は、対象労働者については適用しないこととした。ただし、㈢から㈤までの措置を使用者が講じていない場合は、この限りでないこととした。（第四一条の二第一項関係）

㈠　高度の専門的知識等を必要とし、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「対象業務」という。）

㈡　特定高度専門業務・成果型労働制の下で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って、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)　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。）の三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。

㈢　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（4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。

㈣　対象業務に従事する対象労働者に対し、一年間を通じ一〇四日以上、かつ、四週間を通じ四日以上の休日を4の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与えること。

㈤　対象業務に従事する対象労働者に対し、次のいずれかに該当する措置を4の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。

(1)　労働者ごとに始業から二四時間を経過するまでに厚生労働省令で定める時間以上の継続した休息時間を確保し、かつ、深夜業の回数を一箇月について厚生労働省令で定める回数以内とすること。

(2)　健康管理時間を一箇月又は三箇月についてそれぞれ厚生労働省令で定める時間を超えない範囲内とすること。

(3)　一年に一回以上の継続した二週間（労働者が請求した場合においては、一年に二回以上の継続した一週間）（使用者が当該期間において、年次有給休暇を与えたときは、その与えた日を除く。）について、休日を与えること。

(4)　健康管理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健康診断（厚生労働省令で定める項目を含むものに限る。）を実施すること。

㈥　対象業務に従事する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措置であって、当該対象労働者に対する有給休暇（年次有給休暇を除く。）の付与、健康診断の実施その他の厚生労働省令で定める措置のうち4の決議で定めるものを使用者が講ずること。

㈦　対象労働者の同意の撤回に関する手続

㈧　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4の決議で定めるところにより使用者が講ずること。

㈨　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。

㈩　㈠から㈨までに掲げるもののほか、厚生労働省令で定める事項

5　罰則に関する事項

所要の罰則を設けることとした。（第一一九条及び第一二〇条関係）

6　中小事業主に対する一箇月について六〇時間を超える時間外労働に対する割増賃金率の適用に関する事項

中小事業主に対する一箇月について六〇時間を超える時間外労働に対する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の支払義務の適用猶予に係る規定を廃止することとした。（第一三八条関係）

二　雇用対策法の一部改正関係

1　題名に関する事項

題名を「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」に改めることとした。（題名関係）

2　基本方針に関する事項

国は、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するために必要な労働に関する施策の総合的な推進に関する基本的な方針（以下「基本方針」という。）を定めなければならないこととした。（第一〇条第一項関係）

3　関係行政機関への要請に関する事項

厚生労働大臣は、必要があると認めるときは、関係行政機関の長に対し、基本方針において定められた施策で、関係行政機関の所管に係るものの実施について、必要な要請をすることができることとした。（第一〇条の二関係）

4　中小企業における取組の推進のための関係者間の連携体制の整備に関する事項

国は、労働時間の短縮その他の労働条件の改善、多様な就業形態の普及、雇用形態又は就業形態の異なる労働者の間の均衡のとれた待遇の確保その他の基本方針において定められた施策の実施に関し、中小企業における取組が円滑に進むよう、地方公共団体、中小企業者を構成員とする団体その他の事業主団体、労働者団体その他の関係者により構成される協議会の設置その他のこれらの者の間の連携体制の整備に必要な施策を講ずるように努めることとした。（第一〇条の三関係）

三　労働安全衛生法の一部改正関係

1　㈠　産業医・産業保健機能の強化に関する事項

産業医を選任した事業者は、産業医に対し、厚生労働省令で定めるところにより、労働者の労働時間に関する情報その他の産業医が労働者の健康管理等を適切に行うために必要な情報とし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こととした。（第一三条第四項関係）

㈡　事業者は、産業医の勧告を受けたときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該勧告の内容その他の厚生労働省令で定める事項を衛生委員会又は安全衛生委員会に報告しなければならないこととした。（第一三条第六項関係）

2　㈠　面接指導等に関する事項

事業者は、その労働時間が厚生労働省令で定める時間を超える労働者（新たな技術、商品又は役務の研究開発に係る業務に従事する者に限る。）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こととした。（第六六条の八の二第一項関係）

㈡　事業者は、第六六条の八第一項又は㈠の面接指導を実施するため、厚生労働省令で定める方法により、労働者の労働時間の状況を把握しなければならないこととした。（第六六条の八の三関係）

㈢　事業者は、特定高度専門業務・成果型労働制の対象労働者であって、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こととした。（第六六条の八の四第一項関係）

3　罰則に関する事項

所要の罰則を設けることとした。（第一二〇条関係）

四　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の一部改正関係

1　不合理な待遇の禁止等に関する事項

㈠　派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者の基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する派遣先に雇用される通常の労働者の待遇との間において、当該派遣労働者及び通常の労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下「職務の内容」という。）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならないこととした。（第三〇条の三第一項関係）