

○厚生労働省令第一百十二号

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（平成三十年法律第七十一号）の施行に伴い、並びに関係法律の規定に基づき、及び関係法律を実施するため、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を次のように定める。

平成三十年九月七日

厚生労働大臣 加藤 勝信

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

（労働基準法施行規則の一部改正）

第一条 労働基準法施行規則（昭和二十二年厚生省令第二十三号）の一部を次のように改正する。

次の表のように改正する。

改正後	改正前
<p>第五条 (略)</p> <p>② 使用者は、第十五条第一項前段の規定により労働者に対して明示しなければならない労働条件を事実と異なるものとしてはならない。</p> <p>③ 第十五条第一項後段の厚生労働省令で定める事項は、第一項第一号から第四号までに掲げる事項(昇給に関する事項を除く。)とする。</p> <p>④ 第十五条第一項後段の厚生労働省令で定める方法は、労働者に対する前項に規定する事項が明らかとなる書面の交付とする。ただし、当該労働者が同項に規定する事項が明らかとなる次のいずれかの方法によることを希望した場合には、当該方法とすることができ。</p> <p>一 ファクシミリを利用してする送信の方法</p> <p>二 電子メールその他のその受信をする者を特定して情報を伝達するために用いられる電気通信(電気通信事業法(昭和五十九年法律第八十六号)第二条第一号に規定する電気通信をいう。以下この号において「電子メール等」という。)の送信の方法(当該労働者が当該電子メール等の記録を出力することにより書面を作成することができるものに限る。)</p> <p>第六条の二 第十八条第二項、第二十四条第一項ただし書、第三十二条の二第一項、第三十二条の三第一項、第三十二条の四第一項及び第二項、第三十二条の五第一項、第三十四条第二項ただし書、第三十六条第一項、第八項及び第九項、第三十七条第三項、第三十八条の二第二項、法第三十八条の三第一項、法第三十八条の四第二項第一号、法第三十九条第四項、第六項及び第九項ただし書並びに第九十条第一項に規定する労働</p>	<p>第五条 (略) (新設)</p> <p>② 第十五条第一項後段の厚生労働省令で定める事項は、前項第一号から第四号までに掲げる事項(昇給に関する事項を除く。)とする。</p> <p>③ 第十五条第一項後段の厚生労働省令で定める方法は、労働者に対する前項に規定する事項が明らかとなる書面の交付とする。</p> <p>④ 第十五条第一項後段の厚生労働省令で定める方法は、労働者に対する前項に規定する事項が明らかとなる書面の交付とする。ただし、当該労働者が同項に規定する事項が明らかとなる次のいずれかの方法によることを希望した場合には、当該方法とすることができ。</p> <p>一 ファクシミリを利用してする送信の方法</p> <p>二 電子メールその他のその受信をする者を特定して情報を伝達するために用いられる電気通信(電気通信事業法(昭和五十九年法律第八十六号)第二条第一号に規定する電気通信をいう。以下この号において「電子メール等」という。)の送信の方法(当該労働者が当該電子メール等の記録を出力することにより書面を作成することができるものに限る。)</p> <p>第六条の二 第十八条第二項、第二十四条第一項ただし書、第三十二条の二第一項、第三十二条の三、第三十二条の四第一項及び第二項、第三十二条の五第一項、第三十四条第二項ただし書、第三十六条第一項、第三項及び第四項、第三十七条第三項、第三十八条の二第二項、法第三十八条の三第一項、法第三十八条の四第二項第一号、法第三十九条第四項、第六項及び第七項ただし書並びに第九十条第一項に規定する労働者の過</p>

者の過半数を代表する者（以下この条において「過半数代表者」という。）は、次の各号のいずれにも該当する者とする。

一（略）

二 法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であつて、使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。

② 前項第一号に該当する者がいない事業場にあつては、法第十八条第二項、法第二十四条第一項ただし書、法第三十九条第四項、第六項及び第九項ただし書並びに法第九十条第一項に規定する労働者の過半数を代表する者は、前項第二号に該当する者とする。

③（略）

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。

第十二条 常時十人に満たない労働者を使用する使用者は、法第三十二条の二第一項又は法第三十五条第二項による定めをした場合（法第三十二条の二第一項の協定（法第三十八条の四第五項に規定する同条第一項の委員会（以下「労使委員会」という。）の決議（以下「労使委員会の決議」という。）及び労働時間等の設定の改善に関する特別措置法（平成四年法律第九十号。以下「労働時間等設定改善法」という。）第七条に規定する労働時間等設定改善委員会の決議（以下「労働時間等設定改善委員会の決議」という。）を含む。）による定めをした場合を除く。）には、これを労働者に周知させるものとする。

半数を代表する者（以下この条において「過半数代表者」という。）は、次の各号のいずれにも該当する者とする。

一（略）

二 法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であること。

② 前項第一号に該当する者がいない事業場にあつては、法第十八条第二項、法第二十四条第一項ただし書、法第三十九条第四項、第六項及び第七項ただし書並びに法第九十条第一項に規定する労働者の過半数を代表する者は、前項第二号に該当する者とする。

③（略）

（新設）

第十二条 常時十人に満たない労働者を使用する使用者は、法第三十二条の二第一項又は法第三十五条第二項による定めをした場合（法第三十二条の二第一項の協定（法第三十八条の四第五項に規定する同条第一項の委員会（以下「労使委員会」という。）の決議（以下「労使委員会の決議」という。）及び労働時間等の設定の改善に関する特別措置法（平成四年法律第九十号。以下「労働時間等設定改善法」という。）第七条第一項に規定する労働時間等設定改善委員会（同条第二項の規定により労働時間等設定改善委員会とみなされる労働安全衛生法（昭和四十七年法律第五十七号）第十八条第一項の規定により設置された衛生委員会（同法第十九条第一項の規定により設置された安全衛生委員会を含む。以下同じ。）を含む。以下同じ。）の決議（以下「労働時間等設定改善委員会の決議」という。）を含む。）による定めをした場合を除く。）には、これを労働者に周知させるものとする。

規定により読み替えて適用する場合を含む。以下この条において同じ。）第四号の厚生労働省令で定める事項は、次に掲げるものとする。

一 三 (略)

四 法第三十二条の三第一項第二号の清算期間が一箇月を超えるものである場合にあつては、同項の協定（労働協約による場合を除き、労使委員会の決議及び労働時間等設定改善委員会の決議を含む。）の有効期間の定め

② 法第三十二条の三第四項において準用する法第三十二条の二第二項の規定による届出は、様式第三号の三により、所轄労働基準監督署長にしなければならない。

第十六条 法第三十六条第一項の規定による届出は、様式第九号（同条第五項に規定する事項に関する定めをする場合にあつては、様式第九号の二）により、所轄労働基準監督署長にしなければならない。

② 前項の規定にかかわらず、法第三十六条第十一項に規定する業務についての同条第一項の規定による届出は、様式第九号の三により、所轄労働基準監督署長にしなければならない。

③ 法第三十六条第一項の協定（労使委員会の決議及び労働時間等設定改善委員会の決議を含む。以下この項において同じ。）を更新しようとするときは、使用者は、その旨の協定を所轄労働基準監督署長に届け出ることによつて、前二項の届出に代えることができる。

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

一 法第三十六条第一項の協定（労働協約による場合を除く。）の有効期間の定め

項は、次に掲げるものとする。

一 三 (略)

(新設)

(新設)

第十六条 使用者は、法第三十六条第一項の協定をする場合には、時間外又は休日の労働をさせる必要がある具体的事由、業務の種類、労働者の数並びに一日及び一日を超える一定の期間についての延長することができる時間又は労働させることができる休日について、協定しなければならない。

② 前項の協定（労働協約による場合を除く。）には、有効期間の定めをするものとする。

③ 前二項の規定は、労使委員会の決議及び労働時間等設定改善委員会の決議について準用する。

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

二 法第三十六条第二項第四号の一年の起算日

三 法第三十六条第六項第二号及び第三号に定める要件を満たすこと。

四 法第三十六条第三項の限度時間（以下この項において「限度時間」という。）を超えて労働させることができる場合

五 限度時間を超えて労働させる労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置

六 限度時間を超えた労働に係る割増賃金の率

七 限度時間を超えて労働させる場合における手続

② 使用者は、前項第五号に掲げる措置の実施状況に関する記録を同項第一号の有効期間中及び当該有効期間の満了後三年間保存しなければならない。

③ 前項の規定は、労使委員会の決議及び労働時間等設定改善委員会の決議について準用する。

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

一 十（略）

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

一 三（略）
② ③（略）

第二十四条の五 使用者は、法第三十九条第七項ただし書の規定により同条第一項から第三項までの規定による労働日以上の有給休暇を与えることとしたときは、当該有給休暇の日数のうち五日については、基準日（同条第七項の基準日をいう。以下この条に

働基準監督署長にしなければならない。

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

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

一 十（略）

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

一 三（略）
② ③（略）

（新設）

において同じ。)より前の日であつて、十労働日以上の有給休暇を与えることとした日(以下この条及び第二十四条の七において「第一基準日」という。)から一年以内の期間に、その時季を定めることにより与えなければならない。

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

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

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

第二十四条の六 使用者は、法第三十九条第七項の規定により労働者に有給休暇を時季を定めることにより与えるに当たつては、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

(新設)

働者に明らかにした上で、その時季について当該労働者の意見を聴かなければならない。

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

第二十四条の七 使用者は、法第三十九条第五項から第七項までの

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

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

一〇七（略）

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

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

第二十五条の二（略）

② 使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との

（新設）

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

一〇七（略）

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

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

第二十五条の二（略）

② 使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との

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

③（略）

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

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

②（略）

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

第六十六条 一般乗用旅客自動車運送事業（道路運送法（昭和二十六年法律第八十三号）第三条第一号ハの一般乗用旅客自動車運送事業をいう。以下この条及び第六十九条第二項において同じ。

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

③（略）

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

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

②（略）

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

第六十六条 一般乗用旅客自動車運送事業（道路運送法（昭和二十六年法律第八十三号）第三条第一号ハの一般乗用旅客自動車運送事業をいう。以下この条において同じ。）における四輪以上の

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

一・二（略）

第六十八条 削除

第六十九条 法第三百三十九条第一項及び第二項の厚生労働省令で定める事業は、次に掲げるものとする。

- 一 法別表第一第三号に掲げる事業
- 二 事業場の所属する企業の主たる事業が法別表第一第三号に掲げる事業である事業場における事業
- 三 工作物の建設の事業に関連する警備の事業（当該事業において労働者に交通誘導警備の業務を行わせる場合に限る。）

② 法第四百十条第一項の厚生労働省令で定める業務は、一般乗用旅客自動車運送事業の業務、貨物自動車運送事業（貨物自動車運送事業法（平成元年法律第八十三号）第二条第一項に規定する貨物自動車運送事業をいう。）の業務、一般乗合旅客自動車運送事業（道路運送法第三条第一号イに規定する一般乗合旅客自動車運送事業をいう。）の業務、一般貸切旅客自動車運送事業（同号ロに規定する一般貸切旅客自動車運送事業をいう。）の業務その他四輪以上の自動車の運転の業務とする。

自動車（一般乗用旅客自動車運送事業の用に供せられる自動車であつて、当該自動車による運送の引受けが営業所のみにおいて行われるものを除く。）の運転の業務に従事する労働者であつて、次の各号のいずれにも該当する業務に従事するものについての法第三十二条の四第三項の厚生労働省令で定める一日の労働時間の限度は、第十二条の四第四項の規定にかかわらず、当分の間、十六時間とする。

一・二（略）

第六十八条 法第三百三十八条に規定する中小事業主の事業に係る第二十条第一項の規定の適用については、同項中「五割以上（その時間の労働のうち、一箇月について六十時間を超える労働時間の延長に係るものについては、七割五分以上）」とあるのは、「五割以上」とする。

（新設）

第七十条 第十六条第一項の規定にかかわらず、法第百三十九条第

二項、第四百十条第二項、第四百四十一条第四項又は第四百四十二条の規定により読み替えて適用する法第三十六条第一項（以下この

条及び次条において「読替後の法第三十六条第一項」という。）

の規定による届出は、平成三十六年三月三十一日までの間、様式第九号の四（第二十四条の二第四項の規定により法第三十八条の

二第二項の協定の内容を読替後の法第三十六条第一項の規定による届出に付記して届ける場合にあつては様式第九号の五、労使委員会の決議を届け出る場合にあつては様式第九号の六、労働時間等設定改善委員会の決議を届け出る場合にあつては様式第九号

の七）により、所轄労働基準監督署長にしなければならない。

② 第五十九条の二の規定は、前項の届出について準用する。

第七十一条 読替後の法第三十六条第一項の協定については、平成

三十六年三月三十一日までの間、第十七条第一項第三号から第七号までの規定は適用しない。

（新設）

（新設）

様式第三号の二の次に次の一様式を加える。

清算期間が1箇月を超えるフレックスタイム制に関する協定届

事業の種類	事業の名称	事業の所在地 (電話番号)		常時雇用する労働者数	協定の有効期間
		(〒 —)			
		(電話番号: — —)			
業務の種類	該当労働者数	清算期間 (起算日)	清算期間における総労働時間		
		()			
標準となる1日の労働時間	コアタイム		フレキシブルタイム		
	~		~		

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

記載心得

- 「清算期間 (起算日)」の欄には、当該労働時間制における時間通算の期間の単位を記入し、その起算日を () 内に記入すること。
- 「清算期間における総労働時間」の欄には、当該労働時間制の清算期間において、労働契約上労働者が労働すべき時間を記入すること。
- 「標準となる1日の労働時間」の欄には、当該労働時間制において、年次有給休暇を取得した際に支払われる賃金の算定基礎となる労働時間の長さを記入すること。
- 「コアタイム」の欄には、労働基準法施行規則第12条の3第1項第2号の労働者が労働しなければならない時間帯を定める場合には、その時間帯の開始及び終了の時刻を記入すること。
- 「フレキシブルタイム」の欄には、労働基準法施行規則第12条の3第1項第3号の労働者がその選択により労働することができる時間帯に制限を設ける場合には、その時間帯の開始及び終了の時刻を記入すること。

様式第九号から様式第九号の四までを次のように改める。

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"/>

様式第9号（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	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）
					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）	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	
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	
<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 style="text-align: right;">（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



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年単位の变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年単位の变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年単位の变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
休日労働に関する協定届

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"/>
	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"/>

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		時間外労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	労働者数 (満18歳以上の者)	所定労働時間 (1日) (任意)	延長することができる時間数				
					1日	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)			
					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。
(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時間以上となつた場合、及び2箇月から6箇月までを平均して80時間を超えた場合には労働基準法違反（同法第119条の規定により6箇月以下の懲役又は30万円以下の罰金）となることに留意すること。
 - （1）「1日」の欄には、法定労働時間を超えて延長することができる時間数であつて、1日についての延長することができる限度となる時間数を記入すること。なお、所定労働時間を超える時間数についても協定する場合においては、所定労働時間を超える時間数を併せて記入することができる。
 - （2）「1箇月」の欄には、法定労働時間を超えて延長することができる時間数であつて、「1年」の欄に記入する「起算日」において定める日から1箇月ごとについての延長することができる限度となる時間数を45時間（対象期間が3箇月を超える1年単位の変形労働時間制により労働する者については、42時間）の範囲内で記入すること。なお、所定労働時間を超える時間数についても協定する場合においては、所定労働時間を超える時間数を併せて記入することができる。
 - （3）「1年」の欄には、法定労働時間を超えて延長することができる時間数であつて、「起算日」において定める日から1年についての延長することができる限度となる時間数を360時間（対象期間が3箇月を超える1年単位の変形労働時間制により労働する者については、320時間）の範囲内で記入すること。なお、所定労働時間を超える時間数についても協定する場合においては、所定労働時間を超える時間数を併せて記入することができる。

- 4 ②の欄は、労働基準法第32条の4の規定による労働時間により労働する労働者（対象期間が3箇月を超える1年単位の変形労働時間制により労働する者に限る。）について記入すること。なお、延長することができる時間の上限は①の欄の労働者よりも短い（1箇月42時間、1年320時間）ことに留意すること。
- 5 「労働させることができる法定休日の日数」の欄には、労働基準法第35条の規定による休日（1週1休又は4週4休であることに留意すること。）に労働させることができる日数を記入すること。
- 6 「労働させることができる法定休日における始業及び終業の時刻」の欄には、労働基準法第35条の規定による休日であつて労働させることができる日の始業及び終業の時刻を記入すること。
- 7 チェックボックスは労働基準法第36条第6項第2号及び第3号の要件を遵守する趣旨のものであり、「2箇月から6箇月まで」とは、起算日をまたぐケースも含め、連続した2箇月から6箇月までの期間を指すことに留意すること。また、チェックボックスにチェックが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



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め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。

時間外労働 に関する協定届
休日労働

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

様式第9号の3 (第16条第2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	時間外労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	労働者数 (満18歳以上の者)	所定労働時間 (1日) (任意)	延長することができる時間数				
					1日	1箇月	1年		
							起算日 (年月日)	法定労働時間を 超える時間数 (任意)	
① 下記②に該当しない労働者					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)	
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			
労働基準法第36条第4項で定める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)						

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号の3（第16条第2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。
 - （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。
- 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 「労働基準法第36条第4項で定める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、労働基準法第36条第7項の指針の規定により健康及び福祉を確保するための措置を定める場合においては、以下の番号を「（該当する番号）」に選択して記入した上で、その具体的内容を「（具体的内容）」に記入すること。
 - ① 労働時間が一定時間を超えた労働者に医師による面接指導を実施すること。
 - ② 労働基準法第37条第4項に規定する時刻の間において労働させる回数を1箇月について一定回数以内とすること。
 - ③ 終業から始業までに一定時間以上の継続した休息時間を確保すること。
 - ④ 労働者の勤務状況及びその健康状態に応じて、代償休日又は特別な休暇を付与すること。
 - ⑤ 労働者の勤務状況及びその健康状態に応じて、健康診断を実施すること。
 - ⑥ 年次有給休暇についてまとまった日数連続して取得することを含めてその取得を促進すること。
 - ⑦ 心とからだの健康問題についての相談窓口を設置すること。
 - ⑧ 労働者の勤務状況及びその健康状態に配慮し、必要な場合には適切な部署に配置転換をすること。
 - ⑨ 必要に応じて、産業医等による助言・指導を受け、又は労働者に産業医等による保健指導を受けさせること。
 - ⑩ その他

- 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
休日労働に関する協定届

様式第9号の4（第70条関係）

事業の種類		事業の名称			事業の所在地（電話番号）		
	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	延長することができる時間数		期間
					1日	1日を超える一定の期間（起算日）	
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	労働させることができる休日 並びに始業及び終業の時刻		期間

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
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（

職名
氏名

）

年 月 日

使用者 職名
氏名



労働基準監督署長殿

様式第9号の4（第70条関係）（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について記入すること。
- 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。
 - (1) 「1日」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。
 - (2) 「1日を超える一定の期間（起算日）」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、労働基準法第36条第1項の協定で定められた1日を超え3箇月以内の期間及び1年間についての延長することができる時間の限度に関して、その上欄に当該協定で定められた全ての期間を記入し、当該期間の起算日を括弧書きし、その下欄に、当該期間に応じ、それぞれ当該期間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。
- 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休日並びに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（1週1休又は4週4休であることに留意すること。）であつて労働させることができる日並びに当該休日の労働の始業及び終業の時刻を記入すること。
- 6 「期間」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日の属する期間を記入すること。
- 7 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。

様式第九号の四の次に次の三様式を加える。

時間外労働
休日労働 に関する協定届

様式第9号の5 (第70条関係)

事業の種類		事業の名称		事業の所在地(電話番号)				
	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	事業場外労働に関する協定で定める時間	延長することができる時間数		期間
						1日	1日を超える一定の期間(起算日)	
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	労働させることができる休日並びに始業及び終業の時刻			期間

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
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(

職名
氏名

)

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5（第70条関係）（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、事業場外労働の対象業務については他の業務と区別して記入し、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について記入すること。
- 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。
 - (1) 「1日」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。）を超えて延長することができる時間数であって、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。
 - (2) 「1日を超える一定の期間（起算日）」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って、労働基準法第36条第1項の協定で定められた1日を超えて3箇月以内の期間及び1年間についての延長することができる時間の限度に関して、その上欄に当該協定で定められた全ての期間を記入し、当該期間の起算日を括弧書きし、その下欄に、当該期間に応じ、それぞれ当該期間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。
- 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休日並びに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（1週1休又は4週4休であることに留意すること。）であつて労働させることができる日並びに当該休日の労働の始業及び終業の時刻を記入すること。
- 6 「期間」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日の属する期間を記入し、事業場外労働の対象業務について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。
- 7 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。

時間外労働に関する労使委員会の決議届
休日労働

様式第9号の6（第70条関係）

事業の種類		事業の名称		事業の所在地（電話番号）			
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	延長することができる時間数		期間	
				1日	1日を超える一定の期間（起算日）		
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	労働させることができる休日並びに始業及び終業の時刻		期間

決議の成立年月日 年 月 日

委員会の委員数（ ）人

委員の氏名							
任期を定めて指名された委員				その他の委員			

決議は、上記委員の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。

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（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

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（年 月 日）

労働基準監督署長 殿

使用者 職名氏名

様式第9号の6（第70条関係）（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決議をした場合には、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について記入すること。
- 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。
 - (1) 「1日」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。
 - (2) 「1日を超える一定の期間（起算日）」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、決議で定められた1日を超え3箇月以内の期間及び1年間についての延長することができる時間の限度に関して、その上欄に当該決議で定められた全ての期間を記入し、当該期間の起算日を括弧書きし、その下欄に、当該期間に応じ、それぞれ当該期間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。
- 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休日並びに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（1週1休又は4週4休であることに留意すること。）であつて労働させることができる日並びに当該休日の労働の始業及び終業の時刻を記入すること。
- 6 「期間」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日の属する期間を記入すること。
- 7 「任期を定めて指名された委員」の欄には、労働基準法第38条の4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。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、有効な決議とはならないことに留意すること。

時間外労働に関する労働時間等設定改善委員会の決議届
休日労働

様式第9号の7（第70条関係）

事業の種類		事業の名称		事業の所在地（電話番号）			
	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	延長することができる時間数		期間
					1日	1日を超える一定の期間（起算日）	
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	労働させることができる休日並びに始業及び終業の時刻		期間

決議の成立年月日 年 月 日

委員会の委員数（ ）人

委員の氏名							
推薦に基づき指名された委員				その他の委員			

決議は、上記委員の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。

委員会の委員の半数の推薦者である労働組合（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

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（ ）
年 月 日

..... 労働基準監督署長 殿

使用者 職名
氏名

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決議をした場合には、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について記入すること。
- 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。
 - (1) 「1日」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。）を超えて延長することができる時間数であつて、1日についての延長することができる限度となる時間を記入すること。
 - (2) 「1日を超える一定の期間（起算日）」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、決議で定められた1日を超え3箇月以内の期間及び1年間についての延長することができる時間の限度に関して、その上欄に当該決議で定められた全ての期間を記入し、当該期間の起算日を括弧書きし、その下欄に、当該期間に応じ、それぞれ当該期間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。
- 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休日並びに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（1週1休又は4週4休であることに留意すること。）であつて労働させることができる日並びに当該休日の労働の始業及び終業の時刻を記入すること。
- 6 「期間」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日の属する期間を記入すること。
- 7 「推薦に基づき指名された委員」の欄には、労働時間等の設定の改善に関する特別措置法第7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。なお、労働者の過半数を代表する者は、労働時間等の設定の改善に関する特別措置法施行規則第1条第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、かつ労働時間等の設定の改善に関する特別措置法に規定する推薦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、有効な決議とはならないことに留意すること。

(健康保険法施行規則の一部改正)

第二条 健康保険法施行規則(大正十五年内務省令第三十六号)の一部を次の表のように改正する。

改正後	改正前
<p>(四分の三以上代表者)</p> <p>第二十三条の二の二 年金機能強化法附則第四十六条第二項第二号イ及び同条第八項第二号イに規定する四分の三以上同意対象者の四分の三以上を代表する者(以下この条において「四分の三以上代表者」という。)は、次のいずれにも該当する者とする。</p> <p>一 (略)</p> <p>二 四分の三以上代表者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法により選出された者であつて、事業主の意向に基づき選出されたものでないこと。</p>	<p>(四分の三以上代表者)</p> <p>第二十三条の二の二 年金機能強化法附則第四十六条第二項第二号イ及び同条第八項第二号イに規定する四分の三以上同意対象者の四分の三以上を代表する者(以下この条において「四分の三以上代表者」という。)は、次のいずれにも該当する者とする。</p> <p>一 (略)</p> <p>二 四分の三以上代表者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法により選出された者であること。</p>
<p>2・3 (略)</p> <p>4 事業主は、四分の三以上代表者が年金機能強化法附則第四十六条第二項第二号イ及び同条第八項第二号イに規定する同意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。</p>	<p>2・3 (新設) (略)</p>
<p>(過半数代表者)</p> <p>第二十三条の三の二 年金機能強化法附則第四十六条第五項第二号イに規定する二分の一以上同意対象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、次のいずれにも該当する者とする。</p> <p>一 (略)</p> <p>二 過半数代表者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法により選出された者であつて、事業主の意向に基づき選出されたものでないこと。</p>	<p>(過半数代表者)</p> <p>第二十三条の三の二 年金機能強化法附則第四十六条第五項第二号イに規定する二分の一以上同意対象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、次のいずれにも該当する者とする。</p> <p>一 (略)</p> <p>二 過半数代表者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法により選出された者であること。</p>
<p>2・3 (略)</p> <p>4 事業主は、過半数代表者が年金機能強化法附則第四十六条第五項第二号イに規定する同意に関する事務を円滑に遂行することが</p>	<p>2・3 (新設) (略)</p>

できるような必要な配慮を行わなければならない。

(厚生年金保険法施行規則の一部改正)

第三条 厚生年金保険法施行規則(昭和二十九年厚生省令第三十七号)の一部を次の表のように改正する。

改正後	改正前
<p>(四分の三以上代表者)</p> <p>第十四条の三の二 年金機能強化法附則第十七条第二号イ及び同条第八項第二号イに規定する四分の三以上同意対象者の四分の三以上を代表する者(以下この条において「四分の三以上代表者」という。)は、次の各号のいずれにも該当する者とする。</p> <p>一 (略)</p> <p>二 四分の三以上代表者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法により選出された者であつて、事業主の意向に基づき選出されたものでないこと。</p> <p>2・3 (略)</p> <p>4 事業主は、四分の三以上代表者が年金機能強化法附則第十七条第二号イ及び同条第八項第二号イに規定する同意に関する事務を円滑に遂行することができるように必要な配慮を行わなければならない。</p>	<p>(四分の三以上代表者)</p> <p>第十四条の三の二 年金機能強化法附則第十七条第二号イ及び同条第八項第二号イに規定する四分の三以上同意対象者の四分の三以上を代表する者(以下この条において「四分の三以上代表者」という。)は、次の各号のいずれにも該当する者とする。</p> <p>一 (略)</p> <p>二 四分の三以上代表者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法により選出された者であること。</p> <p>2・3 (略)</p> <p>(新設)</p>
<p>(過半数代表者)</p> <p>第十四条の五 年金機能強化法附則第十七条第五項第二号イに規定する二分の一以上同意対象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。</p> <p>一 (略)</p> <p>二 過半数代表者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法により選出された者であつて、事業主の意向に基づき選出されたものでないこと。</p> <p>2・3 (略)</p> <p>4 事業主は、過半数代表者が年金機能強化法附則第十七条第五項第二号イに規定する同意に関する事務を円滑に遂行することがで</p>	<p>(過半数代表者)</p> <p>第十四条の五 年金機能強化法附則第十七条第五項第二号イに規定する二分の一以上同意対象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。</p> <p>一 (略)</p> <p>二 過半数代表者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法により選出された者であること。</p> <p>2・3 (略)</p> <p>(新設)</p>

きるよう必要な配慮を行わなければならない。

(労働者災害補償保険法施行規則の一部改正)

第四条 労働者災害補償保険法施行規則(昭和三十年労働省令第二十二号)の一部を次の表のように改正する。

改正後

改正前

(時間外労働等改善助成金)

第二十八条 時間外労働等改善助成金は、次に掲げる中小企業事業主(その資本金の額又は出資の総額が三億円(小売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については五千万円、卸売業を主たる事業とする事業主については一億円)を超えない事業主及びその常時雇用する労働者の数が三百人(小売業を主たる事業とする事業主については五十人、卸売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については百人)を超えない事業主をいう。以下この条及び次条において同じ。)又は中小企業事業主の団体若しくはその連合団体(以下この条において「事業主団体等」という。)に対して、支給するものとする。

一 次のいずれにも該当する中小企業事業主

イ 次のいずれにも該当する中小企業事業主であると都道府県労働局長(2)に規定する計画に(2)(ii)(へ)に掲げる措置が記載されている場合には、厚生労働大臣。(2)において同じ。)が認定したものを

(1) (略)

(2) 労働時間等の設定の改善に係る(i)に掲げる実施体制の整備等のための措置及び(ii)に掲げる労働時間等の設定の改善のための措置を記載した計画を作成し、当該計画を都道府県労働局長に届け出ているものであること。

(i) 労働時間等の設定の改善に関する特別措置法(平成四
年法律第九十号)第七條に規定する労働時間等設定改善委員会の設置等労働時間等の設定の改善を効果的に実施するために必要な体制の整備、その中小企業事業主の雇用する労働者からの労働時間等に関する個々の苦情、意見及び要望を受け付けるための担当者の選任並びにその

(時間外労働等改善助成金)

第二十八条 時間外労働等改善助成金は、次に掲げる中小企業事業主(その資本金の額又は出資の総額が三億円(小売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については五千万円、卸売業を主たる事業とする事業主については一億円)を超えない事業主及びその常時雇用する労働者の数が三百人(小売業を主たる事業とする事業主については五十人、卸売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については百人)を超えない事業主をいう。以下この条及び次条において同じ。)又は中小企業事業主の団体若しくはその連合団体(以下この条において「事業主団体等」という。)に対して、支給するものとする。

一 次のいずれにも該当する中小企業事業主

イ 次のいずれにも該当する中小企業事業主であると都道府県労働局長(2)に規定する計画に(2)(ii)(へ)に掲げる措置が記載されている場合には、厚生労働大臣。(2)において同じ。)が認定したものを

(1) (略)

(2) 労働時間等の設定の改善に係る(i)に掲げる実施体制の整備等のための措置及び(ii)に掲げる労働時間等の設定の改善のための措置を記載した計画を作成し、当該計画を都道府県労働局長に届け出ているものであること。

(i) 労働時間等の設定の改善に関する特別措置法(平成四
年法律第九十号)第七條第一項に規定する労働時間等設定改善委員会の設置等労働時間等の設定の改善を効果的に実施するために必要な体制の整備、その中小企業事業主の雇用する労働者からの労働時間等に関する個々の苦情、意見及び要望を受け付けるための担当者の選任並びにその

中小企業事業主の雇用する労働者への当該計画の周知

二
ロ・ハ (ii)
(略) (略)

にその中小企業事業主の雇用する労働者への当該計画の周知

二
ロ・ハ (ii)
(略) (略)

(じん肺法施行規則の一部改正)

第五条　じん肺法施行規則(昭和三十五年労働省令第六号)の一部を次の表のように改正する。

(傍線部分は改正部分)

改正後	改正前
<p>目次 第一章〜第三章 (略) 第四章 雑則 (第三十三條―第三十八條) 附則</p> <p>第三十條から第三十二條まで 削除</p> <p>(指針の公表)</p> <p>第三十三條 法第三十五條の三第三項の規定による指針の公表は、当該指針の名称及び趣旨を官報に掲載するとともに、当該指針を厚生労働省労働基準局及び都道府県労働局において閲覧に供することにより行うものとする。</p>	<p>目次 第一章〜第三章 (略) 第四章 雑則 (第三十四條―第三十八條) 附則</p> <p>第三十條から第三十三條まで 削除</p> <p>(新設)</p>

(労働安全衛生規則の一部改正)

第六条 労働安全衛生規則(昭和四十七年労働省令第三十二号)の一部を次の表のように改正する。

改正後	改正前
<p>目次</p> <p>第一編 通則</p> <p>第一章 第八章 (略)</p> <p>第九章 監督等 (第八十五条―第九十八条の四)</p> <p>第十章 (略)</p> <p>第二編 第四編 (略)</p> <p>附則</p> <p>(産業医の選任等)</p> <p>第十三条 (略)</p> <p>2・3 (略)</p> <p>4 事業者は、産業医が辞任したとき又は産業医を解任したときは、遅滞なく、その旨及びその理由を衛生委員会又は安全衛生委員会に報告しなければならない。</p> <p>(産業医及び産業歯科医の職務等)</p> <p>第十四条 法第十三条第一項の厚生労働省令で定める事項は、次に掲げる事項で医学に関する専門的知識を必要とするものとする。</p> <p>一 (略)</p> <p>二 法第六十六条の八第一項及び第六十六条の八の二第一項に規定する面接指導並びに法第六十六条の九に規定する必要な措置の実施並びにこれらの結果に基づく労働者の健康を保持するための措置に関すること。</p> <p>三 九 (略)</p> <p>2 6 (略)</p> <p>7 産業医は、労働者の健康管理等を行うために必要な医学に関する知識及び能力の維持向上に努めなければならない。</p>	<p>目次</p> <p>第一編 通則</p> <p>第一章 第八章 (略)</p> <p>第九章 監督等 (第八十五条―第九十八条の三)</p> <p>第十章 (略)</p> <p>第二編 第四編 (略)</p> <p>附則</p> <p>(産業医の選任)</p> <p>第十三条 (略)</p> <p>2・3 (略)</p> <p>(新設)</p> <p>(産業医及び産業歯科医の職務等)</p> <p>第十四条 法第十三条第一項の厚生労働省令で定める事項は、次の事項で医学に関する専門的知識を必要とするものとする。</p> <p>一 (略)</p> <p>二 法第六十六条の八第一項に規定する面接指導及び法第六十六条の九に規定する必要な措置の実施並びにこれらの結果に基づく労働者の健康を保持するための措置に関すること。</p> <p>三 九 (略)</p> <p>2 6 (略)</p> <p>(新設)</p>

(産業医に対する情報の提供)

第十四条の二 法第十三条第四項の厚生労働省令で定める情報は、次に掲げる情報とする。

一 法第六十六条の五第一項、第六十六条の八第五項(法第六十六条の八の二第二項において読み替えて準用する場合を含む。)

(又は第六十六条の十第六項の規定により既に講じた措置又は講じようとする措置の内容に関する情報(これらの措置を講じない場合にあつては、その旨及びその理由))

二 第五十二条の二第一項又は第五十二条の七の二第一項の超えた時間が一月当たり八十時間を超えた労働者の氏名及び当該労働者に係る当該超えた時間に関する情報

三 前二号に掲げるもののほか、労働者の業務に関する情報であつて産業医が労働者の健康管理等を適切に行うために必要と認められるもの

2 法第十三条第四項の規定による情報の提供は、次の各号に掲げる情報の区分に応じ、当該各号に定めるところにより行うものとする。

一 前項第一号に掲げる情報 法第六十六条の四、第六十六条の八第四項(法第六十六条の八の二第二項において準用する場合を含む。)(又は第六十六条の十第五項の規定による医師又は歯科医師からの意見聴取を行った後、遅滞なく提供すること。)

二 前項第二号に掲げる情報 第五十二条の二第二項(第五十二条の七の二第二項において準用する場合を含む。)(の規定により同号の超えた時間の算定を行った後、速やかに提供すること。)

三 前項第三号に掲げる情報 産業医から当該情報の提供を求められた後、速やかに提供すること。

(産業医による勧告等)

第十四条の三 産業医は、法第十三条第五項の勧告をしようとする

(新設)

(新設)

ときは、あらかじめ、当該勧告の内容について、事業者の意見を求めるものとする。

2 事業者は、法第十三条第五項の勧告を受けたときは、次に掲げる事項を記録し、これを三年間保存しなければならない。

一 当該勧告の内容

二 当該勧告を踏まえて講じた措置の内容（措置を講じない場合にあっては、その旨及びその理由）

3 法第十三条第六項の規定による報告は、同条第五項の勧告を受けた後遅滞なく行うものとする。

4 法第十三条第六項の厚生労働省令で定める事項は、次に掲げる事項とする。

一 当該勧告の内容

二 当該勧告を踏まえて講じた措置又は講じようとする措置の内容（措置を講じない場合にあっては、その旨及びその理由）

（産業医に対する権限の付与等）

第十四条の四 事業者は、産業医に対し、第十四条第一項各号に掲げる事項をなし得る権限を与えなければならない。

2 前項の権限には、第十四条第一項各号に掲げる事項に係る次に掲げる事項に関する権限が含まれるものとする。

一 事業者又は総括安全衛生管理者に対して意見を述べること。

二 第十四条第一項各号に掲げる事項を実施するために必要な情報を労働者から収集すること。

三 労働者の健康を確保するため緊急の必要がある場合において、労働者に対して必要な措置をとるべきことを指示すること。

（産業医の定期巡視）

第十五条 （略）

（削る）

（新設）

（産業医の定期巡視及び権限の付与）

第十五条 （略）

2 事業者は、産業医に対し、前条第一項に規定する事項をなし得る権限を与えなければならない。

(産業医を選任すべき事業場以外の事業場の労働者の健康管理等)
第十五条の二 法第十三条の二第一項の厚生労働省令で定める者は、労働者の健康管理等を行うのに必要な知識を有する保健師とする。

2 事業者は、法第十三条第一項の事業場以外の事業場について、法第十三条の二第一項に規定する者に労働者の健康管理等の全部又は一部を行わせるに当たっては、労働者の健康管理等を行う同項に規定する医師の選任、国が法第十九条の三に規定する援助として行う労働者の健康管理等に係る業務についての相談その他の必要な援助の事業の利用等に努めるものとする。

3 第十四条の二第一項の規定は法第十三条の二第二項において準用する法第十三条第四項の厚生労働省令で定める情報について、第十四条の二第二項の規定は法第十三条の二第二項において準用する法第十三条第四項の規定による情報の提供について、それぞれ準用する。

(委員会の会議)

第二十三条 (略)

2・3 (略)

4 事業者は、委員会の開催の都度、次に掲げる事項を記録し、これを三年間保存しなければならない。

一 委員会の意見及び当該意見を踏まえて講じた措置の内容

二 前号に掲げるもののほか、委員会における議事で重要なもの
5 産業医は、衛生委員会又は安全衛生委員会に対して労働者の健康を確保する観点から必要な調査審議を求めることができる。

(面接指導の対象となる労働者の要件等)

第五十二条の二 法第六十六条の八第一項の厚生労働省令で定める要件は、休憩時間を除き一週間当たり四十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一月当たり八十時間を超え、か

(産業医を選任すべき事業場以外の事業場の労働者の健康管理等)
第十五条の二 法第十三条の二の厚生労働省令で定める者は、労働者の健康管理等を行うのに必要な知識を有する保健師とする。

2 事業者は、法第十三条第一項の事業場以外の事業場について、法第十三条の二に規定する者に労働者の健康管理等の全部又は一部を行わせるに当たっては、労働者の健康管理等を行う同条に規定する医師の選任、国が法第十九条の三に規定する援助として行う労働者の健康管理等に係る業務についての相談その他の必要な援助の事業の利用等に努めるものとする。

(新設)

(委員会の会議)

第二十三条 (略)

2・3 (略)

4 事業者は、委員会における議事で重要なものに係る記録を作成して、これを三年間保存しなければならない。

(新設)

(新設)

(新設)

(面接指導の対象となる労働者の要件等)

第五十二条の二 法第六十六条の八第一項の厚生労働省令で定める要件は、休憩時間を除き一週間当たり四十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一月当たり百時間を超え、かつ

つ、疲労の蓄積が認められる者であることとする。ただし、次項の期日前一月以内に法第六十六条の八第一項又は第六十六条の八の二第一項に規定する面接指導を受けた労働者その他これに類する労働者であつて法第六十六条の八第一項に規定する面接指導（以下この節において「法第六十六条の八の面接指導」という。）を受ける必要がないと医師が認めたものを除く。

- 2 (略)
- 3 事業者は、第一項の超えた時間の算定を行ったときは、速やかに、同項の超えた時間が一月当たり八十時間を超えた労働者に対し、当該労働者に係る当該超えた時間に関する情報を通知しなければならぬ。

(面接指導の実施方法等)

第五十二条の三 法第六十六条の八の面接指導は、前条第一項の要件に該当する労働者の申出により行うものとする。

- 2 (略)
- 3 事業者は、労働者から第一項の申出があつたときは、遅滞なく、法第六十六条の八の面接指導を行わなければならない。
- 4 (略)

(面接指導における確認事項)

第五十二条の四 医師は、法第六十六条の八の面接指導を行うに当たつては、前条第一項の申出を行った労働者に対し、次に掲げる事項について確認を行うものとする。

- 一 三 (略)

(労働者の希望する医師による面接指導の証明)

第五十二条の五 法第六十六条の八第二項ただし書の書面は、当該労働者の受けた法第六十六条の八の面接指導について、次に掲げる事項を記載したものでなければならない。

- 一・二 (略)

、疲労の蓄積が認められる者であることとする。ただし、次項の期日前一月以内に法第六十六条の八第一項に規定する面接指導（以下この節において「面接指導」という。）を受けた労働者その他これに類する労働者であつて面接指導を受ける必要がないと医師が認めたものを除く。

- 2 (略)
- 3 事業者は、第一項の超えた時間の算定を行ったときは、速やかに、同項の超えた時間が一月当たり百時間を超えた労働者の氏名及び当該労働者に係る超えた時間に関する情報を産業医に提供しなければならぬ。

(面接指導の実施方法等)

第五十二条の三 面接指導は、前条第一項の要件に該当する労働者の申出により行うものとする。

- 2 (略)
- 3 事業者は、労働者から第一項の申出があつたときは、遅滞なく、面接指導を行わなければならない。
- 4 (略)

(面接指導における確認事項)

第五十二条の四 医師は、面接指導を行うに当たつては、前条第一項の申出を行った労働者に対し、次に掲げる事項について確認を行うものとする。

- 一 三 (略)

(労働者の希望する医師による面接指導の証明)

第五十二条の五 法第六十六条の八第二項ただし書の書面は、当該労働者の受けた面接指導について、次に掲げる事項を記載したものでなければならない。

- 一・二 (略)

三 法第六十六条の八の面接指導を行った医師の氏名
四・五 (略)

(面接指導結果の記録の作成)

第五十二条の六 事業者は、法第六十六条の八の面接指導（法第六十六条の八第二項ただし書の場合において当該労働者が受けたものを含む。次条において同じ。）の結果に基づき、当該法第六十六条の八の面接指導の結果の記録を作成して、これを五年間保存しなければならない。

2 (略)

(面接指導の結果についての医師からの意見聴取)

第五十二条の七 法第六十六条の八の面接指導の結果に基づく法第六十六条の八第四項の規定による医師からの意見聴取は、当該法第六十六条の八の面接指導が行われた後（同条第二項ただし書の場合にあつては、当該労働者が当該法第六十六条の八の面接指導の結果を証明する書面を事業者に提出した後）、遅滞なく行わなければならない。

(法第六十六条の八の二第一項の厚生労働省令で定める時間等)

第五十二条の七の二 法第六十六条の八の二第一項の厚生労働省令で定める時間は、休憩時間を除き一週間当たり四十時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間について、一月当たり百時間とする。

2 第五十二条の二第二項、第五十二条の三第一項及び第五十二条の四から前条までの規定は、法第六十六条の八の二第一項に規定する面接指導について準用する。この場合において、第五十二条の二第二項中「前項」とあるのは「第五十二条の七の二第一項」と、第五十二条の三第一項中「前条第一項の要件に該当する労働者の申出により」とあるのは「前条第二項の期日後、遅滞なく」と、第五十二条の四中「前条第一項の申出を行った労働者」とあ

三 面接指導を行った医師の氏名
四・五 (略)

(面接指導結果の記録の作成)

第五十二条の六 事業者は、面接指導（法第六十六条の八第二項ただし書の場合において当該労働者が受けた面接指導を含む。次条において同じ。）の結果に基づき、当該面接指導の結果の記録を作成して、これを五年間保存しなければならない。

2 (略)

(面接指導の結果についての医師からの意見聴取)

第五十二条の七 面接指導の結果に基づく法第六十六条の八第四項の規定による医師からの意見聴取は、面接指導が行われた後（法第六十六条の八第二項ただし書の場合にあつては、当該労働者が面接指導の結果を証明する書面を事業者に提出した後）、遅滞なく行わなければならない。

(新設)

るのは「労働者」と読み替えるものとする。

(法第六十六条の八の三の厚生労働省令で定める方法等)

第五十二条の七の三 法第六十六条の八の三の厚生労働省令で定める方法は、タイムカードによる記録、パーソナルコンピュータ等の電子計算機の使用時間の記録等の客観的な方法その他の適切な方法とする。

2 事業者は、前項に規定する方法により把握した労働時間の状況の記録を作成し、三年間保存するための必要な措置を講じなければならぬ。

(法第六十六条の九の必要な措置の実施)

第五十二条の八 法第六十六条の九の必要な措置は、法第六十六条の八の面接指導の実施又は法第六十六条の八の面接指導に準ずる措置とする。

2 労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)第四十一条の二第一項の規定により労働する労働者以外の労働者に対して行う法第六十六条の九の必要な措置は、事業場において定められた当該必要な措置の実施に関する基準に該当する者に対して行うものとする。

(削る)

(健康管理手帳の交付)

第五十三条 法第六十七条第一項の厚生労働省令で定める要件に該当する者は、労働基準法の施行の日以降において、次の表の上欄に掲げる業務に従事し、その従事した業務に応じて、離職の際に又は離職の後に、それぞれ、同表の下欄に掲げる要件に該当する者その他厚生労働大臣が定める要件に該当する者とする。

(新設)

(法第六十六条の九に規定する必要な措置の実施)

第五十二条の八 法第六十六条の九の必要な措置は、面接指導の実施又は面接指導に準ずる措置とする。

2 法第六十六条の九の必要な措置は、次に掲げる者に対して行うものとする。

一 長時間の労働により、疲労の蓄積が認められ、又は健康上の不安を有している労働者

二 前号に掲げるもののほか、事業場において定められた法第六十六条の九の必要な措置の実施に関する基準に該当する労働者

3 前項第一号に掲げる労働者に対して行う法第六十六条の九の必要な措置は、当該労働者の申出により行うものとする。

(健康管理手帳の交付)

第五十三条 法第六十七条第一項の厚生労働省令で定める要件に該当する者は、労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)の施行の日以降において、次の表の上欄に掲げる業務に従事し、その従事した業務に応じて、離職の際に又は離職の後に、それぞれ、同表の下欄に掲げる要件に該当する者その他厚生労働大臣が定める要件に該当する者とする。

(表略)

2・3 (略)

(特別安全衛生改善計画の作成の指示等)

第八十四条 (略)

2 法第七十八条第一項の厚生労働省令で定める場合は、次の各号のいずれにも該当する場合とする。

一 (略)

二 前号の事業者が発生させた重大な労働災害及び当該重大な労働災害と再発を防止するための措置が同様である重大な労働災害が、いずれも当該事業者が法、じん肺法若しくは作業環境測定法(昭和五十年法律第二十八号)若しくはこれらに基づく命令の規定又は労働基準法第三十六条第六項第一号、第六十二条第一項若しくは第二項、第六十三条、第六十四条の二若しくは第六十四条の三第一項若しくは第二項若しくはこれらの規定に基づく命令の規定に違反して発生させたものである場合

3・5 (略)

(法令等の周知の方法等)

第九十八条の二 法第一条第一項及び第二項(同条第三項において準用する場合を含む。次項において同じ。)の厚生労働省令で定める方法は、第二十三条第三項各号に掲げる方法とする。

2 法第一条第二項の厚生労働省令で定める事項は、次のとおりとする。

一 事業場における産業医(法第一条第三項において準用する場合にあつては、法第十三条の二第一項に規定する者。以下この項において同じ。)の業務の具体的な内容

二 産業医に対する健康相談の申出の方法

三 産業医による労働者の心身の状態に関する情報の取扱いの方法

3 法第一条第四項の厚生労働省令で定める方法は、次に掲げる

(表略)

2・3 (略)

(特別安全衛生改善計画の作成の指示等)

第八十四条 (略)

2 法第七十八条第一項の厚生労働省令で定める場合は、次の各号のいずれにも該当する場合とする。

一 (略)

二 前号の事業者が発生させた重大な労働災害及び当該重大な労働災害と再発を防止するための措置が同様である重大な労働災害が、いずれも当該事業者が法、じん肺法若しくは作業環境測定法(昭和五十年法律第二十八号)若しくはこれらに基づく命令の規定又は労働基準法第三十六条第一項ただし書、第六十二条第一項若しくは第二項、第六十三条、第六十四条の二若しくは第六十四条の三第一項若しくは第二項若しくはこれらの規定に基づく命令の規定に違反して発生させたものである場合

3・5 (略)

(法令等の周知の方法)

第九十八条の二 法第一条第一項の厚生労働省令で定める方法は、第二十三条第三項各号に掲げる方法とする。

(新設)

2 法第一条第二項の厚生労働省令で定める方法は、次に掲げる

2 法第一条第二項の厚生労働省令で定める方法は、次に掲げる

方法とする。

一〇三 (略)

(指針の公表)

第九十八條の三 第二十四條の規定は、法第百四條第三項の規定による指針の公表について準用する。

第九十八條の四 (略)

方法とする。

一〇三 (略)

(新設)

第九十八條の三 (略)

(雇用保険法施行規則の一部改正)

第七条 雇用保険法施行規則(昭和五十年労働省令第三号)の一部を次の表のように改正する。

改正後

(法第二十三条第二項第二号の厚生労働省令で定める理由)

第三十六条 法第二十三条第二項第二号の厚生労働省令で定める理由は、次のとおりとする。

一〜四 (略)

五 次のいずれかに該当することとなったこと。

イ 離職の日の属する月の前六月のうちいずれか連続した三箇月以上の期間において労働基準法第三十六条第三項に規定する限度時間に相当する時間数(当該受給資格者が、育児・介護休業法第十七条第一項の小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者であつて同項各号のいずれにも該当しないものである場合に於ては同項、育児・介護休業法第十八条第一項の要介護状態にある対象家族を介護する労働者であつて同項において準用する育児・介護休業法第十七条第一項各号のいずれにも該当しないものである場合に於ては同項)に規定する制限時間に相当する時間数)を超えて、時間外労働及び休日労働が行われたこと。

ロ 離職の日の属する月の前六月のうちいずれかの月において一月当たり百時間以上、時間外労働及び休日労働が行われたこと。

ハ 離職の日の属する月の前六月のうちいずれか連続した二箇月以上の期間の時間外労働時間及び休日労働時間を平均し一月当たり八十時間を超えて、時間外労働及び休日労働が行われたこと。

ニ・ホ (略)

六〜十一 (略)

(船員に関する特例)

改正前

(法第二十三条第二項第二号の厚生労働省令で定める理由)

第三十六条 法第二十三条第二項第二号の厚生労働省令で定める理由は、次のとおりとする。

一〜四 (略)

五 次のいずれかに該当することとなったこと。

イ 離職の日の属する月の前六月のうちいずれか連続した三箇月以上の期間において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)(当該受給資格者が、育児・介護休業法第十七条第一項の小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者であつて同項各号のいずれにも該当しないものである場合に於ては同項、育児・介護休業法第十八条第一項の要介護状態にある対象家族を介護する労働者であつて同項において準用する育児・介護休業法第十七条第一項各号のいずれにも該当しないものである場合に於ては同項)に規定する時間を超える時間外労働が行われたこと。

ロ 離職の日の属する月の前六月のうちいずれかの月において一月当たり百時間を超える時間外労働が行われたこと。

ハ 離職の日の属する月の前六月のうちいずれか連続した二箇月以上の期間の時間外労働時間を平均し一月当たり八十時間を超える時間外労働が行われたこと。

ニ・ホ (略)

六〜十一 (略)

(船員に関する特例)

第四百四十四条の二 被保険者又は被保険者であつた者が法第六条第五号に規定する船員（以下「船員」という。）である場合においては、第十七条の二第一項及び第四項、第十七条の三、第十七条の四、第二十一条第一項、第二十四条第一項、第三十二条、第三十八条の三第二号、第四十三条第一項、第四十七条第一項及び第三十二項、第五十条第三項、第五十四条、第五十七条第一項、第七十五条第一項から第三項まで、第五項及び第六項、第七十六条第一項及び第二項、第八十一条第二項、第八十一条の二第二項、第八十二条の二、第八十四条第一項、第九十四条第一項及び第二項、第九十五条第二項、第九十六条、第九十七条第二項、第九十八条第二項、第九十九条第一項、第一百条の二並びに第三百十条中「公共職業安定所の長」、「公共職業安定所長」又は「公共職業安定所」とあるのは「公共職業安定所又は地方運輸局（運輸監理部並びに厚生労働大臣が国土交通大臣に協議して指定する運輸支局及び地方運輸局、運輸監理部又は運輸支局の事務所を含む。）」の長」とあるのは「公共職業安定所又は地方運輸局（運輸監理部並びに厚生労働大臣が国土交通大臣に協議して指定する運輸支局及び地方運輸局、運輸監理部又は運輸支局の事務所を含む。）」と、第十八条中「管轄公共職業安定所の長」とあるのは「管轄公共職業安定所又は第一条第五項第一号に掲げる事務についてその対象となる者の住所又は居所を管轄する地方運輸局（以下「管轄地方運輸局」という。）」（運輸監理部並びに厚生労働大臣が国土交通大臣に協議して指定する運輸支局及び地方運輸局、運輸監理部又は運輸支局の事務所を含む。）」の長」と、第十九条、第二十条第二項、第二十一条第一項、第三項、第四項及び第六項、第二十二条第一項及び第二十二項、第二十三条、第二十五条第一項、第二十六条第一項、第二十七條第一項、第二十八条の二第一項、第二十九条、第三十条、第三十一条第一項、第六項及び第七項、第三十一条の三第一項及

第四百四十四条の二 被保険者又は被保険者であつた者が法第六条第五号に規定する船員（以下「船員」という。）である場合においては、第十七条の二第一項及び第四項、第十七条の三、第十七条の四、第二十一条第一項、第二十四条第一項、第三十二条、第三十八条の三第二号、第四十三条第一項、第四十七条第一項及び第三十二項、第五十条第三項、第五十四条、第五十七条第一項、第七十五条第一項から第三項まで、第五項及び第六項、第七十六条第一項及び第二項、第八十一条第二項、第八十一条の二第二項、第八十二条の二、第八十四条第一項、第九十四条第一項及び第二項、第九十五条第二項、第九十六条、第九十七条第二項、第九十八条第二項、第九十九条第一項、第一百条の二並びに第三百十条中「公共職業安定所の長」、「公共職業安定所長」又は「公共職業安定所」とあるのは「公共職業安定所又は地方運輸局（運輸監理部並びに厚生労働大臣が国土交通大臣に協議して指定する運輸支局及び地方運輸局、運輸監理部又は運輸支局の事務所を含む。）」の長」とあるのは「公共職業安定所又は地方運輸局（運輸監理部並びに厚生労働大臣が国土交通大臣に協議して指定する運輸支局及び地方運輸局、運輸監理部又は運輸支局の事務所を含む。）」と、第十八条中「管轄公共職業安定所の長」とあるのは「管轄公共職業安定所又は第一条第五項第一号に掲げる事務についてその対象となる者の住所又は居所を管轄する地方運輸局（以下「管轄地方運輸局」という。）」（運輸監理部並びに厚生労働大臣が国土交通大臣に協議して指定する運輸支局及び地方運輸局、運輸監理部又は運輸支局の事務所を含む。）」の長」と、第十九条、第二十条第二項、第二十一条第一項、第三項、第四項及び第六項、第二十二条第一項及び第二十二項、第二十三条、第二十五条第一項、第二十六条第一項、第二十七條第一項、第二十八条の二第一項、第二十九条、第三十条、第三十一条第一項、第六項及び第七項、第三十一条の三第一項及

び第三項、第三十八条、第三十八条の六、第四十一条、第四十二条、第四十三条第二項、第四十四条第二項及び第三項、第四十五条第一項及び第二項、第四十六条第一項、第四十九条第一項及び第二項、第五十条第一項、第三項及び第四項、第五十四条第一項及び第三項、第六十一条第二項、第六十三条第二項、第六十四条、第六十五条の四、第六十八条、第七十条第二項、第七十五条第一項、第七十六条第三項及び第四項、第七十八条第一項及び第二項、第七十九条第一項から第五項まで、第八十一条第三項、第八十一条の二第三項、第八十二条の五第一項、第八十二条の六、第八十二条の七第一項、第八十三条、第八十三条の四、第八十三条の五、第八十四条第一項、第八十五条、第八十六条、第九十二条第一項及び第二項、第九十三条、第九十七条第二項、第九十九条第一項から第三項まで、第一百条、第一百条の四第一項、第一百条の五、第一百条の八第一項並びに附則第二十三条中「管轄公共職業安定所」又は「管轄公共職業安定所の長」とあるのは「管轄公共職業安定所又は管轄地方運輸局（運輸監理部並びに厚生労働大臣が国土交通大臣に協議して指定する運輸支局及び地方運輸局、運輸監理部又は運輸支局の事務所を含む。）」又は「管轄公共職業安定所又は管轄地方運輸局（運輸監理部並びに厚生労働大臣が国土交通大臣に協議して指定する運輸支局及び地方運輸局、運輸監理部又は運輸支局の事務所を含む。）」に」と、「管轄公共職業安定所の長が」とあるのは「管轄公共職業安定所若しくは管轄地方運輸局（運輸監理部並びに厚生労働大臣が国土交通大臣に協議して指定する運輸支局及び地方運輸局、運輸監理部又は運輸支局の事務所を含む。）の長が」と、第三十一条の二中「六十歳」とあるのは「五十歳」と、第三十五条第二号中「事業所において、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

び第三項、第三十八条、第三十八条の六、第四十一条、第四十二条、第四十三条第二項、第四十四条第二項及び第三項、第四十五条第一項及び第二項、第四十六条第一項、第四十九条第一項及び第二項、第五十条第一項、第三項及び第四項、第五十四条第一項及び第三項、第六十一条第二項、第六十三条第二項、第六十四条、第六十五条の四、第六十八条、第七十条第二項、第七十五条第一項、第七十六条第三項及び第四項、第七十八条第一項及び第二項、第七十九条第一項から第五項まで、第八十一条第三項、第八十一条の二第三項、第八十二条の五第一項、第八十二条の六、第八十二条の七第一項、第八十三条、第八十三条の四、第八十三条の五、第八十四条第一項、第八十五条、第八十六条、第九十二条第一項及び第二項、第九十三条、第九十七条第二項、第九十九条第一項から第三項まで、第一百条、第一百条の四第一項、第一百条の五、第一百条の八第一項並びに附則第二十三条中「管轄公共職業安定所」又は「管轄公共職業安定所の長」とあるのは「管轄公共職業安定所又は管轄地方運輸局（運輸監理部並びに厚生労働大臣が国土交通大臣に協議して指定する運輸支局及び地方運輸局、運輸監理部又は運輸支局の事務所を含む。）」又は「管轄公共職業安定所又は管轄地方運輸局（運輸監理部並びに厚生労働大臣が国土交通大臣に協議して指定する運輸支局及び地方運輸局、運輸監理部又は運輸支局の事務所を含む。）」に」と、「管轄公共職業安定所の長が」とあるのは「管轄公共職業安定所若しくは管轄地方運輸局（運輸監理部並びに厚生労働大臣が国土交通大臣に協議して指定する運輸支局及び地方運輸局、運輸監理部又は運輸支局の事務所を含む。）の長が」と、第三十一条の二中「六十歳」とあるのは「五十歳」と、第三十五条第二号中「事業所において、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（昭和四十一年法律第三百三十二号）第二十七条第一項の規定による離職に係る大量の雇用変動の届出がされたため離職した者」とあるのは「船舶所有者の都合により離職する被保険者の数が一月以内の期間に三十人以上となつたことにより離職した者」と、「離職したため離職した者」とあるのは「離職したため離職した者その他これらに準ずる理由として公共職業安定所又は地方運輸局（運輸監理部並びに厚生労働大臣が国土交通大臣に協議して指定する運輸支局及び地方運輸局、運輸監理部又は運輸支局の事務所を含む。）の長が認めるものが生じたことにより離職した者」と、同条第四号中「事業所の移転」とあるのは「船舶に乗船すべき場所の変更」と、第三十六条中「理由は、」とあるのは「理由は、被保険者が乗船する船舶の国籍喪失に伴い離職した」と又は」と、同条第五号イ中「労働基準法第三十六条第三項に規定する限度時間に相当する時間数（当該受給資格者が、育児・介護休業法第十七条第一項の小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者であつて同項各号のいずれにも該当しないものである場合に於ては同項、育児・介護休業法第十八条第一項の要介護状態にある対象家族を介護する労働者であつて同項において準用する育児・介護休業法第十七条第一項各号のいずれにも該当しないものである場合に於ては同項に規定する制限時間に相当する時間数）」とあるのは「船員法第六十四条の二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（平成二十一年国土交通省告示第二百九十四号）に規定する時間数に相当する時間数」と、同条第十号中「事業所において使用者の責めに帰すべき事由により行われた休業」とあるのは「船員法第二条第二項に規定する予備船員（以下「予備船員」という。）である期間（休日を除く。）」と、第七十五条第四項中「公共職業安定所長が」とあるのは「公共職業安定所長若しくは地方運輸局（運輸監理部並びに厚生労働大臣が国土交通大臣に協議して指定する運輸支局及び地方運輸局、運輸監理部又は運輸支局の事務所を含む。）の長が」と、第八十一条第一項及び第八十一条の二第一項中「公共職

する法律（昭和四十一年法律第三百三十二号）第二十七条第一項の規定による離職に係る大量の雇用変動の届出がされたため離職した者」とあるのは「船舶所有者の都合により離職する被保険者の数が一月以内の期間に三十人以上となつたことにより離職した者」と、「離職したため離職した者」とあるのは「離職したため離職した者その他これらに準ずる理由として公共職業安定所又は地方運輸局（運輸監理部並びに厚生労働大臣が国土交通大臣に協議して指定する運輸支局及び地方運輸局、運輸監理部又は運輸支局の事務所を含む。）の長が認めるものが生じたことにより離職した者」と、同条第四号中「事業所の移転」とあるのは「船舶に乗船すべき場所の変更」と、第三十六条中「理由は、」とあるのは「理由は、被保険者が乗船する船舶の国籍喪失に伴い離職した」と又は」と、同条第五号イ中「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）（当該受給資格者が、育児・介護休業法第十七条第一項の小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者であつて同項各号のいずれにも該当しないものである場合に於ては同項、育児・介護休業法第十八条第一項の要介護状態にある対象家族を介護する労働者であつて同項において準用する育児・介護休業法第十七条第一項各号のいずれにも該当しないものである場合に於ては同項）」とあるのは「船員法第六十四条の二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（平成二十一年国土交通省告示第二百九十四号）」と、同条第十号中「事業所において使用者の責めに帰すべき事由により行われた休業」とあるのは「船員法第二条第二項に規定する予備船員（以下「予備船員」という。）である期間（休日を除く。）」と、第七十五条第四項中「公共職業安定所長が」とあるのは「公共職業安定所長若しくは地方運輸局（運輸監理部並びに厚生労働大臣が国土交通大臣に協議して指定する運輸支局及び地方運輸局、運輸監理部又は運輸支局の事務所を含む。）の長が」と、第八十一条第一項及び第八十一条の二第一項中「公共職業安定所の長又は管

2

(略)

2

(略)

(労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律施行規則の一部改正)

第八条 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律施行規則(昭和六十一年労働省令第二十号)の一部を次の表のように改正する。

労働省令第二十号)の一部を次の表のように改正する。

<p>四第二項第一号</p>	<p>規定により産業医を選任すべき事業者とみなされる者</p>
<p>第十四条の四第二項第二号</p>	<p>第十四条第一項各号に掲げる事項 （派遣中の労働者に関して、同項に規定する事項のうち労働者派遣法施行規則第四十条第二項各号に掲げる事項以外の事項）</p>
<p>第十四条の四第二項第三号</p>	<p>労働者 労働者（派遣中の労働者を含む）</p>
<p>（削る）</p>	<p>労働者（派遣中の労働者を含む）</p>
<p>第十五条の二第二項 第十五条の二第三項</p>	<p>（略） （略） 法第十三条第四項の厚生労働省令で定める情報（派遣中の労働者に関して、労働者派遣法施行規則第四十条第二項各号に掲げる事項に関するものを除く。）</p>
<p>（略） 第五十二条の七の三第二項</p>	<p>事業者 労働者派遣法第四十五条第三項の規定により派遣中の労働者を使用する事業者とみなされる者</p>

<p>（新設）</p>	<p>労働者派遣法第四十五条第三項の規定により産業医を選任すべき事業者とみなされる者</p>
<p>第十五条第二項 （新設）</p>	<p>事業者 前条第一項に規定する事項 （略） （略） 前条第一項に規定する事項（派遣中の労働者に関して、同項に規定する事項のうち労働者派遣法施行規則第四十条第二項各号に掲げる事項以外の事項）</p>
<p>（略）</p>	<p>（略）</p>
<p>（新設）</p>	<p>（略）</p>

その事業場を使用する労働者が派遣先の事業における派遣就業のために派遣されている派遣元の事業に関し労働安全衛生規則の規定を適用する場合における法第四十五条第十七項の規定による同令の規定の技術的読替えは、次の表のとおりとする。

読替えに係る労働安全衛生規則の規定	読み替えられる字句	読み替える字句
	(略)	(略)
	第十四条第三項 第十四条の四第一項	第十四条第一項各号に掲げる事項 (派遣中の労働者に関する事項) 第十四条の四第一項各号に掲げる事項
(削る)	第十四条の四第二項	第十四条第一項各号に掲げる事項 (派遣中の労働者に関する事項、労働者派遣法施行規則第四十条第二項各号に掲げる事項)
第十五条の二第二項 第十五条の二第三項	(略)	(略)
法第十三条の四第四項の厚生労働省令で定める情	法第十三条の四第四項の厚生労働省令で定める情	法第十三条第四項の厚生労働省令で定める情(派遣中の労働者に関する事項、労働者派遣法施行規則第四十条第二項各号に掲げる事項)

その事業場を使用する労働者が派遣先の事業における派遣就業のために派遣されている派遣元の事業に関し労働安全衛生規則の規定を適用する場合における法第四十五条第十七項の規定による同令の規定の技術的読替えは、次の表のとおりとする。

読替えに係る労働安全衛生規則の規定	読み替えられる字句	読み替える字句
	(略)	(略)
	第十四条第三項 (新設)	(略)
(新設)	第十五条第二項	前条第一項に規定する事項(派遣中の労働者に関する事項、労働者派遣法施行規則第四十条第二項各号に掲げる事項)
(新設)	第十五条の二第二項	前条第一項に規定する事項(派遣中の労働者に関する事項、労働者派遣法施行規則第四十条第二項各号に掲げる事項)

4 5 6 (略)	(略)	第五十二条 の二十一	(略)	(略)	読替えに係 る労働安全 衛生規則の 規定	読み替えら れる字句	読み替える字句	3 前二項に定めるもののほか、法第四十五条の規定により労働安 全衛生規則の規定を適用する場合における同条第十七項の規定に よる同令の規定の技術的読替えは、次の表のとおりとする。	報 に 関 する もの			
										第九十八條 の二第二項 第三号	労働者	労働者（派遣中の労働者を含む）
										(略)	(略)	

4 5 6 (略)	(略)	第五十二条 の二十一	(略)	(略)	読替えに係 る労働安全 衛生規則の 規定	読み替えら れる字句	読み替える字句	3 前二項に定めるもののほか、法第四十五条の規定により労働安 全衛生規則の規定を適用する場合における同条第十七項の規定に よる同令の規定の技術的読替えは、次の表のとおりとする。				
										(新設)		
										(略)	(略)	

（育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則の一部改正）

第九条 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則（平成三年労働

省令第二十五号）の一部を次の表のように改正する。

改正後	改正前
<p>(法第二十三条の措置) 第七十四条 (略)</p> <p>2 法第二十三条第二項に規定する始業時刻変更等の措置は、当該制度の適用を受けることを希望する労働者に適用される次に掲げるいずれかの方法により講じなければならない。</p> <p>一 労働基準法第三十二条の三第一項の規定による労働時間の制度を設けること。</p> <p>二・三 (略)</p> <p>3 (略)</p>	<p>(法第二十三条の措置) 第七十四条 (略)</p> <p>2 法第二十三条第二項に規定する始業時刻変更等の措置は、当該制度の適用を受けることを希望する労働者に適用される次の各号に掲げるいずれかの方法により講じなければならない。</p> <p>一 労働基準法第三十二条の三の規定による労働時間の制度を設けること。</p> <p>二・三 (略)</p> <p>3 (略)</p>

(労働時間等の設定の改善に関する特別措置法施行規則の一部改正)

第十条 労働時間等の設定の改善に関する特別措置法施行規則(平成四年労働省令第二十六号)の一部を次の表のように改正する。

改正後	改正前
<p>(過半数代表者の選任等)</p> <p>第一条 労働時間等の設定の改善に関する特別措置法（平成四年法律第九十号。以下「法」という。）第七條第一号並びに第七條の二各号列記以外の部分及び第一号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。</p> <p>一 (略)</p> <p>二 法第七條第一号若しくは第七條の二第一号に規定する推薦又は同条各号列記以外の部分に規定する協定（第三項において「推薦等」という。）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。</p> <p>2 (略)</p> <p>3 使用者は、過半数代表者が推薦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。</p> <p>第二条 法第七條第二号の規定による議事録の作成及び保存については、事業主は、同条に規定する労働時間等設定改善委員会の開催の都度その議事録を作成して、これをその開催の日（当該委員会の決議が行われた会議の議事録にあつては、当該決議に係る書面の完結の日（労働基準法施行規則（昭和二十二年厚生省令第二十三号）第五十六條第五号に定める完結の日をいう。））から起算して三年間保存しなければならない。</p> <p>(法第七條第三号の厚生労働省令で定める要件等)</p> <p>第三条 法第七條第三号の厚生労働省令で定める要件は、同条に規</p>	<p>(過半数代表者の選任等)</p> <p>第一条 労働時間等の設定の改善に関する特別措置法（平成四年法律第九十号。以下「法」という。）第七條第一項第一号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。</p> <p>一 (略)</p> <p>二 法に規定する推薦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ること。</p> <p>2 (略)</p> <p>(新設)</p> <p>(労働時間等設定改善委員会の議事録の作成及び保存)</p> <p>第二条 法第七條第一項第二号の規定による議事録の作成及び保存については、事業主は、同項に規定する労働時間等設定改善委員会の開催の都度その議事録を作成して、これをその開催の日（当該委員会の決議が行われた会議の議事録にあつては、当該決議に係る書面の完結の日（労働基準法施行規則（昭和二十二年厚生省令第二十三号）第五十六條第五号に定める完結の日をいう。））から起算して三年間保存しなければならない。</p> <p>(法第七條第一項第三号の厚生労働省令で定める要件等)</p> <p>第三条 法第七條第一項第三号の厚生労働省令で定める要件は、同</p>

定する労働時間等設定改善委員会の委員の任期及び当該委員会の招集、定足数、議事その他当該委員会の運営について必要な事項に関する規程が定められていることとする。

2 (略)

(準用規定)

第四条 第二条及び前条の規定は、法第七条の二に規定する労働時間等設定改善企業委員会について準用する。

項に規定する労働時間等設定改善委員会の委員の任期及び当該委員会の招集、定足数、議事その他当該委員会の運営について必要な事項に関する規程が定められていることとする。

2 (略)

(準用規定)

第四条 前三条の規定は、法第七条第二項の規定により労働安全衛生法（昭和四十七年法律第五十七号）第十八条第一項の規定により設置された衛生委員会（同法第十九条第一項の規定により設置された安全衛生委員会を含む。以下同じ。）を労働時間等設定改善委員会とみなす場合について準用する。この場合において、第一条第一項中「第七条第一項第一号」とあるのは「第七条第二項」と、第二条中「第七条第一項第二号」とあるのは「第七条第二項第二号」と、「同項に規定する労働時間等設定改善委員会」とあるのは「同項の規定により同条第一項に規定する労働時間等設定改善委員会とみなされる労働安全衛生法第十八条第一項の規定により設置された衛生委員会（同法第十九条第一項の規定により設置された安全衛生委員会を含む。以下同じ。）」と、前条第一項中「第七条第一項第三号」とあるのは「第七条第二項第三号」と、「同項に規定する労働時間等設定改善委員会」とあるのは「同項の規定により同条第一項に規定する労働時間等設定改善委員会とみなされる労働安全衛生法第十八条第一項の規定により設置された衛生委員会」と、同条第二項中「労働時間等設定改善委員会」とあるのは「衛生委員会」と読み替えるものとする。

(確定拠出年金法施行規則の一部改正)

第十一条 確定拠出年金法施行規則(平成十三年厚生労働省令第百七十五号)の一部を次の表のように改正する。

改正後	改正前
<p>(過半数代表者)</p> <p>第二条 法第三条第一項、<u>第五条第二項</u>（法第六条第二項において準用する場合を含む。）及び第四十六条第一項並びに確定拠出年金法施行令（平成十三年政令第二百四十八号。以下「令」という。）第六号第八号に規定する第一号等厚生年金被保険者の過半数を代表する者（以下「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。</p> <p>一 (略)</p> <p>二 過半数代表者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であつて、<u>事業主の意向に基づき選出されたものでないこと。</u></p> <p>2 (略)</p> <p>3 企業型年金を実施しようとする又は実施する厚生年金適用事業所の事業主は、当該事業主に使用される者が過半数代表者であること若しくは過半数代表者になろうとしたこと又は過半数代表者として正当な行為をしたことを理由として不利益な取扱いをしないようにしなければならない。</p> <p>4 企業型年金を実施しようとする又は実施する厚生年金適用事業所の事業主は、<u>過半数代表者が法第三条第一項、第五条第二項（法第六条第二項において準用する場合を含む。）及び第四十六条第一項に規定する同意並びに令第六条第八号に規定する協議に関する事務を円滑に遂行することができるよう必要な配慮を行わなければならない。</u></p>	<p>(過半数代表者)</p> <p>第二条 法第三条第一項及び<u>第五条第二項</u>（法第六条第二項において準用する場合を含む。）並びに確定拠出年金法施行令（平成十三年政令第二百四十八号。以下「令」という。）第六号第八号に規定する第一号等厚生年金被保険者の過半数を代表する者（以下「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。</p> <p>一 (略)</p> <p>二 過半数代表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ること。</p> <p>2 (略)</p> <p>3 企業型年金を実施しようとする厚生年金適用事業所の事業主は、当該事業主に使用される者が過半数代表者であること若しくは過半数代表者になろうとしたこと又は過半数代表者として正当な行為をしたことを理由として不利益な取扱いをしないようにしなければならない。</p> <p>(新設)</p>

(確定給付企業年金法施行規則の一部改正)

第十二条 確定給付企業年金法施行規則(平成十四年厚生労働省令第二十二号)の一部を次の表のように改正する。

改正後

(複数の確定給付企業年金を実施できるその他の場合)

第一条 確定給付企業年金法施行令(平成十三年政令第四百二十四号。以下「令」という。)第一条の厚生労働省令で定める場合は、次のとおりとする。

一 (略)

二 法人である確定給付企業年金を実施する事業主(第三条第一項第二号、第三項及び第五項、第二百十条、附則第六条第一項第一号、附則第七条第一項並びに附則第十二条第一項第一号を除き、以下「事業主」という。)が他の法人である事業主と合併した場合であって、当該合併の日から起算して原則として一年を経過していない場合

三 (略)

(過半数代表者)

第三条 法第三条第一項、法第六条第二項(法第七条第二項において準用する場合を含む。)及び法第七十八条第一項の規定による手続を厚生年金保険の被保険者(法第二条第三項に規定する厚生年金保険の被保険者をいう。以下同じ。)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。)の同意を得て行う場合にあつては、当該過半数代表者は、次の各号のいずれにも該当する者とする。

一 (略)

二 過半数代表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、事業主の意向に基づき選出されたものでないこと。

2
2
4 (略)

5 確定給付企業年金を実施しようとする又は実施する厚生年金適

改正前

(複数の確定給付企業年金を実施できるその他の場合)

第一条 確定給付企業年金法施行令(平成十三年政令第四百二十四号。以下「令」という。)第一条の厚生労働省令で定める場合は、次のとおりとする。

一 (略)

二 法人である確定給付企業年金を実施する事業主(第三条第三項、第二百十条、附則第六条第一項第一号、附則第七条第一項及び附則第十二条第一項第一号を除き、以下「事業主」という。)が他の法人である事業主と合併した場合であつて、当該合併の日から起算して一年を経過していない場合

三 (略)

(過半数代表者)

第三条 法第三条第一項、法第六条第二項(法第七条第二項において準用する場合を含む。)及び法第七十八条第一項の規定による手続を厚生年金保険の被保険者(法第二条第三項に規定する厚生年金保険の被保険者をいう。以下同じ。)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。)の同意を得て行う場合にあつては、当該過半数代表者は、次の各号のいずれにも該当する者とする。

一 (略)

二 過半数代表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ること。

2
2
4 (略)

(新設)

用事業所の事業主は、過半数代表者が法第三条第一項、法第六条第二項（法第七条第二項において準用する場合を含む。）及び法第七十八条第一項に規定する同意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。

(厚生労働省の所管する法令の規定に基づく民間事業者等が行う書面の保存等における情報通信の技術の利用に関する省令の一部改正)

第十三条 厚生労働省の所管する法令の規定に基づく民間事業者等が行う書面の保存等における情報通信の技術の利用に関する省令(平成十七年厚生労働省令第四十四号)の一部を次の表のように改正する。

改正後

別表第一（第三条及び第四条関係）

(略)	労働安全衛生規則 （昭和四十七年労働省令第三十二号）	第十四条の三第二項の規定による記録の保存
	(略)	(略)

別表第二（第五条、第六条及び第七条関係）

(略)	労働基準法	(略)	第三十二条の三第一項の規定による協定
	(略)	(略)	第三十九条第九項の規定による協定
(略)	労働時間等の設定の改善に関する特別措置法（平成四十年法律第九十号）	第七條の規定による決議	第四十一条の二第一項の規定による決議
		第七條の二の規定による協定	(略)
(略)	労働安全衛生規則	第十四条の三第二項の規定による記録の作成	(略)
		(略)	(略)

改正前

別表第一（第三条及び第四条関係）

(略)	労働安全衛生規則 （昭和四十七年労働省令第三十二号）	(新設)
	(略)	(略)

別表第二（第五条、第六条及び第七条関係）

(略)	労働基準法	(略)	第三十二条の三の規定による協定
	(略)	(略)	第三十九条第七項の規定による協定
(略)	労働時間等の設定の改善に関する特別措置法（平成四十年法律第九十号）	第七條第一項の規定による決議	(新設)
		(新設)	(新設)
(略)	労働安全衛生規則	(新設)	(略)
		(略)	(略)

（傍線部分は改正部分）

(特定有期雇用労働者に係る労働基準法施行規則第五条の特例を定める省令の一部改正)

第十四条 特定有期雇用労働者に係る労働基準法施行規則第五条の特例を定める省令(平成二十七年厚生労

働省令第三十六号)の一部を次の表のように改正する。

改正後

(計画対象第一種特定有期雇用労働者に係る労働条件の明示の特例)

第一条 (略)

2 第一種特定有期労働条件に係る労働基準法第十五条第一項後段の厚生労働省令で定める事項は、労働基準法施行規則第五条第三項に規定するもののほか、前項各号に掲げる事項とする。

3 前項に規定する事項に係る労働基準法第十五条第一項後段の厚生労働省令で定める方法は、計画対象第一種特定有期雇用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、当該計画対象第一種特定有期雇用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。

一 ファクシミリを利用して送信の方法

二 電子メールその他のその受信をする者を特定して情報を伝達するために用いられる電気通信(電気通信事業法(昭和五十九年法律第八十六号)第二条第一号に規定する電気通信をいう。以下この号において「電子メール等」という。)の送信の方法(当該労働者が当該電子メール等の記録を出力することにより書面を作成することができるものに限る。)

(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の特例)

第二条 (略)

2 第二種特定有期労働条件に係る労働基準法第十五条第一項後段の厚生労働省令で定める事項は、労働基準法施行規則第五条第三項に規定するもののほか、前条第一項第一号に掲げる事項とする。

改正前

(計画対象第一種特定有期雇用労働者に係る労働条件の明示の特例)

第一条 (略)

2 第一種特定有期労働条件に係る労働基準法第十五条第一項後段の厚生労働省令で定める事項は、労働基準法施行規則第五条第二項に規定するもののほか、前項各号に掲げる事項とする。

3 前項に規定する事項に係る労働基準法第十五条第一項後段の厚生労働省令で定める方法は、計画対象第一種特定有期雇用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。

(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の特例)

第二条 (略)

2 第二種特定有期労働条件に係る労働基準法第十五条第一項後段の厚生労働省令で定める事項は、労働基準法施行規則第五条第二項に規定するもののほか、前条第一項第一号に掲げる事項とする。

3 前項に規定する事項に係る労働基準法第十五条第一項後段の厚生労働省令で定める方法は、計画対象第二種特定有期雇用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、当該計画対象第二種特定有期雇用労働者が同項に規定する事項が明らかとなる前条第三項各号に掲げる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。

3 前項に規定する事項に係る労働基準法第十五条第一項後段の厚生労働省令で定める方法は、計画対象第二種特定有期雇用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。

(女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画等に関する省令の一部改正)
正)

第十五条 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画等に関する省令(平成二十七年厚生労働省令第百六十二号)の一部を次の表のように改正する。

改正後

(女性の職業生活における活躍に関する状況の把握等)

第二条 法第八条第一項に規定する一般事業主が、一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、直近の事業年度におけるその事業における女性の職業生活における活躍に関する状況に関し、第一号から第四号までに掲げる事項を把握するとともに、必要に応じて第五号から第二十五号までに掲げる事項を把握しなければならない。この場合において、第一号及び第二号に掲げる事項は、雇用管理区分(職種、資格、雇用形態、就業形態等の労働者の区分であつて、当該区分に属している労働者について他の区分に属している労働者とは異なる雇用管理を行うことを予定して設定しているものをいう。以下同じ。)ごとに把握しなければならない。必要に応じて第五号から第十二号まで、第十四号、第十六号、第十九号から第二十二号まで、第二十四号及び第二十五号に掲げる事項を把握した場合も、同様とする。

一〜十二 (略)

十三 その雇用する労働者の男女別の労働基準法第三十二条の三の規定による労働時間の制度、在宅勤務、情報通信技術を活用した勤務等の柔軟な働き方に資する制度の利用実績

2 (略)

十四〜二十五 (略)

改正前

(女性の職業生活における活躍に関する状況の把握等)

第二条 法第八条第一項に規定する一般事業主が、一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、直近の事業年度におけるその事業における女性の職業生活における活躍に関する状況に関し、第一号から第四号までに掲げる事項を把握するとともに、必要に応じて第五号から第二十五号までに掲げる事項を把握しなければならない。この場合において、第一号及び第二号に掲げる事項は、雇用管理区分(職種、資格、雇用形態、就業形態等の労働者の区分であつて、当該区分に属している労働者について他の区分に属している労働者とは異なる雇用管理を行うことを予定して設定しているものをいう。以下同じ。)ごとに把握しなければならない。必要に応じて第五号から第十二号まで、第十四号、第十六号、第十九号から第二十二号まで、第二十四号及び第二十五号に掲げる事項を把握した場合も、同様とする。

一〜十二 (略)

十三 その雇用する労働者の男女別の労働基準法第三十二条の三の規定による労働時間の制度、在宅勤務、情報通信技術を活用した勤務等の柔軟な働き方に資する制度の利用実績

2 (略)

十四〜二十五 (略)

附 則

(施行期日)

第一条 この省令は、平成三十一年四月一日から施行する。ただし、第一条中労働基準法施行規則第六十八条の改正規定は、平成三十五年四月一日から施行する。

(経過措置)

第二条 第六条の規定による改正後の労働安全衛生規則（以下「新安衛則」という。）第十四条の二第一項第二号及び第二項第二号、第五十二条の二第一項及び第三項、第五十二条の三第一項及び第三項、第五十二条の四から第五十二条の七の三までの規定は、平成三十一年四月一日以降の期間のみを新安衛則第五十二条の二第一項の超えた時間の算定又は新安衛則第五十二条の七の二第一項の超えた時間の算定の対象とする場合について適用し、同年三月三十一日を含む期間をこれらの超えた時間の算定の対象とする場合については、なお従前の例による。

第三条 新安衛則第十四条の二第一項第一号及び第二項第一号の規定は、平成三十一年四月一日以降に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（平成三十年法律第七十一号）第四条の規定による改正

後の労働安全衛生法（昭和四十七年法律第五十七号）第六十六条の四、第六十六条の八第四項（同法第六十条の八の二第二項において準用する場合を含む。）又は第六十六条の十第五項の規定による医師又は歯科医師からの意見聴取を行った場合について適用する。

第四条 この省令の施行の日前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。