

医政支発 1 1 2 1 第 2 号  
平成 30 年 1 1 月 2 1 日

各都道府県医療勤務環境改善担当課長殿

厚生労働省医政局医療経営支援課長  
(公 印 省 略)

### 医療機関における働き方改革の推進について

平素より、厚生労働行政の推進に格別の御協力を賜り厚く御礼申し上げます。

(医師の労働時間短縮に向けた緊急的な取組の推進や改正法の周知等について)

医療従事者の勤務環境の改善に関しては、医療法に基づき、各都道府県において、医療勤務環境改善支援センターの設置、医療勤務環境改善マネジメントシステムの普及等を進めていただいているものと承知しております。

また、本年度においては都道府県勤務環境改善担当課長会議等を通じ、「医師の働き方改革に関する検討会」でとりまとめられた「医師の労働時間短縮に向けた緊急的な取組」の推進や、本年 7 月に時間外労働の上限規制の導入等を柱とした「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」(平成 30 年法律第 71 号。以下「改正法」という。)の周知等についてもお願いしているところです。

(改正法の周知の必要性と関連通知について)

改正法については、平成 3 1 年 4 月以降、順次施行され、特に時間外労働の上限規制については、平成 3 1 年 4 月より、医療従事者、事務職員等にも適用されることとなり(中小企業規模の医療機関については平成 32 年 4 月 1 日から適用。医師については 5 年間の猶予期間あり)、医療機関も改正法の内容について適切に理解し、遵守していただくことが必要となっています。

このため、厚生労働省としても、別添 1 のとおり各都道府県労働局を通じて各種団体へ周知の依頼を行い、別添 2 のとおり都道府県あて施行について通知しているところです。さらに 8 月 31 日に実施した医療政策研修会において連絡し

ているとおり、「医療従事者へ適用される働き方改革関連法の理解促進事業」として、改正法の内容について厚生労働省から全ての病院を対象として周知活動を行うこと（詳細は別途連絡）を予定しております。

については、貴職におかれても、医療勤務環境改善支援センターによる改正法の周知活動を引き続き行ってくださるようお願いします。

改正法の周知については、今後、都道府県労働局においても各種の説明会を行うことも検討されていることから、各都道府県労働局や関係団体とも連携し、全ての医療機関において改正法の理解が進むようお取り計らい方お願いします。

また、改正法の周知活動を行うにあたり、各医療勤務環境改善支援センターの運営協議会を構成する団体である都道府県の医師会（※）、看護協会、病院団体等と連携を図り共同で説明会を開催すること等もご検討ください。

※別添3のとおり日本医師会においても医療勤務環境改善支援センターと連携した改正法の周知活動について都道府県医師会に検討依頼を発出しています。

（都道府県労働局との一層の連携について）

別添4のとおり都道府県労働局においては、今後、医療勤務環境改善支援センターとの定期的な意見交換や講師派遣、医療勤務環境改善支援センターの利用勧奨等の取組も実施していくこととしています。

労働基準監督署の監督指導を受けた医療機関が、医療勤務環境改善支援センターへ相談を寄せた場合には、別添4のとおり、労働基準監督署においては、医療勤務環境改善支援センター職員が同席した上で指導内容を説明すること等の対応を可能としていることを踏まえ、医療勤務環境改善支援センターとしても、その場への同席など、積極的に対応していただくようお願いします。

（運営協議会の半期ごと以上の開催について）

現在、「医師の働き方改革に関する検討会」においては、今年度末を目途に結論をとりまとめるべく議論を進めております。とりまとめ後は、改正法施行後5年間のうちに進めるべき医師の健康確保の方策や今後目指していくべき医療のあり方等について、改めて周知等を図ることとしており、医療勤務環境改善支援センターの役割が益々重大となることが想定されます。

このため、運営協議会を上半期だけでなく下半期にも開催するなど、その年度

内の活動状況の中間報告や下半期における活動の重点を確認し必要な意見交換を行う場を設けるとともに、当該協議会を構成する各団体のさらなる協力を得ることに努め、来年度を見据えた検討を進めていただくようお願いします。

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

基 発 0706 第 2 号  
職 発 0706 第 4 号  
雇 均 発 0706 第 2 号  
開 発 0706 第 1 号  
政 総 発 0706 第 1 号  
平成 30 年 7 月 6 日

都 道 府 県 労 働 局 長 殿

厚 生 労 働 省

労 働 基 準 局 長  
職 業 安 定 局 長  
雇 用 環 境 ・ 均 等 局 長  
人 材 開 発 統 括 官  
政 策 統 括 官 ( 総 合 政 策 担 当 )  
( 公 印 省 略 )

「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」に関する当面の周知等について

各地域の働き方改革の推進を図るため、平成 30 年 4 月 13 日付け基発 0413 第 4 号、職発 0413 第 10 号、雇均発 0413 第 3 号、開発 0413 第 2 号、政総発 0413 第 2 号「働き方改革の実現に向けた平成 30 年度中小企業支援策等について」（以下「中小企業支援策通達」という。）により中小企業・小規模事業者に対する中小企業支援策等について指示をしたところであるが、「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」（平成 30 年法律第 71 号。以下「改正法」という。）の成立後の対応については別途指示するとしていたところである。

改正法については本日公布され、本日付け基発 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」（以下「公布通達」という。）により、その内容等について別途通達したところであり、改正法による改正後の施行期日は公布通達の記の第 9 のとおりである。

関係する政省令・告示（以下「関係政省令等」という。）については、今後、

労働政策審議会の審議等を経て決定されるものであり、関係政省令等の内容及び関係政省令等が定められた後の周知等については追って指示するが、改正法の法律レベルの概要は中小企業・小規模事業者を含む地域の事業主に広く、かつ、速やかに周知する必要がある、当面の周知については下記のとおりとするので中小企業支援策通達と併せて遺漏なきを期されたい。

また、衆議院における修正及び衆議院厚生労働委員会における附帯決議（別添3）（以下「附帯決議」という。）に基づき、地域の実情に即した働き方改革を進めるため、地方公共団体、中小企業者を構成員とする団体その他の事業主団体、労働者団体その他の関係者により構成される協議会の設置その他のこれらの者との間の連携体制の整備に必要な施策に取り組むことが必要である。今般、協議会を下記2のとおり設置・運営等することとするので、了知の上、地方公共団体及び労使団体等の関係者と十分に協議しつつ的確に推進されたい。

なお、本通達の内容については、日本経済団体連合会、日本商工会議所、全国商工会連合会、全国中小企業団体中央会、日本労働組合総連合会、全国社会保険労務士会連合会及び日本税理士会連合会に説明することとしているので申し添える。

## 記

### 1 当面の周知について

#### (1) 周知の方法について

周知に当たっては、労働局長のリーダーシップの下、雇用環境・均等部(室)を中心に労働基準部、職業安定部及び需給調整事業部が適切な役割分担と密接な連携の下、労働基準監督署及び公共職業安定所も含め都道府県労働局（以下「労働局」という。）が一体となって進めること。周知用資料は別添1及び別添2を活用し、効果的な周知を行うこと。具体的には、

- ① 労働局幹部（労働基準監督署長及び公共職業安定所長を含む。）ができるだけ早期（可能な限り7～8月）に都道府県単位の経営者協会、商工会議所連合会（筆頭商工会議所）、商工会連合会、中小企業団体中央会、連合、建設業協会等の業種別団体のほか、地域の商工会、商工会議所等に直接赴き、会員企業等への周知協力依頼を行うこと。
- ② 中小企業支援策通達記の2の「周知ルート」は地域における働き方改革の推進に係る重要なネットワークであり、かつ、各府省からの法令の周知

などの連絡窓口であるため、「周知ルート」に記載のある団体の窓口と連絡を図り、可能な協力を得て周知用資料の配布等を行うこと。

- ③ 労働局各部室、労働基準監督署及び公共職業安定所のほか、都道府県等の協力を得て、地域の事業主と接点がある行政窓口で周知用資料を設置し、利用者に配布すること。
  - ④ 労働局各部室、労働基準監督署及び公共職業安定所での相談対応時等においても、状況に応じ周知用資料の配付及び説明を行うこと。
  - ⑤ 働き方改革推進支援センター又は産業保健総合支援センターを通じた周知用資料の配付及び説明についても協力を得ること。
  - ⑥ 労働基準監督署及び公共職業安定所を通じて市町村の広報誌を活用した広報の協力依頼を行うこと。
- などがあること。

## (2) 周知事項について

周知用資料を基に説明する場合は、まずは別添 1 を確実に周知すること（関係団体に協力いただく際も、まずは別添 1 を傘下団体に周知していただくこと）を優先し、相手の理解度など状況に応じ可能な場合は別添 2 の改正法の概要まで説明するようにすること。

なお、改正法に関する問い合わせ・相談が寄せられた場合には、上記の内容の説明を行うとともに、関係政省令等の内容等については今後定められる予定であり、現時点では未定であることを説明し、理解を求めること。

## 2 協議会の設置その他の連携体制の整備について

### (1) 協議会の持ち方

- ① 改正法による改正後の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（昭和 41 年法律第 132 号。以下「法」という。）第 10 条の 3（別添 3 参照）において、「国は・・・協議会の設置その他のこれらの者の間の連携体制の整備に必要な施策を講ずるよう努めるものとする」とされており、国（労働局）が協議会を設置する場合は「協議会の設置」に当たり、都道府県が主体的に設置する会議体や都道府県と労働局が共同で設置する会議体に参加する場合は「その他の・・・連携体制の整備に必要な施策」に当たるものと解される。したがって、設置主体には必ずしもとらわれず、法第 10 条の 3 及び附帯決議の趣旨を踏まえた運営が可

能となるよう、今後、都道府県及び労使団体等の意向を丁寧に確認し、それを十分に踏まえた形で進めるよう努めること。

- ② 具体的な持ち方については、附帯決議にあるとおり「いわゆる『地方版政労使会議』など、各地域で積み上げてきた行政と労使の連携の枠組を活用」することを基本とすべきであり、現行の地方版政労使会議をそのまま法第 10 条の 3 の協議会に位置付けることを基本とする。

ただし、現行の地方版政労使会議の設置主体や事務局の所在が労働局により様々であることを考慮し、地域の実情に応じ、

ア 形式上、現行の地方版政労使会議とは別に協議会を設置しつつ、地方版政労使会議と同一構成員による同時開催とする（設置要綱は別とするが、構成員、開催日及び開催場所は同一とする）

イ 実質上、現行の地方版政労使会議とは別に協議会を設置するが、常に地方版政労使会議と同時開催にする（設置要綱は別とし、構成員が異なることもあるが、開催日及び開催場所は同一とする）

等の持ち方も想定される。過去の経緯や地域の実情に応じ、都道府県と十分に協議すること。

また、特に中小企業・小規模事業者支援に焦点を当てるため、

ア 現行の地方版政労使会議を法第 10 条の 3 の協議会と位置付けつつ、その下に中小企業団体の実務担当者などによる「中小企業・小規模事業者支援部会」を設置する

イ 現行の地方版政労使会議の設置要綱を改正し、法第 10 条の 3 の協議会としての位置付けを踏まえ、中小企業・小規模事業者支援を会議の役割として明記する

等の工夫をすることも考えられること。

- ③ 協議会の具体的な名称については、現行の地方版政労使会議の名称のままとして差し支えないが、必要に応じ都道府県及び労使団体等と調整すること。

## (2) 協議会の構成員

- ① 構成員は次のように「政労使」の枠組みを持つことが重要であること。特に、

ア 都道府県の代表者

イ 地方支分部局である、労働局及び地方経済産業局の代表者

ウ 中小企業者を構成員とする団体を含む事業主団体（都道府県単位の経営

者協会、商工会議所連合会、商工会連合会、中小企業団体中央会等)の代表者

エ 労働組合の代表者

オ 金融機関(銀行、信用金庫、信用組合やその他の金融機関)

を基本の構成員とし、上記に加え、今回の改正法の施行に当たり中小企業・小規模事業者支援の役割を担う、

カ 働き方改革推進支援センター

キ よろず支援拠点

ク 産業保健総合支援センター

を、構成員又はオブザーバーという形で加えることも考えられること。なお、カからクまでは、改正法施行までの期間に限った参加としても差し支えないこと。

このほか、中小企業者と関わりが多い都道府県社会保険労務士会及び地方税理士会にも、できる限り参加を呼びかけるとともに、県庁所在市、市長会、町村会その他各地の実情に応じた構成員を各地の判断で加えることや、都道府県から要望があった場合などには、学識経験者等の参画もありうるものであること。

- ② 各構成員の参画者については、構成員である都道府県及び労使団体等の意向を踏まえ、十分に調整すること。

### (3) 労使団体への働きかけ

管内の事業主団体(都道府県単位の経営者協会、商工会議所連合会、商工会連合会、中小企業団体中央会等)及び労働者団体に対しては、都道府県の意向を踏まえつつ、協議会の開催趣旨の説明と同協議会への参画について理解を求めること。

特に、現在、都道府県単位の経営者協会、商工会議所連合会、商工会連合会、中小企業団体中央会の参加を得られていない地方版政労使会議があるが、法第10条の3で「中小企業者を構成員とする団体」が明示されていることに鑑み、これらの団体に改めて丁寧に協議会への参加を要請すること。なお、本省から各中央団体に対しても、改めて傘下団体に会議への参加を呼びかけていただくよう協力を依頼することとしていることに留意すること。

また、産業保健総合支援センター、都道府県社会保険労務士会、地方税理士会に関しても、それぞれ本省から各中央組織(労働者健康安全機構本部、全国



社会保険労務士会連合会、日本税理士会連合会)に協力を依頼することとしていることに留意すること。

#### (4) 協議会の主たるテーマ

協議会で取り扱う主たるテーマは、これまで地方版政労使会議で取り扱ってきたテーマに加え、改正法の周知、改正法に基づく企業の取組内容や、働き方改革に関する中小企業・小規模事業者支援策等を取り上げるよう、地域の実情を踏まえつつ都道府県等と協議すること。

特に、協議会の初回は

- ・ 労働局から、改正法の内容を説明する
- ・ 労働局や地方経済産業局等から、国及び都道府県の働き方改革関連中小企業・小規模事業者支援施策を説明し、中小企業者を構成員とする団体を含む事業主団体から意見・要望を承る
- ・ 可能であれば、労使団体から働き方改革の推進に関する決意表明や取組紹介をいただく

といった内容が望ましいと考えられるが、改正法の説明資料も含めた詳細については、追って指示をする。

#### (5) 当面のスケジュール

できるだけ速やかな開催を目指し、都道府県を始めとする地方公共団体及び労使団体等と調整を開始すること。

#### (6) 労働局内の連携

改正法は、労働基準法、労働安全衛生法、パートタイム・有期雇用労働法、労働者派遣法など幅広い法律に関わることを踏まえ、これまで以上に労働局内の各部室間のきめ細かな、実務的な連携が必要になる。これを踏まえ、協議会の開催にかかる窓口は雇用環境・均等部(室)が中心となるが、総務部、労働基準部、職業安定部及び需給調整事業部が適切な役割分担と密接な連携の下、対応すること。

以上

事業主の皆さまへ

# 「働き方」が変わります!!

2019年4月1日から  
働き方改革関連法が順次施行されます

Point  
1

施行：2019年4月1日～ ※中小企業は、2020年4月1日～

## 時間外労働の上限規制が導入されます！

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

Point  
2

施行：2019年4月1日～

## 年次有給休暇の確実な取得が必要です！

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

Point  
3

施行：2020年4月1日～ ※中小企業は、2021年4月1日～

## 正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の 不合理な待遇差が禁止されます！

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

「働き方」に関する詳細・お悩みは【相談窓口】へ  
改正法の詳細は厚生労働省HP『「働き方改革」の実現に向けて』をご覧ください。  
<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322.html>

# 相談窓口のご案内

法律  
について

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

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

課題  
解決の  
支援

## ■ 働き方改革の推進に向けた課題を解決するために、以下の相談窓口をご活用ください。

<b>働き方改革 推進支援センター</b>	働き方改革関連法に関する相談のほか、労働時間管理のノウハウや賃金制度等の見直し、助成金の活用など、労務管理に関する課題について、社会保険労務士等の専門家が相談に応じます。 ▶検索ワード：働き方改革推進支援センター <a href="http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000198331.html">http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000198331.html</a>
<b>産業保健総合支援 センター</b>	医師による面接指導等、労働者の健康確保に関する課題について、産業保健の専門家が相談に応じます。 ▶検索ワード：産業保健総合支援センター <a href="https://www.johas.go.jp/sangyouhoken/sodan/tabid/122/Default.aspx">https://www.johas.go.jp/sangyouhoken/sodan/tabid/122/Default.aspx</a>
<b>よろず支援拠点</b>	生産性向上や人手不足への対応など、経営上のあらゆる課題について、専門家が相談に応じます。 ▶検索ワード：よろず支援拠点 <a href="https://yorozu.smrj.go.jp/">https://yorozu.smrj.go.jp/</a>
<b>商工会 商工会議所 中小企業団体中央会</b>	経営改善・金融・税務・労務など、経営全般にわたって、中小企業・小規模事業者の取組を支援します。 ▶検索ワード：全国各地の商工会WEBサーチ <a href="http://www.shokokai.or.jp/?page_id=1754">http://www.shokokai.or.jp/?page_id=1754</a>  ▶検索ワード：全国の商工会議所一覧 <a href="https://www5.cin.or.jp/ccilist">https://www5.cin.or.jp/ccilist</a>  ▶検索ワード：都道府県中央会 <a href="https://www.chuokai.or.jp/link/link-01.htm">https://www.chuokai.or.jp/link/link-01.htm</a>
<b>ハローワーク</b>	求人充足に向けたコンサルティング、事業所見学会や就職面接会などを実施しています。 ▶検索ワード：ハローワーク <a href="http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/">http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/</a>
<b>医療勤務環境改善支援 センター</b>	医療機関に特化した支援機関として、個々の医療機関のニーズに応じて、総合的なサポートをします。 ▶検索ワード：いきサポ <a href="https://iryou-kinmukankyoku.mhlw.go.jp/information/">https://iryou-kinmukankyoku.mhlw.go.jp/information/</a>

その他

その他の相談窓口

# 働き方改革

～ 一億総活躍社会の実現に向けて ～

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

## 働き方改革全体の推進

ポイント

I

### 労働時間法制の見直し

P 3・4参照

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

▶▶▶ より詳しくは、【別紙1】をご覧ください。

ポイント

II

### 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

P 5・6参照

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

▶▶▶ より詳しくは、【別紙2】をご覧ください。

# 働き方改革の全体像

## 働き方改革の基本的な考え方

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

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

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。

## 中小企業・小規模事業者の働き方改革

「働き方改革」は、我が国雇用の7割を担う中小企業・小規模事業者において、着実に実施することが必要です。

魅力ある職場とすることで、人手不足解消にもつながります。

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

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

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

## 見直しの目的

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

- ⇒ 長時間労働をなくし、年次有給休暇を取得しやすくすること等によって、個々の事情にあった多様なワーク・ライフ・バランスの実現を目指します。
- ⇒ 働き過ぎを防いで健康を守る措置をしたうえで、自律的で創造的な働き方を希望する方々のための新たな制度をつくります。

## 見直しの内容

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



★生産性を向上しつつ長時間労働をなくすためには、これらの見直しとあわせ、

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

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

## 見直しの概要（残業時間の上限規制）

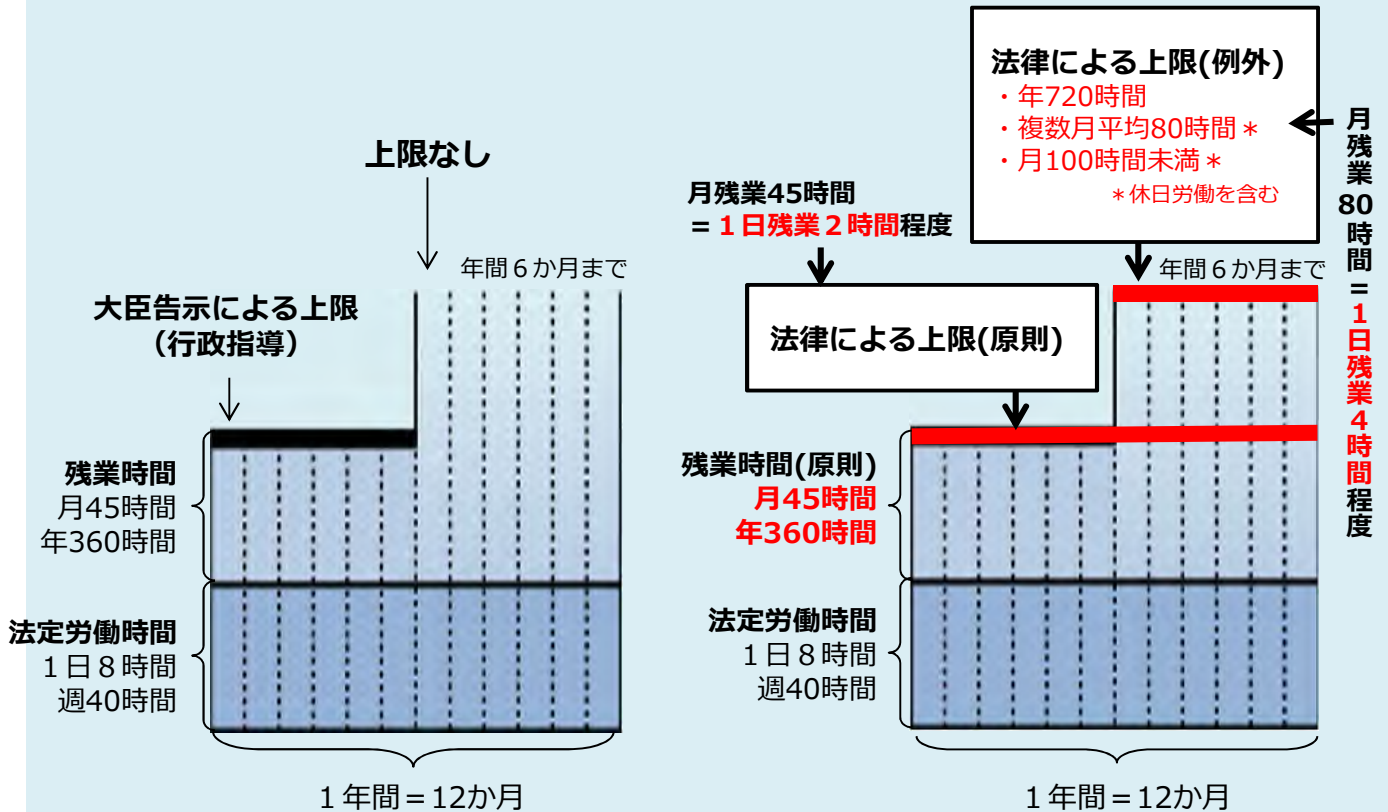
残業時間の上限を法律で規制することは、70年前（1947年）に制定された「労働基準法」において、初めての大改革となります。

（現在）

法律上は、残業時間の上限がありませんでした（行政指導のみ）。

（改正後）

法律で残業時間の上限を定め、これを超える残業はできなくなります。



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

◎**臨時的な特別の事情**があつて労使が合意する場合でも、

- ・年720時間以内
- ・複数月平均80時間以内（休日労働を含む）
- ・月100時間未満（休日労働を含む）

を超えることはできません。

(月80時間は、**1日当たり4時間程度**の残業に相当します。)

また、原則である月45時間を超えることができるのは、**年間6か月**までです。

## 改正の目的

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

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

## 改正の概要

### ① 不合理な待遇差をなくすための規定の整備

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

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



**均衡待遇規定**  
(不合理な待遇差の禁止)



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

**均等待遇規定**  
(差別的取扱いの禁止)



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

派遣労働者については、下記のいずれかを確保することを義務化します。

- (1) 派遣先の労働者との均等・均衡待遇
- (2) 一定の要件を満たす労使協定による待遇

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

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

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



## ② 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

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

【改正前→改正後】 ○：説明義務の規定あり ×：説明義務の規定なし

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

※<sup>3</sup> 賃金、福利厚生、教育訓練など

## ③ 行政による事業主への助言・指導等や

### 裁判外紛争解決手続(行政ADR)※<sup>4</sup>の規定の整備

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

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

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

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

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

#### 【問い合わせ先】

- 労働基準法の改正に関するお問い合わせ  
●●労働局労働基準部監督課 (TEL) ●●●-●●●-●●●●  
●●市●●
- 労働安全衛生法の改正に関するお問い合わせ  
●●労働局労働基準部健康安全課・健康課 (TEL) ●●●-●●●-●●●●  
●●市●●
- 労働時間等設定改善法の改正に関するお問い合わせ  
●●労働局雇用環境・均等部 (TEL) ●●●-●●●-●●●●  
●●市●●
- パートタイム・有期雇用労働法に関するお問い合わせ  
●●労働局雇用環境・均等部 (TEL) ●●●-●●●-●●●●  
●●市●●
- 労働者派遣法の改正に関するお問い合わせ  
●●労働局需給調整事業部 (TEL) ●●●-●●●-●●●●  
●●市●●
- 具体的な労務管理の手法に関するお問い合わせ  
●●働き方改革推進支援センター (TEL) ●●●-●●●-●●●●  
●●市●●

# 労働時間法制の見直しについて

(労働基準法、労働安全衛生法、労働時間等設定改善法の改正)

## 見直しの目的

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

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

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

## 見直しの内容

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

## 施行期日

**2019年4月1日**

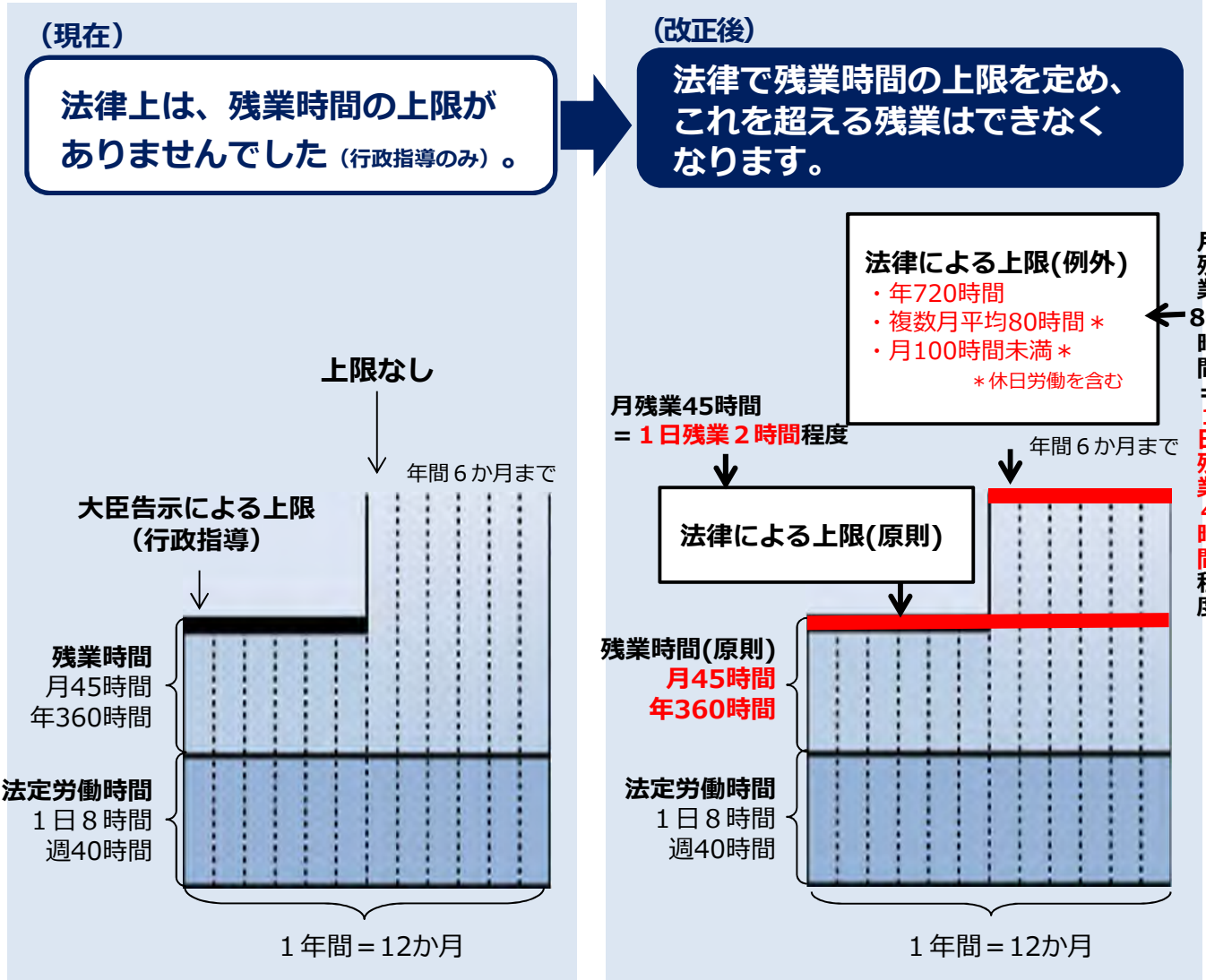
※中小企業における残業時間の上限規制の適用は2020年4月1日

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



# ① 残業時間の上限を規制します

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



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

◎ 臨時的な特別の事情があつて労使が合意する場合でも、

- ・年720時間以内
- ・複数月平均80時間以内（休日労働を含む）
- ・月100時間未満（休日労働を含む）

を超えることはできません。

（月80時間は、1日当たり4時間程度の残業に相当します。）

また、原則である月45時間を超えることができるのは、年間6か月までです。

(改正後)

※ただし、上限規制には適用を猶予・除外する事業・業務があります。

【適用猶予・除外の事業・業務】

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

～中小企業の事情に配慮しながら助言指導を行います～

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

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

～取引環境の改善も重要です～

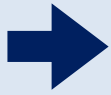
長時間労働の是正には取引環境の改善も重要です。

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

## ② 「勤務間インターバル」制度の導入を促します

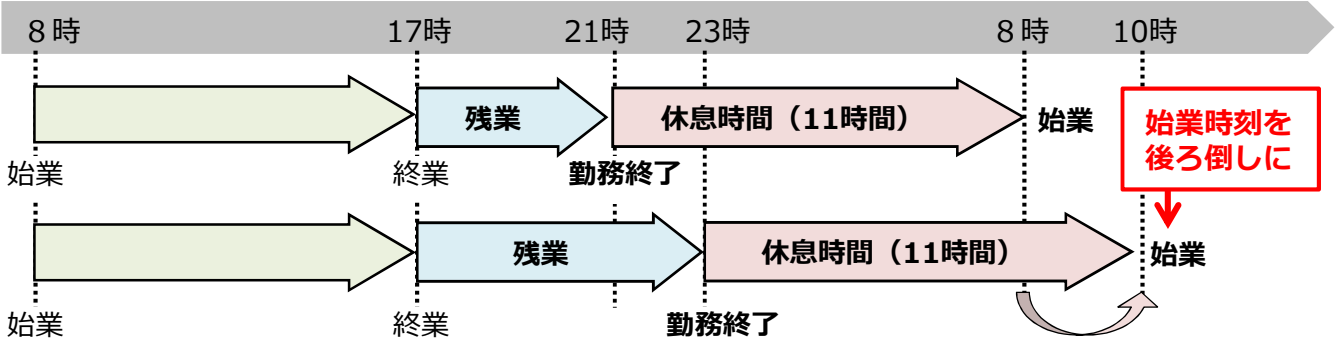
### 「勤務間インターバル」制度とは？

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



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

【例：11時間の休息時間を確保するために始業時刻を後ろ倒しにする場合】

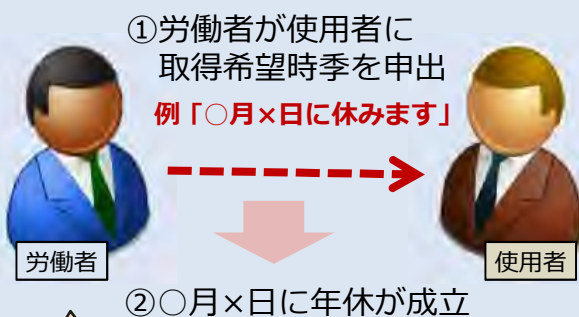


※「8時～10時」までを「働いたものとみなす」方法などもあります。

## ③ 年5日の年次有給休暇の取得を、企業に義務づけます

（現在）

労働者が自ら申し出なければ、年休を取得できませんでした。

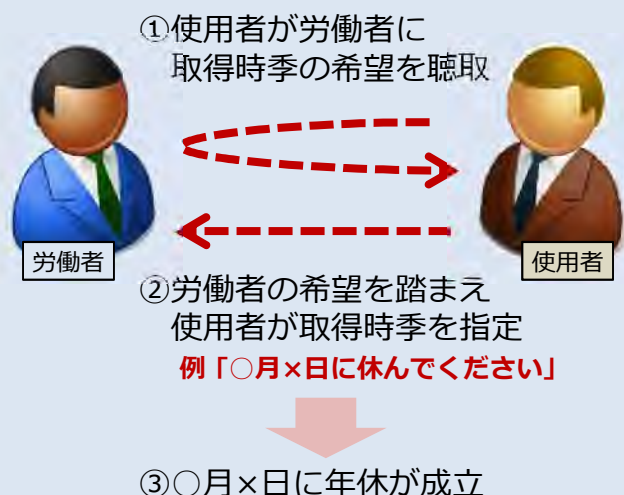


そもそも、①の希望申出がしにくいという状況がありました。

→ 我が国の年休取得率：49.4%

（改正後）

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



#### ④ 月60時間を超える残業は、割増賃金率を上げます

(現在)			(改正後)		
月60時間超の残業割増賃金率 大企業は 50% 中小企業は 25%			月60時間超の残業割増賃金率 大企業、中小企業ともに50% ※中小企業の割増賃金率を上げ		
	1か月の時間外労働 (1日8時間・1週40時間) を超える労働時間			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		60時間以下	60時間超
大企業	25%	50%	大企業	25%	50%
中小企業	25%	25%	中小企業	25%	50%

#### ⑤ 労働時間の状況を客観的に把握するよう、企業に義務づけます

(現在)

- 割増賃金を適正に支払うため、労働時間を客観的に把握することを通達で規定  
→ 裁量労働制が適用される人などは、この通達の対象外でした。

【理由】

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

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

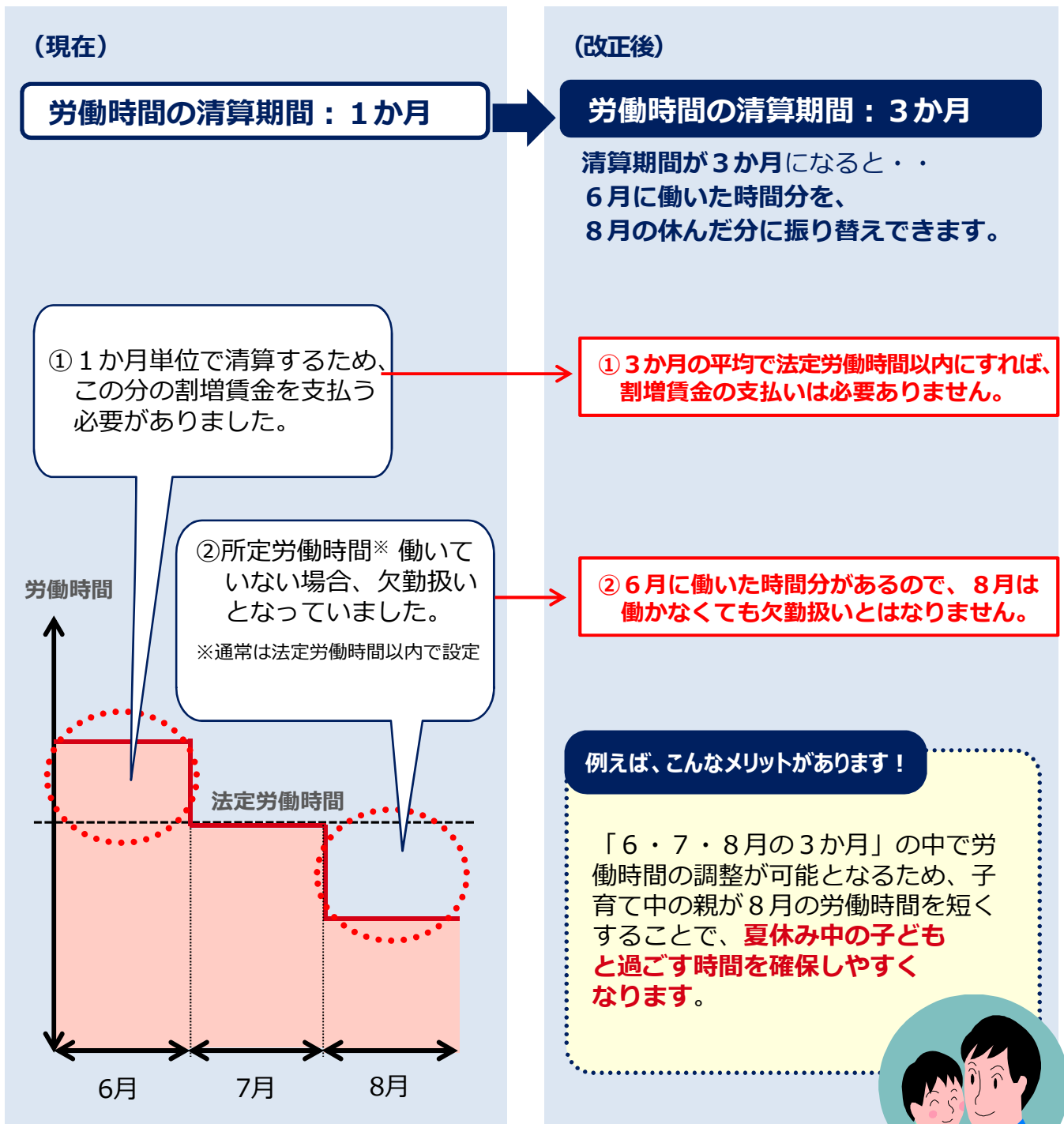
(改正後)

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

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

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

## ⑥ 「フレックスタイム制」を拡充します



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

## ⑦ 「高度プロフェッショナル制度」を新設します

### 制度の 目的

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

### 要点 1

### 健康の確保

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

### (1) 制度導入の際には、法律に定める企業内手続が必要

- ① 事業場の労使同数の委員会（いわゆる「労使委員会」）で、対象業務、対象労働者、健康確保措置などを5分の4以上の多数で決議すること（=すなわち、労働者側委員の過半数の賛成が必要になります）
- ② 書面による本人の同意を得ること（同意の撤回も可能）

### (2) 現行の労働時間規制から新たな規制の枠組みへ

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

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

**新たな規制の枠組み = 在社時間等に基づく健康確保措置**

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



## 要点

### 2

## 対象者の限定

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

### (1) 対象は高度専門職のみ

- ・ 高度の専門的知識等を必要とし、従事した時間と成果との関連が高くない業務

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

### (2) 対象は希望する方のみ

- ・ 職務を明確に定める「職務記述書」等により同意している方

### (3) 対象は高所得者のみ

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

## 高度プロフェッショナル制度に関するQ&A

### 【Q】

高度プロフェッショナル制度で、みんなが残業代ゼロになる？

### 【A】

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

### 【Q】

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

### 【A】

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

## ⑧ 「産業医・産業保健機能」を強化します

### (1) 産業医の活動環境の整備

(現在)

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

事業者は、産業医から勧告を受けた場合は、その勧告を尊重する義務があります。

(改正後)

事業者から産業医への情報提供を充実・強化します。

事業者は、長時間労働者の状況や労働者の業務の状況など産業医が労働者の健康管理等を適切に行うために必要な情報を提供しなければならないこととします。

産業医の活動と衛生委員会との関係を強化します。

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

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

(現在)

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

(改正後)

産業医等による労働者の健康相談を強化します。

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

事業者による労働者の健康情報の適正な取扱いを推進します。

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

#### ○産業医とは？

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

#### ○衛生委員会とは？

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

# Memo

Large empty memo area with a dashed blue border.

## 【問い合わせ先】

### ■ 労働基準法の改正に関するお問い合わせ

●●労働局労働基準部監督課 (TEL) ●●●-●●●-●●●●  
●●市●●

### ■ 労働安全衛生法の改正に関するお問い合わせ

●●労働局労働基準部健康安全課・健康課 (TEL) ●●●-●●●-●●●●  
●●市●●

### ■ 労働時間等設定改善法の改正に関するお問い合わせ

●●労働局雇用環境・均等部 (TEL) ●●●-●●●-●●●●  
●●市●●

### ■ 具体的な労務管理の手法に関するお問い合わせ

●●働き方改革推進支援センター (TEL) ●●●-●●●-●●●●  
●●市●●

# 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

～ 同一企業内における正規・非正規の間の不合理な待遇差の解消 ～  
 (パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法の改正)

## 見直しの目的

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

## 見直しの内容

- |   |         |
|---|---------|
| ① 不合理な待遇差をなくすための規定の整備                         | (解説ページ) |
| (1) パートタイム労働者・有期雇用労働者                         | 2       |
| (2) 派遣労働者                                     | 3       |
| 【参考】「同一労働同一賃金ガイドライン案」の概要                      | 4       |
| ② 労働者に対する、待遇に関する説明義務の強化                       | 5       |
| ③ 行政による事業主への助言・指導等や<br>裁判外紛争解決手続(行政ADR)の規定の整備 | 5       |

## 施行期日

**2020年4月1日**

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

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



# ① 不合理な待遇差をなくするための規定の整備

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

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

## （１）パートタイム労働者・有期雇用労働者

### 「均衡待遇規定」の内容

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

### 「均等待遇規定」の内容

①職務内容※、②職務内容・配置の変更範囲が同じ場合は差別的取扱い禁止

※ 職務内容とは、業務の内容+責任の程度をいいます。

（現在）

#### ○ 均衡待遇規定

パートタイム労働者…規定あり / 有期雇用労働者…規定あり

#### ○ 均等待遇規定

パートタイム労働者…規定あり / 有期雇用労働者…規定なし

（現在）

どのような待遇差が不合理に当たるか、明確性を高める必要がありました。

（改正後）

### ① 均衡待遇規定の明確化

それぞれの待遇（※）ごとに、当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されるべき旨を明確化。

※基本給、賞与、役職手当、食事手当、福利厚生、教育訓練など

### ② 均等待遇規定

新たに有期雇用労働者も対象とする。

（改正後）

### ③

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

【改正前→改正後】 ○：規定あり △：配慮規定 ×：規定なし ◎：明確化

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

④⑤は次ページ参照

# ① 不合理な待遇差をなくするための規定の整備

## (2) 派遣労働者

(現在)

- 派遣労働者と派遣先労働者の待遇差 ⇒ 配慮義務規定のみ

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

<考え方>

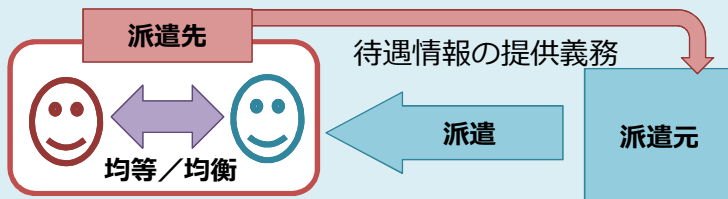
- 派遣労働者の就業場所は派遣先であり、待遇に関する派遣労働者の納得感を考慮する上で、派遣先の労働者との均等・均衡は重要な観点です。
- しかし、派遣先の賃金水準と職務の難易度が常に整合的とは言えないため、結果として、派遣労働者の段階的・体系的なキャリアアップ支援と不整合な事態を招くこともあり得ます。
- こうした状況を踏まえ、以下の2つの方式の選択制とします。
  - 1) 派遣先の労働者との均等・均衡待遇
  - 2) 一定の要件を満たす労使協定による待遇

(改正後)

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

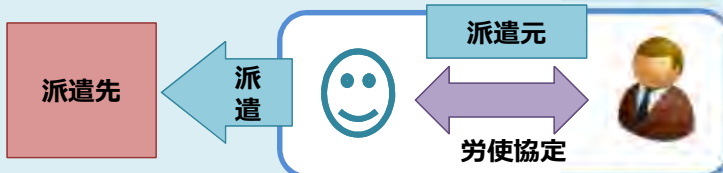
※ 併せて、派遣先になろうとする事業主に対し、派遣先労働者の待遇に関する派遣元への情報提供義務を新設します。
- 派遣先事業主に、派遣元事業主が上記(1)(2)を順守できるよう派遣料金の額の配慮義務を創設。
- 均等・均衡待遇規定の解釈の明確化のため、ガイドライン(指針)の策定。根拠を規定。(前ページの表⑤)

### (1) 派遣先労働者との均等・均衡方式



- 派遣労働者と派遣先労働者との均等待遇・均衡待遇規定を創設。
- 教育訓練、福利厚生施設の利用、就業環境の整備など派遣先の措置の規定を強化。

### (2) 労使協定による一定水準を満たす待遇決定方式



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

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

# 「同一労働同一賃金ガイドライン案」の概要

- 本ガイドライン案は、いわゆる正規雇用労働者（無期雇用フルタイム労働者）と非正規雇用労働者（有期雇用労働者・パートタイム労働者・派遣労働者）との間で、待遇差が存在する場合に、いかなる待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差は不合理なものでないのかを示したものである。この際、典型的な事例として整理できるものについては、問題とならない例・問題となる例という形で具体例を付した。なお、具体例として整理されていない事例については、各社の労使で個別具体の事情に応じて議論していくことが望まれる。
  - 今後、本ガイドライン案については、関係者の意見や国会審議を踏まえて、最終的に確定する。
- (詳しくはこちら) <http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190591.html>



## 給与明細書

基本給	円
役職手当	円
通勤手当	円
賞与	円
時間外手当	円
深夜出勤手当	円
休日出勤手当	円
家族手当	円
住宅手当	円

### 基本給

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

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

### 役職手当等

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

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

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

### 通勤手当等

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

※ 同様の手当…単身赴任手当（同一の支給要件を満たす場合）

### 賞与

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

### 家族手当・住宅手当等

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

### 時間外手当等

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

## ② 労働者に対する、待遇に関する説明義務を強化します

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

- ① 有期雇用労働者に対し、本人の待遇内容及び待遇決定に際しての考慮事項に関する説明義務を創設。
  - ② パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者について、事業主に正規雇用労働者との待遇差の内容・理由等の説明義務（求めた場合）を創設。
  - ③ 説明を求めた場合の不利益取扱い禁止を創設。
- ★ 改正によって、非正規雇用労働者は、「正社員との待遇差の内容や理由」についても説明を受けられるようになります。

【改正前→改正後】 ○：説明義務の規定あり ×：説明義務の規定なし

	パート	有期	派遣
待遇内容（※）	○ → ○	× → ○	○ → ○
待遇決定に際しての考慮事項	○ → ○	× → ○	○ → ○
待遇差の内容・理由	× → ○	× → ○	× → ○

※賃金、福利厚生、教育訓練など

+ + +

説明を求めた場合の不利益取扱いを禁止

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

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

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

- 有期雇用労働者・派遣労働者について、行政による裁判外紛争解決手続（行政ADR）の根拠規定を整備。
- ★ 改正によって、「均衡待遇」や「待遇差の内容・理由」に関する説明についても、行政ADRの対象となります（無料）。

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

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



# Memo

## 問い合わせ先

### ■ パートタイム・有期雇用労働法に関するお問い合わせ

●●労働局雇用環境・均等部 (TEL) ●●●-●●●-●●●●  
●●市●●

### ■ 労働者派遣法の改正に関するお問い合わせ

●●労働局需給調整事業部 (TEL) ●●●-●●●-●●●●  
●●市●●

### ■ 具体的な労務管理の手法に関するお問い合わせ

●●働き方改革推進支援センター (TEL) ●●●-●●●-●●●●  
●●市●●

(別添3)

衆議院による雇用対策法改正案の修正

(中小企業における取組の推進のための関係者間の連携体制の整備)

第十条の三 国は、労働時間の短縮その他の労働条件の改善、多様な就業形態の普及、雇用形態又は就業形態の異なる労働者間の均衡のとれた待遇の確保その他の基本方針において定められた施策の実施に関し、中小企業における取組が円滑に進むよう、地方公共団体、中小企業者を構成員とする団体その他の事業主団体、労働者団体その他の関係者により構成される協議会の設置その他のこれらの者の間の連携体制の整備に必要な施策を講ずるよう努めるものとする。

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案に対する附帯決議

(平成30年5月25日衆議院厚生労働委員会)(抄)

政府は、本法の施行に当たり、次の事項について適切な措置を講ずるべきである。

五 地域の実情に即した働き方改革を進めるため、新設される規定に基づき、地方公共団体、中小企業団体をはじめとする使用者団体、労働者団体その他の関係者を構成員として設置される協議会その他のこれらの者の間の連携体制の効果的な運用を図ること。その際、いわゆる「地方版政労使会議」など、各地域で積み上げてきた行政と労使の連携の枠組を活用し、働き方改革の実が上がるよう、努めること。

基 発 0907 第 1 号  
平成 30 年 9 月 7 日

都道府県労働局長 殿

厚生労働省労働基準局長  
( 公 印 省 略 )

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。

$$\boxed{8 \times \text{清算期間における所定労働日数}} \div \boxed{\frac{\text{清算期間における暦日数}}{7}}$$

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。

清算期間における実労働時間数

$$\text{—} \quad \text{週の法定労働時間} \times \frac{\text{清算期間における暦日数}}{7}$$

### (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。

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

$$\text{—} \quad 50 \times \frac{\text{清算期間を1箇月ごとに区分した期間における暦日数}}{7}$$

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、上回ることででき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つ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つ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必要的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、① 1 日、② 1 日を超え 3 箇月以内の範囲で労使当事者が定める期間、③ 1 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、① 1 日、② 1 日を超え 3 箇月以内の範囲で労使当事者が定める期間、③ 1 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、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、① 1 日、② 1 日を超え 3 箇月以内の範囲で労使当事者が定める期間、③ 1 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こと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。当該措置については、指針第8条各号に掲げるも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。

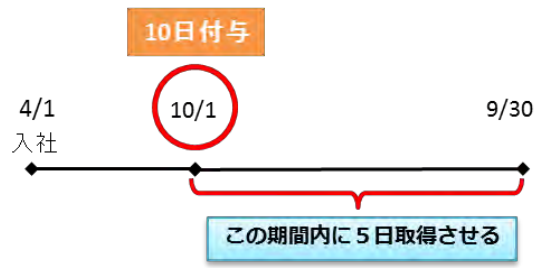
ただし、労働基準法第39条第5項又は第6項の規定により年次有給休暇を与えた場合においては、当該与えた年次有給休暇の日数（当該日数が5日を超える場合には、5日とする。）分については、時季を定めることにより与えることを要しないこと。すなわち、労働者が自ら時季指定して5日以上の年次有給休暇を取得した場合や、労働基準法第39条第6項に基づく計画的付与により5日以上の年次有給休暇を取得した場合には、使用者による時季指定は不要であること。

(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）

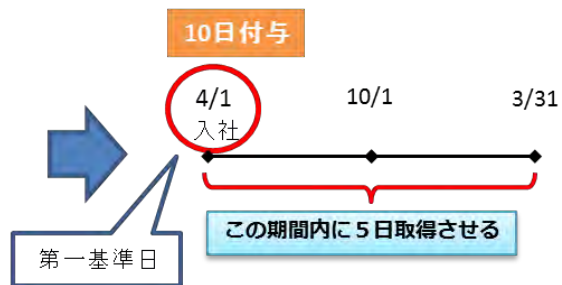
ア 10労働日以上の子年次有給休暇を前倒しで付与する場合の取扱い（新労基則第24条の5第1項関係）

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つて、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）>



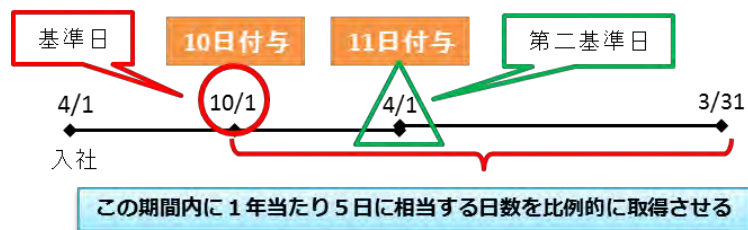
<例1 前倒しの場合の取扱い>



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。

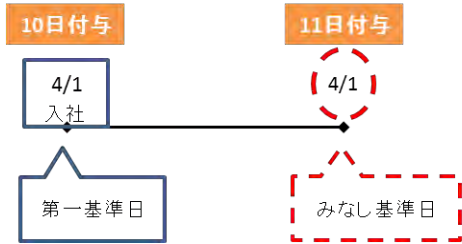
<例2 重複が生じる場合の取扱い>



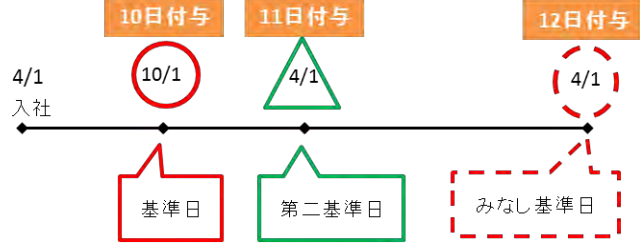
ウ 第一基準日から1年以内の期間又は履行期間が経過した場合の取扱い（新労基則第24条の5第3項関係）

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>



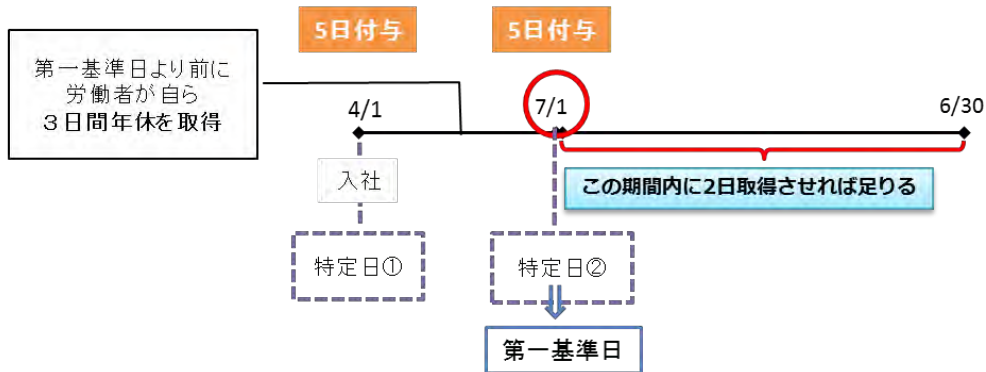
<例4 第二基準日から一年後の日>



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日を前倒して付与し、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、新労基法第 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（新労基法第 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（新労基法第 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ファクシミリを送信、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）

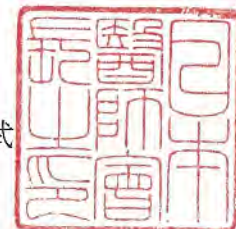
上記2及び3に係る改正規定の施行期日は、平成31年4月1日であること。

(日医発第951号)

(健 I 139)

平成30年11月21日

都道府県医師会長殿

日本医師会  
会長 横倉 義武

「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」  
の成立に伴う対応について

ご高承のとおり、「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」(以下、「働き方改革関連法」)が平成30年6月29日に成立、平成31年4月以降、順次施行されます。

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

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

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

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

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

以上

## <資料>

### 資料1 リーフレット

医療機関の管理者の皆様へ 「働き方」が変わります！！

### 資料2 「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律による改正後の労働基準法の施行について」（厚生労働省から日本医師会宛て）

### 資料3 働き方改革 各種リーフレット

○「働き方改革～一億総活躍社会の実現に向けて」

○36協定

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

・ 36協定記載例（一般条項）

・ 36協定記載例（特別条項）

○年次有給休暇の時季指定

年次有給休暇の時季指定義務について

医療機関の管理者の皆様へ

# 「働き方」が変わります!!

2019年4月1日から  
働き方改革関連法が順次施行され、

## 医療機関で働く すべての人に適用されます!!

Point  
1

施行：2019年4月1日～ ※中小企業は、2020年4月1日～

### 時間外労働の上限規制が導入されます！

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

⇒医師については応召義務等の特殊性を踏まえ、2024年度から適用※されます。

※適用される時間外労働の上限時間等は2019年3月を目途に検討中です。

Point  
2

施行：2019年4月1日～

### 年次有給休暇の確実な取得が必要です！

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

Point  
3

施行：2020年4月1日～ ※中小企業は、2021年4月1日～

### 正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の 不合理な待遇差が禁止されます！

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



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

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

# 相談窓口のご案内

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

法律  
11111111

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

## 医療勤務環境改善支援センターのご案内

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

健康で安心して働くことができる  
快適な職場づくりを支援します

↓ こんなお悩みありませんか？ ↓

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

相談先はこちら

<b>各都道府県</b> 医療勤務環境改善支援 センター	医療機関に特化した支援機関として、個々の医療機関のニーズに応じて、総合的なサポートをします。 ▶検索ワード：いきサポ <a href="https://iryoin-kinmukankyou.mhlw.go.jp/information/">https://iryoin-kinmukankyou.mhlw.go.jp/information/</a>
------------------------------------	--

お気軽にご相談ください

課題解決の支援



事務連絡

平成30年11月21日

公益社団法人 日本医師会 御中

厚生労働省 医政局 医療経営支援課  
労働基準局 労働条件政策課働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律による改正後の  
労働基準法の施行について

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

さて、本年7月に時間外労働の上限規制の導入等を柱とした「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」（平成30年法律第71号。以下「改正法」という。）が成立し、平成31年4月以降、順次施行されることになり、改正法の内容を事業者に周知するため、各都道府県労働局を通じて各種団体へ周知の依頼を行い、併せて都道府県あて施行について通知しているところです。

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

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

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

ひと、暮らし、みらいのために



厚生労働省

Ministry of Health, Labour and Welfare

ホーム

[本文へ](#) [お問い合わせ窓口](#) [よくある御質問](#)

Google カスタム検索

テーマ別に探す

報道・広報

政策について

厚生労働省について

統計情報・白書

所管の法令

[ホーム](#) > [政策について](#) > [分野別の政策一覧](#) > [雇用・労働](#) > [労働政策全般](#) > [「働き方改革」の実現に向けて](#) > [「働き方改革を推進」について](#)

雇用・労働

## 「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」について

各種リーフレット

法律・政令・省令、告示、公示の条文等

様式

### 各種リーフレット

#### 働き方改革

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

#### 36協定

[PDF](#) [36協定で定める時間外労働及び休日労働について留意すべき事項に関する指針について](#) [PDF形式: 680KB] [📄](#)[PDF](#) [36協定記載例（一般条項）](#) [PDF形式: 1032KB] [📄](#)[PDF](#) [36協定記載例（特別条項）](#) [PDF形式: 1368KB] [📄](#)

#### 年次有給休暇の時季指定

[PDF](#) [年次有給休暇の時季指定義務について](#) [PDF形式: 1160KB] [📄](#)

### 囲みの資料添付は省略

(実際の都道府県医師会長宛通知には囲み資料を添付しています)

5	年	保	存
機	密	性	1
平成 30 年 11 月 20 日から 平成 35 年 11 月 19 日まで			

基政発 1120 第 1 号  
基監発 1120 第 1 号  
平成 30 年 11 月 20 日

都道府県労働局長 殿

厚生労働省労働基準局  
労働条件政策課長  
監督課長  
(公印省略)

医療従事者の労働条件確保のための医療勤務環境改善支援センター  
との連携について

平成 26 年度から、医療機関における勤務環境の改善の方策に対する支援をワンストップで実施する体制を構築するため、主に労務管理面での支援を内容とする「医療労務管理支援事業」を都道府県が設置する医療勤務環境改善支援センター（以下「支援センター」という。）において実施しているところであり、医療従事者の労働条件の確保改善を図るためには、支援センターとの緊密な連携を図っていくことが重要である。

このため、支援センターとの連携については、今後、下記により行うこととしたので、遺憾なきを期されたい。

なお、本通達については、支援センターを所掌している医政局は了解済みであることを申し添える。

記

1 局と支援センターとの定期的な意見交換の実施

都道府県労働局（以下「局」という。）は、支援センターと管内の医療従事者の労働条件の確保・改善について、定期的に意見交換を行う場を設けること。意見交換の際には、局から、管内における医療保健業の労働基準関係法令違反の状況や医療機関に対する主な指導事例等を事業場が特定されない範囲で情報提供すること。

また、支援センターとの意見交換は、都道府県又は支援センターが、医療機

関における勤務環境の改善の方策等に係る検討を行う場として設置している、都道府県、局、医療関係団体等の地域における医療、労務管理等の事情に精通した関係機関等で構成される運営協議会に参加し対応することとして差し支えないこと。

なお、支援センターから労働基準関係法令に係るセミナー等に対する講師派遣依頼があった場合は、可能な限り対応すること。

## 2 署の監督指導後の医療機関での是正・改善の取組における支援センターとの連携について

労働基準監督署（以下「署」という。）は、医療機関に対し監督指導を行った結果、法違反等が認められた場合は、その是正・改善に向けた取組を促進するため、支援センターにおいて医療労務管理支援事業が行われていることを示し、利用意向の確認を行うなど、支援センターの利用勧奨を行うこと。

また、監督指導後、当該医療機関から、支援センターの医療労務管理アドバイザー等を同席させた上で、指導内容について改めて説明を受けたい旨意向が示された場合は、これに応ずることとし、当該医療機関に対し、支援センターの支援を受けて適切に是正・改善に取り組むよう指導すること。

なお、法違反が是正された後、当該医療機関から、支援センターを活用して更に長時間労働を解消したいという意向が示された場合は、当該医療機関の同意を前提として、監督指導において判明した法違反の内容等を含む当該医療機関の情報（長時間労働の是正に必要な範囲に限る。）を支援センターに提供し、支援センターの支援を受けた更なる改善を促進すること。