労働基準法の基礎知識

労働基準法は、正社員、アルバイトなどの名称を問わず全ての労働者に適用されるルールです。このリーフレットは、労働基準法のポイントを分かりやすくまとめたものです。

ポイント１　労働条件の明示

労働者を採用するときは、
以下の**労働条件**を明示しなければなりません。
（労働基準法第15条第1項、労働基準法施行規則第5条）

厚生労働省のホームページに、
モデル労働条件通知書が
掲載されていますのでご活用ください。

必ず明示しなければならないこと

原則、書面（※1）で交付しなければならないこと

①契約期間に関すること

②有期労働契約を更新する場合の基準に関すること（通算契約期間又は有期労働契約の更新回数に上限の定めがある場合には当該上限を含む）（※2）

③就業場所、従事する業務に関すること（変更の範囲を含む）

④始業・終業時刻、休憩、休日などに関すること

⑤賃金の決定方法、支払時期などに関すること

⑥退職に関すること（解雇の事由を含む）

⑦無期転換の申込みに関する事項（無期転換後の労働条件を含む）（※3）

⑧昇給に関すること

定めをした場合に明示しなければならないこと

①退職手当に関すること

②賞与などに関すること

③食費、作業用品などの負担に関すること

④安全衛生に関すること

⑤職業訓練に関すること

⑥災害補償などに関すること

⑦表彰や制裁に関すること

⑧休職に関すること

（※1）労働者が希望した場合は、FAXや電子メール等の方法で明示することができます。ただし、書面として出力できるものに限られます。
（※2）有期労働契約を更新する可能性がある場合に限る。
（※3）有期労働契約の更新のうち、契約期間中に無期転換の申込みをすることが可能である場合に限る。

ポイント２　賃金

賃金は**通貨**で、**直接労働者に**、**全額を**、**毎月1回以上**、**一定の期日を定めて**支払わなければなりません。（労働基準法第24条）
また、労働者の同意があっても最低賃金額を下回ることはできません。（最低賃金法第4条）

賃金支払の5原則	
①通貨払い	賃金は通貨で支払う必要があり、現物支給は禁止されています。労働者の同意などがあれば銀行振込等も可能です。
②直接払い	労働者本人に直接支払う必要があります。（労働者の代理人や親権者等への支払いは不可）
③全額払い	賃金は全額を支払う必要があります。所得税など法令に定めがあるものや、労使協定で定めたもの以外は控除できません。
④毎月１回払い	毎月少なくとも1回は賃金を支払わなければなりません。（賞与等は除く）
⑤一定期日払い	「毎月15日」というように、周期的に到来する支払期日を定めなければなりません。（賞与等は除く）

⚠ 最低賃金は都道府県ごとに定められています。

ポイント３　労働時間、休日

労働時間の上限は、**1日8時間、1週40時間**です。(※1)
(10人未満の商業、映画・演劇業、保健衛生業、接客娯楽業は44時間)(労働基準法第32条、第40条)

また、少なくとも**1週間に1日**、または**4週間を通じて4日以上**の休日を与えなければなりません。(労働基準法第35条)

この労働時間の上限を超えてまたは休日に働かせる場合には、あらかじめ労使協定(**36協定**)を結び(※2)、所轄労働基準監督署に届け出る必要があります。(労働基準法第36条)

(※1)変形労働時間制などを採用する場合は、この限りではありません。
(※2)過半数労働組合、または過半数組合がない場合は労働者の過半数代表者との書面による協定

時間外労働及び休日労働の上限について

●36協定で定めることのできる時間外労働の上限は、原則として**月45時間・年360時間**です。
(対象期間が3か月を超える1年単位の変形労働時間制の対象労働者は、月42時間・年320時間です。)

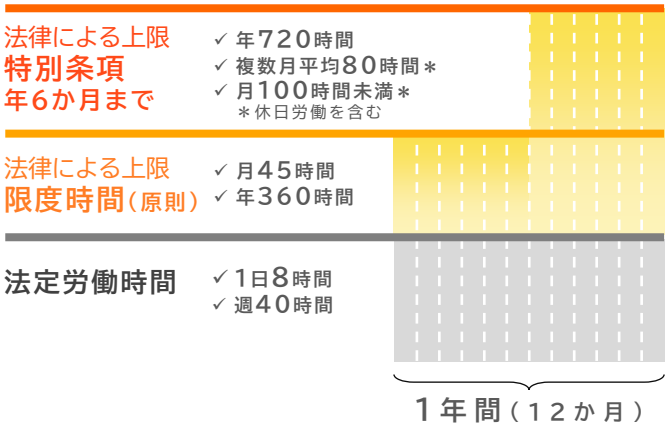
●臨時的な特別の事情があって労使が合意する場合(**特別条項**)でも、以下を守らなければなりません。

- **時間外労働が年720時間以内**
- **時間外労働と休日労働の合計が月100時間未満**
- **時間外労働と休日労働の合計について、「2か月平均」「3か月平均」「4か月平均」「5か月平均」「6か月平均」が全て1月当たり80時間以内**
- **時間外労働が月45時間を超えることができるのは、年6か月が限度**

⚠ **特別条項の有無に関わらず(※)、1年を通して常に、時間外労働と休日労働の合計は、月100時間未満、2～6か月平均80時間以内にしなければなりません。**

(※)例えば時間外労働が45時間以内に収まって特別条項にはならない場合であっても、時間外労働＝44時間、休日労働＝56時間、のように合計が月100時間以上になると法律違反となります。

時間外労働の上限規制のイメージ



●以下の事業・業務は、**2024年4月1日から**特例つきの上限規制が適用されています。

建設事業　**自動車運転の業務**　**医師**

詳しくはこちらを
ご参照ください。

●新技術・新商品などの研究開発業務については、上限規制の適用が除外されています。

ポイント４　休憩

1日の労働時間が6時間を超える場合には**45分以上**、8時間を超える場合には**1時間以上**の休憩を、勤務時間の途中で与えなければなりません。(労働基準法第34条)

⚠ 労働者が休憩中でも電話や来客の対応をするように指示されている場合、労働時間となる場合があります。

ポイント５　割増賃金

時間外労働、休日労働、深夜労働（午後10時から午前5時）を行わせた場合には、割増賃金を支払わなければなりません。（労働基準法第37条）

割増賃金の算定方法

割増賃金額 ＝ **1時間当たりの賃金額** × **割増賃金率** × **時間外労働などの時間数**

割増賃金率	
時間外労働	2割5分以上（1か月60時間を超える時間外労働については5割以上（※））
休日労働	3割5分以上
深夜労働	2割5分以上

（※）中小企業についても、**2023年4月1日から**適用されています。

ポイント６　年次有給休暇

雇い入れの日（試用期間含む）から**6か月間継続勤務し、全労働日の8割以上出勤**した労働者には年次有給休暇が与えられます。

また、年次有給休暇が10日以上付与される労働者については、**年5日の年休を取得させることが使用者の義務**となります。（労働基準法第39条）

通常の労働者の付与日数

継続勤務年数（年）	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
付与日数（日）	10	11	12	14	16	18	20

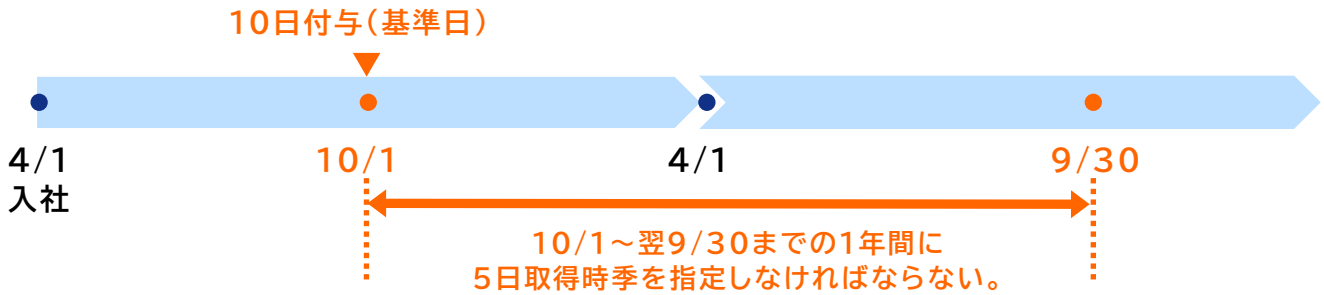
週所定労働日数が4日以下かつ週所定労働時間が30時間未満の労働者の付与日数

	週所定労働日数	1年間の所定労働日数（※）	継続勤務年数（年）						
			0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
付与日数	4日	169日～216日	7	8	9	10	12	13	15
	3日	121日～168日	5	6	6	8	9	10	11
	2日	73日～120日	3	4	4	5	6	6	7
	1日	48日～72日	1	2	2	2	3	3	3

（※）週以外の期間によって労働日数が定められている場合

年次有給休暇の取得の義務の例

（例）4／1入社の場合



ポイント７　解雇・退職

やむを得ず、労働者を解雇する場合、**30日以上前に予告**するか、**解雇予告手当**（平均賃金の30日分以上）**を支払わなければなりません。**（労働基準法第20条）

また、業務上の傷病や産前産後による休業期間及びその後30日間は、原則として解雇できません。（労働基準法第19条）

⚠ 解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合、無効となります。（労働契約法第16条）

ポイント８　就業規則

常時10人以上の労働者を使用している場合は、就業規則を作成し、労働者代表の**意見書**を添えて、所轄労働基準監督署に届け出なければなりません。また、就業規則を変更した場合も同様です。（労働基準法第89条、第90条）

就業規則は、各作業場の見やすい場所に掲示するなどの方法により労働者に**周知**しなければなりません。（労働基準法第106条）

必ず記載しなければならないこと

①始業・終業時刻、休憩、休日などに関すること
②賃金の決定方法、支払時期などに関すること
③退職に関すること（解雇の事由を含む）

厚生労働省のホームページに
モデル就業規則が
掲載されていますので
ご活用ください。

定めた場合に記載しなければならないこと

①退職手当に関すること
②賞与などに関すること
③食費、作業用品などの負担に関すること
④安全衛生に関すること
⑤職業訓練に関すること
⑥災害補償などに関すること
⑦表彰や制裁に関すること
⑧その他全労働者に適用されること

その他の関係法令の基礎知識

➢ 労働時間の状況の把握

タイムカードによる記録、パーソナルコンピュータなどの電子計算機の使用時間（ログインからログアウトするまでの時間）の記録など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りません。（労働安全衛生法第66条の8の3）

➢ 健康診断

労働者の採用時と、その後毎年1回、定期に健康診断を行わなければなりません。（労働安全衛生法第66条）

➢ 労災保険・雇用保険

労働者を1人でも雇用する事業主は労働保険（労災保険と雇用保険）に加入しなければなりません。

⚠ 業務上・通勤途上での災害に健康保険は使えません。労災保険を使いましょう。

ご不明な点は、最寄りの都道府県労働局、労働基準監督署にお問い合わせください。

厚生労働省　都道府県労働局　労働基準監督署

2025.12

事業主・労働者の皆さまへ

「３６（サブロク）協定」を締結する際は、

労働者の過半数で組織する労働組合

その労働組合がない場合は

労働者の過半数を代表する者

との、書面による協定をしてください。

「時間外労働・休日労働に関する協定（３６協定）」締結の際は、その都度、当該事業場に①労働者の過半数で組織する労働組合（過半数組合）がある場合はその労働組合、②過半数組合がない場合は労働者の過半数を代表する者（過半数代表者）と、書面による協定をしなければなりません。

また、①の過半数組合の要件を満たさない場合、②の過半数代表者の選出が適正に行われていない場合には、３６協定を締結し、労働基準監督署に届け出ても**無効**になり、労働者に法定外の時間外・休日労働を行わせることはできません。

本リーフレットを参考に適切に締結を行っていただくようお願いします。

※３６協定の締結・届出に代えて、労使委員会（労働基準法第38条の４第１項に基づくもの。）又は労働時間設定改善委員会の決議・届出により、時間外・休日労働を行うことができます。

1 過半数組合がある場合 過半数組合の要件

■ 事業場に使用されているすべての労働者の過半数で組織する組合であること

- 正社員だけでなく、パートやアルバイトなどを含めた事業場のすべての労働者の過半数で組織する労働組合でなければなりません。

36協定の締結時に、改めて、事業場の労働者数及び労働組合員数を確認し、過半数組合となっているかを必ずチェックしてください。



✓ □ 労働組合員数 / すべての労働者（パートなども含む） ＞ 50%

2 過半数組合がない場合
過半数代表者の要件と選出のための正しい手続

■ 労働者の過半数を代表していること

- 正社員だけでなく、パートやアルバイトなど事業場のすべての労働者の過半数を代表している必要があります。

■ 36協定を締結するための過半数代表者を選出することを明らかにした上で、投票、挙手などにより選出すること

- 選出に当たっては、正社員だけでなく、パートやアルバイトなどを含めたすべての労働者が手続に参加できるようにする必要があります。
- 選出手続は、労働者の過半数がその人の選出を支持していることが明確になる民主的な手続（投票、挙手、労働者による話し合い、持ち回り決議）がとられている必要があります。



■ 使用者の意向に基づき選出された者でないこと

- 使用者が指名した場合や社員親睦会の幹事などを自動的に選任した場合には、その人は36協定を締結するために選出されたわけではありませんので、36協定は無効です。

■ 労働基準法第41条第2号に規定する管理監督者でないこと

- 管理監督者とは、労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にある人を指します。

36協定の締結に当たり、労働者側の当事者となる過半数代表者については、過半数代表者本人に聞くなどにより、次の3事項を必ず確認してください。



- □ ①労働者の過半数を代表していること
- □ ②その選出に当たっては、すべての労働者が参加した民主的な手続がとられていること
- □ ③管理監督者に該当しないこと

労働基準監督署に届け出た３６協定は労働者に周知しなければなりません。
⇒周知しなかった場合、労働基準法第106条違反です（30万円以下の罰金）。

〈周知の具体例〉
- ・常時各作業場の見やすい場所に掲示・備え付ける
- ・書面を労働者に交付する
- ・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

厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

（R6.2）

時間外労働の上限規制が
大企業：2019年４月から　中小企業：2020年４月から
導入されています。

時間外労働の上限規制
わかりやすい解説

2019年４月施行
※中小企業への適用は2020年４月

厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

働き方改革関連法解説（労働基準法／時間外労働の上限規制関係）

(2026.03)

働き方改革の目指すもの

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

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

働く方の置かれた個々の事情に応じ、多様な働き方を選択できる社会を実現することで、成長と分配の好循環を構築し、働く人一人ひとりがより良い将来の展望を持てるようにすることを目指します。

時間外労働の上限規制

長時間労働は、健康の確保を困難にするとともに、仕事と家庭生活の両立を困難にし、少子化の原因、女性のキャリア形成を阻む原因、男性の家庭参加を阻む原因となっています。

長時間労働を是正することによって、ワーク・ライフ・バランスが改善し、女性や高齢者も仕事に就きやすくなり労働参加率の向上に結びつきます。

このため、働き方改革の一環として、労働基準法が改正され、時間外労働の上限が法律に規定されました。

＊ 第196回通常国会において、「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」が成立しました。
（法律の概要等はこちら↓）
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322.html

＊ 本パンフレットでは、その中の「時間外労働の上限規制」について解説します。

目次

Ⅰ 法令解説編

労働基準法における労働時間の定め P.3

改正内容（時間外労働の上限規制） P.4

36協定で定める時間外労働及び休日労働について留意すべき事項に関する指針 P.8

Ⅱ 実務対応編

36協定届の新しい様式 P.10

上限規制への対応 P.15

Ⅲ Q＆A

Q＆A P.19

Ⅳ （参考）

36協定届作成支援ツール、３６協定届の電子申請 P.22

相談窓口のご案内 P.23

法改正のポイント

- ✓ 時間外労働（休日労働は含まず）の上限は、原則として、**月45時間・年360時間**となり、臨時的な特別の事情がなければ、これを超えることはできなくなります。
- ✓ 臨時的な特別の事情があって労使が合意する場合でも、
  - ・時間外労働・・・**年720時間以内**
  - ・時間外労働＋休日労働・・・**月100時間未満、２～６か月平均80時間以内**とする必要があります。
- ✓ 原則である月45時間を超えることができるのは、**年６か月**までです。
- ✓ 法違反の有無は「所定外労働時間」ではなく、「法定外労働時間」の超過時間で判断されます。
- ✓ 大企業への施行は2019年４月ですが、中小企業への適用は１年猶予され2020年４月となります。

労働基準法における労働時間の定め

労働時間は労働基準法によって上限が定められており、労使の合意に基づく所定の手続きをとらなければ、これを延長することはできません。

Point 1 時間外労働・休日労働をさせるためには、36協定の締結が必要です。

労働時間・休日に関する原則

法律で定められた労働時間の限度
１日 ８時間 及び **１週 40時間**

法律で定められた休日
毎週少なくとも１回

これを超えるには、
36協定の締結・届出が必要です。

- 労働基準法では、労働時間は原則として、１日８時間・１週40時間以内とされています。これを「法定労働時間」といいます。また、休日は原則として、毎週少なくとも１回与えることとされています（このパンフレットではこれを「法定休日」といいます。）。
- 法定労働時間を超えて労働者に時間外労働をさせる場合や法定休日に労働させる場合には、
  - 労働基準法第36条に基づく労使協定（36（サブロク）協定）の締結
  - 所轄労働基準監督署長への届出

  が必要です。
- 36協定では、「時間外労働を行う業務の種類」や「時間外労働の上限」などを決めなければなりません。

Point 2 これまで、時間外労働の上限は大臣告示によって基準が設けられていました。

- これまで、36協定で定める時間外労働については、厚生労働大臣の告示（※）によって、上限の基準が定められていましたが、臨時的に限度時間を超えて時間外労働を行わなければならない特別の事情が予想される場合には、特別条項付きの36協定を締結すれば、限度時間を超える時間まで時間外労働を行わせることが可能でした。

（※）労働基準法第36条第１項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準（限度基準告示）

! Point１の労働時間・休日に関する原則は今回の法改正によっても変わりません。
今回の改正によって、Point２のこれまで告示にとどまっていた時間外労働の上限が、罰則付きで法律に規定されました。（改正内容は次ページ）

改正内容（時間外労働の上限規制）

（大企業 ：2019年４月～、中小企業 ：2020年４月～）

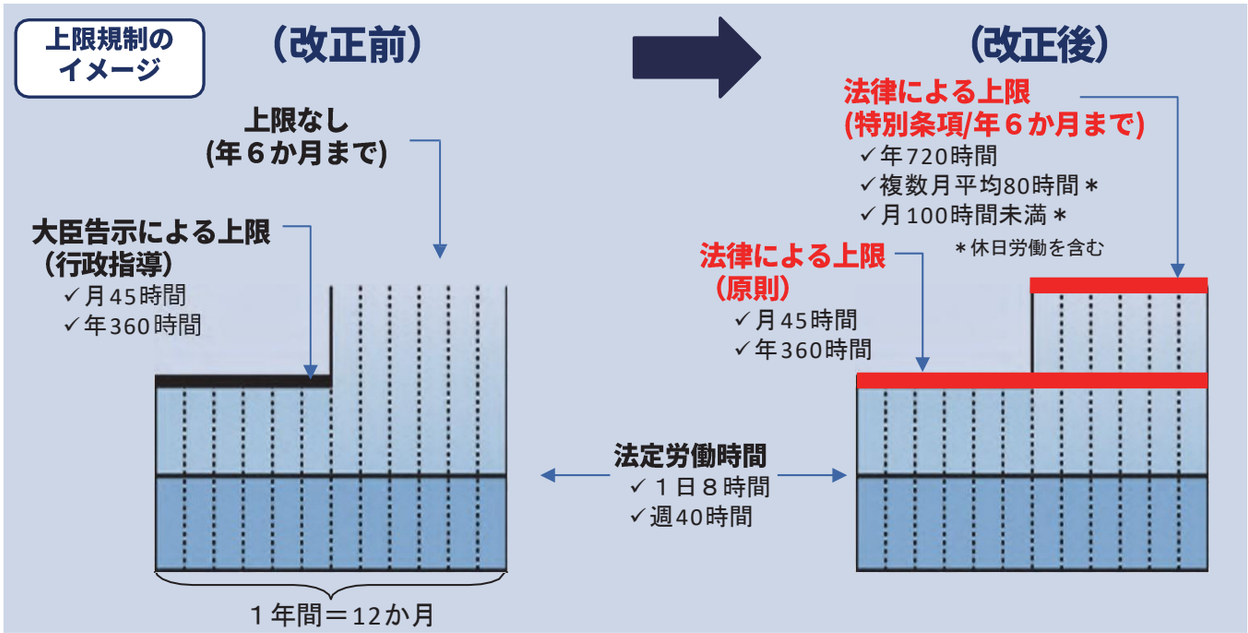
これまでの限度基準告示による上限は、罰則による強制力がなく、また特別条項を設けることで上限無く時間外労働を行わせることが可能となっていました。今回の改正によって、罰則付きの上限が法律に規定され、さらに、臨時的な特別の事情がある場合にも上回ることのできない上限が設けられます。

Point 1　時間外労働の上限が罰則付きで法律に規定されます。さらに、臨時的な特別の事情がある場合にも上回ることができない上限が設けられます。

- 今回の改正によって、法律上、時間外労働の上限は原則として**月45時間・年360時間**となり、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることができなくなります。
- 臨時的な特別の事情があって労使が合意する場合（特別条項）でも、以下を守らなければなりません。
  - 時間外労働が年720時間以内
  - 時間外労働と休日労働の合計が月100時間未満
  - 時間外労働と休日労働の合計について、「２か月平均」「３か月平均」「４か月平均」「５か月平均」「６か月平均」が全て１月当たり80時間以内
  - 時間外労働が月45時間を超えることができるのは、年６か月が限度
- 上記に違反した場合には、罰則（６か月以下の拘禁刑または30万円以下の罰金）が科されるおそれがあります。

！ 特別条項の有無に関わらず（※）、１年を通して常に、時間外労働と休日労働の合計は、月100時間未満、２～６か月平均80時間以内にしなければなりません。

（※）例えば時間外労働が45時間以内に収まって特別条項の対象にはならない場合であっても、時間外労働＝44時間、休日労働＝56時間、のように合計が月100時間以上になると法律違反となります。



Point 2 上限規制の適用が猶予・除外となる事業・業務がありました。

● 以下の事業・業務については、上限規制の適用が５年間猶予されていました。

事業・業務	猶予期間中の取扱い（2024年３月31日まで）	猶予後の取扱い（2024年４月１日以降）
建設事業（※１）	上限規制は適用されません。	●災害の復旧・復興の事業を除き、上限規制がすべて適用されます。 ●災害の復旧・復興の事業に関しては、時間外労働と休日労働の合計について、 ✓月100時間未満 ✓２～６か月平均80時間以内 とする規制は適用されません。
自動車運転の業務（※１）		●特別条項付き36協定を締結する場合の年間の時間外労働の上限が年960時間となります。 ●時間外労働と休日労働の合計について、 ✓月100時間未満 ✓　２～６か月平均80時間以内 とする規制は適用されません。 ●時間外労働が月45時間を超えることができるのは年６か月までとする規制は適用されません。
医業に従事する医師		● 特別条項付き36協定を締結する場合の年間の時間外・休日労働の上限が最大1,860時間となります（※２）。 ● 時間外労働と休日労働の合計について、 ✓２～６か月平均80時間以内とする規制は適用されません。 ● 時間外労働が月45時間を超えることができるのは年６か月までとする規制は適用されません。 ● 医療法等に追加的健康確保措置に関する定めがあります。 ※２　医業に従事する医師の一般的な上限時間（休日労働含む）は年960時間/月100時間未満（例外的に月100時間未満の上限が適用されない場合があります）。 地域医療確保暫定特例水準（B・連携B水準）又は集中的技能向上水準（C水準）の対象の医師の上限時間（休日労働含む）は年1,860時間/月100時間未満（例外的に月100時間未満の上限が適用されない場合があります）。
鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業	時間外労働と休日労働の合計について、 ✓月100時間未満 ✓２～６か月平均80時間以内 とする規制は適用されません。	上限規制がすべて適用されます。

※１ 建設事業及び自動車運転の業務については、働き方改革関連法施行後の労働時間の動向その他の事情を勘案しつつ、上限規制の特例の廃止について引き続き検討するものとされています。
（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 附則第12条第２項）

コラム　「所定」と「法定」の違い

- 今回の法改正の内容を正しく理解していただくには、まず「時間外労働」と「休日労働」について、法律上の規定を正しく理解していただくことが必要です。

- 時間外労働については、一般的に考えられている「残業」と法律上の「時間外労働」が異なっている場合があるので注意が必要です。

  いわゆる「残業」というと、会社で定めた「所定労働時間」を超える時間のことを指すと考える方が多いのではないでしょうか。一方、法律上の「時間外労働」とは、労働基準法で定められた「法定労働時間」（１日８時間・１週40時間）を超える時間のことをいいます。（このパンフレットにおける「時間外労働」は、後者を指しています。）

  例えば、始業時刻が9:00、休憩時間が12:00～13:00、終業時刻が17:30の会社であれば、所定労働時間は7:30となります。

  この場合に、9:00に始業し18:00に終業した労働者については、いわゆる「残業」は30分になりますが、法律上の「時間外労働」は無しとなります。ただし、残業手当の算定基準を、「所定労働時間」を超える時間とするか、「法定労働時間」を超える時間とするかは、労使の定めによって決まります。

- 休日労働についても同様に注意が必要です。

  いわゆる休日労働というと、会社で定める「所定」休日に労働した時間と考える方が多いのではないでしょうか。一方、法律上の休日労働とは、労働基準法で定められた「法定」休日に労働した時間のことをいいます。

  労働基準法では原則として、使用者は労働者に対して毎週少なくとも１回休日を与えなければならないとされています。このため、「法定」休日とは、１週間につき１日の休日のことをいいます。（このパンフレットにおける「休日労働」は、法定休日に労働させることをいいます。）

  例えば、毎週土曜・日曜を所定休日、そのうち日曜を法定休日と定めている事業場であれば、土曜日に労働した時間は「法定」休日労働には該当せず、日曜日に労働した時間が「法定」休日労働となります。

  月曜～土曜までに労働した時間が40時間を超えていた場合には、超えた時間は「時間外労働」にカウントされるので、注意が必要です。

ここも注目　労働時間の適正な把握（労働安全衛生法の改正）

- 労働基準法においては、労働時間、休日、深夜業等について規定を設けていることから、使用者には、労働時間を適正に把握するなど労働時間を適切に管理する責務があります。
- 「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）では、使用者が講ずべき措置を具体的に明らかにしています。

  「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」

  ☞　https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/roudouzikan/070614-2.html

- このガイドラインでは、管理監督者やみなし労働時間制が適用される労働者は対象外となっていますが、今回の法改正においては、長時間労働者に対する医師による面接指導の履行確保を図るため、労働安全衛生法を改正し、これらの方の労働時間の状況（※）についても、労働安全衛生規則に規定する方法で把握しなければならないこととなりました。

  ※労働時間の状況･･･いかなる時間帯にどのくらいの時間、労務を提供しうる状態にあったかという概念。

- 労働時間の状況の把握は、タイムカードによる記録、PC等の使用時間の記録等の客観的な方法や使用者による現認が原則となります。これらの方法をとることができず、やむを得ない場合には、適正な申告を阻害しない等の適切な措置を講じた上で自己申告によることができます。
- 事業者は、労働時間の状況の記録を作成し、３年間保存する必要があります。

36協定で定める時間外労働及び休日労働について留意すべき事項に関する指針

今回の法改正とあわせて、時間外労働及び休日労働を適正なものとすることを目的として、36協定で定める時間外労働及び休日労働について留意していただくべき事項に関して、新たに指針を策定しました。３６協定の締結に当たっては、この指針の内容に留意してください。

Point 1 時間外労働・休日労働は必要最小限にとどめてください。（指針第２条）

◆時間外労働・休日労働は必要最小限にとどめられるべきものであり、労使がこのことを十分意識した上で36協定を締結する必要があります。

Point 2 使用者は、36協定の範囲内であっても労働者に対する安全配慮義務を負います。また、労働時間が長くなるほど脳・心臓疾患の発症との関連性が強まることに留意する必要があります。（指針第３条）

◆36協定の範囲内で労働させた場合であっても、労働契約法第５条の安全配慮義務を負うことに留意しなければなりません。

◆「血管病変等を著しく増悪させる業務による脳血管疾患及び虚血性心疾患等の認定基準について」（令和３年９月14日付け基発0914第１号厚生労働省労働基準局長通達）において、

- ✓１週間当たり40時間を超える労働時間が月45時間を超えて長くなるほど、業務と脳・心臓疾患の発症との関連性が徐々に強まるとされていること
- ✓さらに、１週間当たり40時間を超える労働時間が月100時間又は２～６か月平均で80時間を超える場合には、業務と脳・心臓疾患の発症との関連性が強いとされていること

に留意しなければなりません。

Point 3 時間外労働・休日労働を行う業務の区分を細分化し、業務の範囲を明確にしてください。（指針第４条）

◆例えば、各種の製造工程において、それぞれ労働時間管理を独立して行っているにもかかわらず、「製造業務」とまとめているような場合は、細分化は不十分となります。

Point 4 臨時的な特別の事情がなければ、限度時間（月45時間・年360時間）を超えることはできません。限度時間を超えて労働させる必要がある場合は、できる限り具体的に定めなければなりません。この場合にも、時間外労働は、限度時間にできる限り近づけるように努めてください。（指針第５条）

◆限度時間を超えて労働させることができる場合を定めるに当たっては、通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い臨時的に限度時間を超えて労働させる必要がある場合をできる限り具体的に定めなければなりません。
「業務の都合上必要な場合」「業務上やむを得ない場合」など恒常的な長時間労働を招くおそれがあるものは認められません。

◆時間外労働は原則として限度時間を超えないものとされていることに十分留意し、限度時間を超える場合でも、(1)１か月の時間外労働及び休日労働の時間、 (2)１年の時間外労働時間、を限度時間にできる限り近づけるように努めなければなりません。

◆限度時間を超える時間外労働については、25%を超える割増賃金率とするように努めなければなりません。

! 限度時間を超えて労働させる場合、月末２週間に80時間、翌月初２週間に80時間、合わせて連続した４週間に160時間の時間外労働を行わせるなど、短期に集中して時間外労働を行わせることは望ましくありません。

Point 5 １か月未満の期間で労働する労働者の時間外労働は、目安時間（※）を超えないように努めてください。（指針第６条）

（※）目安時間　１週間：15時間、２週間：27時間、４週間：43時間

Point 6 休日労働の日数及び時間数をできる限り少なくするように努めてください。（指針第７条）

Point 7 限度時間を超えて労働させる労働者の健康・福祉を確保してください。（指針第８条）

◆限度時間を超えて労働させる労働者の健康・福祉を確保するための措置について、次の中から協定することが望ましいことに留意しなければなりません。

(1) 医師による面接指導
(2) 深夜業（22時～５時）の回数制限
(3) 終業から始業までの休息時間の確保（勤務間インターバル）
(4) 代償休日・特別な休暇の付与
(5) 健康診断
(6) 連続休暇の取得
(7) 心とからだの相談窓口の設置
(8) 配置転換
(9) 産業医等による助言・指導や保健指導

Point 8 限度時間が適用除外・猶予されている事業・業務についても、限度時間を勘案し、健康・福祉を確保するよう努めてください。（指針第９条、附則第３項）

◆限度時間が適用除外されている新技術・新商品の研究開発業務については、限度時間を勘案することが望ましいことに留意しなければなりません。また、月45時間・年360時間を超えて時間外労働を行う場合には、⑦の健康・福祉を確保するための措置を協定するよう努めなければなりません。

◆限度時間が適用猶予されている事業・業務については、猶予期間において限度時間を勘案することが望ましいことに留意しなければなりません。

36協定届の様式

今回の法改正によって法律に時間外労働の上限が規定されたため、36協定で定める必要がある事項が変わりました。このため、36協定届の様式を策定しています。

● 時間外労働又は休日労働を行わせる必要がある場合には、以下の事項について協定した上で、36協定届（様式第９号）を所轄労働基準監督署長に届け出る必要があります。

36協定において協定する必要がある事項		
労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる場合		
労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる労働者の範囲		
対象期間（１年間に限る）	１年の起算日	有効期間
対象期間における ✓1日　✓1か月　✓1年 について、労働時間を延長して労働させることができる時間又は労働させることができる休日		
時間外労働＋休日労働の合計が ✓月100時間未満　✓2～６か月平均80時間以内 を満たすこと		

● 臨時的な特別の事情があるため、原則となる時間外労働の限度時間（月45時間・年360時間）を超えて時間外労働を行わせる必要がある場合には、さらに以下の事項について協定した上で、36協定届（様式第９号の２）を所轄労働基準監督署長に届け出る必要があります。

36協定において協定する必要がある事項	
限度時間を超える場合	臨時的に限度時間を超えて労働させる必要がある場合における ✓１か月の時間外労働＋休日労働の合計時間数 （100時間未満） ✓１年の時間外労働時間 （720時間以内）
	限度時間を超えることができる回数（年６回以内）
	限度時間を超えて労働させることができる場合
	限度時間を超えて労働させる労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置
	限度時間を超えた労働に係る割増賃金率
	限度時間を超えて労働させる場合における手続

● また、用途に応じて以下の様式が制定されています。

様式	用途
様式第９号	一般労働者について、時間外・休日労働を行わせる場合
様式第９号の２	限度時間を超えて、時間外・休日労働を行わせる場合
様式第９号の３	新技術・新商品等の研究開発業務に従事する労働者に時間外・休日労働を行わせる場合
様式第９号の３の２	建設事業（災害時における復旧及び復興の事業）に従事する労働者に時間外・休日労働を行わせる場合
様式第９号の３の３	建設事業（災害時における復旧及び復興の事業）に従事する労働者に、限度時間を超えて、時間外・休日労働を行わせる場合
様式第９号の３の４	自動車運転の業務に従事する労働者に時間外・休日労働を行わせる場合
様式第９号の３の５	自動車運転の業務に従事する労働者に、限度時間を超えて、時間外・休日労働を行わせる場合
様式第９号の４	医業に従事する医師に時間外・休日労働を行わせる場合
様式第９号の５	医業に従事する医師に、限度時間を超えて、時間外・休日労働を行わせる場合
様式第９号の６	時間外・休日労働に関する労使委員会の決議を届出する場合
様式第９号の７	時間外・休日労働に関する労働時間等設定改善委員会の決議を届出する場合

● 新技術・新商品等の研究開発業務に関しては、時間外労働上限規制の適用除外とされているため、一般労働者とは異なる様式となっています。（様式第９号の３）

上限時間について法律の定めはないものの、限度時間（月45時間・年360時間）を超えて労働する労働者に対する、健康・福祉確保措置について協定するよう努めなければなりません。

健康・福祉確保措置の内容については、以下のものから定めることが望ましいことに留意してください。

①医師による面接指導
②深夜業（22時～５時）の回数制限
③終業から始業までの休息時間の確保（勤務間インターバル）
④代償休日・特別な休暇の付与
⑤健康診断
⑥連続休暇の取得
⑦心とからだの相談窓口の設置
⑧配置転換
⑨産業医等による助言・指導や保健指導

新技術・新商品等の研究開発業務についても、上限規制に対応できる場合には、様式第９号、様式９号の２によって提出することができます。

※労働者派遣等により、複数種類の様式を用いる必要がある場合には、便宜的に一つの様式に記載することも可能です。

※様式のダウンロードはこちら
検索ワード ☞**働き方改革　厚労省　36協定**
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322_00001.html

または

☞**労働基準関係主要様式**
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/roudoukijunkankei.html

36協定の締結に当たって注意すべきポイント

Point 1 「１日」「１か月」「１年」について、時間外労働の限度を定めてください。

- 従来の36協定では、延長することができる期間は、「１日」「１日を超えて３か月以内の期間」「１年」とされていましたが、今回の改正で、「１か月」「１年」の時間外労働に上限が設けられたことから、上限規制の適用後は、「１日」「１か月」「１年」のそれぞれの時間外労働の限度を定める必要があります。

Point 2 協定期間の「起算日」を定める必要があります。

- １年の上限について算定するために、協定期間の「起算日」を定める必要があります。

Point 3 時間外労働と休日労働の合計について、月100時間未満、２～６か月平均80時間以内にすることを協定する必要があります。

- 36協定では「１日」「１か月」「１年」の時間外労働の上限時間を定めます。しかし、今回の法改正では、この上限時間内で労働させた場合であっても、実際の時間外労働と休日労働の合計が、月100時間以上または２～６か月平均80時間超となった場合には、法違反となります。
- このため、時間外労働と休日労働の合計を月100時間未満、２～６か月平均80時間以内とすることを、協定する必要があります。36協定届の新しい様式では、この点について労使で合意したことを確認するためのチェックボックスが設けられています。

Point 4 限度時間を超えて労働させることができるのは、「臨時的な特別の事情がある場合」に限ります。

- 限度時間（月45時間・年360時間）を超える時間外労働を行わせることができるのは、通常予見することのできない業務量の大幅な増加など、臨時的な特別の事情がある場合に限ります。

! 臨時的に限度時間を超えて労働させる必要がある場合の事由については、できる限り具体的に定めなければなりません。「業務の都合上必要な場合」「業務上やむを得ない場合」など、恒常的な長時間労働を招くおそれがあるものは認められません。

（臨時的に必要がある場合の例）
・予算、決算業務　・ボーナス商戦に伴う業務の繁忙　・納期のひっ迫
・大規模なクレームへの対応　・機械のトラブルへの対応

ここも注目　過半数代表者の選任

- 36協定の締結を行う労働者の代表は、労働者（パートやアルバイト等も含む）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（過半数代表者）が行う必要があります。
- 過半数代表者の選任に当たっては、以下の点に留意する必要があります。
  - ✓ 管理監督者でないこと
  - ✓ 36協定締結をする者を選出することを明らかにした上で、投票、挙手等の方法で選出すること
  - ✓ 使用者の意向に基づいて選出された者でないこと（※）
    （※会社による指名や、社員親睦会の代表が自動的に選出されること等は不適切な選出となります。）

36協定届のチェックボックスにチェックする必要があります。

- さらに、使用者は過半数代表者が協定締結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（※）を行わなければなりません。
  （※事務機器（イントラネットや社内メールも含む）や事務スペースの提供等）

36協定届の記載例（限度時間を超えない場合）

（様式第９号（第16条第１項関係））

労働時間の延長及び休日の労働は必要最小限にとどめられるべきであり、労使当事者はこのことに十分留意した上で協定するようにしてください。なお、使用者は協定した時間数の範囲内で労働させた場合であっても、労働契約法第５条に基づく安全配慮義務を負います。

◆３６協定で締結した内容を協定届（本様式）に転記して届け出てください。
３６協定届（本様式）を用いて３６協定を締結することもできます。
その場合には、記名押印又は署名など労使双方の合意があることが明らかとなるような方法により締結することが必要です。必要事項の記載があれば、協定届様式以外の形式でも届出できます。

◆３６協定の届出は電子申請でも行うことができます。
◆（任意）の欄は、記載しなくても構いません。

記載例

様式第９号（第16条第１項関係）

時間外労働
休日労働
に関する協定届

労働保険番号	□□□□□□□□□□□□□□
法人番号	□□□□□□□□□□□□□

労働保険番号・法人番号を記載してください。

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
金属製品製造業	○○金属工業株式会社　○○工場	（〒○○○－○○○○） ○○市○○町１－２－３ （電話番号　○○○－○○○○　－○○○○）	○○○○年４月１日 から１年間

事業場（工場、支店、営業所等）ごとに協定してください。

この協定が有効となる期間を定めてください。１年間とすることが望ましいです。

	時間外労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	労働者数（満18歳以上の者）	所定労働時間（１日）（任意）	延長することができる時間数 １日 法定労働時間を超える時間数	１日 所定労働時間を超える時間数（任意）	１箇月（①については45時間まで、②については42時間まで） 法定労働時間を超える時間数	１箇月 所定労働時間を超える時間数（任意）	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	１年 所定労働時間を超える時間数（任意）
									起算日（年月日）	○○○○年４月１日
時間外労働 ① 下記②に該当しない労働者	受注の集中	設計	１０人	７．５時間	３時間	３．５時間	３０時間	４０時間	２５０時間	３７０時間
	製品不具合への対応臨時の受注、納期変更	検査	１０人	７．５時間	２時間	２．５時間	１５時間	２５時間	１５０時間	２７０時間
		機械組立	２０人	７．５時間	２時間	２．５時間	１５時間	２５時間	１５０時間	２７０時間
② １年単位の変形労働時間制により労働する労働者	月末の決算事務	経理	５人	７．５時間	３時間	３．５時間	２０時間	３０時間	２００時間	３２０時間
	棚卸	購買	５人	７．５時間	３時間	３．５時間	２０時間	３０時間	２００時間	３２０時間

対象期間が３か月を超える１年単位の変形労働時間制が適用される労働者については、②の欄に記載してください。

事由は具体的に定めてください。

業務の範囲を細分化し、明確に定めてください。

１日の法定労働時間を超える時間数を定めてください。

１か月の法定労働時間を超える時間数を定めてください。①は45時間以内、②は42時間以内です。

１年の法定労働時間を超える時間数を定めてください。①は360時間以内、②は320時間以内です。

１年間の上限時間を計算する際の起算日を記載してください。その１年間においては協定の有効期間にかかわらず、起算日は同一の日である必要があります。

	休日労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	労働者数（満18歳以上の者）	所定休日（任意）	労働させることができる法定休日の日数	労働させることができる法定休日における始業及び終業の時刻
休日労働	受注の集中	設計	１０人	土日祝日	１か月に１日	８：３０～１７：３０
	臨時の受注、納期変更	機械組立	２０人	土日祝日	１か月に１日	８：３０～１７：３０

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）

時間外労働と法定休日労働を合計した時間数は、月100時間未満、２～６か月平均80時間以内でなければいけません。これを労使で確認の上、必ずチェックを入れてください。チェックボックスにチェックがない場合には、有効な協定届とはなりません。

協定の成立年月日　○○○○　年　３　月　１２　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　検査課主任　氏名　山田花子

管理監督者は労働者代表にはなれません。

協定書を兼ねる場合には、労働者代表の署名又は記名・押印などが必要です。

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（　投票による選挙　）

上記協定の当事者である労働組合が事業場の全ての労働者の過半数で組織する労働組合である又は上記協定の当事者である労働者の過半数を代表する者が事業場の全ての労働者の過半数を代表する者であること。☑
（チェックボックスに要チェック）

上記労働者の過半数を代表する者が、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。☑（チェックボックスに要チェック）

○○○○　年　３　月　１５　日

使用者　職名　工場長　氏名　田中太郎

協定書を兼ねる場合には、使用者の署名又は記名・押印などが必要です。

○　○　労働基準監督署長殿

労働者の過半数で組織する労働組合が無い場合には、３６協定の締結をする者を選ぶことを明確にした上で、投票・挙手等の方法で労働者の過半数代表者を選出し、選出方法を記載してください。
使用者による指名や、使用者の意向に基づく選出は認められません。
チェックボックスにチェックがない場合には、形式上の要件に適合している協定届とはなりません。

限度時間を超える場合の36協定届の記載例（特別条項）

（様式第９号の２（第16条第１項関係））

臨時的な特別の事情がなければ、限度時間（月45時間又は42時間・年360時間又は320時間）を超えることはできません。

限度時間を超えて労働させる必要がある場合でも、時間外労働は限度時間にできる限り近づけるように努めてください。

◆臨時的に限度時間を超えて労働させる場合には様式第９号の２の協定届の届出が必要です。
◆様式第９号の２は、✓限度時間内の時間外労働についての届出書（１枚目）と、✓限度時間を超える時間外労働についての届出書（２枚目）の**黒襷**の記載が必要です。
◆１枚目の記載については、前ページの記載例を参照ください。

2襷璐蕪鐡

時間外労働
休日労働に関する協定届（特別条項）

様式第９号の２（第16条第１項関係）

臨時的に限度時間を超えて労働させることができる場合	業務の種類	労働者数（満18歳以上の者）	1日（任意） 延長することができる時間数 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。） 延長することができる時間数及び休日労働の時間数						1年（時間外労働のみの時間数。720時間以内に限る。） 起算日（年月日） ○○○○年４月１日		
			法定労働時間を超える時間数	所定労働時間を超える時間数（任意）	限度時間を超えて労働させることができる回数（６回以内に限る。）	法定労働時間を超える時間数と休日労働の時間数を合算した時間数	所定労働時間を超える時間数と休日労働の時間数を合算した時間数（任意）	限度時間を超えた労働に係る割増賃金率	延長することができる時間数 法定労働時間を超える時間数	延長することができる時間数 所定労働時間を超える時間数（任意）	限度時間を超えた労働に係る割増賃金率
突発的な仕様変更	設計	１０人	６時間	６．５時間	４回	６０時間	７０時間	３５％	４８０時間	６００時間	３５％
製品トラブル・大規模なクレームへの対応	検査	１０人	６時間	６．５時間	３回	６０時間	７０時間	３５％	３１５時間	４３５時間	３５％
機械トラブルへの対応	機械組立	２０人	６時間	６．５時間	３回	５５時間	６５時間	３５％	３００時間	４２０時間	３５％
限度時間を超えて労働させる場合における手続	労働者代表者に対する事前申し入れ										
限度時間を超えて労働させる労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置	（該当する番号）①、③、⑩	（具体的内容）対象労働者への医師による面接指導の実施　、対象労働者に１１時間の勤務間インターバルを設定、職場での時短対策会議の開催									

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　３ 月　１２ 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 検査課主任　氏名 山田花子

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（　投票による選挙　）

上記協定の当事者である労働組合が事業場の全ての労働者の過半数で組織する労働組合である又は上記協定の当事者である労働者の過半数を代表する者が事業場の全ての労働者の過半数を代表する者であること。☑（チェックボックスに要チェック）

上記労働者の過半数を代表する者が、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。☑（チェックボックスに要チェック）

○○○○ 年　３ 月　１５ 日

使用者　職名 工場長　氏名 田中太郎

（健康確保措置）○　○　労働基準監督署長殿

①医師による面接指導 ②深夜業（22時～５時）の回数制限 ③終業から始業までの休息時間の確保（勤務間インターバル） ④代償休日・特別な休暇の付与 ⑤健康診断
⑥連続休暇の取得 ⑦心とからだの相談窓口の設置 ⑧配置転換 ⑨産業医等による助言・指導や保健指導 ⑩その他

１年間の上限時間を計算する際の起算日を記載してください。その１年間においては協定の有効期間にかかわらず、起算日は同一の日である必要があります。

限度時間を超えて時間外労働をさせる場合の割増賃金率を定めてください。
この場合、法定の割増率（25％）を超える割増率となるよう努めてください。

時間外労働と法定休日労働を合計した時間数は、月100時間未満、２～６か月平均 80 時間以内でなければいけません。これを労使で確認の上、必ずチェックを入れてください。チェックボックスにチェックがない場合には、有効な協定届とはなりません。

労働者の過半数で組織する労働組合が無い場合には、３６協定の締結をする者を選ぶことを明確にした上で、投票・挙手等の方法で労働者の過半数代表者を選出し、選出方法を記載してください。
使用者による指名や、使用者の意向に基づく選出は認められません。
チェックボックスにチェックがない場合には、形式上の要件に適合している協定届とはなりません。

様式９号の２の届出をする場合には、２枚目に労働者代表者名および選出方法、使用者代表者名の記入をしてください。

事由は一時的又は突発的に時間外労働を行わせる必要のあるものに限り、できる限り具体的に定めなければなりません。
「業務の都合上必要なとき」「業務上やむを得ないとき」など恒常的な長時間労働を招くおそれがあるものは認められません。

業務の範囲を細分化し、明確に定めてください。

月の時間外労働の限度時間（月45時間又は42時間）を超えて労働させる回数を定めてください。年６回以内に限ります。

限度時間（月45時間又は42時間）を超えて労働させる場合の、１か月の**揩鈑嘩併穐と8嗑拿併穐の八蝙の揩鈑抄**を定めてください。**撼100揩鈑搭殿**に限ります。なお、この時間数を満たしていても、**２～６か撼撃吮で撼80揩鈑**を超えてはいけません。

限度時間を超えて時間外労働をさせる場合の割増賃金率を定めてください。
この場合、法定の割増率（25％）を超える割増率となるよう努めてください。

限度時間（年360時間又は320時間）を超えて労働させる１年の**揩鈑嘩併穐黄8嗑拿併穐は岡みません）の揩鈑抄**を定めてください。**宀720揩鈑ｶﾞ仏**に限ります。

限度時間を超えて労働させる場合にとる手続について定めてください。

限度時間を超えた労働者に対し、以下のいずれかの健康確保措置を講ずることを定めてください。該当する番号を記入し、右欄に具体的内容を記載してください。

上限規制への対応

今回の法改正では、これまでの限度基準告示による時間外労働の上限だけでなく、休日労働も含んだ１か月当たり及び複数月の平均時間数にも上限が設けられました。このため、企業においては、これまでとは異なる方法での労働時間管理が必要となります。

上限規制に適合した36協定を締結・届出を行った場合、次の段階として、36協定に定めた内容を遵守するよう、日々の労働時間を管理する必要があります。

ここでは、労働時間の管理において必要なポイントを整理します。

Check Point

□ ①「１日」「１か月」「１年」のそれぞれの時間外労働が、36協定で定めた時間を超えないこと。

- ✓ 36協定で定めた「１日」の時間外労働の限度を超えないよう日々注意してください。
- ✓ また、日々および月々の時間外労働の累計時間を把握し、36協定で定めた「１か月」「１年」の時間外労働の限度を超えないよう注意してください。

□ ②休日労働の回数・時間が、36協定で定めた回数・時間を超えないこと。

□ ③特別条項の回数（＝時間外労働が限度時間を超える回数）が、36協定で定めた回数を超えないこと。

- ✓ 月の時間外労働が限度時間を超えた回数（＝特別条項の回数）の年度の累計回数を把握し、36協定で定めた回数を超えないよう注意してください。

□ ④月の時間外労働と休日労働の合計が、毎月100時間以上にならないこと。

□ ⑤月の時間外労働と休日労働の合計について、どの２～６か月の平均をとっても、１月当たり80時間を超えないこと。

! 例えば、時間外労働と休日労働を合計して80時間を超える月が全くないような事業場であれば、①～③のポイントだけ守ればよいことになります。

上限規制を遵守するためには、上記のチェックポイントを日々守っていただく必要があります。特に、④・⑤のポイントは、今回の法改正で初めて導入される規制となり、時間外労働と休日労働を合計するという新たな管理が必要となります。

次ページでは、①～⑤のポイントを全て守るための労働時間管理の方法を確認します。

※以降の説明（P.16～18）は、時間外労働・休日労働が月80時間を超える月があるケースについて解説しています。
月80時間を超えないような事業場においては、Step４、Step５の②の管理は不要です。

労働時間管理の実務イメージ

具体的な数字を用いて、今回の法改正に対応した労働時間管理の実務をみていきます。

Step 1 時間外労働、休日労働について、36協定を締結します。

◆まずは上限規制の内容に適合した36協定を締結します。以下では、36協定で次のような内容を締結したケースについて、具体的な実務内容を見ていきます。

36協定の対象期間	2021年4月１日～2022年３月31日
時間外労働の原則となる上限	月45時間 年360時間　・・・（A）
法定休日労働の回数、始業・終業時刻	月３回 8:30～17:30　・・・（B）

特別条項	特別条項の有無（臨時的な特別の事情がある場合には、時間外労働が月45時間を超えることができる）	有り
	特別条項の回数	年６回　・・・（C）
	特別条項における年間の時間外労働の上限	年680時間　・・・（D）
	１か月の時間外労働と休日労働の合計時間数の上限	85時間　・・・（E）

! 以下について、それぞれ、法律で定める上限の範囲内にしなければなりません。
（A)・・・月45時間以内、年360時間以内、　（C)・・・年６回以内
（D)・・・年720時間以内、　（E)・・・月100時間未満

Step 2 毎月の時間外労働、休日労働の時間数と、その合計を把握します。

◆各労働者ごとに、労働時間を把握し、１日８時間・１週40時間を超える時間外労働、休日労働の時間数と、その合計を把握します。

	2021/4	2021/5	2021/6	2021/7	2021/8	2021/9	・・・
時間外労働	80	60	45	35	35	80	
休日労働		20	15	10			
合計	80.0	80.0	60.0	45.0	35.0	80.0	

（A）の時間（45時間）を超えることができるのは年６回まで
（B）の回数・時間を超えることはできない
（E）の時間（85時間）を超えることはできない

Step 3 年度（＝36協定の対象期間）における ✓時間外労働が月45時間を超えた回数（特別条項の回数） ✓時間外労働の累積時間数 を把握します。

◆Step２で把握した時間外労働時間数をもとに、年度（＝36協定の対象期間）における、特別条項の回数と時間外労働の累積時間数を把握します。

①月45時間を超える回数の累計値を算出

	2021/4	2021/5	2021/6	2021/7	2021/8	2021/9	・・・
時間外労働	80	60	45	35	35	80	
休日労働		20	15	10			
★累計値（年度累計）							
特別条項累計回数	1	2	2	2	2	3	

特別条項の累計回数は（C)の回数（６回）以内

②時間外労働の累計値を算出

	2021/4	2021/5	2021/6	2021/7	2021/8	2021/9	・・・
時間外労働	80	60	45	35	35	80	
休日労働		20	15	10			
★累計値（年度累計）							
時間外労働時間数	80	140	185	220	255	335	

時間外労働の累計時間数は
（D）の時間（680時間）を超えることはできない

Step 4 毎月の時間外労働と休日労働の合計時間数について、２～６か月の平均時間数を把握します。

◆Step２で把握した時間外労働と休日労働の合計時間数をもとに、２か月平均、３か月平均、４か月平均、５か月平均、６か月平均を算出します。

✓例えば、2021年9月については、前月までの実績をもとに以下のように２～６か月平均を算出します。

	2021/4	2021/5	2021/6	2021/7	2021/8	2021/9
時間外労働	80	60	45	35	35	80
休日労働		20	15	10		
合計	80.0	80.0	60.0	45.0	35.0	80.0

算定期間		平均値	
２か月平均	⇒	57.5	…８～９月の平均
３か月平均	⇒	53.3	…７～９月の平均
４か月平均	⇒	55.0	…６～９月の平均
５か月平均	⇒	60.0	…５～９月の平均
６か月平均	⇒	63.3	…４～９月の平均

✓同様に他の月についても２～６か月平均を算出するため、すべての月について、隣接する２～６か月の平均が80時間以内となるよう管理しなければなりません。

! 前年度の36協定の対象期間の時間数についても２～６か月平均の算定時間に含みます。

例えば、今回のケースで2021年４月について計算するためには、直前の５か月分（2020年11月～2021年３月）の実績も必要です。

前の協定期間

	2020/11	2020/12	2021/1	2021/2	2021/3	2021/4
時間外労働	45	45	30	20	45	80
休日労働		10				
合計	45.0	55.0	30.0	20.0	45.0	80.0

算定期間		平均値	
２か月平均	⇒	62.5	･･･3～4月の平均
３か月平均	⇒	48.3	…2～4月の平均
４か月平均	⇒	43.8	…1～4月の平均
５か月平均	⇒	46.0	…12～4月の平均
６か月平均	⇒	45.8	…11～4月の平均

Step 5 Step１～４で把握した前月までの実績をもとに、当月における時間外労働時間数と休日労働時間数の最大可能時間数を把握します。

◆Step２～３で把握した時間外労働、休日労働の時間数や合計数などをもとに、当月における、①時間外労働、②時間外労働＋休日労働の合計の最大限可能となる時間数を把握します。

①時間外労働の可能時間数

当月の時間外労働の可能時間数を、以下の手順で算出します。

当月の時間外労働の可能時間数

特別条項の残回数 ≧1回
（今回のケースでは、年６回－前月までの回数）

- （年の時間外労働の上限時間数 － 時間外労働の累計時間数）≧ 月の時間外労働の上限値
  - （今回のケースでは680時間）　（今回のケースでは85時間）
  - → 月の時間外労働の上限（今回のケースでは85時間）　･･･（ア）
- （年の時間外労働の上限時間数 － 時間外労働の累計時間数）＜ 月の時間外労働の上限値
  - （今回のケースでは680時間）　（今回のケースでは85時間）
  - → 年の時間外労働の残時間数　･･･（イ）

特別条項の残回数 ＝０回
（今回のケースでは、年６回－前月までの回数）

- （年の時間外労働の上限時間数 － 時間外労働の累計時間数）≧ 月の時間外労働の原則上限値
  - （今回のケースでは680時間）　（今回のケースでは45時間）
  - → 月の時間外労働の原則となる上限（今回のケースでは45時間）　･･･（ウ）
- （年の時間外労働の上限時間数 － 時間外労働の累計時間数）＜ 月の時間外労働の原則上限値
  - （今回のケースでは680時間）　（今回のケースでは45時間）
  - → 年の時間外労働の残時間数　･･･（エ）

✓例えば、今回のケースにおいて、2021年10月、2022年2月について、①の数値は以下のとおり算出します。

	2021/4	2021/5	2021/6	2021/7	2021/8	2021/9	2021/10	2021/11	2021/12	2022/1	2022/2	2022/3
時間外労働	80	60	45	35	35	80	70	45	75	70	40	40
特別条項累計回数	1	2	2	2	2	3	4	4	5	6	6	6
時間外労働累計	80	140	185	220	255	335	405	450	525	595	635	675

（2021年10月）
・9月までに特別条項を３回使っているので、10月初時点での特別条項の残回数は３回
・年の上限680時間 － 9月までの累計335時間 ＝ 345時間 となり、月の上限値85時間を上回っています。したがって、パターン（ア）となり、10月の時間外労働の上限は85時間となります。

（2022年2月）
・1月までに特別条項を６回使っているため、3月初時点での特別条項の残回数は０回
・年の上限680時間 － 1月までの累計595時間 ＝ 85時間 となり、月の時間外労働の原則上限値45時間を上回っています。
したがって、パターン（ウ）となり、２月の時間外労働の上限は45時間となります。

②時間外労働＋休日労働の可能時間数

当月の時間外労働＋休日労働の可能時間数を以下の手順で算出します。

（ｉ）前月～５か月前までの合計をもとに、月平均80時間以内となる当月の時間数を計算します。

Ｎか月平均が80時間以内となる時間外労働＋休日労働の当月時間数 ＝ N×80 － 前（N－１）か月分の累計時間数

※Nは２～６（か月）の５通りとなります。

（ⅱ）（ｉ）で計算した数値の最小値と、月の時間外労働＋休日労働の上限（今回のケースでは（E）の85時間）のいずれか小さい数値が、当月の可能な時間外労働＋休日労働の時間数となります。

✓例えば、今回のケースにおいて、2021年10月について、②の数値は以下のとおり算出します。

（ｉ）上記の式に従って、右表の数値を算出します。

	2021/4	2021/5	2021/6	2021/7	2021/8	2021/9
時間外労働＋休日労働の合計	80.0	80.0	60.0	45.0	35.0	80.0

２か月平均80時間以内となる時間	80.0
３か月 〃	125.0
４か月 〃	160.0
５か月 〃	180.0
６か月 〃	180.0

（ⅱ）右表の最小値（80時間）と上限値（今回のケースでは（E）の85時間）のうち小さい方の数値、つまり80時間となります。

◆上記①、②の範囲内に収まるように、日々の労働時間を管理します。

まとめ

①「１日」「１か月」「１年」のそれぞれの時間外労働が、36協定で定めた時間を超えないよう管理。

②休日労働の回数・時間が、36協定で定めた回数・時間を超えないよう管理。

③特別条項の回数が
✓ 残っていれば ⇒ （①の）時間外労働の残時間数まで
✓ 残っていなければ ⇒ 原則の上限時間（＝限度時間）まで
（※時間外労働の残時間が限度時間以下なら残時間数まで）
となるよう月の時間外労働を管理。

④毎月の時間外労働と休日労働の合計が、100時間以上にならないよう管理。

⑤月の時間外労働と休日労働の合計について、前２～５か月の合計と合算して、月数（２～６）×80時間を超えないよう管理。

Ⅲ．Q&A

Q&A

※この他にも、よくあるご質問をHPに掲載する予定です。
検索ワード☞**働き方改革 厚労省 36協定**
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322_00001.html

※個別の事案についてのご質問は、所轄の労働基準監督署または都道府県労働局にお問い合わせください。
（P.22参照）

Question 1 中小企業や、上限規制の適用猶予事業・業務へ労働者を派遣する場合は、上限規制の適用はどのようになりますか。

- 労働者派遣法の規定により、派遣労働者に関する36協定は派遣元企業が締結・届出を行いますが、36協定で定めた上限を超えて労働させた場合には派遣先企業が法違反となります。
- そのため、派遣先が大企業であれば2019年４月以降、派遣先が中小企業であれば2020年４月以降、派遣先の事業・業務が適用猶予事業・業務であれば2024年４月以降に、上限規制が適用されます。（派遣元が中小企業であっても、派遣先が大企業であれば、2019年４月以降に上限規制が適用されます。）

Question 2 「休日労働を含んで」というのはどういった意味でしょうか。休日労働は時間外労働とは別のものなのでしょうか。

- 労働基準法においては、時間外労働と休日労働は別個のものとして取り扱います。
  ✓時間外労働・・・法定労働時間（１日８時間・１週40時間）を超えて労働した時間
  ✓休日労働　・・・法定休日（１週１日又は４週４日）に労働した時間

  今回の改正によって設けられた限度時間（月5時間・年360時間）はあくまで時間外労働の限度時間であり、休日労働の時間は含まれません。
- 一方で、今回の改正による、１か月の上限（月100時間未満）、２～６か月の上限（平均80時間以内）については、時間外労働と休日労働を合計した実際の労働時間に対する上限であり、休日労働も含めた管理をする必要があります。

Question 3 時間外労働と休日労働の合計が、２～６か月間のいずれの平均でも月80時間以内とされていますが、この２～６か月は、36協定の対象期間となる１年間についてのみ計算すればよいのでしょうか。

- 時間外労働と休日労働の合計時間について２～６か月の平均で80時間以内とする規制については、36協定の対象期間にかかわらず計算する必要があります。（P.17参照）
- なお、上限規制が適用される前の36協定の対象期間については計算する必要はありません。

Question 4 長時間労働者に対する医師の面接指導が法律で定められていますが、その対象者の要件と、今回の時間外労働の上限規制とは計算方法が異なるのでしょうか。

- 時間外労働の上限規制は、労働基準法に定める法定労働時間を超える時間について上限を設けるものです。法定労働時間は、原則として１日８時間・１週40時間と決められていますが、変形労働時間制やフレックスタイム制を導入した場合には、原則とは異なる計算をすることとなります。
- 一方、労働安全衛生法に定める医師による面接指導の要件は、労働時間の状況が１週間当たり40時間を超える時間が80時間を超えた労働者で本人の申出があった場合となっており、これは変形労働時間制やフレックスタイム制を導入した場合でも変わりません。

（※研究開発業務に従事する労働者については、１週間当たり40時間を超える時間が100時間を超えた場合に、本人の申出の有無にかかわらず、医師の面接指導を受けさせる必要があります。）

Question 5　どのような場合に、法律に違反してしまうのでしょうか。

- P.3のとおり、労働基準法においては、時間外労働を行わせるためには、36協定の締結・届出が必要です。
- したがって、36協定を締結せずに時間外労働をさせた場合や、36協定で定めた時間を超えて時間外労働をさせた場合には、労働基準法第32条違反となります。（６箇月以下の拘禁刑又は30万円以下の罰金）
- 今回の法改正では、この36協定で定める時間数について、上限が設けられました。また、36協定で定めた時間数にかかわらず、

  ✓時間外労働と休日労働の合計時間が月100時間以上となった場合
  ✓時間外労働と休日労働の合計時間について、２～６か月の平均のいずれかが80時間を超えた場合

  には、労働基準法第36条第６項違反となります。（６箇月以下の拘禁刑又は30万円以下の罰金）

陥りやすいケースの例

- 時間外労働が月45時間を超えた回数が、年間で７回以上となった場合

  時間外労働が月45時間を超えることができるのは年６回以内であり、以下の例は法違反となります。

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
時間外労働	46	10	46	10	46	10	46	10	46	10	46	46

４５時間を７回超えてしまっており、法違反

- 単月で時間外労働＋休日労働の合計が100時間以上となった場合

  以下の例のように、１か月でも100時間以上となれば法違反となります。

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
時間外労働＋休日労働	10	10	100	10	10	10	10	10	10	10	10	10

１００時間以上となってしまっており、法違反

- 時間外労働＋休日労働の合計の２～６か月平均のいずれかが80時間を超えた場合

  以下の例のように、２か月平均では問題がなくても、３か月平均で超える場合などは法違反となります。

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
時間外労働＋休日労働	10	10	10	10	10	10	10	10	85	70	90	10

３か月平均が80時間を超えてしまっており、法違反

- その他、36協定で定めた時間を超えた場合にも法違反となります。

Ⅳ.　（参考）

36協定届の作成、届出

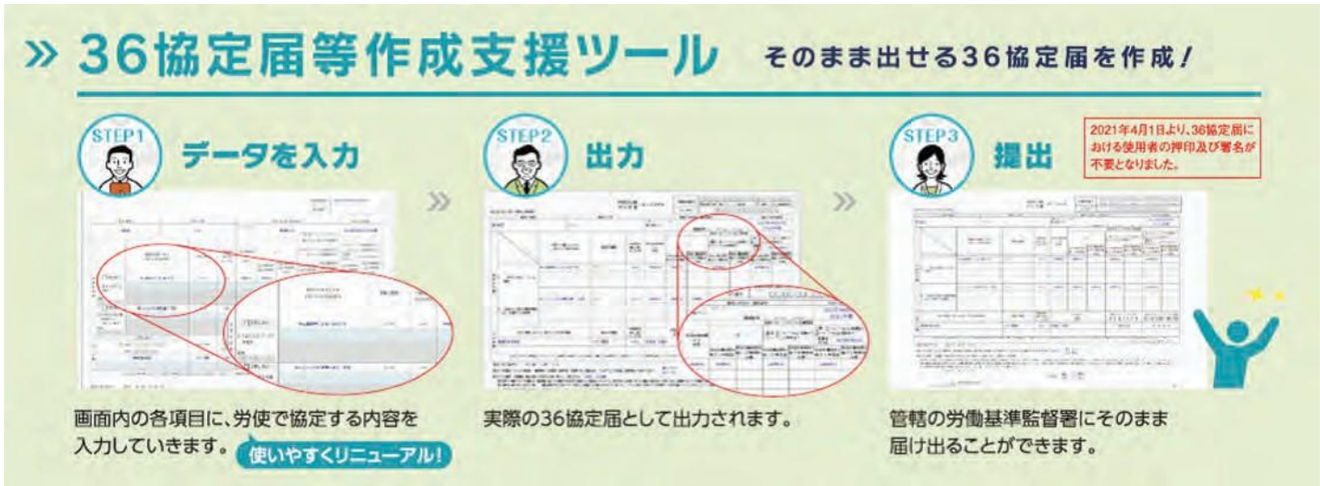
36協定を届出していただくに当たっては、法律に定める要件を満たしていなければ受理することができません。協定した内容が法律の要件を満たしているか確認していただくために、オンラインで36協定届の作成ができるツール（※）を用意しています。また、36協定の届出は電子申請で届出することも可能です。

■36協定届等作成支援ツール

労働基準監督署に届出が可能な書面を作成することができます。
https://www.startup-roudou.mhlw.go.jp/support.html

スタートアップ労働条件　暖窓

スマートフォン
タブレットでも



■36協定届の電子申請

36協定届や就業規則の届出など、労働基準法に係る届出等は、「e-Gov（イーガブ）」から、電子申請が利用可能です。電子申請を利用した場合、労働基準監督署の窓口にお越しいただく必要はありません。

労働基準法等の手続の電子申請については、厚生労働省のホームページにマニュアルや解説などを掲載しています。

労基法等　電子　暖窓

電子申請に関連する通達等も掲載していますので、ご参照下さい。



！　36協定届と36協定は別のものですので、届出は電子申請等を利用した場合でも、36協定には過半数労働組合または過半数代表者の署名又は記名押印などが必要です。

相談窓口のご案内

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

法律について

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

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

課題解決の支援

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

その他

その他の相談窓口

2019年４月から、全ての使用者に対して
「年５日の年次有給休暇の確実な取得」が義務付けられています。

年５日の年次有給休暇の確実な取得
わかりやすい解説

2019年４月施行

厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

働き方改革関連法解説（労働基準法／年５日の年次有給休暇の確実な取得関係）

(2026.03)

働き方改革の目指すもの

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

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

働く方の置かれた個々の事情に応じ、多様な働き方を選択できる社会を実現することで、成長と分配の好循環を構築し、働く人一人ひとりがより良い将来の展望を持てるようにすることを目指します。

年５日の年次有給休暇の確実な取得

年次有給休暇は、働く方の心身のリフレッシュを図ることを目的として、原則として、労働者が請求する時季に与えることとされています。しかし、同僚への気兼ねや請求することへのためらい等の理由から、取得率が低調な現状にあり、年次有給休暇の取得促進が課題となっています。

このため、労働基準法が改正され、2019年４月から、全ての企業において、年10日以上の年次有給休暇が付与される労働者（管理監督者を含む）に対して、年次有給休暇の日数のうち年５日については、使用者が時季を指定して取得させることが義務付けられました。

＊ 第196回通常国会において、「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」が成立しました。

（法律の概要等はこちら↓　　検索ワード　☞ **働き方改革の実現に向けて**）

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322.html

＊ 本パンフレットでは、その中でも2019年４月から全ての使用者において義務付けられる「年５日の年次有給休暇の確実な取得」について解説します。

目次

Ⅰ 法令解説編

１．年次有給休暇の付与や取得に関する基本的なルール 3-4

Point1 年次有給休暇の発生要件と付与日数 ・・・・・・

Point2 年次有給休暇の付与に関するルール ・・・・・・

２．年５日の年次有給休暇の確実な取得 年４月～ 5-10

Point1 対象者 ・・・・・・

Point2 年５日の時季指定義務 ・・・・・・

Point3 時季指定の方法 ・・・・・・

Point4 時季指定を要しない場合 ・・・・・・

Point5 年次有給休暇管理簿 ・・・・・・

Point6 就業規則への規定 ・・・・・・

Point7 罰則 ・・・・・・

～年休を全部または一部前倒しで付与している場合における取扱い～

Ⅱ 実務対応編

．年次有給休暇を管理しやすくするための方法 11

方法1 基準日を年始や年度始めに統一する ・・・・・・

方法2 基準日を月初などに統一する ・・・・・・

２．年５日の確実な取得のための方法 12-19

方法1 基準日に年次有給休暇取得計画表を作成する ・・・・・・

方法2 使用者からの時季指定を行う ・・・・・・

方法3 年次有給休暇の計画的付与制度を活用する ・・・・・・

（コラム）事業場での具体的な取組の一例 ・・・・・・

（ご参考）計画的付与制度の導入に必要な手続き ・・・・・・

Ⅲ Q＆A

Q＆A 20-22

Ⅳ 相談窓口

相談窓口のご案内 23

Ⅰ　法令解説編

１．年次有給休暇の付与や取得に関する基本的なルール

Point 1

年次有給休暇の発生要件と付与日数

労働基準法において、労働者は、

１．雇入れの日から６か月継続して雇われている

２．全労働日の８割以上を出勤している

この２点を満たしていれば年次有給休暇を取得することができます。

①原則となる付与日数

- 使用者は、労働者が雇入れの日から**6か月間継続勤務**し、全労働日の**8割以上を出勤した場合に出勤**した場合には、原則として**10日**の年次有給休暇を与えなければなりません。

（※）対象労働者には**管理監督者**や**シフト制で働く労働者、有期雇用労働者**も含まれます。

継続勤務年数	６か月	１年６か月	２年６か月	３年６か月	４年６か月	５年６か月	６年６か月以上
付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

②パートタイム労働者など、所定労働日数が少ない労働者に対する付与日数

- パートタイム労働者など、所定労働日数が少ない労働者については、年次有給休暇の日数は**所定労働日数に応じて比例付与**されます。

- 比例付与の対象となるのは、所定労働時間が**週30時間未満**で、かつ、週所定労働日数が**４日以下**または年間の所定労働日数が **216日以下**の労働者です。

週所定労働日数	１年間の所定労働日数		継続勤務年数						
			６か月	１年６か月	２年６か月	３年６か月	４年６か月	５年６か月	６年６か月以上
４日	１６９日～２１６日	付与日数	７日	８日	９日	１０日	１２日	１３日	１５日
３日	１２１日～１６８日		５日	６日	６日	８日	９日	１０日	１１日
２日	７３日～１２０日		３日	４日	４日	５日	６日	６日	７日
１日	４８日～７２日		１日	２日	２日	２日	３日	３日	３日

（※）表中太枠で囲った部分に該当する労働者は、2019年４月から義務付けられている「年５日の年次有給休暇の確実な取得」（P5～P10参照）の対象となります。

Point 2 年次有給休暇の付与に関するルール

遵守すべき事項	内容
①年次有給休暇を与えるタイミング	年次有給休暇は、**労働者が請求する時季に与えること**とされていますので、労働者が具体的な月日を指定した場合には、以下の「時季変更権（※）」による場合を除き、その日に年次有給休暇を与える必要があります。 (※)時季変更権 使用者は、労働者から年次有給休暇を請求された時季に、年次有給休暇を与えることが**事業の正常な運営を妨げる場合（同一期間に多数の労働者が休暇を希望したため、その全員に休暇を付与し難い場合等）**には、他の時季に年次有給休暇の時季を変更することができます。
②年次有給休暇の繰越し	年次有給休暇の請求権の時効は**２年**であり、前年度に取得されなかった年次有給休暇は翌年度に与える必要があります。
③不利益取扱いの禁止	使用者は、年次有給休暇を取得した労働者に対して、**賃金の減額その他不利益な取扱いをしないようにしなければなりません。** （具体的には、精皆勤手当や賞与の額の算定などに際して、年次有給休暇を取得した日を欠勤または欠勤に準じて取扱うなど、不利益な取扱いをしないようにしなければなりません。）

その他の年休等

種類	内容	労使協定の締結
計画年休	計画的に取得日を定めて年次有給休暇を与えることが可能です。ただし、労働者が自ら請求・取得できる年次有給休暇を最低５日残す必要があります。	必要
半日単位年休	年次有給休暇は１日単位で取得することが原則ですが、労働者が半日単位での取得を希望して時季を指定し、使用者が同意した場合であれば、１日単位取得の阻害とならない範囲で、半日単位で年次有給休暇を与えることが可能です。	-
時間単位年休	年次有給休暇は１日単位で取得することが原則ですが、労働者が時間単位での取得を請求した場合には、年に５日を限度として、時間単位で年次有給休暇を与えることが可能です。	必要
特別休暇	年次有給休暇に加え、休暇の目的や取得形態を任意で設定できる会社独自の特別な休暇制度を設けることも可能です。	-

（※）時間単位年休及び特別休暇は、2019年４月から義務付けられる「年５日の年次有給休暇の確実な取得」（P5～P10参照）の対象とはなりません。

＊　年次有給休暇の基本的なルールは確認できましたか？それでは、2019年４月に施行された「年５日の年次有給休暇の確実な取得」について確認しましょう。

２．年５日の年次有給休暇の確実な取得（2019年４月～）

2019年３月まで

年休の取得日数について
使用者に義務なし

2019年４月から

年５日の年休を労働者に取得させることが使用者の義務となります。
（対象：年休が10日以上付与される労働者）

Point 1　対象者

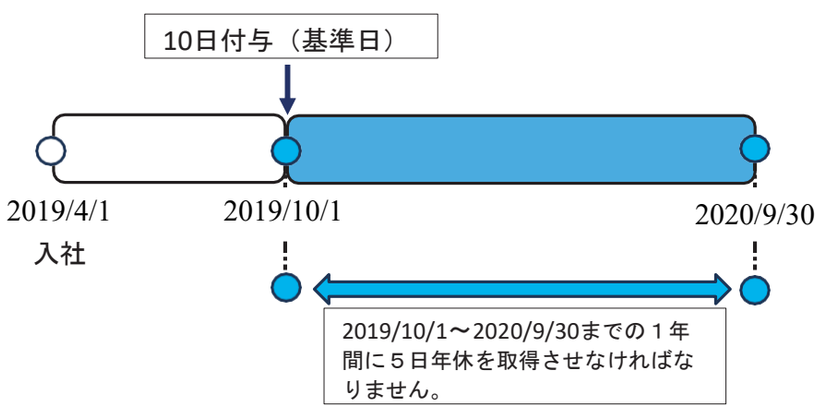
年次有給休暇が10日以上付与される労働者が対象です。

- 法定の年次有給休暇付与日数が10日以上の労働者に限ります。
- 対象労働者には**管理監督者**や**シフト制で働く労働者、有期雇用労働者**も含まれます。
  （年次有給休暇の発生要件についてはP3をご参照ください。）

Point 2　年５日の時季指定義務

使用者は、労働者ごとに、年次有給休暇を**付与した日（基準日）から１年以内に５日**について、取得時季を指定して年次有給休暇を取得させなければなりません。

（例）入社日：2019/4/1　　休暇付与日：2019/10/1（10日付与）



Point 3　時季指定の方法

使用者は、時季指定に当たっては、**労働者の意見を聴取しなければなりません。また、できる限り労働者の希望に沿った取得時季になるよう、聴取した意見を尊重するよう**努めなければなりません。

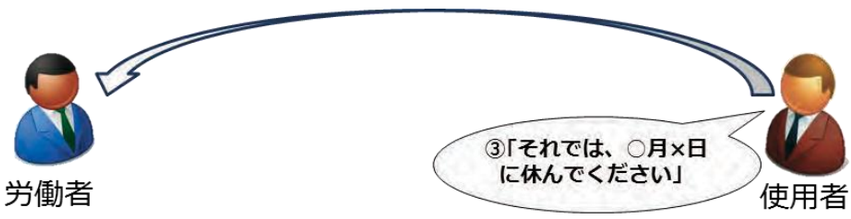
時季指定のイメージ

１．使用者が労働者に取得時季の意見を聴取

（面談や年次有給休暇取得計画表、メール、システムを利用した意見聴取等、任意の方法による）



２．労働者の意見を尊重し、使用者が取得時季を指定



Point 4 時季指定を要しない場合

既に５日以上の年次有給休暇を請求・取得している労働者に対しては、使用者による時季指定をする必要はなく、また、することもできません。

（※）労働者が自ら請求・取得した年次有給休暇の日数や、労使協定で計画的に取得日を定めて与えた年次有給休暇の日数（計画年休）については、その日数分を時季指定義務が課される年５日から控除する必要があります。

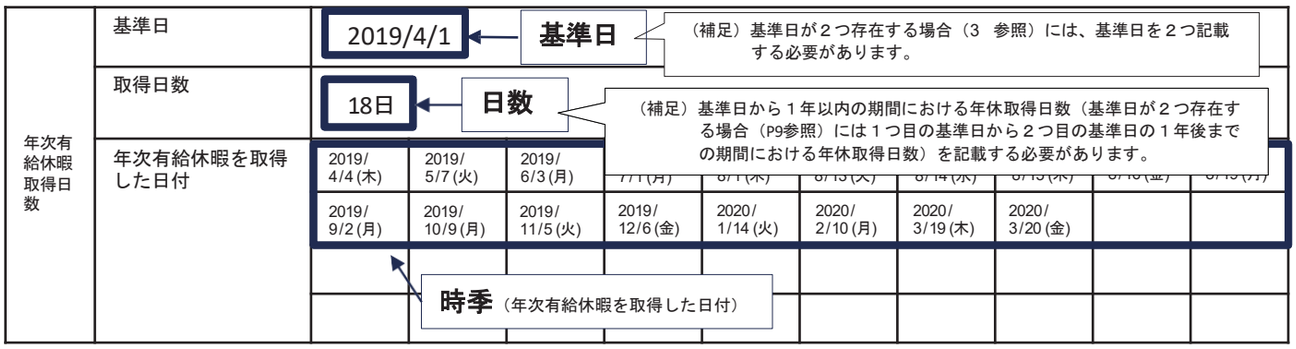
つまり、
・「使用者による時季指定」、「労働者自らの請求・取得」、「計画年休」のいずれかの方法で労働者に年５日以上の年次有給休暇を取得させれば足りる
・これらいずれかの方法で取得させた年次有給休暇の合計が５日に達した時点で、使用者からの時季指定をする必要はなく、また、することもできない
ということです。

Point 5 年次有給休暇管理簿

使用者は、労働者ごとに**年次有給休暇管理簿を作成**し、**３年間保存**しなければなりません。

時季、日数及び基準日を労働者ごとに明らかにした書類（年次有給休暇管理簿）を作成し、当該年休を与えた期間中及び当該期間の満了後３年間保存しなければなりません。
（年次有給休暇管理簿は労働者名簿または賃金台帳とあわせて調製することができます。また、必要なときにいつでも出力できる仕組みとした上で、システム上で管理することも差し支えありません。）

例）労働者名簿または賃金台帳に以下のような必要事項を盛り込んだ表を追加する。



Point 6　就業規則への規定

休暇に関する事項は**就業規則の絶対的必要記載事項（労働基準法第89条）**であるため、使用者による年次有給休暇の時季指定を実施する場合は、**時季指定の対象となる労働者の範囲及び時季指定の方法等について、就業規則に記載しなければなりません。**

（規定例）第〇条
１項～４項（略）（※）厚生労働省HPで公開しているモデル就業規則をご参照ください。
５　第１項又は第２項の年次有給休暇が10日以上与えられた労働者に対しては、第３項の規定にかかわらず、付与日から１年以内に、当該労働者の有する年次有給休暇日数のうち５日について、会社が労働者の意見を聴取し、その意見を尊重した上で、あらかじめ時季を指定して取得させる。ただし、労働者が第３項又は第４項の規定による年次有給休暇を取得した場合においては、当該取得した日数分を５日から控除するものとする。

Point 7　罰則

Point 2・Point 6 に違反した場合には罰則が科されることがあります。

	違反条項	違反内容	罰則規定	罰則内容
Point２	労働基準法 第39条第７項	年５日の年次有給休暇を取得させなかった場合（※）	労働基準法 第120条	30万円以下の罰金
Point６	労働基準法 第89条	使用者による時季指定を行う場合において、就業規則に記載していない場合	労働基準法 第120条	30万円以下の罰金
その他 (P4参照)	労働基準法 第39条 （第７項を除く）	労働者の請求する時季に所定の年次有給休暇を与えなかった場合（※）	労働基準法 第119条	６か月以下の拘禁刑または30万円以下の罰金

（※）罰則による違反は、対象となる労働者１人につき１罪として取り扱われますが、労働基準監督署の監督指導においては、原則としてその是正に向けて丁寧に指導し、改善を図っていただくこととしています。

＊　年次有給休暇の取得は労働者の心身の疲労の回復、生産性の向上など労働者・会社双方にとってメリットがあります。年５日の年次有給休暇の取得はあくまで最低限の基準です。５日にとどまることなく、労働者がより多くの年次有給休暇を取得できるよう、環境整備に努めましょう。

～年休を全部または一部前倒しで付与している場合における取扱い～

＊ 前頁までが、基本的なルールです。ここからは、新入社員に入社と同時に年次有給休暇を付与する場合など、**法定の基準日より前に年次有給休暇を10日以上付与した場合**について、どのように取り扱えばよいか、確認していきます。

法定の付与日数が10日以上の方であれば、法定の基準日より前倒して付与する場合であっても、付与日数の合計が10日に達した時点で義務が発生します。

ケース１

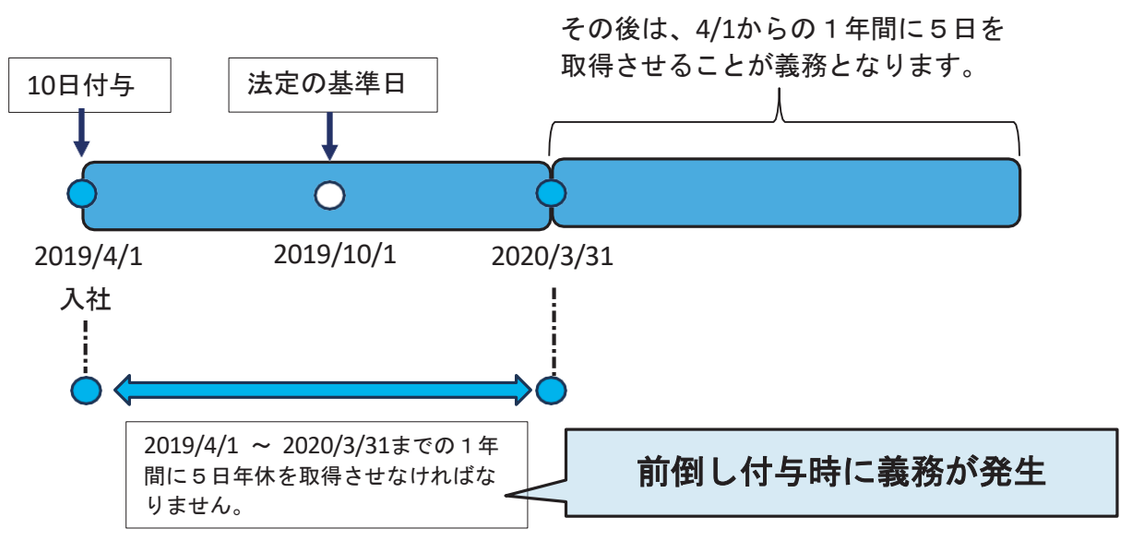
法定の基準日（雇入れの日から６か月後）より前に10日以上の年次有給休暇を付与する場合

労働者に対して法定の基準日より前倒して10日以上の年次有給休暇を付与した場合には、使用者は、**その日から１年以内に５日の年次有給休暇を取得させなければなりません。**

図解　入社（2019/4/1）と同時に10日以上の年次有給休暇を付与した場合

通常の場合は入社から半年後の10/１から翌年９/30までの１年間に年次有給休暇を５日取得させることになりますが、例えば入社日（４　１）に前倒しで10日以上の年次有給休暇を付与した場合には、その日から１年以内に５日の年次有給休暇を取得させる必要があります。

入社日：2019/4/1　　休暇付与日：2019/4/1（10日付与）



ケース２

入社した年と翌年で年次有給休暇の付与日が異なるため、５日の指定義務がかかる１年間の期間に重複が生じる場合

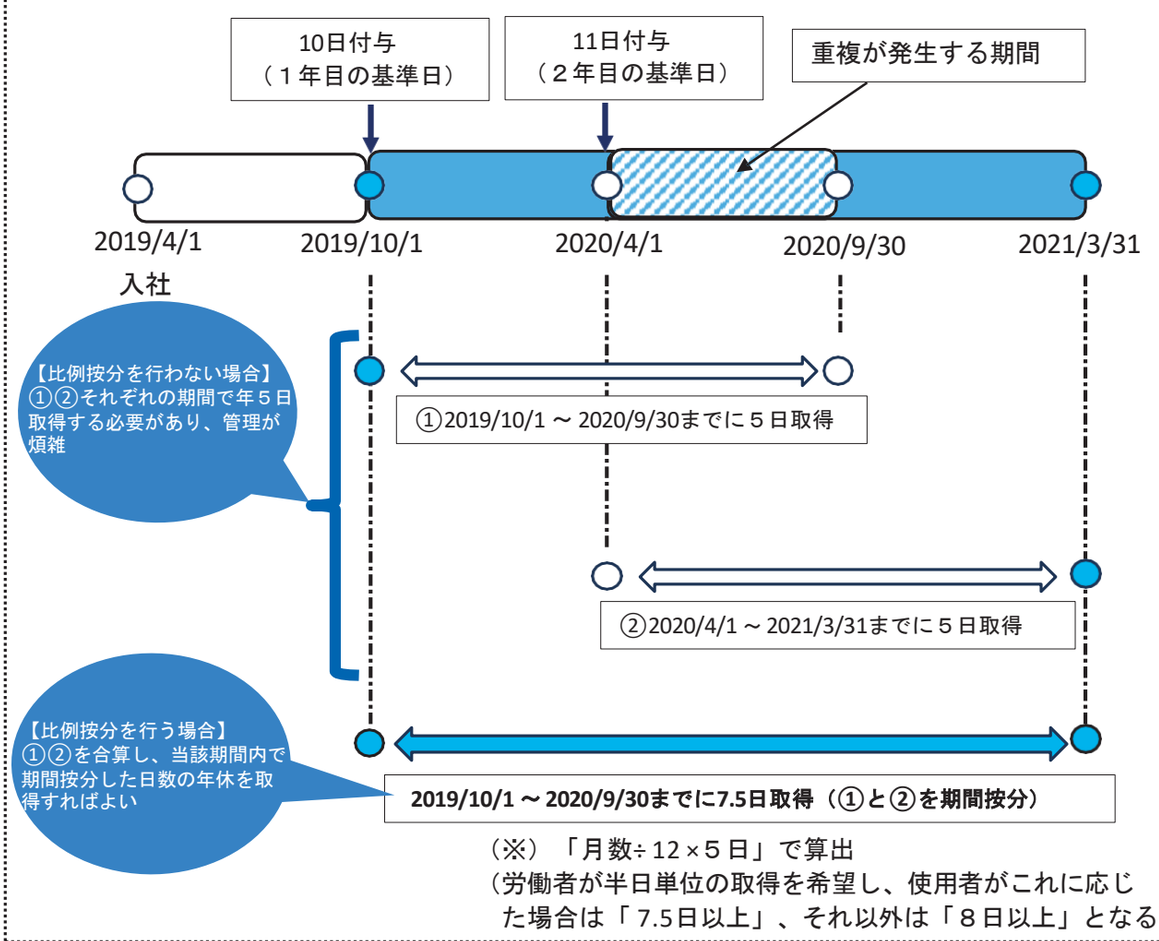
全社的に起算日を合わせるために入社２年目以降の社員への付与日を統一する場合など

期間に重複が生じた場合には、**重複が生じるそれぞれの期間を通じた期間（前の期間の始期から後の期間の終期までの期間）の長さに応じた日数（比例按分した日数）を当該期間に取得させること**も認められます。

図解　入社から半年後（2019/10/1）に10日以上の年次有給休暇を付与し、翌年度以降は全社的に起算日を統一するため、4/1に年次有給休暇を付与する場合

2019/10/1 と 2020/4/1 を基準日としてそれぞれ１年以内に５日の年次有給休暇を取得させる必要がありますが、管理を簡便にするため 2019/10/1 （１年目の基準日）から 2021/3/31 （２年目の基準日から１年後）までの期間（18か月）に、7.5日（18÷12×５日）以上の年次有給休暇を取得させることも可能です。

入社日：2019/4/1　休暇付与日：2019/10/1（10日付与）（翌年度以降4/1に付与）



（※）「月数÷12×５日」で算出
（労働者が半日単位の取得を希望し、使用者がこれに応じた場合は「7.5日以上」、それ以外は「８日以上」となる）

ケース３

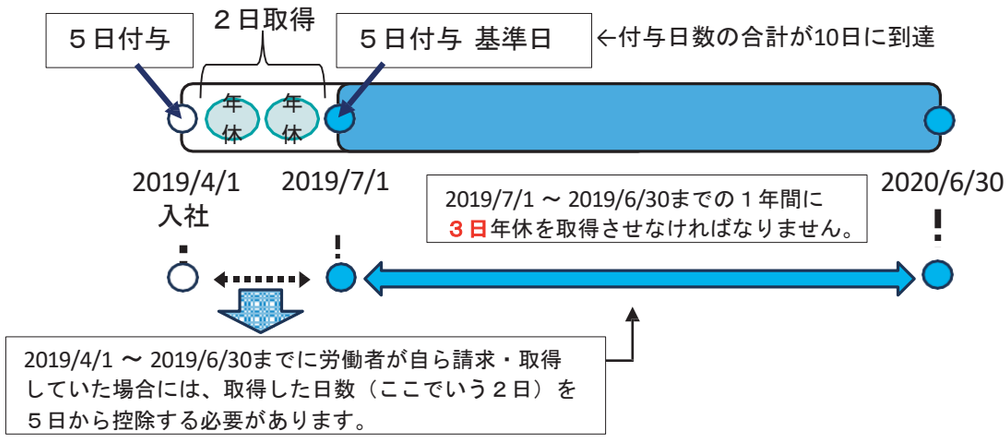
10日のうち一部を法定の基準日より前倒しで付与した場合

10日のうち**一部を法定の基準日より前倒しで付与した場合**には、**付与日数の合計が10日に達した日から１年以内に５日の年次有給休暇を取得させなければなりません。** なお、付与日数の合計が10日に達した日以前に、一部前倒しで付与した年次有給休暇について労働者が自ら請求・取得していた場合には、その**取得した日数分を５日から控除する必要があります。**

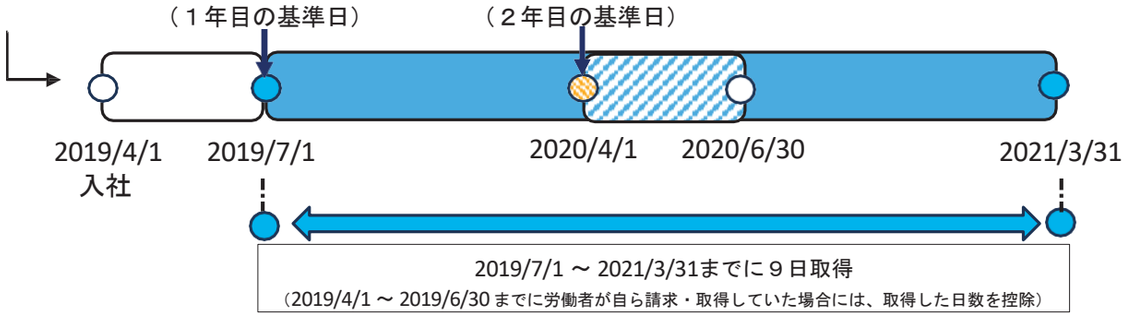
図解　入社（2019/4/1）と同時に５日の年次有給休暇を付与し、2019/7/1に更に５日の年次有給休暇を付与した場合

付与された年次有給休暇が合計で19日に達した2019/７/１を基準日として、その日から１年以内に年次有給休暇を５日取得させることが必要となります。
ただし、入社時に一部前倒しで付与された年次有給休暇を基準日以前（2019/４/１～2019/６/30）に労働者が自ら請求・取得していた場合（計画年休も含む）には、その日数分を５日から控除する必要があります。

入社日：2019/4/1　休暇付与日：2019/4/1（５日付与）、2019/7/1（５日付与）



（補足）
なお、ケース３のように初年度において法定の年次有給休暇の付与日数の一部を法定の基準日より前倒しで付与した場合には、次年度以降の年次有給休暇の付与日についても、初年度と同じまたはそれ以上の期間、法定の基準日より繰り上げなければなりません。 上記の例では遅くとも2020/4/1までに付与しなければなりません。
(※)) このため、次年度以降は年休を５日取得させなければならない期間の重複が発生することになります。
この場合、ケース２（P9）にも該当することから、2019/7/1 ～ 2021/3/31までの間に９日（21÷12×５＝8.75）の年休を取得させることも認められます。



＊　次頁からは、年次有給休暇を管理しやすくするための方法例や、年５日の年休を確実に取得するための方法例をお示しします。

Ⅱ　実務対応編

１．年次有給休暇を管理しやすくするための方法

想定される課題

人ごとに入社日が異なる事業場などでは、基準日が人ごとに異なり、誰がいつまでに年次有給休暇を５日取得しなければならないのか、細やかな管理が必要となります。

方法1　基準日を年始や年度始めに統一する（対象：人員規模の大きな事業場、新卒一括採用をしている事業場など）

基準日を１つにまとめることが有効です。例えば、年始（1/1）や年度始め（4/1）に基準日を統一することで、より多くの方を統一的に管理することが可能です。

（これにより期間が重複した場合の取扱いについては、Ｐ９をご参照下さい。）

方法2　基準日を月初などに統一する（対象：中途採用を行っている事業場、比較的小規模な事業場など）

入社が月の途中であっても、**基準日を月初などに統一**します。例えば、同じ月に採用した方の基準日を月初に統一することにより、**統一的な管理が可能**となります。

（例）　法定どおり入社日から半年後に年次有給休暇を付与した場合

入社日	付与日		取得義務の履行期間	
2019/4/10	2020/10/10	10日の休暇を付与	2020/10/9	までに５日の取得義務
2019/4/20	2019/10/20		2020/10/19	
2019/5/15	2019/11/15		2020/11/14	
2019/5/25	2019/11/25		2020/11/24	

基準日が人ごとに異なる

５日取得させる期間も人ごとに異なる

方法2

（例）　年次有給休暇の付与日を基準日が到来する月の初日に統一した場合

入社日	付与日		取得義務の履行期間	
2019/4/10	2019/10/1	10日の休暇を付与	2020/9/30	までに５日の取得義務
2019/4/20				
2019/5/15	2019/11/1		2020/10/31	
2019/5/25				

基準日を月初に統一する

５日取得させる期間も月ごとに統一できる

２．年５日の確実な取得のための方法

方法1　基準日に年次有給休暇取得計画表を作成する

労働者が職場の上司や同僚に気兼ねなく年次有給休暇を取得するため、職場で**年次有給休暇取得計画表**を作成し、労働者ごとの休暇取得予定を明示します。

１．年次有給休暇取得計画表の作成

年次有給休暇をより多く取得するためには、計画的に取得することが重要です。年度別や四半期別、月別などの期間で個人ごとの年次有給休暇取得計画表を作成し、年次有給休暇の取得予定を明らかにすることにより、職場内において取得時季の調整がしやすくなります。

２．年次有給休暇取得計画表を作成するタイミング

年５日の年次有給休暇を取得させる義務を確実に履行するため、労働者が年間を通じて計画的に年休を取得できるよう、まずは基準日にその年の年次有給休暇取得計画表を作成することが重要です。

（例）年次有給休暇取得計画表（年間）

氏　　名	基準日	基準日時点の年休保有日数	年度計	4月	5月	6月
佐藤 太郎	2019/4/1	20日	予定日数　　20日	2日 (4/26～4/30のうち2日)	2日 (5/1、5/2)	2日 (中旬に2日予定)
			取得日数(実績)　6日	2日 (4/26、4/27)	2日 (5/1、5/2)	2日 (6/15,6/16)
鈴木 花子	2019/4/1	15日	予定日数　　15日	2日 (4/15、4/16)	2日 (5/20、5/21)	1日 (6/2)
			取得日数(実績)　5日	2日 (4/15、4/16)	1日 (5/20)	2日 (6/2,6/3)
⋮						

・・・

※年間の予定は、時季が遅くなればなるほど当初の想定とは異なることもあるため、四半期別や月別の計画表を用意することで、予定変更や業務都合に対応した、より細やかな調整が可能となります。

（例）年次有給休暇取得計画表（月間）

氏　　名	日	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
	曜	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木
佐藤 太郎						○					○	
鈴木 花子			○						○			
⋮												

・・・

＊　計画表の作成と併せて、年次有給休暇の取得を前提とした業務体制の整備や、取得状況のフォローアップを行うことなどによって、年次有給休暇を取得しやすい職場づくりに努めましょう。

方法2　使用者からの時季指定を行う

＊　2019年４月からは使用者が年５日の年次有給休暇を取得時季を指定して与える必要があります（P5～P10参照）。本頁ではこの「使用者からの時季指定」を用いた方法をご紹介します。

１．時季指定を行うタイミング

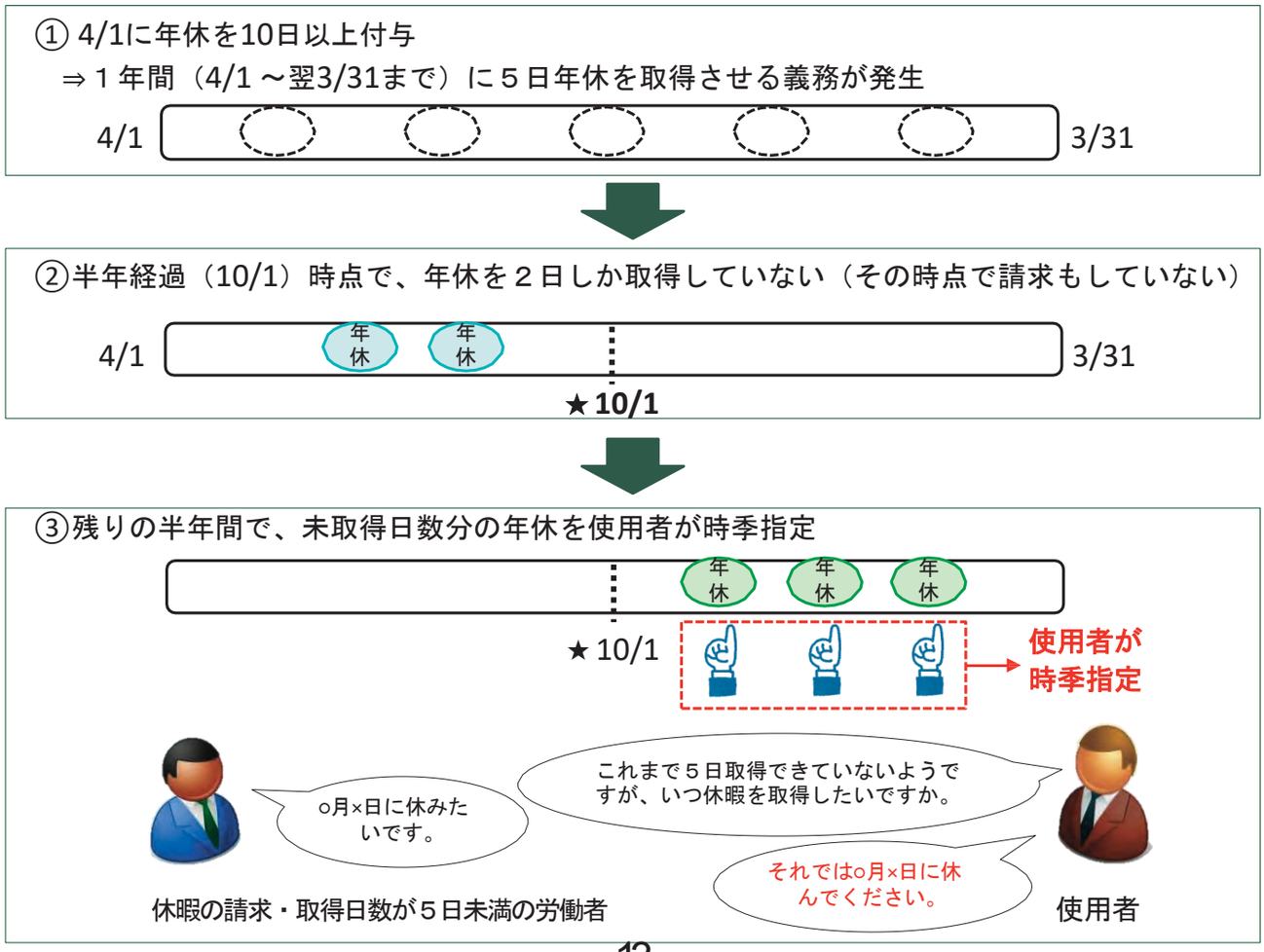
使用者からの時季指定は、基準日から１年以内の期間内に、適時に行うことになりますが、年５日の年次有給休暇を確実に取得するに当たっては、

- **基準日から一定期間が経過したタイミング　半年後など　で年次有給休暇の請求・取得日数が５日未満となっている労働者に対して、使用者から時季指定をする**（「２．具体的なイメージ」で図解）
- **過去の実績を見て年次有給休暇の取得日数が著しく少ない労働者に対しては、労働者が年間を通じて計画的に年次有給休暇を取得できるよう基準日に使用者から時季指定をする**

ことで、労働者からの年次有給休暇の請求を妨げず、かつ効率的な管理を行うことができます。

２．具体的なイメージ

図解　基準日から半年経過後に、年次有給休暇の請求・取得日数が５日未満となっている労働者に対して、時季指定を行う場合



方法3　年次有給休暇の計画的付与制度（計画年休）を活用する。

＊　**ここからは、年次有給休暇の計画的付与制度（計画年休）について紹介します。計画年休**は、前もって計画的に休暇取得日を割り振るため、労働者はためらいを感じることなく年次有給休暇を取得することができます。計画的付与制度で取得した年次有給休暇も５日取得義務化の５日としてカウントされます。

（導入のための手続きについてはP18 ～P19をご参照ください。）

１．導入のメリット

使用者　労務管理がしやすく計画的な業務運営ができます。

労働者　ためらいを感じずに、年次有給休暇を取得できます。

２．日数　（付与日数から５日を除いた残りの日数を計画的付与の対象にできます）

例）年次有給休暇の付与日数が11日の労働者

６日	５日
労使協定で計画的に付与できる	労働者が自由に取得できる

３．方式　（企業や事業場の実態に応じた方法で活用しましょう）

（１）企業や事業場全体の休業による一斉付与方式

全労働者に対して同一の日に年次有給休暇を付与する方式（例えば、**製造業**など、操業をストップさせて全労働者を休ませることができる事業場などで活用されています。）

（２）班・グループ別の交替制付与方式

班・グループ別に交替で年次有給休暇を付与する方式（例えば、**流通・サービス業**など、定休日を増やすことが難しい企業・事業場などで活用されています。）

（３）年次有給休暇付与計画表による個人別付与方式

年次有給休暇の計画的付与制度は、個人別にも導入することができます。夏季、年末年始、ゴールデンウィークのほか、誕生日や結婚記念日など労働者の個人的な記念日を優先的に充てるケースがあります。

例①　夏季、年末年始に年次有給休暇を計画的に付与し、大型連休とします。

夏季や年末年始に計画的付与の年次有給休暇を組み合わせることで、大型連休とすることができます。この方法は、企業や事業場全体の休業による一斉付与方式、班・グループ別の交替制付与方式で多く活用されています。

８月

日	月	火	水	木	金	土
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

カレンダーの例

年次有給休暇の計画的付与

所定休日

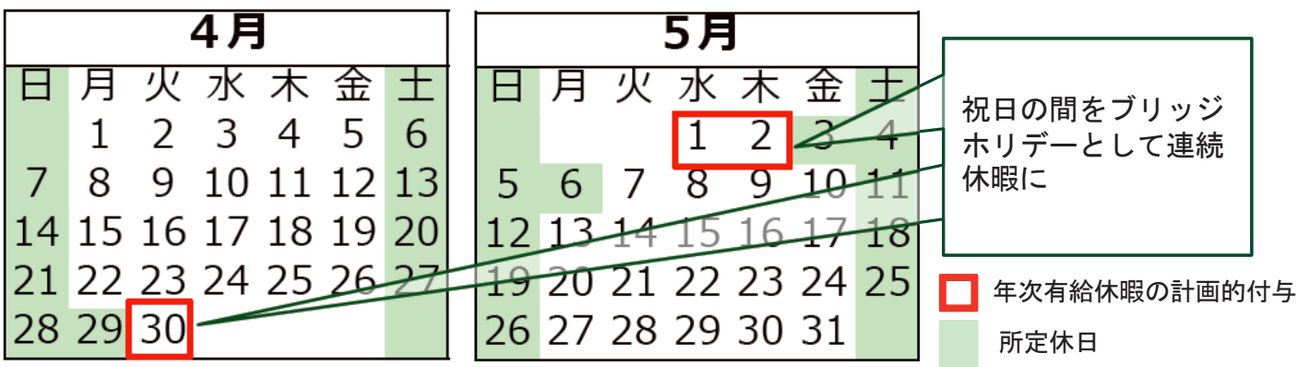
計画的付与を活用し、連続休暇に

例②　ブリッジホリデーとして連休を設けます。

暦の関係で休日が飛び石となっている場合に、休日の橋渡し（ブリッジ）として計画的年休を活用し、連休とすることができます。例えば、土曜日・日曜日・祝日を休日とする事業場で祝日が火曜日にある場合、月曜日に年次有給休暇を計画的に付与すると、その前の土曜日、日曜日と合わせて４連休とすることができます。また、以下の例のように、ゴールデンウィークについても、祝日と土曜日、日曜日の合間に年次有給休暇を計画的に付与することで、10日前後の連続休暇を実現できます。

このように、年次有給休暇を計画的に取得することを推進することで、労働者が大型の連続休暇を取得しやすくなります。

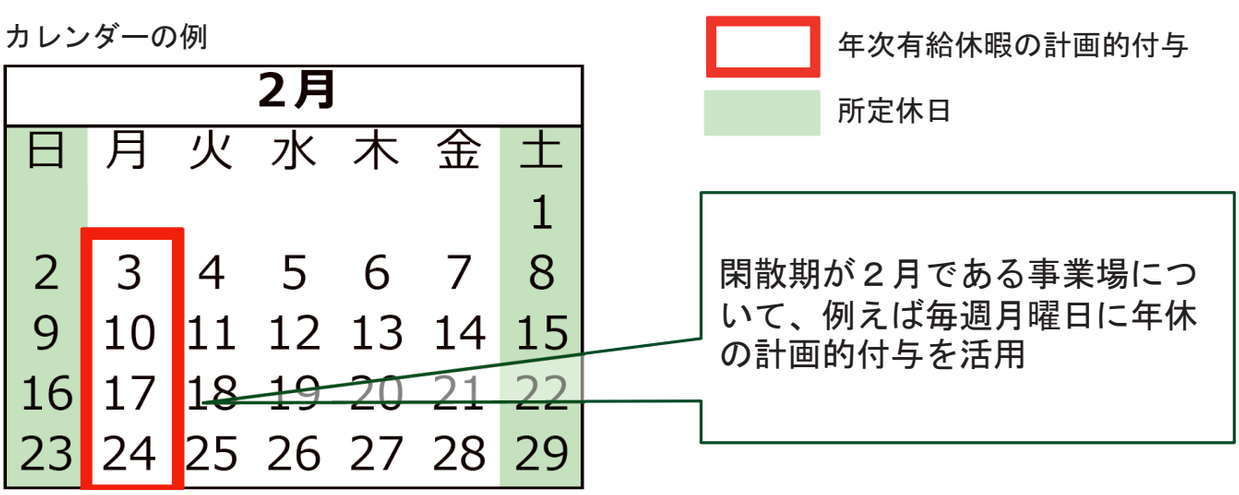
カレンダーの例



例③　閑散期に年次有給休暇の計画的付与日を設け、年次有給休暇の取得を促進します。

業務の比較的閑散な時季に計画的に付与する例です。年間を通じて業務の繁閑があらかじめ見込める場合には、閑散な時季に計画的付与を実施することによって、業務に支障をきたさないで年次有給休暇の取得率を向上させることができます。

カレンダーの例



例④　アニバーサリー休暇制度を設けます。

年次有給休暇の取得に対する職場の理解を得やすくするため、労働者本人の誕生日や結婚記念日、子供の誕生日などを「アニバーサリー休暇」とし、年次有給休暇の取得を促進することができます。こうした誕生日や記念日はあらかじめ日にちが確定しているので、年次有給休暇の計画的付与を実施しやすくなっています。

この方法は、年次有給休暇付与計画表による個人別付与方式で活用されています。

カレンダーの例

9月

日	月	火	水	木	金	土
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					

年次有給休暇の計画的付与

所定休日

Aさんの子供の誕生日（9/5）を含む連続３日間をアニバーサリー休暇として設定

＋１

～土日・祝日にプラスワン休暇して、連続休暇に～

土日・祝日に年次有給休暇を１日足して連続休暇とする「プラスワン休暇」もあります。

労使協調のもと、年次有給休暇を組み合わせて、３日（２日）　１日以上の休暇を実施しましょう。



コラム

事業場での具体的な取組の一例

仕事はチームで行い、チームの中で情報共有を図って休みやすい職場環境にしましょう

厚生労働省において、年次有給休暇の取得が進んでいる企業にヒアリングを行ったところ、１週間ごとにミーティングを行い、労働者の業務の進行状況について、所属長（課長など）のみならず、同僚も把握し、仕事を個人ではなくチームで行うことで、労働者が休暇で不在となっても業務が回るよう取り組まれている状況が分かりました。

各部署において、労働者一人ひとりがしっかり仕事をすることは重要ですが、仕事をチームで行い、チームの中で仕事の進行状況について情報共有することで、休みやすい職場環境にしていきましょう。



休暇取得に向けた環境づくりに取組みましょう

◎年次有給休暇を取得しやすい環境整備

経営者の主導のもと、取得の呼びかけなどによる年次有給休暇を取得しやすい雰囲気づくりや、労使の年次有給休暇に対する意識改革をしましょう。

◎労使の話し合いの機会をつくる

年次有給休暇の取得状況を確認するとともに、取得率向上に向けた具体的な方策を話し合いましょう。

（ご参考）働き方・休み方改善ポータルサイト

働き方・休み方改善ポータルサイトは、自社や自身の働き方・休み方の見直しや、改善に役立つ情報を提供するサイトです。働き方・休み方の改善に是非ご活用ください。

https://work-holiday.mhlw.go.jp/　働き方・休み方　検索
スマートフォンにも対応▶

（ご参考）計画的付与制度（計画年休）の導入に必要な手続き

計画年休の導入には、就業規則による規定と労使協定の締結が必要になります。

（１）就業規則による規定

計画年休を導入する場合には、まず、就業規則に「労働者代表との間に協定を締結したときは、その労使協定に定める時季に計画的に取得させることとする」などのように定めることが必要です。

年次有給休暇の計画的付与に関する就業規則の規定例

（年次有給休暇）
第〇条
前略
- 前項の規定にかかわらず、労働者代表との書面による協定により、各労働者の有する年次有給休暇日数のうち５日を超える部分について、あらかじめ時季を指定して取得させることがある。

（２）労使協定の締結

実際に計画的付与を行う場合には、**就業規則に定めるところにより、労働者の過半数で組織する労働組合または労働者の過半数を代表する者との間で、書面による協定を締結する必要があります。**なお、**この労使協定は所轄の労働基準監督署に届け出る必要はありません。**
労使協定で定める項目は次のとおりです。

①計画的付与の対象者

計画的付与の時季に育児休業や産前産後の休業に入ることが分かっている者や、定年などあらかじめ退職することが分かっている者については、労使協定で計画的付与の対象から外しておきます。

②対象となる年次有給休暇の日数

年次有給休暇のうち、**少なくとも５日は労働者の自由な取得を保障しなければなりません。**したがって、５日を超える日数について、労使協定に基づき計画的に付与することになります。

③計画的付与の具体的な方法

・事業場全体の休業による一斉付与の場合には、具体的な年次有給休暇の付与日を定めます。
・班、グループ別の交替制付与の場合には、班、グループ別の具体的な年次有給休暇の付与日を定めます。
・年次有給休暇付与計画表等による個人別付与の場合には、計画表を作成する時期とその手続き等について定めます。

④年次有給休暇の付与日数が少ない者の扱い

事業場全体の休業による一斉付与の場合には、新規採用者などで５日を超える年次有給休暇がない者に対しても、次のいずれかの措置をとります。
・一斉の休業日について、有給の特別休暇とする。
・一斉の休業日について、休業手当として平均賃金の60%以上を支払う。

⑤計画的付与日の変更

あらかじめ計画的付与日を変更することが予想される場合には、労使協定で計画的付与日を変更する場合の手続きについて定めておきます。

労使協定の例（一斉付与方式の場合）

年次有給休暇の計画的付与に関する労使協定（例）

○○株式会社と○○労働組合とは、標記に関して次のとおり協定する。

1　当社の本社に勤務する社員が有する○○○○年度の年次有給休暇のうち５日分については、次の日に与えるものとする。
　○月○日、△月△日・・・・

2　社員のうち、その有する年次有給休暇の日数から５日を差し引いた日数が５日に満たないものについては、その不足する日数の限度で、前項に掲げる日に特別有給休暇を与える。

3　業務遂行上やむを得ない事由のため指定日に出勤を必要とするときは、会社は組合と協議の上、第１項に定める指定日を変更するものとする。

○○○○年○月○日

○○株式会社　総務部長　　○○○○
○○労働組合　執行委員長　○○○○

労使協定の例（交替制付与方式の場合）

年次有給休暇の計画的付与に関する労使協定（例）

○○株式会社と従業員代表○○○○とは、標記に関して次のとおり協定する。

1　各課において、その所属の社員をA、Bの２グループに分けるものとする。その調整は各課長が行う。

2　各社員が有する○○○○年度の年次有給休暇のうち５日分については、各グループの区分に応じて、次表のとおり与えるものとする。

Aグループ	○月×日～△日
Bグループ	○月□日～×日

3　社員のうち、その有する年次有給休暇の日数から５日を差し引いた日数が５日に満たないものについては、その不足する日数の限度で、前項に掲げる日に特別有給休暇を与える。

4　業務遂行上やむを得ない事由のため指定日に出勤を必要とするときは、会社は従業員代表と協議の上、第２項に定める指定日を変更するものとする。

○○○○年○月○日

○○株式会社　総務部長　　○○○○
○○株式会社　従業員代表　○○○○

労使協定の例（個人別付与方式の場合）

年次有給休暇の計画的付与に関する労使協定（例）

○○株式会社と従業員代表○○○○とは、標記に関して次のとおり協定する。

1　当社の従業員が有する○○○○年度の年次有給休暇（以下「年休」という。）のうち５日を超える部分については、６日を限度として計画的に付与するものとする。なお、その有する年休の日数から５日を差し引いた日数が６日に満たないものについては、その不足する日数の限度で特別有給休暇を与える。

2　年休の計画的付与の期間及びその日数は、次のとおりとする。
　前期＝４月～９月の間で３日間　後期＝10月～翌年３月の間で３日間

3　各個人別年休付与計画表は、各期の期間が始まる２週間前までに会社が作成し、従業員に周知する。

4　各従業員は、年休付与計画の希望表を、所定の様式により、各期の計画付与が始まる１か月前までに、所属課長に提出しなければならない。

5　各課長は、前項の希望表に基づき、各従業員の休暇日を調整し、決定する。

6　業務遂行上やむを得ない事由のため指定日に出勤を必要とするときは、会社は従業員代表と協議の上、前項に基づき定められた指定日を変更するものとする。

○○○○年○月○日

○○株式会社　総務部長　　○○○○
○○株式会社　従業員代表　○○○○

Ⅲ　Q&A

＊　この他にも、よくあるご質問をHPに掲載しています。
検索ワード　☞　**働き方改革　厚労省**　Q&A
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322_00001.html

＊　個別の事案についてのご質問は、所轄の労働基準監督署または都道府県労働局にお問い合わせください。（P23参照）

【基準日に関するご質問】

Q１　４月１日に入社した新入社員について、法定どおり入社日から６か月経過後の10月１日に年休を付与するのではなく、入社日に10日以上の年次有給休暇を付与し、以降は年度単位で管理しています。このような場合、基準日はいつになりますか。

この場合、４月１日が基準日となります。詳細はP８をご参照ください。

【対象となる休暇に関するご質問】

Q２　使用者が年次有給休暇の時季を指定する場合に、半日単位年休とすることは差し支えありませんか。また、労働者が自ら半日単位の年次有給休暇を取得した場合には、その日数分を使用者が時季を指定すべき年５日の年次有給休暇から控除することができますか。

時季指定に当たって、労働者の意見を聴いた際に、半日単位での年次有給休暇の取得の希望があった場合には、半日（0.5日）単位で取得することとして差し支えありません。

また、労働者自ら半日単位の年次有給休暇を取得した場合には、取得１回につき0.5日として、使用者が時季を指定すべき年５日の年次有給休暇から控除することができます。

（なお、時間単位の年次有給休暇については、使用者による時季指定の対象とはならず、労働者が自ら取得した場合にも、その時間分を５日から控除することはできません。）

Q３　パートタイム労働者など、所定労働日数が少ない労働者であって、１年以内に付与される年次有給休暇の日数が10日未満の者について、前年度から繰り越した日数を含めると10日以上となっている場合、年５日確実に取得させる義務の対象となるのでしょうか。

対象とはなりません。前年度から繰り越した年次有給休暇の日数は含まず、当年度に付与される法定の年次有給休暇の日数が10日以上である労働者が義務の対象となります。

（年次有給休暇の付与日数に関するルールはP3参照）

Q４　前年度からの繰り越し分の年次有給休暇を取得した場合には、その日数分を使用者が時季を指定すべき年５日の年次有給休暇から控除することができますか。

労働者が実際に取得した年次有給休暇が前年度からの繰り越し分の年次有給休暇であるか当年度の基準日に付与された年次有給休暇であるかについては問わないものであり、ご質問のような取扱いも可能です。

Ｑ５ 法定の年次有給休暇に加えて、会社独自に法定外の有給の特別休暇を設けている場合には、その取得日数を５日から控除することはできますか。

法定の年次有給休暇とは別に設けられた特別休暇（たとえば、労働基準法第115条の時効が経過した後においても、取得の事由及び時季を限定せず、法定の年次有給休暇日数を引き続き取得可能としている場合のように、法定の年次有給休暇日数を上乗せするものとして付与されるものを除く。以下同じ。）を取得した日数分については、 控除することはできません。

なお、当該特別休暇について、今回の改正を契機に廃止し、年次有給休暇に振り替えることは、法改正の趣旨に沿わないものであるとともに、労働者と合意をすることなく就業規則を変更することにより特別休暇を年次有給休暇に振り替えた後の要件・効果が労働者にとって不利益と認められる場合は、就業規則の不利益変更法理に照らして合理的なものである必要があります。

Ｑ６ 出向者については、出向元、出向先どちらが年５日確実に取得させる義務を負いますか。

在籍出向の場合は、労働基準法上の規定はなく、出向元、出向先、出向労働者三者間の取り決めによります。（基準日及び出向元で取得した年次有給休暇の日数を出向先の使用者が指定すべき５日から控除するかどうかについても、取り決めによります。）

移籍出向の場合は、出向先との間にのみ労働契約関係があることから、出向先において　日以上の年次有給休暇が付与された日から１年間について　日の時季指定を行う必要があります。（なお、この場合、原則として出向先において新たに基準日が特定されることとなり、また、出向元で取得した年次有給休暇の日数を出向先の使用者が指定すべき５日から控除することはできません。）

【法違反に関するご質問】

Ｑ７ 年５日の取得ができなかった労働者が１名でもいたら、罰則が科されるのでしょうか。

法違反として取り扱うこととなりますが、労働基準監督署の監督指導において、法違反が認められた場合は、原則としてその是正に向けて丁寧に指導し、改善を図っていただくこととしています。

Ｑ８ 使用者が年次有給休暇の時季指定をするだけでは足りず、実際に取得させることまで必要なのでしょうか。

使用者が５日分の年次有給休暇の時季指定をしただけでは足りず、実際に基準日から１年以内に年次有給休暇を５日取得していなければ、法違反として取り扱うことになります。

Ｑ９ 年次有給休暇の取得を労働者本人が希望せず、使用者が時季指定を行っても休むことを拒否した場合には、使用者側の責任はどこまで問われるのでしょうか。

使用者が時季指定をしたにもかかわらず、労働者がこれに従わず、自らの判断で出勤し、使用者がその労働を受領した場合には、年次有給休暇を取得したことにならないため、法違反を問われることになります。

ただし、労働基準監督署の監督指導において、法違反が認められた場合は、原則としてその是正に向けて丁寧に指導し、改善を図っていただくこととしています。

Q10 使用者が時季指定した日が到来する前に労働者が自ら年次有給休暇を５日取得した場合は、当初使用者が時季指定した日に労働者が年次有給休暇を取得しなくても、法違反にはならないと考えてよいでしょうか。

労働者が自ら５日年休を取得しているので、法違反にはあたりません。なお、この場合において、当初使用者が行った時季指定は、使用者と労働者との間に特段の取決めがない限り、無効とはなりません。

【その他のご質問】

Q11 休職している労働者についても、年５日の年次有給休暇を確実に取得させる必要がありますか。

例えば、基準日からの１年間について、それ以前から休職しており、期間中に一度も復職しなかった場合など、使用者にとって義務の履行が不可能な場合には、法違反を問うものではありません。

Q12 年度の途中に育児休業から復帰した労働者等についても、年５日の年次有給休暇を確実に取得させる必要があるのでしょうか。

年度の途中に育児休業から復帰した労働者等についても、年５日の年次有給休暇を確実に取得していただく必要があります。ただし、残りの期間における労働日が、使用者が時季指定すべき年次有給休暇の残日数より少なく、５日の年次有給休暇を取得させることが不可能な場合には、その限りではありません。

Q13 期間中に契約社員から正社員に転換した場合の取扱いについて教えてください。

対象期間中に雇用形態の切り替えがあったとしても、引き続き基準日から１年以内に５日取得していただく必要があります。
　なお、雇用形態の切り替えにより、基準日が従来よりも前倒しになる場合（例えば、契約社員の時の基準日は10/1だったが、正社員転換後は基準日が4/1に前倒しになる場合）には、5日の時季指定義務の履行期間に重複が生じますが、そのような場合の取扱いについてはP９をご参照ください。

Q14 使用者が時季指定した年次有給休暇について、労働者から取得日の変更の申出があった場合には、どのように対応すればよいでしょうか。また、年次有給休暇管理簿もその都度修正しなくてはいけないのでしょうか。

労働者から取得日の変更の希望があった場合には、再度意見を聴取し、できる限り労働者の希望に沿った時季とすることが望ましいです。また、取得日の変更があった場合は年次有給休暇管理簿を修正する必要があります。

Q15 管理監督者にも年５日の年次有給休暇を確実に取得させる必要があるのでしょうか。

あります。管理監督者も義務の対象となります。（P5参照）

相談窓口のご案内

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

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

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

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

その他

その他の相談窓口

確かめよう！アルバイトの労働条件！

事業主の方も、労働者の皆さんも労働条件等については下記にてご相談、ご確認下さい

労働基準監督署、総合労働相談コーナー

賃金や労働時間などの労働条件や安全衛生の法令に関する問題は労働基準監督署で、退職勧奨、いじめ･嫌がらせなど、あらゆる分野の労働問題については総合労働相談コーナーでご相談をお受けしています。

【全国の労働基準監督署の所在案内】

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/location.html/

■開庁時間：８時３０分～１７時１５分

【全国の総合労働相談コーナーの所在案内】

http://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/soudan.html

■開庁時間：９時～１７時（総合労働相談コーナーによって開庁時間が異なる場合があります）

労働条件相談ほっとライン（厚生労働省委託事業）

都道府県労働局や労働基準監督署の閉庁後や土日・祝日に、違法な時間外労働・過重労働による健康障害・賃金不払残業などの労働基準関係法令に関する問題について、専門知識を持つ相談員が法令・判例などの解説や各関係機関の紹介などを行っています。

【労働条件相談 ほっとライン】　０１２０－８１１－６１０（フリーダイヤル）

■相談対応時間：平日　１７時～２２時　/　土日・祝日　９時～２１時

労働条件ポータルサイト

確かめよう労働条件（厚生労働省委託事業）

「確かめよう労働条件」では、労働者や大学生・高校生等の学生・生徒、事業主や労務管理担当者の方向けに、労働条件や労務管理に関する法令・制度やQ&A、相談機関などの役立つ情報を提供しています。

また、事業主や労務管理担当者の方向けに、WEB上で自社の労働条件等について診断を受けられるサービスや、就業規則の作成を支援するサービス、36協定届・１年変形協定届・就業規則届の電子申請を支援するサービスの提供を行っています。

【確かめよう労働条件】

https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/

困ったことがあったら、最寄りの機関にまず相談！！



（R8.3）

高校生等を使用する事業主の皆さんへ

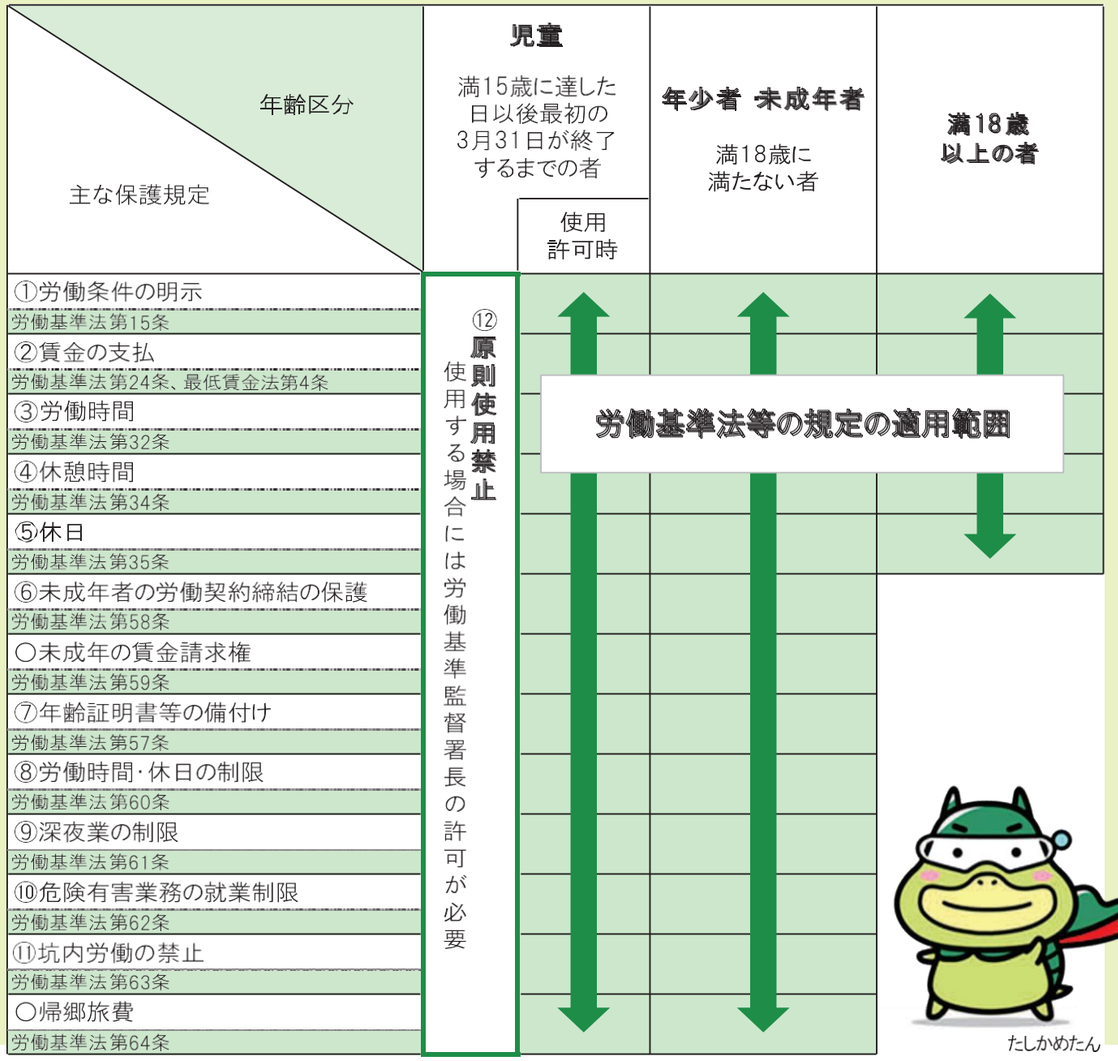
～　年少者にも労働基準法等が適用されます！　～

高校生等の満18 歳未満の年少者（以下「年少者」といいます。）を使用する場合にも、労働基準法等を守らなければなりません。

労働基準法では、年少者の健康及び福祉の確保等の観点から、下記のとおり様々な制限を設けて保護を図っています。

このような趣旨を十分にご理解いただき、特段のご配慮をお願いします。

【労働基準法における年齢区分と保護規定適用の範囲】



たしかめたん

※　①～⑫は次頁以降の項目番号に対応しています。

厚生労働省　都道府県労働局　労働基準監督署

高校生等の満 18 歳未満の「年少者」を、アルバイト等に使用するときは、以下の規定を守りましょう。

① 労働条件の明示　【労働基準法第 15 条】

● 使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して、賃金、労働時間その他の労働条件を必ず明示しなければなりません。
　特に重要な次の６項目については、口約束だけではなく、原則として書面を交付しなければいけません。

○ 契約期間に関すること
○ 期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関すること
○ 就業場所、従事する業務に関すること（変更の範囲を含む）
○ 始業・終業時刻、休憩、休日などに関すること
○ 賃金の決定方法、支払時期などに関すること
○ 退職に関すること（解雇の事由を含む。）　　等

労働者が希望した場合は次のような方法（一般的に出力して書面を作成できるものに限ります）で明示することも可能です。
①FAX　②WEBメールサービス（Eメールなど）　③SNSメッセージ機能（LINEなど）

② 賃金の支払　【労働基準法第 24 条・最低賃金法第４条】

● 賃金は、①毎月１回以上、②一定の期日に、③通貨で、④全額を、⑤直接本人に支払わなければなりません。ただし、本人同意の上で、指定する銀行等の口座に振込みをすることができます。
● 賃金の額は、都道府県ごとに定められた最低賃金の額を下回ってはなりません。

③ ④ ⑤ 労働時間、休憩時間、休日　【労働基準法第32条・第34条・第35条】

● 原則として１週間の労働時間は40時間、１日の労働時間は８時間を超えてはなりません。
● 労働時間が６時間を超えるときは、途中に45分以上の休憩時間を与えなければなりません。
● 原則として休日は毎週１日与えなければなりません。

⑥ 未成年者の労働契約締結の保護　【労働基準法第 58 条】

● 労働契約は本人が結ばなければならず、親や後見人が代わって結ぶことはできません。

⑦ 年齢証明書等の備付け　【労働基準法第 57 条】

● 事業場には、年少者の年齢を証明する公的な書面を備え付けなければなりません。

⑧ 労働時間・休日の制限　【労働基準法第 60 条】

● 次の場合（※）を除き、いわゆる変形労働時間制により労働させることはできません。
● 年少者は、時間外及び休日労働を行わせることはできません。

※　満 15 歳以上で満 18 歳に満たない者（児童を除く年少者）が、
ア　１週 40 時間を超えない範囲で、１週間のうち１日の労働時間を４時間以内に短縮する場合において、他の日の労働時間を 10 時間まで延長する場合
イ　１週 48 時間、１日８時間を超えない範囲内において、１か月又は１年単位の変形労働時間制を適用する場合

⑨ 深夜業の制限　【労働基準法第 61 条】

● 原則として午後 10 時から翌日午前５時までの深夜時間帯に使用することはできません。

⑩ ⑪ 危険有害業務の制限・坑内労働の禁止　【労働基準法第 62・63 条】

● 次のような危険又は有害な業務については、就業が制限又は禁止されています。

○ 重量物の取扱いの業務
○ 運転中の機械等の掃除、検査、修理等の業務
○ ボイラー、クレーン、最大積載量が２トン以上のトラック等の運転又は取扱いの業務
○ 深さが５メートル以上の地穴又は土砂崩壊のおそれのある場所における業務
○ 高さが５メートル以上で墜落のおそれのある場所における業務
○ 足場の組立等の業務
○ 大型丸のこ盤又は大型帯のこ盤に木材を送給する業務
○ 感電の危険性が高い業務
○ 有害物又は危険物を取り扱う業務
○ 著しくじんあい等を飛散する場所、又は有害物のガス、蒸気若しくは粉じん等を飛散する場所又は有害放射線にさらされる場所における業務
○ 著しく高温若しくは低温な場所又は異常気圧の場所における業務
○ 酒席に侍する業務
○ 特殊の遊興的接客業（バー、キャバレー、クラブ等）における業務
○ 坑内における労働　等

⑫ 使用禁止　【労働基準法第 56 条】

● 原則として（※）満 15 歳に達した日以後の最初の３月 31 日が終了するまでの児童（中学生以下の児童）を使用することはできません。

※　満 13 歳以上の児童については、非工業的業種に限り、①健康及び福祉に有害でないこと、②労働が軽易であること、③修学時間外に使用すること、④所轄労働基準監督署長の許可を得ること等により使用することができます。
　また、満 13 歳未満の児童については、映画の製作又は演劇の事業に限り、上記の①～④の条件を満たした上で使用することができます。

○雇入れ時の安全衛生教育　【労働安全衛生法第 59 条】

● 雇入れの際には、従事する業務に関する安全衛生教育を行わなければなりません。

○労働災害補償　【労働者災害補償保険法】

● 業務上の事由又は通勤による災害については、アルバイト等であっても労災保険による保険給付が行われることになっています。

