

労働基準法及び労働安全衛生法の一部を改正する法律案要綱

第一 労働基準法の一部改正

- 一 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 1 から 7 まで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、2 に掲げる労働者の範囲に属する労働者（以下「対象労働者」という。）であっ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者を当該事業場における 1 に掲げる業務に就かせたときは、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は、対象労働者については適用しないものとする。ただし、3 の措置が使用者が講じていない場合は、この限りではないものとする。
- 1 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業務のうち、労働者に就かせることとする業務（以下「対象業務」という。）

2 一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

① 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。

② 次のいずれかに該当すること。

イ 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（以下「見込み年間給与額」という。）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っ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。以下同じ。）の二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。

ロ 見込み年間給与額が、基準年間平均給与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り、かつ、見込み年間給与額に、労働契約により対象業務に従事して得た成果に応じて使用者から支払われることとされている賃金の額を一年間当たりの賃金の額に換算した額を加

えた額が、見込み年間給与額の三倍の額以上となり得ること。

ハ 株式会社である事業主から付与された当該株式会社の新株予約権（その発行について金銭の払込みを要しないことその他の厚生労働省令で定める要件に該当するものに限る。）を保有していること。

3 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（一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（以下「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。

4 対象業務に従事する対象労働者に対し、次に掲げる措置であって厚生労働省令で定めるもののうちから当該決議で定めるものを当該決議で定めるところにより使用者が講ずること。

① 対象労働者ごとの始業から二十四時間を経過するまでにおける継続した休息時間の確保及び深夜業の回数の一箇月についての上限の設定に関する措置

- ② 健康管理時間の一箇月又は三箇月についての上限の設定に関する措置
 - ③ 一年間を通じた休日の確保及び四週間を通じた休日の確保に関する措置
 - ④ 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有給休暇（年次有給休暇を除く。以下同じ。）の付与、健康診断の実施その他の措置
- 5 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。
- 6 使用者は、同意をしなかっ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。
- 7 1から6までに掲げるもののほか、厚生労働省令で定める事項

（第四十一条の二第一項関係）

二 一の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、一の4の措置の実施状況を行政官庁に報告しなければならないものとする。 （第四十一条の二第二項関係）

三 企画業務型裁量労働制の委員会に関する事項は、一の委員会について準用するものとする。

（第四十一条の二第三項関係）

四 その他所要の規定の整備を行うこと。

第二 労働安全衛生法の一部改正

一 事業者は、第一の一により労働する労働者であって、その健康管理時間が厚生労働省令で定める時間を超えるものに対し、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ものとする。 (第六十六条の八の二第一項関係)

二 一の労働者は、一の面接指導を受けなければならないものとする。また、事業者は、一の面接指導の結果を記録しておかなければならないものとする。 (第六十六条の八の二第二項関係)

三 事業者は、一の面接指導の結果に基づく必要な措置について医師の意見を聴かなければならないものとするとともに、その必要があると認める場合には、職務内容の変更、有給休暇の付与、健康管理時間が短縮されるための配慮等の措置を講じなければならないものとする。 (第六十六条の八の二第二項関係)

四 事業者は、一の労働者であって一の面接指導を行う労働者以外の労働者のうち健康への配慮が必要なものについて、厚生労働省令で定めるところにより、必要な措置を講ずるよう努めなければならない

ものとする。

(第六十六条の九関係)

五 その他所要の規定の整備を行うこと。

第三 附則

一 施行期日

この法律は、公布の日から起算して一年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こと。

(附則第一条関係)

二 経過措置等

1 この法律の施行に関し必要な経過措置を定めること。

2 関係法律について所要の改正を行うこと。

(附則第二条から附則第五条まで関係)