異なる労働者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。

2 女性の職業及び子の養育又は家族の介護を行う者の職業の安定を図るため、雇用の継続、円滑な再就職の促進、母子家庭の母及び父子家庭の父並びに寡婦の雇用の促進その他のこれらの者の就業を促進するために必要な施策を充実すること。

3 疾病等の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疾病等の治療を受ける者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。

四 事業主の責務

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環境の整備に努めなければならないものとする。

五 基本方針

1 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ものとする。

2 基本方針に定める事項は、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ことの意義に関する事項、国の施策に関する基本的事項等とするものとする。

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ものとする。

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ものとする。

5 厚生労働大臣は、3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ものとする。

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ものとする。

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ものとする。

六 関係行政機関への要請

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ものとする。

七 その他

その他所要の規定の整備を行うこと。

第四 労働安全衛生法の一部改正

一 面接指導等

1 新たな技術、商品又は役務の研究開発に係る業務に従事する労働者に対する面接指導等

(一) 事業者は、その労働時間が厚生労働省令で定める時間を超える労働者（新たな技術、商品又は役務の研究開発に係る業務に従事する者に限る。）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ものとする。

注 労働時間について、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月当たり百時間を超えた労働者について面接指導を実施すべき旨を厚生労働省令で定めることとする。

(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。

(三) 事業者は、(一)の面接指導の結果の記録、当該面接指導の結果に基づく必要な措置についての医師の意見の聴取、及びその必要があると認める場合の就業場所の変更、職務内容の変更、有給休暇（年次有給休暇を除く。）の付与、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少等の措置を講じなければならないものとする。

2 特定高度専門業務・成果型労働制の対象労働者に対する面接指導等

- (一) 事業者は、特定高度専門業務・成果型労働制の対象労働者であつて、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。

注 健康管理時間について、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月当たり百時間を超えた労働者について面接指導を実施すべき旨を厚生労働省令で定めることとする。

- (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。

- (三) 事業者は、(一)の面接指導の結果の記録、当該面接指導の結果に基づく必要な措置についての医師の意見の聴取、及びその必要があると認める場合の職務内容の変更、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。

注① その他の面接指導に係る事項として、1及び第六十六条の八の面接指導制度に関し、全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ものとする旨を厚生労働省令で定めることとする。

注② その他の面接指導に係る事項として、第六十六条の八の面接指導の対象となる時間要件について、厚生労働省令を改正し、一週間当たり四十時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間が一月当たり八十時間を超えた場合とすることとする。

二 産業医・産業保健機能の強化

1 産業医の活動環境の整備

(一) 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ものとする。

注 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及び能力の維持向上に努めなければならない旨を厚生労働省令で定めることとする。

(二) 事業者は、産業医の勧告を受けたときは、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ならないものとする。

注① 産業医は、勧告をしようとするときは、あらかじめ、当該勧告の内容について、事業者の意

見を求めなければならぬ旨を厚生労働省令で定めることとする。

注② 事業者は、産業医の勧告を受けたときは、当該勧告の内容及び当該勧告の内容を受けて講じた措置の内容を記録し、これを保存しなければならない旨を厚生労働省令で定めることとする。

(三) 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ものとする。

(四) 第十三条の二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は、その事業場における同条に規定する者の業務の内容その他の同条に規定する者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、労働者に周知させるように努めなければならないものとする。

注① (三)及び(四)の厚生労働省令で定める事項について、産業医又は第十三条の二に規定する者の業務の内容、産業医又は同条に規定する者への健康相談の申出方法及び産業医又は同条に規定す

る者の労働者の心身の状態に関する情報の取扱方法とする旨を厚生労働省令で定めることとする。

注② (三)及び(四)の厚生労働省令で定める方法について、常時各作業場の見やすい場所に掲示し、若しくは備え付けること、書面を労働者に交付すること又は磁気テープ、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とする旨を厚生労働省令で定めることとする。

(五) 事業者は、産業医又は第十三条の二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、産業医又は同条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に努めなければならないものとする。

注① その他の産業医の活動環境の整備に係る事項として、事業者は、産業医を解任したとき又は産業医が辞任したときは、その旨及びその理由を衛生委員会又は安全衛生委員会に報告しなければならない旨を厚生労働省令で定めることとする。

注② その他の産業医の活動環境の整備に係る事項として、事業者が産業医に与えなければならない

産業医の具体的な権限を厚生労働省令で例示することとする。

2 産業医に対する情報提供等

(一) 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ものとする。

(二) 第十三条の二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は、同条に規定する者に対し、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同条に規定する者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するように努めなければならないものとする。

注 (一) 及び (二) の厚生労働省令で定める情報について、第六十六条の五第一項等による就業上の措置の内容（措置を講じていない場合には、その旨及びその理由）、一週間について四十時間を超えて労働した場合におけるその超えた時間が一月当たり八十時間を超えた労働者の氏名及び当該労働者に係る超えた時間に関する情報並びに労働者の業務に関する情報であつて産業医又は第十三

条の二に規定する者が当該労働者の健康管理等を行うために必要と認めるものとする旨を厚生労働省令で定めることとする。

- (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ものとする。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、この限りでないものとする。
- (四) 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ものとする。
- (五) 厚生労働大臣は、(三)及び(四)の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。
- (六) 厚生労働大臣は、(五)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ものとする。

注 その他の産業医・産業保健機能の強化に係る事項として、事業者は、衛生委員会の意見及び当該意見を踏まえて講じた措置の内容を記録し、これを保存しなければならない旨を厚生労働省令で定めることとする。

三 罰則

一の1の(一)及び一の2の(一)に違反した事業者については、所要の罰則を科すものとする。

四 その他

その他所要の規定の整備を行うこと。

第五 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 待遇に関する情報の提供等

1 労働者派遣の役務の提供を受けようとする者は、第二十六条第一項の規定により労働者派遣契約を締結するに当たっては、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ものとする。

2 1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、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ものとする。

3 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1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ものとする。

4 派遣先は、1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ものとする。

5 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2の1及び2（2の3の協定に係る労働者派遣にあつては、2の3（二）から（五）までに係る部分に限る。）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もの

とすること。

二 不合理な待遇の禁止等

1 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ものとする。

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同一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たと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ものとする。

3 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（八の1の教育訓練、八の2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。3において同じ。）について、次に掲げる事項を定めたときは、1及び2は、(一)に掲げる範囲に属する派遣労働者の待遇について適用しないものとする。ただし、(二)、(四)若しくは(五)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(三)に関して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、この限りでないものとする。

(一) その待遇が当該協定で定めるところによることとされる派遣労働者の範囲

(二) (一)に掲げる範囲に属する派遣労働者の賃金の決定の方法（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 派遣労働者の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、能力又は経験等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、(二)の賃金の決定の方法により賃金を決定するに当たっては、職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験等を公正に評価し、その賃金を決定すること。

(四) (一)に掲げる範囲に属する派遣労働者の待遇（賃金を除く。(四)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、(一)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基づく教育訓練を実施すること。

(六) (一)から(五)までに掲げるもののほか、厚生労働省令で定める事項

4 3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ものとする。

三 職務の内容等を勘案した賃金の決定

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（二の2の派遣労働者及び二の3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、能力又は経験等を勘案し、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ものとする。

四 就業規則の作成の手續

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ものとする。

五 待遇に関する事項等の説明

1 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（2において「文書の交付等」という。）により、(一)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、(二)に掲げる措置の内容を説明しなければならないものとする。

(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) 二の1から3まで及び三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(一)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

2 派遣元事業主は、労働者派遣（二の3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、(一)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、(二)に掲げる措置の内容を説明しなければならないもの
とすること。

(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1の(一)に掲げる事項(厚生労働省令で定めるものを除く。)

(二) 1の(二)に掲げる措置の内容

3 派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者から求めがあったときは、当該派遣労働者に対し、当該派遣労働者と一の2の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二から四まで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って考慮した事項を説明しなければならないものとする。

4 派遣元事業主は、派遣労働者が3による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不利益な取扱いをしてはならないものとする。

六 派遣先への通知

派遣元事業主が労働者派遣をするときに派遣先に通知しなければならない事項に、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を追加すること。

七 派遣元管理台帳

派遣元管理台帳に記載しなければならない事項に、協定対象派遣労働者であるか否かの別を追加すること。

八 適正な派遣就業の確保等

1 派遣先は、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者について、当該派遣労働者を雇用する派遣元事業主からの求めに応じ、当該派遣労働者が従事する業務と同種の業務に従事するその雇用する労働者が従事する業務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練については、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、当該派遣労働者が既に当該業務に必要な能力を有している場合その他厚生労働省令で定める場合を除き、当該派遣労働者に対しても、これを実施する等必要な措置を講じなければならないものとする。

2 派遣先は、当該派遣先に雇用される労働者に対して利用の機会を与える福利厚生施設であつて、業務の円滑な遂行に資するものとして厚生労働省令で定めるものについては、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者に対しても、利用の機会を与えなければならないものとする。

3 第四十条第一項に定めるもの並びに1及び2のもののほか、派遣先は、その指揮命令の下に労働さ

せる派遣労働者について、当該派遣就業が適正かつ円滑に行われるようにするため、適切な就業環境の維持、診療所等の施設であつて現に当該派遣先に雇用される労働者が通常利用しているもの（２の厚生労働省令で定める福利厚生施設を除く。）の利用に関する便宜の供与等必要な措置を講ずるよう配慮しなければならないものとする。

4 派遣先は、第三十条の二の規定による措置並びに二の1から3まで及び五の3の措置が適切に講じられるようにするため、派遣元事業主の求めに応じ、当該派遣先に雇用される労働者に関する情報、当該派遣労働者の業務の遂行の状況その他の情報であつて当該措置に必要なものを提供する等必要な協力をするように配慮しなければならないものとする。

九 派遣先管理台帳

派遣先管理台帳に記載しなければならない事項に、協定対象派遣労働者であるか否かの別を追加すること。

十 紛争の解決

1 苦情の自主的解決

(一) 派遣元事業主は、二及び五に関し、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ものとする。

(二) 派遣先は、八の1及び2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ものとする。

2 紛争の解決の促進に関する特例

二及び五についての派遣労働者と派遣元事業主との間の紛争並びに八の1及び2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、3及び4によるものとする。

3 紛争の解決の援助

(一) 都道府県労働局長は、2の紛争に関し、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とする。

(二) 派遣元事業主及び派遣先は、派遣労働者が(一)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ものとする。

4 調停

(一) 都道府県労働局長は、2の紛争について、当該紛争の当事者の双方又は一方から調停の申請があっ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。

(二) 3の(二)は、派遣労働者が(一)の申請をした場合について準用するものとする。

(三) (一)の調停の手続については、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の規定を準用するものとする。また、必要な読替えを行うものとする。

十一 公表等

厚生労働大臣による勧告及び公表の対象に、一の1若しくは4又は八の1若しくは2に違反している場合及びこれらに違反して第四十八条第一項の規定による指導又は助言を受けたにもかかわらずなおこれらに違反するおそれがあると認める場合を追加すること。

十二 その他

その他所要の規定の整備を行うこと。

第六 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追加すること。
- 二 「事業主等の責務」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講ずるように努めなければならないことを追加すること。
- 三 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。
- 四 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、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。

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、当該全部の事業場を通じて、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

五 その他

その他所要の規定の整備を行うこと。

第七 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

一 題名

題名を「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」に改めること。

二 定義

1 「短時間労働者」とは、一週間の所定労働時間が同一の事業主に雇用される通常の労働者（当該事業主に雇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主に雇用される労働者にあつては、厚生労働省令で定める場合を除き、当該労働者と同種の業務に従事する当該通常の労働者）の一週間の所定労働時間に比し短い労働者をいうものとする。

2 「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ものとする。

3 「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ものとする。

三 基本的理念

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る機会が確保され、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。

四 不合理な待遇の禁止

事業主は、その雇用する短時間・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・有期雇用労働者及び通常の労働者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。）、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ものとする。

五 通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者に対する差別的取扱いの禁止

事業主は、職務の内容が通常の労働者との同一の短時間・有期雇用労働者であつて、当該事業所における慣行その他の事情からみて、当該事業主との雇用関係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と見込まれるもの（六において「通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者」という。）については、短時間・有期雇用労働者であることを理由として、基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、差別的取扱いをしてはならないものとする。

六 賃金

事業主は、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その雇用する短時間・有期雇用労働者（通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者を除く。七において同じ。）の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験等を勘案し、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るものとする。

七 福利厚生施設

事業主は、通常の労働者に対して利用の機会を与える福利厚生施設であつて、健康の保持又は業務の円滑な遂行に資するものとして厚生労働省令で定めるものについては、その雇用する短時間・有期雇用労働者に対しても、利用の機会を与えなければならないものとする。

八 事業主が講ずる措置の内容等の説明

1 事業主は、短時間・有期雇用労働者を雇い入れたときは、速やかに、四から七まで並びに第十一条及び第十三条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特定事項を除く。）に関し講ずることとしている措置の内容について、当該短時間・有期雇用労働者に説明しなければならないものとする。

2 事業主は、その雇用する短時間・有期雇用労働者から求めがあったときは、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四から七まで並びに第六条、第七条、第十一条及び第十三条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って考慮した事項について、当該短時間・有期雇用労働者に説明しなければならないものとする。

3 事業主は、短時間・有期雇用労働者が2による求めをしたことを理由として、当該短時間・有期雇用労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならないものとする。

九 指針

事業主が講ずべき雇用管理の改善等に関する措置等の適切かつ有効な実施を図るための指針の対象に、四から八までによる措置並びに第六条、第七条、第十一条及び第十三条に定める措置を追加すること。

十 紛争の解決

この法律に規定する紛争の解決に関する規定の対象に、四についての苦情及び紛争を追加すること。

十一 その他

- 1 四から八までのもののほか、この法律の規定の対象に有期雇用労働者を追加すること。
- 2 その他所要の規定の整備を行うこと。

第八 労働契約法の一部改正

- 一 期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止に関する規定を削除すること。
- 二 その他所要の規定の整備を行うこと。

第九 附則

- 一 施行期日
この法律は、平成三十一年四月一日から施行すること。ただし、第三にあつては公布の日、第一の二にあつては平成三十四年四月一日から施行すること。

二 経過措置

- 1 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。）については、平成三十二年三月三十一日までの間、第七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第二条第一項、第三条、第三章第一節及び第四章（第二十七条を除く。）の規定は、適用しないものとする。この場合において、第七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、第三章第一節及び第四章（第二十七条を除く。）の規定並びに第八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ものとする。2 1のほか、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、関係法律について所要の規定の整備を行うこと。

三 検討規定

- 1 政府は、この法律の施行後五年を目途として、改正後の各法律の規定について、そ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。

- 2 政府は、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、工作物の建設の事業及び

自動車の運転業務について、その特例の廃止について引き続き検討するものとする。