（労働安全衛生規則第四十五条の二第四項において準用する同令第四十四条第二項の規定に基づき厚生労働大臣が定める基準の一部改正）

第三条　労働安全衛生規則第四十五条の二第四項において準用する同令第四十四条第二項の規定に基づき厚生労働大臣が定める基準（平成元年労働省告示第四十六号）の一部を次の表のように改正する。

（傍線部分は改正部分）

改正後	改正前
次の表の上欄に掲げる健康診断の項目については、同表の下欄に掲げる者について医師が必要でないと認めるときは、省略することができる。	次の表の上欄に掲げる健康診断の項目については、それぞれ同表の下欄に掲げる者について医師が必要でないと認めるときは、省略することができる。
項目 / 省略することのできる者	項目 / 省略することのできる者
（略）	（略）
（削る）	喀痰検査 / 一　胸部エックス線検査によって病変の発見されない者 二　胸部エックス線検査によって結核発病のおそれがないと診断された者

附　則

この告示は、令和九年四月一日から適用する。

その他告示

○厚生労働省告示第二百五号

短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成五年法律第七十六号）第五条第二項の規定に基づき、短時間・有期雇用労働者対策基本方針を次のように定め、令和八年十月一日から適用することとしたので、同条第五項の規定に基づき、告示する。なお、短時間・有期雇用労働者対策基本方針（令和二年厚生労働省告示第百二十二号）は、令和八年十月一日限り廃止する。

令和八年四月二十八日　　厚生労働大臣　上野賢一郎

短時間・有期雇用労働者対策基本方針

はじめに

短時間労働者の雇用管理の改善等に関しては、平成５年に短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成５年法律第76号。以下「短時間労働者法」という。）を制定し、短時間労働を労使双方にとって重要な就業形態として位置付け、短時間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な条件整備を図る等によりその福祉の増進を図ってきた。

平成19年の短時間労働者法の改正においては、通常の労働者と同視すべき短時間労働者について差別的取扱いを禁止する等の均等・均衡待遇の確保の規定を設けるとともに、通常の労働者への転換推進措置の導入等に関する規定を設けた。

平成26年の短時間労働者法の改正においては、短時間労働者の待遇の原則の新設、差別的取扱いの禁止の対象となる通常の労働者と同視すべき短時間労働者の範囲の拡大等により均等・均衡待遇の確保を進めるとともに、雇入れ時の短時間労働者への雇用管理の改善等の措置の内容の説明義務の新設等により、短時間労働者の納得性の向上等をより一層推進するための措置を講じた。

有期雇用労働者の雇用管理等に関しては、平成19年に制定した労働契約法（平成19年法律第128号）の平成24年の改正において、同一の使用者との間の通算契約期間が５年を超える有期雇用労働者について、期間の定めのない労働契約への転換を可能とする規定や、期間の定めがあることを理由とした不合理な労働条件の相違を禁止する規定等を設けることにより、有期雇用労働者の雇用の安定や労働条件の改善を図ってきた。

また、平成30年には、働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号。以下「働き方改革関連法」という。）により、短時間労働者法及び労働契約法を一体的に改正し、短時間労働者法を短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（以下「法」という。）に改め、短時間労働者及び有期雇用労働者（以下「短時間・有期雇用労働者」という。）について、通常の労働者との間の不合理な待遇の相違を解消するための規定の整備や、短時間・有期雇用労働者に対する待遇に関する説明義務の強化、行政による履行確保措置及び裁判外紛争解決手続の整備等を行った。あわせて、法第15条第１項等の規定に基づき、どのような待遇の相違が不合理なものであり、どのような待遇の相違が不合理なものでないのか等を示す短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針（平成30年厚生労働省告示第430号。以下「同一労働同一賃金ガイドライン」という。）を定めた。

さらに、働き方改革関連法附則第12条第３項等に基づく検討の結果を踏まえ、令和８年には、短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律施行規則（平成５年労働省令第34号。以下「則」という。）、事業主が講ずべき短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する措置等についての指針（平成19年厚生労働省告示第326号）及び同一労働同一賃金ガイドラインを改正し、均等・均衡待遇のより一層の確保を図るとともに、短時間・有期雇用労働者に対する待遇に関する説明義務の改善や、公正な評価による待遇改善の促進等の措置を講じた。

もとより、短時間・有期雇用労働者の福祉の増進は、法の施行等によって確保されるだけでなく、他の関係法令に基づく施策等広範多岐にわたるものにより実現されるものである。これらを円滑かつ効果的に実施していくためには、その職業生活の動向を的確に把握した上で短時間・有期雇用労働者対策の総合的かつ計画的な展開の方向を労使を始めとする国民全体に示し、これに沿って対策を講ずる必要があるため、法は短時間・有期雇用労働者対策基本方針を定めることとしている。

この基本方針は、国が、短時間・有期雇用労働者の職業生活の動向についての現状と課題の分析を行い、その福祉の増進を図るため、短時間・有期雇用労働者の雇用管理の改善等を促進し、並びにその職業能力の開発及び向上を図るために講じようとする施策等の基本となるべき事項を示すものである。

なお、本基本方針の運営に当たっては、労働政策審議会において、労働市場や短時間・有期雇用労働者の職業生活の動向、諸施策の実施状況等を定期的に確認するとともに、本基本方針について、変更の必要性があると判断した場合は、見直すこととする。