

基 発 1012 第 2 号
令和 5 年 10 月 12 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)

労働基準法施行規則及び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を改正する省令等の施行等について（無期転換ルール・労働契約関係の明確化等）

労働基準法施行規則及び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を改正する省令（令和 5 年厚生労働省令第 39 号。以下「改正省令」という。）及び有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準の一部を改正する件（令和 5 年厚生労働省告示第 114 号。以下「改正告示」という。）の内容については、令和 5 年 3 月 30 日付け基発 0330 第 1 号「労働基準法施行規則及び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を改正する省令等の公布等について」により示したところであるが、当該通知において、別途通知することとしていた改正省令・改正告示等の具体的な取扱い等のうち、無期転換ルール・労働契約関係の明確化等については、下記のとおりであるので、了知の上、取扱いに遺漏なきを期されたい。

また、今般の改正省令及び改正告示の施行・適用に伴い、平成 24 年 8 月 10 日付け基発 0810 第 2 号「労働契約法の施行について」等の一部をそれぞれ別添の新旧対照表のとおり改正することとしたので、了知の上、対応に遺漏なきを期されたい。

記

第 1 労働基準法施行規則及び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を改正する省令

1 労働基準法施行規則（昭和 22 年厚生省令第 23 号。以下「労基則」という。）の一部改正

労働条件明示事項の追加（労基則第 5 条関係）

ア 通算契約期間又は有期労働契約の更新回数の上限（労基則第 5 条第 1 項第 1 号の 2 関係）

労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号。以下「労基法」という。）第 15 条第 1 項前段の規定に基づいて明示しなければならない労働条件に、労働契約法（平成 19 年法律第 128 号。以下「労契法」という。）第 18 条第 1 項に規定する通算契約期間又は期間の定めのある労働契約（以下「有期労働契約」という。）の更新回数の上限を追加したものであること。

イ 就業の場所及び従事すべき業務の変更の範囲（労基則第 5 条第 1 項第 1 号の 3 関係）

労基法第 15 条第 1 項前段の規定に基づいて明示しなければならない労働条件に、就業の場所及び従事すべき業務の変更の範囲を追加したものであること。

「就業の場所及び従事すべき業務」とは、労働者が通常就業することが想定されている就業の場所及び労働者が通常従事することが想定されている業務をいい、配置転換及び在籍型出向が命じられた場合の当該配置転換及び在籍型出向先の場所及び業務が含まれるが、臨時的な他部門への応援業務や出張、研修等、就業の場所及び従事すべき業務が一時的に変更される場合の当該一時的な変更先の場所及び業務は含まれないものであること。

「変更の範囲」とは、今後の見込みも含め、当該労働契約の期間中における就業の場所及び従事すべき業務の変更の範囲をいうものであること。

労働者が情報通信技術を利用して行う事業場外勤務（以下「テレワーク」という。）については、労働者がテレワークを行うことが通常想定されている場合には、テレワークを行う場所が就業の場所の変更の

範囲に含まれるが、労働者がテレワークを行うことが通常想定されていない場合には、一時的にテレワークを行う場所はこれに含まれないものであること。

就業の場所及び従事すべき業務の変更の範囲は、有期労働契約を含む全ての労働契約の締結の際に明示する必要があるものであること。

ウ 無期転換申込みに関する事項及び無期転換後の労働条件（労基則第5条第5項関係）

その契約期間内に無期転換申込権が発生する有期労働契約の締結の場合においては、使用者は、労基則第5条第1項に規定するもののほか、無期転換申込みに関する事項及び無期転換後の労働条件（同項第1号及び第1号の3から第11号までに掲げる事項）を明示しなければならないものとしたものであること。ただし、無期転換後の労働条件のうち同項第4号の2から第11号までに掲げる事項については、使用者がこれらに関する定めをしない場合においては、この限りでないものとしたものであること。

「無期転換申込みに関する事項」とは、労契法第18条に規定する無期転換ルール（有期労働契約が5年を超えて反復更新された場合は、有期契約労働者の申込みにより期間の定めのない労働契約（以下「無期労働契約」という。）に転換させる仕組み）に基づき、当該有期労働契約の契約期間の初日から満了する日までの間に有期契約労働者が無期労働契約への転換を申し込むことができる権利（以下「無期転換申込権」という。）を有することをいうものであること。

無期転換後の労働条件の明示は、労基則第5条第5項の規定に基づき明示すべき事項について、事項ごとにその内容を明示する方法のほか、同条第1項の規定に基づき明示すべき有期労働契約の労働条件からの変更の有無及び変更がある場合はその内容を明示する方法で行うことも差し支えないこと。

改正省令の施行後は、無期転換申込権の行使によって成立する無期労働契約の労働条件の明示は、無期転換申込権が生じる有期労働契約の更新時及び労働者による無期転換申込権の行使による無期労働契約の成立時にそれぞれ行うこととなること。ただし、無期転換申込権が

生じる有期労働契約の更新時に、無期転換後の労働条件の明示を、労基則第5条第5項の規定に基づき明示すべき事項について事項ごとにその内容を示す方法で行った場合であって、当該明示した無期転換後の労働条件と無期転換申込権の行使によって成立する無期労働契約の労働条件のうち同条第1項の規定に基づき明示すべき事項が全て同じである場合には、使用者は、無期労働契約の成立時にその旨を書面の交付等の方法により明示することとしても差し支えないこと。

エ 書面の交付等の方法による明示（労基則第5条第6項関係）

その契約期間内に無期転換申込権が発生する有期労働契約の締結の場合においては、使用者は、労基則第5条第3項に規定するもののほか、無期転換申込みに関する事項並びに無期転換後の労働条件のうち同条第1項第1号及び第1号の3から第4号までに掲げる事項（昇給に関する事項を除く。）を書面の交付等の方法により明示しなければならないものとしたものであること。

施行期日

改正省令は、令和6年4月1日から施行されるものであること。

第2 有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準（平成15年厚生労働省告示第357号。以下「雇止めに関する基準」という。）の一部を改正する件

1 更新上限を定める場合等の理由の説明（雇止めに関する基準第1条関係）

使用者は、有期労働契約の締結後、当該有期労働契約の変更又は更新に際して、通算契約期間又は有期労働契約の更新回数について、上限を定め、又はこれを引き下げようとするときは、あらかじめ、その理由を労働者に説明しなければならないものとしたものであること。

「理由」とは、例えば、「プロジェクトが終了することになったため」、「事業を縮小することになったため」等が考えられるものであること。

「説明」とは、労働者が内容を理解することができるよう、文書を交付し、個々の有期契約労働者ごとに面談等により説明を行うことが基本であるが、説明の方法は、特定の方法に限られるものではなく、説明すべき事項を全て記載した労働者が容易に理解できる内容の資料を用いる場合に

は、当該資料を交付して行う等の方法でも差し支えないものであること。また、説明会等において複数の有期契約労働者に同時に行う等の方法によっても差し支えないこと。

労働条件に係る紛争の防止や労契法第4条の趣旨の観点から、理由の説明に当たり、労働者に対して新たな更新上限の内容を書面の交付等の方法により明示することが望ましいと考えられること。なお、一般に労基法第15条1項後段の規定に基づき書面の交付等の方法により明示すべき事項に関して、労働契約締結後に当該労働契約の内容を変更する場合には、使用者が変更の内容を書面の交付等の方法により明示することが望ましいと考えられること。

2 無期転換後の労働条件に関する説明（雇止めに関する基準第5条関係）

使用者は、労基法第15条第1項の規定により、労働者に対して無期転換後の労働条件を明示する場合には、当該労働条件に関する定めをするに当たって労契法第3条第2項の規定の趣旨を踏まえて就業の実態に応じて均衡を考慮した事項について、当該労働者に説明するよう努めなければならないものとしたものであること。

「説明」とは、労働者が内容を理解することができるよう、文書を交付し、個々の有期契約労働者ごとに面談等により説明を行うことが基本であるが、説明の方法は、特定の方法に限られるものではなく、説明すべき事項を全て記載した労働者が容易に理解できる内容の資料を用いる場合には、当該資料を交付して行う等の方法でも差し支えないものであること。また、説明会等において複数の有期契約労働者に同時に行う等の方法によっても差し支えないこと。

「就業の実態に応じて均衡を考慮した事項」とは、例えば、業務の内容、責任の程度、異動の有無・範囲等が考えられるものであること。

雇止めに関する基準第5条に基づく説明は、無期転換後の労働条件に関する定めをするに当たって、他の通常の労働者（正社員等のいわゆる正規型の労働者及び無期雇用フルタイム労働者。このにおいて同じ。）の待遇との均衡を考慮した事項を説明するよう努めなければならないことを規定したものであること。

同条に基づく説明は、個別の待遇について、他の通常の労働者との待遇

の相違の内容及び理由を説明することまで求められるものではないが、短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律(平成5年法律第76号)第14条第2項に基づく説明と同様に、通常の労働者との待遇の相違の内容及び理由の説明を行うことは、無期転換後の労働条件に対する理解に資するものであること。

3 その他

題名の改正その他所要の規定の整理を行ったものであること。

4 適用期日

改正告示は、令和6年4月1日から適用されるものであること。

第3 その他

1 就業規則の周知

就業規則等の周知については、平成11年3月31日付け基発第169号「労働基準法関係解釈例規の追加について」において、「就業規則等を労働者が必要なときに容易に確認できる状態にあることが「周知させる」ための要件である。」と示しているところであるが、具体的には、使用者は、就業規則を備え付けている場所等を労働者に示すこと等により、就業規則を労働者が必要なときに容易に確認できる状態にする必要があるものであること。

2 モデル労働条件通知書の改正及びモデル様式の追加

改正省令の施行に伴い、令和5年3月29日付け基発0329第11号「労働条件通知書等の普及促進について」の一部改正について」による改正後の平成11年2月19日付け基発第81号「労働条件通知書等の普及促進について」について、(別添1)から(別添5)までのモデル様式を別添1及び別添2から別添5までのとおり改正し、(別添1の2)を別添1の2のとおり加え、令和6年4月1日から適用すること。

第4 関係通達の一部改正

1 平成11年1月29日付け基発第45号「労働基準法の一部を改正する法律の施行について」について、別添6のとおり改正し、令和6年4月1日から適用すること。

2 平成24年8月10日付け基発0810第2号「労働契約法の施行について」

の本文及び「別添 参考になる主な裁判例」について、別添 7 及び別添 8 のとおり改正し、令和 6 年 4 月 1 日から適用すること。

- 3 平成 24 年 10 月 26 日付け基発 1026 第 2 号「労働基準法施行規則等の一部改正について」について、別添 9 のとおり改正し、令和 6 年 4 月 1 日から適用すること。

職発 0628 第 1 号
令和 5 年 6 月 28 日

各都道府県労働局長 殿

厚生労働省職業安定局長
(公 印 省 略)

「職業安定法施行規則の一部を改正する省令」の公布について

本日、職業安定法施行規則の一部を改正する省令(令和 5 年厚生労働省令第 89 号。以下「改正省令」という。)が公布され、令和 6 年 4 月 1 日より施行されることとなった(別添 1 参照)。改正の内容は下記のとおりであるので、貴職におかれては、これに十分留意の上、業務の円滑な実施について遺漏のなきよう万全を期されたい。

記

第 1 労働者の募集等において、明示すべき労働条件の追加【職業安定法施行規則(昭和 22 年労働省令第 12 号。以下「則」という。)第 4 条の 2 第 3 項関係】

「今後の労働契約法制及び労働時間法制の在り方について(報告)」(令和 4 年 12 月 27 日 労働政策審議会労働条件分科会)において、労働契約の締結に際し明示すべき労働条件について、就業場所・業務の変更の範囲や、有期労働契約の更新上限の内容等を追加することが適当である等を内容とする検討結果がとりまとめられ、当該内容を含む労働基準法施行規則(昭和 22 年厚生省令第 23 号)の改正が行われる(別添 2 参照)など、労使の予見可能性の向上や紛争の未然防止等のための制度の見直しが進められている。

これを踏まえ、労働者の募集や職業紹介事業者が職業紹介を行う場合等において、求職者等に対して明示しなければならない労働条件に、労働基準法施行規則と同様に、有期労働契約を更新する場合の基準に関する事項(当該更新回数の上限等を含む。)並びに就業の場所及び従事すべき業務の変更の範囲を

追加する。

第2 有料職業紹介事業者における手数料表、返戻金制度に関する事項を記載した書面等の取扱い【則第24条の5第4項関係】

行政手続一般について、「デジタル社会の実現に向けた重点計画」（令和4年6月7日閣議決定）に基づき、デジタル庁で国・地方の構造改革を担う「デジタル臨時行政調査会」の下、行政手続におけるアナログ規制について具体的な点検・見直し作業が開始されている。

これを踏まえ、有料職業紹介事業者は、手数料表、返戻金制度に関する事項を記載した書面及び業務の運営に関する規程を事業所内に掲示する義務があるところ、事業所内の掲示に限らず、インターネット等その他の適切な方法によって情報の提供を行うことを可能とする。

第3 施行期日

改正省令は、令和6年4月1日から施行する。

改正後	改正前
<p>(法第五条の三に関する事項)</p> <p>第四条の二 (略)</p> <p>2 (略)</p> <p>3 法第五条の三第四項の厚生労働省令で定める事項は、次のとおりとする。ただし、第二号の三に掲げる事項にあつては期間の定めのある労働契約(当該労働契約の期間の満了後に当該労働契約を更新する場合があるものに限る。以下この項において「有期労働契約」という。)に係る職業紹介、労働者の募集又は労働者供給の場合に限り、第八号に掲げる事項にあつては労働者を派遣労働者(労働者派遣法第二条第二号に規定する派遣労働者をいう。以下同じ。)として雇用しようとする場合に限るものとする。</p> <p>一 労働者が従事すべき業務の内容に関する事項(従事すべき業務の内容の変更の範囲を含む。)</p> <p>二・二の二 (略)</p> <p>二の三 有期労働契約を更新する場合の基準に関する事項(通算契約期間(労働契約法(平成十九年法律第百二十八号)第十八条第一項に規定する通算契約期間をいう。)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。)</p> <p>三 就業の場所に関する事項(就業の場所の変更の範囲を含む。)</p> <p>四〇九 (略)</p> <p>4〇八 (略)</p>	<p>(法第五条の三に関する事項)</p> <p>第四条の二 (略)</p> <p>2 (略)</p> <p>3 法第五条の三第四項の厚生労働省令で定める事項は、次のとおりとする。ただし、第八号に掲げる事項にあつては、労働者を派遣労働者(労働者派遣法第二条第二号に規定する派遣労働者をいう。以下同じ。)として雇用しようとする者に限るものとする。</p> <p>一 労働者が従事すべき業務の内容に関する事項</p> <p>二・二の二 (略) (新設)</p> <p>三 就業の場所に関する事項</p> <p>四〇九 (略)</p> <p>4〇八 (略)</p>

○厚生労働省令第八十九号
 職業安定法(昭和二十二年法律第百四十一号)第五条の三第四項及び第三十二条の十三の規定に基づき、職業安定法施行規則の一部を改正する省令を次のように定める。
 令和五年六月二十八日
 職業安定法施行規則の一部を改正する省令
 厚生労働大臣 加藤 勝信
 職業安定法施行規則(昭和二十二年労働省令第十二号)の一部を次の表のように改正する。
 (傍線部分は改正部分)

(法第三十二条の十三に関する事項)

第二十四条の五 (略)

2・3 (略)

4 有料職業紹介事業者は、手数料表、返戻金制度に関する事項を記載した書面及び業務の運営に関する規程について、その事業所内の一般の閲覧に便利な場所への掲示、インターネットの利用その他の適切な方法により、情報の提供を行わなければならない。

(法第三十二条の十三に関する事項)

第二十四条の五 (略)

2・3 (略)

4 有料職業紹介事業者は、その事業所内の一般の閲覧に便利な場所に、手数料表、返戻金制度に関する事項を記載した書面及び業務の運営に関する規程を掲示しなければならない。

附 則

この省令は、令和六年四月一日から施行する。

○厚生労働省令第三十九号

労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第十五条第一項、第三十八条の三第一項、第三十八条の四第一項、第二項及び第四項並びに第四十一条の二第二項及び第三項並びに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）第七条の規定に基づき、並びに労働基準法を実施するため、労働基準法施行規則及び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を改正する省令を次のように定める。

令和五年三月三十日

厚生労働大臣 加藤 勝信

（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 使用者が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は、次に掲げるものとする。ただし、第一号の二に掲げる事項については期間の定めのある労働契約（以下この条において「<u>有期労働契約</u>」という。）であつて当該労働契約の期間の満了後に当該労働契約を更新する場合があるものの締結の場合に限り、第四号の二から第十一号までに掲げる事項については使用者がこれらに関する定めをしない場合においては、この限りでない。</p> <p>一（略）</p> <p>一 の二 <u>有期労働契約を更新する場合の基準に関する事項（通算契約期間（労働契約法（平成十九年法律第二百二十八号）第十八条第一項に規定する通算契約期間をいう。）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。）</u></p> <p>一 の三 <u>就業の場所及び従事すべき業務に関する事項（就業の場所及び従事すべき業務の変更の範囲を含む。）</u></p> <p>二 〇 一 一 （略）</p>	<p>第五条 使用者が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は、次に掲げるものとする。ただし、第一号の二に掲げる事項については期間の定めのある労働契約であつて当該労働契約の期間の満了後に当該労働契約を更新する場合があるものの締結の場合に限り、第四号の二から第十一号までに掲げる事項については使用者がこれらに関する定めをしない場合においては、この限りでない。</p> <p>一（略）</p> <p>一 の二 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事項</p> <p>一 の三 就業の場所及び従事すべき業務に関する事項</p> <p>二 〇 一 一 （略）</p>

②～④ (略)

⑤ その契約期間内に労働者が労働契約法第十八条第一項の適用を受ける期間の定めのない労働契約の締結の申込み(以下「労働契約法第十八条第一項の無期転換申込み」という。)をすることができることとなる有期労働契約の締結の場合においては、使用者が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は、第一項に規定するもののほか、労働契約法第十八条第一項の無期転換申込みに関する事項並びに当該申込みに係る期間の定めのない労働契約の内容である労働条件のうち第一項第一号及び第一号の三から第十一号までに掲げる事項とする。ただし、当該申込みに係る期間の定めのない労働契約の内容である労働条件のうち同項第四号の二から第十一号までに掲げる事項については、使用者がこれらに関する定めをしない場合においては、この限りでない。

⑥ その契約期間内に労働者が労働契約法第十八条第一項の無期転換申込みをすることができることとなる有期労働契約の締結の場合においては、法第十五条第一項後段の厚生労働省令で定める事項は、第三項に規定するもののほか、労働契約法第十八条第一項の無期転換申込みに関する事項並びに当該申込みに係る期間の定めのない労働契約の内容である労働条件のうち第一項第一号及び第一号の三から第四号までに掲げる事項(昇給に関する事項を除く。)とする。

第二十四条の二 (略)

② (略)

③ 法第三十八条の三第一項第六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 使用者は、法第三十八条の三第一項の規定により労働者を同項第一号に掲げる業務に就かせたときは同項第二号に掲げる時間労働したものとみなすことについて当該労働者の同意を得なければならないこと及び当該同意をしなかつた当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならないこと。
- 二 前号の同意の撤回に関する手続
- 三 (略)

四 使用者は、次に掲げる事項に関する労働者ごとの記録を前号の有効期間中及び当該有効期間の満了後五年間保存すること。

- イ 法第三十八条の三第一項第四号に規定する労働者の労働時間の状況並びに当該労働者の健康及び福祉を確保するための措置の実施状況
- ロ 法第三十八条の三第一項第五号に規定する労働者からの苦情の処理に関する措置の実施状況

ハ 第一号の同意及びその撤回

④ (略)

第二十四条の二の二 使用者は、前条第三項第四号イからハまでに掲げる事項に関する労働者ごとの記録を作成し、同項第三号の有効期間中及び当該有効期間の満了後五年間保存しなければならない。

②～④ (略)

(新設)

(新設)

第二十四条の二 (略)

② (略)

③ 法第三十八条の三第一項第六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 (新設)
- 二 使用者は、次に掲げる事項に関する労働者ごとの記録を前号の有効期間中及び当該有効期間の満了後五年間保存すること。
- イ 法第三十八条の三第一項第四号に規定する労働者の労働時間の状況並びに当該労働者の健康及び福祉を確保するための措置として講じた措置
- ロ 法第三十八条の三第一項第五号に規定する労働者からの苦情の処理に関する措置として講じた措置

(新設)

④ (略)

(新設)

第二十四条の二三 (略)

② (略)

③ 法第三十八条の四第一項第七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 法第三十八条の四第一項第一号に掲げる業務に従事する同項第二号に掲げる労働者の範囲に属する労働者(次号及び第二十四条の二の四第四項において「対象労働者」という。)の法第三十八条の四第一項第六号の同意の撤回に関する手続
- 二 使用者は、対象労働者に適用される評価制度及びこれに対応する賃金制度を変更する場合にあつては、労使委員会に対し、当該変更の内容について説明を行うこと。

三 (略)

四 使用者は、次に掲げる事項に関する労働者ごとの記録を前号の有効期間中及び当該有効期間の満了後五年間保存すること。

- イ 法第三十八条の四第一項第四号に規定する労働者の労働時間の状況並びに当該労働者の健康及び福祉を確保するための措置の実施状況
- ロ 法第三十八条の四第一項第五号に規定する労働者からの苦情の処理に関する措置の実施状況

状況

ハ 法第三十八条の四第一項第六号の同意及びその撤回

第二十四条の二三の二 使用者は、前条第三項第四号イからハまでに掲げる事項に関する労働者ごとの記録を作成し、同項第三号の有効期間中及び当該有効期間の満了後五年間保存しなければならぬ。

第二十四条の二の四 法第三十八条の四第二項第一号の規定による指名は、法第四十一条第二号に規定する監督又は管理の地位にある者以外の者について行わなければならない。また、使用者の意向に基づくものであつてはならない。

② 法第三十八条の四第二項第二号の規定による議事録の作成及び保存については、使用者は、労使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(法第三十八条の四第一項に規定する決議及び労使委員会の決議並びに第二十五条の二に規定する労使委員会における委員の五分の四以上の多数による議決による決議(第七項において「労使委員会の決議等」という。))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(第五十六条第一項第五号の完結の日をいう。)から起算して五年間保存しなければならない。

③ (略)

④ 法第三十八条の四第二項第三号の厚生労働省令で定める要件は、労使委員会の運営に関する事項として次に掲げるものに関する規程が定められていることとする。

- イ 労使委員会の招集、定足数及び議事に関する事項
- ロ 対象労働者に適用される評価制度及びこれに対応する賃金制度の内容の使用者からの説明に関する事項

ハ 制度の趣旨に沿った適正な運用の確保に関する事項

ニ 開催頻度を六箇月以内ごとに一回とすること。

ホ イからニまでに掲げるもののほか、労使委員会の運営について必要な事項

第二十四条の二三 (略)

② (略)

③ 法第三十八条の四第一項第七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 法第三十八条の四第一項第一号に掲げる業務に従事する同項第二号に掲げる労働者の範囲に属する労働者(次号及び第二十四条の二の四第四項において「対象労働者」という。)の法第三十八条の四第一項第六号の同意の撤回に関する手続
- 二 使用者は、対象労働者に適用される評価制度及びこれに対応する賃金制度を変更する場合にあつては、労使委員会に対し、当該変更の内容について説明を行うこと。

三 (略)

四 使用者は、次に掲げる事項に関する労働者ごとの記録を前号の有効期間中及び当該有効期間の満了後五年間保存すること。

- イ 法第三十八条の四第一項第四号に規定する労働者の労働時間の状況並びに当該労働者の健康及び福祉を確保するための措置として講じた措置
- ロ 法第三十八条の四第一項第五号に規定する労働者からの苦情の処理に関する措置として講じた措置

講じた措置

ハ 法第三十八条の四第一項第六号の同意

第二十四条の二の四 法第三十八条の四第二項第一号の規定による指名は、法第四十一条第二号に規定する監督又は管理の地位にある者以外の者について行わなければならない。

② 法第三十八条の四第二項第二号の規定による議事録の作成及び保存については、使用者は、労使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(法第三十八条の四第一項に規定する決議及び労使委員会の決議並びに第二十五条の二に規定する労使委員会における委員の五分の四以上の多数による議決による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(第五十六条第一項第五号の完結の日をいう。)から起算して五年間保存しなければならない。

③ (略)

④ 法第三十八条の四第二項第三号の厚生労働省令で定める要件は、労使委員会の招集、定足数、議事その他労使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。

- イ 労使委員会の招集、定足数及び議事に関する事項 (新設)
- ロ 対象労働者に適用される評価制度及びこれに対応する賃金制度の内容の使用者からの説明に関する事項 (新設)

(新設)

(新設)

(新設)

⑤・⑥ (略)

⑦ 使用者は、法第三十八条の四第二項第一号の規定により指名された委員が労使委員会の決議等に関する事務を円滑に遂行することができるよう必要な配慮を行わなければならない。

第二十四条の二の五 法第三十八条の四第四項の規定による報告は、同条第一項に規定する決議の有効期間の始期から起算して六箇月以内に一回、及びその後一年以内ごとに一回、様式第十三号の四により、所轄労働基準監督署長にしなければならない。

② 法第三十八条の四第四項の規定による報告は、同条第一項第四号に規定する労働者の労働時間の状況並びに当該労働者の健康及び福祉を確保するための措置の実施状況並びに同項第六号の同意及びその撤回の実施状況について行うものとする。

第三十四条の二の二 法第四十一条の第二項の規定による報告は、同条第一項の決議の有効期間の始期から起算して六箇月以内ごとに、様式第十四号の三により、所轄労働基準監督署長にしなければならない。

② (略)

第三十四条の二の三 第二十四条の二の四(第四項口から二までを除く。)の規定は、法第四十一条の二第一項の委員会について準用する。この場合において、第二十四条の二の四第四項中「イから二まで」とあるのは、「イ」と読み替えるものとする。

第五十六条 (略)

② (略)

③ 前項の規定は、第二十四条の二の二第三項第四号イ、第二十四条の二の二、第二十四条の二の三第三項第四号イ及び第二十四条の二の三の二に規定する労働者の労働時間の状況に関する労働者ごとの記録、第二十四条の二の四第二項(第三十四条の二の三において準用する場合を含む。)に規定する議事録、年次有給休暇管理簿並びに第三十四条の二第十五項第四号イからへまでに掲げる事項に関する対象労働者ごとの記録について準用する。

附 則

(削る)

第七十一条 第十七条第二項、第二十四条の二の二第三項第四号、第二十四条の二の二の二、第二十四条の二の三第三項第四号、第二十四条の二の三の二、第二十四条の二の四第二項(第三十四条の二の三において準用する場合を含む。)、第二十四条の七及び第三十四条の二第十五項第四号の規定の適用については、当分の間、これらの規定中「五年間」とあるのは、「三年間」とする。

⑤・⑥ (略)

(新設)

第二十四条の二の五 法第三十八条の四第四項の規定による報告は、同条第一項に規定する決議が行われた日から起算して六箇月以内に一回、及びその後一年以内ごとに一回、様式第十三号の四により、所轄労働基準監督署長にしなければならない。

② 法第三十八条の四第四項の規定による報告は、同条第一項第四号に規定する労働者の労働時間の状況並びに当該労働者の健康及び福祉を確保するための措置の実施状況について行うものとする。

第三十四条の二の二 法第四十一条の第二項の規定による報告は、同条第一項の決議が行われた日から起算して六箇月以内ごとに、様式第十四号の三により、所轄労働基準監督署長にしなければならない。

② (略)

第三十四条の二の三 第二十四条の二の四の規定は、法第四十一条の二第一項の委員会について準用する。

第五十六条 (略)

② (略)

③ 前項の規定は、第二十四条の二の二第三項第二号イ及び第二十四条の二の三第三項第二号イに規定する労働者の労働時間の状況に関する労働者ごとの記録、第二十四条の二の四第二項(第三十四条の二の三において準用する場合を含む。)に規定する議事録、年次有給休暇管理簿並びに第三十四条の二第十五項第四号イからへまでに掲げる事項に関する対象労働者ごとの記録について準用する。

附 則

第六十六条の二 第二十四条の二の五第一項の規定の適用については、当分の間、同条同項中「六箇月以内に一回、及びその後一年以内ごとに一回」とあるのは、「六箇月以内ごとに一回」とする。

第七十一条 第十七条第二項、第二十四条の二の二第三項第二号、第二十四条の二の三第三項第二号、第二十四条の二の四第二項(第三十四条の二の三において準用する場合を含む。)、第二十四条の七及び第三十四条の二第十五項第四号の規定の適用については、当分の間、これらの規定中「五年間」とあるのは、「三年間」とする。

様式第 13 号 (第 24 条の 2 の 2 第 4 項関係) (裏面)

記載心得

- 1 「業務の種類」の欄には、以下の番号から選択して記入すること。同一労働者を複数の対象業務に就かせる場合は、1つの欄に複数の番号を記入すること。
 - ① 新商品若しくは新技術の研究開発又は人文科学若しくは自然科学に関する研究の業務
 - ② 情報処理システム(電子計算機を使用して行う情報処理を目的として複数の要素が組み合わされた体系であつてプログラムの設計の基本となるものをいう。)の分析又は設計の業務
 - ③ 新聞若しくは出版の事業における記事の取材若しくは編集の業務又は放送法第 2 条第 28 号に規定する放送番組(以下「放送番組」という。)の制作のための取材若しくは編集の業務
 - ④ 衣服、室内装飾、工業製品、広告等の新たなデザインの考案の業務
 - ⑤ 放送番組、映画等の制作の事業におけるプロデューサー又はディレクターの業務
 - ⑥ 広告、宣伝等における商品等の内容、特長等に係る文章の考案の業務
 - ⑦ 事業運営において情報処理システム(労働基準法施行規則第 24 条の 2 の 2 第 2 項第 2 号に規定する情報処理システムをいう。)を活用するための問題点の把握又はそれを活用するための方法に関する考案若しくは助言の業務
 - ⑧ 建築物内における照明器具、家具等の配置に関する考案、表現又は助言の業務
 - ⑨ ゲーム用ソフトウェアの創作の業務
 - ⑩ 有価証券市場における相場等の動向又は有価証券の価値等の分析、評価又はこれに基づく投資に関する助言の業務
 - ⑪ 金融工学等の知識を用いて行う金融商品の開発の業務
 - ⑫ 学校教育法に規定する大学における教授研究の業務(主として研究に従事するものに限る。)
 - ⑬ 銀行又は証券会社における顧客の合併及び買収に関する調査又は分析及びこれに基づく合併及び買収に関する考案及び助言の業務
 - ⑭ 公認会計士の業務
 - ⑮ 弁護士業務
 - ⑯ 建築士の業務
 - ⑰ 不動産鑑定士の業務
 - ⑱ 弁理士の業務
 - ⑲ 税理士の業務
 - ⑳ 中小企業診断士の業務
- 2 「業務の内容」の欄には、「業務の種類」の欄に記入した番号ごとに、労働基準法第 38 条の 3 第 1 項第 1 号に規定する業務として協定した業務の内容を具体的に記入すること。当該業務については、その遂行の手段及び時間配分の決定等に関し使用者が具体的な指示をすることが困難な業務である必要があること。
 - 3 「労働者の健康及び福祉を確保するために講ずる措置」の欄には、労働基準法第 38 条の 3 第 1 項第 4 号に規定する措置について、原則として以下の番号から選択して記入した上で、その内容を具体的に()内に記入すること。なお、いずれの番号にも該当しない措置については、番号は記入せず()内に具体的内容を記入すること。また、健康・福祉確保措置を決定するに当たっては、①～④の中から 1 つ以上、かつ⑤～⑩の中から 1 つ以上を実施することとすることが望ましいことに留意すること。複数の措置を決定した場合にはいずれの措置についても記入すること。
 - ① 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。
 - 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 把握した労働時間が一定時間を超えない範囲内とすること及び当該時間を超えたときは労働基準法第 38 条の 3 第 1 項の規定を適用しないこととすること。
 - 4 働き過ぎの防止の観点から、年次有給休暇についてまとまった日数連続して取得することを含めてその取得を促進すること。
 - ⑤ 把握した労働時間が一定時間を超える対象労働者に対し、医師による面接指導(問診その他の方法により心身の状況を把握し、これに依りて面接により必要な指導を行うことを行い、労働安全衛生法第 66 条の 8 第 1 項の規定による面接指導を除く。)を行うこと。
 - ⑥ 把握した対象労働者の勤務状況(労働基準法第 38 条の 3 第 1 項第 4 号に規定する労働時間の状況を含む。以下同じ。)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。
 - ⑦ 把握した対象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。
 - ⑧ 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。
 - ⑨ 把握した対象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。
 - ⑩ 働き過ぎによる健康障害防止の観点から、必要に応じて、産業界等による助言・指導を受け、又は対象労働者に産業界等による保健指導を受けさせること。
 - 4 「労働者の労働時間の状況の把握方法」の欄には、労働時間の状況の把握方法を具体的に記入すること。
 - 5 「労働者からの苦情の処理に関して講ずる措置」の欄には、苦情の申出の窓口及び担当者、取り扱う苦情の範囲、処理の手順・方法を具体的に記入すること。
 - 6 「同意の撤回に関する手続」の欄には、撤回の申出先となる部署及び担当者、撤回の申出の方法等を具体的に記入すること。
 - 7 「時間外労働に関する協定の届出年月日」の欄には、当該事業場における時間外労働に関する協定の届出の年月日(届出をしていない場合はその予定年月日)を記入すること。ただし、「協定で定める 1 日のみなし労働時間」が労働基準法第 32 条又は第 40 条の労働時間を超えない場合には記入を要しないこと。
 - 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。また、これらの要件を満たしていない場合、当該要件に係るチェックボックスにチェックがない場合には、届出の形式上の要件に適合していないことに留意すること。
 - 9 本様式をもつて協定とする場合においても、協定の当事者たる労使双方の合意があることが、協定上明らかなるような方法により締結するよう留意すること。

様式第 13 号の 2 (第 24 条の 2 の 3 第 1 項関係) (裏面)

記載心得

- 1 「業務の内容」の欄には、労働基準法第 38 条の 4 第 1 項第 1 号に規定する業務として決議した業務の内容を具体的に記入すること。当該業務については、事業の運営に関する事項についての企画、立案、調査及び分析の業務であつて、その遂行の手段及び時間配分の決定等に関し使用者が具体的な指示をしないこととする業務である必要があること。
- 2 「労働者の範囲 (職務経験年数、職能資格等)」の欄には、労働基準法第 38 条の 4 第 1 項第 2 号に規定する労働者の範囲について、必要とされる職務経験年数、職能資格等を、「業務の内容」の欄に記入した業務の内容ごとくに具体的に記入すること。
- 3 「決議で定める 1 日のみなし労働時間」の欄には、労働基準法第 38 条の 4 第 1 項第 3 号に規定する対象労働者の労働時間として算定される時間を記入すること。
- 4 「労働者の健康及び福祉を確保するために講ずる措置」の欄には、労働基準法第 38 条の 4 第 1 項第 4 号に規定する措置について、原則として以下の番号から選択して記入した上で、その内容を具体的に () 内に記入すること。なお、いずれの番号にも該当しない措置については、番号は記入せずに () 内に具体的内容を記入すること。また、健康・福祉確保措置を決議するに当たっては、①～④の中から 1 つ以上、かつ⑤～⑨の中から 1 つ以上を実施することと継続した休息時間を確保すること。
 - ① 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。
 - 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 1 箇月について一定回数以内とすること。
 - ③ 把握した労働時間が一定時間を超えない範囲内とすること及び当該時間を超えたときは労働基準法第 38 条の 4 第 1 項の規定を適用しないこととすること。
 - ④ 働き過ぎの防止の観点から、年次有給休暇についてまとまった日数連続して取得することを含めてその取得を促進すること。
 - ⑤ 把握した労働時間が一定時間を超える対象労働者に対し、医師による面接指導 (問診その他の方法により心身の状況を把握し、これに応じて面接により必要な指導を行うこと) をい、労働安全衛生法第 66 条の 8 第 1 項の規定による面接指導を除く。) を行うこと。
 - ⑥ 把握した対象労働者の勤務状況 (労働基準法第 38 条の 4 第 1 項第 4 号に規定する労働時間の状況を含む。以下同じ。) 及びその健康状態に応じて、代償休日又は特別な休暇を付与すること。
 - ⑦ 把握した対象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。
 - ⑧ 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。
 - ⑨ 把握した対象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。
 - ⑩ 働き過ぎによる健康障害防止の観点から、必要に応じて、産業医等による助言・指導を受け、又は対象労働者に産業医等による保健指導を受けさせること。
- 5 「労働者の労働時間の状況の把握方法」の欄には、労働時間の状況の把握方法を具体的に記入すること。
- 6 「労働者からの苦情の処理に関して講ずる措置」の欄には、苦情の申出の窓口及び担当者、取り扱う苦情の範囲、処理の手順・方法を具体的に記入すること。
- 7 「同意の撤回に関する手続」の欄には、撤回の申出先となる部署及び担当者、撤回の申出の方法等を具体的に記入すること。
- 8 「時間外労働に関する協定の届出年月日」には、当該事業場における時間外労働に関する協定の届出の年月日 (届出をしていない場合はその予定年月日) を記入すること。ただし、「決議で定める 1 日のみなし労働時間」が労働基準法第 32 条又は第 40 条の労働時間を超えない場合には記入を要しないこと。
- 9 労使委員会の運営規程を定めるに当たっては、招集に関する事項として労働基準法第 38 条の 4 第 1 項の決議の調査審議のための委員会、同項の決議に係る有効期間中における制度の運用状況の調査審議のための委員会等定例として予定されている委員会の開催に関すること及び必要に応じて開催される委員会の開催に関する事項を規定することに当たっては、制度の実施状況の把握の頻度や方法を運営規程に定めることが必要であることを、それぞれ規定することが適当であることを留意すること。制度の趣旨に沿った適正な運用の確保に関する事項を規定することに当たっては、制度の実施状況の把握の頻度や方法を運営規程に定めることが必要であることを留意すること。なお、使用者が開示すべき情報の範囲、開示手続、開示が行われる労使委員会の開催時期等必要な事項を運営規程で定めることが適当であることを留意すること。
- 10 「任期を定めて指名された労働者側委員」の欄には、労働基準法第 38 条の 4 第 2 項第 1 号の規定により、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者に任期を定めて指名された委員の氏名を記入すること。なお、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合には、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。委員会の委員の半数 (労働者側委員) 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、使用者の意向に基づき指名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。また、これらの要件を満たしていても、当該要件に係るチェックボックスにチェックがない場合には、届出の形式上の要件に適合していないことに留意すること。

様式第 13 号の 4 (第 24 条の 2 の 5 第 1 項関係) (裏面)

記載心得

- 1 「業務の内容」の欄には、労働基準法第 38 条の 4 第 1 項第 1 号に規定する業務として決議した業務の内容を具体的に記入すること。
- 2 「労働者の範囲」の欄には、労働基準法第 38 条の 4 第 1 項第 2 号に規定する労働者として決議した労働者の範囲を、「業務の内容」の欄に記入した業務の内容ごとに具体的に記入すること。
- 3 「制度の適用労働者数」の欄には、報告期間末日における制度の適用労働者の人数を、「業務の内容」の欄に記入した業務の内容ごとに記入すること。
- 4 「同意した労働者数 (同意を撤回した労働者数)」の欄には、当該報告期間中に制度適用の同意をした労働者数及び当該同意を撤回した労働者数を、「業務の内容」の欄に記入した業務の内容ごとに記入すること。
- 5 「労働者の 1 箇月の労働時間の状況」の欄には、労働基準法第 38 条の 4 第 1 項第 4 号に規定する労働時間の状況 (以下「労働時間の状況」という。)として把握した時間のうち、当該報告期間中に対象業務に従事した労働者の中で 1 箇月の労働時間の状況が最長であった者の当該 1 箇月の労働時間の状況及び当該報告期間中に対象業務に従事した労働者全員の 1 箇月当たりの労働時間の状況の平均値を、「業務の内容」の欄に記入した業務の内容ごとに具体的に記入すること。なお、時間数については、小数第二位を四捨五入して記入すること。
- 6 「労働者の労働時間の状況の把握方法」の欄には、労働時間の状況を把握した方法を具体的に記入すること。
- 7 「労働者の健康及び福祉を確保するための措置の実施状況」の欄には、労働基準法第 38 条の 4 第 1 項第 4 号に規定する措置として講じた措置について、原則として以下の番号から選択して記入した上で、その実施状況を具体的に () 内に記入すること。なお、いずれの番号にも該当しない措置については、番号は記入せずに () 内に具体的内容を記入すること。また、複数の措置を講じた場合には、いずれの措置の実施状況についても記入すること。
 - ① 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。
 - 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 把握した労働時間が一定時間を超えない範囲内とすること及び当該時間を超えたときは労働基準法第 38 条の 4 第 1 項の規定を適用しないこととすること。
 - ④ 働き過ぎの防止の観点から、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。
 - ⑤ 把握した労働時間が一定時間を超える対象労働者に対し、医師による面接指導 (問診その他の方法により心身の状況を把握し、これに応じて面接により必要な指導を行うこと)をい、労働安全衛生法第 66 条の 8 第 1 項の規定による面接指導を除く。)を行うこと。
 - ⑥ 把握した対象労働者の勤務状況 (労働時間の状況を含む。以下同じ。)及びその健康状態に応じて、代償休日又は特別な休暇を付与すること。
 - ⑦ 把握した対象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。
 - ⑧ 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。
 - ⑨ 把握した対象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。
 - ⑩ 働き過ぎによる健康障害防止の観点から、必要に応じて、産業医等による助言・指導を受け、又は対象労働者に産業医等による保健指導を受けさせること。

(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)
第二条 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
<p>(法第七条第三号の厚生労働省令で定める要件等)</p> <p>第三条 (略)</p> <p>2 (略)</p> <p>3 使用者は、法第七条に規定する労働時間等設定改善委員会の委員が同条の決議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>(法第七条第三号の厚生労働省令で定める要件等)</p> <p>第三条 (略)</p> <p>2 (略)</p> <p>(新設)</p>

附 則

(施行期日)

第一条 この省令は、令和六年四月一日から施行する。

(経過措置)

第二条 第一条の規定による改正後の労働基準法施行規則(以下「新規則」という。)第二十四条の二の二及び第二十四条の二の三の二の規定(保存に関する部分に限る。)は、この省令の施行後に作成された記録について適用する。

第三条 労働基準法(以下「法」という。)第三十八条の第三項において準用する法第三十八条の第二項の届出をしようとする使用者は、この省令の施行前においても、新規則様式第十三号により同項の届出をすることができる。

第四条 法第三十八条の第四第一項の届出をしようとする使用者は、この省令の施行前においても、新規則様式第十三号の二により同項の届出をすることができる。この場合において、法第三十八条の第四四項の報告(以下単に「報告」という。)は新規則様式第十三号の四により行わなければならない。

第五条 新規則第二十四条の二の五の規定は、有効期間の始期を令和六年四月一日以降とする法第三十八条の第四第一項の決議(以下単に「決議」という。)に係る報告について適用し、有効期間の始期を令和六年三月三十一日以前とする決議であつて、有効期間の終期が令和六年四月一日以降であるものに係る報告については、この省令による改正前の労働基準法施行規則(以下「旧規則」という。)第二十四条の二の五第一項中「が行われた日」とあるのは「の有効期間の始期」と、「六箇月以内」に一回、及びその後一年以内ごとに一回」とあるのは「六箇月以内」と読み替えて同項の規定を適用する。

第六条 附則第四条の規定にかかわらず、報告期間の終期が令和六年三月三十一日以前である報告は、この省令の施行の日以降も旧規則様式第十三号の四により行うことができる。

第七条 この省令の施行の際現にある旧規則に定める様式による用紙については、当分の間、これを取り繕って使用することができる。