

◎労働基準法等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）（抄）（第一条関係）

（傍線部分は改正部分）

改正案	現行
<p>（休日）</p> <p>第三十五条 使用者は、労働者に対して、毎週少なくとも一回の休日を直前の休日の翌日から七日以内に与えなければならない。</p> <p>〔削る〕</p> <p>（時間外及び休日の労働）</p> <p>第三十六条 〔略〕</p> <p>② 使用者は、前項の協定をする場合には、一日並びに一日を超え三箇月以内の期間及び一年間についての延長することができる時間又は労働させることができる休日その他厚生労働省令で定める事項について、協定しなければならない。</p> <p>③ 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、第一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。</p> <p>この場合において、一日を超え三箇月以内の期間及び一年間についての労働時間の延長の限度の基準は、その性質上当該基準を適用することが適当でない事業又は業務として厚生労働大臣が定める事業又は業務に係る場合を除き、三箇月については百二十時間を、一</p>	<p>（休日）</p> <p>第三十五条 使用者は、労働者に対して、毎週少なくとも一回の休日を与えなければならない。</p> <p>② 前項の規定は、四週間を通じ四日以上以上の休日を与える使用者については適用しない。</p> <p>（時間外及び休日の労働）</p> <p>第三十六条 〔略〕</p> <p>〔新設〕</p> <p>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。</p>

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、「当該協定」とあるのは「当該協定又は当該決議」と、同条第五項中「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。

(労働時間管理台帳)

第七十七条の二 使用者は、各事業場ごとに労働時間管理台帳を調製し、各労働者について労働した日ごとに、始業及び終業の時刻、時間外及び休日の労働の時間数その他厚生労働省令で定める事項を厚生労働省令で定めるところにより記入しなければならない。

(労働者名簿等の閲覧)

第八十条の二 使用者は、労働者から、当該労働者について調製した労働者名簿、労働時間管理台帳（当該労働者に係る部分に限る。）及び賃金台帳（当該労働者に係る部分に限る。）の閲覧の請求があったときは、その閲覧を拒んではならない。

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。

[新設]

[新設]

(記録の保存)

第百九条 使用者は、労働者名簿、労働時間管理台帳、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、第百五条(第百条第三項において準用する場合を含む。)、第百六条、第百七条、第百八条の二又は第百九条の規定に違反した者

二〇五 [略]

六 第百七条の二又は第百八条の規定に違反して、労働時間管理台帳若しくは賃金台帳を調製せず、又はこれらに記入すべき事項を記入せず、若しくは虚偽の記入をした者

(記録の保存)

第百九条 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、第百五条(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 [略]

[新設]

改正案	現行
<p>（労働条件等の明示） 第五条の三 「略」</p> <p>② 「略」</p> <p>③ 前二項の規定による明示は、賃金及び労働時間に関する事項その他の厚生労働省令で定める事項については、厚生労働省令で定める方法により行わなければならない。この場合において、賃金に関する事項に係る厚生労働省令は、所定労働時間の労働に係る賃金と所定労働時間を超える時間の労働に係る賃金等とを区分して定めるものとする。</p> <p>（情報の提供） 第四十一条の二 労働者の募集を行う者であつて常時雇用する労働者の数が三百人を超えるものは、当該募集を行うに際しては、厚生労働省令で定めるところにより、次に掲げる事項に関する情報であつ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。</p> <p>一 一定の期間内において雇入れた労働者の数及び当該労働者のうち退職した者の数</p> <p>二 その被用者の勤続期間の状況</p> <p>三 その被用者の所定労働時間を超える時間の労働及び休日の労働</p>	<p>（労働条件等の明示） 第五条の三 「略」</p> <p>② 「略」</p> <p>③ 前二項の規定による明示は、賃金及び労働時間に関する事項その他の厚生労働省令で定める事項については、厚生労働省令で定める方法により行わなければならない。</p> <p>〔新設〕</p>

働の状況

四 その被用者の年次有給休暇（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。）の取得の状況

② 労働者の募集を行う者であつて常時雇用する労働者の数が三百人以下のものは、当該募集を行うに際しては、厚生労働省令で定めるところにより、前項の厚生労働省令で定める情報を提供するように努めなければならない。

③ 労働者の募集を行う者は、前二項の規定により第一項の厚生労働省令で定める情報を提供するに当たつては、これと併せて、労働者の募集及び採用の状況、職業能力の開発及び向上並びに職場への定着の促進に関する取組の実施状況その他の労働者の適切な職業選択に資する情報として厚生労働省令で定めるものを提供するように努めるものとする。

（指針）

第四十八条 厚生労働大臣は、第三条、第五条の三、第五条の四、第三十三条の六、第四十一条の二及び第四十二条に定める事項に関し、職業紹介事業者、労働者の募集を行う者、募集受託者及び労働者供給事業者が適切に対処するために必要な指針を公表するものとする。

（相談及び援助）

働の状況

四 その被用者の年次有給休暇（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。）の取得の状況

② 労働者の募集を行う者であつて常時雇用する労働者の数が三百人以下のものは、当該募集を行うに際しては、厚生労働省令で定めるところにより、前項の厚生労働省令で定める情報を提供するように努めなければならない。

③ 労働者の募集を行う者は、前二項の規定により第一項の厚生労働省令で定める情報を提供するに当たつては、これと併せて、労働者の募集及び採用の状況、職業能力の開発及び向上並びに職場への定着の促進に関する取組の実施状況その他の労働者の適切な職業選択に資する情報として厚生労働省令で定めるものを提供するように努めるものとする。

（指針）

第四十八条 厚生労働大臣は、第三条、第五条の三、第五条の四、第三十三条の六及び第四十二条に定める事項に関し、職業紹介事業者、労働者の募集を行う者、募集受託者及び労働者供給事業者が適切に対処するために必要な指針を公表するものとする。

（相談及び援助）

第五十一条の三 公共職業安定所その他の職業安定機関は、職業紹介、労働者の募集又は労働者供給に関する事項について、求職者等の相談に応じ、及び労働者の適切な職業選択に資する情報（この法律、労働基準法その他の労働に関する法令の規定の違反に係る事例に関する情報を含む。次条において同じ。）の提供、必要な助言その他の援助を行うものとする。

（労働者の適切な職業選択に資する情報の公表）

第五十一条の四 厚生労働大臣は、労働者の適切な職業選択に資する情報を整理し、これを公表するものとする。

第五十一条の三 公共職業安定所は、職業紹介、労働者の募集又は労働者供給に関する事項について、求職者等の相談に応じ、及び必要な助言その他の援助を行うことができる。

〔新設〕

<p style="text-align: center;">改 正 案</p>	<p style="text-align: center;">現 行</p>
<p>目次</p> <p>〔略〕</p> <p>第七章の二 快適な職場環境の形成のための措置（第七十一条の二） ─第七十一条の四）</p> <p>第七章の三 職場における優位性を不当に利用して労働者に苦痛を与える行為等を防止するための措置（第七十一条の五） ─第七十一条の八）</p> <p>〔略〕</p> <p>第七章の三 職場における優位性を不当に利用して労働者に苦痛を与える行為等を防止するための措置 （事業者の講ずべき措置）</p> <p>第七十一条の五 事業者は、職場において、職務上の地位、人間関係等における優位性を不当に利用し、かつ、業務上必要な範囲を超えて、労働者に対して行われる精神的若しくは身体的な苦痛を与える行為又は職場環境を悪化させる行為を防止するため、労働者に対する周知及び啓発、労働者からの相談に応じ適切に対応するために必要な体制の整備その他の必要な措置を講じなければならない。</p> <p>（指針）</p>	<p>目次</p> <p>〔略〕</p> <p>第七章の二 快適な職場環境の形成のための措置（第七十一条の二） ─第七十一条の四）</p> <p>〔略〕</p> <p>〔第七章の三 新設〕</p>

第七十一条の六 厚生労働大臣は、前条の規定に基づき事業者が講ずべき措置に関して、そ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。

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

第七十一条の七 厚生労働大臣又は都道府県労働局長は、第七十一条の五の行為を防止するため必要があると認めるときは、前条の指針に従い、事業者に対し、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

(公表)

第七十一条の八 厚生労働大臣は、第七十一条の五の規定に違反している事業者に対し、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）（抄）（第四条関係）（傍線部分は改正部分）

改正案	現行
<p>目次</p> <p>〔略〕</p> <p>第四章 労働時間等設定改善実施計画（第八条―第十四条）</p> <p>第五章 時間外労働等管理規程（第十五条―第十八条）</p> <p>第六章 罰則（第十九条・第二十条）</p> <p>〔略〕</p> <p>（目的）</p> <p>第一条 この法律は、我が国における労働時間等の現状及び動向に鑑み、労働時間等設定改善指針を策定するとともに、事業主等による労働時間等の設定の改善に向けた自主的な努力を促進するための特別の措置を講じ、あわせて時間外労働等の適正な管理及び削減のために事業主が講ずべき措置等について定めることにより、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し、もって労働者の健康で充実した生活の実現と国民経済の健全な発展に資することを目的とする。</p> <p>（定義）</p> <p>第一条の二 〔略〕</p> <p>2 〔略〕</p>	<p>目次</p> <p>〔略〕</p> <p>第四章 労働時間等設定改善実施計画（第八条―第十四条）</p> <p>〔略〕</p> <p>〔略〕</p> <p>（目的）</p> <p>第一条 この法律は、我が国における労働時間等の現状及び動向にかんがみ、労働時間等設定改善指針を策定するとともに、事業主等による労働時間等の設定の改善に向けた自主的な努力を促進するための特別の措置を講ずることにより、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し、もって労働者の健康で充実した生活の実現と国民経済の健全な発展に資することを目的とする。</p> <p>（定義）</p> <p>第一条の二 〔略〕</p> <p>2 〔略〕</p>

3 この法律において「時間外労働等」とは、所定労働時間を超える時間の労働及び休日の労働をいう。

〔事業主等の責務等〕

第二条 事業主は、その雇用する労働者の労働時間等の設定の改善を図るため、業務の繁閑に応じた労働者の始業及び終業の時刻の設定、時間外労働等の実態の把握及び削減、年次有給休暇を取得しやすい環境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。

2～4 〔略〕

第二条の二 事業主は、その雇用する労働者の健康の保持及び仕事と生活の調和が図られるよう、終業から次の始業までの間に少なくとも十一時間の休息のための時間を確保するように努めなければならない。

〔労働時間等設定改善指針の策定〕

第四条 厚生労働大臣は、第二条及び第二条の二に定める事項に関し、事業主及びその団体が適切に対処するために必要な指針（以下「労働時間等設定改善指針」という。）を定めるものとする。

2～4 〔略〕

（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）

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

〔新設〕

〔事業主等の責務〕

第二条 事業主は、その雇用する労働者の労働時間等の設定の改善を図るため、業務の繁閑に応じた労働者の始業及び終業の時刻の設定、年次有給休暇を取得しやすい環境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。

2～4 〔略〕

〔新設〕

〔労働時間等設定改善指針の策定〕

第四条 厚生労働大臣は、第二条に定める事項に関し、事業主及びその団体が適切に対処するために必要な指針（以下「労働時間等設定改善指針」という。）を定めるものとする。

2～4 〔略〕

（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）

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及び第六項の規定（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びに第三十六条第一項の規定にあつ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つ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四項において「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

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及び第六項の規定（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びに第三十六条第一項の規定にあつ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つ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

六条第四項及び第五項、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、同法第三十六条第四項中「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三項から第五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。

一〇三 〔略〕

2 〔略〕

第五章 時間外労働等管理規程

（時間外労働等管理規程の作成等）

第十五条 事業主は、常時十人以上の労働者を使用する事業場ごとに、厚生労働省令で定めるところにより、時間外労働等の適正な管理及び削減のための措置に関する規程（以下「時間外労働等管理規程」という。）を作成し、厚生労働大臣に届け出なければならない。当該時間外労働等管理規程を変更したときも、同様とする。

2 時間外労働等管理規程には、次に掲げる事項を記載しなければならない。

一 時間外労働等の実態の正確な把握のために必要な措置に関する事項

二 時間外労働等に係る割増賃金の算定及び支払に関する事項

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。

一〇三 〔略〕

2 〔略〕

〔第五章 新設〕

三 時間外労働等に係る割増賃金が支払われない場合に労働者が当該割増賃金の額に加えて支払を請求することができる金額に関する事項

四 時間外労働等の適正な管理及び削減のために必要な労働者の配置等雇用管理に関する事項

3 事業主は、第一項の規定により時間外労働等管理規程を作成するに当たっては、次条第一項の規定により設置された時間外労働等管理委員会の意見を聴かなければならない。当該時間外労働等管理規程を変更するときも、同様とする。

4 事業主は、時間外労働等管理規程を、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って、労働者に周知させなければならない。

5 厚生労働大臣は、事業主が時間外労働等管理規程を適正に作成し、実施するために必要な指針を定め、これを公表するものとする。

6 厚生労働大臣は、第一項の規定により届け出られた時間外労働等管理規程が著しく不相当であると認めるときは、当該時間外労働等管理規程を作成した事業主に対してその変更を勧告することができる。

7 厚生労働大臣は、特に必要があると認めるときは、第一項の規定により時間外労働等管理規程を届け出た事業主に対して、その適正な実施に関し、勧告をすることができる。

8 厚生労働大臣は、前二項の規定による勧告を受けた事業主がこれ

らの勧告に従わないときは、その旨を公表することができる。

(時間外労働等管理委員会)

第十六条 事業主は、前条第一項に規定する事業場ごとに、時間外労働等管理規程及びその実施状況並びに時間外労働等に係る労働者の苦情を調査審議させ、事業主に対し意見を述べさせるため、時間外労働等管理委員会を設けなければならない。

2 事業主は、時間外労働等管理委員会の委員の半数については、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の推薦に基づき指名しなければならない。

(報告及び検査)

第十七条 厚生労働大臣は、前二条の規定の施行に必要な限度において、第十五条第一項の規定による時間外労働等管理規程の届出をした事業主に対し、当該時間外労働等管理規程の実施状況その他の事項について報告をさせ、又は所属の職員に、当該届出に係る事業場に立ち入り、帳簿、書類その他の物件を検査させ、若しくは関係者に質問させることができる。

2 前項の規定により立入検査をする職員は、その身分を示す証明書を携帯し、関係者に提示しなければならない。

3 第一項の規定による立入検査の権限は、犯罪捜査のために認められたものと解釈してはならない。

(権限の委任)

第十八条 第十五条及び前条に規定する厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができる。

第六章 罰則

第十九条 次の各号のいずれかに該当する者は、二十万円以下の罰金に処する。

一 第十五条第一項の規定に違反して時間外労働等管理規程を作成せず、又は届け出なかつた者

二 第十六条第一項の規定に違反して時間外労働等管理委員会を設置しなかつた者

三 第十七条第一項の規定による報告をせず、若しくは虚偽の報告をし、又は同項の規定による立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、若しくは同項の規定による質問に対して陳述をせず、若しくは虚偽の陳述をした者

第二十条 法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関して前条の違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても、同条の刑を科する。

〔第六章 新設〕

○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）（抄）（附則第六条関係）

（傍線部分は改正部分）

改 正 案	現 行
<p>（労働安全衛生法の適用に関する特例等）</p> <p>第四十五条 労働者がその事業における派遣就業のために派遣されている派遣先の事業に関しては、当該派遣先の事業を行う者もまた当該派遣中の労働者を使用する事業者（労働安全衛生法（昭和四十七年法律第五十七号）第二条第三号に規定する事業者をいう。以下この条において同じ。）と、当該派遣中の労働者を当該派遣先の事業を行う者にもまた使用される労働者とみなして、同法第三条第一項、第四条、第十条、第十二条から第十三条（第二項を除く。）まで、第十三条の二、第十八条、第十九条の二、第五十九条第二項、第六十条の二、第六十二条、第六十六条の五第一項、第六十九条、第七十条及び第七十一条の五の規定（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、同法第十条第一項中「第二十五条の二第二項」とあるのは「第二十五条の二第二項（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。）第四十五条第三項の規定により適用される場合を含む。）」と、「次の業務」とあるのは「次の業務（労働者派遣法第四十四条第一項に規定する派遣中の労働者（以下単に「派遣中の労働者」という。））に関するは、第二号の業</p>	<p>（労働安全衛生法の適用に関する特例等）</p> <p>第四十五条 労働者がその事業における派遣就業のために派遣されている派遣先の事業に関しては、当該派遣先の事業を行う者もまた当該派遣中の労働者を使用する事業者（労働安全衛生法（昭和四十七年法律第五十七号）第二条第三号に規定する事業者をいう。以下この条において同じ。）と、当該派遣中の労働者を当該派遣先の事業を行う者にもまた使用される労働者とみなして、同法第三条第一項、第四条、第十条、第十二条から第十三条（第二項を除く。）まで、第十三条の二、第十八条、第十九条の二、第五十九条第二項、第六十条の二、第六十二条、第六十六条の五第一項、第六十九条及び第七十条の規定（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、同法第十条第一項中「第二十五条の二第二項」とあるのは「第二十五条の二第二項（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。）第四十五条第三項の規定により適用される場合を含む。）」と、「次の業務」とあるのは「次の業務（労働者派遣法第四十四条第一項に規定する派遣中の労働者（以下単に「派遣中の労働者」という。））に関するは、第二号の業務（第五十九条第</p>

務(第五十九条第三項に規定する安全又は衛生のための特別の教育に係るものを除く。)、第三号の業務(第六十六条第一項の規定による健康診断(同条第二項後段の規定による健康診断であつて厚生労働省令で定めるものを含む。))及び当該健康診断に係る同条第四項の規定による健康診断並びにこれらの健康診断に係る同条第五項ただし書の規定による健康診断に係るものに限る。及び第五号の業務(厚生労働省令で定めるものに限る。))を除く。第十二条第一項及び第十二条の二において「派遣先安全管理業務」という。)と、同法第十二条第一項及び第十二条の二中「第十条第一項各号の業務」とあるのは「派遣先安全管理業務」と、「第二十五条の二第二項」とあるのは「第二十五条の二第二項(労働者派遣法第四十五条第三項の規定により適用される場合を含む。)」と、「同条第一項各号」とあるのは「第二十五条の二第一項各号」と、同法第十三条第一項中「健康管理その他の厚生労働省令で定める事項(以下」とあるのは「健康管理その他の厚生労働省令で定める事項(派遣中の労働者に関しては、当該事項のうち厚生労働省令で定めるものを除く。第三項及び次条において」と、同法第十八条第一項中「次の事項」とあるのは「次の事項(派遣中の労働者に関しては、当該事項のうち厚生労働省令で定めるものを除く。)」とする。

2
2
17
〔略〕

三項に規定する安全又は衛生のための特別の教育に係るものを除く。)、第三号の業務(第六十六条第一項の規定による健康診断(同条第二項後段の規定による健康診断であつて厚生労働省令で定めるものを含む。))及び当該健康診断に係る同条第四項の規定による健康診断並びにこれらの健康診断に係る同条第五項ただし書の規定による健康診断に係るものに限る。)及び第五号の業務(厚生労働省令で定めるものに限る。))を除く。第十二条第一項及び第十二条の二において「派遣先安全管理業務」という。)と、同法第十二条第一項及び第十二条の二中「第十条第一項各号の業務」とあるのは「派遣先安全管理業務」と、「第二十五条の二第二項」とあるのは「第二十五条の二第二項(労働者派遣法第四十五条第三項の規定により適用される場合を含む。)」と、「同条第一項各号」とあるのは「第二十五条の二第一項各号」と、同法第十三条第一項中「健康管理その他の厚生労働省令で定める事項(以下」とあるのは「健康管理その他の厚生労働省令で定める事項(派遣中の労働者に関しては、当該事項のうち厚生労働省令で定めるものを除く。第三項及び次条において」と、同法第十八条第一項中「次の事項」とあるのは「次の事項(派遣中の労働者に関しては、当該事項のうち厚生労働省令で定めるものを除く。)」とする。

2
2
17
〔略〕