

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。）であつ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の措置を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つ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り。）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。こと。
(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。こと。
(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つて、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。また、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、一の労働者であつ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)

六

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)

◎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>（労働時間等に関する規定の適用除外） 第四十一条〔略〕</p> <p>第四十一条の二 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（以下この項において「対象労働者」という。）であつ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もの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、この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。ただし、第三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。</p> <p>一 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</p>	<p>（労働時間等に関する規定の適用除外） 第四十一条〔略〕</p> <p>〔新設〕</p>

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（以下この項において「対象業務」という。）

二 この項の規定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

イ 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。

ロ 次のいずれかに該当すること。

(1) 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（②において「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つ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。）(2)において同じ。）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。

(2) 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。

(3) 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。

三 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（この項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（次号において「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。

四 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つ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。

イ 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第三十七条第四項に規定する時刻の間において労働させる回数の一箇月についての上限の設定に関する措置

ロ 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

ハ 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

ニ 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（第三十九条の規定

による有給休暇を除く。)の付与、健康診断の実施その他の措置

五 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。

六 使用者は、この項の規定による同意をしなかつ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。

七 前各号に掲げるもののほか、厚生労働省令で定める事項

② 前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、同項第四号に規定する措置の実施状況を行政官庁に報告しなければならない。

③ 第三十八条の四第二項、第三項及び第五項の規定は、第一項の委員会について準用する。

(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、第四十条及び第四十一条の二の規定は、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]

(法令等の周知義務)

第六十条 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

による有給休暇を除く。)の付与、健康診断の実施その他の措置

五 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。

六 使用者は、この項の規定による同意をしなかつ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。

七 前各号に掲げるもののほか、厚生労働省令で定める事項

② 前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、同項第四号に規定する措置の実施状況を行政官庁に報告しなければならない。

③ 第三十八条の四第二項、第三項及び第五項の規定は、第一項の委員会について準用する。

(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 [略]

(法令等の周知義務)

第六十条 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

②
〔略〕
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（第四十一条の二第三項の規定により準用する場合を含む。）並びに第四十一条の二第一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
〔略〕
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。

改正案	現行
<p>（面接指導等）</p> <p>第六十六条の八 事業者は、その労働時間の状況その他の事項が労働者の健康の保持を考慮して厚生労働省令で定める要件に該当する労働者（次条第一項に規定する者を除く。以下この条において同じ。）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（問診その他の方法により心身の状況を把握し、これに応じて面接により必要な指導を行うことをいう。以下同じ。）を行わなければならない。</p> <p>2 労働者は、前項の規定により事業者が行う面接指導を受けなければならない。ただし、事業者の指定した医師が行う面接指導を受けることを希望しない場合において、他の医師の行う同項の規定による面接指導に相当する面接指導を受け、その結果を証明する書面を事業者に提出したときは、この限りでない。</p> <p>3 事業者は、厚生労働省令で定めるところにより、第一項及び前項ただし書の規定による面接指導の結果を記録しておかなければならない。</p> <p>4 事業者は、第一項又は第二項ただし書の規定による面接指導の結果に基づき、当該労働者の健康を保持するために必要な措置について、厚生労働省令で定めるところにより、医師の意見を聴かなければ</p>	<p>（面接指導等）</p> <p>第六十六条の八 事業者は、その労働時間の状況その他の事項が労働者の健康の保持を考慮して厚生労働省令で定める要件に該当する労働者に対し、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（問診その他の方法により心身の状況を把握し、これに応じて面接により必要な指導を行うことをいう。以下同じ。）を行わなければならない。</p> <p>2 労働者は、前項の規定により事業者が行う面接指導を受けなければならない。ただし、事業者の指定した医師が行う面接指導を受けることを希望しない場合において、他の医師の行う同項の規定による面接指導に相当する面接指導を受け、その結果を証明する書面を事業者に提出したときは、この限りでない。</p> <p>3 事業者は、厚生労働省令で定めるところにより、第一項及び前項ただし書の規定による面接指導の結果を記録しておかなければならない。</p> <p>4 事業者は、第一項又は第二項ただし書の規定による面接指導の結果に基づき、当該労働者の健康を保持するために必要な措置について、厚生労働省令で定めるところにより、医師の意見を聴かなければ</p>

ばならない。

5 事業者は、前項の規定による医師の意見を勘案し、その必要があると認めるときは、当該労働者の実情を考慮して、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の回数減少等の措置を講ずるほか、当該医師の意見の衛生委員会若しくは安全衛生委員会又は労働時間等設定改善委員会への報告その他の適切な措置を講じなければならぬ。

第六十六条の八の二 事業者は、労働基準法第四十一条の二第一項の規定により労働する労働者であつて、その健康管理時間（同項第三号に規定する健康管理時間をいう。以下同じ。）が当該労働者の健康の保持を考慮して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。

2 前条第二項から第五項までの規定は、前項の事業者及び労働者について準用する。この場合において、同条第五項中「就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の回数減少等」とあるのは、「職務内容の変更、有給休暇（労働基準法第三十九条の規定による有給休暇を除く。）の付与、健康管理時間が短縮されるための配慮等」と読み替えるものとする。

第六十六条の九 事業者は、第六十六条の八第一項又は前条第一項の規定により面接指導を行う労働者以外の労働者であつて健康への

ばならない。

5 事業者は、前項の規定による医師の意見を勘案し、その必要があると認めるときは、当該労働者の実情を考慮して、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の回数減少等の措置を講ずるほか、当該医師の意見の衛生委員会若しくは安全衛生委員会又は労働時間等設定改善委員会への報告その他の適切な措置を講じなければならぬ。

〔新設〕

第六十六条の九 事業者は、前条第一項の規定により面接指導を行う労働者以外の労働者であつて健康への配慮が必要なものについて

配慮が必要なものについては、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。

(健康診断等に関する秘密の保持)

第百四条 第六十五条の二第一項及び第六十六条第一項から第四項までの規定による健康診断、第六十六条の八第一項及び第六十六条の八の二第一項の規定による面接指導、第六十六条の十第一項の規定による検査又は同条第三項の規定による面接指導の実施の事務に従事した者は、その実施に関して知り得た労働者の秘密を漏らしてはならない。

は、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。

(健康診断等に関する秘密の保持)

第百四条 第六十五条の二第一項及び第六十六条第一項から第四項までの規定による健康診断、第六十六条の八第一項の規定による面接指導、第六十六条の十第一項の規定による検査又は同条第三項の規定による面接指導の実施の事務に従事した者は、その実施に関して知り得た労働者の秘密を漏らしてはならない。

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 〔略〕</p> <p>3 労働基準法第二条、第十四条第二項及び第三項、第二十四条第一項、第三十二条の三から第三十二条の五まで、第三十八条の二第二項及び第三項、第三十八条の三、第三十八条の四、第三十九条第六項、第四十一条の二、第七十五条から第九十三条まで並びに第一百二条の規定、労働安全衛生法第六十六条の八の二及び第九十二条の規定、船員法（昭和二十二年法律第百号）第六条中労働基準法第二条に関する部分、第三十条、第三十七条中勤務条件に関する部分、第五十三条第一項、第八十九条から第一百条まで、第一百零二条及び第一百零八条中勤務条件に関する部分の規定並びに船員災害防止活動の促進に関する法律第六十二条の規定並びにこれらの規定に基づく命令の規定は、職員に關して適用しない。ただし、労働基準法第二百二条の規定、労働安全衛生法第九十二条の規定、船員法第三十七条及び第一百零八条中勤務条件に関する部分の規定並びに船員災害防止活動の促進に関する法律第六十二条の規定並びにこれらの規定に基づく命令の規定は、地方公共団体の行う労働基準法別表第一一号から第十号まで及び第十三号から第十五号までに掲げる事業に従事</p>	<p>（他の法律の適用除外等）</p> <p>第五十八条 〔略〕</p> <p>2 〔略〕</p> <p>3 労働基準法第二条、第十四条第二項及び第三項、第二十四条第一項、第三十二条の三から第三十二条の五まで、第三十八条の二第二項及び第三項、第三十八条の三、第三十八条の四、第三十九条第六項、第七十五条から第九十三条まで並びに第一百二条の規定、労働安全衛生法第九十二条の規定、船員法（昭和二十二年法律第百号）第六条中労働基準法第二条に関する部分、第三十条、第三十七条中勤務条件に関する部分、第五十三条第一項、第八十九条から第一百条まで、第一百零二条及び第一百零八条中勤務条件に関する部分の規定並びに船員災害防止活動の促進に関する法律第六十二条の規定並びにこれらの規定に基づく命令の規定は、職員に關して適用しない。ただし、労働基準法第二百二条の規定、労働安全衛生法第九十二条の規定、船員法第三十七条及び第一百零八条中勤務条件に関する部分の規定並びに船員災害防止活動の促進に関する法律第六十二条の規定並びにこれらの規定に基づく命令の規定は、地方公共団体の行う労働基準法別表第一一号から第十号まで及び第十三号から第十五号までに掲げる事業に従事する職員に、同法第七十五条から第八十八条ま</p>

する職員に、同法第七十五条から第八十八条まで及び船員法第八十九条から第九十六条までの規定は、地方公務員災害補償法（昭和四十二年法律第百二十一号）第二条第一項に規定する者以外の職員に
関しては適用する。

4・5
〔略〕

で及び船員法第八十九条から第九十六条までの規定は、地方公務員
災害補償法（昭和四十二年法律第百二十一号）第二条第一項に規定
する者以外の職員に
関しては適用する。

4・5
〔略〕

○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）（附則第五条関係）

（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） 第四十四条〔略〕 2～4〔略〕 5 前各項の規定による労働基準法の特例については、同法第三十八条の二第二項中「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。）第二十三条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条第三項に規定する派遣元の事業の事業場）」と、同法第三十八条の三第一項中「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条第一項又は第二項の規定により同条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、同法第九十九条第一項から第三項まで、第百条第一項及び第三項並びに第四十四条の二中「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条の規定」と、同法第一百条第一項、第四百四条第二項、第四百四条の二、第四百五条の二、第四百六条第一項及び第四百九条中「使用者」とあるのは「使用者（派遣先の使用者を含む。）」</p>	<p>（労働基準法の適用に関する特例） 第四十四条〔略〕 2～4〔略〕 5 前各項の規定による労働基準法の特例については、同法第三十八条の二第二項中「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。）第二十三条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条第三項に規定する派遣元の事業の事業場）」と、同法第三十八条の三第一項中「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条第一項又は第二項の規定により同条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、同法第九十九条第一項から第三項まで、第百条第一項及び第三項並びに第四十四条の二中「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条の規定」と、同法第一百条第一項、第四百四条第二項、第四百四条の二、第四百五条の二、第四百六条第一項及び第四百九条中「使用者」とあるのは「使用者（派遣先の使用者を含む。）」</p>

と、同法第百二条中「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条の規定により適用される場合を含む。）の違反の罪（同条第四項の規定による第百十八条、第百十九条及び第百二十一条の罪を含む。）と、同法第百四条第一項中「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（第四十一条の第二第三項の規定により準用する場合を含む。）並びに第四十一条の第二第一項に規定する決議」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（第四十一条の第二第三項の規定により準用する場合を含む。）並びに第四十一条の第二第一項に規定する決議（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〕

と、同法第百二条中「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条の規定により適用される場合を含む。）の違反の罪（同条第四項の規定による第百十八条、第百十九条及び第百二十一条の罪を含む。）と、同法第百四条第一項中「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〕