

鹿教保第284号
平成30年10月17日

各市町村教育委員会教育長 殿

鹿児島県教育庁保健体育課長

働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律による改正後の労働
安全衛生法等の施行について（通知）

このことについて、別添写しのとおり文部科学省初等中等教育局健康教育・食育課長等
から通知がありました。

つきましては、各学校長に対し周知するとともに、適切に対応して下さるようお願い
します。

連絡先

県教育庁保健体育課健康教育係 担当 畠野

電話 099-286-5316 FAX 099-286-5671

メール:e-kenkou@pref.kagoshima.lg.jp



30初健食第23号
平成30年10月12日

各都道府県・指定都市教育委員会労働安全衛生主管課長
各都道府県私立学校主管課長
各国立大学法人担当課長
大学を設置する各地方公共団体担当課長
各公立大学法人担当課長
文部科学大臣所轄各学校法人担当課長
大学を設置する各学校設置会社担当課長
小中高等学校を設置する学校設置会社を所轄する
構造改革特別区域法第12条第1項
の認定を受けた地方公共団体の学校設置会社担当課長
各都道府県教育委員会専修学校各種学校主管課長
各都道府県専修学校各種学校主管課長
独立行政法人国立高等専門学校機構本部事務局担当課長
都道府県・指定都市・中核市認定こども園主管課長

殿

文部科学省生涯学習政策局生涯学習推進課長

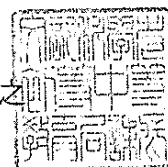
久保田達也



(印影印刷)

文部科学省初等中等教育局初等中等教育企画課長

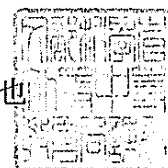
森孝



(印影印刷)

文部科学省初等中等教育局健康教育・食育課長

三谷卓也



(印影印刷)

文部科学省高等教育局高等教育企画課長

蝦名喜之



(印影印刷)

働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律による
改正後の労働安全衛生法等の施行について（通知）

働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号）による改正後の労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）等の内容等が、別添1のとおり厚生労働省から各都道府県労働局に対して通知されました。

今回の改正では、長時間労働やメンタルヘルス不調などにより、健康リスクが高い状況にある労働者を見逃さないため、一定の時間を超えて労働させた労働者の氏名等の情報や健康診断実施後の措置の内容等に関する情報等を産業医等に対して提供しなければならないこととしたり、産業医の勧告の内容等を衛生委員会等に報告しなければならないこととしたりするなど、産業医・産業保健機能の強化が図られています。また、医師による面接指導の対象となる労働者の要件を、休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間が1月当たり80時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められる者に見直すとともに、当該超えた時間が80時間を超えた労働者に対しては、速やかに、当該超えた時間に関する情報を通知しなければならないこととするなど、面接指導が確実に実施されるようにし、労働者の健康管理を強化することとされています。さらに、教師の勤務時間管理については、「学校における働き方改革に関する緊急対策の策定並びに学校における業務改善及び勤務時間管理等に係る取組の徹底について（通知）」（平成30年2月9日付け30文科初第1437号）等により、ICTの活用やタイムカードなどにより勤務時間を客観的に把握するよう周知してきたところですが、今回の改正では、労働者の労働時間の状況を客観的な方法等により把握しなければならないことが明記されました。これらの規定は、公立学校を含む学校現場にも適用されます。

ついては、今回の法律等の改正の内容について周知徹底し、労働安全対策に万全を期していただくとともに、各都道府県教育委員会労働安全衛生主管課長においては域内の市区町村教育委員会及び所管の学校に対して、都道府県私立学校主管課長においては所轄の学校法人に対して、各国立大学法人担当課長、大学を設置する各地方公共団体担当課長、各公立大学法人担当課長、文部科学大臣所轄各学校法人担当課長及び大学を設置する各学校設置会社担当課長においてはその設置する学校（専修学校を含む。）に対して、小中高等学校を設置する学校設置会社を所轄する構造改革特別区域法第12条第1項の認定を受けた各地方公共団体の学校設置会社担当課長においては所轄の学校設置会社に対して、各都道府県専修学校各種学校主管課長及び各都道府県教育委員会専修学校各種学校主管課長においては所管又は所轄の専修学校及び各種学校に対して、独立行政法人国立高等専門学校機構理事長においては所管の学校に対して、都道府県認定こども園主管課においては域内の市区町村認定こども園主管課並びに所轄の認定こども園に対しても、このことについて周知されるようお願いいたします。

なお、このことについては、別添2及び別添3のとおり総務省より各都道府県・指定都市総務部及び人事委員会に対して通知されていますので申し添えます。

（本件担当）

文部科学省初等中等教育局

健康教育・食育課 企画調整係

TEL：03-6734-4950

E-mail：kenshoku@mext.go.jp

基発 0907 第 2 号
平成 30 年 9 月 7 日

都道府県労働局長 殿

厚生労働省労働基準局長
(公 印 省 略)

働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律による改正後の
労働安全衛生法及びじん肺法の施行等について

働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成 30 年法律第 71 号。以下「整備法」という。）の公布については、平成 30 年 7 月 6 日付け基発 0706 第 1 号・職発 0706 第 2 号・雇均発 0706 第 1 号「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律について」により通知したところであるが、整備法による改正後の労働安全衛生法（昭和 47 年法律第 57 号。以下「新安衛法」という。）及び整備法による改正後のじん肺法（昭和 35 年法律第 30 号。以下「新じん肺法」という。）、働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律の施行に伴う関係政令の整備及び経過措置に関する政令（平成 30 年政令第 253 号。以下「整備令」という。）、働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律の施行に伴う厚生労働省令の整備等に関する省令（平成 30 年厚生労働省令第 112 号。以下「整備則」という。）による改正後の労働安全衛生規則（昭和 47 年労働省令第 32 号。以下「新安衛則」という。）及び整備則による改正後のじん肺法施行規則（昭和 35 年労働省令第 6 号。以下「新じん肺則」という。）並びに「労働者の心身の状態に関する情報の適正な取扱いのために事業者が講ずべき措置に関する指針」（平成 30 年 9 月 7 日労働者の心身の状態に関する情報の適正な取扱い指針公示第 1 号）の内容等は下記のとおりであるので、これらの施行に遺漏なきを期されたい。

なお、新安衛法第 66 条の 8 の 4 の内容等については、追って通知する。

記

第 1 産業医・産業保健機能の強化（労働安全衛生法令及びじん肺法令関係）

1 改正の趣旨

労働安全衛生法（以下「安衛法」という。）第 13 条第 1 項において定められている産業医は、健康診断、長時間労働者に対する面接指導及び心理

的な負担の程度を把握するための検査並びにその結果に基づく労働者の健康を保持するための措置、作業環境管理、作業管理、健康管理、労働者の健康の保持増進を図るための措置、衛生教育、労働者の健康障害の調査等で、医学に関する専門的知識を必要とするものを行うことを職務とされている。

整備法においては、長時間労働やメンタルヘルス不調などにより、健康リスクが高い状況にある労働者を見逃さないため、産業医による面接指導や健康相談等が確実に実施されるようにし、産業保健機能を強化するとともに、産業医の独立性や中立性を高めるなどにより、産業医等が産業医学の専門的立場から労働者一人ひとりの健康確保のためにより一層効果的な活動を行いやすい環境を整備するため、産業医の在り方の見直しを行ったものであること。

2 内容

(1) 産業医の職務の追加（新安衛法第 13 条第 1 項及び新安衛則第 14 条第 1 項関係）

新安衛法第 66 条の 8 の 2 において、整備法による改正後の労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号。以下「新労基法」という。）第 36 条第 11 項に規定する業務（以下「研究開発業務」という。）に従事する労働者について、事業者は、新安衛法第 66 条の 8 の 2 第 1 項に規定する面接指導を行わなければならないこととしたことを踏まえ、新安衛法第 13 条第 1 項の規定に基づき新安衛則第 14 条第 1 項に規定する産業医の職務に、新安衛法第 66 条の 8 の 2 第 1 項に規定する面接指導及びそ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を追加したものであること。

(2) 産業医の知識・能力の維持向上（新安衛則第 14 条第 7 項関係）

産業医は、新安衛法第 13 条第 1 項に規定する労働者の健康管理等（以下「労働者の健康管理等」という。）を行うに当たって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ことを明確化したものであること。

(3) 産業医の権限の具体化（新安衛則第 14 条の 4 第 1 項及び第 2 項関係）

産業医が新安衛則第 14 条第 1 項各号に掲げる事項に係る職務をなし得るよう、事業者が産業医に付与すべき権限には、以下のアからウまでの事項に関する権限が含まれることを明確化したものであること。

- ア 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。
- イ 労働者の健康管理等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。
- ウ 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。

(4) 産業医の独立性・中立性の強化（新安衛法第13条第3項関係）

産業医が、産業医学の専門的立場から、独立性・中立性をもってその職務を行うことができるよう、産業医は、労働者の健康管理等を行うのに必要な医学に関する知識に基づいて、誠実にその職務を行わなければならないことを明確化したものであること。

(5) 産業医の辞任又は解任時の衛生委員会又は安全衛生委員会（以下「衛生委員会等」という。）への報告（新安衛則第13条第4項関係）

産業医の身分の安定性を担保し、その職務の遂行の独立性・中立性を高める観点から、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等に報告しなければならないこととしたものであること。

なお、「遅滞なく」とは、おおむね1月以内をいうものであること（以下同じ。）。

(6) 産業医等に対する健康管理等に必要な情報の提供（新安衛法第13条第4項及び第13条の2第2項並びに新安衛則第14条の2第1項及び第2項並びに第15条の2第3項関係）

産業医又は新安衛法第13条の2第1項に規定する者（以下「産業医等」という。）が産業医学の専門的立場から労働者の健康の確保のためにより一層効果的な活動を行いやすい環境を整備するため、産業医を選任した事業者は、産業医に対し、労働者の労働時間に関する情報その他の産業医が労働者の健康管理等を適切に行うために必要な情報として、以下のアからウまでの情報を提供しなければならないこととしたものであること（新安衛法第13条第4項及び新安衛則第14条の2第1項）。

ア 既に講じた健康診断実施後の措置、長時間労働者に対する面接指導実施後の措置若しくは労働者の心理的な負担の程度を把握するための検査の結果に基づく面接指導実施後の措置又は講じようとするこれらの措置の内容に関する情報（これらの措置を講じな

い場合にあっては、その旨及びその理由)

イ 休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間が1月当たり80時間を超えた労働者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

ウ ア及びイに掲げるもののほか、労働者の業務に関する情報であっ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るもの

なお、ウの情報の内容については、追って通知する予定であること。

また、アからウまでの事業者から産業医への情報提供は、以下の情報の区分に応じ、それぞれに規定する時期に行わなければならないこととしたものであること(新安衛法第13条第4項及び新安衛則第14条の2第2項)。

なお、以下の情報の区分の「イに掲げる情報」及び「ウに掲げる情報」に記載の「速やかに」とは、おおむね2週間以内をいうものであること(以下同じ。)

アに掲げる情報：健康診断の結果についての医師等からの意見聴取、面接指導の結果についての医師からの意見聴取又は労働者の心理的な負担の程度を把握するための検査の結果に基づく面接指導の結果についての医師からの意見聴取を行った後、遅滞なく提供すること。

イに掲げる情報：当該超えた時間の算定を行った後、速やかに提供すること。

ウに掲げる情報：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。

さらに、新安衛法第13条の2第1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事業者は、当該規定する者に対して、アからウまでの情報について、各情報の区分に応じ情報提供するように努めなければならないこととしたものであること(新安衛法第13条の2第2項及び新安衛則第15条の2第3項)。

なお、事業者から産業医への情報提供の方法については、書面により行うことが望ましく、具体的な情報提供の方法については、事業場ごとにあらかじめ事業者と産業医で事前に決めておくことが望ましいこと。

(7) 産業医が勧告しようとするときの事業者に対する意見の求め及び

産業医から勧告を受けたときの勧告の内容等の保存（新安衛法第 13 条第 5 項並びに新安衛則第 14 条の 3 第 1 項及び第 2 項関係）

産業医の勧告が、その趣旨も含めて事業者十分に理解され、かつ、適切に共有されることにより、労働者の健康管理等のために有効に機能するよう、産業医は、新安衛法第 13 条第 5 項の勧告をしようとするときは、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こととしたものであること（新安衛則第 14 条の 3 第 1 項）。

また、事業者は、当該勧告を受けたときは、当該勧告の内容及び当該勧告を踏まえて講じた措置の内容を、措置を講じない場合にあっては、その旨及びその理由を記録し、これを 3 年間保存しなければならないこととしたものであること（新安衛則第 14 条の 3 第 2 項）。

- (8) 産業医の勧告を受けたときの衛生委員会等への報告（新安衛法第 13 条第 6 項並びに新安衛則第 14 条の 3 第 3 項及び第 4 項関係）

事業者は、新安衛法第 13 条第 5 項の勧告を受けたときは、当該勧告を受けた後遅滞なく、当該勧告の内容及び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を、措置を講じない場合にあっては、その旨及びその理由を衛生委員会等に報告しなければならないこととしたものであること。

- (9) 労働者からの健康相談に適切に対応するために必要な体制の整備等（新安衛法第 13 条の 3 関係）

産業医等がより一層効果的な活動を行いやすい環境を整備することにより、産業医等が産業医学の専門的立場から、労働者の健康管理等を適切に実施できるよう、事業者は、産業医等が労働者からの健康相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の必要な措置を講ずるよう努めなければならないこととしたものであること。

- (10) 産業医等の業務の内容等の周知（新安衛法第 101 条第 2 項及び第 3 項並びに新安衛則第 98 条の 2 第 1 項及び第 2 項関係）

産業医を選任した事業場は、その事業場における産業医の業務の具体的な内容、産業医に対する健康相談の申出の方法及び産業医による労働者の心身の状態に関する情報の取扱いの方法を、以下のア

からウまでの方法により、労働者に周知しなければならないこととしたものであること（新安衛法第 101 条第 2 項並びに新安衛則第 98 条の 2 第 1 項及び第 2 項）。

また、当該方法による当該周知は、新安衛法第 13 条の 2 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事業者も行うよう努めなければならないこと（新安衛法第 101 条第 3 項）。

ア 常時各作業場の見やすい場所に掲示し、又は備え付けること。

イ 書面を労働者に交付すること。

ウ 磁気テープ、磁気ディスクその他これらに準ずる物に記録し、かつ、各作業場に労働者が当該記録の内容を常時確認できる機器を設置すること。

なお、ウの方法については、事業場内のイントラネットでの電子掲示板への掲載なども含まれること。

- (11) 労働者の心身の状態に関する情報の取扱い（新じん肺法第 35 条の 3 第 1 項から第 4 項まで及び新安衛法第 104 条第 1 項から第 4 項まで並びに新じん肺則第 33 条及び新安衛則第 98 条の 3 関係）

事業者は、医師等による健康診断、医師による面接指導、医師等による心理的な負担の程度を把握するための検査の結果等から、必要な労働者の心身の状態に関する情報を取得し、労働者の健康と安全を確保することが求められているが、こうした労働者の心身の状態に関する情報には、労働者にとって機微な情報も含まれている。

このため、労働者が雇用管理において不利益な取扱いを受ける不安なく、安心して医師等による健康診断等を受けられるようにするため、事業者は、労働者の心身の状態に関する情報を収集し、保管し、又は使用するに当たっては、労働者の健康の確保に必要な範囲内で労働者の心身の状態に関する情報を収集し、並びに当該収集の目的の範囲内で適正にこれを保管し、及び使用しなければならないこととしたものであること。ただし、本人の同意がある場合その他の正当な事由がある場合は、この限りではないものであること（新じん肺法第 35 条の 3 第 1 項及び新安衛法第 104 条第 1 項）。

また、事業者は、労働者の心身の状態に関する情報を適正に管理するために必要な措置を講じなければならないものであるとともに（新じん肺法第 35 条の 3 第 2 項及び新安衛法第 104 条第 2 項）、厚生労働大臣は、事業者が講ずべき措置の適切かつ有効な実施を図るため必要な指針（別添参照）を公表することとしたものであること

(新じん肺法第 35 条の 3 第 3 項及び新安衛法第 104 条第 3 項)。

なお、当該指針に基づき事業者が講ずべき措置の具体的な内容については、追って通知する予定であること。

さらに、当該指針の公表は、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とともに(新じん肺則第 33 条及び新安衛則第 98 条の 3)、厚生労働大臣は、必要があると認めるときは、事業者又はその団体に対し、当該指針に関し必要な指導等を行うことができることとしたものであること(新じん肺法第 35 条の 3 第 4 項及び新安衛法第 104 条第 4 項)。

(12) 安全委員会、衛生委員会等の意見等の記録・保存(新安衛則第 23 条第 4 項関係)

事業者は、安全委員会、衛生委員会等の開催の都度、これらの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を記録し、これを 3 年間保存しなければならないことを追加したものであること。

(13) 産業医による衛生委員会等に対する調査審議の求め(新安衛則第 23 条第 5 項関係)

産業医が衛生委員会等に医学専門的な立場から、労働者の健康管理等について積極的に提案できるよう、産業医は、衛生委員会等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ことを明確化したものであること。

(14) 罰則(新安衛法第 105 条及び第 119 条関係)

新安衛法第 105 条に違反した者は、従前のおり新安衛法第 119 条第 1 号の罰則の適用があるが、新安衛法第 105 条に規定する者に、新安衛法第 66 条の 8 の 2 第 1 項の規定による面接指導の実施の事務に従事した者を追加したものであること。

(15) 施行期日(整備法附則第 1 条関係)

産業医・産業保健機能の強化に係る改正規定の施行期日は、平成 31 年 4 月 1 日であること。

第 2 面接指導等(労働安全衛生法令関係)

1 改正の趣旨

安衛法に定められている面接指導は、長時間労働やストレスを背景とする労働者の脳・心臓疾患やメンタルヘルス不調を未然に防止することを目的としており、医師が面接指導において対象労働者に指導を行うだけでなく、事業者が就業上の措置を適切に講じることができるよう、事業者に対して医学的な見地から意見を述べるのが想定されている。

整備法においては、長時間労働やメンタルヘルス不調などにより、健康リスクが高い状況にある労働者を見逃さないため、医師による面接指導が確実に実施されるようにし、労働者の健康管理を強化するものである。

2 内容

(1) 医師による面接指導の対象となる労働者の要件（新安衛法第 66 条の 8 第 1 項及び新安衛則第 52 条の 2 第 1 項関係）

過重労働により脳・心臓疾患等の発症のリスクが高い状況にある労働者を見逃さないよう、労働者の健康管理等を強化するため、新安衛法第 66 条の 8 第 1 項に規定する厚生労働省令で定める面接指導の対象となる労働者（新安衛法第 66 条の 8 の 2 第 1 項に規定する者及び新安衛法第 66 条の 8 の 4 第 1 項に規定する者を除く。）の要件を、休憩時間を除き 1 週間当たり 40 時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間が 1 月当たり 80 時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められる者に見直したものであること。

なお、従前のおり新安衛法第 66 条の 8 第 1 項の面接指導を行うに当たっては、当該要件に該当する労働者の申出により行うものであること。

(2) 労働者への労働時間に関する情報の通知（新安衛則第 52 条の 2 第 3 項関係）

事業者は、(1)の超えた時間の算定を行ったときは、当該超えた時間が 1 月当たり 80 時間を超えた労働者に対し、速やかに、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ないものとしたものであること。

なお、当該通知については、研究開発業務に従事する労働者であって当該超えた時間が 1 月当たり 100 時間を超えた労働者及び新安衛法第 66 条の 8 の 4 第 1 項に規定する者を除き、新労基法第 41 条に規定する者及びみなし労働時間制が適用される労働者を含め、全ての労働者に適用されるものであること。

また、従前のおり第 1 の 2 の (6) により当該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ないものであること。

さらに、当該超えた時間の通知の方法等については、追って通知する予定であること。

- (3) 研究開発業務に従事する労働者に対する医師による面接指導（新安衛法第 66 条の 8 の 2 第 1 項及び第 2 項並びに新安衛則第 52 条の 7 の 2 第 1 項及び第 2 項関係）

研究開発業務に従事する労働者については、その業務の特殊性から、新労基法第 36 条第 11 項において、1 月について労働時間を延長して労働させ、又は休日において労働させた場合の労働時間の上限の規定を適用しないものとされている。

このため、研究開発業務に従事する労働者の健康管理等が適切に行われるよう、事業者は、その労働時間が休憩時間を除き 1 週間当たり 40 時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間について、1 月当たり 100 時間を超える労働者に対し、当該労働者の申出なしに医師による面接指導を行わなければならないこととしたものであること（新安衛法第 66 条の 8 の 2 第 1 項及び新安衛則第 52 条の 7 の 2 第 1 項）。

また、当該労働者は、当該面接指導を受けなければならないものとするとともに、事業者は、当該面接指導の結果を記録しておかなければならないものとしたものであること。さらに、事業者は、当該面接指導の結果に基づく必要な措置について医師の意見を聴かなければならないものとするとともに、その必要があると認めるときは、就業場所の変更、職務内容の変更、有給休暇（年次有給休暇を除く。）の付与、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少等の措置を講じなければならないものとしたものであること（新安衛法第 66 条の 8 の 2 第 2 項）。

加えて、新安衛法 66 条の 8 第 1 項の規定による面接指導の実施方法等に係る規定は、研究開発業務に従事する労働者に対する面接指導について準用するとともに、必要な読替えに係る規定を設け、当該面接指導は当該超えた時間の算定の期日後、遅滞なく、労働者に対して行わなければならないこととしたものであること（新安衛則第 52 条の 7 の 2 第 2 項）。

なお、休憩時間を除き 1 週間当たり 40 時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間が 1 月当たり 100 時間を超えない研究開発業務に従事する労働者であっても、当該超えた時間が 80 時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められる者については、新安衛法 66 条の 8 第 1 項

の規定による面接指導の対象となることに留意すること。

(4) 労働時間の状況の把握（新安衛法第 66 条の 8 の 3 並びに新安衛則第 52 条の 7 の 3 第 1 項及び第 2 項関係）

事業者は、新安衛法第 66 条の 8 第 1 項又は新安衛法第 66 条の 8 の 2 第 1 項の規定による面接指導を実施するため、タイムカードによる記録、パーソナルコンピュータ等の電子計算機の使用時間（ログインからログアウトまでの時間）の記録等の客観的な方法その他の適切な方法により、労働者の労働時間の状況を把握しなければならないこととしたものであること（新安衛則第 52 条の 7 の 3 第 1 項）。

なお、新安衛則第 52 条の 7 の 3 第 1 項に規定するタイムカードによる記録等のほか、客観的な方法その他の適切な方法の具体的な内容については、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（平成 29 年 1 月 20 日策定）を参考に、追って通知する予定であること。

また、事業者はこれらの方法により把握した労働時間の状況の記録を作成し、3 年間保存するための必要な措置を講じなければならないこととしたものであること（新安衛則第 52 条の 7 の 3 第 2 項）。

3 罰則（新安衛法第 120 条関係）

新安衛法第 66 条の 8 の 2 第 1 項に違反した者は、新安衛法第 120 条第 1 号の罰則の適用があること。

4 施行期日（整備法附則第 1 条関係）

面接指導に係る改正規定の施行期日は、平成 31 年 4 月 1 日であること。

第 3 経過措置

1 整備法附則第 5 条関係

事業者は、整備法附則第 2 条（附則第 3 条第 1 項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）の規定によりなお従前の例によることとされた協定が適用されている労働者に対しては、新安衛法第 66 条の 8 の 2 第 1 項の規定にかかわらず、同項の規定による面接指導を行うことを要しないものであること。

2 整備令第 7 条関係

事業者は、新労基法第 139 条第 2 項又は第 142 条の規定により読み替え

て適用する新労基法第 36 条の協定が適用されている労働者に対しては、新安衛法第 66 条の 8 の 2 第 1 項の規定にかかわらず、同項の規定による面接指導を行うことを要しないものであること。

3 整備則附則第 2 条関係

新安衛則第 14 条の 2 第 1 項第 2 号及び第 2 項第 2 号、第 52 条の 2 第 1 項及び第 3 項、第 52 条の 3 第 1 項及び第 3 項、第 52 条の 4 から第 52 条の 7 の 3 までの規定は、平成 31 年 4 月 1 日以降の期間のみを新安衛則第 52 条の 2 第 1 項の超えた時間の算定又は新安衛則第 52 条の 7 の 2 第 1 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 3 月 31 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ものであること。

4 整備則附則第 3 条関係

新安衛則第 14 条の 2 第 1 項第 1 号及び第 2 項第 1 号の規定は、平成 31 年 4 月 1 日以降に新安衛法第 66 条の 4、第 66 条の 8 第 4 項（新安衛法第 66 条の 8 の 2 第 2 項において準用する場合を含む。）又は第 66 条の 10 第 5 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ものであること。

第 4 その他所要の関係法令の改正

労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和 60 年法律第 88 号）及び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 61 年労働省令第 20 号）並びに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 17 年厚生労働省令第 44 号）について、所要の改正を行ったものであること。

労働者の心身の状態に関する情報の適正な取扱いのために事業者が講ずべき措置に関する指針

平成 30 年 9 月 7 日 労働者の心身の状態に関する情報の適正な取扱い指針公示第 1 号

1 趣旨・総論

事業者が、労働安全衛生法（昭和 47 年法律第 57 号）に基づき実施する健康診断等の健康を確保するための措置（以下「健康確保措置」という。）や任意に行う労働者の健康管理活動を通じて得た労働者の心身の状態に関する情報（以下「心身の状態の情報」という。）については、そのほとんどが個人情報保護に関する法律（平成 15 年法律第 57 号）第 2 条第 3 項に規定する「要配慮個人情報」に該当する機微な情報である。そのため、事業場において、労働者が雇用管理において自身にとって不利益な取扱いを受けるという不安を抱くことなく、安心して産業医等による健康相談等を受けられるようにするとともに、事業者が必要な心身の状態の情報を収集して、労働者の健康確保措置を十全に行えるようにするためには、関係法令に則った上で、心身の状態の情報が適切に取り扱われることが必要であることから、事業者が、当該事業場における心身の状態の情報の適正な取扱いのための規程（以下「取扱規程」という。）を策定することによる当該取扱いの明確化が必要である。こうした背景の下、労働安全衛生法第 104 条第 3 項及びじん肺法（昭和 35 年法律第 30 号）第 35 条の 3 第 3 項に基づき公表する本指針は、心身の状態の情報の取扱いに関する原則を明らかにしつつ、事業者が策定すべき取扱規程の内容、策定の方法、運用等について定めたものである。

その上で、取扱規程については、健康確保措置に必要な心身の状態の情報の範囲が労働者の業務内容等によって異なり、また、事業場の状況に応じて適切に運用されることが重要であることから、本指針に示す原則を踏まえて、事業場ごとに衛生委員会又は安全衛生委員会（以下「衛生委員会等」という。）を活用して労使関与の下で、その内容を検討して定め、その運用を図る必要がある。

なお、本指針に示す内容は、事業場における心身の状態の情報の取扱いに関する原則である。このため、事業者は、当該事業場の状況に応じて、心身の状態の情報が適切に取り扱われるようその趣旨を踏まえつつ、本指針に示す内容とは異なる取扱いを行うことも可能である。しかしながら、その場合は、労働者に、当該事業場における心身の状態の情報を取り扱う方法及び当該取扱いを採用する理由を説明した上で行う必要がある。

2 心身の状態の情報の取扱いに関する原則

(1) 心身の状態の情報を取り扱う目的

事業者が心身の状態の情報を取り扱う目的は、労働者の健康確保措置の実施や事業

者が負う民事上の安全配慮義務の履行であり、そのために必要な心身の状態の情報を適正に収集し、活用する必要がある。

一方、労働者の個人情報を守る観点から、現行制度においては、事業者が心身の状態の情報を取り扱えるのは、労働安全衛生法令及びその他の法令に基づく場合や本人が同意している場合のほか、労働者の生命、身体保護のために必要がある場合であって、本人の同意を得ることが困難であるとき等とされているので、上記の目的に即して、適正に取り扱われる必要がある。

(2) 取扱規程を定める目的

心身の状態の情報が、労働者の健康確保措置の実施や事業者が負う民事上の安全配慮義務の履行の目的の範囲内で適正に使用され、事業者による労働者の健康確保措置が十全に行われるよう、事業者は、当該事業場における取扱規程を定め、労使で共有することが必要である。

(3) 取扱規程に定めるべき事項

取扱規程に定めるべき事項は、具体的には以下のものが考えられる。

- ① 心身の状態の情報を取り扱う目的及び取扱方法
- ② 心身の状態の情報を取り扱う者及びその権限並びに取り扱う心身の状態の情報の範囲
- ③ 心身の状態の情報を取り扱う目的等の通知方法及び本人同意の取得方法
- ④ 心身の状態の情報の適正管理の方法
- ⑤ 心身の状態の情報の開示、訂正等（追加及び削除を含む。以下同じ。）及び使用停止等（消去及び第三者への提供の停止を含む。以下同じ。）の方法
- ⑥ 心身の状態の情報の第三者提供の方法
- ⑦ 事業承継、組織変更に伴う心身の状態の情報の引継ぎに関する事項
- ⑧ 心身の状態の情報の取扱いに関する苦情の処理
- ⑨ 取扱規程の労働者への周知の方法

なお、②については、個々の事業場における心身の状態の情報を取り扱う目的や取り扱う体制等の状況に応じて、部署や職種ごとに、その権限及び取り扱う心身の状態の情報の範囲等を定めることが適切である。

(4) 取扱規程の策定の方法

事業者は、取扱規程の策定に当たっては、衛生委員会等を活用して労使関与の下で検討し、策定したものを労働者と共有することが必要である。この共有の方法については、就業規則その他の社内規程等により定め、当該文書を常時作業場の見やすい場所に掲示し、又は備え付ける、イントラネットに掲載を行う等の方法により周知することが考えられる。

なお、衛生委員会等を設置する義務がない常時 50 人未満の労働者を使用する事業場（以下「小規模事業場」という。）においては、事業者は、必要に応じて労働安全衛生規則（昭和 47 年労働省令第 32 号）第 23 条の 2 に定める関係労働者の意見を聴く機会を活用する等により、労働者の意見を聴いた上で取扱規程を策定し、労働者と共有することが必要である。

また、取扱規程を検討又は策定する単位については、当該企業及び事業場の実情を踏まえ、事業場単位ではなく、企業単位とすることも考えられる。

（5）心身の状態の情報の適正な取扱いのための体制の整備

心身の状態の情報の取扱いに当たっては、情報を適切に管理するための組織面、技術面等での措置を講じることが必要である。

（9）の表の右欄に掲げる心身の状態の情報の取扱いの原則のうち、特に心身の状態の情報の加工に係るものについては、主に、医療職種を配置している事業場での実施を想定しているものである。

なお、健康診断の結果等の記録については、事業者の責任の下で、健康診断を実施した医療機関等と連携して加工や保存を行うことも考えられるが、その場合においても、取扱規程においてその取扱いを定めた上で、健康確保措置を講じるために必要な心身の状態の情報は、事業者等が把握し得る状態に置く等の対応が必要である。

（6）心身の状態の情報の収集に際しての本人同意の取得

（9）の表の①及び②に分類される、労働安全衛生法令において労働者本人の同意を得なくても収集することのできる心身の状態の情報であっても、取り扱う目的及び取扱方法等について、労働者に周知した上で収集することが必要である。また、（9）の表の②に分類される心身の状態の情報を事業者等が収集する際には、取り扱う目的及び取扱方法等について労働者の十分な理解を得ることが望ましく、取扱規程に定めた上で、例えば、健康診断の事業者等からの受診案内等にあらかじめ記載する等の方法により労働者に通知することが考えられる。さらに、（9）の表の③に分類される心身の状態の情報を事業者等が収集する際には、個人情報の保護に関する法律第 17 条第 2 項に基づき、労働者本人の同意を得なければならない。

（7）取扱規程の運用

事業者は、取扱規程について、心身の状態の情報を取り扱う者等の関係者に教育し、その運用が適切に行われるようにするとともに、適宜、その運用状況を確認し、取扱規程の見直し等の措置を行うことが必要である。

取扱規程の運用が適切に行われていないことが明らかになった場合は、事業者は労働者にその旨を説明するとともに、再発防止に取り組むことが必要である。

（8）労働者に対する不利益な取扱いの防止

事業者は、心身の状態の情報の取扱いに労働者が同意しないことを理由として、又は、労働者の健康確保措置及び民事上の安全配慮義務の履行に必要な範囲を超えて、当該労働者に対して不利益な取扱いを行うことはあってはならない。

以下に掲げる不利益な取扱いを行うことは、一般的に合理的なものとはいえないので、事業者は、原則としてこれを行ってはならない。なお、不利益な取扱いの理由が以下に掲げるもの以外のものであったとしても、実質的に以下に掲げるものに該当する場合には、当該不利益な取扱いについても、行ってはならない。

- ① 心身の状態の情報に基づく就業上の措置の実施に当たり、例えば、健康診断後に医師の意見を聴取する等の労働安全衛生法令上求められる適切な手順に従わないなど、不利益な取扱いを行うこと。
- ② 心身の状態の情報に基づく就業上の措置の実施に当たり、当該措置の内容・程度が聴取した医師の意見と著しく異なる等、医師の意見を勘案し必要と認められる範囲内となっていないもの又は労働者の実情が考慮されていないもの等の労働安全衛生法令上求められる要件を満たさない内容の不利益な取扱いを行うこと。
- ③ 心身の状態の情報の取扱いに労働者が同意しないことや心身の状態の情報の内容を理由として、以下の措置を行うこと。
 - (a) 解雇すること
 - (b) 期間を定めて雇用される者について契約の更新をしないこと
 - (c) 退職勧奨を行うこと
 - (d) 不当な動機・目的をもってなされたと判断されるような配置転換又は職位(役職)の変更を命じること
 - (e) その他労働契約法等の労働関係法令に違反する措置を講じること

(9) 心身の状態の情報の取扱いの原則(情報の性質による分類)

心身の状態の情報の取扱いを担当する者及びその権限並びに取り扱う心身の状態の情報の範囲等の、事業場における取扱いの原則について、労働安全衛生法令及び心身の状態の情報の取扱いに関する規定がある関係法令の整理を踏まえて分類すると、次の表のとおりとなる。

心身の状態の情報の分類	左欄の分類に該当する心身の状態の情報の例	心身の状態の情報の取扱いの原則
① 労働安全衛生法令に基づき事業者が直接取り扱うこととされており、労働安	(a) 健康診断の受診・未受診の情報 (b) 長時間労働者による面接指導の申出の有無 (c) ストレスチェックの結	全ての情報をその取扱いの目的の達成に必要な範囲を踏まえて、事業者等が取り扱う必要がある。

<p>全衛生法令に定める義務を履行するために、事業者が必ず取り扱わなければならない心身の状態の情報</p>	<p>果、高ストレスと判定された者による面接指導の申出の有無</p> <p>(d) 健康診断の事後措置について医師から聴取した意見</p> <p>(e) 長時間労働者に対する面接指導の事後措置について医師から聴取した意見</p> <p>(f) ストレスチェックの結果、高ストレスと判定された者に対する面接指導の事後措置について医師から聴取した意見</p>	<p>ただし、それらに付随する健康診断の結果等の心身の状態の情報については、②の取扱いの原則に従って取り扱う必要がある。</p>
<p>② 労働安全衛生法令に基づき事業者が労働者本人の同意を得ずに収集することが可能であるが、事業場ごとの取扱規程により事業者等の内部における適正な取扱いを定めて運用することが適当である心身の状態の情報</p>	<p>(a) 健康診断の結果(法定の項目)</p> <p>(b) 健康診断の再検査の結果(法定の項目と同一のものに限る。)</p> <p>(c) 長時間労働者に対する面接指導の結果</p> <p>(d) ストレスチェックの結果、高ストレスと判定された者に対する面接指導の結果</p>	<p>事業者等は、当該情報の取扱いの目的の達成に必要な範囲を踏まえて、取り扱うことが適切である。そのため、事業場の状況に応じて、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・情報を取り扱う者を制限する ・情報を加工する <p>等、事業者等の内部における適切な取扱いを取扱規程に定め、また、当該取扱いの目的及び方法等について労働者が十分に認識できるよう、丁寧な説明を行う等の当該取扱いに対する労働者の納得性を高める措置を講じた上で、取扱規程を運用する必要がある。</p>
<p>③ 労働安全衛生</p>	<p>(a) 健康診断の結果(法定外</p>	<p>個人情報保護に関する</p>

<p>法令において事業者が直接取り扱うことについて規定されていないため、あらかじめ労働者本人の同意を得ることが必要であり、事業場ごとの取扱規程により事業者等の内部における適正な取扱いを定めて運用することが必要である心身の状態の情報</p>	<p>項目) (b) 保健指導の結果 (c) 健康診断の再検査の結果 (法定の項目と同一のものを除く。) (d) 健康診断の精密検査の結果 (e) 健康相談の結果 (f) がん検診の結果 (g) 職場復帰のための面接指導の結果 (h) 治療と仕事の両立支援等のための医師の意見書 (i) 通院状況等疾病管理のための情報</p>	<p>る法律に基づく適切な取扱いを確保するため、事業場ごとの取扱規程に則った対応を講じる必要がある。</p>
---	--	--

※ ②の心身の状態の情報について、労働安全衛生法令に基づき行われた健康診断の結果のうち、特定健康診査及び特定保健指導の実施に関する基準（平成 19 年厚生労働省令第 157 号）第 2 条各号に掲げる項目については、高齢者の医療の確保に関する法律（昭和 57 年法律第 80 号）第 27 条第 3 項の規定により、事業者は保険者の求めに応じて健康診断の結果を提供しなければならないこととされているため、労働者本人の同意を得ずに事業者から保険者に提供できる。

③の心身の状態の情報について、「あらかじめ労働者本人の同意を得ることが必要」としているが、個人情報の保護に関する法律第 17 条第 2 項各号に該当する場合は、あらかじめ労働者本人の同意は不要である。また、労働者本人が自発的に事業者に提出した心身の状態の情報については、「あらかじめ労働者本人の同意」を得たものと解されるが、当該情報について事業者等が医療機関等に直接問い合わせる場合には、別途、労働者本人の同意を得る必要がある。

(10) 小規模事業場における取扱い

小規模事業場においては、産業保健業務従事者の配置が不十分である等、(9) の原則に基づいた十分な措置を講じるための体制を整備することが困難な場合にも、事業場の体制に応じて合理的な措置を講じる必要がある。

この場合、事業場ごとに心身の状態の情報の取扱いの目的の達成に必要な範囲で取扱規程を定めるとともに、特に、(9) の表の②に該当する心身の状態の情報の取扱い

については、衛生推進者を選任している場合は、衛生推進者に取り扱わせる方法や、取扱規程に基づき適切に取り扱うことを条件に、取り扱う心身の状態の情報を制限せずに事業者自らが直接取り扱う方法等が考えられる。

3 心身の状態の情報の適正管理

(1) 心身の状態の情報の適正管理のための規程

心身の状態の情報の適正管理のために事業者が講ずべき措置としては以下のものが挙げられる。これらの措置は個人情報の保護に関する法律において規定されているものであり、事業場ごとの実情を考慮して、適切に運用する必要がある。

- ① 心身の状態の情報を必要な範囲において正確・最新に保つための措置
- ② 心身の状態の情報の漏えい、滅失、改ざん等の防止のための措置（心身の状態の情報の取扱いに係る組織的体制の整備、正当な権限を有しない者からのアクセス防止のための措置等）
- ③ 保管の必要がなくなった心身の状態の情報の適切な消去等

このため、心身の状態の情報の適正管理に係る措置については、これらの事項を踏まえ、事業場ごとに取扱規程に定める必要がある。

なお、特に心身の状態の情報の適正管理については、企業や事業場ごとの体制、整備等を個別に勘案し、その運用の一部又は全部を本社事業場において一括して行うことも考えられる。

(2) 心身の状態の情報の開示等

労働者が有する、本人に関する心身の状態の情報の開示や必要な訂正等、使用停止等を事業者に請求する権利についても、ほとんどの心身の状態の情報が、機密性が高い情報であることに鑑みて適切に対応する必要がある。

(3) 小規模事業場における留意事項

小規模事業者においては、「個人情報の保護に関する法律についてのガイドライン（通則編）」（平成 28 年個人情報保護委員会告示第 6 号）の「8（別添）講ずべき安全管理措置の内容」も参照しつつ、取り扱う心身の状態の情報の数量及び心身の状態の情報を取り扱う労働者数が一定程度にとどまること等を踏まえ、円滑にその義務を履行し得るような手法とすることが適当である。

4 定義

本指針において、以下に掲げる用語の意味は、それぞれ次に定めるところによる。

① 心身の状態の情報

事業場で取り扱う心身の状態の情報は、労働安全衛生法第 66 条第 1 項に基づく健康

診断等の健康確保措置や任意に行う労働者の健康管理活動を通じて得た情報であり、このうち個人情報の保護に関する法律第2条第3項に規定する「要配慮個人情報」に該当するものについては、「雇用管理分野における個人情報のうち健康情報を取り扱うに当たっての留意事項について」（平成29年5月29日付け基発0529第3号）の「健康情報」と同義である。

なお、その分類は2（9）の表の左欄に、その例示は同表の中欄にそれぞれ掲げるとおりである。

② 心身の状態の情報の取扱い

心身の状態の情報に係る収集から保管、使用（第三者提供を含む。）、消去までの一連の措置をいう。なお、本指針における「使用」は、個人情報の保護に関する法律における「利用」に該当する。

③ 心身の状態の情報の適正管理

心身の状態の情報の「保管」のうち、事業者等が取り扱う心身の状態の情報の適正な管理に当たって事業者が講ずる措置をいう。

④ 心身の状態の情報の加工

心身の状態の情報の他者への提供に当たり、提供する情報の内容を健康診断の結果等の記録自体ではなく、所見の有無や検査結果を踏まえた就業上の措置に係る医師の意見に置き換えるなど、心身の状態の情報の取扱いの目的の達成に必要な範囲内で使用されるように変換することをいう。

⑤ 事業者等

労働安全衛生法に定める事業者（法人企業であれば当該法人、個人企業であれば事業経営主を指す。）に加え、事業者が行う労働者の健康確保措置の実施や事業者が負う民事上の安全配慮義務の履行のために、心身の状態の情報を取り扱う人事に関して直接の権限を持つ監督的地位にある者、産業保健業務従事者及び管理監督者等を含む。

なお、2（3）②における「心身の状態の情報を取り扱う者及びその権限並びに取り扱う心身の状態の情報の範囲」とは、これらの者ごとの権限等を指す。

⑥ 医療職種

医師、保健師等、法律において、業務上知り得た人の秘密について守秘義務規定が設けられている職種をいう。

⑦ 産業保健業務従事者

医療職種や衛生管理者その他の労働者の健康管理に関する業務に従事する者をいう。

総行安 3 9 号

平成 3 0 年 9 月 1 4 日

各都道府県総務部（局）長
（安全衛生担当課扱い）
各都道府県人事委員会事務局長
各指定都市総務局長
（安全衛生担当課扱い）
各指定都市人事委員会事務局長

殿

総務省自治行政局公務員部
安全厚生推進室長
（公印省略）

働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成
3 0 年法律第 7 1 号）の施行に伴う厚生労働省令等について

標記について、今般別添 1 のとおり厚生労働省令第 1 1 2 号が定められ、同省令第 6 条
においては、労働安全衛生規則も一部改正されております。これに伴い、厚生労働省から
各都道府県労働局へ別添 2 のとおり通知がありました。

また、人事院においては、この民間労働法制改正を踏まえ、別添 3 のとおり公務員人事管
理に関する報告において、国家公務員における健康確保措置の強化を図るよう報告してい
るところです。

今後とも、適宜、これらに関する情報を提供しますので、職員の健康確保に関する対応に
遺漏のないよう、よろしく願います。

安全厚生推進室安全厚生係
（担当：石井係長、渡邊事務官）
TEL：03-5253-5560（直通）
FAX：03-5253-5561

○厚生労働省令第百十二号

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。

(傍線部分は改正部分)

	改正後	改正前
	<p>第五条 (略)</p> <p>② 使用者は、法第十五条第一項前段の規定により労働者に対して明示しなければならない労働条件を事実と異なるものとしてはならない。</p> <p>③ 法第十五条第一項後段の厚生労働省令で定める事項は、<u>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。)</u>とする。</p> <p>④ 法第十五条第一項後段の厚生労働省令で定める方法は、労働者に対する前項に規定する事項が明らかとなるかとなる書面の交付とする。ただし、当該労働者が同項に規定する事項が明らかとなる次のいずれかの方法によることを希望した場合には、当該方法とすることができる。</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 法第十八条第二項、法第二十四条第一項ただし書、法第三十二条の二第一項、法第三十二条の三第一項、法第三十二條の四第一項及び第二項、法第三十二条の五第一項、法第三十四條第二項ただし書、法第三十六條第一項、<u>第八項及び第九項</u>、法第三十七條第三項、法第三十八條の二第二項、<u>法第三十八條の三第一項</u>、法第三十八條の四第二項第一号、<u>法第三十九條第四項</u>、<u>第六項及び第九項ただし書並びに法第九十條第一項に規定する労働者の過半数を代表する者(以下この条において「過半数代表者」という。))</u>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。</p> <p>② 前項第一号に該当する者がいない事業場にあつては、<u>法第十八条第二項、法第二十四条第一項ただし書、法第三十九條第四項、第六項及び第九項ただし書並びに法第九十條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。</u></p> <p>③ (略)</p> <p>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。</p>	<p>第五条 (略)</p> <p>(新設)</p> <p>② 法第十五条第一項後段の厚生労働省令で定める事項は、<u>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。)</u>とする。</p> <p>③ 法第十五条第一項後段の厚生労働省令で定める方法は、労働者に対する前項に規定する事項が明らかとなる書面の交付とする。</p> <p>第六条の二 法第十八条第二項、法第二十四条第一項ただし書、法第三十二条の二第一項、法第三十二条の三、<u>法第三十二條の四第一項及び第二項</u>、法第三十二條の五第一項、法第三十四條第二項ただし書、<u>法第三十六條第一項、第三項及び第四項</u>、法第三十七條第三項、<u>法第三十八條の二第二項</u>、<u>法第三十八條の三第一項</u>、<u>法第三十八條の四第二項第一号</u>、<u>法第三十九條第四項</u>、<u>第六項及び第七項ただし書並びに法第九十條第一項に規定する労働者の過半数を代表する者(以下この条において「過半数代表者」という。))</u>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。</p> <p>② 前項第一号に該当する者がいない事業場にあつては、<u>法第十八条第二項、法第二十四条第一項ただし書、法第三十九條第四項、第六項及び第七項ただし書並びに法第九十條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。</u></p> <p>③ (略)</p> <p>(新設)</p>

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。）第七十一条に規定する労働時間等設定改善委員会の決議（以下「労働時間等設定改善委員会の決議」という。）を含む。）による定めをした場合を除く。）には、これを労働者に周知させるものとする。

第十二条の三 法第三十二条の三第一項（同条第二項及び第三項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）以下この条において同じ。）第四号の厚生労働省令で定める事項は、次に掲げるものとする。

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

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

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。）第七十一条に規定する労働時間等設定改善委員会の決議（以下「労働時間等設定改善委員会の決議」という。）を含む。）による定めをした場合を除く。）には、これを労働者に周知させるものとする。

第十二条の三 法第三十二条の三第四号の厚生労働省令で定める事項は、次に掲げるものとする。

一～三（略）

（新設）

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のある具体的事由、業務の種類、労働者の数並びに一日及び一日を超える一定の期間についての延長することができる時間又は労働させることができる休日について、協定しなければならない。

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。

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

③ 前項の規定は、労使委員会の決議及び労働時間等設定改善委員会の決議について準用する。
第十八条 法第三十六条第六項第一号の厚生労働省令で定める健康上特に有害な業務は、次に掲げるものとする。
一～十 (略)

第十九条の二 使用者は、法第三十七条第三項の協定(労使委員会の決議、労働時間等設定改善委員会の決議及び労働時間等設定改善法第七条の二に規定する労働時間等設定改善企業委員会の決議を含む。)をする場合には、次に掲げる事項について、協定しなければならない。
一～三 (略)

② ③ (略)
第二十四条の五 使用者は、法第三十九条第七項ただし書の規定により同条第一項から第三項までの規定による十労働日以上の有給休暇を与えることとしたときは、当該有給休暇の日数のうち五日については、基準日(同条第七項の基準日をいう。以下この条において同じ。)より前の日であつて、十労働日以上の有給休暇を与えることとした日(以下この条及び第二十四条の七において「第一基準日」という。)から一年以内の期間に、その時季を定めることにより与えなければならない。

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

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

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

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

第十八条 法第三十六条第一項ただし書の規定による労働時間の延長が二時間を超えてはならない業務は、次のものとする。
一～十 (略)

第十九条の二 使用者は、法第三十七条第三項の協定をする場合には、次の各号に掲げる事項について、協定しなければならない。
一～三 (略)

② ③ (略)
(新設)

(新設)

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で除して得た金額とする。

第二十五条の二（略）

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

③（略）

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

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

②（略）

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

（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で除して得た金額とする。

第二十五条の二（略）

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

③（略）

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

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

②（略）

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

第六十六条 一般乗用旅客自動車運送事業（道路運送法（昭和二十六年法律第百八十三号）第三条第一号ハの一般乗用旅客自動車運送事業をいう。以下この条及び第六十九条第二項において同じ。）における四輪以上の自動車（一般乗用旅客自動車運送事業の用に供せられる自動車であつて、当該自動車による運送の引受けが営業所のみにおいて行われるものを除く。）の運転の業務に従事する労働者であつて、次の各号のいずれにも該当する業務に従事するものについての法第三十二条の四第三項の厚生労働省令で定める一日の労働時間の限度は、第十二条の四第四項の規定にかかわらず、当分の間、十六時間とする。

一・二 (略)

第六十八条 削除

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

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

② 法第四十条第一項の厚生労働省令で定める業務は、一般乗用旅客自動車運送事業の業務、貨物自動車運送事業（貨物自動車運送事業法（平成元年法律第八十三号）第二条第一項に規定する貨物自動車運送事業をいう。）の業務、一般乗用旅客自動車運送事業（道路運送法第三十二条第一号イに規定する一般乗用旅客自動車運送事業をいう。）の業務、一般貨切旅客自動車運送事業（同号ロに規定する一般貨切旅客自動車運送事業をいう。）の業務その他四輪以上の自動車の運転の業務とする。

第七十条 第十六条第一項の規定にかかわらず、法第三十九条第二項、第四百十条第二項、第四百一一条第四項又は第四百一十二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「就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（第二十四条の規定により法第三十八条の二第二項の協定の内容を就替後の法第三十六条第一項の規定による届出に付記して届け出る場合にあつては様式第九号の五、労使委員会の決議を届け出る場合にあつては様式第九号の六、労働時間等設定改善委員会の決議を届け出る場合にあつては様式第九号の七）により、所轄労働基準監督署長にしなければならない。

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 就替後の法第三十六条第一項の規定については、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。

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百八十三号）第三条第一号ハの一般乗用旅客自動車運送事業をいう。以下この条において同じ。）における四輪以上の自動車（一般乗用旅客自動車運送事業の用に供せられる自動車であつて、当該自動車による運送の引受けが営業所のみにおいて行われるものを除く。）の運転の業務に従事する労働者であつて、次の各号のいずれにも該当する業務に従事するものについての法第三十二条の四第三項の厚生労働省令で定める一日の労働時間の限度は、第十二条の四第四項の規定にかかわらず、当分の間、十六時間とする。

一・二 (略)

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

(新設)

(新設)

(新設)

様式第三号の二の次に次の様式を加える。

様式第三号の3 (第12条の3第2項関係)

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
		(〒 ー)		
業務の種類	該当労働者数	清算期間 (起算日)	(電話番号: ー)	
			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	フレックスタイム	
		～	～	
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

 労働基準監督署長殿

使用者 職名 氏名
 使用者 職名 氏名



- 記載心得
- 1 「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。
 - 2 「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。
 - 3 「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。
 - 4 「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。
 - 5 「フレックスタイム」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

様式第九号 (第 16 条第 1 項関係)

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"/>
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"/>

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	事業の所在地 (電話番号)	
				(〒 _____)	(電話番号: _____)
時間外労働 ① 下記②に該当しない労働者	業務の種類	労働者数 (所定労働時間 (1日) (任意)) (満 18 歳以上) の者	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 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 (任意)	法定労働時間を 超える時間数 (任意)
② 1 年単位の變形労働時間制 により労働する労働者	業務の種類	労働者数 (所定労働時間 (1日) (任意)) (満 18 歳以上) の者	所定休日 (任意)	労働させることができる 法定休日の数	労働させることができる法定 休日における残業の時刻
休日労働	休日労働をさせる必要のある具体的事由				

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)

協定の成立年月日 年 月 日

協定の当事者である労働組合 (事業母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
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

署名 氏名

署名 氏名

使用者 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區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ぬ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計した時間数が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1日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数であること。なお、所定労働時間を超える時間数については、42時間（1箇月）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年についての延長数であること。なお、所定労働時間を超える時間数については、360時間（1年）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（又は①の欄の労働者よりも短い（1箇月42時間、1年320時間））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）を留意すること。
- 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、選挙等の方法による手段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必要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1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區別し、事業場外労働の対象業務である旨を推奨書きした上で、「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よ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、労働委員会が設置されている事業場において、本様式で労働委員会の決議として届け出る場合には、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、同法第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は、その労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合には労働者の過半数を代表する者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を區別することとし、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、同法第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はその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合には労働者の過半数を代表する者の推薦に基づき指名された委員の氏名を記入することに留意すること。

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が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号の趣旨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、「起算日」において定める日から1箇月ごとについて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は、所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 チェックボックス又は労働基準法第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、選挙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も差し支えない。

(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(事業場外で從事する業務の遂行に通常必要とされる時間を協定する組合の当該協定)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。

様式第9号の2 (第16条第1項関係)

時間外労働に関する協定届 (特別条項)
休日労働

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。時間数、720時間以内に限る。)				
	延長することができる時間数	1日 (任意)	延長することができる時間数	1年 (任意)			
臨時的に限外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)	延長することができる時間数 及 び 休 日 勞 働 の 時 間 数	延長することができる時間数	延長することができる時間数	延長することができる時間数	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のできる回数 (6回以内とする。)	限度時間を超えた労働に係る割増賃金率	限度時間を超えた労働に係る割増賃金率	限度時間を超えた労働に係る割増賃金率	限度時間を超えた労働に係る割増賃金率
			法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 (任意)	法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 (任意)	法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ことのできる回数 (6回以内とする。)	限度時間を超えた労働に係る割増賃金率	限度時間を超えた労働に係る割増賃金率	限度時間を超えた労働に係る割増賃金率	限度時間を超えた労働に係る割増賃金率
			法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 (任意)	法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 (任意)	法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ことのできる回数 (6回以内とする。)	限度時間を超えた労働に係る割増賃金率	限度時間を超えた労働に係る割増賃金率	限度時間を超えた労働に係る割増賃金率	限度時間を超えた労働に係る割増賃金率
			法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 (任意)	法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 (任意)	法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ことのできる回数 (6回以内とする。)	限度時間を超えた労働に係る割増賃金率	限度時間を超えた労働に係る割増賃金率	限度時間を超えた労働に係る割増賃金率	限度時間を超えた労働に係る割増賃金率
			法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 (任意)	法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 (任意)	法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ことのできる回数 (6回以内とする。)	限度時間を超えた労働に係る割増賃金率	限度時間を超えた労働に係る割増賃金率	限度時間を超えた労働に係る割増賃金率	限度時間を超えた労働に係る割増賃金率
			法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 (任意)	法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 (任意)	法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ことのできる回数 (6回以内とする。)	限度時間を超えた労働に係る割増賃金率	限度時間を超えた労働に係る割増賃金率	限度時間を超えた労働に係る割増賃金率	限度時間を超えた労働に係る割増賃金率
			法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 (任意)	法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 (任意)	法定労働時間を超える時間数 (任意)

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)

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
労働基準監督局長殿
使用 者 職 名
氏 名 氏 名



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。
 - (1) 「臨時的に限度時間を超過し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子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過して労働させる必要がある場合と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が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ぬことに留意すること。
 - (3) 「労働者数（第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」に関する協定期間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。）を超過す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、所定労働時間を超過する時間数についても協定する場合は、所定労働時間を超過す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。
 - (6) 「延長することができる時間数」の欄には、法定労働時間を超過して延長することができる時間数を記入すること。「11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の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、所定労働時間を超過する時間数についても協定する場合は、所定労働時間を超過す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時間を超過し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) 「限度時間を超過し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（対換期間が3箇月を超過する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））を超過し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) 「限度時間を超過した労働に係る割増賃金率」の欄には、限度時間を超過す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、法定割増賃金を超過する率とするよう努めること。
- (8) 「限度時間を超過し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) 「限度時間を超過し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、その具体的内容を「【具体的な内容】」に記入すること。
 - ① 労働時間が一定時間を超過し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、代休日又は特別な休養を付与すること。
 - 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つた日数連続して取得することを求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

（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）」とあるのは「委員会の委員の半数」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、「委員会の委員の半数を代表する者（労働者の過半数を代表する者）」の選出方法と読み替えるものとする。また、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

様式第9号の3 (第16条第2項関係)

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"/>
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"/>

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: _____)	1年 起算日: (年月日)
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)	1口
① 下記②に該当しない労働者		所定労働時間 (1日) (任意)	1箇月
② 1年単位の差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 (任意)
			労働させることができる法定休日における残業及び終業の時刻
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			

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 ()

労働基準監督署長殿

使用者 職名 氏名



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が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區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種類を明確にしなければならぬ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、次のとおりとし、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日についてのもので協定する場合に於いては、所定労働時間を超える時間数について記入すること。なお、所定労働時間を超える時間数となる時間数を超える時間数を併せて記入すること。
 - (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。
- 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体又は4週4体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「(具体的な内容)」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、代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、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促すこと。
 - 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とは、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は差し支えない。

(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、事業場外労働の別業業務については他の業務とは區別し、事業場外労働の別業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、労働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」と認め替えるものとする。なお、委員の氏名を記入するに当たっては、任期を定め指名された委員とその他の委員とを區別することとし、任期を定め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 労働時間等の協定の改定に関する特別措置法第7条の規定により、労働時間等協定改定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協定改定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「労働時間等協定改定委員会の決議」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」と認め替えるものとする。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を區別することとし、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

様式第 9 号の 4 (第 70 条関係)

事業の種類	事業の種類	事業の種類	労働者数 (満 18 歳以上の者)	所定労働時間	事業の所在地 (電話番号)		期間
					1 日	延長することができる時間数 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	時間外労働をさせる 必要のある具体的事由	業務の種類					
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
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

労働基準監督署長殿

使用者 職名 氏名



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が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ぬ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4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、有別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 に関する協定届
休日労働

様式第九号の5 (第70条関係)

事業の種類	事業の種類	事業の種類	労働者数 (満18歳以上の者)	所定労働時間	事業場外務稼に関する 協定で定める時間	事業の所在地(電話番号)		期間
						1日	延長することができる時間数 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	時間外労働をさせる 必要のある具体的事由	業務の種類						
② 1年単位の窓形労働時間制 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
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 5 (第 70 条別添) (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が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 96 条第 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ぬ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 34 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 (超算日)」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範囲に關して、その上限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上限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 年単位の要する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数の上限は①の欄の労働者よりも短い (1 箇月 42 時間、1 年 3200 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休業及び休業の時刻」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内容及び休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原する期間を記入し、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はないこと。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 9 号の 6 (第 70 条関係)

時間外労働に関する労使委員会の決議届
休日労働

事業の種類	事業の名称	事業の所在地 (電話番号)	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)	所定労働時間	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
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 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
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 職 名 氏 名
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ぬ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、奉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。

様式第 9 号の 7 (第 70 条関係)

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

事業の種類	事業の名称	事業の所在地 (電話番号)	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年単位の變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 (清18票以上の者)	所定労働時間	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
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 (清18票以上の者)	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

推薦に基づき指名された委員 委 員 の 氏 名
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
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)
職 名 氏 名
使用 氏 名
労働基準監督署長 殿

⑩

様式第 9 号の 7 (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、または第 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、1 日についての延長」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 年間にわたる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推薦等を行う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、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。

第二條 健康保険法施行規則の一部改正
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

(四分の三以上代表者)

第二十三條の二の二 年金機能強化法附則第四十六條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。

- 一 (略)
- 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。

2・3 (略)

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條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。

(過半数代表者)

第二十三條の三の二 年金機能強化法附則第四十六條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。

- 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・3 (略)

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條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きるよう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)

第三條 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

(四分の三以上代表者)

第十四條の三の二 年金機能強化法附則第十七條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、次の各号のいずれにも該当する者とする。

- 一 (略)
- 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。

2・3 (略)

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條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。

改 正 前

(四分の三以上代表者)

第二十三條の二の二 年金機能強化法附則第四十六條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。

- 一 (略)
- 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。

2・3 (略)

(新設)

(過半数代表者)

第二十三條の三の二 年金機能強化法附則第四十六條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。

- 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、挙手等の方法により選出された者であること。

2・3 (略)

(新設)

(傍線部分は改正部分)

改 正 前

(四分の三以上代表者)

第十四條の三の二 年金機能強化法附則第十七條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、次の各号のいずれにも該当する者とする。

- 一 (略)
- 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。

2・3 (略)

(新設)

(過半数代表者)
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。

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。

2.3 (略)

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。

(過半数代表者)
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。

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、挙手等の方法により選出された者であること。

2.3 (略)

(新設)

改 正 後

改 正 前

(傍線部分は改正部分)

(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都道府県労働局長（②に規定する計画に②(ロ)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

(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(ロ)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）第七条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

(ロ) (略)

二 (略)

(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都道府県労働局長（②に規定する計画に②(ロ)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

(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(ロ)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）第七条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

(ロ) (略)

二 (略)

じん肺法施行規則の一部改正
第五節 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。

目次	改 正 後
第一章 第三章 (略)	
第四章 雑則(第三十三條―第三十八條)	
附則	
第三十條から第三十二條まで	削除
(指針の公表)	
第三十三條	法第三十五條の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。

目次	改 正 前
第一章 第三章 (略)	
第四章 雑則(第三十四條―第三十八條)	
附則	
第三十條から第三十三條まで	削除
(新設)	

(労働安全衛生規則の一部改正)
第六節 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。

目次	改 正 後
第一編 通則	
第一章 第八章 (略)	
第九章 監督等(第八十五條―第九十八條の四)	
第十章 (略)	
第二編 第四編 (略)	
附則	
(産業医の選任等)	
第十三條 (略)	
2・3 (略)	
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。
(産業医及び産業歯科医の職務等)	
第十四條	法第十三條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。
一 (略)	
二	法第六十六條の八第一項及び第六十六條の八の二第一項に規定する面接指導並びに法第六十六條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。
三 三九 (略)	
2 26 (略)	
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。

目次	改 正 前
第一編 通則	
第一章 第八章 (略)	
第九章 監督等(第八十五條―第九十八條の三)	
第十章 (略)	
第二編 第四編 (略)	
附則	
(産業医の選任)	
第十三條 (略)	
2・3 (略)	
(新設)	
(産業医及び産業歯科医の職務等)	
第十四條	法第十三條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。
一 (略)	
二	法第六十六條の八第一項に規定する面接指導及び法第六十六條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。
三 三九 (略)	
2 26 (略)	
(新設)	

(傍線部分は改正部分)

(傍線部分は改正部分)

〔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っては、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）
- 三 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）

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。

〔新設〕

〔新設〕

〔新設〕

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)

(前)

(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 法第十三条の二第二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の二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ない。

(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、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ない。

(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)
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ない。

(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 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)

(新設)

(新設)

(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。

(前略)

(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依りて、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 法第一百一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 法第一百一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(法第一百一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 法第一百一条第四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・三 (略)

(指針の公表)

第九十八条の三 第二十四条の規定は、法第一百四十三条第三項の規定による指針の公表について準用する。

第九十八条の四 (略)

(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依りて、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 法第一百一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 法第一百一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・三 (略)

(新設)

2 法第一百一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・三 (略)

(新設)

第九十八条の三 (略)

第七條 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

第三十六條 法第二十三條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つたこと。

- 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條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・介護休業法第十七條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・介護休業法第十八條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・介護休業法第十七條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。

二、ホ (略)
六、十一 (略)

(船員に関する特例)

第四百四十四條の二 被保険者又は被保険者であつた者が法第六條第五号に規定する船員(以下、船員)といふ)である場合においては、第十七條の二第一項及び第四項、第十七條の三、第十七條の四、第二十一條第一項、第二十四條第一項、第三十二條、第三十八條の三第二号、第四十三條第一項、第四十七條第一項及び第二項、第五十條第三項、第五十四條、第五十七條第一項、第七十五條第一項から第三項まで、第五項及び第六項、第七十六條第一項及び第二項、第八十一條第二項、第八十一條の二第二項、第八十二條の二、第八十四條第一項、第九十四條第一項及び第二項、第九十五條第二項、第九十六條、第九十七條第二項、第九十八條第二項、第九十九條第一項、第百條の二並びに第百三十條中「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」、「公共職業安定所長又は地方運輸局(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」又は「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

改正前

第三十六條 法第二十三條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つたこと。

- 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條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)に当該受給資格者が、育児・介護休業法第十七條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・介護休業法第十八條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・介護休業法第十七條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。

二、ホ (略)
六、十一 (略)

(船員に関する特例)

第四百四十四條の二 被保険者又は被保険者であつた者が法第六條第五号に規定する船員(以下、船員)といふ)である場合においては、第十七條の二第一項及び第四項、第十七條の三、第十七條の四、第二十一條第一項、第二十四條第一項、第三十二條、第三十八條の三第二号、第四十三條第一項、第四十七條第一項及び第二項、第五十條第三項、第五十四條、第五十七條第一項、第七十五條第一項から第三項まで、第五項及び第六項、第七十六條第一項及び第二項、第八十一條第二項、第八十一條の二第二項、第八十二條の二、第八十四條第一項、第九十四條第一項及び第二項、第九十五條第二項、第九十六條、第九十七條第二項、第九十八條第二項、第九十九條第一項、第百條の二並びに第百三十條中「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」、「公共職業安定所長又は地方運輸局(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」又は「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

(傍線部分は改正部分)

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、第二十二條第一
 項及び第二項、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
 十八條の二第一項、第二十九條、第三十條、第三十一条第一項、第六項及び第七項、第三十一
 條の三第一項及び第三項、第三十八條、第三十九條の六、第四十一条、第四十二條、第四十三
 條第二項、第四十四條第二項及び第三項、第四十五条第一項及び第二項、第四十六條第一項、
 第四十九條第一項及び第二項、第五十条第一項、第三項及び第四項、第五十四條第一項及び第
 三項、第六十一条第二項、第六十三條第二項、第六十四條、第六十五條の四、第六十八條、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、第七十八條第一項及び第二
 項、第七十九條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
 條の五第一項、第八十二条の六、第八十二条の七第一項、第八十三條、第八十三條の四、第八
 十三條の五、第八十四條第一項、第八十五条、第八十六條、第九十二条第一項及び第二項、第
 九十三条、第九十七條第二項、第九十九條第一項から第三項まで、第百條、第百條の四第一項、
 第百條の五、第百條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。）の長」と、第二十八條第一項中「管轄公共職業安定所」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。）」に
 協定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、
 「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」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百三十二号）第二十七
 條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こと又は」と、同条第五号イ中「勞
 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

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、第二十二條第一
 項及び第二項、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
 十八條の二第一項、第二十九條、第三十條、第三十一条第一項、第六項及び第七項、第三十一
 條の三第一項及び第三項、第三十八條、第三十九條の六、第四十一条、第四十二條、第四十三
 條第二項、第四十四條第二項及び第三項、第四十五条第一項及び第二項、第四十六條第一項、
 第四十九條第一項及び第二項、第五十条第一項、第三項及び第四項、第五十四條第一項及び第
 三項、第六十一条第二項、第六十三條第二項、第六十四條、第六十五條の四、第六十八條、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、第七十八條第一項及び第二
 項、第七十九條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
 條の五第一項、第八十二条の六、第八十二条の七第一項、第八十三條、第八十三條の四、第八
 十三條の五、第八十四條第一項、第八十五条、第八十六條、第九十二条第一項及び第二項、第
 九十三条、第九十七條第二項、第九十九條第一項から第三項まで、第百條、第百條の四第一項、
 第百條の五、第百條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。）の長」と、第二十八條第一項中「管轄公共職業安定所」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。）」に
 協定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、
 「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」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百三十二号）第二十七
 條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こと又は」と、同条第五号イ中「勞
 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（平成十年勞
 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

第十五条の二第二項 (略)	第十五条の二第三項 (略)	法第十三条第四項の厚生労働省令で定める情報	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は、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。) (略)	(削る)	第十四条の四第二項第三号 労働者	労働者(派遣中の労働者を含む。) (略)	読み替えられる字句 読み替える字句
					第十四条の四第二項第二号 事業者 第十四条第一項各号に掲げる事項	第十四条第一項各号に掲げる事項(派遣中の労働者に関しては、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) (略)	
第十四条の四第二項第一号 事業者	第十四条の四第二項第二号 事業者 第十四条第一項各号に掲げる事項	第十四条の四第二項第三号 労働者 第十四条第一項各号に掲げる事項	第十四条の四第二項第四号 労働者 第十四条第一項各号に掲げる事項	第十四条の四第二項第五号 労働者 第十四条第一項各号に掲げる事項	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	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 (略)	読み替えられる字句 読み替える字句
					第十四条の四第二項第六号 労働者 第十四条第一項各号に掲げる事項		

第十五条の二第二項 (新設)	(略)	前条第一項に規定する事項	前条第一項に規定する事項(派遣中の労働者に関しては、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) (略)	(新設)	事業者 前条第一項に規定する事項	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 (略)	読み替えられる字句 読み替える字句
					労働者 前条第一項に規定する事項		
(新設)	(略)	(略)	(略)	(新設)	(略)	(略)	読み替えられる字句 読み替える字句
					(略)		

2

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。

(略)	第五十二条の七の三 第二項	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
-----	------------------	-----	--

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。

(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
		第十四条第三項	(略)
(略)	第十四条の四第一項	第十四条第一項各号に掲げる事項	第十四条第一項各号に掲げる事項(派遣中の労働者については、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(派遣中の労働者については、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)
(削る)	第十五条の二第二項	(略)	(略)
		第十五条の二第三項	法第十三条第四項の厚生労働省令で定める情報(派遣中の労働者については、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)

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。

(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
(略)	第五十二条の二十一	(略)	(略)

2

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。

(略)	(新設)		
-----	------	--	--

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。

(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
		第十四条第三項	(略)
(新設)	第十四条の四第一項	第十四条第一項各号に掲げる事項	第十四条第一項に規定する事項(派遣中の労働者については、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	(略)
(新設)	第十五条の二第二項	前条第一項に規定する事項	前条第一項に規定する事項(派遣中の労働者については、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)
		第十五条の二第三項	(略)

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。

(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
(略)	第五十二条の二十一	(略)	(略)

第九十八条の二第二項第三号	労働者	労働者(派遣中の労働者を含む。)
(略)		
4、6 (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。

(傍線部分は改正部分)

改正後	改正前
(法第二十三条の措置) 第七十四条 (略) 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。 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。 二・三 (略)	(法第二十三条の措置) 第七十四条 (略) 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。 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。 二・三 (略)
3 (略)	3 (略)

(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。

(傍線部分は改正部分)

改正後	改正前
(過半数代表者の選任等) 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。)(第七条第一号並びに第七条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。 一 (略) 二 法第七条第一号若しくは第七条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。	(過半数代表者の選任等) 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。)(第七条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。 一 (略) 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。
2 (略)	2 (新設)
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。	(労働時間等設定改善委員会の議事録の作成及び保存) 第二条 法第七条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)第五十六条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。

(法第七条第三号の厚生労働省令で定める要件等)
 第三条 法第七条第三号の厚生労働省令で定める要件は、同条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 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。

(法第七条第一項第三号の厚生労働省令で定める要件等)
 第三条 法第七条第一項第三号の厚生労働省令で定める要件は、同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。

第十一條 確定拠出年金法施行規則(平成十三年厚生労働省令第七十五号)の一部を次の表のように改正する。

改 正 後		改 正 前	
(過半数代表者)		(過半数代表者)	
<p>第二条 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。))第六号第八号ロ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、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 (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らうとしたこと又は過半数代表者として正当な行爲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、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号第八号ロ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。</p>	<p>第二条 法第三条第一項及び第五条第二項(法第六条第二項において準用する場合を含む。))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。))第六号第八号ロ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らうとしたこと又は過半数代表者として正当な行爲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>	<p>第二条 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。))第六号第八号ロ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、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 (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らうとしたこと又は過半数代表者として正当な行爲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>第二条 法第三条第一項及び第五条第二項(法第六条第二項において準用する場合を含む。))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。))第六号第八号ロ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らうとしたこと又は過半数代表者として正当な行爲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>

(傍線部分は改正部分)

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。

(傍線部分は改正部分)

改 正 後	改 正 前
<p>(複数の確定給付企業年金を実施できるその他の場合)</p> <p>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。</p> <p>一 (略)</p> <p>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、第二百二十条、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つて、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</p> <p>三 (略)</p> <p>(過半数代表者)</p> <p>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。</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、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、4 (略)</p> <p>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。</p>	<p>(複数の確定給付企業年金を実施できるその他の場合)</p> <p>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。</p> <p>一 (略)</p> <p>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、第二百二十条、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</p> <p>三 (略)</p> <p>(過半数代表者)</p> <p>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。</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、4 (略)</p> <p>(新設)</p>

(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。

(傍線部分は改正部分)

改 正 後	改 正 前
<p>別表第一(第三条及び第四条関係)</p> <p>(略)</p> <p>労働安全衛生規則(昭和四十七年労働省令第三十二号)</p> <p>第十四条の三第二項の規定による記録の保存</p> <p>(略)</p>	<p>別表第一(第三条及び第四条関係)</p> <p>(略)</p> <p>労働安全衛生規則(昭和四十七年労働省令第三十二号)</p> <p>(新設)</p> <p>(略)</p>

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)	第三十九条第九項の規定による協定	
	第四十一条の二第一項の規定による決議	
(略)	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)	第七條の規定による決議
		第七條の二の規定による協定
(略)	労働安全衛生規則	第十四條の三第二項の規定による記録の作成
		(略)

(特定有期雇用労働者に係る労働基準法施行規則第五條の特例を定める省令の一部改正)
 第十四條 特定有期雇用労働者に係る労働基準法施行規則第五條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

第一條 (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)

第一條 (略)

2 第一種特定有期労働条件に係る労働基準法第十五條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條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條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する方法

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)第二條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。)

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)	第三十九条第七項の規定による協定	
	(新設)	
(略)	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)	第七條第一項の規定による決議
		(新設)
(略)	労働安全衛生規則	(新設)
		(略)

改 正 前

第一條 (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)

第一條 (略)

2 第一種特定有期労働条件に係る労働基準法第十五條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條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條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。

(傍線部分は改正部分)

(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。

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。

(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。

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の一部改正

(傍線部分は改正部分)

改 正 後

(女性の職業生活における活躍の状況の把握等)

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第一項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

十四、二十五 (略)

改 正 前

(女性の職業生活における活躍の状況の把握等)

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

十四、二十五 (略)

附 則

第一条 (施行期日) 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)第十四条の二第二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は適用する。

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。

公務員人事管理に関する報告

行政運営の基盤は、公務や公務員に対する国民の信頼にある。今般、決裁文書の改ざん、幹部職員によるセクシュアル・ハラスメント等の問題により、国民の信頼を大きく損なう事態が生じていることは誠に遺憾であり、その回復に全力を挙げる必要がある。

不祥事に対しては、厳正な対応と再発防止措置を講ずることが急務であり、まずは各府省において職員に対する服務規律の保持等に関して改めて厳格な姿勢で臨む必要がある。一度損なわれた信頼の回復は容易ではない。その長い道のりを支える要となるのは、個々の職員の意識と矜持である。多くの国家公務員が様々な公務職場で真摯に業務に従事しているが、それぞれが改めて自らを省み、高い倫理感・使命感を持って職務を遂行することが重要である。

そのためには、実効性ある人事行政上の取組が求められる。

公務職場においては、少子高齢化や厳しい人材確保競争の中で、様々な人事行政の課題に直面している。とりわけ、社会全体において働き方改革の動きが進む中、有為の人材を確保し、職員が意欲を持って生き生きと働くことを可能とするための長時間労働是正などは、公務にとっても先送りできない課題となっている。

さらに、平成28年度及び平成29年度の年次報告書で示した職員意識調査の結果なども踏まえて、それぞれの職員が今後の職業生活やキャリアに希望を持てるような職場を作っていくことは、公務全体の能率を将来にわたり維持・向上

させる上で重要である。

こうした観点から、個々の職員のキャリア形成やワーク・ライフ・バランスに関する状況も踏まえた公務職場の活性化に向けた取組を、着実に進める必要がある。

本院は、以上のような認識に基づき、採用から退職に至るまでの公務員人事管理全般について取組を進め、多様な有為の職員が、高い倫理感・使命感を持って国民のために職務に精励する公務職場の実現に向けて努力していく。具体的な課題や取組の方向性は以下のとおりである。

1 国民の信頼回復に向けた取組

(1) 研修等を通じた倫理感・使命感のかん養

国民本位の公正な行政の実現のためには、公務員一人一人が、国民全体の奉仕者としての高い倫理感や使命感を持ち、日々の職務に精励することが不可欠であり、公務員に対する国民の信頼を取り戻すためには、職員が自らの果たすべき役割を改めて自覚する必要がある。その際、例えば、仮に日々の業務において不適切な場面に接した場合にいかに対応すべきなのか、自らの所属組織や職務に即して発生し得る事例やそれに対してとるべき行動を具体的に考えるなど、それぞれが自分の問題として捉えることが肝要である。そうした意識のかん養のためには、研修等の機会を通じた職員への定期的・継続的な意識啓発が求められる。

このような認識に立ち、本院は、自らが主催する各府省職員に対する行政研修等において、職業公務員として守るべき行動規範に対する認識について再度徹底を図る。また、倫理に係る研修教材の作成・配布や有識者に

よる講演会等の啓発活動について、必要な改善を加えつつ着実に実施する。さらに、職員の模範となるべき幹部職員に対しては、幹部としての役割を再認識させるための研修を実施することとする。これらの施策を通じ、国民からの信頼回復に向けた各府省における取組を支援していく。

(2) セクシュアル・ハラスメント防止対策

セクシュアル・ハラスメント（以下「セクハラ」という。）の防止については、平成10年に人事院規則10—10（セクシュアル・ハラスメントの防止等）を制定し、各省各庁の長の責務や職員の責務等を定め、研修の実施や相談体制の整備などの枠組みを作るとともに、「懲戒処分の指針」にセクハラに対する処分の標準例を明記した。以来、本院では、セクハラ防止週間の設定、シンポジウム、講演会等による職員に対する意識啓発等のほか、各府省の相談員を対象にセミナーを開催して相談スキルの向上を図るなど、セクハラを公務から徹底排除するよう取組を進めてきたところである。

しかしながら、懲戒処分に至る事案が引き続き起きており、また、近時においては本府省の幹部職員が関係するような事案も発生し、規則の内容が十分に理解されていないなどの問題があることが判明した。このため、本年5月には、本院は各府省に対し、セクハラに関する基本的な事項について改めて全職員に周知徹底すること、幹部職員及び管理職員を積極的に研修に参加させることなどを求める通知を発出したところである。

そうした中、政府においても検討が進められ、本年6月12日、すべての女性が輝く社会づくり本部において「セクシュアル・ハラスメント対策の強化について～メディア・行政間での事案発生を受けての緊急対策～」が

決定され、これを受け、同月13日には、内閣府特命担当大臣（男女共同参画担当）から人事院総裁に対し、各府省から独立した外部の者からの相談窓口設置等のセクハラ対策の強化に向けた必要な対応の検討要請が行われた。

本院としては、この要請も踏まえ、具体的な体制等を検討・整備し外部の者からの相談窓口を本院に設けることとするとともに、各府省における現在のセクハラ防止対策の取組状況を把握しながら、課長級職員・幹部職員への研修の義務化、新たな研修教材の作成等セクハラ防止に必要な対策について検討し、所要の措置を講じていく。

(3) 公文書の不適正な取扱いに対する懲戒処分の明確化

職員の不祥事が生じた場合には、任命権者が必要な懲戒処分を行うこととなるが、任命権者がその処分量定を決定するに当たっての参考に供することを目的として、本院は「懲戒処分の指針」を発出しており、これまでも社会情勢の変化等に応じて必要な改正を行ってきた。

決裁文書の改ざん等の公文書管理をめぐる問題については、本年6月5日に開催された行政文書の管理の在り方等に関する閣僚会議において、内閣総理大臣から内閣府特命担当大臣（公文書管理担当）に対し、公文書に関するコンプライアンス意識の改革を促す実効性のある取組の推進が指示され、これを受け、同月7日には、同大臣から人事院総裁に対し、公文書の不適正な取扱いに対する懲戒処分量定の指針を明らかにするよう「懲戒処分の指針」の改正について検討要請が行われた。

本院としては、刑法の公文書偽造等の刑罰規定や、本年7月20日の上記閣僚会議において取りまとめられた「公文書管理の適正の確保のための取

組について」で示された決裁文書の管理の在り方の見直しに伴い定められるルールなどを踏まえ、これまでの公文書に関する懲戒処分の処分例も考慮して、公文書の不適正な取扱いに関する代表的な事例及びそれぞれにおける標準的な処分量定を「懲戒処分の指針」に追加することとする。

上記「懲戒処分の指針」においては、公文書を偽造等した場合や毀棄した場合、あるいは決裁文書を改ざんした場合の標準的な処分量定を免職又は停職とすることを明確にする。

2 人材の確保及び育成

(1) 人材の確保

より良い行政を実現するためには、国民全体の奉仕者として変化する社会に対応できる人材の確保が重要である。近年の採用をめぐる動向を見ると、若年人口の減少の中で、民間企業・地方公共団体等の高い採用意欲等も背景に、国家公務員については、優秀な人材層の確保が厳しい状況にある。

社会に求められる政策を的確に企画立案し、決定された政策を適切に執行できる優秀かつ多様な人材を確保するため、公務においても働き方改革をより一層推進するとともに、学生向けの説明会において、国家公務員が社会への貢献とやりがいを感じられる仕事であることを伝え、魅力をアピールできるようにするなど、このような人材に係るニーズと具体的に結び付けながら、各府省等と連携した施策を引き続き展開することとする。

また、女性活躍推進のための取組として、職業生活への多様な支援等に関する情報提供などにより、女性の進路選択における公務志望に結び付けられるようにしていく。技術系や地方大学等の人材についても、各受験者

層に応じた施策を展開することとする。

さらに、民間人材に対する取組として、多様な経験を有し職務に係る能力の高い人材を公務外から確保できる有用な方策である経験者採用試験について、今後とも各府省のニーズを的確に把握し、一層の活用を図っていく。

(2) 人材の育成

人材の育成については、ますます増加する行政課題に対し、職員は高い意欲を持って効率的に行政を運営していくことが求められている。そのような中で、執務を通じた人材育成（OJT）だけではなく、それを補完する執務を離れた研修（Off-JT）も重要である。

また、職員意識調査の結果によれば、能力や専門性の向上についての職員の関心は高い一方、今後のキャリア形成等に関する不安や上司の指導に関する不満も明らかとなっており、こうした点に留意しつつ、職員の能力向上等を図っていくことが必要である。

本院としては、上記のような認識の下、部下育成に資するマネジメント能力の向上に向けた研修、若手職員や女性職員のキャリア形成を支援するための研修等の実施について、職員意識調査の結果等も踏まえながら、積極的に取り組むこととする。

(3) 成績主義の原則に基づく人事管理

職員の任用において、人事行政の公正の確保のためには、国家公務員法の趣旨に従って、成績主義の原則に基づく人事管理が行われなければならない。職員の昇任等については、近時の不祥事も踏まえれば、当該職員が

高い倫理感を持って職務に臨んでいるか、部下に対して倫理感の観点からの指導を行っているかについても各任命権者が十分に留意することが重要であり、本院としても、様々な機会を捉え、各府省に対して徹底を図ることとする。

また、今後とも、職員の昇進管理などについては、人事評価等の能力の実証に基づき、適材適所の登用・配置や、勤務成績が不良である職員の降任・免職を含む厳正な対応を行うとともに、給与についても、人事評価結果の的確な反映を徹底することが求められる。このため、本院としても、引き続き、各府省に対して必要な指導や支援を行っていく。なお、人事評価の結果を任用、分限、給与等へ活用する前提として、各府省において人事評価を実施する際、職員の能力及び業績を適切に把握し、下位の評語を含め、それぞれの評語の水準に応じた適正な評価を行うことが肝要である。

3 働き方改革と勤務環境の整備等

(1) 長時間労働の是正

現在、我が国においては、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等のため働き方改革が進められており、先の国会で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が成立した。これにより、民間労働者については、いわゆる三六協定で定める時間外労働の上限等が定められ、来年4月から施行されることとなった。

国家公務員の超過勤務は、公務のため臨時又は緊急の必要がある場合に各省各庁の長から命じられて行うものとされており、民間労働者の時間外労働と枠組みは異なっている。しかしながら、公務においても職員の健康

保持や人材確保の観点等から長時間労働を是正すべき必要性は異なるものではなく、超過勤務の縮減に取り組んでいく必要がある。

国家公務員については、これまで、本院が「超過勤務の縮減に関する指針」で年間の超過勤務の上限目安時間数を示してきたが、民間労働法制の改正を踏まえ、超過勤務命令を行うことができる上限を、一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律に基づき人事院規則で定めることとし、原則、1箇月について45時間かつ1年について360時間と、他律的な業務の比重の高い部署に勤務する職員に対しては1箇月について100時間かつ1年について720時間等と設定する。ただし、大規模な災害への対応や重要な法令の立案等公務の運営上真にやむを得ない場合には、この上限を超えることができることとする。上限の時間を超えた場合には、各省各庁の長は、超過勤務を命ずることが公務の運営上真にやむを得なかったのか事後的に検証を行うものとする。

また、職員の健康確保措置についても、民間労働法制の改正を踏まえ、1箇月について100時間以上の超過勤務を行った職員等に対しては、職員からの申出がなくとも医師による面接指導を行うこととするとともに、超過勤務の多い職員から申出があった場合の面接指導について、その対象となる超過勤務時間数の基準を1箇月について100時間から80時間に引き下げることとする。あわせて、面接指導の適切な実施を図るため、超過勤務手当が支給されない管理職員も含めて、各省各庁の長は適切な方法により職員の超過勤務の状況を把握することとするとともに、より適切に職員の健康管理を行えるよう健康管理医の機能強化を図ることとする。

さらに、民間労働法制における年次有給休暇の時季指定に係る措置を踏まえ、年次休暇の使用を促進するため、各省各庁の長は、休暇の計画表の

活用等により、一の年の年次休暇の日数が10日以上職員が当該年において年次休暇を5日以上確実に使用することができるよう配慮することとする。

長時間労働の是正は極めて重要な課題であるが、国民のニーズに的確に対応し、適時適切な行政サービスを提供するという役割も同時に果たさなければならない。そのためには、本院が昨年報告したとおり、超過勤務予定の事前確認等を徹底するなど、各職場においてマネジメントの強化を図るとともに、府省のトップが先頭に立って組織全体として業務の削減・合理化に取り組むなどの対策を講ずることが必要である。本院としても、関係機関と連携しつつ、各府省における取組を支援していく。

また、国会業務など府省単独では業務の合理化が困難なものについては、関係各方面の理解と協力を求め、政府全体として取組を進めることが必要である。

これらのマネジメント強化、業務合理化等を進めてもなお恒常的に長時間の超過勤務を行わざるを得ない場合には、業務量に応じた要員が確保される必要がある。

(2) 仕事と家庭の両立支援、心の健康づくりの推進等

ア 仕事と家庭の両立支援については、育児や介護を行う職員が意欲を持って職務に従事することができ、職員の性別にかかわらず両立支援制度が適切に活用されるようにするため、本年3月に本院が発出した「仕事と育児・介護の両立支援制度の活用に関する指針」の内容が各府省において徹底されるように更なる周知に取り組んでいく。また、不妊治療と仕事の両立も重要な課題であり、引き続き民間の状況を注視しつつ、

不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等を図っていく。

イ 心の健康づくりの推進については、各府省においてストレスチェック制度が効果的に活用され、職場環境の課題の把握や改善が円滑に行われるよう、引き続き支援していく。また、本年4月から、心の健康の問題による長期病休者の職場復帰に向けて本院が設けている相談窓口をより利用しやすくなるよう、開設時間、場所等の柔軟化を図ることとしたところであり、引き続き利用の拡大を図っていく。

ウ 平成27年に過労死等防止対策推進法に基づき閣議決定された「過労死等の防止のための対策に関する大綱」は、本年7月に過労死等防止対策を充実するための変更が行われたところであり、本院としても、脳・心臓疾患及び精神疾患等に係る公務災害認定事案等の分析、相談体制の整備等、引き続き必要な取組を行う。

(3) ハラスメント防止対策

職場におけるハラスメントは、職員の尊厳を傷つけ、その能力発揮を妨げるとともに、職場の運営にも支障をもたらすものである。

セクハラ防止については、前記1(2)で述べたとおり、今後更に必要な対策を検討し、所要の措置を講じていく。

パワー・ハラスメント（以下「パワハラ」という。）の防止については、これまでに、シンポジウム等の開催のほか、「パワー・ハラスメント防止ハンドブック」等により周知啓発を図ってきたところであるが、職員意識調査の結果によると、依然として、上司からパワハラを受けたと感じる職員が一定数存在しており、職員の勤労意欲の向上や心身の健康、良好な勤務環境を実現するために、更なる防止策を検討する必要がある。また、パ

ワハラに関しては、業務上の指導との線引きが難しいという課題があり、適切な対策を講じなければ、これを過剰に恐れるあまり上司が指導すべき場面で指導をちゅうちょすることにつながることも懸念される。本院としては、引き続き民間におけるワハラ対策に関する議論等も注視しつつ、検討会を設けるなどして外部有識者の意見も聴きながら、公務におけるワハラ対策を検討する。

また、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントについても、これを防止するため、引き続き職員に対する意識啓発等を図ることとする。

(4) 非常勤職員の適切な処遇の確保

非常勤職員の給与については、常勤職員の給与との権衡をより確保し得るよう、昨年7月に非常勤職員の給与に関する指針を改正し、勤勉手当に相当する給与の支給に努めることを追加するなどの改善を図ったところであり、同指針に基づく各府省の取組状況等を踏まえ、必要な指導を行っていく。

非常勤職員の休暇については、民間の状況等を踏まえて、いわゆる結婚休暇を設けるなど慶弔に係る休暇について所要の措置を講ずることとする。

総行安 3 9 号

平成 3 0 年 9 月 1 4 日

各都道府県総務部（局）長 殿
（市町村担当課・区政課扱い）

総務省自治行政局公務員部
安全厚生推進室長
（公印省略）

働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成
3 0 年法律第 7 1 号）の施行に伴う厚生労働省令等について

標記について、今般別添 1 のとおり厚生労働省令第 1 1 2 号が定められ、同省令第 6 条
においては、労働安全衛生規則も一部改正されております。これに伴い、厚生労働省から
各都道府県労働局へ別添 2 のとおり通知がありました。

また、人事院においては、この民間労働法制改正を踏まえ、別添 3 のとおり公務員人事管
理に関する報告において、国家公務員における健康確保措置の強化を図るよう報告してい
るところです。

今後とも、適宜、これらに関する情報を提供しますので、職員の健康確保に関する対応に
遺漏のないよう、よろしくお願いします。

なお、貴都道府県におかれましては、市区町村（指定都市を除く。）及び一部事務組合
等への周知方よろしくお願いします。

安全厚生推進室安全厚生係
（担当：石井係長、渡邊事務官）
T E L : 03-5253-5560（直通）
F A X : 03-5253-5561

別添省略

