

「労働基準法施行規則及び労働時間等の設定の改善に関する特別措置法施行規則の一部を改正する省令案（概要）」及び「労働基準法第三十八条の四第一項の規定により同項第一号の業務に従事する労働者の適正な労働条件の確保を図るための指針及び労働基準法施行規則第二十四条の二の二第二項第六号の規定に基づき厚生労働大臣の指定する業務の一部を改正する告示案（概要）」に対する意見募集の結果について

令和5年3月30日  
厚生労働省労働基準局  
労働条件政策課  
労働関係法課

「労働基準法施行規則及び労働時間等の設定の改善に関する特別措置法施行規則の一部を改正する省令案（概要）」及び「労働基準法第三十八条の四第一項の規定により同項第一号の業務に従事する労働者の適正な労働条件の確保を図るための指針及び労働基準法施行規則第二十四条の二の二第二項第六号の規定に基づき厚生労働大臣の指定する業務の一部を改正する告示案（概要）」について、令和5年1月13日から同年2月11日まで御意見を募集したところ、計10件の御意見をいただきました。

お寄せいただいた御意見とこれに対する考え方について、別紙のとおり取りまとめましたので、公表いたします。

取りまとめの都合上、お寄せいただいた御意見は、適宜要約しております。また、異なる複数の内容を含む御意見については、当該御意見を内容に応じて整理したものもあり、別紙に掲載している御意見の数と集計上の御意見の件数は一致しません。

なお、今回の意見募集の対象となる事項についてのみ別紙に掲載しておりますが、取り上げていない御意見についても、今後の職務を行う上での参考にさせていただきます。

御意見をお寄せいただきました皆様に御礼申し上げます。

＜労働基準法施行規則及び労働時間等の設定の改善に関する特別措置法施行規則の一部を改正する省令案（概要）（無期転換ルール及び労働契約関係の明確化について）に関する御意見＞

番号	御意見の要旨	御意見に対する考え方
1	労働条件はあくまでも雇用者と被雇用者の間でのみ明示されるべきであり、部外者に明示されることは、悪意ある第三者の目に雇用者と被雇用者を晒すことに繋がるため、本案には反対である。	労働基準法に基づく労働条件明示は労働者本人に対して行われます。
2	労働条件明示事項に追加する「就業場所・業務の変更の範囲」が、有期無期を問わないことを明確にしていきたい。	本改正案により追加される「就業場所・業務の変更の範囲」は、労働契約の期間の定めの有無にかかわらず明示が必要となりますので、その趣旨が十分に周知されるよう努めてまいります。
3	<p>無期転換ルール（もしくは同一労働、同一賃金）を規定する以前の問題として日本の雇用慣行における「正社員」の意味を法律として定義すべき。</p> <p>もし仮に現行の無期転換ルールを運用するのであれば、無期労働者における「正社員」と「無期転換後の無期雇用労働者」の差や定義の違いを法律内において明確にすべきではないのか。</p> <p>仮に現行の有期雇用契約、無期転換ルールを今後も維持していくのであれば、そもそもその手続きや、就業規則整備、無期転換労働者への労働条件の考え方などを通達等を発して明確にするべきである。</p>	<p>無期転換ルールに関する手続等については、施行通達やパンフレット等において示しているところですが、制度の円滑な運用のため引き続き周知に取り組んでまいります。</p> <p>その他の取組に係るご提案については、ご意見として承ります。</p>
4	改正により追加される労働条件明示事項については、すべて書面明示事項とすべきである。	<p>現行の労働基準法に基づく労働条件明示事項の取扱いを踏まえ、本改正案においては、無期転換後の労働条件のうち、労働契約の締結時に書面の交付等の方法により明示することとされている事項については、書面の交付等の方法により明示することとしています。</p> <p>なお、労働基準法に基づく書面明示事項</p>

番号	御意見の要旨	御意見に対する考え方
		<p>以外の事項についても、労働契約法第4条第2項に基づき、使用者及び労働者は労働契約の内容についてできる限り書面により確認するものとされています。</p>
5	<p>(1) 今次の改正省令案では、法第15条第1項前段に基づく労働条件明示事項について、現行規定の「労働契約の期間ならびに契約を更新する場合の基準に関する事項」に加え、「通算契約期間又は契約の更新回数の上限」を盛り込むものとされている。通算契約期間の場合、明示された時点で無期転換申込みが可能か否かが（ほぼ）確定するが、更新回数の上限については、労働者が労働契約の無期転換申込みを行うことが可能であるか否かが不明瞭となる。</p> <p>労働者の継続的な雇用への期待を引き出して就労意欲をかきたてつつ、無期転換申込権発生直前で雇止めをするなどの有期労働契約の濫用を招かないよう、労働契約締結時点で、無期転換の可能性についても明示事項に加えてはどうか。</p> <p>(2) 無期転換申込権が発生する契約更新時における労働基準法第15条第1項前段に基づく労働条件明示事項に、無期転換申込機会と無期転換後の労働条件を追加し、無期転換後の労働条件については書面交付等の方法によることは妥当な措置と考える。</p> <p>加えて、労働政策審議会でも確認されたとおり、とりわけ労働者において、無期転換ルールや、いわゆる同一労働同一賃金ルールが知られていない実態があることから、使用者から、労働者にそれらのルールを知らせ、使用者が提示した労働条件が合理的なものであることを説明し、無期転換前の</p>	<p>(1) 無期転換申込権に関して、労働契約締結時点で通知を行うことは、無期転換申込権が発生する前の労働者に、5年を超える雇用継続の期待を生じさせる可能性があり、雇止めに関して無用な混乱を招くおそれがあることから、無期転換申込権の発生する契約更新時に明示することとしています。</p> <p>(2) 労働関係法令の周知については、制度の円滑な運用のため、労使双方に対して引き続き取り組んでまいります。</p> <p>また、無期転換後の労働条件については、今般の労働政策審議会の議論を踏まえた他の法令改正において、無期転換後の労働条件を定めるに当たって労働契約法第3条第2項の規定の趣旨を踏まえて就業の実態に応じて均衡を考慮した事項について当該労働者に説明するよう、使用者に対し努力義務を課すこととしています。</p>

番号	御意見の要旨	御意見に対する考え方
	労働条件との対比で、労働者から不満や疑問が上がる場合は、説明する義務を課すべきである。	

＜労働基準法施行規則及び労働時間等の設定の改善に関する特別措置法施行規則の一部を改正する省令案（概要）（裁量労働制について）に関する御意見＞

番号	御意見の要旨	御意見に対する考え方
1	専門業務型裁量労働制について、本人同意を一律に協定事項とするべきではない。仮に本人同意を要件として課す場合にも例外を認めるべき。	労働者が納得した上で制度を適用するためには同意が必要と考えられること等を踏まえ、専門業務型裁量労働制（以下「専門型」という。）においても本人同意を求めるとしているものです。
2	専門型に取り入れる「本人同意」、及び現行の企画型における「本人同意」に関して、同意しなかった場合や同意を撤回した場合の不利益取り扱いについて、法律で禁止し、違反した使用者に罰則を課すべき。	専門型においても本人同意を得ることを協定事項とするに当たり、同意をしなかった場合の不利益取扱いについてもあわせて協定事項とすることとしております。また同意を撤回した場合の不利益取扱いについても、他制度との整合性も踏まえ、企画型については新たに指針に定めることとしており、制度の円滑な運用のため周知に取り組んでまいります。
3	「労働者側委員の選出手続の適正化を図る」ことについて、望ましい選出方法及び違法となる手続の具体例を省令案に明記すべき。	今般、労使委員会の労働者代表委員の指名は使用者の意向に基づくものであってはならないことを定めることとしています。
4	現行で6か月以内ごとに行うこととされている企画型の定期報告の頻度は、「初回は6か月以内に1回及びその後1年以内ごとに1回」に変更すべきでない。	健康・福祉確保措置や労使委員会のモニタリング機能の強化を図ることで、対象労働者の健康の確保や制度の適正な運用の確保を強化し、これまでも本則に規定されていた頻度に変更するものです。

＜労働基準法第三十八条の四第一項の規定により同項第一号の業務に従事する労働者の適正な労働条件の確保を図るための指針及び労働基準法施行規則第二十四条の二の二第二項第六号の規定に基づき厚生労働大臣の指定する業務の一部を改正する告示案（概要）に関する御意見＞

番号	御意見の要旨	御意見に対する考え方
1	「対象労働者を定めるに当たっての適切な協議を促すため、使用者が当該事業場における労働者の賃金水準を労使協議の当事者に提示すること」については、望ましい事項ではなく、使用者の義務とし、違反した場合は罰則を課すこととするべき。	対象労働者を定めるに当たっての適切な協議を促すため、使用者は労使委員会に対し労働者の賃金水準を示すことが望ましいことを定めることとしており、制度の円滑な運用のため周知に取り組んでまいります。
2	「みなし労働時間の設定に当たっては対象業務の内容、賃金・評価制度を考慮して適切な水準とする必要があることや対象労働者に適用される賃金・評価制度において相応の処遇を確保する必要があること」に加え、裁量労働制の対象労働者の最低年収要件を「〇万円以上」とし、違反した場合は罰則を課すこととするべき。	みなし労働時間の設定に当たっては対象業務の内容、賃金・評価制度を考慮して適切な水準とする必要があること等を示すこととされており、裁量労働制における相応の処遇の水準を確保するため、現場の労使でしっかりと協議していただけるよう、制度の円滑な運用のため周知に取り組んでまいります。
3	「労使委員会の委員が制度の実施状況に関する情報を十分に把握するため、賃金・評価制度の運用状況を開示すること」は、望ましい事項ではなく使用者の義務とし、また運用状況だけでなく賃金・評価制度及び結果の分布も開示することを使用者の義務とすべき。なお、違反した場合は罰則を課すこととするべき。	労使委員会の委員が制度の実施状況に関する情報を十分に把握するため、運営規程に「対象労働者に適用される評価制度及びこれに対応する賃金制度の内容の使用者からの説明に関する事項」を追加するほか、対象労働者に適用される評価制度及びこれに対応する賃金制度の運用状況を開示することが適当であることに留意することが必要であることを定めることとしており、制度の円滑な運用のため周知に取り組んでまいります。
4	「労働者側委員の選出手続の適正化を図る」ことについて、望ましい選出方法及び違法となる手続の具体例を告示案に明記し、違反した場合は協定及び決議は無効となることを告示案に明記すべき。	過半数代表者が適正に選出されていない場合や監督又は管理の地位にある者について委員指名が行われている場合は、当該労使委員会による決議は無効であり、過半数代表者は労働基準法施行規則第6条の2第1項各号に該当するよう適正に選出されている必要があることを定めることとしてまいります。

番号	御意見の要旨	御意見に対する考え方
		<p>また、労使を代表する委員それぞれ1名計2名で構成される委員会は労使委員会として認められないこともあわせて指針に定めることとしています。</p>
5	<p>「本人同意を得る際に、使用者が労働者に対し制度概要等について説明する」際には書面で明示し説明することとし、対象労働者に周知することも含め、使用者の義務とし、違反した場合は罰則を課すこととすべき。</p> <p>なお、周知は、「常時各事業所の見やすい場所に掲示し、または備え付けること」「書面を従業員に交付すること」「デジタルデータとして記録し、従業員がいつでもアクセス閲覧できるようにすること」のいずれかの方法で行うものとする旨を追記すべき。</p>	<p>制度概要等について明示した上で説明して同意を得ることを決議で定めることが適当であることを定めることとしています。</p> <p>説明を行う際には、書面によることその他、例えばタブレット等を用いて説明するなど、各事業場に合ったやり方で労働者にわかりやすく説明いただくことが重要だと考えています。</p>
6	<p>同意を撤回した場合の不利益取扱いについて、「してはならないことを示す」のみではなく「禁止」することとし、また本人同意の事前説明時に撤回後の配置や処遇等について書面明示し説明を行うとともに、それらについて対象労働者に周知することを使用者の義務とし、違反した場合は罰則を課すこととすべき。なお、周知は、「常時各事業所の見やすい場所に掲示し、または備え付けること」「書面を従業員に交付すること」「デジタルデータとして記録し、従業員がいつでもアクセス閲覧できるようにすること」のいずれかの方法で行うものとする旨を追記すべき。</p>	<p>同意を撤回する場合に不利益取扱いをしてはならないことを指針に定めることとしており、不適切な運用が行われないよう、履行確保に努めてまいります。</p> <p>また、指針において、対象労働者が同意を撤回した場合の撤回後の配置及び処遇又はその決定方法について、あらかじめ決議で定めておくことが望ましいことに留意することが必要であることを定めることとしており、制度の円滑な運用のため周知に取り組んでまいります。</p>
7	<p>「本人同意の事前説明時に苦情の申出方法等を対象労働者に伝える」ことは、「望ましい」事項ではなく使用者の義務とし、また対象労働者に周知することも使用者の義務とし、違反した場合は罰則を課すことと</p>	<p>現行においても、苦情処理措置については、苦情の申出の窓口及び担当者、取り扱う苦情の範囲、処理の手順・方法等その具体的な内容を明らかにするものであることが必要であることとしており、制度の円滑</p>

番号	御意見の要旨	御意見に対する考え方
	<p>すべき。なお、周知は、「常時各事業所の見やすい場所に掲示し、または備え付けること」「書面を従業員に交付すること」「デジタルデータとして記録し、従業員がいつでもアクセス閲覧できるようにすること」のいずれかの方法で行うものとする旨を追記すべき。</p>	<p>な運用のため周知に取り組んでまいります。さらに、今般、本人同意の事前説明時にも苦情の申出方法等を明示すること等が適当であることを定めることとしており、苦情処理措置の実効性確保を図ってまいります。</p>
8	<p>健康・福祉確保措置の追加項目に、一定要件に該当する場合には本人意思に関わらず自動的に裁量労働制の適用を解除する措置を加えるべきであり、この措置を実施しない使用者等に対しては、罰則を課すこととするべき。一定要件としては、労災認定基準等に照らし、客観的基準を設けるべき。また、勤務間インターバルの確保、深夜業の回数制限、労働時間の上限措置（一定の労働時間を超えた場合の適用解除）又は一定要件に該当する場合には本人意思に関わらず自動的に適用解除する措置については必須措置とするべき。</p>	<p>健康・福祉確保措置については、各事業場において、労使で話し合い、適切な措置を講じていただきたいと考えております。その上で、労働時間の上限措置（一定の労働時間を超えた場合の制度の適用解除）の措置を健康・福祉確保措置の一つとして加えつつ、対象労働者の勤務状況やその健康状態を踏まえ、当該措置を選択することが望ましいことを示すこととしております。</p> <p>更に、上記に加えて、健康・福祉確保措置を「事業場における制度的な措置」と「個々の対象労働者に対する措置」に分け、それぞれから一つ以上を実施することとすることが望ましいことに留意することが必要であることを定めることとしており、対象労働者の健康確保を図ってまいります。</p>
9	<p>「銀行又は証券会社において、顧客に対し、合併、買収等に関する考案及び助言をする業務」については、対象労働者数や実労働時間数、専門性や裁量を担保する基準、年収水準といった基本的な情報が不明であるため、専門型の対象とすべきでない。</p>	<p>「銀行、証券会社において、顧客に対し、合併、買収等に関する考案及び助言をする業務」については、労働政策審議会労働条件分科会において、当該業務の性質や業務の遂行方法等の観点から丁寧な議論を行っていただき、裁量労働制の対象にふさわしいものとされたものです。</p>
	<p>今回の省令・告示改正に関係のないコメント</p>	<p>頂いた御意見は、今後の取組の参考にさせていただきますと考えております。</p>