

労働基準法

長時間労働を抑制するとともに、労働者が、その健康を確保しつつ、創造的な能力を発揮しながら効率的に働くことができる環境を整備するため、労働時間制度の見直しを行う等所要の改正を行いました。



この労働基準法の改正は、働き方改革の一環として、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（「整備法」といいます）によるものですが、整備法は、労働者がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する働き方改革を総合的に推進するため、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公平な待遇の確保等のための措置を講ずるものです。なお、整備法による改正後の労働基準法を「新労基法」とします。

1 フレックスタイム制

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す。

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いました。



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とされています（平 30.9.7 基発 0907 第 1 号）。


(1) 清算期間の上限の延長 (法 32 条の 3 第 1 項)

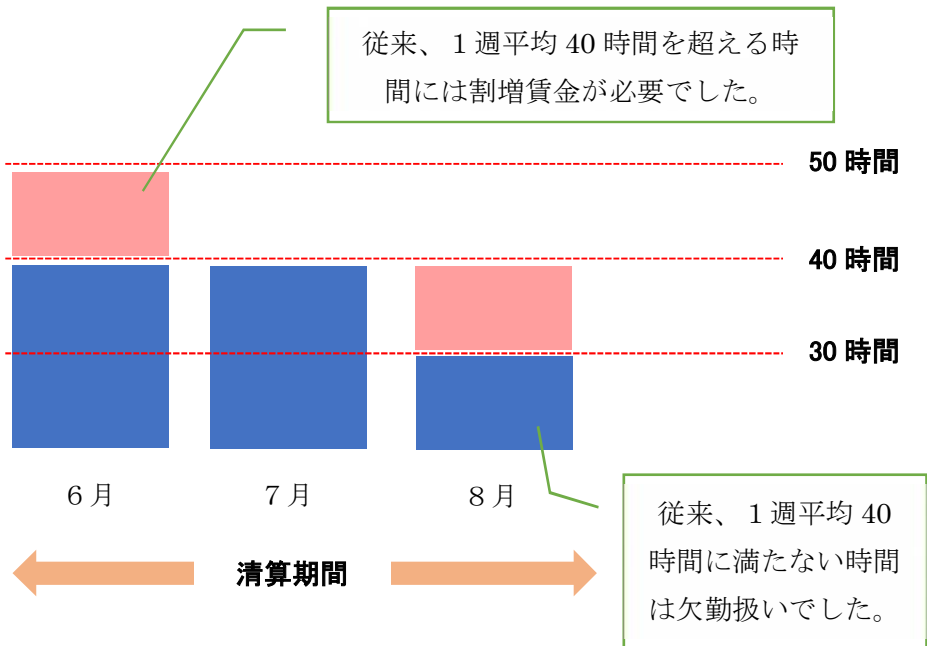
使用者は、就業規則その他これに準ずるものにより、その労働者に係る始業及び終業の時刻をその労働者の決定に委ねることとした労働者については、当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、次に掲げる事項を定めたときは、その協定で第 2 号の清算期間として定められた期間を平均し 1 週間当たりの労働時間が第 32 条第 1 項の労働時間を超えない範囲内において、同条の規定にかかわらず、1 週間において同項の労働時間又は 1 日において同条第 2 項の労働時間を超えて、労働させることができる。

- i) 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
- ii) 清算期間（その期間を平均し 1 週間当たりの労働時間が第 32 条第 1 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、**3箇月以内**の期間に限るものとする。次号において同じ。）
- iii) 清算期間における総労働時間
- iv) その他厚生労働省令で定める事項

解説

フレックスタイム制の清算期間の上限について、「1 カ月」であったものを「**3 カ月**」とすることとしました。これにより、清算期間を広く設定することができるようになることで、企業においては、繁忙期と閑散期を考慮したうえで、より柔軟な勤務時間の設定が可能になります。

 たとえば、清算期間を 3 カ月として、その期間中のある月については 1 週平均 30 時間で働き、別の月においては 1 週平均 50 時間で働くというように、月をまたいで労働時間を調整することができるようになります。



(2) 労使協定の有効期間と届出 (法 32 条の 3 第 4 項、則 12 条の 3)

1) 労使協定の有効期間

フレックスタイム制の採用に係る労使協定の締結事項のうち「その他厚生労働省令で定める事項」として、「法第 32 条の 3 第 1 項第 2 号の**清算期間が1カ月を超えるもの**である場合にあっては、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」が加えられました。すなわち、清算期間が 1 カ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こととされました。

2) 労使協定の届出

フレックスタイム制の採用に係る労使協定は、従来、行政官庁に届け出る必要がありませんでしたが、行政官庁（**所轄労働基準監督署長**）に届け出なければならないこととしました。ただし、清算期間が 1 カ月以内のものであるときは、届出は必要ありません。つまり、新たに認められるようになった、1 カ月を超える清算期間を定める場合に限り届け出なければならないということです。

(3) 清算期間が1カ月を超える場合の過重労働防止（法 32 条の 3 第 2 項）

清算期間を 3 カ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が生じ得ます。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 カ月を超える場合には、当該清算期間を 1 カ月ごとに区分した各期間（最後に 1 カ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ました。

清算期間が**1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 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 1 週間当たりの労働時間が 50 時間を超えない」と、「同項」とあるのは「同条第 1 項」とする。

【 読替え後の条文 】


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 2 号の清算期間として定められた期間を平均し 1 週間当たりの労働時間が第 32 条第 1 項の労働時間を超えず、かつ、当該清算期間をその開始の日以後 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 1 週間当たりの労働時間が 50 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、1 週間において同条第 1 項の労働時間又は 1 日において同条第 2 項の労働時間を超えて、労働させることができる。


各号 略

**解説**

フレックスタイム制においては、清算期間として定められた期間を平均し 1 週間当たりの労働時間が法定労働時間を超えない範囲内において、1 週間において 40 時間を超えて労働させることができますが、清算期間が**1箇月を超えるもの**である場合には、清算期間として定められた期間を平均し 1 週間当たりの労働時間が法定労働時間を超えず、かつ、当該清算期間をその開始の日以後**1カ月ごとに区分した各期間**（最後に 1 カ月未満の期間を生じたときは、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**を超えない範囲内において、1 週間において 40 時間を超えて労働させることができるようにしました。

つまり、清算期間として定められた期間を平均し 1 週間当たりの労働時間が法定労働時間を超えることができないのは従来どおりですが、1 カ月ごとに区分した各期間ごとにおいては、当該各期間を平均し 1 週間当たりの労働時間が **50 時間**まで労働させることができるようにしました。

 清算期間を 3 カ月とすることにより利便性が高まりますが、単月において特定の月に過重労働が生じかねないという懸念があることから、労働時間が清算期間の各月で週平均 50 時間以内にするようにしました。ちなみに、週 50 時間というのは、時間外労働が月 45 時間（時間外労働 1 週 10 時間〔1 日 2 時間〕×〔4 週 + α〕）ほどの時間を想定したものです。

 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りますが、清算期間が 1 カ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とされています（平 30.9.7 基発 0907 第 1 号）。

(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 (法 32 条の 3 第 3 項)

完全週休 2 日制で 1 日の所定労働時間が 8 時間の事業場でフレックスタイム制を行う場合、曜日のめぐり次第で所定労働時間通りに働いているにもかかわらず法定労働時間の総枠を超えてしまうことがありました。

例えば、30 日の月で土日が 4 日ずつしかないという場合（下記のカレンダーのような場合）、所定労働日数は 22 日のため、1 カ月の総労働時間は「8 時間 × 22 日 = 176 時間」となる一方、フレックスタイム制を実施している場合における 30 日の月の法定労働時間の総枠は「週の法定労働時間 [40 時間] × (清算期間における暦日数 [30 日] ÷ 7 日) = 171.4 時間」です。

月	火	水	木	金	土	日
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					

つまり、完全週休 2 日制の下でフレックスタイム制を実施する場合、曜日のめぐりによっては、1 日 8 時間の労働でも、法定労働時間の総枠を超える場合が生じてしまいます。このため、運用（通達）によって、所定の要件を満たす場合には特例的な計算方法を認め、総枠を超える労働でも時間外労働と扱わないことができることとしていました。しかし、フレックスタイム制の適用労働者の働き方次第で、この特例要件を満たせない場合があるとの指摘があったことから、特例的な計算方法によらなくても、こうした不都合を解消するための特例を法定することし、労使協定に一定の定めをすることでこの問題を解決できるようにしました。

1 週間の所定労働日数が**5日**の労働者について第 1 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 32 条第 1 項の労働時間」とあるのは「第 32 条第 1 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 2 項の労働時間〔編注：1 日の法定労働時間である 8 時間〕に乗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 7 で除して得た数をもってその時間を除して得た時間）」と、「同項」とあるのは「同条第 1 項」とする。

【 読替え後の条文 】

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 2 号の清算期間として定められた期間を平均し 1 週間当たりの労働時間が第 32 条第 1 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 2 項の労働時間〔編注：1 日の法定労働時間である 8 時間〕に乗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 7 で除して得た数をもってその時間を除して得た時間）を超えない範囲内において、同条第 1 項の規定にかかわらず、1 週間において同条第 1 項の労働時間又は 1 日において同条第 2 項の労働時間を超えて、労働させることができる。

各号 略



労使協定により、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1日の法定労働時間である8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7で除して得た数**をもってその時間を除して得た時間を超えない範囲内において、1週間の法定労働時間又は1日の法定労働時間を超えて、労働させることができるようにしました。

労働時間の限度＝

清算期間における所定労働日数×1日の法定労働時間である8時間
とした場合は、その時間を

$$\frac{\text{清算期間における暦日数}}{7} = \text{清算期間の週数}$$

により除して得た時間を超えない範囲内でフレックスタイム制を採用することができます。

つまり、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としました。

$$\frac{\text{清算期間における所定労働日数} \times \text{1日の法定労働時間である8時間}}{\text{清算期間の週数(清算期間における暦日数} \div 7)}$$



30日の月の法定労働時間の総枠は171.4時間ですが、

$$\text{労働時間の限度} = 22 \text{ 日} \times 8 \text{ 時間} = 176 \text{ 時間}$$

としたのなら、1週間当たり

$$176 \text{ 時間} \div \frac{\text{清算期間における日数 (30 日)}}{7} \approx 41.0666 \cdots \text{時間}$$

を越えない範囲内労働させることができます。

(5) 中途採用者等の取扱い（法 32 条の 3 の 2）

使用者が、**清算期間が1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 1 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 1 週間当たり 40 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 33 条又は第 36 条第 1 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 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。

解説

清算期間が1カ月を超える場合において、使用者が、清算期間中に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短い労働者について、当該労働させた期間を平均し 1 週間当たり 40 時間を超えて労働させたときは、その超えた時間（「災害等による臨時の必要がある場合の時間外労働等」又は「36 協定の締結に基づく時間外労働等」の規定により延長し、又は休日に労働させた時間を除きます）の労働については、割増賃金の規定の例により割増賃金を支払わなければならないこととしました。

なお、「災害等による臨時の必要がある場合の時間外労働等」又は「36 協定の締結に基づく時間外労働等」により延長し、又は休日に労働させた時間に係る割増賃金は「法 37 条の規定による割増賃金に係る時間」として支払われるため、その時間を除く（控除する）こととしています。

ポイント

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、次の 1) 及び 2) に示す労働時間です。なお、「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」の特例に留意することとされています（平30.9.7基発0907第 1 号）。

1) 清算期間が**1カ月以内**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ります。具体的な計算方法は、次の式によります。

$$\text{清算期間における実労働時間数} - \left[\text{週の法定労働時間} \times \frac{\text{清算期間における暦日数}}{7} \right]$$

2) 清算期間が**1カ月を超え3カ月以内**の場合

次の①及び②を合計した時間が法定時間外労働となります。

- ① 清算期間を1カ月ごとに区分した各期間（最後に1カ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、次の式によります。

$$\text{清算期間を1カ月ごとに区分した期間における実労働時間数} - \left[50 \times \frac{\text{清算期間を1カ月ごとに区分した期間における暦日数}}{7} \right]$$

- ② 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①で算定された時間外労働時間を除きます）

2 時間外及び休日の労働

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ます。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きます。

こうしたことから、時間外労働の上限について、「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の限度等に関する基準（平成10年労働省告示第154号。「限度基準告示」といいます）」に基づく指導ではなく、これまで上限な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、上回ることのできない**上限を法律に規定し、これを罰則により担保しました。**


(1) 36 協定による時間外及び休日の労働（法 36 条 1 項）

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 32 条から第 32 条の 5 まで若しくは第 40 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っ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、1 日について 2 時間を超えてはならない。~~

解説

いわゆる 36 協定の締結・届出による時間外及び休日の労働について、当該届出は厚生労働省令で定めるところによることとしました。

また、但し書きを削除していますが、これは別途規定したことによるもので、規定がなくなったものではありません。

参考  新労基法 36 条 1 項の協定（「時間外・休日労働協定」といいます）の届出様式が改められました。具体的には、時間外・休日労働協定に特別条項（新労基法 36 条 5 項に規定する事項に関する定めをいいます）を設けない場合にあつては新労基則様式 9 号により、特別条項を設ける場合にあつては新労基則様式 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とされています（則 16 条、様式 9 号、9 号の 2）。

(2) 協定事項（法 36 条 2 項、則 17 条、平 30.9.7 基発 0907 第 1 号）


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。

- i) 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**
- ii) **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、**1年間**に限るものとする。第 4 号及び第 6 項第 3 号において同じ。）
- iii) 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
- iv) 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**
- v) **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


解説


時間外・休日労働協定において定める事項については、従来、労働基準法施行規則において定めていましたが、「法」において、時間外・休日労働協定には、次に掲げる事項を定めることとしました。

- ① 時間外・休日労働協定の締結・届出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**


ポイント  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」を協定します。

- ② **対象期間**（時間外・休日労働協定の締結・届出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**に限ります）


ポイント  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します。

 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ります。


- 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

ポイント  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します。

④ 対象期間における1日、1カ月及び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


 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必要的協定事項とされていましたが、新労基法 36 条 4 項において、1 カ月について 45 時間及び1 年について 360 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「1日」、「1カ月」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について定めるものとなりました。

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（次に掲げる事項）


注意  次の事項のうち iv) から vii) までの事項については、時間外・休日労働協定に**(4) 限度時間を超える労働時間の延長**に規定する事項に関する定めをしない場合（特別条項を設けない場合）においては、定める必要はありません。

i) 時間外・休日労働協定（労働協約による場合を除きます）の**有効期間**の定め


ii) 新労基法 36 条 2 項 4 号の規定に基づき定める1 年（**④**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の**起算日**

 時間外・休日労働協定において定めた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します。


iii) 新労基法 36 条 6 項 2 号及び3 号に定める要件（**(5) 実労働時間数の上限②及び③**）満たすこと

 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、実労働時間数の上限**②**及び**③**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します。


iv) **限度時間を超えて労働させることができる場合**


 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します。

v) 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**


 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（「**健康福祉確保措置**」といいます）を協定することとしたものです。


vi) 限度時間を超えた労働に係る**割増賃金の率**

 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カ月及び1年のそれぞれについて定めなければなりません。

 **参考** 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 89 条 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ります。

vii) 限度時間を超えて労働させる場合における**手続**

 限度基準告示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（「労使当事者」といいます）が合意した協議、通告その他の手続（「所定の手続」といいます）を定めなければなりません。また、「手続」は、**1カ月**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、法違反となります。

 **ポイント** 使用者は、v) に掲げる措置（健康福祉確保措置）の実施状況に関する記録を i) 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こととされています。

(3) 限度時間 (法 36 条 3 項・4 項)


- ① 前項第 4 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。
- ② 前項の**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**（第 32 条の 4 第 1 項第 2 号の対象期間として 3 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、**1箇月**について **42 時間**及び**1年**について **320 時間**）とする。

解説

(2) **協定事項**④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、次表の**限度時間**を超えない時間に限るとされています。

期間	限度時間	※
1カ月について	45 時間	42 時間
1年について	360 時間	320 時間

※ 1年単位の変形労働時間制を採用した場合において、その対象期間として 3カ月を超える期間を定めて労働させる場合の限度時間。

 限度時間は、従来、限度基準告示により定められていましたが、これを法定しました。

(4) 限度時間を超える労働時間の延長 (法 36 条 5 項)

第 1 項の協定においては、第 2 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 3 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、**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（第 2 項第 4 号に関して協定した時間を含め、**100 時間未満**の範囲内に限る。）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（同号に関して協定した時間を含め、**720 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 1 項の協定に、併せて第 2 項第 2 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 1 箇月について 45 時間（第 32 条の 4 第 1 項第 2 号の対象期間として 3 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、1 箇月について 42 時間）を超えることができる**月数**（1 年について**6 箇月以内**に限る。）を定めなければならない。


解説

時間外・休日労働協定においては、(2)の**協定事項①**から**⑤**まで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 カ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ました。


つまり、限度時間を超える労働をさせることができるということです。ただし、限度時間を超えて労働させることができる場合においても、その時間に限度が設けられています。


期間	労働させることができる時間
1カ月について	100 時間未満
1年について	720 時間以下

この「労働させることができる時間」は、1 カ月については、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（時間外労働時間数＋休日労働時間数）であって、(2)の④に関して協定した時間を含め 100 時間未満の範囲内に限り、1 年については、労働時間を延長して労働させることができる時間であって、(2)の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に限るものとされています（720 時間というのは、月平均 60 時間以内という考え方です）。

注意  限度時間に加えてこれらの範囲内で労働時間を延長することができるというのではなく、限度時間を含めて、これらの時間の範囲内で労働させることができるというものです。

この限度時間を超えて労働させることができる時間を定める場合、時間外・休日労働協定に、併せて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 1 カ月について 45 時間（対象期間が 3 カ月を超える 1 年単位の变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（1 年について**6カ月以内**に限ります）を定めなければならないこととしました。

ポイント  時間外・休日労働協定に、労働時間を延長して労働させる時間が 1 カ月について 45 時間を超える月数を定めなければなりません。この月数は、1 年について 6 カ月以内としなければなりません。

 改正後の様式 9 号の 2 の「臨時的に限度時間を超えて労働させることができる場合」の欄への記載に当たり、「業務の都合上必要な場合」、「業務上やむを得ない場合」等恒常的な長時間労働を招くおそれがあるものを記入することは認められない旨を記載心得に記載していて、限度時間を超える労働時間の延長は例外的な場合にのみ認められることとしています。



(5) 実労働時間数の上限(労働時間の延長の要件) (法 36 条 6 項)

使用者は、第 1 項の協定で定めるところによっ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、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。

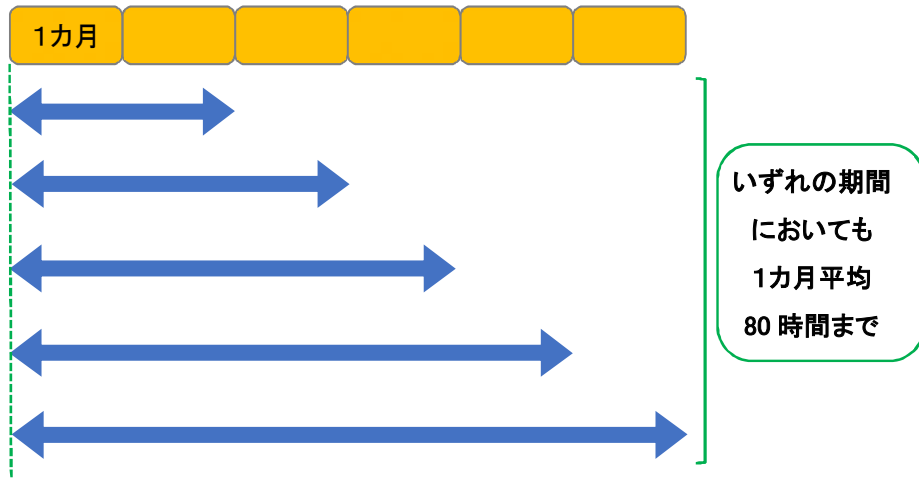
- i) 坑内労働その他厚生労働省令で定める健康上特に有害な業務について、**1日**について労働時間を延長して労働させた時間 **2時間**を超えないこと。
- ii) **1箇月**について労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させた時間 **100時間未満**であること。
- iii) 対象期間の初日から 1 箇月ごとに区分した各期間に当該各期間の直前の 1 箇月、2 箇月、3 箇月、4 箇月及び 5 箇月の期間を加えたそれぞれの期間における労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させた時間の**1箇月当たりの平均時間 80 時間を超えない**こと。

解説

使用者は、時間外・休日労働協定で定めるところによって時間外・休日労働を行わせる場合であっても、次に掲げる時間について、それぞれに定める要件を満たすものとしなければならないこととしました。

- 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日について労働時間を延長して労働させた時間が**2時間を超えないこと**
 従来、法 36 条 1 項に規定されていたものです。
- ② **1カ月**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（時間外労働時間数＋休日労働時間数）が **100時間未満**であること
 休日労働の時間を含めて 100 時間未満であることを求めています。
- ③ 対象期間の初日から 1 カ月ごとに区分した各期間に当該各期間の直前の 1 カ月、2 カ月、3 カ月、4 カ月及び 5 カ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 1 カ月当たりの平均時間が **80 時間を超えないこと**

ポイント 時間外・休日労働協定の対象期間におけるいずれの2カ月間ないし6カ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（時間外労働時間数+休日労働時間数）の1カ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す。



対象期間
の初日

ポイント 1カ月について45時間を超える時間外労働をさせることができるのは1年について6カ月以内に限るので、休日労働の時間を含めて、2カ月間、3カ月間、4カ月間、5カ月間、6カ月間の月平均の時間外労働時間が80時間を超えないことを求めています。

ポイント この規定に違反した場合、6カ月以下の懲役又は30万円以下の罰金に処せられます（法119条）。

(6) 指針 (法 36 条 7 項・8 項)

改正前	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 <u>延長の限度</u> 、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 <u>基準</u> を定めることができる。
改正後	厚生労働大臣は、労働時間の延長及び <u>休日の労働</u> を適正なものとするため、 <u>第 1 項の協定</u> で定める労働時間の延長及び <u>休日の労働</u> について <u>留意すべき事項</u> 、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 <u>健康</u> 、福祉、時間外労働の動向その他の事情を考慮して <u>指針</u> を定めることができる。

解説

従来、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、基準を定めることができるとしていましたが、これを、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、**指針**を定めることができました。

ポイント この改正に伴い、「時間外・休日労働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**に適合したのものとなるようにしなければならない」とされています。

◆ **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 30.9.7 厚労告 323 号)

第 1 条 目的

この指針は、労働基準法（以下「法」という。）第 36 条第 1 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ことを目的とする。

第2条 労使当事者の責務

法第36条第1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3項の限度時間（第5条、第8条及び第9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。

第3条 使用者の責務

- ① 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。
- 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。

第4条 業務区分の細分化

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。

第5条 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

- ① 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。
 - i) 法第36条第5項に規定する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
 - ii) 法第36条第5項に規定する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
- 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36条第1項の規定により延長した労働時間の労働について法第37条第1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。

第6条 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

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、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。

第7条 休日の労働を定めるに当たっての留意事項

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。

第8条 健康福祉確保措置

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。

- i) 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。
- ii) 法第 37 条第 4 項〔編注：深夜業〕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。
- iii) 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。
- iv) 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。
- v) 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。
- vi) 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。
- vii) 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。
- viii) 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。
- ix) 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。

第9条 適用除外等


- ① 法第 36 条第 11 項に規定する業務に係る時間外・休日労働協定については、第 5 条、第 6 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 1 項の時間外・休日労働協定をする労使当事者は、1 箇月について 45 時間又は 1 年について 360 時間（法第 32 条の 4 第 1 項第 2 号の対象期間として 3 箇月を超える期間を定めて同条の規定〔編注：1 年単位の変形労働時間制〕により労働させる場合にあっては、1 箇月について 42 時間又は 1 年について 320 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。

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
<p>備考</p> <p>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。</p> <p>i) 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</p> <p>ii) 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</p> <p>iii) 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）</p>	


(7) 助言及び指導（法36条10項）


行政官庁は、指針に関し、36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ますが、「こ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」とされています。

 **参考** 新たに設けられた規定です。

(8) 適用除外（法36条11項、附則139条～142条）

(3)「限度時間」の規定、(4)「限度時間を超える労働時間の延長」の規定、並びに(5)「実労働時間数の上限」の②及び③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こととされています。

 「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います。

 従来、限度基準告示では、「自動車の運転の業務」、「工作物の建設等の事業」、「新技術、新商品等の研究開発の業務」、「季節的要因等により事業活動もしくは業務量の変動が著しい事業もしくは業務又は公益上の必要により集中的な作業が必要とされる業務として厚生労働省労働基準局長が指定するもの」を適用除外としていました。そこで、「新技術、新商品等の研究開発の業務」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技術、新商品等の研究開発の業務の特殊性が存在するため、従来の制度で対象となっている範囲を超えた職種に拡大することのないよう、その対象を明確化したうえで適用除外とすることしました。

(9) 適用猶予（法附則 139 条～142 条）

次の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、猶予措置が設けられています。

- ① 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
- ② 自動車の運転の業務（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）
- ③ 医業に従事する医師
- ④ 鹿児島県及び沖縄県における砂糖を製造する事業

 **参考**  猶予措置

1) 平成 36 年 4 月 1 日まで

※「×」は適用されない規定	①	②	③	④
(3) 「限度時間」の規定	×	×	×	
(4) 「限度時間を超える労働時間の延長」の規定	×	×	×	1 カ月についての上限×
(5) 「実労働時間数の上限」の②及び③の規定	1 カ月についての上限×			

2) 平成 36 年 4 月 1 日以降

①については、災害時における復旧及び復興の事業を除き、全面的に適用されません。災害時における復旧及び復興の事業については、当分の間、1 カ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（(5)「実労働時間数の上限」の②及び③の規定）は適用されず、特別条項において定める1 カ月の時間外・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とされています。

②については、当分の間、1 カ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（(5)「実労働時間数の上限」の②及び③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 カ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とされています。

③については、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、対象期間における時間数を協定し、1 日、1 カ月及び1 年の区分は設けないものとされています。また、協定する時間外労働の原則的上限や特別条項を設ける場合の協定事項、時間外・休日労働時間数の上限については、別途厚生労働省令で定めることとされています。

④については、全面的に適用されます。

(10) 経過措置（平 30 法附則 2 条、3 条）

新労基法 36 条の規定（適用除外の規定を含みます）は、平成 31 年 4 月 1 日以後（**中小事業主**の事業に係る協定については、平成 32 年 4 月 1 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 3 月 31 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 1 年を経過する日までの間については、なお従前の例によります。

3 年次有給休暇

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す。

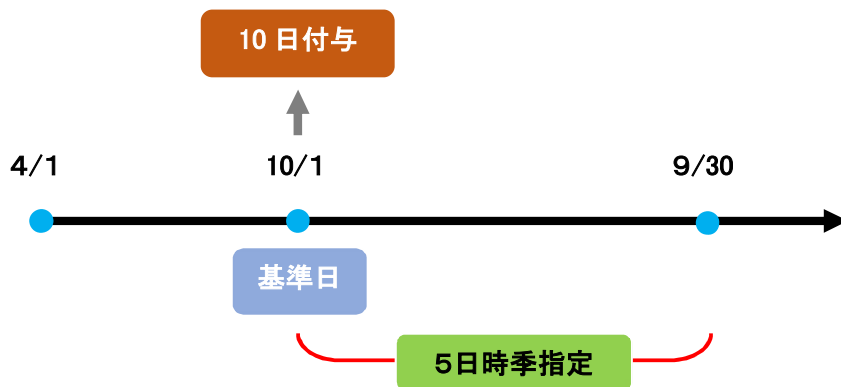
(1) 使用者による時季指定（法 39 条 7 項・8 項）


使用者は、第 1 項から第 3 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 **10 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**5日**については、基準日（継続勤務した期間を 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。以下この項において同じ。）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。ただし、第 1 項から第 3 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。


解説

年次有給休暇の取得率の向上のため、これまで労働者に認められていた年次有給休暇の**時季指定権**の一部を使用者にも認めることとしたものであり、使用者は、年次有給休暇の日数が 10 労働日以上労働者に対し、年次有給休暇のうち 5 日については、**基準日から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こととしました。

ポイント 「基準日」とは、継続勤務した期間を 6 カ月経過日から 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）の初日をいいます。




 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聞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ます。

ポイント  この規定に違反した場合、30万円以下の罰金に処せられます（法120条）。

前項の規定にかかわらず、第5項又は第6項の規定により第1項から第3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。

解説

使用者は、年次有給休暇の付与日数が10日以上の労働者を対象に年5日の年次有給休暇について、毎年、時季を指定して取得させなければならないこととしましたが、**労働者の時季指定**や**計画的付与**により取得された年次有給休暇の日数分については、時季指定を要しないこととしました。

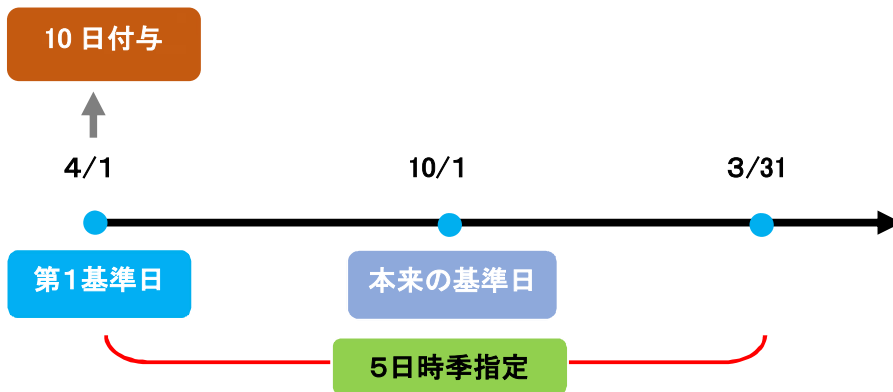
 例えば、労働者が自ら5日以上 of 年次有給休暇を取得した場合や労働者自ら3日取得したうえで計画的付与が2日行われた場合には、使用者による時季指定は必要なくなります。また、労働者が自ら2日の年次有給休暇を取得したという場合には、5日に足りない3日について使用者が時季を指定して年次有給休暇を付与しなければなりません。

(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

(法 39 条 7 項、則 24 条の 5)

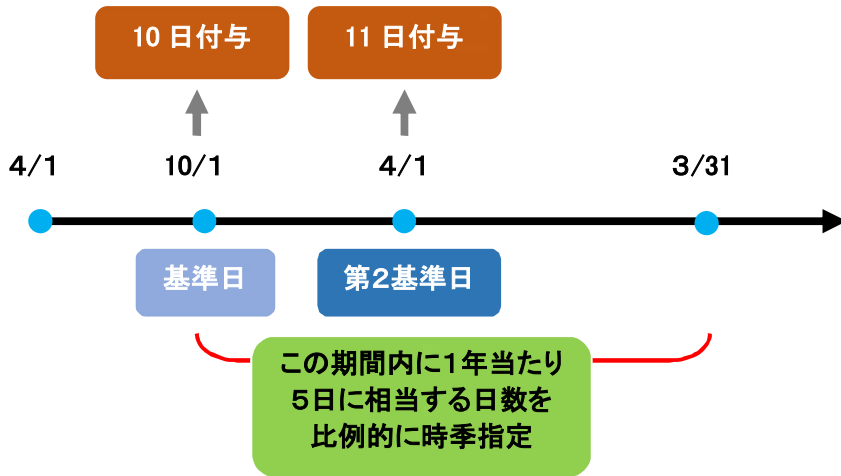
1) 10 労働日以上 of 年次有給休暇を前倒しで付与する場合の取扱い

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 of 年次有給休暇を与えることとした日（「**第1基準日**」といいます）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りません。



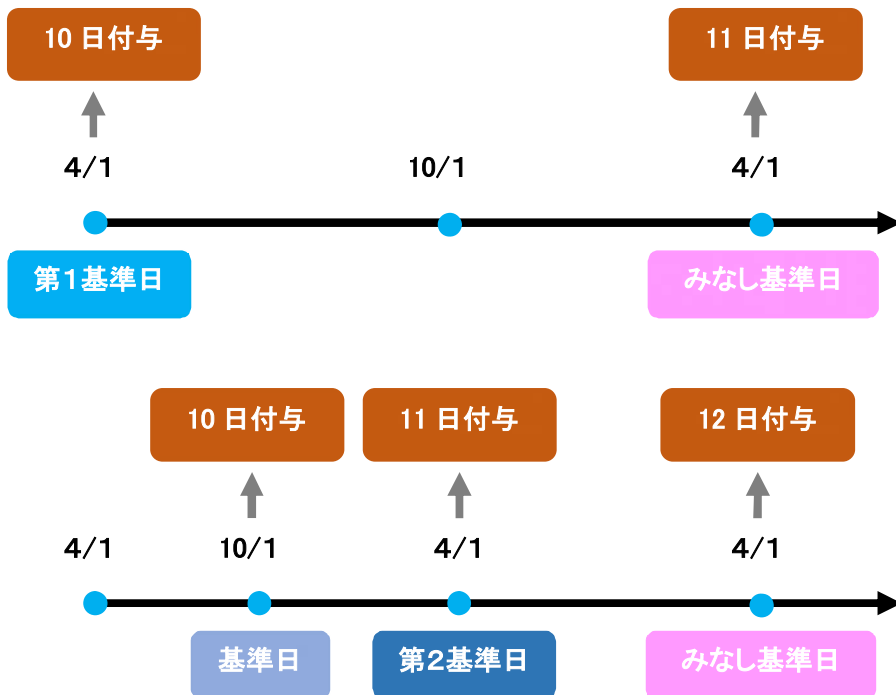
2) 付与期間に重複が生じる場合の特例

前記1)にかかわらず、使用者が 10 労働日以上 of 年次有給休暇を基準日又は第 1 基準日に与えることとし、かつ、当該基準日又は第 1 基準日から 1 年以内の特定の日（「**第2基準日**」といいます）に新たに 10 労働日以上 of 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 1 基準日を始期として、第 2 基準日から 1 年を経過する日を終期とする期間をいいます）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ます。



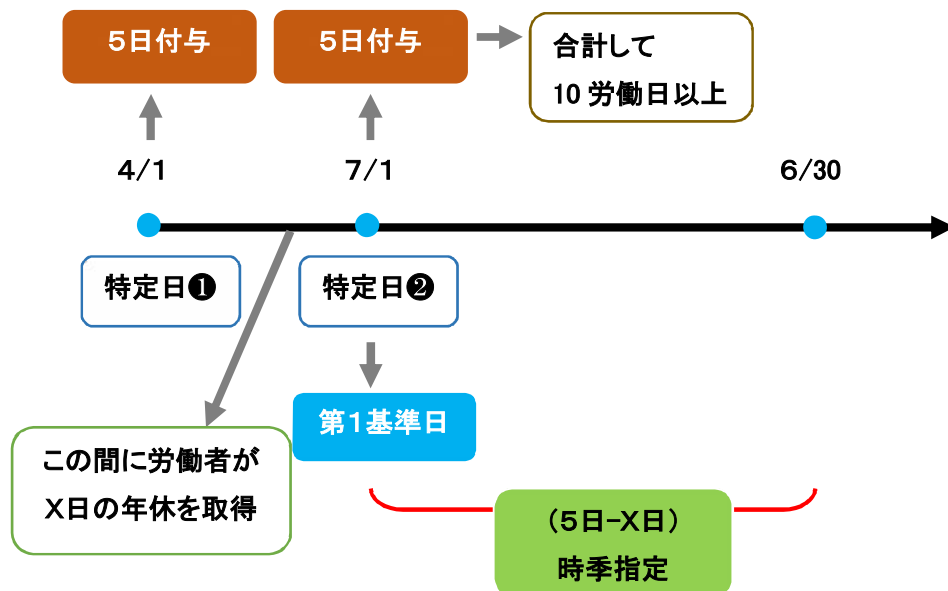
3) 第1基準日から1年以内の期間又は履行期間が経過した場合の取扱い

第1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39条7項本文（使用者による時季指定）の規定を適用します。



4) 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

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（「**特定日**」といいます）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 1 基準日とみなして 1) から 3) までの規定を適用します。この場合において、第 1 基準日とみなされた日より前に、労働者の時季指定や計画的付与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ません。



(3) 半日単位の年次有給休暇の取扱い（平 30.9.7 基発 0907 第 1 号）

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ますが、この取扱いに変更はありません。

この取扱いに沿って、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、法 39 条 8 項の年次有給休暇を与えた場合（時季指定を要しないこと）として取り扱って差し支えありません。

また、(3)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ありません。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日として取り扱います。

(4) 労働者からの意見聴取 (則 24 条の 6)

- ① 使用者は、法第 39 条第 7 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**努めなければならぬ**。

解説

使用者は、労働者に年次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、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となりました。


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ぬものとなりました。


(5) 年次有給休暇管理簿 (則 24 条の 7)

使用者は、法第 39 条第 5 項から第 7 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 1 基準日及び第 2 基準日を含む。)を労働者ごとに明らかにした書類 (第 55 条の 2 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**3年間保存**しなければならない。

解説

使用者は、労働者の時季指定や計画的付与、使用者の時季指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 1 基準日及び第 2 基準日を含みます）を労働者ごとに明らかにした書類（「**年次有給休暇管理簿**」といいます）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としました。なお、年次有給休暇管理簿は、使用者が各労働者の年次有給休暇の取得状況を確実に把握するために作成するものであり、そこに記入する「日数」は、「取得日数」を指すものです。

ポイント  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ます（則 55 条の 2）。

注意  年次有給休暇管理簿については、労働基準法 109 条（記録の保存）に規定する重要な書類には該当しません。

4 特定高度専門業務・成果型労働制（法41条の2）

現行の労働時間制度に関しては、時間に比例して成果が現れる労働者を対象としており、多様な働き方には対応しきれないといった指摘やいつ働くかによって賃金が変わるのはマネジメントをゆがめる要因であるといった指摘がなされており、個々の意欲と能力を発揮して生産性を高め、国際競争力を付けるためには労働時間制度の新たな選択肢を示す必要があるとの意見があったことから、職務の範囲が明確で一定額以上の年収を有する労働者が高度の専門的知識等を必要とする業務に従事する場合に、書面等により当該職務が定められていること、健康・福祉確保措置等を講じること、本人の同意や労使委員会の決議等を要件として、労働時間、休憩、休日及び深夜の割増賃金に関する規定の適用を除外する**特定高度専門業務・成果型労働制（高度プロフェッショナル制度）**を創設することとしました。

（1）特定高度専門業務・成果型労働制（高度プロフェッショナル制度）の適用

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**5分の4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2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。）であっ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1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3号から第5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。

各号 略

解説

職務の範囲が明確で一定の年収を有する労働者が、高度の専門的知識を必要とする等の業務に従事する場合に、健康確保措置等を講じること、本人の同意や委員会の決議等を要件として、**労働時間、休憩、休日、深夜の割増賃金**の規定を適用除外とすることとしました。

具体的には、次のとおり規定されています。

労使委員会が設置された事業場において、当該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、②に掲げる労働者の範囲に属する労働者（「**対象労働者**」といいます）であっ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①に掲げる業務に就かせたときは、労働基準法4章「労働時間、休憩、休日及び年次有給休暇」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ません。ただし、③から⑤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、**高度プロフェッショナル制度**は適用されません（労働時間、休憩、休日及び深夜の割増賃金に関する規定の適用を除外することはできません）。


- ① 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（「**対象業務**」といいます）
- ② こ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って、対象業務に就かせようとするものの範囲（**対象労働者の範囲**）
 - i) 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**
 - ii) 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**（厚生労働省において作成する毎月勤労統計における毎月きまって支給する給与の額を基礎として厚生労働省令で定めるところにより算定した労働者1人当たりの給与の平均額をいいます）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
- ③ 対象業務に従事する対象労働者の健康管理を行うために当該**対象労働者が事業場内にいた時間**（この規定による労使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**(5 ii)及びiv)並びに6において「**健康管理時間**」といいます)を**把握する措置**(厚生労働省令で定める方法に限ります)を当該決議で定めるところにより使用者が講ずること


④ 対象業務に従事する対象労働者に対し、1年間を通じ**104日以上**、かつ、**4週間を通じ4日以上**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

⑤ 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

i) 労働者ごとに始業から24時間を経過するまでに厚生労働省令で定める時間以上の継続した休息時間を確保し、かつ、**深夜**の時刻の間において労働させる回数を1カ月について厚生労働省令で定める回数以内とすること


 インターバル措置(終業時刻から始業時刻までの間に一定時間以上を確保する措置)を講じたうえで、深夜業の回数を制限することを求めたものです。

ii) **健康管理時間**を1カ月又は3カ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

 1カ月又は3カ月の健康管理時間の上限措置を講ずることを求めたものです。

iii) **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、年次有給休暇を与えたときは、当該有給休暇を与えた日を除きます)について、休日を与えること


iv) 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ります)を**実施すること**


 i) からiv)は選択的措置であって、どの措置を講じるかは労使委員会の決議によります。


⑥ 対象業務に従事する対象労働者の健康管理時間の状況に応じた当該対象労働者の健康及び福祉を確保するための措置であって、当該対象労働者に対す

る有給休暇（年次有給休暇を除きます）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

- ⑦ 対象労働者のこの規定による**同意の撤回**に関する手続
- ⑧ 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
- ⑨ 使用者は、この規定による**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**
- ⑩ ①から⑨までに掲げるもののほか、厚生労働省令で定める事項

ポイント  「労使委員会」とは、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り）をいいます。

注意  決議を行政官庁に届け出ることが高度プロフェッショナル制度の適用要件の一つとされているので、当該決議の届出がなされない場合は、当該制度は適用されません。

ポイント  高度プロフェッショナル制度については、労働者の同意を要件としていますが、当該**同意は撤回することができます。**

(2) 報告

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4号から第6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。


解説

高度プロフェッショナル制度に係る決議の届出をした使用者は、決議事項の④から⑥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こととしました。

(3) 労使委員会


この規定による労使委員会は、企画業務型裁量労働制に係る労使委員会の規定が準用されており、次のいずれにも適合するものでなければならないとされています。

- ① 当該委員会の委員の半数については、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に厚生労働省令で定めるところにより任期を定めて指名されていること
- ② 当該委員会の議事について、厚生労働省令で定めるところにより、議事録が作成され、かつ、保存されるとともに、当該事業場の労働者に対する周知が図られていること
- ③ ①及び②に掲げるもののほか、厚生労働省令で定める要件

ポイント  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、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とされています。

➡ 決議をする委員は、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りません。

➡ 行政官庁は、指針に関し、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ます。

ポイント  この規定による労使委員会は、企画業務型裁量労働制に係る労使委員会と同様に協定代替決議を行うことができます

(4) 関連規定

- ① 高度プロフェッショナル制度の規定は、満 18 歳に満たない者については、適用しません（法 60 条）。
- ② 高度プロフェッショナル制度に係る決議は、法令等の周知義務の規定の対象となっています（法 106 条）。

5 労働基準法施行規則の見直し


(1) 労働条件の明示（則 5 条 2 項・4 項）

- ② 使用者は、法第 15 条第 1 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。
- ③ 略
- ④ 法第 15 条第 1 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。
 - i) ファクシミリを利用してする送信の方法
 - ii) 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（電気通信事業法第 2 条第 1 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。）

解説

使用者は「労働条件の明示」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ました。

また、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り）により明示することを可能としました。

 この場合において、「事実と異なるもの」とは、労働者が即時に労働契約を解除することができると思われる場合と同様に判断されることに留意することとされています（平 30.9.7 基発 0907 第 1 号）。

(2) 過半数代表者（則6条の2第1項・4項）

- ① 法第18条第2項、法第24条第1項ただし書、法第32条の2第1項、法第32条の3第1項、法第32条の4第1項及び第2項、法第32条の5第1項、法第34条第2項ただし書、法第36条第1項、第8項及び第9項、法第37条第3項、法第38条の2第2項、法第38条の3第1項、法第38条の4第2項第1号、法第39条第4項、第6項及び第9項ただし書並びに法第90条第1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。
- i) 略
 - ii) 法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であつて、使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。
- ② ③ 略
- 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。

解説

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ことから、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」を労働基準法施行規則において明記しました。これにより、過半数代表の選出について使用者の意向が及んでいる場合は手続違反となり、同代表者によって締結された労使協定には効力が認められないこととなります。

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ました。