

労働基準法等の一部を改正する法律案 新旧対照表目次

○労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）〔第一条関係〕	一
○労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）〔第二条関係〕	三
○じん肺法（昭和三十五年法律第三十号）〔第三条関係〕	三三
○雇用対策法（昭和四十一年法律第三百三十二号）〔第四条関係〕	三五
○労働安全衛生法（昭和四十七年法律第五十七号）〔第五条関係〕	四三
○労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和六十年法律第八十八号）〔第六条関係〕	五一
○労働時間等の設定の改善に関する特別措置法（平成四年法律第九十号）〔第七条関係〕	七七
○短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成五年法律第七十六号）〔第八条関係〕	八二
○労働契約法（平成十九年法律第二百二十八号）〔第九条関係〕	九七
○労働者の職務に応じた待遇の確保等のための施策の推進に関する法律（平成二十七年法律第六十九号）〔第十条関係〕	一〇〇
○健康保険法（大正十一年法律第七十号）〔附則第十九条関係〕	一〇一
○職業安定法（昭和二十二年法律第四百十一号）〔附則第二十条関係〕	一〇二
○風俗営業等の規制及び業務の適正化等に関する法律（昭和二十三年法律第二百一十一号）〔附則第二十一条関係〕	一〇三
○行政執行法人の労働関係に関する法律（昭和二十三年法律第二百五十七号）〔附則第二十二条関係〕	一〇四
○地方公営企業等の労働関係に関する法律（昭和二十七年法律第二百八十九号）〔附則第二十三条関係〕	一〇五
○地方独立行政法人法（平成十五年法律第一百八十八号）〔附則第二十四条関係〕	一〇六
○生活保護法（昭和二十五年法律第四百四十四号）〔附則第二十五条関係〕	一〇七
○出入国管理及び難民認定法（昭和二十六年政令第三百十九号）〔附則第二十六条関係〕	一〇八
○駐留軍関係離職者等臨時措置法（昭和三十三年法律第五百五十八号）〔附則第二十七条関係〕	一〇九
○障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和三十五年法律第二百二十三号）〔附則第二十八条関係〕	一一〇
○住民基本台帳法（昭和四十二年法律第八十一号）〔附則第二十九条関係〕	一一一

○職業能力開発促進法（昭和四十四年法律第六十四号）〔附則第二十三条関係〕	一一三
○農村地域への産業の導入の促進等に関する法律（昭和四十六年法律第一百十二号）〔附則第二十三条関係〕	一一五
○雇用保険法（昭和四十九年法律第十六号）〔附則第二十三条関係〕	一一六
○漁業経営の改善及び再整備に関する特別措置法（昭和五十一年法律第四十三号）〔附則第二十三条関係〕	一一八
○国際協定の締結等に伴う漁業離職者に関する臨時措置法（昭和五十二年法律第九十四号）〔附則第二十三条関係〕	一一九
○本州四国連絡橋の建設に伴う一般旅客定期航路事業等に関する特別措置法（昭和五十六年法律第七十二号）〔附則第二十三条関係〕	一二一
○沖縄振興特別措置法（平成十四年法律第十四号）〔附則第二十三条関係〕	一二二
○行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律（平成二十五年法律第二十七号）〔附則第二十三条関係〕	一二三
○地方公務員法（昭和二十五年法律第二百六十一号）〔附則第二十四条関係〕	一二七
○厚生年金保険法（昭和二十九年法律第一百五十五号）〔附則第二十五条関係〕	一三〇
○土砂等を運搬する大型自動車による交通事故の防止等に関する特別措置法（昭和四十二年法律第三百一十一号）〔附則第二十六条関係〕	一三一
○社会保険労務士法（昭和四十三年法律第八十九号）〔附則第二十七条関係〕	一三二
○高齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和四十六年法律第六十八号）〔附則第二十八条関係〕	一三四
○公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法（昭和四十六年法律第七十七号）〔附則第二十九条関係〕	一三七
○建設労働者の雇用の改善等に関する法律（昭和五十一年法律第三十三号）〔附則第三十条関係〕	一三八
○港湾労働法（昭和六十三年法律第四十号）〔附則第三十一条関係〕	一四二
○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（平成三年法律第七十六号）〔附則第三十二条関係〕	一四五
○暴力団員による不当な行為の防止等に関する法律（平成三年法律第七十七号）〔附則第三十三条関係〕	一五八
○地方公務員の育児休業等に関する法律（平成三年法律第一百十号）〔附則第三十四条関係〕	一五九

○独立行政法人通則法（平成十一年法律第百三三号）〔附則第三十五条関係〕	一六〇
○地方公共団体の一般職の任期付研究員の採用等に関する法律（平成十二年法律第五十一号）〔附則第三十六条関係〕	一六二
○公的年金制度の財政基盤及び最低保障機能の強化等のための国民年金法等の一部を改正する法律（平成二十四年法律第六十二号）〔附則第三十七条関係〕	一六三
○外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律（平成二十八年法律第八十九号）〔附則第三十八条関係〕	一六七
○厚生労働省設置法（平成十一年法律第九十七号）〔附則第三十九条関係〕	一六九



改正案	現行
<p>第百十八条  次の各号のいずれかに該当する者は、一年以下の懲役又は五十万円以下の罰金に処する。</p> <p>一 <del>第六条、第三十二条、第五十六条、第六十三条又は第六十四条の二の規定に違反した者</del></p> <p>二 <del>第四十条の規定に基づいて発する厚生労働省令(第三十二条の規定に係る部分に限る。)に違反した者</del></p> <p>三 <del>第七十条の規定に基づいて発する厚生労働省令(第六十三条又は第六十四条の二の規定に係る部分に限る。)に違反した者</del></p>	<p>第百十八条 <del>第六条、第五十六条、第六十三条又は第六十四条の二の規定に違反した者は、これを一年以下の懲役又は五十万円以下の罰金に処する。</del></p> <p>② <del>第七十条の規定に基づいて発する厚生労働省令(第六十三条又は第六十四条の二の規定に係る部分に限る。)に違反した者についても前項の例による。</del></p>
<p>第百十九条  次の各号のいずれかに該当する者は、六月以下の懲役又は三十万円以下の罰金に処する。</p> <p>一 <del>第三条、第四条、第七条、第十六条、第十七条、第十八条第一項、第十九条、第二十条、第二十二條第四項、第三十四条、第三十五条、第三十六条第一項ただし書、第三十七条、第三十九条、第六十一条、第六十二条、第六十四条の三から第六十七条まで、第七十二条、第七十五条から第七十七条まで、第七十九条、第八十条、第九十四条第二項、第九十六条又は第百四条第二項の規定に違反した者</del></p> <p>二 <del>〔略〕</del></p> <p>三 <del>第四十条の規定に基づいて発する厚生労働省令(第三十四条の規定に係る部分に限る。)に違反した者</del></p>	<p>第百十九条  次の各号の <del>一</del>に該当する者は、これを六箇月以下の懲役又は三十万円以下の罰金に処する。</p> <p>一 <del>第三条、第四条、第七条、第十六条、第十七条、第十八条第一項、第十九条、第二十条、第二十二條第四項、第三十二条、第三十四条、第三十五条、第三十六条第一項ただし書、第三十七条、第三十九条、第六十一条、第六十二条、第六十四条の三から第六十七条まで、第七十二条、第七十五条から第七十七条まで、第七十九条、第八十条、第九十四条第二項、第九十六条又は第百四条第二項の規定に違反した者</del></p> <p>二 <del>〔同上〕</del></p> <p>三 <del>第四十条の規定に基づいて発する厚生労働省令に違反した者</del></p>

四 (略)

四 (同上)

改正案	現 行
<p>労働基準法目次</p> <p>第一章～第三章 〔略〕</p> <p>第四章 労働時間、休憩、<u>休息時間</u>、休日及び年次有給休暇</p> <p>第五章～第十三章 〔略〕</p> <p>附則</p> <p>第十二条 〔略〕</p> <p>② 〔略〕</p> <p>③ 前二項に規定する期間中に、次の各号のいずれかに該当する期間がある場合においては、その日数及びその期間中の賃金は、前二項の期間及び賃金の総額から控除する。</p> <p>一～三 〔略〕</p> <p>四 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成三年法律第七十六号)第二条第一号に規定する育児休業又は同条第二号に規定する介護休業(同法第六十一条第三項(同条第六項において準用する場合を含む。)に規定する介護をするための休業を含む。<u>第三十九条第十項</u>において同じ。)をした期間</p> <p>五 〔略〕</p> <p>④～⑧ 〔略〕</p>	<p>労働基準法目次</p> <p>第一章～第三章 〔同上〕</p> <p>第四章 労働時間、休憩、休日及び年次有給休暇</p> <p>第五章～第十三章 〔同上〕</p> <p>附則</p> <p>第十二条 〔同上〕</p> <p>② 〔同上〕</p> <p>③ 前二項に規定する期間中に、次の各号のいずれかに該当する期間がある場合においては、その日数及びその期間中の賃金は、前二項の期間及び賃金の総額から控除する。</p> <p>一～三 〔同上〕</p> <p>四 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成三年法律第七十六号)第二条第一号に規定する育児休業又は同条第二号に規定する介護休業(同法第六十一条第三項(同条第六項において準用する場合を含む。)に規定する介護をするための休業を含む。<u>第三十九条第八項</u>において同じ。)をした期間</p> <p>五 〔同上〕</p> <p>④～⑧ 〔同上〕</p>

#### 第四章 労働時間、休憩、~~休息時間~~、休日及び年次有給休暇

第三十二条の三 使用者は、就業規則その他これに準ずるものにより、その労働者に係る始業及び終業の時刻をその労働者の決定に委ねることとした労働者については、当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、次に掲げる事項を定めたときは、その協定で第二号の清算期間として定められた期間を平均し一週間当たりの労働時間が第三十二条第一項の労働時間を超えない範囲内において、同条の規定にかかわらず、一週間において同項の労働時間又は一日において同条第二項の労働時間を超えて、労働させることができる。

- 一 ~~この項の規定による労働時間により労働させることができることとされる労働者の範囲~~
- 二 清算期間（その期間を平均し一週間当たりの労働時間が第三十二条第一項の労働時間を超えない範囲内において労働させる期間をいい、~~三箇月以内の期間に限るものとする。以下この条及び次条において同じ。~~）

三・四 〔略〕

② ~~清算期間が一箇月を超えるものである場合における前項の規定の適用については、同項各号列記以外の部分中「労働時間を超えない」とあるのは「労働時間を超えず、かつ、当該清算期間をそ~~

#### 第四章 労働時間、休憩、休日及び年次有給休暇

第三十二条の三 使用者は、就業規則その他これに準ずるものにより、その労働者に係る始業及び終業の時刻をその労働者の決定にゆだねることとした労働者については、当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、次に掲げる事項を定めたときは、その協定で第二号の清算期間として定められた期間を平均し一週間当たりの労働時間が第三十二条第一項の労働時間を超えない範囲内において、同条の規定にかかわらず、一週間において同項の労働時間又は一日において同条第二項の労働時間を超えて、労働させることができる。

- 一 ~~この条の規定による労働時間により労働させることができることとされる労働者の範囲~~
- 二 清算期間（その期間を平均し一週間当たりの労働時間が第三十二条第一項の労働時間を超えない範囲内において労働させる期間をいい、~~一箇月以内の期間に限るものとする。次号において同じ。~~）

三・四 〔同上〕

〔新設〕



の開始の日以後一箇月ごとに区分した各期間（最後に一箇月未満の期間を生じたときは、当該期間。以下この項において同じ。）ごとに当該各期間を平均し一週間当たりの労働時間が五十時間を超えない」と、「同項」とあるのは「同条第一項」とする。

③ 一週間の所定労働日数が五日の労働者について第一項の規定により労働させる場合における同項の規定の適用については、同項各号列記以外の部分（前項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）中「第三十二条第一項の労働時間」とあるのは「第三十二条第一項の労働時間（当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、労働時間の限度について、当該清算期間における所定労働日数を同条第二項の労働時間に乘じて得た時間とする旨を定めたときは、当該清算期間における日数を七で除して得た数をもつてその時間を除して得た時間）」と、「同項」とあるのは「同条第一項」とする。

〔新設〕

④ 前条第二項の規定は、第一項各号に掲げる事項を定めた協定について準用する。ただし、清算期間が一箇月以内のものであるときは、この限りでない。

〔新設〕

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

〔新設〕

間を平均し一週間当たり四十時間を超えて労働させた場合においては、その超えた時間（第三十三条又は第三十六条第一項の規定により延長し、又は休日に労働させた時間を除く。）の労働については、第三十七条の規定の例により割増賃金を支払わなければならない。

（災害等による臨時の必要がある場合の時間外労働等）

第三十三条 災害その他避けることのできない事由によつて、臨時の必要がある場合においては、使用者は、行政官庁の許可を受けて、その必要の限度において第三十二条から前条まで若しくは第四十条第一項の労働時間を延長し、若しくは第三十五条の休日に労働させ、又は第三十四条の二若しくは第四十条第二項の休息時間を短縮することができる。ただし、事態急迫のために行政官庁の許可を受けるいとまがない場合においては、事後に遅滞なく届け出なければならない。

② 前項ただし書の規定による届出があつた場合において、行政官庁がその労働時間の延長若しくは休日の労働又は休息時間の短縮を不適當と認めるときは、その後、労働時間の延長又は休日の労働にあつてはその時間に相当する休憩又は休日を与えるべきことを、休息時間の短縮にあつてはそれを補うために必要な措置をとるべきことを、命ずることができる。

③ 公務のために臨時の必要がある場合においては、第一項の規定にかかわらず、官公署の事業（別表第一に掲げる事業を除く。）に

（災害等による臨時の必要がある場合の時間外労働等）

第三十三条 災害その他避けることのできない事由によつて、臨時の必要がある場合においては、使用者は、行政官庁の許可を受けて、その必要の限度において第三十二条から前条まで若しくは第四十条の労働時間を延長し、又は第三十五条の休日に労働させることができる。ただし、事態急迫のために行政官庁の許可を受ける暇がない場合においては、事後に遅滞なく届け出なければならない。

② 前項ただし書の規定による届出があつた場合において、行政官庁がその労働時間の延長又は休日の労働を不適當と認めるときは、その後その時間に相当する休憩又は休日を与えるべきことを、命ずることができる。

③ 公務のために臨時の必要がある場合においては、第一項の規定にかかわらず、官公署の事業（別表第一に掲げる事業を除く。）に

従事する国家公務員及び地方公務員については、第三十二条から前条まで若しくは第四十条第一項の労働時間を延長し、若しくは第三十五条の休日に労働させ、又は第三十四条の二若しくは第四十条第二項の休息時間を短縮することができる。

(休息時間)

第三十四条の二 使用者は、各日において十分な生活時間（健康を確保するための時間、社会活動を行うための時間、自己啓発をするための時間その他の労働時間及び通勤に要する時間以外の時間をいう。第三十八条の三第一項第五号及び第三十八条の四第一項第五号において同じ。）が確保できるよう十一時間を下回らない範囲内において厚生労働省令で定める時間以上の継続した休息時間を、労働者ごとに始業から二十四時間を経過するまでに確保して与えなければならない。

(休日)

第三十五条 〔略〕

② 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により、四週間を通じ四日以上の日を与える定めをしたときは、前項の規定にかかわらず、その協定で定めるところにより休日を与えることができる。

従事する国家公務員及び地方公務員については、第三十二条から前条まで若しくは第四十条の労働時間を延長し、又は第三十五条の休日に労働させることができる。

〔新設〕

(休日)

第三十五条 〔同上〕

② 前項の規定は、四週間を通じ四日以上の日を与える使用者については適用しない。

## (時間外及び休日の労働)

第三十六条 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（以下この条において「労働時間」という。）又は前条の休日（以下この条において「休日」という。）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つ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。

② 前項の協定においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- 一 この条の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させることができることとされる労働者の範囲
- 二 対象期間（この条の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる期間をいい、一年間に限るものとする。第四号及び第六項第三号において同じ。）
- 三 労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる場合
- 四 対象期間における一日、一箇月及び一年のそれぞれの期間について労働時間を延長して労働させることができる時間又は労働させることができる休日の日数

## (時間外及び休日の労働)

第三十六条 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、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（以下この条において「労働時間」という。）又は前条の休日（以下この項において「休日」という。）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つ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。ただし、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の労働時間の延長は、一日について二時間を超えてはならない。

〔新設〕

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

③ 前項第四号の労働時間を延長して労働させることができる時間は、当該事業場の業務量、時間外労働の動向その他の事情を考慮して通常予見される時間外労働の範囲内において、限度時間を超えない時間に限る。

〔新設〕

④ 前項の限度時間は、一箇月について四十五時間及び一年について三百六十時間（第三十二条の四第一項第二号の対象期間として三箇月を超える期間を定めて同条の規定により労働させる場合にあっては、一箇月について四十二時間及び一年について三百二十時間）とする。

〔新設〕

⑤ 第一項の協定においては、第二項各号に掲げるもののほか、当該事業場における通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い臨時的に第三項の限度時間を超えて労働させる必要がある場合において、一箇月について労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させることができる時間（第二項第四号に関して協定した時間を含め八十時間未満の範囲内に限る。）並びに一年について労働時間を延長して労働させることができる時間を定めることができる。この場合において、第一項の協定に、併せて第二項第二号の対象期間において労働時間を延長して労働させる時間が一箇月について四十五時間（第三十二条の四第一項第二号の対象期間として三箇月を超える期間を定めて同条の規定により労働させる場合にあっては、一箇月について四十二時間）を超

〔新設〕

えることができる月数を定めなければならない。

⑥ 使用者は、第一項の協定で定めるところによつて労働時間を延長して労働させ、又は休日において労働させる場合であつても、次の各号に掲げる時間について、当該各号に定める要件を満たすものとしなければならない。

一 坑内労働その他厚生労働省令で定める健康上特に有害な業務について、一日について労働時間を延長して労働させた時間二時間を超えないこと。

二 一箇月について労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させた時間 八十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 六十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、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。

⑧ 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、当該協定の内容が前項の指針に適合したものとなる

〔新設〕

② 厚生労働大臣は、労働時間の延長を適正なものとするため、前項の協定で定める労働時間の延長の限度、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、労働者の福祉、時間外労働の動向その他の事情を考慮して基準を定めることができる。

③ 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は、当該協定で労働時間の延長を定めるに当たり、当該協定の内容が前項の基準に適合したものとなるようにしなけれ

ようにしなければならない。

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。

⑩ 前項の助言及び指導を行うに当たっては、労働者の健康が確保されるよう特に配慮しなければならない。

⑪ 第三項から第五項まで及び第六項（第二号及び第三号に係る部分に限る。）の規定は、新たな技術、商品又は役務の研究開発に係る業務については適用しない。

#### （休息時間の短縮）

第三十六条の二 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、休息時間（第三十四条の二又は第四十条第二項の休息時間をいう。以下この項及び次項において同じ。）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り休息時間を短縮することができる。

⑫ 厚生労働大臣は、休息時間の短縮を適正なものとするため、前項の協定で定める休息時間の短縮の限度その他の必要な事項について、労働者の健康及び福祉その他の事情を考慮して基準を定めることができる。

ばならない。

④ 行政官庁は、第二項の基準に関し、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。

〔新設〕

〔新設〕

〔新設〕

③ 前条第八項及び第九項の規定は、第一項の協定について準用する。この場合において、同条第八項中「前項の指針」とあり、及び同条第九項中「第七項の指針」とあるのは、「次条第二項の基準」と読み替えるものとする。

（時間外、休日及び深夜の割増賃金）

第三十七条 使用者が、第三十三条又は第三十六条第一項の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させた場合においては、その時間又はその日の労働については、通常の労働時間又は労働日の賃金の計算額の二割五分以上五割以下の範囲内でそれぞれ政令で定める率以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。ただし、当該延長して労働させた時間が一箇月について六十時間を超えた場合においては、その超えた時間の労働については、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を支払わなければならない。

②～⑤ 〔略〕

第三十八条の二 労働者が労働時間の全部又は一部について事業場外で業務に従事した場合において、使用者が当該業務の遂行の方法に関し具体的な指示をすること及び当該業務の遂行の状況を具体的に把握することが困難であるため、労働時間を算定し難いときは、所定労働時間労働したものとみなす。ただし、当該業務を遂行するためには通常所定労働時間を超えて労働することが必要

（時間外、休日及び深夜の割増賃金）

第三十七条 使用者が、第三十三条又は前条第一項の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させた場合においては、その時間又はその日の労働については、通常の労働時間又は労働日の賃金の計算額の二割五分以上五割以下の範囲内でそれぞれ政令で定める率以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。ただし、当該延長して労働させた時間が一箇月について六十時間を超えた場合においては、その超えた時間の労働については、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を支払わなければならない。

②～⑤ 〔同上〕

第三十八条の二 労働者が労働時間の全部又は一部について事業場外で業務に従事した場合において、労働時間を算定し難いときは、所定労働時間労働したものとみなす。ただし、当該業務を遂行するためには通常所定労働時間を超えて労働することが必要となる場合においては、当該業務に関しては、厚生労働省令で定めるところにより、当該業務の遂行に通常必要とされる時間労働したも



となる場合においては、当該業務に関しては、厚生労働省令で定めるところにより、当該業務の遂行に通常必要とされる時間労働したものとみなす。

②・③ 〔略〕

第三十八条の三 使用者が、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により、次に掲げる事項を定めた場合において、労働者を第一号に掲げる業務に就かせたときは、当該労働者は、厚生労働省令で定めるところにより、第二号に掲げる時間労働したものとみなす。ただし、第四号又は第五号に規定する措置を使用者が講じていない場合は、この限りでない。

一 業務の性質上その遂行の方法を大幅に当該業務に従事する労働者の裁量に委ねる必要があるため、当該業務の遂行の手段及び時間配分の決定（始業及び終業の時刻の決定を含む。第三号及び次条第一項第一号において同じ。）等に関し使用者が具体的な指示をすることが困難な専門的な業務として厚生労働省令で定める業務のうち、労働者に就かせることとする業務（以下この項において「対象業務」という。）

二 〔略〕

三 対象業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し、当該対象業務に従事する労働者に対し使用者が具体的な指示をしない

のとみなす。

②・③ 〔同上〕

第三十八条の三 使用者が、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により、次に掲げる事項を定めた場合において、労働者を第一号に掲げる業務に就かせたときは、当該労働者は、厚生労働省令で定めるところにより、第二号に掲げる時間労働したものとみなす。

一 業務の性質上その遂行の方法を大幅に当該業務に従事する労働者の裁量にゆだねる必要があるため、当該業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し使用者が具体的な指示をすることが困難なものとして厚生労働省令で定める業務のうち、労働者に就かせることとする業務（以下この条において「対象業務」という。）

二 〔同上〕

三 対象業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し、当該対象業務に従事する労働者に対し使用者が具体的な指示をしない

こと。

四 対象業務に従事する労働者の健康管理を行うために当該労働者が事業場内にいた時間（当該協定において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定めたときは、当該協定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（次号及び第六号において「健康管理時間」という。）を把握し、及び記録する措置（厚生労働省令で定める方法によるものに限る。）を当該協定で定めるところにより使用者が講ずること。

五 対象業務に従事する労働者に対し、健康管理時間を十分な生活時間が確保できるよう厚生労働省令で定める時間を超えない範囲内とする措置を当該協定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。

六 対象業務に従事する労働者の健康管理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（第三十九条の規定による有給休暇を除く。次条第一項第六号において同じ。）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当該協定で定めるものを使用者が講ずること。

七 〔略〕

八 使用者は、労働者を対象業務に就かせようとするときは、あらかじめ、当該労働者に対し、次に掲げる事項について書面を交付して説明しなければならないこと。

こと。

〔新設〕

〔新設〕

四 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を当該協定で定めるところにより使用者が講ずること。

五 〔同上〕

〔新設〕

② 〔略〕

十 〔略〕

九 使用者は、この項の規定により労働者を対象業務に就かせたときは第二号に掲げる時間労働したものとみなすことについて当該労働者の書面による同意を得なければならないこと、当該同意をした労働者は三十日前までに予告して当該同意の撤回をすることができること並びに当該同意をしなかつた当該労働者及び当該同意の撤回をした当該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。

ハ この項の規定により労働者を対象業務に就かせたときは第二号に掲げる時間労働したものとみなすことについて当該労働者が次号の同意をしなかつた場合における当該労働者の配置及び待遇

ロ 当該事業場における専門業務型裁量労働制において当該労働者に適用される人事評価の方法及びこれに対応する賃金の決定の方法

イ 当該協定の内容その他の当該事業場における専門業務型裁量労働制（この項の規定により対象業務に従事する労働者について第二号に掲げる時間労働したものとみなす制度をいう。ロにおいて同じ。）の概要（当該労働者を就かせようとする対象業務の範囲及び当該労働者の裁量に委ねる当該対象業務の遂行の方法を含む。）

② 〔同上〕

六 〔同上〕

〔新設〕

第三十八条の四 賃金、労働時間その他の当該事業場における労働条件に関する事項を調査審議し、事業主に対し当該事項について意見を述べることを目的とする委員会（使用者及び当該事業場の労働者を代表する者を構成員とするものに限る。）が設置された事業場において、当該委員会がその委員の五分の四以上の多数による議決により次に掲げる事項に関する決議をし、かつ、使用者が、厚生労働省令で定めるところにより当該決議を行政官庁に届け出た場合において、第二号に掲げる労働者の範囲に属する労働者を当該事業場における第一号に掲げる業務に就かせたときは、当該労働者は、厚生労働省令で定めるところにより、第三号に掲げる時間労働したものとみなす。~~ただし、第四号又は第五号に規定する措置~~が使用者が講じていない場合は、この限りでない。

一 事業の運営に関する事項についての企画、立案、調査及び分析の業務であつて、当該業務の性質上これを適切に遂行するにはその遂行の方法を大幅に労働者の裁量に委ねる必要があるため、当該業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し使用者が具体的な指示をしないこととする業務（以下この条において「対象業務」という。）

二 ~~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、経験等を有する労働者であつて、当該対象業務に就かせたときは当該決議で定める時間労働したものとみなされることとなるものの範囲~~

三 〔略〕

第三十八条の四 賃金、労働時間その他の当該事業場における労働条件に関する事項を調査審議し、事業主に対し当該事項について意見を述べることを目的とする委員会（使用者及び当該事業場の労働者を代表する者を構成員とするものに限る。）が設置された事業場において、当該委員会がその委員の五分の四以上の多数による議決により次に掲げる事項に関する決議をし、かつ、使用者が、厚生労働省令で定めるところにより当該決議を行政官庁に届け出た場合において、第二号に掲げる労働者の範囲に属する労働者を当該事業場における第一号に掲げる業務に就かせたときは、当該労働者は、厚生労働省令で定めるところにより、第三号に掲げる時間労働したものとみなす。

一 事業の運営に関する事項についての企画、立案、調査及び分析の業務であつて、当該業務の性質上これを適切に遂行するにはその遂行の方法を大幅に労働者の裁量にゆだねる必要があるため、当該業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し使用者が具体的な指示をしないこととする業務（以下この条において「対象業務」という。）

二 対象業務を適切に遂行するための知識、経験等を有する労働者であつて、当該対象業務に就かせたときは当該決議で定める時間労働したものとみなされることとなるものの範囲

三 〔同上〕

四 対象業務に従事する第二号に掲げる労働者の範囲に属する労働者の健康管理を行うために当該労働者が事業場内にいた時間（当該決議において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定めたときは、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（次号及び第六号において「健康管理時間」という。）を把握し、及び記録する措置（厚生労働省令で定める方法によるものに限る。）を当該決議で定めるところにより使用者が講ずること。

〔新設〕

五 対象業務に従事する第二号に掲げる労働者の範囲に属する労働者に対し、健康管理時間を十分な生活時間が確保できるよう厚生労働省令で定める時間を超えない範囲内と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。

〔新設〕

六 対象業務に従事する第二号に掲げる労働者の範囲に属する労働者の健康管理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。

四 対象業務に従事する第二号に掲げる労働者の範囲に属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 〔略〕

五 〔同上〕

八 使用者は、第二号に掲げる労働者の範囲に属する労働者を対象業務に就かせようとするときは、あらかじめ、当該労働者に対し、次に掲げる事項について書面を交付して説明しなければならないこと。

〔新設〕

イ 当該決議の内容その他の当該事業場における企画業務型裁量労働制（この項の規定により対象業務に従事する第二号に掲げる労働者の範囲に属する労働者について第三号に掲げる時間労働したものとみなす制度をいう。ロにおいて同じ。）の概要（当該労働者を就かせようとする対象業務の範囲及び当該労働者の裁量に委ねる当該対象業務の遂行の方法を含む。）

ロ 当該事業場における企画業務型裁量労働制において当該労働者に適用される人事評価の方法及びこれに対応する賃金の決定の方法

ハ この項の規定により第二号に掲げる労働者の範囲に属する労働者を対象業務に就かせたときは第三号に掲げる時間労働したものとみなすことについて当該労働者が次号の同意をしなかつた場合における当該労働者の配置及び待遇

九 使用者は、この項の規定により第二号に掲げる労働者の範囲に属する労働者を対象業務に就かせたときは第三号に掲げる時間労働したものとみなすことについて当該労働者の書面による同意を得なければならないこと、当該同意をした労働者は三十日前までに予告して当該同意の撤回をすることができること並びに当該同意をしなかつた当該労働者及び当該同意の撤回をした当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならないこと。

十 〔略〕

②・③ 〔略〕

六 使用者は、この項の規定により第二号に掲げる労働者の範囲に属する労働者を対象業務に就かせたときは第三号に掲げる時間労働したものとみなすことについて当該労働者の同意を得なければならないこと及び当該同意をしなかつた当該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。

七 〔同上〕

②・③ 〔同上〕

④ 第一項の決議をする委員は、当該決議の内容が前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。

⑤ 行政官庁は、第三項の指針に関し、第一項の決議をする委員に対し、必要な助言及び指導を行うことができる。

⑥ 第一項の規定による届出をした使用者は、厚生労働省令で定めるところにより、定期的に、同項第五号及び第六号に規定する措置の実施状況を行政官庁に報告しなければならない。

⑦ 第一項の委員会においてその委員の五分の四以上の多数による議決により第三十二条の二第二項、第三十二条の三第一項、第三十二条の四第一項及び第二項、第三十二条の五第一項、第三十四条第二項ただし書、第三十五条第二項、第三十六条第一項、第二項及び第五項、第三十六条の二第一項、第三十七条第三項、第三十八条の二第二項、前条第一項並びに次条第四項、第六項及び第九項ただし書に規定する事項について決議が行われた場合における第三十二条の二第一項、第三十二条の三第一項、第三十二条の四第一項から第三項まで、第三十二条の五第一項、第三十四条第二項ただし書、第三十五条第二項、第三十六条、第三十六条の二、第三十七条第三項、第三十八条の二第二項、前条第一項並びに次条第四項、第六項及び第九項ただし書の規定の適用については、第三十二条の二第一項中「協定」とあるのは「協定若しくは第三十八条の四第一項に規定する委員会の決議（第百六条第一項を除き、以下「決議」という。）」と、第三十二条の三第一項、第三十二条の四第一項から第三項まで、第三十二条の五第一項、第三十

〔新設〕

〔新設〕

④ 第一項の規定による届出をした使用者は、厚生労働省令で定めるところにより、定期的に、同項第四号に規定する措置の実施状況を行政官庁に報告しなければならない。

⑤ 第一項の委員会においてその委員の五分の四以上の多数による議決により第三十二条の二第一項、第三十二条の三、第三十二条の四第一項及び第二項、第三十二条の五第一項、第三十四条第二項ただし書、第三十六条第一項、第三十七条第三項、第三十八条の二第二項、前条第一項並びに次条第四項、第六項及び第七項ただし書に規定する事項について決議が行われた場合における第三十二条の二第一項、第三十二条の三、第三十二条の四第一項から第三項まで、第三十二条の五第一項、第三十四条第二項ただし書、第三十六条、第三十七条第三項、第三十八条の二第二項、前条第一項並びに次条第四項、第六項及び第七項ただし書の規定の適用については、第三十二条の二第一項中「協定」とあるのは「協定若しくは第三十八条の四第一項に規定する委員会の決議（第百六条第一項を除き、以下「決議」という。）」と、第三十二条の三、第三十二条の四第一項から第三項まで、第三十二条の五第一項、第三十四条第二項ただし書、第三十六条第二項、第三十七条第三項、第三十八条の二第二項、前条第一項並びに次条第四項、第六

四条第二項ただし書、第三十五条第二項、第三十六条第二項及び第五項から第七項まで、第三十六条の二第二項及び第三項、第三十七条第三項、第三十八条の二第二項、前条第一項並びに次条第四項、第六項及び第九項ただし書中「協定」とあるのは「協定又は決議」と、第三十二条の四第二項中「同意を得て」とあるのは「同意を得て、又は決議に基づき」と、第三十六条第一項及び第三十六条の二第一項中「届け出た場合」とあるのは「届け出た場合又は決議を行政官庁に届け出た場合」と、「その協定」とあるのは「その協定又は決議」と、第三十六条第八項（第三十六条の二第三項において準用する場合を含む。）中「又は労働者の過半数を代表する者」とあるのは「若しくは労働者の過半数を代表する者又は同項の決議をする委員」と、「当該協定又は当該決議」と、第三十六条第九項（第三十六条の二第三項において準用する場合を含む。）中「又は労働者の過半数を代表する者」とあるのは「若しくは労働者の過半数を代表する者又は同項の決議をする委員」とする。

（年次有給休暇）

第三十九条 〔略〕

②～⑥ 〔略〕

⑦ 使用者は、第一項から第三項までの規定による有給休暇（これらの規定により使用者が与えなければならない有給休暇の日数が十労働日以上である労働者に係るものに限る。以下この項及び次

項及び第七項ただし書中「協定」とあるのは「協定又は決議」と、第三十二条の四第二項中「同意を得て」とあるのは「同意を得て、又は決議に基づき」と、第三十六条第一項中「届け出た場合」とあるのは「届け出た場合又は決議を行政官庁に届け出た場合」と、「その協定」とあるのは「その協定又は決議」と、同条第三項中「又は労働者の過半数を代表する者」とあるのは「若しくは労働者の過半数を代表する者又は同項の決議をする委員」と、「当該協定」とあるのは「当該協定又は当該決議」と、同条第四項中「又は労働者の過半数を代表する者」とあるのは「若しくは労働者の過半数を代表する者又は同項の決議をする委員」とする。

（年次有給休暇）

第三十九条 〔同上〕

②～⑥ 〔同上〕

〔新設〕



項において同じ。)の日数のうち五日については、基準日(継続勤務した期間を六箇月経過日から一年ごとに区分した各期間(最後に一年未満の期間を生じたときは、当該期間)の初日をいう。以下この項において同じ。)から一年以内の期間に、労働者ごとにその時季を定めることにより与えなければならない。ただし、第一項から第三項までの規定による有給休暇を当該有給休暇に係る基準日より前の日から与えることとしたときは、厚生労働省令で定めるところにより、労働者ごとにその時季を定めることにより与えなければならない。

⑧ 前項の規定にかかわらず、第五項又は第六項の規定により第一項から第三項までの規定による有給休暇を与えた場合においては、当該与えた有給休暇の日数(当該日数が五日を超える場合には、五日とする。)分については、時季を定めることにより与えることを要しない。

⑨・⑩

(労働時間等の特例)

第四十条 [略]

② 公衆の不便を避けるために必要な事業その他特殊の必要がある事業については、その必要避くべからざる限度で、第三十四条の二の休息時間に関する規定について、厚生労働省令で別段の定めをすることができる。

③ 前二項の規定による別段の定めは、この法律で定める基準に近い

[新設]

⑦・⑧

(労働時間及び休憩の特例)

第四十条 [同上]

[新設]

② 前項の規定による別段の定めは、この法律で定める基準に近い

いものであつて、労働者の健康及び福祉を害しないものでなければならぬ。

(労働時間等に関する規定の適用除外)

第四十一条 この章、第六章及び第六章の二で定める労働時間、休憩、休憩時間及び休日に関する規定は、次の各号のいずれかに該当する労働者については適用しない。

一 [略]

二 事業の種類にかかわらず機密の事務を取り扱う者 (職務が監督又は管理の地位にある者の活動と一体である者を除く。)

三 [略]

② この章、第六章及び第六章の二で定める労働時間、休憩及び休日に関する規定は、事業の種類にかかわらず監督若しくは管理の地位にある労働者又は機密の事務を取り扱う労働者 (職務が監督又は管理の地位にある労働者の活動と一体である労働者に限る。)については適用しない。

(労働時間等)

第六十条 第三十二条の二から第三十二条の五まで、第三十六条、第三十六条の二及び第四十条の規定は、満十八才に満たない者については、これを適用しない。

②・③ [略]

ものであつて、労働者の健康及び福祉を害しないものでなければならぬ。

(労働時間等に関する規定の適用除外)

第四十一条 この章、第六章及び第六章の二で定める労働時間、休憩及び休日に関する規定は、次の各号の一に該当する労働者については適用しない。

一 [同上]

二 事業の種類にかかわらず 監督若しくは管理の地位にある者又は機密の事務を取り扱う者

三 [同上]

[新設]

(労働時間及び休日)

第六十条 第三十二条の二から第三十二条の五まで、第三十六条及び第四十条の規定は、満十八才に満たない者については、これを適用しない。

②・③ [同上]

(深夜業)

第六十一条 〔略〕

②・③ 〔略〕

④ 前三項の規定は、第三十三条第一項の規定により労働時間を延長し、若しくは休日に労働させ、若しくは休息時間を短縮する場合又は別表第一第六号、第七号若しくは第十三号に掲げる事業若しくは電話交換の業務については、適用しない。

⑤ 〔略〕

第六十六条 〔略〕

② 使用者は、妊産婦が請求した場合においては、第三十三条第一項及び第三項、第三十六条第一項並びに第三十六条の二第二項の規定にかかわらず、時間外労働をさせ、若しくは休日に労働させ、又は休息時間を短縮してはならない。

③ 〔略〕

(法令違反行為を行つた者の氏名等の公表)

第一百五十五条の三 厚生労働大臣は、適正な労働条件の確保及び労働者の保護のため必要かつ適當であると認めるときは、厚生労働省令で定めるところにより、この法律又はこの法律に基づく命令に違反する行為を行つた者の氏名又は名称、その違反行為の内容その他必要な事項を一般に公表することができる。

(深夜業)

第六十一条 〔同上〕

②・③ 〔同上〕

④ 前三項の規定は、第三十三条第一項の規定によつて労働時間を延長し、若しくは休日に労働させる場合又は別表第一第六号、第七号若しくは第十三号に掲げる事業若しくは電話交換の業務については、適用しない。

⑤ 〔同上〕

第六十六条 〔同上〕

② 使用者は、妊産婦が請求した場合においては、第三十三条第一項及び第三項並びに第三十六条第一項の規定にかかわらず、時間外労働をさせてはならず、又は休日に労働させてはならない。

③ 〔同上〕

〔新設〕

## (法令等の周知義務)

第百六条 使用者は、この法律及びこれに基づく命令の要旨、就業規則、第十八条第二項、第二十四条第一項ただし書、第三十二条の二第一項、第三十二条の三第一項、第三十二条の四第一項、第三十二条の五第一項、第三十四条第二項ただし書、第三十五条第二項、第三十六条第一項、第三十六条の二第一項、第三十七条第三項、第三十八条の二第二項、第三十八条の三第一項並びに第三十九条第四項、第六項及び第九項ただし書に規定する協定並びに第三十八条の四第一項及び第七項に規定する決議を、常時各作業場の見やすい場所へ掲示し、又は備え付けること、書面を交付す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。

## ② 「略」

## (労働時間管理簿)

第百七条の二 使用者は、厚生労働省令で定めるところにより、各事業場ごとに労働時間管理簿を調製し、各労働者に係る労働した日ごとの始業し、及び終業した時刻並びに労働時間（第三十八条の三第一項の規定により同項第二号に掲げる時間労働したものとみなされる労働者については同項第四号に規定する健康管理時間、第三十八条の四第一項の規定により同項第三号に掲げる時間労働したものとみなされる労働者については同項第四号に規定する健康管理時間）その他厚生労働省令で定める事項を記入しなけ

## (法令等の周知義務)

第百六条 使用者は、この法律及びこれに基づく命令の要旨、就業規則、第十八条第二項、第二十四条第一項ただし書、第三十二条の二第一項、第三十二条の三、第三十二条の四第一項、第三十二条の五第一項、第三十四条第二項ただし書、第三十六条第一項、第三十七条第三項、第三十八条の二第二項、第三十八条の三第一項並びに第三十九条第四項、第六項及び第七項ただし書に規定する協定並びに第三十八条の四第一項及び第五項に規定する決議を、常時各作業場の見やすい場所へ掲示し、又は備え付けること、書面を交付することその他の厚生労働省令で定める方法によつて、労働者に周知させなければならない。

## ② 「同上」

## 〔新設〕

ればならない。

(記録の保存)

第百九条 使用者は、労働者名簿、労働時間管理簿、賃金台帳及び雇入、解雇、災害補償、賃金その他労働関係に関する重要な書類を三年間保存しなければならない。

(付加金の支払)

第百十四条 裁判所は、第二十条、第二十六条若しくは第三十七条の規定に違反した使用者又は第三十九条第九項の規定による賃金を支払わなかつた使用者に対して、労働者の請求により、これらの規定により使用者が支払わなければならない金額についての未払金のほか、これと同一額の付加金の支払を命ずることができる。ただし、この請求は、違反のあつた時から二年以内にしなければならない。

第百十八条 次の各号のいずれかに該当する者は、一年以下の懲役又は五十万円以下の罰金に処する。

- 一 第六条、第三十二条、第三十六条第六項、第五十六条、第六十三条又は第六十四条の二の規定に違反した者
- 二 第四十条第一項の規定に基づいて発する厚生労働省令（第三十二条の規定に係る部分に限る。）に違反した者
- 三 〔略〕

(記録の保存)

第百九条 使用者は、労働者名簿、賃金台帳及び雇入、解雇、災害補償、賃金その他労働関係に関する重要な書類を三年間保存しなければならない。

(付加金の支払)

第百十四条 裁判所は、第二十条、第二十六条若しくは第三十七条の規定に違反した使用者又は第三十九条第七項の規定による賃金を支払わなかつた使用者に対して、労働者の請求により、これらの規定により使用者が支払わなければならない金額についての未払金のほか、これと同一額の付加金の支払を命ずることができる。ただし、この請求は、違反のあつた時から二年以内にしなければならない。

第百十八条 次の各号のいずれかに該当する者は、一年以下の懲役又は五十万円以下の罰金に処する。

- 一 第六条、第三十二条、第五十六条、第六十三条又は第六十四条の二の規定に違反した者
- 二 第四十条の規定に基づいて発する厚生労働省令（第三十二条の規定に係る部分に限る。）に違反した者
- 三 〔同上〕

第百十九条 次の各号のいずれかに該当する者は、六月以下の懲役又は三十万円以下の罰金に処する。

一 第三条、第四条、第七条、第十六条、第十七条、第十八条第一項、第十九条、第二十条、第二十二條第四項、第三十四条から第三十五条まで、第三十七条、第三十九条（第七項を除く。）、第六十一条、第六十二条、第六十四条の三から第六十七条まで、第七十二条、第七十五条から第七十七条まで、第七十九条、第八十条、第九十四条第二項、第九十六条又は第百四条第二項の規定に違反した者

二 〔略〕

三 第四十条第一項の規定に基づいて発する厚生労働省令（第三十四条の規定に係る部分に限る。）又は第四十条第二項の規定に基づいて発する厚生労働省令に違反した者

四 〔略〕

第百二十条 次の各号のいずれかに該当する者は、三十万円以下の罰金に処する。

一 第十四条、第十五条第一項若しくは第三項、第十八条第七項、第二十二條第一項から第三項まで、第二十三条から第二十七条まで、第三十二条の二第二項（第三十二条の三第四項、第三十二条の四第四項及び第三十二条の五第三項において準用する場合を含む。）、第三十二条の五第二項、第三十三条第一項ただし

第百十九条 次の各号のいずれかに該当する者は、六月以下の懲役又は三十万円以下の罰金に処する。

一 第三条、第四条、第七条、第十六条、第十七条、第十八条第一項、第十九条、第二十条、第二十二條第四項、第三十四条、第三十五条、第三十六条第一項ただし書、第三十七条、第三十九条、第六十一条、第六十二条、第六十四条の三から第六十七条まで、第七十二条、第七十五条から第七十七条まで、第七十九条、第八十条、第九十四条第二項、第九十六条又は第百四条第二項の規定に違反した者

二 〔同上〕

三 第四十条の規定に基づいて発する厚生労働省令（第三十四条の規定に係る部分に限る。）に違反した者

四 〔同上〕

第百二十条 次の各号の一に該当する者は、三十万円以下の罰金に処する。

一 第十四条、第十五条第一項若しくは第三項、第十八条第七項、第二十二條第一項から第三項まで、第二十三条から第二十七条まで、第三十二条の二第二項（第三十二条の四第四項及び第三十二条の五第三項において準用する場合を含む。）、第三十二条の五第二項、第三十三条第一項ただし書、第三十八条の二第三

書、第三十八条の二第三項（第三十八条の三第二項において準用する場合を含む。）、第三十九条第七項、第五十七条から第五十九条まで、第六十四条、第六十八条、第八十九条、第九十条第一項、第九十一条、第九十五条第一項若しくは第二項、第九十六条の二第一項、第百五条（第百条第三項において準用する場合を含む。）、第百六条又は第百九条の規定に違反した者

二〇五 〔略〕

六 第百七条から第百八条までの規定に違反して、労働者名簿、労働時間管理簿若しくは賃金台帳を調製せず、若しくはこれらに記入すべき事項を記入せず、又はこれらに虚偽の記入をした者

附 則

第百三十三条 削除

項（第三十八条の三第二項において準用する場合を含む。）、第五十七条から第五十九条まで、第六十四条、第六十八条、第八十九条、第九十条第一項、第九十一条、第九十五条第一項若しくは第二項、第九十六条の二第一項、第百五条（第百条第三項において準用する場合を含む。）又は第百六条から第百九条までの規定に違反した者

二〇五 〔同上〕

〔新設〕

附 則

第百三十三条 厚生労働大臣は、第三十六条第二項の基準を定めるに当たっては、満十八歳以上の女性のうち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のための労働省関係法律の整備に関する法律（平成九年法律第九十二号）第四条の規定による改正前の第六十四条の二第四項に規定する命令で定める者に該当しない者について平成十一年四月一日以後同条第一項及び第二項の規定が適用されなくなつたことにかんがみ、当該者のうち子の養育又は家族の介護を行う労働者（厚生労働省令で定める者に限る。以下この条において「特定労働者」という。）の職業生活の著しい

## 第百三十八条 削除

第百三十九条 工作物の建設の事業（災害時における復旧及び復興の事業に限る。）その他これに関連する事業として厚生労働省令で定める事業に関する第三十六条の規定の適用については、当分の間、同条第五項中「時間（第二項第四号に関して協定した時間を

変化がその家庭生活に及ぼす影響を考慮して、厚生労働省令で定める期間、特定労働者（その者に係る時間外労働を短いものとすることを使用者に申し出た者に限る。）に係る第三十六条第一項の協定で定める労働時間の延長の限度についての基準は、当該特定労働者以外の者に係る同項の協定で定める労働時間の延長の限度についての基準とは別に、これより短いものとして定めるものとする。この場合において、一年についての労働時間の延長の限度についての基準は、百五十時間を超えないものとしなければならない。

第百三十八条 中小事業主（その資本金の額又は出資の総額が三億円（小売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については五千万円、卸売業を主たる事業とする事業主については一億円）以下である事業主及びその常時使用する労働者の数が三百人（小売業を主たる事業とする事業主については五十人、卸売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については百人）以下である事業主をいう。）の事業については、当分の間、第三十七条第一項ただし書の規定は、適用しない。

〔新設〕



「含め八十時間未満の範囲に限る。）」とあるのは、「時間」とし、同条第六項（第二号及び第三号に係る部分に限る。）の規定は適用しない。

- ② 前項の規定にかかわらず、工作物の建設の事業その他これに関連する事業として厚生労働省令で定める事業については、平成三十六年三月三十一日（同日及びその翌日を含む期間を定めている第三十六条第一項の協定に関しては、当該協定に定める期間の初日から起算して一年を経過する日）までの間、同条第二項第四号中「一箇月及び」とあるのは、「一日を超え三箇月以内の範囲で前項の協定をする使用者及び労働組合若しくは労働者の過半数を代表する者が定める期間並びに」とし、同条第三項から第五項まで及び第六項（第二号及び第三号に係る部分に限る。）の規定は適用しない。

第百四十条 一般乗用旅客自動車運送事業（道路運送法（昭和二十六年法律第百八十三号）第三条第一号ハに規定する一般乗用旅客自動車運送事業をいう。）の業務、貨物自動車運送事業（貨物自動車運送事業法（平成元年法律第八十三号）第二条第一項に規定する貨物自動車運送事業をいう。）の業務その他の自動車の運転の業務として厚生労働省令で定める業務に関する第三十六条の規定の適用については、平成三十六年三月三十一日（同日及びその翌日を含む期間を定めている同条第一項の協定に関しては、当該協定に定める期間の初日から起算して一年を経過する日）までの間、

〔新設〕

同条第二項第四号中「一箇月及び」とあるのは、「一日を超え三箇月以内の範囲で前項の協定をする使用者及び労働組合若しくは労働者の過半数を代表する者が定める期間並びに」とし、同条第三項から第五項まで及び第六項（第二号及び第三号に係る部分に限る。）の規定は適用しない。

第四百四十一条 医業に従事する医師（医療提供体制の確保に必要な者として厚生労働省令で定める者に限る。）に関する第三十六条の規定の適用については、当分の間、同条第二項第四号中「における一日、一箇月及び一年のそれぞれの期間について」とあるのは「における」とし、同条第三項中「限度時間」とあるのは「限度時間並びに労働者の健康及び福祉を勘案して厚生労働省令で定める時間」とし、同条第五項及び第六項（第二号及び第三号に係る部分に限る。）の規定は適用しない。

② 前項の場合において、第三十六条第一項の協定に、同条第二項各号に掲げるもののほか、当該事業場における通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い臨時的に前項の規定により読み替えて適用する同条第三項の厚生労働省令で定める時間を超えて労働させる必要がある場合において、同条第二項第四号に関して協定した時間を超えて労働させることができる時間（同号に関して協定した時間を含め、同条第五項に定める時間及び月数並びに労働者の健康及び福祉を勘案して厚生労働省令で定める時間を超えない範囲内に限る。）その他厚生労働省令で定める事項を

〔新設〕

定めることができる。

③ 使用者は、第一項の場合において、第三十六条第一項の協定で定めるところによつて労働時間を延長して労働させ、又は休日において労働させる場合であつても、同条第六項に定める要件並びに労働者の健康及び福祉を勘案して厚生労働省令で定める時間を超えて労働させてはならない。

④ 前三項の規定にかかわらず、医業に従事する医師については、平成三十六年三月三十一日（同日及びその翌日を含む期間を定めている第三十六条第一項の協定に関しては、当該協定に定める期間の初日から起算して一年を経過する日）までの間、同条第二項第四号中「一箇月及び」とあるのは、「一日を超え三箇月以内の範囲で前項の協定をする使用者及び労働組合若しくは労働者の過半数を代表する者が定める期間並びに」とし、同条第三項から第五項まで及び第六項（第二号及び第三号に係る部分に限る。）の規定は適用しない。

⑤ 第三項の規定に違反した者は、一年以下の懲役又は五十万円以下の罰金に処する。

第四百四十二条 鹿児島県及び沖縄県における砂糖を製造する事業に関する第三十六条の規定の適用については、平成三十六年三月三十一日（同日及びその翌日を含む期間を定めている同条第一項の協定に関しては、当該協定に定める期間の初日から起算して一年を経過する日）までの間、同条第五項中「時間（第二項第四号に

〔新設〕

関して協定した時間を含め八十時間未満の範囲に限る。）」とあるのは、「時間」とし、同条第六項（第二号及び第三号に係る部分に限る。）の規定は適用しない。

改 正 案	現 行
<p>(心身の状態に関する情報の取扱い)</p> <p><del>第三十五条の三 事業者は、この法律又はこれに基づく命令の規定による措置の実施に関し、労働者の心身の状態に関する情報を収集し、保管し、又は使用するに当たつては、労働者の健康の確保に必要な範囲内で労働者の心身の状態に関する情報を収集し、並びに当該収集の目的の範囲内でこれを保管し、及び使用しなければならない。ただし、本人の同意がある場合その他正当な事由がある場合は、この限りでない。</del></p> <p>2  <del>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。</del></p> <p>3  <del>厚生労働大臣は、前二項の規定により事業者が講ずべき措置の適切かつ有効な実施を図るため必要な指針を公表するものとする。</del></p> <p>4  <del>厚生労働大臣は、前項の指針を公表した場合において必要があると認めるときは、事業者又はその団体に対し、当該指針に関し必要な指導等を行うことができる。</del></p> <p>(じん肺健康診断に関する秘密の保持)</p> <p><del>第三十五条の四 〔略〕</del></p>	<p>〔新設〕</p> <p>(じん肺健康診断に関する秘密の保持)</p> <p><del>第三十五条の三 〔同上〕</del></p>
<p>第四十五条 次の各号のいずれかに該当する者は、三十万円以下の</p>	<p>第四十五条 次の各号の<u>一</u>に該当する者は、三十万円以下の罰金に</p>

罰金に処する。

一 第六条、第七条、第八条第一項、第九条第一項、第十二条、第十三条第四項（第十六条の二第二項において準用する場合を含む。）、第十四条第二項（第十六条第二項及び第十六条の二第二項において準用する場合を含む。）、第十四条第三項（第十六条第二項及び第十六条の二第二項において準用する場合を含む。）、第十七条、第二十二条、第三十五条の二、第三十五条の四又は第四十三条の二第二項の規定に違反した者

二～四 〔略〕

五 第四十四条の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者

処する。

一 第六条、第七条、第八条第一項、第九条第一項、第十二条、第十三条第四項（第十六条の二第二項において準用する場合を含む。）、第十四条第二項（第十六条第二項及び第十六条の二第二項において準用する場合を含む。）、第十四条第三項（第十六条第二項及び第十六条の二第二項において準用する場合を含む。）、第十七条、第二十二条、第三十五条の二、第三十五条の三又は第四十三条の二第二項の規定に違反した者

二～四 〔同上〕

五 第四十四条の規定による報告をせず、若しくは虚偽の報告をした者

改正案	現行
<p>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</p> <p>目次</p> <p>第一章 総則 (第一条―第九条)</p> <p>第二章 基本方針 (第十条・第十条の二)</p> <p>第三章 求職者及び求人者に対する指導等 (第十一条―第十五条)</p> <p>第四章 職業訓練等の充実 (第十六条・第十七条)</p> <p>第五章 職業転換給付金 (第十八条―第二十三条)</p> <p>第六章 事業主による再就職の援助を促進するための措置等 (第二十四条―第二十七条)</p> <p>第七章 外国人の雇用管理の改善、再就職の促進等の措置 (第二十八条―第三十条)</p> <p>第八章 国と地方公共団体との連携等 (第三十一条・第三十二条)</p> <p>第九章 雑則 (第三十三条―第四十条)</p> <p>附則</p> <p>第一章 総則</p> <p>(目的)</p> <p>第一条 この法律は、国が、少子高齢化による人口構造の変化等の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</p>	<p>雇用対策法</p> <p>目次</p> <p>第一章 総則 (第一条―第十条)</p> <p>第二章 求職者及び求人者に対する指導等 (第十一条―第十五条)</p> <p>第三章 職業訓練等の充実 (第十六条・第十七条)</p> <p>第四章 職業転換給付金 (第十八条―第二十三条)</p> <p>第五章 事業主による再就職の援助を促進するための措置等 (第二十四条―第二十七条)</p> <p>第六章 外国人の雇用管理の改善、再就職の促進等の措置 (第二十八条―第三十条)</p> <p>第七章 国と地方公共団体との連携等 (第三十一条・第三十二条)</p> <p>第八章 雑則 (第三十三条―第四十条)</p> <p>附則</p> <p>第一章 総則</p> <p>(目的)</p> <p>第一条 この法律は、国が、少子高齢化による人口構造の変化等の経済社会情勢の変化に対応して、雇用に関し、その政策全般にわ</p>

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。

2 〔略〕

第二条 〔略〕

(基本的理念)

第三条 労働者は、雇用形態の在り方については、本人が希望する場合には正規労働者（事業主と期間の定めのない労働契約を締結し、かつ、所定労働時間が労働に従事する事業所における通常の労働時間である労働者であつて、派遣労働者（事業主が雇用する労働者であつて、労働者派遣（自己の雇用する労働者を、当該雇用関係の下に、かつ、他人の指揮命令を受けて、当該他人のために労働に従事させることをいひ、当該他人に対し当該労働者を当該他人に雇用させることを約してするものを含まないものとする。）の対象となるものをいう。）以外のものをいう。次条第一項第十一号において同じ。）として雇用される環境の整備のために必要な措置が効果的に実施されることにより、その職業の安定及び経済的社会的地位の向上が図られるように配慮されるものとする。

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、労働力の需給が質量両面にわたり均衡することを促進して、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。

2 〔同上〕

第二条 〔同上〕

(基本的理念)

第三条 〔新設〕



る。

2| 労働者は、豊かな日常生活等（日常生活及び職業生活以外の社会生活をいう。次条第一項第一号及び第六条第一項において同じ。）を享受しつつ充実した職業生活を営むことができるよう、各日における生活時間（健康を確保するための時間、社会活動を行うための時間、自己啓発をするための時間その他の労働時間及び通勤に要する時間以外の時間をいう。次条第一項第一号及び第六条第一項において同じ。）の確保その他の措置が効果的に実施されることにより、各人がその有する能力を有効に発揮することができるよう配慮されるものとする。

〔新設〕

3| 労働者は、その職業生活の設計が適切に行われ、並びにその設計に即した能力の開発及び向上並びに転職に当たつての円滑な再就職の促進その他の措置が効果的に実施されることにより、職業生活の全期間を通じて、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。

〔同上〕

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

〔新設〕

（国の施策）

（国の施策）

第四条 国は、第一条第一項の目的を達成するため、前条に規定する基本的理念に従つて、次に掲げる事項について、必要な施策を総合的に講じなければならない。

一 各人が豊かな日常生活等を享受し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、各日における生活時間の確保、労働条件の改善、労働者の所定労働時間の設定、配置等においてその日常生活等への配慮がされる環境の整備並びに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及び雇用形態若しくは就業形態又は職種が異なる同一の価値の労働を行う場合に受ける均等な待遇の確保に関する施策を充実すること。

二～五 〔略〕

六 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。

七・八 〔略〕

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

十 〔略〕

十一 不安定な雇用状態の是正を図るため、本人が希望する場合

第四条 国は、第一条第一項の目的を達成するため、前条に規定する基本的理念に従つて、次に掲げる事項について、必要な施策を総合的に講じなければならない。

〔新設〕

一～四 〔同上〕

五 女性の職業の安定を図るため、妊娠、出産又は育児を理由として休業又は退職した女性の雇用の継続又は円滑な再就職の促進、母子家庭の母及び寡婦の雇用の促進その他の女性の就業を促進するために必要な施策を充実すること。

六・七 〔同上〕

〔新設〕

八 〔同上〕

九 不安定な雇用状態の是正を図るため、雇用形態及び就業形態

には正規労働者として雇用される環境の整備その他雇用形態及び就業形態の改善等を促進するために必要な施策を充実すること。

十三、十四 〔略〕

2 〔略〕

3 国は、第一項第十二号に規定する施策を講ずるに際しては、外国人の入国及び在留の管理に関する施策と相まって、外国人の不法就労活動（出入国管理及び難民認定法（昭和二十六年政令第三百十九号）第二十四条第三号の四イに規定する不法就労活動をいう。）を防止し、労働力の不適正な供給が行われないようにすることにより、労働市場を通じた需給調整の機能が適切に発揮されるよう努めなければならない。

（地方公共団体の施策）

第五条 地方公共団体は、国の施策と相まって、当該地域の実情に応じ、労働に関する必要な施策を講ずるように努めなければならない。

（事業主の責務）

第六条 事業主は、その雇用する労働者の各日における生活時間の確保、労働条件の改善その他の労働者が豊かな日常生活等を享受し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。

の改善等を促進するために必要な施策を充実すること。

十一、十二 〔同上〕

2 〔同上〕

3 国は、第一項第十号に規定する施策を講ずるに際しては、外国人の入国及び在留の管理に関する施策と相まって、外国人の不法就労活動（出入国管理及び難民認定法（昭和二十六年政令第三百十九号）第二十四条第三号の四イに規定する不法就労活動をいう。）を防止し、労働力の不適正な供給が行われないようにすることにより、労働市場を通じた需給調整の機能が適切に発揮されるよう努めなければならない。

（地方公共団体の施策）

第五条 地方公共団体は、国の施策と相まって、当該地域の実情に応じ、雇用に関する必要な施策を講ずるように努めなければならない。

（事業主の責務）

第六条 〔新設〕

21 [略]

[削る]

第七条〜第九条 [略]

第三章 基本方針

(基本方針)

第十条 国は、労働者があ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（以下この条及び次条において「基本方針」という。）を定めなければならない。

2 基本方針に定める事項は、次のとおりとする。

一 労働者がその有する能力を有効に発揮することができるようにすることの意義に関する事項

二 第四条第一項各号に掲げる事項について講ずる施策に関する基本的事項

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

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

4 厚生労働大臣は、基本方針の案を作成しようとするときは、あらかじめ、都道府県知事の意見を求めるとともに、労働政策審議

[同上]

第七条 削除

第八条〜第十条 [同上]

[新設]

[新設]

会の意見を聴かなければならない。

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

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

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

8 第三項から第六項までの規定は、基本方針の変更について準用する。

(関係機関への要請)

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

第三章 求職者及び求人者に対する指導等

第十一条～第十五条 〔略〕

第四章 職業訓練等の充実

第十六条・第十七条 〔略〕

〔新設〕

第二章 求職者及び求人者に対する指導等

第十一条～第十五条 〔同上〕

第三章 職業訓練等の充実

第十六条・第十七条 〔同上〕

## 第五章 職業転換給付金

第十八条〜第二十三条 〔略〕

## 第六章 事業主による再就職の援助を促進するための措置等

第二十四条〜第二十七条 〔略〕

## 第七章 外国人の雇用管理の改善、再就職の促進等の措置

第二十八条〜第三十条 〔略〕

## 第八章 国と地方公共団体との連携等

第三十一条・第三十二条 〔略〕

## 第九章 雑則

第三十三条〜第三十七条 〔略〕

(適用除外)

第三十八条 〔略〕

2 第六条から第九条まで及び第六章(第二十七条を除く。)の規定は、国家公務員及び地方公務員については、適用しない。

第三十九条・第四十条 〔略〕

## 第四章 職業転換給付金

第十八条〜第二十三条 〔同上〕

## 第五章 事業主による再就職の援助を促進するための措置等

第二十四条〜第二十七条 〔同上〕

## 第六章 外国人の雇用管理の改善、再就職の促進等の措置

第二十八条〜第三十条 〔同上〕

## 第七章 国と地方公共団体との連携等

第三十一条・第三十二条 〔同上〕

## 第八章 雑則

第三十三条〜第三十七条 〔同上〕

(適用除外)

第三十八条 〔同上〕

2 第六条から第十条まで及び第五章(第二十七条を除く。)の規定は、国家公務員及び地方公務員については、適用しない。

第三十九条・第四十条 〔同上〕

改正案	現行
<p>目次</p> <p>第一章～第十章 〔略〕</p> <p>第十一章 雑則 (第百一条―第百十五条の二)</p> <p>第十二章 罰則 (第百十五条の三―第百二十三条)</p> <p>附則</p> <p>(産業医等)</p> <p>第十三条 〔略〕</p> <p>2 〔略〕</p> <p>3  産業医は、労働者の健康管理等を行うのに必要な医学に関する知識に基づいて、誠実にその職務を行わなければならない。</p> <p>4  産業医を選任した事業者は、産業医に対し、厚生労働省令で定めるところにより、労働者の労働時間に関する情報その他の産業医が労働者の健康管理等を適切に行うために必要な情報として厚生労働省令で定めるものを提供しなければならない。</p> <p>5  産業医は、労働者の健康を確保するため必要があると認めるときは、事業者に対し、労働者の健康管理等について必要な勧告をすることができる。この場合において、事業者は、当該勧告を尊重しなければならない。</p> <p>6  事業者は、前項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</p>	<p>目次</p> <p>第一章～第十章 〔同上〕</p> <p>第十一章 雑則 (第百一条―第百十五条)</p> <p>第十二章 罰則 (第百十五条の二―第百二十三条)</p> <p>附則</p> <p>(産業医等)</p> <p>第十三条 〔同上〕</p> <p>2 〔同上〕</p> <p>〔新設〕</p> <p>〔新設〕</p> <p>3  産業医は、労働者の健康を確保するため必要があると認めるときは、事業者に対し、労働者の健康管理等について必要な勧告をすることができる。</p> <p>4  事業者は、前項の勧告を受けたときは、これを尊重しなければならない。</p>

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。

### 第十三条の二 〔略〕

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

第十三条の三 事業者は、産業医又は前条第一項に規定する者による労働者の健康管理等の適切な実施を図るため、産業医又は同項に規定する者が労働者からの健康相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の必要な措置を講ずるように努めなければならない。

#### （国の援助）

第十九条の三 国は、第十三条の二第一項の事業場の労働者の健康の確保に資するため、労働者の健康管理等に関する相談、情報の提供その他の必要な援助を行うように努めるものとする。

#### （健康診断実施後の措置）

第六十六条の五 事業者は、前条の規定による医師又は歯科医師の意見を勘案し、その必要があると認めるときは、当該労働者の実情を考慮して、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、

### 第十三条の二 〔同上〕

〔新設〕

〔新設〕

#### （国の援助）

第十九条の三 国は、第十三条の二の事業場の労働者の健康の確保に資するため、労働者の健康管理等に関する相談、情報の提供その他の必要な援助を行うように努めるものとする。

#### （健康診断実施後の措置）

第六十六条の五 事業者は、前条の規定による医師又は歯科医師の意見を勘案し、その必要があると認めるときは、当該労働者の実情を考慮して、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、



深夜業の回数の減少等の措置を講ずるほか、作業環境測定の実施、施設又は設備の設置又は整備、当該医師又は歯科医師の意見の衛生委員会若しくは安全衛生委員会又は労働時間等設定改善委員会（労働時間等の設定の改善に関する特別措置法（平成四年法律第九十号）第七条に規定する労働時間等設定改善委員会をいう。以下同じ。）への報告その他の適切な措置を講じなければならない。

2・3 〔略〕

（面接指導等）

第六十六条の八 事業者は、その労働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（次条第一項に規定する者を除く。以下この条において同じ。）に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師による面接指導（問診その他の方法により心身の状況を把握し、これに応じて面接により必要な指導を行うことをいう。以下同じ。）を行わなければならない。

2～5 〔略〕

第六十六条の八の二 事業者は、その労働時間が労働者の健康の保持を考慮して厚生労働省令で定める時間を超える労働者（労働基準法第三十六条第十一項に規定する業務に従事する者（同法第四十一条第一項各号及び第二項に規定する者を除く。）に限る。）に

深夜業の回数の減少等の措置を講ずるほか、作業環境測定の実施、施設又は設備の設置又は整備、当該医師又は歯科医師の意見の衛生委員会若しくは安全衛生委員会又は労働時間等設定改善委員会（労働時間等の設定の改善に関する特別措置法（平成四年法律第九十号）第七条第一項に規定する労働時間等設定改善委員会をいう。以下同じ。）への報告その他の適切な措置を講じなければならない。

2・3 〔同上〕

（面接指導等）

第六十六条の八 事業者は、その労働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（問診その他の方法により心身の状況を把握し、これに応じて面接により必要な指導を行うことをいう。以下同じ。）を行わなければならない。

2～5 〔同上〕

〔新設〕

対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師による面接指導を行わなければならない。

- 2| 前条第二項から第五項までの規定は、前項の事業者及び労働者について準用する。この場合において、同条第五項中「作業の転換」とあるのは、「職務内容の変更、有給休暇（労働基準法第三十九条の規定による有給休暇を除く。）の付与」と読み替えるものとする。

第六十六条の九 事業者は、第六十六条の八第一項又は前条第一項の規定により面接指導を行う労働者以外の労働者であつて健康への配慮が必要なものについては、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。

## 第十一章 雑則

（法令等の周知）

### 第一百条 〔略〕

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

- 3| 前項の規定は、第十三条の二第一項に規定する者に労働者の健

第六十六条の九 事業者は、前条第一項の規定により面接指導を行う労働者以外の労働者であつて健康への配慮が必要なものについては、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。

## 第十一章 雑則

（法令等の周知）

### 第一百条 〔同上〕

〔新設〕

〔新設〕

健康管理等の全部又は一部を行わせる事業者について準用する。この場合において、前項中「周知させなければ」とあるのは、「周知させるように努めなければ」と読み替えるものとする。

4| 「略」

（心身の状態に関する情報の取扱い）

第一百四条 事業者は、この法律又はこれに基づく命令の規定による措置の実施に関し、労働者の心身の状態に関する情報を収集し、保管し、又は使用するに当たっては、労働者の健康の確保に必要な範囲内で労働者の心身の状態に関する情報を収集し、並びに当該収集の目的の範囲内でこれを保管し、及び使用しなければならない。ただし、本人の同意がある場合その他正当な事由がある場合は、この限りでない。

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

3| 厚生労働大臣は、前二項の規定により事業者が講ずべき措置の適切かつ有効な実施を図るため必要な指針を公表するものとする。

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

（健康診断等に関する秘密の保持）

2| 「同上」

〔新設〕

（健康診断等に関する秘密の保持）

~~第百五条~~ 第六十五条の二第一項及び第六十六条第一項から第四項までの規定による健康診断、第六十六条の八第一項及び第六十六条の八の二第一項の規定による面接指導、第六十六条の十第一項の規定による検査又は同条第三項の規定による面接指導の実施の事務に従事した者は、その実施に関して知り得た労働者の秘密を漏らしてはならない。

〔削る〕

~~(厚生労働省令への委任)~~

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

第十二章 罰則

~~第百十五条の三~~ 〔略〕

~~第百十五条の四~~ 〔略〕

~~第百十五条の五~~ 第百十五条の三第一項から第三項までの罪は、刑法第四条の例に従う。

第百十九条 次の各号のいずれかに該当する者は、六月以下の懲役

第百四条 第六十五条の二第一項及び第六十六条第一項から第四項までの規定による健康診断、第六十六条の八第一項の規定による面接指導、第六十六条の十第一項の規定による検査又は同条第三項の規定による面接指導の実施の事務に従事した者は、その実施に関して知り得た労働者の秘密を漏らしてはならない。

第百五条 削除

〔新設〕

第十二章 罰則

第百十五条の二 〔同上〕

第百十五条の三 〔同上〕

第百十五条の四 第百十五条の二第一項から第三項までの罪は、刑法第四条の例に従う。

第百十九条 次の各号のいずれかに該当する者は、六月以下の懲役

又は五十万円以下の罰金に処する。

一 第十四条、第二十条から第二十五条まで、第二十五条の二第一項、第三十条の三第一項若しくは第四項、第三十一条第一項、第三十一条の二、第三十三条第一項若しくは第二項、第三十四条、第三十五条、第三十八条第一項、第四十条第一項、第四十二条、第四十三条、第四十四条第六項、第四十四条の二第七項、第五十六条第三項若しくは第四項、第五十七条の四第五項、第五十七条の五第五項、第五十九条第三項、第六十一条第一項、第六十五条第一項、第六十五条の四、第六十八条、第八十九条第五項（第八十九条の二第二項において準用する場合を含む。）、第九十七条第二項、第百五条又は第百八条の二第四項の規定に違反した者

二 四 （略）

第百二十条 次の各号のいずれかに該当する者は、五十万円以下の罰金に処する。

一 第十条第一項、第十一条第一項、第十二条第一項、第十三条第一項、第十五条第一項、第三項若しくは第四項、第十五条の二第一項、第十六条第一項、第十七条第一項、第十八条第一項、第二十五条の二第二項（第三十条の三第五項において準用する場合を含む。）、第二十六条、第三十条第一項若しくは第四項、第三十条の二第一項若しくは第四項、第三十二条第一項から第六項まで、第三十三条第三項、第四十条第二項、第四十四条第

又は五十万円以下の罰金に処する。

一 第十四条、第二十条から第二十五条まで、第二十五条の二第一項、第三十条の三第一項若しくは第四項、第三十一条第一項、第三十一条の二、第三十三条第一項若しくは第二項、第三十四条、第三十五条、第三十八条第一項、第四十条第一項、第四十二条、第四十三条、第四十四条第六項、第四十四条の二第七項、第五十六条第三項若しくは第四項、第五十七条の四第五項、第五十七条の五第五項、第五十九条第三項、第六十一条第一項、第六十五条第一項、第六十五条の四、第六十八条、第八十九条第五項（第八十九条の二第二項において準用する場合を含む。）、第九十七条第二項、第百四条又は第百八条の二第四項の規定に違反した者

二 四 （同上）

第百二十条 次の各号のいずれかに該当する者は、五十万円以下の罰金に処する。

一 第十条第一項、第十一条第一項、第十二条第一項、第十三条第一項、第十五条第一項、第三項若しくは第四項、第十五条の二第一項、第十六条第一項、第十七条第一項、第十八条第一項、第二十五条の二第二項（第三十条の三第五項において準用する場合を含む。）、第二十六条、第三十条第一項若しくは第四項、第三十条の二第一項若しくは第四項、第三十二条第一項から第六項まで、第三十三条第三項、第四十条第二項、第四十四条第

五項、第四十四条の二第六項、第四十五条第一項若しくは第二項、第五十七条の四第一項、第五十九条第一項（同条第二項において準用する場合を含む。）、第六十一条第二項、第六十六条第一項から第三項まで、第六十六条の三、第六十六条の六、第六十六条の八の二第一項、第八十七条第六項、第八十八条第一項から第四項まで、第一百一条第一項又は第一百三一条第一項の規定に違反した者

二〇六 〔略〕

五項、第四十四条の二第六項、第四十五条第一項若しくは第二項、第五十七条の四第一項、第五十九条第一項（同条第二項において準用する場合を含む。）、第六十一条第二項、第六十六条第一項から第三項まで、第六十六条の三、第六十六条の六、第八十七条第六項、第八十八条第一項から第四項まで、第一百一条第一項又は第一百三一条第一項の規定に違反した者

二〇六 〔同上〕

○労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和六十年法律第八十八号）〔第六条関係〕

（傍線部分は改正部分）

改正案	現行
<p>目次</p> <p>第一章～第三章 〔略〕</p> <p><u>第四章 紛争の解決</u></p> <p><u>第一節 紛争の解決の援助等（第四十七条の四―第四十七条の六）</u></p> <p><u>第二節 調停（第四十七条の七―第四十七条の九）</u></p> <p><u>第五章 雑則（第四十七条の十一―第五十七条）</u></p> <p><u>第六章 罰則（第五十八条―第六十二条）</u></p> <p>附則</p> <p>（契約の内容等）</p> <p>第二十六条 〔略〕</p> <p>2・3 〔略〕</p> <p>4 派遣元事業主から新たな労働者派遣契約に基づく労働者派遣（第四十条の二第一項各号のいずれかに該当するものを除く。次項において同じ。）の役務の提供を受けようとする者は、第一項の規定により当該労働者派遣契約を締結するに当たっては、あらかじめ、当該派遣元事業主に対し、当該労働者派遣の役務の提供が開始される日以後当該労働者派遣の役務の提供を受けようとする者の事業所その他派遣就業の場所の業務について同条第一項の規</p>	<p>目次</p> <p>第一章～第三章 〔同上〕</p> <p><u>第四章 雑則（第四十七条の四―第五十七条）</u></p> <p><u>第五章 罰則（第五十八条―第六十二条）</u></p> <p>附則</p> <p>（契約の内容等）</p> <p>第二十六条 〔同上〕</p> <p>2・3 〔同上〕</p> <p>4 派遣元事業主から新たな労働者派遣契約に基づく労働者派遣（第四十条の二第一項各号のいずれかに該当するものを除く。次項において同じ。）の役務の提供を受けようとする者は、第一項の規定により当該労働者派遣契約を締結するに当たり、あらかじめ、当該派遣元事業主に対し、当該労働者派遣の役務の提供が開始される日以後当該労働者派遣の役務の提供を受けようとする者の事業所その他派遣就業の場所の業務について同条第一項の規定に抵</p>

- 定に抵触することとなる最初の日を通知しなければならない。
- 5・6 〔略〕
- 7| 労働者派遣の役務の提供を受けようとする者は、第一項の規定により労働者派遣契約を締結するに当たっては、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。
- 8| 前項の「比較対象労働者」とは、当該労働者派遣の役務の提供を受けようとする者に雇用される通常の労働者であつて、その業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下「職務の内容」という。）並びに当該職務の内容及び配置の変更の範囲が、当該労働者派遣に係る派遣労働者と同一であると見込まれるものその他の当該派遣労働者と待遇を比較すべき労働者として厚生労働省令で定めるものをいう。
- 9| 派遣元事業主は、労働者派遣の役務の提供を受けようとする者から第七項の規定による情報の提供がないときは、当該者との間で、当該労働者派遣に係る派遣労働者が従事する業務に係る労働者派遣契約を締結してはならない。
- 10| 派遣先は、第七項の情報に変更があつたときは、遅滞なく、厚生労働省令で定めるところにより、派遣元事業主に対し、当該変更の内容に関する情報を提供しなければならない。
- 11| 労働者派遣の役務の提供を受けようとする者及び派遣先は、当
- 触することとなる最初の日を通知しなければならない。
- 5・6 〔同上〕
- 〔新設〕
- 〔新設〕
- 〔新設〕
- 〔新設〕
- 〔新設〕
- 〔新設〕



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

(合理的と認められない待遇の禁止等)

第三十条の三 派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者の基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する派遣先に雇用される通常の労働者の待遇との間において、当該派遣労働者及び通常の労働者の職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、合理的と認められない相違を設けてはならない。

2 派遣元事業主は、職務の内容が派遣先に雇用される通常の労働者と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

(均衡を考慮した待遇の確保)

第三十条の三 派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者の従事する業務と同種の業務に従事する派遣先に雇用される労働者の賃金水準との均衡を考慮しつつ、当該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賃金水準又は当該派遣労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力若しくは経歴等を勘案し、当該派遣労働者の賃金を決定するように配慮しなければならない。

2 派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者の従事する業務と同種の業務に従事する派遣先に雇用される労働者との均衡を考慮しつつ、当該派遣労働者について、教育訓練及び福利厚生の実施その他当該派遣労働者の円滑な派遣就業の確保のために必要な措置を講ずるように配慮しなければならない。

対応する当該通常の労働者の待遇に比して不利なものとしてはならない。

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

一 その待遇が当該協定で定めるところによることとされる派遣労働者の範囲

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

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

〔新設〕

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

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

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

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

六 前各号に掲げるもののほか、厚生労働省令で定める事項

2 前項の協定を締結した派遣元事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、当該協定をその雇用する労働者に周知しなければならない。

(職務の内容等を勘案した賃金の決定)

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

〔新設〕

(就業規則の作成の手續)

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

〔新設〕

(派遣労働者等の福祉の増進)

第三十条の七 第三十条から前条までに規定するもののほか、派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者又は派遣労働者として雇用しようとする労働者について、各人の希望、能力及び経験に応じた就業の機会（派遣労働者以外の労働者としての就業の機会を含む。）及び教育訓練の機会の確保、労働条件の向上その他雇用の安

(派遣労働者等の福祉の増進)

第三十条の四 前三条に規定するもののほか、派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者又は派遣労働者として雇用しようとする労働者について、各人の希望、能力及び経験に応じた就業の機会（派遣労働者以外の労働者としての就業の機会を含む。）及び教育訓練の機会の確保、労働条件の向上その他雇用の安定を図るために必

定を図るために必要な措置を講ずることにより、これらの者の福祉の増進を図るように努めなければならない。

(待遇に関する事項等の説明)

### 第三十一条の二 〔略〕

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

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

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

3| 派遣元事業主は、労働者派遣(第三十条の四第一項の協定に係るものを除く。)をしようとするときは、あらかじめ、当該労働者派遣に係る派遣労働者に対し、文書の交付等により、第一号に掲げる事項を明示するとともに、厚生労働省令で定めるところにより、第二号に掲げる措置の内容を説明しなければならない。

要な措置を講ずることにより、これらの者の福祉の増進を図るよう努めなければならない。

(待遇に関する事項等の説明)

### 第三十一条の二 〔同上〕

〔新設〕

〔新設〕

<p>一 労働基準法第十五条第一項に規定する厚生労働省令で定める事項及び前項第一号に掲げる事項（厚生労働省令で定めるものを除く。）</p>	
<p>二 前項第二号に掲げる措置の内容</p>	
<p>4  派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者から求めがあつたときは、当該派遣労働者に対し、次に掲げる事項を説明しなければならない。</p>	<p>2  派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者から求めがあつたときは、第三十条の三の規定により配慮すべきこととされている事項に関する決定をするに当たつて考慮した事項について、当該派遣労働者に説明しなければならない。</p>
<p>一 当該派遣労働者と第二十六条第八項に規定する比較対象労働者（第三号において単に「比較対象労働者」という。）との間の待遇の相違の内容及び理由（第三十条の三の規定に反するものではないと判断した理由を含む。）</p>	<p>〔新設〕</p>
<p>二 第三十条の三から第三十条の六までの規定により措置を講ずべきこととされている事項に関する決定をするに当たつて考慮した事項</p>	<p>〔新設〕</p>
<p>三 当該派遣労働者及び比較対象労働者に係る賃金体系その他の待遇の決定に関する基準</p>	<p>〔新設〕</p>
<p>四 前号の基準に従つた当該派遣労働者の賃金その他の待遇の決定の方法</p>	<p>〔新設〕</p>
<p>五 派遣先における教育訓練の実施の状況</p>	<p>〔新設〕</p>
<p>六 派遣先における福利厚生施設の利用に係る規則</p>	<p>〔新設〕</p>
<p>5  派遣元事業主は、前各項の規定による説明を行うときは、適切な資料を用いて具体的に分かりやすく説明するものとする。</p>	<p>〔新設〕</p>

61 派遣元事業主は、派遣労働者が第四項の求めをしたことを理由として、当該派遣労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

(派遣先への通知)

第三十五条 派遣元事業主は、労働者派遣をするときは、厚生労働省令で定めるところにより、次に掲げる事項を派遣先に通知しなければならない。

一 [略]

二 当該労働者派遣に係る派遣労働者が協定対象派遣労働者であるか否かの別

三～六 [略]

2 派遣元事業主は、前項の規定による通知をした後に同項第二号から第五号までに掲げる事項に変更があつたときは、遅滞なく、その旨を当該派遣先に通知しなければならない。

(派遣元管理台帳)

第三十七条 派遣元事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、派遣就業に関し、派遣元管理台帳を作成し、当該台帳に派遣労働者ごとに次に掲げる事項を記載しなければならない。

一 協定対象派遣労働者であるか否かの別

二～十三 [略]

2 [略]

[新設]

(派遣先への通知)

第三十五条 派遣元事業主は、労働者派遣をするときは、厚生労働省令で定めるところにより、次に掲げる事項を派遣先に通知しなければならない。

一 [同上]

[新設]

二～五 [同上]

2 派遣元事業主は、前項の規定による通知をした後に同項第二号から第四号までに掲げる事項に変更があつたときは、遅滞なく、その旨を当該派遣先に通知しなければならない。

(派遣元管理台帳)

第三十七条 派遣元事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、派遣就業に関し、派遣元管理台帳を作成し、当該台帳に派遣労働者ごとに次に掲げる事項を記載しなければならない。

[新設]

一～十二 [同上]

2 [同上]

(適正な派遣就業の確保等)

第四十条 〔略〕

- 2 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。
- 3 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。
- 4 前三項に定めるもののほか、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（前項に規定する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

(適正な派遣就業の確保等)

第四十条 〔同上〕

- 2 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、派遣労働者に対しても、これを実施するよう配慮しなければならない。
- 3 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、利用の機会を与えるように配慮しなければならない。
- 4 前三項に定めるもののほか、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（前項に規定する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努め



しなければならない。

〔削る〕

5] 派遣先は、第三十条の二、第三十条の三、第三十条の四第一項及び第三十一条の二第四項の規定による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。

（派遣先管理台帳）

第四十二条 派遣先は、厚生労働省令で定めるところにより、派遣就業に関し、派遣先管理台帳を作成し、当該台帳に派遣労働者ごとに次に掲げる事項を記載しなければならない。

一 協定対象派遣労働者であるか否かの別

二～十一 〔略〕

2 〔略〕

なければならない。

5] 派遣先は、第三十条の三第一項の規定により賃金が適切に決定されるようにするため、派遣元事業主の求めに応じ、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者が従事する業務と同種の業務に従事する当該派遣先に雇用される労働者の賃金水準に関する情報又は当該業務に従事する労働者の募集に係る事項を提供することその他の厚生労働省令で定める措置を講ずるよう配慮しなければならない。

6] 前項に定めるもののほか、派遣先は、第三十条の二及び第三十条の三の規定による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、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者が従事する業務と同種の業務に従事する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努めなければならない。

（派遣先管理台帳）

第四十二条 派遣先は、厚生労働省令で定めるところにより、派遣就業に関し、派遣先管理台帳を作成し、当該台帳に派遣労働者ごとに次に掲げる事項を記載しなければならない。

〔新設〕

一～十 〔同上〕

2 〔同上〕

3 派遣先は、厚生労働省令で定めるところにより、第一項各号（第四号を除く。）に掲げる事項を派遣元事業主に通知しなければならない。

（労働基準法の適用に関する特例）

#### 第四十四条 〔略〕

2 派遣中の労働者の派遣就業に関しては、派遣先の事業のみを、派遣中の労働者を使用する事業とみなして、労働基準法第七条、第三十二条、第三十二条の二第一項、第三十二条の三第一項、第三十二条の四第一項から第三項まで、第三十三条から第三十五条まで、第三十六条第一項及び第六項、第三十六条の二第一項、第四十条、第四十一条、第六十条から第六十三条まで、第六十四条の二、第六十四条の三、第六十六条から第六十八条まで並びに第四百四十一条第三項の規定並びに当該規定に基づいて発する命令の規定（これらの規定に係る罰則の規定を含む。）を適用する。この場合において、同法第三十二条の二第一項中「当該事業場に」とあるのは「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（以下「労働者派遣法」という。）第四十四条第三項に規定する派遣元の使用者（以下単に「派遣元の使用者」という。）が、当該派遣元の事業（同項に規定する派遣元の事業をいう。以下同じ。）の事業場に」と、同法第三十二条の三第一項中「就業規則その他これに準ずるものにより」とあるのは「派遣元の使用者が就業規則その他これに準ずるものにより」と、「とした

3 派遣先は、厚生労働省令で定めるところにより、第一項各号（三号を除く。）に掲げる事項を派遣元事業主に通知しなければならない。

（労働基準法の適用に関する特例）

#### 第四十四条 〔同上〕

2 派遣中の労働者の派遣就業に関しては、派遣先の事業のみを、派遣中の労働者を使用する事業とみなして、労働基準法第七条、第三十二条、第三十二条の二第一項、第三十二条の三、第三十二条の四第一項から第三項まで、第三十三条から第三十五条まで、第三十六条第一項、第四十条、第四十一条、第六十条から第六十三条まで、第六十四条の二、第六十四条の三及び第六十六条から第六十八条までの規定並びに当該規定に基づいて発する命令の規定（これらの規定に係る罰則の規定を含む。）を適用する。この場合において、同法第三十二条の二第一項中「当該事業場に」とあるのは「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（以下「労働者派遣法」という。）第四十四条第三項に規定する派遣元の使用者（以下単に「派遣元の使用者」という。）が、当該派遣元の事業（同項に規定する派遣元の事業をいう。以下同じ。）の事業場に」と、同法第三十二条の三中「就業規則その他これに準ずるものにより」とあるのは「派遣元の使用者が就業規則その他これに準ずるものにより」と、「とした労働者」とあるのは「とした労働者であつて、当該労働者に係る労働者派

労働者」とあるのは「とした労働者であつて、当該労働者に係る労働者派遣法第二十六条第一項に規定する労働者派遣契約に基づきこの条の規定による労働時間により労働させることができるもの」と、「当該事業場の」とあるのは「派遣元の使用者が、当該派遣元の事業の事業場の」と、同法第三十二条の四第一項及び第二項並びに第三十五条第二項中「当該事業場に」とあるのは「派遣元の使用者が、当該派遣元の事業の事業場に」と、同法第三十六条第一項及び第三十六条の二第一項中「当該事業場に」とあるのは「派遣元の使用者が、当該派遣元の事業の事業場に」と、「協定をし、」とあるのは「協定をし、及び」とする。

3 労働者派遣をする事業主の事業（以下この節において「派遣元の事業」という。）の労働基準法第十条に規定する使用者（以下この条において「派遣元の使用者」という。）は、労働者派遣をする場合であつて、前項の規定により当該労働者派遣の役務の提供を受ける事業主の事業の同条に規定する使用者とみなされることとなる者が当該労働者派遣に係る労働者派遣契約に定める派遣就業の条件に従つて当該労働者派遣に係る派遣労働者を労働させたならば、同項の規定により適用される同法第三十二条、第三十四条から第三十五条まで、第三十六条第六項、第四十条、第六十一条から第六十三条まで、第六十四条の二、第六十四条の三若しくは第四百四十一条第三項の規定又はこれらの規定に基づいて発する命令の規定（次項において「労働基準法令の規定」という。）に抵触することとなるときにおいては、当該労働者派遣をしてはならない。

遣法第二十六条第一項に規定する労働者派遣契約に基づきこの条の規定による労働時間により労働させることができるもの」と、「当該事業場の」とあるのは「派遣元の使用者が、当該派遣元の事業の事業場の」と、同法第三十二条の四第一項及び第二項中「当該事業場に」とあるのは「派遣元の使用者が、当該派遣元の事業の事業場に」と、同法第三十六条第一項中「当該事業場に」とあるのは「派遣元の使用者が、当該派遣元の事業の事業場に」と、「これを行政官庁に」とあるのは「及びこれを行政官庁に」とする。

3 労働者派遣をする事業主の事業（以下この節において「派遣元の事業」という。）の労働基準法第十条に規定する使用者（以下この条において「派遣元の使用者」という。）は、労働者派遣をする場合であつて、前項の規定により当該労働者派遣の役務の提供を受ける事業主の事業の同条に規定する使用者とみなされることとなる者が当該労働者派遣に係る労働者派遣契約に定める派遣就業の条件に従つて当該労働者派遣に係る派遣労働者を労働させたならば、同項の規定により適用される同法第三十二条、第三十四条、第三十五条、第三十六条第一項ただし書、第四十条、第六十一条から第六十三条まで、第六十四条の二若しくは第六十四条の三の規定又はこれらの規定に基づいて発する命令の規定（次項において「労働基準法令の規定」という。）に抵触することとなるときにおいては、当該労働者派遣をしてはならない。

い。

4 「略」

5 前各項の規定による労働基準法の特例については、同法第三十八條の二第二項中「当該事業場」とあるのは「当該事業場（労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和六十年法律第八十八号。以下「労働者派遣法」という。）第二十三條の二に規定する派遣就業にあつては、労働者派遣法第四十四條第三項に規定する派遣元の事業の事業場）」と、同法第三十八條の三第一項中「就かせたとき」とあるのは「就かせたとき（派遣先の使用者（労働者派遣法第四十四條第一項又は第二項の規定により同條第一項に規定する派遣先の事業の第十條に規定する使用者とみなされる者をいう。以下同じ。）が就かせたときを含む。）」と、同法第九十九條第一項から第三項まで、第百條第一項及び第三項並びに第百四條の二中「この法律」とあるのは「この法律及び労働者派遣法第四十四條の規定」と、同法第百一條第一項、第百四條第二項、第百四條の二、第百五條の二、第百六條第一項及び第百九條中「使用者」とあるのは「使用者（派遣先の使用者を含む。）」と、同法第百二條中「この法律違反の罪」とあるのは「この法律（労働者派遣法第四十四條の規定により適用される場合を含む。）の違反の罪（同條第四項の規定による第百十八條、第百十九條及び第百二十一條の罪を含む。）」と、同法第百四條第一項中「この法律又はこの法律に基づいて発する命令」とあるのは「この法律若しくはこの法律に基づいて発する命令の規定（労働

4 「同上」

5 前各項の規定による労働基準法の特例については、同法第三十八條の二第二項中「当該事業場」とあるのは「当該事業場（労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和六十年法律第八十八号。以下「労働者派遣法」という。）第二十三條の二に規定する派遣就業にあつては、労働者派遣法第四十四條第三項に規定する派遣元の事業の事業場）」と、同法第三十八條の三第一項中「就かせたとき」とあるのは「就かせたとき（派遣先の使用者（労働者派遣法第四十四條第一項又は第二項の規定により同條第一項に規定する派遣先の事業の第十條に規定する使用者とみなされる者をいう。以下同じ。）が就かせたときを含む。）」と、同法第九十九條第一項から第三項まで、第百條第一項及び第三項並びに第百四條の二中「この法律」とあるのは「この法律及び労働者派遣法第四十四條の規定」と、同法第百一條第一項、第百四條第二項、第百四條の二、第百五條の二、第百六條第一項及び第百九條中「使用者」とあるのは「使用者（派遣先の使用者を含む。）」と、同法第百二條中「この法律違反の罪」とあるのは「この法律（労働者派遣法第四十四條の規定により適用される場合を含む。）の違反の罪（同條第四項の規定による第百十八條、第百十九條及び第百二十一條の罪を含む。）」と、同法第百四條第一項中「この法律又はこの法律に基づいて発する命令」とあるのは「この法律若しくはこの法律に基づいて発する命令の規定（労働

者派遣法第四十四条の規定により適用される場合を含む。)又は同条第三項の規定」と、同法第百五条の三中「この法律又はこの法律に基づく命令」とあるのは「この法律若しくはこの法律に基づく命令の規定(労働者派遣法第四十四条の規定により適用される場合を含む。)又は同条第三項の規定」と、同法第百六条第一項中「この法律」とあるのは「この法律(労働者派遣法第四十四条の規定を含む。以下この項において同じ。)」と、「協定並びに第三十八条の四第一項及び第七項に規定する決議」とあるのは「協定並びに第三十八条の四第一項及び第七項に規定する決議(派遣先の使用者にあつては、この法律及びこれに基づく命令の要旨)」と、同法第百十二条中「この法律及びこの法律に基いて発する命令」とあるのは「この法律及びこの法律に基づいて発する命令の規定(労働者派遣法第四十四条の規定により適用される場合を含む。)並びに同条第三項の規定」として、これらの規定(これらの規定に係る罰則の規定を含む。)を適用する。

6 「略」

(労働安全衛生法の適用に関する特例等)

第四十五条 労働者がその事業における派遣就業のために派遣されている派遣先の事業に関しては、当該派遣先の事業を行う者もまた当該派遣中の労働者を使用する事業者(労働安全衛生法(昭和四十七年法律第五十七号)第二条第三号に規定する事業者をいう。以下この条において同じ。)と、当該派遣中の労働者を当該派遣先

者派遣法第四十四条の規定により適用される場合を含む。)又は同条第三項の規定」と、同法第百六条第一項中「この法律」とあるのは「この法律(労働者派遣法第四十四条の規定を含む。以下この項において同じ。)」と、「協定並びに第三十八条の四第一項及び第五項に規定する決議」とあるのは「協定並びに第三十八条の四第一項及び第五項に規定する決議(派遣先の使用者にあつては、この法律及びこれに基づく命令の要旨)」と、同法第百十二条中「この法律及びこの法律に基いて発する命令」とあるのは「この法律及びこの法律に基づいて発する命令の規定(労働者派遣法第四十四条の規定により適用される場合を含む。)並びに同条第三項の規定」として、これらの規定(これらの規定に係る罰則の規定を含む。)を適用する。

6 「同上」

(労働安全衛生法の適用に関する特例等)

第四十五条 労働者がその事業における派遣就業のために派遣されている派遣先の事業に関しては、当該派遣先の事業を行う者もまた当該派遣中の労働者を使用する事業者(労働安全衛生法(昭和四十七年法律第五十七号)第二条第三号に規定する事業者をいう。以下この条において同じ。)と、当該派遣中の労働者を当該派遣先

の事業を行う者にもまた使用される労働者とみなして、同法第三条第一項、第四条、第十条、第十二条から第十三条（第二項及び第三項を除く。）まで、第十三条の二、第十三条の三、第十八条、第十九条の二、第五十九条第二項、第六十条の二、第六十二条、第六十六条の五第一項、第六十九条及び第七十条の規定（これらの規定に係る罰則の規定を含む。）を適用する。この場合において、同法第十条第一項中「第二十五条の二第二項」とあるのは「第二十五条の二第二項（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（以下「労働者派遣法」という。）第四十五条第三項の規定により適用される場合を含む。）」と、「次の業務」とあるのは「次の業務（労働者派遣法第四十四条第一項に規定する派遣中の労働者（以下単に「派遣中の労働者」という。）に関しては、第二号の業務（第五十九条第三項に規定する安全又は衛生のための特別の教育に係るものを除く。）、第三号の業務（第六十六条第一項の規定による健康診断（同条第二項後段の規定による健康診断であつて厚生労働省令で定めるものを含む。）及び当該健康診断に係る同条第四項の規定による健康診断並びにこれらの健康診断に係る同条第五項ただし書の規定による健康診断に係るものに限る。）及び第五号の業務（厚生労働省令で定めるものに限る。）を除く。第十二条第一項及び第十二条の二において「派遣先安全衛生管理業務」という。）」と、同法第十二条第一項及び第十二条の二中「第十条第一項各号の業務」とあるのは「派遣先安全衛生管理業務」と、「第二十五条の二第二項」とあるのは「第二

の事業を行う者にもまた使用される労働者とみなして、同法第三条第一項、第四条、第十条、第十二条から第十三条（第二項を除く。）まで、第十三条の二、第十八条、第十九条の二、第五十九条第二項、第六十条の二、第六十二条、第六十六条の五第一項、第六十九条及び第七十条の規定（これらの規定に係る罰則の規定を含む。）を適用する。この場合において、同法第十条第一項中「第二十五条の二第二項」とあるのは「第二十五条の二第二項（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（以下「労働者派遣法」という。）第四十五条第三項の規定により適用される場合を含む。）」と、「次の業務」とあるのは「次の業務（労働者派遣法第四十四条第一項に規定する派遣中の労働者（以下単に「派遣中の労働者」という。）に関しては、第二号の業務（第五十九条第三項に規定する安全又は衛生のための特別の教育に係るものを除く。）、第三号の業務（第六十六条第一項の規定による健康診断（同条第二項後段の規定による健康診断であつて厚生労働省令で定めるものを含む。）及び当該健康診断に係る同条第四項の規定による健康診断並びにこれらの健康診断に係る同条第五項ただし書の規定による健康診断に係るものに限る。）及び第五号の業務（厚生労働省令で定めるものに限る。）を除く。第十二条第一項及び第十二条の二において「派遣先安全衛生管理業務」という。）」と、同法第十二条第一項及び第十二条の二中「第十条第一項各号の業務」とあるのは「派遣先安全衛生管理業務」と、「第二十五条の二第二項」とあるのは「第二十五条の二第二項（労働

十五條の二第二項（労働者派遣法第四十五条第三項の規定により適用される場合を含む。）と、「同条第一項各号」とあるのは「第二十五条の二第一項各号」と、同法第十三条第一項中「健康管理その他の厚生労働省令で定める事項（以下」とあるのは「健康管理その他の厚生労働省令で定める事項（派遣中の労働者に関しては、当該事項のうち厚生労働省令で定めるものを除く。第四項及び第五項、次条並びに第十三条の三において」と、同条第四項中「定めるもの」とあるのは「定めるもの（派遣中の労働者に関しては、当該情報のうち第一項の厚生労働省令で定めるものを除く。）」と、同法第十八条第一項中「次の事項」とあるのは「次の事項（派遣中の労働者に関しては、当該事項のうち厚生労働省令で定めるものを除く。）」とする。

2 その事業に使用する労働者が派遣先の事業における派遣就業のために派遣されている派遣元の事業に関する労働安全衛生法第十条第一項、第十二条第一項、第十二条の二、第十三条第一項及び第四項並びに第十八条第一項の規定の適用については、同法第十条第一項中「次の業務」とあるのは「次の業務（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（以下「労働者派遣法」という。）第四十四条第一項に規定する派遣中の労働者（以下単に「派遣中の労働者」という。）に関しては、労働者派遣法第四十五条第一項の規定により読み替えて適用されるこの項の規定により労働者派遣法第四十四条第一項に規定する派遣先の事業を行う者がその選任する総括安全衛生管理者に統括管理

者派遣法第四十五条第三項の規定により適用される場合を含む。）」と、「同条第一項各号」とあるのは「第二十五条の二第一項各号」と、同法第十三条第一項中「健康管理その他の厚生労働省令で定める事項（以下」とあるのは「健康管理その他の厚生労働省令で定める事項（派遣中の労働者に関しては、当該事項のうち厚生労働省令で定めるものを除く。第三項及び次条において」と、同法第十八条第一項中「次の事項」とあるのは「次の事項（派遣中の労働者に関しては、当該事項のうち厚生労働省令で定めるものを除く。）」とする。

2 その事業に使用する労働者が派遣先の事業における派遣就業のために派遣されている派遣元の事業に関する労働安全衛生法第十条第一項、第十二条第一項、第十二条の二、第十三条第一項及び第十八条第一項の規定の適用については、同法第十条第一項中「次の業務」とあるのは「次の業務（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（以下「労働者派遣法」という。）第四十四条第一項に規定する派遣中の労働者（以下単に「派遣中の労働者」という。）に関しては、労働者派遣法第四十五条第一項の規定により読み替えて適用されるこの項の規定により労働者派遣法第四十四条第一項に規定する派遣先の事業を行う者がその選任する総括安全衛生管理者に統括管理させる業務を除

させる業務を除く。第十二条第一項及び第十二条の二において「派遣元安全衛生管理業務」という。）」と、同法第十二条第一項及び第十二条の二中「第十条第一項各号の業務」とあるのは「派遣元安全衛生管理業務」と、同法第十三条第一項中「健康管理その他の厚生労働省令で定める事項（以下」とあるのは「健康管理その他の厚生労働省令で定める事項（派遣中の労働者に関しては、当該事項のうち厚生労働省令で定めるものに限る。第四項及び第五項、次条並びに第十三条の三において）」と、同条第四項中「定めるもの」とあるのは「定めるもの（派遣中の労働者に関しては、当該情報のうち第一項の厚生労働省令で定めるものに関するものに限る。）」と、同法第十八条第一項中「次の事項」とあるのは「次の事項（派遣中の労働者に関しては、当該事項のうち厚生労働省令で定めるものに限る。）」とする。

### 3 14 〔略〕

15 前各項の規定による労働安全衛生法の特例については、同法第九条中「事業者、」とあるのは「事業者（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（以下「労働者派遣法」という。）第四十四条第一項に規定する派遣先の事業を行う者（以下「派遣先の事業者」という。）を含む。以下この条において同じ。）」と、同法第二十八条第四項、第三十二条第一項から第四項まで、第三十三条第一項、第三十四条、第六十三条、第六十六条の五第三項、第七十条の二第二項、第七十一条の三第二項、第七十一条の四、第九十三条第二項及び第三項、第九十七条第二

く。第十二条第一項及び第十二条の二において「派遣元安全衛生管理業務」という。）」と、同法第十二条第一項及び第十二条の二中「第十条第一項各号の業務」とあるのは「派遣元安全衛生管理業務」と、同法第十三条第一項中「健康管理その他の厚生労働省令で定める事項（以下」とあるのは「健康管理その他の厚生労働省令で定める事項（派遣中の労働者に関しては、当該事項のうち厚生労働省令で定めるものに限る。第三項及び次条において）」と、同法第十八条第一項中「次の事項」とあるのは「次の事項（派遣中の労働者に関しては、当該事項のうち厚生労働省令で定めるものに限る。）」とする。

### 3 14 〔同上〕

15 前各項の規定による労働安全衛生法の特例については、同法第九条中「事業者、」とあるのは「事業者（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（以下「労働者派遣法」という。）第四十四条第一項に規定する派遣先の事業を行う者（以下「派遣先の事業者」という。）を含む。以下この条において同じ。）」と、同法第二十八条第四項、第三十二条第一項から第四項まで、第三十三条第一項、第三十四条、第六十三条、第六十六条の五第三項、第七十条の二第二項、第七十一条の三第二項、第七十一条の四、第九十三条第二項及び第三項、第九十七条第二



項、第九十八条第一項、第九十九条第一項、第九十九条の二第一項及び第二項、第一百条から第一百二条まで、第一百三一条第一項、第一百四一条第一項、第二項及び第四項、第一百六条第一項並びに第一百八条の二第三項中「事業者」とあるのは「事業者（派遣先の事業者を含む。）」と、同法第三十一条第一項中「の労働者」とあるのは「の労働者（労働者派遣法第四十四条第一項に規定する派遣中の労働者（以下単に「派遣中の労働者」という。）を含む。）」と、同法第三十一条の二、第三十一条の四並びに第三十二条第四項、第六項及び第七項中「労働者」とあるのは「労働者（派遣中の労働者を含む。）」と、同法第三十一条の四及び第九十七条第一項中「この法律又はこれに基づく命令の規定」とあるのは「この法律若しくはこれに基づく命令の規定（労働者派遣法第四十五条の規定により適用される場合を含む。）又は同条第六項、第十項若しくは第十一項の規定若しくはこれらの規定に基づく命令の規定」と、同法第九十条、第九十一条第一項及び第一百条中「この法律」とあるのは「この法律及び労働者派遣法第四十五条の規定」と、同法第九十二条中「この法律の規定に違反する罪」とあるのは「この法律の規定（労働者派遣法第四十五条の規定により適用される場合を含む。）に違反する罪（同条第七項の規定による第一百十九条及び第一百二十二条の罪を含む。）並びに労働者派遣法第四十五条第十二項及び第十三項の罪」と、同法第九十八条第一項中「第三十四条の規定」とあるのは「第三十四条の規定（労働者派遣法第四十五条の規定により適用される場合を含む。）」と、同法第一百一条第一項

項、第九十八条第一項、第九十九条第一項、第九十九条の二第一項及び第二項、第一百条から第一百二条まで、第一百三一条第一項、第一百六条第一項並びに第一百八条の二第三項中「事業者」とあるのは「事業者（派遣先の事業者を含む。）」と、同法第三十一条第一項中「の労働者」とあるのは「の労働者（労働者派遣法第四十四条第一項に規定する派遣中の労働者（以下単に「派遣中の労働者」という。）を含む。）」と、同法第三十一条の二、第三十一条の四並びに第三十二条第四項、第六項及び第七項中「労働者」とあるのは「労働者（派遣中の労働者を含む。）」と、同法第三十一条の四及び第九十七条第一項中「この法律又はこれに基づく命令の規定」とあるのは「この法律若しくはこれに基づく命令の規定（労働者派遣法第四十五条の規定により適用される場合を含む。）又は同条第六項、第十項若しくは第十一項の規定若しくはこれらの規定に基づく命令の規定」と、同法第九十条、第九十一条第一項及び第一百条中「この法律」とあるのは「この法律及び労働者派遣法第四十五条の規定」と、同法第九十二条中「この法律の規定に違反する罪」とあるのは「この法律の規定（労働者派遣法第四十五条の規定により適用される場合を含む。）に違反する罪（同条第七項の規定による第一百十九条及び第一百二十二条の罪を含む。）並びに労働者派遣法第四十五条第十二項及び第十三項の罪」と、同法第九十八条第一項中「第三十四条の規定」とあるのは「第三十四条の規定（労働者派遣法第四十五条の規定により適用される場合を含む。）」と、同法第一百一条第一項中「この法律」とあるのは「この法律（労働

中「この法律」とあるのは「この法律（労働者派遣法第四十五条の規定を含む。）」と、同法第百三条第一項中「この法律又はこれに基づく命令の規定」とあるのは「この法律又はこれに基づく命令の規定（労働者派遣法第四十五条の規定により適用される場合を含む。）」と、同法第百四条第一項中「この法律又はこれに基づく命令の規定」とあるのは「この法律若しくはこれに基づく命令の規定（労働者派遣法第四十五条の規定により適用される場合を含む。）又は同条第十項若しくは第十一項の規定若しくはこれらの規定に基づく命令の規定」と、同法第百十五条第一項中「（第二章の規定を除く。）」とあるのは「（第二章の規定を除く。）及び労働者派遣法第四十五条の規定」として、これらの規定（これらの規定に係る罰則の規定を含む。）を適用する。

16・17 〔略〕

（じん肺法の適用に関する特例等）

第四十六条 〔略〕

2～11 〔略〕

12 前各項の規定によるじん肺法の特例については、同法第三十二条第一項中「事業者」とあるのは「事業者（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（以下「労働者派遣法」という。）第四十六条の規定により事業者とみなされた者を含む。第三十五条の二第一項、第二項及び第四項、第四十三条の二第二項並びに第四十四条において「事業者等」という。）」

者派遣法第四十五条の規定を含む。）」と、同法第百三条第一項中「この法律又はこれに基づく命令の規定」とあるのは「この法律又はこれに基づく命令の規定（労働者派遣法第四十五条の規定により適用される場合を含む。）」と、同法第百十五条第一項中「（第二章の規定を除く。）」とあるのは「（第二章の規定を除く。）及び労働者派遣法第四十五条の規定」として、これらの規定（これらの規定に係る罰則の規定を含む。）を適用する。

16・17 〔同上〕

（じん肺法の適用に関する特例等）

第四十六条 〔同上〕

2～11 〔同上〕

12 前各項の規定によるじん肺法の特例については、同法第三十二条第一項中「事業者」とあるのは「事業者（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（以下「労働者派遣法」という。）第四十六条の規定により事業者とみなされた者を含む。第四十三条の二第二項及び第四十四条において「事業者等」という。）」と、同法第三十九条第二項及び第三項中「こ

と、同法第三十五条の三第一項、第二項及び第四項中「事業者」とあるのは「事業者等」と、同条第一項中「この法律又はこれに基づく命令の規定」とあるのは「この法律若しくはこれに基づく命令の規定（労働者派遣法第四十六条の規定により適用される場合を含む。）又は同条第七項から第九項までの規定若しくはこれらの規定に基づく命令の規定」と、同法第三十九条第二項及び第三項中「この法律」とあるのは「この法律（労働者派遣法第四十六条の規定により適用される場合を含む。）」と、同条第三項中「第二十一条第四項」とあるのは「第二十一条第四項（労働者派遣法第四十六条第四項の規定により適用される場合を含む。）」と、同法第四十条第一項中「粉じん作業を行う事業場」とあるのは「粉じん作業を行う事業場（労働者派遣法第四十六条の規定により事業者とみなされた者の事業場を含む。第四十二条第一項において同じ。）」と、同法第四十一条及び第四十二条第一項中「この法律」とあるのは「この法律及び労働者派遣法第四十六条の規定」と、同法第四十三条中「この法律の規定に違反する罪」とあるのは「この法律の規定（労働者派遣法第四十六条の規定により適用される場合を含む。）に違反する罪並びに同条第十項及び第十一项の罪」と、同法第四十三条の二第一項中「この法律又はこれに基づく命令の規定」とあるのは「この法律若しくはこれに基づく命令の規定（労働者派遣法第四十六条の規定により適用される場合を含む。）又は同条第七項から第九項までの規定若しくはこれらの規定に基づく命令の規定」と、同条第二項及び同法第四十四条中「事

の法律」とあるのは「この法律（労働者派遣法第四十六条の規定により適用される場合を含む。）」と、同条第三項中「第二十一条第四項」とあるのは「第二十一条第四項（労働者派遣法第四十六条第四項の規定により適用される場合を含む。）」と、同法第四十条第一項中「粉じん作業を行う事業場」とあるのは「粉じん作業を行う事業場（労働者派遣法第四十六条の規定により事業者とみなされた者の事業場を含む。第四十二条第一項において同じ。）」と、同法第四十一条及び第四十二条第一項中「この法律」とあるのは「この法律及び労働者派遣法第四十六条の規定」と、同法第四十三条中「この法律の規定に違反する罪」とあるのは「この法律の規定（労働者派遣法第四十六条の規定により適用される場合を含む。）に違反する罪並びに同条第十項及び第十一项の罪」と、同法第四十三条の二第一項中「この法律又はこれに基づく命令の規定」とあるのは「この法律若しくはこれに基づく命令の規定（労働者派遣法第四十六条の規定により適用される場合を含む。）又は同条第七項から第九項までの規定若しくはこれらの規定に基づく命令の規定」と、同条第二項及び同法第四十四条中「事業者」とあるのは「事業者等」として、これらの規定（これらの規定に係る罰則の規定を含む。）を適用する。

業者」とあるのは「事業者等」として、これらの規定（これらの規定に係る罰則の規定を含む。）を適用する。

13・14 〔略〕

第四章 紛争の解決

第一節 紛争の解決の援助等

（苦情の自主的解決）

第四十七条の四 派遣元事業主は、第三十条の三、第三十条の四及び第三十一条の二第二項から第六項までに定める事項に関し、派遣労働者から苦情の申出を受けたとき、又は派遣労働者が派遣先に対して申し出た苦情の内容が当該派遣先から通知されたときは、その自主的な解決を図るように努めなければならない。

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

（紛争の解決の促進に関する特例）

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

13・14 〔同上〕

〔新設〕

〔新設〕

〔新設〕

〔新設〕

(紛争の解決の援助)

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

〔新設〕

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

第二節 調停

(調停の委任)

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

〔新設〕

2 前条第二項の規定は、派遣労働者が前項の申請をした場合について準用する。

(調停)

第四十七条の八 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律第十九条、第二十条第一項及び第二十一条が

〔新設〕

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

(厚生労働省令への委任)

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

#### 第五章 雑則

(事業主団体等の責務)

第四十七条の十 〔略〕

(指針)

第四十七条の十一 厚生労働大臣は、第二十四条の三及び第三章第一節から第三節までの規定により派遣元事業主及び派遣先が講ずべき措置に関して、そ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。

〔新設〕

#### 第四章 雑則

(事業主団体等の責務)

第四十七条の四 〔同上〕

(指針)

第四十七条の五 厚生労働大臣は、第二十四条の三及び前章第一節から第三節までの規定により派遣元事業主及び派遣先が講ずべき措置に関して、そ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。

(指導及び助言等)

第四十八条 厚生労働大臣は、この法律(第三章第四節の規定を除く。第四十九条の三第一項、第五十条及び第五十一条第一項において同じ。)の施行に関し必要があると認めるときは、労働者派遣をする事業主及び労働者派遣の役務の提供を受ける者に対し、労働者派遣事業の適正な運営又は適正な派遣就業を確保するために必要な指導及び助言をすることができる。

2・3 [略]

(公表等)

第四十九条の二 厚生労働大臣は、労働者派遣の役務の提供を受ける者が、第四条第三項、第二十四条の二、第二十六条第七項若しくは第十項、第四十条第二項若しくは第三項、第四十条の二第一項、第四項若しくは第五項、第四十条の三若しくは第四十条の九第一項の規定に違反しているとき、又はこれらの規定に違反して第四十八条第一項の規定による指導若しくは助言を受けたにもかかわらずなおこれらの規定に違反するおそれがあるとき、又は、当該労働者派遣の役務の提供を受ける者に対し、第四条第三項、第二十四条の二、第二十六条第七項若しくは第十項、第四十条第二項若しくは第三項、第四十条の二第一項、第四項若しくは第五項、第四十条の三若しくは第四十条の九第一項の規定に違反する派遣就業を是正するために必要な措置又は当該派遣就業が行

(指導及び助言等)

第四十八条 厚生労働大臣は、この法律(前章第四節の規定を除く。第四十九条の三第一項、第五十条及び第五十一条第一項において同じ。)の施行に関し必要があると認めるときは、労働者派遣をする事業主及び労働者派遣の役務の提供を受ける者に対し、労働者派遣事業の適正な運営又は適正な派遣就業を確保するために必要な指導及び助言をすることができる。

2・3 [同上]

(公表等)

第四十九条の二 厚生労働大臣は、労働者派遣の役務の提供を受ける者が、第四条第三項、第二十四条の二、第四十条の二第一項、第四項若しくは第五項、第四十条の三若しくは第四十条の九第一項の規定に違反しているとき、又はこれらの規定に違反して第四十八条第一項の規定による指導若しくは助言を受けたにもかかわらずなおこれらの規定に違反するおそれがあるとき、又は、当該労働者派遣の役務の提供を受ける者に対し、第四条第三項、第二十四条の二、第四十条の二第一項、第四項若しくは第五項、第四十条の三若しくは第四十条の九第一項の規定に違反する派遣就業を是正するために必要な措置又は当該派遣就業が行われることを防止するために必要な措置をとるべきことを勧告することができる。

われることを防止するために必要な措置をとるべきことを勧告することができる。

2 [略]

第六章 罰則

2 [同上]

第五章 罰則



改正案	現 行
<p>目次</p> <p>第一章・第二章 〔略〕</p> <p>第三章 労働時間等の設定の改善の実施体制の整備等（第六条―<u>第七条の二</u>）</p> <p>第四章 〔略〕</p> <p>附則</p> <p>（定義）</p> <p>第一条の二 この法律において「労働時間等」とは、労働時間、<u>休息時間</u>、休日及び年次有給休暇（労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第三十九条の規定による年次有給休暇として与えられるものをいう。以下同じ。）その他の休暇をいう。</p> <p>2 この法律において「労働時間等の設定」とは、労働時間、<u>休息時間</u>、休日数、年次有給休暇を与える時季、<u>深夜業の回数</u>その他の労働時間等に関する事項を定めることをいう。</p> <p>（労働時間等設定改善委員会の決議に係る労働基準法の適用の特例）</p> <p>第七条 前条に規定する委員会のうち事業場ごとのものであつて次に掲げる要件に適合するもの（以下この条において「労働時間等設定改善委員会」という。）が設置されている場合において、労働</p>	<p>目次</p> <p>第一章・第二章 〔同上〕</p> <p>第三章 労働時間等の設定の改善の実施体制の整備等（第六条・<u>第七条</u>）</p> <p>第四章 〔同上〕</p> <p>附則</p> <p>（定義）</p> <p>第一条の二 この法律において「労働時間等」とは、労働時間、休日及び年次有給休暇（労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第三十九条の規定による年次有給休暇として与えられるものをいう。以下同じ。）その他の休暇をいう。</p> <p>2 この法律において「労働時間等の設定」とは、労働時間、休日数、年次有給休暇を与える時季その他の労働時間等に関する事項を定めることをいう。</p> <p>（労働時間等設定改善委員会の決議に係る労働基準法の適用の特例等）</p> <p>第七条 前条に規定する委員会のうち事業場ごとのものであつて次に掲げる要件に適合するもの（以下この条において「労働時間等設定改善委員会」という。）が設置されている場合において、労働</p>

時間等設定改善委員会でその委員の五分の四以上の多数による議決により労働基準法第三十二条の二第一項、第三十二条の三第一項（同条第二項及び第三項の規定により読み替えて適用する場合を含む。以下この条において同じ。）、第三十二条の四第一項及び第二項、第三十二条の五第一項、第三十四条第二項ただし書、第三十五条第二項、第三十六条第一項、第二項及び第五項、第三十六条の二第一項、第三十七条第三項、第三十八条の二第二項、第三十八条の三第一項並びに第三十九条第四項及び第六項の規定（これらの規定のうち、同法第三十二条の二第一項、第三十二条の三第一項、第三十二条の四第一項及び第二項、第三十五条第二項、第三十六条第一項並びに第三十六条の二第一項の規定にあつては労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和六十年法律第八十八号。以下この条において「労働者派遣法」という。）第四十四条第二項の規定により読み替えて適用する場合を、労働基準法第三十八条の二第二項及び第三十八条の三第一項の規定にあつては労働者派遣法第四十四条第五項の規定により読み替えて適用する場合を含む。以下この条において「労働時間に関する規定」という。）に規定する事項について決議が行われたときは、当該労働時間等設定改善委員会に係る事業場の使用者（労働基準法第十条に規定する使用者をいう。次条において同じ。）については、労働基準法第三十二条の二第一項中「協定」とあるのは「協定（労働時間等の設定の改善に関する特別措置法第七条に規定する労働時間等設定改善委員会の決議（第

時間等設定改善委員会でその委員の五分の四以上の多数による議決により労働基準法第三十二条の二第一項、第三十二条の三、第三十二条の四第一項及び第二項、第三十二条の五第一項、第三十四条第二項ただし書、第三十六条第一項、第三十七条第三項、第三十八条の二第二項、第三十八条の三第一項並びに第三十九条第四項及び第六項の規定（これらの規定のうち、同法第三十二条の二第一項、第三十二条の三、第三十二条の四第一項及び第二項並びに第三十六条第一項の規定にあつては労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和六十年法律第八十八号。以下この項において「労働者派遣法」という。）第四十四条第二項の規定により読み替えて適用する場合を、労働基準法第三十八条の二第二項及び第三十八条の三第一項の規定にあつては労働者派遣法第四十四条第五項の規定により読み替えて適用する場合を含む。以下この項において「労働時間に関する規定」という。）に規定する事項について決議が行われたときは、当該労働時間等設定改善委員会に係る事業場の使用者（労働基準法第十条に規定する使用者をいう。）については、労働基準法第三十二条の二第一項中「協定」とあるのは「協定（労働時間等の設定の改善に関する特別措置法第七条第一項に規定する労働時間等設定改善委員会の決議（第三十二条の四第二項及び第三十六条第三項において「決議」という。）を含む。次項、第三十二条の四第四項、第三十二条の五第三項、第三十六条第三項及び第四項、第三十八条の二第三項並びに第三十八条の二第二項を除き、以下同じ。）」

三十二条の四第二項及び第三十六条第八項において「決議」という。)を含む。次項、次条第四項、第三十二条の四第四項、第三十二条の五第三項、第三十六条第八項及び第九項(これらの規定を第三十六条の二第三項において準用する場合を含む。)、第三十八条の二第三項並びに第三十八条の三第二項を除き、以下同じ。)と、同法第三十二条の四第二項中「同意」とあるのは「同意(決議を含む。)」と、同法第三十六条第八項(同法第三十六条の二第三項において準用する場合を含む。)中「代表する者」とあるのは「代表する者(決議をする委員を含む。次項において同じ。)」と、「当該協定」とあるのは「当該協定(当該決議を含む。)」と、同法第三十六条の二第三項中「次条第二項」とあるのは「労働時間等の設定の改善に関する特別措置法第七条の規定により読み替えて適用する次条第二項」として、労働時間に関する規定(同法第三十二条の四第三項、第三十六条第三項、第四項及び第六項から第十一項まで並びに第三十六条の二第二項及び第三項の規定を含む。)及び同法第百六条第一項の規定を適用する。

一〇三 〔略〕

〔削る〕

と、同法第三十二条の四第二項中「同意」とあるのは「同意(決議を含む。)」と、同法第三十六条第三項中「代表する者」とあるのは「代表する者(決議をする委員を含む。次項において同じ。)」と、「当該協定」とあるのは「当該協定(当該決議を含む。)」として、労働時間に関する規定(同法第三十二条の四第三項及び第三十六条第二項から第四項までの規定を含む。)及び同法第百六条第一項の規定を適用する。

一〇三 〔同上〕

2) 労働時間等設定改善委員会が設置されていない事業場において、事業主が、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により、労働安全衛生法(昭和四十七年法律第五十七号)第十八条第一項の規定により設置された衛生委員会(同

(労働時間等設定改善企業委員会の決議に係る労働基準法の適用の特例)

第七条の二 事業主は、事業場ごとに、当該事業場における労働時間等の設定の改善に関する事項について、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、第六条に規定する委員会のうち全部の事業場を通じて一の委員会であつて次に掲げる要件に

法第十九条第一項の規定により設置された安全衛生委員会を含む。(以下同じ。)であつて次に掲げる要件に適合するものに、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を調査審議させ、事業主に対して意見を述べさせることを定めたときは、当該衛生委員会を労働時間等設定改善委員会とみなして、前項の規定を適用する。

- 一 当該衛生委員会の委員の半数については、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の推薦に基づき指名されていること。
- 二 当該衛生委員会の議事について、厚生労働省令で定めるところにより、議事録が作成され、かつ、保存されていること。
- 三 前二号に掲げるもののほか、厚生労働省令で定める要件

〔新設〕

適合するもの（以下この条において「労働時間等設定改善企業委員会」という。）に調査審議させ、事業主に対して意見を述べさせることを定めた場合であつて、労働時間等設定改善企業委員会での委員の五分の四以上の多数による議決により労働基準法第三十七条第三項並びに第三十九条第四項及び第六項に規定する事項について決議が行われたときは、当該協定に係る事業場の使用者については、同法第三十七条第三項中「協定」とあるのは、「協定（労働時間等の設定の改善に関する特別措置法第七条の二に規定する労働時間等設定改善企業委員会の決議を含む。第三十九条第四項及び第六項並びに第百六条第一項において同じ。）」として、同項並びに同法第三十九条第四項及び第六項並びに第百六条第一項の規定を適用する。

一 当該全部の事業場を通じて一の委員会の委員の半数については、当該事業主の雇用する労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、当該労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては当該労働者の過半数を代表する者の推薦に基づき指名されていること。

二 当該全部の事業場を通じて一の委員会の議事について、厚生労働省令で定めるところにより、議事録が作成され、かつ、保存されていること。

三 前二号に掲げるもののほか、厚生労働省令で定める要件

○短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成五年法律第七十六号）〔第八条関係〕

（傍線部分は改正部分）

改正案	現行
<p style="text-align: center;">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</p> <p>目次</p> <p>第一章 総則（第一条―第四条）</p> <p>第二章 <u>短時間・有期雇用労働者対策基本方針</u>（第五条）</p> <p>第三章 <u>短時間・有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する措置等</u></p> <p>    第一節 雇用管理の改善等に関する措置（第六条―第十八条）</p> <p>    第二節 事業主等に対する国の援助等（第十九条―第二十一条）</p> <p>第四章 紛争の解決</p> <p>    第一節 <u>紛争の解決の援助等</u>（第二十二条―第二十四条）</p> <p>    第二節 調停（第二十五条―第二十七条）</p> <p>第五章 雑則（第二十八条―第三十一条）</p> <p>附則</p> <p>    第一章 総則</p> <p>        （目的）</p> <p>第一条 この法律は、我が国における少子高齢化の進展、就業構造の変化等の社会経済情勢の変化に伴い、<u>短時間・有期雇用労働者</u>の果たす役割の重要性が増大していることに鑑み、<u>短時間・有期雇用労働者</u>について、その適正な労働条件の確保、雇用管理の改</p>	<p style="text-align: center;">短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律</p> <p>目次</p> <p>第一章 総則（第一条―第四条）</p> <p>第二章 <u>短時間労働者対策基本方針</u>（第五条）</p> <p>第三章 <u>短時間労働者の雇用管理の改善等に関する措置等</u></p> <p>    第一節 雇用管理の改善等に関する措置（第六条―第十八条）</p> <p>    第二節 事業主等に対する国の援助等（第十九条―第二十一条）</p> <p>第四章 紛争の解決</p> <p>    第一節 <u>紛争の解決の援助</u>（第二十二条―第二十四条）</p> <p>    第二節 調停（第二十五条―第二十七条）</p> <p>第五章 雑則（第二十八条―第三十一条）</p> <p>附則</p> <p>    第一章 総則</p> <p>        （目的）</p> <p>第一条 この法律は、我が国における少子高齢化の進展、就業構造の変化等の社会経済情勢の変化に伴い、<u>短時間労働者</u>の果たす役割の重要性が増大していることにかんがみ、<u>短時間労働者</u>について、その適正な労働条件の確保、雇用管理の改善、通常の労働者</p>

善、通常の労働者への転換の推進、職業能力の開発及び向上等に関する措置等を講ずることにより、通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保等を図ることを通じて短時間・有期雇用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、もってその福祉の増進を図り、あわせて経済及び社会の発展に寄与することを目的とする。

(定義)

第二条 この法律において「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。

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

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

(基本的理念)

第二条の二 短時間・有期雇用労働者及び短時間・有期雇用労働者になろうとする者は、豊かな日常生活等（日常生活及び職業生活以外の社会生活をいう。）を享受しつつその意欲及び能力に応じて

への転換の推進、職業能力の開発及び向上等に関する措置等を講ずることにより、通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保等を図ることを通じて短時間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、もってその福祉の増進を図り、あわせて経済及び社会の発展に寄与することを目的とする。

(定義)

第二条 この法律において「短時間労働者」とは、一週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者（当該事業所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所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。

〔新設〕

〔新設〕

〔新設〕

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。

(事業主等の責務)

第三条 事業主は、その雇用する短時間・有期雇用労働者について、その就業の実態等を考慮して、適正な労働条件の確保、教育訓練の実施、福利厚生の実施その他の雇用管理の改善及び通常労働者への転換（短時間・有期雇用労働者が雇用される事業所において通常労働者として雇い入れられることをいう。以下同じ。）の推進（以下「雇用管理の改善等」という。）に関する措置等を講ずることにより、通常労働者との均衡のとれた待遇の確保等を図り、当該短時間・有期雇用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努めるものとする。

- 2 事業主の団体は、その構成員である事業主の雇用する短時間・有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関し、必要な助言、協力その他の援助を行うように努めるものとする。

(国及び地方公共団体の責務)

第四条 国は、短時間・有期雇用労働者の雇用管理の改善等について事業主その他の関係者の自主的な努力を尊重しつつその実情に応じてこれらの者に対し必要な指導、援助等を行うとともに、短時間・有期雇用労働者の能力の有効な発揮を妨げている諸要因の解消を図るために必要な広報その他の啓発活動を行うほか、その

(事業主等の責務)

第三条 事業主は、その雇用する短時間労働者について、その就業の実態等を考慮して、適正な労働条件の確保、教育訓練の実施、福利厚生の実施その他の雇用管理の改善及び通常労働者への転換（短時間労働者が雇用される事業所において通常労働者として雇い入れられることをいう。以下同じ。）の推進（以下「雇用管理の改善等」という。）に関する措置等を講ずることにより、通常労働者との均衡のとれた待遇の確保等を図り、当該短時間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努めるものとする。

- 2 事業主の団体は、その構成員である事業主の雇用する短時間労働者の雇用管理の改善等に関し、必要な助言、協力その他の援助を行うように努めるものとする。

(国及び地方公共団体の責務)

第四条 国は、短時間労働者の雇用管理の改善等について事業主その他の関係者の自主的な努力を尊重しつつその実情に応じてこれらの者に対し必要な指導、援助等を行うとともに、短時間労働者の能力の有効な発揮を妨げている諸要因の解消を図るために必要な広報その他の啓発活動を行うほか、その職業能力の開発及び向



職業能力の開発及び向上等を図る等、短時間・有期雇用労働者の雇用管理の改善等の促進その他その福祉の増進を図るために必要な施策を総合的かつ効果的に推進するように努めるものとする。

- 2 地方公共団体は、前項の国の施策と相まって、短時間・有期雇用労働者の福祉の増進を図るために必要な施策を推進するように努めるものとする。

## 第二章 短時間・有期雇用労働者対策基本方針

第五条 厚生労働大臣は、短時間・有期雇用労働者の福祉の増進を図るため、短時間・有期雇用労働者の雇用管理の改善等の促進、職業能力の開発及び向上等に関する施策の基本となるべき方針（以下この条において「短時間・有期雇用労働者対策基本方針」という。）を定めるものとする。

- 2 短時間・有期雇用労働者対策基本方針に定める事項は、次のとおりとする。
- 一 短時間・有期雇用労働者の職業生活の動向に関する事項
  - 二 短時間・有期雇用労働者の雇用管理の改善等を促進し、並びにその職業能力の開発及び向上を図るために講じようとする施策の基本となるべき事項
  - 三 前二号に掲げるもののほか、短時間・有期雇用労働者の福祉の増進を図るために講じようとする施策の基本となるべき事項
- 3 短時間・有期雇用労働者対策基本方針は、短時間・有期雇用労働者の労働条件、意識及び就業の実態等を考慮して定められな

上等を図る等、短時間労働者の雇用管理の改善等の促進その他その福祉の増進を図るために必要な施策を総合的かつ効果的に推進するように努めるものとする。

- 2 地方公共団体は、前項の国の施策と相まって、短時間労働者の福祉の増進を図るために必要な施策を推進するように努めるものとする。

## 第二章 短時間労働者対策基本方針

第五条 厚生労働大臣は、短時間労働者の福祉の増進を図るため、短時間労働者の雇用管理の改善等の促進、職業能力の開発及び向上等に関する施策の基本となるべき方針（以下この条において「短時間労働者対策基本方針」という。）を定めるものとする。

- 2 短時間労働者対策基本方針に定める事項は、次のとおりとする。
- 一 短時間労働者の職業生活の動向に関する事項
  - 二 短時間労働者の雇用管理の改善等を促進し、並びにその職業能力の開発及び向上を図るために講じようとする施策の基本となるべき事項
  - 三 前二号に掲げるもののほか、短時間労働者の福祉の増進を図るために講じようとする施策の基本となるべき事項
- 3 短時間労働者対策基本方針は、短時間労働者の労働条件、意識及び就業の実態等を考慮して定められなければならない。

ればならない。

- 4 厚生労働大臣は、短時間・有期雇用労働者対策基本方針を定めるに当たっては、あらかじめ、労働政策審議会の意見を聴かなければならない。
- 5 厚生労働大臣は、短時間・有期雇用労働者対策基本方針を定めたときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。
- 6 前二項の規定は、短時間・有期雇用労働者対策基本方針の変更について準用する。

### 第三章 短時間・有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する措置等

#### 第一節 雇用管理の改善等に関する措置

(労働条件に関する文書の交付等)

第六条 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、当該短時間・有期雇用労働者に対して、労働条件に関する事項のうち労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）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（次項及び第十四条第一項において「特定事項」という。）を文書の交付その他厚生労働省令で定める方法（次項において「文書の交付等」という。）により明示しなければならない。

2 〔略〕

4 厚生労働大臣は、短時間労働者対策基本方針を定めるに当たっては、あらかじめ、労働政策審議会の意見を聴かなければならない。

- 5 厚生労働大臣は、短時間労働者対策基本方針を定めたときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。
- 6 前二項の規定は、短時間労働者対策基本方針の変更について準用する。

### 第三章 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する措置等

#### 第一節 雇用管理の改善等に関する措置

(労働条件に関する文書の交付等)

第六条 事業主は、短時間労働者を雇い入れたときは、速やかに、当該短時間労働者に対して、労働条件に関する事項のうち労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）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（次項及び第十四条第一項において「特定事項」という。）を文書の交付その他厚生労働省令で定める方法（次項において「文書の交付等」という。）により明示しなければならない。

2 〔同上〕

(就業規則の作成の手続)

## 第七条 〔略〕

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

(合理的と認められない待遇の禁止)

第八条 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、合理的と認められない相違を設けてはならない。

(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)

第九条 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（第十一条第一項において「職務内容同一短時間・有期雇用労働者」という。）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

(就業規則の作成の手続)

## 第七条 〔同上〕

〔新設〕

(短時間労働者の待遇の原則)

第八条 事業主が、その雇用する短時間労働者の待遇を、当該事業所に雇用される通常の労働者の待遇と相違するものとする場合においては、当該待遇の相違は、当該短時間労働者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を考慮して、不合理と認められるものであつてはならない。

(通常の労働者と同視すべき短時間労働者に対する差別的取扱いの禁止)

第九条 事業主は、職務の内容が当該事業所に雇用される通常の労働者との同一の短時間労働者（第十一条第一項において「職務内容同一短時間労働者」という。）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

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（次条及び同項において「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。

#### （賃金）

第十条 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。次条第二項及び第十二条において同じ。）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する。

#### （教育訓練）

第十一条 事業主は、通常の労働者に対して実施する教育訓練であつて、当該通常の労働者が従事する職務の遂行に必要な能力を付与するためのものについては、職務内容同一短時間・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。以下この項において同じ。）が既に当該職務に必要な能力を有している場合その他の厚生労働省令で定める場合を除き、職務内容同一

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（次条及び同項において「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」という。）については、短時間労働者であることを理由として、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇について、差別的取扱いをしてはならない。

#### （賃金）

第十条 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労働者（通常の労働者と同視すべき短時間労働者を除く。次条第二項及び第十二条において同じ。）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、退職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。

#### （教育訓練）

第十一条 事業主は、通常の労働者に対して実施する教育訓練であつて、当該通常の労働者が従事する職務の遂行に必要な能力を付与するためのものについては、職務内容同一短時間労働者（通常の労働者と同視すべき短時間労働者を除く。以下この項において同じ。）が既に当該職務に必要な能力を有している場合その他の厚生労働省令で定める場合を除き、職務内容同一短時間労働者に対

一 短時間・有期雇用労働者に対しても、これを実施しなければならない。

2 事業主は、前項に定めるもののほか、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・有期雇用労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力及び経験その他の就業の実態に関する事項に応じ、当該短時間・有期雇用労働者に対して教育訓練を実施するように努めるものとする。

(福利厚生施設)

第十二条 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。

(通常の労働者への転換)

第十三条 事業主は、通常の労働者への転換を推進するため、その雇用する短時間・有期雇用労働者について、次の各号のいずれかの措置を講じなければならない。

一 通常の労働者の募集を行う場合において、当該募集に係る事業所に掲示すること等により、その者が従事すべき業務の内容、賃金、労働時間その他の当該募集に係る事項を当該事業所において雇用する短時間・有期雇用労働者に周知すること。

しても、これを実施しなければならない。

2 事業主は、前項に定めるもののほか、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労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力及び経験等に応じ、当該短時間労働者に対して教育訓練を実施するように努めるものとする。

(福利厚生施設)

第十二条 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労働者に対しても、利用の機会を与えるように配慮しなければならない。

(通常の労働者への転換)

第十三条 事業主は、通常の労働者への転換を推進するため、その雇用する短時間労働者について、次の各号のいずれかの措置を講じなければならない。

一 通常の労働者の募集を行う場合において、当該募集に係る事業所に掲示すること等により、その者が従事すべき業務の内容、賃金、労働時間その他の当該募集に係る事項を当該事業所において雇用する短時間労働者に周知すること。

一 通常の労働者の配置を新たに行う場合において、当該配置の希望を申し出る機会を当該配置に係る事業所において雇用する短時間・有期雇用労働者に対して与えること。

二 一定の資格を有する短時間・有期雇用労働者を対象とした通常の労働者への転換のための試験制度を設けることその他の通常の労働者への転換を推進するための措置を講ずること。

(事業主が講ずる措置の内容等の説明)

第十四条 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、第八条から前条までの規定により措置を講ずべきこととされている事項（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。

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、次に掲げる事項について、当該短時間・有期雇用労働者に説明しなければならない。

一 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（第八条及び第九条の規定に反するものではないと判断した理由を含む。）

二 第六条から前条までの規定により措置を講ずべきこととされている事項に関する決定をするに当たつて考慮した事項

一 通常の労働者の配置を新たに行う場合において、当該配置の希望を申し出る機会を当該配置に係る事業所において雇用する短時間労働者に対して与えること。

二 一定の資格を有する短時間労働者を対象とした通常の労働者への転換のための試験制度を設けることその他の通常の労働者への転換を推進するための措置を講ずること。

(事業主が講ずる措置の内容等の説明)

第十四条 事業主は、短時間労働者を雇い入れたときは、速やかに、第九条から前条までの規定により措置を講ずべきこととされている事項（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、当該短時間労働者に説明しなければならない。

2 事業主は、その雇用する短時間労働者から求めがあつたときは、第六条、第七条及び第九条から前条までの規定により措置を講ずべきこととされている事項に関する決定をするに当たつて考慮した事項について、当該短時間労働者に説明しなければならない。

〔新設〕

〔新設〕

三 当該短時間・有期雇用労働者及び当該短時間・有期雇用労働者の職務の内容に対応する通常の労働者（次号において「対応通常労働者」という。）に係る賃金体系その他の待遇の決定に関する基準

〔新設〕

四 前号の基準に従った当該短時間・有期雇用労働者及び対応通常労働者の賃金その他の待遇の決定の方法

〔新設〕

五 教育訓練の実施の状況

〔新設〕

六 福利厚生施設の利用に係る規則

〔新設〕

3 事業主は、前二項の規定による説明を行うときは、適切な資料を用いて具体的に分かりやすく説明するものとする。この場合において、通常の労働者に対する労働条件の説明に用いた資料があるときは、当該資料を併せて用いるものとする。

〔新設〕

4 事業主は、短時間・有期雇用労働者が第二項の求めをしたことを理由として、当該短時間・有期雇用労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

〔新設〕

（指針）

第十五条 厚生労働大臣は、第六条から前条までに定める措置その他の第三条第一項の事業主が講ずべき雇用管理の改善等に関する措置等に関し、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針（以下この節において「指針」という。）を定めるものとする。

2 第五条第三項から第五項までの規定は指針の策定について、同条第四項及び第五項の規定は指針の変更について、それぞれ準用

（指針）

第十五条 厚生労働大臣は、第六条から前条までに定めるもののほか、第三条第一項の事業主が講ずべき雇用管理の改善等に関する措置等に関し、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針（以下この節において「指針」という。）を定めるものとする。

2 第五条第三項から第五項までの規定は指針の策定について、同条第四項及び第五項の規定は指針の変更について準用する。

する。

(相談のための体制の整備)

第十六条 事業主は、短時間・有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する事項に関し、その雇用する短時間・有期雇用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を整備しなければならない。

(短時間・有期雇用管理者)

第十七条 事業主は、常時厚生労働省令で定める数以上の短時間・有期雇用労働者を雇用する事業所ごとに、厚生労働省令で定めるところにより、指針に定める事項その他の短時間・有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する事項を管理させるため、短時間・有期雇用管理者を選任するように努めるものとする。

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告等)

第十八条 厚生労働大臣は、短時間・有期雇用労働者の雇用管理の改善等を図るため必要があると認めるときは、短時間・有期雇用労働者を雇用する事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

2・3 [略]

第二節 事業主等に対する国の援助等

(相談のための体制の整備)

第十六条 事業主は、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する事項に関し、その雇用する短時間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を整備しなければならない。

(短時間雇用管理者)

第十七条 事業主は、常時厚生労働省令で定める数以上の短時間労働者を雇用する事業所ごとに、厚生労働省令で定めるところにより、指針に定める事項その他の短時間労働者の雇用管理の改善等に関する事項を管理させるため、短時間雇用管理者を選任するように努めるものとする。

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告等)

第十八条 厚生労働大臣は、短時間労働者の雇用管理の改善等を図るため必要があると認めるときは、短時間労働者を雇用する事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

2・3 [同上]

第二節 事業主等に対する国の援助等



(事業主等に対する援助)

第十九条 国は、短時間・有期雇用労働者の雇用管理の改善等の促進その他その福祉の増進を図るため、短時間・有期雇用労働者を雇用する事業主、事業主の団体その他の関係者に対して、短時間・有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する事項についての相談及び助言その他の必要な援助を行うことができる。

(職業訓練の実施等)

第二十条 国、都道府県及び独立行政法人高年齢・障害・求職者雇用支援機構は、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がその職業能力の開発及び向上を図ることを促進するため、短時間・有期雇用労働者、短時間・有期雇用労働者になろうとする者その他関係者に対して職業能力の開発及び向上に関する啓発活動を行うように努めるとともに、職業訓練の実施について特別の配慮をするものとする。

(職業紹介の充実等)

第二十一条 国は、短時間・有期雇用労働者になろうとする者がその適性、能力、経験、技能の程度等にふさわしい職業を選択し、及び職業に適応することを容易にするため、雇用情報の提供、職業指導及び職業紹介の充実等必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

(事業主等に対する援助)

第十九条 国は、短時間労働者の雇用管理の改善等の促進その他その福祉の増進を図るため、短時間労働者を雇用する事業主、事業主の団体その他の関係者に対して、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する事項についての相談及び助言その他の必要な援助を行うことができる。

(職業訓練の実施等)

第二十条 国、都道府県及び独立行政法人高年齢・障害・求職者雇用支援機構は、短時間労働者及び短時間労働者になろうとする者がその職業能力の開発及び向上を図ることを促進するため、短時間労働者、短時間労働者になろうとする者その他関係者に対して職業能力の開発及び向上に関する啓発活動を行うように努めるとともに、職業訓練の実施について特別の配慮をするものとする。

(職業紹介の充実等)

第二十一条 国は、短時間労働者になろうとする者がその適性、能力、経験、技能の程度等にふさわしい職業を選択し、及び職業に適応することを容易にするため、雇用情報の提供、職業指導及び職業紹介の充実等必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

## 第四章 紛争の解決

## 第一節 紛争の解決の援助等

(苦情の自主的解決)

第二十二條 事業主は、第六条第一項、第八条、第九条、第十一条第一項及び第十二条から第十四条までに定める事項に関し、短時間・有期雇用労働者から苦情の申出を受けたときは、苦情処理機関（事業主を代表する者及び当該事業所の労働者を代表する者を構成員とする当該事業所の労働者の苦情を処理するための機関をいう。）に対し当該苦情の処理を委ねる等その自主的な解決を図るよう努めるものとする。

(紛争の解決の促進に関する特例)

第二十三條 前条の事項についての短時間・有期雇用労働者と事業主との間の紛争については、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（平成十三年法律第百十二号）第四条、第五条及び第十二条から第十九条までの規定は適用せず、次条から第二十七条までに定めるところによる。

(紛争の解決の援助)

第二十四條 [略]

2 事業主は、短時間・有期雇用労働者が前項の援助を求め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。

## 第四章 紛争の解決

## 第一節 紛争の解決の援助

(苦情の自主的解決)

第二十二條 事業主は、第六条第一項、第九条、第十一条第一項及び第十二条から第十四条までに定める事項に関し、短時間労働者から苦情の申出を受けたときは、苦情処理機関（事業主を代表する者及び当該事業所の労働者を代表する者を構成員とする当該事業所の労働者の苦情を処理するための機関をいう。）に対し当該苦情の処理を委ねる等その自主的な解決を図るよう努めるものとする。

(紛争の解決の促進に関する特例)

第二十三條 前条の事項についての短時間労働者と事業主との間の紛争については、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（平成十三年法律第百十二号）第四条、第五条及び第十二条から第十九条までの規定は適用せず、次条から第二十七条までに定めるところによる。

(紛争の解決の援助)

第二十四條 [同上]

2 事業主は、短時間労働者が前項の援助を求めたことを理由として、当該短時間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。

## 第二節 調停

(調停の委任)

### 第二十五条 (略)

2 前条第二項の規定は、短時間・有期雇用労働者が前項の申請をした場合について準用する。

(調停)

第二十六条 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(昭和四十七年法律第百十三号)第十九条、第二十条第一項及び第二十一条から第二十六条までの規定は、前条第一項の調停の手続について準用する。この場合において、同法第十九条第一項中「前条第一項」とあるのは「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二十五条第一項」と、同法第二十条第一項中「関係当事者」とあるのは「関係当事者又は関係当事者と同一の事業所に雇用される労働者その他の参考人」と、同法第二十五条第一項中「第十八条第一項」とあるのは「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二十五条第一項」と読み替えるものとする。

## 第五章 雑則

(雇用管理の改善等の研究等)

第二十八条 厚生労働大臣は、短時間・有期雇用労働者がその有す

## 第二節 調停

(調停の委任)

### 第二十五条 (同上)

2 前条第二項の規定は、短時間労働者が前項の申請をした場合について準用する。

(調停)

第二十六条 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(昭和四十七年法律第百十三号)第十九条、第二十条第一項及び第二十一条から第二十六条までの規定は、前条第一項の調停の手続について準用する。この場合において、同法第十九条第一項中「前条第一項」とあるのは「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律第二十五条第一項」と、同法第二十条第一項中「関係当事者」とあるのは「関係当事者又は関係当事者と同一の事業所に雇用される労働者その他の参考人」と、同法第二十五条第一項中「第十八条第一項」とあるのは「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律第二十五条第一項」と読み替えるものとする。

## 第五章 雑則

(雇用管理の改善等の研究等)

第二十八条 厚生労働大臣は、短時間労働者がその有する能力を有

る能力を有効に発揮することができるようにするため、短時間・有期雇用労働者のその職域の拡大に応じた雇用管理の改善等に関する措置その他短時間・有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関し必要な事項について、調査、研究及び資料の整備に努めるものとする。

効に発揮することができるようにするため、短時間労働者のその職域の拡大に応じた雇用管理の改善等に関する措置その他短時間労働者の雇用管理の改善等に関し必要な事項について、調査、研究及び資料の整備に努めるものとする。

改正案	現行
<p>目次</p> <p>第一章 総則 (第一条―第五条)</p> <p>第二章 労働契約の成立及び変更 (第六条―第十三条)</p> <p>第三章 労働契約の継続及び終了 (第十四条―第十六条)</p> <p>第四章 期間の定めのある労働契約 (第十七条―第十九条)</p> <p>第五章 雑則 (第二十条・第二十一条)</p> <p>附則</p> <p>(労働契約の原則)</p> <p>第三条 〔略〕</p> <p>2 労働契約は、労働者及び使用者が、<u>労働者の職務の価値の適正な評価を踏まえ、均衡及び均等を考慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする。</u></p> <p>3 労働契約は、労働者及び使用者が、<u>各日において十分な生活時間(健康を確保するための時間、社会活動を行うための時間、自己啓発をするための時間その他の労働時間及び通勤に要する時間以外の時間をいう。)</u>が確保されること等により、<u>豊かな日常生活等(日常生活及び職業生活以外の社会生活をいう。)</u>を享受することができるよう配慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする。</p> <p>4・5 〔略〕</p>	<p>目次</p> <p>第一章 総則 (第一条―第五条)</p> <p>第二章 労働契約の成立及び変更 (第六条―第十三条)</p> <p>第三章 労働契約の継続及び終了 (第十四条―第十六条)</p> <p>第四章 期間の定めのある労働契約 (第十七条―<u>第二十条</u>)</p> <p>第五章 雑則 (<u>第二十一条・第二十二条</u>)</p> <p>附則</p> <p>(労働契約の原則)</p> <p>第三条 〔同上〕</p> <p>2 労働契約は、労働者及び使用者が、<u>就業の実態に応じて、均衡を考慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする。</u></p> <p>3 労働契約は、労働者及び使用者が<u>仕事と生活の調和にも配慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする。</u></p> <p>4・5 〔同上〕</p>

(労働契約の内容の理解の促進)

第四条 使用者は、労働者に提示する労働条件及び労働契約の内容について、その合理性を含め具体的に分かりやすく説明すること等により、労働者の理解を深めるようにするものとする。

2 「略」

(労働者の安全への配慮)

第五条 使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、労働時間を適切に把握し、これを踏まえて業務における過重な負荷を防止するための措置をとることその他の必要な配慮をするものとする。

#### 第四章 期間の定めのある労働契約

〔削る〕

(労働契約の内容の理解の促進)

第四条 使用者は、労働者に提示する労働条件及び労働契約の内容について、労働者の理解を深めるようにするものとする。

2 「同上」

(労働者の安全への配慮)

第五条 使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする。

#### 第四章 期間の定めのある労働契約

(期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止)

第二十条 有期労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件が、期間の定めがあることにより同一の使用者と期間の定めのない労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件と相違する場合においては、当該労働条件の相違は、労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下この条において「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を考慮して、不合理と認められるものであつてはならない。

第五章 雑則

(船員に関する特例)

第二十条 [略]

(適用除外)

第二十一条 [略]

第五章 雑則

(船員に関する特例)

第二十一条 [同上]

(適用除外)

第二十二条 [同上]

○労働者の職務に応じた待遇の確保等のための施策の推進に関する法律（平成二十七年法律第六十九号）〔第十条関係〕

（傍線部分は改正部分）

改正案	現行
<p>（基本理念）</p> <p>第二条 労働者の職務に応じた待遇の確保等のための施策は、次に掲げる事項を旨として行われなければならない。</p> <p>一 労働者が、その雇用形態にかかわらずその従事する職務に応じた待遇を受けることができるようにすること。</p> <p>二 通常の労働者以外の労働者が通常の労働者となることを含め、労働者がその意欲及び能力に応じて自らの希望する雇用形態により就労する機会が与えられるようにすること。</p> <p>三 労働者が主体的に職業生活設計（職業能力開発促進法（昭和四十四年法律第六十四号）第二条第四項に規定する職業生活設計をいう。次条第三項及び第八条において同じ。）を行い、自らの選択に応じ充実した職業生活を営むことができるようにすること。</p> <p>四 <u>雇用形態による労働者の待遇についての格差の是正は、通常の労働者の待遇の低下によることなく、通常の労働者以外の労働者の待遇の改善により行われるようにすること。</u></p>	<p>（基本理念）</p> <p>第二条 労働者の職務に応じた待遇の確保等のための施策は、次に掲げる事項を旨として行われなければならない。</p> <p>一 労働者が、その雇用形態にかかわらずその従事する職務に応じた待遇を受けることができるようにすること。</p> <p>二 通常の労働者以外の労働者が通常の労働者となることを含め、労働者がその意欲及び能力に応じて自らの希望する雇用形態により就労する機会が与えられるようにすること。</p> <p>三 労働者が主体的に職業生活設計（職業能力開発促進法（昭和四十四年法律第六十四号）第二条第四項に規定する職業生活設計をいう。次条第三項及び第八条において同じ。）を行い、自らの選択に応じ充実した職業生活を営むことができるようにすること。</p> <p>〔新設〕</p>



改 正 案	現 行
<p>(定義)</p> <p>第三条 この法律において「被保険者」とは、適用事業所に使用される者及び任意継続被保険者をいう。ただし、次の各号のいずれかに該当する者は、日雇特例被保険者となる場合を除き、被保険者となることができない。</p> <p>一〜八 〔略〕</p> <p>九 事業所に使用される者であつて、その一週間の所定労働時間が同一の事業所に使用される通常<del>の労働者</del> (当該事業所に使用される通常<del>の労働者</del>と同種の業務に従事する当該事業所に使用される者にあつては、厚生労働省令で定める場合を除き、当該者と同種の業務に従事する当該通常<del>の労働者</del>)。以下この号において単に「通常<del>の労働者</del>」という。)の一週間の所定労働時間の四分の三未満である短時間労働者(一週間の所定労働時間が同一の事業所に使用される通常<del>の労働者</del>の一週間の所定労働時間に比し短い者をいう。以下この号において同じ。)又はその一月間の所定労働日数が同一の事業所に使用される通常<del>の労働者</del>の一月間の所定労働日数の四分の三未満である短時間労働者に該当し、かつ、イからニまでのいずれかの要件に該当するもの</p> <p>イ〜ニ 〔略〕</p> <p>2〜10 〔略〕</p>	<p>(定義)</p> <p>第三条 この法律において「被保険者」とは、適用事業所に使用される者及び任意継続被保険者をいう。ただし、次の各号のいずれかに該当する者は、日雇特例被保険者となる場合を除き、被保険者となることができない。</p> <p>一〜八 〔同上〕</p> <p>九 事業所に使用される者であつて、その一週間の所定労働時間が同一の事業所に使用される短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律(平成五年法律第七十六号)第二条に規定する通常<del>の労働者</del> (以下この号において「通常<del>の労働者</del>」という。)の一週間の所定労働時間の四分の三未満である同条に規定する短時間労働者(以下この号において「短時間労働者」という。)又はその一月間の所定労働日数が同一の事業所に使用される通常<del>の労働者</del>の一月間の所定労働日数の四分の三未満である短時間労働者に該当し、かつ、イからニまでのいずれかの要件に該当するもの</p> <p>イ〜ニ 〔同上〕</p> <p>2〜10 〔同上〕</p>

○職業安定法（昭和二十二年法律第四百一十一号）〔附則第二十条関係〕

（傍線部分は改正部分）

改正案	現 行
<p>（法律の目的）</p> <p>第一条 この法律は、<u>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</u>（昭和四十一年法律第百三十二号）と相まつて、公共に奉仕する公共職業安定所その他の職業安定機関が関係行政庁又は関係団体の協力を得て職業紹介事業等を行うこと、職業安定機関以外の者の行う職業紹介事業等が労働力の需要供給の適正かつ円滑な調整に果たすべき役割に鑑みその適正な運営を確保すること等により、各人にその有する能力に適合する職業に就く機会を与え、及び産業に必要な労働力を充足し、もつて職業の安定を図るとともに、経済及び社会の発展に寄与することを目的とする。</p>	<p>（法律の目的）</p> <p>第一条 この法律は、<u>雇用対策法</u>（昭和四十一年法律第百三十二号）と相まつて、公共に奉仕する公共職業安定所その他の職業安定機関が関係行政庁又は関係団体の協力を得て職業紹介事業等を行うこと、職業安定機関以外の者の行う職業紹介事業等が労働力の需要供給の適正かつ円滑な調整に果たすべき役割にかんがみその適正な運営を確保すること等により、各人にその有する能力に適合する職業に就く機会を与え、及び産業に必要な労働力を充足し、もつて職業の安定を図るとともに、経済及び社会の発展に寄与することを目的とする。</p>

○風俗営業等の規制及び業務の適正化等に関する法律(昭和二十三年法律第百二十二号)(附則第二十一条関係) (傍線部分は改正部分)

改正案	現行
<p>(許可の基準)</p> <p>第四条 公安委員会は、前条第一項の許可を受けようとする者が次の各号のいずれかに該当するときは、許可をしてはならない。</p> <p>一 〔略〕</p> <p>二 一年以上の懲役若しくは禁錮の刑に処せられ、又は次に掲げる罪を犯して一年未満の懲役若しくは罰金の刑に処せられ、その執行を終わり、又は執行を受けることがなくなった日から起算して五年を経過しない者</p> <p>イ〜ホ 〔略〕</p> <p>ハ 労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)第百十七条、<u>第百十八条第一号</u>(同法第六条又は第五十六条に係る部分に限る。)又は第百十九条第一号(同法第六十一条又は第六十二条に係る部分に限る。)(これらの規定を船員職業安定法(昭和二十三年法律第百三十号)又は労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律(昭和六十年法律第八十八号)の規定により適用する場合を含む。)の罪</p> <p>ト〜ヲ 〔略〕</p> <p>三〜九 〔略〕</p> <p>2〜4 〔略〕</p>	<p>(許可の基準)</p> <p>第四条 公安委員会は、前条第一項の許可を受けようとする者が次の各号のいずれかに該当するときは、許可をしてはならない。</p> <p>一 〔同上〕</p> <p>二 一年以上の懲役若しくは禁錮の刑に処せられ、又は次に掲げる罪を犯して一年未満の懲役若しくは罰金の刑に処せられ、その執行を終わり、又は執行を受けることがなくなった日から起算して五年を経過しない者</p> <p>イ〜ホ 〔同上〕</p> <p>ハ 労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)第百十七条、<u>第百十八条第一項</u>(同法第六条又は第五十六条に係る部分に限る。)又は第百十九条第一号(同法第六十一条又は第六十二条に係る部分に限る。)(これらの規定を船員職業安定法(昭和二十三年法律第百三十号)又は労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律(昭和六十年法律第八十八号)の規定により適用する場合を含む。)の罪</p> <p>ト〜ヲ 〔同上〕</p> <p>三〜九 〔同上〕</p> <p>2〜4 〔同上〕</p>

○行政執行法人の労働関係に関する法律(昭和二十三年法律第二百五十七号)(附則第二十二條関係)

(傍線部分は改正部分)

改正案	現行
<p>(団体交渉の範囲)</p> <p>第八条 第十一条及び第十二条第二項に規定するもののほか、職員に関する次に掲げる事項は、団体交渉の対象とし、これに関し労働協約を締結することができる。ただし、行政執行法人の管理及び運営に関する事項は、団体交渉の対象とすることができない。</p> <p>一 賃金その他の給与、労働時間、休憩、<u>休息時間</u>、休日及び休暇に関する事項</p> <p>二〜四 (略)</p>	<p>(団体交渉の範囲)</p> <p>第八条 第十一条及び第十二条第二項に規定するもののほか、職員に関する次に掲げる事項は、団体交渉の対象とし、これに関し労働協約を締結することができる。ただし、行政執行法人の管理及び運営に関する事項は、団体交渉の対象とすることができない。</p> <p>一 賃金その他の給与、労働時間、休憩、休日及び休暇に関する事項</p> <p>二〜四 (同上)</p>

改正案	現行
<p>(団体交渉の範囲)</p> <p>第七条 第十三条第二項に規定するもののほか、職員に関する次に掲げる事項は、団体交渉の対象とし、これに関し労働協約を締結することができる。ただし、地方公営企業等の管理及び運営に関する事項は、団体交渉の対象とすることができない。</p> <p>一 賃金その他の給与、労働時間、休憩、<u>休息時間</u>、休日及び休暇に関する事項</p> <p>二〜四 (略)</p>	<p>(団体交渉の範囲)</p> <p>第七条 第十三条第二項に規定するもののほか、職員に関する次に掲げる事項は、団体交渉の対象とし、これに関し労働協約を締結することができる。ただし、地方公営企業等の管理及び運営に関する事項は、団体交渉の対象とすることができない。</p> <p>一 賃金その他の給与、労働時間、休憩、休日及び休暇に関する事項</p> <p>二〜四 (同上)</p>

○地方独立行政法人法(平成十五年法律第百十八号)〔附則第二十二條關係〕

(傍線部分は改正部分)

改 正 案	現 行
<p>(職員の勤務時間等)</p> <p>第五十二条 特定地方独立行政法人は、その職員の勤務時間、休憩、<u>休息時間</u>、休日及び休暇について規程を定め、これを設立団体の長に届け出るとともに、公表しなければならない。これを変更したときも、同様とする。</p> <p>2 〔略〕</p>	<p>(職員の勤務時間等)</p> <p>第五十二条 特定地方独立行政法人は、その職員の勤務時間、休憩、休日及び休暇について規程を定め、これを設立団体の長に届け出るとともに、公表しなければならない。これを変更したときも、同様とする。</p> <p>2 〔同上〕</p>

改正案		現行	
別表第一(第二十九条関係)		別表第一(第二十九条関係)	
[略]	[略]	[同上]	[同上]
十一 厚生労働大臣又は都道府県知事	次に掲げる情報であつて厚生労働省令で定めるもの 一 [略] 二 <u>労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律(昭和四十一年法律第百三十二号)による職業転換給付金の支給に関する情報</u>	十一 厚生労働大臣又は都道府県知事	次に掲げる情報であつて厚生労働省令で定めるもの 一 [同上] 二 <u>雇用対策法(昭和四十一年法律第百三十二号)による職業転換給付金の支給に関する情報</u>
[略]	[略]	[同上]	[同上]

○出入国管理及び難民認定法(昭和二十六年政令第三百十九号)(附則第二十三条関係)

(傍線部分は改正部分)

改 正 案	現 行
<p>(所属機関による届出)</p> <p>第十九条の十七 別表第一の在留資格をもつて在留する中長期在留者が受け入れられている本邦の公私の機関その他の法務省令で定める機関(労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律(昭和四十一年法律第百三十二号)第二十八条第一項の規定による届出をしなければならない事業主を除く。)は、法務省令で定めるところにより、法務大臣に対し、当該中長期在留者の受入れの開始及び終了その他の受入れの状況に関する事項を届け出るよう努めなければならない。</p>	<p>(所属機関による届出)</p> <p>第十九条の十七 別表第一の在留資格をもつて在留する中長期在留者が受け入れられている本邦の公私の機関その他の法務省令で定める機関(雇用対策法(昭和四十一年法律第百三十二号)第二十八条第一項の規定による届出をしなければならない事業主を除く。)は、法務省令で定めるところにより、法務大臣に対し、当該中長期在留者の受入れの開始及び終了その他の受入れの状況に関する事項を届け出るよう努めなければならない。</p>



改正案	現行
<p>(就職指導等)</p> <p>第十条の二 〔略〕</p> <p>2～4 〔略〕</p> <p>5 公共職業安定所長は、第一項又は第二項の規定による認定を受けた者が次の各号のいずれかに該当すると認めるときは、当該認定を取り消すことができる。</p> <p>一～三 〔略〕</p> <p>四 偽りその他不正の行為により、<u>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</u>（昭和四十一年法律第百三十二号）の規定に基づき支給する給付金（事業主に対して支給するものを除く。）の支給を受け、又は受けようとしたとき。</p> <p>(給付金の支給)</p> <p>第十条の三 国は、駐留軍関係離職者がその有する能力に適合する職業に就くことを容易にし、及び促進するため、駐留軍関係離職者又は事業主に対して、<u>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</u>の規定に基づき、給付金を支給するものとする。</p>	<p>(就職指導等)</p> <p>第十条の二 〔同上〕</p> <p>2～4 〔同上〕</p> <p>5 公共職業安定所長は、第一項又は第二項の規定による認定を受けた者が次の各号のいずれかに該当すると認めるときは、当該認定を取り消すことができる。</p> <p>一～三 〔同上〕</p> <p>四 偽りその他不正の行為により、<u>雇用対策法</u>（昭和四十一年法律第百三十二号）の規定に基づき支給する給付金（事業主に対して支給するものを除く。）の支給を受け、又は受けようとしたとき。</p> <p>(給付金の支給)</p> <p>第十条の三 国は、駐留軍関係離職者がその有する能力に適合する職業に就くことを容易にし、及び促進するため、駐留軍関係離職者又は事業主に対して、<u>雇用対策法</u>の規定に基づき、給付金を支給するものとする。</p>

○障害者の雇用の促進等に関する法律(昭和三十五年法律第百二十三号)〔附則第二十三条関係〕

(傍線部分は改正部分)

改正案	現行
<p>(適応訓練を受ける者に対する措置)</p> <p>第十五条 〔略〕</p> <p>2 都道府県は、適応訓練を受ける障害者に対して、<u>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</u>(昭和三十二年法律第百三十二号)の規定に基づき、手当を支給することができる。</p>	<p>(適応訓練を受ける者に対する措置)</p> <p>第十五条 〔同上〕</p> <p>2 都道府県は、適応訓練を受ける障害者に対して、<u>雇用対策法</u>(昭和三十二年法律第百三十二号)の規定に基づき、手当を支給することができる。</p>

改 正 案		現 行	
別表第一 (第三十条の九、第三十条の二十三、第三十条の二十八、第三十条の三十関係)		別表第一 (第三十条の九、第三十条の二十三、第三十条の二十八、第三十条の三十関係)	
〔略〕	〔略〕	〔同上〕	〔同上〕
六十八 厚生労働省	労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律(昭和四十一年法律第百三十二号)による同法第十八条の職業転換給付金の支給又は同法第二十四条第三項若しくは第二十五条第一項の再就職援助計画の認定に関する事務であつて総務省令で定めるもの	六十八 厚生労働省	雇用対策法(昭和四十一年法律第百三十二号)による同法第十八条の職業転換給付金の支給又は同法第二十四条第三項若しくは第二十五条第一項の再就職援助計画の認定に関する事務であつて総務省令で定めるもの
〔略〕	〔略〕	〔同上〕	〔同上〕
別表第三 (第三十条の十一関係)		別表第三 (第三十条の十一関係)	
〔略〕	〔略〕	〔同上〕	〔同上〕
六の三 都道府県知事	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よる同法第十八条の職業転換給付金の支給に関する事務であつて総務省令で定	六の三 都道府県知事	雇用対策法による同法第十八条の職業転換給付金の支給に関する事務であつて総務省令で定めるもの

〔略〕	〔略〕
	めるもの

別表第五（第三十条の十五関係）

一〇七の二 〔略〕

七の三 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よる同法第十八条の職業転換給付金の支給に関する事務であつて総務省令で定めるもの

八〇三十四 〔略〕

〔同上〕	〔同上〕

別表第五（第三十条の十五関係）

一〇七の二 〔同上〕

七の三 雇用対策法による同法第十八条の職業転換給付金の支給に関する事務であつて総務省令で定めるもの

八〇三十四 〔同上〕

改正案	現行
<p>(目的)</p> <p>第一条 この法律は、<u>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</u>（昭和四十一年法律第百三十二号）と相まつて、職業訓練及び職業能力検定の内容の充実強化及びその実施の円滑化のための施策並びに労働者が自ら職業に関する教育訓練又は職業能力検定を受ける機会を確保するための施策等を総合的かつ計画的に講ずることにより、職業に必要な労働者の能力を開発し、及び向上させることを促進し、もつて、職業の安定と労働者の地位の向上を図るとともに、経済及び社会の発展に寄与することを目的とする。</p> <p>(職業訓練を受ける求職者に対する措置)</p> <p>第二十三条 〔略〕</p> <p>2 国及び都道府県は、公共職業訓練のうち、職業能力開発校及び職業能力開発促進センターにおいて職業の転換を必要とする求職者その他の厚生労働省令で定める求職者に対して行う普通職業訓練（短期間の訓練課程で厚生労働省令で定めるものに限る。）並びに障害者職業能力開発校において求職者に対して行う職業訓練を受ける求職者に対して、<u>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</u>の規定に基づき、手当を支給することができる。</p>	<p>(目的)</p> <p>第一条 この法律は、<u>雇用対策法</u>（昭和四十一年法律第百三十二号）と相まつて、職業訓練及び職業能力検定の内容の充実強化及びその実施の円滑化のための施策並びに労働者が自ら職業に関する教育訓練又は職業能力検定を受ける機会を確保するための施策等を総合的かつ計画的に講ずることにより、職業に必要な労働者の能力を開発し、及び向上させることを促進し、もつて、職業の安定と労働者の地位の向上を図るとともに、経済及び社会の発展に寄与することを目的とする。</p> <p>(職業訓練を受ける求職者に対する措置)</p> <p>第二十三条 〔同上〕</p> <p>2 国及び都道府県は、公共職業訓練のうち、職業能力開発校及び職業能力開発促進センターにおいて職業の転換を必要とする求職者その他の厚生労働省令で定める求職者に対して行う普通職業訓練（短期間の訓練課程で厚生労働省令で定めるものに限る。）並びに障害者職業能力開発校において求職者に対して行う職業訓練を受ける求職者に対して、<u>雇用対策法</u>の規定に基づき、手当を支給することができる。</p>

3・4〔略〕

3・4〔同上〕

改正案	現行
<p>(職業紹介の充実等)</p> <p>第十一条 〔略〕</p> <p>2 国及び地方公共団体は、実施計画で定めるところに従い導入される産業に農業従事者が円滑に就業することを促進するため、職業訓練(作業環境に適應させる訓練を含む。)の実施、職業轉換給付金(労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律(昭和四十一年法律第百三十二号)第十八条の職業轉換給付金をいう。)の支給等必要な措置を講ずるよう努めなければならない。</p>	<p>(職業紹介の充実等)</p> <p>第十一条 〔同上〕</p> <p>2 国及び地方公共団体は、実施計画で定めるところに従い導入される産業に農業従事者が円滑に就業することを促進するため、職業訓練(作業環境に適應させる訓練を含む。)の実施、職業轉換給付金(雇用対策法(昭和四十一年法律第百三十二号)第十八条の職業轉換給付金をいう。)の支給等必要な措置を講ずるよう努めなければならない。</p>

改正案	現行
<p>(返還命令等)</p> <p>第十条の四 〔略〕</p> <p>2 前項の場合において、事業主、職業紹介事業者等 <u>(労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律(昭和四十一年法律第百三十二号)第二条に規定する職業紹介機関又は業として職業安定法(昭和二十二年法律第百四十一号)第四条第四項に規定する職業指導(職業に就こうとする者の適性、職業経験その他の実情に応じて行うものに限る。))</u> を行う者(公共職業安定所その他の職業安定機関を除く。)をいう。以下同じ)、募集情報等提供事業を行う者(同条第六項に規定する募集情報等提供を業として行う者をいい、労働者となろうとする者の依頼を受け、当該者に関する情報を労働者の募集を行う者又は募集受託者(同法第三十九条に規定する募集受託者をいう。)に提供する者に限る。以下この項及び第七十六条第二項において同じ。)又は指定教育訓練実施者(第六十条の二第一項に規定する厚生労働大臣が指定する教育訓練を行う者をいう。以下同じ。)が偽りの届出、報告又は証明をしたためその失業等給付が支給されたものであるときは、政府は、その事業主、職業紹介事業者等、募集情報等提供事業を行う者又は指定教育訓練実施者に対し、その失業等給付の支給を受けた者と連帯して、前項の規定による失業等給付の返還又は納付を命ぜられた金額の納付をすることを命ず</p>	<p>(返還命令等)</p> <p>第十条の四 〔同上〕</p> <p>2 前項の場合において、事業主、職業紹介事業者等 <u>(雇用対策法(昭和四十一年法律第百三十二号)第二条に規定する職業紹介機関又は業として職業安定法(昭和二十二年法律第百四十一号)第四条第四項に規定する職業指導(職業に就こうとする者の適性、職業経験その他の実情に応じて行うものに限る。))</u> を行う者(公共職業安定所その他の職業安定機関を除く。)をいう。以下同じ)、募集情報等提供事業を行う者(同条第六項に規定する募集情報等提供を業として行う者をいい、労働者となろうとする者の依頼を受け、当該者に関する情報を労働者の募集を行う者又は募集受託者(同法第三十九条に規定する募集受託者をいう。)に提供する者に限る。以下この項及び第七十六条第二項において同じ。)又は指定教育訓練実施者(第六十条の二第一項に規定する厚生労働大臣が指定する教育訓練を行う者をいう。以下同じ。)が偽りの届出、報告又は証明をしたためその失業等給付が支給されたものであるときは、政府は、その事業主、職業紹介事業者等、募集情報等提供事業を行う者又は指定教育訓練実施者に対し、その失業等給付の支給を受けた者と連帯して、前項の規定による失業等給付の返還又は納付を命ぜられた金額の納付をすることを命ずることができ</p>



ることができる。

3 〔略〕

(雇用安定事業)

第六十二条 政府は、被保険者、被保険者であつた者及び被保険者になろうとする者（以下この章において「被保険者等」という。）に関し、失業の予防、雇用状態の是正、雇用機会の増大その他雇用の安定を図るため、雇用安定事業として、次の事業を行うことができる。

一 〔略〕

二 離職を余儀なくされる労働者に対して、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第二十六条第一項に規定する休暇を与える事業主その他当該労働者の再就職を促進するために必要な措置を講ずる事業主に対して、必要な助成及び援助を行うこと。

三 六 〔略〕

2・3 〔略〕

3 〔同上〕

(雇用安定事業)

第六十二条 政府は、被保険者、被保険者であつた者及び被保険者になろうとする者（以下この章において「被保険者等」という。）に関し、失業の予防、雇用状態の是正、雇用機会の増大その他雇用の安定を図るため、雇用安定事業として、次の事業を行うことができる。

一 〔同上〕

二 離職を余儀なくされる労働者に対して、雇用対策法第二十六条第一項に規定する休暇を与える事業主その他当該労働者の再就職を促進するために必要な措置を講ずる事業主に対して、必要な助成及び援助を行うこと。

三 六 〔同上〕

2・3 〔同上〕

○漁業経営の改善及び再建整備に関する特別措置法(昭和五十一年法律第四十三号)〔附則第二十三条関係〕 (傍線部分は改正部分)

改正案	現行
<p>(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の準用)</p> <p>第十四条 労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律(昭和四十一年法律第百三十二号)第二十一条及び第二十二条の規定は、職業転換給付金について準用する。</p>	<p>(雇用対策法の準用)</p> <p>第十四条 雇用対策法(昭和四十一年法律第百三十二号)第二十一条及び第二十二条の規定は、職業転換給付金について準用する。</p>

改正案	現行
<p>（漁業離職者求職手帳）</p> <p>第四条 〔略〕</p> <p>2・3 〔略〕</p> <p>4 手帳は、公共職業安定所長が、当該手帳の発給を受けた者が次の各号のいずれかに該当すると認めるときは、その効力を失う。</p> <p>一〜三 〔略〕</p> <p>四 偽りその他不正の行為により、<u>労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和四十一年法律第百三十二号）の規定に基づき支給する給付金（事業主に対して支給するものを除く。）の支給を受け、又は受けようとしたとき。</u></p> <p>5・6 〔略〕</p>	<p>（漁業離職者求職手帳）</p> <p>第四条 〔同上〕</p> <p>2・3 〔同上〕</p> <p>4 手帳は、公共職業安定所長が、当該手帳の発給を受けた者が次の各号のいずれかに該当すると認めるときは、その効力を失う。</p> <p>一〜三 〔同上〕</p> <p>四 偽りその他不正の行為により、<u>雇用対策法（昭和四十一年法律第百三十二号）の規定に基づき支給する給付金（事業主に対して支給するものを除く。）の支給を受け、又は受けようとしたとき。</u></p> <p>5・6 〔同上〕</p>
<p>（船員となろうとする者に関する特例）</p> <p>第六条の二 船員職業安定法（昭和二十三年法律第百三十号）第六条第一項に規定する船員となろうとする漁業離職者に関しては、第三条第一項、第四条（第一項各号列記以外の部分を除く。）及び第五条の規定中「厚生労働大臣」とあるのは「国土交通大臣」と、「厚生労働省令」とあるのは「国土交通省令」と、「公共職業安定所長」とあるのは「地方運輸局長」と、「公共職業能力開発施設の</p>	<p>（船員となろうとする者に関する特例）</p> <p>第六条の二 船員職業安定法（昭和二十三年法律第百三十号）第六条第一項に規定する船員となろうとする漁業離職者に関しては、第三条第一項、第四条（第一項各号列記以外の部分を除く。）及び第五条の規定中「厚生労働大臣」とあるのは「国土交通大臣」と、「厚生労働省令」とあるのは「国土交通省令」と、「公共職業安定所長」とあるのは「地方運輸局長」と、「公共職業能力開発施設の</p>

行う職業訓練（職業能力開発総合大学校の行うものを含む。次項第三号において同じ。）とあるのは「職業訓練」と、「公共職業安定所」とあるのは「地方運輸局（運輸監理部を含む。）」と、「公共職業能力開発施設の行う職業訓練の」とあるのは「職業訓練の」と、第四条第一項各号列記以外の部分中「公共職業安定所長」とあるのは「地方運輸局長（運輸監理部長を含む。以下同じ。）」と、同条第四項第四号中「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和四十一年法律第百三十二号）の規定に基づき支給する給付金」とあるのは「第七条第一項の給付金」とする。

## 2 「略」

（給付金の支給等）

第六条の三 国及び都道府県は、手帳所持者（船員職業安定法第六条第一項に規定する船員となろうとする者を除く。以下この条において同じ。）がその有する能力に適合する職業に就くことを容易にし、及び促進するため、手帳所持者又は事業主に対して、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の規定に基づき、給付金を支給するものとする。

行う職業訓練（職業能力開発総合大学校の行うものを含む。次項第三号において同じ。）とあるのは「職業訓練」と、「公共職業安定所」とあるのは「地方運輸局（運輸監理部を含む。）」と、「公共職業能力開発施設の行う職業訓練の」とあるのは「職業訓練の」と、第四条第一項各号列記以外の部分中「公共職業安定所長」とあるのは「地方運輸局長（運輸監理部長を含む。以下同じ。）」と、同条第四項第四号中「雇用対策法（昭和四十一年法律第百三十二号）の規定に基づき支給する給付金」とあるのは「第七条第一項の給付金」とする。

## 2 「同上」

（給付金の支給等）

第六条の三 国及び都道府県は、手帳所持者（船員職業安定法第六条第一項に規定する船員となろうとする者を除く。以下この条において同じ。）がその有する能力に適合する職業に就くことを容易にし、及び促進するため、手帳所持者又は事業主に対して、雇用対策法の規定に基づき、給付金を支給するものとする。

○本州四国連絡橋の建設に伴う一般旅客定期航路事業等に関する特別措置法（昭和五十六年法律第七十二号）〔附則第二十三条関係〕

（傍線部分は改正部分）

改正案	現行
<p>（給付金の支給等）</p> <p>第十九条 国及び都道府県は、手帳所持者（船員となろうとする者を除く。以下この条において同じ。）がその有する能力に適合する職業に就くことを容易にし、及び促進するため、手帳所持者又は事業主に対して、<u>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</u>（昭和四十一年法律第百三十二号）の規定に基づき、給付金を支給するものとする。</p>	<p>（給付金の支給等）</p> <p>第十九条 国及び都道府県は、手帳所持者（船員となろうとする者を除く。以下この条において同じ。）がその有する能力に適合する職業に就くことを容易にし、及び促進するため、手帳所持者又は事業主に対して、<u>雇用対策法</u>（昭和四十一年法律第百三十二号）の規定に基づき、給付金を支給するものとする。</p>

○沖縄振興特別措置法(平成十四年法律第十四号)〔附則第二十三条関係〕

(傍線部分は改正部分)

改正案	現行
<p>(給付金の支給)</p> <p>第八十条 国は、手帳所持者がその有する能力に適合する職業に就くことを容易にし、及び促進するため、手帳所持者又は事業主に対して、<u>労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律(昭和四十一年法律第百三十二号)</u>の規定に基づき、給付金を支給するものとする。</p>	<p>(給付金の支給)</p> <p>第八十条 国は、手帳所持者がその有する能力に適合する職業に就くことを容易にし、及び促進するため、手帳所持者又は事業主に対して、<u>雇用対策法(昭和四十一年法律第百三十二号)</u>の規定に基づき、給付金を支給するものとする。</p>

○行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律（平成二十五年法律第二十七号）〔附則第二十三条関係〕

（傍線部分は改正部分）

改正案				現行			
別表第一（第九条関係）				別表第一（第九条関係）			
〔略〕		〔略〕		〔同上〕		〔同上〕	
五十一 厚生労働大臣又は都道府県知事		労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和四十一年法律第百三十二号）による職業転換給付金の支給に関する事務であつて主務省令で定めるもの		五十一 厚生労働大臣又は都道府県知事		雇用対策法（昭和四十一年法律第百三十二号）による職業転換給付金の支給に関する事務であつて主務省令で定めるもの	
五十二 厚生労働大臣		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よる再就職援助計画の認定に関する事務であつて主務省令で定めるもの		五十二 厚生労働大臣		雇用対策法による再就職援助計画の認定に関する事務であつて主務省令で定めるもの	
〔略〕		〔略〕		〔同上〕		〔同上〕	
別表第二（第十九条、第二十一条関係）				別表第二（第十九条、第二十一条関係）			
情報照会者	事務	情報提供者	特定個人情報報	情報照会者	事務	情報提供者	特定個人情報報
〔略〕	〔略〕	〔略〕	〔略〕	〔同上〕	〔同上〕	〔同上〕	〔同上〕

二十六都 道府県知 事等	生活保護法に よる保護の決 定及び実施又 は徴収金の徴 収に関する事 務であつて主 務省令で定め るもの	〔略〕	〔略〕
		厚生労働大臣又は 都道府県知事	特別児童扶 養手当関係 情報又は労 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 る法律によ る職業転換 給付金の支 給に関する 情報であつ て主務省令 で定めるも の
〔略〕	〔略〕	〔略〕	〔略〕

二十六都 道府県知 事等	生活保護法に よる保護の決 定及び実施又 は徴収金の徴 収に関する事 務であつて主 務省令で定め るもの	〔同上〕	〔同上〕
		厚生労働大臣又 は都道府県知事	特別児童扶 養手当関係 情報又は雇 用対策法に よる職業転 換給付金の 支給に關す る情報であ つて主務省 令で定める もの
〔同上〕	〔同上〕	〔同上〕	〔同上〕



<p>七十一 厚生労働大臣又は都道府県知事</p>	<p>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よる職業転換給付金の支給に関する事務であつて主務省令で定めるもの</p>	<p>〔略〕</p>	<p>〔略〕</p>
<p>〔略〕</p>	<p>〔略〕</p>	<p>〔略〕</p>	<p>〔略〕</p>
<p>八十七 都道府県知事等</p>	<p>中国残留邦人等支援給付等の支給に関する事務であつて主務省令で定めるもの</p>	<p>厚生労働大臣又は都道府県知事</p>	<p>特別児童扶養手当関係情報又は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</p>

<p>七十一 厚生労働大臣又は都道府県知事</p>	<p>雇用対策法による職業転換給付金の支給に関する事務であつて主務省令で定めるもの</p>	<p>〔同上〕</p>	<p>〔同上〕</p>
<p>〔同上〕</p>	<p>〔同上〕</p>	<p>〔同上〕</p>	<p>〔同上〕</p>
<p>八十七 都道府県知事等</p>	<p>中国残留邦人等支援給付等の支給に関する事務であつて主務省令で定めるもの</p>	<p>厚生労働大臣又は都道府県知事</p>	<p>特別児童扶養手当関係情報又は雇用対策法による職業転換給付金の支給に関する情報であつて主務省</p>

[略]	[略]	[略]	実等に関する法律による職業転換給付金の支給に関する情報であつて主務省令で定めるもの
[略]	[略]	[略]	[略]

[同上]	[同上]	[同上]	令で定めるもの
[同上]	[同上]	[同上]	[同上]

改正案	現行
<p>（他の法律の適用除外等）</p> <p>第五十八条 〔略〕</p> <p>2 〔略〕</p> <p>3 労働基準法第二条、第十四条第二項及び第三項、第二十四条第一項、第三十二条の三から第三十二条の五まで、第三十八条の二第二項及び第三項、第三十八条の三、第三十八条の四、第三十九条第六項から第八項まで、第七十五条から第九十二条まで並びに第百二条の規定、労働安全衛生法第九十二条の規定、船員法（昭和二十二年法律第百号）第六条中労働基準法第二条に関する部分、第三十条、第三十七条中勤務条件に関する部分、第五十三条第一項、第八十九条から第百条まで、第百二条及び第百八条中勤務条件に関する部分の規定並びに船員災害防止活動の促進に関する法律第六十二条の規定並びにこれらの規定に基づく命令の規定は、職員に関して適用しない。ただし、労働基準法第百二条の規定、労働安全衛生法第九十二条の規定、船員法第三十七条及び第百八条中勤務条件に関する部分の規定並びに船員災害防止活動の促進に関する法律第六十二条の規定並びにこれらの規定に基づく命令の規定は、地方公共団体の行う労働基準法別表第一第一号から第十号まで及び第十三号から第十五号までに掲げる事業に従事する職員に、同法第七十五条から第八十八条まで及び船員法第八十九条から第九十六条までの規定は、地方公務員災害補償法（昭和四</p>	<p>（他の法律の適用除外等）</p> <p>第五十八条 〔同上〕</p> <p>2 〔同上〕</p> <p>3 労働基準法第二条、第十四条第二項及び第三項、第二十四条第一項、第三十二条の三から第三十二条の五まで、第三十八条の二第二項及び第三項、第三十八条の三、第三十八条の四、第三十九条第六項、第七十五条から第九十二条まで並びに第百二条の規定、労働安全衛生法第九十二条の規定、船員法（昭和二十二年法律第百号）第六条中労働基準法第二条に関する部分、第三十条、第三十七条中勤務条件に関する部分、第五十三条第一項、第八十九条から第百条まで、第百二条及び第百八条中勤務条件に関する部分の規定並びに船員災害防止活動の促進に関する法律第六十二条の規定並びにこれらの規定に基づく命令の規定は、職員に関して適用しない。ただし、労働基準法第百二条の規定、労働安全衛生法第九十二条の規定、船員法第三十七条及び第百八条中勤務条件に関する部分の規定並びに船員災害防止活動の促進に関する法律第六十二条の規定並びにこれらの規定に基づく命令の規定は、地方公共団体の行う労働基準法別表第一第一号から第十号まで及び第十三号から第十五号までに掲げる事業に従事する職員に、同法第七十五条から第八十八条まで及び船員法第八十九条から第九十六条までの規定は、地方公務員災害補償法（昭和四十二年法律第百</p>

十二年法律第百二十一号) 第二条第一項に規定する者以外の職員  
に関しては適用する。

4 職員に関しては、労働基準法第三十二条の二第一項中「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  
協定により、又は」とあるのは「使用者は、」と、同法第三十四  
条第二項ただし書中「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があるときは」とあるのは「条例に特別  
の定めがある場合は」と、同法第三十五条第二項中「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  
定により」とあるのは「使用者は」と、「その協定で定めるところ  
により」とあるのは「その定めにより」と、同法第三十七条第三  
項中「使用者が、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  
定により」とあるのは「使用者が」と、同法第三十九条第四項中  
「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

二十一号) 第二条第一項に規定する者以外の職員に関しては適用  
する。

4 職員に関しては、労働基準法第三十二条の二第一項中「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  
協定により、又は」とあるのは「使用者は、」と、同法第三十四  
条第二項ただし書中「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があるときは」とあるのは「条例に特別  
の定めがある場合は」と、同法第三十七条第三項中「使用者が、  
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により」とある  
のは「使用者が」と、同法第三十九条第四項中「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により、次に掲げる事項を定め  
た場合において、第一号に掲げる労働者の範囲に属する労働者が  
有給休暇を時間を単位として請求したときは、前三項の規定によ  
る有給休暇の日数のうち第二号に掲げる日数については、これら

5 「略」

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、次に掲げる事項を定めた場合において、第一号に掲げる労働者の範囲に属する労働者が有給休暇を時間を単位として請求したときは、前三項の規定による有給休暇の日数のうち第二号に掲げる日数については、これらの規定にかかわらず、当該協定で定めるところにより」とあるのは「前三項の規定にかかわらず、特に必要があると認められるときは、」とする。

5 「同上」

の規定にかかわらず、当該協定で定めるところにより」とあるのは「前三項の規定にかかわらず、特に必要があると認められるときは、」とする。

改 正 案	現 行
<p>(適用除外)</p> <p>第十二条 次の各号のいずれかに該当する者は、第九条及び第十条第一項の規定にかかわらず、厚生年金保険の被保険者としな<del>い</del>。</p> <p>一〜四 〔略〕</p> <p>五 事業所に使用される者であつて、その一週間の所定労働時間が同一の事業所に使用される通常<del>の労働者</del>(当該事業所に使用される通常<del>の労働者</del>と同種の業務に従事する当該事業所に使用される者にあつては、厚生労働省令で定める場合を除き、当該者と同種の業務に従事する当該通常<del>の労働者</del>。以下この号において単に「通常<del>の労働者</del>」という。)の一週間の所定労働時間の四分の三未満である短時間労働者(一週間の所定労働時間が同一の事業所に使用される通常<del>の労働者</del>の一週間の所定労働時間に比し短い者をいう。以下この号において同じ。)又はその一月間の所定労働日数が同一の事業所に使用される通常<del>の労働者</del>の一月間の所定労働日数の四分の三未満である短時間労働者に該当し、かつ、イからニまでのいずれかの要件に該当するもの</p> <p>イ〜ニ 〔略〕</p>	<p>(適用除外)</p> <p>第十二条 次の各号のいずれかに該当する者は、第九条及び第十条第一項の規定にかかわらず、厚生年金保険の被保険者としな<del>い</del>。</p> <p>一〜四 〔同上〕</p> <p>五 事業所に使用される者であつて、その一週間の所定労働時間が同一の事業所に使用される短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律(平成五年法律第七十六号)第二条に規定する通常<del>の労働者</del>(以下この号において「通常<del>の労働者</del>」という。)の一週間の所定労働時間の四分の三未満である同条に規定する短時間労働者(以下この号において「短時間労働者」という。)又はその一月間の所定労働日数が同一の事業所に使用される通常<del>の労働者</del>の一月間の所定労働日数の四分の三未満である短時間労働者に該当し、かつ、イからニまでのいずれかの要件に該当するもの</p> <p>イ〜ニ 〔同上〕</p>

○土砂等を運搬する大型自動車による交通事故の防止等に関する特別措置法（昭和四十二年法律第百三十一号）〔附則第二十六条関係〕

（傍線部分は改正部分）

改正案	現行
<p>第八条 国土交通大臣は、土砂等の運搬のための土砂等運搬大型自動車の運転に係る労働につき、労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第五条、第三十二条、<u>第三十四条の二</u>、第三十五条若しくは第三十七条の規定若しくは同法第四十条の規定に基づいて発する命令の規定（労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和六十年法律第八十八号。以下「労働者派遣法」という。）第四十四条の規定により適用される場合を含む。）又は労働安全衛生法（昭和四十七年法律第五十七号）第六十八条の規定（労働者派遣法第四十五条の規定により適用される場合を含む。）に違反する行為があつたときは、当該土砂等運搬大型自動車を使用する者に対し、六箇月以内の期間を定めて、土砂等運搬大型自動車の使用を制限し、又は禁止することができる。ただし、当該違反行為を防止するために相当の注意及び監督が尽くされたことの証明があつたときは、当該土砂等運搬大型自動車を使用する者については、この限りでない。</p> <p>2 〔略〕</p>	<p>第八条 国土交通大臣は、土砂等の運搬のための土砂等運搬大型自動車の運転に係る労働につき、労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第五条、第三十二条、第三十五条若しくは第三十七条の規定若しくは同法第四十条の規定に基づいて発する命令の規定（労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和六十年法律第八十八号。以下「労働者派遣法」という。）第四十四条の規定により適用される場合を含む。）又は労働安全衛生法（昭和四十七年法律第五十七号）第六十八条の規定（労働者派遣法第四十五条の規定により適用される場合を含む。）に違反する行為があつたときは、当該土砂等運搬大型自動車を使用する者に対し、六箇月以内の期間を定めて、土砂等運搬大型自動車の使用を制限し、又は禁止することができる。ただし、当該違反行為を防止するために相当の注意及び監督が尽くされたことの証明があつたときは、当該土砂等運搬大型自動車を使用する者については、この限りでない。</p> <p>2 〔同上〕</p>

○社会保険労務士法(昭和四十三年法律第八十九号)〔附則第二十七条関係〕

(傍線部分は改正部分)

改 正 案	現 行
<p>(社会保険労務士の業務)</p> <p>第二条 社会保険労務士は、次の各号に掲げる事務を行うことを業とする。</p> <p>一 一の三 〔略〕</p> <p>一の四 個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律(平成十三年法律第百十二号)第六条第一項の紛争調整委員会における同法第五条第一項のあつせんの手続並びに障害者の雇用の促進等に関する法律(昭和三十五年法律第百二十三号)第七十四条の七第一項、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(昭和四十七年法律第百十三号)第十八条第一項、<u>労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律(昭和六十年法律第八十八号)第四十七条の七第一項、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成三年法律第七十六号)第五十二条の五第一項及び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(平成五年法律第七十六号)第二十五条第一項の調停の手続について、紛争の当事者を代理すること。</u></p> <p>一の五 三 〔略〕</p> <p>2 3 4 〔略〕</p> <p>別表第一 (第二条関係)</p>	<p>(社会保険労務士の業務)</p> <p>第二条 社会保険労務士は、次の各号に掲げる事務を行うことを業とする。</p> <p>一 一の三 〔同上〕</p> <p>一の四 個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律(平成十三年法律第百十二号)第六条第一項の紛争調整委員会における同法第五条第一項のあつせんの手続並びに障害者の雇用の促進等に関する法律(昭和三十五年法律第百二十三号)第七十四条の七第一項、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(昭和四十七年法律第百十三号)第十八条第一項、<u>育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成三年法律第七十六号)第五十二条の五第一項及び短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律(平成五年法律第七十六号)第二十五条第一項の調停の手続について、紛争の当事者を代理すること。</u></p> <p>一の五 三 〔同上〕</p> <p>2 3 4 〔同上〕</p> <p>別表第一 (第二条関係)</p>



一〇十七 〔略〕

十八 労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和四十一年法律第百三十二号）

十九〇二十の十 〔略〕

二十の十一 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

二十の十二〇二十の十五 〔略〕

二十の十六 短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律

二十の十七〇三十三 〔略〕

一〇十七 〔同上〕

十八 雇用対策法（昭和四十一年法律第百三十二号）

十九〇二十の十 〔同上〕

二十の十一 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和六十年法律第八十八号）

二十の十二〇二十の十五 〔同上〕

二十の十六 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律

二十の十七〇三十三 〔同上〕

○高年齢者等の雇用の安定等に関する法律(昭和四十六年法律第六十八号)〔附則第二十八条関係〕

(傍線部分は改正部分)

改正案	現行
<p>(手当の支給)</p> <p>第二十八条 国及び都道府県は、第二十六条第一項又は第二項の指示を受けて就職促進の措置を受ける者に対して、その就職活動を容易にし、かつ、生活の安定を図るため、手帳の有効期間中、<u>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</u>(昭和四十一年法律第百三十二号)の規定に基づき、手当を支給することができる。</p>	<p>(手当の支給)</p> <p>第二十八条 国及び都道府県は、第二十六条第一項又は第二項の指示を受けて就職促進の措置を受ける者に対して、その就職活動を容易にし、かつ、生活の安定を図るため、手帳の有効期間中、<u>雇用対策法</u>(昭和四十一年法律第百三十二号)の規定に基づき、手当を支給することができる。</p>
<p>(業務等)</p> <p>第三十八条 〔略〕</p> <p>2 〔略〕</p> <p>3 前項の規定による有料の職業紹介事業に関しては、シルバー人材センターを職業安定法第四条第九項に規定する職業紹介事業者若しくは同法第三十二条の三第一項に規定する有料職業紹介事業者又は<u>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</u>第二条に規定する職業紹介機関と、前項の規定による届出を職業安定法第三十条第一項の規定による許可とみなして、同法第五条の二から第五条の七まで、第十八条の二、第三十二条の三、第三十二条の四第二項、第三十二条の八第一項、第三十二条の九第二項、第三十二条の十から第三十二条の十三まで、第三十二条の十五、第三十二条の十六、第三十三条</p>	<p>(業務等)</p> <p>第三十八条 〔同上〕</p> <p>2 〔同上〕</p> <p>3 前項の規定による有料の職業紹介事業に関しては、シルバー人材センターを職業安定法第四条第九項に規定する職業紹介事業者若しくは同法第三十二条の三第一項に規定する有料職業紹介事業者又は<u>雇用対策法</u>第二条に規定する職業紹介機関と、前項の規定による届出を職業安定法第三十条第一項の規定による許可とみなして、同法第五条の二から第五条の七まで、第十八条の二、第三十二条の三、第三十二条の四第二項、第三十二条の八第一項、第三十二条の九第二項、第三十二条の十から第三十二条の十三まで、第三十二条の十五、第三十二条の十六、第三十三条の五から第三十四条まで、第四十八条から第四十八条の四まで、第五十一条及</p>

の五から第三十四条まで、第四十八条から第四十八条の四まで、第五十一条及び第六十四条から第六十七条までの規定並びに労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律第三章の規定を適用する。この場合において、職業安定法第十八条の二中「第三十二条の九第二項」とあるのは「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第三十八条第三項の規定により適用される第三十二条の九第二項」と、同法第三十二条の三第一項中「第三十条第一項の許可を受けた者」とあるのは「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第三十八条第二項の規定により届け出て、有料の職業紹介事業を行う者」と、同法第三十二条の四第二項中「許可証の交付を受けた者は、当該許可証」とあるのは「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第三十八条第二項の規定により届出書を提出した者は、当該届出書を提出した旨その他厚生労働省令で定める事項を記載した書類」と、同法第三十二条の九第二項中「前項第二号又は第三号」とあるのは「前項第二号」とする。

#### 4・5 〔略〕

6 前項の規定による労働者派遣事業に関しては、労働者派遣法第五条第五項、第七条、第八条第一項及び第三項、第九条、第十条、第十一条第三項及び第四項、第十三条第二項、第十四条第一項第三号、第三十条、第三十七条第一項第九号並びに第五十四条の規定は適用しないものとし、労働者派遣法の他の規定の適用については、シルバー人材センターを労働者派遣法第二条第四号に規定

び第六十四条から第六十七条までの規定並びに雇用対策法第二章の規定を適用する。この場合において、職業安定法第十八条の二中「第三十二条の九第二項」とあるのは「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第三十八条第三項の規定により適用される第三十二条の九第二項」と、同法第三十二条の三第一項中「第三十条第一項の許可を受けた者」とあるのは「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第三十八条第二項の規定により届け出て、有料の職業紹介事業を行う者」と、同法第三十二条の四第二項中「許可証の交付を受けた者は、当該許可証」とあるのは「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第三十八条第二項の規定により届出書を提出した者は、当該届出書を提出した旨その他厚生労働省令で定める事項を記載した書類」と、同法第三十二条の九第二項中「前項第二号又は第三号」とあるのは「前項第二号」とする。

#### 4・5 〔同上〕

6 前項の規定による労働者派遣事業に関しては、労働者派遣法第五条第五項、第七条、第八条第一項及び第三項、第九条、第十条、第十一条第三項及び第四項、第十三条第二項、第十四条第一項第三号、第三十条、第三十七条第一項第八号並びに第五十四条の規定は適用しないものとし、労働者派遣法の他の規定の適用については、シルバー人材センターを労働者派遣法第二条第四号に規定

する派遣元事業主と、前項の規定による届出を労働者派遣法第五  
 条第一項の規定による許可とみなす。この場合において、次の表  
 の上欄に掲げる労働者派遣法の規定中同表の中欄に掲げる字句  
 は、同表の下欄に掲げる字句とする。

〔略〕	〔略〕	〔略〕
第三十条の七	第三十条から前条ま で	第三十条の二から 前条まで
〔略〕	〔略〕	〔略〕

7 〔略〕

する派遣元事業主と、前項の規定による届出を労働者派遣法第五  
 条第一項の規定による許可とみなす。この場合において、次の表  
 の上欄に掲げる労働者派遣法の規定中同表の中欄に掲げる字句  
 は、同表の下欄に掲げる字句とする。

〔同上〕	〔同上〕	〔同上〕
第三十条の四	前三条	前二条
〔同上〕	〔同上〕	〔同上〕

7 〔同上〕

○公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法（昭和四十六年法律第七十七号）〔附則第二十九条関係〕

（傍線部分は改正部分）

改正案	現行
<p>（教育職員に関する読替え）</p> <p>第五条 教育職員については、地方公務員法第五十八条第三項本文中「第二条、」とあるのは「第三十二条第三項中「官公署の事業（別表第一に掲げる事業を除く。）」とあるのは「別表第一第十二号に掲げる事業」と、「できる」とあるのは「できる。この場合において、公務員の健康及び福祉を害しないように考慮しなければならない」と読み替えて同項の規定を適用するものとし、同法第二条、」と、「第三十二条の五まで」とあるのは「第三十二条の五まで、第三十七条」と、「第五十三条第一項」とあるのは「第五十三条第一項、第六十六条（船員法第八十八条の二の二第四項及び第五項並びに第八十八条の三第四項において準用する場合を含む。）」と、「規定は」とあるのは「規定（船員法第七十三条の規定に基づく命令の規定中同法第六十六条に係るものを含む。）は」と、同条第四項中「同法第三十七条第三項中「使用者が、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により」とあるのは「使用者が」と、同法」とあるのは「同法」と読み替えて同条第三項及び第四項の規定を適用するものとする。</p>	<p>（教育職員に関する読替え）</p> <p>第五条 教育職員については、地方公務員法第五十八条第三項本文中「第二条、」とあるのは「第三十二条第三項中「官公署の事業（別表第一に掲げる事業を除く。）」とあるのは「別表第一第十二号に掲げる事業」と、「<u>労働させることができる</u>」とあるのは「<u>労働させることができる</u>。この場合において、公務員の健康及び福祉を害しないように考慮しなければならない」と読み替えて同項の規定を適用するものとし、同法第二条、」と、「第三十二条の五まで」とあるのは「第三十二条の五まで、第三十七条」と、「第五十三条第一項」とあるのは「第五十三条第一項、第六十六条（船員法第八十八条の二の二第四項及び第五項並びに第八十八条の三第四項において準用する場合を含む。）」と、「規定は」とあるのは「規定（船員法第七十三条の規定に基づく命令の規定中同法第六十六条に係るものを含む。）は」と、同条第四項中「同法第三十七条第三項中「使用者が、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により」とあるのは「使用者が」と、同法」とあるのは「同法」と読み替えて同条第三項及び第四項の規定を適用するものとする。</p>

○建設労働者の雇用の改善等に関する法律（昭和五十一年法律第三十二号）〔附則第三十条関係〕

（傍線部分は改正部分）

改正案	現行
<p>（職業安定法の規定の読替え適用等）</p> <p>第三十条〔略〕</p> <p>2 建設業務有料職業紹介事業者が行う建設業務有料職業紹介事業に関しては、建設業務有料職業紹介事業者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（昭和四十一年法律第百三十二号）第二条に規定する職業紹介機関とみなして、同法第三章の規定を適用する。</p>	<p>（職業安定法の規定の読替え適用等）</p> <p>第三十条〔同上〕</p> <p>2 建設業務有料職業紹介事業者が行う建設業務有料職業紹介事業に関しては、建設業務有料職業紹介事業者を雇用対策法（昭和四十一年法律第百三十二号）第二条に規定する職業紹介機関とみなして、同法第二章の規定を適用する。</p>
<p>（労働者派遣法の規定の読替え適用等）</p> <p>第四十四条 第十五条第二項に定めるもののほか、送出事業主が行う建設業務労働者就業機会確保事業に関しては、労働者派遣法第二章第二節、第二十三条第三項及び第五項、第二十三条の二、第二十六条第一項、第三十条第一項第一号及び第二項、第三十四条第一項第三号、第三十四条の二、第三十五条の三、第三十五条の四第二項、第三十五条の五、第四十条の三から第四十条の五まで、第四十条の六第一項第四号、第四十条の九、<u>第四十七条の十</u>、第四十八条第二項及び第三項並びに第五十四条の規定は適用しないものとし、労働者派遣法の他の規定の適用については、雇用管理責任者を労働者派遣法第三十六条に規定する派遣元責任者と、送出事業主を労働者派遣法第二条第四号に規定する派遣元事業主と、受入事業主を同号に規定する派遣先とみなす。この場合にお</p>	<p>（労働者派遣法の規定の読替え適用等）</p> <p>第四十四条 第十五条第二項に定めるもののほか、送出事業主が行う建設業務労働者就業機会確保事業に関しては、労働者派遣法第二章第二節、第二十三条第三項及び第五項、第二十三条の二、第二十六条第一項、第三十条第一項第一号及び第二項、第三十四条第一項第三号、第三十四条の二、第三十五条の三、第三十五条の四第二項、第三十五条の五、第四十条の三から第四十条の五まで、第四十条の六第一項第四号、第四十条の九、<u>第四十七条の四</u>、第四十八条第二項及び第三項並びに第五十四条の規定は適用しないものとし、労働者派遣法の他の規定の適用については、雇用管理責任者を労働者派遣法第三十六条に規定する派遣元責任者と、送出事業主を労働者派遣法第二条第四号に規定する派遣元事業主と、受入事業主を同号に規定する派遣先とみなす。この場合にお</p>

いて、次の表の上欄に掲げる労働者派遣法の規定中同表の中欄に掲げる字句は、同表の下欄に掲げる字句とする。

〔略〕	〔略〕	〔略〕
第二十六条第三項から第七項まで及び第九項、第二十七条から第二十九条の二まで、第三十条の三第二項、第三十九条、第四十一条第一号ロ、第四十四条第二項及び第三項、第四十五条第六項並びに第四十九条第二項	労働者派遣契約	建設業務労働者就業機会確保契約
〔略〕	〔略〕	〔略〕
第二十六条第四項	、第一項	、建設労働法第四十三条
	同条第一項	第四十条の二第一項
第二十六条第七項	第一項	建設労働法第四十三条

いて、次の表の上欄に掲げる労働者派遣法の規定中同表の中欄に掲げる字句は、同表の下欄に掲げる字句とする。

〔同上〕	〔同上〕	〔同上〕
第二十六条第三項から第六項まで、第二十七条から第二十九条の二まで、第三十九条、第四十一条第一号ロ、第四十四条第二項及び第三項、第四十五条第六項並びに第四十九条第二項	労働者派遣契約	建設業務労働者就業機会確保契約
〔同上〕	〔同上〕	〔同上〕
第二十六条第四項	、第一項	、建設労働法第四十三条
	同条第一項	第四十条の二第二項
〔新設〕	〔新設〕	〔新設〕

〔略〕	〔略〕	〔略〕
第三十条第一項 第四号	前三号	前二号
第三十条の五、 第三十五条第一 項第二号、第三 十七条第一項第 一号及び第四十 二条第一項第二 号	協定対象派遣労働 者	協定対象送出労働者
第三十条の七	第三十条から前条 まで	第三十条第一項第二号 から第四号まで及び第 三十条の二から前条ま で
〔略〕	〔略〕	〔略〕
第三十七条第一 項第五号	場所及び組織単位	場所
第三十七条第一 項第九号	第三十条第一項（同 条第二項の規定に より読み替えて適 用する場合を含む。）の規定により 講じた措置	第三十条第一項の規定 により講じた措置（同 項第一号に掲げる措置 を除く。）

〔同上〕	〔同上〕	〔同上〕
第三十条第一項 第四号	前三号	前二号
〔新設〕	〔新設〕	〔新設〕
第三十条の四	前三条	第三十条第一項第二号 から第四号まで及び前 二条
〔同上〕	〔同上〕	〔同上〕
第三十七条第一 項第四号	場所及び組織単位	場所
第三十七条第一 項第八号	第三十条第一項 （同条第二項の規 定により読み替え て適用する場合を 含む。）の規定によ り講じた措置	第三十条第一項の規定 により講じた措置（同 項第一号に掲げる措置 を除く。）



〔略〕	〔略〕	〔略〕
第四十九条の三 第一項	この法律又はこれに基づく命令の規定	この法律（第三章第四節の規定を除く。）若しくは建設労働法（第六章（第四十四条及び第四十五条を除く。）の規定に限る。）又はこれらに基づく命令の規定
第五十条及び第五十一条第二項	この法律	この法律（第三章第四節の規定を除く。）又は建設労働法（第六章（第四十四条及び第四十五条を除く。）の規定に限る。）
〔略〕	〔略〕	〔略〕

〔同上〕	〔同上〕	〔同上〕
第四十九条の三 第一項	この法律又はこれに基づく命令の規定	この法律（前章第四節の規定を除く。）若しくは建設労働法（第六章（第四十四条及び第四十五条を除く。）の規定に限る。）又はこれらに基づく命令の規定
第五十条及び第五十一条第二項	この法律	この法律（前章第四節の規定を除く。）又は建設労働法（第六章（第四十四条及び第四十五条を除く。）の規定に限る。）
〔同上〕	〔同上〕	〔同上〕

○港灣労働法(昭和六十二年法律第四十号)〔附則第三十一条関係〕

(傍線部分は改正部分)

改正案			現行		
<p>(労働者派遣法の特例)</p> <p>第二十三条 港灣派遣元事業主が行う港灣労働者派遣事業に関しては、労働者派遣法第四条第一項第一号(同号に規定する港灣運送の業務に係る部分に限る。)、第二章第二節、第二十三条第三項から第五項まで、第二十三条の二、第二十六条第二項、第三十条第一項第一号及び第二項、第三十四条第一項第三号、第三十四条の二、第三十五条の三、第三十五条の四第二項、第三十五条の五、第四十条の三から第四十条の五まで、第四十条の六第一項第四号、第四十条の九、第四十八条第二項及び第三項並びに第五十四条の規定は適用しないものとし、労働者派遣法の他の規定の適用については港灣派遣元事業主を労働者派遣法第二条第四号に規定する派遣元事業主とみなす。この場合において、次の表の上欄に掲げる労働者派遣法の規定中同表の中欄に掲げる字句は、同表の下欄に掲げる字句とする。</p>			<p>(労働者派遣法の特例)</p> <p>第二十三条 港灣派遣元事業主が行う港灣労働者派遣事業に関しては、労働者派遣法第四条第一項第一号(同号に規定する港灣運送の業務に係る部分に限る。)、第二章第二節、第二十三条第三項から第五項まで、第二十三条の二、第二十六条第二項、第三十条第一項第一号及び第二項、第三十四条第一項第三号、第三十四条の二、第三十五条の三、第三十五条の四第二項、第三十五条の五、第四十条の三から第四十条の五まで、第四十条の六第一項第四号、第四十条の九、第四十八条第二項及び第三項並びに第五十四条の規定は適用しないものとし、労働者派遣法の他の規定の適用については港灣派遣元事業主を労働者派遣法第二条第四号に規定する派遣元事業主とみなす。この場合において、次の表の上欄に掲げる労働者派遣法の規定中同表の中欄に掲げる字句は、同表の下欄に掲げる字句とする。</p>		
〔略〕	〔略〕	〔略〕	〔同上〕	〔同上〕	〔同上〕
第三十条の七	第三十条から前条まで	第三十条第一項第一号から第四号まで及び第三十条の二から前条まで	第三十条の四	前二条	第三十条第一項第一号から第四号まで及び前二条
〔略〕	〔略〕	〔略〕	〔同上〕	〔同上〕	〔同上〕
第三十七条第一項	場所及び組織単位	場所	第三十七条第一項	場所及び組織単位	場所

第五号		
第三十七条第一項 第九号	第三十条第一項(同条第二項の規定により読み替えて適用する場合を含む。)の規定により講じた措置	第三十条第一項の規定により講じた措置(同項第一号に掲げる措置を除く。)
〔略〕	〔略〕	〔略〕
第四十八条第二項	この法律(第三章第四節の規定を除く。第四十九条の三第一項、第五十条及び第五十一条第一項において同じ。)	この法律(業務の範囲等に関する規定及び第三章第四節の規定を除く。) 又は港湾労働法(第四章(第二十三条を除く。))の規定に限る。)
〔略〕	〔略〕	〔略〕
第四十九条の三第一項	この法律又はこれに基づく命令の規定	この法律(業務の範囲等に関する規定及び第三章第四節の規定を除く。) 若しくは港湾労働法(第四章(第二

第四号		
第三十七条第一項 第八号	第三十条第一項(同条第二項の規定により読み替えて適用する場合を含む。)の規定により講じた措置	第三十条第一項の規定により講じた措置(同項第一号に掲げる措置を除く。)
〔同上〕	〔同上〕	〔同上〕
第四十八条第二項	この法律(前章第四節の規定を除く。第四十九条の三第一項、第五十条及び第五十一条第一項において同じ。)	この法律(業務の範囲等に関する規定及び前章第四節の規定を除く。) 又は港湾労働法(第四章(第二十三条を除く。))の規定に限る。)
〔同上〕	〔同上〕	〔同上〕
第四十九条の三第一項	この法律又はこれに基づく命令の規定	この法律(業務の範囲等に関する規定及び前章第四節の規定を除く。) 若しくは港湾労働法(第四章(第二十

		十三条を除く。)の 規定に限る。)又は これらに基づく命 令の規定
第五十条及び第五 十一条第二項	この法律	この法律（業務の 範囲等に関する規 定及び第三章第四 節の規定を除く。） 又は港湾労働法 （第四章（第二十 三条を除く。）の規 定に限る。）
〔略〕	〔略〕	〔略〕

		三条を除く。)の規 定に限る。)又はこ れらに基づく命令 の規定
第五十条及び第五 十一条第二項	この法律	この法律（業務の 範囲等に関する規 定及び前章第四節 の規定を除く。）又 は港湾労働法（第 四章（第二十三 条を除く。）の規定に 限る。）
〔同上〕	〔同上〕	〔同上〕

○育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成三年法律第七十六号）〔附則第三十二条関係〕

（傍線部分は改正部分）

改正案	現行
<p>目次</p> <p>第一章～第六章 〔略〕</p> <p><u>第七章 時間外労働の制限（第十七条―第十八条の二）</u></p> <p><u>第七章の二 休息時間の短縮の制限（第十八条の三―第十八条の五）</u></p> <p>第八章～第十三章 〔略〕</p> <p>附則</p> <p><u>第十七条 事業主は、労働基準法第三十六条第一項の規定により同項に規定する労働時間（以下この条において単に「労働時間」という。）を延長することができる場合において、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者であつて次の各号のいずれにも該当しないものが当該子を養育するために請求したときは、制限時間（一月について二十四時間、一年について百五十時間をいう。次項及び第十八条の二において同じ。）を超えて労働時間を延長してはならない。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りでない。</u></p> <p>一・二 〔略〕</p> <p>2～5 〔略〕</p>	<p>目次</p> <p>第一章～第六章 〔同上〕</p> <p><u>第七章 時間外労働の制限（第十七条―第十八条の二）</u></p> <p>〔新設〕</p> <p>第八章～第十三章 〔同上〕</p> <p>附則</p> <p><u>第十七条 事業主は、労働基準法第三十六条第一項本文の規定により同項に規定する労働時間（以下この条において単に「労働時間」という。）を延長することができる場合において、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者であつて次の各号のいずれにも該当しないものが当該子を養育するために請求したときは、制限時間（一月について二十四時間、一年について百五十時間をいう。次項及び第十八条の二において同じ。）を超えて労働時間を延長してはならない。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りでない。</u></p> <p>一・二 〔同上〕</p> <p>2～5 〔同上〕</p>

## 第七章の二 休息時間の短縮の制限

第十八条の三 事業主は、労働基準法第三十六条の二第一項の規定により同項に規定する休息時間（以下単に「休息時間」という。）を短縮することができる場合において、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者であつて次の各号のいずれにも該当しないものが当該子を養育するために請求したときは、休息時間を短縮してはならない。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りでない。

- 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 前号に掲げるもののほか、当該請求をできないこととするこ  
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
- 2 前項の規定による請求は、厚生労働省令で定めるところにより、その期間中は休息時間を短縮し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。第四項において「制限期間」という。）について、その初日（以下この項及び次項において「制限開始予定日」という。）及び末日（第四項において「制限終了予定日」という。）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。
- 3 第一項の規定による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、子の死亡その他の労働者が当該請求に係る子の養育をしないこととなつた事由として厚生労働省令で定める事由が

〔新設〕

生じたときは、当該請求は、されなかったものとみなす。この場合において、労働者は、その事業主に対して、当該事由が生じた旨を遅滞なく通知しなければならない。

4 次の各号に掲げるいずれかの事情が生じた場合には、制限期間は、当該事情が生じた日（第三号に掲げる事情が生じた場合にあつては、その前日）に終了する。

一 制限終了予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の労働者が第一項の規定による請求に係る子を養育しないこととなつた事由として厚生労働省令で定める事由が生じたこと。

二 制限終了予定日とされた日の前日までに、第一項の規定による請求に係る子が小学校就学の始期に達したこと。

三 制限終了予定日とされた日までに、第一項の規定による請求をした労働者について、労働基準法第六十五条第一項若しくは第二項の規定により休業する期間、育児休業期間又は介護休業期間が始まつたこと。

5 第三項後段の規定は、前項第一号の厚生労働省令で定める事由が生じた場合について準用する。

第十八条の四 前条第一項から第四項まで（同項第二号を除く。）の規定は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者について準用する。この場合において、同条第一項中「当該子を養育する」とあるのは「当該対象家族を介護する」と、同条第三項及び第四項第一号中「子」とあるのは「対象家族」と、「養育」とあるのは

「介護」と読み替えるものとする。

- 2| 前条第三項後段の規定は、前項において準用する同条第四項第一号の厚生労働省令で定める事由が生じた場合について準用する。

第十八条の五 事業主は、労働者が第十八条の三第一項（前条第一項において準用する場合を含む。以下この条において同じ。）の規定による請求をし、又は第十八条の三第一項の規定により当該事業主が当該請求をした労働者について休息時間を短縮してはならない場合に当該労働者が休息時間を短縮して労働しなかったことを理由として、当該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。

（所定労働時間の短縮措置等）

## 第二十三条 〔略〕

- 2 事業主は、その雇用する労働者のうち、前項ただし書の規定により同項第三号に掲げる労働者であつてその三歳に満たない子を養育するものについて育児のための所定労働時間の短縮措置を講じないこととするときは、当該労働者に関して、厚生労働省令で定めるところにより、労働者の申出に基づく育児休業に関する制度に準ずる措置又は労働基準法第三十二条の三第一項の規定により労働させることその他の当該労働者が就業しつつ当該子を養育することを容易にするための措置（第二十四条第一項において「始

（所定労働時間の短縮措置等）

## 第二十三条 〔同上〕

- 2 事業主は、その雇用する労働者のうち、前項ただし書の規定により同項第三号に掲げる労働者であつてその三歳に満たない子を養育するものについて育児のための所定労働時間の短縮措置を講じないこととするときは、当該労働者に関して、厚生労働省令で定めるところにより、労働者の申出に基づく育児休業に関する制度に準ずる措置又は労働基準法第三十二条の三の規定により労働させることその他の当該労働者が就業しつつ当該子を養育することを容易にするための措置（第二十四条第一項において「始業時



業時刻変更等の措置」という。)を講じなければならない。

### 3・4 〔略〕

#### (公表)

第五十六条の二 厚生労働大臣は、第六条第一項(第十二条第二項、第十六条の三第二項及び第十六条の六第二項において準用する場合を含む。)、第十条(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。)、第十二条第一項、第十六条の三第一項、第十六条の六第一項、第十六条の八第一項(第十六条の九第一項において準用する場合を含む。)、第十六条の十、第十七条第一項(第十八条第一項において準用する場合を含む。)、第十八条の二、第十八条の三第一項(第十八条の四第一項において準用する場合を含む。)、第十八条の五、第十九条第一項(第二十条第一項において準用する場合を含む。)、第二十条の二、第二十三条第一項から第三項まで、第二十三条の二、第二十五条、第二十六条又は第五十二条の四第二項(第五十二条の五第二項において準用する場合を含む。)の規定に違反している事業主に対し、前条の規定による勧告をした場合において、その勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができる。

#### (労働政策審議会への諮問)

第五十七条 厚生労働大臣は、第二条第一号及び第三号から第五号まで、第五条第二項及び第三項第二号、第六条第一項第二号(第

業時刻変更等の措置」という。)を講じなければならない。

### 3・4 〔同上〕

#### (公表)

第五十六条の二 厚生労働大臣は、第六条第一項(第十二条第二項、第十六条の三第二項及び第十六条の六第二項において準用する場合を含む。)、第十条(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。)、第十二条第一項、第十六条の三第一項、第十六条の六第一項、第十六条の八第一項(第十六条の九第一項において準用する場合を含む。)、第十六条の十、第十七条第一項(第十八条第一項において準用する場合を含む。)、第十八条の二、第十九条第一項(第二十条第一項において準用する場合を含む。)、第二十条の二、第二十三条第一項から第三項まで、第二十三条の二、第二十五条、第二十六条又は第五十二条の四第二項(第五十二条の五第二項において準用する場合を含む。)の規定に違反している事業主に対し、前条の規定による勧告をした場合において、その勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができる。

#### (労働政策審議会への諮問)

第五十七条 厚生労働大臣は、第二条第一号及び第三号から第五号まで、第五条第二項及び第三項第二号、第六条第一項第二号(第

十二条第二項、第十六条の三第二項及び第十六条の六第二項において準用する場合を含む。)及び第三項、第七条第二項及び第三項(第十三条において準用する場合を含む。)、第八条第二項及び第三項(第十四条第三項において準用する場合を含む。)、第九条第二項第一号、第十一条第二項第一号及び第二号ロ、第十二条第三項、第十五条第三項第一号、第十六条の二第一項及び第二項、第十六条の五第一項及び第二項、第十六条の八第一項第二号、第三項及び第四項第一号(これらの規定を第十六条の九第一項において準用する場合を含む。)、第十七条第一項第二号、第三項及び第四項第一号(これらの規定を第十八条第一項において準用する場合を含む。)、第十八条の三第一項第二号、第三項及び第四項第一号(これらの規定を第十八条の四第一項において準用する場合を含む。)、第十九条第一項第二号及び第三号、第三項並びに第四項第一号(これらの規定を第二十条第一項において準用する場合を含む。)、第二十三条第一項から第三項まで並びに第二十五条の厚生労働省令の制定又は改正の立案をしようとするとき、第二十八条の指針を策定しようとするとき、その他この法律の施行に関する重要事項について決定しようとするときは、あらかじめ、労働政策審議会の意見を聴かなければならない。

(船員に関する特例)

第六十条 第六章から第七章の二まで、第五十二条の六から第五十四条まで及び第六十二条から第六十五条までの規定は、船員職業

十二条第二項、第十六条の三第二項及び第十六条の六第二項において準用する場合を含む。)及び第三項、第七条第二項及び第三項(第十三条において準用する場合を含む。)、第八条第二項及び第三項(第十四条第三項において準用する場合を含む。)、第九条第二項第一号、第十一条第二項第一号及び第二号ロ、第十二条第三項、第十五条第三項第一号、第十六条の二第一項及び第二項、第十六条の五第一項及び第二項、第十六条の八第一項第二号、第三項及び第四項第一号(これらの規定を第十六条の九第一項において準用する場合を含む。)、第十七条第一項第二号、第三項及び第四項第一号(これらの規定を第十八条第一項において準用する場合を含む。)、第十九条第一項第二号及び第三号、第三項並びに第四項第一号(これらの規定を第二十条第一項において準用する場合を含む。)、第二十三条第一項から第三項まで並びに第二十五条の厚生労働省令の制定又は改正の立案をしようとするとき、第二十八条の指針を策定しようとするとき、その他この法律の施行に関する重要事項について決定しようとするときは、あらかじめ、労働政策審議会の意見を聴かなければならない。

(船員に関する特例)

第六十条 第六章、第七章、第五十二条の六から第五十四条まで及び第六十二条から第六十五条までの規定は、船員職業安定法(昭

安定法（昭和二十三年法律第百三十号）第六条第一項に規定する船員になろうとする者及び船員法（昭和二十二年法律第百号）の適用を受ける船員（次項において「船員等」という。）に関しては、適用しない。

2 船員等に関しては、第二条第一号及び第三号から第五号まで、第五条第二項、第三項第二号及び第四項、第六条第一項第二号（第十二条第二項、第十六条の三第二項及び第十六条の六第二項において準用する場合を含む。）及び第三項、第七条（第十三条において準用する場合を含む。）、第八条第二項及び第三項（第十四条第三項において準用する場合を含む。）、第九条第二項第一号及び第三項、第九条の二第一項、第十一条第三項、第十二条第三項、第十五条第三項第一号及び第四項、第十六条の二第一項から第三項まで、第十六条の五第一項から第三項まで、第十九条第一項第二号及び第三号、第二項、第三項並びに第四項第一号（これらの規定を第二十条第一項において準用する場合を含む。）並びに第十九条第五項、第二十条第二項、第二十一条第一項第三号及び第二項、第二十三条第一項から第三項まで、第二十五条、第二十九条、第五十七条、第五十八条並びに前条中「厚生労働省令」とあるのは「国土交通省令」と、第五条第二項中「労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第六十五条第二項の規定により休業した」とあるのは「船員法（昭和二十二年法律第百号）第八十七条第二項の規定により作業に従事しなかった」と、第九条第二項第三号、第十五条第三項第二号及び第十九条第四項第三号中「労働基準法

和二十三年法律第百三十号）第六条第一項に規定する船員になろうとする者及び船員法（昭和二十二年法律第百号）の適用を受ける船員（次項において「船員等」という。）に関しては、適用しない。

2 船員等に関しては、第二条第一号及び第三号から第五号まで、第五条第二項、第三項第二号及び第四項、第六条第一項第二号（第十二条第二項、第十六条の三第二項及び第十六条の六第二項において準用する場合を含む。）及び第三項、第七条（第十三条において準用する場合を含む。）、第八条第二項及び第三項（第十四条第三項において準用する場合を含む。）、第九条第二項第一号及び第三項、第九条の二第一項、第十一条第三項、第十二条第三項、第十五条第三項第一号及び第四項、第十六条の二第一項から第三項まで、第十六条の五第一項から第三項まで、第十九条第一項第二号及び第三号、第二項、第三項並びに第四項第一号（これらの規定を第二十条第一項において準用する場合を含む。）並びに第十九条第五項、第二十条第二項、第二十一条第一項第三号及び第二項、第二十三条第一項から第三項まで、第二十五条、第二十九条、第五十七条、第五十八条並びに前条中「厚生労働省令」とあるのは「国土交通省令」と、第五条第二項中「労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第六十五条第二項の規定により休業した」とあるのは「船員法（昭和二十二年法律第百号）第八十七条第二項の規定により作業に従事しなかった」と、第九条第二項第三号、第十五条第三項第二号及び第十九条第四項第三号中「労働基準法

第六十五条第一項若しくは第二項の規定により休業する」とあるのは「船員法第八十七条第一項若しくは第二項の規定により作業に従事しない」と、第九条の二第一項中「労働基準法第六十五条第一項又は第二項の規定により休業した」とあるのは「船員法第八十七条第一項又は第二項の規定により作業に従事しなかつた」と、第二十三条第二項中「労働基準法第三十二条の三第一項の規定により労働させること」とあるのは「短期間の航海を行う船舶に乗り組ませること」と、同項及び第二十四条第一項中「始業時刻変更等の措置」とあるのは「短期間航海船舶に乗り組ませること等の措置」と、同項第三号中「制度、第十六条の八の規定による所定外労働の制限に関する制度」とあるのは「制度」と、第二十八条及び第五十五条から第五十八条までの規定中「厚生労働大臣」とあるのは「国土交通大臣」と、第五十二条の二中「第二章から第八章まで」とあるのは「第二章から第五章まで、第八章」と、第五十二条の三中「から第五十二条の六まで」とあるのは、「第五十二条の五及び第六十条第三項」と、第五十二条の四第一項、第五十二条の五第一項及び第五十八条中「都道府県労働局長」とあるのは「地方運輸局長（運輸監理部長を含む。）」と、同項中「第六条第一項の紛争調整委員会」とあるのは「第二十一条第三項のあつせん員候補者名簿に記載されている者のうちから指名する調停員」と、第五十六条の二中「第十六条の六第一項、第十六条の八第一項（第十六条の九第一項において準用する場合を含む。）、第十六条の十、第十七条第一項（第十八条第一項において準用す

第六十五条第一項若しくは第二項の規定により休業する」とあるのは「船員法第八十七条第一項若しくは第二項の規定により作業に従事しない」と、第九条の二第一項中「労働基準法第六十五条第一項又は第二項の規定により休業した」とあるのは「船員法第八十七条第一項又は第二項の規定により作業に従事しなかつた」と、第二十三条第二項中「労働基準法第三十二条の三の規定により労働させること」とあるのは「短期間の航海を行う船舶に乗り組ませること」と、同項及び第二十四条第一項中「始業時刻変更等の措置」とあるのは「短期間航海船舶に乗り組ませること等の措置」と、同項第三号中「制度、第十六条の八の規定による所定外労働の制限に関する制度」とあるのは「制度」と、第二十八条及び第五十五条から第五十八条までの規定中「厚生労働大臣」とあるのは「国土交通大臣」と、第五十二条の二中「第二章から第八章まで」とあるのは「第二章から第五章まで、第八章」と、第五十二条の三中「から第五十二条の六まで」とあるのは、「第五十二条の五及び第六十条第三項」と、第五十二条の四第一項、第五十二条の五第一項及び第五十八条中「都道府県労働局長」とあるのは「地方運輸局長（運輸監理部長を含む。）」と、同項中「第六条第一項の紛争調整委員会」とあるのは「第二十一条第三項のあつせん員候補者名簿に記載されている者のうちから指名する調停員」と、第五十六条の二中「第十六条の六第一項、第十六条の八第一項（第十六条の九第一項において準用する場合を含む。）、第十六条の十、第十七条第一項（第十八条第一項において準用す

る場合を含む。)、第十八条の二、第十八条の三第一項(第十八条の四第一項において準用する場合を含む。)、第十八条の五」とあるのは「第十六条の六第一項」と、第五十七条中「第十六条の五第一項及び第二項、第十六条の八第一項第二号、第三項及び第四項第一号(これらの規定を第十六条の九第一項において準用する場合を含む。)、第十七条第一項第二号、第三項及び第四項第一号(これらの規定を第十八条第一項において準用する場合を含む。)、第十八条の三第一項第二号、第三項及び第四項第一号(これらの規定を第十八条の四第一項において準用する場合を含む。)」とあるのは「第十六条の五第一項及び第二項」と、「労働政策審議会」とあるのは「交通政策審議会」とする。

3 〔略〕

(公務員に関する特例)

第六十一条 〔略〕

2・3 〔略〕

4 前項の規定により休業をすることができる期間は、行政執行法人の長が、同項に規定する職員の申出に基づき、要介護家族の各々が同項に規定する介護を必要とする一の継続する状態ごとに、三回を超えず、かつ、合算して九十三日を超えない範囲内で指定する期間(第三十四項において「指定期間」という。)内において必要と認められる期間とする。

5 20 〔略〕

る場合を含む。)、第十八条の二」とあるのは「第十六条の六第一項」と、第五十七条中「第十六条の五第一項及び第二項、第十六条の八第一項第二号、第三項及び第四項第一号(これらの規定を第十六条の九第一項において準用する場合を含む。)、第十七条第一項第二号、第三項及び第四項第一号(これらの規定を第十八条第一項において準用する場合を含む。)」とあるのは「第十六条の五第一項及び第二項」と、「労働政策審議会」とあるのは「交通政策審議会」とする。

3 〔同上〕

(公務員に関する特例)

第六十一条 〔同上〕

2・3 〔同上〕

4 前項の規定により休業をすることができる期間は、行政執行法人の長が、同項に規定する職員の申出に基づき、要介護家族の各々が同項に規定する介護を必要とする一の継続する状態ごとに、三回を超えず、かつ、合算して九十三日を超えない範囲内で指定する期間(第三十項において「指定期間」という。)内において必要と認められる期間とする。

5 20 〔同上〕

21 行政執行法人の長は、当該行政執行法人の職員について労働基準法第三十六条第一項の規定により同項に規定する労働時間を延長することができる場合において、当該職員であつて小学校就学の始期に達するまでの子を養育するもの（第十七条第一項の規定を適用するとしたならば同項各号のいずれにも該当しないものに限る。）が当該子を養育するために請求した場合で業務の運営に支障がないと認めるときは、その者について、制限時間（第十七条第一項に規定する制限時間をいう。第二十三項において同じ。）を超えて当該労働時間を延長して勤務しないことを承認しなければならない。

22 〔略〕

23 地方公務員法第六条第一項に規定する任命権者又はその委任を受けた者は、同法第四条第一項に規定する職員について労働基準法第三十六条第一項の規定により同項に規定する労働時間を延長することができる場合において、当該職員であつて小学校就学の始期に達するまでの子を養育するもの（第十七条第一項の規定を適用するとしたならば同項各号のいずれにも該当しないものに限る。）が当該子を養育するために請求した場合で公務の運営に支障がないと認めるときは、その者について、制限時間を超えて当該労働時間を延長して勤務しないことを承認しなければならない。

× 〔略〕

51 行政執行法人の長は、当該行政執行法人の職員について労働基準

21 行政執行法人の長は、当該行政執行法人の職員について労働基準法第三十六条第一項本文の規定により同項に規定する労働時間を延長することができる場合において、当該職員であつて小学校就学の始期に達するまでの子を養育するもの（第十七条第一項の規定を適用するとしたならば同項各号のいずれにも該当しないものに限る。）が当該子を養育するために請求した場合で業務の運営に支障がないと認めるときは、その者について、制限時間（第十七条第一項に規定する制限時間をいう。第二十三項において同じ。）を超えて当該労働時間を延長して勤務しないことを承認しなければならない。

22 〔同上〕

23 地方公務員法第六条第一項に規定する任命権者又はその委任を受けた者は、同法第四条第一項に規定する職員について労働基準法第三十六条第一項本文の規定により同項に規定する労働時間を延長することができる場合において、当該職員であつて小学校就学の始期に達するまでの子を養育するもの（第十七条第一項の規定を適用するとしたならば同項各号のいずれにも該当しないものに限る。）が当該子を養育するために請求した場合で公務の運営に支障がないと認めるときは、その者について、制限時間を超えて当該労働時間を延長して勤務しないことを承認しなければならない。

× 〔同上〕

〔新設〕

法第三十六条の二第一項の規定により同項に規定する休息時間を短縮することができる場合において、当該職員であつて小学校就学の始期に達するまでの子を養育するもの（第十八条の三第一項の規定を適用するとしたならば同項各号のいずれにも該当しないものに限る。）が当該子を養育するために請求した場合で業務の運営に支障がないと認めるときは、その者について、当該休息時間を短縮して勤務しないことを承認しなければならない。

㊦ 前項の規定は、行政執行法人の職員であつて要介護家族を介護するものについて準用する。この場合において、同項中「第十八条の三第一項」とあるのは「第十八条の四第一項において準用する第十八条の三第一項」と、「同項各号」とあるのは「第十八条の四第一項において準用する第十八条の三第一項各号」と、「当該子を養育する」とあるのは「当該要介護家族を介護する」と読み替えるものとする。

㊧ 地方公務員法第六条第一項に規定する任命権者又はその委任を受けた者は、同法第四条第一項に規定する職員について労働基準法第三十六条の二第一項の規定により同項に規定する休息時間を短縮することができる場合において、当該職員であつて小学校就学の始期に達するまでの子を養育するもの（第十八条の三第一項の規定を適用するとしたならば同項各号のいずれにも該当しないものに限る。）が当該子を養育するために請求した場合で公務の運営に支障がないと認めるときは、その者について、当該休息時間を短縮して勤務しないことを承認しなければならない。

〔新設〕

〔新設〕

30 前項の規定は、地方公務員法第四条第一項に規定する職員であつて要介護家族を介護するものについて準用する。この場合において、前項中「第十八条の三第一項」とあるのは「第十八条の四第一項において準用する第十八条の三第一項」と、「同項各号」とあるのは「第十八条の四第一項において準用する第十八条の三第一項各号」と、「当該子を養育する」とあるのは「当該要介護家族を介護する」と読み替えるものとする。

31 行政執行法人の長は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する当該行政執行法人の職員であつて第十九条第一項の規定を適用するとしたならば同項各号のいずれにも該当しないものが当該子を養育するために請求した場合において、業務の運営に支障がないと認めるときは、深夜（同項に規定する深夜をいう。第三十一項において同じ。）において勤務しないことを承認しなければならない。

34 〔略〕

35 行政執行法人の長は、第三十三項の規定による承認を受けようとする職員からその承認の請求があつたときは、当該請求に係る時間のうち業務の運営に支障があると認められる時間を除き、これを承認しなければならない。

36 前三項の規定は、地方公務員法第四条第一項に規定する職員（同法第二十八条の五第一項に規定する短時間勤務の職を占める職員以外の非常勤職員にあつては、第二十三条第三項ただし書の規定を適用するとしたならば同項ただし書各号のいずれにも該当

〔新設〕

31 行政執行法人の長は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する当該行政執行法人の職員であつて第十九条第一項の規定を適用するとしたならば同項各号のいずれにも該当しないものが当該子を養育するために請求した場合において、業務の運営に支障がないと認めるときは、深夜（同項に規定する深夜をいう。第二十七項において同じ。）において勤務しないことを承認しなければならない。

34 〔同上〕

31 行政執行法人の長は、第二十九項の規定による承認を受けようとする職員からその承認の請求があつたときは、当該請求に係る時間のうち業務の運営に支障があると認められる時間を除き、これを承認しなければならない。

32 前三項の規定は、地方公務員法第四条第一項に規定する職員（同法第二十八条の五第一項に規定する短時間勤務の職を占める職員以外の非常勤職員にあつては、第二十三条第三項ただし書の規定を適用するとしたならば同項ただし書各号のいずれにも該当



しないものに限る。)について準用する。この場合において、第三十三項中「当該職員の勤務する行政執行法人の長」とあるのは「地方公務員法第六条第一項に規定する任命権者又はその委任を受けた者」と、前項中「行政執行法人の長」とあるのは「地方公務員法第六条第一項に規定する任命権者又はその委任を受けた者」と、「職員」とあるのは「同法第四条第一項に規定する職員」と、「業務」とあるのは「公務」と読み替えるものとする。

37・38 [略]

しないものに限る。)について準用する。この場合において、第二十九項中「当該職員の勤務する行政執行法人の長」とあるのは「地方公務員法第六条第一項に規定する任命権者又はその委任を受けた者」と、前項中「行政執行法人の長」とあるのは「地方公務員法第六条第一項に規定する任命権者又はその委任を受けた者」と、「職員」とあるのは「同法第四条第一項に規定する職員」と、「業務」とあるのは「公務」と読み替えるものとする。

33・34 [同上]

○暴力団員による不当な行為の防止等に関する法律(平成三年法律第七十七号)〔附則第三十三條關係〕

(傍線部分は改正部分)

改 正 案	現 行
<p>別表(第二條關係)</p> <p>一〜三十八 〔略〕</p> <p>三十九 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律(昭和六十年法律第八十八号) <u>第六章</u>に規定する罪</p> <p>四十〜五十八 〔略〕</p>	<p>別表(第二條關係)</p> <p>一〜三十八 〔同上〕</p> <p>三十九 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律(昭和六十年法律第八十八号) <u>第五章</u>に規定する罪</p> <p>四十〜五十八 〔同上〕</p>

改正案	現行
<p>(職員に関する労働基準法等の適用)</p> <p>第二十条 職員に関する労働基準法第十二条第三項第四号及び第三十九条第十項の規定の適用については、同法第十二条第三項第四号中「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成三年法律第七十六号)第二条第一号」とあるのは「地方公務員の育児休業等に関する法律(平成三年法律第百十号)第二条第一項」と、「同条第二号」とあるのは「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成三年法律第七十六号)第二条第二号」と、同法第三十九条第十項中「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律第二条第一号」とあるのは「地方公務員の育児休業等に関する法律第二条第一項」と、「同条第二号」とあるのは「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律第二条第二号」とする。</p> <p>2 〔略〕</p>	<p>(職員に関する労働基準法等の適用)</p> <p>第二十条 職員に関する労働基準法第十二条第三項第四号及び第三十九条第八項の規定の適用については、同法第十二条第三項第四号中「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成三年法律第七十六号)第二条第一号」とあるのは「地方公務員の育児休業等に関する法律第二条第一項」と、同法第三十九条第八項中「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律第二条第一号」とあるのは「地方公務員の育児休業等に関する法律第二条第一項」とする。</p> <p>2 〔同上〕</p>

○独立行政法人通則法(平成十一年法律第百三三号)〔附則第三十五条関係〕

(傍線部分は改正部分)

改 正 案	現 行
<p>(職員の勤務時間等)</p> <p>第五十八条 行政執行法人は、その職員の勤務時間、休憩、<u>休息時間</u>、休日及び休暇について規程を定め、これを主務大臣に届け出るとともに、公表しなければならない。これを変更したときも、同様とする。</p> <p>2 〔略〕</p>	<p>(職員の勤務時間等)</p> <p>第五十八条 行政執行法人は、その職員の勤務時間、休憩、休日及び休暇について規程を定め、これを主務大臣に届け出るとともに、公表しなければならない。これを変更したときも、同様とする。</p> <p>2 〔同上〕</p>
<p>(職員に係る他の法律の適用除外等)</p> <p>第五十九条 〔略〕</p> <p>2～4 〔略〕</p> <p>5 職員に関する労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)第十二条第三項第四号及び<u>第三十九条第十項</u>の規定の適用については、同法第十二条第三項第四号中「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成三年法律第七十六号)第二条第一号」とあるのは「国家公務員の育児休業等に関する法律(平成三年法律第百九号)第三条第一項」と、「同条第二号」とあるのは「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成三年法律第七十六号)第二条第二号」と、同法<u>第三十九条第十項</u>中「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律第二条第一号」とあるのは「国家公務員の育児休業等に関する法律第三条第一項」</p>	<p>(職員に係る他の法律の適用除外等)</p> <p>第五十九条 〔同上〕</p> <p>2～4 〔同上〕</p> <p>5 職員に関する労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)第十二条第三項第四号及び<u>第三十九条第八項</u>の規定の適用については、同法第十二条第三項第四号中「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成三年法律第七十六号)第二条第一号」とあるのは「国家公務員の育児休業等に関する法律(平成三年法律第百九号)第三条第一項」と、「同条第二号」とあるのは「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成三年法律第七十六号)第二条第二号」と、同法<u>第三十九条第八項</u>中「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律第二条第一号」とあるのは「国家公務員の育児休業等に関する法律第三条第一項」</p>

と、「同条第二号」とあるのは「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律第二条第二号」とする。

6 「略」

と、「同条第二号」とあるのは「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律第二条第二号」とする。

6 「同上」

○地方公共団体の一般職の任期付研究員の採用等に関する法律（平成十二年法律第五十一号）〔附則第三十六条関係〕

（傍線部分は改正部分）

改正案	現行
<p>（第一号任期付研究員の裁量による勤務）</p> <p>第六条 第一号任期付研究員については、地方公務員法第五十八条第三項の規定にかかわらず、労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第三十八条の三第一項（第九号を除く。）の規定及び同項の規定に基づく命令の規定を適用する。この場合において、同項中「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により」とあるのは「条例により」と、<u>「協定において」とあるのは「条例において」と、</u>「協定に係る」とあるのは「条例に係る」と、<u>「協定で定める」とあるのは「条例で定める」と、</u>「協定及び就業規則その他これに準ずるもの」とあるのは「条例」と、「協定の」とあるのは「条例の」と、「賃金」とあるのは「給与」とする。</p>	<p>（第一号任期付研究員の裁量による勤務）</p> <p>第六条 第一号任期付研究員については、地方公務員法第五十八条第三項の規定にかかわらず、労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第三十八条の三第一項の規定及び同項の規定に基づく命令の規定を適用する。この場合において、同項中「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により」とあるのは「条例により」と、「協定で定める」とあるのは「条例で定める」とする。</p>

○公的年金制度の財政基盤及び最低保障機能の強化等のための国民年金法等の一部を改正する法律(平成二十四年法律第六十二号)〔附則第三十七条関係〕(傍線部分は改正部分)

改 正 案	現 行
<p style="text-align: center;">附 則</p> <p style="text-align: center;">(厚生年金保険の短時間労働者への適用に関する経過措置)</p> <p>第十六条 附則第一条第五号に掲げる規定の施行の日(以下「第五号施行日」という。)前に厚生年金保険の被保険者の資格を取得して、第五号施行日まで引き続き被保険者の資格を有する者については、厚生年金保険法第十二条(同条第五号に係る部分に限る。)の規定は、第五号施行日以降引き続き第五号施行日において使用されていた事業所に使用されている間は、適用しない。</p> <p>第十七条 当分の間、特定適用事業所以外の適用事業所(厚生年金保険法第六条の適用事業所をいう。以下この条及び附則第十七条の三において同じ。)(国又は地方公共団体の適用事業所を除く。以下この条において同じ。)に使用される第一号又は第二号に掲げる者であつて同法第十二条各号のいずれにも該当しないもの(前条の規定により同法第十二条(第五号に係る部分に限る。)の規定が適用されない者を除く。以下この条及び附則第十七条の三において「特定四分の三未満短時間労働者」という。)については、同法第九条及び附則第四条の三第一項の規定にかかわらず、厚生年金保険の被保険者としな</p>	<p style="text-align: center;">附 則</p> <p style="text-align: center;">(厚生年金保険の短時間労働者への適用に関する経過措置)</p> <p>第十六条 附則第一条第五号に掲げる規定の施行の日(以下「第五号施行日」という。)前に厚生年金保険の被保険者の資格を取得して、第五号施行日まで引き続き被保険者の資格を有する者については、<u>第三条の規定による改正後の</u>厚生年金保険法第十二条(同条第五号に係る部分に限る。)の規定は、第五号施行日以降引き続き第五号施行日において使用されていた事業所に使用されている間は、適用しない。</p> <p>第十七条 当分の間、特定適用事業所以外の適用事業所(厚生年金保険法第六条の適用事業所をいう。以下この条及び附則第十七条の三において同じ。)(国又は地方公共団体の適用事業所を除く。以下この条において同じ。)に使用される第一号又は第二号に掲げる者であつて<u>第三条の規定による改正後の</u>同法第十二条各号のいずれにも該当しないもの(前条の規定により<u>第三条の規定による改正後の</u>同法第十二条(第五号に係る部分に限る。)の規定が適用されない者を除く。以下この条及び附則第十七条の三において「特定四分の三未満短時間労働者」という。)については、同法第九条及び附則第四条の三第一項の規定にかかわらず、厚生年金保険の</p>

一 その一週間の所定労働時間が同一の事業所又は事務所（以下単に「事業所」という。）に使用される通常の労働者（厚生年金保険法第十二条第五号に規定する通常の労働者をいう。次号において同じ。）の一週間の所定労働時間の四分の三未満である短時間労働者（同条第五号に規定する短時間労働者をいう。次号において同じ。）

二 〔略〕

2 ～ 11 〔略〕

12 この条において特定適用事業所とは、事業主が同一である一又は二以上の適用事業所であつて、当該一又は二以上の適用事業所に使用される特定労働者（七十歳未満の者のうち、厚生年金保険法第十二条各号のいずれにも該当しないものであつて、特定四分の三未満短時間労働者以外のものをいう。附則第四十六条第十二項において同じ。）の総数が常時五百人を超えるものの各適用事業所をいう。

第十七条の二 当分の間、厚生年金保険法第六条第四項及び第八条第二項の規定の適用については、同法第六条第四項中「を除く」とあるのは「（公的年金制度の財政基盤及び最低保障機能の強化等のための国民年金法等の一部を改正する法律（平成二十四年法律第六十二号）附則第十六条の規定により第十二条（第五号に係る

被保険者としな

一 その一週間の所定労働時間が同一の事業所又は事務所（以下単に「事業所」という。）に使用される通常の労働者（短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成五年法律第七十六号）第二条に規定する通常の労働者をいう。次号及び附則第四十六条第一項において同じ。）の一週間の所定労働時間の四分の三未満である短時間労働者（同法第二条に規定する短時間労働者をいう。同号及び同項において同じ。）

二 〔同上〕

2 ～ 11 〔同上〕

12 この条において特定適用事業所とは、事業主が同一である一又は二以上の適用事業所であつて、当該一又は二以上の適用事業所に使用される特定労働者（七十歳未満の者のうち、第三条の規定による改正後の厚生年金保険法第十二条各号のいずれにも該当しないものであつて、特定四分の三未満短時間労働者以外のものをいう。附則第四十六条第十二項において同じ。）の総数が常時五百人を超えるものの各適用事業所をいう。

第十七条の二 当分の間、厚生年金保険法第六条第四項及び第八条第二項の規定の適用については、同法第六条第四項中「を除く」とあるのは「（公的年金制度の財政基盤及び最低保障機能の強化等のための国民年金法等の一部を改正する法律（平成二十四年法律第六十二号）附則第十六条の規定により同法第三条の規定による



部分に限る。)の規定が適用されない者を除く。第八条第二項において同じ。)及び特定四分の三未満短時間労働者(同法附則第十七条第一項に規定する特定四分の三未満短時間労働者をいう。第八条第二項において同じ。)を除く」と、同法第八条第二項中「を除く」とあるのは「及び特定四分の三未満短時間労働者を除く」とする。

(健康保険の短時間労働者への適用に関する経過措置)

第四十五条 第五号施行日前に健康保険の被保険者の資格を取得して、第五号施行日まで引き続き被保険者の資格を有する者については、健康保険法第三条第一項(同項第九号に係る部分に限る。)の規定は、第五号施行日以降引き続き第五号施行日において使用されていた事業所に使用されている間は、適用しない。

第四十六条 当分の間、特定適用事業所以外の適用事業所(健康保険法第三条第三項に規定する適用事業所をいい、国又は地方公共団体の当該適用事業所を除く。以下この条において同じ。)に使用される第一号又は第二号に掲げる者であつて同法第三条第一項各号のいずれにも該当しないもの(前条の規定により同項(第九号に係る部分に限る。)の規定が適用されない者を除く。以下この条において「特定四分の三未満短時間労働者」という。)については、同項の規定にかかわらず、健康保険の被保険者としな

改正後の第十二条(第五号に係る部分に限る。)の規定が適用されない者を除く。第八条第二項において同じ。)及び特定四分の三未満短時間労働者(同法附則第十七条第一項に規定する特定四分の三未満短時間労働者をいう。第八条第二項において同じ。)を除く」と、同法第八条第二項中「を除く」とあるのは「及び特定四分の三未満短時間労働者を除く」とする。

(健康保険の短時間労働者への適用に関する経過措置)

第四十五条 第五号施行日前に健康保険の被保険者の資格を取得して、第五号施行日まで引き続き被保険者の資格を有する者については、~~第二十五条の規定による改正後の~~健康保険法第三条第一項(同項第九号に係る部分に限る。)の規定は、第五号施行日以降引き続き第五号施行日において使用されていた事業所に使用されている間は、適用しない。

第四十六条 当分の間、特定適用事業所以外の適用事業所(健康保険法第三条第三項に規定する適用事業所をいい、国又は地方公共団体の当該適用事業所を除く。以下この条において同じ。)に使用される第一号又は第二号に掲げる者であつて~~第二十五条の規定による改正後の~~同法第三条第一項各号のいずれにも該当しないもの(前条の規定により~~第二十五条の規定による改正後の~~同法第三条第一項(第九号に係る部分に限る。)の規定が適用されない者を除く。以下この条において「特定四分の三未満短時間労働者」とい

<p>一 その一週間の所定労働時間が同一の事業所に使用される通常の労働者（健康保険法第三条第一項第九号に規定する通常の労働者をいう。次号において同じ。）の一週間の所定労働時間の四分の三未満である短時間労働者（同項第九号に規定する短時間労働者をいう。次号において同じ。）</p> <p>二 〔略〕</p> <p>2 〽 12 〔略〕</p>	<p>う。）については、同項の規定にかかわらず、健康保険の被保険者としな</p> <p>一 その一週間の所定労働時間が同一の事業所に使用される通常の労働者の一週間の所定労働時間の四分の三未満である短時間労働者</p> <p>二 〔同上〕</p> <p>2 〽 12 〔同上〕</p>
---	---

（傍線部分は改正部分）

改正案	現 行
<p>（職業安定法の特例等）</p> <p>第二十七条 〔略〕</p> <p>2 監理団体が行う技能実習職業紹介事業に関しては、監理団体を職業安定法第四条第九項に規定する職業紹介事業者、同法第三十二条の三第一項に規定する有料職業紹介事業者若しくは同法第三十三条第一項の許可を受けた者又は労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和四十一年法律第百三十二号）第二条に規定する職業紹介機関とみなして、職業安定法第五条の二、第五条の三、第五条の五から第五条の七まで、第三十二条の十二及び第三十二条の十三（これらの規定を同法第三十三条第四項において準用する場合を含む。）、第三十三条の五から第三十四条まで、第四十八条並びに第四十八条の三第二項及び第三項並びに労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律第三章の規定を適用する。この場合において、職業安定法第五条の三第三項及び第四項、第三十二条の十三（同法第三十三条第四項において準用する場合を含む。）並びに第三十三条の六の規定中「厚生労働省令」とあるのは「主務省令」と、同法第三十二条の十二第一項及び第三項（これらの規定を同法第三十三条第四項において準用する場合を含む。）、第三十三条の六、第四十八条並びに第四十八</p>	<p>（職業安定法の特例等）</p> <p>第二十七条 〔同上〕</p> <p>2 監理団体が行う技能実習職業紹介事業に関しては、監理団体を職業安定法第四条第九項に規定する職業紹介事業者、同法第三十二条の三第一項に規定する有料職業紹介事業者若しくは同法第三十三条第一項の許可を受けた者又は雇用対策法（昭和四十一年法律第百三十二号）第二条に規定する職業紹介機関とみなして、職業安定法第五条の二、第五条の三、第五条の五から第五条の七まで、第三十二条の十二及び第三十二条の十三（これらの規定を同法第三十三条第四項において準用する場合を含む。）、第三十三条の五から第三十四条まで、第四十八条並びに第四十八条の三第二項及び第三項並びに雇用対策法第二章の規定を適用する。この場合において、職業安定法第五条の三第三項及び第四項、第三十二条の十三（同法第三十三条第四項において準用する場合を含む。）並びに第三十三条の六の規定中「厚生労働省令」とあるのは「主務省令」と、同法第三十二条の十二第一項及び第三項（これらの規定を同法第三十三条第四項において準用する場合を含む。）、第三十三条の六、第四十八条並びに第四十八条の三第二項及び第三項並びに雇用対策法第十一条及び第十二条第一項の規定中「厚生労働大臣」とあるのは「主務大臣」とする。</p>

条の三第二項及び第三項並びに労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律第十一条及び第十二条第一項の規定中「厚生労働大臣」とあるのは「主務大臣」とする。

3・4 [略]

3・4 [同上]

改正案	現行
<p>(所掌事務)</p> <p>第四条 厚生労働省は、前条第一項及び第二項の任務を達成するため、次に掲げる事務をつかさどる。</p> <p>一〜五十一 〔略〕</p> <p><del>五十二 労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律(昭和四十一年法律第百三十二号)第十条第一項に規定する基本方針の策定及び推進に関すること。</del></p> <p>五十三〜六十八 〔略〕</p> <p>六十九 短時間労働者及び有期雇用労働者の福祉の増進に関すること。</p> <p>七十〜百十一 〔略〕</p> <p>2・3 〔略〕</p>	<p>(所掌事務)</p> <p>第四条 厚生労働省は、前条第一項及び第二項の任務を達成するため、次に掲げる事務をつかさどる。</p> <p>一〜五十一 〔同上〕</p> <p><del>五十二 削除</del></p> <p>五十三〜六十八 〔同上〕</p> <p>六十九 短時間労働者の福祉の増進に関すること。</p> <p>七十〜百十一 〔同上〕</p> <p>2・3 〔同上〕</p>
<p>(労働政策審議会)</p> <p>第九条 労働政策審議会は、次に掲げる事務をつかさどる。</p> <p>一〜三 〔略〕</p> <p>四 労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)、労働時間等の設定の改善に関する特別措置法(平成四年法律第九十号)、専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法(平成二十六年法律第百三十七号)、労働安全衛生法(昭和四十七年法律</p>	<p>(労働政策審議会)</p> <p>第九条 労働政策審議会は、次に掲げる事務をつかさどる。</p> <p>一〜三 〔同上〕</p> <p>四 労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)、労働時間等の設定の改善に関する特別措置法(平成四年法律第九十号)、専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法(平成二十六年法律第百三十七号)、労働安全衛生法(昭和四十七年法律</p>

第五十七号)、労働災害防止団体会法(昭和三十九年法律第百十八号)、労働者災害補償保険法(昭和三十二年法律第五十号)、労働保険の保険料の徴収等に関する法律(昭和三十四年法律第八十四号)、勤労者財産形成促進法(昭和三十六年法律第九十二号)、中小企業退職金共済法、中小企業退職金共済法の一部を改正する法律(平成十年法律第四十六号)、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、職業安定法(昭和三十二年法律第百四十一号)、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(昭和三十八年法律第八十八号)、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律(昭和三十六年法律第六十八号)、障害者の雇用の促進等に関する法律(昭和三十五年法律第百二十三号)、建設労働者の雇用の改善等に関する法律(昭和三十九年法律第三十三号)、港湾労働法(昭和三十二年法律第四十号)、中小企業における労働力の確保及び良好な雇用の機会の創出のための雇用管理の改善の促進に関する法律(平成三年法律第五十七号)、介護労働者の雇用管理の改善等に関する法律(平成四年法律第六十三号)、看護師等の人材確保の促進に関する法律(平成四年法律第八十六号)、林業労働力の確保の促進に関する法律(平成八年法律第四十五号)、雇用保険法(昭和三十九年法律第百十六号)、職業能力開発促進法、外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律(平成二十八年法律第八十九号)、青少年の雇用の促進等に関する法律(昭和三十五年法律第九十八号)、

第五十七号)、労働災害防止団体会法(昭和三十九年法律第百十八号)、労働者災害補償保険法(昭和三十二年法律第五十号)、労働保険の保険料の徴収等に関する法律(昭和三十四年法律第八十四号)、勤労者財産形成促進法(昭和三十六年法律第九十二号)、中小企業退職金共済法、中小企業退職金共済法の一部を改正する法律(平成十年法律第四十六号)、職業安定法(昭和三十二年法律第百四十一号)、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(昭和三十八年法律第八十八号)、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律(昭和三十六年法律第六十八号)、障害者の雇用の促進等に関する法律(昭和三十五年法律第百二十三号)、建設労働者の雇用の改善等に関する法律(昭和三十九年法律第三十三号)、港湾労働法(昭和三十二年法律第四十号)、中小企業における労働力の確保及び良好な雇用の機会の創出のための雇用管理の改善の促進に関する法律(平成三年法律第五十七号)、介護労働者の雇用管理の改善等に関する法律(平成四年法律第六十三号)、看護師等の人材確保の促進に関する法律(平成四年法律第八十六号)、林業労働力の確保の促進に関する法律(平成八年法律第四十五号)、雇用保険法(昭和三十九年法律第百十六号)、職業能力開発促進法、外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律(平成二十八年法律第八十九号)、青少年の雇用の促進等に関する法律(昭和三十五年法律第九十八号)、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(昭和三十七年法律第

2

〔略〕

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（昭和四十七年法律第百十三号）、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成三年法律第七十六号）、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（平成五年法律第七十六号）及び家内労働法（昭和四十五年法律第六十号）の規定によりその権限に属させられた事項を処理すること。

2

〔同上〕

百十三号）、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成三年法律第七十六号）、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成五年法律第七十六号）及び家内労働法（昭和四十五年法律第六十号）の規定によりその権限に属させられた事項を処理すること。