

労働基準法の一部を改正する法律案 新旧対照表目次

○労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）〔第一条関係〕	一
○労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）〔第二条関係〕	三
○風俗営業等の規制及び業務の適正化等に関する法律（昭和二十三年法律第二百二十二号）〔附則第十二条関係〕	一九
○地方公務員法（昭和二十五年法律第二百六十一号）〔附則第十三条関係〕	二〇
○土砂等を運搬する大型自動車による交通事故の防止等に関する特別措置法（昭和四十二年法律第三百三十一号）〔附則第十四条関係〕	二一
○公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法（昭和四十六年法律第七十七号）〔附則第十五条関係〕	二三
○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）〔附則第十六条関係〕	二四
○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）〔附則第十七条関係〕	二八
○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）〔附則第十八条関係〕	三八
○地方公共団体の一般職の任期付研究員の採用等に関する法律（平成十二年法律第五十一号）〔附則第十九条関係〕	四一
○行政執行法人の労働関係に関する法律（昭和二十三年法律第二百五十七号）〔附則第二十条関係〕	四二
○地方公営企業等の労働関係に関する法律（昭和二十七年法律第二百八十九号）〔附則第二十条関係〕	四三
○独立行政法人通則法（平成十一年法律第三百三号）〔附則第二十条関係〕	四四
○地方独立行政法人法（平成十五年法律第一百十八号）〔附則第二十条関係〕	四五

労働基準法の一部を改正する法律案 新旧対照表

○労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)「第一条関係」

(傍線部分は改正部分)

改正案	現行
<p>第百十八条 次の各号のいずれかに該当する者は、一年以下の懲役又は五十万円以下の罰金に処する。</p>	<p>第百十八条 第六条、第五十六条、第六十三条又は第六十四条の規定に違反した者は、これを一年以下の懲役又は五十万円以下の罰金に処する。</p>
<p>一 第六条、第三十二条、第五十六条、第六十三条又は第六十四条の二の規定に違反した者</p> <p>二 第四十条の規定に基づいて発する厚生労働省令(第三十二条の規定に係る部分に限る。)に違反した者</p>	<p>② 第七十条の規定に基づいて発する厚生労働省令(第六十三条又は第六十四条の二の規定に係る部分に限る。)に違反した者についても前項の例による。</p>
<p>三 第七十条の規定に基づいて発する厚生労働省令(第六十三条又は第六十四条の二の規定に係る部分に限る。)に違反した者</p> <p>第百十九条 次の各号のいずれかに該当する者は、六月以下の懲役又は三十万円以下の罰金に処する。</p>	<p>第百十九条 次の各号の一に該当する者は、これを六箇月以下の懲役又は三十万円以下の罰金に処する。</p>
<p>一 第三条、第四条、第七条、第十六条、第十七条、第十八条第一項、第十九条、第二十条、第二十二条第四項、第三十四条、第三十五条、第三十六条第一項ただし書、第三十七条、第三十九条、第六十一条、第六十二条、第六十四条の三から第六十七条まで、第七十二条、第七十五条から第七十七条まで、第七十九条、第八十条、第九十四条第二項、第九十六条又は第百四条第二項の規定に違反した者</p>	<p>一 第三条、第四条、第七条、第十六条、第十七条、第十八条第一項、第十九条、第二十条、第二十二条第四項、第三十二条、第三十四条、第三十五条、第三十六条第一項ただし書、第三十七条、第三十九条、第六十一条、第六十二条、第六十四条の三から第六十七条まで、第七十二条、第七十五条から第七十七条まで、第七十九条、第八十条、第九十四条第二項、第九十六条又は第百四条第二項の規定に違反した者</p>
<p>二 〔略〕</p> <p>三 第四十条の規定に基づいて発する厚生労働省令(第三十四条</p>	<p>二 〔同上〕</p> <p>三 第四十条の規定に基づいて発する厚生労働省令に違反した者</p>

四 [略] の規定に係る部分に限る。)に違反した者

四 [同上]

改正案

現行

労働基準法目次

労働基準法目次

第一章〜第三章 [略]

第一章〜第三章 [同上]

第四章 労働時間、休憩、休息時間、休日及び年次有給休暇

第四章 労働時間、休憩、休日及び年次有給休暇

第五章〜第十三章 [略]

第五章〜第十三章 [同上]

附則

附則

第四章 労働時間、休憩、休息時間、休日及び年次有給休暇

第四章 労働時間、休憩、休日及び年次有給休暇

(災害等による臨時の必要がある場合の時間外労働等)

(災害等による臨時の必要がある場合の時間外労働等)

第三十三条 災害その他避けることのできない事由によつて、臨時の必要がある場合においては、使用者は、行政官庁の許可を受けて、その必要の限度において第三十二条から前条まで若しくは第四十条第一項の労働時間を延長し、若しくは第三十五条の休日に労働させ、又は第三十四条の二若しくは第四十条第二項の休息時間を短縮することができる。ただし、事態急迫のために行政官庁の許可を受けるいとまがない場合においては、事後に遅滞なく届け出なければならない。

第三十三条 災害その他避けることのできない事由によつて、臨時の必要がある場合においては、使用者は、行政官庁の許可を受けて、その必要の限度において第三十二条から前条まで若しくは第四十条の労働時間を延長し、又は第三十五条の休日に労働させることができる。ただし、事態急迫のために行政官庁の許可を受ける暇がない場合においては、事後に遅滞なく届け出なければならない。

② 前項ただし書の規定による届出があつた場合において、行政官庁がその労働時間の延長若しくは休日の労働又は休息時間の短縮を不相当と認めるときは、その後、労働時間の延長又は休日の労働にあつてはその時間に相当する休憩又は休日を与えるべきこと

② 前項ただし書の規定による届出があつた場合において、行政官庁がその労働時間の延長又は休日の労働を不相当と認めるときは、その後、その時間に相当する休憩又は休日を与えるべきことを、命ずることができる。

とを、休息時間の短縮にあつてはそれを補うために必要な措置をとるべきことを、命ずることができる。

③ 公務のために臨時の必要がある場合においては、第一項の規定にかかわらず、官公署の事業（別表第一に掲げる事業を除く。）に従事する国家公務員及び地方公務員については、第三十二条から前条まで若しくは第四十条第一項の労働時間を延長し、若しくは第三十五条の休日に労働させ、又は第三十四条の二若しくは第四十条第二項の休息時間を短縮することができる。

〔休息时间〕

第三十四条の二 使用者は、労働者ごとに始業から二十四時間を経過するまでに、労働者の健康の保持及び仕事と生活の調和を勘案して厚生労働省令で定める時間以上の継続した休息時間を与えなければならぬ。

（休日）

第三十五条 〔略〕

② 使用者は、当該事業場に、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、四週間を通じ四日以上の休日を与える定めをしたときは、前項の規定にかかわらず、その協定で定めるところにより休日を与えることができる。

③ 公務のために臨時の必要がある場合においては、第一項の規定にかかわらず、官公署の事業（別表第一に掲げる事業を除く。）に従事する国家公務員及び地方公務員については、第三十二条から前条まで若しくは第四十条の労働時間を延長し、又は第三十五条の休日に労働させることができる。

〔新設〕

（休日）

第三十五条 〔同上〕

② 前項の規定は、四週間を通じ四日以上の休日を与える使用者については適用しない。

(時間外及び休日の労働)

第三十六条 使用者は、当該事業場に、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、労働者の健康の保持及び仕事と生活の調和を勘案して厚生労働省令で定める時間を超えない範囲内において労働時間(第三十二条から第三十二条の五まで又は第四十条第一項の労働時間をいう。以下この条において同じ。)を延長し、又は休日(前条の休日をいう。以下この項において同じ。)に労働させる定めをし、厚生労働省令で定めるところによりその協定を行政官庁に届け出た場合においては、労働時間又は休日に関する規定にかかわらず、その協定で定めるところ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。ただし、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の労働時間の延長は、一日について二時間を超えてはならない。

② 厚生労働大臣は、労働時間の延長を適正なものとするため、前項の協定で定める労働時間の延長に係る割増賃金の率その他の必要な事項について、労働者の健康及び福祉、時間外労働の動向その他の事情を考慮して基準を定めることができる。

③・④ [略]

(時間外及び休日の労働)

第三十六条 使用者は、当該事業場に、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をし、これを行政官庁に届け出た場合においては、第三十二条から第三十二条の五まで若しくは第四十条の労働時間(以下この条において「労働時間」という。)又は前条の休日(以下この項において「休日」という。)に関する規定にかかわらず、その協定で定めるところによつて労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる。ただし、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の労働時間の延長は、一日について二時間を超えてはならない。

② 厚生労働大臣は、労働時間の延長を適正なものとするため、前項の協定で定める労働時間の延長の限度、当該労働時間の延長に係る割増賃金の率その他の必要な事項について、労働者の福祉、時間外労働の動向その他の事情を考慮して基準を定めることができる。

③・④ [同上]

(休息時間の短縮)

第三十六条の二 使用者は、当該事業場に、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をし、厚生労働省令で定めるところによりこれを行政官庁に届け出た場合においては、休息时间（第三十四条の二又は第四十条第二項の休息时间をいう。以下この項及び次項において同じ。）に関する規定にかかわらず、その協定で定めるところにより休息时间を短縮することができる。

② 厚生労働大臣は、休息時間の短縮を適正なものとするため、前項の協定で定める休息時間の短縮の限度その他の必要な事項について、労働者の健康及び福祉その他の事情を考慮して基準を定めることができる。

③ 前条第三項及び第四項の規定は、第一項の協定について準用する。この場合において、同条第三項中「前項」とあり、及び同条第四項中「第二項」とあるのは、「次条第二項」と読み替えるものとする。

(時間外、休日及び深夜の割増賃金)

第三十七条 使用者が、第三十三条又は第三十六条第一項の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させた場合においては、その時間又はその日の労働については、通常の労働時間又は労働日の賃金の計算額の二割五分以上五割以下の範囲内でそれぞれ政

[新設]

(時間外、休日及び深夜の割増賃金)

第三十七条 使用者が、第三十三条又は前条第一項の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させた場合においては、その時間又はその日の労働については、通常の労働時間又は労働日の賃金の計算額の二割五分以上五割以下の範囲内でそれぞれ政令で定

令で定める率以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。ただし、当該延長して労働させた時間が一箇月について六十時間を超えた場合には、その超えた時間の労働については、通常の労働時間の賃金の計算額の五割以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。

②～⑤ 「略」

第三十八条の二 労働者が労働時間の全部又は一部について事業場外で業務に従事した場合において、使用者が当該業務の遂行の方法に関し具体的な指示をすること及び当該業務の遂行の状況を具体的に把握することが困難であるため、労働時間を算定し難いときは、所定労働時間労働したものとみなす。ただし、当該業務を遂行するためには通常所定労働時間を超えて労働することが必要となる場合には、当該業務に関して、厚生労働省令で定めるところにより、当該業務の遂行に通常必要とされる時間労働したものとみなす。

②・③ 「略」

第三十八条の三 使用者が、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないとき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、次に掲げる事項を定めた場合において、労働者を第一号に掲げる業務に就かせたときは、当該労働者は、厚生

める率以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。ただし、当該延長して労働させた時間が一箇月について六十時間を超えた場合には、その超えた時間の労働については、通常の労働時間の賃金の計算額の五割以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。

②～⑤ 「同上」

第三十八条の二 労働者が労働時間の全部又は一部について事業場外で業務に従事した場合において、労働時間を算定し難いときは、所定労働時間労働したものとみなす。ただし、当該業務を遂行するためには通常所定労働時間を超えて労働することが必要となる場合においては、当該業務に関しては、厚生労働省令で定めるところにより、当該業務の遂行に通常必要とされる時間労働したものとみなす。

②・③ 「同上」

第三十八条の三 使用者が、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないとき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、次に掲げる事項を定めた場合において、労働者を第一号に掲げる業務に就かせたときは、当該労働者は、厚生

労働省令で定めるところにより、第二号に掲げる時間労働したものとみなす。ただし、第四号又は第五号に規定する措置を使用者が講じていない場合は、この限りでない。

一 業務の性質上その遂行の方法を大幅に当該業務に従事する労働者の裁量に委ねる必要があるため、当該業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し使用者が具体的な指示をすることが困難な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・三 〔略〕

四 対象業務に従事する労働者の健康管理を行うために当該労働者が事業場内にいた時間（当該協定において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定めたときは、当該協定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（次号及び第六号において「健康管理時間」という。）を把握し、及び記録する措置（厚生労働省令で定める方法によるものに限る。）を当該協定で定めるところにより使用者が講ずること。

五 対象業務に従事する労働者に対し、健康管理時間を労働者の健康の保持及び仕事と生活の調和を勘案して厚生労働省令で定める時間を超えない範囲内とする措置を当該協定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。

労働省令で定めるところにより、第二号に掲げる時間労働したものとみなす。

一 業務の性質上その遂行の方法を大幅に当該業務に従事する労働者の裁量にゆだねる必要があるため、当該業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し使用者が具体的な指示をすることが困難な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（以下この条において「対象業務」という。）

二・三 〔同上〕

〔新設〕

〔新設〕

六 対象業務に従事する労働者の健康管理時間の状況に応じた当該労働者の健康及び福祉を確保するための措置を当該協定で定めるところにより使用者が講ずること。

七・八 〔略〕

② 〔略〕

第三十八条の四 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、当該労働者は、厚生労働省令で定めるところにより、第三号に掲げる時間労働したものとみなす。ただし、第四号又は第五号に規定する措置を使用者が講じていない場合は、この限りでない。

一 事業の運営に関する事項についての企画、立案、調査及び分析の業務であつて、当該業務の性質上これを適切に遂行するにはその遂行の方法を大幅に労働者の裁量に委ねる必要があるため、当該業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し使用者が具体的な指示をしないこととする業務（以下この条において

四 対象業務に従事する労働者の労働時間の状況に応じた当該労働者の健康及び福祉を確保するための措置を当該協定で定めるところにより使用者が講ずること。

五・六 〔同上〕

② 〔同上〕

第三十八条の四 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、当該労働者は、厚生労働省令で定めるところにより、第三号に掲げる時間労働したものとみなす。

一 事業の運営に関する事項についての企画、立案、調査及び分析の業務であつて、当該業務の性質上これを適切に遂行するにはその遂行の方法を大幅に労働者の裁量にゆだねる必要があるため、当該業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し使用者が具体的な指示をしないこととする業務（以下この条において

「対象業務」という。

二・三 〔略〕

四 対象業務に従事する第二号に掲げる労働者の範囲に属する労働者の健康管理を行うために当該労働者が事業場内にいた時間（当該決議において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定めたときは、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（次号及び第六号において「健康管理時間」という。）を把握し、及び記録する措置（厚生労働省令で定める方法によるものに限る。）を当該決議で定めるところにより使用者が講ずること。

五 対象業務に従事する第二号に掲げる労働者の範囲に属する労働者に対し、健康管理時間を労働者の健康の保持及び仕事と生活の調和を勘案して厚生労働省令で定める時間を超えない範囲内と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。

六 対象業務に従事する第二号に掲げる労働者の範囲に属する労働者の健康管理時間の状況に応じた当該労働者の健康及び福祉を確保するための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。

七〇九 〔略〕

②・③ 〔略〕

④ 第一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、定期的に、同項第五号及び第六号に規定する措

て「対象業務」という。

二・三 〔同上〕

〔新設〕

〔新設〕

四 対象業務に従事する第二号に掲げる労働者の範囲に属する労働者の労働時間の状況に応じた当該労働者の健康及び福祉を確保するための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。

五〇七 〔同上〕

②・③ 〔同上〕

④ 第一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、定期的に、同項第四号に規定する措置の実施状

置の実施状況を行政官庁に報告しなければならない。

⑤ 第一項の委員会においてその委員の五分の四以上の多数による議決により第三十二条の二第一項、第三十二条の三、第三十二条の四第一項及び第二項、第三十二条の五第一項、第三十四条第二項ただし書、第三十五条第二項、第三十六条第一項、第三十六条の二第一項、第三十七条第三項、第三十八条の二第二項、前条第一項並びに次条第四項、第六項及び第七項ただし書に規定する事項について決議が行われた場合における第三十二条の二第一項、第三十二条の三、第三十二条の四第一項から第三項まで、第三十二条の五第一項、第三十四条第二項ただし書、第三十五条第二項、第三十六条第一項、第三十六条の二第二項、第三十六条第二項、第三十七條第三項、第三十八條の二第二項、前条第一項並びに次条第四項、第六項及び第七項ただし書に規定する委員会の決議（第百六条第一項を除き、以下「決議」という。）と、第三十二条の三、第三十二条の四第一項から第三項まで、第三十二条の五第一項、第三十四条第二項ただし書、第三十五条第二項、第三十六条第二項、第三十六条の二第二項及び第三項、第三十七条第三項、第三十八条の二第二項、前条第一項並びに次条第四項、第六項及び第七項ただし書の規定の適用については、第三十二条の二第一項中「協定」とあるのは「協定若しくは第三十八条の四第一項に規定する委員会の決議（第百六条第一項を除き、以下「決議」という。）と、第三十二条の三、第三十二条の四第一項から第三項まで、第三十二条の五第一項、第三十四条第二項ただし書、第三十五条第二項、第三十六条第二項、第三十六条の二第二項及び第三項、第三十七條第三項、第三十八條の二第二項、前条第一項並びに次条第四項、第六項及び第七項ただし書中「協定」とあるのは「協定又は決議」と、第三十二条の四第二項中「同意を得て」とあるのは「同意を得て、又は決議に基づき」と、第三十六条第一項及び第三十六条の二第二項中「届け出た場合」とあるのは「届け出た場合又は決議

況を行政官庁に報告しなければならない。

⑤ 第一項の委員会においてその委員の五分の四以上の多数による議決により第三十二条の二第一項、第三十二条の三、第三十二条の四第一項及び第二項、第三十二条の五第一項、第三十四条第二項ただし書、第三十六条第一項、第三十七条第三項、第三十八条の二第二項、前条第一項並びに次条第四項、第六項及び第七項ただし書に規定する事項について決議が行われた場合における第三十二条の二第一項、第三十二条の三、第三十二条の四第一項から第三項まで、第三十二条の五第一項、第三十四条第二項ただし書、第三十六条第一項、第三十六条の二第二項、第三十六条第二項、第三十七條第三項、第三十八條の二第二項、前条第一項並びに次条第四項、第六項及び第七項ただし書に規定する委員会の決議（第百六条第一項を除き、以下「決議」という。）と、第三十二条の三、第三十二条の四第一項から第三項まで、第三十二条の五第一項、第三十四条第二項ただし書、第三十六条第二項、第三十六条の二第二項、第三十七條第三項、第三十八條の二第二項、前条第一項並びに次条第四項、第六項及び第七項ただし書の規定の適用については、第三十二条の二第一項中「協定」とあるのは「協定若しくは第三十八条の四第一項に規定する委員会の決議（第百六条第一項を除き、以下「決議」という。）と、第三十二条の三、第三十二条の四第一項から第三項まで、第三十二条の五第一項、第三十四条第二項ただし書、第三十六条第二項、第三十七條第三項、第三十八條の二第二項、前条第一項並びに次条第四項、第六項及び第七項ただし書中「協定」とあるのは「協定又は決議」と、第三十二条の四第二項中「同意を得て」とあるのは「同意を得て、又は決議に基づき」と、第三十六条第一項中「届け出た場合」とあるのは「届け出た場合又は決議を行政官庁に届け出た場合」と、「その協定」とあるのは「その協定又は決議」と、同条第三項中「又は労働者の過半数を代表する者」とあるのは「若しくは労働

議を行政官庁に届け出た場合」と、「その協定で」とあるのは「その協定又は決議で」と、第三十六条第三項（第三十六条の二第三項において準用する場合を含む。）中「又は労働者の過半数を代表する者」とあるのは「若しくは労働者の過半数を代表する者又は同項の決議をする委員」と、「当該協定又は当該決議」と、第三十六条第四項（第三十六条の二第三項において準用する場合を含む。）中「又は労働者の過半数を代表する者」とあるのは「若しくは労働者の過半数を代表する者又は同項の決議をする委員」とする。

（労働時間等の特例）

第四十条 「略」

② 公衆の不便を避けるために必要な事業その他特殊の必要がある事業については、その必要避くべからざる限度で、第三十四条の二の休息時間に関する規定について、厚生労働省令で別段の定めをすることができる。

③ 前二項の規定による別段の定めは、この法律で定める基準に近いものであつて、労働者の健康及び福祉を害しないものでなければならぬ。

（労働時間等に関する規定の適用除外）

第四十一条 この章、第六章及び第六章の二で定める労働時間、休憩、休息時間及び休日に関する規定は、次の各号のいずれかに該

者の過半数を代表する者又は同項の決議をする委員」と、「当該協定」とあるのは「当該協定又は当該決議」と、同条第四項中「又は労働者の過半数を代表する者」とあるのは「若しくは労働者の過半数を代表する者又は同項の決議をする委員」とする。

（労働時間及び休憩の特例）

第四十条 「同上」

〔新設〕

② 前項の規定による別段の定めは、この法律で定める基準に近いものであつて、労働者の健康及び福祉を害しないものでなければならぬ。

（労働時間等に関する規定の適用除外）

第四十一条 この章、第六章及び第六章の二で定める労働時間、休憩及び休日に関する規定は、次の各号の一に該当する労働者につ

当する労働者については適用しない。

一〇三 〔略〕

〔労働時間等〕

第六十条 第三十二条の二から第三十二条の五まで、第三十六条、第三十六条の二及び第四十条の規定は、満十八才に満たない者については、これを適用しない。

②・③ 〔略〕

〔深夜業〕

第六十一条 〔略〕

②・③ 〔略〕

④ 前三項の規定は、第三十三条第一項の規定により労働時間を延長し、若しくは休日に労働させ、若しくは休息時間を短縮する場合又は別表第一第六号、第七号若しくは第十三号に掲げる事業若しくは電話交換の業務については、適用しない。

⑤ 〔略〕

第六十六条 〔略〕

② 使用者は、妊産婦が請求した場合においては、第三十三条第一項及び第三項、第三十六条第一項並びに第三十六条の二第一項の規定にかかわらず、時間外労働をさせ、若しくは休日に労働させ、又は休息時間を短縮してはならない。

いては適用しない。

一〇三 〔同上〕

〔労働時間及び休日〕

第六十条 第三十二条の二から第三十二条の五まで、第三十六条及び第四十条の規定は、満十八才に満たない者については、これを適用しない。

②・③ 〔同上〕

〔深夜業〕

第六十一条 〔同上〕

②・③ 〔同上〕

④ 前三項の規定は、第三十三条第一項の規定によつて労働時間を延長し、若しくは休日に労働させる場合又は別表第一第六号、第七号若しくは第十三号に掲げる事業若しくは電話交換の業務については、適用しない。

⑤ 〔同上〕

第六十六条 〔同上〕

② 使用者は、妊産婦が請求した場合においては、第三十三条第一項及び第三項並びに第三十六条第一項の規定にかかわらず、時間外労働をさせてはならず、又は休日に労働させてはならない。

③ 〔略〕

〔法令違反行為を行った者の氏名等の公表〕

第二百五条の三 厚生労働大臣は、適正な労働条件の確保及び労働者の保護のため必要かつ適当であると認めるときは、厚生労働省令で定めるところにより、この法律又はこの法律に基づく命令に違反する行為を行った者の氏名又は名称、その違反行為の内容その他必要な事項を一般に公表することができる。

〔法令等の周知義務〕

第百六条 使用者は、この法律及びこれに基づく命令の要旨、就業規則、第十八条第二項、第二十四条第一項ただし書、第三十二条の二第一項、第三十二条の三、第三十二条の四第一項、第三十二条の五第一項、第三十四条第二項ただし書、第三十五条第二項、第三十六条第一項、第三十六条の二第一項、第三十七条第三項、第三十八条の二第二項、第三十八条の三第一項並びに第三十九条第四項、第六項及び第七項ただし書に規定する協定並びに第三十八条の四第一項及び第五項に規定する決議を、常時各作業場の見やすい場所へ掲示し、又は備え付けること、書面を交付す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。

② 〔略〕

③ 〔同上〕

〔新設〕

〔法令等の周知義務〕

第百六条 使用者は、この法律及びこれに基づく命令の要旨、就業規則、第十八条第二項、第二十四条第一項ただし書、第三十二条の二第一項、第三十二条の三、第三十二条の四第一項、第三十二条の五第一項、第三十四条第二項ただし書、第三十六条第一項、第三十七条第三項、第三十八条の二第二項、第三十八条の三第一項並びに第三十九条第四項、第六項及び第七項ただし書に規定する協定並びに第三十八条の四第一項及び第五項に規定する決議を、常時各作業場の見やすい場所へ掲示し、又は備え付けること、書面を交付することその他の厚生労働省令で定める方法によつて、労働者に周知させなければならない。

② 〔同上〕

(労働時間管理簿)

第一百七条の二 使用者は、厚生労働省令で定めるところにより、各事業場ごとに労働時間管理簿を調製し、各労働者に係る労働した日ごとの始業し、及び終業した時刻並びに労働時間（第三十八条の三第一項の規定により同項第二号に掲げる時間労働したものとみなされる労働者又は第三十八条の四第一項の規定により同項第三号に掲げる時間労働したものとみなされる労働者については、第三十八条の三第一項第四号に規定する健康管理時間又は第三十八条の四第一項第四号に規定する健康管理時間）その他厚生労働省令で定める事項を記入しなければならない。

(記録の保存)

第一百九条 使用者は、労働者名簿、労働時間管理簿、賃金台帳及び雇入、解雇、災害補償、賃金その他労働関係に関する重要な書類を三年間保存しなければならない。

第一百十八条 次の各号のいずれかに該当する者は、一年以下の懲役又は五十万円以下の罰金に処する。

一 「略」

二 第四十条第一項の規定に基づいて発する厚生労働省令（第三十二条の規定に係る部分に限る。）に違反した者

三 「略」

〔新設〕

(記録の保存)

第一百九条 使用者は、労働者名簿、賃金台帳及び雇入、解雇、災害補償、賃金その他労働関係に関する重要な書類を三年間保存しなければならない。

第一百十八条 次の各号のいずれかに該当する者は、一年以下の懲役又は五十万円以下の罰金に処する。

一 「同上」

二 第四十条の規定に基づいて発する厚生労働省令（第三十二条の規定に係る部分に限る。）に違反した者

三 「同上」

第百十九条 次の各号のいずれかに該当する者は、六月以下の懲役又は三十万円以下の罰金に処する。

- 一 第三条、第四条、第七条、第十六条、第十七条、第十八条第一項、第十九条、第二十条、第二十二條第四項、第三十四条から第三十五条まで、第三十五条、第三十六条第一項ただし書、第三十七条、第三十九条、第六十一条、第六十二条、第六十四条の三から第六十七条まで、第七十二条、第七十五条から第七十七条まで、第七十九条、第八十条、第九十四条第二項、第九十六条又は第百四条第二項の規定に違反した者

二 〔略〕

- 三 第四十条第一項の規定に基づいて発する厚生労働省令（第三十四条の規定に係る部分に限る。）又は第四十条第二項の規定に基づいて発する厚生労働省令に違反した者

四 〔略〕

第百二十条 次の各号のいずれかに該当する者は、三十万円以下の罰金に処する。

- 一 第十四条、第十五条第一項若しくは第三項、第十八条第七項、第二十二条第一項から第三項まで、第二十三条から第二十七条まで、第三十二条の二第二項（第三十二条の四第四項及び第三十二条の五第三項において準用する場合を含む。）、第三十二条の五第二項、第三十三条第一項ただし書、第三十八条の二第三項（第三十八条の三第二項において準用する場合を含む。）、第

第百十九条 次の各号のいずれかに該当する者は、六月以下の懲役又は三十万円以下の罰金に処する。

- 一 第三条、第四条、第七条、第十六条、第十七条、第十八条第一項、第十九条、第二十条、第二十二條第四項、第三十四条、第三十五条、第三十六条第一項ただし書、第三十七条、第三十九条、第六十一条、第六十二条、第六十四条の三から第六十七条まで、第七十二条、第七十五条から第七十七条まで、第七十九条、第八十条、第九十四条第二項、第九十六条又は第百四条第二項の規定に違反した者

二 〔略〕

- 三 第四十条の規定に基づいて発する厚生労働省令（第三十四条の規定に係る部分に限る。）に違反した者

四 〔略〕

第百二十条 次の各号の一に該当する者は、三十万円以下の罰金に処する。

- 一 第十四条、第十五条第一項若しくは第三項、第十八条第七項、第二十二条第一項から第三項まで、第二十三条から第二十七条まで、第三十二条の二第二項（第三十二条の四第四項及び第三十二条の五第三項において準用する場合を含む。）、第三十二条の五第二項、第三十三条第一項ただし書、第三十八条の二第三項（第三十八条の三第二項において準用する場合を含む。）、第

五十七条から第五十九条まで、第六十四条、第六十八条、第八十九条、第九十条第一項、第九十一条、第九十五条第一項若しくは第二項、第九十六条の二第一項、第五十五条（第百条第三項において準用する場合を含む。）、第百六条又は第百九条の規定に違反した者

二〇五 〔略〕

六 第百七条から第百八条までの規定に違反して、労働者名簿、労働時間管理簿若しくは賃金台帳を調製せず、若しくはこれらに記入すべき事項を記入せず、又はこれらに虚偽の記入をした者

附 則

第百三十三条 削除

五十七条から第五十九条まで、第六十四条、第六十八条、第八十九条、第九十条第一項、第九十一条、第九十五条第一項若しくは第二項、第九十六条の二第一項、第五十五条（第百条第三項において準用する場合を含む。）、又は第百六条から第百九条までの規定に違反した者

二〇五 〔同上〕

〔新設〕

附 則

第百三十三条 厚生労働大臣は、第三十六条第二項の基準を定めるに当たっては、満十八歳以上の女性のうち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のための労働省関係法律の整備に関する法律（平成九年法律第九十二号）第四条の規定による改正前の第六十四条の二第四項に規定する命令で定める者に該当しない者について平成十一年四月一日以後同条第一項及び第二項の規定が適用されなくなつたことにかんがみ、当該者のうち子の養育又は家族の介護を行う労働者（厚生労働省令で定める者に限る。以下この条において「特定労働者」という。）の職業生活の著しい変化がその家庭生活に及ぼす影響を考慮して、厚生労働省令で定

める期間、特定労働者（その者に係る時間外労働を短いものとする
ことを使用者に申し出た者に限る。）に係る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についての基準は、当該特定
労働者以外の者に係る同項の協定で定める労働時間の延長の限度
についての基準とは別に、これより短いものとして定めるものと
する。この場合において、一年についての労働時間の延長の限度
についての基準は、百五十時間を超えないものとしなければならない。

○風俗営業等の規制及び業務の適正化等に関する法律(昭和二十三年法律第二百二十二号)(附則第十二条関係) (傍線部分は改正部分)

改正案	現行
<p>(許可の基準)</p> <p>第四条 公安委員会は、前条第一項の許可を受けようとする者が次の各号のいずれかに該当するときは、許可をしてはならない。</p> <p>一 [略]</p> <p>二 一年以上の懲役若しくは禁錮の刑に処せられ、又は次に掲げる罪を犯して一年未満の懲役若しくは罰金の刑に処せられ、その執行を終わり、又は執行を受けることがなくなつた日から起算して五年を経過しない者</p> <p>イホ [略]</p> <p>へ 労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)第一百七十七条、第一百八条第一号(同法第六条又は第五十六条に係る部分に限る。)又は第一百九条第一号(同法第六十一条又は第六十二条に係る部分に限る。)(これらの規定を船員職業安定法(昭和二十三年法律第三十号)又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(昭和六十年法律第八十八号)の規定により適用する場合を含む。)の罪</p> <p>トヲ [略]</p> <p>三九 [略]</p> <p>二〇四 [略]</p>	<p>(許可の基準)</p> <p>第四条 公安委員会は、前条第一項の許可を受けようとする者が次の各号のいずれかに該当するときは、許可をしてはならない。</p> <p>一 [同上]</p> <p>二 一年以上の懲役若しくは禁錮の刑に処せられ、又は次に掲げる罪を犯して一年未満の懲役若しくは罰金の刑に処せられ、その執行を終わり、又は執行を受けることがなくなつた日から起算して五年を経過しない者</p> <p>イホ [同上]</p> <p>へ 労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)第一百七十七条、第一百八条第一項(同法第六条又は第五十六条に係る部分に限る。)又は第一百九条第一号(同法第六十一条又は第六十二条に係る部分に限る。)(これらの規定を船員職業安定法(昭和二十三年法律第三十号)又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(昭和六十年法律第八十八号)の規定により適用する場合を含む。)の罪</p> <p>トヲ [同上]</p> <p>三九 [同上]</p> <p>二〇四 [同上]</p>

○地方公務員法（昭和二十五年法律第二百六十一号）〔附則第十三条関係〕

〔傍線部分は改正部分〕

改正案	現行
<p>（他の法律の適用除外等）</p> <p>第五十八条 〔略〕</p> <p>2・3 〔略〕</p> <p>4 職員に関しては、労働基準法第三十二条の二第一項中「使用者は、当該事業場に、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、又は」とあるのは「使用者は、」と、同法第三十四条第二項ただし書中「当該事業場に、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があるときは」とあるのは「条例に特別の定めがある場合は」と、同法第三十五条第二項中「使用者は、当該事業場に、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」とあるのは「使用者は」と、「その協定で定めるところにより」とあるのは「その定めにより」と、同法第三十七条第三項中「使用者が、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合、労働者の過半数で組織する労働組合がないとき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」とあるのは「使用者が」と、同法第三十九条第四項中「当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がないとき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、次に掲げる事項を定めた場合において、第一号に掲げる労働者の範囲に属する労働者が</p>	<p>（他の法律の適用除外等）</p> <p>第五十八条 〔同上〕</p> <p>2・3 〔同上〕</p> <p>4 職員に関しては、労働基準法第三十二条の二第一項中「使用者は、当該事業場に、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、又は」とあるのは「使用者は、」と、同法第三十四条第二項ただし書中「当該事業場に、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があるときは」とあるのは「条例に特別の定めがある場合は」と、同法第三十七条第三項中「使用者が、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないとき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」とあるのは「使用者が」と、同法第三十九条第四項中「当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がないとき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、次に掲げる事項を定めた場合において、第一号に掲げる労働者の範囲に属する労働者が</p>

定により」とあるのは「使用者が」と、同法第三十九条第四項中「当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないとき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、次に掲げる事項を定めた場合において、第一号に掲げる労働者の範囲に属する労働者が有給休暇を時間を単位として請求したときは、前三項の規定による有給休暇の日数のうち第二号に掲げる日数については、これらの規定にかかわらず、当該協定で定めるところにより」とあるのは「前三項の規定にかかわらず、特に必要があると認められるときは、」とする。

5
〔略〕

有給休暇を時間を単位として請求したときは、前三項の規定による有給休暇の日数のうち第二号に掲げる日数については、これらの規定にかかわらず、当該協定で定めるところにより」とあるのは「前三項の規定にかかわらず、特に必要があると認められるときは、」とする。

5
〔同上〕

○土砂等を運搬する大型自動車による交通事故の防止等に関する特別措置法（昭和四十二年法律第百三十一号）〔附則第十四条関係〕

（傍線部分は改正部分）

改正案	現行
<p>第八条 国土交通大臣は、土砂等の運搬のための土砂等運搬大型自動車の運転に係る労働につき、労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第五条、第三十二条、第三十四条の二、第三十五条若しくは第三十七条の規定若しくは同法第四十条の規定に基づいて発する命令の規定（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。）第四十四条の規定により適用される場合を含む。）又は労働安全衛生法（昭和四十七年法律第五十七号）第六十八条の規定（労働者派遣法第四十五条の規定により適用される場合を含む。）に違反する行為があつたときは、当該土砂等運搬大型自動車を使用する者に対し、六箇月以内の期間を定めて、土砂等運搬大型自動車の使用を制限し、又は禁止することができる。ただし、当該違反行為を防止するために相当の注意及び監督が尽くされたことの証明があつたときは、当該土砂等運搬大型自動車を使用する者については、この限りでない。</p>	<p>第八条 国土交通大臣は、土砂等の運搬のための土砂等運搬大型自動車の運転に係る労働につき、労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第五条、第三十二条、第三十五条若しくは第三十七条の規定若しくは同法第四十条の規定に基づいて発する命令の規定（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。）第四十四条の規定により適用される場合を含む。）又は労働安全衛生法（昭和四十七年法律第五十七号）第六十八条の規定（労働者派遣法第四十五条の規定により適用される場合を含む。）に違反する行為があつたときは、当該土砂等運搬大型自動車を使用する者に対し、六箇月以内の期間を定めて、土砂等運搬大型自動車の使用を制限し、又は禁止することができる。ただし、当該違反行為を防止するために相当の注意及び監督が尽くされたことの証明があつたときは、当該土砂等運搬大型自動車を使用する者については、この限りでない。</p>

2
〔略〕

2
〔同上〕

○公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法（昭和四十六年法律第七十七号）〔附則第十五条関係〕

（傍線部分は改正部分）

改正案	現行
<p>（教育職員に関する読替え）</p> <p>第五条 教育職員については、地方公務員法第五十八条第三項本文中「第二条、」とあるのは「第三十二条第三項中「官公署の事業（別表第一に掲げる事業を除く。）」とあるのは「別表第一第十二号に掲げる事業」と、「できる」とあるのは「できる。この場合において、公務員の健康及び福祉を害しないように考慮しなければならぬ」と読み替えて同項の規定を適用するものとし、同法第二条、」と、「第三十二条の五まで」とあるのは「第三十二条の五まで、第三十七条」と、「第五十三条第一項」とあるのは「第五十三条第一項、第六十六条（船員法第八十八条の二の二第四項及び第五項並びに第八十八条の三第四項において準用する場合を含む。）」と、「規定は」とあるのは「規定（船員法第七十三条の規定に基づく命令の規定中同法第六十六条に係るものを含む。）」と、同条第四項中「同法第三十七条第三項中「使用者が、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないとき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」とあるのは「使用者が」と、同法」とあるのは「同法」と読み替えて同条第三項及び第四項の規定を適用するものとする。</p>	<p>（教育職員に関する読替え）</p> <p>第五条 教育職員については、地方公務員法第五十八条第三項本文中「第二条、」とあるのは「第三十二条第三項中「官公署の事業（別表第一に掲げる事業を除く。）」とあるのは「別表第一第十二号に掲げる事業」と、「労働させることができる」とあるのは「労働させることができる。この場合において、公務員の健康及び福祉を害しないように考慮しなければならない」と読み替えて同項の規定を適用するものとし、同法第二条、」と、「第三十二条の五まで」とあるのは「第三十二条の五まで、第三十七条」と、「第五十三条第一項」とあるのは「第五十三条第一項、第六十六条（船員法第八十八条の二の二第四項及び第五項並びに第八十八条の三第四項において準用する場合を含む。）」と、「規定は」とあるのは「規定（船員法第七十三条の規定に基づく命令の規定中同法第六十六条に係るものを含む。）」と、同条第四項中「同法第三十七条第三項中「使用者が、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないとき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」とあるのは「使用者が」と、同法」とあるのは「同法」と読み替えて同条第三項及び第四項の規定を適用するものとする。</p>

○労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和六十年法律第八十八号）〔附則第十六条関係〕

（傍線部分は改正部分）

改正案	現行
<p>（労働基準法の適用に関する特例）</p> <p>第四十四条 〔略〕</p> <p>2 派遣中の労働者の派遣就業に関しては、派遣先の事業のみを、派遣中の労働者を使用する事業とみなして、労働基準法第七条、第三十二条、第三十二条の二第一項、第三十二条の三、第三十二条の四第一項から第三項まで、第三十三条から第三十五条まで、第三十六条第一項、第三十六条の二第一項、第四十条、第四十一条、第六十条から第六十三条まで、第六十四条の二、第六十四条の三及び第六十六条から第六十八条までの規定並びに当該規定に基づいて発する命令の規定（これらの規定に係る罰則の規定を含む。）を適用する。この場合において、同法第三十二条の二第一項中「当該事業場に」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（以下「労働者派遣法」という。）第四十四条第三項に規定する派遣元の使用者（以下単に「派遣元の使用者」という。）が、当該派遣元の事業（同項に規定する派遣元の事業をいう。以下同じ。）の事業場に」と、同法第三十二条の三中「就業規則その他これに準ずるものにより、」とあるのは「派遣元の使用者が就業規則その他これに準ずるものにより」と、「とした労働者」とあるのは「とした労働者であつて、当該労働者に係る労働者派遣法第二十六条第一項に規定する労働者派遣</p>	<p>（労働基準法の適用に関する特例）</p> <p>第四十四条 〔同上〕</p> <p>2 派遣中の労働者の派遣就業に関しては、派遣先の事業のみを、派遣中の労働者を使用する事業とみなして、労働基準法第七条、第三十二条、第三十二条の二第一項、第三十二条の三、第三十二条の四第一項から第三項まで、第三十三条から第三十五条まで、第三十六条第一項、第四十条、第四十一条、第六十条から第六十三条まで、第六十四条の二、第六十四条の三及び第六十六条から第六十八条までの規定並びに当該規定に基づいて発する命令の規定（これらの規定に係る罰則の規定を含む。）を適用する。この場合において、同法第三十二条の二第一項中「当該事業場に」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（以下「労働者派遣法」という。）第四十四条第三項に規定する派遣元の使用者（以下単に「派遣元の使用者」という。）が、当該派遣元の事業（同項に規定する派遣元の事業をいう。以下同じ。）の事業場に」と、同法第三十二条の三中「就業規則その他これに準ずるものにより、」とあるのは「派遣元の使用者が就業規則その他これに準ずるものにより」と、「とした労働者」とあるのは「とした労働者であつて、当該労働者に係る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に基づきこの条</p>

契約に基づきこの条の規定による労働時間により労働させることができるもの」と、「当該事業場の」とあるのは「派遣元の使用者が、当該派遣元の事業の事業場の」と、同法第三十二条の四第一項及び第二項並びに第三十五条第二項中「当該事業場に」とあるのは「派遣元の使用者が、当該派遣元の事業の事業場に」と、同法第三十六条第一項中「当該事業場に」とあるのは「派遣元の使用者が、当該派遣元の事業の事業場に」と、「定めをし、」とあるのは「定めをし、及び」と、同法第三十六条の二第一項中「当該事業場に」とあるのは「派遣元の使用者が、当該派遣元の事業の事業場に」と、「協定をし、及び」とする。

3 労働者派遣をする事業主の事業（以下この節において「派遣元の事業」という。）の労働基準法第十条に規定する使用者（以下この条において「派遣元の使用者」という。）は、労働者派遣をする場合であつて、前項の規定により当該労働者派遣の役務の提供を受ける事業主の事業の同条に規定する使用者とみなされることとなる者が当該労働者派遣に係る労働者派遣契約に定める派遣就業の条件に従つて当該労働者派遣に係る派遣労働者を労働させたならば、同項の規定により適用される同法第三十二条、第三十四条から第三十五条まで、第三十六条第一項ただし書、第四十条、第六十一条から第六十三条まで、第六十四条の二若しくは第六十四条の三の規定又はこれらの規定に基づいて発する命令の規定（次項において「労働基準法令の規定」という。）に抵触することとな

の規定による労働時間により労働させることができるもの」と、「当該事業場の」とあるのは「派遣元の使用者が、当該派遣元の事業の事業場の」と、同法第三十二条の四第一項及び第二項中「当該事業場に」とあるのは「派遣元の使用者が、当該派遣元の事業の事業場に」と、同法第三十六条第一項中「当該事業場に」とあるのは「派遣元の使用者が、当該派遣元の事業の事業場に」と、「これを行政官庁に」とあるのは「及びこれを行政官庁に」とする。

3 労働者派遣をする事業主の事業（以下この節において「派遣元の事業」という。）の労働基準法第十条に規定する使用者（以下この条において「派遣元の使用者」という。）は、労働者派遣をする場合であつて、前項の規定により当該労働者派遣の役務の提供を受ける事業主の事業の同条に規定する使用者とみなされることとなる者が当該労働者派遣に係る労働者派遣契約に定める派遣就業の条件に従つて当該労働者派遣に係る派遣労働者を労働させたならば、同項の規定により適用される同法第三十一条、第三十四条、第三十五条、第三十六条第一項ただし書、第四十条、第六十一条から第六十三条まで、第六十四条の二若しくは第六十四条の三の規定又はこれらの規定に基づいて発する命令の規定（次項において「労働基準法令の規定」という。）に抵触することとなるときに

るときにおいては、当該労働者派遣をしてはならない。

4 [略]

5 前各項の規定による労働基準法の特例については、同法第三十八條の二第二項中「当該事業場」とあるのは「当該事業場（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。）第二十三條の二に規定する派遣就業にあつては、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の事業場）」と、同法第三十八條の三第一項中「就かせたとき」とあるのは「就かせたとき（派遣先の使用者（労働者派遣法第四十四條第一項又は第二項の規定により同條第一項に規定する派遣先の事業の第十条に規定する使用者とみなされる者をいう。以下同じ。）が就かせたときを含む。）」と、同法第九十九條第一項から第三項まで、第一百條第一項及び第三項並びに第四條の二中「この法律」とあるのは「この法律及び労働者派遣法第四十四條の規定」と、同法第一百條第一項、第一百四條第二項、第四條の二、第五條の二、第六條第一項及び第九條中「使用者」とあるのは「使用者（派遣先の使用者を含む。）」と、同法第二百二條中「この法律違反の罪」とあるのは「この法律（労働者派遣法第四十四條の規定により適用される場合を含む。）の違反の罪（同條第四項の規定による第一百八條、第一百九條及び第二百一一條の罪を含む。）」と、同法第一百四條第一項中「この法律又はこの法律に基いて発する命令」とあるのは「この法律若しくはこの法律に基づいて発する命令の規定（労働

においては、当該労働者派遣をしてはならない。

4 [同上]

5 前各項の規定による労働基準法の特例については、同法第三十八條の二第二項中「当該事業場」とあるのは「当該事業場（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。）第二十三條の二に規定する派遣就業にあつては、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の事業場）」と、同法第三十八條の三第一項中「就かせたとき」とあるのは「就かせたとき（派遣先の使用者（労働者派遣法第四十四條第一項又は第二項の規定により同條第一項に規定する派遣先の事業の第十条に規定する使用者とみなされる者をいう。以下同じ。）が就かせたときを含む。）」と、同法第九十九條第一項から第三項まで、第一百條第一項及び第三項並びに第四條の二中「この法律」とあるのは「この法律及び労働者派遣法第四十四條の規定」と、同法第一百條第一項、第一百四條第二項、第四條の二、第五條の二、第六條第一項及び第九條中「使用者」とあるのは「使用者（派遣先の使用者を含む。）」と、同法第二百二條中「この法律違反の罪」とあるのは「この法律（労働者派遣法第四十四條の規定により適用される場合を含む。）の違反の罪（同條第四項の規定による第一百八條、第一百九條及び第二百一一條の罪を含む。）」と、同法第一百四條第一項中「この法律又はこの法律に基いて発する命令」とあるのは「この法律若しくはこの法律に基づいて発する命令の規定（労働

者派遣法第四十四条の規定により適用される場合を含む。)又は同条第三項の規定」と、同法第一百五条の三中「この法律又はこの法律に基づく命令」とあるのは「この法律若しくはこの法律に基づく命令の規定(労働者派遣法第四十四条の規定により適用される場合を含む。)

又は同条第三項の規定」と、同法第一百六条第一項中「この法律」とあるのは「この法律(労働者派遣法第四十四条の規定を含む。以下この項において同じ。)」と、「協定並びに第三十八条の四第一項及び第五項に規定する決議」とあるのは「協定並びに第三十八条の四第一項及び第五項に規定する決議(派遣先の使用者にあつては、この法律及びこれに基づく命令の要旨)」と、同法第一百十二条中「この法律及びこの法律に基いて発する命令」とあるのは「この法律及びこの法律に基づいて発する命令の規定(労働者派遣法第四十四条の規定により適用される場合を含む。)

並びに同条第三項の規定」として、これらの規定(これらの規定に係る罰則の規定を含む。)を適用する。

6
〔略〕

者派遣法第四十四条の規定により適用される場合を含む。)又は同条第三項の規定」と、同法第一百六条第一項中「この法律」とあるのは「この法律(労働者派遣法第四十四条の規定を含む。以下この項において同じ。)」と、「協定並びに第三十八条の四第一項及び第五項に規定する決議」とあるのは「協定並びに第三十八条の四第一項及び第五項に規定する決議(派遣先の使用者にあつては、この法律及びこれに基づく命令の要旨)」と、同法第一百十二条中「この法律及びこの法律に基いて発する命令」とあるのは「この法律及びこの法律に基づいて発する命令の規定(労働者派遣法第四十四条の規定により適用される場合を含む。)

並びに同条第三項の規定」として、これらの規定(これらの規定に係る罰則の規定を含む。)を適用する。

6
〔同上〕

○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）〔附則第十七条関係〕

（傍線部分は改正部分）

改正案	現行
<p>目次</p> <p>第一章～第六章 〔略〕</p> <p>第七章 時間外労働の制限（第十七条―第十八条の二）</p> <p>第七章の二 休息時間の短縮の制限（第十八条の三―第十八条の五）</p> <p>第八章～第十三章 〔略〕</p> <p>附則</p> <p>第七章の二 休息時間の短縮の制限</p> <p>第十八条の三 事業主は、労働基準法第三十六条の二第一項の規定により同項に規定する休息时间（以下単に「休息时间」という。）を短縮することができる場合において、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者であつて次の各号のいずれにも該当しないものが当該子を養育するために請求したときは、休息時間を短縮してはならない。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りでない。</p> <p>一 当該事業主に引き続き雇用された期間が一年に満たない労働者</p> <p>二 前号に掲げるもののほか、当該請求をできないこととするこ とについて合理的な理由があると認められる労働者として厚生</p>	<p>目次</p> <p>第一章～第六章 〔同上〕</p> <p>第七章 時間外労働の制限（第十七条―第十八条の二）</p> <p>〔新設〕</p> <p>第八章～第十三章 〔同上〕</p> <p>附則</p> <p>〔新設〕</p>

労働省令で定めるもの

2 前項の規定による請求は、厚生労働省令で定めるところにより、その期間中は休息時間を短縮してはならないこととなる一の期間（一月以上一年以内の期間に限る。第四項において「制限期間」という。）について、その初日（以下この項及び次項において「制限開始予定日」という。）及び末日（第四項において「制限終了予定日」という。）とする日を明らかにして、制限開始予定日の一月前までにしなければならない。

3 第一項の規定による請求がされた後制限開始予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の労働者が当該請求に係る子の養育をしないこととなった事由として厚生労働省令で定める事由が生じたときは、当該請求は、されなかったものとみなす。この場合において、労働者は、その事業主に対して、当該事由が生じた旨を遅滞なく通知しなければならない。

4 次の各号に掲げるいずれかの事情が生じた場合には、制限期間は、当該事情が生じた日（第三号に掲げる事情が生じた場合にあつては、その前日）に終了する。

一 制限終了予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の労働者が第一項の規定による請求に係る子を養育しないこととなった事由として厚生労働省令で定める事由が生じたこと。

二 制限終了予定日とされた日の前日までに、第一項の規定による請求に係る子が小学校就学の始期に達したこと。

三 制限終了予定日とされた日までに、第一項の規定による請求

をした労働者について、労働基準法第六十五条第一項若しくは第二項の規定により休業する期間、育児休業期間又は介護休業期間が始まったこと。

5| 第三項後段の規定は、前項第一号の厚生労働省令で定める事由が生じた場合について準用する。

第十八条の四 前条第一項から第四項まで（同項第二号を除く。）の規定は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者について準用する。この場合において、同条第一項中「当該子を養育する」とあるのは「当該対象家族を介護する」と、同条第三項及び第四項第一号中「子」とあるのは「対象家族」と、「養育」とあるのは「介護」と読み替えるものとする。

2| 前条第三項後段の規定は、前項において準用する同条第四項第一号の厚生労働省令で定める事由が生じた場合について準用する。

第十八条の五 事業主は、労働者が第十八条の三第一項（前条第一項において準用する場合を含む。以下この条において同じ。）の規定による請求をし、又は第十八条の三第一項の規定により当該事業主が当該請求をした労働者について休息時間を短縮してはならない場合に当該労働者が休息時間を短縮して労働しなかったことを理由として、当該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。

(公表)

第五十六条の二 厚生労働大臣は、第六条第一項(第十二条第二項、第十六条の三第二項及び第十六条の六第二項において準用する場合を含む。)、第十条(第十六条、第十六条の四及び第十六条の七において準用する場合を含む。)、第十二条第一項、第十六条の三第一項、第十六条の六第一項、第十六条の八第一項(第十六条の九第一項において準用する場合を含む。)、第十六条の十、第十七条第一項(第十八条第一項において準用する場合を含む。)、第十八条の二、第十八条の三第一項(第十八条の四第一項において準用する場合を含む。)、第十八条の五、第十九条第一項(第二十条第一項において準用する場合を含む。)、第二十条の二、第二十三条第一項から第三項まで、第二十三条の二、第二十五条、第二十六条又は第五十二条の四第二項(第五十二条の五第二項において準用する場合を含む。)の規定に違反している事業主に対し、前条の規定による勧告をした場合において、その勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができる。

(労働政策審議会への諮問)

第五十七条 厚生労働大臣は、第二条第一号及び第三号から第五号まで、第五条第二項及び第三項第二号、第六条第一項第二号(第十二条第二項、第十六条の三第二項及び第十六条の六第二項において準用する場合を含む。)及び第三項、第七条第二項及び第三項

(公表)

第五十六条の二 厚生労働大臣は、第六条第一項(第十二条第二項、第十六条の三第二項及び第十六条の六第二項において準用する場合を含む。)、第十条(第十六条、第十六条の四及び第十六条の七において準用する場合を含む。)、第十二条第一項、第十六条の三第一項、第十六条の六第一項、第十六条の八第一項(第十六条の九第一項において準用する場合を含む。)、第十六条の十、第十七条第一項(第十八条第一項において準用する場合を含む。)、第十八条の二、第十九条第一項(第二十条第一項において準用する場合を含む。)、第二十条の二、第二十三条第一項から第三項まで、第二十三条の二、第二十五条、第二十六条又は第五十二条の四第二項(第五十二条の五第二項において準用する場合を含む。)の規定に違反している事業主に対し、前条の規定による勧告をした場合において、その勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができる。

(労働政策審議会への諮問)

第五十七条 厚生労働大臣は、第二条第一号及び第三号から第五号まで、第五条第二項及び第三項第二号、第六条第一項第二号(第十二条第二項、第十六条の三第二項及び第十六条の六第二項において準用する場合を含む。)及び第三項、第七条第二項及び第三項

(第十三条において準用する場合を含む。)、第八条第二項及び第三項(第十四条第三項において準用する場合を含む。)、第九条第三項第一号、第十一条第二項第一号及び第二号口、第十二条第三項、第十五条第三項第一号、第十六条の二第一項及び第二項、第三十六条の五第一項及び第二項、第十六条の八第一項第二号、第三項及び第四項第一号(これらの規定を第十六条の九第一項において準用する場合を含む。)、第十七条第一項第二号、第三項及び第四項第一号(これらの規定を第十八条第一項において準用する場合を含む。)、第十八条の三第一項第二号、第三項及び第四項第一号(これらの規定を第十八条の四第一項において準用する場合を含む。)、第十九条第一項第二号及び第三号、第三項並びに第四項第一号(これらの規定を第二十条第一項において準用する場合を含む。)、第二十三条第一項から第三項まで並びに第二十五条の厚生労働省令の制定又は改正の立案をしようとするとき、第二十八条の指針を策定しようとするとき、その他この法律の施行に関する重要事項について決定しようとするときは、あらかじめ、労働政策審議会の意見を聴かなければならない。

(船員に関する特例)

第六十条 第六章から第七章の二まで、第五十二条の六から第五十四条まで及び第六十二条から第六十五条までの規定は、船員職業安定法(昭和二十三年法律第百三十号)第六条第一項に規定する船員になろうとする者及び船員法(昭和二十二年法律第百号)の

(第十三条において準用する場合を含む。)、第八条第二項及び第三項(第十四条第三項において準用する場合を含む。)、第九条第三項第一号、第十一条第二項第一号及び第二号口、第十二条第三項、第十五条第三項第一号、第十六条の二第一項及び第二項、第三十六条の五第一項及び第二項、第十六条の八第一項第二号、第三項及び第四項第一号(これらの規定を第十六条の九第一項において準用する場合を含む。)、第十七条第一項第二号、第三項及び第四項第一号(これらの規定を第十八条第一項において準用する場合を含む。)、第十九条第一項第二号及び第三号、第三項並びに第四項第一号(これらの規定を第二十条第一項において準用する場合を含む。)、第二十三条第一項から第三項まで並びに第二十五条の厚生労働省令の制定又は改正の立案をしようとするとき、第二十八条の指針を策定しようとするとき、その他この法律の施行に関する重要事項について決定しようとするときは、あらかじめ、労働政策審議会の意見を聴かなければならない。

(船員に関する特例)

第六十条 第六章、第七章、第五十二条の六から第五十四条まで及び第六十二条から第六十五条までの規定は、船員職業安定法(昭和二十三年法律第百三十号)第六条第一項に規定する船員になろうとする者及び船員法(昭和二十二年法律第百号)の適用を受け

適用を受ける船員（次項において「船員等」という。）に関しては、適用しない。

2 船員等に関しては、第二条第一号及び第三号から第五号まで、第五条第二項、第三項第二号及び第四項、第六条第一項第二号（第十二条第二項、第十六条の三第二項及び第十六条の六第二項において準用する場合を含む。）及び第三項、第七条（第十三条において準用する場合を含む。）、第八条第二項及び第三項（第十四条第三項において準用する場合を含む。）、第九条第二項第一号及び第三項、第九条の二第一項、第十一条第三項、第十二条第三項、第十五条第三項第一号及び第四項、第十六条の二第一項から第三項まで、第十六条の五第一項から第三項まで、第十九条第一項第二号及び第三号、第二項、第三項並びに第四項第一号（これらの規定を第二十条第一項において準用する場合を含む。）並びに第十九条第五項、第二十条第二項、第二十一条第一項第三号及び第二項、第二十三条第一項から第三項まで、第二十五条、第二十九条、第五十七条、第五十八条並びに前条中「厚生労働省令」とあるのは「国土交通省令」と、第五条第二項中「労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第六十五条第二項の規定により休業した」とあるのは「船員法（昭和二十二年法律第百号）第八十七条第二項の規定により作業に従事しなかった」と、第九条第二項第三号、第十五条第三項第二号及び第十九条第四項第三号中「労働基準法第六十五条第一項若しくは第二項の規定により休業する」とあるのは「船員法第八十七条第一項若しくは第二項の規定により作業

る船員（次項において「船員等」という。）に関しては、適用しない。

2 船員等に関しては、第二条第一号及び第三号から第五号まで、第五条第二項、第三項第二号及び第四項、第六条第一項第二号（第十二条第二項、第十六条の三第二項及び第十六条の六第二項において準用する場合を含む。）及び第三項、第七条（第十三条において準用する場合を含む。）、第八条第二項及び第三項（第十四条第三項において準用する場合を含む。）、第九条第二項第一号及び第三項、第九条の二第一項、第十一条第三項、第十二条第三項、第十五条第三項第一号及び第四項、第十六条の二第一項から第三項まで、第十六条の五第一項から第三項まで、第十九条第一項第二号及び第三号、第二項、第三項並びに第四項第一号（これらの規定を第二十条第一項において準用する場合を含む。）並びに第十九条第五項、第二十条第二項、第二十一条第一項第三号及び第二項、第二十三条第一項から第三項まで、第二十五条、第二十九条、第五十七条、第五十八条並びに前条中「厚生労働省令」とあるのは「国土交通省令」と、第五条第二項中「労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第六十五条第二項の規定により休業した」とあるのは「船員法（昭和二十二年法律第百号）第八十七条第二項の規定により作業に従事しなかった」と、第九条第二項第三号、第十五条第三項第二号及び第十九条第四項第三号中「労働基準法第六十五条第一項若しくは第二項の規定により休業する」とあるのは「船員法第八十七条第一項若しくは第二項の規定により作業

に従事しない」と、第九条の二第一項中「労働基準法第六十五条第一項又は第二項の規定により休業した」とあるのは「船員法第八十七条第一項又は第二項の規定により作業に従事しなかった」と、第二十三条第二項中「労働基準法第三十二条の三の規定により労働させること」とあるのは「短期間の航海を行う船舶に乗り組ませること」と、同項及び第二十四条第一項中「始業時刻変更等の措置」とあるのは「短期間航海船舶に乗り組ませること等の措置」と、同項第三号中「制度、第十六条の八の規定による所定外労働の制限に関する制度」とあるのは「制度」と、第二十八条及び第五十五条から第五十八条までの規定中「厚生労働大臣」とあるのは「国土交通大臣」と、第五十二条の二中「第二章から第八章まで」とあるのは「第二章から第五十二章の三中「から第五十二条の六まで」とあるのは「、第五十二条の五及び第六十条第三項」と、第五十二条の四第一項、第五十二条の五第一項及び第五十八条中「都道府県労働局長」とあるのは「地方運輸局長（運輸監理部長を含む。）」と、同項中「第六条第一項の紛争調整委員会」とあるのは「第二十一条第三項のあつせん員候補者名簿に記載されている者のうちから指名する調停員」と、第五十六条の二中「第十六条の六第一項、第十六条の八第一項（第十六条の九第一項において準用する場合を含む。）、第十六条の十、第十七条第一項（第十八条第一項において準用する場合を含む。）、第十八条の二、第十八条の三第一項（第十八条の四第一項において準用する場合を含む。）、第十八条の五」とあ

に従事しない」と、第九条の二第一項中「労働基準法第六十五条第一項又は第二項の規定により休業した」とあるのは「船員法第八十七条第一項又は第二項の規定により作業に従事しなかった」と、第二十三条第二項中「労働基準法第三十二条の三の規定により労働させること」とあるのは「短期間の航海を行う船舶に乗り組ませること」と、同項及び第二十四条第一項中「始業時刻変更等の措置」とあるのは「短期間航海船舶に乗り組ませること等の措置」と、同項第三号中「制度、第十六条の八の規定による所定外労働の制限に関する制度」とあるのは「制度」と、第二十八条及び第五十五条から第五十八条までの規定中「厚生労働大臣」とあるのは「国土交通大臣」と、第五十二条の二中「第二章から第八章まで」とあるのは「第二章から第五十二章の三中「から第五十二条の六まで」とあるのは「、第五十二条の五及び第六十条第三項」と、第五十二条の四第一項、第五十二条の五第一項及び第五十八条中「都道府県労働局長」とあるのは「地方運輸局長（運輸監理部長を含む。）」と、同項中「第六条第一項の紛争調整委員会」とあるのは「第二十一条第三項のあつせん員候補者名簿に記載されている者のうちから指名する調停員」と、第五十六条の二中「第十六条の六第一項、第十六条の八第一項（第十六条の九第一項において準用する場合を含む。）、第十六条の十、第十七条第一項（第十八条第一項において準用する場合を含む。）、第十八条の二」とあるのは「第十六条の六第一項」と、第五十七条中「第十六条の五第一項及び第二項、第十六

るのは「第十六条の六第一項」と、第五十七条中「第十六条の五第一項及び第二項、第十六条の八第一項第二号、第三項及び第四項第一号（これらの規定を第十六条の九第一項において準用する場合を含む。）、第十七条第一項第二号、第三項及び第四項第一号（これらの規定を第十八条第一項において準用する場合を含む。）、第十八条の三第一項第二号、第三項及び第四項第一号（これらの規定を第十八条の四第一項において準用する場合を含む。）」とあるのは「第十六条の五第一項及び第二項」と、「労働政策審議会」とあるのは「交通政策審議会」とする。

3
〔略〕

（公務員に関する特例）

第六十一条 〔略〕

2 ① 〔略〕

⊗ 行政執行法人の長は、当該行政執行法人の職員について労働基準法第三十六条の二第一項の規定により同項に規定する休息時間を短縮することができる場合において、当該職員であつて小学校就学の始期に達するまでの子を養育するもの（第十八条の三第一項の規定を適用するとしたならば同項各号のいずれにも該当しないものに限る。）が当該子を養育するために請求した場合で業務の運営に支障がないと認めるときは、その者について、当該休息時間を短縮して勤務しないことを承認しなければならない。

⊕ 前項の規定は、行政執行法人の職員であつて要介護家族を介護

条の八第一項第二号、第三項及び第四項第一号（これらの規定を第十六条の九第一項において準用する場合を含む。）、第十七条第一項第二号、第三項及び第四項第一号（これらの規定を第十八条第一項において準用する場合を含む。）」とあるのは「第十六条の五第一項及び第二項」と、「労働政策審議会」とあるのは「交通政策審議会」とする。

3
〔同上〕

（公務員に関する特例）

第六十一条 〔同上〕

2 ① 〔同上〕

〔新設〕

〔新設〕

するものについて準用する。この場合において、同項中「第十八条の三第一項」とあるのは「第十八条の四第一項において準用する第十八条の三第一項」と、「同項各号」とあるのは「第十八条の四第一項において準用する第十八条の三第一項各号」と、「当該子を養育する」とあるのは「当該要介護家族を介護する」と読み替えるものとする。

① 地方公務員法第六条第一項に規定する任命権者又はその委任を受けた者は、同法第四条第一項に規定する職員について労働基準法第三十六条の二第一項の規定により同項に規定する休息時間を短縮することができる場合において、当該地方公務員法第四条第一項に規定する職員であつて小学校就学の始期に達するまでの子を養育するもの（第十八条の三第一項の規定を適用するとしたならば同項各号のいずれにも該当しないものに限る。）が当該子を養育するために請求した場合で公務の運営に支障がないと認めるときは、その者について、当該休息時間を短縮して勤務しないことを承認しなければならない。

✕ 前項の規定は、地方公務員法第四条第一項に規定する職員であつて要介護家族を介護するものについて準用する。この場合において、前項中「第十八条の三第一項」とあるのは「第十八条の四第一項において準用する第十八条の三第一項」と、「同項各号」とあるのは「第十八条の四第一項において準用する第十八条の三第一項各号」と、「当該子を養育する」とあるのは「当該要介護家族を介護する」と読み替えるものとする。

〔新設〕

〔新設〕

51 行政執行法人の長は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する当該行政執行法人の職員であつて第十九条第一項の規定を適用するとしたならば同項各号のいずれにも該当しないものが当該子を養育するために請求した場合において、業務の運営に支障がないと認めるときは、深夜（同項に規定する深夜をいう。第二十七項において同じ。）において勤務しないことを承認しなければならない。

引く叫 〔略〕

ⓧ 行政執行法人の長は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する当該行政執行法人の職員であつて第十九条第一項の規定を適用するとしたならば同項各号のいずれにも該当しないものが当該子を養育するために請求した場合において、業務の運営に支障がないと認めるときは、深夜（同項に規定する深夜をいう。第二十三項において同じ。）において勤務しないことを承認しなければならない。

ⓧ 引くⓧ 〔同上〕

○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）〔附則第十八条関係〕

（傍線部分は改正部分）

改正案	現行
<p>（定義）</p> <p>第一条の二 この法律において「労働時間等」とは、労働時間、<u>休息時間</u>、休日及び年次有給休暇（労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第三十九条の規定による年次有給休暇として与えられるものをいう。以下同じ。）その他の休暇をいう。</p> <p>2 この法律において「労働時間等の設定」とは、労働時間、<u>休息時間</u>、休日数、年次有給休暇を与える時季その他の労働時間等に関する事項を定めることをいう。</p> <p>（労働時間等設定改善委員会の決議に係る労働基準法の適用の特例等）</p> <p>第七条 前条に規定する委員会のうち事業場ごとのものであっ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委員会」という。）が設置されている場合において、労働時間等設定改善委員会で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三十二条の二第一項、第三十二条の三、第三十二条の四第一項及び第二項、第三十二条の五第一項、第三十二条第二項ただし書、<u>第三十五条第二項、第三十六条第一項、第三十六条の二第一項、第三十七条第三項、第三十八条の二第二項、第三十八条の三第一項並びに第三十九条第四項及び第六項の規定</u>（これらの規定のうち、同法第三十二条の二第一項、第三十二条</p>	<p>（定義）</p> <p>第一条の二 この法律において「労働時間等」とは、労働時間、<u>休日及び年次有給休暇</u>（労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第三十九条の規定による年次有給休暇として与えられるものをいう。以下同じ。）その他の休暇をいう。</p> <p>2 この法律において「労働時間等の設定」とは、労働時間、<u>休日数</u>、年次有給休暇を与える時季その他の労働時間等に関する事項を定めることをいう。</p> <p>（労働時間等設定改善委員会の決議に係る労働基準法の適用の特例等）</p> <p>第七条 前条に規定する委員会のうち事業場ごとのものであっ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委員会」という。）が設置されている場合において、労働時間等設定改善委員会で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三十二条の二第一項、第三十二条の三、第三十二条の四第一項及び第二項、第三十二条の五第一項、第三十二条第二項ただし書、<u>第三十六条第一項、第三十七条第三項、第三十八条の二第二項、第三十八条の三第一項並びに第三十九条第四項及び第六項の規定</u>（これらの規定のうち、同法第三十二条の二第一項、第三十二条の三、第三十二条の四第一項及び第二項並</p>

の三、第三十二条の四第一項及び第二項、第三十五条第二項、第三十六条第一項並びに第三十六条の二第一項の規定にあって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（昭和六十年法律第八十八号。以下この項において「労働者派遣法」という。）第四十四条第二項の規定により読み替えて適用する場合を、労働基準法第三十八条の二第二項及び第三十八条の三第一項の規定にあっては労働者派遣法第四十四条第五項の規定により読み替えて適用する場合を含む。以下この項において「労働時間に関する規定」という。）に規定する事項について決議が行われたときは、当該労働時間等設定改善委員会に係る事業場の使用者（労働基準法第十条に規定する使用者をいう。）については、労働基準法第三十二条の二第一項中「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第一項に規定する労働時間等設定改善委員会の決議（第三十二条の四第二項及び第三十六条第三項において「決議」という。）を含む。次項、第三十二条の四第四項、第三十二条の五第三項、第三十六条第三項及び第四項（これらの規定を第三十六条の二第三項において準用する場合を含む。）、第三十八条の二第三項並びに第三十八条の三第二項を除き、以下同じ。）」と、同法第三十二条の四第二項中「同意」とあるのは「同意（決議を含む。）」と、同法第三十六条第三項（同法第三十六条の二第三項において準用する場合を含む。）中「代表する者」とあるのは「代表する者（決議をする委員を含む。次項において同じ。）」と、「当該協定」とあるのは「当該協定（当

びに第三十六条第一項の規定にあって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（昭和六十年法律第八十八号。以下この項において「労働者派遣法」という。）第四十四条第二項の規定により読み替えて適用する場合を、労働基準法第三十八条の二第二項及び第三十八条の三第一項の規定にあっては労働者派遣法第四十四条第五項の規定により読み替えて適用する場合を含む。以下この項において「労働時間に関する規定」という。）に規定する事項について決議が行われたときは、当該労働時間等設定改善委員会に係る事業場の使用者（労働基準法第十条の二第一項中「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第一項に規定する労働時間等設定改善委員会の決議（第三十二条の四第二項及び第三十六条第三項において「決議」という。）を含む。次項、第三十二条の四第四項、第三十二条の五第三項、第三十六条第三項及び第四項、第三十八条の二第三項並びに第三十八条の三第二項を除き、以下同じ。）」と、同法第三十二条の四第二項中「同意」とあるのは「同意（決議を含む。）」と、同法第三十六条第三項中「代表する者」とあるのは「代表する者（決議をする委員を含む。次項において同じ。）」と、「当該協定」とあるのは「当該協定（当該決議を含む。）」として、労働時間に関する規定（同法第三十二条の四第三項及び第三十六条第二項から第四項までの規定を含む。）及び同法第百六条第一項の規定を適用する。

該決議を含む。」と、同法第三十六条の二第三項中「次条第二項」とあるのは「労働時間等の設定の改善に関する特別措置法第七条第一項の規定により読み替えて適用する次条第二項」として、労働時間に関する規定（同法第三十二条の四第三項、第三十六条第二項から第四項まで並びに第三十六条の二第二項及び第三項の規定を含む。）及び同法第百六条第一項の規定を適用する。

一〇三 〔略〕

2 〔略〕

一〇三 〔同上〕

2 〔同上〕

○地方公共団体の一般職の任期付研究員の採用等に関する法律（平成十二年法律第五十一号）（附則第十九条関係）（傍線部分は改正部分）

改正案

現行

（第一号任期付研究員の裁量による勤務）

（第一号任期付研究員の裁量による勤務）

<p>第六条 第一号任期付研究員については、地方公務員法第五十八条第三項の規定にかかわらず、労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第三十八条の三第一項の規定及び同項の規定に基づく命令の規定を適用する。この場合において、同項中「当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないとき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」とあるのは「<u>条例により</u>」と、「<u>協定において</u>」とあるのは「<u>条例において</u>」と、「<u>協定に係る</u>」とあるのは「<u>条例に係る</u>」と、「<u>協定で定める</u>」とあるのは「<u>条例で定める</u>」と、「<u>協定及び就業規則その他これに準ずるもの</u>」とあるのは「<u>条例</u>」とする。</p>	<p>第六条 第一号任期付研究員については、地方公務員法第五十八条第三項の規定にかかわらず、労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第三十八条の三第一項の規定及び同項の規定に基づく命令の規定を適用する。この場合において、同項中「当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないとき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」とあるのは「<u>条例により</u>」と、「<u>協定で定める</u>」とあるのは「<u>条例で定める</u>」とする。</p>
--	--

改正案	現行
<p>（団体交渉の範囲）</p> <p>第八条 第十一条及び第十二条第二項に規定するもののほか、職員に関する次に掲げる事項は、団体交渉の対象とし、これに関し労働協約を締結することができる。ただし、行政執行法人の管理及び運営に関する事項は、団体交渉の対象とすることができない。</p> <p>一 賃金その他の給与、労働時間、休憩、<u>休息时间</u>、休日及び休暇に関する事項</p> <p>二 三四〔略〕</p>	<p>（団体交渉の範囲）</p> <p>第八条 第十一条及び第十二条第二項に規定するもののほか、職員に関する次に掲げる事項は、団体交渉の対象とし、これに関し労働協約を締結することができる。ただし、行政執行法人の管理及び運営に関する事項は、団体交渉の対象とすることができない。</p> <p>一 賃金その他の給与、労働時間、休憩、休日及び<u>休暇に関する事項</u></p> <p>二 三四〔同上〕</p>

○地方公営企業等の労働関係に関する法律(昭和二十七年法律第二百八十九号)〔附則第二十条関係〕

(傍線部分は改正部分)

改正案	現行
<p>(団体交渉の範囲)</p> <p>第七条 第十三条第二項に規定するもののほか、職員に関する次に掲げる事項は、団体交渉の対象とし、これに関し労働協約を締結することができる。ただし、地方公営企業等の管理及び運営に関する事項は、団体交渉の対象とすることができない。</p> <p>一 賃金その他の給与、労働時間、休憩、<u>休息时间</u>、休日及び休暇に関する事項</p> <p>二〇四 〔略〕</p>	<p>(団体交渉の範囲)</p> <p>第七条 第十三条第二項に規定するもののほか、職員に関する次に掲げる事項は、団体交渉の対象とし、これに関し労働協約を締結することができる。ただし、地方公営企業等の管理及び運営に関する事項は、団体交渉の対象とすることができない。</p> <p>一 賃金その他の給与、労働時間、休憩、休日及び<u>休暇に関する事項</u></p> <p>二〇四 〔同上〕</p>

改正案	現行
<p>2 〔略〕</p> <p>(職員の勤務時間等) 第五十八条 行政執行法人は、その職員の勤務時間、休憩、<u>休息時</u>間、休日及び休暇について規程を定め、これを主務大臣に届け出るとともに、公表しなければならない。これを変更したときも、同様とする。</p>	<p>2 〔同上〕</p> <p>(職員の勤務時間等) 第五十八条 行政執行法人は、その職員の勤務時間、休憩、休日及び休暇について規程を定め、これを主務大臣に届け出るとともに、公表しなければならない。これを変更したときも、同様とする。</p>

○地方独立行政法人法(平成十五年法律第百十八号)(附則第二十条関係)

(傍線部分は改正部分)

改正案	現行
<p>(職員の勤務時間等)</p> <p>第五十二条 特定地方独立行政法人は、その職員の勤務時間、休憩、<u>休憩時間</u>、休日及び休暇について規程を定め、これを設立団体の長に届け出るとともに、公表しなければならない。これを変更したときも、同様とする。</p> <p>2 〔略〕</p>	<p>(職員の勤務時間等)</p> <p>第五十二条 特定地方独立行政法人は、その職員の勤務時間、休憩、休日及び休暇について規程を定め、これを設立団体の長に届け出るとともに、公表しなければならない。これを変更したときも、同様とする。</p> <p>2 〔同上〕</p>