平成30年12月5日

会員各位

鎌倉市医師会会長　井口　和幸
病院診療所担当理事　峰野　元明

以下の内容で神奈川県医師会より通知がございましたので、お知らせいたします。

神奈川県医師会
会長 菊 岡 正 和

「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」
の成立に伴う対応について

時下、ますますご清栄のこととお喜び申し上げます。

標記について、日本医師会長より別添のとおり通知がありました。

「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」（以下、「働き方改革関連法」が平成30年6月29日に成立し、平成31年4月以降、順次施行されます。

また、医師の時間外については、改正法施行5年後に上限規制が適用されますが、具体的な上限等については、医療界の参加による検討の場において、規制の具体的あり方や労働時間の短縮策等について検討し結論を得ることとされています。

本通知の資料1については、日本医師会雑誌（平成31年1月号）に同封し、全会員に通知されるとのことです。

なお、厚生労働省は、各都道府県に対し、改正法の周知に関して、医療環境改善支援センター（本県は県医療課内に設置）が、関係機関と連携して行うよう通知しているとのことですが、説明会の開催については、県医療課等と調整のうえ改めてご案内いたします。

［事務担当は保険医療学術課
小 沢］

写

（日医発第951号）

（健Ⅰ139）

平成30年11月21日

都道府県医師会長殿

日本医師会

会長　横倉　義武

「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」
の成立に伴う対応について

ご高承のとおり、「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」（以下、「働き方改革関連法」）が平成30年6月29日に成立、平成31年4月以降、順次施行されます。

医師の時間外労働規制の在り方については、現在、厚生労働省の検討会で議論が行われておりますが、それ以外の労務管理、安全衛生に関する法律は医師も含め平成31年4月から順次施行されます。また、病院に限らず、医療機関で働くすべての人に適用されます。

医療機関によって関連する項目に違いはありますが、時間外労働時間の上限規制（医療に従事する医師を除く）、年次有給休暇の取得、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保（同一労働同一賃金）、産業医・産業保健機能の強化といった様々な制度改正に対応する必要があります（資料1）。

こうしたなか、厚生労働省より、働き方改革関連法の円滑な施行のため、本会会員の医療機関に対し、周知を行ってほしい旨、依頼がございました（資料2）。

これを受け、日本医師会は、日本医師会雑誌（平成31年1月号）に資料1を同封し、全会員に周知をいたします。貴会におかれましても、本件につき管下の医療機関に周知いただきますとともに、働き方改革関連法の理解が円滑に進むよう、説明会の開催を検討いただきますよう、お願いいたします。説明会開催の方法については、病院団体、医療勤務環境改善支援センター、社会保険労務士会等と協議いただきますようお願いいたします。

なお、厚生労働省は、各都道府県に対し、改正法の周知に関して、医療環境改善支援センターが関係機関（都道府県医師会、看護協会、病院団体等）と連携して行うよう通知をしておりますことを申し添えます。

以上

神医発
第2493号
30.11.22
神奈川県医師会

＜資料＞

資料1　リーフレット

医療機関の管理者の皆様へ　「働き方」が変わります！！

資料2　「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による改正後の労働基準法の施行について」（厚生労働省から日本医師会宛て）

資料3　働き方改革　各種リーフレット

○「働き方改革～一億総活躍社会の実現に向けて」

○36協定

・36協定で定める時間外労働及び休日労働について留意すべき事項に関する指針について

・36協定記載例（一般条項）

・36協定記載例（特別条項）

○年次有給休暇の時季指定

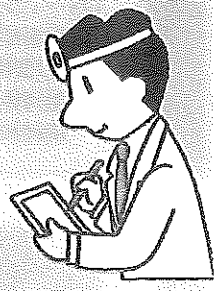
年次有給休暇の時季指定義務について

資料1

医療機関の管理者の皆様へ

「働き方」が変わります!!

～2019年4月1日から～



医療機関で働く
すべての人に適用

施行：2019年4月1日～　※中小企業は、2020年4月1日～

時間外労働の上限規制が導入されます！

時間外労働の上限について、**月45時間、年360時間**を原則とし、
臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満（休日労働含む）、
複数月平均80時間（休日労働含む）を限度に設定する必要があります。

⇒医師については応召義務等の特殊性を踏まえ、2024年度から適用※されます。
※適用される時間外労働の上限時間等は2019年3月を目途に検討中です。

施行：2019年4月1日～

年次有給休暇の確実な取得が必要です！

使用者は、10日以上の年次有給休暇が付与される全ての労働者に対し、
毎年５日、時季を指定して有給休暇を与える必要があります。

施行：2020年4月1日～　※中小企業は、2021年4月1日～

正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差が禁止されます！

同一企業内において、
正規雇用労働者と非正規雇用労働者（パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者）の間で、
基本給や賞与などの個々の待遇ごとに不合理な待遇差が禁止されます。

「働き方」に関する詳細・お悩みは［各都道府県医療勤務環境改善支援センター］へ
改正法の詳細は厚生労働省HP『「働き方改革」の実現に向けて』をご覧ください。

https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/work-hour/dl/190401_h30_2.pdf

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省

相談窓口のご案内

法律について

■　働き方改革関連法に関する相談については、以下の相談窓口をご活用ください。

各労働基準監督署 労働時間相談・支援コーナー	時間外労働の上限規制や年次有給休暇などに関する相談に応じます。 ▶検索ワード：労働基準監督署 http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/
各都道府県労働局 【パートタイム労働者、有期雇用労働者関係】 雇用環境・均等部（室） 【派遣労働者関係】 需給調整事業部（課・室）	正規雇用労働者と非正規雇用労働者（パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者）の間の不合理な待遇差の解消に関する相談に応じます。 ▶検索ワード：都道府県労働局 http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/

課題解決の支援

医療勤務環境改善支援センターのご案内

☆　医療機関の勤務環境改善を支援するため、全都道府県に専門家に相談できる医療勤務環境改善支援センターが設置されており支援を受けることができます。

健康で安心して働くことができる快適な職場づくりを支援します

↓　こんなお悩みありませんか？　↓

- 勤務環境改善の成功事例を知りたい
- 職員のキャリアアップを図り、働きがいのある職場にしたい
- 仕事と子育て・介護の両立支援に取り組みたい
- 勤務間インターバルを導入したい
- コストの適正化、経営の効率化を図りたい
- 自院で使える補助金・助成金はないだろうか　等

相談先はこちら

各都道府県 医療勤務環境改善支援センター	医療機関に特化した支援機関として、個々の医療機関のニーズに応じて、総合的なサポートをします。 ▶検索ワード：いきサポ http://www.wam.go.jp/content/wcm/iryou/ikisapo/

お気軽にご相談ください

資料２

事　務　連　絡
平成３０年１１月２１日

公益社団法人 日本医師会　御中

厚生労働省 医　政　局 医療経営支援課
労働基準局 労働条件政策課

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による改正後の
労働基準法の施行について

医療従事者の勤務環境改善の推進につきましては、平素よりご理解とご協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

さて、本年７月に時間外労働の上限規制の導入等を柱とした「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「改正法」という。）が成立し、平成３１年４月以降、順次施行されることになり、改正法の内容を事業者に周知するため、各都道府県労働局を通じて各種団体へ周知の依頼を行い、併せて都道府県あて施行について通知しているところです。

つきましては、改正法の円滑な施行のため、貴会会員の医療機関に対し、改正法の周知を行っていただきたく、何卒よろしくお願い申し上げます。

なお、医療勤務環境改善支援センターを設置する都道府県に対して、改正法の周知に関して医療勤務環境改善支援センターが関係機関と連携して行う旨の連絡をさせていただいています。

【担当】医政局医療経営支援課医療勤務環境改善推進室
室　長　　安里賀奈子（内線 5352）
医政局医療経営支援課医療勤務環境改善推進室
室長補佐　　西井　章浩（内線 2651）
代表 03-5253-1111　直通 03-3595-2261
FAX 03-3580-9644
e-mail：asato-kanako@mhlw.go.jp（安里）
nishii-akihiro@mhlw.go.jp（西井）

資料3

雇用・労働

「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」について

各種リーフレット　法律・政令・省令・告示・公示の条文等　資料

各種リーフレット

働き方改革

- PDF リーフレット「「働き方」が変わります！」［PDF形式：736KB］
- PDF リーフレット「働き方改革～一億総活躍社会の実現に向けて！」［PDF形式：3,945KB］

３６協定

- PDF ３６協定で定める時間外労働及び休日労働について留意すべき事項に関する指針について［PDF形式：680KB］
- PDF ３６特定記載例（一般条項）［PDF形式：1032KB］
- PDF ３６特定記載例（特別条項）［PDF形式：1366KB］

年次有給休暇の時季指定

- PDF 年次有給休暇の時季指定義務について［PDF形式：1160KB］

働き方改革

～ 一億総活躍社会の実現に向けて ～

働く方々がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する働き方改革を総合的に推進するため、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらない公正な待遇の確保等のための措置を講じます。

働き方改革全体の推進

ポイント Ⅰ

労働時間法制の見直し

Ｐ３・４参照

働き過ぎを防ぐことで、働く方々の健康を守り、
多様な「ワーク・ライフ・バランス」を実現できるようにします。

▶▶▶ より詳しくは、【別紙１】をご覧ください。

ポイント Ⅱ

雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

Ｐ５・６参照

同一企業内における正規雇用と非正規雇用の間にある不合理な待遇の差をなくし、どのような雇用形態を選択しても「納得」できるようにします。

▶▶▶より詳しくは、【別紙２】をご覧ください。

厚生労働省

働き方改革の全体像

働き方改革の基本的な考え方

「働き方改革」は、働く方々が、個々の事情に応じた多様で柔軟な働き方を、自分で「選択」できるようにするための改革です。

日本が直面する「少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少」、「働く方々のニーズの多様化」などの課題に対応するためには、投資やイノベーションによる生産性向上とともに、就業機会の拡大や意欲・能力を存分に発揮できる環境をつくることが必要です。

働く方の置かれた個々の事情に応じ、多様な働き方を選択できる社会を実現することで、成長と分配の好循環を構築し、働く人一人ひとりがより良い将来の展望を持てるようにすることを目指します。

中小企業・小規模事業者の働き方改革

「働き方改革」は、我が国雇用の7割を担う中小企業・小規模事業者において、着実に実施することが必要です。
魅力ある職場とすることで、人手不足解消にもつながります。

職場環境の改善などの「魅力ある職場づくり」が人手不足解消につながることから、人手不足感が強い中小企業・小規模事業者においては、生産性向上に加え、「働き方改革」による魅力ある職場づくりが重要です。

取組に当たっては、「意識の共有がされやすい」など、中小企業・小規模事業者だからこその強みもあります。

「魅力ある職場づくり」→「人材の確保」→「業績の向上」→「利益増」の好循環をつくるため、「働き方改革」により魅力ある職場をつくりましょう。

ポイント1 労働時間法制の見直し

見直しの目的

「働き過ぎ」を防ぎながら、「ワーク・ライフ・バランス」と「多様で柔軟な働き方」を実現します

⇒ 長時間労働をなくし、年次有給休暇を取得しやすくすること等によって、個々の事情にあった多様なワーク・ライフ・バランスの実現を目指します。

⇒ 働き過ぎを防いで健康を守る措置をしたうえで、 自律的で創造的な働き方を希望する方々のための新たな制度をつくります。

見直しの内容

①	**残業時間の上限を規制します**
②	**「勤務間インターバル」制度の導入を促します**
③	**１人１年あたり5日間の年次有給休暇の取得を、企業に義務づけます**
④	**月60時間を超える残業は、割増賃金率を引上げます（25%→<u>50%</u>）** ▶ 中小企業で働く人にも適用（大企業は平成22年度～）
⑤	**労働時間の状況を客観的に把握するよう、企業に義務づけます** ▶ 働く人の健康管理を徹底 ▶ 管理職、裁量労働制適用者も対象
⑥	**「フレックスタイム制」により働きやすくするため、制度を拡充します** ▶ 労働時間の調整が可能な期間（清算期間）を延長（1か月→3か月） ▶ 子育て・介護しながらでも、より働きやすく
⑦	**専門的な職業の方の自律的で創造的な働き方である「高度プロフェッショナル制度」を新設し、選択できるようにします** ▶ 前提として、働く人の健康を守る措置を義務化（罰則つき） ▶ 対象を限定（一定の年収以上で特定の高度専門職のみが対象）

★生産性を向上しつつ長時間労働をなくすためには、これらの見直しとあわせ、

職場の管理職の意識改革・非効率な業務プロセスの見直し・取引慣行の改善（適正な納期設定など）を通じて長時間労働をなくしていくことが必要です。

このような取り組みが全ての職場に広く浸透していくよう、厚生労働省では、周知・啓発や中小企業への支援・助成を行っていきます。

見直しの概要（残業時間の上限規制）

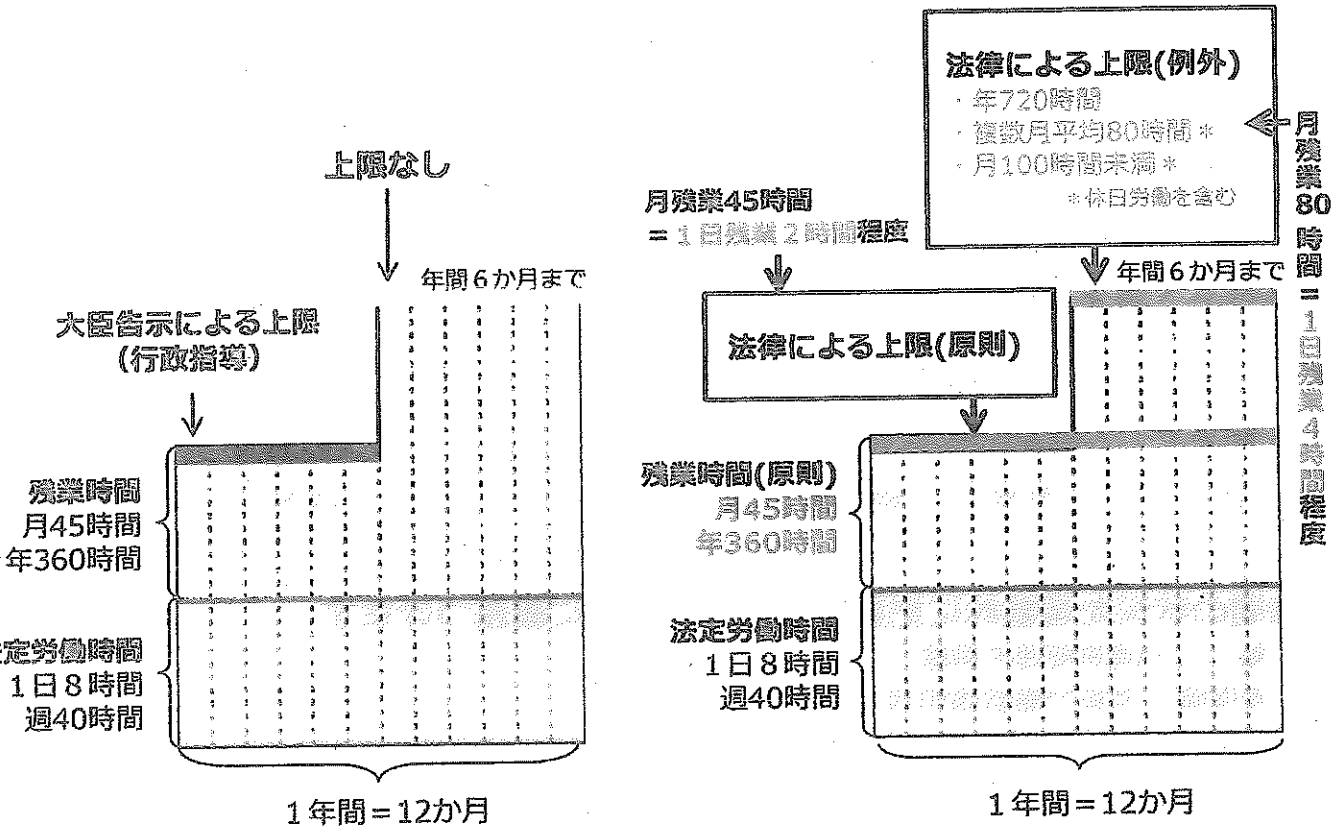
残業時間の上限を法律で規制することは、70年前（1947年）に制定された「労働基準法」において、初めての大改革となります。

（現在）

法律上は、残業時間の上限がありませんでした（行政指導のみ）。

（改正後）

法律で残業時間の上限を定め、これを超える残業はできなくなります。



◎残業時間の上限は、原則として月４５時間・年３６０時間とし、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることはできません。
（月４５時間は、１日当たり２時間程度の残業に相当します。）

◎臨時的な特別の事情があって労使が合意する場合でも、
・年７２０時間以内
・複数月平均８０時間以内（休日労働を含む）
・月１００時間未満（休日労働を含む）
を超えることはできません。
（月８０時間は、１日当たり４時間程度の残業に相当します。）
また、原則である月４５時間を超えることができるのは、年間６か月までです。

ポイントII 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

改正の目的

正規雇用労働者（無期雇用フルタイム労働者）と
非正規雇用労働者（パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者）との
不合理な待遇の差をなくす。

どのような雇用形態を選択しても、待遇に納得して働き続けられるようにすることで、多様で柔軟な働き方を「選択できる」ようにします。

改正の概要

① 不合理な待遇差をなくすための規定の整備

同一企業内において、正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間で、基本給や賞与などの個々の待遇ごとに、不合理な待遇差を設けることが禁止されます。
ガイドライン※1を策定し、どのような待遇差が不合理に当たるかを明確に示します。

※1 いかなる待遇差が不合理であり、いかなる待遇差は不合理なものでないかを示した「同一労働同一賃金ガイドライン案」が2016年12月に策定されており、今後、確定する予定です。
（詳しくはこちら）http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190591.html

均衡待遇規定
(不合理な待遇差の禁止)

下記３点の違いを考慮した上で、不合理な待遇差を禁止します
①職務内容※2、②職務内容・配置の変更の範囲、③その他の事情

均等待遇規定
(差別的取扱いの禁止)

下記２点が同じ場合、差別的取扱いを禁止します
①職務内容※2、②職務内容・配置の変更の範囲
※2 職務内容とは、業務の内容＋責任の程度をいいます。

派遣労働者については、下記のいずれかを確保することを義務化します。
（１）派遣先の労働者との均等・均衡待遇
（２）一定の要件を満たす労使協定による待遇
☆併せて、派遣先になろうとする事業主に対し、派遣先労働者の待遇に関する派遣元への情報提供義務を新設します。

【改正前→改正後】 ○：規定あり △：配慮規定 ×：規定なし ◎：規定の解釈の明確化

	パート	有期	派遣
均衡待遇規定	○ → ◎	○ → ◎	△ → ○+労使協定
均等待遇規定	○ → ○	× → ○	× → ○+労使協定
ガイドライン	× → ○	× → ○	× → ○

② 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

非正規雇用労働者は、「正社員との待遇差の内容や理由」など、自身の待遇について説明を求めることができるようになります。
事業主は、非正規雇用労働者から求めがあった場合は、説明をしなければなりません。

【改正前→改正後】 ○：説明義務の規定あり　×：説明義務の規定なし

	パート	有期	派遣
待遇内容※3（雇い入れ時）	○ → ○	× → ○	○ → ○
待遇決定に際しての考慮事項（求めがあった場合）	○ → ○	× → ○	○ → ○
待遇差の内容・理由（求めがあった場合）	× → ○	× → ○	× → ○

※3 賃金、福利厚生、教育訓練など

③ 行政による事業主への助言・指導等や裁判外紛争解決手続(行政ＡＤＲ)※4の規定の整備

※4 事業主と労働者との間の紛争を、裁判をせずに解決する手続きのことをいいます。

都道府県労働局において、無料・非公開の紛争解決手続きを行います。
「均衡待遇」や「待遇差の内容・理由」に関する説明についても、行政ＡＤＲの対象となります。

【改正前→改正後】 ○：規定あり　△：部分的に規定あり（均衡待遇は対象外）　×：規定なし

	パート	有期	派遣
行政による助言・指導等	○ → ○	× → ○	○ → ○
行政ADR	△ → ○	× → ○	× → ○

○　関係する省令等の具体的な内容は、今後、労働政策審議会の審議を経て定められる予定です。

【問い合わせ先】

■　労働基準法の改正に関するお問い合わせ
厚生労働省労働基準局労働条件政策課　（ＴＥＬ）０３－３５０２－１５９９

■　労働安全衛生法の改正に関するお問い合わせ
厚生労働省労働基準局安全衛生部労働衛生課　（ＴＥＬ）０３－３５０２－６７５５

■　労働時間等設定改善法の改正に関するお問い合わせ
厚生労働省労働基準局労働条件政策課　（ＴＥＬ）０３－３５０２－１５９９
厚生労働省雇用環境・均等局職業生活両立課　（ＴＥＬ）０３－３５９５－３２７４

■　パートタイム・有期雇用労働法に関するお問い合わせ
厚生労働省雇用環境・均等局有期・短時間労働課　（ＴＥＬ）０３－３５９５－３３５２

■　労働者派遣法の改正に関するお問い合わせ
厚生労働省職業安定局需給調整事業課　（ＴＥＬ）０３－３５０２－５２２７

■　具体的な労務管理の手法に関するお問い合わせ
検索ワード：働き方改革推進支援センター
http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000198331.html

別紙１

労働時間法制の見直しについて

（労働基準法、労働安全衛生法、労働時間等設定改善法の改正）

見直しの目的

「働き過ぎ」を防ぎながら、「ワーク・ライフ・バランス」と「多様で柔軟な働き方」を実現します

⇒ 長時間労働をなくし、年次有給休暇を取得しやすくする、等によって、個々の事情にあった多様なワーク・ライフ・バランスの実現を目指します。

⇒ 働き過ぎを防いで健康を守る措置をしたうえで、自律的で創造的な働き方を希望する方々のための、新たな制度をつくります。

見直しの内容

（解説ページ）

① 残業時間の上限規制・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2
② 「勤務間インターバル」制度の導入促進・・・・・・・・ 4
③ 年5日間の年次有給休暇の取得（企業に義務づけ）・・・ 4
④ 月60時間超の残業の、割増賃金率引上げ・・・・・・・・ 5
⑤ 労働時間の客観的な把握（企業に義務づけ）・・・・・・ 5
⑥ 「フレックスタイム制」の拡充・・・・・・・・・・・・ 6
⑦ 「高度プロフェッショナル制度」を創設・・・・・・・・ 7
⑧ 産業医・産業保健機能の強化・・・・・・・・・・・・ 9

施行期日

2019年４月1日

※中小企業における残業時間の上限規制の適用は2020年４月1日

※中小企業における月60時間超の残業の、割増賃金率引上げの適用は2023年4月1日

厚生労働省

① 残業時間の上限を規制します

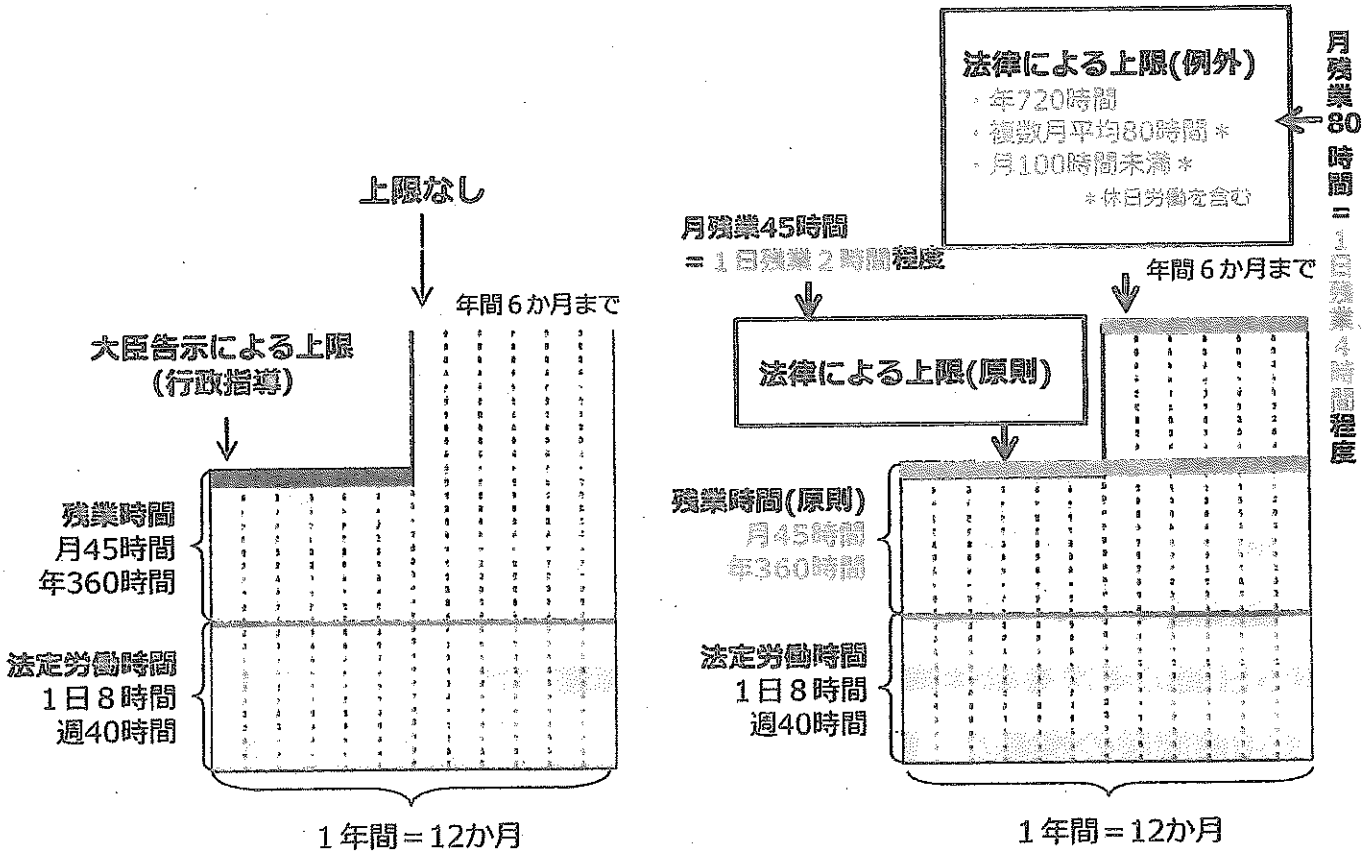
残業時間の上限を法律で規制することは、70年前（1947年）に制定された「労働基準法」において、初めての大改革となります。

（現在）

法律上は、残業時間の上限がありませんでした（行政指導のみ）。

（改正後）

法律で残業時間の上限を定め、これを超える残業はできなくなります。



◎残業時間の上限は、原則として月４５時間・年３６０時間とし、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることはできません。
（月４５時間は、１日当たり２時間程度の残業に相当します。）

◎臨時的な特別の事情があって労使が合意する場合でも、
・年７２０時間以内
・複数月平均８０時間以内（休日労働を含む）
・月１００時間未満（休日労働を含む）
を超えることはできません。
（月８０時間は、１日当たり４時間程度の残業に相当します。）
また、原則である月４５時間を超えることができるのは、年間６か月までです。

（改正後）

※ただし、上限規制には適用を猶予・除外する事業・業務があります。

【適用猶予・除外の事業・業務】

自動車運転の業務	**改正法施行５年後に、上限規制を適用します。** （ただし、**適用後の上限時間は、年９６０時間**とし、将来的な一般則の適用については引き続き検討します。）
建設事業	**改正法施行５年後に、上限規制を適用します。** （ただし、災害時における復旧・復興の事業については、複数月平均８０時間以内・１か月１００時間未満の要件は適用しません。この点についても、将来的な一般則の適用について引き続き検討します。）
医師	**改正法施行５年後に、上限規制を適用します。** （ただし、具体的な上限時間等については、医療界の参加による検討の場において、規制の具体的あり方、労働時間の短縮策等について検討し、結論を得ることとしています。）
鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業	**改正法施行５年後に、上限規制を適用します。**
新技術・新商品等の研究開発業務	医師の面接指導（※）、代替休暇の付与等の健康確保措置を設けた上で、**時間外労働の上限規制は適用しません。** ※時間外労働が一定時間を超える場合には、事業主は、その者に必ず医師による面接指導を受けさせなければならないこととします。

～中小企業の事情に配慮しながら助言指導を行います～

時間外労働の上限は、月45時間、かつ、年360時間が原則です。特例による場合であっても、できる限りこの水準に近づける努力が求められます。このため、新たに労働時間の延長や休日労働を適正なものとするための指針を厚生労働大臣が定め、必要な助言・指導を行うこととしています。

その際、当分の間、中小事業主に対しこの助言・指導を行うに当たっては、中小企業における労働時間の動向、人材確保の状況、取引の実態等を踏まえて行うよう配慮することとしています。

～取引環境の改善も重要です～

長時間労働の是正には取引環境の改善も重要です。

労働時間等設定改善法では、事業主の責務として、短納期発注や発注の内容の頻繁な変更を行わないよう配慮するよう努めることと規定されました。

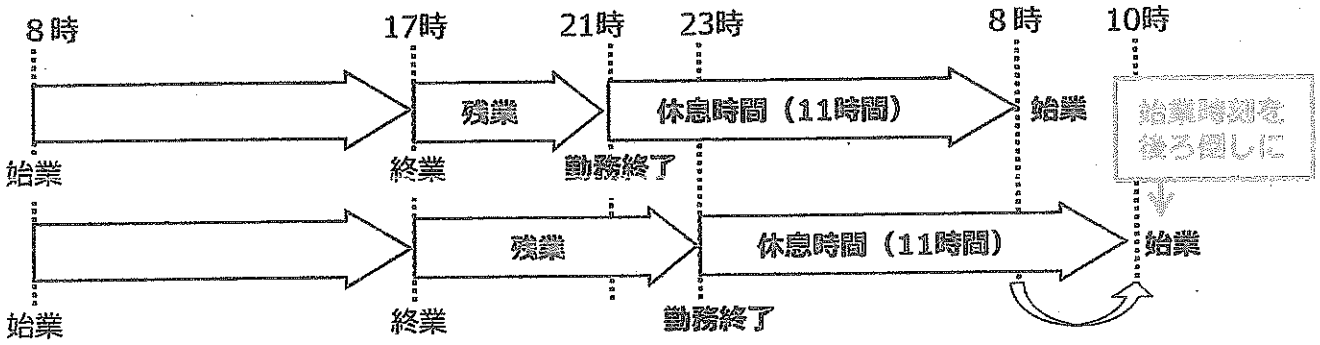
② 「勤務間インターバル」制度の導入を促します

「勤務間インターバル」制度とは？

１日の勤務終了後、翌日の出社までの間に、
一定時間以上の休息時間（インターバル）を確保する仕組みです。

この仕組みを企業の努力義務とすることで、
働く方々の十分な生活時間や睡眠時間を確保します。

【 例：11時間の休息時間を確保するために始業時刻を後ろ倒しにする場合 】



※「8時～10時」までを「働いたものとみなす」方法などもあります。

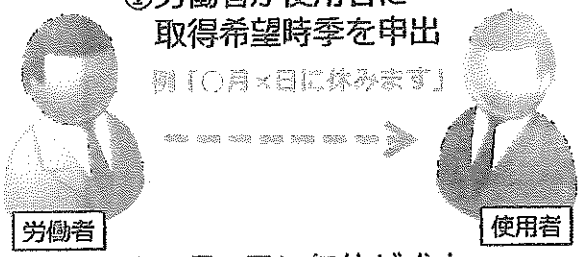
③ 年5日の年次有給休暇の取得を、企業に義務づけます

（現在）

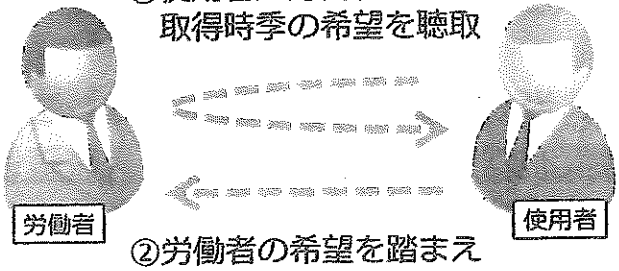
労働者が自ら申し出なければ、
年休を取得できませんでした。

（改正後）

使用者が労働者の希望を聴き、
希望を踏まえて時季を指定。
年５日は取得していただきます。



そもそも、①の希望申出がしにくい
という状況がありました。
➔ 我が国の年休取得率：49.4%



③○月×日に年休が成立

④ 月60時間を超える残業は、割増賃金率を引上げます

（現在）

月60時間超の残業割増賃金率
大企業は ５０％
中小企業は ２５％

（改正後）

月60時間超の残業割増賃金率
大企業、中小企業ともに５０％
※中小企業の割増賃金率を引上げ

	１か月の時間外労働（１日８時間・１週40時間を超える労働時間）	
	60時間以下	60時間超
大企業	25%	50%
中小企業	25%	25%

	１か月の時間外労働（１日８時間・１週40時間を超える労働時間）	
	60時間以下	60時間超
大企業	25%	50%
中小企業	25%	50%

⑤ 労働時間の状況を客観的に把握するよう、企業に義務づけます

（現在）

○ 割増賃金を適正に支払うため、労働時間を客観的に把握することを通達で規定

→ 裁量労働制が適用される人などは、この通達の対象外でした。

【理由】
・裁量労働制の適用者は、みなし時間※に基づき割増賃金の算定をするため、通達の対象としない。
・管理監督者は、時間外・休日労働の割増賃金の支払義務がかからないため、通達の対象としない。

※「みなし(労働)時間」とは、実際の労働時間にかかわらず、あらかじめ定められた時間労働したものとみなすことをいいます。

（改正後）

健康管理の観点から、裁量労働制が適用される人や管理監督者も含め、すべての人の労働時間の状況が客観的な方法その他適切な方法で把握されるよう法律で義務づけます。

労働時間の状況を客観的に把握することで、
長時間働いた労働者に対する、医師による面接指導※を確実に実施します。

※「労働安全衛生法」に基づいて、残業が一定時間を超えた労働者から申出があった場合、使用者は医師による面接指導を実施する義務があります。

⑥「フレックスタイム制」を拡充します

（現在）

労働時間の清算期間：１か月

（改正後）

労働時間の清算期間：３か月

清算期間が３か月になると・・
６月に働いた時間分を、
８月の休んだ分に振り替えできます。

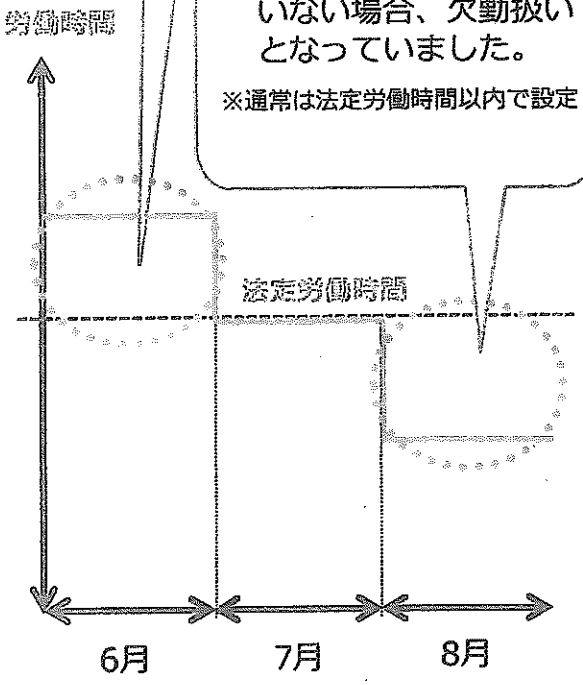
①１か月単位で清算するため、この分の割増賃金を支払う必要がありました。

→ ①３か月の平均で法定労働時間以内にすれば、割増賃金の支払いは必要ありません。

②所定労働時間※ 働いていない場合、欠勤扱いとなっていました。

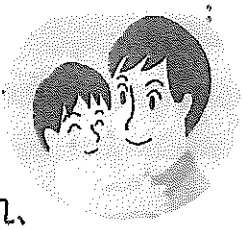
※通常は法定労働時間以内で設定

→ ②６月に働いた時間分があるので、８月は働かなくても欠勤扱いとはなりません。



例えば、こんなメリットがあります！

「６・７・８月の３か月」の中で労働時間の調整が可能となるため、子育て中の親が８月の労働時間を短くすることで、夏休み中の子どもと過ごす時間を確保しやすくなります。



★ 子育てや介護といった生活上のニーズに合わせて労働時間が決められ、より柔軟な働き方が可能になります。

(7)「高度プロフェッショナル制度」を新設します

制度の目的

自律的で創造的な働き方を希望する方々が、
高い収入を確保しながら、メリハリのある働き方をできるよう、
本人の希望に応じた自由な働き方の選択肢を用意します。

要点1

健康の確保

制度の創設に当たっては、長時間労働を強いられないよう、以下のような手厚い仕組みを徹底します。

（1）制度導入の際には、法律に定める企業内手続が必要

① 事業場の労使同数の委員会（いわゆる「労使委員会」）で、対象業務、対象労働者、健康確保措置などを５分の４以上の多数で決議すること
（＝すなわち、労働者側委員の過半数の賛成が必要になります）

② 書面による本人の同意を得ること（同意の撤回も可能）

（2）現行の労働時間規制から新たな規制の枠組みへ

現在の労働時間規制とは…
- いわゆる36協定（時間外・休日労働の規制）
- 時間外・休日及び深夜の割増賃金

高い交渉力を有する高度専門職（具体例は次頁参照）については、
その働き方にあった健康確保のための新たな規制の枠組みを設ける

新たな規制の枠組み　＝　在社時間等に基づく健康確保措置

- **年間104日以上、かつ、４週４日以上の休日確保を義務付け**
- 加えて、以下のいずれかの措置を義務付け
  ※どの措置を講じるかは労使委員会の５分の４の多数で決議
  - ① インターバル規制（終業・始業時刻の間に一定時間を確保）
    ＋　深夜業（22～５時）の回数を制限（1か月当たり）
  - ② 在社時間等の上限の設定（1か月又は3か月当たり）
  - ③ １年につき、２週間連続の休暇取得（働く方が希望する場合には１週間連続×２回）
  - ④ 臨時の健康診断の実施（在社時間等が一定時間を超えた場合又は本人の申出があった場合）
- 在社時間等が一定時間（1か月当たり）を超えた労働者に対して、医師による面接指導を実施（義務・罰則付き）

面接指導の結果に基づき、職務内容の変更や特別な休暇の付与等の事後措置を講じる

要点 2

対象者の限定

制度の対象者は、高度な専門的知識を持ち、高い年収を得ている、ごく限定的な少数の方々です。

（１）対象は高度専門職のみ

・高度の専門的知識等を必要とし、従事した時間と成果との関連が高くない業務

具体例：金融商品の開発業務、金融商品のディーリング業務、
アナリストの業務、コンサルタントの業務、研究開発業務など

（２）対象は希望する方のみ

・職務を明確に定める「職務記述書」等により同意している方

（３）対象は高所得者のみ

・年収が「労働者の平均給与額の３倍」を「相当程度上回る水準」以上の方
＝交渉力のある労働者・・・具体額は「1075万円」を想定

高度プロフェッショナル制度に関するQ&A

【Q】
高度プロフェッショナル制度で、みんなが残業代ゼロになる？

【A】
高度プロフェッショナル制度の対象は、高収入（年収1075万円以上を想定）の高度専門職のみです。制度に入る際に、対象となる方の賃金が下がらないよう、法に基づく指針に明記し、労使の委員会でしっかりチェックします。

【Q】
高度プロフェッショナル制度は、後から省令改正など、行政の判断で対象が広がる？

【A】
対象業務や年収の枠組みを法律に明確に規定し、限定しています。行政の判断でこれらが広がることはありません。

⑧　「産業医・産業保健機能」を強化します

（１）産業医の活動環境の整備

（現在）

産業医は、労働者の健康を確保するために必要があると認めるときは、事業者に対して勧告することができます。

（改正後）

事業者から産業医への情報提供を充実・強化します。

事業者は、長時間労働者の状況や労働者の業務の状況など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を提供しなければならないこととします。

事業者は、産業医から勧告を受けた場合は、その勧告を尊重する義務があります。

産業医の活動と衛生委員会との関係を強化します。

事業者は、産業医から受けた勧告の内容を事業場の労使や産業医で構成する衛生委員会に報告することとしなければならないこととし、衛生委員会での実効性のある健康確保対策の検討に役立てます。

（２）労働者に対する健康相談の体制整備、労働者の健康情報の適正な取扱いルールの推進

（現在）

事業者は、労働者の健康相談等を継続的かつ計画的に行う必要があります（努力義務）。

（改正後）

産業医等による労働者の健康相談を強化します。

事業者は、産業医等が労働者からの健康相談に応じるための体制整備に努めなければならないこととします。

事業者による労働者の健康情報の適正な取扱いを推進します。

事業者による労働者の健康情報の収集、保管、使用及び適正な管理について、指針を定め、労働者が安心して事業場における健康相談や健康診断を受けられるようにします。

○産業医とは？

・産業医とは、労働者の健康管理等について、専門的な立場から指導や助言を行う医師のことです。労働安全衛生法では、労働者数50人以上の事業場においては、産業医の選任が事業者の義務となっています。また、小規模事業場（労働者数50人未満の事業場）においては、産業医の選任義務はありませんが、労働者の健康管理を医師等に行わせるように努めなければなりません。

○衛生委員会とは？

・衛生委員会とは、労働者の健康管理等について、労使が協力して効果的な対策を進めるために、事業場に設置する協議の場です。衛生委員会のメンバーは、総括安全衛生管理者、産業医、衛生管理者、衛生に関する経験を有する労働者で構成されます。労働者数50人以上の事業場においては、衛生委員会の設置が事業者の義務となっています。

Memo

【問い合わせ先】

■ 労働基準法の改正に関するお問い合わせ
厚生労働省労働基準局労働条件政策課　（ＴＥＬ）０３－３５０２－１５９９

■ 労働安全衛生法の改正に関するお問い合わせ
厚生労働省労働基準局安全衛生部労働衛生課（ＴＥＬ）０３－３５０２－６７５５

■ 労働時間等設定改善法の改正に関するお問い合わせ
厚生労働省労働基準局労働条件政策課　（ＴＥＬ）０３－３５０２－１５９９
厚生労働省雇用環境・均等局職業生活両立課（ＴＥＬ）０３－３５９５－３２７４

■ 具体的な労務管理の手法に関するお問い合わせ
検索ワード：働き方改革推進支援センター
http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000198331.html

別紙２

雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

～ 同一企業内における正規・非正規の間の不合理な待遇差の解消 ～

（パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法の改正）

見直しの目的

同一企業内における正規と非正規との間の不合理な待遇の差をなくし、
どのような雇用形態を選択しても
待遇に納得して働き続けられるようにすることで、
多様で柔軟な働き方を「選択できる」ようにします。

見直しの内容

① 不合理な待遇差をなくすための規定の整備　（解説ページ）

（１）パートタイム労働者・有期雇用労働者・・・・・・　2

（２）派遣労働者・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　3

【参考】「同一労働同一賃金ガイドライン案」の概要・・・・・　4

② 労働者に対する、待遇に関する説明義務の強化・・・・・　5

③ 行政による事業主への助言・指導等や
裁判外紛争解決手続(行政ＡＤＲ)の規定の整備・・・・・・　5

施行期日

2020年４月1日

※中小企業におけるパートタイム・有期雇用労働法（注）の適用は2021年４月1日

（注）パートタイム労働法は有期雇用労働者も法の対象に含まれることとなり、法律の略称も「パートタイム・有期雇用労働法」に変わります。

厚生労働省

①不合理な待遇差をなくすための規定の整備

裁判の際に判断基準となる「均衡待遇規定」「均等待遇規定」をパート・有期・派遣で統一的に整備します※。

※ 派遣については派遣先との均等・均衡または労使協定による待遇決定（次ページ参照）

（１）パートタイム労働者・有期雇用労働者

「均衡待遇規定」の内容

①職務内容※、②職務内容・配置の変更範囲、③その他の事情の相違を考慮して不合理な待遇差を禁止

「均等待遇規定」の内容

①職務内容※ 、②職務内容・配置の変更範囲が同じ場合は差別的取扱い禁止

※ 職務内容とは、業務の内容＋責任の程度をいいます。

（現在）

○ 均衡待遇規定
パートタイム労働者…規定あり ／ 有期雇用労働者…規定あり
○ 均等待遇規定
パートタイム労働者…規定あり ／ 有期雇用労働者…規定なし

（現在）

どのような待遇差が不合理に当たるか、明確性を高める必要がありました。

（改正後）

① 均衡待遇規定の明確化
それぞれの待遇（※）ごとに、当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されるべき旨を明確化。
※基本給、賞与、役職手当、食事手当、福利厚生、教育訓練など

② 均等待遇規定
新たに有期雇用労働者も対象とする。

（改正後）

③
待遇ごとに判断することを明確化し、ガイドラインの策定などによって規定の解釈を明確に示します。

【改正前→改正後】 ○：規定あり △：配慮規定 ×：規定なし ◎：明確化

	パート	有期	派遣
均衡待遇規定	○ → ◎	○ → ◎ ①	△ → ○＋労使協定 ④
均等待遇規定	○ → ○	× → ○ ②	× → ○＋労使協定
ガイドライン	× → ○	× → ○ ③	× → ○ ⑤

④⑤は次ページ参照

（２）派遣労働者

（現在）

○ 派遣労働者と派遣先労働者の待遇差 ⇒ 配慮義務規定のみ

☆ 派遣労働者の待遇差に関する規定の整備にあたっては、
「派遣先均等・均衡方式」と「労使協定方式」の選択制になります。

<考え方>
- 派遣労働者の就業場所は派遣先であり、待遇に関する派遣労働者の納得感を考慮する上で、派遣先の労働者との均等・均衡は重要な観点です。
- しかし、派遣先の賃金水準と職務の難易度が常に整合的とは言えないため、結果として、派遣労働者の段階的・体系的なキャリアアップ支援と不整合な事態を招くこともあり得ます。
- こうした状況を踏まえ、以下の２つの方式の選択制とします。
  1）派遣先の労働者との均等・均衡待遇
  2）一定の要件を満たす労使協定による待遇

（改正後）

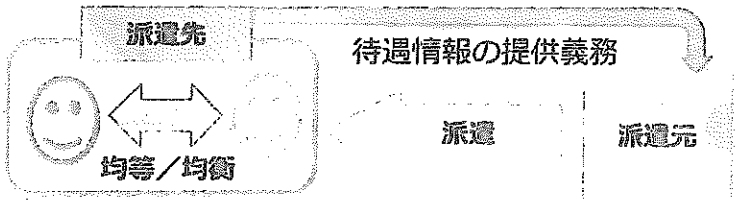
○ 下のいずれかを確保することを義務化します。（前ページの表④）
（１）派遣先の労働者との均等・均衡待遇
（２）一定の要件を満たす労使協定による待遇

※ 併せて、派遣先になろうとする事業主に対し、派遣先労働者の待遇に関する派遣元への情報提供義務を新設します。

○ 派遣先事業主に、派遣元事業主が上記(1)(2)を順守できるよう派遣料金の額の配慮義務を創設。

○ 均等・均衡待遇規定の解釈の明確化のため、ガイドライン（指針）の策定。根拠を規定。（前ページの表⑤）

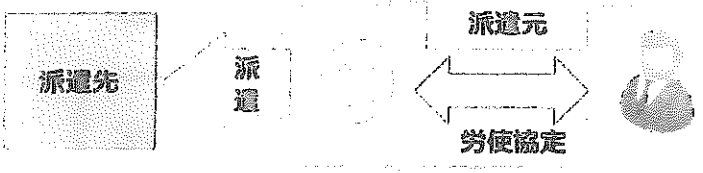
（１）派遣先労働者との均等・均衡方式



○ 派遣労働者と派遣先労働者との均等待遇・均衡待遇規定を創設。

○ 教育訓練、福利厚生施設の利用、就業環境の整備など派遣先の措置の規定を強化。

（２）労使協定による一定水準を満たす待遇決定方式



派遣元事業主が、労働者の過半数で組織する労働組合又は労働者の過半数代表者と以下の要件を満たす労使協定を締結し、当該協定に基づいて待遇決定。
(派遣先の教育訓練、福利厚生は除く。)

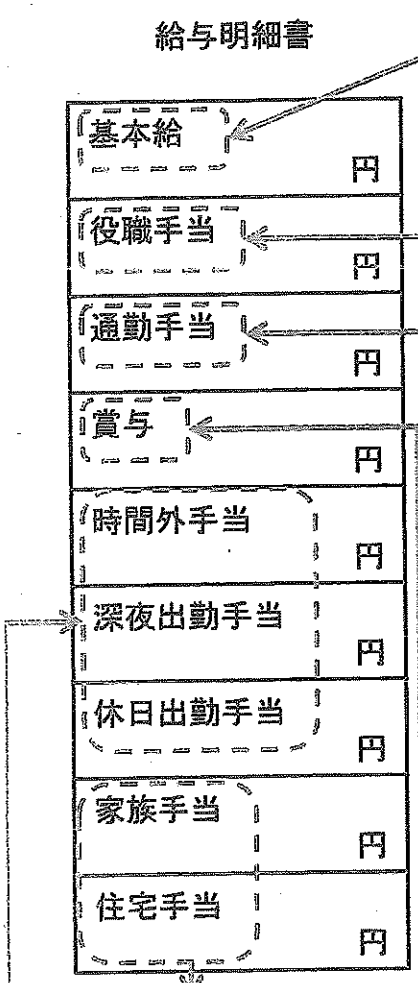
・賃金決定方法（次の(イ)、(ロ)に該当するものに限る）
　(イ) 協定対象の派遣労働者が従事する業務と同種の業務に従事する一般労働者の平均的な賃金額と同等以上の賃金額となるもの
　(ロ) 派遣労働者の職務内容、成果、意欲、能力又は経験等の向上があった場合に賃金が改善されるもの
・派遣労働者の職務内容、成果、意欲、能力又は経験等を公正に評価して賃金を決定すること
・派遣元事業主の通常の労働者（派遣労働者を除く）との間に不合理な相違がない待遇（賃金を除く）の決定方法
・派遣労働者に対して段階的・体系的な教育訓練を実施すること

「同一労働同一賃金ガイドライン案」の概要

○　本ガイドライン案は、いわゆる正規雇用労働者（無期雇用フルタイム労働者）と非正規雇用労働者（有期雇用労働者・パートタイム労働者・派遣労働者）との間で、待遇差が存在する場合に、いかなる待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差は不合理なものでないのかを示したものである。この際、典型的な事例として整理できるものについては、問題とならない例・問題となる例という形で具体例を付した。なお、具体例として整理されていない事例については、各社の労使で個別具体の事情に応じて議論していくことが望まれる。

○　今後、本ガイドライン案については、関係者の意見や国会審議を踏まえて、最終的に確定する。

（詳しくはこちら）http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190591.html



基本給

「①職業経験・能力に応じて」、「②業績・成果に応じて」、「③勤続年数に応じて」支給しようとする場合は、①、②、③に応じた部分について、同一であれば同一の支給を求め、一定の違いがあった場合には、その相違に応じた支給を求めている。

無期雇用フルタイム労働者と有期雇用労働者・パートタイム労働者の賃金の決定基準・ルールの違いがあるときは、「将来の役割期待が異なるため」という主観的・抽象的説明では足りず、賃金の決定基準・ルールの違いについて、職務内容、職務内容・配置の変更範囲、その他の事情の客観的・具体的な実態に照らして不合理なものであってはならない。

役職手当等

役職の内容、責任の範囲・程度に対して支給しようとする場合、無期雇用フルタイム労働者と同一の役職・責任に就く有期雇用労働者・パートタイム労働者には、同一の支給をしなければならない。

また、役職の内容、責任に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた支給をしなければならない。

※ 同様の手当…特殊作業手当（同様の作業の場合）
特殊勤務手当（同様の勤務の場合）
精皆勤手当（同一の業務内容の場合）

通勤手当等

有期雇用労働者・パートタイム労働者には無期雇用フルタイム労働者と同一の支給をしなければならない。

※ 同様の手当…単身赴任手当（同一の支給要件を満たす場合）

賞与

賞与について、会社の業績等への貢献に応じて支給しようとする場合、無期雇用フルタイム労働者と同一の貢献である有期雇用労働者・パートタイム労働者には、貢献に応じた部分につき、同一の支給をしなければならない。また、貢献に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた支給をしなければならない。

家族手当・住宅手当等

家族手当、住宅手当等はガイドライン案には示されていないが、均衡・均等待遇の対象となっており、各社の労使で個別具体の事情に応じて議論していくことが望まれる。

時間外手当等

無期雇用フルタイム労働者と同一の時間外、休日、深夜労働を行った有期雇用労働者・パートタイム労働者には、同一の割増率等で支給をしなければならない。

② 労働者に対する、待遇に関する説明義務を強化します

事業主が労働者に対して説明しなければならない内容を、パート・有期・派遣で統一的に整備します。

❶ 有期雇用労働者に対し、本人の待遇内容及び待遇決定に際しての考慮事項に関する説明義務を創設。

❷ パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者について、事業主に正規雇用労働者との待遇差の内容・理由等の説明義務（求めた場合）を創設。

❸ 説明を求めた場合の不利益取扱い禁止を創設。

★ 改正によって、非正規雇用労働者は、「正社員との待遇差の内容や理由」についても説明を受けられるようになります。

【改正前→改正後】 ○：説明義務の規定あり　×：説明義務の規定なし

	パート	有期	派遣
待遇内容（※）	○ → ○	× → ○ ❶	○ → ○
待遇決定に際しての考慮事項	○ → ○	× → ○ ❶	○ → ○
待遇差の内容・理由	× → ○ ❷	× → ○ ❷	× → ○ ❷
説明を求めた場合の不利益取扱いを禁止	❸	❸	❸

※賃金、福利厚生、教育訓練など

③ 行政による事業主への助言・指導等や裁判外紛争解決手続(行政ＡＤＲ)※の規定を整備します

※ 事業主と労働者との間の紛争を、裁判をせずに解決する手続きのことをいいます。

行政による助言・指導等や行政ＡＤＲの規定をパート・有期・派遣で統一的に整備します。

● 有期雇用労働者・派遣労働者について、行政による裁判外紛争解決手続（行政ADR）の根拠規定を整備。

★ 改正によって、「均衡待遇」や「待遇差の内容・理由」に関する説明についても、行政ＡＤＲの対象となります（無料）。

	パート	有期	派遣
行政による助言・指導等	○ → ○	× → ○	○ → ○
行政ADR	△ → ○	× → ○	× → ○

【改正前→改正後】 ○：規定あり　△：部分的に規定あり　×：規定なし

（均衡待遇は対象外）

Memo

問い合わせ先

■特集ページ
▶検索ワード：同一労働同一賃金
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000144972.html

■ パートタイム・有期雇用労働法に関するお問い合わせ
厚生労働省雇用環境・均等局有期・短時間労働課　（ＴＥＬ）０３－３５９５－３３５２

■ 労働者派遣法の改正に関するお問い合わせ
厚生労働省職業安定局需給調整事業課　（ＴＥＬ）０３－３５０２－５２２７

■ 具体的な労務管理の手法に関するお問い合わせ
▶検索ワード：働き方改革推進支援センター
http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000198331.html

３６協定で定める時間外労働及び休日労働について留意すべき事項に関する指針

（労働基準法第三十六条第一項の協定で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項に関する指針）

●2019（平成31）年４月より、３６（サブロク）協定（※１）で定める時間外労働に、罰則付きの上限（※２）が設けられます。

●厚生労働省では、時間外労働及び休日労働を適正なものとすることを目的として、３６協定で定める時間外労働及び休日労働について留意していただくべき事項に関して、新たに指針を策定しました。

（※１）３６（サブロク）協定とは

⚠ 時間外労働（残業）をさせるためには、３６協定が必要です！

●労働基準法では、労働時間は原則として、１日８時間・１週40時間以内とされています。これを「法定労働時間」といいます。

●法定労働時間を超えて労働者に時間外労働（残業）をさせる場合には、

✓労働基準法第３６条に基づく労使協定（３６協定）の締結

✓所轄労働基準監督署長への届出

が必要です。

●３６協定では、「時間外労働を行う業務の種類」や「１日、１か月、１年当たりの時間外労働の上限」などを決めなければなりません。

（※２）時間外労働の上限規制とは

⚠ ３６協定で定める時間外労働時間に、罰則付きの上限が設けられました！

●2018（平成30）年６月に労働基準法が改正され、３６協定で定める時間外労働に罰則付きの上限が設けられることとなりました（※）。　（※）2019年４月施行。ただし、中小企業への適用は2020年４月。

●時間外労働の上限（「限度時間」）は、月45時間・年360時間となり、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることはできません。

●臨時的な特別の事情があって労使が合意する場合でも、年720時間、複数月平均80時間以内（休日労働を含む）、月100時間未満（休日労働を含む）を超えることはできません。また、月45時間を超えることができるのは、年間６か月までです。

３６協定の締結に当たって留意していただくべき事項

①　時間外労働・休日労働は必要最小限にとどめてください。（指針第２条）

②使用者は、３６協定の範囲内であっても労働者に対する安全配慮義務を負います。また、労働時間が長くなるほど過労死との関連性が強まることに留意する必要があります。（指針第３条）

◆３６協定の範囲内で労働させた場合であっても、労働契約法第５条の安全配慮義務を負うことに留意しなければなりません。

◆「脳血管疾患及び虚血性心疾患等の認定基準について」（平成13年12月12日付け基発第1063号厚生労働省労働基準局長通達）において、

✓１週間当たり40時間を超える労働時間が月45時間を超えて長くなるほど、業務と脳・心臓疾患の発症との関連性が徐々に強まるとされていること

✓さらに、１週間当たり40時間を超える労働時間が月100時間又は２～６か月平均で80時間を超える場合には、業務と脳・心臓疾患の発症との関連性が強いとされていること

に留意しなければなりません。

③時間外労働・休日労働を行う業務の区分を細分化し、業務の範囲を明確にしてください。（指針第４条）

④臨時的な特別の事情がなければ、限度時間（月45時間・年360時間）を超えることはできません。限度時間を超えて労働させる必要がある場合は、できる限り具体的に定めなければなりません。この場合にも、時間外労働は、限度時間にできる限り近づけるように努めてください。（指針第5条）

◆限度時間を超えて労働させることができる場合を定めるに当たっては、通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い臨時的に限度時間を超えて労働させる必要がある場合をできる限り具体的に定めなければなりません。
「業務の都合上必要な場合」「業務上やむを得ない場合」など恒常的な長時間労働を招くおそれがあるものは認められません。

◆時間外労働は原則として限度時間を超えないものとされていることに十分留意し、(1)１か月の時間外労働及び休日労働の時間、(2)１年の時間外労働時間、を限度時間にできる限り近づけるように努めなければなりません。

◆限度時間を超える時間外労働については、25%を超える割増賃金率とするように努めなければなりません。

⑤１か月未満の期間で労働する労働者の時間外労働は、目安時間（※）を超えないように努めてください。（指針第６条）

（※）１週間：15時間、２週間：27時間、４週間：43時間

⑥休日労働の日数及び時間数をできる限り少なくするように努めてください。（指針第７条）

⑦限度時間を超えて労働させる労働者の健康・福祉を確保してください。（指針第８条）

◆限度時間を超えて労働させる労働者の健康・福祉を確保するための措置について、次の中から協定することが望ましいことに留意しなければなりません。
(1) 医師による面接指導、(2)深夜業の回数制限、(3)終業から始業までの休息時間の確保（勤務間インターバル）、(4)代償休日・特別な休暇の付与、(5)健康診断、(6)連続休暇の取得、(7)心とからだの相談窓口の設置、(8)配置転換、(9)産業医等による助言・指導や保健指導

⑧限度時間が適用除外・猶予されている事業・業務についても、限度時間を勘案し、健康・福祉を確保するよう努めてください。（指針第９条、附則第３項）

◆限度時間が適用除外されている新技術・新商品の研究開発業務については、限度時間を勘案することが望ましいことに留意しなければなりません。また、月45時間・年360時間を超えて時間外労働を行う場合には、⑦の健康・福祉を確保するための措置を協定するよう努めなければなりません。

◆限度時間が適用猶予されている事業・業務については、猶予期間において限度時間を勘案することが望ましいことに留意しなければなりません。

指針の全文はこちら ☞ https://www.mhlw.go.jp/content/000350259.pdf

ご不明な点やご質問がございましたら、厚生労働省または事業場の所在地を管轄する都道府県労働局、労働基準監督署におたずねください。

- 問合せ先：厚生労働省　労働基準局　労働条件政策課　03-5253-1111（代表）
- 最寄りの都道府県労働局、労働基準監督署は以下の検索ワードまたはQRコードから参照できます。

検索ワード：　都道府県労働局　または　労働基準監督署

http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku.html

厚生労働省

(2018.9)

３６協定届の記載例

（様式第９号（第16条第１項関係））

労働時間の延長及び休日の労働は必要最小限にとどめられるべきであり、労使当事者はこのことに十分留意した上で協定するようにしてください。
なお、使用者は協定した時間数の範囲内で労働させた場合であっても、労働契約法第５条に基づく安全配慮義務を負います。

◆３６協定で締結した内容を協定届（本様式）に転記して届け出てください。

－ ３６協定届（本様式）を用いて３６協定を締結することもできます。その場合には、労働者代表の署名又は記名・押印が必要です。
－ 必要事項の記載があれば、協定届様式以外の形式でも届出できます。

◆３６協定の届出は電子申請でも行うことができます。
◆（任意）の欄は、記載しなくても構いません。

記載例

時間外労働に関する協定届
休日労働

様式第９号（第16条第１項関係）

労働保険番号	□□□□□□□□□□□□□□
法人番号	□□□□□□□□□□□□□

労働保険番号・法人番号を記載してください。

事業場（工場、支店、営業所等）ごとに協定してください。

事業の種類	事業の名称	事業の所在地（電話番号）	協定の有効期間
金属製品製造業	○○金属工業株式会社 ○○工場	（〒○○○－○○○○） ○○市○○町１－２－３ （電話番号 ○○○－○○○○－○○○○）	○○○○年４月１日から１年間

この協定が有効となる期間を定めてください。１年間とすることが望ましいです。

	時間外労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	労働者数（満18歳以上の者）	所定労働時間（１日）（任意）	延長することができる時間数 １日 法定労働時間を超える時間数	１日 所定労働時間を超える時間数（任意）	１か月 法定労働時間を超える時間数	１か月 所定労働時間を超える時間数（任意）	１年（起算日 ○○○○年４月１日） 法定労働時間を超える時間数	１年（起算日 ○○○○年４月１日） 所定労働時間を超える時間数（任意）
時間外労働	① 下記②に該当しない労働者	受注の集中 臨時の受注、納期変更 製品不具合への対応	設計 機械組立 検査	10人 20人 10人	7.5時間 7.5時間 7.5時間	3時間 2時間 2時間	3.5時間 2.5時間 2.5時間	30時間 15時間 15時間	40時間 25時間 25時間	250時間 150時間 150時間	370時間 270時間 270時間
	② １年単位の変形労働時間制により労働する労働者	月末の決算事務 繁忙	経理 販売	6人 5人	7.5時間 7.5時間	3時間 3時間	3.5時間 3.5時間	20時間 20時間	30時間 30時間	200時間 200時間	320時間 320時間

対象期間が３か月を超える１年単位の変形労働時間制が適用される労働者については、②の欄に記載してください。

事由は具体的に定めてください。

業務の範囲を細分化し、明確に定めてください。

１日の法定労働時間を超える時間数を定めてください。

１か月の法定労働時間を超える時間数を定めてください。①は45時間以内、②は42時間以内です。

１年の法定労働時間を超える時間数を定めてください。①は360時間以内、②は320時間以内です。

	休日労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	労働者数（満18歳以上の者）	所定休日（任意）	労働させることができる法定休日の日数	労働させることができる法定休日における始業及び終業の時刻
休日労働	受注の集中	設計	10人	土日祝日	１か月に１日	8:30～17:30
	臨時の受注、納期変更	機械組立	20人	土日祝日	１か月に１日	8:30～17:30

上記で定める時間数にかかわらず、時間外労働及び休日労働を合算した時間数は、１箇月について100時間未満でなければならず、かつ２箇月から６箇月までを平均して80時間を超過しないこと ☑
（チェックボックスに必ずチェック）

時間外労働と法定休日労働を合計した時間数は、月100時間未満、２～６か月平均80時間以内でなければいけません。これを労使で確認の上、必ずチェックを入れてください。チェックボックスにチェックがない場合には、有効な協定届とはなりません。

協定の成立年月日 ○○○○ 年 ３ 月 12 日

協定の当事者である労働組合の名称（事業場の労働者の過半数で組織する労働組合）又は労働者の過半数を代表する者の 職名 検査課主任 氏名 山田花子

協定の当事者（労働者の過半数を代表する者の場合）の選出方法（ 投票による選挙 ）

○○○○ 年 ３ 月 16 日

使用者 職名 工場長 氏名 田中太郎 印

○○ 労働基準監督署長殿

労働者の過半数で組織する労働組合が無い場合には、３６協定の締結をする者を選ぶことを明確にした上で、投票・挙手等の方法で労働者の過半数代表者を選出し、選出方法も記載してください。
使用者による指名や、使用者の意向に基づく選出は認められません。

管理監督者は労働者代表にはなれません。

協定書を兼ねる場合には、労働者代表の署名又は記名・押印が必要です。

押印も必要です。

様式第９号（第16条第１項関係）（裏面）

（記載心得）

１　「業務の種類」の欄には、時間外労働又は休日労働をさせる必要のある業務を具体的に記入し、労働基準法第36条第６項第１号の健康上特に有害な業務について協定をした場合には、当該業務を他の業務と区別して記入すること。なお、業務の種類を記入するに当たつては、業務の区分を細分化することにより当該業務の範囲を明確にしなければならないことに留意すること。

２　「労働者数（満18歳以上の者）」の欄には、時間外労働又は休日労働をさせることができる労働者の数を記入すること。

３　「延長することができる時間数」の欄の記入に当たつては、次のとおりとすること。時間数は労働基準法第32条から第32条の５まで又は第40条の規定により労働させることができる最長の労働時間（以下「法定労働時間」という。）を超える時間数を記入すること。なお、本欄に記入する時間数にかかわらず、時間外労働及び休日労働を合算した時間数が1箇月について100時間以上となつた場合、及び２箇月から６箇月までを平均して80時間を超えた場合には労働基準法違反（同法第119条の規定により６箇月以下の懲役又は30万円以下の罰金）となることに留意すること。

（１）　「１日」の欄には、法定労働時間を超えて延長することができる時間数であつて、１日についての延長することができる限度となる時間数を記入すること。なお、所定労働時間を超える時間数についても協定する場合においては、所定労働時間を超える時間数を併せて記入することができる。

（２）　「１箇月」の欄には、法定労働時間を超えて延長することができる時間数であつて、「１年」の欄に記入する「起算日」において定める日から１箇月ごとについての延長することができる限度となる時間数を45時間（対象期間が３箇月を超える１年単位の変形労働時間制により労働する者については、42時間）の範囲内で記入すること。なお、所定労働時間を超える時間数についても協定する場合においては、所定労働時間を超える時間数を併せて記入することができる。

（３）　「１年」の欄には、法定労働時間を超えて延長することができる時間数であつて、「起算日」において定める日から１年についての延長することができる限度となる時間数を360時間（対象期間が３箇月を超える１年単位の変形労働時間制により労働する者については、320時間）の範囲内で記入すること。なお、所定労働時間を超える時間数についても協定する場合においては、所定労働時間を超える時間数を併せて記入することができる。

４　②の欄は、労働基準法第32条の４の規定による労働時間により労働する労働者（対象期間が３箇月を超える１年単位の変形労働時間制により労働する者に限る。）について記入すること。なお、延長することができる時間の上限は①の欄の労働者よりも短い（１箇月42時間、１年320時間）ことに留意すること。

５　「労働させることができる法定休日の日数」の欄には、労働基準法第35条の規定による休日（１週１休又は４週４休であることに留意すること。）に労働させることができる日数を記入すること。

６　「労働させることができる法定休日における始業及び終業の時刻」の欄には、労働基準法第35条の規定による休日であつて労働させることができる日の始業及び終業の時刻を記入すること。

７　チェックボックスは労働基準法第36条第６項第２号及び第３号の要件を遵守する趣旨のものであり、「２箇月から６箇月まで」とは、起算日をまたぐケースも含め、連続した２箇月から６箇月までの期間を指すことに留意すること。また、チェックボックスにチェックが無い場合には有効な協定とはならないことに留意すること。

８　協定については、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合と、労働者の過半数で組織する労働組合が無い場合は労働者の過半数を代表する者と協定すること。なお、労働者の過半数を代表する者は、労働基準法施行規則第６条の２第１項の規定により、労働基準法第41条第２号に規定する監督又は管理の地位にある者でなく、かつ同法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であつて、使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。これらの要件を満たさない場合には、有効な協定とはならないことに留意すること。

９　本様式で記入部分が足りない場合は同一様式を使用すること。この場合、必要のある事項のみ記入することで差し支えない。

（備考）

１　労働基準法施行規則第24条の２第４項の規定により、労働基準法第38条の２第２項の協定（事業場外で従事する業務の遂行に通常必要とされる時間を協定する場合の当該協定）の内容を本様式に付記して届け出る場合においては、事業場外労働の対象業務については他の業務とは区別し、事業場外労働の対象業務である旨を括弧書きした上で、「所定労働時間」の欄には当該業務の遂行に通常必要とされる時間を括弧書きすること。また、「協定の有効期間」の欄には事業場外労働に関する協定の有効期間を括弧書きすること。

２　労働基準法第38条の４第５項の規定により、労使委員会が設置されている事業場において、本様式を労使委員会の決議として届け出る場合においては、委員の５分の４以上の多数による議決により行われたものである旨、委員会の委員数、委員の氏名を記入した用紙を別途提出することとし、本様式中「協定」とあるのは「労使委員会の決議」と、「協定の当事者である労働組合の名称」とあるのは「委員会の委員の半数について任期を定めて指名した労働組合の名称」と、「協定の当事者（労働者の過半数を代表する者の場合）の選出方法」とあるのは「委員会の委員の半数について任期を定めて指名した者（労働者の過半数を代表する者の場合）の選出方法」と読み替えるものとする。なお、委員の氏名を記入するに当たつては、任期を定めて指名された委員とその他の委員とで区別することとし、任期を定めて指名された委員の氏名を記入するに当たつては、同条第２項第１号の規定により、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無い場合においては労働者の過半数を代表する者に任期を定めて指名された委員の氏名を記入することに留意すること。

３　労働時間等の設定の改善に関する特別措置法第７条の規定により、労働時間等設定改善委員会が設置されている事業場において、本様式を労働時間等設定改善委員会の決議として届け出る場合においては、委員の５分の４以上の多数による議決により行われたものである旨、委員会の委員数、委員の氏名を記入した用紙を別途提出することとし、本様式中「協定」とあるのは「労働時間等設定改善委員会の決議」と、「協定の当事者である労働組合の名称」とあるのは「委員会の委員の半数の推薦者である労働組合の名称」と、「協定の当事者（労働者の過半数を代表する者の場合）の選出方法」とあるのは「委員会の委員の半数の推薦者（労働者の過半数を代表する者の場合）の選出方法」と読み替えるものとする。なお、委員の氏名を記入するに当たつては、推薦に基づき指名された委員とその他の委員とで区別することとし、推薦に基づき指名された委員の氏名を記入するに当たつては、同条第1号の規定により、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無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された委員の氏名を記入することに留意すること。

様式のダウンロードはこちら　☞検索ワード：　**労働基準関係主要様式**　https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/roudoujouken01/

ご不明な点やご質問がございましたら、厚生労働省または事業場の所在地を管轄する都道府県労働局、労働基準監督署におたずねください。

➢問合せ先：厚生労働省　労働基準局　労働条件政策課　03-5253-1111（代表）

➢最寄りの都道府県労働局、労働基準監督署は以下の検索ワードまたはQRコードから参照できます。

検索ワード：　**都道府県労働局**　または　**労働基準監督署**

http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/

厚生労働省

３６協定届の記載例（特別条項）

（様式第９号の２（第16条第１項関係））

労働時間の延長及び休日の労働は必要最小限にとどめられるべきであり、労使当事者はこのことに十分留意した上で協定するようにしてください。
なお、使用者は協定した時間数の範囲内で労働させた場合であっても、労働契約法第５条に基づく安全配慮義務を負います。

◆臨時的に限度時間を超えて労働させる場合には様式第９号の２の協定届の届出が必要です。
◆様式第９号の２は、
・限度時間内の時間外労働についての届出書（１枚目）と、
・限度時間を超える時間外労働についての届出書（２枚目）
の２枚の記載が必要です。

◆３６協定で締結した内容を協定届（本様式）に転記して届け出てください。
－ ３６協定届（本様式）を用いて３６協定を締結することもできます。その場合には、労働者代表の署名又は記名・押印が必要です。
－ 必要事項の記載があれば、協定届様式以外の形式でも届出できます。

◆３６協定の届出は電子申請でも行うことができます。
◆（任意）の欄は、記載しなくても構いません。

１枚目（表面）

時間外労働 休日労働 に関する協定届

労働保険番号 □□□□□□□□□□□□□□

法人番号 □□□□□□□□□□□□□

労働保険番号・法人番号を記載してください。

様式第９号の２（第16条第１項関係）

事業場（工場、支店、営業所等）ごとに協定してください。

事業の種類	事業の名称	事業の所在地（電話番号）	協定の有効期間
金属製品製造業	○○金属工業株式会社 ○○工場	（〒○○○－○○○○） ○○市○○町１－２－３ （電話番号 ○○○－○○○○－○○○○）	○○○○年４月１日から１年間

この協定が有効となる期間を定めてください。１年間とすることが望ましいです。

	時間外労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	労働者数（満18歳以上の者）	所定労働時間（１日）（任意）	延長することができる時間数 １日 法定労働時間を超える時間数	１日 所定労働時間を超える時間数（任意）	１か月（起算日から次の起算日の前日まで。45時間までは、休日労働を含む。42時間まで） 法定労働時間を超える時間数	１か月 所定労働時間を超える時間数（任意）	１年（起算日から次の起算日の前日まで。360時間までは、休日労働を含む。320時間まで） 法定労働時間を超える時間数	１年 所定労働時間を超える時間数（任意）
時間外労働 ① 下記②に該当しない労働者	受注の集中	設計	10人	7.5時間	3時間	3.5時間	30時間	40時間	250時間	370時間
	臨時の受注、納期変更	業務企立	20人	7.5時間	2時間	2.5時間	15時間	25時間	150時間	270時間
	製品不具合への対応	検査	10人	7.5時間	2時間	2.5時間	15時間	25時間	150時間	270時間
② １年単位の変形労働時間により労働する労働者	月末の決算事務	経理	5人	7.5時間	3時間	3.5時間	20時間	30時間	200時間	320時間
	棚卸	販売	5人	7.5時間	3時間	3.5時間	20時間	30時間	200時間	320時間

対象期間が３か月を超える１年単位の変形労働時間制が適用される労働者については、②の欄に記載してください。

事由は具体的に定めてください。

業務の範囲を細分化し、明確に定めてください。

１日の法定労働時間を超える時間数を定めてください。

１か月の法定労働時間を超える時間数を定めてください。①は45時間以内、②は42時間以内です。

１年の法定労働時間を超える時間数を定めてください。①は360時間以内、②は320時間以内です。

１年間の上限時間を計算する際の起算日を記載してください。その１年間においては協定の有効期間にかかわらず、起算日は同一の日である必要があります。

	休日労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	労働者数（満18歳以上の者）	所定休日（任意）	労働させることができる法定休日の日数	労働させることができる法定休日における始業及び終業の時刻
休日労働	受注の集中	設計	10人	土日祝日	１か月に１日	8:30～17:30
	臨時の受注、納期変更	業務企立	20人	土日祝日	１か月に１日	8:30～17:30

上記で定める時間数にかかわらず、時間外労働及び休日労働を合算した時間数は、１箇月について100時間未満でなければならず、かつ２箇月から６箇月までを平均して80時間を超過しないこと ☑

（チェックボックスに☑チェック）

様式第９号の２（第16条第１項関係）（裏面）

（記載心得）

1　「業務の種類」の欄には、時間外労働又は休日労働をさせる必要のある業務を具体的に記入し、労働基準法第36条第６項第１号の健康上特に有害な業務について協定をした場合には、当該業務を他の業務と区別して記入すること。なお、業務の種類を記入するに当たつては、業務の区分を細分化することにより当該業務の範囲を明確にしなければならないことに留意すること。

2　「労働者数（満18歳以上の者）」の欄には、時間外労働又は休日労働をさせることができる労働者の数を記入すること。

3　「延長することができる時間数」の欄の記入に当たつては、次のとおりとすること。時間数は労働基準法第32条から第32条の５まで又は第40条の規定により労働させることができる最長の労働時間（以下「法定労働時間」という。）を超える時間数を記入すること。なお、本欄に記入する時間数にかかわらず、時間外労働及び休日労働を合算した時間数が1箇月について100時間以上となつた場合、及び２箇月から６箇月までを平均して80時間を超えた場合には労働基準法違反（同法第119条の規定により６箇月以下の懲役又は30万円以下の罰金）となることに留意すること。

（１）「１日」の欄には、法定労働時間を超えて延長することができる時間数であつて、１日についての延長することができる限度となる時間を記入すること。なお、所定労働時間を超える時間数についても協定する場合においては、所定労働時間を超える時間数を併せて記入することができる。

（２）「１箇月」の欄には、法定労働時間を超えて延長することができる時間数であつて、「１年」の欄に記入する「起算日」において定める日から１箇月ごとについての延長することができる限度となる時間を45時間（対象期間が３箇月を超える１年単位の変形労働時間制により労働する者については、42時間）の範囲内で記入すること。なお、所定労働時間を超える時間数についても協定する場合においては、所定労働時間を超える時間数を併せて記入することができる。

（３）「１年」の欄には、法定労働時間を超えて延長することができる時間数であつて、「起算日」において定める日から１年についての延長することができる限度となる時間を360時間（対象期間が３箇月を超える１年単位の変形労働時間制により労働する者については、320時間）の範囲内で記入すること。なお、所定労働時間を超える時間数についても協定する場合においては、所定労働時間を超える時間数を併せて記入することができる。

4　②の欄は、労働基準法第32条の４の規定による労働時間により労働する労働者（対象期間が３箇月を超える１年単位の変形労働時間制により労働する者に限る。）について記入すること。なお、延長することができる時間の上限は①の欄の労働者よりも短い（１箇月42時間、１年320時間）ことに留意すること。

5　「労働させることができる法定休日の日数」の欄には、労働基準法第35条の規定による休日（１週１休又は４週４休であることに留意すること。）に労働させることができる日数を記入すること。

6　「労働させることができる法定休日における始業及び終業の時刻」の欄には、労働基準法第35条の規定による休日であつて労働させることができる日の始業及び終業の時刻を記入すること。

7　チェックボックスは労働基準法第36条第６項第２号及び第３号の要件を遵守する趣旨のものであり、「２箇月から６箇月まで」とは、起算日をまたぐケースも含め、連続した２箇月から６箇月までの期間を指すことに留意すること。また、チェックボックスにチェックが無い場合には有効な協定とはならないことに留意すること。

8　協定については、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合と、労働者の過半数で組織する労働組合が無い場合は労働者の過半数を代表する者と協定すること。なお、労働者の過半数を代表する者は、労働基準法施行規則第６条の２第１項の規定により、労働基準法第41条第２号に規定する監督又は管理の地位にある者でなく、かつ同法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であつて、使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。これらの要件を満たさない場合には、有効な協定とはならないことに留意すること。

9　本様式で記入部分が足りない場合は同一様式を使用すること。この場合、必要のある事項のみ記入することで差し支えない。

（備考）

労働基準法施行規則第24条の２第４項の規定により、労働基準法第38条の２第２項の協定（事業場外で従事する業務の遂行に通常必要とされる時間を協定する場合の当該協定）の内容を本様式に付記して届け出る場合においては、事業場外労働の対象業務については他の業務とは区別し、事業場外労働の対象業務である旨を括弧書きした上で、「所定労働時間」の欄には当該業務の遂行に通常必要とされる時間を括弧書きすること。また、「協定の有効期間」の欄には事業場外労働に関する協定の有効期間を括弧書きすること。

2枚目
（裏面）

臨時的な特別の事情がなければ、限度時間（月45時間又は42時間・年360時間又は320時間）を超えることはできません。
限度時間を超えて労働させる必要がある場合でも、時間外労働は限度時間にできる限り近づけるように努めてください。

時間外労働
休日労働に関する協定届（特別条項）

様式第９号の２（第16条第１項関係）

臨時的に限度時間を超えて労働させることができる場合	業務の種類	労働者数（満18歳以上の者）	1日（任意）		1箇月（時間外労働と休日労働を合算した時間数 100時間未満に限る）			1年（時間外労働のみの時間数 720時間以内に限る）		
			延長することができる時間数		延長することができる時間数及び休日労働の時間数			起算日（年月日）	○○○○年4月1日	
			法定労働時間を超える時間数	所定労働時間を超える時間数（任意）	法定時間を超えて労働させることができる回数（1年について）	所定労働時間を超える時間数と休日労働の時間数を合算した時間数（任意）	法定時間を超えた労働に係る割増賃金率	延長することができる時間数	所定労働時間を超える時間数（任意）	法定時間を超えた労働に係る割増賃金率
突発的な仕様変更、新システムの導入	設計	10人	6時間	6．5時間	6回	90時間	100時間	35%	700時間	820時間	35%
製品トラブル・大規模なクレームへの対応	検査	20人	6時間	6．5時間	6回	90時間	100時間	35%	600時間	720時間	35%
機械トラブルへの対応	機械組立	10人	6時間	6．5時間	4回	80時間	90時間	35%	500時間	620時間	35%
限度時間を超えて労働させる場合における手続	労働者代表者に対する事前申し入れ									
限度時間を超えて労働させる労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置	（該当する番号）①、②、⑩	（具体的内容）対象労働者への医師による面接指導の実施、対象労働者に11時間の勤務間インターバルを設定、職場での時短対策会議の開催								
上記で定める時間数にかかわらず、時間外労働及び休日労働を合算した時間数は、1箇月について100時間未満でなければならず、かつ2箇月から6箇月までを平均して80時間を超過しないこと（チェックボックスにチェック）										

協定の成立年月日　○○○○年　３　月　12日

協定の当事者である労働組合の名称（事業場の労働者の過半数で組織する労働組合）又は労働者の過半数を代表する者の　職名　営業課主任　氏名　山田花子

協定の当事者（労働者の過半数を代表する者の場合）の選出方法（　投票による選挙　）

○○年　３　月　15日

○○　労働基準監督署長殿

使用者　職名　工場長　氏名　田中太郎　印　㊞

押印も必要です。

限度時間を超えて労働させる場合にとる手続について定めてください。

事由は一時的又は突発的に時間外労働を行わせる必要のあるものに限り、できる限り具体的に定めなければなりません。
「業務の都合上必要なとき」「業務上やむを得ないとき」など恒常的な長時間労働を招くおそれがあるものは認められません。

業務の範囲を細分化し、明確に定めてください。

月の時間外労働の限度時間（月45時間又は42時間）を超えて労働させる回数を定めてください。年６回以内に限ります。

限度時間（月45時間又は42時間）を超えて労働させる場合の、1か月の時間外労働と休日労働の合計の時間数を定めてください。月100時間未満に限ります。なお、この時間数を満たしていても、２～６か月平均で月80時間を超えてはいけません。

限度時間を超えて時間外労働をさせる場合の割増賃金率を定めてください。
この場合、法定の割増率（25%）を超える割増率となるよう努めてください。

限度時間（年360時間又は320時間）を超えて労働させる１年の時間外労働（休日労働は含まない）の時間数を定めてください。年720時間以内に限ります。

限度時間を超えて時間外労働をさせる場合の割増賃金率を定めてください。
この場合、法定の割増率（25%）を超える割増率となるよう努めてください。

限度時間を超えた労働者に対し、次の記載心得１（９）①～⑩の健康確保措置のいずれかの措置を講ずることを定めてください。

労働者の過半数で組織する労働組合がない場合には、３６協定の締結をする者を選ぶことを明確にした上で、投票・挙手等の方法で労働者の過半数代表者を選出し、選出方法を記載してください。
使用者による指名や、使用者の意向に基づく選出は認められません。

管理監督者は労働者代表にはなれません。

協定書を添える場合には、労働者代表の署名又は記名・押印が必要です。

時間外労働と法定休日労働を合計した時間数は、月100時間未満、２～６か月平均80時間以内でなければいけません。これを労使で確認の上、必ずチェックを入れてください。
チェックボックスにチェックがない場合には、有効な協定届とはなりません。

１年間の上限時間を計算する際の起算日を記載してください。
その１年間においては協定の有効期間にかかわらず、起算日は同一の日である必要があります。

2次(裏面)

様式第９号の２（第16条第１項関係）（裏面）

（記載心得）

１　労働基準法第36条第１項の協定において同条第５項に規定する事項に関する定めを締結した場合における本様式の記入に当たっては、次のとおりとすること。

（１）「臨時的に限度時間を超えて労働させることができる場合」の欄には、当該事業場における通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い臨時的に限度時間を超えて労働させる必要がある場合をできる限り具体的に記入すること。なお、業務の都合上必要な場合、業務上やむを得ない場合等恒常的な長時間労働を招くおそれがあるものを記入することは認められないことに留意すること。

（２）「業務の種類」の欄には、時間外労働又は休日労働をさせる必要のある業務を具体的に記入し、労働基準法第36条第６項第１号の健康上特に有害な業務について協定をした場合には、当該業務を他の業務と区別して記入すること。なお、業務の種類を記入するに当たっては、業務の区分を細分化することにより当該業務の範囲を明確にしなければならないことに留意すること。

（３）「労働者数（満18歳以上の者）」の欄には、時間外労働又は休日労働をさせることができる労働者の数を記入すること。

（４）「起算日」の欄には、本様式における「時間外労働・休日労働に関する協定届」の起算日と同じ年月日を記入すること。

（５）「延長することができる時間数及び休日労働の時間数」の欄には、労働基準法第32条から第32条の５まで又は第40条の規定により労働させることができる最長の労働時間（以下「法定労働時間」という。）を超える時間数と休日労働の時間数を合算した時間数であつて、「起算日」において定める日から１箇月ごとについての延長することができる限度となる時間を100時間未満の範囲内で記入すること。なお、所定労働時間を超える時間数についても協定する場合においては、所定労働時間を超える時間数と休日労働の時間数を合算した時間数を併せて記入することができる。

「延長することができる時間数」の欄には、法定労働時間を超えて延長することができる時間数を記入すること。「１年」にあつては、「起算日」において定める日から１年についての延長することができる限度となる時間を720時間の範囲内で記入すること。なお、所定労働時間を超える時間数についても協定する場合においては、所定労働時間を超える時間数を併せて記入することができる。

なお、これらの欄に記入する時間数にかかわらず、時間外労働及び休日労働を合算した時間数が1箇月について100時間以上となつた場合、及び２箇月から６箇月までを平均して80時間を超えた場合には労働基準法違反（同法第119条の規定により６箇月以下の懲役又は30万円以下の罰金）となることに留意すること。

（６）「限度時間を超えて労働させることができる回数」の欄には、限度時間（１箇月45時間（対象期間が３箇月を超える１年単位の変形労働時間制により労働する者については、42時間））を超えて労働させることができる回数を６回の範囲内で記入すること。

（７）「限度時間を超えた労働に係る割増賃金率」の欄には、限度時間を超える時間外労働に係る割増賃金の率を記入すること。なお、当該割増賃金の率は、法定割増賃金率を超える率とするよう努めること。

（８）「限度時間を超えて労働させる場合における手続」の欄には、協定の締結当事者間の手続として、「協議」、「通告」等具体的な内容を記入すること。

（９）「限度時間を超えて労働させる労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置」の欄には、以下の番号を「（該当する番号）」に選択して記入した上で、その具体的内容を「（具体的内容）」に記入すること。

①　労働時間が一定時間を超えた労働者に医師による面接指導を実施すること。
②　労働基準法第37条第４項に規定する時刻の間において労働させる回数を１箇月について一定回数以内とすること。
③　終業から始業までに一定時間以上の継続した休息時間を確保すること。
④　労働者の勤務状況及びその健康状態に応じて、代償休日又は特別な休暇を付与すること。
⑤　労働者の勤務状況及びその健康状態に応じて、健康診断を実施すること。
⑥　年次有給休暇についてまとまった日数連続して取得することを含めてその取得を促進すること。
⑦　心とからだの健康問題についての相談窓口を設置すること。
⑧　労働者の勤務状況及びその健康状態に配慮し、必要な場合には適切な部署に配置転換をすること。
⑨　必要に応じて、産業医等による助言・指導を受け、又は労働者に産業医等による保健指導を受けさせること。
⑩　その他

２　チェックボックスは労働基準法第36条第６項第２号及び第３号の要件を遵守する趣旨のものであり、「２箇月から６箇月まで」とは、起算日をまたぐケースも含め、連続した２箇月から６箇月までの期間を指すことに留意すること。また、チェックボックスにチェックが無い場合には有効な協定とはならないことに留意すること。

３　協定については、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合と、労働者の過半数で組織する労働組合が無い場合は労働者の過半数を代表する者と協定すること。なお、労働者の過半数を代表する者は、労働基準法施行規則第６条の２第１項の規定により、労働基準法第41条第２号に規定する監督又は管理の地位にある者でなく、かつ同法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であつて、使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。これらの要件を満たさない場合には、有効な協定とはならないことに留意すること。

４　本様式で記入部分が足りない場合は同一様式を使用すること。この場合、必要のある事項のみ記入することで差し支えない。

（備考）

１　労働基準法第38条の４第５項の規定により、労使委員会が設置されている事業場において、本様式を労使委員会の決議として届け出る場合においては、委員の５分の４以上の多数による議決により行われたものである旨、委員会の委員数、委員の氏名を記入した用紙を別途提出することとし、本様式中「協定」とあるのは「労使委員会の決議」と、「協定の当事者である労働組合の名称」とあるのは「委員会の委員の半数について任期を定めて指名した労働組合の名称」と、「協定の当事者（労働者の過半数を代表する者の場合）の選出方法」とあるのは「委員会の委員の半数について任期を定めて指名した者（労働者の過半数を代表する者の場合）の選出方法」と読み替えるものとする。なお、委員の氏名を記入するに当たつては、任期を定めて指名された委員とその他の委員とで区別することとし、任期を定めて指名された委員の氏名を記入するに当たつては、同条第２項第１号の規定により、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無い場合においては労働者の過半数を代表する者に任期を定めて指名された委員の氏名を記入することに留意すること。

２　労働時間等の設定の改善に関する特別措置法第７条の規定により、労働時間等設定改善委員会が設置されている事業場において、本様式を労働時間等設定改善委員会の決議として届け出る場合においては、委員の５分の４以上の多数による議決により行われたものである旨、委員会の委員数、委員の氏名を記入した用紙を別途提出することとし、本様式中「協定」とあるのは「労働時間等設定改善委員会の決議」と、「協定の当事者である労働組合の名称」とあるのは「委員会の委員の半数の推薦者である労働組合の名称」と、「協定の当事者（労働者の過半数を代表する者の場合）の選出方法」とあるのは「委員会の委員の半数の推薦者（労働者の過半数を代表する者の場合）の選出方法」と読み替えるものとする。なお、委員の氏名を記入するに当たつては、推薦に基づき指名された委員とその他の委員とで区別することとし、推薦に基づき指名された委員の氏名を記入するに当たつては、同条第１号の規定により、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無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された委員の氏名を記入することに留意すること。

様式のダウンロードはこちら　☞検索ワード：　労働基準関係主要様式　https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/roudoujouken01/

ご不明な点やご質問がございましたら、厚生労働省または事業場の所在地を管轄する都道府県労働局、労働基準監督署におたずねください。

➢問合せ先：厚生労働省　労働基準局　労働条件政策課　03-5253-1111（代表）

➢最寄りの都道府県労働局、労働基準監督署は以下の検索ワードまたはQRコードから参照できます。

検索ワード：　都道府県労働局　または　労働基準監督署

http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/

厚生労働省

(2018.9)

年次有給休暇の時季指定義務

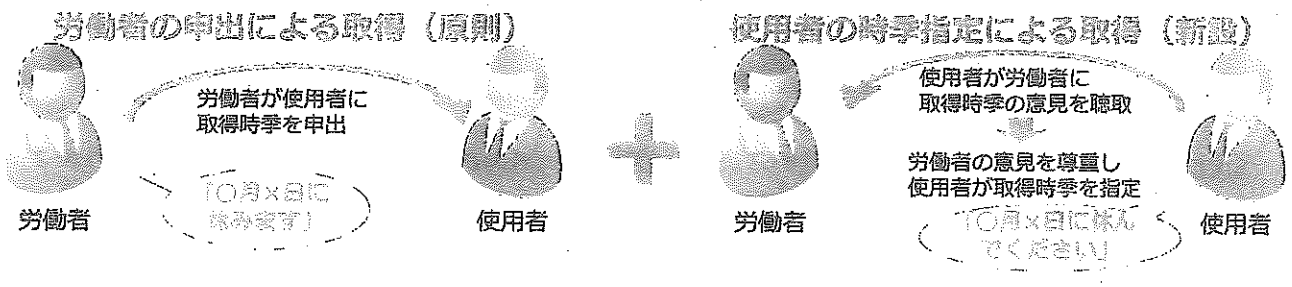
●労働基準法では、労働者の心身のリフレッシュを図ることを目的として、一定の要件を満たす労働者に対し、毎年一定日数の年次有給休暇を与えることを規定しています。（※）

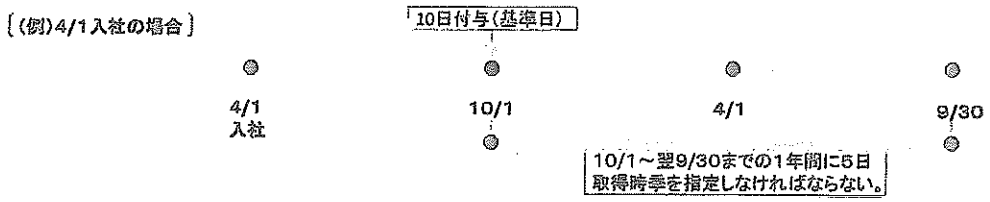
（※）年次有給休暇（労働基準法第39条）
雇入れの日から起算して６か月継続勤務し、全労働日の８割以上出勤した労働者（管理監督者を含む）には、年10日の有給休暇が付与されます。
●継続勤務６年６か月で年20日が限度となります。
●パートタイム労働者など所定労働日数が少ない労働者については、所定労働日数に応じた日数の有給休暇が比例付与されます。

●年次有給休暇は、原則として、労働者が請求する時季に与えることとされていますが、職場への配慮やためらい等の理由から取得率が低調な現状にあり、年次有給休暇の取得促進が課題となっています 。

●このため、今般、労働基準法が改正され、**2019（平成31）年４月から、全ての企業において、年10日以上の年次有給休暇が付与される労働者に対して、年次有給休暇の日数のうち年５日については、使用者が時季を指定して取得させることが必要**となりました。

時季指定義務のポイント





◆対象者は、年次有給休暇が10日以上付与される労働者（管理監督者を含む）に限ります。

◆労働者ごとに、年次有給休暇を付与した日（基準日）から１年以内に５日について、使用者が取得時季を指定して与える必要があります。

◆年次有給休暇を５日以上取得済みの労働者に対しては、使用者による時季指定は不要です。

（※）労働者が自ら申し出て取得した日数や、労使協定で取得時季を定めて与えた日数（計画的付与）については、５日から控除することができます。

（例）
- 労働者が自ら５日取得した場合 ⇒ 使用者の時季指定は不要
- 労働者が自ら３日取得＋計画的付与２日の場合 ⇒ 〃
- 労働者が自ら３日取得した場合 ⇒ 使用者は２日を時季指定
- 計画的付与で２日取得した場合 ⇒ 〃 ３日 〃

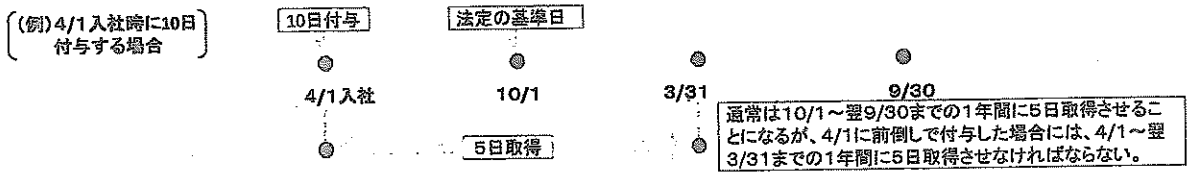
⚠
- 使用者は、時季指定に当たっては、労働者の意見を聴取し、その意見を尊重するよう努めなければなりません。
- 使用者は、労働者ごとに年次有給休暇管理簿を作成し、３年間保存しなければなりません。

法定の基準日（雇入れの日から半年後）より前に年次有給休暇を付与する場合などの時季指定義務の取扱いについては、裏面を参照してください。

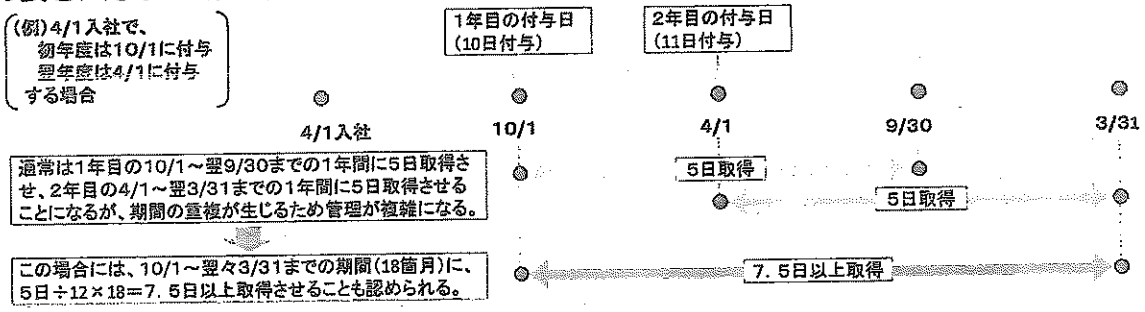
※法定の基準日と異なり、
- 入社日から年次有給休暇を付与する場合や、
- 全社的に年次有給休暇の起算日を合わせるために２年目以降に付与日を変える場合

などについては、以下のような取扱いとなります。

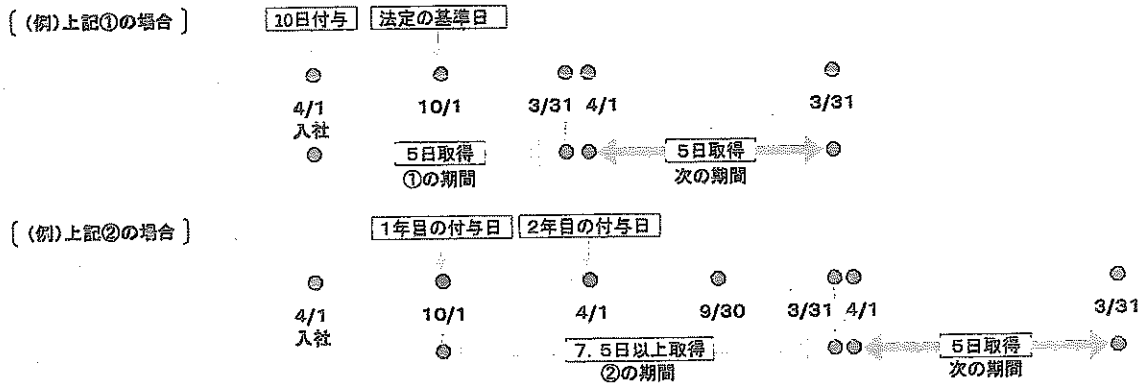
①法定の基準日（雇入れの日から半年後）より前に10日以上の年次有給休暇を付与する場合
⇒使用者は付与した日から１年以内に５日指定して取得させなければなりません。



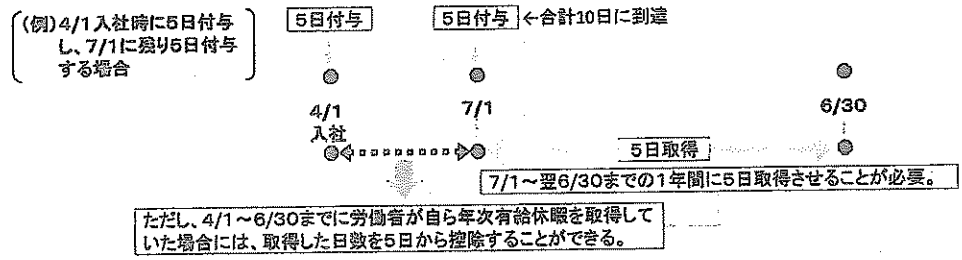
②入社した年と翌年で年次有給休暇の付与日が異なるため、５日の指定義務がかかる１年間の期間に重複が生じる場合（全社的に起算日を合わせるために入社２年目以降の社員への付与日を統一する場合など）
⇒重複が生じるそれぞれの期間を通じた期間（前の期間の始期から後の期間の終期までの期間）の長さに応じた日数（比例按分した日数）を、当該期間に取得させることも認められます。



③上記①・②の期間経過後は当該期間の最終日の翌日からの１年間に５日の指定義務がかかります。



④10日のうち一部を法定の基準日より前倒しで付与し、労働者が自ら年次有給休暇を取得した場合
⇒分割して前倒しで付与した場合には、付与日数の合計が10日に達した日からの１年間に５日の指定義務がかかります。当該日以前に、分割して前倒しで付与した年次有給休暇について労働者が自ら取得していた場合には、取得した日数を５日の指定義務から控除することができます。



ご不明な点やご質問がございましたら、厚生労働省または事業場の所在地を管轄する都道府県労働局、労働基準監督署におたずねください。

- 問合せ先：厚生労働省　労働基準局　労働条件政策課　03-5253-1111（代表）
- 最寄りの都道府県労働局、労働基準監督署は以下の検索ワードまたはQRコードから参照できます。

検索ワード：　都道府県労働局　または　労働基準監督署

https://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/

厚生労働省

(2018.9)