

改正労基法等（時間外労働の上限規制、年次有給休暇等）のポイントと 労働組合の取り組み

I. はじめに

第 196 通常国会において、働き方改革関連法（2018 年 7 月 6 日公布）が成立し、一部を除き、2019 年 4 月 1 日から施行される。

同法の成立に伴い、労働基準法等改正部分については、労働政策審議会労働条件分科会での審議を経て、関係省令・告示等の内容が固まり、公布された。

今回の改正は、2017 年 3 月 13 日の労使合意にもとづき、罰則付きの時間外労働の上限規制の導入という労働基準法 70 年の歴史の中での大改革である。その目的は、長時間労働に依存した企業文化や職場風土の抜本的な見直しを行うことで長時間労働を是正し、過労死等ゼロの実現をはかることにある。今こそ、すべての職場での労使の真摯な話し合いが求められている。改正法の趣旨と意義を踏まえて、労働組合として、法令遵守はもとより、法を上回る取り組みを行うこととする。

II. 改正内容の概要

1. 時間外労働の上限規制

- 労働基準法第 36 条を改正し、時間外労働の上限規制について、原則（限度時間）として月 45 時間・年 360 時間とし、臨時的な特別な事情がある場合でも、①年 720 時間、②休日労働を含み単月 100 時間未満、③休日労働を含み複数月平均 80 時間、④原則である月 45 時間の時間外労働を上回る回数は年 6 回までを限度とすることを罰則付きで規定。

※ 自動車の運転業務、建設事業、医師等について、5 年の猶予期間を設けた上で別途の規制を適用する。また、新技術、新商品等の研究開発の業務については、医師の面接指導を設けた上で、適用除外とする。

- 「時間外労働・休日労働に関する協定届（様式第9号）」について、時間外労働の上限規制を踏まえた新たな様式を省令で規定。
- 時間外労働や休日労働を適正なものとすることを目的に、労使当事者の責務や限度時間を超えて延長時間を定める場合の留意事項等の新たな指針を策定。
- 過半数代表者の適正な選出に向けて、①使用者の意向にもとづき選出された者でないものとする事、②使用者は過半数代表者がその事務を円滑に遂行でき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を省令で規定。

2. 中小企業における月 60 時間超の時間外労働に対する割増賃金率の適用猶予廃止

3. 労働時間の客観的な把握

- 長時間労働に対する健康確保措置として、労働安全衛生法にすべての労働者を対象とした客観的な方法による労働時間の把握義務を規定。

4. 年次有給休暇の取得促進

- 年次有給休暇の取得促進に向けて、年次有給休暇が10日以上労働者に対し、使用者は、5日について、毎年時季を指定して取得させることを労働基準法第 39 条に新たに規定。

Ⅲ. 取り組みのポイント

1. 時間外労働の上限規制等

- 時間外労働の上限規制は、あくまでも「これ以上働かせてはならない」というものである。今回の法改正を機に、36協定の内容の点検・見直しを行う。36協定締結にあたっては、業務量の棚卸しや人員体制等の見直しをはかる。
- 労働時間の基本原則は、労働基準法第32条に規定されている「1日8時間、週40時間以内」である。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、36協定は、「月45時間、年360時間以内」を原則に締結する。
- 特別な事情により「特別条項」を適用する場合でも、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を踏まえ、限度時間にできる限り近づけるよう取り組む。この際、休日労働を含め、年720時間以内となるよう取り組む。あわせて、限度時間を超える場合の割増賃金率を定めるにあたっては、労働基準法第37条第1項の政令で定める率を超える率とするよう取り組む。
- 中小企業は2020年4月1日から施行となるが、同時に取り組みを進める。
- 適用猶予業務（自動車の運転業務、建設事業、医師等）についても、限度時間に近づけるための労使協議を行うとともに、適用除外業務（新技術、新商品等の研究開発の業務）についても、上限規制を適用するよう労使協議を進める。
【参考：2018春季生活闘争方針（第76回中央委員会確認／2017.12.5）等】

<具体的な取り組み事項>

(1) 36協定の締結

- ① 36協定の締結にあたっては、使用者が、臨時の業務などを予想して安易に対象となる業務を拡大することのないよう、新たな指針にて、業務区分を細分化し、時間外・休日労働をさせる業務の範囲を明確にすることが規定された。各事業場における業務の実態を踏まえ、労使で協議し、時間外・休日労働をさせる必要のある具体的事由と業務の種類を協定する。
- ② やむを得ず「特別条項」を締結する場合には、事業場において、「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」をできる限り明確に定める。また、限度時間を延長する場合の手續（協議、通告その他の手續）について、労使当事者が合意して定め、一定期間ごとに特別な事情が生じた場合には必ず手續を行う。特別条項を適用する場合の事由や手續等について、労使で協議する。
※ 協定届である様式第9号ないし様式第9号の2のチェックボックスは、協定締結時だけでなく、実際の時間外・休日労働を合算した時間数は、単月100時間未満でなければならず、かつ複数月を平均して80時間を超過しないことという改正労働基準法第36条第6項第2号・第3号の要件を遵守する趣旨である。チェック内容にある「2か月から6か月まで」とは、起算日をまたぐケースも含め、連続した2か月から6か月までの期間を指す。
- ③ 「特別条項」を締結する場合、限度時間を超える者に対する健康福祉確保措置を講ずる。職場実態を踏まえ、新たな指針に列挙された健康福祉確保措置の中から一つ以上選択し、措置の具体的内容を労使で協議して、協定する。
- ④ 新たな指針を踏まえ、休日労働を協定する際には、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、また、休日に労働させる時間をでき

る限り短くするよう、使用者に求める。

(2) 過半数労働組合

- ① 36 協定締結に先立ち、過半数労働組合としての要件を満たしているか確認する。
- ② 過半数労働組合として協議する場合も、労働組合に加入していない労働者の声を集約し、職場で働くすべての労働者の代表として行動する。
- ③ 過半数要件を満たしていない場合には、労働組合の委員長や役員が過半数代表者となるために立候補するとともに、労働組合に加入していない労働者の加入拡大に向けた取り組みを進める。

※ 過半数労働組合の要件を満たさない場合や、過半数代表者の選出が適切に行われていない場合には、36 協定を締結し、労働基準監督署に届け出ても無効である。

(3) 適用猶予業務・適用除外業務

- 適用猶予業務（建設事業、自動車の運転業務、医師等）については、新たな指針で「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とする」とされたことも踏まえ、限度時間を基本に、協定を行う。また、限度時間を超えて労働した労働者に講ずべき健康福祉確保措置について、労使で協議し適切な健康福祉確保措置を講じる。

※ 適用猶予業務に関しては、2024年3月31日までの間に使用する協定届（様式第9号の4）が今回新たに省令で規定されたが、事業場に上限規制が適用される労働者と適用猶予業務の労働者が併存する場合には、様式第9号ないし様式第9号の2を使用し、1枚の協定届に両者の内容を記載し、届け出ること可能である。

- 適用除外業務である新技術、新商品等の研究開発業務については、新たな指針で「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とする」とされたことも踏まえ、限度時間を基本に、協定を行う。また、新たな指針で、月45時間・年360時間を超えて労働した労働者に講ずべき健康福祉確保措置を定める努力義務が設けられたことを踏まえ、労使で協議し適切な健康福祉確保措置を講じる。

- 国家公務員や地方公務員、教員に関しても、長時間労働是正に向け、改正労働基準法の内容や新たな指針の趣旨を踏まえ、限度時間を基本にした取り組みを労使で進める。

(4) その他

- ① 改正法は、施行日以降の期間を対象とする36協定に適用されるため、施行日前から事業場に適用されている協定については、施行日から1年以内の一定期間は有効となる（経過措置）。施行日から1年以内の一定期間とは、36協定の始期に応じ、例えば、2018年10月1日を開始日とする協定であれば、2019年9月30日まで有効となる。

- ② 36協定の有効期間は、1年間について延長時間を定めなければならないことから、短い場合でも1年間となる。事業が完了し、又は業務が終了するまでの期間が1年未満の場合には、当該事業が完了し、又は業務が終了するまでの期間につき、新たな指針に盛り込まれた「目安時間」を踏まえて協定する。

- ③ 労働時間等設定改善法に、事業主の責務として、他の事業主と取引を行う場合において著しく短い期限の設定および発注内容の頻繁な変更を行わない

ことが追記された。特に中小企業等が時間外・休日労働の削減に取り組むに当たっては、長時間労働につながる取引慣行の見直しが必要であり、こうした観点も踏まえ、労使での協議を行う。

2. 中小企業における月 60 時間超の時間外労働に対する割増賃金率の適用猶予廃止
- 2023 年に施行される中小企業においても、労使で協議し、月 60 時間を超える割増賃金率を 50%に引き上げる。

3. 労働時間の客観的な把握

- 労働者の健康確保の観点から、改正労働安全衛生法に、すべての労働者を対象とした客観的方法による労働時間の把握義務が規定された。労働時間の客観的な把握により、週の残業時間の削減や年間の年休取得日数が増加するなどの効果が明らかになっている。「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（2017 年 1 月策定）」も参照し、労働時間を把握・管理する仕組みを各職場において導入する。

<具体的な取り組み事項>

- ① 自組織での労働時間把握の方法を確認する。
- ② ガイドライン等の内容を参考に、管理監督者、みなし労働適用者を含むすべての労働者の実労働時間を客観的な方法で把握する仕組みを導入する。
- ③ 労働時間把握の適正な運用を確認するルールを策定する。
- ④ 医師の面接指導等の着実な実施に向け、月 45 時間を超え、かつ疲労が蓄積した労働者に対する面接指導の実施を行うべく、労使で協議する。

4. 年次有給休暇の取得促進

- 年次有給休暇の取得促進に向けて、職場における取得状況等を把握し、職場の労働者が全員偏りなく年次有給休暇を取得できるよう、取得 5 日未満者をなくす取り組みはもとより、年次有給休暇 100%取得を目指し、取り組みを行う。

<具体的な取り組み事項>

- ① 職場ごとに各労働者の年次有給休暇の日数・取得日数、基準日を把握する。
- ② 改正内容を職場に周知するとともに、労働者から使用者に対する時季指定の申出による取得を促す。
- ③ 取得 5 日未満者をなくす取り組みはもとより、年次有給休暇 100%取得を目指し、計画的付与の導入などの方策につき、労使で協議する。
- ④ 使用者の時季指定にあたり、あらかじめ、労働者の意見を聴き、その意見を尊重すべきとされたことを踏まえ、意見聴取に関するルールを確認する。

5. フレックスタイム制の清算期間の上限延長

- 現行法で 1 か月とされているフレックスタイム制の清算期間を延長し、1 か月を超え 3 か月以内とする場合には、その必要性を労使で協議し、割増賃金率の支払等につき確認したうえで、労使協定を締結する。

6. 勤務間インターバル制度

- 十分な生活時間や睡眠時間の確保とワーク・ライフ・バランスの観点から、労働時間等設定改善法に事業主の勤務間インターバル制度導入に向けた努力義務が規定された。勤務間インターバル制度（原則 11 時間）の導入について、職場の実態を踏まえた労使協議を進める。

以 上

参考資料①

【法令等の解説】

1. 時間外労働の上限規制等

(1) 時間外労働の上限規制（法第 36 条）

- 時間外労働の上限規制は、法定労働時間を超える時間に対して適用される。限度時間は、月 45 時間かつ年 360 時間（1 年単位の変形労働時間制の場合は、月 42 時間かつ年 320 時間）。
 - 特例として、臨時的な特別な事情がある場合として、労使協定を結ぶ場合においても上回ることでできない上限が設けられた。
 - ① 年間の時間外労働は 720 時間以内
 - ② 休日労働を含み、単月で 100 時間未満
 - ③ 休日労働を含み、2 か月ないし 6 か月平均で 80 時間以内
 - ④ 原則である月 45 時間（1 年単位の変形労働時間制の場合には 42 時間）の時間外労働を上回る回数は年 6 回まで
- ※ 休日労働は法定の休日労働を指し、1 週間に 1 日の休日（変形休日制を採用する場合は 4 週 4 日）を意味する。（法第 35 条）

(2) 36 協定における協定事項（法第 36 条・施行規則）

- ① 改正労働基準法第 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
- ② 対象期間
- ③ 労働時間を延長し、又は休日労働をさせることができる場合
- 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
- 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
 - ・ 時間外・休日労働協定の有効期間
 - ・ 時間外・休日労働協定の 1 年の起算日
 - ・ 改正労働基準法第 36 条第 6 項第 2 号・第 3 号に定める要件を満たすこと（協定締結時だけでなく、実際の時間外・休日労働を合算した時間数は、単月 100 時間未満でなければならない、かつ複数月を平均して 80 時間を超過しないこと）
 - ・ 限度時間を超えて労働させることができる場合
 - ・ 限度時間を超えて労働させる労働者に対する健康福祉確保措置
 - ・ 限度時間を超えた労働に係る割増賃金率
 - ・ 限度時間を超えて労働させる場合における手続

(3) 健康福祉確保措置（指針）

- 労使で協議し、「一定時間」や「一定回数」の具体的な内容を含め、健康福祉確保措置を講ずる。
 - 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 法第 37 条第 4 項に規定する時刻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推進すること。
- 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、必要な場合に適切な部署に配置転換すること。
- 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。

※ 健康福祉確保措置の実施状況に関する記録は、36 協定の有効期間と当該有効期間の満了後 3 年間保存しなければならない。(施行規則)

(4) 適用猶予業務

- 建設事業の対象とする範囲は、現行の限度基準告示の内容に、「工作物の建設の事業に関連する警備（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。）」が追加された。(施行規則)
- 自動車の運転業務の対象とする範囲は、四輪以上の自動車の運転を主として行う業務をいい、「自動車運転者の労働時間の改善のための基準（改善基準告示・平成元年労働省告示第七号）」の対象となる自動車運転者の業務と同義。(施行規則)

(5) 事業主の取引上必要な配慮の努力義務

- 事業主が他の事業主との取引を行う場合において配慮をするように努めなければならないこととして、著しく短い期限の設定および発注の内容の頻繁な変更を行わないことが追加された。(労働時間等設定改善法第 2 条第 4 項)。
- 特に中小企業等が時間外・休日労働の削減に取り組むに当たっては、長時間労働につながる取引慣行の見直しが必要であることが規定された。(労働時間等設定改善指針)

2. 労働時間の客観的な把握

(1) 労働時間把握

- 改正労働安全衛生法第 66 条の 8 の 3 に、医師の面接指導を実施するため、厚生労働省令で定める方法により、労働者（高度プロフェッショナル制度の対象者を除く。）の労働時間の状況を把握しなければならないとの事業者の責務が規定された。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その他の適切な方法」とされ、「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」を参考に、通達において明確化される予定。
- 「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」では、使用者には労働時間を適正に把握する責務があることを明確にした上で、労働時間とは使用者の指揮命令下に置かれている時間であり、使用者の明示又は黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間に当

たるとし、手待ち時間等の具体例を示した。また、労働時間の適切な把握のために使用者が講ずべき措置として、以下の内容を示している。

使用者は、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、適正に記録すること

(1) 原則的な方法

- ・使用者が、自ら現認することにより確認すること
- ・タイムカード、ICカード、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録を基礎として確認し、適正に記録すること

(2) やむを得ず自己申告制で労働時間を把握する場合

- ① 自己申告を行う労働者や、労働時間を管理する者に対しても自己申告制の適正な運用等ガイドラインに基づく措置等について、十分な説明を行うこと
- ② 自己申告により把握した労働時間と、入退場記録やパソコンの使用時間等から把握した在社時間との間に著しい乖離がある場合には実態調査を実施し、所要の労働時間の補正をすること
- ③ 使用者は労働者が自己申告できる時間数の上限を設ける等適正な自己申告を阻害する措置を設けてはならないこと。さらに36協定の延長することができる時間数を超えて労働しているにもかかわらず、記録上これを守っているようにすることが、労働者等において慣習的に行われていないか確認すること

(2) 医師の面接指導

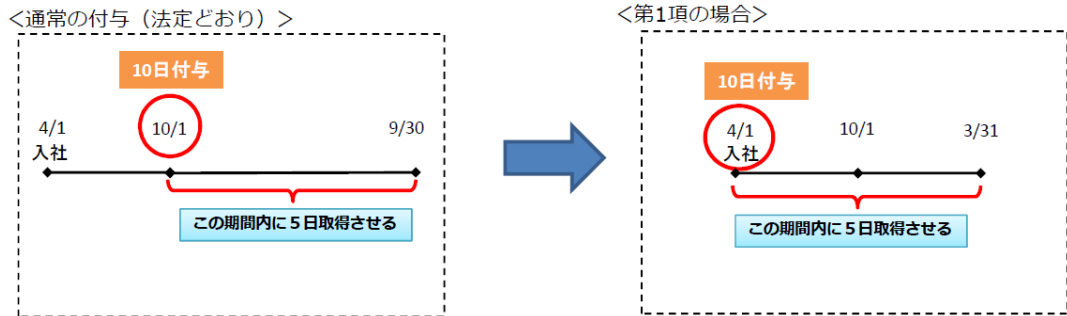
- 医師による面接指導の対象となる労働者は、時間外・休日労働が月100時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められる者（申出による）とされている。改正により、時間外・休日労働の労働時間数が、現行の月100時間から月80時間に変更された。また、医師の面接指導の確実な実施に向け、事業者は1か月あたり80時間を超えた労働者に対して、速やかに超えた時間に関する情報を通知することが必要となる。（労働安全衛生規則）
- 新技術、新商品等の研究開発の業務に関しては、時間外労働の上限規制が適用除外とされることを踏まえ、当該業務に従事する労働者の健康確保措置として、月100時間を超えた者に対して、医師の面接指導が義務づけられる。また、事業者は当該労働者に対して、速やかに超えた時間に関する情報を通知することが必要。（労働安全衛生法第66条の8の2、労働安全衛生規則）

3. 年次有給休暇の取得促進

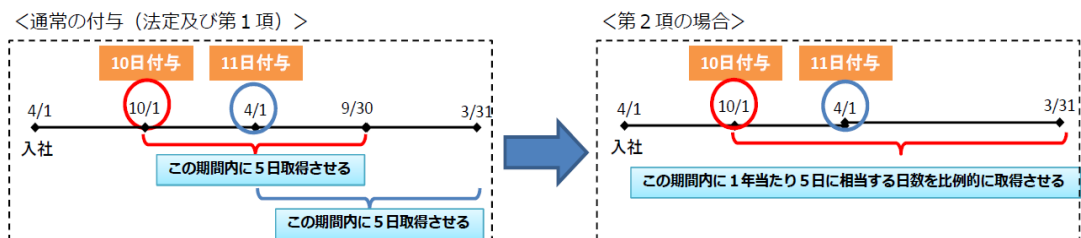
- 使用者は、年次有給休暇が10日以上労働者に対し、5日について、毎年、時季を指定して取得させなければならない。5日には、労働者が年次有給休暇を取得した場合や計画的付与により取得した日数が含まれ、それらの日数が5日に達したときは、使用者は時季指定の義務から解放される。（法第39条第7項・第8項）
※ 年次有給休暇管理簿（時季、日数、基準日を労働者ごとに明らかにした書類）は、3年間保存しなければならない。（施行規則）
- 使用者は、改正労働基準法第39条第7項の規定により時季指定を行うにあたっては、①あらかじめ、同項の規定により年次有給休暇を取得させることを労働者に明らかにした上で、その時季について労働者の意見を聴かなければならない、②使用者は当該意見を尊重するよう努めなければならない。（施行規則）
- 使用者の年休付与義務の始期となる「基準日」は、「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時は、当該期間）の初日」と定義された。「基準日」より前倒しで年休を付与した場合の年休時季指定義務の特例については、以下のとおり。（施行規則）

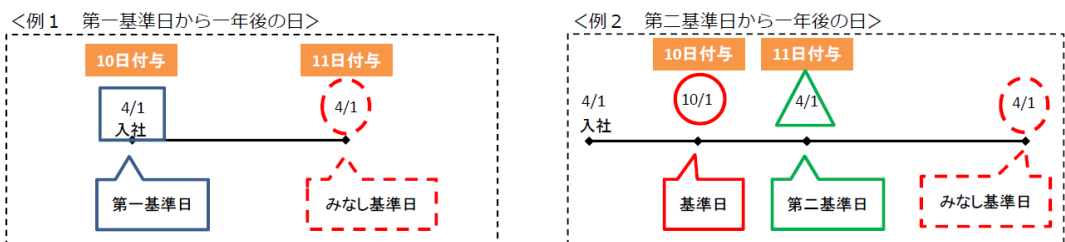
- ① 法定の「基準日」（4月1日入社であれば10月1日）より前に10労働日以上、年休権が発生している場合、使用者は、その日から1年以内に5日の年休を取得させなければならない。



- ② 入社した年とその翌年とで年休の付与日が異なる等の理由から、5日の時季指定義務の履行期間に重複が生じる場合（いわゆる「ダブルトラック」）には、使用者は、「最初に10日の年休を与えた日から、1年以内に新たに10日の年休を与えた日から1年を経過するまでの期間」（＝重複が生じている履行期間の第1の履行期間の始期から第2の履行期間の終期までの間）の長さに応じた日数を当該期間中に取得させる。

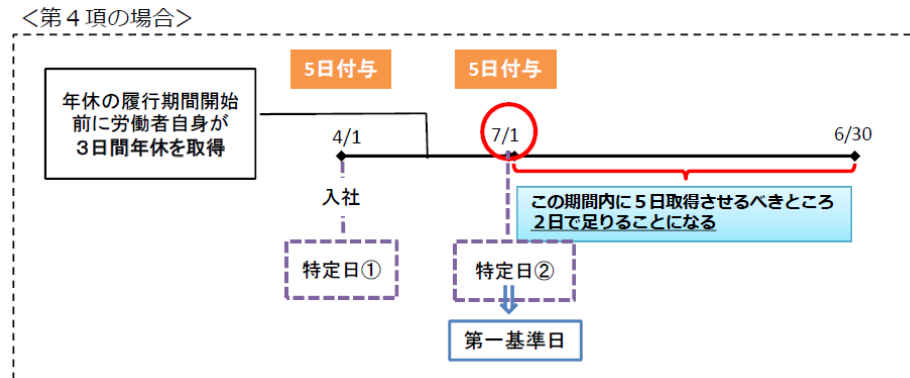


- ③ ①②による履行期間がそれぞれ経過した後は、その経過した日から1年ごとに区分した各期間（最後に1年未満の期間を生じた時は、当該期間）の初日を基準日とみなす。



- ④ 年休を前倒しで分割して付与する場合、付与した年休の日数の合計が10労働日に達した日が「第1基準日」となる、その日から使用者は1年以内に5日の年休を取得させなければならない。分割して付与された日数が10労働日に達する前に、事前に分割して付与された分の年休を労働者自

身が取得した場合や計画的付与により取得した場合の日数分については、使用者に時季指定義務を課さない。



4. フレックスタイム制の清算期間の上限延長

- 清算期間が1か月を超え3か月以内のフレックスタイム制の場合、対象労働者の過重労働防止等の観点から、清算期間内の1か月ごとに週平均50時間を超えた労働時間については、その月の割増賃金の支払い対象とする。また、制度の適正な実施を担保する観点から、清算期間が1か月を超え3か月以内の場合に限り、フレックスタイム制に係る労使協定の届出を要する。(法第32条の3)
 - 労使協定で定める事項に、当該協定の有効期間が追加された。(施行規則)
 - フレックスタイム制が適用された労働者が清算期間の途中で退職した事例など、労働させた期間を平均し週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(労働基準法第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条の規定により割増賃金を支払うことが必要となる。(法第32条の3の2)
- ※ 清算期間が1か月を超え3か月以内のフレックスタイム制では、労働者が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、使用者が労働者の各月の労働時間数の実績を通知等することが望ましい旨や、3か月以内の清算期間を通じた清算を行う場合にも、月60時間相当の時間を超えた労働時間についての割増賃金の支払いが必要となることなどについて、通達において明記されている。

5. 勤務間インターバル制度

- 事業主は、前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息の確保に努めなければならないこととされた。(労働時間等設定改善法第2条第1項)
 - 労働者の健康確保の観点から、「終業時刻及び始業時刻」の項目を設け、「前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息時間を確保すること(勤務間インターバル)は、労働者の健康確保に資するものであることから、労使で導入に向けた具体的な方策を検討すること」等が追加された。(労働時間等設定改善指針)
- ※ 新たな「過労死等防止対策大綱」(2018年7月24日閣議決定)では、過労死等防止対策の数値目標として、従来の数値目標に加えて、勤務間インターバル制度について、2020年までに、(1)制度を知らなかった企業割合

を 20%未満とする、(2) 制度を導入している企業割合を 10%以上とすることが明記された。

参考資料②

施行期日一覧（労働基準法改正関連部分）

法律	内容	大企業	中小企業
労働基準法	時間外労働の上限規制（第36条等）	2019年4月1日	2020年4月1日
	【適用猶予】 自動車運転業務、建設事業、医師、 鹿児島県・沖縄県の砂糖製造業	2024年4月1日	
	フレックスタイム制の清算期間延長 （第32条の3等）	2019年4月1日	
	年次有給休暇の使用者の付与義務 （第39条第7項等）		
	高度プロフェッショナル制度 （第41条の2等）	—	
中小企業における割増賃金率の 適用猶予措置の廃止（第138条等）	2023年4月1日		
労働安全衛生法・じん肺法	産業医の機能強化（第13条第3項等） 高度プロフェッショナル制度対象者等 への医師の面接指導（第66条の8等）	2019年4月1日	
労働時間等設定改善法	勤務間インターバル制度の努力義務化 （第2条第1項）		

参考資料③

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
一週間	十五時間
二週間	二十七時間
四週間	四十三時間

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（その時間に一時間未満の端数があるときは、これを一時間に切り上げる。）とする。

一 一日を超え一週間未満の日数を単位とする期間 十五時間に当該日数を七

で除して得た数を乗じて得た時間

二 一週間を超え二週間未満の日数を単位とする期間 二十七時間に当該日数を十四で除して得た数を乗じて得た時間

三 二週間を超え四週間未満の日数を単位とする期間 四十三時間に当該日数を二十八で除して得た数を乗じて得た時間（その時間が二十七時間を下回るときは、二十七時間）

改正法関係(労働基準法、労働安全衛生法)の罰則について

	違反条項	違反内容	罰則規定条項	罰則内容
時間外労働関係	(労働基準法) 第32条違反	<ul style="list-style-type: none"> ●36協定(※)で定めた時間を超えて時間外労働をさせた場合 <p>(※)上限規制に適合しない36協定は受理されない。 36協定の上限規制</p> <ul style="list-style-type: none"> ■原則:月45時間、年360時間 ■特例:年720時間、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) 月45時間を超えることができるのは1年につき6か月以内 	(労働基準法) 第119条	6箇月以下の懲役又は30万円以下の罰金
	(労働基準法) 第36条6項違反	<ul style="list-style-type: none"> ●時間外労働と休日労働の合計時間が単月100時間以上になった場合 ●時間外労働と休日労働の合計時間について、2～6箇月の平均のいずれかが80時間を超えた場合 		
フレックスタ イム制関係	(労働基準法) 第32条の3 第4項違反	<ul style="list-style-type: none"> ●清算期間が1か月を超えるフレックスタイム制に係る労使協定を、所轄労働基準監督署長に届け出なかった場合 	(労働基準法) 第120条	30万円以下の罰金
割増賃金 関係	(労働基準法) 第37条違反	<ul style="list-style-type: none"> ●1か月について60時間を超えた時間外労働について、50%以上の割増率で計算した割増賃金を支払わなかった場合 <p>(※)中小事業主に対して、平成35年4月より施行</p>	(労働基準法) 第119条	6箇月以下の懲役又は30万円以下の罰金
年次有給 休暇関係	(労働基準法) 第39条第7項 違反	<ul style="list-style-type: none"> ●10日以上年次有給休暇が付与される労働者に対して、そのうち5日(※)について1年以内に時季を指定して与えなかった場合 <p>(※)労働者の請求により取得した年次有給休暇及び計画年休により取得した日数は5日から控除。</p>	(労働基準法) 第120条	30万円以下の罰金
医師の面接指導関係	(労働安全衛生法) 第66条の8の2 第1項違反	<ul style="list-style-type: none"> ●新技術・新商品の研究開発業務に従事する労働者で、労働時間が厚生労働省令で定める時間(※)を超えた労働者に対し、医師による面接指導を行わなかった場合 <p>(※)1週間当たり40時間を超えて労働した時間が1月当たり100時間 (労働安全衛生規則第52条の7の2第1項)</p>	(労働安全衛生法) 第120条	50万円以下の罰金
	(労働安全衛生法) 第66条の8の4 第1項違反	<ul style="list-style-type: none"> ●高度プロフェッショナル制度で労働する労働者で、健康管理時間が厚生労働省令で定める時間(※)を超えた労働者に対し、医師による面接指導を行わなかった場合 <p>(※)労働政策審議会で議論し、労働安全衛生規則に定める。</p>		

参考資料⑤

様式第9号（第16条第1項関係）

時間外労働に関する協定届
休日労働

労働保険番号	<input type="text"/>
法人番号	<input type="text"/>

事業の種類		事業の名称		事業の所在地（電話番号）		協定の有効期間		
				（〒 — ）				
						（電話番号： — — ）		
時間外労働	時間外労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	労働者数 (満18歳以上の者)	所定労働時間 (1日) (任意)	延長することができる時間数			1年(①については360時間まで、②については320時間まで) 起算日 (年月日)
					1日	1箇月(①については45時間まで、②については42時間まで)		
	法定労働時間を超える時間数	所定労働時間を超える時間数 (任意)	法定労働時間を超える時間数	所定労働時間を超える時間数 (任意)	法定労働時間を超える時間数	所定労働時間を超える時間数 (任意)		
	① 下記②に該当しない労働者							
② 1年単位の変形労働時間制により労働する労働者								
休日労働	休日労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	労働者数 (満18歳以上の者)	所定休日 (任意)	労働させることができる法定休日の日数		労働させることができる法定休日における始業及び終業の時刻	
上記で定める時間数にかかわらず、時間外労働及び休日労働を合算した時間数は、1箇月について100時間未満でなければならず、かつ2箇月から6箇月までを平均して80時間を超過しないこと。 <input type="checkbox"/>								
（チェックボックスに要チェック）								

協定の成立年月日 年 月 日

協定の当事者である労働組合（事業場の労働者の過半数で組織する労働組合）の名称又は労働者の過半数を代表する者の

職名
氏名

協定の当事者（労働者の過半数を代表する者の場合）の選出方法（

年 月 日

使用者 職名
氏名



労働基準監督署長殿

様式第9号（第16条第1項関係）（裏面）

（記載心得）

- 1 「業務の種類」の欄には、時間外労働又は休日労働をさせる必要のある業務を具体的に記入し、労働基準法第36条第6項第1号の健康上特に有害な業務について協定をした場合には、当該業務を他の業務と区別して記入すること。なお、業務の種類を記入するに当たっては、業務の区分を細分化することにより当該業務の範囲を明確にしなければならないことに留意すること。
- 2 「労働者数（満18歳以上の者）」の欄には、時間外労働又は休日労働をさせることができる労働者の数を記入すること。
- 3 「延長することができる時間数」の欄の記入に当たっては、次のとおりとすること。時間数は労働基準法第32条から第32条の5まで又は第40条の規定により労働させることができる最長の労働時間（以下「法定労働時間」という。）を超える時間数を記入すること。なお、本欄に記入する時間数にかかわらず、時間外労働及び休日労働を合算した時間数が1箇月について100時間以上となった場合、及び2箇月から6箇月までを平均して80時間を超えた場合には労働基準法違反（同法第119条の規定により6箇月以下の懲役又は30万円以下の罰金）となることに留意すること。
 - （1） 「1日」の欄には、法定労働時間を超えて延長することができる時間数であつて、1日についての延長することができる限度となる時間数を記入すること。なお、所定労働時間を超える時間数についても協定する場合においては、所定労働時間を超える時間数を併せて記入することができる。
 - （2） 「1箇月」の欄には、法定労働時間を超えて延長することができる時間数であつて、「1年」の欄に記入する「起算日」において定める日から1箇月ごとについての延長することができる限度となる時間数を45時間（対象期間が3箇月を超える1年単位の變形労働時間制により労働する者については、42時間）の範囲内で記入すること。なお、所定労働時間を超える時間数についても協定する場合においては、所定労働時間を超える時間数を併せて記入することができる。
 - （3） 「1年」の欄には、法定労働時間を超えて延長することができる時間数であつて、「起算日」において定める日から1年についての延長することができる限度となる時間数を360時間（対象期間が3箇月を超える1年単位の變形労働時間制により労働する者については、320時間）の範囲内で記入すること。なお、所定労働時間を超える時間数についても協定する場合においては、所定労働時間を超える時間数を併せて記入することができる。
- 4 ②の欄は、労働基準法第32条の4の規定による労働時間により労働する労働者（対象期間が3箇月を超える1年単位の變形労働時間制により労働する者に限る。）について記入すること。なお、延長することができる時間の上限は①の欄の労働者よりも短い（1箇月42時間、1年320時間）ことに留意すること。
- 5 「労働させることができる法定休日の日数」の欄には、労働基準法第35条の規定による休日（1週1休又は4週4休であることに留意すること。）に労働させることができる日数を記入すること。
- 6 「労働させることができる法定休日における始業及び終業の時刻」の欄には、労働基準法第35条の規定による休日であつて労働させることができる日の始業及び終業の時刻を記入すること。
- 7 チェックボックスは労働基準法第36条第6項第2号及び第3号の要件を遵守する趣旨のものであり、「2箇月から6箇月まで」とは、起算日をまたぐケースも含め、連続した2箇月から6箇月までの期間を指すことに留意すること。また、チェックボックスにチェックがない場合には有効な協定とはならないことに留意すること。
- 8 協定については、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合と、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合は労働者の過半数を代表する者と協定すること。なお、労働者の過半数を代表する者は、労働基準法施行規則第6条の2第1項の規定により、労働基準法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でなく、かつ同法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であつて、使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。これらの要件を満たさない場合には、有効な協定とはならないことに留意すること。
- 9 本様式で記入部分が足りない場合は同一様式を使用すること。この場合、必要のある事項のみ記入することで差し支えない。

（備考）

- 1 労働基準法施行規則第24条の2第4項の規定により、労働基準法第38条の2第2項の協定（事業場外で従事する業務の遂行に通常必要とされる時間を協定する場合の当該協定）の内容を本様式に付記して届け出る場合においては、事業場外労働の対象業務については他の業務とは区別し、事業場外労働の対象業務である旨を括弧書きした上で、「所定労働時間」の欄には当該業務の遂行に通常必要とされる時間を括弧書きすること。また、「協定の有効期間」の欄には事業場外労働に関する協定の有効期間を括弧書きすること。
- 2 労働基準法第38条の4第5項の規定により、労使委員会が設置されている事業場において、本様式を労使委員会の決議として届け出る場合においては、委員の5分の4以上の多数による議決により行われたものである旨、委員会の委員数、委員の氏名を記入した用紙を別途提出することとし、本様式中「協定」とあるのは「労使委員会の決議」と、「協定の当事者である労働組合」とあるのは「委員会の委員の半数について任期を定めて指名した労働組合」と、「協定の当事者（労働者の過半数を代表する者の場合）の選出方法」とあるのは「委員会の委員の半数について任期を定めて指名した者（労働者の過半数を代表する者の場合）の選出方法」と読み替えるものとする。なお、委員の氏名を記入するに当たっては、任期を定めて指名された委員とその他の委員とで区別することとし、任期を定めて指名された委員の氏名を記入するに当たっては、同条第2項第1号の規定により、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者に任期を定めて指名された委員の氏名を記入することに留意すること。
- 3 労働時間等の設定の改善に関する特別措置法第7条の規定により、労働時間等設定改善委員会が設置されている事業場において、本様式を労働時間等設定改善委員会の決議として届け出る場合においては、委員の5分の4以上の多数による議決により行われたものである旨、委員会の委員数、委員の氏名を記入した用紙を別途提出することとし、本様式中「協定」とあるのは「労働時間等設定改善委員会の決議」と、「協定の当事者である労働組合」とあるのは「委員会の委員の半数の推薦者である労働組合」と、「協定の当事者（労働者の過半数を代表する者の場合）の選出方法」とあるのは「委員会の委員の半数の推薦者（労働者の過半数を代表する者の場合）の選出方法」と読み替えるものとする。なお、委員の氏名を記入するに当たっては、推薦に基づき指名された委員とその他の委員とで区別することとし、推薦に基づき指名された委員の氏名を記入するに当たっては、同条第1号の規定により、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者の推薦に基づき指名された委員の氏名を記入することに留意すること。

時間外労働に関する協定届
休日労働

労働保険番号	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>
	都道府県 所掌 管轄 基幹番号 枝番号 被一括事業場番号
法人番号	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>

様式第9号の2 (第16条第1項関係)

事業の種類		事業の名称		事業の所在地 (電話番号)		協定の有効期間		
				(〒 —)				
						(電話番号: — —)		
時間外労働	<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 45%;"> <p>時間外労働をさせる必要のある具体的事由</p> </div> <div style="width: 45%;"> <p>業務の種類</p> </div> </div>	労働者数 (満18歳以上の者)	所定労働時間 (1日) (任意)	延長することができる時間数				
				1日	1箇月 (①については45時間まで、②については42時間まで)	1年 (①については360時間まで、②については320時間まで)	起算日 (年月日)	
				法定労働時間を 超える時間数	法定労働時間を 超える時間数	法定労働時間を 超える時間数	法定労働時間を 超える時間数	法定労働時間を 超える時間数
① 下記②に該当しない労働者								
② 1年単位の变形労働時間制により労働する労働者								
休日労働	休日労働をさせる必要のある具体的事由		業務の種類	労働者数 (満18歳以上の者)	所定休日 (任意)	労働させることができる 法定休日の日数	労働させることができる法定 休日における始業及び終業の時刻	

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

(チェックボックスに要チェック)

様式第9号の2（第16条第1項関係）（裏面）

（記載心得）

- 1 「業務の種類」の欄には、時間外労働又は休日労働をさせる必要のある業務を具体的に記入し、労働基準法第36条第6項第1号の健康上特に有害な業務について協定をした場合には、当該業務を他の業務と区別して記入すること。なお、業務の種類を記入するに当たっては、業務の区分を細分化することにより当該業務の範囲を明確にしなければならないことに留意すること。
- 2 「労働者数（満18歳以上の者）」の欄には、時間外労働又は休日労働をさせることができる労働者の数を記入すること。
- 3 「延長することができる時間数」の欄の記入に当たっては、次のとおりとすること。時間数は労働基準法第32条から第32条の5まで又は第40条の規定により労働させることができる最長の労働時間（以下「法定労働時間」という。）を超える時間数を記入すること。なお、本欄に記入する時間数にかかわらず、時間外労働及び休日労働を合算した時間数が1箇月について100時間以上となった場合、及び2箇月から6箇月までを平均して80時間を超えた場合には労働基準法違反（同法第119条の規定により6箇月以下の懲役又は30万円以下の罰金）となることに留意すること。
 - （1）「1日」の欄には、法定労働時間を超えて延長することができる時間数であつて、1日についての延長することができる限度となる時間数を記入すること。なお、所定労働時間を超える時間数についても協定する場合においては、所定労働時間を超える時間数を併せて記入することができる。
 - （2）「1箇月」の欄には、法定労働時間を超えて延長することができる時間数であつて、「1年」の欄に記入する「起算日」において定める日から1箇月ごとについての延長することができる限度となる時間数を45時間（対象期間が3箇月を超える1年単位の変形労働時間制により労働する者については、42時間）の範囲内で記入すること。なお、所定労働時間を超える時間数についても協定する場合においては、所定労働時間を超える時間数を併せて記入することができる。
 - （3）「1年」の欄には、法定労働時間を超えて延長することができる時間数であつて、「起算日」において定める日から1年についての延長することができる限度となる時間数を360時間（対象期間が3箇月を超える1年単位の変形労働時間制により労働する者については、320時間）の範囲内で記入すること。なお、所定労働時間を超える時間数についても協定する場合においては、所定労働時間を超える時間数を併せて記入することができる。

- 4 ②の欄は、労働基準法第32条の4の規定による労働時間により労働する労働者（対象期間が3箇月を超える1年単位の変形労働時間制により労働する者に限る。）について記入すること。なお、延長することができる時間の上限は①の欄の労働者よりも短い（1箇月42時間、1年320時間）ことに留意すること。
- 5 「労働させることができる法定休日の日数」の欄には、労働基準法第35条の規定による休日（1週1休又は4週4休であることに留意すること。）に労働させることができる日数を記入すること。
- 6 「労働させることができる法定休日における始業及び終業の時刻」の欄には、労働基準法第35条の規定による休日であつて労働させることができる日の始業及び終業の時刻を記入すること。
- 7 チェックボックスは労働基準法第36条第6項第2号及び第3号の要件を遵守する趣旨のものであり、「2箇月から6箇月まで」とは、起算日をまたぐケースも含め、連続した2箇月から6箇月までの期間を指すことに留意すること。また、チェックボックスにチェックがない場合には有効な協定とはならないことに留意すること。
- 8 協定については、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合と、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合は労働者の過半数を代表する者と協定すること。なお、労働者の過半数を代表する者は、労働基準法施行規則第6条の2第1項の規定により、労働基準法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でなく、かつ同法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であつて、使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。これらの要件を満たさない場合には、有効な協定とはならないことに留意すること。
- 9 本様式で記入部分が足りない場合は同一様式を使用すること。この場合、必要のある事項のみ記入することで差し支えない。

（備考）

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

時間外労働
休日労働に関する協定届（特別条項）

様式第9号の2（第16条第1項関係）

臨時的に限度時間を超えて労働させることができる場合	業務の種類	労働者数 (満18歳以上の者)	1日 (任意)		1箇月 (時間外労働及び休日労働を合算した時間数。100時間未満に限る。)			1年 (時間外労働のみの時間数。720時間以内に限る。)			
			延長することができる時間数		限度時間を超えて労働させることができる回数 (6回以内に限る。)	延長することができる時間数及び休日労働の時間数		限度時間を超えた労働に係る割増賃金率	延長することができる時間数		限度時間を超えた労働に係る割増賃金率
			法定労働時間を超える時間数	所定労働時間を超える時間数 (任意)		法定労働時間を超える時間数と休日労働の時間数を合算した時間数	所定労働時間を超える時間数と休日労働の時間数を合算した時間数 (任意)		法定労働時間を超える時間数	所定労働時間を超える時間数 (任意)	
限度時間を超えて労働させる場合における手続											
限度時間を超えて労働させる労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置	(該当する番号)	(具体的内容)									
<p>上記で定める時間数にかかわらず、時間外労働及び休日労働を合算した時間数は、1箇月について100時間未満でなければならず、かつ2箇月から6箇月までを平均して80時間を超過しないこと。 <input type="checkbox"/></p> <p>(チェックボックスに要チェック)</p>											

協定の成立年月日 年 月 日

協定の当事者である労働組合（事業場の労働者の過半数で組織する労働組合）の名称又は労働者の過半数を代表する者の

職名
氏名

協定の当事者（労働者の過半数を代表する者の場合）の選出方法（

）

年 月 日

使用者 職名
氏名

印

労働基準監督署長殿

様式第9号の2（第16条第1項関係）（裏面）

（記載心得）

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- ① 労働時間が一定時間を超えた労働者に医師による面接指導を実施すること。
- ② 労働基準法第37条第4項に規定する時刻の間において労働させる回数を1箇月について一定回数以内とすること。
- ③ 終業から始業までに一定時間以上の継続した休息時間を確保すること。
- ④ 労働者の勤務状況及びその健康状態に応じて、代償休日又は特別な休暇を付与すること。
- ⑤ 労働者の勤務状況及びその健康状態に応じて、健康診断を実施すること。

⑥ 年次有給休暇についてまとまった日数連続して取得することを含めてその取得を促進すること。

⑦ 心とからだの健康問題についての相談窓口を設置すること。

⑧ 労働者の勤務状況及びその健康状態に配慮し、必要な場合には適切な部署に配置転換をすること。

⑨ 必要に応じて、産業医等による助言・指導を受け、又は労働者に産業医等による保健指導を受けさせること。

⑩ その他

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

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

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

（備考）

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

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