

官報

号外

平成三十年五月三十一日

○第百九十六回 衆議院會議録 第三十二号

平成三十年五月三十一日(木曜日)

議事日程 第二十六号

平成三十年五月三十一日

午後一時開議

第一 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(内閣提出)

第二 鉄道軌道整備法の一部を改正する法律案(国土交通委員長提出)

第三 スポーツにおけるドーピングの防止活動の推進に関する法律案(文部科学委員長提出)

第四 平成三十二年東京オリンピック競技大会・東京パラリンピック競技大会特別措置法及び平成三十一年ラグビーワールドカップ大会特別措置法の一部を改正する法律案(文部科学委員長提出)

第五 スポーツ基本法の一部を改正する法律案(文部科学委員長提出)

第六 国民の祝日に関する法律の一部を改正する法律案(文部科学委員長提出)

○本日の会議に付した案件

裁判官訴追委員及び同予備員辞職の件

裁判官訴追委員及び同予備員の選挙

国土開発幹線自動車道建設会議委員の選挙

日程第一 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(内閣提出)

日程第二 鉄道軌道整備法の一部を改正する法律案(国土交通委員長提出)

日程第三 スポーツにおけるドーピングの防止活動の推進に関する法律案(文部科学委員長提出)

日程第四 平成三十二年東京オリンピック競技大会・東京パラリンピック競技大会特別措置法及び平成三十一年ラグビーワールドカップ大会特別措置法の一部を改正する法律案(文部科学委員長提出)

日程第五 スポーツ基本法の一部を改正する法律案(文部科学委員長提出)

日程第六 国民の祝日に関する法律の一部を改正する法律案(文部科学委員長提出)

午後一時二分開議

○議長(大島理森君) これより会議を開きます。

裁判官訴追委員及び同予備員辞職の件

○議長(大島理森君) お諮りいたします。

裁判官訴追委員福田昭夫君から訴追委員を、裁判官訴追委員の予備員もとむら賢太郎君から予備員を、辞職いたしたいとの申出があります。右申出をそれぞれ許可するに御異議ありませんか。

〔異議なしと称ふ者あり〕

○議長(大島理森君) 御異議なしと認めます。よって、許可することに決まりました。

――

裁判官訴追委員及び同予備員の選挙

○議長(大島理森君) つきましては、裁判官訴追委員及び同予備員の選挙を行うのでありますが、この際、あわせて、国土開発幹線自動車道建設会議委員の選挙を行います。

○田野瀬太道君 裁判官訴追委員及び同予備員並びに国土開発幹線自動車道建設会議委員の選挙は、いずれもその手続を省略して、議長において指名され、裁判官訴追委員の予備員の職務を行う順序については、議長において定められることを望みます。

○議長(大島理森君) 田野瀬太道君の動議に御異議ありませんか。

〔異議なしと称ふ者あり〕

○議長(大島理森君) 御異議なしと認めます。よって、動議のとおり決まりました。

議長は、裁判官訴追委員に玄葉光一郎君を指名いたします。

また、裁判官訴追委員の予備員に青木武志君を指名いたします。

なお、予備員の職務を行う順序は第五順位といたします。

次に、国土開発幹線自動車道建設会議委員に泉健太君を指名いたします。

日程第一 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(内閣提出)

○議長(大島理森君) 日程第一、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。

委員長の報告を求めます。厚生労働委員長高島修一君。

――

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及び同報告書

〔本号末尾に掲載〕

〔高島修一君登壇〕

○高島修一君 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いて、厚生労働委員会における審査の経過及び結果を御報告申し上げます。

本案は、労働者がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する働き方改革を推進するため、所要の措置を講じようとするもので、その主な内容は、

第一に、働き方改革の基本的な考え方を法律上明らかにすること、

第二に、時間外労働の上限規制を罰則つきで行うこと、

第三に、高度の専門的な知識等を要する業務につき、かつ、一定額以上の年収を有する労働者を対象として、労働時間等に関する規定を適用除外とする一方、一定の健康確保措置を義務づける高度プロフェッショナル制度を創設すること、

第四に、正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇及び差別的取扱い等を禁止すること等であります。

平成三十年五月三十一日 衆議院會議録第三十二号

裁判官訴追委員及び同予備員辞職の件

各種委員等の選挙

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

一

本案は、去る四月二十七日の本会議において趣旨説明が行われた後、同日本委員会に付託されました。

本委員会におきましては、同日加藤厚生労働大臣から提案理由の説明を聴取し、五月二日から質疑に入り、二十二日には参考人から意見を聴取いたしました。

翌二十三日には、自由民主党、公明党及び日本維新の会の三党派より、本案に対し、高度プロフェッショナル制度について、対象労働者の同意の撤回に関する手続を労使委員会の決議事項とすること等を内容とする修正案が提出され、趣旨説明を聴取した後、本案及び修正案を議題とし、安倍内閣総理大臣に対する質疑を行いました。

二十五日、質疑を終局し、採決を行った結果、修正案及び修正部分を除く原案はいずれも賛成多数をもって可決され、本案は修正議決すべきものと議決した次第であります。

なお、本案に対し附帯決議を付することに決しました。

以上、御報告申し上げます。(拍手)

○議長(大島理森君) 討論の通告があります。順次これを許します。長谷川嘉一君。

(長谷川嘉一君登壇)

○長谷川嘉一君 立憲民主党の長谷川嘉一です。

私は、立憲民主党・市民クラブを代表いたしまして、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、反対の立場から討論を行います。

(拍手)

冒頭、一言申し上げます。昨日の党首討論についてであります。

あのやりとりで、安倍総理の説明と称する言葉が国民の皆さんに全く信用されない理由が凝縮をされておりました。総理は、直接関係ないことをとうとうと述べ続けられました。いつものやり口

であります。聞かれたことに正直に答えようとしていない。答弁をはぐらかす。薄ら笑いまで浮かべて、とにかく逃げる。やじに敏感に反応して、時間を稼ぐ。薄ら笑いまで浮かべて、とにかく逃げる。これでは、党首討論の意味が全くありません。

また、安倍総理は昨日、森友問題の本質は、なぜあの値段で国有地が引き渡されたかだと明言しました。なぜあの不当な値引きが行われなければならないのか。昭恵夫人のあの問合せこそが、総理自身がいみじくもおっしゃったように、この森友問題の本質なのです。ぜひ、昭恵夫人に国会に堂々と出てきていただき、真相を語っていただかないことを改めて強く申し上げます。

また、安倍総理は、加計学園に、総理大臣としての名前だけでなく、いいねとの発言まで捏造したと言われているのに等しいのに、何の抗議もされないようです。では、翻って、森友学園のときはどうだったでしょう。籠池理事長が安倍総理の名前を勝手に使ったことを怒っていたのは、ほかならぬ安倍総理御自身ではないですか。加計理事長と会っていたのに、うそをついているから何も言えないのではないですか。

疑惑は底なし沼、うみは更にたまる一方。関係者を国会に招致して、白黒つけることを強く求めます。再度このことを強くお訴えし、討論に入ります。

まずは、内閣提出の働き方改革関連法案における、二十五日の厚生労働委員会での強行採決に断固抗議いたします。

人の生命、生活と命を守る、人の生活の根幹にかかわる重要法案を強行採決によって成立させようとする暴挙、しかも、この法案は今もなお多くの問題や矛盾、危惧を残したまま、それでも強行採決に踏み切った政府・与党の暴挙は許しがたいものであります。

本法案に反対する第一の理由は、働き方改革関

連法案に対象業務の拡大を盛り込む予定であった裁量労働制をめぐる数々の失態及びそのような失態により招いた行政への不信です。

厚生労働省は三年も前から、不適切なデータ比較をもとに、裁量労働制で働く者の労働時間の方が一般労働者よりも短いという虚偽の説明を繰り返して、安倍総理大臣の答弁の撤回と謝罪に追い込まれました。そして、本法案の強行採決の当日の朝までもデータの集計ミスが報告されるという、捏造とも言えるような処理が行われてきました。

さらに、昨日、厚生労働委員会でも、十三件のデータの誤りが指摘されております。法案の正当性を強弁し成立させようとする政府・与党の姿勢は、怒りを超えてあきれ返るばかりであります。

反対の第二の理由は、高度プロフェッショナル制度の創設そのものです。

高度プロフェッショナル制度に対しては、長時間労働を助長し、過労死がふえるのではないかと、なす崩しの対象業務の拡大や年収要件の引下げが行われるのではないかと、万が一高度プロフェッショナル制度で過労死されても、労災認定は現実的にはほぼ無理ではないかといったさまざまな懸念、危惧が指摘されましたが、何一つ払拭されないまま強行採決となりました。

人の生活の根幹にかかわるような重要法案をはぐらかし答弁で塗り固め、働く人の命と健康を害する危険性のある制度を野方図にする、そんなことは許されません。

反対する第三の理由。そもそも我が国は、健康増進法に基づき定められている健康日本21において、平成三十二年までに週労働時間六十時間以上の雇用者の割合を五%まで減少させるという目標値を設定しております。健康づくりにおいては長時間労働雇用者の減少を目指すとしながら、労働法規では時間外労働の上限が適用除外される業種をふやすという大きな矛盾を露呈しています。

加藤大臣は、過労死家族の皆様方とお会いになつてどのようにお感じになりましたか。私は、過労死は誰にでも起こり得ることであり、その悲劇は残された御家族にとって余りにもむごいと感じました。

御家族の皆さんの願いは、高度プロフェッショナル制度の削除です。大切な御家族を亡くしたからこそ、高度プロフェッショナル制度が長時間労働につながり、過労死がふえるということを見抜いておられるのです。

安倍総理に採決の前に会わせてください。そして、高度プロフェッショナル制度を削除し、労働者保護のための法案としてください。私たち立憲民主党も対案を提出しましたが、十分に質疑してはいただいております。

現行法上も繰り返し起きている過労死問題を始め、多くの、そして大きな問題や矛盾、危惧が解決、解消されないばかりか、逆にそれらの問題や矛盾、危惧を更に増大させることとなる高度プロフェッショナル制度の新設を含む法案は……

○議長(大島理森君) 長谷川君、約束の時間を過ぎております。

○議長(大島理森君) 働く人の命等をないがしろにする法案であり、私は断固反対をし、反対討論といたします。(拍手)

○議長(大島理森君) 後藤茂之君。

(後藤茂之君登壇)

○後藤茂之君 私は、自由民主党を代表して、ただいま議題となっております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いて、賛成の討論を行います。(拍手)

我が国の労働時間制度は、戦後の労働基準法制定以来、一日及び一週法定労働時間を定める一方、労使の協定によれば青天井に認められる時間外労働と、これに対する割増し賃金の支払いを骨格としてきました。また、雇用形態の面では正社員が中心で、パートタイムや有期雇用、派遣の形

で働く方は、その働きぶりや成果に比べて処遇が低く、活躍の機会も限られてきた面が否めません。

今日では、少子高齢化が急速に進むとともに、仕事と育児や介護を両立させたいといった希望を持つ方がますますふえるなど、働く人のニーズも多様化しています。また、成果を時間で測るのではなく、仕事の成果自体で評価してもらいたいという希望を持つ専門職の方もいます。いつまでも長時間労働に依存する職場では、働く人や社会のニーズに応えられず、労働の生産性を高めることもできません。

こうした直面する課題について、働く人の目線に立つて、関係する制度や慣行を見直し、働く人それぞれが抱えるさまざまな事情や希望に応じた形で働くことのできる社会をつくり上げていく、これが働き方改革の狙いとするところであります。

時間外労働の上限規制は、これまで労使で合意して協定を結ばなければ青天井で働くことができた時間外労働について、労使協定でも超えることのできない法的な上限を罰則つきで設けるものであり、労働基準法制定以来の大改革です。

また、高度プロフェッショナル制度は、成果で評価されることを希望する高度専門職の方が、明確な職務範囲について、高い年収を確保した上で、みずから仕事の進め方を決めて自律的に働くことができる選択肢を用意するもので、一般労働者を対象とする制度には見られない健康確保のための特別な措置を講ずることを前提としています。

同一労働同一賃金は、パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者について、正規雇用労働者との間の不合理な待遇差や差別的取扱いを禁止すること等を通じ、雇用形態にかかわらず公正な待遇を確保するものです。

これらの改正は、政府、与党のそれぞれにおいて

議論を深め、労使トップと学識者、そして政府の政労使が合意して策定した働き方改革実行計画において成案を得たものです。

厚生労働委員会での審議を通じ、高度プロフェッショナル制度の適用を撤回できることを明確にする等の修正案が、自民党、公明党、日本維新の会、希望の党から共同提案の上で可決され、働く人の目線から進める働き方改革の趣旨に一層かかった内容となったところであります。

しかしながら、一部の野党は、特に高度プロフェッショナル制度をめぐる、過労死促進法案、働き方ではなく働かせ方改革などと、働く人に誤解を与えるレッテル張りをしています。

この制度は、単なる労働時間規制の適用除外の制度ではありません。対象となる業務の範囲や対象者の年収要件を限定した上で、一律の労働時間規制にかえて、年間百四日の休日確保など働き方に合った健康確保のための措置を設けており、実施されていない場合には、高度プロフェッショナル制度の適用が認められません。

また、医師による罰則付きの面接指導を義務づけており、的確な健康管理や、医師の意見を踏まえた職務内容の見直し等につなげていく仕組みにしています。

そもそも時間で成果をはかることのできない高度プロフェッショナル制度の対象業務に当てはまらない者にまで、なし崩し的に適用拡大されることもありません。

また、一部の野党は、厚生労働省が実施した平成二十五年労働時間等総合実態調査におけるデータ不備の問題を捉え、高度プロフェッショナル制度創設の立法事実が欠けているかのような指摘をしています。

もちろん、このデータ不備の問題については、厚生労働省の大変な不手際であり、与党としても強く猛省と再発防止を求めるものです。しかしながら、当該調査結果は、労働政策審議会で高度プロ

フェッショナル制度について議論した際も提示されておらず、いまだ導入されていない本制度についてこの調査結果に基づく議論がされたわけでもなく、このデータ不備をもって高度プロフェッショナル制度の立法事実なしとの指摘は当たりません。

本法案において、罰則付きの時間外労働の限度を労使トップの合意により設けることになったことは、戦後の労働基準法制定以来、七十年ぶりの大改革であります。

先日の衆議院の厚生労働委員会、連合の神津会長からも、高度プロフェッショナル制度の創設については留保しつつも、罰則付きの時間外労働の上限規制や同一労働同一賃金の法整備については、最低限のセーフティーネットを張るものであり、これらのセーフティーネットの内容については、一刻も早いスタートを強く求めると表明されています。この法案は、一刻も早く成立させる必要があります。

このほかにも、本法案には、月六十時間を超える時間外労働に係る五割以上の割増し賃金の支払い義務について、中小事業主に対する猶予措置を廃止して、中小企業で働く方への保護を強化することが盛り込まれており、働く人の生活と未来のために、できる限り速やかに実現させる必要があります。

自由民主党は、本法案を早期に成立させ、働く人の健康をしっかりと確保した上で、一人一人の事情に応じた多様な働き方のできる社会、今後とも雇用をしっかりと確保できる社会の実現に向けて、総合的に働き方改革を推進していく、その決意を申し上げて、私の賛成討論といたします。

(拍手)

議長(大島理森君) 白石洋一君。

(白石洋一君登壇)

○白石洋一君 国民民主党の白石洋一です。

私は、国民民主党・無所属クラブを代表して、

政府提出の働き方改革関連法案に反対の立場で討論します。(拍手)

冒頭、厚生委員会において強行採決されましたことに強く抗議します。

この法案は、一つは労働時間規制、二つ目に同一労働同一賃金、そして三つ目は高度プロフェッショナル制度、いわゆる高プロの三つの要素があります。

政府の、一、労働時間規制と、二、同一労働同一賃金の方向性には賛同します。更によくするため、我々国民民主党や立憲民主党の対案では、さまざまな提案を満載しているところです。

しかし、高プロは、労働者保護の面から非常に問題であり、その削除を委員会審議で求めてきましたが、残念ながら強行採決され、削除されず、今、本会議上程となりました。

高プロの重大な危険性に鑑み、高プロ削除の必要性を中心に、委員会での議論をもとにお話しします。

高プロの正式名称は、特定高度専門業務・成果型労働制ですが、法案のどこを見ても、成果によつて報酬を決めることは条件となっていない。すなわち、年一千万円から一億五千万円までの定額さえ払えば、労働者を働かせ放題にすることができるとのことです。

年収一千万円から一億五千万円にしたら、その人はどうなるでしょうか。高プロ成立を強いる与党の方々は、恵まれた社会生活を経た方が多いからか、どうも他人事です。

国民の痛みを自分事としてわかるために、皆さんの給料が一千万円になったと想像してみてください。一千万円から一億五千万円に働かせ放題の人たちのことが痛いほどわかるようになるのではないのでしょうか。

加えて危惧されることとして、高プロによる長時間労働の働き方を避けて、労働時間規制がある年収一千万円ぐらいまでで働く方を好む人が多く

出てくる、年収一千七十五万円の壁が新たにできてしまうでしょう。

休日労働の割増し賃金の支払い義務がない、深夜労働の割増し賃金の支払い義務がない、労働時間の規制が全くない、実労働時間の管理が全くされない。だから過労死リスクが高いのです。ここが一番の問題です。

それに加えて、亡くなった後の経済的な悲惨さです。

労災では、時間外と休日の労働時間が月百時間を超え、複数月八十時間超えであることが過労死の主な認定基準です。しかし、高プロでは使用者の実労働時間管理の義務がないので、この認定基準を立証しがたいのです。

さらに、過労死は、悲しみに暮れる遺族がこの実労働時間を立証しなければなりません。ですから、泣き寝入りが多発することになります。

労災ではなく、裁判で使用者の管理責任を問おうとしても、高プロは、自分の意思でそのような働き方をした、自己責任だとされて、使用者の責任が問われにくくなっています。

すなわち、過労死はふえるのに、労災の過労死認定はされず、遺族は経済的にも追い詰められる、この二つが掛け算のように、悲惨さが働く者とその家族に襲いかかる制度、これが高プロです。

こんな制度をなぜ政府は導入しようとするのでしょうか。

一言で言えば、労働者が自律的に働けば生産性がより上がるという根拠も薄弱であり、また、使用者には過大な目標設定を押しつけて悪用する人はいないだろうという性善説的な、全く楽観的な見通しに基づいています。

労働時間規制の見直しの議論は二〇一三年に労政審で開始されましたが、そこで議論の出発点だと政府が示した平成二十五年度労働時間等総合実態調査が、事もあろうに、全くずさんなものであ

ることが発覚しました。それにより、政府は全体の二割のデータを削除しました。中でも裁量労働制のデータは、全部使えないということではっきり削除してしまい、裁量労働制の数字での実態が見えなくなりました。

裁量労働制は、更にスーパードライなものにした高プロは、うたい文句では美辞麗句が躍つていても、数字の裏づけ、エビデンスがありません。これでは、暗闇の中で声だけを頼りに野球をするようなものではないですか。

この制度の可決後、対象者を広げる意図も見てとれます。実際、二〇一五年四月に当時の厚労大臣である塩崎氏は、高プロについて、小さく産んで大きく育てると公に発言されました。これは、高プロの、アリの一穴のように、導入してからの対象拡大を前提としていることを打ち明けたと解されています。

与党と一部野党が合意した修正案の内容は、残念ながら不十分と言わざるを得ません。なすべき修正が高プロ削除です。たとえ衆院は通過しても、参院での審議があることを考え、以下、委員会での議論等を踏まえ、高プロによる過労死を減らす案を紹介します。

一つは、勤務間インターバル制度の義務化です。過労死の原因は集中的な長時間労働であるので、終業時間と翌日の始業時間との間に一定時間の休息をとらせるのです。これで、過労で頭がもろうとした状況を少しでも解消し、過労死を防ぎます。

もう一つは、法定される年収要件を上げること。すなわち、基準平均給与額の三倍を相当程度上回るの三倍のところを四倍なりにして、対象者を少なくするものです。これにより労働基準監督署の目が行き届くようにすることで、高プロの過労死を抑止します。

三つ目が、事が起こってからとなりますが、不幸にも高プロにより過労死したと労災申請があつ

た場合に、調査分析と制度の見直しを政府の義務とすることです。今でさえ、死亡しても労災認定されるのは申請の四割程度です。実労働時間が把握されない分、労災申請された高プロ事案を全て分析し、高プロを見直すのです。

以上、三つ挙げましたが、とにかく、高度に過労死しやすい使用者目録の高プロには、高度に労働者保護に注意を要します。

安倍総理は昨年二月、過労自殺した元電通社員高橋まつりさんのお母様である幸美さんと官邸で面会されました。お母様が、長時間労働の是正に関し、ぜひ実効性のあるものにしてほしいと訴え、総理は、何としてでもやりますよと応じました。

その幸美さんやほかの遺族の方々は、今、自分の愛する家族はもう帰ってこないけど、この地獄のような苦しみをはかの人にはさせたくない、高プロ導入に強く反対しておられます。安倍総理、御遺族の思いにしっかりと応えてください。終わりに、たとえ専門性があつて、収入が人並み以上でも、人である以上、長時間労働が続けば生身の体は壊れます。労働時間規制を全くなくし、使用者から実労働時間管理義務を免除してしまふ高プロだけは削除しなければならぬこと、この後も審議を十分尽くすことを強く訴え、討論といたします。

御清聴ありがとうございました。(拍手)

○議長(大島理森君) 伊佐進一君。

(伊佐進一君登壇)

○伊佐進一君 公明党の伊佐進一です。公明党を代表し、働き方改革法案について、賛成の立場から討論をいたします。(拍手)

本法案は、戦後の労働基準法制定以来、七十年來の大改革となる法案です。労使では長らく決められなかった点について、自公政権において政労使の枠組みをつくり、政治が調整を促すことで合意につながった法案でもあ

ります。あくまで、労政審を含め、労使の合意をベースに作成されたものであるということを、まず申し上げます。そして、そこに至る政治の触媒の役割については、参考人質疑においても高く評価されたところです。

その最たるものが長時間労働の是正です。日本で初めて、罰則付きの時間外労働の上限を設けました。単月百時間未満、複数月平均八十時間未満という上限は、労使が交渉の末にぎりぎりまで合意したものであり、他党対案にある実現可能性のない理想の数字ではなく、責任ある実行可能なスタートラインと言えます。

しかも、これはあくまで上限であつて、この百時間、八十時間ぎりぎりの時間外労働をよしとするものではなく、ここからさらなる努力で長時間労働を減らしていくという政府の姿勢が明確に示されていることは非常に重要です。

本法案においては、さらには、中小企業への割増し賃金の適用や、産業医・産業保健機能の強化、有給休暇取得に向けた指定制度、同一労働同一賃金によつてパートや有期雇用の皆さんの処遇を改善するなど、数々の画期的な施策が盛り込まれています。

また、我が党がこれまで強く主張してきた点も多数盛り込まれております。本会議の趣旨説明、質疑において、総理からは、罰則付きの時間外労働の上限規制や同一労働同一賃金と並んで、勤務間インターバル制度についても、我が党の提言をしっかりと明記したと発言がありました。

この勤務間インターバル制度については、現在、導入している事業所が一・四%という現場の状況にも配慮しつつ、努力義務として初めて法文化したことは大きな一歩だと評価します。

あわせて、日本の雇用の七割を担う中小・小規模事業者において、本法案の実効性を確保する配慮も重要です。空前の人手不足と言われる中、また取引条件の改善が十分になされていない事業所

もある中で、働き方改革のしわ寄せが中小・小規模事業者に来るようなことがあつてはなりません。

本法案においては、準備期間として、中小企業への施行期日を一年間おくらせ、また、行政官庁は助言指導において配慮することとしています。さらには、日本維新の会の提案により、地方公共団体、労働者団体、中小企業による協議会の設置が盛り込まれたことは、公明党が進めてきた地方版政労使会議とも意を同じくするものであり、評価できます。

本法案は、新たな社会のニーズに添えるものとなつております。これまで我が国において労働力の中心と考えられてきた男性現役世代が減少し、現在は、多様な人材が多様な形で活躍する社会が求められています。そして、それを可能とするためには、残業削減と柔軟な働き方をともに実現することが必要不可欠です。多様な人材の能力を最大限に生かす施策として本法案に盛り込まれているのが、同一労働同一賃金であり、また高度プロフェッショナル制度です。

本法案においては、高度プロフェッショナル制度の恣意的な濫用を避けるため、年収要件や業種の限定のほか、本人の同意、また労使同数の労使委員会で五分の四以上、すなわち労働者側の過半数の賛成が必要条件となつています。更にその上で、年間百四日間の休日確保に加え、その他の選択的措置が義務づけられるなど、平成二十七年法案から健康確保措置が充実されています。

今後、対象がむやみに拡大されるのではないかと指摘がありました。しかし、そもそも年収要件は法律事項であるため、国会で審議、可決しなければ変えられないこと、また業種については労政審の審議が必要であること、何よりも、本人同意に加えて、同意を撤回する手続についても法律上盛り込まれたことにより、幾重にも慎重な運用がなされることとなつております。

また、労災認定については、高プロにおいて把握される健康管理時間が一般労働者で把握される実労働時間とはほぼ同義であり、労災認定手続は一般労働者と比べて変わるものではないことは、質疑を通じて確認されております。

いずれにしても、高プロ制度に限らず、あらゆる法制度は、悪用を防ぎ、適切に運用されることが重要であり、我が党としては、現場で働く人たちのを守るため、政府執行機関に対して引き続き厳格な運用を求めてまいります。

今回の労働実態調査については、異常値が二割にも上るような手法で調査を行ったこと、しかも、裁量労働制との時間比較で使ったことで、審議に混乱を来しました。これは残念なことであり、政府には猛省を求めます。

結果、裁量労働制に関する事項は削除されました。その際、我が党として、早急に適切な手法によつて実態調査を行い、単なる裁量労働制の対象業務の拡大だけではなく、健康確保措置についても充実させるよう、政府に緊急申入れを行いました。その申入れの中で、本法案において先んじて明記されたものもあります。例えば、裁量労働制のようなみなし労働時間制においても労働時間を把握する義務を法律上規定したことであり、これにより、裁量労働制の恣意的な運用を防ぐことにつながります。

このデータ問題は、多くの野党の皆さんが指摘されるような、議論の結論を変え、本法案の内容に影響を与えるものではありません。本データが労政審において使われたのは、長時間労働の是正と中小企業における時間外労働割増賃金の適用についての議論でした。

厚労省がデータの誤りを精査し直した結果、例えば、一月の法定時間外労働が四十五時間を超える事業場は精査前後ともに一割程度存在し、今回のデータ問題によつて、長時間労働の是正や中小企業の割増賃金の必要性がなくなるとは到底思

えません。データを労政審に差し戻して議論すべきとの御意見は、単に長時間労働は正の取組をおくらせるものであり、全く的外れだとはつきりと申し上げたい。

本法案に盛り込まれた内容の多くは、与野党を超えて広く賛同されるものです。事実、例えば時間外労働の上限規制について、連合の神津会長からも、一刻も早くスタートさせていただきたいと、参考人質疑において強く発言されました。ほぼ毎日、御家族にとつて大切な命が過労死によつて日本のどこかで奪われているというこの現状において、働き方改革は待ったなしです。残業を減らしていこう、過労死をなくそう、この思いは、この議場にいる誰もが共有しているはず

です。今必要なことは、こうした原点に立ち返り、前向きな議論を積み重ねていくことであつて、生産的な法案修正協議を行った日本維新の会、希望の党の皆さんには、この場をおかりして感謝を申し上げます。

改めて、柔軟な働き方を可能とし、また長時間労働の是正に大きく切り込む本法案に対し、議員各位が良心に沿つて御判断いただくことを希望し、賛成の討論といたします。

○議長(大島理森君) 大串博志君。

〔大串博志君登壇〕

○大串博志君 無所属の会の大串博志です。

私は、会派を代表して、いわゆる働き方改革法案に対して、反対の立場から意見を述べさせていただきます。(拍手)

まず、本法案が何を指すものなのか、大いに疑問です。

罰則つきで、長時間労働規制のいわゆる青天井をなくしていく取組自体はとします。

一方で、高度プロフェッショナル制度、実質的に長時間労働規制がなくなるに等しいこの制度の

新設は断固として認められません。年収千七十五万以上に限る、職種も限定するとされていますが、労働者派遣制度を思い出してください。一旦制度を導入した後、緩和に次ぐ緩和の歴史だったではないですか。

しかも、今回の場合、大企業経営者団体の代表が、制度検討の早い段階から、年収要件を緩和して対象職種を広げると述べていたではないですか。まさに、衣の下のようなことはこのことです。加えて、データの問題です。

全体の二割は現実的にあり得ない異常値でした。だとすると、残りの八割も、異常値ではなくとも怪しいに決まっているじゃないですか。法案の基礎が既に崩壊しています。

議場の皆さん、もう一度よく考えていただきたい。長時間労働規制、平たく言うと、残業、土日休日出勤ということ。勤めの経験のある方なら容易に理解されると思います。どれだけ残業させられるか、どれだけ土日休日出勤をしなければならないのか、どれだけ休みがとれるかということは、自分の生活を決定的に決めてしまふ、いや、時には自分の命さえ決めてしまふ、極めて深刻なことではないでしょうか。

片や長時間労働規制だといひながら、もう一方で残業、土日休日働かせ放題の、しかもその範囲がどんどん広がりがねない制度を入れる。まさに働かせ放題法案としか言いようがありません。

そもそも、安倍総理、安倍内閣に、このような法案を提案する資格があるのでしょうか。

昨年七月二十四日、私は衆議院予算委員会、安倍総理に対して、加計学園の獣医学部新設構想をいつ知ったのかと問いました。それに対して安倍総理は、二〇一七年一月二十日に特区が認められたときに初めて知ったと答弁しました。あの一月二十日答弁です。私は、驚きの余りのけぞりうになつたのを忘れません。今、世の中で、安倍総

理の事を正直な人と思つてゐる人はどれだけのものだろうか。与党の皆さんも、加計学園のこと、本当は安倍総理はあのかき合つていて、知つていたんじゃないかと内心思つていたんじゃないですか。うそを一つつくと、二つ、三つとうそを重ねなければならなくなる、まさにそんな状況になつてゐるようじゃありません。加計学園や部下にはそんなくさをさせて、責任だけは押しつける。

麻生副総理・財務大臣に至つては、あれだけ広範に決裁文書の改ざんが自分の組織で行われていたが、悪質ではないと開き直る始末。本件がたとえ不起訴となつたとしても、真実を隠蔽しようとしたという事実が変わりはありません。国民の常識感とか離れ過ぎています。国民からの信頼が失墜し切つてゐる安倍総理、安倍内閣のもとで、私たちの働き方が、そして命が決められるなんて、絶対に許されるものではありません。

顔を洗つて出直して来るべし。この法案にはそう言うしかありません。
強硬な委員会運営を経て本法案を採決し、可決する。とんでもないことです。断固反対することを訴えて、私の討論といたします。
御清聴ありがとうございます。(拍手)
議長(大島理森君) 浦野靖人君。

浦野靖人君 日本維新の会の浦野靖人です。私は、我が党を代表して、働き方改革関連法案に賛成の立場から討論を行います。(拍手)
日本維新の会は、成果給への転換法案や解雇ルール明確化法案などを議員立法として提出してきました。政府が進めようとしてゐる働き方改革は、高度プロフェッショナル制度という新しい働き方を提案する内容となつており、日本維新の会としても、成果給への転換への道筋をつける重要なポイントであると考えていました。

かねてより、日本のホワイトカラーの生産性の低さが指摘されてきました。高度プロフェッショナル制度という、成果を純粋に評価する仕組みが一部の職場に導入されれば、制度適用外の職場においても、働いた時間の長さよりも働いて上げた成果の方が評価されるという考え方が広まり、社会全体の生産性や働き方の考え方が変わります。高度プロフェッショナル制度をみずから意思で選択し、その働き方に合わない場合は、みずから意思でもとの働き方に戻れることも必要です。しかし、政府案では、もとの働き方に戻れる仕組みが明確ではありませんでした。そこで、我が党は、修正を強く要求し、最終的には、労働者の同意の撤回に関する手続を労使委員会の決議事項とする内容を盛り込むことができました。

また、中小企業対策においては、さまざまな職種があり、就業形態が多様であることを考慮して、中小企業にとつて雇用対策法の実施に無理が生じない仕組みが必要であると考え、政府に強く要求しました。そして、地方公共団体、中小企業者により構成される団体その他の事業主団体、労働者団体などの関係者によつて構成される協議会を設置し、連携体制を整備するために必要な施策を講ずるよう努める旨の修正を入れることができました。

長時間残業を引き起こす原因となるのが、取引先企業からの短納期の発注及び急な発注内容の変更であるという現状があります。政府案では考慮されていなかった、著しく短い期限の設定や発注内容の頻繁な変更を行わないように、事業主に対する取引上の配慮を強く要求し、法案には、努力義務ながら盛り込むことができました。

その他、今後の検討事項として、本則に、労働者と使用者の協議の促進などを通じて、仕事と生活の調和、労働条件の改善、雇用形態又は就業形態の異なる労働者の間の均衡のとれた待遇の確保その他の労働者の職業生活の充実を図ることが明記されました。いずれも、我が党が要求した改正

内容です。
さて、前半国会において発覚した働き方改革に係るデータ不備問題は、政治、行政に対する国民からの信頼を失ひかねない重大な問題です。

データ単体を見れば、統計学的には信頼性が担保されているものですが、本来比較すべきではないデータを比較した点や、調査時点から既に五年も経過していることから、我が党は、改めて調査を行い、実態を正確に把握した上で、対策を更に講ずる必要があることを改めて政府に申し上げます。

日本維新の会は、政府が提案してきた働き方改革について、当初から真摯に向き合い、何が必要で何が不足しているかという点を検討し、希望の党とともに法案の修正を政府に要求して実現をさせ、新しい労働法制として導入することができました。これが真つ当な政治であると私たちは考えます。
御清聴ありがとうございます。(拍手)
議長(大島理森君) 高橋千鶴子君。

高橋千鶴子君 高橋千鶴子君登壇。
私は、日本共産党を代表し、働き方改革一括法案について、断固反対の立場から討論を行います。(拍手)

まず、八本の法案をくくりにし、与党による強引な委員会運営と強行採決がされたことに、満身の怒りを込めて抗議します。
二十五日の委員会も、過労死家族の会の皆さんが遺影を抱きながら傍聴していました。四年前、史上初めて過労死という言葉を入れた過労死防止法を全会一致で採択し、うれし涙を流した同じ委員会室です。それがまさかの、怒りと悔しさに涙を浮かべていました。仕事によって最愛の家族を奪われた皆さんが絶対にやめてほしいと言つてゐる、その一点だけでも、本法案は認められません。

裁量労働制のデータ捏造が発覚したことにより、該当するデータは撤回され、企画業務型裁量労働制の拡大は法案から削除されました。驚くことに、昨日の委員会でもまた、補正したはずの数字に基づく資料が転記ミスで修正されていなかったなどの報告がありました。

一方、労政審での審議の土台になつた資料にも影響があります。特別条項つき三六協定を結んだ事業場のうち、実際の残業時間が一千時間超だつた事業場が三・九％から四八・五％にも激増したのです。それでも労政審に報告する必要はないと居直る厚労省は、命にかかわるデータを何と思つてゐるのでしょうか。

反対する最大の理由は、残業代ゼロ制度を導入し、過労死ラインを合法化することです。
高度プロフェッショナル制度は、初めて、労働時間規制を適用しない労働者をつくり出します。年百四日さえ休まれば、四十八日間かつ二十四時間連続勤務でも違法にはなりません。業務量には裁量がなく、長時間労働に追い込まれることは明らかです。

加藤大臣は、自律的に仕事をし、イノベーションや高付加価値が生み出され、ひいては経済の発展につながるかと繰り返しました。しかし、時間と賃金を切り離れたからといって成果と賃金もリンクしないことは、大臣も認めました。労働者のニーズは十二名のヒアリング以外に示すことができず、むしろ深夜手当を出したくない使用者側のニーズを代弁するに終始したのです。

残業時間の上限規制は、私たちも求めてきました。しかし、単月百時間未満、複数月平均八十時間という過労死ラインまでの残業は絶対に認められません。しかも、最も過労死の多い分野で上限規制を除外、猶予などあり得ません。さらに、月をまたいで業務が集中すれば、三十日間で百五十時間の残業もあり得ることも明らかにしました。これでは、過労死はなくなるばかりか、ふえるではありませんか。

次に、同一労働同一賃金は、法案に文言すらありません。人材活用の仕組みを理由に、正社員と

の違いを合理的とする基本的内容は変わらないため、均等待遇の対象となるパートタイム労働者は一・五%にとどまり、有期労働者や派遣労働者についても極めて限定されます。これでは、非正規労働者の待遇改善どころか、格差固定化と言うべきです。

雇用対策法が変質させられます。同法は、憲法二十七条の勤労権を保障し、完全雇用の達成を目指すのですが、生産性の向上が目的の中心に据えられ、多様な就業形態の名目で労働者保護法制が適用されない、非雇用型の働き方をふやすものであり、極めて重大です。

最後に、労働法制を打破すべき岩盤規制だとし、産業競争力会議や規制改革会議などが決めた方針を、厚労省の頭越しに労働審判に押しつける極めて異常な手法をとってきた安倍政権に、働き方改革などと語る資格はありません。

労働基準法は、第一条にあるように、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を満たすものでなければなりません。戦後の帝国議会で、民間の自由契約だけに任せていては労働者の健康を守れないとして、国家が最低限の基準を示すべきとされたのです。本法案は歴史を七十年後戻りさせる大改悪であると指摘をし、反対討論をいたします。(拍手)

○議長(大島理森君) これにて討論は終局いたしました。

○議長(大島理森君) 採決いたします。

本案の委員長の報告は修正であります。本案を委員長報告のとおり決するに賛成の諸君の起立を求めます。

(賛成者起立)

○議長(大島理森君) 起立多数。よって、本案は委員長報告のとおり修正議決いたしました。

○議長(大島理森君) 日程第二は、委員長提出の議案でありますから、委員会の審査を省略するに御異議ありませんか。

(「異議なし」と呼ぶ者あり)

○議長(大島理森君) 御異議なしと認めます。

日程第二 鉄道軌道整備法の一部を改正する法律案(国土交通委員長提出)

○議長(大島理森君) 日程第二、鉄道軌道整備法の一部を改正する法律案を議題といたします。

委員長の趣旨弁明を許します。国土交通委員長 西村明宏君。

鉄道軌道整備法の一部を改正する法律案

(本号末尾に掲載)

(西村明宏君登壇)

○西村明宏君 ただいま議題となりました法律案につきまして、提案の趣旨及びその内容を御説明申し上げます。

本案は、激甚災害その他これに準ずる特に大規模な災害に係る鉄道の災害復旧事業に対し、国の補助制度を拡充しようとするもので、その主な内容は、

第一に、鉄道の災害復旧事業について、赤字事業者に限定せず、激甚災害等に係るものであること、復旧費用が、被害を受けた鉄道路線の年間収入以上であること、被害を受けた鉄道路線が、過去三年間赤字であること等を要件として、当該災害復旧事業に要する費用の一部を補助できると、

第二に、補助を受けた場合でも、配当を行う際の国土交通大臣の許可は不要とすることなどであります。

本案は、去る五月三十日の国土交通委員会において、全会一致をもって委員会提出法律案として提出することに決したものであります。

何とぞ速やかに御可決くださいますようお願い申し上げます。(拍手)

○議長(大島理森君) 採決いたします。

本案を可決するに御異議ありませんか。

(「異議なし」と呼ぶ者あり)

○議長(大島理森君) 御異議なしと認めます。

よって、本案は可決いたしました。

○議長(大島理森君) 日程第三ないし第六は、委員長提出の議案でありますから、委員会の審査を省略するに御異議ありませんか。

(「異議なし」と呼ぶ者あり)

○議長(大島理森君) 御異議なしと認めます。

日程第三 スポーツにおけるドーピングの防止活動の推進に関する法律案(文部科学委員長提出)

日程第四 平成三十二年東京オリンピック競技大会・東京パラリンピック競技大会特別措置法及び平成三十一年ラグビーワールドカップ大会特別措置法の一部を改正する法律案(文部科学委員長提出)

日程第五 スポーツ基本法の一部を改正する法律案(文部科学委員長提出)

日程第六 国民の祝日に関する法律の一部を改正する法律案(文部科学委員長提出)

○議長(大島理森君) 日程第三、スポーツにおけるドーピングの防止活動の推進に関する法律案、

日程第四、平成三十二年東京オリンピック競技大会・東京パラリンピック競技大会特別措置法及び平成三十一年ラグビーワールドカップ大会特別措置法の一部を改正する法律案、日程第五、スポーツ基本法の一部を改正する法律案、日程第六、国民の祝日に関する法律の一部を改正する法律案、右四案を一括して議題といたします。

委員長の趣旨弁明を許します。文部科学委員長 富岡勉君。

スポーツにおけるドーピングの防止活動の推進に関する法律案

平成三十二年東京オリンピック競技大会・東京パラリンピック競技大会特別措置法及び平成三十一年ラグビーワールドカップ大会特別措置法の一部を改正する法律案

スポーツ基本法の一部を改正する法律案

(本号末尾に掲載)

(富岡勉君登壇)

○富岡勉君 ただいま議題となりました四法案につきまして、提案の趣旨及びその内容を御説明申し上げます。

まず、スポーツにおけるドーピングの防止活動の推進に関する法律案は、平成三十二年東京オリンピック競技大会・東京パラリンピック競技大会等の開催を控え、スポーツにおけるドーピングの検査体制の整備を進めることが急務となつていくことから、ドーピング防止活動に関する施策を総合的に推進するため、基本理念を定め、責務等を明らかにするとともに、基本方針の策定その他の必要な事項等を定めるものであります。

本案は、昨三十日、文部科学委員会において、賛成多数をもって委員会提出の法律案とすることに決したものであります。

次に、平成三十二年東京オリンピック競技大会・東京パラリンピック競技大会特別措置法及び平成三十一年ラグビーワールドカップ大会特別措置法の一部を改正する法律案は、大会の円滑な準備及び運営のさらなる充実のため、電波法の特例を追加し、大会の組織委員会については、無線局の免許・登録申請等の手数料及び無線局の電波利

用料に係る電波法の規定を適用除外とするとともに、国民の祝日に関する法律の特例を追加し、平成三十二年に限り、海の日を七月二十三日に、体育の日を七月二十四日に、山の日を八月十日にするものであります。

本案は、昨三十日、文部科学委員会において、内閣の意見を聴取した後、賛成多数をもって委員会提出の法律案とすることに決したものであります。

次に、スポーツ基本法の一部を改正する法律案は、平成三十二年東京オリンピック競技大会・東京パラリンピック競技大会の開催を好機と捉え、スポーツを通じて世界各国と協調していくため、世界的に広く用いられているスポーツの語を基本的に用いることが望ましいことから、国民体育大会の名称を国民スポーツ大会に改めるとともに、公益財団法人日本体育協会及び財団法人日本障害者スポーツ協会の表記を、現在の両団体の正式名称に合わせて改めるものであります。

本案は、昨三十日、文部科学委員会において、全会一致をもって委員会提出の法律案とすることに決したものであります。

最後に、国民の祝日に関する法律の一部を改正する法律案は、スポーツを通じて世界各国と協調していく観点から、学校教育としてのイメージの強い体育の語を用いる体育の日の名称を、スポーツの日に改めるなどとするものであります。

本案は、昨三十日、文部科学委員会において、全会一致をもって委員会提出の法律案とすることに決したものであります。

なお、本委員会におきまして、スポーツ基本法の一部を改正する法律案に関連し、スポーツへの障害者の参加の更なる促進のため「障害」の「害」の表記について検討を求むるの件について決議が行われましたことを申し添えます。

何とぞ御賛同くださいますようお願い申し上げます。(拍手)

○議長(大島理森君) これより採決に入ります。まず、日程第三及び第四の両案を一括して採決いたします。

両案に賛成の諸君の起立を求めます。

(賛成者起立)

○議長(大島理森君) 起立多数。よって、両案とも可決いたしました。

次に、日程第五及び第六の両案を一括して採決いたします。

両案を可決するに御異議ありませんか。

(「異議なし」と呼ぶ者あり)

○議長(大島理森君) 御異議なしと認めます。よって、両案とも可決いたしました。

○議長(大島理森君) 本日は、これにて散会いたします。

午後三時十一分散会

出席閣僚大臣

文部科学大臣	林 芳正君
厚生労働大臣	加藤 勝信君
国土交通大臣	石井 啓一君
国務大臣	菅 義偉君
国務大臣	鈴木 俊一君

○議長長の報告

(報告書受領)

一、去る二十九日、内閣から次の報告書を受領した。

平成三十二年東京オリンピック競技大会・東京パラリンピック競技大会特別措置法第十三条の二の規定に基づく二〇二〇年東京オリンピック競技大会・東京パラリンピック競技大会の準備及び運営の推進に関する政府の取組の状況に関する報告

食育基本法第十五条の規定に基づく「平成二十九年度食育推進施策」に関する報告

ものづくり基盤技術振興基本法第八条の規定に基づく「平成二十九年度ものづくり基盤技術の振興施策」に関する報告

(理事補欠選任)

一、昨三十日、常任委員会において、次のとおり理事を補欠選任した。

外務委員会

理事 熊田 裕通君(理事鈴木貴子君昨三十日理事辞任につきその補欠)

理事 日理事辞任につきその補欠

経済産業委員会

理事 吉川 貴盛君(理事松本洋平君昨三十日理事辞任につきその補欠)

(常任委員辞任及び補欠選任)

一、去る二十九日、議長において、次のとおり常任委員の辞任を許可し、その補欠を指名した。

財務金融委員

辞任	補欠
石崎 徹君	神山 佐市君
神田 憲次君	船橋 利実君
國場幸之助君	星野 剛士君
武井 俊輔君	佐々木 紀君
本田 太郎君	木村 哲也君
前原 誠司君	今井 雅人君
杉本 和巳君	串田 誠一君
神山 佐市君	八木 哲也君
佐々木 紀君	三谷 英弘君
星野 剛士君	堀内 昭子君
木村 哲也君	本田 太郎君
船橋 利実君	神田 憲次君
堀内 昭子君	國場幸之助君
三谷 英弘君	武井 俊輔君
八木 哲也君	石崎 徹君
串田 誠一君	前原 誠司君
今井 雅人君	杉本 和巳君

厚生労働委員

辞任

足立 康史君	浦野 靖人君
浦野 靖人君	足立 康史君

議院運営委員

辞任

牧島かれん君	井上 貴博君
井上 貴博君	牧島かれん君

一、昨三十日、議長において、次のとおり常任委員の辞任を許可し、その補欠を指名した。

内閣委員

辞任

泉田 裕彦君	宮内 秀樹君
大隈 和英君	安藤 高夫君
高木 啓君	百武 公親君
宮内 秀樹君	本田 太郎君
本田 太郎君	鳩山 二郎君
鳩山 二郎君	松本 洋平君
安藤 高夫君	大隈 和英君
百武 公親君	高木 啓君
松本 洋平君	泉田 裕彦君

外務委員

辞任

杉田 水脈君	小林 茂樹君
辻 清人君	安藤 高夫君
中曽根康隆君	三浦 靖君
山田 賢司君	木村 弥生君
岡本 三成君	鰐淵 洋子君
三浦 靖君	上杉謙太郎君
上杉謙太郎君	本田 太郎君
安藤 高夫君	辻 清人君
木村 弥生君	山田 賢司君
鰐淵 洋子君	杉田 水脈君
本田 太郎君	中曽根康隆君
上杉謙太郎君	岡本 三成君

補欠

文部科学委員

辞任

補欠

厚生労働委員

辞任

補欠

農林水産委員

辞任

補欠

経済産業委員

辞任

補欠

国土交通委員

辞任

補欠

国民の祝日に関する法律の一部を改正する法律案(文部科学委員長提出)
(議案付託)
一、去る二十九日、委員会に付託された議案は次のとおりである。
農薬取締法の一部を改正する法律案(内閣提出第五〇号) 農林水産委員会 付託
特定物質の規制等によるオゾン層の保護に関する法律の一部を改正する法律案(内閣提出第四一号) 経済産業委員会 付託
(議案送付)
一、去る二十九日、参議院に送付した内閣提出案は次のとおりである。
文部科学省設置法の一部を改正する法律案
船舶の再資源化解体の適正な実施に関する法律案
民法の一部を改正する法律案
(質問書提出)
一、去る二十九日、議員から提出した質問主意書は次のとおりである。
我が国がハーグ条約に基づく義務の不履行国に認定されたことに関する質問主意書(大西健介君提出)
予算委員会における安倍総理の発言の整合性に関する質問主意書(逢坂誠二君提出)
学校法人加計学園が報道機関に発出した文書に関する質問主意書(逢坂誠二君提出)
食事によるミネラル補給で発達障害が改善する可能性に関する質問主意書(中島克仁君提出)
(答弁書受領)
一、去る二十九日、内閣から次の答弁書を受領した。
衆議院議員岡本あき子君提出政府の卸売市場改革に関する質問に対する答弁書
衆議院議員逢坂誠二君提出総理大臣秘書官へのアポイント申し入れに関する質問に対する答弁書

衆議院議員青山雅幸君提出電力システム改革貫徹のための政策小委員会中間とりまとめに関する質問に対する答弁書
衆議院議員初鹿明博君提出「内密出産」制度導入に関する質問に対する答弁書
衆議院議員井上一徳君提出日米地位協定と一般国際法との関係に関する質問に対する答弁書
平成三十年五月十八日提出
質問 第三〇六号
政府の卸売市場改革に関する質問主意書
提出者 岡本あき子
政府の卸売市場改革に関する質問主意書
卸売市場制度は、国民の食生活の根幹を支える生鮮食料品等の流通を、国民のための食料安全保障の立場から、企業の一方的な思惑やその営利活動の対象にさせることなく、公共の場で、社会的な需要と供給を突き合わせ、社会的な公正価格を決定し、これを建値として提示することで国民の生活に資するという使命を果たしてきた。
一方では、生産者側に対して、需要と供給の関係による生産の過剰・不足などの状況を日々の取引状況や結果を示すことにより、過剰生産の長期化などによる生産体制の弱体化、危機などを防止し、国民の食料安全保障の根幹となる生鮮食料品生産体制の安定した発展に貢献してきた。
これらと併せて、もう一つの重要な使命として、卸売市場において、生産された生鮮食料品を公正・公平に価格形成を行い、これを地域の加工業者、各種の小売や飲食店、更には旅館やホテル業などのサービス産業等々に卸すことにより、資本の大小に脅かされることのない、自立した地域経済活動と地域の雇用を育んできた。そのため卸売市場では、取引に関わる者が誰であろうとも、価格決定権を保持させてはならない、価格操作・誘導の出来る立場においてははならないという、一

般にはあまり見られない「完全競争原理」が採用され、今日に至っている。

これら卸売市場の状況を踏まえ、以下質問する。

一 五月十日に衆議院農林水産委員会に付託された卸売市場法及び食品流通構造改善促進法の一部を改正する法律案において、現行八十三条からなる卸売市場法の条文のうち、公正・公平な取引のためのルール(規制)の部分である合計六十四条が全文削除され、何よりも、卸売市場の社会的使命の最も重要な柱とも言つべき「第三者販売の禁止」という原則が撤廃され、大手資本などによる不当な価格操作・誘導が可能となると考えられる。このことは公正・公平な価格形成による取引という卸売市場の目的の本質を失うことになるが、政府の見解はいかがか。

二 卸売市場法及び食品流通構造改善促進法の一部を改正する法律案では、これまで経済的地位を利用した特権的で不公平な行為などを厳重に監視してきた国や自治体などの公的関与を、ゼロに等しいレベルへと格段に弱めている。その上、市場ごとの細部にわたる取引ルール(業務規程)を策定する権限を担つて来た「開設者」の地位そのものを、地方公共団体から民間にも開放出来るとする法案となつてゐる。これでは、取引ルールが一部の民間企業の思いのままとなり、卸売市場はその一部にとつて恣意的な運営や取引、撤退までも可能な税金投与つきの物流センターにされかねない。このリスクに關しての政府の見解はいかがか。

三 今回の改正法案によつて、卸売市場が大手企業や多国籍資本の独壇場になりかねない危険がある。それは結果として、日本国民の食生活ばかりか、地元生産者や地元事業者が淘汰され、国民の圧倒的多数が依拠し、生計の拠りどころとしてゐる地域経済の軸としての自立性・独立性が奪われるものと考えるが、政府の見解はいかがか。

右質問する。

内閣衆質一九六第三〇六号
平成三十年五月二十九日

衆議院議長 大島 理森殿
内閣総理大臣 安倍 晋三

衆議院議員岡本あき子君提出政府の卸売市場改革に関する質問に対し、別紙答弁書を送付する。

(別紙)

衆議院議員岡本あき子君提出政府の卸売市場改革に関する質問に対する答弁書

から三までについて

現在、国会に提出している卸売市場法及び食品流通構造改善促進法の一部を改正する法律案(以下「改正法案」という。)においては、卸売市場法(昭和四十六年法律第三十五号)の一部を改正し、差別的取扱ひの禁止、売買取引の方法等に関し取引参加者が遵守すべき事項を開設者が業務規程で定めることとするともに、現行の卸売市場法で規制されている第三者販売の禁止等についても、開設者が卸売市場ごとの実態に応じて柔軟にルールを設定できることとしている。また、業務規程で定められている取引参加者が遵守すべき事項を遵守するよう開設者が指導、検査その他の措置をとることとした上で、開設者がその業務を適正に行わない場合には農林水産大臣又は都道府県知事が措置命令を発出して必要な措置をとるべき旨を命ずる等の措置を講ずることとしている。

お尋ねの「恣意的な運営や取引、撤退までも可能な税金投与つきの物流センター」及び「日本国民の食生活ばかりか、地元生産者や地元事業者が淘汰され、国民の圧倒的多数が依拠し、生計の拠りどころとしてゐる地域経済の軸として

の自立性・独立性が奪われる」の意味するところが必ずしも明らかではないが、これらの措置により、改正法案による改正後の卸売市場法の下においても、引き続き、卸売市場の適正な運営は確保され、卸売市場は生鮮食料品等の公正な取引の場として重要な役割を果たすものと考えている。

平成三十年五月十八日提出
質問 第三〇七号
総理大臣秘書官へのアポイント申し入れに関する質問主意書

提出者 逢坂 誠二

総理大臣秘書官へのアポイント申し入れに関する質問主意書

平成三十年五月十日、衆議院予算委員会で元総理大臣秘書官の柳瀬唯夫氏は、「私の面会でございませけれども、政府の外の方からアポイントの申し入れに対しては、時間が許す限りお受けするよう心がけておりましたので、特別扱いをしたことはございませせん。実際、私は、総理秘書官時代、物理的に日本にいないとか、物理的に時間がないということはあるけれども、物理的に時間がないということはあつたかもしれませんが、私が総理秘書官時代、私が覚えてゐる限りは、アポイントの申し入れをお断りしたことはございませせん」と発言した。

同月十二日の日刊ゲンダイは、「柳瀬氏のこの発言を確認するべく、日刊ゲンダイ本紙記者はさつそく、十一日、官邸にアポの電話を入れた。面会を要望した相手は、柳瀬氏と同じ経産省出身で、国会審議中に質疑者にヤジを飛ばして厳重注意となつた佐伯耕三首相秘書官」最初電話対応した官邸の担当者は「折り返し連絡する」と返答して電話を切り、三時間ほどして佐伯秘書官付の職員から連絡が来たのだが、いきなり「プレスの方との面会は、取材であるか否かにかかわらず、全

てお断りしています」とヒシヤリ。本紙記者が「取材ではない。柳瀬さんは誰とでも面会していたではないか」と食い下がったのだが、「秘書官は基本的に『裏方』の業務を担当しており、表で取材を受ける立場にありません」との回答を得たことを報じている。

これらを踏まえ、以下質問する。

一 柳瀬唯夫氏の「私の面会でございませけれども、政府の外の方からアポイントの申し入れに対しては、時間が許す限りお受けするよう心がけておりましたので、特別扱いをしたことはございませせん」私が総理秘書官時代、私が覚えてゐる限りは、アポイントの申し入れをお断りしたことはございませせん」との発言は当時の現状に即して妥当なものであると考えているのか。政府の見解如何。

二 一に關連して、柳瀬氏のかかる行動規範は現在の安倍政権の首相秘書官に引き継がれているのか。政府の見解如何。

三 日刊ゲンダイは「プレスの方との面会は、取材であるか否かにかかわらず、全てお断りしています」との官邸の見解を示しているが、柳瀬唯夫氏が総理大臣秘書官を務めていた当時と方針が変わつたのか。政府の見解如何。

四 「秘書官は基本的に『裏方』の業務を担当しており、表で取材を受ける立場にありません」との官邸の担当者の回答は事実か。政府の見解如何。

五 四に關連して、秘書官が「基本的に『裏方』の業務を担当しており、表で取材を受ける立場にありません」ということは、取材依頼には応じられないものの、陳情などでアポイントを申し入れた場合、「政府の外の方からアポイントの申し入れに対しては、時間が許す限りお受けするよう心がけ」という方針には変わりがないという理解でよいのか。政府の見解如何。

現在、安倍政権では、総理大臣秘書官に陳情などでアポイントを申し入れた場合、「政府の外の方からアポイントの申入れに対しては、時間が許す限りお受けするように心がけ」という方針には変わりはなく、門前払いなどをせず、誠実に対応するという理解でよいか。政府の見解如何。

右質問する。

内閣衆質一九六第三〇七号
平成三十年五月二十九日

内閣総理大臣 安倍 晋三

衆議院議員逢坂誠二君提出総理大臣秘書官への
アポイント申し入れに関する質問に対し、別紙
答弁書を送付する。

別紙

衆議院議員逢坂誠二君提出総理大臣秘書官へのアポイント申し入れに関する質問に対する答弁書

一から六までについて

お尋ねの「当時の現状に即して妥当」、「行動規範」、「方針」等の意味するところが明らかではなく、お答えすることは困難であり、また、個々の報道を前提としたお尋ねについて、政府としてお答えすることは差し控えたい。なお、柳瀬元内閣総理大臣秘書官は、平成三十年五月十日の参議院予算委員会において、参考人として、「私、総理秘書官になる前から・・・自分の心掛けとして、政府の外の人の話ではできるだけ何うということを中心掛けております」、「あなたは二回会いましたからもう会いませんとか、あなたは一回会いましたからもう会いませんとか、特にそういうルールがあるわけではございません」等と答弁したところであると承知している。

平成三十年五月二十一日提出
質問第三〇八号

電力システム改革貫徹のための政策小委員会
中間とりまとめに関する質問主意書

提出者 青山雅幸

電力システム改革貫徹のための政策小委員会中間とりまとめに関する質問主意書

「電力改革推進委員会」の調査会基本政策分科会電力システム改革貫徹のための政策小委員会は、中間とりまとめを発表したと承知している。本とりまとめは、電力システム改革貫徹のための基本的な考え方、更なる競争活性化等に向けた市場・ルールの整備、自由化の下での財務会計面での課題、その他の制度等、実施時期などについての有識者の議論を整理したものと認識している。本とりまとめを政府は政策にどう反映させていくのか、以下、質問する。

一 本とりまとめは、原子力事故に係る賠償への備えに関する負担の在り方について、原子力損害賠償法の趣旨に鑑みれば、本来、こうした万一の際の賠償への備えは、福島第一原発事故以前から確保されておくべきであったが、政府は、何ら制度的な措置を講じておらず、事業者がそうした費用を料金原価に算入することもなかった、と指摘している。政府は、今後事故等万一の際の賠償への備えに関する負担の在り方について、どのような施策を講じる考えか、具体的に示されたい。

二 本とりまとめでは、福島第一原発の廃炉に必要な資金については、東京電力が負担することが原則であり、東京電力にグループ全体で総力を挙げて捻出させる必要があるとの考え方の下、「国民負担増とならない形で廃炉に係る資金を東電に確保させる制度」が検討されている。政府は、同小委員会の、東電における経営合理化分を確実に福島第一原発廃炉に充てられるようにするため、毎年度行われる託送収支の

事後評価に例外を設けるべきである、という提言をどう評価するか、明らかにされたい。

三 本とりまとめは、廃炉に関する会計制度の扱いについて、現在経過的に措置されている小売規制料金が原則二〇二〇年に撤廃されることから、自由化の下でも規制料金として残る託送料金の仕組みを利用することが妥当である、と結論づけている。政府は、廃炉会計制度の継続に託送料金の仕組みを利用することが妥当と考えるか、明らかにされたい。

本とりまとめは、各制度については、総合的な判断に基づき、可能な限り導入時期の整合を図っていく観点から、二〇二〇年度を目安に導入を目指すことを想定して、詳細な制度設計やシステム対応等を進めることを原則とする、と明記しているが、政府は、二〇二〇年度に各制度の導入を目指す準備を進めていくのか、考えを示されたい。

右質問する。

内閣衆質一九六第三〇八号
平成三十年五月二十九日

内閣総理大臣 安倍 晋三

衆議院議長 大島 理森殿
衆議院議員 青山雅幸君提出電力システム改革貫徹のための政策小委員会中間とりまとめに関する質問に対し、別紙答弁書を送付する。

別紙

衆議院議員青山雅幸君提出電力システム改
革貫徹のための政策小委員会中間とりまと
めに関する質問に対する答弁書

お尋ねの東京電力株式会社福島第一原子力発電所の事故以前に確保されておくべきであった賠償への備え及び託送料金の仕組みを利用した廃炉会計制度の継続については、総合資源エネルギー調査会基本政策分科会電力システム改革

貫徹のための政策小委員会による御指摘の「中間とりまとめ」（以下単に「中間とりまとめ」という。）を踏まえて、電気事業法施行規則等の一部を改正する省令（平成二十九年経済産業省令第七七七号）による電気事業法施行規則（平成七年通商産業省令第七七七号）等の改正（平成三十二年四月一日施行）により措置している。また、お尋ねの託送収支の事後評価に例外を設けることについては、中間とりまとめを踏まえて、原子力損害賠償・廃炉等支援機構の廃炉等積立金管理等業務に係る業務運営並びに財務及び会計に関する省令（平成二十九年経済産業省令第七十六号）による電気事業会計規則（昭和四十年通商産業省令第五十七号）等の改正（平成二十九年十月一日施行）等により措置している。

平成三十年五月二十一日提出
質問第三〇九号

「内密出産」制度導入に関する質問主意書

提出者 初鹿 明博

「内密出産」制度導入に関する質問主意書
予期せぬ妊娠に悩む女性のために、女性が病院で匿名のまま出産でき、市が母親の名前の記載がない出生記録をもとに、子の単独戸籍をつくる「内密出産」制度導入を検討している慈恵病院が、戸籍法制上の課題を熊本地方法務局に相談に行ったところ、法務局は「現行法の解釈で制度実施は可能」との見解を示したと報じられています。

この記事によると、法務局の見解はあくまでも病院側からの情報によつて書かれていますので、改めて確認いたします。

政府の見解も、慈恵病院が検討している「内密出産」制度は、「現行法の解釈で実施可能」であるということの良いのか、政府の見解を伺います。右質問する。

平成三十年五月三十一日 衆議院會議録第三十二号 議長の報告 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及び同報告書

内閣衆質一九六第三〇九号
平成三十年五月二十九日

衆議院議長 大島 理森殿
内閣総理大臣 安倍 晋三

衆議院議員初鹿明博君提出「内密出産」制度導入に関する質問に対し、別紙答弁書を送付する。

〔別紙〕

衆議院議員初鹿明博君提出「内密出産」制度導入に関する質問に対する答弁書

母親の氏名が記載されていない子の出生の届書は、基本的に受理することができないところ、戸籍法昭和二十二年法律第二百二十四号第五十七条第一項に規定する棄児に当たらない父母が死亡し出生の届出がされていない子について、同法第四十四条第三項において準用する同法第二十四条第二項の規定に基づき、市町村長が、管轄法務局又は地方方法務局の長の許可を得て、職権で戸籍に記載することとした例があると承知しているが、御指摘の「内密出産」制度の詳細が明らかでないため、お尋ねについてお答えすることは困難である。

平成三十年五月二十一日提出
質問 第三一〇号

日米地位協定と一般国際法との関係に関する質問主意書

提出者 井上 一徳

日米地位協定と一般国際法との関係に関する質問主意書

日米地位協定について、外務省ホームページの「日米地位協定Q&A」では、「一般国際法上、駐留を認められた外国軍隊には特別の取決めがない限り接受国の法令は適用されず、このことは、日本に駐留する米軍についても同様です。このため、米軍の行為や、米軍という組織を構成する個々の米軍人や軍属の公務執行中の行為には日本の法律は原則として適用されませんが、これは日

米地位協定がそのように規定しているからではなく、国際法の原則によるものです。」としている。

他方、米國務省の要請に基づく「国際安全保障諮問委員会」の報告書（二〇一五年一月十六日）では、「ある国に所在する者には、当該国がその管轄権について一部の制限に同意している場合を除いて、当該国の法令が適用されるのが、一般的に受け入れられている国際法の原則である。駐留軍地位協定は、この原則に関する合意された例外を規定するものであり、協定によって受入国は、派遣国の利益のために、本来有する一定の管轄権及びその他の権利を放棄することに合意している」としており、地位協定と一般国際法の関係について外務省とは異なる見解を示している。

本年五月十六日の衆議院外務委員会、日米地位協定と一般国際法との関係について質問したところ、外務省より、「日米地位協定と一般国際法との関係についての外務省の考え方は外務省ホームページに記載している通りでございますが、その上で、あえて一般論として申し上げますが、ただければ、一般国際法上、軍隊が接受国の同意のもとでその国に所在している場合、その滞在目的の範囲内で行う公務について、当該軍隊はその裁判権等から免除されることとなります。その上で、個別の具体的な事象において、派遣国と接受国のいずれの管轄権が優先的に行使されるかという点につきましては、こうした一般国際法上の考え方を踏まえつつ、必要に応じて派遣国と接受国との間で協議等を通じて具体的に取扱いが決定される」との答弁があった。

そこで、以下質問する。

一 外務省のホームページには「一般国際法上、駐留を認められた外国軍隊には特別の取決めがない限り接受国の法令は適用されず、」とあるが、そもそも外国に駐留する軍隊への国内法の適用について、様々な学説がある中で、国際法上の一般原則は確立しているのか。

二 その上で、「一般国際法上、駐留を認められた外国軍隊には特別の取決めがない限り接受国の法令は適用されず、」という外務省の見解と、「当該国の法令が適用されるのが、一般的に受け入れられている国際法の原則である。駐留軍地位協定は、この原則に関する合意された例外を規定するものである」という米國務省の要請に基づく「国際安全保障諮問委員会」の報告書の見解とは異なっているが、一般国際法と地位協定の関係について政府の考え方を明らかにされたい。

三 外務省の答弁に「当該軍隊はその裁判権等から免除されることとなります」とあるが、「等」は具体的に何を指しているのか、すべて明らかにされたい。

四 外務省の答弁に「派遣国と接受国との間で協議等」とあるが、「等」は具体的に何を指しているのか、すべて明らかにされたい。

五 外務省のホームページは国民に一般国際法と日米地位協定との関係について誤った認識を与えかねないため、正確な記述に変更すべきではないか。

内閣衆質一九六第三一〇号
平成三十年五月二十九日

衆議院議長 大島 理森殿
内閣総理大臣 安倍 晋三

衆議院議員井上一徳君提出日米地位協定と一般国際法との関係に関する質問に対し、別紙答弁書を送付する。

〔別紙〕

衆議院議員井上一徳君提出日米地位協定と一般国際法との関係に関する質問に対する答弁書

一から五までについて
御指摘の報告書について政府としてコメント

する立場にはないが、一般国際法上、受入国の同意を得て当該受入国内にある外国軍隊及びその構成員は、受入国の法令を尊重する義務を負うが、その滞在目的の範囲内で行う公務について、受入国の裁判権等から免除されると考えられる。免除の具体的内容については、個々の事情により異なり、必要に応じて、こうした一般国際法上の考え方を踏まえつつ、当該軍隊の派遣国と受入国との間で個々の事情を踏まえて詳細が決定されるものと承知しており、一概に回答することは困難である。

御指摘の答弁及び外務省ホームページにおける記載は、このような趣旨を述べたものである。

働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案
右
国会に提出する。

平成三十年四月六日
内閣総理大臣 安倍 晋三

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「及び第四十一条の二第二項第一号」を加える。
第三十二条の三「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」を「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」とあるのは「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（第三十二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。

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。

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「第三十二条の三第一項」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ぬ。ただし、第一項から第三項までの規定により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ぬ。

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(厚生労働省令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一週間)(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ものを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「、第四十条及び第四十一条の二」に改める。

第六十六条第一項中「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。

第百十四条中「第三十九条第七項」を「第三十九条第九項」に改める。

第百十九条各号列記以外の部分中「二」を「いずれかに」に改め、「これを」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。

第二百二十条各号列記以外の部分中「二」を「いづれかに」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。

第三百三十八条を次のように改める。

第三百三十八条 削除

附則に次の四条を加える。

第三百三十九条 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。

第四百四十条 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八十三号）第三十一条第一号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。

労働者（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増大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、医療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「二箇月及び」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。

経過する日）までの間、同条第二項第四号中「二箇月及び」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。

第三百四十二条 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。

（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。

第三十五条の三を第三十五条の四とし、第三十五条の二の次に次の一条を加える。

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対し、当該指針に関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「第二章 基本方針(第十条・第十五条)」を「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、「第三章」を「第四章」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、「第七章」を「第八章」に、「第八章」を「第九章」に改める。

第一条第一項中「雇用に」を「労働に」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、同項中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重要な事項

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、閣議の決定を求めなければならない。

5 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「第一百五十二条」を「第一百五十二条の二」に、「第一百五十二条の二」を「第一百五十二条の三」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

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。

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。

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。

第六十六条の八の三 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。

第十三条の二の次に次の一条を加える。

第六十六条の八の四 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對し、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。

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應じ、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。

2 第六十六条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（第六十六条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。

第十九条の三 第十三条の二を「第十三条の二第一項」に改める。

2 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条の八の四第一項に規定する者を除く。）に限る。）に對し、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。

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条の八の四第一項に規定する者を除く。）に限る。）に對し、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「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（第六十六条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条の八の四第一項に規定する者を除く。）に限る。）に對し、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「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（第六十六条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条の八の四第一項に規定する者を除く。）に限る。）に對し、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「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（第六十六条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。

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。

五条の五とし、第百十五條の三を第百十五條の四とし、第百十五條の二を第百十五條の三とし、第十一章中第百十五條の次に次の一條を加える。

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。

（厚生労働省令への委任）
第百十五條の二 この法律に定めるもののほか、この法律の規定の実施に關し必要な事項は、厚生労働省令で定める。

第百五条を削り、第百四条中「第六十六条の八第一項」の下に、「第六十六条の八の二第一項及び第六十六条の八の四第一項」を加え、同条を第百五条とし、第百三条の次に次の一條を加える。

第百二十條第一号中「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。

（心身の状態に関する情報の取扱い）
第百四条 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關し、労働者の心身の状態に関する情報を収集し、保管し、又は使用するに當たつては、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。

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。

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。

目次中「第四章 雑則（第四十七條の四―第五十七條）」を「第四章 紛争の解決 第一節 紛争の解決の援助等（第四十七條の二―第四十七條の七） 第五章 雑則（第四十七條の十一―第四十七條の九）」に改める。

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に必要な指針を公表するものとする。

「第五章」を「第六章」に改める。

4 厚生労働大臣は、前項の指針を公表した場合には必要があるとき、当該指針に關し必要な指導等を行うことができる。

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當たつては、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。

第百十五條の四 中「第百十五條の二第一項」を「第百十五條の三第一項」に改め、同条を第百十

「第五章」を「第六章」に改める。

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じであることと見込まれるもの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、派遣元事業主に對し、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となるように配慮しなければならない。

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じ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してならない。

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。

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

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。

（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て、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。

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

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。）に關し講ずることとしてゐる措置の内容

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

一 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。

第三十七條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「ついては」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するため」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「第三号」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「第六十六条から第六十八条まで並びに第四百四十一条第三項」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

第四十五條第一項中、「(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、「第三項及び次條」を「第四項及び第五項、次條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「第十三条第一項及び」を「第十三条第一項及び第四項並びに」、「第三項及び次

条)を第四項及び第五項、次条並びに第十三条の三に改め、「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(派遣中の労働者に關しては、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。)」を加え、同条第三項中、「第六十六条の四」の下に、「第六十六条の八の三」を、「限

る。」との下に、「同法第六十六条の八の三
中『第六十六条の八第一項』とあるのは「派遣元の
事業（労働者派遣法第四十四条第三項に規定す
る派遣元の事業をいう。）の事業者が、第六十六
条の八第一項」とを加え、同条第十五項中
「第百三条第一項」の下に、「第百四条第一

項、第二項及び第四項を加え、「同法第百十五
条第一項」を「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」

第四十六条第十二項中「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、同法第三十五條の二第三項、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」とを

加える。

第五章を第六章とする。

第四十七条の五中「前章第一節」を「第三章第一節」に改め、同条を第四十七条の十一とする。

第四十七条の四を第四十七条の十二とする。

第四十八条第一項中「前章第四節」を「第三章第四節」に改める。

第四十九条の二第二項中「第二十四条の二」の

下に「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」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。

(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。
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った場合において当該紛争の解決のために必要があるとき、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。
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、第二十條第一項及び第二十一條から第

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」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一項、第三十二条の三を」を「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。)」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」を「同法第三十二条の二第一項、第三十二条の三を」に読み替えて適用する。

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

第六項並びに第六十六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」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るうとする者は、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、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、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。

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、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」と変更されること」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、「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ならぬ」を「与えなければならぬ」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「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「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「(第六条第一項の下に、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。

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)

第八條 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。

目次中第二十條を「第十九條」に、「第二十一条・第二十二條」を「第二十條・第二十一条」に改める。

第二十條を削り、第五章中第二十一条を第二十条とし、第二十二條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條第二項、第八條第二項、第十四條及び第十五條の規定、附則第十八條中社会保険労務士法(昭和四十二年法律第八十九号)別表第一第十八号の改正規定、附則第十九條中中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)第二十八條及び第三十八條第三項の改正規定、附則第二十條中建設労働者の雇用の改善等に関する法律(昭和五十二年法律第三十三号)第三十條第二項の改正規定、附則第二十七條の規定、附則第二十八條中厚生労働省設置法(平成十一年法律第九十七号)第四條第一項第五十二号の改正規定及び同法第九條第一項第四号の改正規定(「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。)並びに附則第三十條の規定、公布の日から第四十六條までの改正規定を除く。並びに第七條及び第八條の規定並びに附則第六條、第七條第一項、第八條第一項、第九條、第十

一条、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 平成三十二年四月一日

三 第一条中労働基準法第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「新労働基準法」という。)第三十六条の規定(新労働基準法第三十九条第二項、第四十条第二項、第四十一条第四項及び第四十二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。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(新労働基準法第三十九条第二項に規定する事業、第四十条第二項に規定する業務、第四十一条第四項に規定する者及び第四十二条に規定する事業に

係るものを除く。)については、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、新労働基準法第三十六条第一項から第五項までの規定により当該協定に定める労働時間を延長して労働させ、又は休日において労働させることができる時間数を勘案して協定をするように努めなければならない。

3 政府は、前項に規定する者に対し、同項の協定に関して、必要な情報の提供、助言その他の支援を行うものとする。

4 行政官庁は、当分の間、中小事業主に対し新労働基準法第三十六条第九項の助言及び指導を行うに当たっては、中小企業における労働時間の動向、人材の確保の状況、取引の実態その他の事情を踏まえて行うよう配慮するものとする。
(年次有給休暇に関する経過措置)

第四条 この法律の施行の際四月一日以外の日が基準日(継続勤務した期間を労働基準法第三十九

条第二項に規定する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、当該期間をいう。以下この条において同じ。)の初日をいい、同法第三十九条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当該各期間の初日より前の日から与えることとした場合はその日をいう。以下この条において同じ。)である労働者に係る有給休暇については、この法律の施行の日後の最初の基準日の前日までの間は、新労働基準法第三十九条第七項の規定にかかわらず、なお従前の例による。

(面接指導に関する経過措置)

第五条 事業者は、附則第二条(附則第三条第一

項の規定により読み替えて適用する場合を含む。)の規定によりなお従前の例によることとされた協定が適用されている労働者に対しては、第四条の規定による改正後の労働安全衛生法(以下この条において「新安衛法」という。)第六十六条の八の二第二項の規定にかかわらず、同項の規定による面接指導を行うことを要しない。この場合において、当該労働者に対する新安衛法第六十六条の八第一項の規定の適用については、同項中「労働者(次条第一項に規定する者及び)」とあるのは、「労働者」とする。
(労働者派遣事業の許可の取消し等に関する経過措置)

第六条 附則第一条第二号に掲げる規定の施行の際現に第五条の規定による改正前の労働者派遣法の規定により許可を受けている者に対する許可の取消し又は事業の停止の命令に関しては、同号に掲げる規定の施行前に生じた事由については、なお従前の例による。

(派遣元事業主への情報提供に関する経過措置)

第七条 附則第一条第二号に掲げる規定の施行前に労働者派遣契約(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をいう。以下この項において同じ。)を締結した派遣先(労働者派遣法第二条第四号に規定する派遣先をいう。次項及び次条第一項において同じ。)であつて、附則第一条第二号に掲げる規定の施行後において当該労働者派遣契約に基づく労働者派遣(労働者派遣法第二条第一号に規定する労働者派遣をいう。以下この項及び次条において同じ。)の役務の提供を受けるものは、附則第一条第二号に掲げる規定の施行の日(次項及び次条において「第二号施行日」という。)に、当該労働者派遣をする派遣元事業主(労働者派遣法第二条第四号に規定する派遣元事業主をいう。次条において同じ。)に対し、厚生労働省令で定めるところにより、当該労働者派遣に係る派遣労働者(労働

働者派遣法第二条第二号に規定する派遣労働者をいう。次条第一項において同じ。)が従事する業務ごとに、比較対象労働者(第五条の規定による改正後の労働者派遣法(以下この項、次条第一項及び附則第九条において「新労働者派遣法」という。)第二十六条第八項に規定する比較対象労働者をいう。)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。この場合において、新労働者派遣法第二十六条第十項中「第七項」とあるのは「第七項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(平成三十年法律第

号)附則第七条第一項」と、労働者派遣法第二十八条及び第三十一条中「又は第四節の規定により適用される法律」とあるのは「第四節の規定により適用される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(附則第七条第一項の規定に限る。)」と、新労働者派遣法第四十八条第一項中「同じ。」とあるのは「同じ。」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(附則第七条第一項の規定に限る。)」と、新労働者派遣法第四十九

条の二第二項中「第四十条の九第一項」とあるのは「第四十条の九第一項若しく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(附則第七条第一項)」と、労働者派遣法第四十九条の三第一項中「この法律又はこれ」とあるのは「この法律若しく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(附則第七条第一項の規定に限る。)」又はこれら」と、労働者派遣法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(附則第七条第一項の規定に限る。)」とする。

2 前項の派遣先は、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、同項の情報の提供をすることができる。こ

者派遣法第四十九条第一項中「除く。」とあるのは「余く。」又は働き方改革を推進するための関係

の法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。）第七条第二項の規定により労働時間等設定改善委員会とみな

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

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

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。

(職業安定法の一部改正)

第十四条 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、「かんがみ」を「鑑み」に改める。

(生活保護法等の一部改正)

第十五条 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)第十九条の十七

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)第十条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)第十五条第二項

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)第十一条第二項

八 雇用保険法(昭和四十九年法律第百十六号)第十条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)第十四条(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)第四条第四項第四号、第六条の二第一項及び第六条の三

十一 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)第十九条

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、七十二の項及び八十七の項

(地方公務員法の一部改正)

第十六条 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、第四十一條の二を、「並びに第六十二條の規定、労働安全衛生法」の下に「第六十六條の八の四及び」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。

第十二條第五号中「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「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」、「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「第十八條第一項」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)第四十七條の七第一項を加え、「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」に改める。

第三十八條第三項中「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「第三十七章」を「第三十八章」に改め、同条第六項中「第三十七條第一項第八号」を「第三十七條第一項第九号」に改め、同項の表第三十條の四の項中「第三十條の四」を「第三十條の七」に、「前三條」を「第三十條から前条まで」に、「前二條」を「第三十條の二から前条まで」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。

第三十條第二項中「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。

第四十四條中「第四十七條の四」を「第四十七條の十」に改め、同條の表第二十六條第三項から第六項まで、第二十七條から第二十九條の二まで、第三十九條、第四十一條第一号、第四十四條第二項及び第三項、第四十五條第六項並びに第四十九條第二項の項中「第六項まで」を「第七項まで及び第九項」に改め、「第二十九條の二まで」の下に、「第三十條の三第二項」を加え、同表第二十六條第四項の項の次に次のように加える。

第二十六條第七項 第一項

第四十四條の表第三十條第一項第四号の項の次に次のように加える。

第三十條の五、第三十五條第一項第二号、第三十七條第一項第一号及び第四十二條第一項 第一号

協定対象派遣労働者

協定対象送出労働者

建設労働法第四十三條

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「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、同表第三十七条第一項第四号の項中「第三十七条第一項第四号」を「第三十七条第一項第五号」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八号」を「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條及び第五十一條第一項の項中「前章第四節」を「第三章第四節」に改める。

(港灣労働法の一部改正)

第二十一条 港灣労働法(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「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、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八号」を「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條及び第五十一條第一項の項中「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(平成三年法律第七十六号)の一部を次のように改正する。

第十七條第一項中「第三十六條第一項本文」を「第三十六條第一項」に改める。
第二十三條第二項及び第六十條第二項中「第三十二條の三」を「第三十二條の三第一項」に改める。
第六十一條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。

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)

第二十三條 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)

第二十四條 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。

第二十条第一項中「及び第三十九條第八項」を「及び第三十九條第十項」に、「第二条第一項」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、同法第三十九條第十項に、「とする」を「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」とするに改める。

(独立行政法人通則法の一部改正)

第二十五條 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。

第三十九條第五項中「第三十九條第八項」を「第三十九條第十項」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)

第二十六條 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。
附則第十六條中「第三条の規定による改正後の」を削る。

附則第十七條第一項中「第三条の規定による改正後の」を削り、同項第一号中「短時間労働者の雇い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條第五号」に改め、「及び附則第四十六條第一項」を削り、「同法第二条」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。

附則第十七條の二中「同法第三条の規定による改正後の」を削る。

附則第四十五條中「第二十五條の規定による改正後の」を削る。

附則第四十六條第一項中「第二十五條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)

第二十七條 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。

第二十七條第二項中「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)

第二十八條 厚生労働省設置法の一部を次のように改正する。

第四條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関すること。

第四條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。

第九條第一項第四号中「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、「短時間労働者の雇い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い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)

第二十九條 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)

第三十條 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。

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(内閣提出)に関する報告書

一 議案の目的及び要旨

本法案は、労働者がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する働き方改革を推進するため、所要の措置を講じようとするもので、その主な内容は次のとおりである。

- 働き方改革の基本的な考え方を法律上明らかにするとともに、国は、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を定めなければならないこととする。
- 時間外労働の上限について、月四十五時間及び年三百六十時間とし、臨時的にこれを超えて労働させる必要がある場合であっても、年七百二十時間、月百時間未満(休日労働を含む。)、複数月平均八十時間(休日労働を含む。))を限度とすること。また、これに違反した使用者に対し、所要の罰則を科すこととする。
- 月六十時間を超える時間外労働に係る五割以上の割増賃金率の中小事業主への適用猶予措置を廃止すること。
- 使用者は、年次有給休暇の日数が十日以上の労働者に対し、年次有給休暇のうち五日について、毎年、時季を指定して与えなければならないこととし、これに違反した使用者に対し、所要の罰則を科すこととする。
- 高度の専門的知識等を要する対象業務に就き、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者を対象として、法令に定める手続を経た上で、労働基準法第四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付ける高度プロフェッショナル制度を創設すること。

6 フレックスタイム制の清算期間の上限を一箇月から三箇月に延長すること。

7 事業主は、労働者の健康及び福祉を確保するために必要な終業から始業までの時間の設定を講ずるよう努めなければならないこととする。

8 事業者は、産業界に対し、産業界が労働者の健康管理等を適切に行うために必要な情報を提供しなければならないこととする等、産業界・産業保健機能の強化を図ること。

9 短時間労働者、有期雇用労働者及び派遣労働者について、不合理な待遇及び差別的取扱い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付けるほか、行政による裁判外紛争解決手続の整備等を行うこと。

10 この法律は、一部の規定を除き、平成三十一年四月一日から施行すること。

二 議案の修正議決理由

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、所要の措置を講ずることは、時宜に適するものと認めるが、高度プロフェッショナル制度の対象労働者の同意の撤回に関する手続を労使委員会の決議事項とすること等の修正を行う必要があると認め、本案は別紙のとおり修正議決すべきものと議決した。

なお、別紙のとおり附帯決議を付することに決した。

右報告する。

平成三十年五月二十五日

厚生労働委員長 高島 修一
衆議院議長 大島 理森殿

(別紙)

(小字及び一は修正)

(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が目的とする委員会(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(の休日)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。

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一週間)(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ものを使用者が講ずること。

七 対象労働者のこの項の規定による同意の撤回に関する手続

七ハ 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。

(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。

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 求職者及び求人者に対する指導等(第十一条・第十五条)」に、「第三章」を「第四章」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、「第七章」を「第八章」に、「第八章」を「第九章」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

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 (略)

第十條の三 国は、労働時間の短縮その他の労働条件の改善、多様な就業形態の普及、雇用形態又は就業形態の異なる労働者の間の均衡のとれた待遇の確保その他の基本方針において定められた施策の実施に関し、中小企業における取組が円滑に進むよう、地方公共団体、中小企業者を構成員とする団体その他の事業主団体、労働者団体その他の関係者

により構成される協議会の設置その他のこれらの者の間の連携体制の整備に必要な施策を講ずるように努めるものとする。

(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。

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。

同条第四項中「おいての下に」を「著しく短い期限の設定及び発注の内容の頻繁な変更を行わないこと」を「付けない」の下に「こと」を加える。

附 則

(検討)

第十二条 政府は、この法律の施行後五年を経過した場合において、新労基法第三十六条の規定について、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、新労基法第三十九条に規定する事業及び新労基法第四十条に規定する業務に係る新労基法第三十六条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、
○労働者と使用者の協議の促進等を通じて、仕事と生活の調和、労働条件の改善、雇用形態又は就業形態の異なる労働者の間の均衡のとれた待遇の確保その他の労働者の職業生活の充実結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

〔別紙〕

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対する附帯決議

政府は、本法の施行に当たり、次の事項について適切な措置を講ずるべきである。

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

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

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

四 中小企業・小規模事業者における働き方改革の確実な推進を図る観点から、その多様な労働実態や人材確保の状況、取引の実情その他の事情を早急に把握するとともに、その結果を踏まえて、長時間労働の是正や非正規雇用労働者の

待遇改善に向けた賃金・設備投資・資金の手当てを支援するため、予算・税制・金融を含めた支援措置の拡充に向けた検討に努め、規模や業態に応じたきめ細かな対策を講ずること。併せて、新設される規定に基づき、下請企業等に対して著しく短い納期の設定や発注内容の頻繁な変更を行わないことを徹底すること。

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

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

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

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

九 高度プロフェッショナル制度の対象となる労働者の健康確保を図るため、労働基準監督署

は、使用者に対して、働く時間帯の選択や時間配分に関する対象労働者の裁量を失わせるような過大な業務を課した場合や、新設される規定に基づき対象労働者が同意を撤回した場合には、制度が適用されないことを徹底するとともに、法定の健康確保措置の確実な実施に向けた指導監督を適切に行うこと。また、改正法施行後、速やかに制度運用の実態把握を行い、その結果に基づき、必要な措置を講ずること。

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

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

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

鉄道軌道整備法の一部を改正する法律案
右の議案を提出する。
平成三十年五月三十日
提出者 国土交通委員長 西村 明宏

鉄道軌道整備法の一部を改正する法律
号の一部を次のように改正する。
第八條第八項を同條第九項とし、同條第七項中「第四項」を「第五項」に改め、同項を同條第八項と

し、同條第六項中「第四項」の下に「及び第五項」を加え、同項を同條第七項とし、同條第五項中「前項」を「前二項」に改め、同項を同條第六項とし、同條第四項の次に次の一項を加える。

5 政府は、前項に定めるもののほか、第三條第一項第四号に該当する鉄道に係る災害復旧事業が、次の各号のいずれにも該当するときは、予算の範囲内で、当該災害復旧事業に要する費用の一部を補助することができる。

一 激甚災害に対処するための特別の財政援助等に関する法律（昭和三十七年法律第五十号）第二條第一項に規定する激甚災害その他これに準ずる特に大規模の災害として国土交通省令で定めるものに係るものであること。

二 当該災害復旧事業の施行が、民生の安定上必要であること。

三 当該災害復旧事業に要する費用の額が、当該災害復旧事業に係る災害を受けた日の属する事業年度（次号において「基準事業年度」という。）の前事業年度末から遡り一年間における当該鉄道の運輸収入に政令で定める数乗じて得た額以上であること。

四 基準事業年度の前事業年度末から遡り三年間（基準事業年度の前事業年度末において当該鉄道がその運輸開始後三年を経過していない場合にあつては、当該運輸開始後基準事業年度の前事業年度末までの期間）における各年度に欠損を生じている鉄道に係るものであること。

第十四條中「二」を「いずれかに」に改め、同條第二号中「第八條第五項」を「第八條第六項」に改める。

第十五條の二中「第八條」の下に「第五項を除く。」を加え、同條ただし書中「二」を「いずれかに」に改め、同條第一号及び第二号中「さかのぼり」を「遡り」に改める。

附 則

(施行期日等)

1 この法律は、公布の日から起算して三月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。

2 改正後の第八条第五項の規定は、鉄道事業者が平成二十八年四月一日からこの法律の施行の日の前日までの間のいずれかの日から施行した災害復旧事業についても、適用する。

(独立行政法人鉄道建設・運輸施設整備支援機構法の一部改正)

3 独立行政法人鉄道建設・運輸施設整備支援機構法(平成十四年法律第百八十号)の一部を次のように改正する。

第十三条第二項第二号中「第八条第七項」を「第八条第八項」に改める。

理 由

民生の安定に寄与するため、鉄道事業者がその資力のみによつては災害復旧事業を施行することが著しく困難であると認めるときは、鉄道の災害復旧事業が激甚災害等に係るものであること等一定の要件に該当するときは、補助金を交付することができるとする必要がある。これが、この法律案を提出する理由である。

スポーツにおけるドーピングの防止活動の推進に関する法律案

右の議案を提出する。

平成三十年五月三十日

提出者

文部科学委員長 富岡 勉

スポーツにおけるドーピングの防止活動の推進に関する法律

目次

第一章 総則(第一条―第十条)

第二章 基本方針(第十一条)

平成三十年五月三十一日 衆議院会議録第三十二号

第三章 基本的施策(第十二条―第十六条)

附 則

第一章 総 則

(目的)

第一条 この法律は、スポーツ基本法(平成二十三年法律第七十八号)及びスポーツにおけるドーピングの防止に関する国際規約(以下「国際規約」という。)の趣旨にのっとり、ドーピング防止活動の推進に関し、基本理念を定め、国の責務等を明らかにするとともに、基本方針の策定その他の必要な事項を定めることにより、ドーピング防止活動に関する施策を総合的に推進し、もつてスポーツを行う者の心身の健全な発達及びスポーツ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「国際競技大会等出場スポーツ選手」とは、国際競技大会等(オリンピック競技大会、パラリンピック競技大会その他の国際的な規模のスポーツの競技会及び全国的な規模のスポーツの競技会をいう。第十五条第一項において同じ。)に出場し、又は出場しようとするスポーツ選手(フロスポーツの選手を含む)をいう。

2 この法律において「スポーツ競技会運営団体」とは、スポーツの振興のための事業を行うことを主たる目的とする団体であつて、スポーツの競技会の準備及び運営を行うものをいう。

3 この法律において「スポーツにおけるドーピング」とは、禁止物質(スポーツ選手の競技に関する能力を不当に向上させる効果を有するためスポーツにおける使用を禁止すべき物質として文部科学省令で定める物質をいう。)の国際競技大会等出場スポーツ選手に対する使用その他の国際競技大会等出場スポーツ選手の競技に関する能力を不当に向上させると認められる行為(以下この項において「禁止物質の使用等」という。)、禁止物質の使用等の目的でこれに用い

れる薬品その他の物品を所持する行為、ドーピングの検査(禁止物質の使用等に係る検査に関する計画の立案、国際競技大会等出場スポーツ選手からの検体の採取、当該検体の保管及び当該検体の輸送を含む。以下同じ。)を妨げる行為その他の国際規約に違反する行為として文部科学省令で定める行為をいう。

4 この法律において「ドーピング防止活動」とは、ドーピングの検査、スポーツにおけるドーピングの防止に関する教育及び啓発その他のスポーツにおけるドーピングの防止に必要な活動をいう。

(基本理念)

第三条 ドーピング防止活動は、スポーツにおける公正性及びスポーツを行う者の心身の健康の保持増進が確保されることを旨として、推進されなければならない。

2 ドーピング防止活動は、ドーピングの検査における公平性及び透明性が確保されるよう推進されなければならない。

3 ドーピング防止活動は、スポーツ競技会運営団体の自主性及び自律性が確保されるよう推進されなければならない。

4 ドーピング防止活動は、スポーツの多様性に配慮しつつ推進されなければならない。

第四条 国際競技大会等出場スポーツ選手は、不正の目的をもつて、自己のためにスポーツにおけるドーピングを行い、又は他の国際競技大会等出場スポーツ選手のためにスポーツにおけるドーピングを行い、若しくは助けてはならない。

2 国際競技大会等出場スポーツ選手に対して指導又は訓練を行う者、国際競技大会等出場スポーツ選手が属するチームの業務に従事する者、国際競技大会等出場スポーツ選手に対して医療を提供する医師その他の国際競技大会等出場スポーツ選手の支援を行う者は、不正の目的

をもつて、国際競技大会等出場スポーツ選手のためにスポーツにおけるドーピングを行い、又は助けてはならない。

(国の責務)

第五条 国は、第三条の基本理念(以下単に「基本理念」という。)にのっとり、ドーピング防止活動の推進に関する施策を総合的に策定し、及び実施する責務を有する。

(日本スポーツ振興センターの役割)

第六条 独立行政法人日本スポーツ振興センター(以下「センター」という。)は、国及び公益財団法人日本アンチ・ドーピング機構(平成十三年九月十六日に財団法人日本アンチ・ドーピング機構という名称で設立された法人をいう。以下「日本アンチ・ドーピング機構」という。)と連携し、ドーピング防止活動における中核的な機関として積極的な役割を果たすものとする。

(スポーツ競技会運営団体の努力)

第七条 スポーツ競技会運営団体は、基本理念にのっとり、ドーピング防止活動に主体的かつ積極的に関与し、取り組むよう努めるものとする。

(関係者相互の連携及び協働)

第八条 国、センター、日本アンチ・ドーピング機構、スポーツ競技会運営団体及び民間事業者その他の関係者は、基本理念の実現を図るため、相互に連携を図りながら協働するよう努めなければならない。

(地方公共団体の努力義務)

第九条 地方公共団体は、基本理念にのっとり、ドーピング防止活動の推進に関し、国との適切な役割分担を踏まえて、その地方公共団体の地域の状況に応じた施策を策定し、及び実施するよう努めなければならない。

(法制上の措置等)

第十条 政府は、ドーピング防止活動の推進に関する施策を実施するため必要な法制上又は財政上の措置その他の措置を講じなければならない。

理 由

平成三十二年に開催される東京オリンピック競技大会及び東京パラリンピック競技大会の円滑な準備及び運営に資するため電波法の特例及び国民の祝日に関する法律の特例を定めるとともに、平成三十一年に開催されるラグビーワールドカップ大会の円滑な準備及び運営に資するため電波法の特例を定める必要がある。これが、この法律案を提出する理由である。

本案施行に要する経費

本案施行による減収見込額は、約三十一億円である。

スポーツ基本法の一部を改正する法律案

右の議案を提出する。

平成三十年五月三十日

提出者

文部科学委員長 富岡 勉

スポーツ基本法の一部を改正する法律

スポーツ基本法(平成二十三年法律第七十八号)の一部を次のように改正する。

第二十六条の見出し中「国民体育大会」を「国民スポーツ大会」に改め、同条第一項中「国民体育大会」を「国民スポーツ大会」に、「公益財団法人日本体育協会」を「公益財団法人日本スポーツ協会」に改め、同条第二項中「財団法人日本障害者スポーツ協会」を「公益財団法人日本障害者スポーツ協会」に改め、同条第三項中「国民体育大会」を「国民スポーツ大会」に、「公益財団法人日本体育協会」を「公益財団法人日本スポーツ協会」に、「財団法人日本障害者スポーツ協会」を「公益財団法人日本障害者スポーツ協会」に改める。

第二十七条第二項中「財団法人日本障害者スポーツ協会」を「公益財団法人日本障害者スポーツ協会」に改める。

第三十三条第一項第一号中「国民体育大会」を「国民スポーツ大会」に改める。

附 則

(施行期日)

1 この法律は、平成三十五年一月一日から施行する。ただし、第二十六条第一項の改正規定(「国民体育大会」を「国民スポーツ大会」に改める部分を除く)、同条第二項の改正規定及び同条第三項の改正規定(「国民体育大会」を「国民スポーツ大会」に改める部分を除く)並びに第二十七条第二項の改正規定は、公布の日から施行する。

(地方税法の一部改正)

2 地方税法(昭和二十五年法律第二百二十六号)の一部を次のように改正する。

第七十五条の三の見出し及び同条第一号中「国民体育大会」を「国民スポーツ大会」に改める。

理 由

国民体育大会の名称を改める等の必要がある。これが、この法律案を提出する理由である。

国民の祝日に関する法律の一部を改正する法律案

右の議案を提出する。

平成三十年五月三十日

提出者

文部科学委員長 富岡 勉

国民の祝日に関する法律の一部を改正する法律

国民の祝日に関する法律(昭和二十三年法律第百七十八号)の一部を次のように改正する。

第二条体育の日の項を次のように改める。

スポーツの日 十月の第二月曜 日

スポーツを楽しみ、他者を尊重する精神を培うとともに、健康で活力ある社会の実現を願う。

附 則

(施行期日)

1 この法律は、平成三十二年一月一日から施行する。

(スポーツ基本法の一部改正)

2 スポーツ基本法(平成二十三年法律第七十八号)の一部を次のように改正する。

第二十三条(見出しを含む)中「体育の日」を「スポーツの日」に改める。

(平成三十二年東京オリンピック競技大会・東京パラリンピック競技大会特別措置法の一部改正)

3 平成三十二年東京オリンピック競技大会・東京パラリンピック競技大会特別措置法(平成二十七年法律第三十三号)の一部を次のように改正する。

第二十九条中「体育の日の項」を「スポーツの日の項」に改める。

理 由

体育の日をスポーツの日に改める必要がある。これが、この法律案を提出する理由である。

明治三十五年三月三十一日
第三種郵便物認可

発行所	〒一〇五八四四五 東京都港区虎ノ門二丁目 二番五号 独立行政法人国立印刷局
電話	03 (3587) 4294
定価	本号一部 二八円 （本体） 二〇円