

第百九十六回国会
衆議院
厚生労働委員会
議 録
第十四号

平成三十年四月二十七日(金曜日)

午前九時開議

出席委員

委員長 高島 修一君

理事 後藤 茂之君 理事 田村 憲久君

理事 橋本 岳君 理事 堀内 詔子君

理事 渡辺 孝一君 理事 榊屋 敬悟君

赤澤 亮正君 秋葉 賢也君

穴見 陽一君 安藤 高夫君

井野 俊郎君 石崎 徹君

大岡 敏次君 加藤 鮎子君

神田 憲次君 木村 哲也君

木村 弥生君 国光あやの君

小林 鷹之君 佐藤 明男君

繁本 護君 白須賀貴樹君

田畑 裕明君 高木 啓君

高橋ひなこ君 谷川 とむ君

長尾 敬君 鳩山 二郎君

福山 守君 船橋 利実君

三ッ林裕巳君 宮内 秀樹君

八木 哲也君 山田 美樹君

伊佐 進一君 中野 洋昌君

浦野 靖人君

厚生労働大臣

厚生労働副大臣

厚生労働副大臣

厚生労働大臣政務官

厚生労働大臣政務官

政府参考人

(厚生労働省大臣官房生活衛生・食品安全審議官)

政府参考人

(厚生労働省大臣官房年金管理審議官)

政府参考人

(厚生労働省医政局長)

武田 俊彦君

高橋 俊之君

宇都宮 啓君

大沼みづほ君

田畑 裕明君

牧原 秀樹君

加藤 勝信君

高木美智代君

高木 啓君

山田 美樹君

宮内 秀樹君

船橋 利実君

鳩山 二郎君

谷川 とむ君

高木 啓君

白須賀貴樹君

佐藤 明男君

国光あやの君

木村 哲也君

加藤 鮎子君

石崎 徹君

安藤 高夫君

秋葉 賢也君

榊屋 敬悟君

堀内 詔子君

田村 憲久君

後藤 茂之君

橋本 岳君

渡辺 孝一君

赤澤 亮正君

穴見 陽一君

井野 俊郎君

大岡 敏次君

神田 憲次君

木村 弥生君

小林 鷹之君

繁本 護君

田畑 裕明君

高橋ひなこ君

長尾 敬君

福山 守君

第一類第七号

厚生労働委員会議録第十四号、平成三十年四月二十七日

政府参考人

(厚生労働省健康局長)

政府参考人

(厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部長)

政府参考人

(厚生労働省老健局長)

政府参考人

(厚生労働省保険局長)

参考人

(日本年金機構理事長)

厚生労働委員会専門員

委員の異動

四月二十六日

辞任

足立 康史君

同日

辞任

浦野 靖人君

同日

同月二十七日

辞任

小泉進次郎君

後藤田正純君

塩崎 恭久君

船橋 利実君

足立 康史君

同日

辞任

神田 憲次君

谷川 とむ君

鳩山 二郎君

福山 守君

浦野 靖人君

同日

辞任

加藤 鮎子君

福田 祐典君

官寄 雅則君

濱谷 浩樹君

鈴木 俊彦君

水島藤一郎君

中村 実君

同日

辞任

高木 啓君

八木 哲也君

同日

辞任

石崎 徹君

宮内 秀樹君

同日

補欠選任

後藤田正純君

塩崎 恭久君

船橋 利実君

足立 康史君

同日

補欠選任

神田 憲次君

谷川 とむ君

鳩山 二郎君

福山 守君

浦野 靖人君

同日

補欠選任

高木 啓君

小泉進次郎君

加藤 鮎子君

八木 哲也君

足立 康史君

補欠選任

宮内 秀樹君

高木 啓君

八木 哲也君

同日

辞任

石崎 徹君

宮内 秀樹君

同日

補欠選任

後藤田正純君

塩崎 恭久君

同日

補欠選任

神田 憲次君

谷川 とむ君

鳩山 二郎君

福山 守君

浦野 靖人君

同日

補欠選任

高木 啓君

小泉進次郎君

加藤 鮎子君

八木 哲也君

足立 康史君

補欠選任

宮内 秀樹君

同日

補欠選任

高木 啓君

小泉進次郎君

加藤 鮎子君

八木 哲也君

足立 康史君

補欠選任

宮内 秀樹君

ばらくお待ちください。

速記をとめてください。

〔速記中止〕

○高島委員長 速記を起こしてください。

理事をして再度御出席を要請せましたが、立

憲民主党・市民クラブ、希望の党・無所属クラ

プ、無所属の会及び日本共産党所属委員の御出席

が得られません。やむを得ず議事を進めます。

厚生労働関係の基本施策に関する件について調

査を進めます。

この際、お諮りいたします。

本件調査のため、本日、参考人として日本年金

機構理事長水島藤一郎君の出席を求め、意見を聴

取し、また、政府参考人として厚生労働省大臣官

房生活衛生・食品安全審議官宇都宮啓君、大臣官

房年金管理審議官高橋俊之君、医政局長武田俊彦

君、健康局長福田祐典君、社会・援護局障害保健

福祉部長宮寄雅則君、老健局長濱谷浩樹君、保険

局長鈴木俊彦君の出席を求め、説明を聴取いたし

たいと存じますが、御異議ありませんか。

〔異議なし〕と呼ぶ者あり

○高島委員長 御異議なしと認めます。よって、

そのように決しました。

○高島委員長 質疑の申出がありますので、順次

これを許します。船橋利実君。

○船橋委員 おはようございます。自由民主党の

船橋利実でございます。

二期目復帰をさせていただきまして、初めて厚

生労働委員会へ質問させていただく機会を頂戴い

たしました。委員長を始め理事の皆様、また委員

の皆様から心から感謝を申し上げる次第でございま

すし、加藤厚生労働大臣を始め、政務二役、そし

て厚生労働省の皆様、水島日本年金機構理事長、

よろしくお願いを申し上げる次第であります。

それでは、初めに、薬剤耐性菌に関して伺いをしたいと思います。

先日、国産や輸入鶏肉の半数から抗生物質が効かない薬剤耐性菌が検出されたとする調査結果が、厚生労働省の研究班から出されております。専門家からは、不要な抗菌薬の使用は極力控えるべきという声も上がっております。

抗菌薬が効かない薬剤耐性菌に関しては、国の行動計画に、医療機関や家畜、ペット環境中の耐性菌の監視や抗菌薬の適正使用を促し、人については二〇二〇年までに抗菌薬使用量を二〇一三年当時の三分の二に減らすというふうにありますけれども、この着実な達成に向けた取組について伺いをいたします。

○福田政府参考人 お答えいたします。

人の抗菌薬の成分は、動物用医薬品や飼料添加物、農薬などにも使用されており、薬剤耐性菌の発生にも影響を与えることから、我が国におきましては、関係省庁が連携し、平成二十八年四月に、薬剤耐性対策アクションプランを策定をしたところであります。このアクションプランにおきましては、人について、二〇二〇年までに人の抗菌薬の使用量を三分の二にする目標を掲げ、定期的な調査を行うこととするなど、具体的な取組を進めているところでございます。

具体的には、人に対する抗菌薬の適正使用につきましては、昨年六月に、抗微生物薬適正使用の手引きを作成し、特に患者数や不必要な処方割合が多いとされます急性気道感染症と急性下痢症につきまして、医療従事者を中心に啓発を進めているところでございます。

また、平成三十年度診療報酬改定におきまして、急性気道感染症又は急性下痢症により受診をいたしました基礎疾患のない小児の外來患者につきましては、診察の結果、医師が抗菌薬の投与の必要性が認められないと適切に判断し、患者や家族に対して療養上必要な指導等を文書にて説明した上で、抗菌薬を処方しなかった場合に算定できる加算を新設をしたところでございます。

さらに、患者の意識を変えることも重要であることから、国民に向けた普及啓発等を進めてまいります。

引き続き、関係省庁と連携し、薬剤耐性対策の課題に対しまして総合的に対策を進めてまいりたいと思っております。

○船橋委員 ありがとうございます。

次に、二〇一五年から二〇一七年の鶏肉からのESBL、AmpC産生菌の検出率が、国産鶏肉五九・一％に対して輸入鶏肉三四・二％とほぼ倍となり、国産の検出率の割合が高いという研究結果が出されておりますけれども、厚労省としてはどのようにこの状況を認識されているのか、伺いをいたします。

○宇都宮政府参考人 お答えいたします。

御指摘の研究結果につきましては、平成二十七年から平成二十九年にかけて、国産及び輸入鶏肉について調査したところ、人の医療分野で問題とされている多剤耐性菌であるESBL産生菌やAmpC産生菌を、国産鶏肉三百二十検体の五九％である百八十九検体、それから、輸入鶏肉二百二十五検体の三四％である七十七検体から検出したというものでございます。

この国産鶏肉と輸入鶏肉の薬剤耐性菌の検出率の違いにつきましては、調査年次や生産国による検出率のばらつきが大きいことから、引き続き、厚生労働科学研究所による調査研究を継続し、実態の解明を進めていくことが必要と考えているところでございますが、鶏肉からの薬剤耐性菌の検出率を下げていくための対策が必要と認識しているところでございます。

○船橋委員 薬剤耐性菌を有する鶏肉を健康な方が食しても影響は出ないとされておりますけれども、免疫力が低下をした病気の方や高齢者の方々、子供の体内に入り感染をいたしますと、抗菌薬による治療が難しくなるおそれがあるというふうに言われております。

国内の病院を訪れた患者の体内から、肺炎などの感染症治療に広く使われる薬がほとんど効かない

耐性菌が検出をされるケースがふえていると言われているとして、院内感染の原因になるということが懸念をされております。

こうした院内感染などを未然に防ぐための方策とあわせて、食の安心、安全を高めていく観点から、国産鶏肉の薬剤耐性菌の検出率を減らすために、生産者、流通加工業者など関係者への周知啓発などが効果的に行われるべきでありますし、そのためには、農林水産省や内閣府など、他省庁との連携というものが必要になってまいりますけれども、加藤大臣の所見をお伺いをいたします。

○加藤国務大臣 委員が御指摘になっております薬剤耐性菌の問題、これは国際的にも大変重要な問題だということが共有をされているものであります。

我が国においては、国際的に脅威となる感染症対策関係閣僚会議、これを設置をしておりますし、そのもとで、平成二十八年四月には薬剤耐性対策アクションプランを策定をし、関係省庁の連携を図っておるところであります。

このアクションプランに基づきまして、厚生労働省、農林水産省、環境省が協力して動向の把握を行うとともに、人については二〇二〇年までに人の抗菌薬の使用量を三分の二にするなど、人、動物の分野でそれぞれ数値目標を設定をし、抗菌薬の適正使用、そして国民に向けた普及啓発などを進めてまいります。

また、医療機関における院内感染対策としては、医療機関の安全管理のための体制の確保を図っていくという観点から、院内感染対策のための方針の策定、研修の実施等、院内感染対策のための方策の実施を全ての医療機関に対して義務づけをしております。

また、VRS Aなどの薬剤耐性菌については、保菌者も含め、一例目の発見をもって、疫学的調査や嚴重な感染症対策等、アウトブレイクに準じた適切な対応を速やかに行うよう通知にて求めています。

さらに、食品については、厚生労働省において、鶏肉の薬剤耐性についての調査研究を進めるとともに、それによって実態の解明を行うこととしております。

また、その結果について、人への健康影響に関するリスク評価を行う食品安全委員会に対し、また、そこにおける評価結果に基づき、畜産現場での抗菌薬の使用承認、取消し等の規制を行う農林水産省に対して情報の共有を行うとともに、鶏肉の加工過程におけるHACCPに沿った衛生管理による汚染防止対策の推進などを通じて政府のアクションプランを推進することとしておりますし、引き続き、関係省庁とも連携をしっかりとって、実効性のある薬剤耐性対策を推進していきたいと考えております。

○船橋委員 ありがとうございます。

次に、薬物依存症患者に関して伺いをいたします。

薬物事犯の検挙者数は依然として年間一万人を超えております。その中でも、覚醒剤事犯における再犯率というものは六割を超えておりまして、検挙者を減少させる取組も大切でありますけれども、一方で、再乱用の防止を徹底する観点から、薬物依存となった方々への対応策も急務であると考えております。

薬物依存症患者への対策ということについてはありますけれども、薬物依存症患者に対応できる専門医療機関は、国立病院機構久里浜医療センターが取りまとめられた研究調査事業によりまして、北海道では九医療機関、他県では、県内に一カ所もない県や、一カ所しかない県も複数県あります。

薬物犯罪者の再発防止、一般的な薬物依存症患者への対応を考えますと、全国的に専門医療機関をもっとふやしていく必要性があると考えておりますけれども、今後どのように取り組んでいかれるのか、お聞かせをいただきたいと思っております。

○宮崎政府参考人 お答え申し上げます。

厚生労働省では、薬物依存症の方が地域で適切

な治療や支援等を受けられるように、平成二十九年度から、地域の薬物依存症の治療の中核的な役割を担う専門医療機関の選定を開始いたしました。現在、全六十七都道府県等に対して必要な働きかけを行っているところでございますが、現時点では十の自治体で専門医療機関を選定しておりますが、今後更に選定を進めていくこととしております。

この専門医療機関の選定には、依存症に係る研修を修了した医師が配置されていること等を要件としておりまして、このため、やはり二十九年度から、依存症対策全国拠点機関であります国立久里浜医療センターでの研修や、都道府県、指定都市における研修も実施しているところでございます。

また、距離的、時間的な制約で養成研修の受講が困難な医師等のために、今後ではございますけれども、国立久里浜医療センターの情報ポータルサイトを活用したEラーニングの導入とか、さらに、養成研修の地方での実施についても検討を進めていくこととしております。

厚生労働省としては、このように、依存症医療研修を柔軟に受けられる環境の整備を通じて、専門医療機関の選定が円滑に進むように取り組んでまいりたいと考えております。

○船橋委員 今ほど、専門医療機関をふやしていくという方向性についてのお取組についてお答えいただいたわけでございますけれども、北海道を例に挙げてまいりますと、専門医療機関のほとんどが都市部に所在をいたしております。地域によっては専門医療機関の空白地帯がありまして、地域偏在が著しい状況が見られます。

このような状況についても、どのように解消していくかと考えていらっしゃるのか、お聞かせをいただきたいと思います。

○宮崎政府参考人 お答え申し上げます。

薬物依存症の専門医療機関につきましては、全国的に少ないことに加えまして、専門医療機関がある場合でも、委員も御指摘ありましたが、都道府県内の都市部に所在しており、こうした地域偏在についても課題であるというふうに考えております。

そこで、現在、先ほども御答弁申し上げましたが、都道府県等において地域の医療機関を対象とした依存症の医療研修を実施しているところでございますが、さらに今後は、地域で薬物依存症の治療の拠点となる医療機関においても、その医療機関から、地域の医療機関を対象とした依存症に関する研修とか依存症の取組の情報発信を行うことを予定しているところでございます。

このような取組を通じて、都道府県内において、都市部、地方部を問わず薬物依存症の治療を受けられる医療機関の整備を進めていきたいというふうに考えているところでございます。

○船橋委員 こういう医療機関を広げていくということ、それから、そこに従事していただく医師を養成確保していくということ、これはもう非常に大切なことでありますので、今ほど御答弁いただいたことを着実に進めたいいただきたいというふうに思うところであります。

そうした中で、薬物依存患者への対応ということでは、薬物犯罪者の再発防止に現場で取り組んでいらっしゃる保護司の方々、あるいはその御家族、こうした皆様と連携をする、あるいはこういう皆さん方を支えていく、そうした体制ということも必要になってまいりますけれども、取組状況についてお伺いをいたします。

○宮崎政府参考人 お答え申し上げます。薬物依存症者の再発防止に向けましては、委員からも御指摘ありましたが、保護司さんなど地域の関係者が連携して支援を行うことが重要であると考えております。

このため、都道府県等におきまして、行政、医療、福祉、司法などの関係機関による連携会議を開催いたしますとともに、保護司や福祉事務所職員など地域で薬物依存症者の生活や薬物の再発防止を支援している方に対しまして、薬物依存症の特徴などを理解するための研修を実施しているところでございます。

ところでございます。

また、御家族への支援につきましては、都道府県等の精神保健福祉センター等におきまして、家族を対象とした認知行動療法を用いた心理教育プログラムの実施とか、家族会の開催とか、個別の相談支援にも取り組んでいるところでございます。

さらに、薬物依存症者や家族への相談活動、情報交換の場の提供や普及啓発活動など、地域で支援活動に取り組んでおります自助グループ等の民間団体に対する助成なども行っているところでございます。

厚生労働省としては、こうした取組を通じて、保護司など地域の関係者が連携して薬物依存症者や家族を支える体制の整備に努めてまいりたいと考えているところでございます。

○船橋委員 刑法の見直しによってということだと思っておりますけれども、薬物事犯等の方々がいわゆる仮出所出てくる期間が短くなってきたり、刑を終える前に仮出所出てくる方々の割合がこれからふえてくるというふうに言われておりまして、そういう中で、特にこの薬物事犯の方々への対応ということで現場の保護司の方々が非常に困りになっているというケースというものが見られるということもございまして、今回質問をさせていただいた次第でありますので、ぜひ、今ほど御答弁いただきましたけれども、法務省、それから厚労省、あるいは地方自治体含めて、お取組をしつかりと進めていただきますように要望させていただきたいというふうに思うところであります。

次に、認知症患者対策についてお伺いいたします。少子高齢化時代を迎えまして、認知症患者は今後もふえていくことは言うまでもありませんけれども、年を重ねられても、生まれ育ち、住みなれた地域の中で安心して暮らしていくことを誰もが望んでいることは申し上げるまでもないことでございます。

そのためには、医療と介護が連携をし、必要なときに医療が提供されるなどの環境整備というものが必要でありまして、地域の認知症患者に対応している認知症患者サポーター医の役割は大きいというふうに考えておりますが、現状では、認知症患者サポーター医として地域医療を守っている医師は、北海道の例でございまして、平成二十八年度末時点で三百四十五人というふうになっておりますが、全国的にはどの程度いるのか、まずお聞かせをいただきたいと思います。

○濱谷政府参考人 お答えいたします。認知症サポーター医でございますけれども、先生御指摘のとおり、かかりつけ医の認知症診断等に関する相談支援、あるいは専門医療機関と介護の関係機関との連携の推進のための役割を担っておりまして、認知症の国家戦略である新オレンジプランに基づきまして養成を進めております。

平成二十八年度末現在でございますけれども、認知症サポーター医研修の受講者数は約六千七百人でございます。

○船橋委員 ありがとうございます。認知症サポーター医には、かかりつけ医への相談、正しい知識の普及啓発等の役割に加えて、認知症初期集中支援チームにおいてはチーム員としてチーム内の専門職に指導助言を行う役割が位置づけられております。

比較的医師が多い都市部においては対応可能となりますけれども、医師不足地域では、一人の医師が両方の役割を担い、一人の医師が複数の市町村のサポーター医を引き受けるなど、医師に相当の負担をかけることとなりかねないというふうに考えるものであります。

こうした現在の地方の医師不足状態において、市町村単独では認知症サポーター医が確保できず、認知症初期集中支援チームを設置できないことが見込まれることもございますので、複数の市町村による設置などの支援が必要と考えますが、所見を伺います。

○濱谷政府参考人 お答えいたします。

平成三十年四月二十七日

認知症初期支援チームでございすけれども、複数の専門職が認知症が疑われる方あるいは認知症の方を包括的、集中的に支援することを目的といたしまして、新オレンジプランにおきまして、平成三十年四月から全市町村に設置することを目標として進めてきたところでございす。

厚労省におきましては、チームの設置促進のため、平成二十七年から認知症サポーター医の要件を緩和したほか、先生御指摘のとおり、市町村が共同でチームを設置している好事例を紹介いたしますとともに、未設置の市町村を対象に都道府県が開催する会議あるいは研修の費用の助成を行っております。さらに、平成二十九年からは、医師以外のチーム員の資格要件を緩和するなどの取組を行っております。

これらの取組を通じまして、現在、ほぼ全市町村におきまして取組が進められているものと承知しております。今後とも、認知症の方の早期診断、早期対応に向けた取組を推進してまいりたいというふうに考えております。

○船橋委員 認知症サポーター医となるためには二日間の研修を受講しなければなりません。これまでの開催地は、東京、福岡、札幌、京都、名古屋と都市部に限られております。

都市部の医師であれば受講が可能な環境にありますけれども、地方で頑張っておられる医師の方々には、受講のために長時間の移動となり、受講日数なども含めると、勤務地を離れ受講することができないことから、地域の市町村では認知症サポーター医の確保が容易ではない状況が見られております。

実際、私の北海道、例えば根室市のお医者さんが札幌で受講しようと思うと、前の日から行かなきゃいけないんですね。ですから、二日間の講習のために三日あるいは四日必要となる、これが実情であります。

認知症サポーター医につきましては、国は、二〇一六年の〇・六万人から二〇二〇年には一万人、かかりつけ医については二〇一六年の五・三万人

から二〇二〇年には七・五万人とする目標を掲げているわけでありまして、地元にながらにして受講可能となるEラーニングの活用やウェブによる研修などの開催方法について早急に検討を進めていくべきと考えますが、見解を伺います。

○濱谷政府参考人 お答えいたします。認知症サポーター医の研修でございすけれども、全国の主要都市で合計年六回開催しているところでございす。

この研修でございすけれども、より実践的、効果的な内容としていくために、平成二十九年の研究事業におきまして、認知症サポーター医の研修受講及び活動実態に関しまして調査を行いました。この結果、御指摘のとおり、研修開催地が遠方であることなどが課題として挙げられております。

御提案のEラーニングの活用あるいはウェブによる研修でございすけれども、実はその研修の中には演習形式のカリキュラムなどもございまして、これをどのように行っていくかなどの課題はございすけれども、一つの解決策であるというふうに考えておりまして、先ほどの研究結果も踏まえまして、今年度、更に検討を進めてまいりたいというふうに考えております。

○船橋委員 集まって、そこで皆さん方がいろいろと意見の交換等を行うというやり方があることはわかるんですけども、そういうことも今はネット上で十分にできる時代でありますから、やはり私は、そういうところは今使える技術を積極的に使っていくということを求めさせていただきたいというふうに思います。

次に、ダニ媒介性脳炎、TBEVについてお伺いいたします。

されております。

北海道では広く流行集が存在し、西日本にも流行集の可能性が指摘されております。ダニ媒介性脳炎、TBEVは、社会的に認知度が低い状況でありますけれども、特異的な治療法は存在せず、対症療法のみで、致死率が高く、重度の後遺症をもたらすことから、早急な対策が望まれております。

そこでまず、ダニ媒介性ウイルスがロシアやヨーロッパで古くより知られておりますけれども、一般的な疫学情報や予防、診断、診療状況についてお聞かせいただきたいと思ひます。

○福田政府参考人 お答えいたします。世界では、ダニ媒介性脳炎の患者は毎年六千人以上発生し、多い年には一万人前後発生してある状況にございす。中央ヨーロッパや東ヨーロッパの多くの国々で流行してございす。日本では、これまで余り知られていないところでございす。

が、先ほど御指摘のように四例の患者の報告がございす。

この脳炎の診断につきましては、一般的に、患者の血液や髄液とウイルスを反応させることで抗体価を調べる中和試験により行われていたと承知をいたしてございす。治療法につきましては対症療法のみでございす。治療法につきましては、野外地で活動したダニにかまれるリスクの高い方などに対しましては、予防のためにワクチンの接種が行われているものと承知をしております。

○船橋委員 日本国内におけるTBEVの流行集の分布、人や動物の感染状況に関する疫学調査の実施状況、治療法の確立はもとより、医療関係者も含めたTBEVの啓発。これまで、今までも御答弁ありましたけれども、診断に関しましては国立感染症研究センターと北大のみでありまして、非常に診断までに時間がかかるという状況がございまして、そこで、最近、北海道庁と北大が連携して、簡便で汎用性の高い新規の診断法を確立されたところでありまして、こう

した早期診断体制の普及。あるいは、今までも予防としてのワクチンのお話ございましたけれども、海外では長年にわたり使われているワクチンというものがございすけれども、こうしたものについても国内での早期承認というものも取り組んでいくべきと考えますが、所見をお聞かせいただきたいと思ひます。

○福田政府参考人 お答えいたします。ダニ媒介性脳炎ウイルスのまず人の感染状況についてでございす。先ほどもお答えしたとおり、これまで北海道において四名の患者が報告されております。また、厚生労働科学研究におきまして、過去の原因不明の脳炎患者の検体につきまして、さかのぼり調査を行った結果、北海道の一名の検体におきましてダニ媒介性脳炎抗体が検出された例がございす。

次に、動物の感染状況についてでございす。これは平成二十八年の二十三年ぶりの二例目の患者の発生の際に、日本医療研究開発機構、AMEDでございす。こちらの研究班におきまして、動物のダニ媒介性脳炎ウイルスの分布状況の調査などを行ってございす。

これらの調査等によりまして、北海道ではダニ媒介性脳炎ウイルスを持つダニや野生動物が定着していることが明らかになってございす。他の地域では確認をされてございせん。

啓発についてでございす。本疾患を含みますダニ媒介感染症に関しましては、ダニの生息地域に近づく場合には肌の露出を少なくするなど、ダニにかまれない予防措置を講じるとともに、もし発症した場合には、早期に医療機関を受診し、適切な治療を受けることが重要であることにつきまして、自治体や医療機関、医療関係者に事務連絡を発出するとともに、ホームページにQ&Aを掲載し、国民の皆様にご注意喚起を行うなど、周知を図っているところでございす。

診断体制につきましては、保健所を通じて国立感染症研究所に検査を依頼することが可能でございす。また、先ほどお話ありましたが、北海道

におきましては、北海道大学と北海道立衛生研究所におきまして、迅速診断が可能であると承知を
してございます。

厚生労働省としては、今後とも、疫学調査など
を進め、北海道以外の地域の状況も注視し、必要
に応じまして、この迅速診断法を普及をしてまい
りたいと考えております。

また、ワクチンにつきましては、企業から承認
申請がございましたら、その有効性や安全性等に
つきまして、適切に審査が行われるものと承知を
してございます。

以上でございます。

○船橋委員 啓発活動がすごく大事だというふう
に思います。また、山で仕事をされる方々、ある
いは、自衛隊の方々のように山に入つて任務をし
なければいけない方々もたくさんおいででありま
す。したがって、今までの御答弁の中では、
企業側から承認申請があればということござい
ますけれども、あれば直ちに。

ヨーロッパなどでは、非常に長年ワクチンの接
種が行われておりまして、エビデンス等も十分
に、安全性が確認されているものもあるというふ
うにも承知をいたしておりますので、ぜひ、承認
に向けて迅速な対応をしていただきたいというふ
うに要望いたします。

次に、年金機構に関してお尋ねをしたいと思います。

今回、外部委託の委託先の業者が再委託をして
いたという問題が発生したわけでありまして、け
れども、コンピュータシステム整備事業を外部委託
するに、仕様書の作成から入札、契約、委託業
務の成果品の確認、運用開始後の点検作業に至る
までの一連の作業を一つの継続した業務と捉えた
上で、予算額の算出、各業務の管理、点検が適切
に行われ、それらを全体像として捉えられ、こと
が大切でありまして、残念ながら、機構の
体制はいまだ不十分であると言わざるを得ませ
ん。

そもそも、年金業務全般にわたり、窓口を含

め、業務マニュアルや作業に関するフローなどが
組織的に十分な整理がなされないままシステムの
要件を決め、仕様が作成されているため、現場で
使い勝手が悪く、問題を引き起こす要因があると
指摘がなされております。

実際、運用中の各種システムで、何ができて何
ができないか整理されていないため起きた問題と
して、平成二十八年年度、会計検査院から厚生省に
対してでありますけれども、指摘されております
のが、遺族年金の受給権者の受給権確認に関する
是正の処置などあります。

年金機構が設立から八年を過ぎましたけれど
も、組織としてまだ運営が不安な状態でさまざま
な問題が起きているという状況の中で、どのよう
に、なぜ問題が起きているのか、こうしたことを
きちんと説明していかなければ、体制の立て直
し、あるいは国民からの不信、不安の解消という
ことにつながっていかないと思っております。ま
た、年金機構としての認識と取組をお伺いをいたし
ます。

○水島参考人 先生御指摘のとおり、これまで、
不正アクセスによる情報流出事案、振替加算の未
払い、そのような問題が発生をしております。ま
た、加えて、今般、このような事案が発生を
いたしました。国民の皆様は大変、御不安、御迷
惑をおかけしておりますことにしまして、まず
おわびを申し上げる次第でございます。

当機構におきましては、平成二十八年年度から
三カ年を再生プロジェクトの集中取組期間といた
しまして、組織、人事、業務の抜本改革に取り組
んでおりますが、一定の成果が出ていますとい
うふうには考えておりますが、その中で、今般、
このような事案が発生いたしましたことは、まこ
とに残念であり、申しわけなく思っております。
このような事態が発生することにしまして、こ
んな状況で、申しわけなく思っております。ま
た、二点ほど原因があるのではないかと
いうふうには考えております。

一つは、日本年金機構は倒産をしないという組
織でございます。公的な組織でございますがゆえ
に倒産をいたしません。そのために、職員間に危
機感が共有されにくいという面があるということ
は事実だというふうには考えております。

また、二点目といたしまして、職員が長年批判
にさらされてまいりました。この中で、みずから
の仕事に価値や自信を見出しにくい状況にあると
いうこともまた事実であるというふうには考えてお
ります。

そのために、職員と危機感を共有をいたします
とともに、職員の責任感を醸成し、みずからの仕
事に価値観を持たせ、自信を持つて仕事に取り組
ませることが何よりも肝要であるというふうには考
えているところでございます。そのためには、私
を始めとしたリーダーが、現場における実務を熟
知すること、実務に裏打ちをされたリーダーシッ
プ、ガバナンスを発揮していくことが何よりも大
事であると考えております。

このような目標に向けて、組織一丸となって取
り組んでまいり所存でございます。

○船橋委員 ありがとうございます。

それで、個別の問題といたしまして、一点お聞き
したいというふうか、お話ししたいんです。
今回の委託先の再委託のことでございましたけれ
ども、そもそも、入力業務を外部委託する際に、
今、日本年金機構は個人情報保護を委託事業者
に提供されております。そして必要な箇所の入力作
業を行わせているわけでありまして、ここ
にリスク管理上の問題があるというふうには思いま
す。

今後、外部委託をする際には、入力作業に不要
な箇所は渡さない、委託業者が入力作業を行うパ
ソコンは外部と接続させない環境をつくる、入力
作業終了時にデータを消去させる、社外に持ち出
せないようにするといったようなことを取組とし
て個人情報管理契約違反や不正行為を防止するべ
きと考えますけれども、いかがでしょうか。

○水島参考人 当機構におきましては、入力業務

を外部に委託をするに際しまして、これまで仕
様書等におきまして、入退室管理、鍵管理、防犯
カメラの設置、電子機器の持ち込み制限等のセキュ
リティー体制を確保すること、また、パソコンあ
るいは通信ネットワーク、これらは閉域網として
専用線を使用し、インターネットからは物理的
あるいは論理的に隔離をすること、あるいは、委託
業務で作成した個人情報については完全に消去を
し、その結果について機構に報告する、委託業務
で使用するパソコン等について、不正アクセスを
防止するために外部電磁的媒体の接続を禁止する
というような措置を委託業者に課しているところ
でございます。

しかしながら、今般、委託業者においてこのよ
うな義務が果たされなかったという面があったと
いうことについては、極めて遺憾でございます。
し、私どもの管理不足について、私どもとして責
任を感じております。

今般の事案を踏まえまして、個人情報を取り扱
う全委託先に関しまして、仕様書、契約書に従
って業務が行われているかについて、システム面を
含めまして一斉に監査を行っております。全体百
十九契約について行っているところでございま
す。また、現在、外部の専門家によりまして調査委
員会を設置をいたしまして、業務を委託する場合
における事務処理のあり方等について御議論を
いただいております。

委員会の御議論も踏まえ、しっかりとした外部
委託業務の管理体制を構築し、個人情報の保護に
万全を期してまいりたいと考えております。

○船橋委員 今般、理事長から御説明、御答弁が
ございましたけれども、結局、決めていてもそれ
をきちんと管理できていないというところに最大
の問題があるというふうには思っております。
で、ぜひ改善に向けた取組をお願いしたいとい
うふうに思います。

最後に、大臣にお聞きいたしますけれども、日
本年年金機構の信頼回復に向けて運営、組織、体制
の立て直しが必要と考えますけれども、大臣の所

見をお伺いをいたします。

○加藤国務大臣 今理事長からもありましたけれども、日本年金機構による業務委託における事務処理が適切ではなく、二月支払いにおいて本来支払われるべき年金額が正しく支払われなかったこと、これはまことに遺憾でございます。

委託業者の入力漏れや入力誤りにより、二月支払い時に源泉徴収額が正しく反映されなかった年金受給者の方には、四月十三日の四月支払い等において、おわび状を送付するとともに、必要な年金額の調整をした等々の一連の対応をとっているところでございます。

今般、このような事態を二度と生じないということで、四月十日に機構に外部の専門家から成る調査委員会を設置をし、原因究明や今後の対策に對し議論が行われているところでございまして、そこにおける議論をしっかり踏まえ、さらには、社会保障審議会年金事業管理部会にも諮った上で、業務委託する場合の事務処理のあり方等の抜本的な見直しを講じていきたいというふうに思っていますし、また、私も指導監督する立場としても、今回のこの事案をしっかりと反省をして取り組ませていただきたいと思っております。

いずれにしても、年金受給者の方に正しく確実に年金をお支払いするということが、機構に課せられた、あるいは、我々も監督指導する立場における使命でありますから、そのことを改めて認識をし、意識革命を始めとした一連の取組を進め、年金受給者の立場に立つて、正しくかつ確実に業務を行うことを徹底をし、機構の信頼回復が図られるよう取り組ませていただきたいと思っております。

○船橋委員 終わります。ありがとうございます。

○高島委員長 次に、伊佐進一君。

○伊佐委員 おはようございます。公明党の伊佐進一です。

質問の機会をいただきました、ありがとうございます。また本日も、静かな環境のもとで質疑を

やらせていただきたいというふうに思っております。

きょうは少し、ちょっと大きな議論を大臣と冒頭させていただきたいと思うんですが、税と社会保障の一体改革の後の社会保障のあり方という点について。

これは、今、経済財政諮問会議でも議論が始まっておりまして。消費税を来年上げさせていただいて、多少この使い方についてはいろいろな変更がございましたが、これをもつて一体改革というものは一応完成を見る。じゃ、その後どうするかという議論ですが、これまでは、よく、二〇二五年問題、団塊の世代の皆さんが七十五歳になられる、これをどう乗り越えていくか、こういう議論もずっとしていたわけですが、そんな中で、今、二〇四〇年という言葉がずっとキーワードで出ております。

経済財政諮問会議においても、この二〇四〇年というものを展望してということで大臣の方からも発表されたというふうに伺っておりますが、まず冒頭伺いたいのは、この二〇四〇年というのはどういう意味なのかということ、そしてまた、二〇四〇年の社会、どういう社会になってどういう課題があるから、だからこういうことを今検討しなきゃいけないんだ、こういう大きな絵図について、まず大臣に伺いたいと思います。

○加藤国務大臣 今、伊佐委員からお話がありまして、これまでに社会保障・税の一体改革を進めてきたわけでありまして、ここは、一つは、団塊の世代が全員七十五歳以上となる二〇二五年、これを念頭に置きながら、そして、今委員御指摘のように、来年の十月に予定されている消費税率の一〇%の引上げに伴い、一連の制度改正と捉え、一つの、完了したということが言えるんだらうと思います。

その後、当然、まだ、これからの時代に沿った社会保障制度をどう進めていくべきか、これを考えていく必要がありますけれども、そういう中の一つの転換点というのは、高齢者人口がピークを

迎える二〇四〇年、これを展望する必要があるというところで、経済財政諮問会議においても議論がなされつつあるということでございます。

二〇二五年以降の我が国の構造変化を見ますと、一つは、二〇〇〇年から二〇二五年の二五年間は、高齢者数は約一・七倍、後期高齢者数で見たら約一・四倍ふえたわけでありまして、二〇二五年以降からの十五年間、したがって二〇四〇年までの間では、どちらもこの十五年間でも数%程度の伸びということですから、高齢者人口の増減が随分変わってくるという一つの転換点であります。

しかし、他方で、いわゆる十五歳から六十四歳までの生産年齢人口について見ますと、二〇〇〇年以降の二五年間で一七%減少したものが、その後の今度は十五年間で一七%減少するというところで、減少スピードはより速くなっている。こういった意味で、この二〇二五年を一つの節目として随分様子が変わってくるということが言えるというふうに思います。

したがって、当然、給付と負担の見直し、これについては引き続き取り組んでいく必要がありますけれども、社会保障全体を、持続の可能性を確保していくためには、それらに加えて、現役世代の人口が急減する中で社会の活力をどう維持向上していく必要があるか、そのためには健康寿命の延伸ということが求められてくるのではないかと。

あるいは、労働力の制約が強まる中で適切なサービス確保をしていくためには、やはり医療・介護サービスの生産性の向上ということを図っていく必要がある、こうしたことが重要な政策課題となるといえることを私どもとして考えており、先般の経済財政諮問会議においても、国民的な議論のもとで総合的に検討する必要があるということを私の方から説明をさせていただいた、こういうことでございます。

○伊佐委員 ありがとうございます。

つまり、少子高齢化といっても、その様相が大分変わってくる。高齢化自体は、高齢化するんで

すけれどもかなり緩やかになって、どちらかといえば少子化の方がきている、つまり生産労働力が減ってくる、労働人口が減ってくるということですが、そういう意味では、例えば医療費を見れば、医療費の負担あるいは社会保障負担、社会保障の全体の費用ですね、こはそんなにう大幅には変わらないけれども、それを支える人たちが減ってくるからどうするかということだと理解しておりますが、さつき労働力の話も、大臣、では、例えば医療・介護人材のニーズというのは一定したとしても、今大体、医療、介護に携わる人は十数%と言われていますが、これが二〇四〇年には二〇%になる、五人に一人は医療か介護の仕事をしているというような状況になる、そういう中で、大臣もおっしゃっていた、活力をどうやって維持していくかという点で、健康寿命の延伸ということをとおっしゃっていただきました。

二〇四〇年の寿命がどうなるかというと、恐らく、言われているのは、二〇四〇年には今よりも二歳から二・五歳、寿命が延びるというふうに言われています。これまで政府がとってきた方針というのは、寿命と健康寿命というのがあって、この差をできるだけ縮めましよう。よくPPKという言葉があつて、びんぴん、我々はなかなかこりりとは言いにくいので、私はいつもびんぴんきりりという言葉を使っているんですが、このPPKというものが大事なんです。ずっとお元気であつたということ、健康寿命が大事だということ、当然、差を縮めるためには、健康寿命はもつと延ばさないとけないということになると思うんですが、じゃ、どれぐらい健康寿命を延ばすのか、しっかりとこの目標を設定して、具体的ないろいろな取組をしていただきたいと思いが、大臣、いかが思われるでしょうか。

○加藤国務大臣 済みません、御質問に答える前に、先ほど、後期高齢者数が二〇〇〇年から二〇

二五年の二十五年間で一・四倍と申し上げましたが、二・四倍の間違いで、済みません、そこを訂正させていただきたいと思えます。

そして今、健康寿命の延伸でありますけれども、御指摘のように、国民の健康増進をして、いわゆる健康寿命の延伸をし、そして平均寿命との格差をどう縮めていくのかということ、それに向けて、平成二十五年度から第二次健康日本21という中において取組分野と目標値を設定し、ライフステージに応じた取組を総合的に推進することにしております。

これまでの取組等の成果もあって、平成二十八年の健康寿命は、平成二十二年と比較して、男性で一・七二年、女性で一・一七年、それぞれ延びているところでございます。

他方で、厚生科学審議会健康日本21推進専門委員会で議論をいたした中で、健康への関心の有無等にかかわらず、一人一人がみずからの健康づくりに取り組むことが可能となる社会の構築、また、都道府県間の健康寿命の格差解消等が課題として指摘をされているところでございますので、健康寿命のさらなる延伸に向けて、健康無関心層も含めた予防、健康づくりの推進、また、地域間格差の解消という二つの観点から、健康格差の解消に向けた取組をしっかりと進めていきたいというふうに思っております。

そういう中で、一つの目標ということでありますけれども、先ほど委員からお話がありましたように、二〇四〇年までに平均寿命が約二歳、男女で若干違いますが、二・三歳から二・五歳ぐらい延びると推計をされているわけでございます。それから、他方で、これまで取り組んできた目標、例えば、未来投資戦略二〇一七における健康、医療、介護のKPIにおいては、二〇一〇年比で健康寿命を二〇二五年までにはプラス二歳を伸ばしていく、こういう目標を過去立てたことがございますので、それをそのまま延ばしたらどういふことになるのか等々を踏まえると、少なくとも三歳以上延伸をしていくことが必要だろう

うというふうに考えております。

また、そのために、次世代の健やかな生活習慣をどう形成していくのかということ、それから、疾病予防、重症化予防をどう図っていくのかということ、また今、介護とか、特にフレイルということがいろいろと指摘をされておりますが、そういった予防をどうしていくのか、そういったことにも重点的に取組をしていきたいと考えております。

○伊佐委員 非常にどれも大事な取組だと思えますが、その中で、大臣触れられていたように、地域間格差というものは、ぜひしっかりと国が見ていただきたいと思えます。地域包括ケア、ずっと今これだけ進めてきた中でも、本当にできるところはどんどん進んで、地域は進んでいます、やはりいまだいろいろ課題に直面している地域もありますので、そういうところではしっかりと、地域間格差について国が丁寧にケアをしていただきたいというふうに思っております。

その中で、財政審の観点から、つまり、財政という観点からいろいろ提案がなされています。医療の効率化であったりとか、あるいは医療費の適正化ということ、さまざまな提案で気になることがあったので、そこをちょっと質問させていただきますかと思うんです。

その前提として、財務省が言うのは、財政審で言われているのは、医療保険の給付率が上がってきていますというグラフが出ているんです。医療の世界というのは、もう皆さん御案内のとおり、てんびんがあつて、支出が、医療費があつて、これを支えるためには、一つは保険料、もう一つは公費の投入、税金であつたりとか、もう一つは窓口負担、患者さんの負担ですね、この三つを合わせて医療費を支えているという状況で、当然、医療費は今ふえていますので、医療費、左のてんびんが重くなると、こつち側もおもりを載せなきゃいけない。それが、保険料を上げるのか、あるいは税金を投入するのか、あるいは窓口負担をふやすのか、こういうことになっていくわけです。

その中で、財務省が言っているのは、特に保険給付の率が今どんな上がつているというグラフを出しています。これは、保険給付率というのは、患者負担、窓口負担以外のところを意味しておりまして、だから、財政審の資料は、窓口負担以外がこんなにふえているんだから、もっと自己負担をふやしましょう、窓口負担をふやしましょう、こういうような提案があります。

医療保険の給付率が今どんな上がつていますというこの見解に対して、厚労省はどう思うかというのを、まず伺いたいと思えます。

○鈴木政府参考人 お答え申し上げます。

ただいま御指摘いただきましたのは、いわゆる実効給付率についてだというふうに承知をいたしております。これは、医療費に占めます保険給付費の割合でございますけれども、平成二十七年時点で見ますと、後期高齢者が九二・二一％、若人が八〇・二四％、医療保険全体では八四・八四％というふうになっているわけでございます。

この実効給付率自体は、高齢者の増加などによりまして、おのずと上昇していくという局面がありますけれども、これまで累次の制度改革等を重ねてまいりました結果、医療保険全体の実効給付率で見ますと、平成二十七年において、平成十二年とはほぼ同水準になっているというふうに承知をいたしております。

それから、なお、昨年八月から七十歳以上の方々の高額療養費の見直しをやっておりますけれども、これが実効給付率に及ぼす影響をいたしましては、後期の高齢者医療制度でマイナス〇・四％、医療保険制度全体でマイナス〇・二％となるというふうに見込んでいますところでございます。

○伊佐委員 つまり、上がっているグラフが今財政審で出ていますが、これは二十年から二十七年のところを切り取って見まして、実際、二十年より前を見ると、当然上がっているときもあれば下がっているときもあつて、いろいろな調整をしながらやってきていると。二十七年以降も、さつき

おっしゃったように、〇・四％下がる見込みがあるというふうなことでした。

そういう意味では、窓口負担率だけが減つていって、保険給付ばかりしわ寄せが来ているという議論は、ちょっと行き過ぎかなと私は思っております。現に我々、この窓口負担、患者さんの直接の負担というものは、これまでもさまざまな痛みをお願いしてきたわけで、七十歳の高額療養費の見直しであつたりとか、窓口負担もどんどん、一割、二割、三割と上がつてきておりますし、入院時の食費、居住費の引上げ、七十から七十四歳も順次、今二割に引き上げているわけですが、そうした痛みというのは決して我々忘れちゃいけないというふうに思います。

その上で、今回の財政審が提案を出したのは、四月の二十五日に少し踏み込んだイメージが提示されたんですが、これは、医療費が伸びると、一定の算式で自動的に窓口負担を引き上げていくというものです。例えば、一定の算式を当てはめて三割負担というものを自動的に上げていくとか、高額療養費制度の上限ももしかしら変えようとか、自動的にということになっているわけですが、これはいろいろな課題もあると思えます。

年金ではマクロ経済スライドというものがあるが既に導入されているので同じようにできるじゃないかという意見があると思うんですが、これは、いろいろ課題はあると思えますけれども、どうでしょう。

○鈴木政府参考人 今、財政審の御提案について御質問がございました。

年金との比較ということも今先生おっしゃいましたけれども、公的年金は、法律に定められたルールに基づきまして、個々の被保険者の方が生涯にお支払いいただいた保険料に応じて年金額の水準を算定し、保障していくというものであるというふうに承知をいたしております。

これに對しまして、医療費でございますけれども、これは、個々の診療とか医薬品の価格が診療報酬や薬価によって決定されまして、その費用を

平成三十年四月二十七日

保険料、患者負担、公費によつて賄うということであらうというふうに承知をいたしております。そういったしますと、医療保険制度の持続可能性を確保していく、こういう観点から考えますと、やはり、医療保険制度においては、その時々々の制度上の課題、それから社会経済情勢を踏まえまして、先ほど申しました診療報酬や薬価、それから保険料、患者負担、公費、こういった四つのものについて、見直し方策を適切に組み合わせて、総合的に対応していくことが必要だということに考えております。

したがって、御指摘のように、医療費が伸びた場合に、一定の算式に基づいて自動的に患者負担を引き上げるといふようなものだといはしますと、例えば、患者さんの受診行動あるいは家計といった医療や生活の実態が考慮されないで、患者負担が過大になるおそれがあるのではないかと。あるいは、医療費は、御案内のように、インフルエンザの流行ですとか、あるいは新薬の導入といったような一時的な要因で変動いたします。こうした医療費の変動や景気の変動に際しまして、頻繁に患者負担が変わるといふようなことになると思いますと、やはり将来の医療に対する国民の皆さんの安心といふものが損なわれるのではないかと、こういったような懸念を我々は持っているところでございます。

○伊佐委員 私、年金と保険というのは全然違うものだと思うんです。年金というのは、あくまで金額、お金、数字の計算なんですね。でも、医療というのは、医療提供体制があったりとか、サービスの種類もさまざまあって、また、医療技術の進歩というのがあります。いろいろな要素が時々にあつて、それを常に考えていかなきゃいけないのが私はこの保険の世界だといふふうに思っております。

年金は、もう御案内のとおり、百年かけて、長期で均衡させるといふのが目的です。医療の場合は、ある意味、毎年均衡させなきゃいけないので、これはちよつと全然違う種類のものじゃない

かなと思うんですが、しっかりとこれもまた議論をさせていたきたいといふふうに思っております。

では、最後に、時間もなくなつてまいりました、高木副大臣に、ちよつと話題をかねてワクチンの話。

今、麻疹、はしかが大部分はやつておりまして、麻疹については今定期接種がなされていて、接種率も今九五%ということなので、大流行する懸念というのは非常に少ないと思つておりますが、しっかりとまた定期接種が大事だということなんです。ただ、我々、ちよつと宿題事項がありまして、それは、WHO、世界保健機構の中でも、これは日本と各国、みんな当たり前の、必須の定期接種してほしいというワクチンも、過去できていないものがありました。

特に、平成二十四年、七ワクチンというのが指定されて、この七ワクチンについても、随時、我々、定期接種化に向けてさまざま議論して、実際に法律改正をし、あるいは国会の議論も通じ、予算措置も通じてやつてまいりました。

ただ、その七ワクチンで、残り一つだけ、できていないものがあります。それがおたふく風邪で、これは、もともとおたふく風邪は、衆議院の附帯決議でも、残りについては平成二十五年度末までに結論を得るようというのが宿題になつて

あるんです。二十五年末までと。あるいは、ロタウイルス。これは七ワクチンではあります。ロタウイルスも、新規ワクチンが薬事法上承認されたら速やかに検討しなさいと。参議院の附帯決議では、ロタが明示的に、いわゆる宿題事項になつております。

おたふくとロタウイルスも、宿題が出て五年たつていますが、いまだ定期接種化、決められていませんが、これについての現在の検討状況を伺いたいと思ひます。

○高木副大臣 お答えいたします。我が国のワクチン行政におきましては、先進諸国に比べ、公的に接種するワクチンの数が少ない

ことを意味する、いわゆるワクチンギャップの存在がかつて指摘されておりました。

このワクチンにつきましては、平成二十五年度の予防接種法の改正以降、特に附帯決議におきまして御指摘をいただき、計画的に定期接種の対象となる疾病の検討を進めてきたところでござい

ます。御指摘のおたふく風邪ワクチンにつきましては、平成二十五年七月に開催した審議会におきまして、仮に広く接種をするに当たっては、より高い安全性が期待できるワクチンの承認が前提であり、新たなMMRWワクチンの開発が望まれるとされたところでございます。現在、各メーカーにおきまして研究開発が進んでいることを把握いたしております。

また、ロタウイルスワクチンにつきましては、同じ審議会におきまして、広く接種を勧めていくための検討を進めるためには、一つは、ワクチン接種をしていない方の腸重積の発症リスクに関するデータの整理、そして二つ目には、どれくらい減らすことができるか、リスクベネフィット分析、三点目には、輸入医薬品であり高額であることから費用対効果の推計、こうしたことを行うべきとされておまして、引き続き、これらのデータがそろつた段階で検討を進めることとされております。現在、厚生労働科学研究班におきまして、これらの研究を行っているところでござい

ます。このほか、新たに薬事承認されたワクチンにつきましては、平成二十六年に策定された予防接種に関する基本的な計画に基づきまして、定期接種に位置づけることについての評価及び検討を分科会で行つております。

今後とも、ワクチンで防げる疾病はワクチンで防ぐといふ基本的な考えのもとで、予防接種行政にしっかりと取り組んでまいりたいと考えております。

○伊佐委員 いずれにしても、安全性はしっかりと確保するというのが大前提だと思ひます。その

上で、実際に感染されて重症化して苦しんでいる方々もおられますので、そこはしっかりと丁寧にかつ迅速に、ぜひ検討を進めていただきたいと思ひます。

終わります。ありがとうございます。

○高島委員長 次に、浦野靖人君。

○浦野委員 日本維新の会の浦野靖人です。よろしくお願ひいたします。

それでは、早速質問に入りたいと思ひます。本日一つ目は、障害のある子供たちが使用する子供用車椅子といふものについてなんですけれども、外見がベビーカーに似ているということで、ただ、折り畳めないものが多い、公共の場ではベビーカーと間違われて批判を浴びることがあるという報告もあります。

民間団体が啓発活動しているんですけども、国で子供用車椅子の認知度を上げるための施策を何かしているのかということ、もしそういうことを行っていないなら、またこれから、今後認知度を上げるためにどういうことをしていくのかということをお考えを聞かせてください。

○大沼大臣政務官 子供用車椅子につきましては、議員御指摘のように、ベビーカーと間違えられて電車やバスの中で折り畳むよう周囲から言われてしまうという例がありまして、民間団体において、子供用車椅子の理解を促すための取組が行われていると承知しております。また、先日の国交委員会でも、同僚の井上英孝先生より御指摘いただいたということも承知しております。

現在、国交省におきまして、公共交通機関に関し、事業者あるいは施設等の利用者の御理解、御協力をいただくために、子供用車椅子について周知する取組を進めているところでございます。

こうした取組とともに、この子供用車椅子に対する認知度が向上するように、厚生労働省としても、しっかりと、御指摘を踏まえ、関係省庁や車椅子の関係団体等とも問題意識を共有するとともに、全国の地方自治体の職員が集まる会議などを通じて、あらゆる機会を通じて、地方自治体に対

して住民への周知を呼びかけるなど、多くの皆様への理解また普及に努めてまいりたいと考えているところでございます。

○浦野委員 バリアフリーの関係で恐らく国交省でお話があったんだと思います。ぜひ、福祉用品でもありますので、厚労省もしつかりと、こういったものがあるということとをこれからも全国に発信をしていただけたらと思っております。

続きまして、これは、食品衛生法の法案審議、できるかどうかとわかっていないですけれども、するときに質問をしようと思っております。今ですけれども、参議院で我が党の東参議院議員が、食品衛生法の質疑の中でカンピロバクターについて質問をしております。そのカンピロバクターが原因になって起こるんじゃないかと言われているギラン・バレー症候群というものがあるんですけれども、そのときの答弁がちょっとあややな答弁だったので、いま一度、ちょっと答弁をお願いしたいと思っております。

○福田政府参考人 答えをいたします。御指摘のギラン・バレー症候群とは、一般的には、細菌、ウイルスなどによりまず上気道の感染や下痢などの感染があり、その一から三週間後に筋力低下やしびれといった症状が発症すると言われており、場合によっては、筋力の低下が急速に進行し、運動麻痺や呼吸困難などの症状が起こることもある病気であると言われております。

ギラン・バレー症候群を発症した場合に、症状が軽い場合には自然に回復することもございますが、多くの場合には、入院により、免疫グロブリン静注療法や血液浄化療法などによりまして適切な治療が必要となってまいります。

先ほどのカンピロバクターとの関係につきましてお答えいたしますと、日本神経学会監修により、ギラン・バレー症候群、フィッシャー症候群診療ガイドライン二〇一三によりまして、ギラン・バレー症候群の約七〇％は発症前四週間以内に先行感染があり、そのうち約六割は上気道感染、約二割は消化器感染とされております。下痢

が先行感染症である場合には、カンピロバクター・ジエジュニ菌の感染の頻度が高いとされております。

同ガイドラインなどによりまして、先行感染の病原体が特定できることは一〇％から二〇％程度であるとされておりますが、同定された症例のうち、カンピロバクター・ジエジュニ菌の感染が原因であるものが最も多く、約三〇％程度とされているところでございます。

○浦野委員 カンピロバクターがあるかどうかということを検査する技術も今はまだ発達してきていないということで、それもぜひいろいろと対応していただきたいと思うんですけれども、このギラン・バレー症候群に対する薬が今開発されていると、つい先日、報道で、僕もちゃんと見ていなかったんですけれども、ちらっと報道があったんですけれども、その件について、よろしくお願ひします。

○武田政府参考人 答えをいたします。このギラン・バレー症候群に係る治療でございますけれども、既存の治療法といたしましては、免疫グロブリン療法や血漿交換療法が行われているところでございますけれども、これらの治療を行っても、なお死亡例や重篤な後遺症が残る事例が存在するというのが現状でございます。

今この治療法の開発が行われておりまして、厚生労働省が日本医療研究開発機構を通じて支援を行っていました、ギラン・バレー症候群の患者に対して行われたエクリスマブを用いた第二相の医師主導治験、この結果が今月二十日にザ・ランセット・ニューロロジーという医学誌に掲載をされております。有効である可能性が示された、こういう結果であったというふうに承知をしております。

今後、第三相試験でエクリスマブの有効性と安全性を更に検証していくものと聞いておりますので、厚生労働省といたしましては、治療薬の開発が円滑に行われるよう、我々としても注視をしております。

○浦野委員 加藤大臣も参議院の答弁で、鳥が好きだということを言っていました。実は我が党の松井代表も鳥が大好きで、大阪府議会の私には同期だったんですけれども、ほぼ毎日鳥を食べていました、ぐらい鳥が好きなんなので、ぜひちよつとまた大臣とタッグを組んでカンピロバクターに闘っていただけたらなと思っております。鳥の生食が、やはりカンピロバクター、多いということで、日本ぐらいしか実は生食文化がないそうです。ほとんど、海外では生で鳥を食べるというのは余りないそうで、それでもやはりカンピロバクターでそういう症状が出る方がたくさん事例としてありますので、日本は特にこれからもうちよつと気をつけてやっていただけたらなと思っております。

最後に一点、皆さんに質問をするときに、役所の方々に来ていただいて、ああでもない、こうでもないということややるんですけれども、動物、ペットですね、特に私はペットのことを言っているんですけれども、ペットの位置づけについてなんです。

これは実は議論をし出すと非常に奥が深い議論になります。今は、法律上はいわゆる物として扱われているというのが現状です。ただ、動物愛護法とかそういう法律では、動物は物じゃないんだ、やはり生き物なんだということで、ちゃんと動物愛護法ではうたわれておりますけれども、突き詰めれば、結局は一応、物という扱いになりますよね。世界でも、例えばドイツなんかでは、はつきりと法律で、動物は物じゃないということを書いてあります。私の理想としては、そこまですべてもらえたらなと思っております。

動物愛護法、前身になる法律は昭和四十八年に議員立法でつくられています。この昭和四十八年というのは私が生まれた年なんです。だから同い年の法律なんですけれども、その当時と今では全く、ペットに対する我々の認識も違いますし、社会的な役割も変わっています。これは厚生労働省が管轄をしております。動物愛護法は、農水省ですよ。先ほど言った動物は物じゃないという話を法律に書くかと思つたら、これは民法になるそうなんです。だから、場面場面ではつかさどりが全く変わってしまうということで、これは非常に大きな議論になる。質問しようと思つたんですけれども、余りにもちよつと大きくなつて、これは厚労省の一般質疑でできへんという話で、結局は、じゃ言うだけにしますというところで終わつたんですけれども、これは、でも、非常に大きな議論すべき問題だと私は思っています。

一時、動物愛護法を改定するときに、平成に入ってからやるときに、同じような議論があったそうです。そのときに法制局から、これは憲法を改正しないとその位置づけはできませんというふうに言われたそうです。そこでもやらないかかとちよつと私は個人的には思つたんですけれども、それぐらい大きな、動物は動物として位置づけをするということになれば、憲法を変えないとそういう法律はつくれませんよということを法制局に指摘をされたそうで、そのときは断念をしたということですので、ぜひこの議論をまたしっかりと……（発言する者あり）憲法改正をね。憲法改正の項目に入れるかどうかは、我が党でも議論されていません、この部分に関しては。全くノーマーケットのところでしたので。

大臣、もしこの件に関して何か御意見がありましたら。

○加藤国務大臣 かなり多省庁にも及ぶ、また、今のお話では、憲法改正にまで及ぶのではないという御指摘もありました。

ただ、動物というものの対する関係、今委員お話しのように、随分変わってきているということもあると思います。そういったことも踏まえながら、必要な対応、我々の方でやるべきことはまたしっかりと議論させていただきたい、こういうふうに思います。

○浦野委員 故意にペット、動物を殺したら、今度には刑法で器物破損罪とかになってしまうんです

ね。本当に多岐にわたる法律にがんじがらめになつていますので、ぜひ整理をしていただけたらと思います。

どうもありがとうございます。

○高島委員長 いまだ立憲民主党・市民クラブ、希望の党・無所属クラブ、無所属の会及び日本共産党所属委員の御出席が得られておりません。理事をして再度御出席を要請させていただきます。

速記をとめてください。

〔速記中止〕

○高島委員長 速記を起してください。理事をして再度御出席を要請させましたが、立憲民主党・市民クラブ、希望の党・無所属クラブ、無所属の会及び日本共産党所属委員の御出席が得られません。やむを得ず議事を進めます。

これより立憲民主党・市民クラブ、希望の党・無所属クラブ、無所属の会及び日本共産党の質疑時間に入ります。

〔委員長退席、渡辺(孝)委員長代理着席〕

○高島委員長 これにて立憲民主党・市民クラブ、希望の党・無所属クラブ、無所属の会及び日本共産党の質疑時間は終了いたしました。

この際、暫時休憩いたします。

午後零時十六分休憩

午後一時十七分開議

○高島委員長 休憩前に引き続き会議を開きます。

再開に先立ちまして、立憲民主党・市民クラブ、希望の党・無所属クラブ、無所属の会及び日本共産党所属委員に対し御出席を要請いたしました。御出席が得られません。

理事をして再度御出席を要請させていただきます。速記をとめてください。

〔速記中止〕

○高島委員長 速記を起してください。

理事をして再度御出席を要請させましたが、立憲民主党・市民クラブ、希望の党・無所属クラブ、無所属の会及び日本共産党所属委員の御出席が得られません。やむを得ず議事を進めます。ただいま付託になりました内閣提出、働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案を議題といたします。

趣旨の説明を聴取いたします。加藤厚生労働大臣。

働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案
〔本号末尾に掲載〕

○加藤国務大臣 ただいま議題となりました働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案につきまして、その提案の理由及び内容の概要を御説明いたします。

急速に少子高齢化が進展する中において、働く方の働き方に関するニーズはますます多様化しており、非正規雇用で働く方の待遇を改善するなど、働く方がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現することが重要です。このことは、働く方の就業機会の拡大、職業生活の充実や労働生産性の向上を促進し、働く方の意欲や能力を最大限に発揮できるようにし、ひいては日本経済における成長と分配の好循環につながるものであります。また、過労死を二度と繰り返さないため、長時間労働の是正が急務です。

このような社会を実現する働き方改革を推進するため、この法律案を提出いたしました。

以下、この法律案の内容につきまして、その概要を御説明いたします。

第一に、働き方改革を総合的かつ継続的に進めていくため、その基本的な考え方を法律上明らかにするとともに、国が労働に関する施策の基本的な方針を策定することとしています。

第二に、働く方がその健康を確保しつつ、ワー

ク・ライフ・バランスを図り、能力を有効に発揮できる労働時間制度等を構築します。

具体的には、長時間労働を抑制するため、時間外労働に上限を設け、これに違反した場合には罰則を設けるほか、月六十時間を超える法定時間外労働に係る五割以上の割増し賃金率の中小企業主への適用猶予の廃止や、年五日の年次有給休暇の時季指定の事業主への義務づけ等を行うこととしています。

また、高度な専門的知識等を要する対象業務につき、かつ、一定額以上の年収を有するとともに職務が明確に定められている方を対象として、法令に定める手続を経た上で、労働時間等に関する規定を適用除外とする一方、年間百四日の休日確保等の健康確保措置を義務づける新たな制度の創設を行うとともに、フレックスタイム制の清算期間の上限について一カ月から三カ月に延長することとしています。

さらに、勤務間インターバルの努力義務の創設や、産業医、産業保健機能の強化等を行うこととしています。

第三に、雇用形態にかかわらず均等・均衡待遇を確保し、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の解消を目指します。

具体的には、短時間労働者、有期雇用労働者及び派遣労働者について、不合理な待遇や差別的取扱い等を禁止するとともに、通常の労働者との間の待遇の相違の内容、理由等を説明することを事業主に義務づけるほか、行政による裁判外紛争解決手続の整備等を行うこととしています。

最後に、この法律案の施行期日は、一部の規定を除き、平成三十一年四月一日としています。

以上が、この法律案の提案の理由及びその内容の概要でございます。

御審議の上、速やかに可決していただくことをお願いいたします。

○高島委員長 以上で趣旨の説明は終わりました。次回は、公報をもつてお知らせすることとし、

本日は、これにて散会いたします。
午後二時二十四分散会

働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案
働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律

（労働基準法の一部改正）
第一条 労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）の一部を次のように改正する。

第十二条第三項第四号中「第三十九条第八項」を「第三十九条第十項」に改める。

第十四条第一項第一号中「この号」の下に「及び第四十一条の第二項第一号」を加える。

第三十二条の三中「ゆだねる」を「委ねる」に改め、同条第一号中「この条を」を「この項」に改め、同条第二号中「一箇月」を「三箇月」に、「次号」を「以下この条及び次条」に改め、同条に次の三項を加える。

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。

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乗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」であるのは「同条第一項」とする。

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。

第三十二条の三の次に次の一条を加える。

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。

第三十六条第一項中「協定をし」の下に「厚生労働省令で定めるところにより」を加え、「この項」を「この条」に改め、同項ただし書を削り、同条第二項中「労働時間の延長」の下に「及び休日の労働」を加え、「前項の協定で定める労働時間の延長の限度」を「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」に、「福祉」を「健康、福祉」に、「基準」を「指針」に改め、同条第三項中「労働時間の延長」の下に「及び休日の労働」を加え、「基準」を「指針」に改め、同条第四項中「第二項の基準」を「第七項の指針」に改める。

第三十六条第一項の次に次の五項を加える。
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。

第一類第七号 厚生労働委員会議録第十四号

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

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

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。

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つては、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。

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百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(同号に関して協定した時間を含め七百二十時間を超えない範囲内に限る。)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つては、一箇月について四十二時間)を超えることができる月数(一年について六箇月以内に限る。)を定めなければならない。

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 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

三 対象期間の初日から一箇月ごとに区分した各期間に当該各期間の直前の一箇月、二箇月、三箇月、四箇月及び五箇月の期間を加えたそれぞれの期間における労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させた時間の一箇月当たりの平均時間

八十時間を超えないこと。

第三十六条に次の二項を加える。
前項の助言及び指導を行うに当たつては、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。

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。

第三十八条の四第一項第一号中「ゆだねる」を

「委ねる」に改め、同条第五項中「第三十二条の三を」第三十二条の第三項に改め、「第三十二条第二項ただし書、第三十六条第一項」の下に「第二項及び第五項」を加え、「第七項ただし書」を「第九項ただし書」に改め、「第三十六条第二項」の下に「及び第五項から第七項まで」を加え、「同条第三項」を「同条第八項」に、「同条第四項」を「同条第九項」に改める。

第三十九条第六項の次に次の二項を加える。

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。

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。

第四十一条の見出しを削り、同条の前に見出しとして「労働時間等に関する規定の適用除外」を付し、第四章中同条の次に次の一条を加える。

第四十一条の二 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

平成三十年四月二十七日

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（以下この項において「対象労働者」という。）であつて書面その他の厚生労働省令で定める方法によりその同意を得たもの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、この章で定める労働時間、休憩、休日及び深夜の割増賃金に関する規定は、対象労働者については適用しない。ただし、第三号から第五号までに規定する措置のいずれかを使用者が講じていない場合は、この限りでない。

一 高度の専門的知識等を必要とし、その性質上従事した時間と従事して得た成果との関連性が通常高くないと認められるものとして厚生労働省令で定める業務のうち、労働者に就かせることとする業務（以下この項において「対象業務」という。）

二 この項の規定により労働する期間において次のいずれにも該当する労働者であつて、対象業務に就かせようとするものの範囲

イ 使用者との間の書面その他の厚生労働省令で定める方法による合意に基づき職務が明確に定められていること。

ロ 労働契約により使用者から支払われると見込まれる賃金の額を一年間当たりの賃金の額に換算した額が基準年間平均給与額（厚生労働省において作成する毎月勤労統計における毎月きまつて支給する給与の額を基礎として厚生労働省令で定めるところにより算定した労働者一人当

たりの給与の平均額をいう。）の三倍の額を相当程度上回る水準として厚生労働省令で定める額以上であること。

三 対象業務に従事する対象労働者の健康管理を行うために当該対象労働者が事業場内にいた時間（この項の委員会が厚生労働省令で定める労働時間以外の時間を除くことを決議したときは、当該決議に係る時間を除いた時間）と事業場外において労働した時間との合計の時間（第五号ロ及び二並びに第六号において「健康管理時間」という。）を把握する措置（厚生労働省令で定める方法に限る。）を当該決議で定めるところにより使用者が講ずること。

四 対象業務に従事する対象労働者に対し、一年間を通じ百四日以上、かつ、四週間を通じ四日以上以上の休日当該決議及び就業規則その他これに準ずるもので定めるところにより使用者が与えること。

五 対象業務に従事する対象労働者に対し、次のいずれかに該当する措置を当該決議及び就業規則その他これに準ずるもので定めるところにより使用者が講ずること。

イ 労働者ごとに始業から二十四時間を経過するまでに厚生労働省令で定める時間以上の継続した休息時間を確保し、かつ、第三十七条第四項に規定する時刻の間において労働させる回数を一箇月について厚生労働省令で定める回数以内とすること。

ロ 健康管理時間を一箇月又は三箇月についてそれぞれ厚生労働省令で定める時間を超えない範囲内とすること。

ハ 一年に一回以上の継続した二週間（労働者が請求した場合においては、一年に二回以上の継続した二週間）（使用者が当該期間において、第三十九条の規定による有給休暇を与えたときは、当該有給休暇を与えた日を除く。）について、休日を

与えること。

二 健康管理時間の状況その他の事項が労働者の健康の保持を考慮して厚生労働省令で定める要件に該当する労働者に健康診断（厚生労働省令で定める項目を含むものに限る。）を実施すること。

六 対象業務に従事する対象労働者の健康管理時間の状況に応じた当該対象労働者の健康及び福祉を確保するための措置であつて、当該対象労働者に対する有給休暇（第三十九条の規定による有給休暇を除く。）の付与、健康診断の実施その他の厚生労働省令で定める措置のうち当該決議で定めるところにより使用者が講ずること。

七 対象業務に従事する対象労働者からの苦情の処理に関する措置を当該決議で定めるところにより使用者が講ずること。

八 使用者は、この項の規定による同意をしなかつた対象労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならないこと。

九 前各号に掲げるもののほか、厚生労働省令で定める事項

前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、同項第四号から第六号まで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。

第三十八条の四第二項、第三項及び第五項の規定は、第一項の委員会について準用する。第一項の決議をする委員は、当該決議の内容が前項において準用する第三十八条の四第三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。

行政官庁は、第三項において準用する第三十八条の四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。

第六十条第一項中「及び第四十条を」と、第四十条及び第四十一条の二に改める。

第六百六条第一項中「第三十二条の三」を「第三

十二条の三第一項」に、「第七項ただし書を」第九項ただし書に、「第三十八条の四第一項及び第五項を」第三十八条の四第一項及び同条第五項（第四十一条の二第三項において準用する場合を含む。）並びに第四十一条の二第一項に改める。

第九十九条第九項に改める。

「いすれかに」に改め、「これを削り、同条第一号中「第三十六条第一項ただし書を」第三十六条第六項に改め、「第三十九条の下に（第七項を除く。）を加える。

「いすれかに」に改め、同条第一号中「第三十二条の二第二項（の下に「第三十二条の三第四項」を、「第三十八条の三第二項において準用する場合を含む。）の下に、「第三十九条第七項」を加える。

第百三十八条を次のように改める。

第百三十八条 削除

附則に次の四条を加える。

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含め百時間未満の範囲内に限る。）」とあるのは「時間」と、「同号」とあるのは「第二項第四号」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。

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、

当分の間、同条第五項中「時間(第二項第四号に關して協定した時間を含め百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(同号に關して協定した時間を含め七百二十時間を超えない範囲内に限る。)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つては、一箇月について四十二時間)を超えることができる月数(一年について六箇月以内に限る。を定めなければならない」とあるのは、「時間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(第二項第四号に關して協定した時間を含め九百六十時間を超えない範囲内に限る。を定めることができる」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。

前項の規定にかかわらず、同項に規定する業務については、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關しては、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。に關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。

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關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(同号に關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定めることができる。

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。

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關しては、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。

第三項の規定に違反した者は、六箇月以下の懲役又は三十万円以下の罰金に処する。

第百四十二条 鹿児島県及び沖縄県における砂糖を製造する事業に關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關しては、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(第二項第四号に關して協定した時間を含め百時間未満の範囲内に限る。)」とあるのは「時間」と、「同条」とあるのは「第二項第四号」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。

(じん肺法の一部改正)

第二条 じん肺法(昭和三十五年法律第三十号)の一部を次のように改正する。

第十五条の二の次に次の一条を加える。
(心身の状態に關する情報の取扱い)
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關し、労働者の心身の状態に關する情報を収集し、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關する情報を収集し、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關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對し、当該指針に關し必要な指導等を行うことができる。
第四十五条各号列記以外の部分中「二」を「いずれかに」に改め、同条第一号中「第三十五条の三」を「第三十五条の四」に改め、同条第五号中「若しくは」を「又は」に改める。
(雇用対策法の一部改正)
第三条 雇用対策法(昭和四十一年法律第百三十二号)の一部を次のように改正する。
題名を次のように改める。
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

目次中「第十条」を「第九条」に、「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)」を「第三章 基本方針(第十条・第十五条の二)」に、「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)」に、「第四章」を「第五章」に、「第五章」を「第六章」に、「第六章」を「第七章」に、「第八章」を「第九章」に改める。

第一条第一項中「雇用」を「労働」に、「労働力の需給が質量両面にわたり均衡すること」を「労働者の多様な事情に応じた雇用の安定及び職業生活の充実並びに労働生産性の向上」に改める。

第三条に次の一項を加える。

2 労働者は、職務の内容及び職務に必要な能力、経験その他の職務遂行上必要な事項（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、当該評価に基づく処遇を受けることその他の適切な処遇を確保するための措置が効果的に実施されることにより、その職業の安定が図られるように配慮されるものとする。

第四条第一項中第十二号を第十四号とし、第八号から第十一号までを二号ずつ繰り下げ、第七号を第八号とし、同号の次に次の一号を加える。

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。

第四条第一項第六号を同項第七号とし、同項第五号中「女性の職業」の下に「及び子の養育又は家族の介護を行う者の職業」を加え、「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」を削り、「継続又は」を「継続、」に改め、「及び」の下に「父子家庭の父並びに」を加え、「女性の就業」を「これらの者の就業」に改め、同号を同項第六号とし、同項第四号を第五号とし、第一号から第三号までを一号ずつ繰り下げ、同項に第一号として次の一号を加える。

一 各人が生活との調和を保ちつつその意欲及び能力に応じて就業することを促進するため、労働時間の短縮その他の労働条件の

改善、多様な就業形態の普及及び雇用形態又は就業形態の異なる労働者の間の均衡のとれた待遇の確保に関する施策を充実すること。

第四条第三項中「第一項第十号」を「第一項第十二号」に改める。

第五条中「雇用」を「労働」に改める。
第六条を同条第二項とし、同条に第一項として次の一項を加える。

事業主は、その雇用する労働者の労働時間の短縮その他の労働条件の改善その他の労働者が生活との調和を保ちつつその意欲及び能力に応じて就業することができ環境の整備に努めなければならない。

第七条を削り、第八条を第七条とし、第九条を第八条とし、第十条を第九条とする。

第三十八条第二項中「第十条」を「第九条」に、「第五章」を「第六章」に改める。

第八章を第九章とし、第二章から第七章までを一章ずつ繰り下げ、第一章の次に次の一章を加える。

第二章 基本方針

（基本方針）

第十条 国は、労働者がその有する能力を有効に発揮することができるよう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な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な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。

（労働安全衛生法の一部改正）

第四条 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「第百十五条」を「第百十五条の二」に、「第百十五条の二」を「第百十五条の三」に改める。

第十三条第四項中「これを尊重しなければならない」を「厚生労働省令で定めるところにより、当該勧告の内容その他の厚生労働省令で定める事項を衛生委員会又は安全衛生委員会に報告しなければならない」に改め、同項を同条第六項とし、同条第三項に後段として次のように加える。

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。

第十三条第三項を同条第五項とし、同条第二項の次に次の二項を加える。

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。

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。

第十三条の二に次の一項を加える。

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「提供しなければならない」とあるのは、「提供するように努めなければならない」と読み替えるものとする。

第十三条の二の次に次の一条を加える。

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努めなければならない。

第十九条の三中「第十三条の二」を「第十三条の二第一項」に改める。

第六十六条の五第一項中「第七条第一項」を「第七条」に改める。

第六十六条の八第一項中「該当する労働者」の下に「（次条第一項に規定する者及び第六十六条の八の四第一項に規定する者を除く。以下この条において同じ。）」を加え、同条の次に次の三条を加える。

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(同法第四十一条各号に掲げる者及び第六十六條の八の四第一項に規定する者を除く。)に限り、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。

第六十六條の八の三 事業者は、第六十六條の八第一項又は前条第一項の規定による面接指導を実施するため、厚生労働省令で定める方法により、労働者(次条第一項に規定する者を除く。)の労働時間の状況を把握しなければならない。

第六十六條の八の四 事業者は、労働基準法第四十一条の二第一項の規定により労働する労働者であつて、その健康管理時間(同項第三号に規定する健康管理時間をいう。)が当該労働者の健康の保持を考慮して厚生労働省令で定める時間を超えるものに対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師による面接指導を行わなければならない。

2 第六十六條の八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「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」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、健康管理時間(第六十六條の八の四第一項に規定する健康管理時間をいう。)が短縮されるための配慮等」と読み替えるものとする。

第六十六條の九中「事業者は、」の下に「第六十六條の八第一項、第六十六條の八の二第一項又は」を加える。

第一百一条第二項を同条第四項とし、同条第一

項の次に次の二項を加える。

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ところを、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、第十三條の二第一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、前項中「周知させなければならない」とあるのは、「周知させるように努めなければならない」と読み替えるものとする。

第五百五條を削り、第四百四條中「第六十六條の八第一項」の下に、「第六十六條の八の二第一項及び第六十六條の八の四第一項」を加え、同条を第五百五條とし、第五百三條の次に次の一條を加える。

(心身の状態に関する情報の取扱い)

第四百四條 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。

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對し、当該指針に関し必要

な指導等を行うことができる。

第六百十五條の四中「第六百十五條の二第一項」を「第六百十五條の三第一項」に改め、同条を第六百十五條の五とし、第六百十五條の三を第六百十五條の四とし、第六百十五條の二を第六百十五條の三とし、第十一章中第六百十五條の次に次の一條を加える。

(厚生労働省令への委任)

第六百十五條の二 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。

第六百十九條第一号中「第六百四條」を「第六百五條」に改める。

第六百二十條第一号中「第六十六條の六」の下に「第六十六條の八の二第一項、第六十六條の八の四第一項」を加える。

(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)

第五條 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。)の一部を次のように改正する。

「第四章 紛争の解決

第一節 紛争の解決の援助等(第四十

第二節 調停(第四十七條の七―第四

第五章 雑則(第四十七條の十一―第五十

七條の四―第四十七條の六)に、「第五章」を「第六章」に改める。

第七條の四―第四十七條の六)に、「第五章」を「第六章」に改める。

第七條の四―第四十七條の六)に、「第五章」を「第六章」に改める。

第七條の四―第四十七條の六)に、「第五章」を「第六章」に改める。

第七條の四―第四十七條の六)に、「第五章」を「第六章」に改める。

第七條の四―第四十七條の六)に、「第五章」を「第六章」に改める。

第七條の四―第四十七條の六)に、「第五章」を「第六章」に改める。

第七條の四―第四十七條の六)に、「第五章」を「第六章」に改める。

第七條の四―第四十七條の六)に、「第五章」を「第六章」に改める。

第七條の四―第四十七條の六)に、「第五章」を「第六章」に改める。

第七條の四―第四十七條の六)に、「第五章」を「第六章」に改める。

第七條の四―第四十七條の六)に、「第五章」を「第六章」に改める。

第七條の四―第四十七條の六)に、「第五章」を「第六章」に改める。

第七條の四―第四十七條の六)に、「第五章」を「第六章」に改める。

第七條の四―第四十七條の六)に、「第五章」を「第六章」に改める。

第七條の四―第四十七條の六)に、「第五章」を「第六章」に改める。

第七條の四―第四十七條の六)に、「第五章」を「第六章」に改める。

第七條の四―第四十七條の六)に、「第五章」を「第六章」に改める。

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、第三十條の四第一項の協定に係る労働者派遣以外の労働者として厚生労働省令で定めるものをいう。

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出来るものとなるように配慮しなければならない。

第三十条の三を次のように改める。

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、不合理と認められる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はならない。

第三十条の三の前に見出しとして「(不合理な待遇の禁止等)」を付する。

第三十条の四中「前三条を」第三十条から前条まで」に改め、同条を第三十条の七とし、第三十条の三の次に次の三条を加える。

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るときは、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(通動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。

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つては、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、不合理と認められる相違が生じることとならないものに限る。)

五 派遣元事業主は、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二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(通動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。

(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。

第三十一条の二第二項中「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」を当該派遣労働者に対し、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との間の待遇の相違の内容及び理由並びに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を」に改め、同項を同条第四項とし、同条第一項の次に次の二項を加える。

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。

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。

二 前項第二号に掲げる措置の内容
第三十一条の二に次の一項を加える。

5 派遣元事業主は、派遣労働者が前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。

第三十五条第一項中第五号を第六号とし、第二号から第四号までを一号ずつ繰り下げ、同項第一号の次に次の一号を加える。

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

第三十五条第二項中「第四号」を「第五号」に改める。

第三十七条第一項中第十二号を第十三号とし、第一号から第十一号までを一号ずつ繰り下げ、同項に第一号として次の一号を加える。

一 協定対象派遣労働者であるか否かの別
第四十条第二項中「ついでに」の下に、「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なるため」を、「除き」の下に「当該」を加え、「実施するよう配慮しなければ」を「実施する等必要な措置を講じなければ」に改め、同条第三項中「与えるように配慮しなければ」を「与えなければ」に改め、同条第四項中「努めなければ」を「配慮しなければ」に改め、同条第五項を削り、同条第六項中「前項に定めるもののほか」を削り、「及び第三十条の三」を「、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」に改め、「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」を削り、「努めなければ」を「配慮しなければ」に改め、同項を同条第五項とする。

第四十二条第一項中第十号を第十一号とし、第一号から第九号までを一号ずつ繰り下げ、同項に第一号として次の一号を加える。

一 協定対象派遣労働者であるか否かの別
第四十二条第三項中「第二号」を「第四号」に改

める。

第四十四条第二項中「第三十二条の三」を「第三十二条の三第一項」に改め、「第三十六条第一項の下に」及び第六項を加え、「及び第六十六条から第六十八条まで」を「第六十六から第六十八条まで並びに第六十四一条第三項に」「これを行政官庁に」とあるのは「及びこれを行政官庁に」を「協定をし」とあるのは「協定をし、及び」に改め、同条第三項中「第三十六条第一項ただし書」を「第三十六條第六項に」「若しくは第六十四條の三」を「第六十四條の三若しくは第六十四一條第三項」に改め、同条第五項中「第三十八條の四第一項及び第五項」を「第三十八條の四第一項及び同条第五項(第四十一條の二第三項において準用する場合を含む)並びに第四十一條の二第一項に改める。

第四十五条第一項中「(第二項の下に)及び第三項を、(第十三條の二の下に)、第十三條の三」を加え、「第三項及び次条」を「第四項及び第五項、次条並びに第十三條の三」に改め、「において」との下に、「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では、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を除く。)」とを加え、同条第二項中「第十三條第一項及び」を「第十三條第一項及び第四項並びに」に、「第三項及び次条」を「第四項及び第五項、次条並びに第十三條の三」に改め、「において」との下に、「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では、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。)」とを加え、同条第三項中「第六十六條の四の下に」、第六十六條の八の三を、「限る。」「と」の下に、「同法第六十六條の八の三中「第六十六條の八第一項」とあるのは派遣元の事業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をいう。」の事業者が、第六十六條の八第一項」とを加え、同条第十五項中「、第百三條第一項」の下に、「第百四條第一項、

第二項及び第四項」を加え、「同法第百十五條第一項」を「同法第百四條第一項中「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條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、同法第百十五條第一項」に改める。

第四十六條第十二項中「第四十三條の二第二項及び」を「第三十五條の三第一項、第二項及び第四項、第四十三條の二第二項並びに」に改め、「という。」「と」の下に、「同法第三十五條の三第一項、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條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」とを加える。

第五章を第六章とする。

第四十七條の五中「前章第一節」を「第三章第一節」に改め、同条を第四十七條の十一とする。

第四十七條の四を第四十七條の十とする。

第四十八條第一項中「前章第四節」を「第三章第四節」に改める。

第四十九條の二第一項中「第二十四條の二」の下に、「第二十六條第七項若しくは第十項、第四十條第二項若しくは第三項」を加える。

第四章を第五章とし、第三章の次に次の一章を加える。

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)

第四十七條の四 派遣元事業主は、第三十條の三、第三十條の四及び第三十一條の二第二項から第五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努めなければならない。

2 派遣先は、第四十條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)

第四十七條の五 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)第四條、第五條及び第十二條から第十九條までの規定は適用せず、次条から第四十七條の九までに定めるところによる。

(紛争の解決の援助)

第四十七條の六 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

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)

第四十七條の七 都道府県労働局長は、第四十七條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條第一項の紛争調整委員会に調停を行わせるものとする。

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「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、調停の手続に関し必要な事項は、厚生労働省令で定める。

(労働時間等の設定の改善に関する特別措置法の一部改正)

第六条 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)の一部を次のように改正する。

目次中「第七条」を「第七条の二」に改める。

第一条の二第二項中「時季」の下に「、深夜業の回数、終業から始業までの時間」を加える。

第二条第一項中「時刻の設定」の下に「、健康及び福祉を確保するために必要な終業から始業までの時間の設定」を加える。

第七条の見出し中「特例等」を「特例」に改め、同条第一項中「労働基準法第三十二条の二第二項、第三十二条の三」を「労働基準法第三十二条の二第二項、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。)」に、

「第三十六条第一項」を「第三十六条第一項、第二項及び第五項」に、「同法第三十二条の二第一項、第三十二条の三」を「同法第三十二条の二第一項、第三十二条の三第一項」に、「この項」を「この条に改め、「使用者をいう」の下に「。次条において同じ」を加え、「第七条第一項」を「第七条」に、「及び第三十六条第三項」を「及び第三十六条第八項」に、「次項」を「次項、次条第四項」に、「第三十六条第三項及び第四項」を「第三十六条第八項及び第九項」に、「同法第三十六条第三項」を「同法第三十六条第八項」に、「及び第三十六条第二項から第四項まで」を「並びに第三十六条第三項、第四項及び第六項から第十一項まで」に改め、同条第二項を削り、第三章中同条の次に次の一条を加える。

(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六十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六十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の一部改正)

第七条 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)の一部を次のように改正する。

題名を次のように改める。

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

目次中「短時間労働者対策基本方針」を「短時間・有期雇用労働者対策基本方針」に、「短時間労働者の」を「短時間・有期雇用労働者の」に、「解決の援助」を「解決の援助等」に改める。

第一条中「短時間労働者」を「短時間・有期雇用労働者」に、「かんがみ」を「鑑み」に改める。

第二条中「事業所」を「事業主」に改め、同条に次の二項を加える。

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。

第二条の次に次の一条を加える。

(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らうとする者は、生活との調和を保ちつつその意欲及び能力に応じて就業することができ、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。

第三条及び第四条中「短時間労働者」を「短時間・有期雇用労働者」に改める。

第二章の章名を次のように改める。

第二章 短時間・有期雇用労働者対策基本方針

第五条第一項中「短時間労働者の」を「短時間・有期雇用労働者の」に、「短時間労働者対策基本方針」を「短時間・有期雇用労働者対策基本方針」に改め、同条第二項中「短時間労働者対策基本方針」を「短時間・有期雇用労働者対策基本方針」に、「短時間労働者の」を「短時間・有期雇用労働者の」に改め、同条第三項中「短時間労働者対策基本方針」を「短時間・有期雇用労働者対策基本方針」に改め、同条第四項から第六項までの規定中「短時間労働者対策基本方針」を「短時間・有期雇用労働者対策基本方針」に改める。

第三章の章名及び第六条第一項中「短時間労働者」を「短時間・有期雇用労働者」に改める。

第七条に次の一項を加える。

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。

第八条の見出しを「(不合理な待遇の禁止)」に改め、同条中「事業主が」を「事業主は」に、「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」を「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・有期雇用労働者に改め、「事情の下に」のうちに、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加え、「ものであつては」を「相違を設けては」に改める。

第九条の見出し中「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」を「通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者」に改め、同条中「当該事業所に雇用される」を削り、「短時間労働者」を「短時間・有期雇用労働者」に、「職務内容同一短時間労働者」を「職務内容同一短時間・有期雇用労働者」に、「変更されると」を「変更されることが」に、「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」を「通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者」に、「短時間労働者」を「短時間・有期雇用労働者」に、「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」を「基本給、賞与その他の待遇のそれぞれ」に改める。

第十条中「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「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）」に、「経験等」を「経験その他の就業の実態に関する事項」に改め、「退職手当」を削る。

第十一条第一項中「職務内容同一短時間労働者」を「職務内容同一短時間・有期雇用労働者」に、「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」を「通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者」に改め、同条第二項中「短時間労働者」を「短時間・有期雇用労働者」に、「経験等」を「経験その他の就業の実態に関する事項」に改める。

第十二条中「短時間労働者」を「短時間・有期雇用労働者」に、「与えるように配慮しなければ」を「与えなければ」に改める。

第十三条中「短時間労働者」を「短時間・有期

雇用労働者」に改める。

第十四条第一項中「短時間労働者」を「短時間・有期雇用労働者」に、「第九条を」を「第八条」に改め、同条第二項中「短時間労働者」を「短時間・有期雇用労働者」に、「第六条、第七条及び第九条」を「当該短時間・有期雇用労働者と通常の労働者との間の待遇の相違の内容及び理由並びに第六条」に改め、同条に次の一項を加える。

3 事業主は、短時間・有期雇用労働者が前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。

第十五条第一項中「もののほか、」を「措置その他の」に改め、同条第二項中「変更について」の下に、「それぞれ」を加える。

第十六条中「短時間労働者」を「短時間・有期雇用労働者」に改める。

第十七条の見出しを「（短時間・有期雇用労働者）」に改め、同条中「短時間労働者」を「短時間・有期雇用労働者」に、「短時間雇用管理者」を「短時間・有期雇用管理者」に改める。

第十八条第一項及び第十九条から第二十一条までの規定中「短時間労働者」を「短時間・有期雇用労働者」に改める。

第四章第一節の節名中「援助」を「援助等」に改める。

第二十二條中「第六條第一項の下に」、「第八条」を加え、「短時間労働者」を「短時間・有期雇用労働者」に改める。

第二十三條、第二十四條第二項及び第二十五条第二項中「短時間労働者」を「短時間・有期雇用労働者」に改める。

第二十六條中「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」を「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」に改める。

第二十八條中「短時間労働者」を「短時間・有期雇用労働者」に改める。
(労働契約法の一部改正)

第八条 労働契約法（平成十九年法律第二百二十八号）の一部を次のように改正する。

目次中「第二十条」を「第十九条」に、「第二十一条」を「第二十条」に、「第二十一条」を「第二十条」に改める。

第二十条を削り、第五章中第二十一条を第二十条とし、第二十一条を第二十一条とする。

附則

第一条 この法律は、平成三十一年四月一日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 第三条の規定並びに附則第七条第二項、第八条第二項、第十四条及び第十五条の規定、附則第十八条中社会保険労務士法（昭和四十四年法律第八十九号）別表第一第十八号の改正規定、附則第十九条中中高年齢者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）第二十八条及び第三十八条第三項の改正規定、附則第二十条中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）第三十条第二項の改正規定、附則第二十七条の規定、附則第二十八条中厚生労働省設置法（平成十一年法律第九十七号）第四十一条第五十二号の改正規定及び同法第九十一条第四号の改正規定（平成十年法律第四十六号）の下に、「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」を加える部分に限る。並びに附則第三十条の規定 公布の日

二 第五条の規定（労働者派遣法第四十四条から第四十六条までの改正規定を除く。）並びに第七条及び第八条の規定並びに附則第六条、第七条第一項、第八条第一項、第九条、第十条、第十三条及び第十七条の規定、附則第十八条（前号に掲げる規定を除く。）の規定、附則第十九条（前号に掲げる規定を除く。）の規定、附則第二十条（前号に掲げる規定を除く。）の規定、附則第二十一条、第二十三条及

び第二十六条の規定並びに附則第二十八条（前号に掲げる規定を除く。）の規定 平成三十一年四月一日

三 第一条中労働基準法第二百三十八条の改正規定 平成三十五年四月一日
(時間外及び休日の労働に係る協定に関する経過措置)

第二条 第一条の規定による改正後の労働基準法（以下「新労基法」という。）第三十六条の規定（新労基法第二百三十九条第二項、第四百零二条第二項、第四百零四条第四項及び第四百零二条の規定により読み替えて適用する場合を含む。）は、平成三十一年四月一日以後の期間のみを定めている協定について適用し、同年三月三十一日を含む期間を定めている協定については、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については、なお従前の例による。

(中小事業主に関する経過措置)

第三条 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五十万円、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。第四項及び附則第十一条において同じ。）の事業に係る協定（新労基法第二百三十九条第二項に規定する事業、第四百零二条に規定する者及び第四百零二条に規定する事業に係るものを除く。）についての前条の規定の適用については、「平成三十一年四月一日」とあるのは、「平成三十二年四月一日」とする。

2 前項の規定により読み替えられた前条の規定によりなお従前の例によることとされた協定をする使用者及び労働組合又は労働者の過半数を代表する者は、当該協定をするに当たり、新労

第五十条及び第五十一条第一項中「この法律」とあるのは「この法律又は働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（附則第八條第一項の規定に限る。）」と、労働者派遣法第六十一条第四号中「第三十五条」とあるのは「第三十五条又は働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律附則第八條第一項」とする。

て、附則第一条第二号に掲げる規定の施行前においても、同項の規定の例により、同項の通知をすることができる。この場合において、同項の規定の例によりされた通知は、第二号施行日において同項の規定により行われたものとみなす。

(派遣労働者に係る紛争の解決の促進に関する特例に関する経過措置)

第九條 附則第一条第二号に掲げる規定の施行の際現に紛争調整委員会(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をいう。附則第一条において同じ。)に係属している同法第五条第一項のあっせんに係る紛争であつて、新労働者派遣法第四十七条の五に規定する紛争に該当するものについては、同条の規定にかかわらず、なお従前の例による。

(衛生委員会等の決議に関する経過措置)

第十條 第六條の規定による改正前の労働時間等の設定の改善に関する特別措置法以下この条において「旧設定改善法」という。第七條第二項の規定により労働時間等設定改善委員会とみなされた労働安全衛生法第十八条第一項の規定により設置された衛生委員会(同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。)の旧設定改善法第七條第一項に定める決議については、平成三十四年三月三十一日(平成三十一年三月三十一日を含む期間を定めているものであつて、その期間が平成三十四年三月三十一日を超えないものについては、その期間の末日)までの間は、なおその効力を有する。

(短時間・有期雇用労働法の適用に関する経過措置)

第十一條 中小事業主については、平成三十三年三月三十一日までの間、第七條の規定による改正後の短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用の改善等に関する法律(以下この条において「短時間・有期雇用労働法」という。第二條第一項、第三條、第三章第一節(第十五条及び第

十八條第三項を除く。)及び第四章(第二十六條及び第二十七條を除く。)の規定は、適用しない。この場合において、第七條の規定による改正前の短時間労働者の雇用の改善等に関する法律第二條、第三條、第三章第一節(第十五條及び第十八條第三項を除く。)及び第四章(第二十六條及び第二十七條を除く。)の規定並びに第八條の規定による改正前の労働契約法第二十条の規定は、なおその効力を有する。

2 附則第一条第二号に掲げる規定の施行の際現に紛争調整委員会に係属している個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第五条第一項のあっせんに係る紛争であつて、短時間・有期雇用労働法第二十三条に規定する紛争に該当するもの(中小事業主以外の事業主が当事者であるものに限る。)については、同条の規定にかかわらず、なお従前の例による。

3 平成三十三年四月一日前にされた申請に係る紛争であつて、同日において現に紛争調整委員会に係属している個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第五条第一項のあっせんに係るもの(短時間・有期雇用労働法第二十三条に規定する紛争に該当するものであつて、中小事業主が当事者であるものに限る。)については、短時間・有期雇用労働法第二十三条の規定にかかわらず、なお従前の例による。

(検討)

第十二條 政府は、この法律の施行後五年を経過した場合において、新労基法第三十六條の規定について、その施行の状況、労働時間の動向その他の事情を勘案しつつ検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

2 政府は、新労基法第百三十九條に規定する事業及び新労基法第百四十條に規定する業務に係る新労基法第三十六條の規定の特例の廃止について、この法律の施行後の労働時間の動向その他の事情を勘案しつつ引き続き検討するものとする。

3 政府は、前二項に定める事項のほか、この法律の施行後五年を目途として、この法律による改正後のそれぞれの法律(以下この項において「改正後の各法律」という。)の規定について、改正後の各法律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。

(健康保険法の一部改正)

第十三條 健康保険法(大正十一年法律第七十号)の一部を次のように改正する。

第三條第一項第九号中「短時間労働者の雇用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(以下この号において「を」を通常の労働者当該事業所に使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の労働者。以下この号において単に「に」に、「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)を「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の労働者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)」に改める。

(職業安定法の一部改正)

第十四條 職業安定法(昭和二十二年法律第百四十一号)の一部を次のように改正する。

第一條中「雇用対策法」を「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」に、「かんがみ」を「鑑み」に改める。

(生活保護法等の一部改正)

第十五條 次に掲げる法律の規定中「雇用対策法」を「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」に改める。

一 生活保護法(昭和二十五年法律第百四十四号)別表第一の十一の項

二 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)第十九條の十七
三 駐留軍関係離職者等臨時措置法(昭和三十三年法律第百五十八号)第十條の二第五項第四号及び第十條の三
四 障害者の雇用の促進等に関する法律(昭和三十三年法律第百二十三号)第十五條第二項
五 住民基本台帳法(昭和四十二年法律第八十一号)別表第一の六十八の項、別表第三の六の三の項及び別表第五第七の三

六 職業能力開発促進法(昭和四十四年法律第六十四号)第一条及び第二十三條第二項
七 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百十二号)第十一條第二項
八 雇用保険法(昭和四十九年法律第百十六号)第十條の四第二項及び第六十二條第一項第二号

九 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)第十四條(見出しを含む)。
十 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)第四條第四項第四号、第六條の二第一項及び第六條の三
十一 本州四国連絡橋の建設に伴う一般旅客定期航空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)第十九條
十二 沖縄振興特別措置法(平成十四年法律第十四号)第八十條
十三 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)別表第一の五十一の項及び五十二の項並びに別表第二の二十六の項、七十一の項及び八十七の項

(地方公務員法の一部改正)
第十六條 地方公務員法(昭和二十五年法律第二百六十一号)の一部を次のように改正する。
第五十八條第三項中「第三十九條第六項」の下

に「から第八項まで、第四十一条の二」を、「並びに第百二条の規定、労働安全衛生法」の下に「第六十六条の八の四及び」を加える。
(厚生年金保険法の一部改正)

第十七条 厚生年金保険法(昭和二十九年法律第百十五号)の一部を次のように改正する。

第十二条第五号中「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(以下この号において「通常の労働者」と当該事業所に使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の労働者。以下この号において単に「」に、「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)を「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の労働者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)」に改める。
(社会保険労務士法の一部改正)

第十八条 社会保険労務士法の一部を次のように改正する。

第二条第一項第一号の四中「第十八条第一項」の下に、「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」を加え、「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」を「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」に改める。

別表第一第十八号中「雇用対策法」を「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」に改め、同表第二十号の十一中「昭和六十年法律第八十八号」を削り、同表第二十号の十六を次のように改める。

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
(高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部改正)

第十九条 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を次のように改正する。

第二十八条中「雇用対策法」を「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」に改める。

第三十八条第三項中「雇用対策法」を「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」に、「第二章」を「第三章」に改め、同条第六項中「第三十七条第一項第八号」を「第三十七条第一項第九号」に改め、同項の表第三十条の四の項中「第三十条の四」を「第三十条の七」に、「前三条」を「第三十条から前条まで」に、「前二条」を「第三十条の二から前条まで」に改める。
(建設労働者の雇用の改善等に関する法律の一部改正)

第二十条 建設労働者の雇用の改善等に関する法律の一部を次のように改正する。

第三十条第二項中「雇用対策法」を「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」に、「第二章」を「第三章」に改める。

第四十四条中「第四十七条の四」を「第四十七条の十」に改め、同条の表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、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の項中「第六項まで」を「第七項まで及び第九項」に改め、「第二十九条の二まで」の下に、「第三十条の三第二項」を加え、同表第二十六条第四項の項の次に次のように加える。

第四十四条の表第三十条第一項第四号の項の次に次のように加える。

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一号	協定対象派遣労働者
---	-----------

協定対象送出労働者

第四十四条の表第三十条の四の項中「第三十条の四」を「第三十条の七」に、「前三条」を「第三十条から前条まで」に改め、同表第三十七條第一項第四号の項中「第三十七條第一項第四号」を「第三十七條第一項第五号」に改め、同表第三十七條第一項第八号の項中「第三十七條第一項第九号」に改め、同表第四十九條の三第一項の項及び第五十条及び第五十一条第一項の項中「前章第四節」を「第三章第四節」に改める。
(港湾労働法の一部改正)

第二十一条 港湾労働法(昭和六十三年法律第四十号)の一部を次のように改正する。

第二十三条の表第三十条の四の項中「第三十条の四」を「第三十条の七」に、「前三条」を「第三十条から前条まで」に改め、同表第三十七條第一項第四号の項中「第三十七條第一項第四号」を「第三十七條第一項第五号」に改め、同表第三十七條第一項第八号の項中「第三十七條第一項第九号」に改め、同表第四十八條第一項の項、第四十九條の三第一項の項及び第五十条及び第五十一条第一項の項中「前章第四節」を「第三章第四節」に改める。

中「前章第四節」を「第三章第四節」に改める。
(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の一部改正)

第二十二條 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(平成三十九年法律第七十六号)の一部を次のように改正する。

第三十七條第一項中「第三十六條第一項本文」を「第三十六條第一項及び第六十条第二項中「第三十二條の三」を「第三十二條の三第一項」に改める。
第六十一条第二十一項及び第二十三項中「第三十六條第一項本文」を「第三十六條第一項」に改める。
(暴力団員による不当な行為の防止等に関する法律の一部改正)

第二十三条 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)の一部を次のように改正する。
別表第三十九号中「第五章」を「第六章」に改める。
(地方公務員の育児休業等に関する法律の一部改正)

第二十四条 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)の一部を次のように改正する。

第二十條第一項中「及び第三十九條第八項」を「及び第三十九條第十項」に、「第二條第一項」と、同法第三十九條第八項を「(平成三年法律第百十号)第二條第一項」と、「同條第二号」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)第二條第二号」と、同法第三十九條第十項に、「とする」と、「同條第二号」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條第二号」とする」に改める。

第二十六條第七項

第一項

建設労働法第四十三條

(独立行政法人通則法の一部改正)

第二十五条 独立行政法人通則法平成十一年法律第百三十三号)の一部を次のように改正する。

第五十九条第五項中「第三十九条第八項」を「第三十九条第十項」に改める。

(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の一部改正)

第二十六条 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)の一部を次のように改正する。

附則第十六条中「第三条の規定による改正後の」を削る。

附則第十七条第一項中「第三条の規定による改正後の」を削り、同項第一号中「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」を「厚生年金保険法第十二条第五号」に改め、「及び附則第四十六条第一項」を削り、「同法第十二条」を「同条第五号」に、「同号及び同項」を「次号」に改め、同条第十二項中「第三条の規定による改正後の」を削る。

附則第十七条の二中「同法第三条の規定による改正後の」を削る。

附則第四十五条中「第二十五条の規定による改正後の」を削る。

附則第四十六条第一項中「第二十五条の規定による改正後の」を削り、「同法第三条第一項」を「同項」に改め、同項第一号中「通常の労働者」の下に「(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。)」を、「短時間労働者」の下に「(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。)」を加える。

(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の一部改正)

第二十七条 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)の一部を次のように改正する。

第二十七条第二項中「雇用対策法」を「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」に、「第二章」を「第三章」に改める。

(厚生労働省設置法の一部改正)

第二十八条 厚生労働省設置法の一部を次のように改正する。

第四条第一項第五十二号を次のように改める。

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)第十條第一項に規定する基本方針の策定及び推進に關すること。

第四条第一項第六十九号中「短時間労働者」の下に「及び有期雇用労働者」を加える。

第九条第一項第四号中「(平成十年法律第四十六号)の下に」、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」を加え、「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」を「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」に改める。

(罰則に関する経過措置)

第二十九条 この法律(附則第一条第三号に掲げる規定にあつては、当該規定)の施行前にした行為並びにこの附則の規定によりなお従前の例によることとされる場合及びこの附則の規定によりなおその効力を有することとされる場合におけるこの法律の施行後にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

(政令への委任)

第三十条 この附則に規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置(罰則に関する経過措置を含む)は、政令で定める。

理 由

労働者がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する働き方改革を推進す

るため、時間外労働の限度時間の設定、高度な専門的知識等を要する業務に就き、かつ、一定額以上の年収を有する労働者に適用される労働時間制度の創設、短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者と通常の労働者との間の不合理な待遇の相違の禁止、国による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の策定等の措置を講ずる必要がある。これが、この法律案を提出する理由である。

平成三十年五月二十八日印刷

平成三十年五月二十九日発行

衆議院事務局

印刷者 国立印刷局

F