

労 審 発 第 9 4 2 号  
平成 29 年 9 月 15 日

厚生労働大臣

加藤 勝信 殿

労働政策審議会

会長 樋口 美 雄



平成 29 年 9 月 8 日付け厚生労働省発基 0908 第 6 号をもって労働政策審議会  
に諮問のあった「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」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」、別紙 2 「記」、別紙 3 「記」及び別紙 4 「記」のとおり。

平成 29 年 9 月 15 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 荒木 尚志

「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」について

平成 29 年 9 月 8 日付け厚生労働省発基 0908 第 6 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 厚生労働省案は、当分科会所管関係については、おおむね妥当と認める。
- 2 労働者代表委員から、法案要綱全体については、過労死・過労自殺ゼロの実現はもとより長時間労働の是正に向けた罰則付き時間外労働の上限規制の導入という労働基準法 70 年の歴史の中での大改革をはじめ、中小企業が適用猶予された月 60 時間超に対する時間外労働の割増賃金率の引上げ、年次有給休暇について年間 5 日の時季指定義務を使用者に課すこと等、評価すべき内容が多く盛り込まれている一方、要綱第一の五の企画業務型裁量労働制の対象業務の拡大及び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SSIONAL 制度）の創設については、当分科会で指摘してきた懸念点について、労働者の健康確保の重要性に関する公労使三者の共通認識の下、対象業務の範囲の明確化、健康確保措置の強化といった修正がなされたが、長時間労働を助長するおそれがおおむね払拭されておらず、実施すべきではないとの考え方に変わりはない、との意見があった。

平成 29 年 9 月 14 日

労働政策審議会

会長 樋口 美雄 殿

安全衛生分科会

分科会長 土橋 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案要綱」について

平成 29 年 9 月 8 日付け厚生労働省発基 0908 第 6 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

厚生労働省案は、当分科会所管関係については、おおむね妥当と認める。

平成29年9月14日

労働政策審議会

会長 樋口 美雄 殿

職業安定分科会

分科会長 阿部 正浩

「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」について

平成29年9月8日付け厚生労働省発基0908第6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

厚生労働省案は、当分科会所管関係については、おおむね妥当と認める。  
なお、同一労働同一賃金部会の所管部分については、別紙「記」のとおり。

平成29年9月14日

労働政策審議会

会長 樋口 美雄 殿

雇用環境・均等分科会

分科会長 奥宮 京子

「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」について

平成29年9月8日付け厚生労働省発基0908第6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

厚生労働省案は、当分科会所管関係については、おおむね妥当と認める。

なお、同一労働同一賃金部会の所管部分については、別紙「記」のとおり。

平成 29 年 9 月 12 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 雇用環境・均等分科会

分科会長 奥宮 京子 殿

職業安定分科会 同一労働同一賃金部会

雇用環境・均等分科会 同一労働同一賃金部会

部会長 守島 基博

「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」に  
ついて

平成 29 年 9 月 8 日付け厚生労働省発基 0908 第 6 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、当部会所管関係については、別添のとおりとして、おおむ  
ね妥当と認める。

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の情報に変更があったときは、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、派遣元事業主が二の1及び2（二の3の協定に係る労働者派遣にあつては、二の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。

## 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る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は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様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続

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っ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。

(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、るものとする。

(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。同時に、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事。

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事。

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事。

### 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事。

### 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つたときは、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。

### 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。）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。