

2018年3月19日

民進党、希望の党による『働き方改革検討のための合同会議』

「働き方改革」法案の対案の中間とりまとめ

—目次—

- ◇「働き方改革対案パッケージ」全体像(案) [P1]
- ◇長時間労働規制法案(仮称)概要(案) [P2]
- ◇「働き方改革対案パッケージ」要綱(案) [P3～P14]
- ◇労働安全衛生法の一部を改正する法律案(パワハラ規制等)
  - ・概要 [P15]
  - ・パワーハラスメントに当たり得る行為類型 [P16]
  - ・要綱 [P17～P19]
  - ・法律(案) [P20～P24]
  - ・新旧対照表 [P25～P29]

# 民進党・希望の党「働き方改革対案パッケージ」全体像 (案)

  = 対案

## ①雇用対策法改正案

※**閣法**は働き方改革に関する基本方針を規定し、労働施策の総合的な推進と雇用の安定/職業生活の充実に関する法律に衣替え

**【対案】** ①雇用(働き方)の基本原則として、正規雇用(無期、直接、フルタイム)及び多様な形態の働き方のあり方を理念として規定  
 ②採用、労働条件、雇用の終了等について、不当な差別の禁止を基本的理念に規定  
 ③労働者の希望に応じた多様な働き方を確保し、職務の価値の適正な評価と待遇の確保を国の施策に規定

## ②長時間労働規制法案(労働基準法改正案)

**【閣法】**

1. 時間外労働の罰則付き上限規制
2. 時間外労働の増賃金率(50%以上)の中小企業への猶予措置撤廃
3. 年次有給休暇の取得促進に関する使用者の付与義務
4. フレックスタイム制の見直し
5. 企画業務型裁量労働制対象業務拡大(拡大部分削除)
6. 高度プロフェッショナル労働制増設(全面削除)

※対案に盛り込むかどうかは引き続き検討

**【対案】**

7. 自動車運転手の残業時間上限について、5年間の適用猶予後に一般則(年720時間、単月100時間未満、2~6ヶ月平均80時間)を適用
8. 裁量労働制の要件の厳格化 ①健康管理時間の記録と上限適用、②健康確保措置の充実、③始業・終業時刻が労働者に委ねられることの明確化、④企画業務型裁量労働制における対象者の要件の厳格化、⑤労使委員会の決議の指針への適合等、⑥企画業務型裁量労働制の本人同意手続の適正化(事前説明の強化、同意撤回の法定化、報告義務の拡大)、⑦厚労大臣による報告とりまとめ公表、⑧法令違反を行った企業に制度の利用を中止させる制度の導入、⑨専門業務型裁量労働制の事前通知の法定化
9. 勤務間インターバルの義務化(但し、水準等は労使協議に委ねる)
10. 週休制の確保(変形週休制導入について労使協定を要件化)
11. ①労働時間管理(管理簿調製)の義務化、及び②本人への開示手続きの導入
12. 違反の公表
13. 違法な時間外労働の罰則を強化(1年以下の懲役/50万円以下の罰金)など

【以下、附則に、検討・見直し規定をおく】

14. 施行後3年の見直し
15. 重大な労働基準法違反を行った企業に対する法人重科について導入検討
16. 労働時間等に関する規定の適用除外の適切な範囲の在り方について検討
17. 教職員の長時間労働規制について給特法の改廃を含む措置(3年分)
18. 労働基準法上の債権に関する消滅時効を、昨年の民法改正との均衡を考慮してその施行日まで検討を行い、必要な措置を講ずること
19. 過半数労働組合がない事業所における従業員代表の民主的な選出方法についての制度を整備すること
20. フリーランスや兼業・副業など、労働者保護法制の適用が及ばない者に対する保護制度を整備すること

## ③労働安全衛生法改正案、④じん肺法改正案

**閣法**

1. 産業医・産業保健機能の強化
2. 医師の面接指導の強化

## ⑤労働安全衛生法改正案(パワハラ規制等)

①職務上のパワーハラスメントや、②消費者対応業務に係るハラスメントに関し、労働者の保護のための措置を講ずることを事業者に義務付け

## <同一労働・同一賃金>

## ⑥労働契約法、 ⑦パート法、 ⑧労働者派遣法 改正案

**【労働契約法改正案】**

①第3条第2項に、労働契約について、労働者の職務の価値の適正な評価を踏まえ、均衡を考慮しつつ締結し、又は変更すべきことを規定

**閣法**

1. 均等・均衡待遇規定の整備
2. 待遇に関する説明義務の強化、
3. 行政による履行確保措置及び行政ADR整備

## 長時間労働規制法案(仮称) 概要 (労働基準法の一部を改正する法律案) (案)

目的	・ 残業時間等に関する規制を抜本的に強化して日本社会に蔓延・固定化してきた長時間労働問題の改善・解決を図り、もって過労死ゼロ、一人ひとりの働く者の希望やライフステージに応じた生活と仕事との調和(ワーク・ライフ・バランス)、働く者への公平・公正な分配を前提とした生産性の向上を実現し、世界で一番、国民が安心して働き、安定的に暮らせる社会の達成をめざす。
----	---

### I. 労働時間、休息時間、休日等の規制強化

- ①時間外労働(残業時間)の罰則付き上限規制の導入
- ②時間外労働の割増賃金率(50%以上)の中小企業への猶予措置撤廃
- ③年次有給休暇の取得促進に関する使用者の付与義務
- ④フレックスタイム制の見直し

閣法に同じ  
※対象に盛り込むかどうかについては引き続き検討

⑤裁量労働制の要件の厳格化 i 健康管理時間の記録と上限適用、ii 健康確保措置の充実、iii 始業・終業時刻が労働者に委ねられることの明確化、iv 企画業務型裁量労働制における対象者の要件の厳格化、v 労使委員会の決議の指針への適合等、vi 企画業務型裁量労働制の本人同意手続の適正化(事前説明の強化、同意撤回の法定化、報告義務の拡大)、vii 厚労大臣による報告とりまとめ公表、viii 法令違反を行った企業に制度の利用を中止させる制度の導入、ix 専門業務型裁量労働制の事前通知の法定化

⑥勤務間インターバル(休息)規制の導入(義務化)  
・ 休息時間は、労働者の健康の保持、仕事と生活の調和、業種業態の事情等を勘案し、労働政策審議会で審議の上、省令で規定

⑦週休制の確保(4週4日の変形週休制導入について労使協定締結を要件化)

- IV 修正
- ⑱企画業務型裁量労働制の対象業務拡大は削除
  - ⑲高度プロフェッショナル労働制の創設規定は削除
  - ⑳自動車運転手の上限は5年の適用猶予後に一般則(年720h、単月100h未満、2~6ヶ月平均80時間)適用

### II. 実効性の担保・確保

#### ⑧労働時間管理の義務化と徹底

- ・新たに労働時間管理簿の調製を義務付ける規定をおき、労働者単位で、日ごとの始業・終業時間、労働(残業、深夜、休日)時間を記録
- ・本人への開示手続きの導入

#### ⑨違反事業所(企業)名の公表

- ・適正な労働条件の確保及び法令遵守・労働者保護の観点から、違反事例について、違反事業所(企業)の名称等を公表できる規定をおく

#### ⑩罰則等の強化 (参考: 以下、併合罪)

- ・ 違法な時間外労働を行わせた者に対する罰則を強化(1年以下の懲役又は50万円以下の罰金)⇒①、⑤違反を同規定違反で対処
- ・ ⑤違反について、労働者の健康及び福祉を守るため、当局が裁量労働制の利用中断(1年以内)を命令できる制度を導入
- ・ ⑥について罰則を規定(6月以下の懲役又は30万円以下の罰金)
- ・ ⑧について罰則を規定(30万円以下の罰金)
- ※⑦違反は既存の規定で対処(6月以下の懲役又は30万円以下の罰金)

### III 附則

- ⑪施行後3年の見直し規定 (参考: 閣法は5年後の見直し)
- ⑫重大な労働基準法違反を行った企業に対する「法人重科」制度について導入を検討し、必要に応じて3年をメドに法制上の整備を行う
- ⑬労働時間等に関する規定の適用除外の適切な範囲の在り方について検討する
- ⑭教職員の長時間労働規制について3年をメドに所要の措置を講じる
- ⑮労働基準法上の債権に関する消滅時効を、昨年の民法改正との均衡を考慮してその施行日まで検討を行い、必要な措置を講ずる
- ⑯過半数労働組合がない事業所における従業員代表の民主的な選出方法について3年をメドに制度を整備する
- ⑰フリーランスや兼業・副業など、労働者保護法制の適用が及ばない労働者に対する労働者保護制度を3年をメドに整備する

# 「働き方改革対案パッケージ」要綱（案）

平成 30 年 3 月 15 日

- ※ 法案の題名については、引き続き検討。
- ※ 対案・修正案の法形式については、引き続き検討。

## 雇用対策法の改正

閣法が雇用対策法を改正し、働き方改革に関する基本方針を規定し、労働施策の総合的な推進と雇用の安定/職業生活の充実に関する法律に衣替えすることから、本対案パッケージにおいても、「働き方の基本的な理念」を示すために雇用対策法を改正する。

### 1 基本的理念（3条）

**雇用（働き方）の基本原則（無期、直接、フルタイム）及び職務の価値を踏まえた公平かつ適正な待遇等の実現と多様な働き方のあり方並びに差別的取扱いの禁止**

労働に関する施策は、次に掲げる事項を旨として行われなければならない。

- ① 雇用形態の在り方においては、労働者が[正規労働者※]として雇用されることを原則としつつ、本人の希望に応じて、労働者の職務の価値の適正な評価及び当該評価を踏まえた公平かつ適正な待遇等の実現が図られた上で、多様な形態で就業する機会が確保されること。
- ② 労働者が採用、労働条件、職業訓練の受講、雇用関係の終了等について不当な差別的取扱いを受けることがないようにすること。
- ③ 労働者について、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っ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。【現行法の内容】※ [正規労働者] については、法文化の際には表現を精査する必要がある。（「期間の定めのない労働契約を締結している労働者（派遣労働者を除く。）であって一週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される他の労働者に比して短くないもの」）

## 2 国の施策（4条1項）

### (1) 雇用（働き方）の基本原則（無期、直接、フルタイム）

国が必要な施策を総合的に講じなければならない事項として、下線部を追加する。

- ・ 不安定な雇用状態の是正を図るため、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。

### (2) 「多様な就業形態の普及」の削除及び同一価値労働・同一賃金の追加【国の施策（閣法追加部分）について、「労働者の希望に応じた多様な形態で就業する機会の確保」として修正し、及び同一価値労働同一賃金に関する規定を追加】

各人が生活との調和を保ちつつその意欲及び能力に応じて就業することを促進するため、労働時間の短縮その他の労働条件の改善、労働者の希望に応じた多様な就業形態の普及形態で就業する機会の確保、雇用形態又は就業形態の異なる労働者間の均衡のとれた労働者の職務の価値の適正な評価及び当該評価を踏まえた待遇の確保に関する施策を充実する。

## 3 附 則

### (1) 施行期日

この法律は、公布日から施行する。

### (2) 不当な差別的取扱いの解消に係る検討規定

政府は、〇〇を目途として、労働者が採用、労働条件、職業訓練の受講、雇用関係の終了等について不当な差別的取扱いを受けることがないようにするための制度の在り方について検討を行い、その結果に基づいて法制上の措置その他の所要の措置を講ずるものとする。

## 労働基準法の改正

### 【閣法からの修正】

- ※ 高度プロフェッショナル制度の導入は、行わない。
- (※ 企画業務型裁量労働制対象業務拡大は、行わない。)
- ※ 自動車運転手の残業時間上限について、5年間の適用猶予後に一般則を適用する。

### 【閣法と同様の事項】

- ※ (a) 閣法に盛り込まれていることから対案には盛り込まないか、あるいは、
- (b) 閣法と同じ内容を対案に盛り込むか

#### 1 時間外労働の罰則付き上限規制

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

- ※ 建設事業、医師等について、猶予期間を設けた上で規制を適用等の例外あり。研究開発業務について、医師の面接指導を設けた上で、適用除外とする。

#### 2 時間外労働の割増賃金率（50%以上）の中小企業への猶予措置撤廃

月 60 時間を超える時間外労働に係る割増賃金率（50%以上）について、中小企業への猶予措置を撤廃する。

#### 3 年次有給休暇の取得促進に関する使用者の付与義務

使用者は、10 日以上有給休暇が付与される労働者に対し、5 日について、毎年、時季を指定して与えなければならない。

#### 4 フレックスタイム制の見直し

フレックスタイム制の「清算期間」の上限を 1 か月から 3 か月に延長する。

## 1 裁量労働制適用の厳格化

### (1) 健康管理時間の記録と上限適用

裁量労働制の導入に当たって以下の要件を課す。

- ・健康管理時間（事業場内にいた時間と事業場外で労働した時間の合計時間）を把握・記録する。
- ・健康管理時間について、厚生労働省令で定める上限の時間内とする措置を講ずる。

### (2) 健康確保措置の充実

対象労働者の労働時間の状況に応じた健康確保措置であって、次のいずれかのもののうち、企画業務型の場合には労使委員会の決議で、専門業務型の場合には労使協定で定めるものを、使用者が講ずる義務を課す。

- ①有給休暇（年次有給休暇を除く。）の付与
- ②健康診断の実施
- ③その他の厚生労働省令で定める措置

### (3) 始業・終業時刻が労働者に委ねられることの明確化

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

### (4) 企画業務型裁量労働制における対象労働者の要件の厳格化

対象労働者について、対象業務を適切に遂行するために十分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、経験等を有することを要件とする。

### (5) 労使委員会決議の指針への適合並びに行政官庁による助言及び指導

ア．労使委員会の委員は、企画業務型裁量労働制導入に関する決議の内容が厚生労働大臣が定める指針に適合したものとなるようにしなければならない。

イ．行政官庁は、指針に関し、労使委員会の委員に対し、必要な助言及び指導を行うことができるものとする。

## (6) 企画業務型裁量労働制における同意手続の適正化

### ア. 対象労働者への事前説明の強化等

企画業務型裁量労働制の導入に当たって以下の要件を課す。

- ・対象労働者に対して、事前に①企画業務型裁量労働制の制度の概要、②評価制度、③賃金制度の内容、④同意しなかった場合の配置及び待遇について、文書の交付による説明を義務付ける。
- ・対象労働者の同意については、書面による同意を義務付ける。

### イ. 本人同意の撤回の法定化

「対象労働者は、少なくとも1か月の予告期間を設けて、同意の撤回ができる」旨の規定を設ける。

※具体的な要件や手続の内容については、指針に委ねる。

### ウ. 健康管理時間の状況及び同意しなかった労働者に関する事項に係る使用者の報告義務の拡大

(ア) 企画業務型裁量労働制の対象労働者の健康管理時間の状況について、使用者から行政官庁（労基署長）に報告させることとする。

(イ) 同意した労働者並びに同意しなかった労働者及び同意を撤回した労働者の人数並びに同意しなかった労働者及び同意を撤回した労働者のその後の配置及び待遇について、使用者から行政官庁（労基署長）に報告させることとする。

## (7) 厚生労働大臣による報告の取りまとめ及びその概要の公表

厚生労働大臣は、毎年度、企画業務型裁量労働制を利用している使用者からの報告（＝労働者の健康・福祉を確保するための措置の実施状況に関する報告及び前記(6)ウによる同意しなかった労働者に関する報告）を取りまとめ、その概要を公表するものとする。

## (8) 裁量労働に関する法令違反に対して、裁量労働制の利用を中止させる制度の導入

裁量労働に関する法令違反があった場合に、行政官庁は、使用者に対して、1年以内の期間を定めて、企画業務型裁量労働制の利用の中止を命ずることができる。



## **(9) 専門業務型裁量労働制の対象労働者への事前通知の法定化**

専門業務型裁量労働制の導入に当たり、事前に、対象労働者に対して、①専門業務型裁量労働制が適用されること、②専門業務型裁量労働制の制度の概要、③評価制度、④賃金制度の内容について、通知することを義務付ける。

## **2 休息时间（インターバル規制）**

- (1) 始業後 24 時間を経過するまでに、労働者の健康の保持及び仕事と生活の調和を勘案し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与えなければならない。
- (2) 災害時や事業による特例、労使協定による休息時間の短縮を規定する。

## **3 週休制の確保**

4 週 4 日の変形週休制の導入について、労使協定を要件化する。

## **4 労働時間管理簿の調製の義務付け**

### **(1) 労働時間管理簿の調製**

使用者は、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（専門業務型裁量労働制又は企画業務型裁量労働制が適用される労働者については、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ればならない。

### **(2) 開示手続**

労働時間管理簿における労働した日ごとの始業・終業時刻及び労働時間（健康管理時間）等について、本人（本人が請求できない場合には、家族又は相続人）に対する開示手続を設ける。

## **5 法令違反行為を行った場合の氏名等の公表**

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観点から、労働基準法又は労働基準法に基づく命令に違反する行為を行った者の氏名等を一般に公表することができる。

## 6 罰則の強化及び新設等

### (1) 違法な時間外労働をさせた者の罰則の強化

労働時間規制違反の罰則（6月以下の懲役又は30万円以下の罰金）を1年以下の懲役又は50万円以下の罰金に引き上げる。

### (2) 「休息時間（インターバル規制）」違反

2「休息時間（インターバル規制）」違反の罰則（6月以下の懲役又は30万円以下の罰金）を設ける。

### (3) 労働時間管理簿の調製義務違反

4(1)「労働時間管理簿の調製」違反の罰則（30万円以下の罰金）を設ける。

#### ※「週休制確保」違反

3「週休制の確保」違反は、既存の規定違反で対処する（6月以下の懲役又は30万円以下の罰金）。

## 7 附 則

### (1) 施行期日

この法律は、平成31年4月1日から施行する。ただし、以下のものは、それぞれに定める日から施行する。

ア. 6(1)「違法な時間外労働をさせた者の罰則の強化」 公布日から20日経過した日

イ. 2「休息時間（インターバル規制）」 公布日から2年を超えない範囲内において政令で定める日

〔ウ. 「中小企業における割増賃金率の見直し」 平成34年4月1日〕

エ. 7(2)「検討規定」のうち、以下のもの 公布日

ウ. 「管理監督者に係る労働時間等に関する規定の適用除外」

エ. 「教員の長時間労働規制」

オ. 「労働基準法上の債権に関する消滅時効の期間」

カ. 「労働者の代表の民主的な選出方法」

キ. 「フリーランスや副業・兼業に関する労働者等の保護」

## (2) 検討規定

### ア. 施行後3年の見直し規定

政府は、この法律の施行後3年を目途として、改正後の労働基準法の規定について、その施行の状況等を勘案しつつ検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

### イ. 法人重科

政府は、この法律の施行後3年を目途として、改正後の労働基準法の労働時間等に関する規定の違反に対する罰則の適用の状況を勘案し、これらの違反を効果的に抑止する観点から、違反に対する罰則の在り方について法人重科の導入も含めて検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

### ウ. 管理監督者等に係る労働時間等に関する規定の適用除外

政府は、労働基準法第41条各号に該当する労働者に係る労働時間等に関する規定の適用除外について、当該労働者の職務内容、責任及び権限、勤務形態、待遇、労働時間の管理体制等の実態について調査し、必要に応じ、当該労働者の適切な範囲の在り方について検討するものとする。

### エ. 教員の長時間労働規制

政府は、教育職員（＝給特法の「教育職員」）が長時間にわたり労働している実態があり、その改善が喫緊の課題となっていることに鑑み、この法律の施行後3年を目途として、教育職員の勤務時間に係る制度、教育職員の業務の範囲等について、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（＝「給特法」）の改廃を含めて検討を行い、その結果に基づいて、必要な措置を講ずるものとする。

## オ. 労働基準法上の債権に関する消滅時効の期間

政府は、労働基準法の規定による賃金、災害補償その他の請求権について、民法の一部を改正する法律の施行の日までに、労働者の保護を図ることの重要性及び民法の規定による消滅時効の期間との均衡を考慮して、当該請求権に係る消滅時効の期間の在り方について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて、法制上の措置その他の必要な措置を講ずるものとする。

## カ. 労働者の代表の民主的な選出方法

政府は、事業所に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、労働者の過半数を代表する者と使用者との協定の締結及び労使委員会が行う決議の手續等が重要であるにもかかわらず、必ずしもそれらの手續が適正に行われていない現状に鑑み、この法律の施行後3年を目途として、当該協定の締結等を公正で民主的な手續により行うために必要な制度の整備について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

## キ. フリーランスや副業・兼業に関する労働者等の保護

### フリーランス

政府は、雇用や就業の形態が多様化し、雇用形態と類似の就業形態のフリーランサー（※）が増加している現状に鑑み、この法律の施行後3年を目途として、当該フリーランサーに労働法制に準じた保護を及ぼすための措置について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

※ 労働者に準じた働き方をするフリーランサーが対象。法文化の際には表現を精査する必要がある。

### 副業・兼業

政府は、雇用や就業の形態が多様化し、副業又は兼業を行う労働者が増加している現状において、その安全や健康の確保が重要であることに鑑み、この法律の施行後3年を目途として、副業又は兼業を行う労働者の労働時間に関する規制の在り方その他のこれらの労働者の健康及び福祉を確保するための制度について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

## 労働契約法の改正（同一価値労働同一賃金関係）

【労働契約の原則のうち均衡考慮の規定（3条2項）に盛り込むことを想定】

労働契約は、労働者及び使用者が、労働者の【職務の価値】の適正な評価を踏まえ、均衡を考慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする。

※【職務の価値】の定義は別途検討する必要があるが、例えば、①知識・技能（仕事関連の知識・技能、コミュニケーション技能、問題解決力）、②責任（商品管理、人員管理・育成、利益目標実現）、③負担（身体的負担、精神的ストレス、時間の制約に伴う負担）、④労働環境（転勤可能性、労働環境の困難さ、労働時間の不規則性）により評価することが考えられる。

### 施行期日

この法律は、平成31年4月1日から施行する。

## 労働安全衛生法の改正（パワハラ規制等）

### 1 パワーハラスメントに関し事業者の講ずべき措置

パワーハラスメントが行われ、及びパワーハラスメントにより労働者の職場環境が害されることのないよう、必要な措置を講ずることを事業者に義務付ける。

#### ※パワーハラスメント

①その労働者に対し当該事業者若しくはその従業者が、②その労働者に対し当該事業者以外の事業を行う者若しくは当該者の従業者が、又は③その労働者以外の労働者に対し当該事業者若しくはその従業者が、当該労働者との間における業務上の優位性を利用して行う当該労働者に精神的又は身体的な苦痛を与えるおそれのある言動であって業務上適正な範囲を超えるもの

### 2 消費者対応業務に係るハラスメントに関し事業者の講ずべき措置

消費者対応業務に係るハラスメントにより労働者の職場環境が害されることのないよう、必要な措置を講ずることを事業者に義務付ける。

#### ※消費者対応業務

個人に対する物又は役務の提供その他これに準ずる事業活動に係る業務のうち、その相手方に接し、又は応対して行うもの（事業を行う者又はその従業者に専ら接し、又は応対して行うものを除く。）であって、厚生労働省令で定めるもの

#### ※消費者対応業務に係るハラスメント

労働者に対しその消費者対応業務の遂行に関連して行われる当該労働者に業務上受忍すべき範囲を超えて精神的又は身体的な苦痛を与えるおそれのある言動（当該労働者と業務上の関係を有する者により行われるものを除く。）

### 3 指針の策定

厚生労働大臣は、1の措置及び2の措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るため必要な指針を定めるものとする。

### 4 助言・指導・勧告及び公表

厚生労働大臣は、助言・指導・勧告をし、勧告に従わなかった場合はその旨を公表することができる。

## 5 調査研究、国の援助、検討等

パワーハラスメント及び消費者対応業務に係るハラスメントに関する調査研究等、事業者による措置の実施に係る国の援助、他の者の言動により労働者の職場環境が害されることを防止するための施策の在り方についての検討、労働安全衛生法の適用を受けない国家公務員、船員等に関し改正法を踏まえた措置の実施等について規定する。

## 6 施行期日

この法律は、公布の日から起算して1年を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。

# 労働安全衛生法の一部を改正する法律案（概要）

## 背景及び趣旨

近年、職場における「いじめ・嫌がらせ」に関する労働相談の件数が増加しており（平成28年度：70,917件（前年度比6.5%増）で5年連続トップ）、精神障害等での労災保険の支給決定件数を出来事別に見るとひどい嫌がらせ等がトップである（平成28年度：74件）ほか、パワーハラスメントが原因となって自殺に至る事案も生じているなど、職場のパワーハラスメントが大きな問題となっている。また、取引先など他の企業の従業員からのパワーハラスメントや、過剰クレームなどの消費者等からのハラスメントも問題となっており、流通部門において7割超の者が顧客によるハラスメントを経験したとのアンケート調査の結果もある。

→ これらのハラスメントについての対策の実施を事業者に義務付け

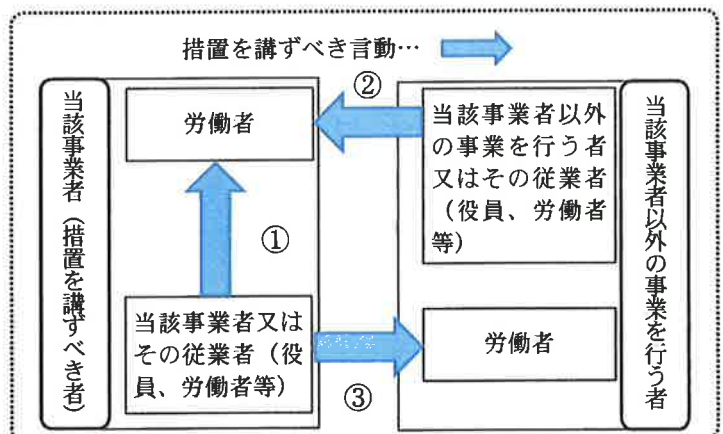
## 法律案の内容

### 第1 パワーハラスメントに関し事業者の講ずべき措置（第71条の5第1項）

パワーハラスメントが行われ、及びパワーハラスメントにより労働者の職場環境が害されることのないよう、必要な措置を講ずることを事業者に義務付け

＜パワーハラスメント＞

- ＝①その労働者に対し当該事業者若しくはその従業員が、
  - ②その労働者に対し当該事業者以外の事業を行う者若しくは当該者の従業員が、又は
  - ③その労働者以外の労働者に対し当該事業者若しくはその従業員が、（右図参照）
- 当該労働者との間における業務上の優位性を利用して行う当該労働者に精神的又は身体的な苦痛を与えるおそれのある言動であって業務上適正な範囲を超えるもの



### 第2 消費者対応業務に係るハラスメントに関し事業者の講ずべき措置（第71条の6第1項）

消費者対応業務に係るハラスメントにより労働者の職場環境が害されることのないよう、必要な措置を講ずることを事業者に義務付け

＜消費者対応業務＞

- ＝ 個人に対する物又は役務の提供その他これに準ずる事業活動に係る業務のうち、その相手方に接し、又は応対して行うもの（事業を行う者又はその従業員に専ら接し、又は応対して行うものを除く。）であって、厚生労働省令で定めるもの

＜消費者対応業務に係るハラスメント＞

- ＝ 労働者に対しその消費者対応業務の遂行に関連して行われる当該労働者に業務上受忍すべき範囲を超えて精神的又は身体的な苦痛を与えるおそれのある言動（当該労働者と業務上の関係を有する者により行われるものを除く。）

### 第3 指針の策定、助言・指導・勧告及び公表（第71条の5第2項～第6項、第71条の6第2項・第3項、第71条の7）

厚生労働大臣は、第1及び第2の措置に関する指針を策定。また、助言・指導・勧告をし、勧告に従わなかった場合はその旨を公表

### 第4 調査研究、国の援助、検討等（第71条の8、第71条の9、附則第2条等）

パワーハラスメント及び消費者対応業務に係るハラスメントに関する調査研究等、事業者による措置の実施に係る国の援助、他の者の言動により労働者の職場環境が害されることを防止するための施策の在り方についての検討等について規定

施行期日：公布の日から1年を超えない範囲内において政令で定める日

※「パワーハラスメント」・「ハラスメント」という用語は、法文上は使用していない。



## パワーハラスメントに当たり得る行為類型

○パワーハラスメントに当たり得る行為類型としては、以下のものが挙げられる(ただし、当たり得る行為の全てを網羅するものではない)。

①身体的な攻撃	暴行、傷害
②精神的な攻撃	脅迫、名誉毀損、侮辱、ひどい暴言
③人間関係からの切り離し	隔離、仲間外し、無視
④過大な要求	業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害
⑤過小な要求	業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと
⑥個の侵害	私的なことに過度に立ち入ること

※職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ報告書(平成24年1月30日)より作成

労働安全衛生法の一部を改正する法律案要綱

第一 業務上の優位性を利用して行われる労働者に苦痛を与えるおそれのある言動に関し事業者の講ずべき措置

一 事業者は、その労働者に対し当該事業者若しくはその従業員が、その労働者に対し当該事業者以外の事業を行う者若しくは当該者の従業員が、又はその労働者以外の労働者に対し当該事業者若しくはその従業員が、当該労働者との間における業務上の優位性を利用して行う当該労働者に精神的又は身体的な苦痛を与えるおそれのある言動であつて業務上適正な範囲を超えるものが行われ、及び当該言動により当該労働者の職場環境が害されることのないよう、その従業員に対する周知及び啓発、当該言動に係る実態の把握、その労働者からの相談に応じ適切に対応するために必要な体制の整備、当該言動を受けた労働者及び当該言動を行った者に係る迅速かつ適切な対応その他の必要な措置を講じなければならないこと。

二 厚生労働大臣は、一により事業者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（以下第一において「指針」という。）を定めるものとする。

三 厚生労働大臣は、指針を定めるに当たっては、一の言動を受けた労働者の利益の保護に特に配慮するものとする。

四 厚生労働大臣は、指針を定めようとするときは、あらかじめ、労働政策審議会の意見を聴くものとする。

五 厚生労働大臣は、指針を定めたときは、遅滞なく、これを公表するものとする。

六 三から五までは、指針の変更について準用すること。

（第七十一条の五関係）

第二 消費者対応業務の遂行に関連して行われる労働者に苦痛を与えるおそれのある言動に関し事業者の講ずべき措置

一 事業者は、その労働者を消費者対応業務（個人に対する物又は役務の提供その他これに準ずる事業活動に係る業務のうち、その相手方に接し、又は応対して行うもの（事業を行う者又はその従業員に専ら接し、又は応対して行うものを除く。）であつて、厚生労働省令で定めるものをいう。以下同じ。）に従事させる場合には、当該労働者に対しその消費者対応業務の遂行に関連して行われる当該労働者に業

務上受忍すべき範囲を超えて精神的又は身体的な苦痛を与えるおそれのある言動（当該労働者と業務上の関係を有する者により行われるものを除く。）により、当該労働者の職場環境が害されることのないよう、当該消費者対応業務の態様に応じ、当該労働者の職場において当該言動に適切に対処するために必要な体制の整備、当該労働者からの相談に応じ適切に対応するために必要な体制の整備その他の必要な措置を講じなければならないこと。

二 厚生労働大臣は、一により事業者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定めるものとする。

三 第一の四及び五は、二の指針の策定及び変更について準用すること。

四 その消費者対応業務の全部又は一部を委託する者は、当該委託を受けた事業者が当該委託に係る消費者対応業務について一により講ずべき措置を適切かつ有効に実施することができるよう、必要な配慮を行うものとする。

（第七十一条の六関係）

### 第三 助言、指導及び勧告並びに公表

三

四

一 厚生労働大臣は、第一の一及び第二の一の施行に関し必要があると認めるときは、事業者に対し、助言、指導又は勧告をすることができる。

二 厚生労働大臣は、第一の一又は第二の一に違反している事業者に対し、一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。

（第七十一条の七関係）

### 第四 調査研究等

政府は、第一の一及び第二の一の言動に関し、その実態の調査、当該言動により労働者の職場環境が害されることの効果的な防止に関する研究その他の調査研究並びに情報の収集、整理及び分析を行うものとする。

（第七十一条の八関係）

### 第五 国の援助

国は、第一の一及び第二の一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、相談、情報の提供その他の必要な援助に努めるものとする。

（第七十一条の九関係）

### 第六 施行期日等

一 施行期日

この法律は、公布の日から起算して一年を超えない範囲内において政令で定める日から施行すること。

(附則第一条関係)

二 検討

政府は、この法律の施行後三年を目途として、この法律による改正後の労働安全衛生法の施行の状況等を勘案し、第一の一の言動がその労働者に対し他の事業者又はその従業者によって行われた場合に事業者が当該他の事業者<sup>に</sup>第一の一の措置を求めることにより不当な不利益を受けることの防止に関する施策その他の事業者が当該他の事業者<sup>に</sup>第一の一の措置を求めやすくするための施策及び第二の一の言動が行われることを防止するための施策を含め、他の者の言動により労働者の職場環境が害されることを防止するための施策の在り方について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

(附則第二条関係)

三 労働安全衛生法の適用を受けない国家公務員、船員等に関する措置

労働安全衛生法の適用を受けない国家公務員、船員等については、この法律による改正後の同法第七

五

章の三の規定を踏まえ、必要な措置が講ぜられるものとする。

(附則第三条関係)

六

四 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律の一部改正等

労働者<sup>が</sup>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第一の一及び第二の一を適用すること等所要の規定の整備を行うこと。

(附則第四条等関係)

労働安全衛生法の一部を改正する法律（案）

労働安全衛生法（昭和四十七年法律第五十七号）の一部を次のように改正する。

目次中「第七章の二 快適な職場環境の形成のための措置（第七十一条の二―第七十一条の四）」を

「第  
第

七章の二 快適な職場環境の形成のための措置（第七十一条の二―第七十一条の四）

に

七章の三 労働者に苦痛を与えるおそれのある言動に関する措置（第七十一条の五―第七十一条の九）」

改める。

第七章の二の次に次の一章を加える。

第七章の三 労働者に苦痛を与えるおそれのある言動に関する措置

（業務上の優位性を利用して行われる労働者に苦痛を与えるおそれのある言動に関し事業者の講ずべき措

置）

第七十一条の五 事業者は、その労働者に対し当該事業者若しくはその従業員が、その労働者に対し当該事業者以外の事業を行う者若しくは当該者の従業員が、又はその労働者以外の労働者に対し当該事業者若し

くはその従業員が、当該労働者との間における業務上の優位性を利用して行う当該労働者に精神的又は身体的な苦痛を与えるおそれのある言動であつて業務上適正な範囲を超えるものが行われ、及び当該言動により当該労働者の職場環境が害されることのないよう、その従業員に対する周知及び啓発、当該言動に係る実態の把握、その労働者からの相談に応じ適切に対応するために必要な体制の整備、当該言動を受けた労働者及び当該言動を行った者に係る迅速かつ適切な対応その他の必要な措置を講じなければならない。

2 厚生労働大臣は、前項の規定により事業者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（以下この条において「指針」という。）を定めるものとする。

3 厚生労働大臣は、指針を定めるに当たつては、第一項の言動を受けた労働者の利益の保護に特に配慮するものとする。

4 厚生労働大臣は、指針を定めようとするときは、あらかじめ、労働政策審議会の意見を聴くものとする。

5 厚生労働大臣は、指針を定めたときは、遅滞なく、これを公表するものとする。

6 前三項の規定は、指針の変更について準用する。

（消費者対応業務の遂行に関連して行われる労働者に苦痛を与えるおそれのある言動に関し事業者の講ず

べき措置)

第七十一条の六 事業者は、その労働者を消費者対応業務（個人に対する物又は役務の提供その他これに準ずる事業活動に係る業務のうち、その相手方に接し、又は対応して行うもの（事業を行う者又はその従業者に専ら接し、又は対応して行うものを除く。）であつて、厚生労働省令で定めるものをいう。以下この条において同じ。）に従事させる場合には、当該労働者に対しその消費者対応業務の遂行に関連して行われる当該労働者に業務上受忍すべき範囲を超えて精神的又は身体的な苦痛を与えるおそれのある言動（当該労働者と業務上の関係を有する者により行われるものを除く。）により、当該労働者の職場環境が害されることのないよう、当該消費者対応業務の態様に応じ、当該労働者の職場において当該言動に適切に対処するために必要な体制の整備、当該労働者からの相談に応じ適切に対応するために必要な体制の整備その他の必要な措置を講じなければならない。

2 厚生労働大臣は、前項の規定により事業者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定めるものとする。

3 前条第四項及び第五項の規定は、前項の指針の策定及び変更について準用する。

三

4 その消費者対応業務の全部又は一部を委託する者は、当該委託を受けた事業者が当該委託に係る消費者対応業務について第一項の規定により講ずべき措置を適切かつ有効に実施することができるよう、必要な配慮を行うものとする。

四

(助言、指導及び勧告並びに公表)

第七十一条の七 厚生労働大臣は、第七十一条の五第一項及び前条第一項の規定の施行に関し必要があると認めるときは、事業者に対し、助言、指導又は勧告をすることができる。

2 厚生労働大臣は、第七十一条の五第一項又は前条第一項の規定に違反している事業者に対し、前項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つたときは、その旨を公表することができる。

(調査研究等)

第七十一条の八 政府は、第七十一条の五第一項及び第七十一条の六第一項の言動に関し、その実態の調査、当該言動により労働者の職場環境が害されることの効果的な防止に関する研究その他の調査研究並びに情報の収集、整理及び分析を行うものとする。

(国の援助)

第七十一条の九 国は、第七十一条の五第一項及び第七十一条の六第一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、相談、情報の提供その他の必要な援助に努めるものとする。

第一百六条第一項中「及び第七十一条の四」を、「第七十一条の四及び第七十一条の九」に改める。

附則

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から起算して一年を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。ただし、附則第五条の規定は、公布の日から施行する。

(検討)

第二条 政府は、この法律の施行後三年を目途として、この法律による改正後の労働安全衛生法の施行の状況を勘案し、同法第七十一条の五第一項の言動がその労働者に対し他の事業者又はその従業員によつて行われた場合に事業者が当該他の事業者と同項の措置を求めることにより不当な不利益を受けることの防止に関する施策その他の事業者が当該他の事業者と同項の措置を求めやすくするための施策及び同法第七

五

十一条の六第一項の言動が行われることを防止するための施策を含め、他の者の言動により労働者の職場環境が害されることを防止するための施策の任り方について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

六

(労働安全衛生法の適用を受けない国家公務員、船員等に関する措置)

第三条 労働安全衛生法の適用を受けない国家公務員、船員等については、この法律による改正後の同法第七章の三の規定を踏まえ、必要な措置が講ぜられるものとする。

(労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律の一部改正)

第四条 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）の一部を次のように改正する。

第四十五条第一項中「及び第七十条」を、「第七十条、第七十一条の五第一項及び第七十一条の六第一項」に改め、同条第十五項中「第七十一条の四」の下に、「第七十一条の七、第七十一条の九」を、「規定に基づく命令の規定」との下に、「同法第七十一条の七中「前条第一項の規定」とあるのは「前条第一項の規定（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、同条第二項中「前項

の規定」とあるのは「前項の規定（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、同法第七十一条の九中「第七十一条の六第一項の規定」とあるのは「第七十一条の六第一項の規定（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。）」を加える。

（政令への委任）

第五条 この法律の施行に関し必要な経過措置は、政令で定める。



## 理由

業務上の優位性を利用し、又は消費者対応業務の遂行に関連して行われる労働者に精神的又は身体的な苦痛を与えるおそれのある言動により当該労働者の職場環境が害されることを防止するため、当該言動に関し事業者の諱すべき措置等について定める必要がある。これが、この法律案を提出する理由である。

◎労働安全衛生法の一部を改正する法律案新旧対照表  
 ○労働安全衛生法（昭和四十七年法律第五十七号）（抄）

（傍線部分は改正部分）

改 正 案	現 行
<p>目次                      第一章～第七章 （略）                      第七章の二 快適な職場環境の形成のための措置(第七十一条の二                      ―第七十一条の四)                      第七章の三 労働者に苦痛を与えるおそれのある言動に関する措                      置(第七十一条の五―第七十一条の九)                      第八章～第十二章 （略）                      附則</p>	<p>目次                      第一章～第七章 （略）                      第七章の二 快適な職場環境の形成のための措置(第七十一条の二                      ―第七十一条の四)                      第八章～第十二章 （略）                      附則</p>
<p>第七章の三 労働者に苦痛を与えるおそれのある言動に関する措置</p>	<p>〔新設〕</p>
<p>〔業務上の優位性を利用して行われる労働者に苦痛を与えるおそれのある言動に関し事業者の講すべき措置〕</p>	<p>〔新設〕</p>
<p>第七十一条の五 事業者は、その労働者に対し当該事業者若しくはその従業者が、その労働者に対し当該事業者以外の事業を行う者若しくは当該者の従業者が、又はその労働者以外の労働者に対し当該事業者若しくはその従業者が、当該労働者との間における業務上の優</p>	<p>〔新設〕</p>

<p>位性を利用して行う当該労働者に精神的又は身体的な苦痛を与えるおそれのある言動であつて業務上適正な範囲を超えるものが行われ、及び当該言動により当該労働者の職場環境が害されることのないよう、その従業者に対する周知及び啓発、当該言動に係る実態の把握、その労働者からの相談に応じ適切に対応するために必要な体制の整備当該言動を受けた労働者及び当該言動を行った者に係る迅速かつ適切な対応その他の必要な措置を講じなければならない。</p>	<p>〔新設〕</p>
<p>2  厚生労働大臣は、前項の規定により事業者が講すべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るため必要な指針（以下この条において「指針」という。）を定めるものとする。</p>	<p>〔新設〕</p>
<p>3  厚生労働大臣は、指針を定めるに当たつては、第一項の言動を受けた労働者の利益の保護に特に配慮するものとする。</p>	<p>〔新設〕</p>
<p>4  厚生労働大臣は、指針を定めようとするときは、あらかじめ、労働政策審議会の意見を聴くものとする。</p>	<p>〔新設〕</p>
<p>5  厚生労働大臣は、指針を定めたときは、遅滞なく、これを公表するものとする。</p>	<p>〔新設〕</p>
<p>6  前三項の規定は、指針の変更について準用する。</p>	<p>〔新設〕</p>
<p>〔消費者対応業務の遂行に関連して行われる労働者に苦痛を与えるおそれのある言動に関し事業者の講すべき措置〕</p>	<p>〔新設〕</p>
<p>第七十一条の六 事業者は、その労働者を消費者対応業務（個人に対する物又は役務の提供その他これに準ずる事業活動に係る業務の</p>	<p>〔新設〕</p>

うち、その相手方に接し、又は応対して行うもの（事業を行う者又はその従業者に専ら接し、又は応対して行うものを除く。）であつて、厚生労働省令で定めるものをいう。以下この条において同じ。）に従事させる場合には、当該労働者に対しその消費者対応業務の遂行に関連して行われる当該労働者に業務上受忍すべき範囲を超えて精神的又は身体的な苦痛を与えるおそれのある言動（当該労働者と業務上の関係を有する者により行われるものを除く。）により、当該労働者の職場環境が害されることのないよう、当該消費者対応業務の態様に応じ、当該労働者の職場において当該言動に適切に対応するために必要な体制の整備、当該労働者からの相談に応じ適切に対応するために必要な体制の整備その他の必要な措置を講じなければならぬ。

2 厚生労働大臣は、前項の規定により事業者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定めるものとする。

3 前条第四項及び第五項の規定は、前項の指針の策定及び変更について準用する。

4 その消費者対応業務の全部又は一部を委託する者は、当該委託を受けた事業者が当該委託に係る消費者対応業務について第一項の規定により講ずべき措置を適切かつ有効に実施することができるよう、必要な配慮を行うものとする。

〔助言、指導及び勧告並びに公表〕

第七十一条の七 厚生労働大臣は、第七十一条の五第一項及び前条第

一項の規定の施行に関し必要があるときは、事業者に対し、助言、指導又は勧告をすることができる。

2 厚生労働大臣は、第七十一条の五第一項又は前条第一項の規定に違反している事業者に対し、前項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つたときは、その旨を公表することができる。

〔調査研究等〕

第七十一条の八 政府は、第七十一条の五第一項及び第七十一条の六第一項の言動に関し、その実態の調査、当該言動により労働者の職場環境が害されることの効果的な防止に関する研究その他の調査研究並びに情報の収集、整理及び分析を行うものとする。

〔国の援助〕

第七十一条の九 国は、第七十一条の五第一項及び第七十一条の六第一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、相談、情報の提供その他の必要な援助に努めるものとする。

〔国の援助〕

第一百六条 国は、第十九条の三、第二十八条の二第三項、第五十七条の三第四項、第五十八条、第六十三条、第六十六条の十第九項、第

〔新設〕

〔新設〕

〔新設〕

〔国の援助〕

第一百六条 国は、第十九条の三、第二十八条の二第三項、第五十七条の三第四項、第五十八条、第六十三条、第六十六条の十第九項、第

<p>七十一条、第七十一条の四及び第七十一条の九に定めるもののほか、労働災害の防止に資するため、事業者が行う安全衛生施設の整備、特別安全衛生改善計画又は安全衛生改善計画の実施その他の活動について、金融上の措置、技術上の助言その他必要な援助を行うように努めるものとする。</p> <p>2 〔略〕</p>	<p>七十一条及び第七十一条の四に定めるもののほか、労働災害の防止に資するため、事業者が行う安全衛生施設の整備、特別安全衛生改善計画又は安全衛生改善計画の実施その他の活動について、金融上の措置、技術上の助言その他必要な援助を行うように努めるものとする。</p> <p>2 〔略〕</p>
---	---

○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）（抄）（附則第四条関係）  
（傍線部分は改正部分）

改正案	現行
<p>（労働安全衛生法の適用に関する特例等）</p> <p>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、第七十条、第七十一条の五第一項及び第七十一条の六第一項の規定（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。）</p>	<p>（労働安全衛生法の適用に関する特例等）</p> <p>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。）</p>

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。

2514 [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

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。

2514 [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、第七十一条の七、第七十一条の九、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、第一百三十一条第一項及び第二項並びに第一百三十二条第三項中「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、同法第七十一条の七中「前条第一項の規定」とあるのは「前条第一項の規定（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、同条第二項

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、第一百三十一条第一項及び第二項並びに第一百三十二条第三項中「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九十二条中「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

中「前項の規定」とあるのは、「前項の規定（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、同法第七十一条の九中「第七十一条の六第一項の規定」とあるのは、「第七十一条の六第一項の規定（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、同法第九十条、第九十一条第一項及び第百条中「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百十九条及び第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（労働者派遣法第四十五条の規定を含む。）」と、同法第一百三十一条第一項中「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、同法第一百五十一条第一項中「（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〕

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百十九条及び第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（労働者派遣法第四十五条の規定を含む。）」と、同法第一百三十一条第一項中「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、同法第一百五十一条第一項中「（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〕