

働き方改革関連法のあらまし (改正労働基準法編)

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（いわゆる「働き方改革関連法」）による改正後の労働基準法が2019年4月から順次施行されました。

このパンフレットでは、働き方改革関連法のなかでも労働基準法の改正について、改正内容ごとにその趣旨や詳しい内容を解説しています。

働き方改革関連法の趣旨や内容を踏まえ、使用者と労働者の皆さんで話し合いの上、長時間労働の抑制等に向けた積極的な取組をお願いします。



厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

◎働き方改革関連法（改正労働基準法）のポイント

1. フレックスタイム制の拡充（法第32条の3）
2. 時間外労働の上限規制（法第36条、法第139～142条）
3. 年5日の年次有給休暇の確実な取得（法第39条）
4. 高度プロフェッショナル制度の創設（法第41条の2）
5. 月60時間超の時間外労働に対する割増賃金率引上げ（法第138条）
6. 労働条件の明示の方法（労基則第5条第4項関係）
7. 過半数代表者の選任（労基則第6条の2関係）
8. その他関係法令の改正
 - 1) 労働時間等設定改善法
 - 2) 労働安全衛生法
9. 資料集
 - 1) 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）
 - 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の施行に伴う厚生労働省関係省令の整備等に関する省令（平成30年厚生労働省令第112号）
 - 3) 労働基準法施行規則及び労働安全衛生規則の一部を改正する省令（平成31年厚生労働省令第29号）
 - 4) 労働基準法第36条第1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等に関する指針（平成30年厚生労働省告示第323号）
 - 5) 労働基準法第41条の2第1項の規定により同項第1号の業務に従事する労働者の適正な労働条件の確保を図るための指針（平成31年厚生労働省告示第88号）
 - 6) 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（平成30年9月7日付け基発0907第1号厚生労働省労働基準局長通達）
 - 7) 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及び労働安全衛生法の施行について（新労基法第41条の2及び新安衛法第66条の8の4関係）（平成31年3月25日付け基発0325第1号厚生労働省労働基準局長通達）
 - 8) 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関係の解釈について（平成30年12月28日付け基発1228第15号厚生労働省労働基準局長通達・令和元年7月12日一部改正）

P2
P3
P9
P15
P22
P26
P27
P27

P28
P30

P32
P40
P44
P47
P48

P52
P59

P62

※なお、本あらましよりも詳細な各論のパンフレットもご用意しています。適宜ご活用ください。

- ◆時間外労働の上限規制 わかりやすい解説 ◆年5日の年次有給休暇の確実な取得 わかりやすい解説 ◆フレックスタイム制のわかりやすい解説 & 導入の手引き ◆高度プロフェッショナル制度 わかりやすい解説 ◆労働時間等設定改善法 ◆労働安全衛生法



* 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概要等はこちら

検索ワード 働き方改革の実現に向けて

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322.html>



働き方改革の目指すもの

「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必要があります。

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。

労働基準法改正の概要

■ 2019/4～

義務

(時間外労働の上限規制の中小企業への適用は2020/4～)

時間外労働の上限規制

労働基準法制定以来初めて、罰則付きの労働時間規制を導入します。

年次有給休暇の確実な取得

年10日以上年次有給休暇を付与する労働者に対して、年5日については使用者が時季を指定して取得させなければなりません。

■ 2023/4～

義務

月60時間超の時間外労働に対する割増賃金率引上げ

中小企業の割増賃金率を引き上げ、大企業・中小企業ともに50%となります。

■ 2019/4～

各企業で選択

フレックスタイム制の拡充

労働時間を調整できる期間を延長し、より柔軟な働き方の選択を可能にします。

高度プロフェSSIONAL制度

高度の専門的知識等を有し、職務の範囲が明確で一定の年収要件を満たす労働者を対象として、労使委員会の決議及び労働者本人の同意を前提に、健康・福祉確保措置等を講ずることにより、労働時間、休憩、休日及び深夜の割増賃金に関する規定を適用しない制度です。

(1) 趣旨

フレックスタイム制は、労働者が日々の始業・終業時刻、労働時間を自ら決めることによって、仕事と生活との調和を図りながら効率的に働くことができる制度です。

今回の法改正によって、労働時間の調整を行うことのできる期間（清算期間）が延長され、これによってより柔軟な働き方の選択が可能となります。

(2) 現行制度の概要

■フレックスタイム制導入の要件

フレックスタイム制を導入するには、(i) 就業規則等に規定すること及び(ii) 労使協定で所定の事項を定めることが必要です。

(i) 就業規則等への規定

(ii) 労使協定で所定の事項を定めること

この2点を満たしていれば
フレックスタイム制を導入
することができます。

(i) 就業規則等への規定

フレックスタイム制を導入するためには、就業規則その他これに準ずるものにより、**始業及び終業の時刻を労働者の決定に委ねる旨を定める必要があります。**

(就業規則の例)

(適用労働者の範囲)
第〇条 第〇条の規定にかかわらず、営業部及び開発部に所属する従業員にフレックスタイム制を適用する。

(清算期間及び総労働時間)
第〇条 清算期間は1箇月間とし、毎月1日を起算日とする。
② 清算期間中に労働すべき総労働時間は、154時間とする。

(標準労働時間)
第〇条 標準となる1日の労働時間は、7時間とする。

(始業終業時刻、フレキシブルタイム及びコアタイム)
第〇条 **フレックスタイム制が適用される従業員の始業および終業の時刻については、従業員の自主的決定に委ねるものとする。**ただし、始業時刻につき従業員の自主的決定に委ねる時間帯は、午前6時から午前10時まで、終業時刻につき従業員の自主的決定に委ねる時間帯は、午後3時から午後7時までの間とする。
② 午前10時から午後3時までの間（正午から午後1時までの休憩時間を除く。）については、所属長の承認のないかぎり、所定の労働に従事しなければならない。

(その他)
第〇条 前条に掲げる事項以外については労使で協議する。

始業・終業時刻を従業員の自主的決定に委ねる旨を定める必要があります。

(ii) 労使協定で所定の事項を定めること

さらに、労使協定で以下の事項を定める必要があります。

①対象となる労働者の範囲

対象となる労働者の範囲は、各人ごと、課ごと、グループごと等、様々な範囲が考えられます。例えば「全従業員」、「企画部職員」としたり、「Aさん、Bさん、…」とすることも可能です。

②清算期間

清算期間とは、フレックスタイム制において労働者が労働すべき時間を定める期間のことです。清算期間を定めるに当たっては、その長さに加えて、清算期間の起算日を定める必要があります。

※現行制度では、清算期間の上限は1か月となっていましたが、今回の法改正によって上限が3か月となります。

③清算期間における総労働時間

清算期間における総労働時間とは、労働契約上、労働者が清算期間において労働すべき時間として定められた時間であり、いわゆる所定労働時間のことをいいます。

清算期間における総労働時間を定めるに当たっては、以下のとおり法定労働時間の総枠の範囲内としなければなりません。

清算期間における総労働時間	≤	$\frac{\text{清算期間の暦日数}}{7日}$	×	1週間の法定労働時間 (40時間) (※)
---------------	---	------------------------------	---	--------------------------

(※) 特例措置対象事業場については、清算期間が1か月以内の場合には、上記の式について1週間の法定労働時間を44時間として計算することが可能です。ただし、清算期間が1か月を超える場合には、特例措置対象事業場であっても、上記の式のとおり40時間で計算しなければなりません。(労働基準法施行規則第25条の2第4項)
特例措置対象事業場とは、常時10人未満の労働者を使用する商業、映画・演劇業(映画の製作の事業を除く。)、保健衛生業、接客娯楽業のことをいいます。

④標準となる1日の労働時間

標準となる1日の労働時間とは、年次有給休暇を取得した際に支払われる賃金の算定基礎となる労働時間の長さを定めるものです。清算期間における総労働時間を、期間中の所定労働日数で割った時間を基準として定めます。

フレックスタイム制の対象労働者が年次有給休暇を1日取得した場合には、その日については、標準となる1日の労働時間を労働したものと取り扱う必要があります。

⑤コアタイム(任意)

コアタイムは、労働者が1日のうちで必ず働かなければならない時間帯です。必ず設けなければならないものではありませんが、これを設ける場合には、その時間帯の開始・終了の時刻を協定で定める必要があります。

コアタイムの時間帯は協定で自由に定めることができ、「コアタイムを設ける日と設けない日がある」、「日によって時間帯が異なる」といったことも可能です。

なお、コアタイムを設けずに、実質的に出勤日も労働者が自由に決められることとする場合にも、所定休日は予め定めておく必要があります。

⑥フレキシブルタイム(任意)

フレキシブルタイムは、労働者が自らの選択によって労働時間を決定することができる時間帯のことです。フレキシブルタイム中に勤務の中抜けをすることも可能です。

フレキシブルタイムも必ず設けなければならないものではありませんが、これを設ける場合には、その時間帯の開始・終了の時刻を協定で定める必要があります。フレキシブルタイムの時間帯も協定で自由に定めることができます。

■フレックスタイム制の法的効果

フレックスタイム制を導入した場合には、労働者が日々の労働時間を自ら決定することとなります。そのため、1日8時間・週40時間という法定労働時間を超えて労働しても、ただちに時間外労働とはなりません。逆に、1日の標準の労働時間に達しない時間も欠勤となるわけではありません。

フレックスタイム制を導入した場合には、清算期間における実際の労働時間のうち、清算期間における法定労働時間の総枠を超えた時間数が時間外労働となります。なお、時間外労働を行わせるためには、36協定の締結が必要です。

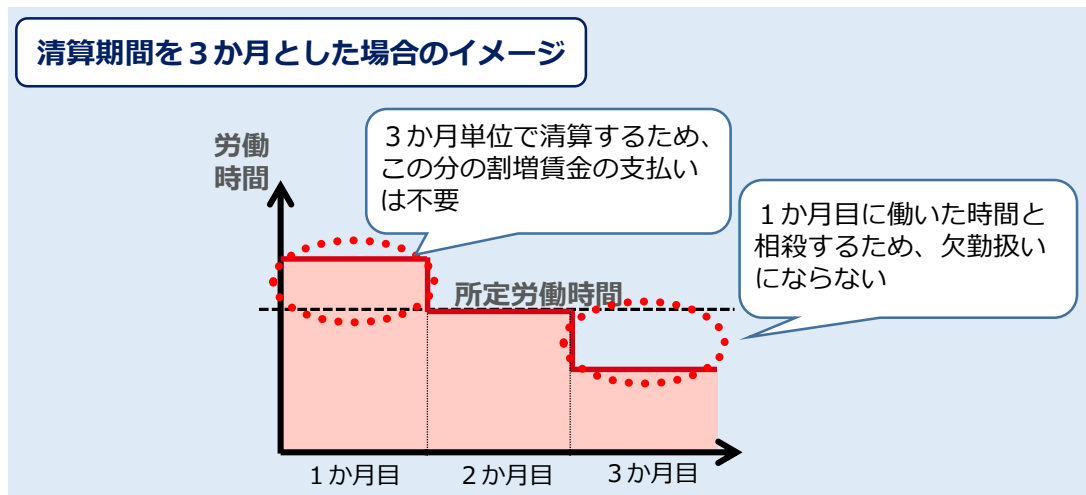
(3) 改正のポイント

(i) 清算期間の上限の延長

今回の改正によって、**清算期間の上限が1か月から3か月に延長**となります。

これまでは、1か月以内の清算期間における実労働時間が、あらかじめ定めた総労働時間を超過した場合には、超過した時間について割増賃金を支払う必要がありました。一方で実労働時間が総労働時間に達しない場合には、欠勤扱いとなり賃金が控除されるか、仕事を早く終わらせることができる場合でも欠勤扱いとならないようにするため総労働時間に達するまでは労働しなければならない、といった状況もありました。

清算期間を延長することによって、2か月、3か月といった期間の総労働時間の範囲内で、労働者の都合に応じた労働時間の調整が可能となります。



なお、清算期間が1か月を超える場合には、

- (i) 清算期間における総労働時間が法定労働時間の総枠（P4③参照）を超えないこと
（＝**清算期間全体の労働時間が、週平均40時間を超えないこと**）

に加え、

- (ii) **1か月ごとの労働時間が、週平均50時間を超えないこと**

を満たさなければならず、いずれかを超えた時間は時間外労働となります。このため、月によって繁閑差が大きい場合にも、繁忙月に過度に偏った労働時間とすることはできません。

また、清算期間が1か月を超える場合には、労使協定を所轄労働基準監督署長に届け出ることが必要です。清算期間が1か月以内の場合には届出は不要です。

(ii) 完全週休2日制の事業場における清算期間における総労働時間の取り扱い

これまで、完全週休2日制の事業場でフレックスタイム制を導入した場合には、1日8時間相当の労働であっても、曜日の巡りによって、清算期間における総労働時間が、法定労働時間の総枠を超えてしまう場合があります。

今回の法改正では、この問題を解消するために、以下のとおり改正がされています。

- ・ 週の所定労働日数が5日（完全週休2日）の労働者が対象
- ・ 労使が書面で協定（労使協定）することによって、「清算期間内の所定労働日数×8時間」を労働時間の限度とすることが可能

これによって、労使が協定すれば、完全週休2日制の事業場において、残業のない働き方をした場合に、曜日の巡りによって想定外の時間外労働が発生するという不都合が解消されます。

(4) 具体例

(i) 清算期間の上限の延長

清算期間が1か月を超える場合には、以下のとおり時間外労働を算出します。

■ 最終月以外

当該月の実労働時間（休日労働を除く）のうち、週平均50時間を超過した時間を時間外労働としてカウント。

■ 最終月

①最終月の実労働時間（休日労働を除く）のうち、週平均50時間を超過した時間を時間外労働としてカウント。

②清算期間を通じた合計実労働時間（休日労働を除く）から、清算期間内の各月（最終月以外及び最終月）でそれぞれ週平均50時間を超過した時間を除き、さらに清算期間における法定労働時間を超過した時間を時間外労働としてカウント。

③上記①②の合計時間が最終月の時間外労働時間数となる。

具体的には、次の場合、時間外労働の時間数は以下のとおり算出します。

(例) 清算期間：4～6月（3か月間）

休日労働：なし

実労働時間数（休日労働除く）：4月 220.0時間、5月 180.0時間、6月 140.0時間
(合計 540.0時間)

ステップ1

◆まず、1か月ごとに、各月の週平均労働時間が50時間となる月間の労働時間数を以下の式によって算出します。

$$\begin{array}{l} \text{週平均50時間となる} \\ \text{月間の労働時間数} \end{array} = 50 \text{ 時間} \times \frac{\text{各月の暦日数}}{7 \text{ 日}}$$

今回は、4月は214.2時間、5月は221.4時間、6月は214.2時間となります。

これを超える時間は時間外労働となるため、4月について、

$$220.0 \text{ 時間} - 214.2 \text{ 時間} = \underline{5.8 \text{ 時間}}$$

を時間外労働としてカウントします。

ステップ2

◆次に、清算期間における法定労働時間の総枠を以下の式によって算出します。

$$\begin{array}{l} \text{清算期間における} \\ \text{法定労働時間の総枠} \end{array} = \frac{1 \text{ 週間の法定労働時間}}{(40 \text{ 時間})} \times \frac{\text{清算期間の暦日数}}{7 \text{ 日}}$$

今回は、暦日数が91日となるため、法定労働時間の総枠は、520時間となります。

最終月（6月）については、合計実労働時間から、各月で週平均50時間を超過した時間（＝ステップ1でカウントした時間）を除き、さらに法定労働時間の総枠520時間を超えた時間を算出します。
したがって、

$$\begin{aligned} & \text{合計実労働時間} - \text{各月で週平均50時間を超える時間} - \text{法定労働時間の総枠} \\ &= 540.0 \text{ 時間} - 5.8 \text{ 時間} - 520.0 \text{ 時間} \\ &= \underline{14.2 \text{ 時間}} \end{aligned}$$

を6月の時間外労働としてカウントします。

◆以上により、各月の時間外労働は、4月 5.8時間、5月 0時間、6月 14.2時間 となります。

(ii) 完全週休2日制の事業場における清算期間における総労働時間の取り扱い

完全週休2日制の事業場でフレックスタイム制を導入した場合に、以下のような曜日の巡りによって、清算期間における総労働時間が、法定労働時間の総枠を超えてしまう場合があります。

(例) 土・日が休日の事業場において、標準となる1日の労働時間を7時間45分とするフレックスタイム制を導入。

日	月	火	水	木	金	土
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

上記のカレンダーの場合、

清算期間における総労働時間 = 7時間45分×23日 = 178時間15分 = 178.25時間

に対し、

法定労働時間の総枠 = 40時間÷7×31日 = 177.1時間

となり、清算期間における総労働時間が法定労働時間の総枠を超えてしまい、完全週休2日制で残業のない働き方をしたにもかかわらず、時間外労働が発生することとなり、36協定の締結や割増賃金の支払いが必要。

法改正によって、週の所定労働日数が5日（完全週休2日）の事業場において労使が協定すれば、「清算期間内の所定労働日数×8時間」を労働時間の限度とすることが可能となります。

このため、上記の例の場合には、法定労働時間の総枠が、

法定労働時間の総枠 = 清算期間内の所定労働日数 × 8時間
= 23日 × 8時間
= 184時間

となるため、清算期間における総労働時間（178.25時間）が法定労働時間の総枠（184時間）の範囲内に収まります。

(5) Q&A

【割増賃金率について】

Q1

大企業（2023年4月1日以降は、中小事業主も含む。）では、月60時間を超える時間外労働に対しては、50%以上の率で計算した割増賃金を支払う必要がありますが、清算期間が1箇月を超えるフレックスタイム制においては、どのように計算すればよいでしょうか。

A1

清算期間が1か月を超える場合には、

- ① 1か月ごとに、週平均50時間を超えて労働した時間、
- ② 清算期間を通じて、法定労働時間の総枠を超えて労働した時間（①でカウントした時間を除く）

のそれぞれについて時間外労働としてカウントされます。

したがって、①、②で算定した各月の時間外労働について、60時間までは25%以上、60時間を超える時間については50%以上の割増賃金率で計算する必要があります。

【清算期間について】

Q2

同一事業場内で、対象者や部署ごとに清算期間を変えることは可能ですか。

A2

労使協定に明記すれば可能です。

【年次有給休暇について】

Q3

フレックスタイム制のもとで年次有給休暇を取得した場合、どのように取り扱えばよいでしょうか。

A3

フレックスタイム制のもとで年次有給休暇を取得した場合には、協定で定めた「標準となる1日の労働時間」の時間数を労働したものと取り扱います。したがって、賃金清算に当たっては、実労働時間に、「年次有給休暇を取得した日数×標準となる1日の労働時間」を加えて計算します。

【清算期間中の異動について】

Q4

清算期間が同一のフレックスタイム制を導入している事業場に異動した場合、異動前後での労働時間を合算して取り扱うことは可能ですか。

A4

労使協定が異なる事業場に異動した場合には、労働時間を合算することはできません。それぞれの事業場で労働した期間について賃金清算を行う必要があり、それぞれの期間について週平均40時間を超えていれば時間外労働として割増賃金の支払が必要です。

【清算期間中の昇給について】

Q5

清算期間が1か月を超えるフレックスタイム制において、清算期間の途中に昇給があった場合、割増賃金の算定はどのように行うのでしょうか。

A5

割増賃金は、各賃金締切日における賃金額を基礎として算定するものであり、フレックスタイム制においても同様です。したがって、昇給があった場合には、それ以後の賃金締切日において、昇給後の賃金額を基礎として割増賃金を算定することとなります。ただし、清算期間を1か月ごとに区分した各期間を平均して1週間当たり50時間を超えて労働させた時間については、清算期間の途中であっても、当該各期間に対応した賃金支払日に割増賃金を支払う必要があり、昇給後の賃金支払日においては、昇給後の賃金額を基礎として割増賃金を算定することとなります。

(1) 趣旨

長時間労働は、健康の確保を困難にするとともに、仕事と家庭生活の両立を困難にし、少子化の原因、女性のキャリア形成を阻む原因、男性の家庭参加を阻む原因となっています。

長時間労働を是正することによって、ワーク・ライフ・バランスが改善し、女性や高齢者も仕事に就きやすくなり労働参加率の向上に結びつきます。

こうした背景を踏まえ、今回の法改正によって、労使が協定しても超えることのできない時間外労働の上限が法律に規定されました。

(2) 現行制度の概要

■労働時間・休日に関する原則

法律で定められた労働時間の限度

1日 8時間 及び **1週 40時間**

法律で定められた休日

毎週少なくとも1回 又は
4週4回以上

これを超えるには、
36協定の締結・届出が必要です。

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。また、休日は原則として、毎週少なくとも1回与又は4週4日以上与えることとされています。

法定労働時間を超えて労働者に時間外労働をさせる場合や法定の休日に労働させる場合には、

- 労働基準法第36条に基づく労使協定（36（サブロク）協定）の締結
- 所轄労働基準監督署長への届出

が必要です。

(3) 改正のポイント

今回の法改正によって、法律上、36協定で定めることのできる時間外労働の上限は、原則として**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ができなくなります。

臨時的な特別の事情があつて労使が合意する場合（特別条項）には、これを超えることができますが、その場合でも、

- 時間外労働が年720時間以内
- 時間外労働と休日労働の合計が月100時間未満

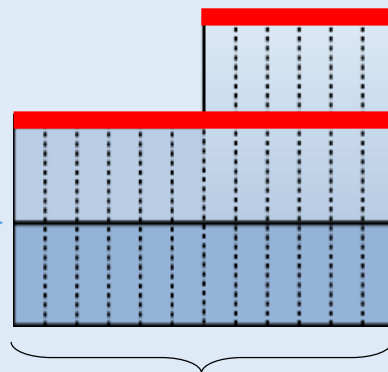
としなければなりません。また、原則の月45時間を超えて労働させることができる回数は、年6か月までとなります。

なお、いずれの場合においても、以下を守らなければなりません。

- 時間外労働と休日労働の合計が月100時間未満
- 時間外労働と休日労働の合計について、「2か月平均」「3か月平均」「4か月平均」「5か月平均」「6か月平均」が全て1月当たり80時間以内

時間外労働の上限規制のイメージ

法定労働時間
✓ 1日8時間
✓ 週40時間



1年間 = 12か月

法律による上限
(特別条項/年6か月まで)

- ✓ 年720時間
 - ✓ 複数月平均80時間 *
 - ✓ 月100時間未満 *
- * 休日労働を含む

法律による上限
(原則)

- ✓ 月45時間
- ✓ 年360時間

(4) 適用除外・適用猶予

(i) 適用除外・猶予となる事業・業務

以下の事業・業務については、上限規制の適用が5年間猶予されています。

事業・業務	猶予期間中の取扱い (2024年3月31日まで)	猶予後の取扱い (2024年4月1日以降)
建設事業	上限規制は適用されません。	●災害の復旧・復興の事業を除き、上限規制がすべて適用されます。 ●災害の復旧・復興の事業に関しては、時間外労働と休日労働の合計について、 ✓ 月100時間未満 ✓ 2～6か月平均80時間以内 とする規制は適用されません。
自動車運転の業務		●特別条項付き36協定を締結する場合の年間の時間外労働の上限が年960時間となります。 ●時間外労働と休日労働の合計について、 ✓ 月100時間未満 ✓ 2～6か月平均80時間以内 とする規制は適用されません。 ●時間外労働が月45時間を超えることができるのは年6か月までとする規制は適用されません。
医師		具体的な上限時間は今後、省令で定めることとされています。
鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業	時間外労働と休日労働の合計について、 ✓ 月100時間未満 ✓ 2～6か月平均80時間以内 とする規制は適用されません。	上限規制がすべて適用されます。

なお、新技術・新商品等の研究開発業務については、上限規制の適用が除外されています。

※ただし、今回の法改正によって労働安全衛生法が改正され、新技術・新商品等の研究開発業務については、1週間当たり40時間を超えて労働した時間が月100時間を超えた労働者に対しては、医師の面接指導が罰則付きで義務付けられました。

事業者は、面接指導を行った医師の意見を勘案し、必要があるときには就業場所の変更や職務内容の変更、有給休暇の付与などの措置を講じなければなりません。

(ii) 中小企業に対する適用の猶予

改正法の施行は2019年4月1日ですが、中小企業に対しては上限規制の適用が1年間猶予され、2020年4月1日からとなります。中小企業の範囲については、「資本金の額または出資の総額」と「常時使用する労働者の数」のいずれかが以下の基準を満たしていれば、中小企業に該当すると判断されます。なお、事業場単位ではなく、企業単位で判断されます。

業種	資本金の額または 出資の総額	常時使用する 労働者数
小売業	5,000万円以下	50人以下
サービス業	5,000万円以下	100人以下
卸売業	1億円以下	100人以下
その他 (製造業、建設業、運輸業、その他)	3億円以下	300人以下

※業種の分類は、日本標準産業分類に従って判断されます。

業種	日本標準産業分類	
小売業	大分類I（卸売業、小売業）のうち	中分類56（各種商品小売業）、中分類57（繊維・衣服・身の回り品小売業）、中分類58（食料品小売業）、中分類59（機械器具小売業）、中分類60（その他の小売業）、中分類61（無店舗小売業）
	大分類M（宿泊業、飲食サービス業）のうち	中分類76（飲食店）、中分類77（持ち帰り・配達飲食サービス業）
サービス業	大分類G（情報通信業）のうち	中分類38（放送業）、中分類39（情報サービス業）、小分類411（映像情報制作・配給業）、小分類412（音声情報制作業）、小分類415（広告制作業）、小分類416（映像・音声・文字情報制作に附帯するサービス業）
	大分類K（不動産業、物品賃貸業）のうち	小分類693（駐車場業）、中分類70（物品賃貸業）
	大分類L（学術研究、専門・技術サービス業）	
	大分類M（宿泊業、飲食サービス業）のうち	中分類75（宿泊業）
	大分類N（生活関連サービス業、娯楽業）	ただし、小分類791（旅行業）は除く
	大分類O（教育、学習支援業）	
	大分類P（医療、福祉）	
	大分類Q（複合サービス業）	
	大分類R（サービス業＜他に分類されないもの＞）	
卸売業	大分類I（卸売業、小売業）のうち	中分類50（各種商品卸売業）、中分類51（繊維、衣服等卸売業）、中分類52（食料品卸売業）、中分類53（建築材料、鉱物・金属材料等卸売業）、中分類54（機械器具卸売業）、中分類55（その他の卸売業）
その他（製造業、建設業、運輸業、その他）	上記以外のすべて	

(参考) 日本標準産業分類 (2013年10月改定 (第13回改定))

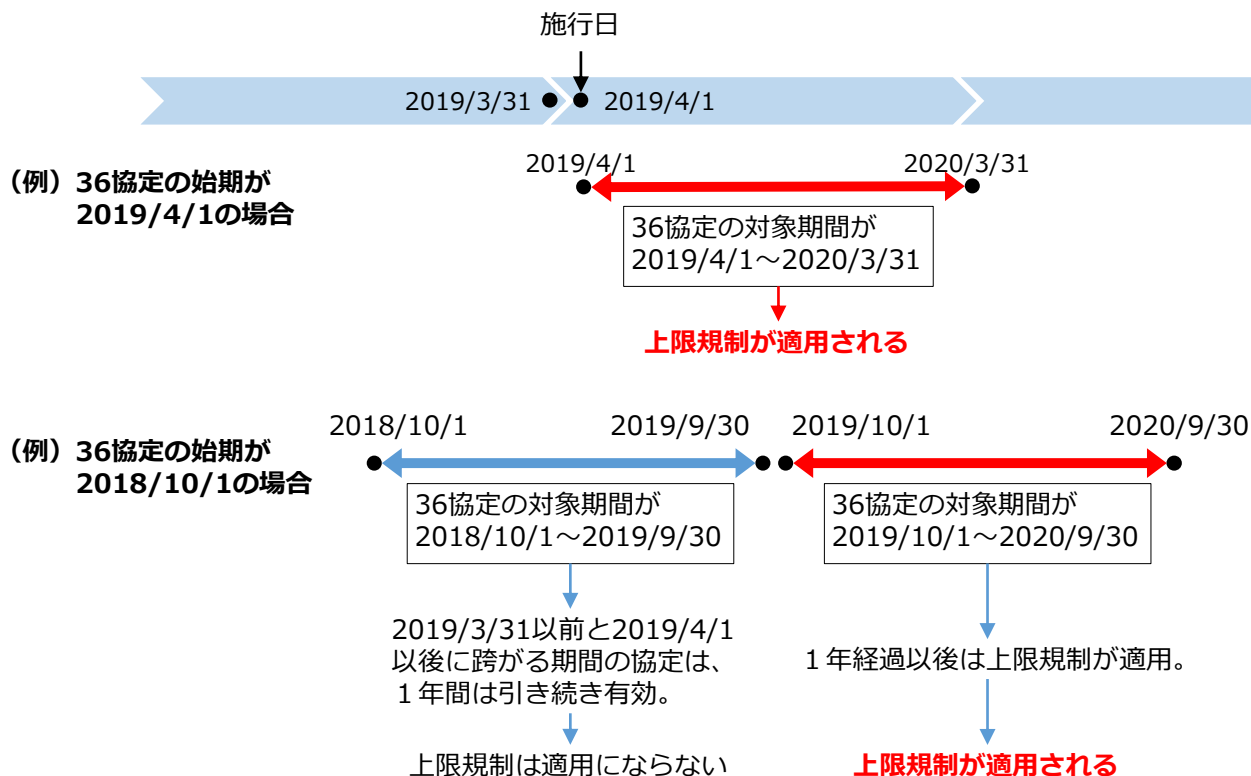
http://www.soumu.go.jp/toukei_toukatsu/index/seido/sangyo/index.htm

(大分類)

A.農業、林業 B.漁業 C.鉱業、採石業、砂利採取業 D.建設業 E.製造業 F.電気・ガス・熱供給・水道業
G.情報通信業 H.運輸業、郵便業 I.卸売業、小売業 J.金融業、保険業 K.不動産業、物品賃貸業
L.学術研究、専門・技術サービス業 M.宿泊業、飲食サービス業 N.生活関連サービス業、娯楽業
O.教育、学習支援業 P.医療、福祉 Q.複合サービス事業 R.サービス業（他に分類されないもの）
S.公務（他に分類されるものを除く） T.分類不能の産業

(5) 経過措置

上限規制の施行に当たっては経過措置が設けられており、2019年4月1日（中小企業は2020年4月1日）以後の期間のみを定めた36協定に対して上限規制が適用されます。2019年3月31日を含む期間について定めた36協定については、その協定の初日から1年間は引き続き有効となり、上限規制は適用されません。



(6) 留意事項

法改正による上限規制の導入とあわせて、時間外労働及び休日労働を適正なものとするを目的として、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。36協定の締結に当たっては、以下の指針の内容に留意する必要があります。

Point1 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）

- ◆時間外労働・休日労働は必要最小限にとどめられるべきものであり、労使がこのことを十分意識した上で36協定を締結する必要があります。

Point2 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。

Point3 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）

- ◆例えば、各種の製造工程において、それぞれ労働時間管理を独立して行っているにもかかわらず、「製造業務」とまとめているような場合は、細分化は不十分となります。

Point4 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。
- ◆限度時間を超えて労働させる場合、月末2週間に80時間、翌月初2週間に80時間、合わせて連続した4週間に160時間の時間外労働を行わせるなど、短期に集中して時間外労働を行わせることは望ましくありません。

Point5 1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）

（※）目安時間 1週間：15時間、2週間：27時間、4週間：43時間

Point6 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）

Point7 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（22時～5時）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

Point8 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。

(7) Q&A

【適用猶予事業等への労働者派遣について】

Q1
中小企業や、上限規制の適用猶予事業・業務へ労働者を派遣する場合は、上限規制の適用はどのようにになりますか。

A1
労働者派遣法の規定により、派遣労働者に関する36協定は派遣元企業が締結・届出を行いますが、36協定で定めた上限を超えて労働させた場合には派遣先企業が法違反となります。
そのため、派遣先が大企業であれば2019年4月以降、派遣先が中小企業であれば2020年4月以降、派遣先の事業・業務が適用猶予事業・業務であれば2024年4月以降に、上限規制が適用されます。（派遣元が中小企業であっても、派遣先が大企業であれば、2019年4月以降に上限規制が適用されます。）

【複数月平均の計算について】

Q2
時間外労働と休日労働の合計が、2～6か月間のいずれの平均でも月80時間以内とされていますが、この2～6か月は、36協定の対象期間となる1年間についてのみ計算すればよいのでしょうか。

A2
時間外労働と休日労働の合計時間について2～6か月の平均で80時間以内とする規制については、36協定の対象期間にかかわらず計算する必要があります。なお、上限規制が適用される前の36協定の対象期間については計算する必要はありません。

【罰則について】

Q3
どのような場合に、法律に違反してしまうのでしょうか。

A3
労働基準法においては、時間外労働を行わせるためには、36協定の締結・届出が必要です。したがって、36協定を締結せずに時間外労働をさせた場合や、36協定で定めた時間を超えて時間外労働をさせた場合には、労働基準法第32条違反となります。（6箇月以下の懲役又は30万円以下の罰金）
今回の法改正では、この36協定で定める時間数について、上限が設けられました。また、36協定で定めた時間数にかかわらず、
・時間外労働と休日労働の合計時間が月100時間以上となった場合
・時間外労働と休日労働の合計時間について、2～6か月の平均のいずれかが80時間を超えた場合
には、労働基準法第36条第6項違反となります。（6箇月以下の懲役又は30万円以下の罰金）

(1) 趣旨

年次有給休暇は、働く方の心身のリフレッシュを図ることを目的として、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。しかし、同僚への気兼ねや請求することへの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（管理監督者を含む）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義務付けられました。

(2) 現行制度の概要

➤ 年次有給休暇の発生要件と付与日数

労働基準法において、労働者は、

1. 雇入れの日から6か月継続して雇われている
2. 全労働日の8割以上を出勤している

この2点を満たしていれば
年次有給休暇を
取得することができます。

① 原則となる付与日数

- 使用者は、労働者が雇入れの日から6か月間継続勤務し、その6か月間の全労働日の8割以上を
出勤した場合には、原則として10日の年次有給休暇を与えなければなりません。
- (※) 対象労働者には管理監督者や有期雇用労働者も含まれます。

継続勤務年数	6か月	1年 6か月	2年 6か月	3年 6か月	4年 6か月	5年 6か月	6年 6か月以上
付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

② 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対する付与日数

- 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、年次有給休暇の日数は所定労働日数に応じて比例付与されます。
- 比例付与の対象となるのは、所定労働時間が週30時間未満で、かつ、週所定労働日数が4日以下
または年間の所定労働日数が216日以下の労働者です。

週所定労働日数	1年間の所定労働日数		継続勤務年数						
			6か月	1年 6か月	2年 6か月	3年 6か月	4年 6か月	5年 6か月	6年 6か月以上
4日	169日～ 216日	付与日数	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
3日	121日～ 168日		5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
2日	73日～ 120日		3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
1日	48日～ 72日		1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

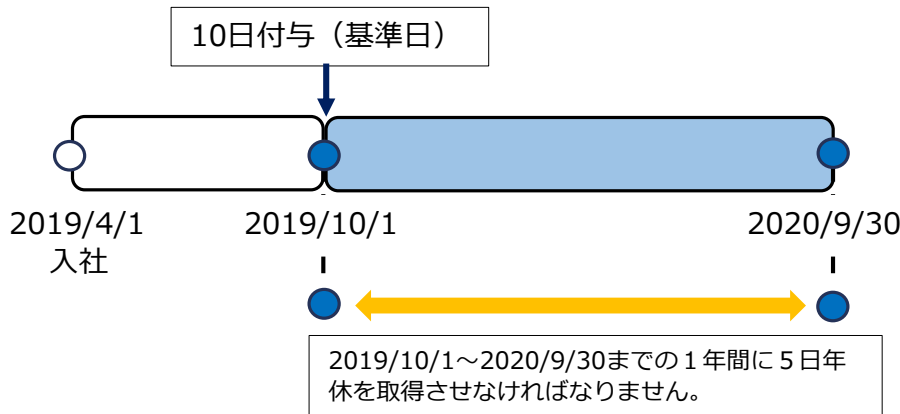
■ 年次有給休暇の付与に関するルール

遵守すべき事項	内容
①年次有給休暇を与えるタイミング	年次有給休暇は、労働者が請求する時季に与えることとされていますので、労働者が具体的な月日を指定した場合には、以下の「時季変更権（※）」による場合を除き、その日に年次有給休暇を与える必要があります。 （※）時季変更権 使用者は、労働者から年次有給休暇を請求された時季に、年次有給休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合（同一期間に多数の労働者が休暇を希望したため、その全員に休暇を付与し難い場合等）には、他の時季に年次有給休暇の時季を変更することができます。
②年次有給休暇の繰越し	年次有給休暇の請求権の時効は2年であり、前年度に取得されなかった年次有給休暇は翌年度に与える必要があります。
③不利益取扱いの禁止	使用者は、年次有給休暇を取得した労働者に対して、賃金の減額その他不利益な取扱いをしないようにしなければなりません。 （具体的には、精皆勤手当や賞与の額の算定などに際して、年次有給休暇を取得した日を欠勤または欠勤に準じて取扱うなど、不利益な取扱いをしないようにしなければなりません。）

（３）改正のポイント

年 5 日の年休を労働者に取得させることが使用者の義務となります。
（対象：年次有給休暇が10日以上付与される労働者）

（例）入社日：2019/4/1 休暇付与日：2019/10/1（10日付与）



➤ 解説

使用者は、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、取得時季を指定して年次有給休暇を取得させなければなりません。

ただし、既に5日以上年次有給休暇を請求・取得している労働者に対しては、使用者による時季指定をする必要はなく、また、することもできません。

（※）労働者が自ら請求・取得した年次有給休暇の日数や、労使協定で計画的に取得日を定めて与えた年次有給休暇の日数（計画年休）については、その日数分を時季指定義務が課される年5日から控除する必要があります。



つまり、

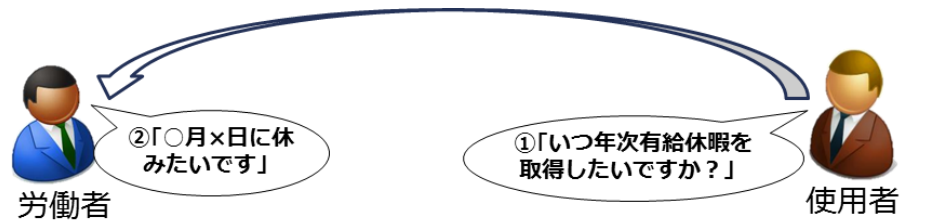
- ・「使用者による時季指定」、「労働者自らの請求・取得」、「計画年休」のいずれかの方法で労働者に年5日以上の年次有給休暇を取得させれば足りる
- ・これらいずれかの方法で取得させた年次有給休暇の合計が5日に達した時点で、使用者からの時季指定をする必要はなく、また、することもできないということです。

➤ 時季指定を行う場合における方法

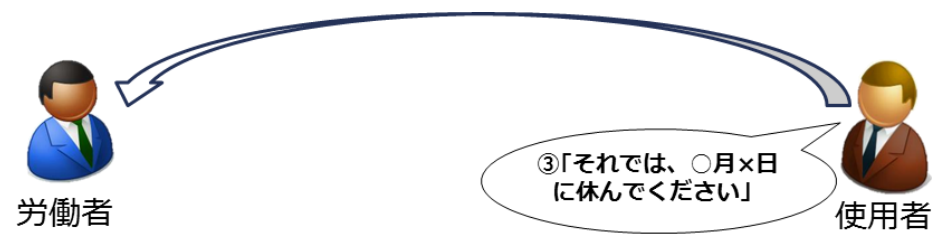
使用者は、時季指定に当たっては、**労働者の意見を聴取しなければなりません**。また、できる限り**労働者の希望に沿った取得時季になるよう、聴取した意見を尊重するよう努めなければなりません**。

時季指定のイメージ

1. 使用者が労働者に取得時季の意見を聴取
(面談や年次有給休暇取得計画表、メール、システムを利用した意見聴取等、任意の方法による)



2. 労働者の意見を尊重し、使用者が取得時季を指定



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**。

時季、日数及び基準日を労働者ごとに明らかにした書類（年次有給休暇管理簿）を作成し、当該年休を与えた期間中及び当該期間の満了後3年間保存しなければなりません。
(年次有給休暇管理簿は労働者名簿または賃金台帳とあわせて調製することができます。また、必要なときにいつでも出力できる仕組みとした上で、システム上で管理することも差し支えありません。)

(例) 労働者名簿または賃金台帳に以下のような必要事項を盛り込んだ表を追加する。

年次有給休暇取得日数	基準日	2019/ 4 / 1 ← 基準日			(補足) 基準日が2つ存在する場合 (P9参照) には、基準日を2つ記載する必要があります。						
	取得日数	18日 ← 日数			(補足) 基準日から1年以内の期間における年休取得日数 (基準日が2つ存在する場合 (P9参照) には1つ目の基準日から2つ目の基準日の1年後までの期間における年休取得日数) を記載する必要があります。						
	年次有給休暇を取得した日付	2019/ 4 / 4 (木)	2019/ 5 / 7 (火)	2019/ 6 / 3 (月)	7 / 1 (月)	8 / 1 (木)	8 / 13 (火)	8 / 14 (水)	8 / 15 (木)	8 / 16 (金)	8 / 19 (月)
		2019/ 9 / 2 (月)	2019/ 10 / 9 (水)	2019/ 11 / 5 (火)	2019/ 12 / 6 (金)	2020/ 1 / 14 (火)	2020/ 2 / 10 (月)	2020/ 3 / 19 (木)	2020/ 3 / 20 (金)		
		時季 (年次有給休暇を取得した日付)									

休暇に関する事項は**就業規則の絶対的記載事項 (労働基準法第89条)**であるため、使用者による年次有給休暇の時季指定を実施する場合は、**時季指定の対象となる労働者の範囲及び時季指定の方法等について、就業規則に記載しなければなりません**。

(規定例) 第〇条

1 項～4 項 (略) (※) 厚生労働省HPで公開しているモデル就業規則をご参照ください。

5 第1 項又は第2 項の年次有給休暇が10日以上与えられた労働者に対しては、第3 項の規定にかかわらず、付与日から1 年以内に、当該労働者の有する年次有給休暇日数のうち5 日について、会社が労働者の意見を聴取し、その意見を尊重した上で、あらかじめ時季を指定して取得させる。ただし、労働者が第3 項又は第4 項の規定による年次有給休暇を取得した場合においては、当該取得した日数分を5 日から控除するものとする。

(4) 改正法における特例

新入社員に入社と同時に年次有給休暇を付与する場合など、法定の基準日より前に年次有給休暇を10日以上付与した場合の取扱いについて、特例があります。

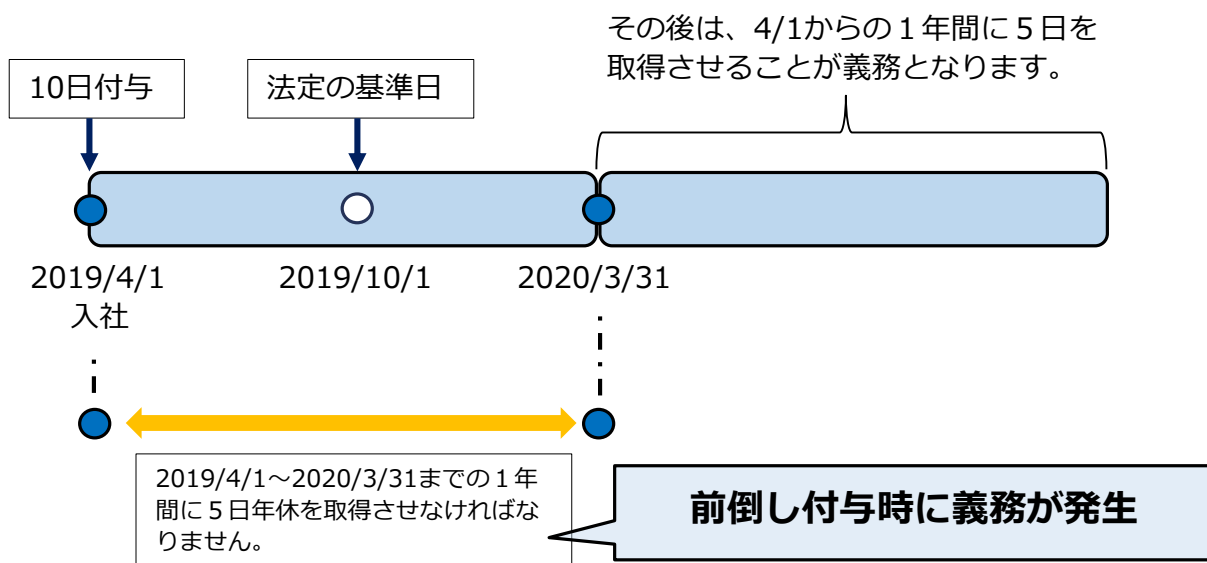
① 法定の基準日(雇入れの日から6か月後) より前に10日以上年次有給休暇を付与する場合

労働者に対して法定の基準日より前倒して10日以上年次有給休暇を付与した場合には、使用者は、その日から1年以内に5日の年次有給休暇を取得させなければなりません。

図解 入社(2019/4/1)と同時に10日以上年次有給休暇を付与した場合

通常の場合は入社から半年後の10/1から翌年9/30までの1年間に年次有給休暇を5日取得させることになりますが、例えば入社日(4/1)に前倒して10日以上年次有給休暇を付与した場合には、その日から1年以内に5日の年次有給休暇を取得させる必要があります。

入社日: 2019/4/1 休暇付与日: 2019/4/1 (10日付与)

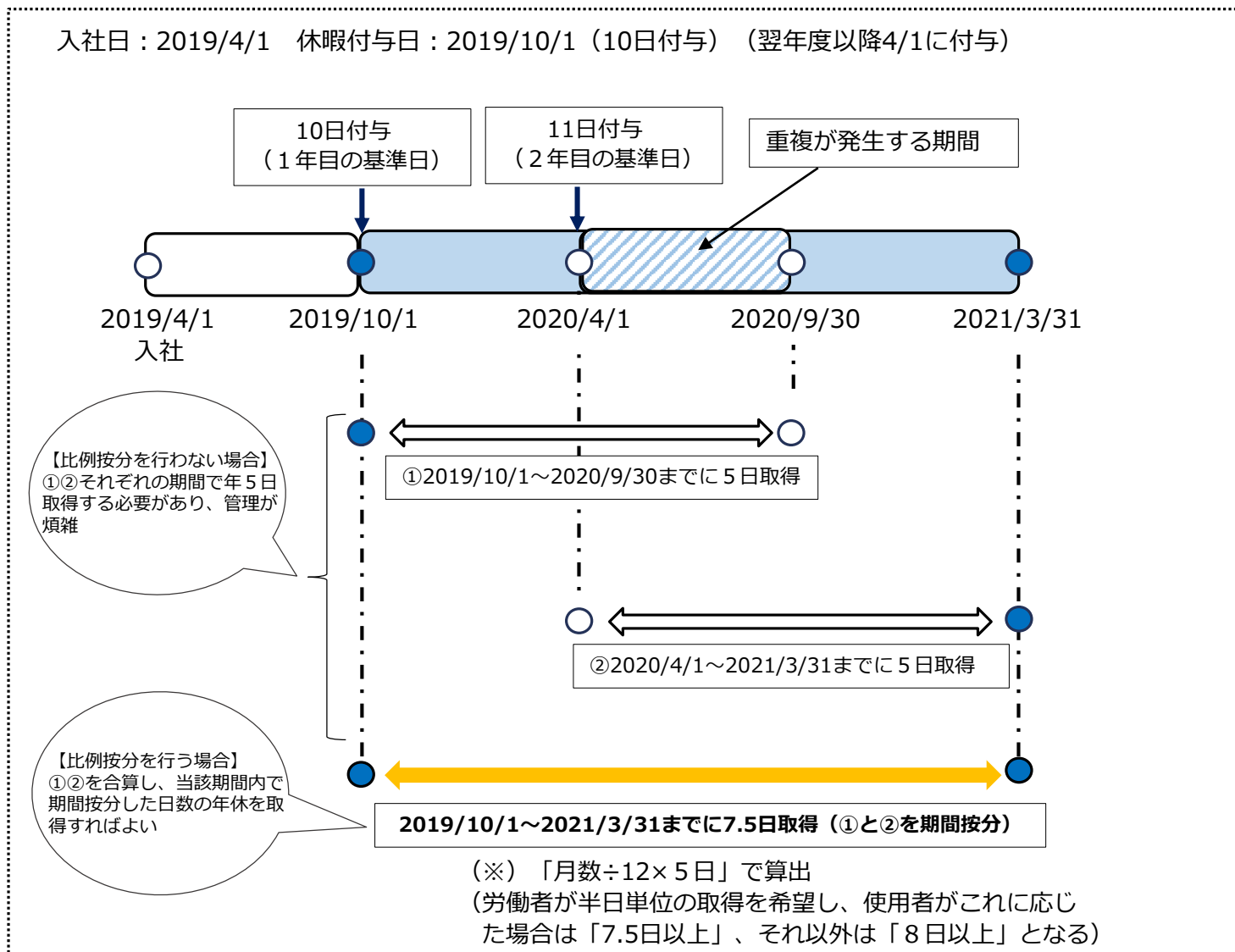


② 入社した年と翌年で年次有給休暇の付与日が異なるため、5日の指定義務がかかる1年間の期間に重複が生じる場合(全社的に起算日を合わせるために入社2年目以降の社員への付与日を統一する場合など)

期間に重複が生じた場合には、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。

図解 入社から半年後（2019/10/1）に10日以上有給休暇を付与し、翌年度以降は全社的に起算日を統一するため、4/1に年次有給休暇を付与する場合

2019/10/1と2020/4/1を基準日としてそれぞれ1年以内に5日の年次有給休暇を取得させる必要がありますが、管理を簡便にするため2019/10/1（1年目の基準日）から2021/3/31（2年目の基準日から1年後）までの期間（18か月）に、7.5日（ $18 \div 12 \times 5$ 日）以上の年次有給休暇を取得させることも可能です。



③ 10日のうち一部を法定の基準日より前倒して付与した場合

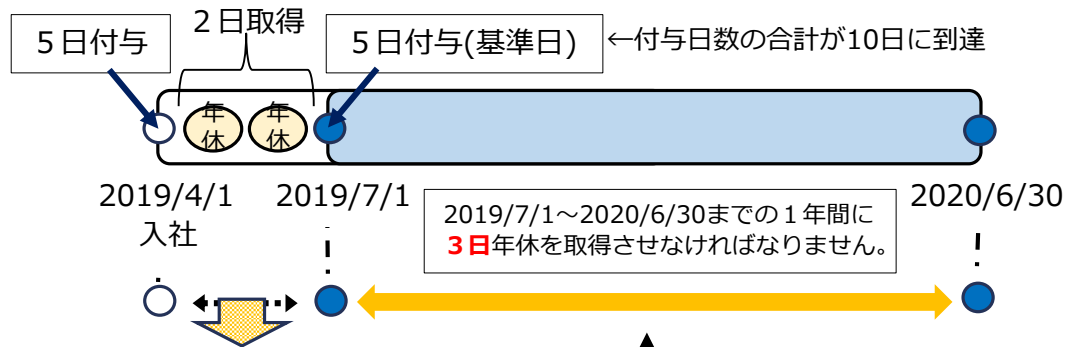
10日のうち一部を法定の基準日より前倒して付与した場合には、付与日数の合計が10日に達した日から1年以内に5日の年次有給休暇を取得させなければなりません。なお、付与日数の合計が10日に達した日以前に、一部前倒して付与した年次有給休暇について労働者が自ら請求・取得していた場合には、その取得した日数分を5日から控除する必要があります。

図解 入社（2019/4/1）と同時に5日の年次有給休暇を付与し、2019/7/1に更に5日の年次有給休暇を付与した場合

付与された年次有給休暇が合計で10日に達した2019/7/1を基準日として、その日から1年以内に年次有給休暇を5日取得させることが必要となります。

ただし、入社時に一部前倒して付与された年次有給休暇を基準日以前（2019/4/1～2019/6/30）に労働者が自ら請求・取得していた場合（計画年休も含む）には、その日数分を5日から控除する必要があります。

入社日：2019/4/1 休暇付与日：2019/4/1（5日付与）、2019/7/1（5日付与）



2019/4/1～2019/6/30までに労働者が自ら請求・取得していた場合には、取得した日数（ここでいう2日）を5日から控除する必要があります。

（５）罰則

年5日の年次有給休暇を取得させなかった場合、30万円以下の罰金が科されます。なお、罰則による違反は、対象となる労働者1人につき1罪として取り扱われますが、労働基準監督署の監督指導においては、原則としてその是正に向けて丁寧に指導し、改善を図っていただくこととしています。

（６）Q&A

【基準日について】

Q1
2019年4月より前（例えば2019年1月）に10日以上 of 年次有給休暇を付与している場合には、そのうち5日分について、2019年4月以後に年5日確実に取得させる必要がありますか。

A1
改正法が施行される2019年4月1日以後、最初に年10日以上 of 年次有給休暇を付与する日（基準日）から、年5日確実に取得させる必要があります。よって、2019年4月より前に年次有給休暇を付与している場合は、使用者に時季指定義務が発生しないため、年5日確実に取得させなくとも、法違反とはなりません。

【対象となる休暇について】

Q2
使用者が年次有給休暇の時季を指定する場合に、半日単位年休とすることは差し支えありませんか。また、労働者が自ら半日単位の年次有給休暇を取得した場合には、その日数分を使用者が時季を指定すべき年5日の年次有給休暇から控除することができますか。

A2
時季指定に当たって、労働者の意見を聴いた際に、半日単位での年次有給休暇の取得の希望があった場合には、半日（0.5日）単位で取得することとして差し支えありません。
また、労働者自ら半日単位の年次有給休暇を取得した場合には、取得1回につき0.5日として、使用者が時季を指定すべき年5日の年次有給休暇から控除することができます。
（なお、時間単位の年次有給休暇については、使用者による時季指定の対象とはならず、労働者が自ら取得した場合にも、その時間分を5日から控除することはできません。）

Q3

前年度からの繰り越し分の年次有給休暇を取得した場合には、その日数分を使用者が時季を指定すべき年5日の年次有給休暇から控除することができますか。

A3

労働者が実際に取得した年次有給休暇が前年度からの繰り越し分の年次有給休暇であるか当年度の基準日に付与された年次有給休暇であるかについては問わないものであり、ご質問のような取扱いも可能です。

【対象者について】

Q4

休職している労働者についても、年5日の年次有給休暇を確実に取得させる必要がありますか。

A4

例えば、基準日からの1年間について、それ以前から休職しており、期間中に一度も復職しなかった場合など、使用者にとって義務の履行が不可能な場合には、法違反を問うものではありません。

Q5

年度の途中で育児休業から復帰した労働者等についても、年5日の年次有給休暇を確実に取得させる必要があるのでしょうか。

A5

年度の途中で育児休業から復帰した労働者等についても、年5日の年次有給休暇を確実に取得していただく必要があります。ただし、残りの期間における労働日が、使用者が時季指定すべき年次有給休暇の残日数より少なく、5日の年次有給休暇を取得させることが不可能な場合には、その限りではありません。

Q6

管理監督者にも年5日の年次有給休暇を確実に取得させる必要があるのでしょうか。

A6

あります。管理監督者も義務の対象となります。

Q7

今回の法改正を契機に、法定休日ではない所定休日を労働日に変更し、当該労働日について、使用者が年次有給休暇として時季指定することはできますか。

A7

ご質問のような手法は、実質的に年次有給休暇の取得の促進につながっておらず、望ましくないものです。

(1) 趣旨

「高度プロフェッショナル制度」とは、高度の専門的知識等を有し、職務の範囲が明確で一定の年収要件を満たす労働者を対象として、労使委員会の決議及び労働者本人の同意を前提として、年間104日以上の日確保措置や健康管理時間の状況に応じた健康・福祉確保措置等を講ずることにより、労働基準法に定められた労働時間、休憩、休日及び深夜の割増賃金に関する規定を適用しない制度です。

制度の適用について

- ポイント1** 対象労働者は、一定の年収要件を満たし、高度な専門的知識等を要する業務に就く方に限定されます。
- ポイント2** 対象労働者には、始業・終業時刻が指定されないなど、働く時間帯の選択や時間配分について自らが決定できる広範な裁量が認められます。
- ポイント3** 対象労働者には、労働基準法に定められた労働時間、休憩、休日及び割増賃金に関する規定が適用されません。

制度導入に当たっての留意点

- ポイント1** 労使委員会による決議、所轄労働基準監督署長への決議の届出、労働者本人の同意等の手続が必要です。
- ポイント2** 対象労働者の健康を確保するため、①健康管理時間の把握、②休日の確保、③選択的措置、④健康管理時間の状況に応じた健康・福祉確保措置等を確実に実施することが必要です。
- ポイント3** 対象労働者に対し、上記①～③の措置を実施していない場合は、高度プロフェッショナル制度が適用されなくなります。※
※制度が無効となった場合、高度プロフェッショナル制度の対象とされていた労働者の方は、一般労働者として、労働時間規制を受けることになるため、長時間労働が認められる場合には、労働基準法第32条等の違反となる場合があります。
- ポイント4** 高度プロフェッショナル制度を導入する全ての事業場は、法令及び決議に基づき制度を厳格に運用する必要があります。

(2) 対象労働者

1. 使用者との間の合意に基づき職務が明確に定められていること

使用者は、次の①～③の内容を明らかにした書面に労働者の署名を受けることにより、職務の範囲について労働者の合意を得なければなりません。

①業務の内容、②責任の程度、③求められる成果

2. 使用者から確実に支払われると見込まれる1年間当たりの賃金の額が少なくとも1,075万円以上であること



- ・ 個別の労働契約又は就業規則等において、名称の如何にかかわらず、あらかじめ具体的な額をもって支払われることが約束され、支払われることが確実に見込まれる賃金である必要があります。
- ・ 労働者の勤務成績、成果等に応じて支払われる賞与や業績給等、その支給額があらかじめ確定されていない賃金は含まれません。
- ・ 賞与や業績給において支払われることが確実に見込まれる最低保障額が定められている場合には、その最低保障額は含まれます。
- ・ 一定の具体的な額をもって支払うことが約束されている手当は含まれますが、支給額が減少し得る手当は含まれません。

3. 対象労働者は、対象業務に常態として従事していることが原則であり、対象業務以外の業務にも常態として従事している者は対象労働者とはならないこと

(3) 対象業務

- 対象業務に従事する時間に関し使用者から具体的な指示を受けて行うものではないことが必要です。



- ・ 「具体的な指示」とは、労働者から対象業務に従事する時間に関する裁量を失わせるような指示をいいます。これには、業務量に比して著しく短い期限の設定その他の実質的に当該業務に従事する時間に関する指示と認められるものも含まれます。
- ・ 対象業務は働く時間帯の選択や時間配分について自らが決定できる広範な裁量が労働者に認められている業務でなければなりません。実質的に業務に従事する時間に関する指示と認められる指示については、「具体的な指示」に含まれます。

- 具体的な対象業務は以下のとおりです。（対象業務となり得る業務の例、なり得ない業務の例についてはパンフレット「高度プロフェッショナル制度 わかりやすい解説」をご参照ください）

①金融工学等の知識を用いて行う金融商品の開発の業務

金融取引のリスクを減らしてより効率的に利益を得るため、金融工学のほか、統計学、数学、経済学等の知識をもって確率モデル等の作成、更新を行い、これによるシミュレーションの実施、その結果の検証等の技法を駆使した新たな金融商品の開発の業務をいいます。

②資産運用（指図を含む。以下同じ。）の業務又は有価証券の売買その他の取引の業務のうち、投資判断に基づく資産運用の業務、投資判断に基づく資産運用として行う有価証券の売買その他の取引の業務又は投資判断に基づき自己の計算において行う有価証券の売買その他の取引の業務

金融知識等を活用した自らの投資判断に基づく資産運用の業務又は有価証券の売買その他の取引の業務をいいます。

③有価証券市場における相場等の動向又は有価証券の価値等の分析、評価又はこれに基づく投資に関する助言の業務

有価証券等に関する高度の専門知識と分析技術を応用して分析し、当該分析の結果を踏まえて評価を行い、これら自らの分析又は評価結果に基づいて運用担当者等に対し有価証券の投資に関する助言を行う業務をいいます。

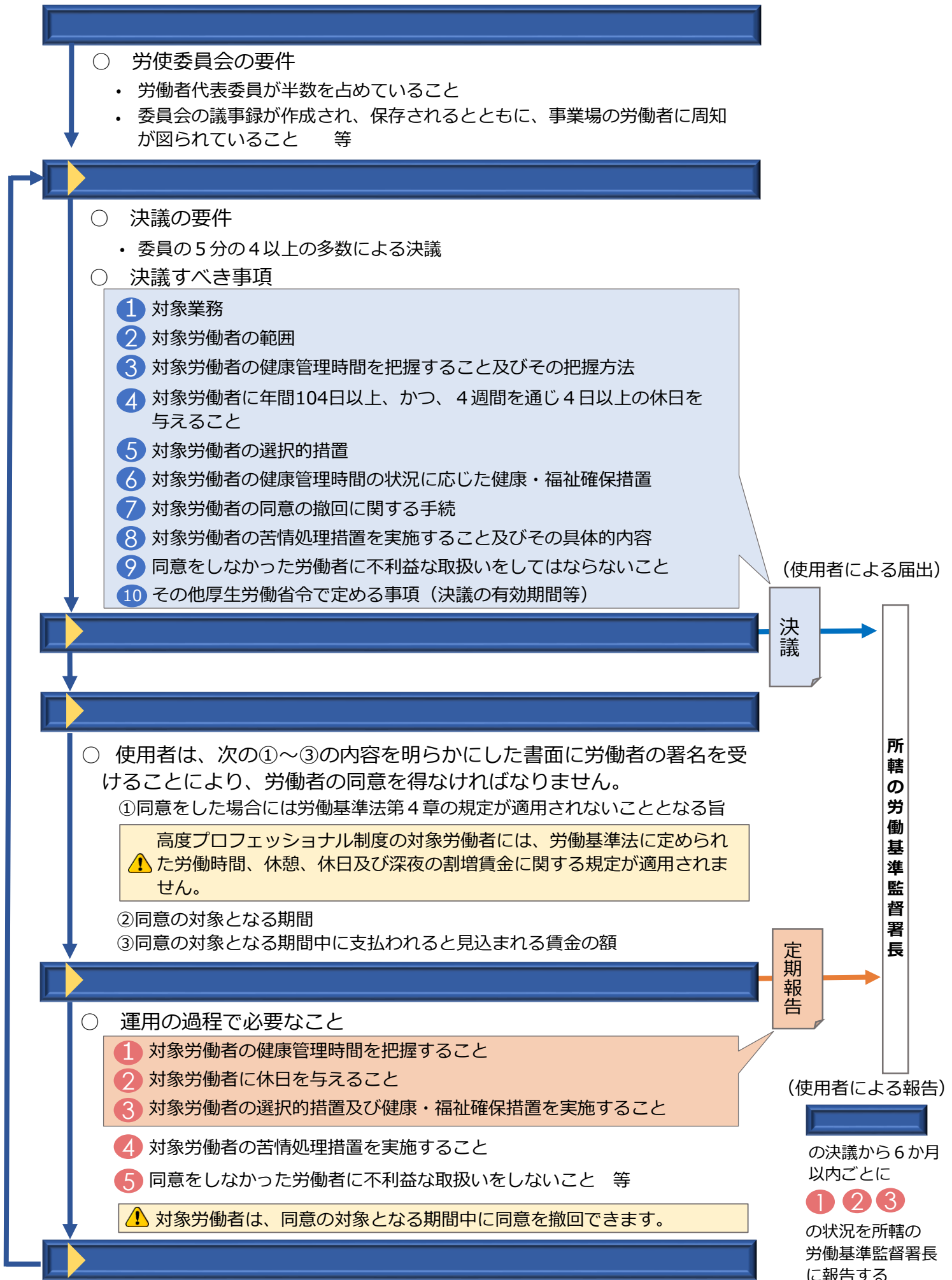
④顧客の事業の運営に関する重要な事項についての調査又は分析及びこれに基づく当該事項に関する考案又は助言の業務

企業の事業運営についての調査又は分析を行い、企業に対して事業・業務の再編、人事等社内制度の改革など経営戦略に直結する業務改革案等を提案し、その実現に向けてアドバイスや支援をしていく業務をいいます。

⑤新たな技術、商品又は役務の研究開発の業務

新たな技術の研究開発、新たな技術を導入して行う管理方法の構築、新素材や新型モデル・サービスの研究開発等の業務をいい、専門的、科学的な知識、技術を有する者によって、新たな知見を得ること又は技術的改善を通じて新たな価値を生み出すことを目的として行われるものをいいます。

(4) 導入の流れ



(5) 健康確保措置

- 使用者は、高度プロフェッショナル制度の対象労働者に対して、①健康管理時間の把握、②休日の確保、③選択的措置、④健康管理時間の状況に応じた健康・福祉確保措置を実施しなければなりません。

①健康管理時間の把握 (労働基準法第41条の2第1項第3号関係)	健康管理時間（事業場内にいた時間＋事業場で労働した時間）をタイムカードやパソコンの使用時間等により客観的に把握しなければなりません。
②休日の確保 (労働基準法第41条の2第1項第4号関係)	年間104日以上、かつ、4週間を通じ4日以上の日を与えなければなりません。
③選択的措置 (労働基準法第41条の2第1項第5号関係)	次のいずれかに該当する措置を決議で定め、実施しなければなりません。 1. 勤務間インターバルの確保（11時間以上）※1＋深夜業の回数制限（1か月に4回以内） ※1 始業から24時間を経過するまでに11時間以上の継続した休息時間を確保しなければなりません。 2. 健康管理時間の上限措置（1週間当たり40時間を超えた時間について、1か月について100時間以内又は3か月について240時間以内とすること） 3. 1年に1回以上の連続2週間の休日を与えること（本人が請求した場合は連続1週間×2回以上） 4. 臨時の健康診断（1週間当たり40時間を超えた健康管理時間が1か月当たり80時間を超えた労働者又は申出があった労働者が対象）
④健康管理時間の状況に応じた健康・福祉確保措置 (労働基準法第41条の2第1項第6号関係)	次の措置のうちから決議で定め、実施しなければなりません。 1. 「③選択的措置」のいずれかの措置 （上記③において決議で定めたもの以外） 2. 医師による面接指導 ※2 ※2 この他にも、1週間当たりの健康管理時間が40時間を超えた場合におけるその超えた時間が1か月当たり100時間を超えた対象労働者については、労働安全衛生法に基づき、本人の申出なしに、医師による面接指導を行わなければなりません。 3. 代償休日又は特別な休暇の付与 4. 心とからだの健康問題についての相談窓口の設置 5. 適切な部署への配置転換 6. 産業医等による助言指導又は保健指導



高度プロフェッショナル制度の対象労働者の適正な労働条件を確保するために、「指針」が定められています。労使委員会の決議をする委員は、決議の内容がこの指針に適合したものとなるようにしなければなりません。制度の導入に当たっては、48～51頁の「指針」をご参照ください。

(1) 趣旨

月60時間を超える時間外労働に対する割増賃金率について、現在は中小事業主に対して割増賃金率を5割以上とする規定の適用が猶予されています（改正前の労働基準法第138条）。

今般、中小事業主に使用される労働者の長時間労働を抑制し、その健康確保等を図る観点から、労働基準法第138条を削除し、**中小事業主に対しても、月60時間を超える時間外労働の割増賃金率を50%以上とする規定を適用することとしました。**

(2) 現行制度の概要

○改正前の労働基準法における時間外・労働に対する割増賃金率（2010年4月から施行）

	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%
中小事業主 (※)	25%	25%

2010年4月以降、
当分の間50%への
引き上げを猶予
することとさ
れていました。
(第138条)

(※) 中小事業主の範囲については、P●●参照

(3) 改正のポイント

	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%
中小事業主	25%	50%

適用猶予を廃止し、
2023年4月以降、大企
業と同様の割増賃金率に。

■ 解説

中小事業主に対して割増賃金率の特例を定めていた、労働基準法第138条が削除されることにより、**2023年4月1日以降**中小事業主に対しても、月60時間を超える時間外労働の割増賃金率を50%以上とする規定（労働基準法第37条第1項ただし書）の適用を受けることとなります。

(※) 月60時間を超える時間外労働に対する50%以上の割増賃金率の適用を回避するために、休日振替を行うことにより、休日労働の割増賃金率である35%以上を適用することは、労働基準法の趣旨に照らして望ましくないことに留意してください。

改正のポイント

- 明示しなければならない労働条件を事実と異なるものとしてはなりません。
- 労働条件明示の方法について、労働者が希望した場合には、①ファクシミリの送信、②電子メール等の送信（当該労働者が当該電子メール等の記録を出力することにより書面を作成することができるものに限る。）により明示することが可能となりました。

改正のポイント

- 過半数代表者の選任に当たって、使用者の意向に基づいて選出された者でないこと（※1）に留意しなければなりません。
- 使用者は過半数代表者が協定締結に関する事務を円滑に遂行することができるよう、必要な配慮（※2）を行わなければなりません。

（※1）会社による指名や、社員親睦会の代表が自動的に選出されること等は不適切な選出となります。

（※2）事務機器（イントラネットや社内メールも含む）や事務スペースの提供等

- 省令改正において、過半数代表者の選任に当たっては、以下の点に留意する必要があります。
 - ✓ 管理監督者でないこと
 - ✓ 36協定締結をする者を選出することを明らかにした上で、投票、挙手等の方法で選出すること
 - ✓ 使用者の意向に基づいて選出された者でないこと（※）
（※会社による指名や、社員親睦会の代表が自動的に選出されること等は不適切な選出となります。）

1) 労働時間等設定改善法

労働時間等の設定の改善に関する特別措置法（以下「労働時間等設定改善法」という。）は、事業主等に労働時間等の設定（注1）の改善に向けた自主的な努力を促すことで、労働者がその有する能力を有効に発揮することや、健康で充実した生活を実現することを目指した法律です。

労働時間等設定改善法が改正され、新たに、勤務間インターバル制度の導入に努めること、他の企業との取引に当たって、著しく短い期限の設定（短納期発注）や発注の内容の頻繁な変更を行わないよう努めることが事業主の努力義務になるとともに、労働時間等設定改善企業委員会の決議に係る労働基準法の適用の特例が設けられました（施行日は2019年4月1日です）。主な改正内容は以下のとおりです。

注1）「労働時間等の設定」とは、労働時間、休日数、年次有給休暇を与える時季、深夜業の回数、終業から始業までの時間その他の労働時間等に関する事項を定めることをいいます。

ポイント1 勤務間インターバル制度の導入

事業主は、その雇用する労働者の労働時間等の設定の改善を図るため、健康及び福祉を確保するために必要な終業から始業までの時間の設定（＝勤務間インターバル制度）の措置を講ずるよう努めなければなりません。（次頁にて解説）

ポイント2 取引上の必要な配慮

事業主は、他の事業主との取引を行う場合において、著しく短い期限の設定（短納期発注）や発注内容の頻繁な変更を行わないなど、取引上必要な配慮に努めなければなりません。

ポイント3 労働時間等設定改善企業委員会

労働時間等設定改善企業委員会（注2）で、代替休暇、年次有給休暇の時間単位取得及び計画的付与制度に関する事項について、その委員の5分の4以上の多数による議決が行われたときは、当該決議はこれらの事項に関する事業場ごとの労使協定と同様の効果を有するものとなります。

注2）労働基準法の特例を受けるためには、次の要件が必要になります。

- ① 労働時間等設定改善企業委員会の決議に先立ち、事業場ごとの労使協定により、当該事業場における代替休暇、年次有給休暇の時間単位取得又は計画的付与制度については労働時間等設定改善企業委員会の審議に委ねることを定めていること。
- ② 当該委員会の委員の半数は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合にはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合に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者であること。
- ③ 労働時間等設定改善企業委員会の開催の都度、その議事録が作成され、かつ、その開催日から3年間保存されていること。
- ④ 委員の任期、委員会の招集、定足数、議事その他当該委員会の運営に関する規程が定められていること。

<事業主の皆様へ 長時間労働につながる取引慣行を見直しましょう。>

事業主の皆様は、他の事業主との取引を行うに当たって、次のような取引が行われるよう、企業内に周知・徹底を図りましょう。

- ① 週末発注・週初納入、終業後発注・翌朝納入等の短納期発注を抑制し、納期の適正化を図ること。
- ② 発注内容の頻繁な変更を抑制すること。
- ③ 発注の平準化、発注内容の明確化など発注方法の改善を図ること。

ダメ！短納期発注！！

勤務間インターバル制度について

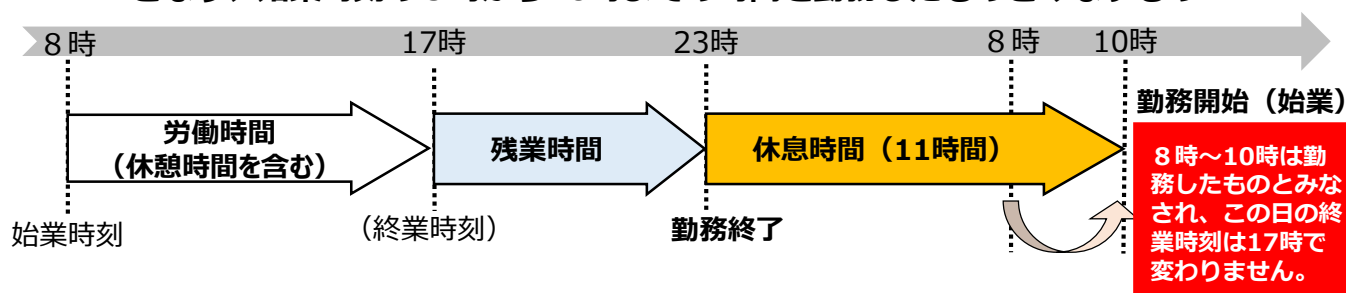
労働時間等設定改善法が改正され、**勤務間インターバル制度を導入することが、事業主の努力義務**となりました（施行日は2019年4月1日です）。

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
休憩時間（インターバル時間）を確保する仕組みをいいます。

この仕組みの導入を事業主の努力義務とすることで、労働者の十分な生活時間や睡眠時間を確保しようとするものです。

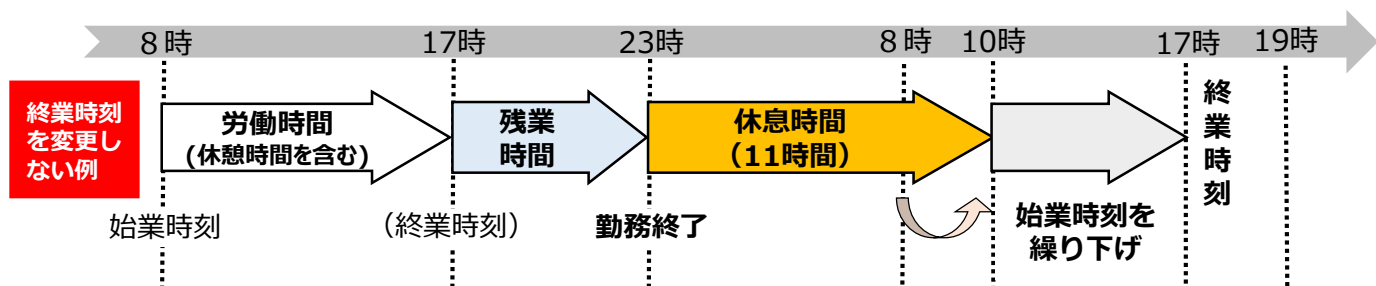
これまでに、勤務間インターバル制度を導入している企業では、次のようなものがあります。

【例1】 休憩時間を11時間とした上で、休憩時間を確保するために勤務開始時刻は10時からとなり、始業時刻の8時から10時までの時間を勤務したものとみなすもの

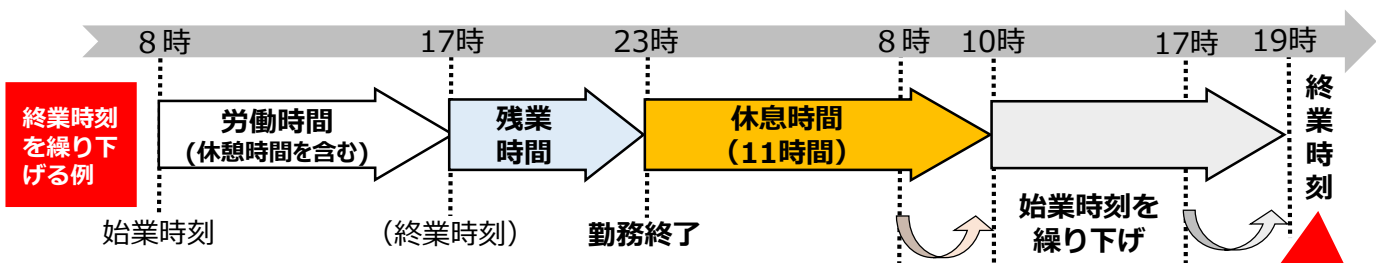


注）厚生労働省「勤務間インターバル制度普及促進のための有識者検討会報告書」に記載された企業では、勤務したものとみなした時間に賃金控除を行っている例はありませんでした。

【例2】 休憩時間を11時間とした上で、休憩時間を確保するために始業時刻を繰り下げるもの



注）厚生労働省「勤務間インターバル制度普及促進のための有識者検討会報告書」に記載された企業では、勤務時間が短縮された場合でも給与支払いの対象とされていました。



始業・終業時刻を繰り下げた日には、定時で帰宅させる等の取組が重要となります。

注）フレックスタイム制が適用される労働者については、休憩時間を確保することにより翌日の労働時間数が増える場合、清算期間内で清算されています。

※ 厚生労働省「勤務間インターバル制度普及促進のための有識者検討会報告書」がまとまっています。こちらをご覧ください。

2) 労働安全衛生法

※ 詳細は「「産業医・産業保健機能」と「長時間労働者に対する面接指導等」が強化されます」を参照ください。

1 産業医・産業保健機能の強化

今般の改正により、長時間労働やメンタルヘルス不調などによって、健康リスクが高い状況にある労働者を見逃さないため、産業医による面接指導や健康相談等を確実に実施します（施行日は2019年4月1日です）。

(1) 産業医の活動環境の整備

ポイント1 産業医の独立性・中立性の強化

産業医は、労働者の健康管理等を行うのに必要な医学に関する知識に基づいて、誠実にその職務を行わなければなりません。

ポイント2 産業医等への情報提供の充実・強化

産業医を選任した事業者は、産業医に対して、労働時間に関する情報など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りません。

労働者数50人未満の事業場の事業者は、医師又は保健師に対して、労働時間に関する情報など労働者の健康管理等を行うために必要な情報を提供するよう努めなければなりません。

ポイント3 産業医の活動と衛生委員会等との関係の強化

事業者は、産業医が辞任したとき又は解任したときは、遅滞なくその旨・その理由を衛生委員会又は安全衛生委員会に報告しなければなりません。

(2) 健康相談の体制整備、健康情報の適正な取扱い

ポイント1 労働者からの健康相談に適切に対応するために必要な体制整備等

事業者は、産業医等が労働者からの健康相談に応じ、適切に対応するために必要な体制整備その他の必要な措置を講じるように努めなければなりません。

ポイント2 労働者の心身の状態に関する情報の取扱い

事業者は、労働者の心身の状態に関する情報を収集し、保管し又は使用するに当たっては、労働者の健康の確保に必要な範囲で労働者の心身の状態に関する情報を収集し、並びに当該収集の目的の範囲内でこれを保管し、及び使用しなければなりません。ただし、本人の同意がある場合その他正当な事由がある場合は、この限りではありません。

ポイント3 産業医等の業務の内容等の周知

産業医を選任した事業場は、その事業場における産業医の業務の内容・産業医に対する健康相談の申出の方法、産業医による労働者の心身の状態に関する情報の取扱いの方法を、労働者に周知させなければなりません。

労働者数50人未満の事業場の事業者は、労働者の健康管理等を行う医師又は保健師の業務の内容・健康相談の申出の方法、産業医による労働者の心身の状態に関する情報の取扱いの方法を、労働者に周知させるよう努めなければなりません。）。

- 産業医：事業場において、労働者の健康を保持するための措置、作業環境の維持管理、作業の管理、健康管理等を行う医師です。常時使用する労働者が50人以上の事業場において選任義務があります。

労働者数50人未満の事業場においては、労働者の健康管理等を行う医師又は保健師を選任するよう努めなければなりません。

- 衛生委員会：事業場において、労働者の健康障害を防止するための事項等を調査審議する会議です。常時使用する労働者が50人以上の事業場において設置義務があります。

2 長時間労働者に対する面接指導等の強化

今般の改正により、長時間労働やメンタルヘルス不調などによって、健康リスクが高い状況にある労働者を見逃さないため、医師による面接指導が確実に実施されるようにし、労働者の健康管理を強化します（施行日は2019年4月1日です）。

ポイント1 労働時間の状況の把握

労働基準法において、使用者は、賃金の算定根拠となる労働時間を適正に把握する必要があり、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」において、使用者が講ずべき措置について示されていますが、管理監督者やみなし労働時間制の適用者については、その対象とはなっていません。

今般の改正により、労働者の健康確保措置を適切に実施する観点から、労働者がいかなる時間帯にどの程度の時間、労務を提供し得る状態にあったかを把握するため、事業者は、長時間労働者に対する面接指導を確実に実施するため、タイムカードによる記録、パーソナルコンピュータ等の電子計算機の使用時間（ログインからログアウトまでの時間）の記録、事業者（事業者から労働時間の状況を管理する権限を委譲された者を含む。）の現認等の客観的な方法その他の適切な方法により、管理監督者や事業場外労働のみなし労働時間制の適用者を含めた全ての労働者の労働時間の状況を把握しなければなりません。

「その他の適切な方法」としては、やむを得ず客観的な方法により把握し難い場合に、労働者の自己申告による把握が考えられますが、その場合には、事業者は、自己申告により把握した労働時間の状況が実際の労働時間の状況と合致しているか否かについて、必要に応じて実態調査を実施し、所要の労働時間の状況の補正をするなどの措置を講じる必要があります。

「やむを得ず客観的な方法により把握し難い場合」としては、例えば、労働者が事業場外において行う業務に直行又は直帰する場合など、事業者の現認を含め、労働時間の状況を客観的に把握する手段がない場合があり、この場合に該当するかは、労働者の働き方の実態や法の趣旨を踏まえ、適切な方法を個別に判断することとなります。

事業者は、これらの方法により把握した労働時間の状況の記録を作成し、3年間保存するための必要な措置を講じなければなりません。

※ 派遣労働者については、派遣先事業者が労働時間の状況を把握し、派遣元事業者が面接指導等を実施しなければなりません。

○ 参考：「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/roudouzikun/070614-2.html

ポイント2 労働者への労働時間に関する情報の通知

事業者は、時間外・休日労働時間の算定を行ったときは、当該超えた時間が1月当たり80時間を超えた労働者本人に対して、速やかに当該超えた時間に関する情報を通知しなければなりません。

※ 当該通知については、高度プロフェッショナル制度の適用者を除き、管理監督者、事業場外労働のみなし労働時間制の適用者を含めた全ての労働者に適用されます。

ポイント3 医師による面接指導の対象となる労働者の要件

面接指導の対象となる労働者の要件を、「時間外・休日労働時間が1月当たり100時間を超え、かつ疲労の蓄積が認められる者」から「時間外・休日労働時間が1月当たり80時間を超え、かつ疲労の蓄積が認められる者」に拡大しました。

※ 面接指導を行うに当たっては、労働者の申出により行います。

(1) 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）

○労働基準法の一部改正（抄）（下線の部分は改正部分）

改正後（平成31年4月1日）	改正前
第十二条（略） ②（略） ③ 前二項に規定する期間中に、次の各号のいずれかに該当する期間がある場合においては、その日数及びその期間中の賃金は、前二項の期間及び賃金の総額から控除する。 一～三（略） 四 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成三年法律第七十六号）第二条第一号に規定する育児休業又は同条第二号に規定する介護休業（同法第六十一条第三項（同条第六項において準用する場合を含む。）に規定する介護をするための休業を含む。<u>第三十九条第十項</u>において同じ。）をした期間 五（略） ④～⑧（略） （契約期間等） 第十四条 労働契約は、期間の定めのないものを除き、一定の事業の完了に必要な期間を定めるもののほかは、三年（次の各号のいずれかに該当する労働契約にあつては、五年）を超える期間について締結してはならない。 一 専門的な知識、技術又は経験（以下この号及び<u>第四十一条の二第一項第一号</u>において「専門的知識等」という。）であつて高度のものとして厚生労働大臣が定める基準に該当する専門的知識等を有する労働者（当該高度の専門的知識等を必要とする業務に就く者に限る。）との間に締結される労働契約 二（略） ②・③（略） 第三十二条の二（略） ② 使用者は、厚生労働省令で定めるところにより、前項の協定を行政官庁に届け出なければならない。 第三十二条の三 使用者は、就業規則その他これに準ずるものにより、その労働者に係る始業及び終業の時刻をその労働者の決定に委ねることとした労働者については、当該事業場の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ない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、次に掲げる事項を定めたときは、その協定で第二号の清算期間として定められた期間を平均し一週間当たりの労働時間が第三十二条第一項の労働時間を超えない範囲内において、同条の規定にかかわらず、一週間において同項の労働時間又は一日において同条第二項の労働時間を超えて、労働させることができる。 一 この項の規定による労働時間により労働させることができることとされる労働者の範囲 二 清算期間（その期間を平均し一週間当たりの労働時間が第三十二条第一項の労働時間を超えない範囲内において労働させる期間をいい、<u>三箇月以内の期間に限るものとする。以下この条及び次条において同じ。</u>） 三 清算期間における総労働時間 四 その他厚生労働省令で定める事項 ② <u>清算期間が一箇月を超えるものである場合における前項の規定の適用については、同項各号列記以外の部分中「労働時間を超えない」とあるのは「労働時間を超えず、かつ、当該清算期間をその開始の日以後一箇月ごとに区分した各期間（最後に一箇月未満の期間を生じたときは、当該期間。以下この項において同じ。）ごとに当該各期間を平均し一週間当たりの労働時間が五十時間を超えない」と、「同項」とあるのは「同条第一項」とする。</u> ③ <u>一週間の所定労働日数が五日の労働者について第一項の規定により労働させる場合における同項の規定の適用については、同項各号列記以外の部分（前項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）中「第三十二条第一項の労働時間」とあるのは「第三十二条第一項の労働時間（当該事業場の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ない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、労働時間の限度について、当該清算期間における所定労働日数を同条第二項の労働時間に乘じて得た時間とする旨を定めたときは、当該清算期間における日数を七で除して得た数をもつてその時間を除して得た時間）」と、「同項」とあるのは「同条第一項」とする。</u> ④ 前条第二項の規定は、第一項各号に掲げる事項を定めた協定について準用する。ただし、清算期間が一箇月以内のものであるときは、この限りでない。	第十二条（略） ②（略） ③ 前二項に規定する期間中に、次の各号のいずれかに該当する期間がある場合においては、その日数及びその期間中の賃金は、前二項の期間及び賃金の総額から控除する。 一～三（略） 四 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成三年法律第七十六号）第二条第一号に規定する育児休業又は同条第二号に規定する介護休業（同法第六十一条第三項（同条第六項において準用する場合を含む。）に規定する介護をするための休業を含む。<u>第三十九条第八項</u>において同じ。）をした期間 五（略） ④～⑧（略） （契約期間等） 第十四条 労働契約は、期間の定めのないものを除き、一定の事業の完了に必要な期間を定めるもののほかは、三年（次の各号のいずれかに該当する労働契約にあつては、五年）を超える期間について締結してはならない。 一 専門的な知識、技術又は経験（以下この号において「専門的知識等」という。）であつて高度のものとして厚生労働大臣が定める基準に該当する専門的知識等を有する労働者（当該高度の専門的知識等を必要とする業務に就く者に限る。）との間に締結される労働契約 二（略） ②・③（略） 第三十二条の二（略） ② 使用者は、厚生労働省令で定めるところにより、前項の協定を行政官庁に届け出なければならない。 第三十二条の三 使用者は、就業規則その他これに準ずるものにより、その労働者に係る始業及び終業の時刻をその労働者の決定にゆだねることとした労働者については、当該事業場の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ない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、次に掲げる事項を定めたときは、その協定で第二号の清算期間として定められた期間を平均し一週間当たりの労働時間が第三十二条第一項の労働時間を超えない範囲内において、同条の規定にかかわらず、一週間において同項の労働時間又は一日において同条第二項の労働時間を超えて、労働させることができる。 一 この条の規定による労働時間により労働させることができることとされる労働者の範囲 二 清算期間（その期間を平均し一週間当たりの労働時間が第三十二条第一項の労働時間を超えない範囲内において労働させる期間をいい、<u>一箇月以内の期間に限るものとする。次号において同じ。</u>） 三 清算期間における総労働時間 四 その他厚生労働省令で定める事項 （新設） （新設） （新設）

第三十二条の三の二 使用者が、清算期間が一箇月を超えるものである
ときの当該清算期間中の前条第一項の規定により労働させた期間が当該
清算期間より短い労働者について、当該労働させた期間を平均し一週間
当たり四十時間を超えて労働させた場合においては、その超えた時間
（第三十三条又は第三十六条第一項の規定により延長し、又は休日に労
働させた時間を除く。）の労働については、第三十七条の規定の例により
割増賃金を支払わなければならない。

（時間外及び休日の労働）

第三十六条 使用者は、当該事業場に、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ない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定をし、厚生労働省令で定めるところによりこれを行政官庁に届け出た場合においては、第三十二条から第三十二条の五まで若しくは第四十条の労働時間（以下この条において「労働時間」という。）又は前条の休日（以下この条において「休日」という。）に関する規定にかかわらず、その協定で定めるところによつて労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる。

② 前項の協定においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 この条の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させることができることとされる労働者の範囲

二 対象期間（この条の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる期間をいい、一年間に限るものとする。第四号及び第六項第三号において同じ。）

三 労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる場合

四 対象期間における一日、一箇月及び一年のそれぞれの期間について労働時間を延長して労働させることができる時間又は労働させることができる休日の日数

五 労働時間の延長及び休日の労働を適正なものとするために必要な事項として厚生労働省令で定める事項

③ 前項第四号の労働時間を延長して労働させることができる時間は、当該事業場の業務量、時間外労働の動向その他の事情を考慮して通常予見される時間外労働の範囲内において、限度時間を超えない時間に限る。

④ 前項の限度時間は、一箇月について四十五時間及び一年について三百六十時間（第三十二条の四第一項第二号の対象期間として三箇月を超える期間を定めて同条の規定により労働させる場合にあつては、一箇月について四十二時間及び一年について三百二十時間）とする。

⑤ 第一項の協定においては、第二項各号に掲げるもののほか、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第三項の限度時間を超えて労働させる必要がある場合において、一箇月について労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させることができる時間（第二項第四号に関して協定した時間を含め百時間未満の範囲内に限る。）並びに一年について労働時間を延長して労働させることができる時間（同号に関して協定した時間を含め七百二十時間を超えない範囲内に限る。）を定めることができる。この場合において、第一項の協定に、併せて第二項第二号の対象期間において労働時間を延長して労働させる時間が一箇月について四十五時間（第三十二条の四第一項第二号の対象期間として三箇月を超える期間を定めて同条の規定により労働させる場合にあつては、一箇月について四十二時間）を超えることができる月数（一年について六箇月以内に限る。）を定めなければならない。

⑥ 使用者は、第一項の協定で定めるところによつて労働時間を延長して労働させ、又は休日において労働させる場合であつても、次の各号に掲げる時間について、当該各号に定める要件を満たすものとしなければならない。

一 坑内労働その他厚生労働省令で定める健康上特に有害な業務について、一日について労働時間を延長して労働させた時間 二時間を超えないこと。

二 一箇月について労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させた時間 百時間未満であること。

三 対象期間の初日から一箇月ごとに区分した各期間に当該各期間の直前の一箇月、二箇月、三箇月、四箇月及び五箇月の期間を加えたそれぞれの期間における労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させた時間の一箇月当たりの平均時間 八十時間を超えないこと。

⑦ 厚生労働大臣は、労働時間の延長及び休日の労働を適正なものとするため、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、当該労働時間の延長に係る割増賃金の率その他の必要な事項について、労働者の健康、福祉、時間外労働の動向その他の事情を考慮して指針を定めることができる。

⑧ 第一項の協定をする使用者及び労働組合又は労働者の過半数を代表する者は、当該協定で労働時間の延長及び休日の労働を定めるに当たり、当該協定の内容が前項の指針に適合したものとなるようにしなければならない。

⑨ 行政官庁は、第七項の指針に関し、第一項の協定をする使用者及び労働組合又は労働者の過半数を代表する者に対し、必要な助言及び指導を行うことができる。

⑩ 前項の助言及び指導を行うに当たっては、労働者の健康が確保されるよう特に配慮しなければならない。

⑪ 第三項から第五項まで及び第六項（第二号及び第三号に係る部分に限る。）の規定は、新たな技術、商品又は役務の研究開発に係る業務については適用しない。

（新設）

（時間外及び休日の労働）

第三十六条 使用者は、当該事業場に、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ない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定をし、これを行政官庁に届け出た場合においては、第三十二条から第三十二条の五まで若しくは第四十条の労働時間（以下この条において「労働時間」という。）又は前条の休日（以下この項において「休日」という。）に関する規定にかかわらず、その協定で定めるところによつて労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる。ただし、坑内労働その他厚生労働省令で定める健康上特に有害な業務の労働時間の延長は、一日について二時間を超えてはならない。

（新設）

（新設）

（新設）

（新設）

（新設）

② 厚生労働大臣は、労働時間の延長を適正なものとするため、前項の協定で定める労働時間の延長の限度、当該労働時間の延長に係る割増賃金の率その他の必要な事項について、労働者の福祉、時間外労働の動向その他の事情を考慮して基準を定めることができる。

③ 第一項の協定をする使用者及び労働組合又は労働者の過半数を代表する者は、当該協定で労働時間の延長を定めるに当たり、当該協定の内容が前項の基準に適合したものとなるようにしなければならない。

④ 行政官庁は、第二項の基準に関し、第一項の協定をする使用者及び労働組合又は労働者の過半数を代表する者に対し、必要な助言及び指導を行うことができる。

（新設）

（新設）

第三十八条の四 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、当該労働者は、厚生労働省令で定めるところにより、第三号に掲げる時間労働したものとみなす。

一 事業の運営に関する事項についての企画、立案、調査及び分析の業務であつて、当該業務の性質上これを適切に遂行するにはその遂行の方法を大幅に労働者の裁量に委ねる必要があるため、当該業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し使用者が具体的な指示をしないこととする業務（以下この条において「対象業務」という。）

二～七 （略）
②～④ （略）

⑤ 第一項の委員会においてその委員の五分の四以上の多数による議決により第三十二条の二第一項、第三十二条の三第一項、第三十二条の四第一項及び第二項、第三十二条の五第一項、第三十四条第二項ただし書、第三十六条第一項、第二項及び第五項、第三十七条第三項、第三十八条の二第二項、前条第一項並びに次条第四項、第六項及び第九項ただし書に規定する事項について決議が行われた場合における第三十二条の二第一項、第三十二条の三第一項、第三十二条の四第一項から第三項まで、第三十二条の五第一項、第三十四条第二項ただし書、第三十六条、第三十七条第三項、第三十八条の二第二項、前条第一項並びに次条第四項、第六項及び第九項ただし書に規定する事項については、第三十二条の二第一項中「協定」とあるのは「協定若しくは第三十八条の四第一項に規定する委員会の決議（第百六条第一項を除き、以下「決議」という。）」と、第三十二条の三第一項、第三十二条の四第一項から第三項まで、第三十二条の五第一項、第三十四条第二項ただし書、第三十六条第二項及び第五項から第七項まで、第三十七条第三項、第三十八条の二第二項、前条第一項並びに次条第四項、第六項及び第九項ただし書中「協定」とあるのは「協定又は決議」と、第三十二条の四第二項中「同意を得て」とあるのは「同意を得て、又は決議に基づき」と、第三十六条第一項中「届け出た場合」とあるのは「届け出た場合又は決議を行政官庁に届け出た場合」と、「その協定」とあるのは「その協定又は決議」と、同条第八項中「又は労働者の過半数を代表する者」とあるのは「若しくは労働者の過半数を代表する者又は同項の決議をする委員」と、「当該協定」とあるのは「当該協定又は当該決議」と、同条第九項中「又は労働者の過半数を代表する者」とあるのは「若しくは労働者の過半数を代表する者又は同項の決議をする委員」とする。

（年次有給休暇）
第三十九条 （略）

②～⑥ （略）

第三十八条の四 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、当該労働者は、厚生労働省令で定めるところにより、第三号に掲げる時間労働したものとみなす。

一 事業の運営に関する事項についての企画、立案、調査及び分析の業務であつて、当該業務の性質上これを適切に遂行するにはその遂行の方法を大幅に労働者の裁量にゆだねる必要があるため、当該業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し使用者が具体的な指示をしないこととする業務（以下この条において「対象業務」という。）

二～七 （略）
② 前項の委員会は、次の各号に適合するものでなければならない。

一～三 （略）

③ 厚生労働大臣は、対象業務に従事する労働者の適正な労働条件の確保を図るために、労働政策審議会の意見を聴いて、第一項各号に掲げる事項その他同項の委員会が決議する事項について指針を定め、これを公表するものとする。

④ （略）

⑤ 第一項の委員会においてその委員の五分の四以上の多数による議決により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及び第二項、第三十二条の五第一項、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、前条第一項並びに次条第四項、第六項及び第七項ただし書に規定する事項について決議が行われた場合における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から第三項まで、第三十二条の五第一項、第三十四条第二項ただし書、第三十六条、第三十七条第三項、第三十八条の二第二項、前条第一項並びに次条第四項、第六項及び第七項ただし書の規定の適用については、第三十二条の二第一項中「協定」とあるのは「協定若しくは第三十八条の四第一項に規定する委員会の決議（第百六条第一項を除き、以下「決議」という。）」と、第三十二条の三、第三十二条の四第一項から第三項まで、第三十二条の五第一項、第三十四条第二項ただし書、第三十六条第二項、第三十七条第三項、第三十八条の二第二項、前条第一項並びに次条第四項、第六項及び第七項ただし書中「協定」とあるのは「協定又は決議」と、第三十二条の四第二項中「同意を得て」とあるのは「同意を得て、又は決議に基づき」と、第三十六条第一項中「届け出た場合」とあるのは「届け出た場合又は決議を行政官庁に届け出た場合」と、「その協定」とあるのは「その協定又は決議」と、同条第三項中「又は労働者の過半数を代表する者」とあるのは「若しくは労働者の過半数を代表する者又は同項の決議をする委員」と、「当該協定」とあるのは「当該協定又は当該決議」と、同条第四項中「又は労働者の過半数を代表する者」とあるのは「若しくは労働者の過半数を代表する者又は同項の決議をする委員」とする。

（年次有給休暇）
第三十九条 使用者は、その雇入れの日から起算して六箇月間継続勤務し全労働日の八割以上出勤した労働者に対して、継続し、又は分割した十労働日の有給休暇を与えなければならない。

② 使用者は、一年六箇月以上継続勤務した労働者に対しては、雇入れの日から起算して六箇月を超えて継続勤務する日（以下「六箇月経過日」という。）から起算した継続勤務年数一年ごとに、前項の日数に、次の表の上欄に掲げる六箇月経過日から起算した継続勤務年数の区分に応じ同表の下欄に掲げる労働日を加算した有給休暇を与えなければならない。ただし、継続勤務した期間を六箇月経過日から一年ごとに区分した各期間（最後に一年未満の期間を生じたときは、当該期間）の初日の前日の属する期間において出勤した日数が全労働日の八割未満である者に対しては、当該初日以後の一年間においては有給休暇を与えることを要しない。

六箇月経過日から起算した継続勤務年数	労働日
一年	一労働日
二年	二労働日
三年	四労働日
四年	六労働日
五年	八労働日
六年以上	十労働日

⑦ 使用者は、第一項から第三項までの規定による有給休暇（これらの規定により使用者が与えなければならない有給休暇の日数が十労働日以上である労働者に係るものに限る。以下この項及び次項において同じ。）の日数のうち五日については、基準日（継続勤務した期間を六箇月経過日から一年ごとに区分した各期間（最後に一年未満の期間を生じたときは、当該期間）の初日をいう。以下この項において同じ。）から一年以内の期間に、労働者ごとにその時季を定めることにより与えなければならない。ただし、第一項から第三項までの規定による有給休暇を当該有給休暇に係る基準日より前の日から与えることとしたときは、厚生労働省令で定めるところにより、労働者ごとにその時季を定めることにより与えなければならない。

⑧ 前項の規定にかかわらず、第五項又は第六項の規定により第一項から第三項までの規定による有給休暇を与えた場合においては、当該与えた有給休暇の日数（当該日数が五日を超える場合には、五日とする。）分については、時季を定めることにより与えることを要しない。

⑨ 使用者は、第一項から第三項までの規定による有給休暇の期間又は第四項の規定による有給休暇の時間については、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、それぞれ、平均賃金若しくは所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金又はこれらの額を基準として厚生労働省令で定めるところにより算定した額の賃金を支払わなければならない。ただし、当該事業場に、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ない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、その期間又はその時間について、それぞれ、健康保険法（大正十一年法律第七十号）第四十条第一項に規定する標準報酬月額額の三十分の一に相当する金額（その金額に、五円未満の端数があるときは、これを切り捨て、五円以上十円未満の端数があるときは、これを十円に切り上げるものとする。）又は当該金額を基準として厚生労働省令で定めるところにより算定した金額を支払う旨を定めたときは、これによらなければならない。

⑩ 労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のために休業した期間及び育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律第二条第一号に規定する育児休業又は同条第二号に規定する介護休業をした期間並びに産前産後の女性が第六十五条の規定によつて休業した期間は、第一項及び第二項の規定の適用については、これを出勤したものとし、これを休業したものとみなす。

（労働時間等に関する規定の適用除外）
第四十一条 （略）

③ 次に掲げる労働者（一週間の所定労働時間が厚生労働省令で定める時間以上の者を除く。）の有給休暇の日数については、前二項の規定にかかわらず、これらの規定による有給休暇の日数を基準とし、通常の労働者の一週間の所定労働日数として厚生労働省令で定める日数（第一号において「通常の労働者の週所定労働日数」という。）と当該労働者の一週間の所定労働日数又は一週間当たりの平均所定労働日数との比率を考慮して厚生労働省令で定める日数とする。

一 一週間の所定労働日数が通常の労働者の週所定労働日数に比し相当程度少ないものとして厚生労働省令で定める日数以下の労働者

二 週以外の期間によつて所定労働日数が定められている労働者については、一年間の所定労働日数が、前号の厚生労働省令で定める日数に一日を加えた日数を一週間の所定労働日数とする労働者の一年間の所定労働日数その他の事情を考慮して厚生労働省令で定める日数以下の労働者

④ 使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、次に掲げる事項を定めた場合において、第一号に掲げる労働者の範囲に属する労働者が有給休暇を時間を単位として請求したときは、前三項の規定による有給休暇の日数のうち第二号に掲げる日数については、これらの規定にかかわらず、当該協定で定めるところにより時間を単位として有給休暇を与えることができる。

一 時間を単位として有給休暇を与えることができることとされる労働者の範囲

二 時間を単位として与えることができることとされる有給休暇の日数（五日以内に限る。）

三 その他厚生労働省令で定める事項

⑤ 使用者は、前各項の規定による有給休暇を労働者の請求する時季に与えなければならない。ただし、請求された時季に有給休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合においては、他の時季にこれを与えることができる。

⑥ 使用者は、当該事業場に、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ない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、第一項から第三項までの規定による有給休暇を与える時季に関する定めをしたときは、これらの規定による有給休暇の日数のうち五日を超える部分については、前項の規定にかかわらず、その定めにより有給休暇を与えることができる。

（新設）

（新設）

⑦ 使用者は、第一項から第三項までの規定による有給休暇の期間又は第四項の規定による有給休暇の時間については、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、それぞれ、平均賃金若しくは所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金又はこれらの額を基準として厚生労働省令で定めるところにより算定した額の賃金を支払わなければならない。ただし、当該事業場に、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ない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、その期間又はその時間について、それぞれ、健康保険法

（大正十一年法律第七十号）第四十条第一項に規定する標準報酬月額額の三十分の一に相当する金額（その金額に、五円未満の端数があるときは、これを切り捨て、五円以上十円未満の端数があるときは、これを十円に切り上げるものとする。）又は当該金額を基準として厚生労働省令で定めるところにより算定した金額を支払う旨を定めたときは、これによらなければならない。

⑧ 労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のために休業した期間及び育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律第二条第一号に規定する育児休業又は同条第二号に規定する介護休業をした期間並びに産前産後の女性が第六十五条の規定によつて休業した期間は、第一項及び第二項の規定の適用については、これを出勤したものとし、これを休業したものとみなす。

（労働時間等に関する規定の適用除外）
第四十一条 （略）

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、第三号から第五号までに規定する措置のいずれかを使用者が講じていない場合は、この限りでない。

一 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 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。）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。

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（第五号ロ及びニ並びに第六号において「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、一年間を通じ百四日以上、かつ、四週間を通じ四日以上の日を当該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。

五 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当該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。

イ 労働者ごとに始業から二十四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、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。

ロ 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。

ハ 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、第三十九条の規定による有給休暇を与えたときは、当該有給休暇を与えた日を除く。）について、休日を与えること。

ニ 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。

六 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つて、当該対象労働者に対する有給休暇（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厚生労働省令で定める措置のうち当該決議で定めるものを使用者が講ずること。

七 対象労働者のこの項の規定による同意の撤回に関する手続

八 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。

九 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。

十 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、同項第四号から第六号まで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。

④ 第一項の決議をする委員は、当該決議の内容が前項において準用する第三十八条の四第三項の指針に適合したものとなるようにしなければならない。

⑤ 行政官庁は、第三項において準用する第三十八条の四第三項の指針に関し、第一項の決議をする委員に対し、必要な助言及び指導を行うことができる。

（新設）

（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）

（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)

第百六条 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、第三十二条の三第一項、第三十二条の四第一項、第三十二条の五第一項、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、第六項及び第九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同条第五項(第四十一条の二第三項において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って、労働者に周知させなければならない。

② (略)

(付加金の支払)

第百十四条 裁判所は、第二十条、第二十六条若しくは第三十七条の規定に違反した使用者又は第三十九条第九項の規定による賃金を支払わなかった使用者に対して、労働者の請求により、これらの規定により使用者が支払わなければならない金額についての未払金のほか、これと同一額の付加金の支払を命ずることができる。ただし、この請求は、違反のあった時から二年以内にしなければならない。

第百十九条 次の各号のいずれかに該当する者は、六箇月以下の懲役又は三十万円以下の罰金に処する。

一 第三条、第四条、第七条、第十六条、第十七条、第十八条第一項、第十九条、第二十条、第二十二條第四項、第三十二条、第三十四条、第三十五条、第三十六条第六項、第三十七条、第三十九条(第七項を除く。)、第六十一条、第六十二条、第六十四条の三から第六十七条まで、第七十二条、第七十五条から第七十七条まで、第七十九条、第八十条、第九十四条第二項、第九十六条又は第百四条第二項の規定に違反した者

二～四 (略)

第百二十条 次の各号のいずれかに該当する者は、三十万円以下の罰金に処する。

一 第十四条、第十五条第一項若しくは第三項、第十八条第七項、第二十二條第一項から第三項まで、第二十三条から第二十七条まで、第三十二条の二第二項(第三十二条の三第四項、第三十二条の四第四項及び第三十二条の五第三項において準用する場合を含む。)、第三十二条の五第二項、第三十三条第一項ただし書、第三十八条の二第三項(第三十八条の三第二項において準用する場合を含む。)、第三十九条第七項、第五十七条から第五十九条まで、第六十四条、第六十八条、第八十九条、第九十条第一項、第九十一条、第九十五条第一項若しくは第二項、第九十六条の二第一項、第百五条(第百条第三項において準用する場合を含む。)又は第百六条から第百九条までの規定に違反した者

二～五 (略)

第百三十八条 削除

第百三十九条 工作物の建設の事業(災害時における復旧及び復興の事業に限る。)その他これに関連する事業として厚生労働省令で定める事業に関する第三十六条の規定の適用については、当分の間、同条第五項中「時間(第二項第四号に関して協定した時間を含め百時間未満の範囲内に限る。)」とあるのは「時間」と、「同号」とあるのは「第二項第四号」とし、同条第六項(第二号及び第三号に係る部分に限る。)の規定は適用しない。

(法令等の周知義務)

第百六条 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って、労働者に周知させなければならない。

② (略)

(付加金の支払)

第百十四条 裁判所は、第二十条、第二十六条若しくは第三十七条の規定に違反した使用者又は第三十九条第七項の規定による賃金を支払わなかった使用者に対して、労働者の請求により、これらの規定により使用者が支払わなければならない金額についての未払金のほか、これと同一額の付加金の支払を命ずることができる。ただし、この請求は、違反のあった時から二年以内にしなければならない。

第百十九条 次の各号の一に該当する者は、これを六箇月以下の懲役又は三十万円以下の罰金に処する。

一 第三条、第四条、第七条、第十六条、第十七条、第十八条第一項、第十九条、第二十条、第二十二條第四項、第三十二条、第三十四条、第三十五条、第三十六条第一項ただし書、第三十七条、第三十九条、第六十一条、第六十二条、第六十四条の三から第六十七条まで、第七十二条、第七十五条から第七十七条まで、第七十九条、第八十条、第九十四条第二項、第九十六条又は第百四条第二項の規定に違反した者

二 第三十三条第二項、第九十六条の二第二項又は第九十六条の三第一項の規定による命令に違反した者

三 第四十条の規定に基づいて発する厚生労働省令に違反した者

四 第七十条の規定に基づいて発する厚生労働省令(第六十二条又は第六十四条の三の規定に係る部分に限る。)に違反した者

第百二十条 次の各号の一に該当する者は、三十万円以下の罰金に処する。

一 第十四条、第十五条第一項若しくは第三項、第十八条第七項、第二十二條第一項から第三項まで、第二十三条から第二十七条まで、第三十二条の二第二項(第三十二条の四第四項及び第三十二条の五第三項において準用する場合を含む。)、第三十二条の五第二項、第三十三条第一項ただし書、第三十八条の二第三項(第三十八条の三第二項において準用する場合を含む。)、第五十七條から第五十九条まで、第六十四条、第六十八条、第八十九条、第九十条第一項、第九十一条、第九十五条第一項若しくは第二項、第九十六条の二第一項、第百五条(第百条第三項において準用する場合を含む。))又は第百六条から第百九条までの規定に違反した者

二 第七十条の規定に基づいて発する厚生労働省令(第十四条の規定に係る部分に限る。)に違反した者

三 第九十二条第二項又は第九十六条の三第二項の規定による命令に違反した者

四 第百一条(第百条第三項において準用する場合を含む。)の規定による労働基準監督官又は女性主管局長若しくはその指定する所属官吏の臨検を拒み、妨げ、若しくは忌避し、その尋問に対して陳述をせず、若しくは虚偽の陳述をし、帳簿書類の提出をせず、又は虚偽の記載をした帳簿書類の提出をした者

五 第百四条の二の規定による報告をせず、若しくは虚偽の報告をし、又は出頭しなかつた者

第百三十八条 中小事業主(その資本金の額又は出資の総額が三億円

(小売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については五千万円、卸売業を主たる事業とする事業主については一億円)以下である事業主及びその常時使用する労働者の数が三百人(小売業を主たる事業とする事業主については五十人、卸売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については百人)以下である事業主をいう。)の事業については、当分の間、第三十七条第一項ただし書の規定は、適用しない。

(新設)

② 前項の規定にかかわらず、工作物の建設の事業その他これに関連する事業として厚生労働省令で定める事業については、平成三十六年三月三十一日（同日及びその翌日を含む期間を定めている第三十六条第一項の協定に関しては、当該協定に定める期間の初日から起算して一年を経過する日）までの間、同条第二項第四号中「一箇月及び」とあるのは、「一日を超え三箇月以内の範囲で前項の協定をする使用者及び労働組合若しくは労働者の過半数を代表する者が定める期間並びに」とし、同条第三項から第五項まで及び第六項（第二号及び第三号に係る部分に限る。）の規定は適用しない。

第四百四十条 一般乗用旅客自動車運送事業（道路運送法（昭和二十六年法律第八十三号）第三条第一号ハに規定する一般乗用旅客自動車運送事業をいう。）の業務、貨物自動車運送事業（貨物自動車運送事業法（平成元年法律第八十三号）第二条第一項に規定する貨物自動車運送事業をいう。）の業務その他の自動車の運転の業務として厚生労働省令で定める業務に関する第三十六条の規定の適用については、当分の間、同条第五項中「時間（第二項第四号に関して協定した時間を含め百時間未満の範囲内に限る。）並びに一年について労働時間を延長して労働させることができる時間（同号に関して協定した時間を含め七百二十時間を超えない範囲内に限る。）」を定めることができる。この場合において、第一項の協定に、併せて第二項第二号の対象期間において労働時間を延長して労働させる時間が一箇月について四十五時間（第三十二条の四第一項第二号の対象期間として三箇月を超える期間を定めて同条の規定により労働させる場合にあっては、一箇月について四十二時間）を超えることができる月数（一年について六箇月以内に限る。）を定めなければならない」とあるのは、「時間並びに一年について労働時間を延長して労働させることができる時間（第二項第四号に関して協定した時間を含め九百六十時間を超えない範囲内に限る。）を定めることができる」とし、同条第六項（第二号及び第三号に係る部分に限る。）の規定は適用しない

② 前項の規定にかかわらず、同項に規定する業務については、平成三十六年三月三十一日（同日及びその翌日を含む期間を定めている第三十六条第一項の協定に関しては、当該協定に定める期間の初日から起算して一年を経過する日）までの間、同条第二項第四号中「一箇月及び」とあるのは、「一日を超え三箇月以内の範囲で前項の協定をする使用者及び労働組合若しくは労働者の過半数を代表する者が定める期間並びに」とし、同条第三項から第五項まで及び第六項（第二号及び第三号に係る部分に限る。）の規定は適用しない。

第四百四十一条 医業に従事する医師（医療提供体制の確保に必要な者として厚生労働省令で定める者に限る。）に関する第三十六条の規定の適用については、当分の間、同条第二項第四号中「における一日、一箇月及び一年のそれぞれの期間について」とあるのは「における」とし、同条第三項中「限度時間」とあるのは「限度時間並びに労働者の健康及び福祉を勘案して厚生労働省令で定める時間」とし、同条第五項及び第六項（第二号及び第三号に係る部分に限る。）の規定は適用しない。

② 前項の場合において、第三十六条第一項の協定に、同条第二項各号に掲げるもののほか、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前項の規定により読み替えて適用する同条第三項の厚生労働省令で定める時間を超えて労働させる必要がある場合において、同条第二項第四号に関して協定した時間を超えて労働させることができる時間（同号に関して協定した時間を含め、同条第五項に定める時間及び月数並びに労働者の健康及び福祉を勘案して厚生労働省令で定める時間を超えない範囲内に限る。）その他厚生労働省令で定める事項を定めることができる。

③ 使用者は、第一項の場合において、第三十六条第一項の協定で定めるところによつて労働時間を延長して労働させ、又は休日において労働させる場合であっても、同条第六項に定める要件並びに労働者の健康及び福祉を勘案して厚生労働省令で定める時間を超えて労働させてはならない。

④ 前三項の規定にかかわらず、医業に従事する医師については、平成三十六年三月三十一日（同日及びその翌日を含む期間を定めている第三十六条第一項の協定に関しては、当該協定に定める期間の初日から起算して一年を経過する日）までの間、同条第二項第四号中「一箇月及び」とあるのは、「一日を超え三箇月以内の範囲で前項の協定をする使用者及び労働組合若しくは労働者の過半数を代表する者が定める期間並びに」とし、同条第三項から第五項まで及び第六項（第二号及び第三号に係る部分に限る。）の規定は適用しない。

⑤ 第三項の規定に違反した者は、六箇月以下の懲役又は三十万円以下の罰金に処する。

第四百四十二条 鹿児島県及び沖縄県における砂糖を製造する事業に関する第三十六条の規定の適用については、平成三十六年三月三十一日（同日及びその翌日を含む期間を定めている同条第一項の協定に関しては、当該協定に定める期間の初日から起算して一年を経過する日）までの間、同条第五項中「時間（第二項第四号に関して協定した時間を含め百時間未満の範囲内に限る。）」とあるのは「時間」と、「同号」とあるのは「第二項第四号」とし、同条第六項（第二号及び第三号に係る部分に限る。）の規定は適用しない。

（新設）

（新設）

（新設）

○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 附則（抄）

附 則
（施行期日）

第一条 この法律は、平成三十一年四月一日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 第三条の規定並びに附則第七条第二項、第八条第二項、第十四条及び第十五条の規定、附則第十八条中社会保険労務士法（昭和四十三年法律第八十九号）別表第一第十八号の改正規定、附則第十九条中高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和四十六年法律第六十八号）第二十八条及び第三十八条第三項の改正規定、附則第二十条中建設労働者の雇用の改善等に関する法律（昭和五十一年法律第三十三号）第三十条第二項の改正規定、附則第二十七条の規定、附則第二十八条中厚生労働省設置法（平成十一年法律第九十七号）第四条第一項第五十二号の改正規定及び同法第九条第一項第四号の改正規定（「（平成十年法律第四十六号）」の下に「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」を加える部分に限る。）並びに附則第三十条の規定 公布の日

二 第五条の規定（労働者派遣法第四十四条から第四十六条までの改正規定を除く。）並びに第七条及び第八条の規定並びに附則第六条、第七条第一項、第八条第一項、第九条、第十一条、第十三条及び第十七条の規定、附則第十八条（前号に掲げる規定を除く。）の規定、附則第十九条（前号に掲げる規定を除く。）の規定、附則第二十条（前号に掲げる規定を除く。）の規定、附則第二十一条、第二十三条及び第二十六条の規定並びに附則第二十八条（前号に掲げる規定を除く。）の規定 平成三十二年四月一日

三 第一条中労働基準法第百三十八条の改正規定 平成三十五年四月一日（時間外及び休日の労働に係る協定に関する経過措置）

第二条 第一条の規定による改正後の労働基準法（以下「新労基法」という。）第三十六条の規定（新労基法第百三十九条第二項、第百四十条第二項、第百四十一条第四項及び第百四十二条の規定により読み替えて適用する場合を含む。）は、平成三十一年四月一日以後の期間のみを定めている協定について適用し、同年三月三十一日を含む期間を定めている協定については、当該協定に定める期間の初日から起算して一年を経過する日までの間については、なお従前の例による。

（中小事業主に関する経過措置）

第三条 中小事業主（その資本金の額又は出資の総額が三億円（小売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については五千万円、卸売業を主たる事業とする事業主については一億円）以下である事業主及びその常時使用する労働者の数が三百人（小売業を主たる事業とする事業主については五十人、卸売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については百人）以下である事業主をいう。第四項及び附則第十一条において同じ。）の事業に係る協定（新労基法第百三十九条第二項に規定する事業、第百四十条第二項に規定する業務、第百四十一条第四項に規定する者及び第百四十二条に規定する事業に係るものを除く。）についての前条の規定の適用については、「平成三十一年四月一日」とあるのは、「平成三十二年四月一日」とする。

2 前項の規定により読み替えられた前条の規定によりなお従前の例によることとされた協定をする使用者及び労働組合又は労働者の過半数を代表する者は、当該協定をするに当たり、新労基法第三十六条第一項から第五項までの規定により当該協定に定める労働時間を延長して労働させ、又は休日において労働させることができる時間数を勘案して協定をするように努めなければならない。

3 政府は、前項に規定する者に対し、同項の協定に関して、必要な情報の提供、助言その他の支援を行うものとする。

4 行政官庁は、当分の間、中小事業主に対し新労基法第三十六条第九項の助言及び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、人材の確保の状況、取引の実態その他の事情を踏まえて行うよう配慮するものとする。

（年次有給休暇に関する経過措置）

第四条 この法律の施行の際四月一日以外の日が基準日（継続勤務した期間を労働基準法第三十九条第二項に規定する六箇月経過日から一年ごとに区分した各期間（最後に一年未満の期間を生じたときは、当該期間をいう。以下この条において同じ。）の初日をいい、同法第三十九条第一項から第三項までの規定による有給休暇を当該有給休暇に係る当該各期間の初日より前の日から与えることとした場合はその日をいう。以下この条において同じ。）である労働者に係る有給休暇については、この法律の施行の日後の最初の基準日の前日までの間は、新労基法第三十九条第七項の規定にかかわらず、なお従前の例による。

（面接指導に関する経過措置）

第五条 事業者は、附則第二条（附則第三条第一項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）の規定によりなお従前の例によることとされた協定が適用されている労働者に対しては、第四条の規定による改正後の労働安全衛生法（以下この条において「新安衛法」という。）第六十六条の八の二第一項の規定にかかわらず、同項の規定による面接指導を行うことを要しない。この場合において、当該労働者に対する新安衛法第六十六条の八第一項の規定の適用については、同項中「労働者（次条第一項に規定する者及び」とあるのは、「労働者（）」とする。

（略）

（検討）

第十二条 政府は、この法律の施行後五年を経過した場合において、新労基法第三十六条の規定について、その施行の状況、労働時間の動向その他の事情を勘案しつつ検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

2 政府は、新労基法第百三十九条に規定する事業及び新労基法第百四十条に規定する業務に係る新労基法第三十六条の規定の特例の廃止について、この法律の施行後の労働時間の動向その他の事情を勘案しつつ引き続き検討するものとする。

3 政府は、前二項に定める事項のほか、この法律の施行後五年を目途として、この法律による改正後のそれぞれの法律（以下この項において「改正後の各法律」という。）の規定について、労働者と使用者の協議の促進等を通じて、仕事と生活の調和、労働条件の改善、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労働者の職業生活の充実を図る観点から、改正後の各法律の施行の状況等を勘案しつつ検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

（略）

（罰則に関する経過措置）

第二十九条 この法律（附則第一条第三号に掲げる規定にあつては、当該規定）の施行前にした行為並びにこの附則の規定によりなお従前の例によることとされる場合及びこの附則の規定によりなおその効力を有することとされる場合におけるこの法律の施行後にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

（略）

（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の施行に伴う厚生労働省関係省令の整備等に関する省令（平成30年厚生労働省令第112号）

○労働基準法施行規則の一部改正（抄）（下線の部分は改正部分）

改正後（平成３１年４月１日）	改正前
第五条（略） <u>② 使用者は、法第十五条第一項前段の規定により労働者に対して明示しなければならない労働条件を事実と異なるものとしてはならない。</u> <u>③ 法第十五条第一項後段の厚生労働省令で定める事項は、第一項第一号から第四号までに掲げる事項（昇給に関する事項を除く。）とする。</u> <u>④ 法第十五条第一項後段の厚生労働省令で定める方法は、労働者に対する前項に規定する事項が明らかとなる書面の交付とする。ただし、当該労働者が同項に規定する事項が明らかとなる次のいずれかの方法によることを希望した場合には、当該方法とすることができる。</u> 一 ファクシミリを利用してする送信の方法 二 電子メールその他のその受信をする者を特定して情報を伝達するために用いられる電気通信（電気通信事業法（昭和五十九年法律第八十六号）第二条第一号に規定する電気通信をいう。以下この号において「電子メール等」という。）の送信の方法（当該労働者が当該電子メール等の記録を出力することにより書面を作成することができるものに限る。） 第六条の二 法第十八条第二項、法第二十四条第一項ただし書、法第三十二条の二第一項、法第三十二条の三第一項、法第三十二条の四第一項及び第二項、法第三十二条の五第一項、法第三十四条第二項ただし書、法第三十六条第一項、第八項及び第九項、法第三十七条第三項、法第三十八条の二第二項、法第三十八条の三第一項、法第三十八条の四第二項第一号、法第三十九条第四項、第六項及び第九項ただし書並びに法第九十条第一項に規定する労働者の過半数を代表する者（以下この条において「過半数代表者」という。）は、次の各号のいずれにも該当する者とする。 一（略） 二 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、<u>使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。</u> ② 前項第一号に該当する者がいない事業場にあつては、法第十八条第二項、法第二十四条第一項ただし書、法第三十九条第四項、第六項及び第九項ただし書並びに法第九十条第一項に規定する労働者の過半数を代表する者は、前項第二号に該当する者とする。 ③（略） <u>④ 使用者は、過半数代表者が法に規定する協定等に関する事務を円滑に遂行することができるよう必要な配慮を行わなければならない。</u> 第十二条 常時十人に満たない労働者を使用する使用者は、法第三十二条の二第一項又は法第三十五条第二項による定めをした場合（法第三十二条の二第一項の協定（法第三十八条の四第五項に規定する同条第一項の委員会（以下「労使委員会」という。）の決議（以下「労使委員会の決議」という。）及び労働時間等の設定の改善に関する特別措置法（平成四年法律第九十号。以下「労働時間等設定改善法」という。）第七条に規定する労働時間等設定改善委員会の決議（以下「労働時間等設定改善委員会の決議」という。）を含む。）による定めをした場合を除く。）には、これを労働者に周知させるものとする。 第十二条の三 <u>法第三十二条の三第一項（同条第二項及び第三項の規定により読み替えて適用する場合を含む。以下この条において同じ。）第四号の厚生労働省令で定める事項は、次に掲げるものとする。</u> 一～三（略） <u>四 法第三十二条の三第一項第二号の清算期間が一箇月を超えるものである場合にあつては、同項の協定（労働協約による場合を除き、労使委員会の決議及び労働時間等設定改善委員会の決議を含む。）の有効期間の定め</u> ② 法第三十二条の三第四項において準用する法第三十二条の二第二項の規定による届出は、様式第三号の三により、<u>所轄労働基準監督署長にしなければならない。</u> 第十六条 法第三十六条第一項の規定による届出は、様式第九号（同条第五項に規定する事項に関する定めをする場合にあつては、様式第九号の二）により、<u>所轄労働基準監督署長にしなければならない。</u>	第五条（略） （新設） ② 法第十五条第一項後段の厚生労働省令で定める事項は、前項第一号から第四号までに掲げる事項（昇給に関する事項を除く。）とする。 ③ 法第十五条第一項後段の厚生労働省令で定める方法は、労働者に対する前項に規定する事項が明らかとなる書面の交付とする。 第六条の二 法第十八条第二項、法第二十四条第一項ただし書、法第三十二条の二第一項、法第三十二条の三、法第三十二条の四第一項及び第二項、法第三十二条の五第一項、法第三十四条第二項ただし書、法第三十六条第一項、第三項及び第四項、法第三十七条第三項、法第三十八条の二第二項、法第三十八条の三第一項、法第三十八条の四第二項第一号、法第三十九条第四項、第六項及び第七項ただし書並びに法第九十条第一項に規定する労働者の過半数を代表する者（以下この条において「過半数代表者」という。）は、次の各号のいずれにも該当する者とする。 一（略） 二 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<u>であること。</u> ② 前項第一号に該当する者がいない事業場にあつては、法第十八条第二項、法第二十四条第一項ただし書、法第三十九条第四項、第六項及び第七項ただし書並びに法第九十条第一項に規定する労働者の過半数を代表する者は、前項第二号に該当する者とする。 ③（略） （新設） 第十二条 常時十人に満たない労働者を使用する使用者は、法第三十二条の二第一項又は法第三十五条第二項による定めをした場合（法第三十二条の二第一項の協定（法第三十八条の四第五項に規定する同条第一項の委員会（以下「労使委員会」という。）の決議（以下「労使委員会の決議」という。）及び労働時間等の設定の改善に関する特別措置法（平成四年法律第九十号。以下「労働時間等設定改善法」という。）第七条第一項に規定する労働時間等設定改善委員会（<u>同条第二項の規定により労働時間等設定改善委員会とみなされる労働安全衛生法（昭和四十七年法律第五十七号）第十八条第一項の規定により設置された衛生委員会（同法第十九条第一項の規定により設置された安全衛生委員会を含む。以下同じ。）を含む。以下同じ。）</u>）の決議（以下「労働時間等設定改善委員会の決議」という。）を含む。）による定めをした場合を除く。）には、これを労働者に周知させるものとする。 第十二条の三 法第三十二条の三第四号の厚生労働省令で定める事項は、次に掲げるものとする。 一～三（略） （新設） （新設） 第十六条 使用者は、<u>法第三十六条第一項の協定をする場合には、時間外又は休日の労働をさせる必要のある具体的事由、業務の種類、労働者の数並びに一日及び一日を超える一定の期間についての延長することができる時間又は労働させることができる休日について、協定しなければならない。</u>

- ② 前項の規定にかかわらず、法第三十六条第十一項に規定する業務についての同条第一項の規定による届出は、様式第九号の三により、所轄労働基準監督署長にしなければならない。
- ③ 法第三十六条第一項の協定（労使委員会の決議及び労働時間等設定改善委員会の決議を含む。以下この項において同じ。）を更新しようとするときは、使用者は、その旨の協定を所轄労働基準監督署長に届け出ることによって、前二項の届出に代えることができる。

第十七条 法第三十六条第二項第五号の厚生労働省令で定める事項は、次に掲げるものとする。ただし、第四号から第七号までの事項については、同条第一項の協定に同条第五項に規定する事項に関する定めをしない場合においては、この限りでない。

- 一 法第三十六条第一項の協定（労働協約による場合を除く。）の有効期間の定め
 - 二 法第三十六条第二項第四号の一年の起算日
 - 三 法第三十六条第六項第二号及び第三号に定める要件を満たすこと。
 - 四 法第三十六条第三項の限度時間（以下この項において「限度時間」という。）を超えて労働させることができる場合
 - 五 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
 - 六 限度時間を超えた労働に係る割増賃金の率
 - 七 限度時間を超えて労働させる場合における手続
- ② 使用者は、前項第五号に掲げる措置の実施状況に関する記録を同項第一号の有効期間中及び当該有効期間の満了後三年間保存しなければならない。
- ③ 前項の規定は、労使委員会の決議及び労働時間等設定改善委員会の決議について準用する。

第十八条 法第三十六条第六項第一号の厚生労働省令で定める健康上特に有害な業務は、次に掲げるものとする。

一～十 （略）

第十九条の二 使用者は、法第三十七条第三項の協定（労使委員会の決議、労働時間等設定改善委員会の決議及び労働時間等設定改善法第七条の二に規定する労働時間等設定改善企業委員会の決議を含む。）をする場合には、次に掲げる事項について、協定しなければならない。

一～三 （略）

②・③ （略）

第二十四条の五 使用者は、法第三十九条第七項ただし書の規定により同条第一項から第三項までの規定による十労働日以上の有給休暇を与えることとしたときは、当該有給休暇の日数のうち五日については、基準日（同条第七項の基準日をいう。以下この条において同じ。）より前の日であつて、十労働日以上の有給休暇を与えることとした日（以下この条及び第二十四条の七において「第一基準日」という。）から一年以内の期間に、その時季を定めることにより与えなければならない。

② 前項の規定にかかわらず、使用者が法第三十九条第一項から第三項までの規定による十労働日以上の有給休暇を基準日又は第一基準日に与えることとし、かつ、当該基準日又は第一基準日から一年以内の特定の日（以下この条及び第二十四条の七において「第二基準日」という。）に新たに十労働日以上の有給休暇を与えることとしたときは、履行期間（基準日又は第一基準日を始期として、第二基準日から一年を経過する日を終期とする期間をいう。以下この条において同じ。）の月数を十二で除した数に五を乗じた日数について、当該履行期間中に、その時季を定めることにより与えることができる。

③ 第一項の期間又は前項の履行期間が経過した場合においては、その経過した日から一年ごとに区分した各期間（最後に一年未満の期間を生じたときは、当該期間）の初日を基準日とみなして法第三十九条第七項本文の規定を適用する。

④ 使用者が法第三十九条第一項から第三項までの規定による有給休暇のうち十労働日未満の日数について基準日以前の日（以下この項において「特定日」という。）に与えることとした場合において、特定日が複数あるときは、当該十労働日未満の日数が合わせて十労働日以上になる日までの間の特定日のうち最も遅い日を第一基準日とみなして前三項の規定を適用する。この場合において、第一基準日とみなされた日より前に、同条第五項又は第六項の規定により与えた有給休暇の日数分については、時季を定めることにより与えることを要しない。

第二十四条の六 使用者は、法第三十九条第七項の規定により労働者に有給休暇を時季を定めることにより与えるに当たっては、あらかじめ、同項の規定により当該有給休暇を与えることを当該労働者に明らかにした上で、その時季について当該労働者の意見を聴かなければならない。

② 使用者は、前項の規定により聴取した意見を尊重するよう努めなければならない。

第二十四条の七 使用者は、法第三十九条第五項から第七項までの規定により有給休暇を与えたときは、時季、日数及び基準日（第一基準日及び第二基準日を含む。）を労働者ごとに明らかにした書類（第五十五条の二において「年次有給休暇管理簿」という。）を作成し、当該有給休暇を与えた期間中及び当該期間の満了後三年間保存しなければならない。

- ② 前項の協定（労働協約による場合を除く。）には、有効期間の定めをするものとする。
- ③ 前二項の規定は、労使委員会の決議及び労働時間等設定改善委員会の決議について準用する。

第十七条 法第三十六条第一項の規定による届出は、様式第九号（第二十四条の二第四項の規定により法第三十八条の二第二項の協定の内容を法第三十六条第一項の規定による届出に付記して届け出る場合にあっては様式第九号の二、労使委員会の決議を届け出る場合にあっては様式第九号の三、労働時間等設定改善委員会の決議を届け出る場合にあっては様式第九号の四）により、所轄労働基準監督署長にしなければならない。

- ② 法第三十六条第一項に規定する協定（労使委員会の決議及び労働時間等設定改善委員会の決議を含む。以下この項において同じ。）を更新しようとするときは、使用者は、その旨の協定を所轄労働基準監督署長に届け出ることによって、前項の届出にかえることができる。

第十八条 法第三十六条第一項ただし書の規定による労働時間の延長が二時間を超えてはならない業務は、次のものとする。

一～十 （略）

第十九条の二 使用者は、法第三十七条第三項の協定をする場合に は、次の各号に掲げる事項について、協定しなければならない。

- 一～三 （略）
- ②・③ （略）

（新設）

（新設）

（新設）

第二十五条 法第三十九条第九項の規定による所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金は、次に定める方法によつて算定した金額とする。

一～七 (略)

② 法第三十九条第九項本文の厚生労働省令で定めるところにより算定した額の賃金は、平均賃金又は前項の規定により算定した金額をその日の所定労働時間数で除して得た額の賃金とする。

③ 法第三十九条第九項ただし書の厚生労働省令で定めるところにより算定した金額は、健康保険法（大正十一年法律第七十号）第四十条第一項に規定する標準報酬月額額の三十分の一に相当する金額（その金額に、五円未満の端数があるときは、これを切り捨て、五円以上十円未満の端数があるときは、これを十円に切り上げるものとする。）をその日の所定労働時間数で除して得た金額とする。

第二十五条の二 (略)

② 使用者は、当該事業場に、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ない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定（労使委員会における委員の五分の四以上の多数による決議及び労働時間等設定改善法第七条の労働時間等設定改善委員会における委員の五分の四以上の多数による決議を含む。以下この条において同じ。）により、又は就業規則その他これに準ずるものにより、一箇月以内の期間を平均し一週間当たりの労働時間が四十四時間を超えない定めをした場合においては、前項に規定する事業については同項の規定にかかわらず、その定めにより、特定された週において四十四時間又は特定された日において八時間を超えて、労働させることができる。

③ (略)

④ 第一項に規定する事業については、法第三十二条の三第一項（同項第二号の清算期間が一箇月を超えるものである場合に限る。）、第三十二条の四又は第三十二条の五の規定により労働者に労働させる場合には、前三項の規定は適用しない。

第二十五条の三 第六条の二第一項の規定は前条第二項及び第三項に規定する労働者の過半数を代表する者について、第六条の二第三項及び第四項の規定は前条第二項及び第三項の使用者について、第十二条及び第十二条の二第一項の規定は前条第二項及び第三項による定めについて、第十二条の二の二第一項の規定は前条第二項の協定について、第十二条の六の規定は前条第二項の使用者について準用する。

② (略)

第五十五条の二 使用者は、年次有給休暇管理簿、第五十三条による労働者名簿又は第五十五条による賃金台帳をあわせて調製することができる。

第六十六条 一般乗用旅客自動車運送事業（道路運送法（昭和二十六年法律第八十三号）第三条第一号ハの一般乗用旅客自動車運送事業をいう。以下この条及び第六十九条第二項において同じ。）における四輪以上の自動車（一般乗用旅客自動車運送事業の用に供せられる自動車であつて、当該自動車による運送の引受けが営業所のみにおいて行われるものを除く。）の運転の業務に従事する労働者であつて、次の各号のいずれにも該当する業務に従事するものについての法第三十二条の四第三項の厚生労働省令で定める一日の労働時間の限度は、第十二条の四第四項の規定にかかわらず、当分の間、十六時間とする。

一・二 (略)

第六十八条 削除

第六十九条 法第三十九条第一項及び第二項の厚生労働省令で定める事業は、次に掲げるものとする。

一 法別表第一第三号に掲げる事業

二 事業場の所属する企業の主たる事業が法別表第一第三号に掲げる事業である事業場における事業

三 工作物の建設の事業に関連する警備の事業（当該事業において労働者に交通誘導警備の業務を行わせる場合に限る。）

② 法第四十条第一項の厚生労働省令で定める業務は、一般乗用旅客自動車運送事業の業務、貨物自動車運送事業（貨物自動車運送事業法（平成元年法律第八十三号）第二条第一項に規定する貨物自動車運送事業をいう。）の業務、一般乗合旅客自動車運送事業（道路運送法第三条第一号イに規定する一般乗合旅客自動車運送事業をいう。）の業務、一般貸切旅客自動車運送事業（同号ロに規定する一般貸切旅客自動車運送事業をいう。）の業務その他四輪以上の自動車の運転の業務とする。

第二十五条 法第三十九条第七項の規定による所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金は、次の各号に定める方法によつて算定した金額とする。

一～七 (略)

② 法第三十九条第七項本文の厚生労働省令で定めるところにより算定した額の賃金は、平均賃金若しくは前項の規定により算定した金額をその日の所定労働時間数で除して得た額の賃金とする。

③ 法第三十九条第七項ただし書の厚生労働省令で定めるところにより算定した金額は、健康保険法（大正十一年法律第七十号）第四十条第一項に規定する標準報酬月額額の三十分の一に相当する金額（その金額に、五円未満の端数があるときは、これを切り捨て、五円以上十円未満の端数があるときは、これを十円に切り上げるものとする。）をその日の所定労働時間数で除して得た金額とする。

第二十五条の二 (略)

② 使用者は、当該事業場に、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ない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定（労使委員会における委員の五分の四以上の多数による決議及び労働時間等設定改善法第七条第一項の労働時間等設定改善委員会における委員の五分の四以上の多数による決議を含む。以下この条において同じ。）により、又は就業規則その他これに準ずるものにより、一箇月以内の期間を平均し一週間当たりの労働時間が四十四時間を超えない定めをした場合においては、前項に規定する事業については同項の規定にかかわらず、その定めにより、特定された週において四十四時間又は特定された日において八時間を超えて、労働させることができる。

③ (略)

④ 第一項に規定する事業については、法第三十二条の四又は第三十二条の五の規定により労働者に労働させる場合には、前三項の規定は適用しない。

第二十五条の三 第六条の二第一項の規定は前条第二項及び第三項に規定する労働者の過半数を代表する者について、第六条の二第三項の規定は前条第二項及び第三項の使用者について、第十二条及び第十二条の二第一項の規定は前条第二項及び第三項による定めについて、第十二条の二の二第一項の規定は前条第二項の協定について、第十二条の六の規定は前条第二項の使用者について準用する。

② (略)

第五十五条の二 使用者は、第五十三条による労働者名簿及び第五十五条による賃金台帳をあわせて調製することができる。

第六十六条 一般乗用旅客自動車運送事業（道路運送法（昭和二十六年法律第八十三号）第三条第一号ハの一般乗用旅客自動車運送事業をいう。以下この条において同じ。）における四輪以上の自動車（一般乗用旅客自動車運送事業の用に供せられる自動車であつて、当該自動車による運送の引受けが営業所のみにおいて行われるものを除く。）の運転の業務に従事する労働者であつて、次の各号のいずれにも該当する業務に従事するものについての法第三十二条の四第三項の厚生労働省令で定める一日の労働時間の限度は、第十二条の四第四項の規定にかかわらず、当分の間、十六時間とする。

一・二 (略)

第六十八条 法第三十八条に規定する中小事業主の事業に係る第二十条第一項の規定の適用については、同項中「五割以上（その時間の労働のうち、一箇月について六十時間を超える労働時間の延長に係るものについては、七割五分以上）」とあるのは、「五割以上」とする。

(新設)

<u>第七十条 第十六条第一項の規定にかかわらず、法第百三十九条第二項、第百四十条第二項、第百四十一条第四項又は第百四十二条の規定により読み替えて適用する法第三十六条第一項（以下この条及び次条において「読替後の法第三十六条第一項」という。）の規定による届出は、平成三十六年三月三十一日までの間、様式第九号の四（第二十四条の二第四項の規定により法第三十八条の二第二項の協定の内容を読替後の法第三十六条第一項の規定による届出に付記して届け出る場合にあつては様式第九号の五、労使委員会の決議を届け出る場合にあつては様式第九号の六、労働時間等設定改善委員会の決議を届け出る場合にあつては様式第九号の七）により、所轄労働基準監督署長にしなければならない。</u> ② 第五十九条の二の規定は、前項の届出について準用する。	（新設）
<u>第七十一条 読替後の法第三十六条第一項の協定については、平成三十六年三月三十一日までの間、第十七条第一項第三号から第七号までの規定は適用しない。</u>	（新設）

(3) 労働基準法施行規則及び労働安全衛生規則の一部を改正する省令
(平成31年厚生労働省令第29号)

○労働基準法施行規則の一部改正（抄）（下線の部分は改正部分）

改正後（平成31年4月1日）	改正前
第六条の二 法第十八条第二項、法第二十四条第一項ただし書、法第三十二条の二第一項、法第三十二条の三第一項、法第三十二条の四第一項及び第二項、法第三十二条の五第一項、法第三十四条第二項ただし書、法第三十六条第一項、第八項及び第九項、法第三十七条第三項、法第三十八条の二第二項、法第三十八条の三第一項、法第三十八条の四第二項第一号（法第四十一条の二第三項において準用する場合を含む。）、法第三十九条第四項、第六項及び第九項ただし書並びに法第九十条第一項に規定する労働者の過半数を代表する者（以下この条において「過半数代表者」という。）は、次の各号のいずれにも該当する者とする。 一・二 （略） ②～④ （略）	第六条の二 法第十八条第二項、法第二十四条第一項ただし書、法第三十二条の二第一項、法第三十二条の三第一項、法第三十二条の四第一項及び第二項、法第三十二条の五第一項、法第三十四条第二項ただし書、法第三十六条第一項、第八項及び第九項、法第三十七条第三項、法第三十八条の二第二項、法第三十八条の三第一項、法第三十八条の四第二項第一号、法第三十九条第四項、第六項及び第九項ただし書並びに法第九十条第一項に規定する労働者の過半数を代表する者（以下この条において「過半数代表者」という。）は、次の各号のいずれにも該当する者とする。 一・二 （略） ②～④ （略）
第十二条 常時十人に満たない労働者を使用する使用者は、法第三十二条の二第一項又は法第三十五条第二項による定めをした場合（法第三十二条の二第一項の協定（法第三十八条の四第五項（法第四十一条の二第三項において準用する場合を含む。）に規定する法第三十八条の四第一項の委員会（以下「労使委員会」という。）の決議（以下「労使委員会の決議」という。）及び労働時間等の設定の改善に関する特別措置法（平成四年法律第九十号。以下「労働時間等設定改善法」という。）第七条に規定する労働時間等設定改善委員会の決議（以下「労働時間等設定改善委員会の決議」という。）を含む。）による定めをした場合を除く。）には、これを労働者に周知させるものとする。	第十二条 常時十人に満たない労働者を使用する使用者は、法第三十二条の二第一項又は法第三十五条第二項による定めをした場合（法第三十二条の二第一項の協定（法第三十八条の四第五項に規定する同条第一項の委員会（以下「労使委員会」という。）の決議（以下「労使委員会の決議」という。）及び労働時間等の設定の改善に関する特別措置法（平成四年法律第九十号。以下「労働時間等設定改善法」という。）第七条に規定する労働時間等設定改善委員会の決議（以下「労働時間等設定改善委員会の決議」という。）を含む。）による定めをした場合を除く。）には、これを労働者に周知させるものとする。
第三十四条の二 法第四十一条の二第一項の規定による届出は、様式第十四号の二により、<u>所轄労働基準監督署長にしなければならない。</u> ② <u>法第四十一条の二第一項各号列記以外の部分に規定する厚生労働省令で定める方法は、次に掲げる事項を明らかにした書面に対象労働者（同項に規定する「対象労働者」という。以下同じ。）の署名を受け、当該書面の交付を受ける方法（当該対象労働者が希望した場合にあつては、当該書面に記載すべき事項を記録した電磁的記録の提供を受ける方法）とする。</u> 一 対象労働者が法第四十一条の二第一項の同意をした場合には、同項の規定により、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が適用されないこととなる旨 二 法第四十一条の二第一項の同意の対象となる期間 三 前号の期間中に支払われると見込まれる賃金の額 ③ <u>法第四十一条の二第一項第一号の厚生労働省令で定める業務は、次に掲げる業務（当該業務に従事する時間に關し使用者から具体的な指示（業務量に比して著しく短い期限の設定その他の実質的に当該業務に従事する時間に關する指示と認められるものを含む。）を受けて行うものを除く。）とする。</u> 一 <u>金融工学等の知識を用いて行う金融商品の開発の業務</u> 二 <u>資産運用（指図を含む。以下この号において同じ。）の業務又は有価証券の売買その他の取引の業務のうち、投資判断に基づく資産運用の業務、投資判断に基づく資産運用として行う有価証券の売買その他の取引の業務又は投資判断に基づき自己の計算において行う有価証券の売買その他の取引の業務</u> 三 <u>有価証券市場における相場等の動向又は有価証券の価値等の分析、評価又はこれに基づく投資に関する助言の業務</u> 四 <u>顧客の事業の運営に関する重要な事項についての調査又は分析及びこれに基づく当該事項に関する考案又は助言の業務</u> 五 <u>新たな技術、商品又は役務の研究開発の業務</u> ④ <u>法第四十一条の二第一項第二号イの厚生労働省令で定める方法は、使用者が、次に掲げる事項を明らかにした書面に対象労働者の署名を受け、当該書面の交付を受ける方法（当該対象労働者が希望した場合にあつては、当該書面に記載すべき事項を記録した電磁的記録の提供を受ける方法）とする。</u> 一 業務の内容 二 責任の程度 三 職務において求められる成果その他の職務を遂行するに当たって求められる水準 ⑤ <u>法第四十一条の二第一項第二号ロの基準年間平均給与額は、厚生労働省において作成する毎月勤労統計（以下「毎月勤労統計」という。）における毎月きまつて支給する給与の額の一月分から十二月分までの各月分の合計額とする。</u> ⑥ <u>法第四十一条の二第一項第二号ロの厚生労働省令で定める額は、千七十五万円とする。</u> ⑦ <u>法第四十一条の二第一項第三号の厚生労働省令で定める労働時間以外の時間は、休憩時間その他対象労働者が労働していない時間とする。</u>	（新設）

- ⑧ 法第四十一条の二第一項第三号の厚生労働省令で定める方法は、タイムカードによる記録、パーソナルコンピュータ等の電子計算機の使用時間の記録等の客観的な方法とする。ただし、事業場外において労働した場合であつて、やむを得ない理由があるときは、自己申告によることができる。
- ⑨ 法第四十一条の二第一項第五号イの厚生労働省令で定める時間は、十一時間とする。
- ⑩ 法第四十一条の二第一項第五号イの厚生労働省令で定める回数は、四回とする。
- ⑪ 法第四十一条の二第一項第五号ロの厚生労働省令で定める時間は、一週間当たりの健康管理時間（同項第三号に規定する健康管理時間をいう。以下この条及び次条において同じ。）が四十時間を超えた場合におけるその超えた時間について、次の各号に掲げる区分に応じ、当該各号に定める時間とする。
 一 一箇月 百時間
 二 三箇月 二百四十時間
- ⑫ 法第四十一条の二第一項第五号ニの厚生労働省令で定める要件は、一週間当たりの健康管理時間が四十時間を超えた場合におけるその超えた時間が一箇月当たり八十時間を超えたこと又は対象労働者からの申出があつたこととする。
- ⑬ 法第四十一条の二第一項第五号ニの厚生労働省令で定める項目は、次に掲げるものとする。
 一 労働安全衛生規則（昭和四十七年労働省令第三十二号）第四十四条第一項第一号から第三号まで、第五号及び第八号から第十一号までに掲げる項目（同項第三号に掲げる項目にあつては、視力及び聴力の検査を除く。）
 二 労働安全衛生規則第五十二条の四各号に掲げる事項の確認
- ⑭ 法第四十一条の二第一項第六号の厚生労働省令で定める措置は、次に掲げる措置とする。
 一 法第四十一条の二第一項第五号イから二までに掲げるいずれかの措置であつて、同項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とした措置以外のもの
 二 健康管理時間が一定時間を超える対象労働者に対し、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い、労働安全衛生法（昭和四十七年法律第五十七号）第六十六条の八の四第一項の規定による面接指導を除く。）を行うこと。
 三 対象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。
 四 対象労働者の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。
 五 対象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。
 六 産業医等による助言若しくは指導を受け、又は対象労働者に産業医等による保健指導を受けさせること。
- ⑮ 法第四十一条の二第一項第十号の厚生労働省令で定める事項は、次に掲げるものとする。
 一 法第四十一条の二第一項の決議の有効期間の定め及び当該決議は再度同項の決議をしない限り更新されない旨
 二 法第四十一条の二第一項に規定する委員会の開催頻度及び開催時期
 三 常時五十人未満の労働者を使用する事業場である場合には、労働者の健康管理等を行うのに必要な知識を有する医師を選任すること。
 四 使用者は、イからチまでに掲げる事項に関する対象労働者ごとの記録及びリに掲げる事項に関する記録を第一号の有効期間中及び当該有効期間の満了後三年間保存すること。
 イ 法第四十一条の二第一項の規定による同意及びその撤回
 ロ 法第四十一条の二第一項第二号イの合意に基づき定められた職務の内容
 ハ 法第四十一条の二第一項第二号ロの支払われると見込まれる賃金の額
 ニ 健康管理時間の状況
 ホ 法第四十一条の二第一項第四号に規定する措置の実施状況
 ヘ 法第四十一条の二第一項第五号に規定する措置の実施状況
 ト 法第四十一条の二第一項第六号に規定する措置の実施状況
 チ 法第四十一条の二第一項第八号に規定する措置の実施状況
 リ 前号の規定による医師の選任

第三十四条の二の二 法第四十一条の二第二項の規定による報告は、同条第一項の決議が行われた日から起算して六箇月以内ごとに、様式第十四号の三により、所轄労働基準監督署長にしなければならない。

② 法第四十一条の二第二項の規定による報告は、健康管理時間の状況並びに同条第一項第四号に規定する措置、同項第五号に規定する措置及び同項第六号に規定する措置の実施状況について行うものとする。

第三十四条の二の三 第二十四条の二の四の規定は、法第四十一条の二第一項の委員会について準用する。

第三十四条の二の四 （略）

第三十四条の二の五 （略）

（新設）

（新設）

第三十四条の二 （略）

第三十四条の二の二 （略）

第三十四条の四 法第七十一条の規定による許可は、様式第十四号の四の職業訓練に関する特例許可申請書により、当該事業場の所在地を管轄する都道府県労働局長から受けなければならない。 第三十八条の七 常時百人未満の労働者を使用する事業場における休業補償については、<u>毎月勤労統計</u>における各産業の毎月きまつて支給する給与の四半期ごとの平均給与額のその四半期の前における四半期ごとの平均給与額に対する比率に基づき、当該休業補償の額の算定にあたり平均賃金の百分の六十（当該事業場が当該休業補償について常時百人以上の労働者を使用するものとしてその額の改訂をしたことがあるものである場合にあっては、当該改訂に係る休業補償の額）に乗すべき率を告示するものとする。 第五十四条 （略） ②～④ （略） ⑤ <u>法第四十一条各号のいずれかに該当する労働者及び法第四十一条の二第一項の規定により労働させる労働者</u>については第一項第五号及び第六号は、これを記入することを要しない。 第五十七条 使用者は、次の各号の<u>いずれかに該当する場合</u>においては、遅滞なく、第一号については様式第二十三号の二により、第二号については労働安全衛生規則様式第二十二号により、第三号については同令様式第二十三号により、それぞれの事実を所轄労働基準監督署長に報告しなければならない。 一～三 （略） ②・③ （略）	第三十四条の四 法第七十一条の規定による許可は、様式第十四号の二の職業訓練に関する特例許可申請書により、当該事業場の所在地を管轄する都道府県労働局長から受けなければならない。 第三十八条の七 常時百人未満の労働者を使用する事業場における休業補償については、<u>厚生労働省において作成する毎月勤労統計（以下「毎月勤労統計」という。）</u>における各産業の毎月きまつて支給する給与の四半期ごとの平均給与額のその四半期の前における四半期ごとの平均給与額に対する比率に基づき、当該休業補償の額の算定にあたり平均賃金の百分の六十（当該事業場が当該休業補償について常時百人以上の労働者を使用するものとしてその額の改訂をしたことがあるものである場合にあっては、当該改訂に係る休業補償の額）に乗すべき率を告示するものとする。 第五十四条 （略） ②～④ （略） ⑤ 法第四十一条各号の<u>一に該当する労働者</u>については第一項第五号及び第六号は、これを記入することを要しない。 第五十七条 使用者は、次の各号の<u>一に該当する場合</u>においては、遅滞なく、第一号については様式第二十三号の二により、第二号については労働安全衛生規則（昭和四十七年労働省令第三十二号）様式第二十二号により、第三号については同令様式第二十三号により、それぞれの事実を所轄労働基準監督署長に報告しなければならない。 一～三 （略） ②・③ （略）
--	---

（４）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等に関する指針(平成30年厚生労働省告示第323号)

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等に関する指針

（目的）
第一条 この指針は、労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号。以下「法」という。)第三十六条第一項の協定(以下「時間外・休日労働協定」という。)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、当該労働時間の延長に係る割増賃金の率その他の必要な事項を定めることにより、労働時間の延長及び休日の労働を適正なものとするを目的とする。

（労使当事者の責務）
第二条 法第三十六条第一項の規定により、使用者は、時間外・休日労働協定をし、これを行政官庁に届け出ることを要件として、労働時間を延長し、又は休日に労働させることができることとされているが、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、また、労働時間の延長は原則として同条第三項の限度時間(第五条、第八条及び第九条において「限度時間」という。)を超えないものとされていることから、時間外・休日労働協定をする使用者及び当該事業場の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ない場合においては労働者の過半数を代表する者(以下「労使当事者」という。)は、これらに十分留意した上で時間外・休日労働協定をするように努めなければならない。

（使用者の責務）
第三条 使用者は、時間外・休日労働協定において定めた労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させることができる時間の範囲内で労働させた場合であっても、労働契約法(平成十九年法律第二百二十八号)第五条の規定に基づく安全配慮義務を負うことに留意しなければならない。
2 使用者は、「脳血管疾患及び虚血性心疾患等(負傷に起因するものを除く。)」の認定基準について(平成十三年十二月十二日付け基発第一〇六三号厚生労働省労働基準局長通達)において、一週間当たり四十時間を超えて労働した時間が一箇月においておおむね四十五時間を超えて長くなるほど、業務と脳血管疾患及び虚血性心疾患(負傷に起因するものを除く。以下この項において「脳・心臓疾患」という。)の発症との関連性が徐々に強まると評価できるとされていること並びに発症前一箇月間におおむね百時間又は発症前二箇月間から六箇月間までにおいて一箇月当たりおおむね八十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評価できるとされていることに留意しなければならない。

（業務区分の細分化）
第四条 労使当事者は、時間外・休日労働協定において労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる業務の種類について定めるに当たっては、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。

（限度時間を超えて延長時間を定めるに当たっての留意事項）
第五条 労使当事者は、時間外・休日労働協定において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、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定めなければならない。「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を定めることは認められないことに留意しなければならない。
2 労使当事者は、時間外・休日労働協定において次に掲げる時間を定めるに当たっては、労働時間の延長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、当該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らない。
一 法第三十六条第五項に規定する一箇月について労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させることができる時間
二 法第三十六条第五項に規定する一年について労働時間を延長して労働させることができる時間
3 労使当事者は、時間外・休日労働協定において限度時間を超えて労働時間を延長して労働させることができる時間に係る割増賃金の率を定めるに当たっては、当該割増賃金の率を、法第三十六条第一項の規定により延長した労働時間の労働について法第三十七条第一項の政令で定める率を超える率とするように努めなければならない。

（一箇月に満たない期間において労働する労働者についての延長時間の目安）
第六条 労使当事者は、期間の定めのある労働契約で労働する労働者その他の一箇月に満たない期間において労働する労働者について、時間外・休日労働協定において労働時間を延長して労働させることができる時間を定めるに当たっては、別表の上欄に掲げる期間の区分に応じ、それぞれ同表の下欄に掲げる目安時間を超えないものとするように努めなければならない。

（休日の労働を定めるに当たっての留意事項）
第七条 労使当事者は、時間外・休日労働協定において休日の労働を定めるに当たっては労働させることができる休日の日数をできる限り少なくし、及び休日に労働させる時間をできる限り短くするように努めなければならない。

（健康福祉確保措置）
第八条 労使当事者は、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について、次に掲げるもののうちから協定することが望ましいことに留意しなければならない。
一 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。
二 法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を一箇月について一定回数以内とすること。
三 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。
四 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。
五 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。
六 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。
七 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。
八 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。
九 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。

（適用除外等）
第九条 法第三十六条第十一項に規定する業務に係る時間外・休日労働協定については、第五条、第六条及び前条の規定は適用しない。
2 前項の時間外・休日労働協定をする労使当事者は、労働時間を延長して労働させることができる時間を定めるに当たっては、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らない。
3 第一項の時間外・休日労働協定をする労使当事者は、一箇月について四十五時間又は一年について三百六十時間(法第三十二条の四第一項第二号の対象期間として三箇月を超える期間を定めて同条の規定により労働させる場合にあっては、一箇月について四十二時間又は一年について三百二十時間)を超えて労働時間を延長して労働させることができることとする場合においては、当該時間外・休日労働協定において当該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を定めるように努めなければならない。当該措置については、前条各号に掲げるもののうちから定めることが望ましいことに留意しなければならない。

附 則
1 この告示は、平成三十一年四月一日から適用する。
2 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の限度等に関する基準(平成十年労働省告示第百五十四号)は、廃止する。
3 法第三十九条第二項、第四百十条第二項、第四百四十一条第四項又は第四百四十二条の規定の適用を受ける時間外・休日労働協定に対する第九条の規定の適用については、平成三十六年三月三十一日までの間、同条第一項中「法第三十六条第十一項に規定する業務に係る時間外・休日労働協定」とあるのは、「法第三十九条第二項、第四百十条第二項、第四百四十一条第四項及び第四百四十二条の規定の適用を受ける時間外・休日労働協定」とし、同条第三項の規定は適用しない。

別表(第六条関係)

期間	目安時間
1 週間	15時間
2 週間	27時間
4 週間	43時間
備考 期間が次のいずれかに該当する場合は、目安時間は、当該期間の区分に応じ、それぞれに定める時間（その時間に1時間未満の端数があるときは、これを1時間に切り上げる。）とする。	
一 1日を超え1週間未満の日数を単位とする期間 15時間に当該日数を7で除して得た数を乗じて得た時間	
二 1週間を超え2週間未満の日数を単位とする期間 27時間に当該日数を14で除して得た数を乗じて得た時間	
三 2週間を超え4週間未満の日数を単位とする期間 43時間に当該日数を28で除して得た数を乗じて得た時間（その時間が27時間を下回るときは、27時間）	

(5) 労働基準法第41条の2第1項の規定により同項第1号の業務に従事する労働者の適正な労働条件の確保を図るための指針(平成31年厚生労働省告示第88号)

労働基準法第41条の2第1項の規定により同項第1号の業務に従事する労働者の適正な労働条件の確保を図るための指針

第1 趣旨

この指針は、労働基準法(昭和22年法律第49号。以下「法」という。)第41条の2第1項の規定により同項第1号に規定する対象業務(以下「対象業務」という。)に従事する労働者の適正な労働条件の確保を図るため、同項の委員会(以下「労使委員会」という。)が決議する同項各号に掲げる事項について具体的に明らかにする必要があると認められる事項を規定するとともに、対象業務に従事する労働者については法第4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を適用しないものとする法の制度(以下「高度プロフェッショナル制度」という。)の実施に関し、同項の事業場の使用者及び当該事業場の労働者等並びに労使委員会の委員(以下「委員」という。)が留意すべき事項等を定めたものである。

法第41条の2第1項の決議(以下「決議」という。)をする委員は、当該決議の内容がこの指針に適合したものとなるようにしなければならない。

第2 本人同意

- 法第41条の2第1項の規定による労働者の同意(以下「本人同意」という。)に関し、使用者は、本人同意を得るに当たってその時期、方法等の手続をあらかじめ具体的に明らかにすることが適当である。
このため、委員は、本人同意を得るに当たっての手続を決議に含めることが適当である。
- 本人同意を得るに当たって、使用者は、労働者本人にあらかじめ次に掲げる事項を書面で明示することが適当である。
 - 高度プロフェッショナル制度の概要
 - 当該事業場における決議の内容
 - 本人同意をした場合に適用される評価制度及びこれに対応する賃金制度
 - 本人同意をしなかった場合の配置及び処遇並びに本人同意をしなかったことに対する不利益取扱いが行ってはならないものであること。
 - 本人同意の撤回ができること及び本人同意の撤回に対する不利益取扱いが行ってはならないものであること。
- 本人同意の対象となる期間は、1年未満の期間の定めのある労働契約を締結している労働者については当該労働契約の期間、期間の定めのない労働契約又は1年以上の期間の定めのある労働契約を締結している労働者については長くとも1年間とし、当該期間が終了すること、必要に応じ法第41条の2第1項第2号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。)に適用される評価制度及びこれに対応する賃金制度等について見直しを行った上で、改めて本人同意を得ることが適当である。なお、これらの見直しを行う場合には、使用者は、労使委員会に対し事前にその内容について説明することが適当である。
- 本人同意の対象となる期間を1箇月未満とすることは、労働者が対象業務に従事する時間に関する裁量を発揮したいこととなるため認められない。
- 使用者は、労働者を高度プロフェッショナル制度の対象とすることで、その賃金の額が対象となる前の賃金の額から減ることにならないようにすることが必要である。
- 使用者から一方的に本人同意を解除することはできない。

第3 労使委員会が決議する法第41条の2第1項各号に掲げる事項

- 法第41条の2第1項第1号に掲げる事項関係
 - 当該事項に関し具体的に明らかにする事項
 - 対象業務は、次の(イ)及び(ロ)に掲げる要件のいずれにも該当するものである。
 - 当該業務に従事する時間に関し使用者から具体的な指示を受けて行うものでないこと。

労働基準法施行規則(昭和22年厚生省令第23号。以下「則」という。)第34条の2第3項に規定する「当該業務に従事する時間に関し使用者から具体的な指示(業務量に比して著しく短い期限の設定その他の実質的に当該業務に従事する時間に関する指示と認められるものを含む。))を受けて行うものを除く」の「具体的な指示」とは、対象労働者から対象業務に従事する時間に関する裁量を失わせるような指示をいい、対象業務は働く時間帯の選択や時間配分について自らが決定できる広範な裁量が対象労働者に認められている業務でなければならない。また、実質的に業務に従事する時間に関する指示と認められる指示についても、「具体的な指示」に含まれるものである。

ここでいう「具体的な指示」として、次のようなものが考えられる。

- 出勤時間の指定等始業・終業時間や深夜・休日労働等労働時間に関する業務命令や指示
- 対象労働者の働く時間帯の選択や時間配分に関する裁量を失わせるような成果・業務量の要求や納期・期限の設定
- 特定の日時を指定して会議に出席することを一方的に義務付けること。
- 作業工程、作業手順等の日々のスケジュールに関する指示

- 則第34条の2第3項各号に掲げる業務のいずれかに該当するものであること。

- 金融工学等の知識を用いて行う金融商品の開発の業務
則第34条の2第3項第1号の「金融工学等の知識を用いて行う金融商品の開発の業務」とは、金融取引のリスクを減らしてより効率的に利益を得るため、金融工学のほか、統計学、数学、経済学等の知識をもって確率モデル等の作成、更新を行い、これによるシミュレーションの実施、その結果の検証等の技法を駆使した新たな金融商品の開発の業務をいう。

ここでいう「金融商品」とは、金融派生商品(金や原油等の原資産、株式や債券等の原証券の変化に依存してその値が変化する証券)及び同様の手法を用いた預貯金等をいう。

- 資産運用(指図を含む。以下この②において同じ。)の業務又は有価証券の売買その他の取引の業務のうち、投資判断に基づく資産運用の業務、投資判断に基づく資産運用として行う有価証券の売買その他の取引の業務又は投資判断に基づき自己の計算において行う有価証券の売買その他の取引の業務

則第34条の2第3項第2号の「資産運用(指図を含む。以下この号において同じ。)の業務又は有価証券の売買その他の取引の業務のうち、投資判断に基づく資産運用の業務、投資判断に基づく資産運用として行う有価証券の売買その他の取引の業務又は投資判断に基づき自己の計算において行う有価証券の売買その他の取引の業務」とは、金融知識等を活用した自らの投資判断に基づく資産運用の業務又は有価証券の売買その他の取引の業務をいう。

- 有価証券市場における相場等の動向又は有価証券の価値等の分析、評価又はこれに基づく投資に関する助言の業務
則第34条の2第3項第3号の「有価証券市場における相場等の動向又は有価証券の価値等の分析、評価又はこれに基づく投資に関する助言の業務」とは、有価証券等に関する高度の専門知識と分析技術を応用して分析し、当該分析の結果を踏まえて評価を行い、これら自らの分析又は評価結果に基づいて運用担当者等に対し有価証券の投資に関する助言を行う業務をいう。

ここでいう「有価証券市場における相場等の動向」とは、株式相場、債券相場の動向のほかこれらに影響を与える経済等の動向をいい、「有価証券の価値等」とは、有価証券に投資することによって将来得られる利益である値上がり益、配当等の経済的価値及び有価証券の価値の基盤となる企業の事業活動をいう。

- 顧客の事業の運営に関する重要な事項についての調査又は分析及びこれに基づく当該事項に関する考案又は助言の業務
則第34条の2第3項第4号の「顧客の事業の運営に関する重要な事項についての調査又は分析及びこれに基づく当該事項に関する考案又は助言の業務」とは、企業の事業運営についての調査又は分析を行い、企業に対して事業・業務の再編、人事等社内制度の改革など経営戦略に直結する業務改革案等を提案し、その実現に向けてアドバイスや支援をしていく業務をいう。

ここでいう「調査又は分析」とは、顧客の事業の運営に関する重要な事項について行うものであり、顧客から調査又は分析を行うために必要な内部情報の提供を受けた上で、例えば経営状態、経営環境、財務状態、事業運営上の問題点、生産効率、製品や原材料に係る市場の動向等について行う調査又は分析をいう。

- 新たな技術、商品又は役務の研究開発の業務
則第34条の2第3項第5号の「新たな技術、商品又は役務の研究開発の業務」とは、新たな技術の研究開発、新たな技術を導入して行う管理方法の構築、新素材や新型モデル・サービスの研究開発等の業務をいい、専門的、科学的な知識、技術を有する者によって、新たな知見を得ること又は技術の改善を通じて新たな価値を生み出すことを目的として行われるものをいう。

- 対象業務について決議するに当たり、決議に係る業務の具体的な範囲及び当該業務が則第34条の2第3項各号に掲げる業務のいずれに該当するかを明らかにすることが必要である。

- イ(イ)及び(ロ)の全部又は一部に該当しない業務を労使委員会において対象業務として決議したとしても、当該業務に従事する労働者に関し、高度プロフェッショナル制度の効果は生じない。

(2) 留意事項

イ 対象業務は、部署が所掌する業務全体ではなく、対象となる労働者に従事させることとする業務をいう。したがって、対象業務の語句（例えば、「研究」、「開発」）に対応する語句をその名称に含む部署（例えば、「研究開発部」）において行われる業務の全てが対象業務に該当するものではない。

ロ 労使委員会において対象業務について決議するに当たり、委員は、次に掲げる対象業務となり得る業務の例及び対象業務となり得ない業務の例について留意することが必要である。なお、対象業務となり得る業務の例については、(1)イ(イ)及び(ロ)に該当する場合に対象業務として決議し得るものである。また、対象業務となり得る業務の例に該当しないものは対象業務として決議し得ないとするものではない。対象業務となり得ない業務の例については、これに該当しないものは対象業務として決議し得るとするものではない。

(イ) 金融工学等の知識を用いて行う金融商品の開発の業務

- ① 対象業務となり得る業務の例
 - ・ 資産運用会社における新興国企業の株式を中心とする富裕層向け商品（ファンド）の開発の業務
- ② 対象業務となり得ない業務の例
 - ・ 金融商品の販売、提供又は運用に関する企画立案又は構築の業務
 - ・ 保険商品又は共済の開発に際してアクチュアリーが通常行う業務
 - ・ 商品名の変更や既存の商品の組合せのみをもって行う金融商品の開発の業務
 - ・ 専らデータの入力又は整理を行う業務

(ロ) 資産運用（指図を含む。以下この(ロ)において同じ。）

の業務又は有価証券の売買その他の取引の業務のうち、投資判断に基づく資産運用の業務、投資判断に基づく資産運用として行う有価証券の売買その他の取引の業務又は投資判断に基づき自己の計算において行う有価証券の売買その他の取引の業務

- ① 対象業務となり得る業務の例
 - ・ 資産運用会社等における投資判断に基づく資産運用の業務（いわゆるファンドマネージャーの業務）
 - ・ 資産運用会社等における投資判断に基づく資産運用として行う有価証券の売買その他の取引の業務（いわゆるトレーダーの業務）
 - ・ 証券会社等における投資判断に基づき自己の計算において行う有価証券の売買その他の取引の業務（いわゆるディーラーの業務）
- ② 対象業務となり得ない業務の例
 - ・ 有価証券の売買その他の取引の業務のうち、投資判断を伴わない顧客からの注文の取次業務
 - ・ ファンドマネージャー、トレーダー、ディーラーの指示を受けて行う業務
 - ・ 金融機関における窓口業務
 - ・ 個人顧客に対する預金、保険、投資信託等の販売・勧誘の業務
 - ・ 市場が開いている時間は市場に張り付くよう使用者から指示され、実際に張り付いていなければならない業務
 - ・ 使用者から指示された取引額・取引量を処理するためには取引を継続し続けなければならない業務
 - ・ 金融以外の事業を営む会社における自社資産の管理、運用の業務

(ハ) 有価証券市場における相場等の動向又は有価証券の価値等の分析、評価又はこれに基づく投資に関する助言の業務

- ① 対象業務となり得る業務の例
 - ・ 特定の業界の中長期的な企業価値予測について調査分析を行い、その結果に基づき、推奨銘柄について投資判断に資するレポートを作成する業務
- ② 対象業務となり得ない業務の例
 - ・ 一定の時間を設定して行う相談業務
 - ・ 専ら分析のためのデータ入力又は整理を行う業務

(ニ) 顧客の事業の運営に関する重要な事項についての調査又は分析及びこれに基づく当該事項に関する考案又は助言の業務

- ① 対象業務となり得る業務の例
 - ・ コンサルティング会社において行う顧客の海外事業展開に関する戦略企画の考案の業務
- ② 対象業務となり得ない業務の例
 - ・ 調査又は分析のみを行う業務
 - ・ 調査又は分析を行わず、助言のみを行う業務
 - ・ 専ら時間配分を顧客の都合に合わせざるを得ない相談業務
 - ・ 個人顧客を対象とする助言の業務
 - ・ 商品・サービスの営業・販売として行う業務
 - ・ 上席の指示やシフトに拘束され、働く時間帯の選択や時間配分に裁量が認められない形態でチームのメンバーとして行う業務
 - ・ サプライヤーが代理店に対して行う助言又は指導の業務

(ホ) 新たな技術、商品又は役務の研究開発の業務

- ① 対象業務となり得る業務の例
 - ・ メーカーにおいて行う要素技術の研究の業務
 - ・ 製薬企業において行う新薬の上市に向けた承認申請のための候補物質の探索や合成、絞り込みの業務
 - ・ 既存の技術等を組み合わせて応用することによって新たな価値を生み出す研究開発の業務
 - ・ 特許等の取得につながり得る研究開発の業務
- ② 対象業務となり得ない業務の例
 - ・ 作業工程、作業手順等の日々のスケジュールが使用者からの指示により定められ、そのスケジュールに従わなければならない業務
 - ・ 既存の商品やサービスにとどまり、技術的改善を伴わない業務
 - ・ 既存の技術等の単なる組合せにとどまり、新たな価値を生み出すものではない業務
 - ・ 他社のシステムの単なる導入にとどまり、導入に当たり自らの研究開発による技術的改善を伴わない業務
 - ・ 専門的、科学的な知識、技術がなくても行い得る既存の生産工程の維持・改善の業務
 - ・ 完成品の検査や品質管理を行う業務
 - ・ 研究開発に関する権利取得に係る事務のみを行う業務
 - ・ 生産工程に従事する者に対する既知の技術の指導の業務
 - ・ 上席の研究員の指示に基づく実験材料の調達や実験準備の業務

ハ 対象業務について「当該業務に従事する時間に関し使用者から具体的な指示（業務量に比して著しく短い期限の設定その他の実質的に当該業務に従事する時間に関する指示と認められるものを含む。）を受けて行うものを除く」とされていることに関し、高度プロフェッショナル制度が適用されている場合であっても、当該具体的な指示に該当するもの以外については、使用者は、対象労働者に対し必要な指示をすることは可能である。したがって、使用者が対象労働者に対し業務の開始時に当該業務の目的、目標、期限等の基本的事項を指示することや、中途において経過の報告を受けつつこれらの基本的事項について所要の変更の指示をすることは可能である。

また、使用者は、対象労働者の上司に対し、業務に従事する時間に関し具体的な指示を行うことはできないこと等高度プロフェッショナル制度の内容に関し必要な管理者教育を行うことが必要である。

2 法第41条の2第1項第2号に掲げる事項関係

(1) 当該事項に関し具体的に明らかにする事項

イ 対象労働者は、次の(イ)及び(ロ)に掲げる要件のいずれにも該当するものである。

(イ) 職務が明確に定められていること。

法第41条の2第1項第2号イの「職務が明確に定められている」とは、当該対象労働者の業務の内容、責任の程度及び職務において求められる成果その他の職務を遂行するに当たって求められる水準（以下「職務の内容」という。）が具体的に定められており、当該対象労働者の職務の内容とそれ以外の職務の内容との区別が客観的になされていることをいう。したがって、例えば、業務の内容が抽象的に定められており、使用者の一方的な指示により業務を追加することができるものは、職務が明確に定められているとはいえない。

また、職務を定めるに当たり、働き方の裁量を失わせるような業務量や成果を求めるものではないことが必要である。

さらに、職務の内容を変更する場合には再度合意を得ることが必要であり、その場合であっても職務の内容の変更は対象業務の範囲に限られるものである。

(ロ) 法第41条の2第1項第2号ロに規定する要件を満たしていること。

法第41条の2第1項第2号ロの「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」とは、個別の労働契約又は就業規則等において、名称の如何にかかわらず、あらかじめ具体的な額をもって支払われることが約束され、支払われることが確実に見込まれる賃金は全て含まれるものである。したがって、労働者の勤務成績、成果等に応じて支払われる賞与や業績給等、その支給額があらかじめ確定されていないものは含まれないものである。ただし、賞与や業績給でもいわゆる最低保障額が定められ、その最低保障額については支払われることが確実に見込まれる場合には、その最低保障額は含まれるものである。また、一定の具体的な額をもって支払うことが約束されている手当は含まれるが、支給額が減少し得る手当は含まれないものである。

- ロ 対象労働者について決議するに当たり、法第41条の2第1項第2号に掲げる労働者の範囲を明らかにすることが必要である。また、対象労働者は、対象業務に常態として従事していることが原則であり、対象業務以外の業務にも常態として従事している者は対象労働者とはならない。
- (2) 留意事項
- イ 職務を定めるに当たり、使用者及び労働者は、職務において求められる成果その他の職務を遂行するに当たって求められる水準を客観的なものとするのが望ましい。
- ロ 労使委員会において、法第41条の2第1項第2号に掲げる労働者の範囲について決議するに当たり、委員は、事業場の実態や対象業務の性質等に応じて当該範囲を定めることが適当である。
- 例えば、当該範囲を一定の職務経験年数や資格を有する労働者に限ることを決議で定めることや、則第34条の2第6項に定める額よりも高い額を年収要件として決議で定めることも可能である。
- 3 法第41条の2第1項第3号に掲げる事項関係
- (1) 当該事項に関し具体的に明らかにする事項
- 決議に際して、法第41条の2第1項第3号に規定する健康管理時間（労使委員会が同号の決議により健康管理時間から除くこととした時間を含む。）を把握する方法について、当該事業場の実態に応じて適切なものを具体的に明らかにするとともに、当該方法は次のいずれにも該当するものとする必要がある。
- イ 法第41条の2第1項第3号の「事業場内にいた時間」を把握する方法が、タイムカードによる記録、パーソナルコンピュータ等の電子計算機の使用時間の記録等の客観的な方法であること。
- ここでいう「客観的な方法」については、例えば、次に掲げるものを基礎とした出退勤時刻又は入退室時刻の記録が該当する。
- ① タイムレコーダーによるタイムカードへの打刻記録
- ② パーソナルコンピュータ内の勤怠管理システムへのログイン・ログアウト記録
- ③ ICカードによる出退勤時刻又は事業場への入退場時刻の記録
- ロ 法第41条の2第1項第3号の「事業場外において労働した時間」を把握する方法が、イと同様に客観的な方法であること。
- 客観的な方法によることができないやむを得ない理由がある場合には、対象労働者による自己申告により把握することを明らかにすることが認められる。ここでいう「やむを得ない理由」については、対象労働者による自己申告によりその事業場外において労働した時間を把握せざるを得ない理由として具体的に示されている必要があり、例えば、次に掲げるものが考えられる。
- ① 顧客先に直行直帰し、勤怠管理システムへのログイン・ログアウト等もできないこと。
- ② 事業場外において、資料の閲覧等パーソナルコンピュータを使用しない作業を行うなど、勤怠管理システムへのログイン・ログアウト等もできないこと。
- ③ 海外出張等勤怠管理システムへのログイン・ログアウト等が常時できない状況にあること。
- ハ 法第41条の2第1項第3号の「事業場内にいた時間」から同号の「厚生労働省令で定める労働時間以外の時間」を除くことを決議する場合には、除くこととする時間の内容や性質を具体的に明らかにするとともに、当該除くこととする時間を把握する方法が、イと同様に客観的な方法であること。
- この除くこととする時間について、手待ち時間を含めることや一定時間数を一律に除くことは認められない。
- ニ 健康管理時間を把握するに当たっては、対象労働者ごとに、日々の健康管理時間の始期及び終期並びにそれに基づく健康管理時間の時間数が記録されており、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）第66条の8の4第1項の規定による医師の面接指導を適切に実施するため、使用者は、少なくとも1箇月当たりの健康管理時間の時間数の合計を把握すること。
- ロの対象労働者による自己申告により、複数の日についてまとめて把握する場合であっても、日々及び1箇月当たりの健康管理時間は明らかにされなければならない。
- (2) 留意事項
- イ 委員は、(1)ニの記録方法とすることを決議で定めることが適当である。
- ロ 健康管理時間の記録について、使用者は、対象労働者から求めがあれば、当該対象労働者に開示することが必要である。したがって、委員は、健康管理時間の開示の手続を決議に含めることが必要である。
- ハ 使用者は、対象労働者の健康管理時間の状況を把握する際、対象労働者からの健康状態についての申告、健康状態についての上司による定期的なヒアリング等に基づき、対象労働者の健康状態を把握することが望ましい。このため、委員は、法第41条の2第1項第4号から第6号までに規定する措置を講ずる前提として、使用者が対象労働者の健康管理時間の状況と併せてその健康状態を把握することを決議に含めることが望ましい。
- 4 法第41条の2第1項第4号に掲げる事項関係
- (1) 当該事項に関し具体的に明らかにする事項
- イ 決議に際し、対象労働者の休日の取得の手続の具体的内容を明らかにすることが必要である。
- ロ 1年間を通じ104日以上以上の休日について、対象労働者に与えることができないことが確定した時点から、高度プロフェッショナル制度の法律上の効果は生じない。また、1年間を通じ104日以上以上の休日及び4週間を通じ4日以上以上の休日の起算日は、高度プロフェッショナル制度の適用の開始日となる。
- (2) 留意事項
- イ 適切に休日を取得することが疲労の蓄積を防止する観点から重要であり、確実に休日を取得するため、対象労働者が、あらかじめ年間の休日の取得予定を決定し、使用者に通知すること及び休日の取得の状況を使用者に明らかにすることが望ましい。
- ロ 使用者は、疲労の蓄積を防止する観点から、長期間の連続勤務とならないよう休日を適切に取得することが重要であることに付いて、対象労働者にあらかじめ周知することが望ましい。
- 5 法第41条の2第1項第5号に掲げる事項関係
- (1) 当該事項に関し具体的に明らかにする事項
- 決議に際し、法第41条の2第1項第5号に規定する措置（以下「選択的措置」という。）について、同号イからニまでに掲げる措置のうちいずれの措置をどのように講ずるかを具体的に明らかにすることが必要である。
- (2) 留意事項
- イ 委員は、法第41条の2第1項第5号に掲げる事項に関し決議するに当たり、同号イからニまでに掲げる措置のいずれの措置を講ずることとするかについて、対象となり得る労働者の意見を聴くことが望ましい。
- ロ 対象事業場（対象業務が存在する事業場をいう。以下同じ。）に複数の対象業務が存在する場合、委員は、当該対象業務の性質等に応じて、対象業務ごとに選択的措置を決議することが望ましい。
- ハ 選択的措置として法第41条の2第1項第5号ニに掲げる健康診断の実施を決議した場合には、使用者は、これを労働者に確実に受けさせるようにするとともに、健康診断の結果の記録、健康診断の結果に基づく当該対象労働者の健康を保持するために必要な措置に関する医師の意見の聴取、当該医師の意見を勘案した適切な措置等を講ずることが必要である。
- 6 法第41条の2第1項第6号に掲げる事項関係
- (1) 当該事項に関し具体的に明らかにする事項
- イ 決議に際し、法第41条の2第1項第6号に規定する措置（以下「健康・福祉確保措置」という。）について、則第34条の2第14項に規定する措置のうちいずれの措置をどのように講ずるかを具体的に明らかにすることが必要である。
- ロ 対象労働者については、使用者が対象業務に従事する時間に関する具体的な指示を行わないこととされているが、使用者は、このために当該対象労働者について、労働契約法（平成19年法律第128号）第5条の規定に基づく安全配慮義務を免れるものではない。
- (2) 留意事項
- 委員は、把握した対象労働者の健康管理時間及びその健康状態に応じて、対象労働者への高度プロフェッショナル制度の適用について必要な見直しを行うことを決議に含めることが望ましい。例えば、健康管理時間が一定時間を超えた労働者については高度プロフェッショナル制度を適用しないこととすることなどが考えられる。
- 7 法第41条の2第1項第7号に掲げる事項関係
- (1) 当該事項に関し具体的に明らかにする事項
- イ 決議に際し、法第41条の2第1項第7号の「同意の撤回に関する手続」について、撤回の申出先となる部署及び担当者、撤回の申出の方法等その具体的内容を明らかにすることが必要である。
- ロ 使用者は、本人同意を撤回した場合の配置及び処遇について、本人同意を撤回した対象労働者をそのことを理由として不利益に取り扱ってはならない。
- ハ 本人同意の撤回を申し出た対象労働者については、その時点から高度プロフェッショナル制度の法律上の効果は生じない。
- (2) 留意事項
- 委員は、本人同意を撤回した場合の撤回後の配置及び処遇又はその決定方法について、あらかじめ決議で定めておくことが望ましい。当該撤回後の配置及び処遇又はその決定方法については、使用者が意図的に制度の要件を満たさなかった場合等本人同意の撤回に当たらない場合には適用されないよう定めることが適当である。

- 8 法第41条の2第1項第8号に掲げる事項関係
 - (1) 当該事項に関し具体的に明らかにする事項

決議に際し、法第41条の2第1項第8号の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（以下「苦情処理措置」という。）について、苦情の申出先となる部署及び担当者、取り扱う苦情の範囲、処理の手順、方法等その具体的内容を明らかにすることが必要である。
 - (2) 留意事項
 - イ 労使委員会において、苦情処理措置について決議するに当たり、委員は、使用者や人事担当者以外の者を申出先となる担当者とすること等の工夫により、対象労働者が苦情を申し出やすい仕組みとすることが適当である。
 - ロ 取り扱う苦情の範囲については、委員は、高度プロフェッショナル制度の実施に関する苦情のみならず、対象労働者に適用される評価制度及びこれに対応する賃金制度等高度プロフェッショナル制度に付随する事項に関する苦情も含むものとすることが適当である。
 - ハ 苦情処理措置として、労使委員会が事業場において実施されている苦情処理制度を利用することを決議した場合には、使用者は、対象労働者にその旨を周知するとともに、当該実施されている苦情処理制度が高度プロフェッショナル制度の運用の実態に応じて機能するよう配慮することが適当である。
- 9 法第41条の2第1項第9号に掲げる事項関係

使用者は、本人同意をしなかった場合の配置及び処遇について、本人同意をしなかった労働者をそのことを理由として不利益に取り扱ってはならない。
- 10 法第41条の2第1項第10号に掲げる事項関係
 - (1) 当該事項に関し具体的に明らかにする事項

法第41条の2第1項第10号に規定する「前各号に掲げるもののほか、厚生労働省令で定める事項」として、則第34条の2第15項第1号から第4号までにおいて、次の事項が労使委員会の決議事項として定められている。

 - イ 決議の有効期間の定め及び当該決議は再度決議をしない限り更新されない旨
 - ロ 労使委員会の開催頻度及び開催時期
 - ハ 常時50人未満の労働者を使用する事業場である場合には、労働者の健康管理等を行うのに必要な知識を有する医師を選任すること。
 - ニ 本人同意及びその撤回、合意に基づき定められた職務の内容、支払われると見込まれる賃金の額、健康管理時間の状況、法第41条の2第1項第4号に規定する措置（以下「休日確保措置」という。）、選択的措置、健康・福祉確保措置及び苦情処理措置の実施状況に関する対象労働者ごとの記録並びにハの選任に関する記録を、イの有効期間中及びその満了後3年間保存すること。
 - (2) 留意事項
 - イ 委員は、(1)イの有効期間について、1年とすることが望ましい。
 - ロ (1)ロの開催頻度及び開催時期について、法第41条の2第2項の規定による報告の内容に関し労使委員会において調査審議し、必要に応じて決議を見直す観点から、少なくとも6箇月に1回、当該報告を行う時期に開催することとすることが必要である。また、委員は、決議を行った後に当該決議の内容に関連して生じた当該決議の時点では予見し得なかった事情の変化に対応するため、委員の半数以上から決議の変更等のための労使委員会の開催の申出があった場合は、(1)イの有効期間の中途であっても決議の変更等のための調査審議を行うものとすることを決議において定めることが適当である。
- 11 その他決議に関する事項

労使委員会が決議を行うに当たっては、委員が、高度プロフェッショナル制度の適用を受ける対象労働者に適用される評価制度及びこれに対応する賃金制度の内容を十分理解した上で、行うことが重要である。

このため、労使委員会が決議を行うに先立ち、使用者は、対象労働者に適用される評価制度及びこれに対応する賃金制度の内容について、労使委員会に対し、十分に説明することが適当である。また、委員は、使用者がこれらの制度を変更しようとする場合にあっては労使委員会に対し事前に変更内容の説明をするものとすることを労使委員会において決議することが適当である。
- 第4 労使委員会の要件等労使委員会に関する事項

労使委員会の要件等に関し対象事業場の使用者並びに当該事業場の労働者、労働組合及び労働者の過半数を代表する者並びに委員が留意すべき事項等は、次のとおりである。

 - 1 労使委員会の設置に先立つ話し合い

対象事業場の使用者及び労働者の過半数を代表する者（以下「過半数代表者」という。）又は労働組合は、法第41条の2第1項の規定により労使委員会が設置されるに先立ち、設置に係る日程、手順、使用者による一定の便宜の供与がなされる場合にあってはその在り方等について十分に話し合い、定めておくことが望ましい。その際、委員の半数について同条第3項において準用する法第38条の4第2項第1号に規定する指名（以下「委員指名」という。）の手続を経なければな

らないことに鑑み、これらの手続を適切に実施できるようにする観点から話し合いがなされることが望ましい。特に、同号に規定する労働者の過半数で組織する労働組合がない場合において、使用者は、過半数代表者が必要な手続を円滑に実施できるよう十分に話し合い、必要な配慮を行うことが適当である。

なお、過半数代表者が適正に選出されていない場合や監督又は管理の地位にある者について委員指名が行われている場合は当該労使委員会による決議は無効であり、過半数代表者は則第6条の2第1項各号に該当するよう適正に選出されることが必要である。また、労使を代表する委員それぞれ1名計2名で構成される委員会は労使委員会として認められない。

- 2 法第41条の2第1項及び関係省令に基づく労使委員会の運営規程
 - (1) 労使委員会の要件として、則第34条の2の3において準用する則第24条の2の4において、労使委員会の招集、定足数、議事その他労使委員会の運営について必要な事項に関する規程（以下「運営規程」という。）が定められていること、使用者は運営規程の作成又は変更について労使委員会の同意を得なければならないこと等が規定されている。この運営規程には、労使委員会の招集に関する事項として決議の調査審議のための委員会、決議に係る有効期間中における制度の運用状況の調査審議のための委員会等定例として予定されている委員会の開催に関すること及び必要に応じて開催される委員会の開催に関することを、議事に関する事項として議長の選出に関すること及び決議の方法に関することを、それぞれ規定することが適当である。
 - (2) 運営規程において、定足数に関する事項を規定するに当たっては、労使委員会が決議をする場合の委員の5分の4以上の多数による議決とは、労使委員会に出席した委員の5分の4以上の多数による議決で足りるものであることに鑑み、全委員に係る定足数のほか、労使を代表する委員それぞれについて一定割合又は一定数以上の出席を必要とし、これらを満たさない場合には議決できないことを定めることが適当である。
- 3 労使委員会に対する使用者による情報の開示
 - (1) 決議が適切に行われるため、使用者は、労使委員会に対し、決議のための調査審議をする場合には、第3の11において使用者が労使委員会に対し十分に説明するものとすることが適当であるとされている対象労働者に適用される評価制度及びこれに対応する賃金制度の内容に加え、高度プロフェッショナル制度が適用されることとなった場合における対象業務の具体的内容を開示することが適当である。
 - (2) 委員が、当該対象事業場における高度プロフェッショナル制度の実施状況に関する情報を十分に把握するため、使用者は、労使委員会に対し、健康管理時間の状況、休日確保措置の実施状況、選択的措置の実施状況、健康・福祉確保措置の実施状況、苦情処理措置の実施状況及び労使委員会の開催状況を開示することが適当である。

なお、対象労働者からの苦情の内容及びその処理状況を労使委員会に開示するに当たっては、使用者は対象労働者のプライバシーの保護に十分留意することが必要である。
- (3) 運営規程においては、使用者が開示すべき情報の範囲、開示手続、開示が行われる労使委員会の開催時期等必要な事項を定めておくことが適当である。

使用者が開示すべき情報の範囲を定めるに当たっては、健康管理時間の状況や休日確保措置の実施状況に関し使用者が開示すべき情報の範囲について、対象労働者全体の平均値だけではなく、その分布を示すなど対象労働者の個別の状況が明らかになるものとする

ことが適当である。

4 労使委員会と労働組合等との関係

- (1) 労使委員会は、法第41条の2第1項において「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」とされている。この労働条件に関する事項についての労使委員会による調査審議は、決議に基づく高度プロフェッショナル制度の適正な実施を図る観点から行われるものであり、労働組合の有する団体交渉権を制約するものではない。

このため、運営規程においては、労使委員会と労働組合又は労働条件に関する事項を調査審議する労使協議機関との関係を明らかにしておくため、それらと協議の上、労使委員会の調査審議事項の範囲を定めておくことが適当である。

- (2) 法第41条の2第3項において準用する法第38条の4第5項の規定に基づき、労使委員会において、委員の5分の4以上の多数による議決により同項に掲げる規定（以下「特定条項」という。）において労使協定に委ねられている事項について決議した場合には、当該労使委員会の決議をもって特定条項に基づく労使協定に代えることができるとされている。

このため、運営規程においては、労使委員会と特定条項に係る労使協定の締結当事者となり得る労働組合又は過半数代表者との関係を明らかにしておくため、これらと協議の上、労使委員会が特定条項のうち労使協定に代えて決議を行うこととする規定の範囲を定めておくことが適当である。

（６）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
（平成30年 9 月 7 日付け基発0907第 1 号厚生労働省労働基準局長通達）

都道府県労働局長 殿

厚生労働省労働基準局長

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

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「整備法」という。）の公布については、平成30年 7 月 6 日付け基発0706第 1 号・職発0706第 2 号・雇均発0706第 1 号「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」により通知したところであるが、整備法による改正後の労働基準法（昭和22年法律第49号。以下「新労基法」という。）、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施行に伴う厚生労働省関係省令の整備等に関する省令（平成30年厚生労働省令第112号。以下「整備省令」という。）による改正後の労働基準法施行規則（昭和22年厚生省令第23号。以下「新労基則」という。）及び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等に関する指針（平成30年厚生労働省告示第323号。以下「指針」という。）の内容等は以下のとおりであるので、これらの施行に遺漏なきを期されたい。

なお、新労基法第41条の 2 の内容等については、追って通知する。

記

- 第 1 フレックスタイム制（新労基法第32条の 3 及び第32条の 3 の 2 並びに新労基則第12条の 3 関係）
- 1 趣旨
- フレックスタイム制は、一定の期間（清算期間）の総労働時間を定めておき、労働者がその範囲内で各日の始業及び終業の時刻を選択して働くことにより、労働者が仕事と生活の調和を図りながら効率的に働くことを可能とし、労働時間を短縮しようとする制度である。
- 整備法においては、子育てや介護、自己啓発など様々な生活上のニーズと仕事との調和を図りつつ、効率的な働き方を一層可能にするため、フレックスタイム制がより利用しやすい制度となるよう、清算期間の上限の延長等の見直しを行ったものであること。
- なお、フレックスタイム制の運用に当たっては、使用者が各日の始業・終業時刻を画一的に特定することは認められないことに留意すること。
- 2 清算期間の上限の延長（新労基法第32条の 3 第 1 項関係）
- 仕事と生活の調和を一層図りやすくするため、フレックスタイム制における清算期間の上限をこれまでの 1 箇月以内から 3 箇月以内に延長したものであること。
- 3 清算期間が 1 箇月を超え 3 箇月以内である場合の過重労働防止（新労基法第32条の 3 第 2 項関係）
- 清算期間を 3 箇月以内に延長することにより、清算期間内の働き方によっては、各月における労働時間の長短の幅が大きくなることが生じ得る。
- このため、対象労働者の過重労働を防止する観点から、清算期間が 1 箇月を超える場合には、当該清算期間を 1 箇月ごとに区分した各期間（最後に 1 箇月未満の期間を生じたときには、当該期間）ごとに当該各期間を平均し 1 週間当たりの労働時間が 50 時間を超えないこととしたものであること。
- また、フレックスタイム制の場合にも、使用者には各日の労働時間の把握を行う責務があるが、清算期間が 1 箇月を超える場合には、対象労働者が自らの各月の時間外労働時間数を把握しにくくなることが懸念されるため、使用者は、対象労働者の各月の労働時間数の実績を対象労働者に通知等することが望ましいこと。
- なお、整備省令による改正後の労働安全衛生規則（昭和47年労働省令第32号）第52条の 2 第 3 項に基づき、休憩時間を除き 1 週間当たり 40 時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間が 1 月当たり 80 時間を超えた労働者に対しては、当該超えた時間に関する情報を通知しなければならないことに留意する必要があること。
- 加えて、清算期間が 1 箇月を超える場合であっても、1 週平均 50 時間を超える労働時間について月 60 時間を超える時間外労働に対して 5 割以上の率で計算した割増賃金の支払が必要であることや、法定の要件に該当した労働者について労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）に基づき医師による面接指導を実施しなければならないことは従前と同様であり、使用者には、長時間労働の抑制に努めることが求められるものであること。
- 4 完全週休 2 日制の場合の清算期間における労働時間の限度（新労基法第32条の 3 第 3 項関係）
- 完全週休 2 日制の下で働く労働者（1 週間の所定労働日数が 5 日の労働者）についてフレックスタイム制を適用する場合においては、曜日のめぐり次第で、1 日 8 時間相当の労働でも清算期間における法定労働時間の総枠を超え得るという課題を解消するため、完全週休 2 日制の事業場において、労使協定により、所定労働日数に 8 時間を乗じた時間数を清算期間における法定労働時間の総枠とすることができるようにしたものであること。
- この場合において、次の式で計算した時間数を 1 週間当たりの労働時間の限度とすることができるものであること。
- $$8 \times \text{清算期間における所定労働日数} \div \frac{\text{清算期間における暦日数}}{7}$$
- 5 労使協定の締結及び届出（新労基法第32条の 3 第 4 項及び新労基則第12条の 3 関係）
- フレックスタイム制の導入に当たっては、新労基法第32条の 3 第 1 項の規定に基づき、就業規則等の定め及び労使協定の締結を要するものであるが、今回の改正により、清算期間が 1 箇月を超えるものである場合においては、労使協定に有効期間の定めをするとともに、新労基則様式第 3 号の 3 により、当該労使協定を所轄労働基準監督署長に届け出なければならないものであること。
- 6 清算期間が 1 箇月を超える場合において、フレックスタイム制により労働させた期間が当該清算期間よりも短い労働者に係る賃金の取扱い（新労基法第32条の 3 の 2 関係）
- 清算期間が 1 箇月を超える場合において、フレックスタイム制により労働させた期間が当該清算期間よりも短い労働者については、当該労働させた期間を平均して 1 週間当たり 40 時間を超えて労働させた時間について、労働基準法第37条の規定の例により、割増賃金を支払わなければならないものであること。
- 7 法定時間外労働となる時間
- フレックスタイム制を採用した場合に法定時間外労働となるのは、以下の(1)及び(2)に示す労働時間であること。なお、上記 4 の特例に留意すること。
- (1) 清算期間が 1 箇月以内の場合
- 従前のとおり、清算期間における実労働時間数のうち、法定労働時間の総枠を超えた時間が法定時間外労働となるものであること。具体的な計算方法は、次の式によること。
- $$\text{清算期間における実労働時間数} - \text{週の法定労働時間} \times \frac{\text{清算期間における暦日数}}{7}$$
- (2) 清算期間が 1 箇月を超え 3 箇月以内の場合
- 次のア及びイを合計した時間が法定時間外労働となるものであること。
- ア 清算期間を 1 箇月ごとに区分した各期間（最後に 1 箇月未満の期間を生じたときには、当該期間）における実労働時間のうち、各期間を平均し 1 週間当たり 50 時間を超えて労働させた時間。具体的な計算方法は、次の式によること。
- $$\text{清算期間を 1 箇月ごとに区分した期間における実労働時間数} - 50 \times \frac{\text{清算期間を 1 箇月ごとに区分した期間における暦日数}}{7}$$
- イ 清算期間における総労働時間のうち、当該清算期間の法定労働時間の総枠を超えて労働させた時間（ただし、上記アで算定された時間外労働時間を除く。）

- 8 罰則（新労基法第120条関係）
新労基法第32条の3第4項に違反した使用者に対しては、新労基法第120条第1号の罰則の適用があること。
- 9 施行期日（整備法附則第1条関係）
フレックスタイム制に係る改正規定の施行期日は、平成31年4月1日であること。

第2 時間外労働の上限規制（新労基法第36条及び第139条から第142条まで、新労基則第16条等並びに指針関係）

- 1 趣旨
長時間労働は、健康の確保だけでなく、仕事と家庭生活との両立を困難にし、少子化の原因や、女性のキャリア形成を阻む原因、男性の家庭参加を阻む原因となっている。これに対し、長時間労働を是正すれば、ワーク・ライフ・バランスが改善し、女性や高齢者も仕事に就きやすくなり、労働参加率の向上に結びつく。
こうしたことから、時間外労働の上限について、現行の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の限度等に関する基準（平成10年労働省告示第154号。以下「限度基準告示」という。）に基づく指導ではなく、これまで上限無く時間外労働が可能となっていた臨時的な特別の事情がある場合として労使が合意した場合であっても、上回ることでない上限を法律に規定し、これを罰則により担保するものであること。
- 2 新労基法第36条第1項の協定の届出（新労基法第36条第1項並びに新労基則第16条及び第70条関係）
新労基法第36条第1項の協定（以下「時間外・休日労働協定」という。）の届出様式を改めたものであること。具体的には、時間外・休日労働協定に特別条項（新労基法第36条第5項に規定する事項に関する定めをいう。以下同じ。）を設けない場合にあっては新労基則様式第9号により、特別条項を設ける場合にあっては新労基則様式第9号の2により、所轄労働基準監督署長に届け出なければならないものであること。
併せて、新労基法第36条第11項に規定する業務に対応した様式（新労基則様式第9号の3）、新労基法第139条第2項、第140条第2項、第141条第4項又は第142条の規定により読み替えて適用する新労基法第36条の規定に対応した様式（新労基則様式第9号の4から第9号の7まで）を整備したものであること。
- 3 時間外・休日労働協定における協定事項（新労基法第36条第2項及び新労基則第17条第1項関係）
時間外・休日労働協定において、以下の(1)から(5)までの事項を定めることとしたものであること。
- (1) 新労基法第36条の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させることができることとされる労働者の範囲（新労基法第36条第2項第1号関係）
時間外・休日労働協定の対象となる「業務の種類」及び「労働者数」を協定するものであること。
- (2) 対象期間（新労基法第36条第2項第2号関係）
時間外・休日労働協定により労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる期間をいい、時間外・休日労働協定において、1年間の上限を適用する期間を協定するものであること。
なお、事業が完了し、又は業務が終了するまでの期間が1年未満である場合においても、時間外・休日労働協定の対象期間は1年間とする必要があること。
- (3) 労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる場合（新労基法第36条第2項第3号関係）
時間外労働又は休日労働をさせる必要のある具体的事由について協定するものであること。
- (4) 対象期間における1日、1箇月及び1年のそれぞれの期間について労働時間を延長して労働させることができる時間又は労働させることができる休日の日数（新労基法第36条第2項第4号関係）
整備法による改正前の労働基準法における時間外・休日労働協定は、労働基準法施行規則第16条第1項において「1日」及び「1日を超える一定の期間」についての延長時間が協定事項とされているが、今般、新労基法第36条第4項において、1箇月について45時間及び1年について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させる場合は1箇月について42時間及び1年について320時間）の原則的上限が法定された趣旨を踏まえ、整備法の施行後の時間外・休日労働協定においては「一日」、「一箇月」及び「一年」のそれぞれの期間について労働時間を延長して労働させることができる時間又は労働させることができる休日の日数について定めるものとしたものであること。
- (5) 労働時間の延長及び休日の労働を適正なものとするために必要な事項として厚生労働省令で定める事項（新労基法第36条第2項第5号及び新労基則第17条第1項関係）
ア 時間外・休日労働協定の有効期間の定め（新労基則第17条第1項第1号関係）
時間外・休日労働協定（労働協約による場合を除く。）において、当該時間外・休日労働協定の有効期間を定めるものであること。
イ 新労基法第36条第2項第4号の規定に基づき定める1年について労働時間を延長して労働させることができる時間の起算日（新労基則第17条第1項第2号関係）
時間外・休日労働協定において定めた新労基法第36条第2項第4号の1年について労働時間を延長して労働させることができる時間を適用する期間の起算日を明確にするものであること。
ウ 新労基法第36条第6項第2号及び第3号に定める要件を満たすこと。（新労基則第17条第1項第3号関係）
時間外・休日労働協定で定めるところにより時間外・休日労働を行わせる場合であっても、新労基法第36条第6項第2号及び第3号に規定する時間を超えて労働させることはできないものであり、時間外・休日労働協定においても、この規定を遵守することを協定するものであること。
これを受け、新労基則様式第9号及び第9号の2にチェックボックスを設け、当該チェックボックスにチェックがない場合には、当該時間外・休日労働協定は法定要件を欠くものとして無効となるものであること。
- エ 限度時間を超えて労働させることができる場合（新労基則第17条第1項第4号関係）
時間外・休日労働協定に特別条項を設ける場合において、限度時間（新労基法第36条第3項の限度時間をいう。以下同じ。）を超えて労働させることができる具体的事由について協定するものであること。
- オ 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（新労基則第17条第1項第5号関係）
過重労働による健康障害の防止を図る観点から、時間外・休日労働協定に特別条項を設ける場合においては、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（以下「健康福祉確保措置」という。）を協定することとしたものであること。なお、健康福祉確保措置として講ずることが望ましい措置の内容については、指針第8条に規定していること。
- カ 限度時間を超えた労働に係る割増賃金の率（新労基則第17条第1項第6号関係）
時間外・休日労働協定に特別条項を設ける場合においては、限度時間を超える時間外労働に係る割増賃金率を1箇月及び1年のそれぞれについて定めなければならないものであること。
なお、限度時間を超える時間外労働に係る割増賃金率については、労働基準法第89条第2号の「賃金の決定、計算及び支払の方法」として就業規則に記載する必要があること。
- キ 限度時間を超えて労働させる場合における手続（新労基則第17条第1項第7号関係）
限度基準告示第3条第1項に規定する手続と同様のものであり、時間外・休日労働協定の締結当事者間の手続として、時間外・休日労働協定を締結する使用者及び労働組合又は労働者の過半数を代表する者（以下「労使当事者」という。）が合意した協議、通告その他の手続（以下「所定の手続」という。）を定めなければならないものであること。
また、「手続」は、1箇月ごとに限度時間を超えて労働させることができる具体的事由が生じたときに必ず行わなければならない、所定の手続を経ることなく、限度時間を超えて労働時間を延長した場合は、法違反となるものであること。
なお、所定の手続がとられ、限度時間を超えて労働時間を延長する際には、その旨を届け出る必要はないが、労使当事者間においてとられた所定の手続の時期、内容、相手方等を書面等で明らかにしておく必要があること。
- 4 健康福祉確保措置の実施状況に関する記録の保存（新労基則第17条第2項関係）
使用者は、健康福祉確保措置の実施状況に関する記録を当該時間外・休日労働協定の有効期間中及び当該有効期間の満了後3年間保存しなければならないものであること。
- 5 限度時間（新労基法第36条第3項及び第4項関係）
時間外・休日労働協定において新労基法第36条第2項第4号の労働時間を延長して労働させる時間を定めるに当たっては、当該事業場の業務量、時間外労働の動向その他の事情を考慮して通常予見される時間外労働の範囲内において、限度時間を超えない時間に限るものとしたこと。
また、限度時間は、1箇月について45時間及び1年について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させる場合は、1箇月について42時間及び1年について320時間）であること。

6 特別条項を設ける場合の延長時間等（新労基法第36条第5項関係）

時間外・休日労働協定においては、上記3に掲げる事項のほか、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において、1箇月について労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させることができる時間並びに1年について労働時間を延長して労働させることができる時間を定めることができることとしたものであること。

この場合において、1箇月について労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させることができる時間については、上記3(4)に関して協定した時間を含め100時間未満の範囲内としなければならない、1年について労働時間を延長して労働させることができる時間については、上記3(4)に関して協定した時間を含め720時間を超えない範囲内としなければならないものであること。

さらに、対象期間において労働時間を延長して労働させることができる時間が1箇月について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させる場合は42時間）を超えることができる月数を1年について6箇月以内の範囲で定めなければならないものであること。

7 時間外・休日労働協定で定めるところにより労働させる場合の実労働時間数の上限（新労基法第36条第6項及び新労基則第18条関係）

使用者は、時間外・休日労働協定で定めるところにより時間外・休日労働を行わせる場合であっても、以下の(1)から(3)までの要件を満たすものとしなければならないこと。また、以下の(2)及び(3)の要件を満たしている場合であっても、連続する月の月末・月初に集中して時間外労働を行わせるなど、短期間に長時間の時間外労働を行わせることは望ましくないものであること。

なお、労働者が、自社、副業・兼業先の両方で雇用されている場合には、その使用者が当該労働者の他社での労働時間も適正に把握する責務を有しており、以下の(1)から(3)までの要件については、労働基準法第38条に基づき通算した労働時間により判断する必要があること。その際、労働基準法における労働時間等の規定の適用等については、平成30年1月31日付け基発0131第2号「「副業・兼業の促進に関するガイドライン」の周知等について」の別添1「副業・兼業の促進に関するガイドライン」を参考とすること。

(1) 坑内労働その他厚生労働省令で定める健康上特に有害な業務について、1日における時間外労働時間数が2時間を超えないこと。（新労基法第36条第6項第1号及び新労基則第18条関係）

整備法による改正前の労働基準法第36条第1項ただし書と同様の内容であること。

(2) 1箇月における時間外・休日労働時間数が100時間未満であること。（新労基法第36条第6項第2号関係）

1箇月について労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させた時間の合計時間が100時間未満であることを規定したものであること。

(3) 対象期間の初日から1箇月ごとに区分した各期間の直前の1箇月、2箇月、3箇月、4箇月及び5箇月の期間を加えたそれぞれの期間における時間外・休日労働時間数が1箇月当たりの平均で80時間を超えないこと。（新労基法第36条第6項第3号関係）

時間外・休日労働協定の対象期間におけるいずれの2箇月間ないし6箇月間における労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させた時間の1箇月当たりの平均時間が80時間を超えないことを規定したものであること。

8 厚生労働大臣が定める指針（新労基法第36条第7項から第10項まで関係）

厚生労働大臣は、時間外・休日労働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、当該労働時間の延長に係る割増賃金の率その他の必要な事項について、労働者の健康、福祉、時間外労働の動向その他の事情を考慮して指針を定めることができるものとし、今般、指針を定めたものであること。

労使当事者は、当該時間外・休日労働協定の内容が指針に適合したものとなるようにしなければならないものであること。

また、行政官庁は、指針に関し、労使当事者に必要な助言及び指導を行うことができるものとし、当該助言及び指導を行うに当たっては、労働者の健康が確保されるよう特に配慮しなければならないものであること。

指針の内容等については、下記11のとおりであること。

9 適用除外（新労基法第36条第11項関係）

新たな技術、商品又は役務の研究開発に係る業務については、専門的、科学的な知識、技術を有する者が従事する新たな技術、商品又は役務の研究開発に係る業務の特殊性が存在する。このため、限度時間（新労基法第36条第3項及び第4項）、時間外・休日労働協定に特別条項を設ける場合の要件（新労基法第36条第5項）、1箇月について労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させた時間の上限（新労基法第36条第6項第2号及び第3号）についての規定は、当該業務については適用しないものであること。

なお、新たな技術、商品又は役務の研究開発に係る業務とは、専門的、科学的な知識、技術を有する者が従事する新技術、新商品等の研究開発の業務をいうものであること。

10 適用猶予（新労基法第139条から第142条まで並びに新労基則第69条及び第71条関係）

以下の(1)から(4)までに掲げる事業又は業務については、その性格から直ちに時間外労働の上限規制を適用することになじまないため、猶予措置を設けたものであること。

(1) 工作物の建設等の事業（新労基法第139条及び新労基則第69条第1項関係）

工作物の建設その他これに関連する事業として厚生労働省令で定める事業（以下「工作物の建設等の事業」という。）については、平成36年3月31日までの間、新労基法第36条第3項から第5項まで及び第6項（第2号及び第3号に係る部分に限る。）の規定は適用しないこととし、同年4月1日以降、当分の間、災害時における復旧及び復興の事業に限り、新労基法第36条第6項（第2号及び第3号に係る部分に限る。）の規定は適用しないこととしたものであること。

ア 猶予対象となる事業の範囲（新労基則第69条第1項関係）

新労基法第139条により時間外労働の上限規制の適用が猶予される工作物の建設等の事業の範囲は、新労基則第69条第1項各号に掲げる事業をいうものであること。

新労基則第69条第1項第2号に規定する事業とは、建設業に属する事業の本店、支店等であって、労働基準法別表第1第3号に該当しないものをいうものであること。

また、新労基則第69条第1項第3号に規定する事業については、当該事業において交通誘導警備の業務を行う労働者に限るものであること。

イ 平成36年3月31日までの新労基法第36条の適用（新労基法第139条第2項及び新労基則第71条関係）

平成36年3月31日（同日及びその翌日を含む期間を定めている時間外・休日労働協定に関しては、当該協定に定める期間の初日から起算して1年を経過する日）までの間、時間外・休日労働協定においては、①1日、②1日を超え3箇月以内の範囲で労使当事者が定める期間、③1年についての延長時間を協定するものであり、限度時間（新労基法第36条第3項及び第4項）、時間外・休日労働協定に特別条項を設ける場合の要件（新労基法第36条第5項）、1箇月について労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させた時間の上限（新労基法第36条第6項第2号及び第3号）についての規定は適用されないものであること。

また、新労基則第17条第1項第3号から第7号までの規定は適用されないものであること。

ウ 平成36年4月1日以降の新労基法第36条の適用（新労基法第139条第1項関係）

平成36年4月1日以降は、災害時における復旧及び復興の事業を除き、工作物の建設等の事業に対して新労基法第36条の規定が全面的に適用されるものであること。

災害時における復旧及び復興の事業については、平成36年4月1日以降も、当分の間、1箇月について労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させた時間の上限（新労基法第36条第6項第2号及び第3号）についての規定は適用されず、特別条項において定める1箇月の時間外・休日労働時間数は、労使当事者間において、事業場の実情に応じた時間数を協定するものであること。

(2) 自動車の運転の業務（新労基法第140条及び新労基則第69条第2項関係）

自動車の運転の業務については、平成36年3月31日までの間、新労基法第36条第3項から第5項まで及び第6項（第2号及び第3号に係る部分に限る。）の規定は適用しないこととし、同年4月1日以降、当分の間、時間外労働の上限規制として1年について960時間以内の規制を適用することとしたものであること。

ア 猶予対象となる業務の範囲（新労基則第69条第2項関係）

新労基法第140条により時間外労働の上限規制の適用が猶予される自動車の運転の業務の範囲は、新労基則第69条第2項に規定する業務をいうものであり、自動車運転者の労働時間等の改善のための基準（平成元年労働省告示第7号）の対象となる自動車運転者の業務と同義であること。

イ 平成36年3月31日までの新労基法第36条の適用（新労基法第140条第2項及び新労基則第71条関係）

平成36年3月31日（同日及びその翌日を含む期間を定めている時間外・休日労働協定に関しては、当該協定に定める期間の初日から起算して1年を経過する日）までの間、時間外・休日労働協定においては、①1日、②1日を超え3箇月以内の範囲で労使当事者が定める期間、③1年についての延長時間を協定するものであり、限度時間（新労基法第36条第3項及び第4項）、時間外・休日労働協定に特別条項を設ける場合の要件（新労基法第36条第5項）、1箇月について労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させた時間の上限（新労基法第36条第6項第2号及び第3号）についての規定は適用されないものであること。

また、新労基則第17条第1項第3号から第7号までの規定は適用されないものであること。

- ウ 平成36年4月1日以降の新労基法第36条の適用（新労基法第140条第1項関係）
平成36年4月1日以降は、当分の間、1箇月について労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させた時間の上限（新労基法第36条第6項第2号及び第3号）についての規定は適用されず、特別条項において定める時間外・休日労働時間数は、労使当事者間において、1箇月については事業場の実情に応じた時間数を、1年については960時間を超えない範囲内の時間数をそれぞれ協定するものであること。
- (3) 医業に従事する医師（新労基法第141条関係）
医業に従事する医師については、時間外労働の上限規制を適用するに当たっては、医師法（昭和23年法律第201号）第19条第1項に基づく応召義務等の特殊性を踏まえた対応が必要であることから、平成36年4月1日から時間外労働の上限規制を適用することとし、具体的な規制の在り方等については、現在、医療界の参加の下で有識者による検討を行っているものであること。
- ア 猶予対象となる医師の範囲（新労基法第141条第1項関係）
新労基法第141条第1項に規定する医師の範囲については、有識者による検討結果等を踏まえながら、今後厚生労働省令で定めることとしているものであること。
- イ 平成36年3月31日までの新労基法第36条の適用（新労基法第141条第4項及び新労基則第71条関係）
平成36年3月31日（同日及びその翌日を含む期間を定めている時間外・休日労働協定に関しては、当該協定に定める期間の初日から起算して1年を経過する日）までの間、時間外・休日労働協定においては、①1日、②1日を超え3箇月以内の範囲で労使当事者が定める期間、③1年についての延長時間を協定するものであり、限度時間（新労基法第36条第3項及び第4項）、時間外・休日労働協定に特別条項を設ける場合の要件（新労基法第36条第5項）、1箇月について労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させた時間の上限（新労基法第36条第6項第2号及び第3号）についての規定は適用されないものであること。
また、新労基則第17条第1項第3号から第7号までの規定は適用されないものであること。
- ウ 平成36年4月1日以降の新労基法第36条の適用（新労基法第141条第1項から第3項まで関係）
平成36年4月1日以降は、当分の間、労働時間を延長して労働させることができる時間を協定するに当たっては、新労基法第36条第2項第2号の対象期間における時間数を協定するものであり、1日、1箇月及び1年の区分は設けないものであること。また、新労基法第36条第2項第3号に基づき協定する時間外労働の原則的上限については、別途厚生労働省令で定めることとしたものであること。
また、時間外・休日労働協定に特別条項を設ける場合の協定事項や時間外・休日労働時間数の上限については、新労基法第36条第5項によらず、別途厚生労働省令で定めることとしたものであること。
さらに、時間外・休日労働協定で定めるところにより労働させる場合の実労働時間数の上限については、新労基法第36条第6項によらず、別途厚生労働省令で定めることとしたものであること。
- (4) 鹿児島県及び沖縄県における砂糖を製造する事業（新労基法第142条及び新労基則第71条関係）
鹿児島県及び沖縄県における砂糖を製造する事業については、平成36年3月31日（同日及びその翌日を含む期間を定めている時間外・休日労働協定に関しては、当該協定に定める期間の初日から起算して1年を経過する日）までの間、時間外・休日労働協定に特別条項を設ける場合の1箇月についての上限（新労基法第36条第5項）、1箇月について労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させた時間の上限（新労基法第36条第6項第2号及び第3号）についての規定は適用されないものであること。
また、新労基則第17条第1項第3号から第7号までの規定は適用されないものであること。
平成36年4月1日以降は、新労基法第36条の規定が全面的に適用されるものであること。
- 11 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等に関する指針関係
- (1) 目的（指針第1条関係）
指針は、時間外・休日労働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、当該労働時間の延長に係る割増賃金の率その他の必要な事項を定めることにより、労働時間の延長及び休日の労働を適正なものとするを目的とするものであること。
- (2) 労使当事者の責務（指針第2条関係）
時間外・休日労働協定による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、また、労働時間の延長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から、労使当事者は、これらに十分留意した上で時間外・休日労働協定をするように努めなければならないものであること。
- (3) 使用者の責務（指針第3条関係）
使用者は、時間外・休日労働協定において定めた範囲内で時間外・休日労働を行わせた場合であっても、労働契約法（平成19年法律第128号）第5条の規定に基づく安全配慮義務を負うことに留意しなければならないものであること。
また、使用者は、平成13年12月12日付け基発第1063号「脳血管疾患及び虚血性心疾患等（負傷に起因するものを除く。）の認定基準について」において、①1週間当たり40時間を超えて労働した時間が1箇月においておおむね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評価できるとされていること、②発症前1箇月間におおむね100時間又は発症前2箇月間から6箇月間までにおいて1箇月当たりおおむね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評価できるとされていることに留意しなければならないものであること。
- (4) 業務区分の細分化（指針第4条関係）
労使当事者は、時間外・休日労働協定において労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる業務の種類について定めるに当たっては、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ものであること。
これは、業務の区分を細分化することにより当該業務の種類ごとの時間外労働時間をきめ細かに協定するものとしたものであり、労使当事者は、時間外・休日労働協定の締結に当たり各事業場における業務の実態に即し、業務の種類を具体的に区分しなければならないものであること。
- (5) 限度時間を超えて延長時間を定めるに当たっての留意事項（指針第5条関係）
労使当事者は、時間外・休日労働協定において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、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定めなければならない。「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を定めることは認められないことに留意しなければならないものであること。
また、労使当事者は、特別条項において1箇月の時間外・休日労働時間数及び1年の時間外労働時間数を協定するに当たっては、労働時間の延長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、当該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らないものであること。
さらに、労使当事者は、時間外・休日労働協定において限度時間を超えて労働時間を延長して労働させることができる時間に係る割増賃金の率を定めるに当たっては、当該割増賃金の率を、労働基準法第三十七条第一項の時間外及び休日の割増賃金に係る率の最低限度を定める政令（平成6年政令第5号）で定める率（2割5分）を超える率とするように努めなければならないものであること。
- (6) 1箇月に満たない期間において労働する労働者についての延長時間の目安（指針第6条関係）
労使当事者は、期間の定めのある労働契約で労働する労働者その他の1箇月に満たない期間において労働する労働者について、時間外・休日労働協定において労働時間を延長して労働させることができる時間を定めるに当たっては、指針別表の上欄に掲げる期間の区分に応じ、それぞれ同表の下欄に掲げる目安時間を超えないものとするように努めなければならないものであること。

別表（第6条関係）

期間	目安時間
1週間	15時間
2週間	27時間
4週間	43時間
備考 期間が次のいずれかに該当する場合は、目安時間は、当該期間の区分に応じ、それぞれに定める時間（その時間に1時間未満の端数があるときは、これを1時間に切り上げる。）とする。	
一 1日を超え1週間未満の日数を単位とする期間	15時間に当該日数を7で除して得た数を乗じて得た時間
二 1週間を超え2週間未満の日数を単位とする期間	27時間に当該日数を14で除して得た数を乗じて得た時間
三 2週間を超え4週間未満の日数を単位とする期間	43時間に当該日数を28で除して得た数を乗じて得た時間（その時間が27時間を下回るときは、27時間）

- (7) 休日の労働を定めるに当たっての留意事項（指針第7条関係）
労使当事者は、時間外・休日労働協定において休日の労働を定めるに当たっては労働させることができる休日の日数をできる限り少なくし、及び休日に労働させる時間をできる限り短くするように努めなければならないものであること。
- (8) 健康福祉確保措置（指針第8条関係）
労使当事者は、時間外・休日労働協定に特別条項を設ける場合において、健康福祉確保措置を協定するに当たっては、次に掲げるもののうちから協定することが望ましいことに留意しなければならないものであること。
- 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。
- (9) 適用除外等（指針第9条及び指針附則関係）
ア 新労基法第36条第11項に規定する業務（指針第9条関係）
新労基法第36条第11項に規定する業務については、指針第5条、第6条及び第8条の規定は適用しないものであること。
また、新労基法第36条第11項に規定する業務に係る時間外・休日労働協定をする労使当事者は、延長時間を定めるに当たっては、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らないものであること。
さらに、新労基法第36条第11項に規定する業務に係る時間外・休日労働協定をする労使当事者は、限度時間に相当する時間を超えて労働時間を延長して労働させることができることとする場合においては、当該時間外・休日労働協定において当該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を定めるように努めなければならないが、当該措置については、指針第8条各号に掲げるもののうちから定めることが望ましいことに留意しなければならないものであること。
- イ 新労基法第139条第2項、第140条第2項、第141条第4項又は第142条の規定の適用を受ける時間外・休日労働協定（指針附則第3項関係）
新労基法第139条第2項、第140条第2項、第141条第4項又は第142条の規定の適用を受ける時間外・休日労働協定についても、平成36年3月31日までの間、必要な読替えを行った上で、指針第9条第1項及び第2項を適用するものであること。
- ウ 限度基準告示の取扱い（指針附則第2項関係）
限度基準告示は、廃止するものであること。
- 12 罰則（新労基法第119条関係）
新労基法第36条第6項に違反した使用者に対しては、新労基法第119条第1号の罰則の適用があること。
- 13 施行期日等（整備法附則第1条及び指針附則第1項関係）
時間外労働の上限規制に係る改正規定の施行期日及び指針の適用日は、平成31年4月1日であること。
- 14 経過措置（整備法附則第2条及び第3条関係）
(1) 時間外・休日労働協定に関する経過措置（整備法附則第2条関係）
新労基法第36条の規定（新労基法第139条第2項、第140条第2項、第141条第4項及び第142条の規定により読み替えて適用する場合を含む。）は、平成31年4月1日以後の期間のみを定めている時間外・休日労働協定について適用するものであること。
平成31年3月31日を含む期間を定めている時間外・休日労働協定については、当該協定に定める期間の初日から起算して1年を経過する日までの間については、なお従前の例によることとし、改正前の労働基準法第36条、労働基準法施行規則及び限度基準告示等が適用されるものであること。
- (2) 中小事業主に関する経過措置（整備法附則第3条関係）
中小事業主（その資本金の額又は出資の総額が3億円（小売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については5千万円、卸売業を主たる事業とする事業主については1億円）以下である事業主及びその常時使用する労働者の数が300人（小売業を主たる事業とする事業主については50人、卸売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については100人）以下である事業主をいう。以下同じ。）の事業に係る時間外・休日労働協定（新労基法第139条第2項に規定する事業、第140条第2項に規定する業務、第141条第4項に規定する者及び第142条に規定する事業に係るものを除く。）については、平成32年4月1日から新労基法第36条の規定を適用するものであること。
平成32年3月31日を含む期間を定めている時間外・休日労働協定については、当該協定に定める期間の初日から起算して1年を経過する日までの間については、なお従前の例によることとし、改正前の労働基準法第36条、労働基準法施行規則及び限度基準告示等が適用されるものであること。
また、平成32年3月31日を含む期間を定める時間外・休日労働協定をする労使当事者は、当該協定をするに当たり、新労基法第36条第1項から第5項までの規定により当該協定に定める労働時間を延長させ、又は休日において労働させることができる時間数を勘案して協定をするように努めなければならないものとし、政府は、必要な情報の提供、助言その他の支援を行うものとしたこと。
さらに、行政官庁は、当分の間、中小事業主に対し新労基法第36条第9項の助言及び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、人材の確保の状況、取引の実態その他の事情を踏まえて行うよう配慮するものとしたこと。

第3 年次有給休暇（新労基法第39条及び新労基則第24条の5等関係）

1 趣旨

年次有給休暇の取得率が低迷しており、いわゆる正社員の約16%が年次有給休暇を1日も取得しておらず、また、年次有給休暇をほとんど取得していない労働者については長時間労働者の比率が高い実態にあることを踏まえ、年5日以上の子年次有給休暇の取得が確実に進む仕組みを導入することとしたものであること。

2 年5日以上の子年次有給休暇の確実な取得（新労基法第39条第7項及び第8項並びに新労基則第24条の5関係）

(1) 使用者による時季指定（新労基法第39条第7項及び第8項関係）

使用者は、労働基準法第39条第1項から第3項までの規定により使用者が与えなければならない年次有給休暇（以下「年次有給休暇」という。）の日数が10労働日以上である労働者に係る年次有給休暇の日数のうち、5日については、基準日（継続勤務した期間を同条第2項に規定する6箇月経過日から1年ごとに区分した各期間（最後に1年未満の期間を生じたときは、当該期間）の初日をいう。以下同じ。）から1年以内の期間に、労働者ごとにその時季を定めることにより与えなければならないものであること。

この場合の使用者による時季指定の方法としては、例えば、年度当初に労働者の意見を聴いた上で年次有給休暇取得計画表を作成し、これに基づき年次有給休暇を付与すること等が考えられるものであること。

ただし、労働基準法第39条第5項又は第6項の規定により年次有給休暇を与えた場合においては、当該与えた年次有給休暇の日数（当該日数が5日を超える場合には、5日とする。）分については、時季を定めることにより与えることを要しないこと。すなわち、労働者が自ら時季指定して5日以上の年次有給休暇を取得した場合や、労働基準法第39条第6項に基づく計画的付与により5日以上の年次有給休暇を取得した場合には、使用者による時季指定は不要であること。

(2) 年次有給休暇を基準日より前の日から与える場合の取扱い（新労基則第24条の5関係）

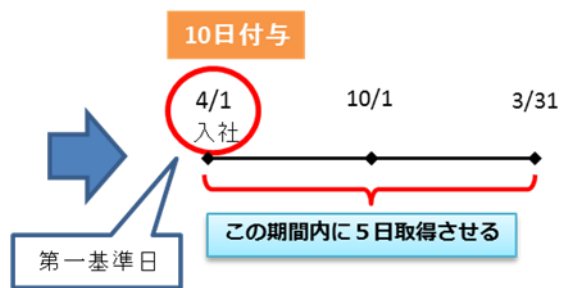
ア 10労働日以上の子年次有給休暇を前倒しで付与する場合の取扱い（新労基則第24条の5第1項関係）

使用者は、年次有給休暇を当該年次有給休暇に係る基準日より前の日から10労働日以上与えることとしたときは、当該年次有給休暇の日数のうち5日については、基準日より前の日であって、10労働日以上の子年次有給休暇を与えることとした日（以下「第一基準日」という。）から1年以内の期間に、その時季を定めることにより与えなければならないものであること。

<通常の付与（法定どおり）>



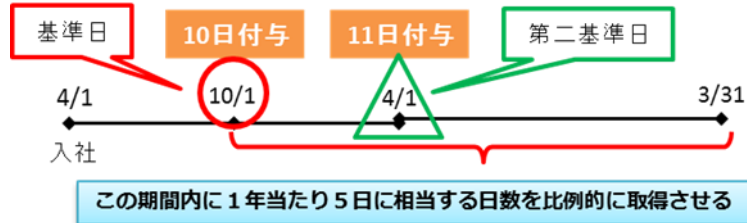
<例1 前倒しの場合の取扱い>



イ 付与期間に重複が生じる場合の特例（新労基則第24条の5第2項関係）

上記アにかかわらず、使用者が10労働日以上のある年次有給休暇を基準日又は第一基準日に与えることとし、かつ、当該基準日又は第一基準日から1年以内の特定の日（以下「第二基準日」という。）に新たに10労働日以上のある年次有給休暇を与えることとしたときは、履行期間（基準日又は第一基準日を始期として、第二基準日から1年を経過する日を終期とする期間をいう。）の月数を12で除した数に5を乗じた日数について、当該履行期間中に、その時季を定めることにより与えることができること。

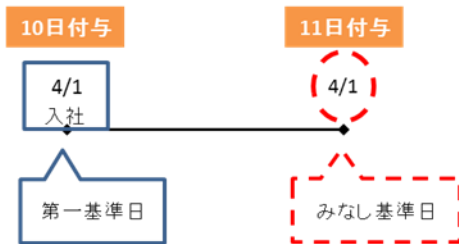
<例2 重複が生じる場合の取扱い>



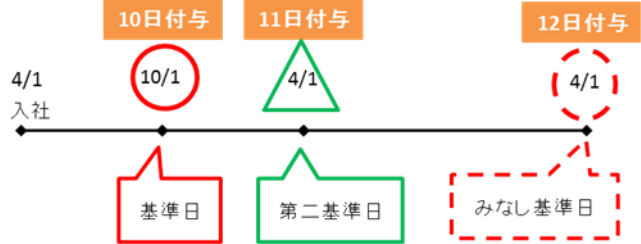
ウ 第一基準日から1年以内の期間又は履行期間が経過した場合の取扱い（新労基則第24条の5第3項関係）

第一基準日から1年以内の期間又は履行期間が経過した場合においては、その経過した日から1年ごとに区分した各期間（最後に1年未満の期間を生じたときは、当該期間）の初日を基準日とみなして新労基法第39条第7項本文の規定を適用するものであること。

<例3 第一基準日から一年後の日>



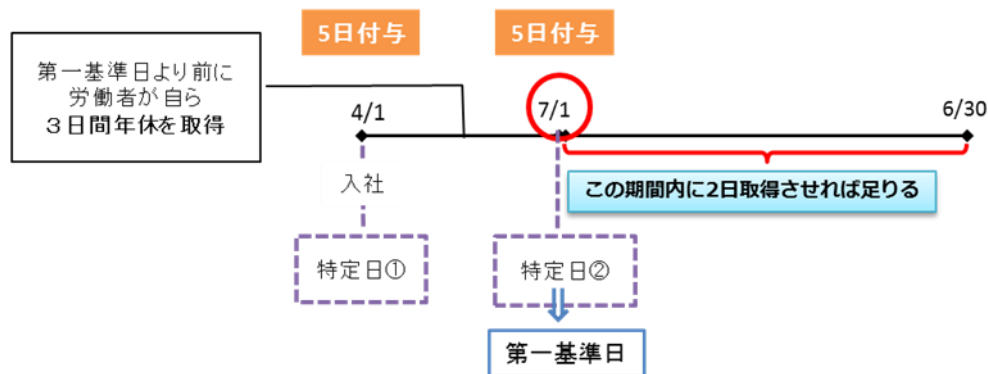
<例4 第二基準日から一年後の日>



エ 年次有給休暇の一部を基準日より前の日から与える場合の取扱い（新労基則第24条の5第4項関係）

使用者が年次有給休暇のうち10労働日未満の日数について基準日以前の日（以下「特定日」という。）に与えることとした場合において、特定日が複数あるときは、当該10労働日未満の日数が合わせて10労働日以上になる日までの間の特定日のうち最も遅い日を第一基準日とみなして新労基則第24条の5第1項から第3項までの規定を適用するものであること。この場合において、第一基準日とみなされた日より前に、労働基準法第39条第5項又は第6項の規定により与えた年次有給休暇の日数分については、時季を定めることにより与えることを要しないこと。

<例5 10日のうち5日を前倒しで付与し、そのうち3日を労働者が取得している場合>



(3) 半日単位の年次有給休暇の取扱い

年次有給休暇の半日単位による付与については、年次有給休暇の取得促進の観点から、労働者がその取得を希望して時季を指定し、これに使用者が同意した場合であって、本来の取得方法による休暇取得の阻害とならない範囲で適切に運用される限りにおいて、問題がないものとして取り扱うこととしているが、この取扱いに変更はないものであること。

この現行の取扱いに沿って、半日単位の年次有給休暇を労働者が取得した場合については、新労基法第39条第8項の年次有給休暇を与えた場合として取り扱って差し支えないものであること。

また、新労基則第24条の6第1項の規定により労働者の意見を聴いた際に半日単位の年次有給休暇の取得の希望があった場合においては、使用者が新労基法第39条第7項の年次有給休暇の時季指定を半日単位で行うことも差し支えないものであること。

これらの場合において、半日単位の年次有給休暇の日数は0.5日として取り扱うものであること。

3 労働者からの意見聴取（新労基則第24条の6関係）

使用者は、新労基法第39条第7項の規定により、労働者に年次有給休暇の時季を定めることにより与えるに当たっては、あらかじめ、当該年次有給休暇を与えることを当該労働者に明らかにした上で、その時季について当該労働者の意見を聴かなければならないものであること。

また、使用者は、年次有給休暇の時季を定めるに当たっては、できる限り労働者の希望に沿った時季指定となるよう、聴取した意見を尊重するよう努めなければならないものであること。

- 4 年次有給休暇管理簿（新労基則第24条の7及び第55条の2関係）
 使用者は、新労基法第39条第5項から第7項までの規定により年次有給休暇を与えたときは、時季、日数及び基準日（第一基準日及び第二基準日を含む。）を労働者ごとに明らかにした書類（以下「年次有給休暇管理簿」という。）を作成し、当該年次有給休暇を与えた期間中及び当該期間の満了後3年間保存しなければならないこと。
 また、年次有給休暇管理簿については、労働者名簿又は賃金台帳とあわせて調製することができるものであること。
 なお、年次有給休暇管理簿については、労働基準法第109条に規定する重要な書類には該当しないものであること。
 - 5 罰則（新労基法第120条関係）
 新労基法第39条第7項に違反した使用者に対しては、新労基法第120条第1号の罰則の適用があること。
 - 6 施行期日（整備法附則第1条関係）
 年次有給休暇に係る改正規定の施行期日は、平成31年4月1日であること。
 - 7 経過措置（整備法附則第4条関係）
 整備法の施行の際4月1日以外の日が基準日（年次有給休暇を当該年次有給休暇に係る基準日より前の日から与えることとした場合はその日）である労働者に係る年次有給休暇については、整備法の施行の日後の最初の基準日の前日までの間は、新労基法第39条第7項の規定にかかわらず、なお従前の例によることとし、改正前の労働基準法第39条が適用されるものであること。
- 第4 中小事業主における月60時間超の時間外労働に対する割増賃金率の適用猶予の見直し（新労基法第138条及び整備法附則第1条関係）
- 1 趣旨
 中小事業主において特に長時間労働者の比率が高い業種を中心に、関係行政機関や業界団体等との連携の下、長時間労働の抑制に向けた環境整備を図りつつ、中小事業主に使用される労働者の長時間労働を抑制し、その健康確保等を図る観点から、月60時間を超える時間外労働の割増賃金率を5割以上とする労働基準法第37条第1項ただし書の規定について、中小事業主にも適用することとしたものであること。
 - 2 猶予措置の廃止（新労基法第138条関係）
 上記1の趣旨に基づき、労働基準法第138条を削除し、中小事業主についても月60時間を超える時間外労働の割増賃金率を5割以上としなければならないものとするものであること。
 なお、週休制の原則等を定める労働基準法第35条が必ずしも休日を特定すべきことを求めていることに着目し、月60時間を超える時間外労働に対する5割以上の割増賃金率の適用を回避するために休日振替を行うことにより、休日労働の割増賃金率である3割5分以上の割増賃金率を適用することは、労働基準法の趣旨を潜脱するものであり、望ましくないことに留意すること。
 - 3 施行期日（整備法附則第1条関係）
 猶予措置の廃止に係る改正規定の施行期日は、平成35年4月1日であること。
- 第5 検討規定（整備法附則第12条関係）
- 1 新労基法第36条の規定に係る検討（整備法附則第12条第1項関係）
 政府は、整備法の施行後5年を経過した場合において、新労基法第36条の規定について、その施行の状況、労働時間の動向その他の事情を勘案しつつ検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとされていること。
 - 2 新労基法第139条及び第140条の規定に係る検討（整備法附則第12条第2項関係）
 政府は、新労基法第139条に規定する事業及び新労基法第140条に規定する業務に係る新労基法第36条の規定の特例の廃止について、整備法施行後の労働時間の動向その他の事情を勘案しつつ引き続き検討するものとされていること。
 - 3 改正後の各法律の規定に係る検討（整備法附則第12条第3項関係）
 政府は、上記1及び2のほか、整備法の施行後5年を目途として、整備法による改正後の各法律の規定について、労働者と使用者の協議の促進等を通じて、仕事と生活の調和、労働条件の改善、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労働者の職業生活の充実を図る観点から、改正後の各法律の施行の状況等を勘案しつつ検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとされていること。
- 第6 労働基準法施行規則の見直し（新労基則第5条及び第6条の2関係）
- 1 趣旨
 労働政策審議会における建議を踏まえ、労働基準法施行規則について必要な見直しを行ったものであること。
 - 2 労働条件の明示（新労基則第5条関係）
 - (1) 明示しなければならない労働条件を事実と異なるものとしてはならないこと（新労基則第5条第2項関係）
 使用者は、労働基準法第15条第1項の規定により明示しなければならないとされている労働条件について、事実と異なるものとしてはならないこととしたものであること。この場合において、「事実と異なるもの」とは、同条第2項において、労働者が即時に労働契約を解除することができることとされる場合と同様に判断されることに留意すること。
 - (2) 労働条件の明示の方法（新労基則第5条第4項関係）
 労働条件明示の方法について、労働者が希望した場合には、①ファクシミリの送信、②電子メール等の送信（当該労働者が当該電子メール等の記録を出力することにより書面を作成することができるものに限る。）により明示することを可能としたものであること。
 なお、整備省令による改正後の特定有期雇用労働者に係る労働基準法施行規則第5条の特例を定める省令（平成27年厚生労働省令第36号）第1条及び第2条における計画対象第一種特定有期雇用労働者及び計画対象第二種特定有期雇用労働者に係る労働条件の明示についても同様の改正を行ったものであること。
 - 3 過半数代表者（新労基則第6条の2関係）
 時間外・休日労働協定の締結等に際し、労働基準法の規定に基づき労働者の過半数を代表する者を選出するに当たっては、使用者側が指名するなど不適切な取扱いがみられるところである。このため、過半数代表者の要件として、「使用者の意向に基づき選出されたものでないこと」を新労基則において明記したものであること。
 また、使用者は、過半数代表者がその事務を円滑に遂行することができるよう必要な配慮を行わなければならないこととしたものであること。
 - 4 施行期日（整備省令附則第1条関係）
 上記2及び3に係る改正規定の施行期日は、平成31年4月1日であること。

（７）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及び労働安全衛生法の施行について（新労基法第41条の２及び新安衛法第66条の８の４関係）（平成31年３月25日付け基発0325第１号厚生労働省労働基準局長通達）

都道府県労働局長 殿

厚生労働省労働基準局長

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及び労働安全衛生法の施行について（新労基法第41条の２及び新安衛法第66条の８の４関係）

平成30年９月７日付け基発0907第１号「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」及び平成30年９月７日付け基発0907第２号「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安全衛生法及びじん肺法の施行等について」において追って通知することとしていた、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「整備法」という。）による改正後の労働基準法（昭和22年法律第49号。以下「新労基法」という。）第41条の２及び改正後の労働安全衛生法（昭和47年法律第57号。以下「新安衛法」という。）第66条の８の４、労働基準法施行規則及び労働安全衛生規則の一部を改正する省令（平成31年厚生労働省令第29号）による改正後の労働基準法施行規則（昭和22年厚生省令第23号。以下「新労基則」という。）及び改正後の労働安全衛生規則（昭和47年労働省令第32号。以下「新安衛則」という。）並びに労働基準法第41条の２第１項の規定により同項第１号の業務に従事する労働者の適正な労働条件の確保を図るための指針（平成31年厚生労働省告示第88号。以下「指針」という。）の内容等は以下のとおりであるので、これらの施行に遺漏なきを期されたい。

記

第１ 労働基準法関係

１ 趣旨

高度プロフェッショナル制度は、高度の専門的知識等を有し、職務の範囲が明確で一定の年収要件を満たす労働者を対象として、新労基法第41条の２第１項の委員会（以下「労使委員会」という。）の決議及び労働者本人の同意を前提として、年間104日以上以上の休日確保措置や、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（労使委員会が休憩時間その他対象労働者が労働していない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。）の状況に応じた健康及び福祉を確保するための措置（以下「健康・福祉確保措置」という。）等を講ずることにより、労働基準法に定められた労働時間、休憩、休日及び深夜の割増賃金に関する規定を適用しない制度である。

２ 労使委員会による決議の届出（新労基法第41条の２第１項本文及び新労基則第34条の２第１項関係）

高度プロフェッショナル制度を事業場に導入するに当たっては、労使委員会がその委員の５分の４以上の多数による議決により、下記４から13までの事項に関する決議（以下「決議」という。）をし、かつ、使用者が、様式第14号の２により、当該決議を所轄労働基準監督署長に届け出なければならないものであること。

なお、下記４から13までのいずれかの事項に関し、適正な決議がなされていない場合、高度プロフェッショナル制度の法律上の効果は生じないこと。また、下記６から８までの事項について決議した場合であっても、当該決議内容に基づく措置を講じていない場合は、高度プロフェッショナル制度の法律上の効果は生じないこと。

３ 本人同意（新労基法第41条の２第１項本文及び新労基則第34条の２第２項関係）

高度プロフェッショナル制度を労働者に適用するに当たっては、使用者は、次に掲げる事項を明らかにした書面に対象労働者の署名を受け、当該書面の交付を受ける方法（当該対象労働者が希望した場合にあっては、当該書面に記載すべき事項を記録した電磁的記録の提供を受ける方法）により、当該対象労働者の同意を得なければならないものであること。

(1) 対象労働者が新労基法第41条の２第１項の同意（以下「本人同意」という。）をした場合には、同項の規定により、新労基法第４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が適用されないこととなる旨

(2) 本人同意の対象となる期間

(3) 上記(2)の期間中に支払われると見込まれる賃金の額

４ 対象業務（新労基法第41条の２第１項第１号及び新労規則第34条の２第３項関係）

決議において、当該事業場における高度プロフェッショナル制度の対象業務を定めなければならないものであること。

高度プロフェッショナル制度の対象業務は、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業務であり、具体的には、次に掲げる業務（当該業務に従事する時間に関し使用者から具体的な指示（業務量に比して著しく短い期限の設定その他の実質的に当該業務に従事する時間に関する指示と認められるものを含む。）を受けて行うものを除く。）であること。

(1) 金融工学等の知識を用いて行う金融商品の開発の業務

(2) 資産運用（指図を含む。以下この(2)において同じ。）の業務又は有価証券の売買その他の取引の業務のうち、投資判断に基づく資産運用の業務、投資判断に基づく資産運用として行う有価証券の売買その他の取引の業務又は投資判断に基づき自己の計算において行う有価証券の売買その他の取引の業務

(3) 有価証券市場における相場等の動向又は有価証券の価値等の分析、評価又はこれに基づく投資に関する助言の業務

(4) 顧客の事業の運営に関する重要な事項についての調査又は分析及びこれに基づく当該事項に関する考案又は助言の業務

(5) 新たな技術、商品又は役務の研究開発の業務

５ 対象労働者の範囲（新労基法第41条の２第１項第２号及び新労規則第34条の２第４項から第６項まで関係）

決議において、次のいずれにも該当する労働者であって、当該事業場における高度プロフェッショナル制度の対象業務に就かせようとするものの範囲を定めなければならないものであること。

(1) 職務が明確に定められていること（新労基法第41条の２第１項第２号イ及び新労規則第34条の２第４項関係）

使用者との間の合意に基づき職務が明確に定められていること。

この「合意」の方法は、使用者が、次に掲げる事項を明らかにした書面に対象労働者の署名を受け、当該書面の交付を受ける方法（当該対象労働者が希望した場合にあっては、当該書面に記載すべき事項を記録した電磁的記録の提供を受ける方法）とすること。

① 業務の内容

② 責任の程度

③ 職務において求められる成果その他の職務を遂行するに当たって求められる水準

(2) 年収要件（新労基法第41条の２第１項第２号ロ並びに新労規則第34条の２第５項及び第６項関係）

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１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の３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。

この「基準年間平均給与額」は、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の１月分から12月分までの各月分の合計額とすること。

また、「厚生労働省令で定める額」は、1,075万円とすること。

６ 健康管理時間の把握（新労基法第41条の２第１項第３号並びに新労規則第34条の２第７項及び第８項関係）

決議において、健康管理時間を把握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を定めなければならないものであること。

健康管理時間を把握する方法は、タイムカードによる記録、パーソナルコンピュータ等の電子計算機の使用時間の記録等の客観的な方法とすること。ただし、事業場外において労働した場合であって、やむを得ない理由があるときは、自己申告によることができること。

- 7 休日の確保（新労基法第41条の2第1項第4号関係）
決議において、対象業務に従事する対象労働者に対し、1年間を通じ104日以上、かつ、4週間を通じ4日以上以上の休日を当該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を定めなければならないものであること。
- 8 選択的措置（新労基法第41条の2第1項第5号及び新労規則第34条の2第9項から第13項まで関係）
決議において、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当該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を定めなければならないものであること。
 - (1) 労働者ごとに始業から24時間を経過するまでに11時間以上の継続した休息時間を確保し、かつ、新労基法第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4回以内とすること
 - (2) 1週間当たりの健康管理時間が40時間を超えた場合におけるその超えた時間について、1箇月について100時間を超えない範囲内とすること又は3箇月について240時間を超えない範囲内とすること
 - (3) 1年に1回以上の継続した2週間（労働者が請求した場合においては、1年に2回以上の継続した1週間）（使用者が当該期間において、新労基法第39条の規定による有給休暇を与えたときは、当該有給休暇を与えた日を除く。）について、休日を与えること
 - (4) 1週間当たりの健康管理時間が40時間を超えた場合におけるその超えた時間が1箇月当たり80時間を超えた労働者又は申出があった労働者に健康診断（以下「臨時健康診断」という。）を実施すること
臨時健康診断は、新安衛則第44条第1項第1号から第3号まで、第5号及び第8号から第11号までに掲げる項目（同項第3号に掲げる項目にあっては、視力及び聴力の検査を除く。）並びに新安衛則第52条の4各号に掲げる事項の確認を含むものに限ること。
- 9 健康・福祉確保措置（新労基法第41条の2第1項第6号及び新労規則第34条の2第14項関係）
決議において、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・福祉確保措置であって、次に掲げる措置のうち当該決議で定めるものを使用者が講ずることを定めなければならないものであること。
 - (1) 上記8の(1)から(4)までのいずれかの措置であって、上記8の措置として講ずることとした措置以外のもの
 - (2) 健康管理時間が一定時間を超える対象労働者に対し、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い、新安衛法第66条の8の4第1項の規定による面接指導を除く。）を行うこと
 - (3) 対象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
 - (4) 対象労働者の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
 - (5) 対象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
 - (6) 産業医等による助言若しくは指導を受け、又は対象労働者に産業医等による保健指導を受けさせること
- 10 同意の撤回に関する手続（新労基法第41条の2第1項第7号関係）
決議において、本人同意の撤回に関する手続を定めなければならないものであること。
- 11 苦情処理措置（新労基法第41条の2第1項第8号関係）
決議において、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を定めなければならないものであること。
- 12 不利益取扱いの禁止（新労基法第41条の2第1項第9号関係）
決議において、使用者は、本人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を定めなければならないものであること。
- 13 その他の決議事項（新労基法第41条の2第1項第10号及び新労規則第34条の2第15項関係）
決議において、上記4から12までの事項のほか、次に掲げる事項を定めなければならないものであること。
 - (1) 決議の有効期間の定め及び当該決議は再度決議をしない限り更新されない旨
 - (2) 労使委員会の開催頻度及び開催時期
 - (3) 常時50人未満の労働者を使用する事業場である場合には、労働者の健康管理等を行うのに必要な知識を有する医師を選任すること。
 - (4) 使用者は、次の①から⑧までに掲げる事項に関する対象労働者ごとの記録及び⑨に掲げる事項に関する記録を(1)の有効期間中及び当該有効期間の満了後3年間保存すること。
 - ① 本人同意及びその撤回
 - ② 上記5(1)の合意に基づき定められた職務の内容
 - ③ 上記5(2)の支払われると見込まれる賃金の額
 - ④ 健康管理時間の状況
 - ⑤ 上記7の措置の実施状況
 - ⑥ 上記8の措置の実施状況
 - ⑦ 上記9の措置の実施状況
 - ⑧ 上記11の措置の実施状況
 - ⑨ 上記(3)の医師の選任
- 14 報告（新労基法第41条の2第2項及び新労規則第34条の2の2関係）
決議の届出をした使用者は、当該決議が行われた日から起算して6箇月以内ごとに、様式第14号の3により、健康管理時間の状況及び上記7から9までの措置の実施状況について所轄労働基準監督署長に報告しなければならないものであること。
- 15 労使委員会の要件等（新労基法第41条の2第3項において準用する新労基法第38条の4第2項及び第5項並びに新労基則第34条の2の3において準用する新労基則第24条の2の4関係）
労使委員会の要件及び労使委員会において高度プロフェッショナル制度に係る決議以外に決議をすることができる事項については、企画業務型裁量労働制の労使委員会に準じるものであること。
- 16 指針（新労基法第41条の2第3項において準用する新労基法第38条の4第3項並びに新労基法第41条の2第4項及び第5項）
厚生労働大臣は、対象業務に従事する労働者の適正な労働条件の確保を図るために、労使委員会が決議する事項について指針を定め、これを公表するものであること。また、決議をする労使委員会の委員は、当該決議の内容が指針に適合したものとなるようにしなければならないものであること。さらに、行政官庁は、指針に関し、決議をする労使委員会の委員に対し、必要な助言及び指導を行うことができるものであること。

第2 労働安全衛生法関係

- 1 高度プロフェッショナル制度の対象労働者に対する医師による面接指導（新安衛法第66条の8の4及び新安衛則第52条の7の4関係）
事業者は、1週間当たりの健康管理時間が40時間を超えた場合におけるその超えた時間について1月当たり100時間を超える対象労働者に対し、医師による面接指導を行わなければならないものであること。
また、当該対象労働者は、当該面接指導を受けなければならないものとするとともに、事業者は、当該面接指導の結果を記録し、これを5年間保存しておかなければならないものであること。さらに、事業者は、当該面接指導の結果に基づき、当該対象労働者の健康を保持するために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ときは、職務内容の変更、有給休暇（新労基法第39条の規定による年次有給休暇を除く。）の付与、健康管理時間が短縮されるための配慮等の措置を講じなければならないものであること。
加えて、新安衛法第66条の8第1項の規定による面接指導の実施方法等に係る規定は、当該対象労働者に対する面接指導について準用するとともに、読替えに係る規定により、当該面接指導は当該超えた時間の算定の期日後、遅滞なく、当該対象労働者に対して行わなければならないものであること。なお、「遅滞なく」とは、おおむね1月以内をいうものであること（以下同じ。）。

- 2 上記1に該当する者以外の対象労働者に対する必要な措置（新安衛法第66条の9及び新安衛則第52条の8関係）
上記1に該当する者以外の対象労働者から申出があった場合には、事業者は上記1の面接指導を行うよう努めなければならないものであること。
- 3 産業医の職務の追加及び産業医に対する健康管理等に必要な情報の提供（新安衛則第14条及び第14条の2関係）
新安衛則第14条第1項に規定する産業医の職務に、上記1の面接指導、上記2の必要な措置の実施及びこれらの結果に基づく労働者の健康を保持するための措置に関するものを追加するものであること。
また、産業医を選任した事業者が産業医に対し提供しなければならない情報として、次に掲げる情報を追加するものであること。
(1) 上記1の面接指導実施後の措置又は講じようとする措置の内容に関する情報（措置を講じない場合にあっては、その旨及びその理由）
(2) 1週間当たりの健康管理時間が40時間を超えた場合におけるその超えた時間が1月当たり80時間を超えた労働者の氏名及び当該対象労働者に係る当該超えた時間に関する情報
なお、上記(1)及び(2)の事業者から産業医への情報提供は、以下の情報の区分に応じ、それぞれに規定する時期に行わなければならないものであること。
① (1)に掲げる情報
面接指導の結果についての医師からの意見聴取を行った後、遅滞なく提供すること。
② (2)に掲げる情報
当該超えた時間の算定を行った後、速やかに提供すること。なお、「速やかに」とは、おおむね2週間以内をいうものであること。

第3 指針関係

指針は、対象業務に従事する労働者の適正な労働条件を確保するため、労使委員会が決議する事項について具体的に明らかにする必要があると認められる事項を規定するとともに、高度プロフェッショナル制度の実施に関し、事業場の使用者及び労働者等並びに労使委員会の委員が留意すべき事項等を定めたものであり、決議をする委員は、当該決議の内容が指針に適合したものとなるようにしなければならないものであること。

指針のうち、「第1」は指針の趣旨、「第2」は本人同意に関する事項、「第3」は対象業務となり得る業務の例及び対象業務となり得ない業務の例等労使委員会が決議する新労基法第41条の2第1項各号に掲げる事項に関する事項、「第4」は労使委員会の要件等労使委員会に関する事項について、それぞれ定めたものであること。

指針の中で、新労基法第41条の2に規定する事項に関し「具体的に明らかにする事項」としてその解釈等を規定する部分に反して労使委員会の決議がなされた場合には、新労基法第41条の2に規定する事項についての適正な決議がなされていないこととなり、決議全体が無効となることから高度プロフェッショナル制度の法律上の効果は生じないこととなるものであること。

（８）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関係の解釈について（平成30年12月28日付け基発1228第15号厚生労働省労働基準局長通達・令和元年7月12日一部改正）

都道府県労働局長 殿

厚生労働省労働基準局長
厚生労働省雇用環境・均等局長

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関係の解釈について

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「整備法」という。）第1条の規定による改正後の労働基準法（昭和22年法律第49号。以下「法」という。）、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施行に伴う厚生労働省関係省令の整備等に関する省令（平成30年厚生労働省令第112号）第1条及び労働基準法施行規則及び労働安全衛生規則の一部を改正する省令（平成31年厚生労働省令第29号）第1条の規定による改正後の労働基準法施行規則（昭和22年厚生省令第23号。以下「則」という。）、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等に関する指針（平成30年厚生労働省告示第323号。以下「指針」という。）及び労働基準法第41条の2第1項の規定により同項第1号の業務に従事する労働者の適正な労働条件の確保を図るための指針（平成31年厚生労働省告示第88号。以下「高プロ指針」という。）の内容等については、平成30年9月7日付け基発0907第1号「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」及び平成31年3月25日付け基発0325第1号「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及び労働安全衛生法の施行について（新労基法第41条の2及び新安衛法第66条の8の4関係）」により通知したところであるが、これらの解釈については下記によることとするので、了知の上、取扱いに遺漏なきを期されたい。

記

第1 フレックスタイム制（法第32条の3関係）

＜時間外・休日労働協定及び割増賃金との関係＞	
問1	清算期間が1箇月を超える場合において、清算期間を1箇月ごとに区分した各期間を平均して1週間当たり50時間を超えて労働させた場合、法第36条第1項の協定（以下「時間外・休日労働協定」という。）の締結と割増賃金の支払は必要か。
答1	清算期間が1箇月を超える場合において、清算期間を1箇月ごとに区分した各期間を平均して1週間当たり50時間を超えて労働させた場合は時間外労働に該当するものであり、時間外・休日労働協定の締結及び届出を要し、清算期間の途中であっても、当該各期間に対応した賃金支払日に割増賃金を支払わなければならない。
＜時間外・休日労働協定における協定事項＞	
問2	フレックスタイム制において時間外・休日労働協定を締結する際、現行の取扱いでは1日について延長することができる時間を協定する必要はなく、清算期間を通算して時間外労働をすることができる時間を協定すれば足りるとしているが、今回の法改正後における取扱い如何。
答2	1日について延長することができる時間を協定する必要はなく、1箇月及び1年について協定すれば足りる。
＜月60時間超の時間外労働に対する割増賃金率の適用＞	
問3	法第37条第1項ただし書により、月60時間を超える時間外労働に対しては5割以上の率で計算した割増賃金を支払う必要があるが、清算期間が1箇月を超えるフレックスタイム制に対してはどのように適用するのか。
答3	清算期間を1箇月ごとに区分した各期間を平均して1週間当たり50時間を超えて労働させた時間については、清算期間の途中であっても、時間外労働としてその都度割増賃金を支払わなければならないが、当該時間が月60時間を超える場合は法第37条第1項ただし書により5割以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。 また、清算期間を1箇月ごとに区分した各期間の最終の期間においては、当該最終の期間を平均して1週間当たり50時間を超えて労働させた時間に加えて、当該清算期間における総実労働時間から、①当該清算期間の法定労働時間の総枠及び②当該清算期間中のその他の期間において時間外労働として取り扱った時間を控除した時間が時間外労働時間として算定されるものであり、この時間が60時間を超える場合には法第37条第1項ただし書により5割以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。
＜法第36条第6項第2号及び第3号の適用＞	
問4	法第36条第6項第2号及び第3号は、清算期間が1箇月を超えるフレックスタイム制に対してはどのように適用するのか。
答4	清算期間が1箇月を超える場合のフレックスタイム制においては、法第36条第6項第2号及び第3号は、清算期間を1箇月ごとに区分した各期間について、当該各期間（最終の期間を除く。）を平均して1週間当たり50時間を超えて労働させた時間に対して適用される。また、清算期間を1箇月ごとに区分した各期間の最終の期間においては、当該最終の期間を平均して1週間当たり50時間を超えて労働させた時間に加えて、当該清算期間における総実労働時間から、①当該清算期間の法定労働時間の総枠及び②当該清算期間中のその他の期間において時間外労働として取り扱った時間を控除した時間が時間外労働時間として算定されるものであり、この時間について法第36条第6項第2号及び第3号が適用される。 なお、フレックスタイム制は、労働者があらかじめ定められた総労働時間の範囲内で始業及び終業の時刻を選択し、仕事と生活の調和を図りながら働くための制度であり、長時間の時間外労働を行わせることは、フレックスタイム制の趣旨に合致しないことに留意すること。

第2 時間外労働の上限規制（法第36条及び第139条から第142条まで関係）

＜時間外・休日労働協定の対象期間と有効期間＞	
問1	時間外・休日労働協定の対象期間と有効期間の違い如何。
答1	時間外・休日労働協定における対象期間とは、法第36条の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる期間をいい、1年間に限るものであり、時間外・休日労働協定においてその起算日を定めることによって期間が特定される。 これに対して、時間外・休日労働協定の有効期間とは、当該協定が効力を有する期間をいうものであり、対象期間が1年間に限られることから、有効期間は最も短い場合でも原則として1年間となる。また、時間外・休日労働協定について定期的に見直しを行う必要があると考えられることから、有効期間は1年間とすることが望ましい。 なお、時間外・休日労働協定において1年間を超える有効期間を定めた場合の対象期間は、当該有効期間の範囲内において、当該時間外・休日労働協定で定める対象期間の起算日から1年ごとに区分した各期間となる。

＜１日、１箇月及び１年以外の期間についての協定＞	
問２	時間外・休日労働協定において、１日、１箇月及び１年以外の期間について延長時間を定めることはできるか。定めることができる場合、当該延長時間を超過して労働させた場合は法違反となるか。
答２	１日、１箇月及び１年に加えて、これ以外の期間について延長時間を定めることも可能である。この場合において、当該期間に係る延長時間を超過して労働させた場合は、法第32条違反となる。
＜１年単位の変形労働時間制の対象期間の一部が含まれる場合＞	
問３	対象期間とする１年間の中に、対象期間が３箇月を超える１年単位の変形労働時間制の対象期間の一部が含まれている場合の限度時間は、月42時間かつ年320時間か。
答３	時間外・休日労働協定で対象期間として定められた１年間の中に、対象期間が３箇月を超える１年単位の変形労働時間制の対象期間が３箇月を超過して含まれている場合には、限度時間は月42時間及び年320時間となる。
＜限度時間等を超過する協定の効力＞	
問４	法第36条第４項に規定する限度時間又は同条第５項に規定する１箇月及び１年についての延長時間の上限（１箇月について休日労働を含んで100時間未満、１年について720時間）若しくは月数の上限（６箇月）を超過している時間外・休日労働協定の効力如何。
答４	設問の事項は、いずれも法律において定められた要件であり、これらの要件を満たしていない時間外・休日労働協定は全体として無効である。
＜対象期間の途中における破棄・再締結＞	
問５	対象期間の途中で時間外・休日労働協定を破棄・再締結し、対象期間の起算日を当初の時間外・休日労働協定から変更することはできるか。
答５	時間外労働の上限規制の実効性を確保する観点から、法第36条第４項の１年についての限度時間及び同条第５項の月数は厳格に適用すべきものであり、設問のように対象期間の起算日を変更することは原則として認められない。 なお、複数の事業場を有する企業において、対象期間を全社的に統一する場合のように、やむを得ず対象期間の起算日を変更する場合は、時間外・休日労働協定を再締結した後の期間においても、再締結後の時間外・休日労働協定を遵守することに加えて、当初の時間外・休日労働協定の対象期間における１年の延長時間及び限度時間を超過して労働させることができる月数を引き続き遵守しなければならない。
＜限度時間を超過して労働させる必要がある場合＞	
問６	法第36条第５項に規定する「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第三項の限度時間を超過して労働させる必要がある場合」とは具体的にどのような状態をいうのか。
答６	「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第三項の限度時間を超過して労働させる必要がある場合」とは、全体として１年の半分を超えない一定の限られた時期において一時的・突発的に業務量が増える状況等により限度時間を超過して労働させる必要がある場合をいうものであり、「通常予見することのできない業務量の増加」とは、こうした状況の一つの例として規定されたものである。 その上で、具体的にどのような場合を協定するかについては、労使当事者が事業又は業務の態様等に即して自主的に協議し、可能な限り具体的に定める必要があること。 なお、法第33条の非常災害時等の時間外労働に該当する場合はこれに含まれないこと。
＜転勤の場合＞	
問７	同一企業内のＡ事業場からＢ事業場へ転勤した労働者について、①法第36条第４項に規定する限度時間、②同条第５項に規定する１年についての延長時間の上限、③同条第６項第２号及び第３号の時間数の上限は、両事業場における当該労働者の時間外労働時間数を通算して適用するのか。
答７	①法第36条第４項に規定する限度時間及び②同条第５項に規定する１年についての延長時間の上限は、事業場における時間外・休日労働協定の内容を規制するものであり、特定の労働者が転勤した場合は通算されない。 これに対して、③同条第６項第２号及び第３号の時間数の上限は、労働者個人の実労働時間を規制するものであり、特定の労働者が転勤した場合は法第38条第１項の規定により通算して適用される。
＜法第36条第６項第３号の適用範囲＞	
問８	法第36条第６項第３号に規定する要件は、改正法施行前の期間や経過措置の期間も含めて満たす必要があるのか。 また、複数の時間外・休日労働協定の対象期間をまたぐ場合にも適用されるものであるか。
答８	法第36条第６項第３号の要件については、同号の適用がない期間（整備法の施行前の期間、整備法附則第２条の規定によりなお従前の例によることとされている期間及び法第139条から第142条までの規定により法第36条第６項の規定が適用されない期間）の労働時間は算定対象とならない。 また、法第36条第６項第３号の規定は、複数の時間外・休日労働協定の対象期間をまたぐ場合にも適用されるものである。
＜指針に適合しない時間外・休日労働協定の効力＞	
問９	指針に適合しない時間外・休日労働協定の効力如何。
答９	指針は、時間外・休日労働を適正なものとするために留意すべき事項等を定めたものであり、法定要件を満たしているが、指針に適合しない時間外・休日労働協定は直ちには無効とはならない。 なお、指針に適合しない時間外・休日労働協定は、法第36条第９項の規定に基づく助言及び指導の対象となるものである。
＜適用猶予・除外業務等に係る届出様式の取扱い＞	
問10	適用猶予・除外業務等について上限規制の枠内の時間外・休日労働協定を届け出る場合に、則様式第９号又は第９号の２を使用することは差し支えないか。
答10	法第36条の適用が猶予・除外される対象であっても、同条に適合した時間外・休日労働協定を締結することが望ましい。 この場合において、則様式第９号又は第９号の２を使用することも差し支えない。
＜中小事業主に係る届出様式の取扱い＞	
問11	改正前の労働基準法施行規則様式第９号（以下「旧様式」という。）により届け出るべき時間外・休日労働協定を則様式第９号（以下「新様式」という。）により届け出ることは可能か。 また、その際、チェックボックスへのチェックを要するか。
答11	新様式の記載項目は、旧様式における記載項目を包含しており、旧様式により届け出るべき時間外・休日労働協定を新様式により届け出ることは差し支えない。 旧様式により届け出るべき時間外・休日労働協定が新様式で届け出られた際は、改正前の法及び則並びに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の限度等に関する基準（平成10年労働省告示第154号）に適合していれば足り、法第36条第６項第２号及び第３号に定める要件を満たすことについて協定しない場合には、チェックボックスへのチェックは要しない。

＜指針第8条第2号の深夜業の回数制限＞	
問12	指針第8条第2号に規定する健康確保措置の対象には、所定労働時間内の深夜業の回数も含まれるのか。 また、目安となる回数はあるか。
答12	指針第8条第2号に規定する健康確保措置の対象には、所定労働時間内の深夜業の回数制限も含まれるものである。なお、交替制勤務など所定労働時間に深夜業を含んでいる場合には、事業場の実情に合わせ、その他の健康確保措置を講ずることが考えられる。 また、指針は、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として望ましい内容を規定しているものであり、深夜業を制限する回数の設定を含め、その具体的な取扱いについては、労働者の健康及び福祉を確保するため、各事業場の業務の実態等を踏まえて、必要な内容を労使間で協定すべきものである。 例えば、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）第66条の2の規定に基づく自発的健康診断の要件として、1月当たり4回以上深夜業に従事したこととされていることを参考として協定することも考えられる。
＜指針第8条第3号の休息时间＞	
問13	指針第8条第3号の「休息时间」とはどのような時間か。目安となる時間数はあるか。
答13	指針第8条第3号の「休息时间」は、使用者の拘束を受けない時間をいうものであるが、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として望ましい内容を規定しているものであり、休息时间の時間数を含め、その具体的な取扱いについては、労働者の健康及び福祉を確保するため、各事業場の業務の実態等を踏まえて、必要な内容を労使間で協定すべきものである。
＜法第36条第11項に規定する業務の範囲＞	
問14	法第36条第11項に規定する「新たな技術、商品又は役務の研究開発に係る業務」の具体的な範囲如何。
答14	法第36条第11項に規定する「新たな技術、商品又は役務の研究開発に係る業務」は、専門的、科学的な知識、技術を有する者が従事する新技術、新商品等の研究開発の業務をいい、既存の商品やサービスにとどまるものや、商品を専ら製造する業務などはここに含まれないこと。
＜則第69条第1項第3号の対象となる範囲＞	
問15	則第69条第1項第3号の対象となる範囲如何。
答15	建設現場における交通誘導警備の業務を主たる業務とする労働者を指すものである。
＜自動車の運転の業務の範囲＞	
問16	法第140条及び則第69条第2項に規定する自動車の運転の業務の範囲如何。
答16	法第140条及び則第69条第2項に規定する「自動車の運転の業務」に従事する者は、自動車運転者の労働時間等の改善のための基準（平成元年労働省告示第7号。以下「改善基準告示」という。）第1条の自動車運転者と範囲を同じくするものである。 すなわち、改善基準告示第1条の「自動車の運転に主として従事する者」が対象となるものであり、物品又は人を運搬するために自動車を運転することが労働契約上の主として従事する業務となっている者は原則として該当する。（ただし、物品又は人を運搬するために自動車を運転することが労働契約上の主として従事する業務となっていない者についても、実態として物品又は人を運搬するために自動車を運転する時間が現に労働時間の半分以上を超えており、かつ、当該業務に従事する時間が年間総労働時間の半分以上を超えていることが見込まれる場合には、「自動車の運転に主として従事する者」として取り扱うこと。） そのため、自動車の運転が労働契約上の主として従事する業務でない者、例えば、事業場外において物品等の販売や役務の提供、取引契約の締結・勧誘等を行うための手段として自動車を運転する者は原則として該当しない。 なお、労働契約上、主として自動車の運転に従事することとなっている者であっても、実態として、主として自動車の運転に従事することがなければ該当しないものである。
＜「医業に従事する医師」の範囲＞	
問17	法第141条に規定する「医業に従事する医師」の範囲如何。
答17	労働者として使用され、医行為を行う医師をいう。なお、医行為とは、当該行為を行うに当たり、医師の医学的判断及び技術をもってするのでなければ人体に危害を及ぼし、又は危害を及ぼすおそれのある行為をいうものである。
＜労働者派遣事業の場合＞	
問18	労働者派遣事業を営む事業主が、法第139条から第142条までに規定する事業又は業務に労働者を派遣する場合、これらの規定は適用されるのか。 また、事業場の規模により法第36条の適用が開始される日が異なるが、派遣元又は派遣先のいずれの事業場の規模について判断すればよいのか。
答18	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60年法律第88号。以下「労働者派遣法」という。）第44条第2項前段の規定により、派遣中の労働者の派遣就業に係る法第36条の規定は派遣先の使用者について適用され、同項後段の規定により、時間外・休日労働協定の締結・届出は派遣元の使用者が行うこととなる。 このため、法第139条から第142条までの規定は派遣先の事業又は業務について適用されることとなり、派遣元の使用者においては、派遣先における事業・業務の内容を踏まえて時間外・休日労働協定を締結する必要がある。 また、事業場の規模についても、労働者派遣法第44条第2項前段の規定により、派遣先の事業場の規模によって判断することとなる。 時間外・休日労働協定の届出様式については、派遣先の企業規模や事業内容、業務内容に応じて適切なものを使用することとなる。
＜一般則適用業務と適用除外・猶予業務等との間で転換した場合＞	
問19	法第36条の規定が全面的に適用される業務（以下「一般則適用業務」という。）と法第36条の適用除外・猶予業務等との間で業務転換した場合や出向した場合の取扱い如何。
答19	【業務転換の場合】 同一の時間外・休日労働協定によって時間外労働を行わせる場合は、対象期間の途中で業務を転換した場合においても、対象期間の起算日からの当該労働者の時間外労働の総計を当該時間外・休日労働協定で定める延長時間の範囲内としなければならない。したがって、例えば法第36条の適用除外・猶予業務から一般則適用業務に転換した場合、当該協定における一般則適用業務の延長時間（最大1年720時間）から、適用除外・猶予業務において行った時間外労働時間数を差し引いた時間数まで時間外労働を行わせることができ、適用除外・猶予業務において既に年720時間を超える時間外労働を行っていた場合は、一般則適用業務への転換後に時間外労働を行わせることはできない。 なお、法第36条第6項第2号及び第3号の規定は、時間外・休日労働協定の内容にかかわらず、一般則適用業務に従事する期間における実労働時間についてのみ適用されるものである。 【出向の場合】 出向先において出向元とは別の時間外・休日労働協定の適用を受けることとなる場合は、出向元と出向先との間において特段の取決めがない限り、出向元における時間外労働の実績にかかわらず、出向先の時間外・休日労働協定で定める範囲内で時間外・休日労働を行わせることができる。 ただし、一般則適用業務の実労働時間については、法第36条第6項第2号及び第3号の要件を満たす必要があり、法第38条第1項により出向の前後で通算される。

第3 年5日以上の年次有給休暇の確実な取得（法第39条第7項及び第8項関係）

＜一般則適用業務と適用除外・猶予業務等との間で転換した場合＞	
問1	法第39条第7項に規定する使用者による時季指定は、いつ行うのか。
答1	法第39条第7項に規定する使用者による時季指定は、必ずしも基準日からの1年間の期首に限られず、当該期間の途中に行うことも可能である。
＜使用者による時季指定の対象となる労働者＞	
問2	法第39条第7項に規定する「有給休暇の日数が十労働日以上である労働者」には、同条第3項の比例付与の対象となる労働者であって、前年度繰越分の有給休暇と当年度付与分の有給休暇とを合算して初めて10労働日以上となる者も含まれるのか。
答2	法第39条第7項の「有給休暇の日数が十労働日以上である労働者」は、基準日に付与される年次有給休暇の日数が10労働日以上である労働者を規定したものであり、同条第3項の比例付与の対象となる労働者であって、今年度の基準日に付与される年次有給休暇の日数が10労働日未満であるものについては、仮に、前年度繰越分の年次有給休暇も合算すれば10労働日以上となったとしても、「有給休暇の日数が十労働日以上である労働者」には含まれない。
＜半日単位・時間単位による時季指定の可否＞	
問3	法第39条第7項の規定による時季指定を半日単位や時間単位で行うことはできるか。
答3	則第24条の6第1項の規定により労働者の意見を聴いた際に半日単位の年次有給休暇の取得の希望があった場合においては、使用者が法第39条第7項の年次有給休暇の時季指定を半日単位で行うことは差し支えない。この場合において、半日の年次有給休暇の日数は0.5日として取り扱うこと。 また、法第39条第7項の規定による時季指定を時間単位年休で行うことは認められない。
＜前年度から繰り越された年次有給休暇の取扱い＞	
問4	前年度からの繰越分の年次有給休暇を取得した場合は、その日数分を法第39条第7項の規定により使用者が時季指定すべき5日の年次有給休暇から控除することができるか。
答4	前年度からの繰越分の年次有給休暇を取得した場合は、その日数分を法第39条第7項の規定により使用者が時季指定すべき5日の年次有給休暇から控除することとなる。 なお、法第39条第7項及び第8項は、労働者が実際に取得した年次有給休暇が、前年度からの繰越分の年次有給休暇であるか当年度の基準日に付与された年次有給休暇であるかについては問わないものである。
＜事後における時季変更の可否＞	
問5	労働基準法第39条第7項の規定により指定した時季を、使用者又は労働者が事後に変更することはできるか。
答5	法第39条第7項の規定により指定した時季について、使用者が則第24条の6に基づく意見聴取の手続を再度行い、その意見を尊重することによって変更することは可能である。 また、使用者が指定した時季について、労働者が変更することはできないが、使用者が指定した後に労働者に変更の希望があれば、使用者は再度意見を聴取し、その意見を尊重することが望ましい。
＜義務の履行が不可能な場合＞	
問6	基準日から1年間の期間（以下「付与期間」という。）の途中で育児休業が終了した労働者等についても、5日の年次有給休暇を確実に取得させなければならないか。
答6	付与期間の途中で育児休業から復帰した労働者等についても、法第39条第7項の規定により5日間の年次有給休暇を取得させなければならない。 ただし、残りの期間における労働日が、使用者が時季指定すべき年次有給休暇の残日数より少なく、5日の年次有給休暇を取得させることが不可能な場合には、その限りではない。
＜年5日を超える時季指定の可否＞	
問7	使用者は、5日を超える日数について法第39条第7項による時季指定を行うことができるか。
答7	労働者の個人的事由による取得のために労働者の指定した時季に与えられるものとして一定の日数を留保する観点から、法第39条第7項の規定による時季指定として5日を超える日数を指定することはできない。 また、使用者が時季指定を行うよりも前に、労働者自ら請求し、又は計画的付与により具体的な年次有給休暇日が特定されている場合には、当該特定されている日数について使用者が時季指定することはできない（法第39条第8項）。
＜時季指定後に労働者が自ら年次有給休暇を取得した場合＞	
問8	法第39条第7項の規定によりあらかじめ使用者が時季指定した年次有給休暇日が到来するより前に、労働者が自ら年次有給休暇を取得した場合は、当初使用者が時季指定した日に労働者が年次有給休暇を取得しなくても、法第39条第7項違反とはならないか。
答8	設問の場合は労働者が自ら年次有給休暇を5日取得しており、法第39条第7項違反とはならない。なお、この場合において、当初使用者が行った時季指定は、使用者と労働者との間において特段の取決めがない限り、当然に無効とはならない。
＜端数の取扱い＞	
問9	則第24条の5第2項においては、基準日又は第一基準日を始期として、第二基準日から1年を経過する日を終期とする期間の月数を12で除した数に5を乗じた日数について時季指定する旨が規定されているが、この「月数」に端数が生じた場合の取扱い如何。また、同規定により算定した日数に1日未満の端数が生じた場合の取扱い如何。
答9	則第24条の5第2項を適用するに当たっての端数については原則として下記のとおり取り扱うこととするが、この方法によらず、月数について1箇月未満の端数をすべて1箇月に切り上げ、かつ、使用者が時季指定すべき日数について1日未満の端数をすべて1日に切り上げることであり、差し支えない。 【端数処理の方法】 ① 基準日から翌月の応答日の前日までを1箇月と考え、月数及び端数となる日数を算出する。ただし、基準日の翌月に応答日がない場合は、翌月の末日をもって1箇月とする。 ② 当該端数となる日数を、最終月の暦日数で除し、上記①で算出した月数を加える。 ③ 上記②で算出した月数を12で除した数に5を乗じた日数について時季指定する。なお、当該日数に1日未満の端数が生じている場合は、これを1日に切り上げる。 （例）第一基準日が10月22日、第二基準日が翌年4月1日の場合 ① 10月22日から11月21日までを1箇月とすると、翌々年3月31日までの月数及び端数は17箇月と10日（翌々年3月22日から3月31日まで）と算出される。 ② 上記①の端数10日について、最終月（翌々年3月22日から4月21日まで）の暦日数31日で除し、17箇月を加えると、17.32…箇月となる。 ③ 17.32…箇月を12で除し、5を乗じると、時季指定すべき年次有給休暇の日数は、7.21…日となり、労働者に意見聴取した結果、半日単位の取得を希望した場合には7.5日、希望しない場合には8日について時季指定を行う。

＜意見聴取の具体的な内容＞	
問10	則第24条の6の意見聴取やその尊重の具体的な内容如何。
答10	則第24条の6第1項の意見聴取の内容としては、法第39条第7項の基準日から1年を経過する日までの間の適時に、労働者から年次有給休暇の取得を希望する時季を申告させることが考えられる。 また、則第24条の6第2項の尊重の内容としては、できる限り労働者の希望に沿った時季を指定するよう努めることが求められるものである。
＜労働者自ら取得した半日年休・時間単位年休の取扱い＞	
問11	労働者自らが半日単位又は時間単位で取得した年次有給休暇の日数分については、法第39条第8項が適用されるか。
答11	労働者が半日単位で年次有給休暇を取得した日数分については、0.5日として法第39条第8項の「日数」に含まれ、当該日数分について使用者は時季指定を要しない。なお、労働者が時間単位で年次有給休暇を取得した日数分については、法第39条第8項の「日数」には含まれない。
＜事業場が独自に設けている特別休暇の取扱い＞	
問12	事業場が独自に設けている法定の年次有給休暇と異なる特別休暇を労働者が取得した日数分については、法第39条第8項が適用されるか。
答12	法定の年次有給休暇とは別に設けられた特別休暇（たとえば、法第115条の時効が経過した後においても、取得の事由及び時季を限定せず、法定の年次有給休暇を引き続き取得可能としている場合のように、法定の年次有給休暇日数を上乗せするものとして付与されるものを除く。以下同じ。）を取得した日数分については、法第39条第8項の「日数」には含まれない。 なお、法定の年次有給休暇とは別に設けられた特別休暇について、今回の改正を契機に廃止し、年次有給休暇に振り替えることは法改正の趣旨に沿わないものであるとともに、労働者と合意をすることなく就業規則を変更することにより特別休暇を年次有給休暇に振り替えた後の要件・効果が労働者にとって不利益と認められる場合は、就業規則の不利益変更法理に照らして合理的なものである必要がある。
＜年次有給休暇管理簿の作成＞	
問13	年次有給休暇管理簿に記載すべき「日数」とは何を記載すべきか。 また、電子機器を用いて磁気ディスク、磁気テープ、光ディスク等により年次有給休暇管理簿を調整することはできるか。
答13	年次有給休暇管理簿に記載すべき「日数」としては、労働者が自ら請求し取得したもの、使用者が時季を指定し取得したもの又は計画的付与により取得したものにかかわらず、実際に労働者が年次有給休暇を取得した日数（半日単位で取得した回数及び時間単位で取得した時間数を含む。）を記載する必要がある。 また、労働者名簿、賃金台帳と同様の要件を満たした上で、電子機器を用いて磁気ディスク、磁気テープ、光ディスク等により調整することは差し支えない。
＜就業規則への記載＞	
問14	法第39条第7項の規定による時季指定について、就業規則に記載する必要があるか。
答14	休暇に関する事項は就業規則の絶対的記載事項であるため、使用者が法第39条第7項による時季指定を実施する場合は、時季指定の対象となる労働者の範囲及び時季指定の方法等について、就業規則に記載する必要がある。

第4 高度プロフェッショナル制度（法第41条の2関係）

＜労使委員会の決議を変更する場合＞	
問1	法第41条の2第1項に規定する委員会（以下「労使委員会」という。）の決議について、決議内容の変更のため再決議する場合、再度、所轄労働基準監督署長に届け出る必要があるか。また、再決議で決議内容が変更されず同内容だった場合、再度、所轄労働基準監督署長に届け出る必要があるか。
答1	再度、届出が必要である。決議の届出が高度プロフェッショナル制度の効力の発生要件であることから、再決議をして決議内容が変更された場合や再決議で決議内容が変更されず同内容だった場合にも、当該決議を所轄労働基準監督署長に届け出なければ、当該決議に基づく高度プロフェッショナル制度の効力が発生しないこととなる。
＜再決議した場合の本人同意＞	
問2	労使委員会の決議について、その有効期間中に内容を変更するため再決議した場合、改めて対象労働者（法第41条の2第1項に規定する対象労働者をいう。以下同じ。）の同意（以下「本人同意」という。）を得る必要があるか。
答2	再決議における決議の内容の変更点が、則第34条の2第2項に規定する「同意を得るための書面」（以下この答において「同意書面」という。）又は則第34条の2第4項に規定する「合意するための書面」（以下この答において「合意書面」という。）において、個々の対象労働者が同意又は合意した事項に係るものである場合は、対象労働者本人の同意又は合意を取り直す必要がある。再決議における決議の内容の変更点が、同意書面又は合意書面において、個々の対象労働者が同意又は合意した事項に係るもの以外の事項にとどまる場合には、当該個々の対象労働者について同意又は合意を取り直す必要はないが、変更した決議の内容について当該個々の対象労働者に書面で明示するとともに、対象労働者は本人同意の撤回ができる旨を周知することが適当である。なお、決議の内容が変更されたことにより、対象業務や対象労働者の範囲の対象外となった場合には、同意の問題ではなく、高度プロフェッショナル制度の適用から外れることとなる。
＜労使委員会の労働者代表委員＞	
問3	労使委員会の構成員のうち、当該事業場の労働者を代表する者（以下「労働者代表委員」という。）に高度プロフェッショナル制度の対象労働者になり得る労働者やその上司（法第41条第2号に規定する監督若しくは管理の地位にある者を除く。以下同じ。）を指名することは可能か。
答3	可能である。ただし、これらの者が労働者代表委員になったことが、当該対象労働者になり得る労働者の本人同意の判断に影響させてはならない。
＜本社事業場以外の事業場に係る決議＞	
問4	本社事業場以外の事業場で高度プロフェッショナル制度を導入する場合において、本社事業場における労使委員会で本社事業場以外の事業場に係る決議をすることは可能か。
答4	労使委員会の決議は、高度プロフェッショナル制度を導入しようとする事業場ごとに行わなければならない。

＜労使委員会の運営規程＞	
問 5	労使委員会の運営規程は必ず作成しなければならないか。また、運営規程についての同意を得るために労使委員会を開催しなければならないか。
答 5	則第34条の2の3において準用する則第24条の2の4第4項の規定により、労使委員会の招集、定足数、議事その他労使委員会の運営について必要な事項に関する規程（運営規程）を定めなければならない。 また、同条第5項の規定により、使用者は運営規程の作成又は変更について労使委員会の同意を得なければならない。
＜決議の有効期間と本人同意の対象となる期間＞	
問 6	決議の有効期間と本人同意の対象となる期間が一致していない場合、決議の有効期間満了時に再決議を行えば、本人同意は有効のままか
答 6	決議の有効期間満了時に再決議され、決議の有効期間が継続される場合であっても、対象労働者の本人同意を取り直す必要がある。 なお、本人同意の対象となる期間中であっても、決議の有効期間満了時に再決議を行わない場合は、当該決議の有効期間満了をもって、高度プロフェッショナル制度は適用されなくなる。
＜「職務」に関する事前チェックの可否＞	
問 7	労使委員会において、使用者が個別の対象労働者について定めた職務（法第41条の2第1項第2号イの職務をいう。以下同じ。）の内容を事前にチェックすることはできるか。
答 7	職務については、法第41条の2第1項第2号イの規定により、労使委員会の決議の後に、使用者と対象労働者との間で個別に合意するものである。なお、事業場独自の取組として、使用者が労働者に提示する則第34条の2第4項に規定する「合意するための書面」の案について、労使委員会において、業務量が適切か等について事前にチェックすることは可能である。
＜決議の有効期間中の廃止・再決議＞	
問 8	決議の有効期間の途中で労使委員会において決議の上、前の決議を無効にし、有効期間を新たに定めて決議することは可能か。（例えば10月1日から1年間の有効期間を定めて決議を行ったが、事業年度が翌年の4月1日からとなるので、そちらに合わせる場合）
答 8	労使委員会の委員の5分の4以上の決議により、決議を廃止することは可能である。その上で、決議を廃止した日以降の新たな有効期間を定めて決議することも可能である。 この場合、再決議における決議の内容の変更点が、則第34条の2第2項に規定する同意書面（以下この答において「同意書面」という。）又は則第34条の2第4項に規定する合意書面（以下この答において「合意書面」という。）において、個々の対象労働者が同意又は合意した事項に係るものである場合は、対象労働者本人の同意又は合意を取り直す必要がある。再決議における決議の内容の変更点が、同意書面又は合意書面において、個々の対象労働者が同意又は合意した事項に係るもの以外の事項にとどまる場合には、当該個々の対象労働者について同意又は合意を取り直す必要はないが、変更した決議の内容について当該個々の対象労働者に書面で明示するとともに、対象労働者は本人同意の撤回ができる旨を周知することが適当である。
＜本人同意と職務の合意に用いる書面の併用＞	
問 9	則第34条の2第2項に規定する「同意を得るための書面」と、則第34条の2第4項に規定する「合意するための書面」を一つの書面にまとめることは可能か。
答 9	則第34条の2第4項に規定する「合意するための書面」は、使用者と対象労働者との間で、具体的な業務内容等について合意するものである。一方、則第34条の2第2項に規定する「同意を得るための書面」は、使用者が対象労働者に対し、高度プロフェッショナル制度が適用された場合には、法第4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が適用されないこと等について同意を得るものである。 これらは紛れることのないように別個の書面とすることが望ましいが、一つの書面にまとめる場合でも、則第34条の2第2項各号に掲げる事項について対象労働者が同意し、かつ、同条第4項各号に掲げる事項について対象労働者と合意したことがそれぞれ明らかとなっていれば差し支えない。
＜本人同意を得るに当たっての時間的余裕の確保＞	
問10	高プロ指針の第2の2において、本人同意を得るに当たっては、あらかじめ当該指針に掲げる事項を書面で明示することが適当であるとされているが、「あらかじめ」の定義如何。
答10	「あらかじめ」とは、対象労働者が制度の適用について同意するかどうか判断するのに十分な時間的余裕を確保することをいう。
＜制度が無効と判断された場合の再適用＞	
問11	高度プロフェッショナル制度が法第41条の2第1項第3号から第5号までに規定するいずれかの措置を講じていないことにより、制度の法律上の効果が生じないと判断された場合、決議の有効期間中であれば、再度、対象労働者の同意を得て、高度プロフェッショナル制度を適用することは可能か。
答11	使用者が法第41条の2第1項第3号に規定する健康管理時間を把握する措置又は法第41条の2第1項第5号に規定する選択的措置を講じておらず、高度プロフェッショナル制度の法律上の効果が生じないと判断された場合には、決議の有効期間中であれば、使用者による健康管理時間を把握する措置又は選択的措置の実施を確保できるよう、必要な措置を検討し、当該効果が生じないと判断された労働者に対し、当該効果が生じないと判断された事実の内容を具体的に十分に説明した上で本人同意を取り直し、当該措置が使用者が講ずる場合には高度プロフェッショナル制度を適用することは可能である。この場合において、必要な措置を検討した結果、決議の内容を変更するため再決議した場合には、問2に記載のとおり、本人同意等の手続をとることとなる。 なお、適用の効果は将来に向けてのみ有効であり、無効であった期間を遡及して有効にするものではない。 しかしながら、法第41条の2第1項第4号に規定する年間104日の休日を取得できないことが確定した場合には、決議の有効期間の残りの期間において、再度高度プロフェッショナル制度を適用することはできない。
＜本人同意及び職務に関する電磁的記録の提供の方法＞	
問12	則第34条の2第2項及び第4項の「当該書面に記載すべき事項を記録した電磁的記録の提供を受ける方法」とは何か。
答12	「当該書面に記載すべき事項を記録した電磁的記録の提供を受ける方法」とは、当該書面に対象労働者本人が署名その他必要事項を記載したものをPDFファイルに読み込み、電子メール等に添付し送信させる方法をいう。

＜職務の明確性の程度＞	
問13	高プロ指針第3の2(1)イ(イ)においては、職務の明確性として「当該対象労働者の業務の内容、責任の程度及び職務において求められる成果その他の職務を遂行するに当たって求められる水準」が具体的に定められていることを求めているが、どの程度の具体性が求められるのか。
答13	職務については、労使当事者において可能な限り具体的に定めるものであり、対象労働者の職務の内容とそれ以外の職務の内容との区別が客観的になされている必要がある。したがって、業務の内容が抽象的に定められており、使用者の一方的な指示により業務を追加することができるものは、職務が明確に定められているとはいえない。また、職務を定めるに当たり、働き方の裁量を失わせるような業務量や成果を求めるものではないことが必要である。
＜職務の範囲の変更＞	
問14	法第41条の2第1項第1号の規定により労使委員会で決議した業務（以下「対象業務」という。）の範囲内であれば、対象労働者と職務の範囲について合意し直すことは可能か。
答14	可能である。
＜対象業務の適否の判断＞	
問15	個々の事業場で行われる対象業務について、何をもって法第41条の2第1項第1号及び則第34条の2第3項の要件を満たすと判断するのか。
答15	高プロ指針第3の1に示された対象業務の解釈・具体例に照らし、個別の業務の実態をみて判断するものである。
＜対象業務に付随する業務の取扱い＞	
問16	対象業務に常態として従事しているが、これに付随して対象業務とならないその他の業務を行うことがあるが、その場合、高度プロフェッショナル制度の適用対象となるか。
答16	対象業務に関連する情報・資料の収集、整理、加工等のように、対象業務を遂行する上で当然に付随する業務は、それらも含めて全体が対象業務となるものである。なお、対象労働者は、対象業務に常態として従事していることが必要であり、対象業務に加え、対象業務以外の業務に常態として従事している者は、対象労働者には該当しない。
＜複数の対象業務に該当する場合＞	
問17	対象労働者が従事する業務の内容が則第34条の2第3項の対象業務の複数の対象業務に該当する場合でも、高度プロフェッショナル制度の適用対象となるか。
答17	則第34条の2第3項の対象業務に該当する限り、対象労働者が従事する業務の内容が複数の対象業務に該当する場合であっても、決議の内容及び職務に関する合意を前提に、高度プロフェッショナル制度を適用することは可能である。
＜対象業務以外の業務をともに行う場合＞	
問18	則第34条の2第3項は、対象業務を限定列举したものか。対象業務と対象業務以外の業務をともに行っている場合の取扱い如何。
答18	則第34条の2第3項は、高度プロフェッショナル制度の対象業務を限定列举したものである。 対象労働者は、対象業務に常態として従事していることが必要であり、対象業務に加え、対象業務以外の業務に常態として従事している者は、対象労働者には該当しない。
＜出勤日に関する指示の可否＞	
問19	使用者は、対象労働者に対して出勤日について指示を行うことができるか。
答19	対象労働者には、働く時間帯の選択や時間配分について自らが決定できる広範な裁量が認められている必要があり、使用者は、対象労働者に対し、一定の日に業務に従事するよう指示を行うことはできない。ただし、休日を確実に取得させるため、対象労働者に対し、働く時間帯の選択や時間配分についての裁量を阻害しない範囲において一定の日に休日を取得するよう求めることとしては可能である。また、使用者が、全社的な所定労働日などを参考として伝えることは妨げられないが、対象労働者はそれに従う必要はない。
＜年収要件に算入される手当＞	
問20	法第41条の2第1項第2号ロの「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」には、具体的にどのような手当が含まれるのか。
答20	名称の如何にかかわらず、労働契約において「月〇万円」など一定の具体的な額をもって支払うことが定められている手当は含まれるが「1か月の定期券代相当の額」など一定の具体的な額や最低保障額が定められておらず、労働契約締結後の事情の変化等により支給額が変動し得る手当は含まれない。
＜業績給の取扱い＞	
問21	法第41条の2第1項第2号ロの「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」について、業績給（業績に応じて支給額が変動する賃金をいう。）の取扱い如何。
答21	業績給の業績連動部分などその支給額があらかじめ確定されていない賃金は含まれないが、業績にかかわらず支払われる最低保障額が定められている場合には、その最低保障額は含まれることとなる。
＜制度の適用を受ける期間が1年未満の場合の年収要件の考え方＞	
問22	高度プロフェッショナル制度の適用を受ける期間が1年未満の対象労働者の場合、法第41条の2第1項第2号ロの要件（年間1,075万円以上）を満たしているかどうかはどのように判断するのか。
答22	高度プロフェッショナル制度が適用される期間に確実に支払われることが見込まれる賃金を1年間当たりの賃金の額に換算し、その額が1,075万円以上となるか否かによって判断することとなる。 なお、換算の計算は、按分により行う。例えば、高度プロフェッショナル制度の適用対象としようとする期間が6か月であり、確実に支払われる賃金が500万円である場合には、500万円×12/6＝1,000万円となり、要件を満たさない。なお、按分した結果1円未満の端数が生じた場合は、すべて切り捨てなければならない。
＜制度適用前後の賃金額＞	
問23	高プロ指針第2の5において、「賃金の額が対象となる前の賃金の額から減ることにならないようにすること」と明記されているが、この対象となる前の賃金の額には、割増賃金も含まれるか。
答23	割増賃金も含めて、高度プロフェッショナル制度の対象となる前の賃金の額から減ることにならないようにすることが必要である。このことは、従前の賃金が割増賃金を含まずに年間1,075万円を上回っている場合も同様である。

＜休憩時間を把握していない場合＞	
問24	健康管理時間について、労使委員会で休憩時間を除くことを決議していたが、実際には始業時刻と終業時刻しか把握しておらず、休憩時間を把握していなかった場合は、決議に違反することとなるため、高度プロフェッショナル制度の法律上の効果は生じないこととなるか。
答24	健康管理時間が把握されていないこととなり、高度プロフェッショナル制度の法律上の効果は生じない。 なお、休憩時間を除くことを決議していないにもかかわらず、休憩時間を除いた時間を健康管理時間としていた場合にも、健康管理時間の把握が適切になされているとはいえない。
＜健康管理時間を把握していない場合＞	
問25	高度プロフェッショナル制度の対象労働者が複数いる場合において、このうち一人の対象労働者の健康管理時間が把握されていなかった場合には、その他の対象労働者についても高度プロフェッショナル制度は適用されなくなるか。
答25	法第41条の2第1項第3号から第5号までの措置を講じているかどうかは、対象労働者ごとに判断されるものである。一人の対象労働者に対してこれらの措置が講じられていない場合であっても、他の対象労働者に対してはこれらの措置が講じられているのであれば、それらの対象労働者については高度プロフェッショナル制度の適用は否定されない。
＜本人同意の対象となる期間が1年未満の場合における休日の付与＞	
問26	本人同意の対象となる期間が1年未満の場合、年間104日以上以上の休日の与え方はどうなるか。
答26	本人同意の対象となる期間に応じて、104日を按分した日数について休日を与えなければならない。例えば、本人同意の対象となる期間が6か月の場合には、 $104 \times 6 / 12 = 52$ 日となる。なお、按分した結果1日未満の端数が生じた場合は、端数は1日に繰り上げなければならない。
＜4週間を通じ4日以上以上の休日を確保できなかった場合＞	
問27	指針第3の4(1)ロにおいて、「1年間を通じ104日以上以上の休日について、対象労働者に与えることができないことが確定した時点から、高度プロフェッショナル制度の法律上の効果は生じない。」とされているが、4週間を通じ4日以上以上の休日を確保できなかった場合も同じか。
答27	4週間を通じ4日以上以上の休日を確保できなかった場合は、確保できなくなることが確定した時点から高度プロフェッショナル制度の法律上の効果が生じないこととなる。 なお、4週間を通じ4日以上以上の休日を確保できなかった場合については、当該4週間の期間中には、再度、本人同意を得ることはできない。
＜予定と異なる日に休日を取得した場合＞	
問28	対象労働者が年間の休日の取得予定とは異なる日に休日を取得する場合の取扱い如何。特に、法第41条の2第1項第4号の104日以上以上の休日確保と①取得予定日と異なる日に休日を取得した場合、②年次有給休暇（法第39条の規定による有給休暇をいう。以下同じ。）を取得した場合、③事業場において独自に設けられた特別休暇を取得した場合との関係如何。
答28	①高度プロフェッショナル制度の対象労働者は、休日の取得についても使用者の具体的な指示を受けないものであり、取得予定日と異なる日に休日を取得したとしても、法第41条の2第1項第4号の要件を満たす限り高度プロフェッショナル制度は有効である。②年次有給休暇は、法第41条の2第1項第4号の休日には含まれない。③事業場において独自に設けられた特別休暇についても、年次有給休暇と同様に、法第41条の2第1項第4号の休日には含まれない。
＜選択的措置の考え方＞	
問29	法第41条の2第1項第5号に規定する措置（以下「選択的措置」という。）について、対象労働者ごとに別々の措置を講じることは可能か。また、対象労働者に対し、複数選択して実施することは可能か。
答29	決議において定めれば可能である。
＜複数の選択的措置を決議した場合＞	
問30	選択的措置を複数選択して実施することを決議した場合、決議した措置のうち1つでも実施できなかったときは、高度プロフェッショナル制度の法律上の効果が生じないこととなるのか。
答30	選択的措置を複数選択して実施することを決議した場合、決議した措置のうち1つでも実施できなければ、法第41条の2第1項第5号に違反することとなり、当該措置が実施されなかった対象労働者については、当該措置が実施されなかった時点から、高度プロフェッショナル制度の法律上の効果は生じないこととなる。
＜本人同意の対象となる期間が1年未満の場合の2週間の連続休暇＞	
問31	本人同意の対象となる期間が1年未満の場合、選択的措置について、2週間の連続休日（法第41条の2第1項第5号ハ）を決議したときは、当該休日について按分して与えることとしてよいのか。
答31	本人同意の対象となる期間が1年未満の場合であっても、当該措置を選択した場合には、2週間連続の休日を確実に取得させなければならない。
＜2週間の連続休暇における有給休暇の取扱い＞	
問32	法第41条の2第1項第5号ハの2週間連続の休日には、年次有給休暇を取得した日もカウントしてよいのか。
答32	法第41条の2第1項第5号ハは、年次有給休暇を取得した日も含めて、連続2週間について休日を確保することを規定したものである。なお、条文において「使用者が当該期間において、第三十九条の規定による有給休暇を与えたときは、当該有給休暇を与えた日を除く。」とあるのは、年次有給休暇を与えた日については休日を与える必要はない旨を規定したものである。
＜臨時の健康診断の実施時期＞	
問33	選択的措置について、臨時の健康診断（法第41条の2第1項第5号ニに規定する健康診断をいう。以下同じ。）を決議した場合、当該措置はいつまでに実施すればよいのか。
答33	臨時の健康診断を実施すべき時期については、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る。なお、1か月の健康管理時間を算定した日又は労働者からの申出があった日から1か月以内に実施することが適当である。
＜臨時の健康診断に係る項目の省略＞	
問34	本人同意の対象となる期間中に臨時の健康診断を実施している場合、当月に実施する臨時の健康診断の項目については省略できるか。
答34	労働安全衛生規則（昭和47年労働省令第32号）第44条第1項第3号及び第8号から第11号までに掲げる項目（同項第3号に掲げる項目にあっては、身長検査に限る。）について、本人同意の対象となる期間中に当該項目に係る臨時の健康診断を実施している場合には、当該事業場で選任した産業医又は労働者の健康管理等を行うのに必要な知識を有する医師の判断により、対象労働者の健康状態に応じて、項目ごとに実施を省略することとしても差し支えない。

＜選択的措置を講じていない場合の制度の効力＞	
問35	選択的措置について、それぞれ措置を実施していなかった場合、どの時点から高度プロフェッショナル制度の法律上の効果が生じないこととなるか。
答35	＜法第41条の2第1項第5号イの措置を実施していなかった場合＞ 休息時間の確保がなされていないと判断される時点及び深夜業の回数制限については決議で定められた回数を超えた日から、高度プロフェッショナル制度の法律上の効果が生じない。 なお、決議で定めた深夜業の回数制限を超えた場合については、当該回数を超えた月中は、再度、本人同意を得ることはできない。 ＜法第41条の2第1項第5号ロの措置を実施していなかった場合＞ 1週間当たりの健康管理時間が40時間を超えた場合におけるその超えた時間について、1か月又は3か月について決議で定めた上限を超えたときから、高度プロフェッショナル制度の法律上の効果は生じない。 なお、決議で定めた1か月又は3か月の上限を超えた場合については、当該1か月又は3か月の期間中は、再度、本人同意を得ることはできない。 ＜法第41条の2第1項第5号ハの措置を実施していなかった場合＞ 連続2週間について休日を確保できないことが確定した日から高度プロフェッショナル制度の法律上の効果は生じない。 なお、この場合については、本人同意の対象となる期間中に再度、本人同意を得ることはできない。 ＜法第41条の2第1項第5号ニの措置を実施していなかった場合＞ 臨時の健康診断については、1か月の健康管理時間を算定した日又は労働者からの申出があった日から決議及び就業規則その他これに準ずるもので定める期間内に実施していなかったときから、高度プロフェッショナル制度の法律上の効果が生じない。 なお、臨時の健康診断を実施するまでは、再度、本人同意を得ることはできない。
＜選択的措置として決議しなかった措置を健康・福祉確保措置として決議した場合＞	
問36	法第41条の2第1項第5号に規定する措置のうち、労使委員会において選択的措置として決議したもの以外の措置について、健康・福祉確保措置（同項第6号に規定する措置をいう。以下同じ。）として決議した場合に、当該健康・福祉確保措置を実施しなかった場合は、高度プロフェッショナル制度の法律上の効果は生じないこととなるか。
答36	法第41条の2第1項第6号に基づく健康・福祉確保措置は、労使委員会における決議事項であり、その実施の有無は、高度プロフェッショナル制度の法律上の効果に影響しないが、法令及び決議に基づき、労使委員会における決議事項である健康・福祉確保措置が適切に講じられる必要がある。
＜健康・福祉確保措置として実施する面接指導の要件＞	
問37	則第34条の2第14項第2号において「健康管理時間が一定時間を超える」と規定されているが、「一定時間」とは具体的に何時間のことか。
答37	則第34条の2第14項第2号の措置を決議する場合においては、対象労働者の健康管理時間をどのような期間について評価し、どのような要件に該当した対象労働者を当該措置の対象とするかも含め、事業場の実情に応じ、労使委員会で決議することとなる。なお、「一定時間」の時間数について、整備法による改正後の労働安全衛生法第66条の8の4に規定する時間数を超えることは法の趣旨から認められない。
＜産業医の意見と対象労働者の裁量＞	
問38	則第34条の2第14項第2号の面接指導の事後措置について、産業医から健康管理時間を短縮するように意見が出された場合には、対象労働者について、時間に関する裁量が失われることとなり、高度プロフェッショナル制度の法律上の効果が生じなくなるのではないか。
答38	健康・福祉確保措置として実施した面接指導の事後措置について、産業医から健康管理時間を短縮するように意見が出され、必要な措置が実施された場合においても、そのことをもって直ちに時間に関する裁量が失われるものではなく、個別の事案に応じて判断される必要がある。
＜健康・福祉確保措置として付与する代償休日＞	
問39	則第34条の2第14項第3号の代償休日とはどのようなものか。
答39	則第34条の2第14項第3号の代償休日とは、長時間にわたって労働したことに対する代償措置として、年次有給休暇、法第41条の2第1項第4号の休日、同項第5号ハの休日とは別に付与することが求められるものである。また、代償休日を付与したことを理由に対象労働者の賃金を減額することは認められない。
＜心とからだの健康問題についての相談窓口の設置＞	
問40	健康・福祉確保措置について、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（則第34条の2第14項第4号）を決議した場合において、労働者の相談がなかったときでも措置を実施したことになるか。
答40	心とからだの健康問題についての相談窓口は、これを設置していれば、実際に相談がなかったとしても措置を実施したこととなる。
＜健康・福祉確保措置として実施する保健指導＞	
問41	則第34条の2第14項第6号の「保健指導」とはどのようなものか。
答41	則第34条の2第14項第6号の保健指導とは、医師又は保健師により実施されるものである。 保健指導の方法としては、面談による個別指導、文書による指導等の方法があること。また、保健指導の内容としては、日常生活面での指導、健康管理に関する情報の提供、再検査又は精密検査の受診の勧奨、医療機関で治療を受けることの勧奨等があること。
＜産業医等による助言・指導＞	
問42	則第34条の2第14項第6号の「産業医等による助言若しくは指導」とはどのようなものか。
答42	「産業医等による助言若しくは指導」とは、産業医等が使用者又は衛生管理者等に対し、対象労働者の健康管理等について、助言・指導を行うことをいう。
＜産業医等への情報提供＞	
問43	臨時の健康診断の結果や面接指導（則第34条の2第14項第2号に規定する面接指導をいう。以下同じ。）の結果に基づく医師の意見を勘案した当該対象労働者への措置の内容について、当該事業場で選任した産業医又は労働者の健康管理等を行うのに必要な知識を有する医師（以下「選任された医師」という。）に情報提供する必要があるか。
答43	臨時の健康診断や面接指導の結果に基づく医師の意見を勘案した当該対象労働者への措置の内容については、労働安全衛生法に基づく定期健康診断や医師による面接指導の場合に準じて、選任された医師に情報提供することが望ましい。
＜同意の撤回及び苦情処理措置における「担当者」の考え方＞	
問44	同意の撤回に関する手続及び苦情処理措置に関して、決議に当たり定めることとされている事項のうち、申出先となる「担当者」とは個人名まで特定する必要があるのか。
答44	同意の撤回に関する手続及び苦情処理措置において申出先となる「担当者」を決議するに当たっては、当該担当者を特定できる職名を決議することで足りる。

＜罰則との関係＞	
問45	高度プロフェッショナル制度と罰則の関係如何。
答45	＜制度の法律上の効果が生じなくなった場合＞ 高度プロフェッショナル制度の要件を満たさず、制度の法律上の効果が生じなくなったときは、一般の労働時間制度が適用されることとなり、法第32条、第37条等の規定に違反する場合には、それらの規定に係る罰則の対象となる。 ＜労使委員会の決議を周知していない場合＞ 法第106条の規定に違反し、法第120条第1号の罰則の対象となる。 ＜労使委員会の決議を3年間保存していない場合＞ 労使委員会の決議は、法第109条に規定する「その他労働関係に関する重要な書類」に該当し、これを3年間保存していない場合は、同条に違反することとなり、法第120条第1号の罰則の対象となる。
＜対象労働者数が0人の場合の定期報告＞	
問46	労使委員会で決議を行ったが、決議の有効期間中に高度プロフェッショナル制度の適用を受けた労働者数が0人の場合であっても、所轄労働基準監督署長に対して法第41条の2第2項の報告をする必要はあるか。
答46	則第34条の2の第1項において、定期報告は、決議が行われた日から起算して6か月以内ごとにしなければならないとされており、決議の有効期間中であれば、対象期間中に高度プロフェッショナル制度の適用を受けた労働者の有無にかかわらず、報告が必要である。
＜繁忙期のみに制度を適用することの可否＞	
問47	毎年、1年間を通じて繁忙期の数か月間についてのみ、労働者に高度プロフェッショナル制度を適用して、対象業務に就かせることは可能か。
答47	対象業務は、働く時間帯の選択や時間配分について自らが決定できる広範な裁量が労働者に認められている業務でなければならないとされており、当該特定の繁忙期が生じる業務がそもそも対象業務となりうるかについては、業務の実情に応じて慎重な判断が必要である。仮に、法令の要件を満たしたとしても、設問のような事例は、望ましくない。
＜有期労働契約を締結している労働者への適用＞	
問48	有期労働契約を締結している者に高度プロフェッショナル制度を適用できるか。
答48	指針第2の4において、「本人同意の対象となる期間を1か月未満とすることは、労働者が対象業務に従事する時間に関する裁量を発揮しがたいこととなるため認められない。」とされており、1か月未満の有期労働契約（契約を反復更新して1か月を超える場合を除く）を締結する労働者に適用することは認められない。
＜派遣労働者への適用＞	
問49	派遣労働者に高度プロフェッショナル制度を適用できるか。
答49	労働者派遣法第44条第5項において、法第41条の2の規定について、派遣先の使用者が対象労働者を対象業務に就かせた場合も含めて適用する旨の規定は設けておらず、派遣労働者に高度プロフェッショナル制度を適用することはできない。
＜新卒者への適用＞	
問50	新卒者に高度プロフェッショナル制度を適用できるか。
答50	法令の要件を満たす限り、新卒者について高度プロフェッショナル制度を適用することは可能である。ただし、高プロ指針第3の2に定められているとおり、対象労働者の範囲を一定の職務経験年数を有する労働者に限ることを決議で定めることも可能であり、仮に決議で新卒者には適用しないこととしている場合には、適用することはできない。
＜制度の効果が生じなくなった場合の割増賃金の計算方法＞	
問51	選択的措置を実施しなかったこと等により、高度プロフェッショナル制度の法律上の効果が生じなくなった場合における法第37条の割増賃金の計算方法如何。
答51	高度プロフェッショナル制度の法律上の効果が生じなくなった月に支払われる賃金（法第37条第5項及び則第21条に規定する割増賃金の基礎となる賃金に算入しないものを除く。）及び一般労働者の所定労働時間を基礎として算定する。
＜年次有給休暇に係る使用者による時季指定の取扱い＞	
問52	高度プロフェッショナル制度の対象労働者についても法第39条第7項の規定（使用者による年次有給休暇の時季指定義務）は適用されるか。
答52	高度プロフェッショナル制度の対象労働者についても、法第39条第7項の規定は適用される。なお、対象労働者があらかじめ年間の休日の取得予定を決定するときに、併せて年次有給休暇の取得時季があらかじめ予定されていることが望ましい。
＜母性保護規定との関係＞	
問53	法の母性保護関係の規定について、対象労働者はどのように取り扱うのか。
答53	法第66条第1項（変形労働時間制の適用制限）及び第2項（時間外労働及び休日労働の制限）並びに第67条（育児時間）の規定は適用されないが、それ以外の規定については適用される。

第5 労働条件の明示の方法（則第5条第4項関係）

＜労働者が希望した場合＞	
則第5条第4項の「労働者が（中略）希望した場合」とは、労働者が使用者に対し、口頭で希望する旨を伝達した場合を含むと解されるが、法第15条の規定による労働条件の明示の趣旨は、労働条件が不明確なことによる紛争を未然に防止することであることに鑑みると、紛争の未然防止の観点からは、労使双方において、労働者が希望したか否かについて個別に、かつ、明示的に確認することが望ましい。	

＜「電子メール等」の具体的内容＞	
「電子メール」とは、特定電子メールの送信の適正化等に関する法律（平成14年法律第26号）第2条第1号の電子メールと同様であり、特定の者に対し通信文その他の情報をその使用する通信端末機器（入出力装置を含む。）の映像面に表示させるようにすることにより伝達するための電気通信（有線、無線その他の電磁的方式により、符号、音響又は影像を送り、伝え、又は受けることをいう（電気通信事業法第2条第1号）。）であって、①その全部若しくは一部においてSMTP（シンプル・メール・トランスファー・プロトコル）が用いられる通信方式を用いるもの、又は②携帯して使用する通信端末機器に、電話番号を送受信のために用いて通信文その他の情報を伝達する通信方式を用いるものをいうと解される。 ①にはパソコン・携帯電話端末によるEメールのほか、Yahoo!メールやGmailといったウェブメールサービスを利用したものが含まれ、②にはRCS（リッチ・コミュニケーション・サービス。＋メッセージ（プラス・メッセージ）等、携帯電話同士で文字メッセージ等を送信できるサービスをいう。）や、SMS（ショート・メッセージ・サービス。携帯電話同士で短い文字メッセージを電話番号宛てに送信できるサービスをいう。）が含まれる。 「その受信する者を特定して情報を伝達するために用いられる電気通信」とは、具体的には、LINEやFacebook等のSNS（ソーシャル・ネットワーク・サービス）メッセージ機能等を利用した電気通信がこれに該当する。 なお、上記②の例えばRCSやSMSについては、PDF等の添付ファイルを送付することができないこと、送信できる文字メッセージ数に制限等があり、また、原則である書面作成が念頭に置かれていないサービスであるため、労働条件明示の手段としては例外的なものであり、原則として上記①の方法やSNSメッセージ機能等による送信の方法とすることが望ましい。労働者が開設しているブログ、ホームページ等への書き込みや、SNSの労働者のマイページにコメントを書き込む行為等、特定の個人がその入力する情報を電気通信を利用して第三者に閲覧させることに付随して、第三者が特定個人に対し情報を伝達することができる機能が提供されるものについては、「その受信する者を特定して情報を伝達するために用いられる電気通信」には含まれないことに留意する必要がある。 上記のサービスによっては、情報の保存期間が一定期間に限られている場合があることから、労働者が内容を確認しようと考えた際に情報の閲覧ができない可能性があるため、使用者が労働者に対して、労働者自身で出力による書面の作成等により情報を保存するように伝えることが望ましい。	
＜電子メール等の「送信」の考え方＞	
電子メール等の「送信」については、労働者が受信拒否設定をしていたり、電子メール等の着信音が鳴らない設定にしたりしているなどのために、個々の電子メール等の着信の時点で、相手方である受信者がそのことを認識し得ない状態であっても、受信履歴等から電子メール等の送信が行われたことを受信者が認識しうるのであれば、「電子メール等の送信」に該当するものと解される。 ただし、労働条件の明示を巡る紛争の未然防止の観点から踏まえると、使用者があらかじめ労働者に対し、当該労働者の端末等が上記の設定となっていないか等を確認した上で送信することが望ましい。	
＜記録の出力及び書面の作成＞	
労働条件の明示の趣旨を鑑みると、使用者が労働者に対し確実に労働条件を明示するとともに、その明示された事項を労働者がいつでも確認することができるよう、当該労働者が保管することのできる方法により明示する必要があることから、労働者が書面の交付による明示以外の方法を望んだ場合であっても、電子メール等の記録を出力することにより書面を作成することができるものに限る。 この場合において「出力することにより書面を作成することができる」とは、当該電子メール等の本文又は当該電子メール等に添付されたファイルについて、紙による出力が可能であることを指すが、労働条件の明示を巡る紛争の未然防止及び書類管理の徹底の観点から、労働条件通知書に記入し、電子メール等に添付し送信する等、可能な限り紛争を防止しつつ、書類の管理がしやすい方法とすることが望ましい。	
＜その他の留意事項＞	
【明示しなければならない労働条件の範囲】 今回の改正省令については、労働条件の明示方法について改正を行うものであることから、明示しなければならない労働条件の範囲について変更を加えるものではない。 【電子メール等による送信の方法による明示の場合の署名等】 電子メール等による送信の方法による明示を行う場合においても、書面による交付と同様、明示する際の様式は自由であるが、紛争の未然防止の観点から、明示しなければならない事項に加え、明示を行った日付や、当該電子メール等を送信した担当者の個人名だけでなく労働条件を明示した主体である事業場や法人等の名称、使用者の氏名等を記入することが望ましい。	

第6 過半数代表者（則第6条の2関係）

＜「必要な配慮」の内容＞	
問1	則第6条第4項の「必要な配慮」にはどのようなものが含まれるのか。
答1	則第6条第4項の「必要な配慮」には、例えば、過半数代表者が労働者の意見集約等を行うに当たって必要となる事務機器（イントラネットや社内メールを含む。）や事務スペースの提供を行うことが含まれるものである。