

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の施行に伴う
関係政令の整備及び経過措置に関する政令案等（概要）

1. 趣旨

働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号。以下「改正法」という。）の施行に伴い、及び労働基準法（昭和22年法律第49号）等の関係法令の規定に基づき、制定するもの。

2. 改正の内容

I. 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の施行に伴う関係政令の整備及び経過措置に関する政令案

- 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施行令（昭和61年政令第95号）において、改正法により労働基準法第32条の3の2が新設されたことに伴い、同条の技術的読替え等を定めるもの。
- 労働基準法に定める労使委員会の決議等に関する経過措置を定めるもの。

II. 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の施行に伴う厚生労働省関係省令の整備に関する省令案

(1) 労働基準法施行規則（昭和22年厚生省令第23号）等の一部改正

- 労働基準法第15条第1項の規定に基づき労働条件の明示を行う場合、書面による明示を原則とし、労働者が希望する場合は、①ファクシミリ、②電子メール等（出力して書面作成が可能なものに限る。）を認めることとすること。また、明示する労働条件を事実と異なるものとしてはならないこととすること。
- 労働基準法第18条第2項等に規定する労働者の過半数を代表する者は、使用者の意向によって選出されたものでないものとする。また、使用者は、労働者の過半数を代表する者が上記の規定等に基づく事務を円滑に遂行できるよう必要な配慮を行わなければならないこととすること。
- 改正法による改正後の労働基準法（以下「新労基法」という。）第32条の3第1項の協定により定める事項に、当該協定の有効期間を追加すること。
- 新労基法第36条第1項の協定（以下「36協定」という。）において定める事項のうち、厚生労働省令で定める事項を次のとおりとすること。
 - ・ 36協定の有効期間の定め及び対象期間の起算日
 - ・ 限度時間を超えて労働させることができる場合
 - ・ 限度時間を超えて労働する労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置
 - ・ 限度時間を超えた労働に係る割増賃金の率
 - ・ 限度時間を超えて労働する場合における手続
 - ・ 新労基法第36条第6項第2号及び第3号に定める要件を満たすことまた、上記健康及び福祉を確保するための措置の実施状況に関する記録を上記有効期間中及び当該有効期間の満了後3年間保存しなければならないこととすること。
- 使用者は、新労基法第39条第7項ただし書に基づき、通常の基準日と異なり、

- ①入社日から年次有給休暇を付与する場合や、②全社的に年次有給休暇の起算日を合わせるために2年目以降に付与日を変える場合などの時季指定の方法について規定すること。
- 使用者は、新労基法第39条第7項の規定により時季を指定して有給休暇を与えるにあたっては、あらかじめ、同項の規定により当該有給休暇を与えることを労働者に明らかにした上で、その時季について当該労働者の意見を聴かなければならないこととすること。また、使用者は、当該意見を尊重するよう努めなければならないこととすること。
 - 使用者は、新労基法第39条第5項から第7項までの規定により有給休暇を与えたときは、時季、日数及び基準日を労働者ごとに明らかにした書類（以下「年次有給休暇管理簿」という。）を作成しなければならないこととすること。
 - 使用者は、年次有給休暇管理簿を、労働基準法施行規則第53条による労働者名簿及び同令第55条による賃金台帳とあわせて調製することができることとすること。
 - 新労基法第139条第1項及び第2項の厚生労働省令で定める事業は、①新労基法別表第一第3号に掲げる事業、②事業場の所属する企業の主たる事業が新労基法別表第一第3号に掲げる事業である事業場における事業、③工作物の建設の事業に関連する警備の事業（当該事業において労働者に交通誘導警備の業務を行わせる場合に限る。）とすること。
 - 新労基法第140条第1項の厚生労働省令で定める業務は、一般乗用旅客自動車運送事業（道路運送法（昭和26年法律第183号）第3条第1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83号）第2条第1項の貨物自動車運送事業をいう。）の業務その他四輪以上の自動車の運転の業務とすること。
- (2) じん肺法施行規則（昭和35年労働省令第6号）の一部改正
- 改正法による改正後のじん肺法（昭和35年法律第30号）第35条の3第3項の規定による指針の公表は、当該指針の名称及び趣旨を官報に掲載するとともに、当該指針を厚生労働省労働基準局及び都道府県労働局において閲覧に供することにより行うこととすること。
- (3) 労働安全衛生規則（昭和47年労働省令第32号）の一部改正
- 事業者は、産業医を解任したとき又は産業医が辞任したときは、その旨及びその理由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こととすること。
 - 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及び能力の維持向上に努めなければならないこととすること。
 - 改正法による改正後の労働安全衛生法（昭和47年法律第57号。以下「新安衛法」という。）第13条第4項の厚生労働省令で定める情報は次のとおりとし、それぞれ適当な時期に提供しなければならないこととすること。
 - ・健康診断や面接指導後の就業上の措置の内容に関する情報（措置を講じない場合にあっては、その旨及びその理由）

- ・ 休憩時間を除き一週間当たり40時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間が一月当たり80時間を超えた労働者の氏名及び当該労働者に係る超えた時間に関する情報
- ・ その他労働者の業務に関する情報であって産業医が労働者の健康管理等を適切に実施するために必要と認めるもの
- 産業医は、新安衛法第13条第5項の規定による勧告をしようとするときは、あらかじめ、当該勧告の内容について、事業者の意見を求めることとすること。また、事業者は、当該勧告を受けたときは、当該勧告の内容及び当該勧告を踏まえて講じた措置の内容等を記録し、保存しなければならないこととすること。
- 事業者は、上記の勧告を受けた後、当該勧告の内容等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こととすること。
- 事業者が産業医に与えなければならない具体的な権限の例として、労働者等から情報収集を行うこと、事業者等に対して意見を述べること等を規定すること。
- 衛生委員会等の意見及び当該意見を踏まえて講じた措置の内容を記録しなければならないものとする。
- 新安衛法第66条の8第1項の厚生労働省令で定める要件は、休憩時間を除き一週間当たり40時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間が一月当たり80時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められる者であることとすること。
- 新安衛法第66条の8の2第1項の厚生労働省令で定める時間は、休憩時間を除き一週間当たり40時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間について、一月当たり100時間とすること。
- 新安衛法第66条の8の3の厚生労働省令で定める方法は、タイムカード及びパーソナルコンピュータ等の電子計算機による記録等の客観的な方法その他の適切な方法とすること。また、事業者はこれらの方法により把握した労働時間の状況の記録を作成し、3年間保存するための必要な措置を講じなければならないこととすること。
- 新安衛法第101条第2項の厚生労働省令で定める方法は、次のとおりとすること。
 - ・ 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。
 - ・ 書面を労働者に交付すること。
 - ・ 磁気テープ、磁気ディスクその他これらに準ずる物に記録し、かつ、各作業場に労働者が当該記録の内容を常時確認できる機器を設置すること。
- 新安衛法第101条第2項の厚生労働省令で定める事項は、次のとおりとすること。
 - ・ 事業場における産業医の業務の具体的な内容
 - ・ 産業医に対する健康相談の申出の方法
 - ・ 産業医による労働者の心身の状態に関する情報の取扱いの方法
- 新安衛法第104条第3項の規定による指針の公表は、当該指針の名称及び趣旨を官報に掲載するとともに、当該指針を厚生労働省労働基準局及び都道府県労働局において閲覧に供することにより行うものとする。

Ⅲ. 労働基準法第三十六条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等に関する指針案

- 労使当事者は、労働時間の延長をできる限り短くするよう努めなければならないこととする。また、休日の労働を可能な限り抑制するよう努めなければならないこととする。

(適用猶予後の自動車運転業務、建設事業等についても同様であること。)

- 限度時間を超える場合の健康確保措置として望ましい内容を規定すること。
 - 労使当事者は、限度時間を超える時間の労働に係る割増賃金率を定めるに当たっては、法定の割増率を超える率とするように努めなければならないこととする。
 - 労使当事者は、労働時間を延長する必要がある業務区分を細分化することによりその範囲を明確にしなければならないこととする。
 - 労使当事者は、年720時間までの特例に係る協定を締結するに当たっては、次の点に留意すること。
 - ・ あくまで通常予見することができない業務量の大幅な増加等の臨時的事態への特例的な対応であるべきであること。
 - ・ 具体的な事由を挙げず、単に「業務の都合上必要な時」「業務上やむを得ないとき」といった定め方は認められないこと。
 - ・ 特例に係る協定を締結する場合にも、可能な限り原則である月45時間、年360時間に近い時間外労働とすべきであること。
 - 使用者は、特例の上限時間内であっても、労働者への安全配慮義務を負うこと。また、脳・心臓疾患の労災認定基準において、発症前1箇月間の時間外・休日労働時間が概ね100時間超、又は2～6箇月間の月平均時間外・休日労働時間が概ね80時間超の場合に、業務と発症との関連性が強いと評価されることに留意すること。
- ※ なお、労働基準法第三十六条第一項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準（平成10年労働省告示第154号）は廃止するものとする。

IV. その他所要の改正

I から III までの改正のほか、所要の規定の整備を行うこと。

3. 施行日等

公布日 平成30年9月上旬（予定）

施行日 平成31年4月1日（予定）