◎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30年7月6日法律第71号）の概要

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30年法律第71号）の概要

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総合的に推進するため、長時間労働の是正、 多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらない公正な待遇の確保等のための措置を講ずる。

Ⅰ　働き方改革の総合的かつ継続的な推進

働き方改革に係る基本的考え方を明らかにするとともに、国は、改革を総合的かつ継続的に推進するための「基本方針」（閣議決定）を定めることとする。（雇用対策法）
※中小企業の取組を推進するため、地方の関係者により構成される協議会の設置等の連携体制を整備する努力義務規定を創設。

Ⅱ　長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現等

1　労働時間に関する制度の見直し（労働基準法、労働安全衛生法）

・時間外労働の上限について、月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満（休日労働含む）、複数月平均80時間（休日労働含む）を限度に設定。
（※）自動車運転業務、建設事業、医師等について、猶予期間を設けた上で規制を適用等の例外あり。研究開発業務について、医師の面接指導を設けた上で、適用除外。
・月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率（50%以上）について、中小企業への猶予措置を廃止する。また、使用者は、10日以上の年次有給休暇が付与される労働者に対し、5日について、毎年、時季を指定して与えなければならないこととする。
・高度プロフェッショナル制度の創設等を行う。（高度プロフェッショナル制度における健康確保措置を強化）
※高度プロフェッショナル制度の適用に係る同意の撤回について規定を創設。
・労働者の健康確保措置の実効性を確保する観点から、労働時間の状況を省令で定める方法により把握しなければならないこととする。（労働安全衛生法）

2　勤務間インターバル制度の普及促進等（労働時間等設定改善法）

・事業主は、前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息の確保に努めなければならないこととする。
※事業主の責務として、短納期発注や発注の内容の頻繁な変更を行わないよう配慮する努力義務規定を創設。

3　産業医・産業保健機能の強化（労働安全衛生法等）

・事業者から、産業医に対しその業務を適切に行うために必要な情報を提供することとするなど、産業医・産業保健機能の強化を図る。

Ⅲ　雇用形態にかかわらない公正な待遇の確保

1　不合理な待遇差を解消するための規定の整備（パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法）

短時間・有期雇用労働者に関する同一企業内における正規雇用労働者との不合理な待遇の禁止に関し、個々の待遇ごとに、当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されるべき旨を明確化。併せて有期雇用労働者の均等待遇規定を整備。派遣労働者について、①派遣先の労働者との均等・均衡待遇、②一定の要件※を満たす労使協定による待遇のいずれかを確保することを義務化。また、これらの事項に関するガイドラインの根拠規定を整備。　（※）同種業務の一般の労働者の平均的な賃金と同等以上の賃金であること等

2　労働者に対する待遇に関する説明義務の強化（パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法）

短時間労働者・有期雇用労働者・派遣労働者について、正規雇用労働者との待遇差の内容・理由等に関する説明を義務化。

3　行政による履行確保措置及び裁判外紛争解決手続（行政ADR）の整備

1の義務や2の説明義務について、行政による履行確保措置及び行政ADRを整備。

施行期日　Ⅰ：公布日（平成30年7月6日）
Ⅱ：平成31年4月1日（中小企業における時間外労働の上限規制に係る改正規定の適用は平成32年4月1日、1の中小企業における割増賃金率の見直しは平成35年4月1日）
Ⅲ：平成32年4月1日（中小企業におけるパートタイム労働法・労働契約法の改正規定の適用は平成33年4月1日）
※改正後の各法の検討を行う際の観点として、労働者と使用者の協議の促進等を通じて、労働者の職業生活の充実を図ることを明記。

Ⅰ　働き方改革の総合的かつ継続的な推進（雇用対策法の改正）

働き方改革に係る基本的考え方を明らかにするとともに、国は、改革を総合的かつ継続的に推進するための「基本方針」（閣議決定）を定めることとする。

1　題名と目的規定等の改正

○　労働施策を総合的に講ずることにより、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、労働生産性の向上を促進して、労働者がその能力を有効に発揮することができるようにし、その職業の安定等を図ることを法の目的として明記する。

○　法律の題名を「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」とする。

○　労働者は、職務及び職務に必要な能力等の内容が明らかにされ、これらに即した公正な評価及び処遇その他の措置が効果的に実施されることにより、職業の安定が図られるように配慮されるものとすることを加える。

2　国の講ずべき施策

○　労働者の多様な事情に応じた「職業生活の充実」に対応し、働き方改革を総合的に推進するために必要な施策として、現行の雇用関係の施策に加え、次のような施策を新たに規定する。

- ▶　労働時間の短縮その他の労働条件の改善
- ▶　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
- ▶　多様な就業形態の普及
- ▶　仕事と生活（育児、介護、治療）の両立

3　事業主の責務

○　事業主の役割の重要性に鑑み、その責務に、「職業生活の充実」に対応したものを加える。

- ▶　労働者の労働時間の短縮その他の労働条件の改善など、労働者が生活との調和を保ちつつ意欲と能力に応じて就業できる環境の整備に努めなければならない。

4　基本方針の策定

○　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施策の総合的な推進に関する基本方針（閣議決定）を定める。

○　基本方針に盛り込む他省庁と連携すべき取組について、厚生労働大臣から関係大臣等に必要な要請を行うことができる。

○　厚生労働大臣は、基本方針の案を作成するに当たっては、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。

○　国は、労働施策をめぐる経済社会情勢の変化を勘案し、必要があると認めるときは、基本方針を変更しなければならない。

○　国は、基本方針に定められた施策の実施について、中小企業における取組が円滑に進むよう、協議会の設置等の連携体制の整備に必要な施策を講ずるように努めるものとする。

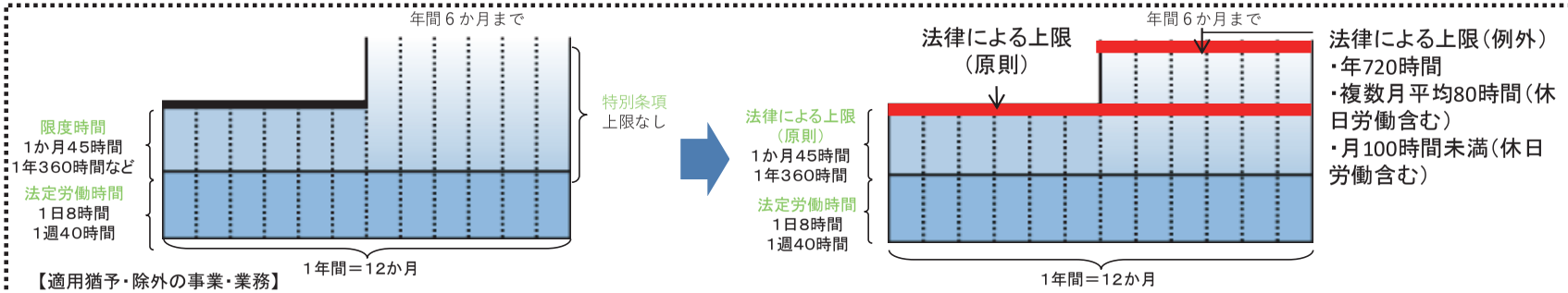
Ⅱ　長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現等

1 労働時間に関する制度の見直し（労働基準法、労働安全衛生法）

（1）長時間労働の是正

① 時間外労働の上限規制の導入

・時間外労働の上限について、月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満（休日労働含む）、複数月平均80時間（休日労働含む）を限度に設定。



【適用猶予・除外の事業・業務】

自動車運転の業務	改正法施行5年後に、時間外労働の上限規制を適用。上限時間は、年960時間とし、将来的な一般則の適用について引き続き検討する旨を附則に規定。
建設事業	改正法施行5年後に、一般則を適用。（ただし、災害時における復旧・復興の事業については、1か月100時間未満・複数月平均80時間以内の要件は適用しない。この点についても、将来的な一般則の適用について引き続き検討する旨を附則に規定。）。
医師	改正法施行5年後に、時間外労働の上限規制を適用。 具体的な上限時間等は省令で定めることとし、医療界の参加による検討の場において、規制の具体的あり方、労働時間の短縮策等について検討し、結論を得る。
鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業	改正法施行5年間は、1か月100時間未満・複数月80時間以内の要件は適用しない。（改正法施行5年後に、一般則を適用）
新技術・新商品等の研究開発業務	医師の面接指導（※）、代替休暇の付与等の健康確保措置を設けた上で、時間外労働の上限規制は適用しない。 ※時間外労働が一定時間を超える場合には、事業主は、その者に必ず医師による面接指導を受けさせなければならないこととする。（労働安全衛生法の改正）

※行政官庁は、当分の間、中小事業主に対し新労基法第36条第９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、取引の実態等を踏まえて行うよう配慮するものとする。（経過措置）

＜参照条文：改正後の労働基準法第36条＞

7　厚生労働大臣は、労働時間の延長及び休日の労働を適正なものとするため、第一項の協定で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項、当該労働時間の延長に係る割増賃金の率その他の必要な事項について、労働者の健康、福祉、時間外労働の動向その他の事情を考慮して指針を定めることができる。

9　行政官庁は、第七項の指針に関し、第一項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。

② 中小企業における月60時間超の時間外労働に対する割増賃金の見直し

・月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率（50%以上）について、中小企業への猶予措置を廃止する。（平成35年4月1日施行）

③ 一定日数の年次有給休暇の確実な取得

・使用者は、10日以上の年次有給休暇が付与される労働者に対し、5日について、毎年、時季を指定して与えなければならないこととする（労働者の時季指定や計画的付与により取得された年次有給休暇の日数分については指定の必要はない）。

④　**労働時間の状況の把握の実効性確保**

・労働時間の状況を省令で定める方法（※）により把握しなければならないこととする。（労働安全衛生法の改正）

※省令で使用者の現認や客観的な方法による把握を原則とすることを定める

（２）多様で柔軟な働き方の実現

① フレックスタイム制の見直し

- フレックスタイム制の「清算期間」の上限を1か月から3か月に延長する。

② 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）の創設

- 職務の範囲が明確で一定の年収（少なくとも1,000万円以上）を有する労働者が、高度の専門的知識を必要とする等の業務に従事する場合に、年間104日の休日を確実に取得させること等の健康確保措置を講じること、本人の同意や委員会の決議等を要件として、労働時間、休日、深夜の割増賃金等の規定を適用除外とする。
- 健康確保措置として、年間104日の休日確保措置を義務化。加えて、①インターバル措置、②1月又は3月の在社時間等の上限措置、③2週間連続の休日確保措置、④臨時の健康診断のいずれかの措置の実施を義務化（選択的措置）。
- また、制度の対象者について、在社時間等が一定時間を超える場合には、事業主は、その者に必ず医師による面接指導を受けさせなければならないこととする。（※労働安全衛生法の改正）
- 対象労働者の同意の撤回に関する手続を労使委員会の決議事項とする。

2　勤務間インターバル制度の普及促進等（労働時間等設定改善法）

○　**勤務間インターバル制度の普及促進**

事業主は、前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息の確保に努めなければならないこととする。

○　**企業単位での労働時間等の設定改善に係る労使の取組促進**

企業単位での労働時間等の設定改善に係る労使の取組を促進するため、企業全体を通じて一の労働時間等設定改善企業委員会の決議をもって、年次有給休暇の計画的付与等に係る労使協定に代えることができることとする。

○　事業主の責務として、短納期発注や発注の内容の頻繁な変更を行わないよう配慮するよう努めるものとする。

3　産業医・産業保健機能の強化（労働安全衛生法等）

○　事業者は、衛生委員会に対し、産業医が行った労働者の健康管理等に関する勧告の内容等を報告しなければならないこととする。（産業医の選任義務のある労働者数50人以上の事業場）　等

○　事業者は、産業医に対し産業保健業務を適切に行うために必要な情報を提供しなければならないこととする。（産業医の選任義務のある労働者数50人以上の事業場）　等

Ⅲ　雇用形態にかかわらない公正な待遇の確保
（パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法の改正）

「働き方改革実行計画」に基づき、以下に示す法改正を行うことにより、同一企業内における正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の実効ある是正を図る。

1. 不合理な待遇差を解消するための規定の整備

○　短時間・有期雇用労働者に関する同一企業内における正規雇用労働者との不合理な待遇の禁止に関し、個々の待遇ごとに、当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されるべき旨を明確化。

（有期雇用労働者を法の対象に含めることに伴い、題名を改正（「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」））

○　有期雇用労働者について、正規雇用労働者と①職務内容、②職務内容・配置の変更範囲が同一である場合の均等待遇の確保を義務化。

○　派遣労働者について、①派遣先の労働者との均等・均衡待遇、②一定の要件（同種業務の一般の労働者の平均的な賃金と同等以上の賃金であること等）を満たす労使協定による待遇のいずれかを確保することを義務化。

○　また、これらの事項に関するガイドラインの根拠規定を整備。

2. 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

○ 短時間労働者・有期雇用労働者・派遣労働者について、正規雇用労働者との待遇差の内容・理由等に関する説明を義務化。

3. 行政による履行確保措置及び裁判外紛争解決手続（行政ADR）の整備

○　1の義務や2の説明義務について、行政による履行確保措置及び行政ADRを整備。

「高度プロフェッショナル制度」の創設について

1. 対象業務

- 「高度の専門的知識等を必要とする」とともに「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」という性質の範囲内で、具体的には省令で規定
  - ➢ 金融商品の開発業務、（金融商品のディーリング業務）、アナリストの業務（企業・市場等の高度な分析業務）、コンサルタントの業務（事業・業務の企画運営に関する高度な考案又は助言の業務）、研究開発業務等を想定

2. 対象労働者

- 書面等による合意に基づき職務の範囲が明確に定められている労働者（同意をしなかった労働者に対する解雇その他の不利益取り扱いの禁止）
- 「1年間に支払われると見込まれる賃金の額が、『平均給与額』の3倍を相当程度上回る」水準として、省令で規定される額（1075万円を参考に検討）以上である労働者

3. 制度導入手続、労使委員会、助言・指導権限

- 職務記述書等に署名等する形で職務の内容及び制度適用についての本人の同意を得る。
- 導入する事業場の委員会（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、事業主に意見を述べることが目的）で、対象業務・対象労働者をはじめとした上記の各事項等を決議
- 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の指針を策定
- 労使委員会は決議事項が指針に適合したものとなるようにする義務
- 行政官庁は、指針に関し、決議する委員に対し、必要な助言及び指導を行う権限の明確化

4. 健康管理時間に基づく健康確保措置等

- ☆使用者は、客観的な方法等（省令で定める方法に限る。）により在社時間等の時間である「健康管理時間」を把握
- **☆年間104日の休日確保措置を義務化**。☆加えて、①インターバル措置（終業時刻から始業時刻までの間に一定時間以上を確保する措置）、②1月又は3月の健康管理時間の上限措置、③2週間連続の休日、④臨時の健康診断のいずれかの措置の実施を義務化。

  この他、省令で定める事項のうちから労使で定めた措置を実施
- 併せて、健康管理時間が一定時間を超えた者に対して、医師による面接指導を実施

5. 法的効果

- 時間外・休日労働協定の締結や時間外・休日・深夜の割増賃金の支払義務等の規定を適用除外とする。

決議の届出と、☆は労働時間、休憩、休日及び深夜の割増賃金の適用除外の要件

◎衆議院厚生労働委員会における附帯決議（平成 30 年 5 月 25 日）

政府は、本法の施行に当たり、次の事項について適切な措置を講ずるべきである。

一　働き過ぎによる過労死等を防止するため、労働基準監督署による違法な長時間労働に対する指導監督を徹底すること。また、時間外労働の原則は、月四十五時間、年三百六十時間までとされていることを踏まえ、労使で協定を締結して臨時的にこの原則を超えて労働する場合についても、できる限り時間外労働が短く、また、休日労働が抑制されるよう、指針に基づく助言及び指導を適切に行うこと。

二　時間外労働の上限規制の適用が猶予される業務について、当該業務特有の事情を踏まえたきめ細かな取組を省庁横断的に実施して労働時間の短縮を図り、上限規制の適用に向けた環境の整備を進めること。特に、自動車運転業務については、長時間労働の実態があることに留意し、改正法施行後五年後の特例適用までの間、過労死の発生を防止する観点から改善基準告示の見直しを行うなど必要な施策の検討を進めること。

三　労働基準監督署においては、重大・悪質な法令違反について厳正に対処するとともに、労働基準関係法令が十分に理解されていないことに伴う法令違反も多数存在していること等を踏まえ、事業主に対する法令の一層の周知に取り組むとともに、丁寧な助言指導等を行うことにより、事業主の理解の下、自主的な法令遵守が進むよう努めること。

四　中小企業・小規模事業者における働き方改革の確実な推進を図る観点から、その多様な労働実態や人材確保の状況、取引の実情その他の事情を早急に把握するとともに、その結果を踏まえて、長時間労働の是正や非正規雇用労働者の待遇改善に向けた賃金・設備投資・資金の手当てを支援するため、予算・税制・金融を含めた支援措置の拡充に向けた検討に努め、規模や業態に応じたきめ細かな対策を講ずること。併せて、新設される規定に基づき、下請企業等に対して著しく短い納期の設定や発注内容の頻繁な変更を行わないことを徹底すること。

五　地域の実情に即した働き方改革を進めるため、新設される規定に基づき、地方公共団体、中小企業団体をはじめとする使用者団体、労働者団体その他の関係者を構成員として設置される協議会その他のこれらの者の間の連携体制の効果的な運用を図ること。その際、いわゆる「地方版政労使会議」など、各地域で積み上げてきた行政と労使の連携の枠組を活用し、働き方改革の実が上がるよう、努めること。

六　医師の働き方改革については、応召義務等の特殊性を踏まえ、長時間労働等の勤務実態を十分考慮しつつ、地域における医療提供体制全体の在り方に対する視点も大切にしながら検討を進めること。

七　勤務間インターバルは、働く方の生活時間や睡眠時間を確保し、健康な生活を送るために重要であり、好事例の普及や労務管理に係るコンサルティングの実施等により、各事業場の実情に応じた形で導入が進むよう、その環境整備に努めること。

八　裁量労働制の労働者や管理監督者を含め、全ての労働者の健康確保が適切に行われるよう、労働時間の状況の的確な把握、長時間労働者に対する医師による面接指導及びその結果を踏まえた適切な措置が円滑かつ着実に実施されるようにするとともに、小規模事業場における産業保健機能の強化を図るための検討を行い、必要な措置を講ずること。

九　高度プロフェッショナル制度の対象となる労働者の健康確保を図るため、労働基準監督署は、使用者に対して、働く時間帯の選択や時間配分に関する対象労働者の裁量を失わせるような過大な業務を課した場合や、新設される規定に基づき対象労働者が同意を撤回し

た場合には制度が適用されないことを徹底するとともに、法定の健康確保措置の確実な実施に向けた指導監督を適切に行うこと。また、改正法施行後、速やかに制度運用の実態把握を行い、その結果に基づき、必要な措置を講ずること。

十　裁量労働制について、労働時間の状況や労使委員会の運用状況等、現行制度の施行状況をしっかりと把握した上で、制度の趣旨に適った対象業務の範囲や働く方の裁量と健康を確保する方策等について、労働政策審議会において検討を行い、その結論に応じて所要の措置を講ずること。

十一　管理監督者など労働基準法第四十一条各号に該当する労働者の実態について調査するものとすること。

十二　今回のパートタイム労働法等の改正は、同一企業・団体におけるいわゆる正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の解消を目指すものであるということを、中小企業・小規模事業者や非正規雇用労働者の理解を得るよう、丁寧に周知・説明を行うこと。

◎参議院厚生労働委員会における附帯決議（平成 30 年 6 月 29 日）

政府は、本法の施行に当たり、次の事項について適切な措置を講ずるべきである。

一、労働時間の基本原則は、労働基準法第三十二条に規定されている「一日八時間、週四十時間以内」であって、その法定労働時間の枠内で働けば、労働基準法第一条が規定する「人たるに値する生活を営む」ことのできる労働条件が実現されることを再確認し、本法に基づく施策の推進と併せ、政府の雇用・労働政策の基本としてその達成に向けた努力を継続すること。

二、働き過ぎによる過労死等を防止するため、労使合意に基づいて法定労働時間を超えて仕事をすることができる時間外労働時間の上限については、時間外労働の上限規制が適用される業務だけでなく、適用猶予後の自動車の運転業務や建設事業等についても、時間外労働の原則的上限は月四十五時間、年三百六十時間であり、労使は三六協定を締結するに際して全ての事業場がまずはその原則水準内に収める努力をすべきであること、休日労働は最小限に抑制すべきことについて指針に明記し、当該労使に周知徹底を図るとともに、とりわけ中小企業に対し、その達成に向けた労使の取組を政府として適切に支援すること。

三、労使が年七百二十時間までの特例に係る協定を締結するに当たっては、それがあくまで通常予見できない等の臨時の事態への特例的な対応であるべきこと、安易な特例の活用は長時間労働の削減を目指す本法の趣旨に反するもので、具体的な事由を挙げず、単に「業務の都合上必要なとき」又は「業務上やむを得ないとき」と定めるなど恒常的な長時間労働を招くおそれがあるもの等については特例が認められないこと、特例に係る協定を締結する場合にも可能な限り原則水準に近い時間外労働時間とすべきであることを指針等で明確化し、周知徹底するとともに、都道府県労働局及び労働基準監督署において必要な助言指導を実施すること。

四、特例的延長の場合においては、時間外労働時間の設定次第では四週間で最大百六十時間までの時間外労働が可能であり、そのような短期に集中して時間外労働を行わせることは望ましくないことを周知徹底すること。

五、事業主は、特例の上限時間内であってもその雇用する労働者への安全配慮義務を負うこと、また、脳・心臓疾患の労災認定基準においては発症前一箇月間の時間外・休日労働がおおむね百時間超又は発症前二箇月間から六箇月間の月平均時間外・休日労働がおおむね八十時間超の場合に業務と発症との関連性が強いと評価されることに留意するよう指針に定め、その徹底を図ること。

六、時間外労働時間の上限規制が五年間、適用猶予となる自動車運転業務、建設事業、医師については、その適用猶予期間においても時間外労働時間の削減に向けた実効性ある取組を関係省庁及び関係団体等の連携・協力を強化しつつ、推し進めること。

七、自動車運転業務の上限規制については、五年の適用猶予後の時間外労働時間の上限が休日を含まず年九百六十時間という水準に設定されるが、現状において過労死や精神疾患などの健康被害が最も深刻であり、かつそのために深刻な人手不足に陥っている運輸・物流産業の現状にも鑑み、決して物流を止めてはいけないという強い決意の下、できるだけ早期に一般則に移行できるよう、関係省庁及び関係労使や荷主等を含めた協議の場における議論を加速し、猶予期間においても、実効性ある実労働時間及び拘束時間削減策を講ずること。また、五年の適用猶予後に一般則の適用に向けた検討を行うに当たっては、一般則の全ての規定を直ちに全面的に適用することが困難な場合であっても、一部の規定又は一

部の事業・業務についてだけでも先行的に適用することを含め検討すること。

八、自動車運転業務については、過労死等の防止の観点から、「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」の総拘束時間等の改善について、関係省庁と連携し、速やかに検討を開始すること。また、改善基準告示の見直しに当たっては、トラック運転者について、早朝・深夜の勤務、交代制勤務、宿泊を伴う勤務など多様な勤務実態や危険物の配送などその業務の特性を十分に踏まえて、労働政策審議会において検討し、勤務実態等に応じた基準を定めること。

九、改正労働基準法第百四十条第一項の遵守に向けた環境を整備するため、荷主の理解と協力を確保するための施策を強力に講ずるなど、取引環境の適正化や労働生産性の向上等の長時間労働是正に向けた環境整備に資する実効性ある具体的取組を速やかに推進すること。

十、医師の働き方改革については、応召義務等の特殊性を踏まえ、長時間労働等の勤務実態を十分考慮しつつ、地域における医療提供体制全体の在り方や医師一人一人の健康確保に関する視点を大切にしながら検討を進めること。

十一、教員の働き方改革については、教員の厳しい勤務実態や学校現場の特性を踏まえつつ、ＩＣＴやタイムカード等による勤務時間の客観的な把握等適正な勤務時間管理の徹底、労働安全衛生法に規定された衛生委員会の設置及び長時間勤務者に対する医師の面接指導など、長時間勤務の解消に向けた施策を推進すること。また、学校における三六協定の締結・届出等及び時間外労働の上限規制等の法令遵守の徹底を図ること。

十二、本法による長時間労働削減策の実行に併せ、事業主が個々の労働者の労働時間の状況の把握を徹底し、かつその適正な記録と保存、労働者の求めに応じた労働時間情報の開示を推奨することなど、実効性ある改善策を講じていくこと。

十三、本法において努力義務化された勤務間インターバル制度について、労働者の健康の保持や仕事と生活の調和を図るために有効な制度であることに鑑み、好事例の普及や労務管理に係るコンサルティングの実施等、その導入促進に向けた具体的な支援策の展開を早急に実施するとともに、次回の見直しにおいて義務化を実現することも目指して、そのための具体的な実態調査及び研究等を行うこと。なお、一日当たりの休息時間を設定するに際しては、我が国における通勤時間の実態等を十分に考慮し、真に生活と仕事との両立が可能な実効性ある休息時間が確保されるよう、労使の取組を支援すること。

十四、年次有給休暇の取得促進に関する使用者の付与義務に関して、使用者は、時季指定を行うに当たっては、年休権を有する労働者から時季に関する意見を聴くこと、その際には時季に関する労働者の意思を尊重し、不当に権利を制限しないことを省令に規定すること。また、労働基準監督署は、違反に対して適切に監督指導を行うこと。

十五、時間外労働時間の上限規制の実効性を確保し、本法が目指す長時間労働の削減や過労死ゼロを実現するためには、三六協定の協議・締結・運用における適正な労使関係の確保が必要不可欠であることから、とりわけ過半数労働組合が存在しない事業場における過半数代表者の選出をめぐる現状の課題を踏まえ、「使用者の意向による選出」は手続違反に当たること、及び、使用者は過半数代表者がその業務を円滑に推進できるよう必要な配慮を行わなければならない旨を省令に具体的に規定し、監督指導を徹底すること。また、使用者は、労働者が過半数代表者であること若しくは過半数代表者になろうとしたこと又は過半数代表者として正当な行為をしたことを理由として不利益な取扱いをしてはならない旨の省令に基づき、その違反に対しては厳しく対処すること。

十六、裁量労働制の適用及び運用の適正化を図る上で、専門業務型においては過半数労働組

合又は過半数代表者、企画業務型においては労使委員会の適正な運用が必要不可欠であることから、前項の過半数代表の選出等の適正化に加え、労使委員会の委員を指名する過半数代表の選出についても同様の対策を検討し、具体策を講ずること。

十七、特に、中小企業・小規模事業者においては、法令に関する知識や労務管理体制が必ずしも十分でない事業者が数多く存在すると考えられることを踏まえ、行政機関の対応に当たっては、その労働時間の動向、人材の確保の状況、取引の実態その他の事情を踏まえて必要な配慮を行うものとすること。

十八、裁量労働制については、今回発覚した平成二十五年度労働時間等総合実態調査の公的統計としての有意性・信頼性に関わる問題を真摯に反省し、改めて、現行の専門業務型及び企画業務型それぞれの裁量労働制の適用・運用実態を正確に把握し得る調査手法の設計を労使関係者の意見を聴きながら検討し、包括的な再調査を実施すること。その上で、現行の裁量労働制の制度の適正化を図るための制度改革案について検討を実施し、労働政策審議会における議論を行った上で早期に適正化策の実行を図ること。

十九、長時間労働の歯止めがないとの指摘を踏まえ、高度プロフェッショナル制度を導入するに当たっては、それが真に働く者の働きがいや自由で創造的な働き方につながる制度として運用され、かつそのような制度を自ら希望する労働者にのみ適用されなければならないことに留意し、この制度創設の趣旨にもとるような制度の誤用や濫用によって適用労働者の健康被害が引き起こされるような事態を決して許してはいけないことから、制度の趣旨に則った適正な運用について周知徹底するとともに、使用者による決議違反等に対しては厳正に対処すること。

二十、高度プロフェッショナル制度の適用労働者は、高度な専門職であり、使用者に対して強い交渉力を持つ者でなければならないという制度の趣旨に鑑み、政府は省令でその対象業務を定めるに当たっては対象業務を具体的かつ明確に限定列挙するとともに、法の趣旨を踏まえて、慎重かつ丁寧な議論を経て結論を得ること。労使委員会において対象業務を決議するに当たっても、要件に合致した業務が決議されるよう周知・指導を徹底するとともに、決議を受け付ける際にはその対象とされた業務が適用対象業務に該当するものであることを確認すること。

二十一、前項において届出が受け付けられた対象業務について、制度創設の趣旨に鑑み、使用者は始業・終業時間や深夜・休日労働など労働時間に関わる働き方についての業務命令や指示などを行ってはならないこと、及び実際の自由な働き方の裁量を奪うような成果や業務量の要求や納期・期限の設定などを行ってはならないことなどについて、省令で明確に規定し、監督指導を徹底すること。

二十二、高度プロフェッショナル制度の対象労働者の年収要件については、それが真に使用者に対して強い交渉力のある高度な専門職労働者にふさわしい処遇が保障される水準となるよう、労働政策審議会において真摯かつ丁寧な議論を行うこと。

二十三、高度プロフェッショナル制度を導入する全ての事業場に対して、労働基準監督署は立入調査を行い、法の趣旨に基づき、適用可否をきめ細かく確認し、必要な監督指導を行うこと。

二十四、今般の改正により新設される労働時間の状況の把握の義務化や、高度プロフェッショナル制度における健康管理時間の把握について、事業主による履行を徹底し、医師による面接指導の的確な実施等を通じ、労働者の健康が確保されるよう取り組むこと。

二十五、高度プロフェッショナル制度の対象となる労働者の健康確保を図るため、「健康管

理時間」は客観的な方法による把握を原則とし、その適正な管理、記録、保存の在り方や、労働者等の求めに応じて開示する手続など、指針等で明確に示すとともに、労働基準監督署は、法定の健康確保措置の確実な実施に向けた監督指導を適切に行うこと。

十七、特に、中小企業・小規模事業者においては、法令に関する知識や労務管理体制が必ずしも十分でない事業者が数多く存在すると考えられることを踏まえ、行政機関の対応に当たっては、その労働時間の動向、人材の確保の状況、取引の実態その他の事情を踏まえて必要な配慮を行うものとすること。

二十六、高度プロフェッショナル制度適用労働者やその遺族などからの労災申請があった場合には、労働基準監督署は、当該労働者の労働時間の把握について徹底した調査を行う等、迅速かつ公正な対応を行うこと。

二十七、高度プロフェッショナル制度に関し、それが真に制度の適用を望む労働者にのみ適用されることを担保するためには、本人同意の手続の適正な運用が重要であることから、提供されるべき情報や書面での確認方法を含め、本人同意に係る手続の要件等について指針等において明確に規定するとともに、本人同意が適正に確保されることについて決議の届出の際に労働基準監督署において確認すること。また、使用者に対して、同意を得る際には不同意に対していかなる不利益取扱いもしてはならないこと、労働者が同意を撤回する場合の手続についても明確に決議した上で、同意の撤回を求めた労働者を速やかに制度から外すとともに、いかなる不利益取扱いもしてはならないことについて、周知徹底し、監督指導を徹底すること。

二十八、高度プロフェッショナル制度においても、使用者の労働者に対する安全配慮義務は課されることを踏まえ、労働基準監督署は、高度プロフェッショナル制度適用労働者の健康管理時間の把握・記録に関して、当該使用者に対して、適切な監督指導を行うこと。

二十九、高度プロフェッショナル制度を導入するに当たっての労使委員会における決議については、その制度創設の趣旨に鑑み、有効期間を定め、自動更新は認めないことを省令等において規定すること。加えて、本人同意については、対象労働者としての要件充足を適正に確認するためにも、短期の有期契約労働者においては労働契約の更新ごと、無期又は一年以上の労働契約においては一年ごとに合意内容の確認・更新が行われるべきであることを指針に規定し、監督指導を徹底すること。

三十、高度プロフェッショナル制度の具体的な実施の在り方については、多くの事項が省令に委任されていることから、委員会審査を通じて確認された立法趣旨や、本附帯決議の要請内容を十分に踏まえ、労働政策審議会における議論を速やかに開始し、省令等に委任されている一つ一つの事項について十分かつ丁寧な審議を行い、明確な規定を設定するとともに、対象事業主や労働者に対して十分な周知・啓発を行い、併せて監督指導する労働基準監督官等に対しても十分な教育・訓練を行うこと。

三十一、高度プロフェッショナル制度に関して、政府は、三年を目途に、適用対象者の健康管理時間の実態、労働者の意見、導入後の課題等について取りまとめを行い、本委員会に報告すること。

三十二、パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法の三法改正による同一労働同一賃金は、非正規雇用労働者の待遇改善によって実現すべきであり、各社の労使による合意なき通常の労働者の待遇引下げは、基本的に三法改正の趣旨に反するとともに、労働条件の不利益変更法理にも抵触する可能性がある旨を指針等において明らかにし、その内容を労使に対して丁寧に周知・説明を行うことについて、労働政策審議会において検討を行うこと。

三十三、低処遇の通常の労働者に関する雇用管理区分を新設したり職務分離等を行ったりした場合でも、非正規雇用労働者と通常の労働者との不合理な待遇の禁止規定や差別的取扱いの禁止規定を回避することはできないものである旨を、指針等において明らかにすることについて、労働政策審議会において検討を行うこと。

三十四、派遣労働者の待遇決定に関して以下の措置を講ずること。

1　派遣労働者の待遇決定は、派遣先に直接雇用される通常の労働者との均等・均衡が原則であって、労使協定による待遇改善方式は例外である旨を、派遣元事業主・派遣先の双方に対して丁寧に周知・説明を行うこと。

2　労使協定の記載事項の一つである「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」に関して、同等以上の賃金の額の基礎となる「一般の労働者の平均的な賃金の額」は、政府が公式統計等によって定めることを原則とし、やむを得ずその他の統計を活用する場合であっても、「一般の労働者の平均的な賃金の額」を示すものとして適切な統計とすることについて、労働政策審議会において検討を行うこと。

3　労使協定における賃金の定めについては、対象派遣労働者に適用する就業規則等に記載すべきものである旨を周知徹底すること。

4　労使協定で定めた内容を行政が適正に把握するため、派遣元事業主が、労働者派遣法第二十三条第一項に基づく事業報告において、改正労働者派遣法第三十条の四に定めている五つの労使協定記載事項を、それぞれ詳しく報告することとし、その内容を周知・徹底することについて、労働政策審議会において検討を行うこと。

三十五、使用者が、非正規雇用労働者に通常の労働者との待遇差を説明するに当たっては、非正規雇用労働者が理解できるような説明となるよう、資料の活用を基本にその説明方法の在り方について、労働政策審議会において検討を行うこと。

三十六、「働き方改革」の目的、及び一億総活躍社会の実現に向けては、本法が定める均等・均衡待遇の実現による不合理な待遇差の解消とともに、不本意非正規雇用労働者の正社員化や無期転換の促進による雇用の安定及び待遇の改善が必要であることから、引き続き、厚生労働省が策定する「正社員転換・待遇改善実現プラン」等の実効性ある推進に注力すること。

三十七、労働契約法第十八条の無期転換権を行使した労働者について、労働契約法による無期転換の状況等を踏まえ、必要な検討を加えること。

三十八、本委員会における審査を踏まえ、職場におけるパワーハラスメント等によって多くの労働者の健康被害が生じており、その規制・防止を行うことが喫緊の課題であるとの共通の認識に基づき、国際労働機関（ＩＬＯ）において「労働の世界における暴力とハラスメント」の禁止に向けた新たな国際労働基準の策定が行われることや、既に国連人権機関等からセクシュアルハラスメント等の禁止の法制度化を要請されていることも念頭に、実効性ある規制を担保するための法整備やパワーハラスメント等の防止に関するガイドラインの策定に向けた検討を、労働政策審議会において早急に開始すること。また、厚生労働省の「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会」報告書を踏まえ、顧客や取引先からの著しい迷惑行為について、関係者の協力の下で更なる実態把握を行うとともに、その対応策について具体的に検討すること。

三十九、多様な就業形態で就労する労働者（副業・兼業・雇用類似の者を含む）を保護する観点から、長時間労働の抑制や社会・労働保険の適用・給付、労災認定など、必要な保護

措置について専門的な検討を加え、所要の措置を講ずること。特に、副業・兼業の際の、働き方の変化等を踏まえた実効性のある労働時間管理の在り方等について、労働者の健康確保等にも配慮しつつ、検討を進めること。

四十、本法が目指す過労死ゼロ、長時間労働の削減、家庭生活と仕事との両立、及び女性の活躍などの働き方改革を実現するためには、法令の遵守を確保するための監督指導の徹底が必要不可欠であることから、労働基準監督官の増員を政府の優先事項として確保し、労働行政事務のシステム化を始め、労働基準監督署の体制強化を早急に図ること。また、短時間・有期雇用労働法及び労働者派遣法の適正な運用には、待遇改善推進指導官、雇用環境改善・均等推進指導官や需給調整指導官等の機能強化も重要であり、そのための体制の充実・強化や関係部署の有機的な連携・協力体制の増強を確保すること。

四十一、多様な就業形態が増加する中で、経営者あるいは労働者自らが労働法制や各種ルールについて知ることは大変重要であることを踏まえ、ワークルール教育の推進を図ること。

四十二、中小企業や小規模事業者において、時間外労働の上限規制が遵守できる環境を整えるために関係省庁が連携し、政府全体で中小企業の人材確保や取引条件等の改善に向けて適切な措置を講ずること。特に、中小企業庁とも協力して、働き方改革の推進を中小企業施策の一つの柱に位置付け、長時間労働につながる取引慣行の見直しを含めた業界改革につなげるよう取り組むこと。

四十三、事務所その他の作業場における労働者の休養、清潔保持等のため事業者が講ずるべき必要な措置について、働き方改革の実現には、職場環境の改善を図ることも重要であるとの観点を踏まえ、労働者のニーズを把握しつつ、関係省令等の必要な見直しを検討すること。

四十四、働き方改革実行計画の中で取組テーマとして掲載されている、就職氷河期世代への対応、子育て・介護と仕事の両立、外国人人材の受入れについても重要な課題であることから、現状把握や今後の対応等については各関係省庁と連携して取り組み、必要な措置を講ずること。

四十五、全ての労働者の健康確保が適切に行われるよう、産業医等産業保健活動の専門職の育成や衛生委員会の活性化等を通じて、産業医・産業保健機能の強化を確実に推進すること。とりわけ、五十人未満の小規模な事業場については、医師や保健師等産業保健活動の専門職の選任の促進、産業保健総合支援センターによる支援や研修等を通じた産業保健活動の担い手の確保を始め、産業保健機能の強化を図るための検討を行い、必要な措置を講ずるとともに、働き方改革推進支援センター等とも連携してきめ細かな支援を行うこと。併せて、当該事業場におけるストレスチェックの実施が効果的に促されるよう必要な支援を行うこと。

四十六、新技術・新商品等の研究開発業務に関し、現行制度で対象となっている範囲を超えた職種に拡大することのないよう、指導を徹底すること。また、新技術・新商品等の研究開発業務に従事する従業員に対しては、十分に手厚い健康確保措置を採るよう努めるものとすること。

四十七、働き方改革の実行の過渡期においては、いわゆる生活残業を行う従業員が生活困窮に陥ること、高度プロフェッショナル制度の運用の仕方が必ずしも適切ではないこと等の問題が生じる可能性があることから、本法施行後、労働時間等の実態についての調査を定期的に行い、現状を把握しつつ、働き方改革実行計画の必要な見直しを不断に行うこと。

右決議する。

◎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について

（平成30年7月6日基発0706第1号・職発0706第2号・雇均発0706第1号
都道府県労働局長あて　厚生労働省労働基準局長
厚生労働省職業安定局長
厚生労働省雇用環境・均等局長）

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30年法律第71号。以下「改正法」という。）については、本年4月6日に第196回国会に法律案が提出され、審議が重ねられてきたところであるが、同国会において、一部修正の上、本年6月29日に可決成立し、本日公布されたところである。改正法のうち、雇用対策法（昭和41年法律第132号）の改正に関する規定は公布日から、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60年法律第88号）（一部を除く。）、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法律第76号）及び労働契約法（平成19年法律第128号）の改正に関する規定は平成32年4月1日から、労働基準法（昭和22年法律第49号）の改正に関する規定のうち、時間外労働の上限規制に関する規定の中小企業等への適用は平成32年4月1日から、中小企業等における月60時間を超える時間外労働に対する割増賃金率の適用猶予の廃止に関する規定は平成35年4月1日から、その他の規定については平成31年4月1日から、それぞれ施行される。

改正法は、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総合的に推進するため、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらない公正な待遇の確保等のための措置を講ずるものであり、その主たる内容は下記のとおりである。なお、法の施行のために必要な関係政省令等のうち、雇用対策法の改正に関する関係政省令等は本日公布されており、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等の施行等について（平成30年7月6日付け職発0706第3号）を参照されたい。また、その他の必要な関係政省令等については、今後、労働政策審議会に諮り、その答申を得て、制定することとしている。

貴職におかれては、法の円滑な施行に万全を期すため、以上のことを十分御理解の上、所要の準備に努められたい。

記

第1　労働基準法の一部改正

1　フレックスタイム制（第32条の3及び第32条の3の2関係）

(1)　フレックスタイム制の清算期間の上限を3か月にするとともに、使用者は、清算期間が1か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1か月ごとに区分した各期間ごとに当該各期間を平均し1週間当たりの労働時間が50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したこと。

(2)　1か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したこと。

(3)　フレックスタイム制が適用される１週間の所定労働日数が５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を８時間に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１週間当たりの労働時間が当該清算期間における日数を７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したこと。

(4)　使用者は、清算期間が１か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１週間当たり 40 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したこと。

2　時間外労働の上限規制（第 36 条及び第 139 条から第 142 条まで関係）

(1)　使用者は、当該事業場に、労使協定をし、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 32 条から第 32 条の５まで若しくは第 40 条の労働時間又は第 35 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したこと。

(2)　(1)の協定においては、次に掲げる事項を定めるものとしたこと。

ア　(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こととされる労働者の範囲

イ　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、１年間に限るものとする。以下同じ。）

ウ　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

エ　対象期間における１日、１か月及び１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

オ　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

(3)　(2)のエ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したこと。

(4)　(3)の限度時間は、１か月について 45 時間及び１年について 360 時間（１年単位の変形労働時間制の対象期間として３か月を超える期間を定めて労働させる場合にあっては、１か月について 42 時間及び１年について 320 時間）としたこと。

(5)　(1)の協定においては、(2)のアからオ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、１か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)のエに関して協定した時間を含め 100 時間未満の範囲内に限る。）並びに１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)のエに関して協定した時間を含め 720 時間を超えない範囲内に限る。）を定めることができるものとすること。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１か月について 45 時間（１年単位の変形労働時間制の対象期間として

３か月を超える期間を定めて労働させる場合にあっては、１か月について 42 時間）を超えることができる月数（１年について６か月以内に限る。）を定めなければならないものとしたこと。

(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としなければならないものとしたこと。

ア　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、１日について労働時間を延長して労働させた時間　２時間を超えないこと。

イ　１か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　100 時間未満であること。

ウ　対象期間の初日から１か月ごとに区分した各期間に当該各期間の直前の１か月、２か月、３か月、４か月及び５か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１か月当たりの平均時間　80 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したこと。

(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ないものとしたこと。

(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したこと。

(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したこと。

(11)　(3)から(5)まで及び(6)（イ及びウに係る部分に限る。）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したこと。

(12)　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、この法律の施行の日から５年間は、(3)から(5)まで及び(6)（イ及びウに係る部分に限る。）は適用しないものとすること。この法律の施行の日から５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１か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並びに(6)（イ及びウに係る部分に限る。）は適用しないものとしたこと。

(13)　一般乗用旅客自動車運送事業の業務、貨物自動車運送事業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ついては、この法律の施行の日から５年間は、(3)から(5)まで及び(6)（イ及びウに係る部分に限る。）は適用しないものとすること。この法律の施行の日から５年間を経過した後、(5)のうち１か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１か月について 45 時間を超え

ることができる月数の制限を適用しないものとし、1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960時間を超えない範囲内に限るものとし、(6)(イ及びウに係る部分に限る。)は適用しないものとしたこと。

(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5年間は、(3)から(5)まで及び(6)(イ及びウに係る部分に限る。)は適用しないものとすること。この法律の施行の日から5年間を経過した後、医業に従事する医師のうち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ついては、(3)、(5)及び(6)に定める時間等を(3)の限度時間等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ことができるものとし、(4)は適用しないものとしたこと。

(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5年間は、(5)のうち1か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並びに(6)(イ及びウに係る部分に限る。)は適用しないものとしたこと。

3　年次有給休暇(第39条第7項及び第8項関係)

(1)　使用者は、年次有給休暇の日数が10日以上の労働者に対し、年次有給休暇のうち5日については、基準日(継続勤務した期間を6か月経過日(雇入れの日から起算して6か月を超えて継続勤務する日をいう。)から1年ごとに区分した各期間(最後に1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1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こと。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したこと。

(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したこと。

4　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)(第41条の2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5分の4以上の多数による議決によりアからコ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、イ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。)であっ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アに掲げる業務に就かせたときは、労働基準法第4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したこと。ただし、ウからオまでの措置のいずれかを使用者が講じていない場合は、この限りではないものとしたこと。

ア　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。)

イ　高度プロフェッショナル制度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って、対象業務に就かせようとするものの範囲

a　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。

b　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１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っ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１人当たりの給与の平均額をいう。）の３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。

ウ　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。

エ　対象業務に従事する対象労働者に対し、１年間を通じ104日以上、かつ、４週間を通じ４日以上の休日を(1)の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。

オ　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(1)の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。

a　労働者ごとに始業から24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１か月について厚生労働省令で定める回数以内とすること。

b　健康管理時間を１か月又は３か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。

c　１年に１回以上の継続した２週間（労働者が請求した場合においては、１年に２回以上の継続した１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、その与えた日を除く。）について、休日を与えること。

d　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。

カ　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って、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措置のうち(1)の決議で定めるものを使用者が講ずること。

キ　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

ク　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(1)の決議で定めるところにより使用者が講ずること。

ケ　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。

コ　アからケ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)のエからカ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したこと。

(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したこと。

(4)　(1)の決議をする委員は、当該決議の内容が(3)において準用する第38条の4第3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ものとしたこと。

(5)　行政官庁は、(3)において準用する第38条の4第3項の指針に関し、1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ものとしたこと。

5　中小事業主に対する1か月について60時間を超える時間外労働に対する割増賃金率の適用（第138条関係）

中小事業主に対する1か月について60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5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ものとしたこと。

6　その他

(1)　罰則に関し所要の改正を行うものとしたこと。

(2)　その他所要の整備を行うものとしたこと。

資料編

第2　じん肺法の一部改正

1　労働者の心身の状態に関する情報の取扱い（第35条の3関係）

(1)　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したこと。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したこと。

(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ものとしたこと。

(3)　厚生労働大臣は、(1)及び(2)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したこと。

(4)　厚生労働大臣は、(3)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したこと。

2　その他

その他所要の規定の整備を行うこと。

第3　雇用対策法の一部改正

1　題名（題名関係）

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。

2　目的等（第１条第１項及び第３条第２項関係）

(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並びに労働生産性の向上を促進して、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したこと。

(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（(2)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したこと。

3　国の施策（第４条第１項関係）

国が２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ない事項として、次に掲げるものを規定するものとしたこと。

(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。

(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、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。

4　事業主の責務（第６条第１項関係）

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ものとしたこと。

5　基本方針（第10条関係）

(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したこと。

(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したこと。

(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

のとしたこと。

(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したこと。

(5)　厚生労働大臣は、(3)による閣議の決定があったときは、遅滞なく、基本方針を公表しなければならないものとしたこと。

(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したこと。

(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したこと。

6　関係行政機関への要請（第 10 条の 2 関係）

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したこと。

7　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 10 条の 3 関係）

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に努めるものとしたこと。

8　その他

その他所要の規定の整備を行うこと。

第 4　労働安全衛生法の一部改正

1　産業医・産業保健機能の強化

(1)　産業医の活動環境の整備（第 13 条から第 13 条の 3 まで及び第 101 条関係）

ア　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したこと。

イ　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したこと。

ウ　第 13 条の 2 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したこと。

エ　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したこと。

オ　事業者は、産業医又は第13条の2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したこと。

カ　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したこと。

キ　第13条の2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したこと。

(2)　労働者の心身の状態に関する情報の取扱い（第104条関係）

ア　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したこと。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したこと。

イ　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したこと。

ウ　厚生労働大臣は、ア及びイ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したこと。

エ　厚生労働大臣は、ウ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したこと。

2　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（第66条の8の2関係）

ア　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（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したこと。

イ　第66条の8第2項から第5項までの規定は、次のとおり、第5項について所要の読み替えを行った上で、アの事業者及び労働者について準用することとしたこと。

a　アの労働者は、アの面接指導を受けなければならないものとしたこと。

b　事業者は、ア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したこと。

c　事業者は、ア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ときは、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。(3)のイのｃにおいて同じ。）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したこと。

(2)　労働時間の状況の把握（第 66 条の８の３関係）

事業者は、第 66 条の８第１項又は(1)のアの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（(3)のア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ものとしたこと。

(3)　高度プロフェッショナル制度の対象労働者に対する面接指導等（第 66 条の８の４関係）

ア　事業者は、高度プロフェッショナル制度の対象労働者であって、その健康管理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したこと。

イ　第 66 条の８第２項から第５項までの規定は、次のとおり、第５項について所要の読み替えを行った上で、アの事業者及び労働者について準用することとしたこと。

a　アの労働者は、アの面接指導を受けなければならないものとしたこと。

b　事業者は、ア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したこと。

c　事業者は、ア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ときは、職務内容の変更、有給休暇の付与、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したこと。

(4)　その他（第 66 条の９関係）

事業者は、第 66 条の８第１項，(1)のア又は(3)のア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に努めなければならないものとしたこと。

3　その他

(1)　罰則に関し所要の改正を行うものとしたこと。

(2)　その他所要の整備を行うものとしたこと。

第５　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

1　待遇に関する情報の提供等（第 26 条第７項から第 11 項まで関係）

(1)　労働者派遣の役務の提供を受けようとする者は、第 26 条第１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したこと。

(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って、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ものとしたこと。

(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したこと。

(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したこと。

(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(3)の協定に係る労働者派遣以外の労働者派遣にあっては２の(1)及び(2)、２の(3)の協定に係る労働者派遣にあっては２の(3)のイからオ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ものとしたこと。

2　不合理な待遇の禁止等（第 30 条の３及び第 30 条の４関係）

(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したこと。

(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って、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ものとしたこと。

(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（８の(1)の教育訓練、８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、ア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したこと。ただし、イ、エ若しくはオに掲げ

る事項であって当該協定で定めたものを遵守していない場合又はウ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、この限りでないものとしたこと。

ア　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

イ　アに掲げる範囲に属する派遣労働者の賃金の決定の方法（ａ及びｂ（通勤手当その他の厚生労働省令で定めるものにあっては、ａ）に該当するものに限る。）

ａ　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。

ｂ　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った場合に賃金が改善されるものであること。

ウ　派遣元事業主は、イ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。

エ　アに掲げる範囲に属する派遣労働者の待遇（賃金を除く。エにおいて同じ。）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。）

オ　派遣元事業主は、アに掲げる範囲に属する派遣労働者に対して第30条の２第１項の規定による教育訓練を実施すること。

カ　アからオ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したこと。

3　職務の内容等を勘案した賃金の決定（第30条の５関係）

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（２の(2)の派遣労働者及び２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ものとしたこと。

4　就業規則の作成の手続（第30条の６関係）

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したこと。

5　待遇に関する事項等の説明（第31条の２第２項から第５項まで関係）

(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、ア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、イに掲げる措置の内容を説明しなければならないものとしたこと。

ア　労働条件に関する事項のうち、労働基準法第 15 条第 1 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

イ　2の(1)から(3)まで及び3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 15 条第 1 項に規定する厚生労働省令で定める事項及びア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（2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、ア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、イに掲げる措置の内容を説明しなければならないものとしたこと。

ア　労働基準法第 15 条第 1 項に規定する厚生労働省令で定める事項及び(1)のアに掲げる事項（厚生労働省令で定めるものを除く。）

イ　(1)のイ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 1 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 2 から 4 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したこと。

(4)　派遣元事業主は、派遣労働者が(3)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不利益な取扱いをしてはならないものとしたこと。

6　派遣先への通知（第 35 条第 1 項関係）

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したこと。

7　派遣元管理台帳（第 37 条第 1 項関係）

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したこと。

8　適正な派遣就業の確保等（第 40 条第 2 項から第 5 項まで関係）

(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したこと。

(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って、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したこと。

(3)　第 40 条第 1 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っ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に配慮しなければならないものとしたこと。

(4)　派遣先は、第 30 条の 2 の規定による措置並びに 2 の(1)から(3)まで及び 5 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っ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したこと。

9　派遣先管理台帳（第 42 条第 1 項関係）

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したこと。

10　紛争の解決

(1)　苦情の自主的解決（第 47 条の 4 関係）

ア　派遣元事業主は、2 及び 5 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に努めなければならないものとしたこと。

イ　派遣先は、8 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に努めなければならないものとしたこと。

(2)　紛争の解決の促進に関する特例（第 47 条の 5 関係）

2 及び 5 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 8 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 4 条、第 5 条及び第 12 条から第 19 条までの規定は適用せず、(3)及び(4)によるものとしたこと。

(3)　紛争の解決の援助（第 47 条の 6 関係）

ア　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したこと。

イ　派遣元事業主及び派遣先は、派遣労働者がア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したこと。

(4)　調停（第 47 条の 7 及び第 47 条の 8 関係）

ア　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 6 条第 1 項の紛争調整委員会に調停を行わせるものとしたこと。

イ　(3)のイは、派遣労働者がアの申請をした場合について準用するものとしたこと。

ウ　ア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とともに、必要な読替えを行うものとしたこと。

11　公表等（第 49 条の２関係）

厚生労働大臣による勧告及び公表の対象に、１の(1)若しくは(4)又は８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 48 条第１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したこと。

12　その他

その他所要の規定の整備を行うこと。

第６　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

１　「労働時間等の設定」の定義（第１条の２第２項関係）

「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したこと。

２　事業主等の責務（第２条第１項及び第４項関係）

(1)　事業主等の責務として、労働者の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したこと。

(2)　事業主等の責務として、他の事業主との取引を行う場合において、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等取引上必要な配慮をするように努めなければならないことを追加したこと。

３　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（第７条第２項関係）

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したこと。

４　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７条の２関係）

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１つの委員会であって、(1)から(3)までの要件に適合するもの（(4)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って、労働時間等設定改善企業委員会でその委員の５分の４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したこと。

(1)　全部の事業場を通じて１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、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１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

5　その他

その他所要の規定の整備を行うこと。

第７　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

1　題名（題名関係）

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。

2　定義（第２条関係）

(1)「短時間労働者」とは、１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っては、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１週間の所定労働時間に比し短い労働者をいうものとしたこと。

(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したこと。

(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したこと。

3　基本的理念（第２条の２関係）

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したこと。

4　不合理な待遇の禁止（第８条関係）

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したこと。

5　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（第９条関係）

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って、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ことが見込まれるもの（６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したこと。

6　賃金（第 10 条関係）

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。７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るものとしたこと。

7　福利厚生施設（第 12 条関係）

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って、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したこと。

8　事業主が講ずる措置の内容等の説明（第 14 条関係）

(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、４から７まで並びに第 11 条及び第 13 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 15 条第１項に規定する厚生労働省令で定める事項及び労働条件に関する事項のうち当該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したこと。

(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４から７まで並びに第６条、第７条、第 11 条及び第 13 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したこと。

(3)　事業主は、短時間・有期雇用労働者が(2)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したこと。

9　指針（第 15 条第１項関係）

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、４から８までによる措置並びに第６条、第７条、第 11 条及び第 13 条に定める措置を追加したこと。

10　紛争の解決（第 22 条から第 26 条まで関係）

この法律に規定する紛争の解決に関する規定の対象に、４についての苦情及び紛争を

追加したこと。

11　その他

(1)　4から8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したこと。

(2)　その他所要の規定の整備を行うこと。

第8　労働契約法の一部改正

1　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したこと。（第20条関係）

2　その他所要の規定の整備を行うこと。

第9　附則

1　施行期日（附則第1条関係）

法は、平成31年4月1日から施行するものとしたこと。ただし、第3については公布の日、第5、第7及び第8については平成32年4月1日、第1の5については、平成35年4月1日から施行するものとしたこと。

2　経過措置等（附則第2条から第11条まで及び第13条から第30条まで関係）

(1)　中小事業主（その資本金の額又は出資の総額が3億円（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5000万円、卸売業を主たる事業とする事業主については1億円）以下である事業主及びその常時使用する労働者の数が300人（小売業を主たる事業とする事業主については50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100人）以下である事業主をいう。(4)及び(5)において同じ。）の事業に係る協定について、第1による改正後の労働基準法第36条の規定は、平成32年4月1日から適用するものとしたこと。

(2)　(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、当該協定をするに当たり、第1による改正後の労働基準法第36条第1項から第5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ものとしたこと。

(3)　政府は、(2)の者に対し、(2)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したこと。

(4)　行政官庁は、当分の間、中小事業主に対し第1の2の(9)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したこと。

(5)　中小事業主については、平成33年3月31日までの間、第7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2条第1項、第3条、第3章第1節（第15条及び第18条第3項を除く。）及び第4章（第26条及び第27条を除く。）の規定は、適用しないものとしたこと。この場合において、第7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2条、第3条、

第３章第１節（第 15 条及び第 18 条第３項を除く。）及び第４章（第 26 条及び第 27 条を除く。）の規定並びに第８による改正前の労働契約法第 20 条の規定は、なおその効力を有するものとしたこと。

(6)　(1)から(5)までのほか、この法律の施行に伴い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。

3　検討規定（附則第 12 条関係）

(1)　政府は、この法律の施行後５年を目途として、改正後の各法律の規定について、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、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したこと。

(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の業務について、その特例の廃止について引き続き検討するものとしたこと。