



2023/9/20

活かそう!

裁量労働制の改正省令・指針・通達

&

労働条件明示義務の強化

日本労働弁護団常任幹事

弁護士 嶋 崎 量



講師自己紹介

■ 嶋崎 量(しまさき ちから)

神奈川総合法律事務所所属 【TEL 045 (222) 4401 FAX 045 (222) 4405】

日本労働弁護団常任幹事(2018年11月に日本労働弁護団事務局長退任)、ブラック企業対策プロジェクト事務局長など

メールアドレス shima-kanaso@mbe.nifty.com ← 講演依頼などはこちらに

Twitter ⇒ 嶋崎量(弁護士)

Facebookページ ⇒ 弁護士 嶋崎量

Yahoo!ニュース個人 <http://bylines.news.yahoo.co.jp/shimasakichikara/>

■ 主な判例集掲載の担当事件

◇ 青山商店事件: 同族企業による役員交代を契機とする降格及び整理解雇を無効とした事件(横浜地裁令和4年4月14日・判例時報2543/2544号)

◇ 国・防衛大臣(海上自衛隊厚木航空基地自衛官)事件: 自衛隊員に対する懲戒免職処分を違法とした(東京地裁平成30年10月25日判決・労判1201号)

◇ あんしん財団事件: 遠方への配転命令について説明等が不十分であったことを理由に配転命令について損害賠償を認容(東京地裁平成30年2月26日判決・労判1177号29頁)

◇ プロシード事件: 退職した社員への損害賠償請求事案で不当訴訟による反訴請求認容(横浜地裁平成29年3月30日判決・労判1159号、判例タイムズ1443号)

◇ 市川FM事件: 自殺防止義務違反による過労自死事案で使用者責任を認める(千葉地裁平成27年7月8日・労判1227号)

◇ 日本ヒューレットパッカー事件: 精神的不調に関する無断欠勤等を事由とする諭旨退職処分事件
＜東京高裁＞平成23年1月26日・労判1025号

＜最高裁＞平成24年4月27日・判タ1376号・労判1055号・平成24年度重要判例解説

◇ ニュース証券事件: 中途採用者の試用期間途中解雇を無効とした事案

＜東京地裁＞平成21年1月30日・労判980号 ＜東京高裁＞平成21年9月15日・労判991号

◇ 住友重機アスベスト事件(横浜地裁横須賀支部H25.2.18・労判1073号)



主な著書論文

- ・公立学校教員・残業代判決の問題点：さいたま地裁判決(令三・一〇・一)を受けて(労旬2001号)
- ・労働者の賃金仮払仮処分における保全の必要性：コロナ禍を踏まえた実務上の課題(労判1244号)
- ・緊急事態宣言下における労基法26条の休業手当(季刊労働者の権利2020年4月号)
- ・長時間労働による教員の過労死防止-給特法・上限指針を踏まえて(労旬NO1956)
- ・#教師のバトン とはなんだったのか 教師の発信と学校の未来(岩波ブックレット・共著)
- ・迷走する教員の働き方改革(岩波ブックレット・共著)
- ・偽装求人問題の法的課題と対策—実務家の視点から(労旬NO1862)
- ・2018年問題を考える～労働者側弁護士の立場から～(季刊労働法2019年春号)
- ・5年たったら正社員！？無期転換のためのタークルール(旬報社)まだ間に合う！無期転換ルールの積極活用を(労旬NO1900)
- ・個別労使紛争に関する現状：労働組合への期待(労委労協731号)
- ・個別紛争とユニオン運動(労旬NO1892)
- ・いわゆる「ブラック企業」と採用・内定・入社をめぐる問題(大原社会問題研究所雑誌NO681)
- ・労働委員会の実効確保の措置勧告に関する考察～半導体エネルギー研究所事件での勧告を踏まえて～(季刊労働者の権利313号)
- ・「会社で起きていることの7割は法律違反」(朝日新書)共著
- ・「働くためのブラック企業被害対策Q&A」(LABO・ブラック企業被害対策弁護団・共著：編集・執筆者代表)
- ・「ブラック企業のない社会へ」(岩波ブックレット・共著)
- ・「ドキュメント ブラック企業」(ちくま文庫・共著)
- ・「企業の募集要項、見ていますか？—こんな記載には要注意！—」(ブラック企業対策プロジェクト・著者代表)
- ・「改正労働契約法-無期転換ルール(第18条)～労働者側の弁護士の立場から～」(自由と正義・2014年1月号)
- ・「精神的不調を抱える労働者に対して求められる対応—日本HP事件最高裁判決をふまえての考察」(労旬2012年11月下旬号)
- ・「技能実習生過労死事件について」(賃金と社会保障No.1579:2013年2月上旬号)
- ・労働相談実践マニュアル(日本労働弁護団・共著)、働き方改革実践マニュアル(日本労働弁護団、共著)、労働組合法マニュアル(日本労働弁護団・共著)、働く人のための改正労契法・派遣法・高年法マニュアル(日本労働弁護団・共著)、労働審判実践マニュアル(日本労働弁護団・共著)、派遣労働者・労働組合のための派遣労働相談マニュアル(日本労働弁護団・共著)など



本日のテーマ

- **裁量労働制の改正(省令・指針・通達・QA)**
- **労働条件明示(省令・通達・告示)**



裁量労働制とは・1

【概要】 **実労働時間原則の例外**として、限定列挙された「専門職」と「企画職」の労働の算定について**労働時間のみなし**を認める特例

【対象】 **裁量性の高い労働**に従事している者

◇**専門業務型** 労基法38条の3

専門性や創造性が高いとされる業務を対象とし、導入には書面による**労使協定の締結と届出**（労使委員等の決議による代替手段あり）が必要

*従来：労働者の個別同意不要

採用企業割合2.2%、裁量労働の約87%

◇**企画業務型** 労基法38条の4

対象業務がいわゆる企画・立案・調査及び分析の業務であり、その導入のためには**労使委員会の5分の4以上の多数による決議とその届出**が必要

*従来から労働者の個別同意必要

採用企業割合0.6%、裁量労働の約23%

裁量労働制・2

6

【効果】

みなし時間が法定労働時間を超え
ると36協定・残業代支払い

時間ではなく**予め定められた一定時間(みなし時間)**働いたものとみなすもので労働時間の長さや賃金(とくに残業代)との連関が絶たれている

⇒ 残業代による**長時間労働抑制**が機能せず(定額¥働かせ放題)

導入に応じる義務はない！！

専門業務型 労基法38条の3： 書面による労使協定

7

• 書面による労使協定の締結主体

【第1順位】 過半数労働組合

ない場合

【第2順位】 過半数代表者

:事業場等における労働者の過半数を代表する者(民主的な選任手続き:労基施行規則第6条の2)

*従来は個別合意不要⇒必要へ改正

少数組合の対応は？

企画業務型 労基法38条の4 : 労使委員会

8

- 労使委員会の5分の4以上の多数による決議とその届出

委員の選任方法は？

* 従来から労働者の個別合意が必要

労使委員会設置の手順・1 (厚労省リーフ)

STEP 1 設置に当たって必要な事項について、まず、労使で話し合ってください。

労使委員会を設置するに当たり、対象事業場の使用者及び労働組合又は労働者の過半数を代表する者は、労使委員会の設置に係る日程や手順、使用者による一定の便宜の供与がなされる場合はその在り方等について十分に話し合い、定めておくことが望ましいでしょう。

STEP 2 労使各側を代表する委員を選んでください。

労使委員会は、労働者を代表する委員と、使用者を代表する委員で構成されています。人数については、特に規定はありませんが、労働者代表委員は半数を占めていなければなりません。ただし、労使各1名の2名からなるものは「労使委員会」として認められません。

使用者代表委員は、使用者側の指名により選出されますが、労働者代表委員は、対象事業場の過半数労働組合又は過半数労働組合がない事業場においては過半数代表者から、任期を定めて指名を受けなければなりません。

○指名

過半数労働組合が存在しない事業場においては、まず、労使委員会の委員を指名する過半数代表者を36協定の過半数代表者等の選出方法と同様に投票、挙手等の方法により選出してください。

過半数労働組合、過半数代表者は、管理監督者以外の者の中から労働者を代表する委員を任期を定めて指名します。

労使委員会 設置の手 順・2 (厚労省リーフ)

企画業務型裁量労働制に係る労使委員会設置に当たってのモデル手順

1 労使委員会の設置に向けての事前相談への対処

- 事業場の労働者の過半数で組織する労働組合が存在しない事業場において、企画業務型裁量労働制の導入に際し、労使委員会の設置に関し、使用者の申し入れを受け、又は使用者に対し申し入れを行う場合には、労働者は、必要に応じ、過半数代表者を選任し対処すること。過半数代表者を選任する場合には、可能な限り、労働基準法施行規則（以下「規則」という。）第6条の2の規定に従い、管理監督者である者以外の者で、法に規定する協定等をする者を選挙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とする。
- 過半数代表者又は過半数労働組合に該当しない労働組合の代表者は、使用者と、労使委員会の設置の時期の目標、設置に至る日程、労使委員会の委員数等を話し合うこと。

2 指名

- 1で過半数代表者が規則第6条の2の規定に従い選出されていない場合には、同条の規定に従い、労使委員会の委員の指名を行う過半数代表者を選出すること。
- 過半数代表者は、1の事前相談の結果に従い、所定の人数の労働者代表委員候補者を、規則第24条の2の4第1項の規定に従い、管理監督者である者以外の者の中から任期を定めて指名すること。なお、この場合、指名されることについて、当該指名される者の事前の同意を得ること。

労使委員会では、企画業務型裁量労働制の決議のほかに、次の表にある労使協定について、それぞれ決議により代替することができるようになっていきます。

ここで問題になるのは、労使委員会と既存の労働組合との関係についてですが、労働組合固有の団体交渉権は、労使委員会が設置されても当然何ら影響を受けません。

使用者は、両者の関係を明確にするため、労使委員会を設置する際には、**労働組合と事前に協議の上で、労使委員会が調査審議する事項の範囲を労使委員会の運営規程で定めておくことが適当でしょう。**

労使協定に代えて労使委員会で決議できる事項

制度	労基法の該当条項	決議等の届出
1箇月単位の変形労働時間制	第32条の2第1項	不要
フレックスタイム制	第32条の3	不要
1年単位の変形労働時間制	第32条の4第1項及び第2項	不要
1週間単位の非定型的変形労働時間制	第32条の5第1項	不要
一斉休憩の適用除外	第34条第2項ただし書	-
時間外・休日労働	第36条第1項	様式第9号の3で労働基準監督署長へ届出が必要。ただし、事業場外労働に関する協定が締結されている場合には、時間外・休日労働については様式第9号の3、事業場外労働については様式第12号でそれぞれ届出が必要
事業場外労働制	第38条の2第2項	不要
専門業務型裁量労働制	第38条の3第1項	不要
計画年休	第39条第5項	-
年休の期間の賃金の支払方法	第39条第6項ただし書	-

労使委員会設置の手順・3 (厚労省リーフ)

裁量労働制改正の全体像・1

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/roudouzikan/sai-ryo.html

12

【法令】

- ・「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)
- ・「労働基準法第38条の4第1項の規定により同項第1号の業務に従事する労働者の適正な労働条件の確保を図るための**指針**及び労働基準法**施行規則**第24条の2の2第2項第6号の規定に基づき厚生労働大臣の指定する業務の一部を改正する**告示**」(令和5年厚生労働省告示第115号)
 - * 企画&専門の対象業務追加

【通達】

- ・ 基発0802第7号(裁量労働制等の施行について):「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(裁量労働制等)」

【Q&A】

「令和5年改正労働基準法**施行規則**等に係る裁量労働制に関するQ&A」について

⇒ **令和6年4月1日から施行・適用**

* 導入のみならず**継続でも新たな手続きが必要**(通達18頁:令和6年4月1日を有効期間に含む労使協定及び決議は、改正省令及び改正告示に適合したものでない場合には、令和6年4月1日以降無効)

* 令和6年3月31日以前に改正後の内容で**先行して協定・決議可能**

裁量労働制改正の全体像・2

(下記は厚労省作成リーフより引用)

2024年4月以降は、労使で協議のうえで、以下を協定・決議している必要があります

※下線が今回の制度改正による追加事項

専門業務型裁量労働制の労使協定

- ① 制度の対象とする業務
- ② 労働時間としてみなす時間（みなし労働時間）
- ③ 対象業務の遂行の手段や時間配分の決定等に関し、使用者が対象労働者に具体的な指示をしないこと
- ④ 対象労働者の労働時間の状況に応じて実施する健康・福祉を確保するための措置
- ⑤ 対象労働者からの苦情の処理のため実施する措置
- ⑥ 制度の適用に当たって労働者本人の同意を得ること
- ⑦ 制度の適用に労働者が同意をしなかった場合に不利益な取扱いをしないこと
- ⑧ 制度の適用に関する同意の撤回の手続
- ⑨ 労使協定の有効期間
- ⑩ 労働時間の状況、健康・福祉確保措置の実施状況、苦情処理措置の実施状況、同意及び同意の撤回の労働者ごとの記録を協定の有効期間中及びその期間満了後5年間（当面の間は3年間）保存すること

企画業務型裁量労働制の労使委員会の決議

- ① 制度の対象とする業務
- ② 対象労働者の範囲
- ③ 労働時間としてみなす時間（みなし労働時間）
- ④ 対象労働者の労働時間の状況に応じて実施する健康・福祉を確保するための措置
- ⑤ 対象労働者からの苦情の処理のため実施する措置
- ⑥ 制度の適用に当たって労働者本人の同意を得ること
- ⑦ 制度の適用に労働者が同意をしなかった場合に不利益な取扱いをしないこと
- ⑧ 制度の適用に関する同意の撤回の手続
- ⑨ 対象労働者に適用される賃金・評価制度を変更する場合に、労使委員会に変更内容の説明を行うこと
- ⑩ 労使委員会の決議の有効期間
- ⑪ 労働時間の状況、健康・福祉確保措置の実施状況、苦情処理措置の実施状況、同意及び同意の撤回の労働者ごとの記録を決議の有効期間中及びその期間満了後5年間（当面の間は3年間）保存すること

対象業務

14

・専門業務型：19業務

追加：M&Aアドバイザー業務（銀行又は証券会社において、顧客に対し、合併、買収等に関する考案及び助言をする業務）

【指針（令和5年厚労省告示第115号）】

・企画業務型

変化なし

*法38の4「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、当該業務の性質上これを適切に遂行するにはその遂行の方法を大幅に労働者の裁量に委ねる必要があるため、当該業務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」

研究開発	証券アナリスト
システムエンジニア	金融商品開発
記者・編集者	公認会計士
デザイナー	弁護士
プロデューサー・ディレクター	建築士
コピーライター	不動産鑑定士
システムコンサルタント	弁理士
インテリアコーディネーター	税理士
ゲームソフトの創作	中小企業診断士
	大学の教員

・運用面【専門・企画双方】

対象業務に関する**厳格化する指針・通達**

M&Aアドバイザー業務（通達）

- 対象業務告示において、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（いわゆるM&Aアドバイザーの業務。以下「M&Aアドバイザー業務」という。）を、新たに専門業務型裁量労働制の対象業務に追加したものであること。
- 「銀行又は証券会社」とは、銀行法（昭和56年法律第59号）第2条第1項に規定する銀行、金融商品取引法（昭和23年法律第25号）第2条第9項に規定する金融商品取引業者のうち、同法第28条第1項に規定する第一種金融商品取引業を営む証券会社をいうものであり、信用金庫等は含まれないものであること。
- 「顧客」とは、対象業務に従事する労働者を雇用する銀行又は証券会社にとっての顧客（個人又は法人）をいうものであること。
- 「合併及び買収」とは、いわゆるM&A（Mergers（合併） and Acquisitions（買収）。以下「M&A」という。）のことをいい、各種手法（会社法の定める組織再編行為（合併、会社分割等）、株式譲渡、事業譲渡等）による事業の引継ぎ（譲渡し・譲受け）をいうものであり、事業承継を含むものであること。
- 「調査又は分析」とは、M&Aを実現するために必要な調査又は分析をすることをいうものであり、例えば、M&Aによる事業収益への影響等に関する調査、分析や対象企業のデューデリジェンス（対象企業である譲り渡し側における各種のリスク等を精査するために実施される調査をいう。）が含まれるものであること。
- 「これに基づく考案及び助言」とは、上記調査又は分析に基づき、M&Aを実現するために必要な考案及び助言（専ら時間配分を顧客の都合に合わせざるを得ない業務は含まれない。）を行うことをいうものであること。例えば、M&A戦略や取引スキーム等に関する考案及び助言が考えられるものであること。
- M&Aアドバイザー業務においては、M&Aに関する「調査又は分析」と「考案及び助言」の両方の業務を行うものが対象となるものであり、いずれか一方のみを行うものである場合には対象業務に該当するとは認められないものであること。

M&Aアドバイザー業務 (Q A12頁箇所)

【4 M&Aアドバイザー業務（専門型）】

4

(Q) M&Aアドバイザー業務については、複数名のチームにおいて、「調査又は分析」と「考案及び助言」を分業している場合には、対象業務に該当するか。

(A) 該当しない。M&Aアドバイザー業務については、「調査又は分析」及びこれに基づく「考案及び助言」について1人の労働者がその両方を行っている場合に限り、対象業務に該当するものであり、設問のように、1人の労働者が一方の業務のみを行う場合は対象業務に該当しない。

なお、両方を行っている場合であっても、例えばチーフの管理の下に業務遂行、時間配分を行うなど、当該労働者に裁量がない場合には、裁量労働制は適用し得ないものである（施行通達第2の4(1)裁量の確保）。

本人の同意に関する点・1

17

【専門・企画】

本人同意

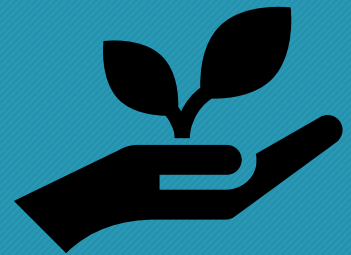
* 専門型で**新たに導入**(施行規則)

← 継続するためにも同意必要

* 企画では従前から労使委員会の決議に定めることが義務付け(法38条の4第1項6号)

【専門・企画】(指針:企画、通達:専門と企画)

撤回の手続き・同意をしなかった場合に不利益取り扱いをしないこと・同意撤回後の処遇等についてあらかじめ労使協定又は労使委員会の決議で定める



本人の同意に関する点・2 【説明等・QA】

18

【1 同意及び同意の撤回（専門型・企画型）】

1-1	<p>(Q) 専門型・企画型において、使用者が明示した上で説明して労働者の同意を得ることを労使協定又は決議で定めることが適当であることに留意することが必要とされている事項のうち、「制度の概要」にみなし労働時間は含まれるか。</p> <hr/> <p>(A) 含まれる。使用者は、労使協定又は労使委員会で決議を行ったみなし労働時間の時間数のみならず、実際の労働時間数にかかわらずみなし労働時間の時間数労働したものとみなされることを明示した上で、説明を行うことが考えられる。</p>
1-2	<p>(Q) 専門型・企画型の適用に当たり、労働者の同意が自由な意思に基づいてされたものとは認められない場合には、労働時間のみなしの効果は認められないとされているが、「自由な意思に基づいてされたものとは認められない場合」とは具体的にどのような場合か。</p> <hr/> <p>(A) 個別具体的に判断する必要があるが、裁量労働制導入後の処遇等について説明することが求められており、例えば、労働者に対して、同意した場合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並びに同意しなかった場合の配置及び処遇について、同意に先立ち、誤った説明を行ったことなどにより、労働者が専門型又は企画型の適用の是非について検討や判断が適切にできないままに同意に至った場合などは、自由な意思に基づいてされたものとは認められないものと考えられる。</p>

対象労働者の要件・1

【専門型】(通達);対象労働者の属性について労使で十分協議・決定

専門業務型裁量労働制において「も」、対象労働者となり得るものの範囲について、労使で十分協議・決定することが望ましいこと

(企画・指針) *従来からの指針

労使委員会において…客観的にみて対象業務業務を適切に遂行するための知識、経験等を有しない労働者を含者を含めて決議した場合、使用者が当該知識、経験等を有しない労働者を対象業務に就かせても企画業務型裁量労働者を対象業務に就かせても企画業務型裁量労働制の法第4章の労働時間に関する規定の適用に当たっての労働時間のみ労働時間のみなしの効果は生じないものであることに留意することが必要すること。

例えば、大学の学部を卒業した労働者であって全く職務経験がないものは、客観的にみて対象労働者に該当し得ず、少なくとも3年ないし5年程度の職務経験を経た上で、対象業務を適切に遂行するための知識、経験等を有する労働者であるかどうかの判断の対象と者であるかどうかの判断の対象となり得るものであることになり得るものであることに留意することが必要である。

対象労働者の要件・2

【企画・専門型】(指針・通達)賃金・評価制度を説明

*企画：対象労働者を定めるに当たっての適切な協議を促すため、使用者が労働者の賃金水準を労使協議の当事者や労使委員会に提示することが望ましいことに留意することが必要

*専門：通達5頁箇所（対象者の協議に当たり判断に資するよう、使用者は、過半数組合等に対し、当該事業場の属する企業等における労働者の賃金水準（労働者への賃金・手当の支給状況を含む。）を示すことが望ましいことに留意することが必要であること。さらに、適用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については、労使協定の内容について協議を行うに先立ち、使用者から過半数組合等に十分に説明を行うことが望ましいこと。「労働者の賃金水準」については、専門業務型裁量労働制の適用を検討している労働者の属する層の制度適用前の賃金水準を示すことが望ましいこと。労使協議においては、当該賃金水準と適用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を考慮して労使協定を行うことが望ましいこと。

【企画型】(規則・指針・通達)労使委員会に賃金・評価制度の変更点を説明

使用者が、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は、労使委員会に対し変更内容について説明を行うことを労使委員会の決議事項に加え、事前説明を行うことが適当であることに留意することが必要

*専門型も労使委員会を設置する場合は同様の措置を講ずることが適当

対象労働者の要件 3

21

【参考判例】

◇非資格者の業務が「税理士の業務」に該当しないとしたレガシィほか事件（東京地裁平成25年9月26日・労判1086号）

◇プログラミング業務のシステムエンジニアとしての対象業務性を否定したエーディーディー事件（京都地裁平成23年10月31日・労判1041号）

⇒ みなし適用を否定し実労働時間で算定した残業代支払い

***使用者のリスク絶大**

【専門・企画】(指針:企画第3・1、通達:専門P5と企画P13)

- 「時間配分の決定」には、始業及び終業の時刻の決定も含まれるため、**使用者から始業又は終業の時刻のいずれか一方でも指示されている業務は対象業務に該当しない**ものであること
- **業務量が過大である場合や期限の設定が不適切である場合には、労働者から時間配分の決定に関する裁量が事実上失われることがあることに留意することが必要であること。**
- 労働者の**時間配分の決定等に関する裁量が失われた場合**には、**労働時間のみなしの効果は生じない**ものであることに留意することが必要であること
- **【企画・通達】** 実施に当たり、使用者は対象労働者の上司に対し、業務量や期限を適正に設定し、指示を的確に行うよう必要な管理者教育を行うことが適当であるとされているところ、使用者は、対象労働者の上司に対し、次に掲げる事項についても必要な管理者教育を行い、これらの事項について十分理解させることが適当であることに留意することが必要であること

【企画・通達P13】

実施に当たり、使用者は対象労働者の上司に対し、業務量や期限を適正に設定し、指示を的確に行うよう必要な**管理者教育を行うことが適当**であるとされているところ、使用者は、対象労働者の上司に対し、次に掲げる事項についても必要な管理者教育を行い、これらの事項について**十分理解させることが適当であることに留意することが必要であること**

- (1) 企画業務型裁量労働制の**趣旨及び制度の内容**
- (2) 対象労働者から**時間配分の決定等に関する裁量が事実上失われるおそれがある場合には的確にこれらの見直しを行うこと**

みなし時間設定と**相応の処遇確保**

24

【**専門・企画**】(指針:企画第3・3(1)口、第3・3・(2)口、通達:専門P6と企画P14)

- **みなし労働時間について設定にあたり、対象業務の内容並びに適用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考慮して適切な水準のものとなるようにし、対象労働者の相応の処遇を確保することが必要**
- **みなし労働時間は必ずしも実労働時間と一致させなければならないものではなく、例えば、当該事業場における所定労働時間や所定労働時間に一定の時間を加えた時間をみなし労働時間とすること等は可能であるが、その場合も、適用労働者への**特別の手当の支給**や、適用労働者の**基本給の引上げ**などを行い、**相応の処遇を確保することが必要****
- **所定労働時間をみなし労働時間として設定するような場合、所定労働時間相当働いたとしても明らかに処理できない分量の業務を与えながら相応の処遇を確保しないといったことは裁量労働制の趣旨を没却するものであり、不適當であることに留意することが必要**

* 厚労省令和3年6月25日「裁量労働制実態調査」労働者調査結果：専門業務型40.1%、企画業務型で27.4%の労働者が、みなし労働時間が何時間に設定されているのか「分からない」と回答

「相応の処遇」とは具体的に？【QA】

2-2

(Q) 専門型・企画型において、「相応の処遇」とは具体的にどのようなものか。

(A) 「相応の処遇」については、労使協定の当事者となる労働者の過半数で組織する労働組合等や労使委員会が個別具体的に事業場の状況を踏まえて判断する必要があるが、通常の労働時間制度ではなく、裁量労働制というみなし労働時間制を適用するのにふさわしい処遇が確保されていることが必要である。

また、使用者は、適用対象となり得る労働者の範囲について定めるに当たり、当該者が対象業務を適切に遂行するための知識、経験等を有する労働者であるかの判断に資するよう、労使協定の当事者となる労働者の過半数で組織する労働組合等又は労使委員会に対し、当該事業場の属する企業等における労働者の賃金水準（労働者への賃金・手当の支給状況を含む。）を示すことが望ましいことに留意すること。また、適用対象の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運用状況（適用対象の労働者への賃金・手当の支給状況や評価結果等をいう。）を開示することが適当とされていることを踏まえ、労使協定の当事者となる労働者の過半数で組織する労働組合等又は労使委員会は、ふさわしい処遇が確保されていることを把握し、制度の趣旨に沿ったものとなっているかを確認することが必要である。



企画・決議届の書式

様式第13号の2（第24条の2の3第1項関係）

企画業務型裁量労働制に関する決議届

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

事業の種類	事業の名称	事業の所在地（電話番号） (〒 - -) (電話番号: - -)	常時使用する労働者数	決議の有効期間 年 月 日から 年 月 日まで
業務の内容	労働者の範囲（職歴経験年数、職能資格等）	労働者数	決議で定める1日のみなし労働時間	
労働者の健康及び福祉を確保するために講ずる措置				
労働者の労働時間の状況の把握方法				
労働者からの苦情の処理に関して講ずる措置				
労働者の同意を得なければならないこと及び同意をしなかった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についての決議の有無				有・無
同意の撤回に関する手続				
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っては、労使委員会に対し、当該変更内容について説明を行うことについての決議の有無				有・無
労働者の労働時間の状況並びに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、労働者からの苦情の処理に関する措置の実施状況並びに同意及びその撤回に関する労働者ごとの記録を決議の有効期間中及び当該有効期間の満了後3年間保存することについての決議の有無				有・無

決議の成立年月日 年 月 日	時間外労働に関する協定の届出年月日 年 月 日	委員会の委員数	運営規程	規程の有無 〔右欄に掲げる事項が運営規程に含まれる場合に、「有」を○で囲むこと。〕 有・無	<ul style="list-style-type: none"> ・招集、定足数及び議事に関する事項 ・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からの説明に関する事項 ・制度の趣旨に沿った適正な運用の確保に関する事項 ・関係頻度を6箇月以内ごとに1回とすること 	運営規程についての委員会の同意の有無 有・無
氏名		任期を定めて指名された労働者側委員		その他の委員 氏名		

決議は、上記委員の5分の4以上の多数による議決により行われたものである。

委員会の委員の半数について任期を定めて指名した労働組合（事業場の労働者の過半数で組織する労働組合）の名称（ ）
又は労働者の過半数を代表する者の職名（ ）氏名（ ）

委員会の委員の半数について任期を定めて指名した者（労働者の過半数を代表する者の場合）の選出方法（ ）

上記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）

上記委員会の委員の半数が、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。 （チェックボックスに要チェック）

年 月 日

労働基準監督署長殿

使用者 職名
氏名

記載心得

- 1 「業務の内容」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（ ）内に具体的な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⑤～⑩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。複数の措置を決議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個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、苦情の中出の窓口及び担当者、取り扱う苦情の範囲、処理の手順・方法等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、撤回の中出先となる部署及び担当者、撤回の中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事及び必要に応じて開催される委員会の開催に関する事、議事に関する事項として議長の選出に関する事及び決議の方法に関する事を、それぞれ規定することが適当であることに留意すること。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に留意すること。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ておくことが適当であることに留意すること。
- 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、労働者の過半数を代表する者は、労働基準法施行規則第6条の2第1項の規定により、労働基準法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でなく、かつ、同法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であつて、使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。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。

健康・福祉確保の措置

【企画指針第3・4、通達P6～及びP14～】

28

(下記は厚労省作成リーフより引用)

※下線が今回の制度改正による追加事項

・健康・福祉確保措置としては、以下の措置から実施してください。

事業場の対象労働者全員を対象とする措置

- (イ) 勤務間インターバルの確保
- (ロ) 深夜労働の回数制限
- (ハ) 労働時間の上限措置（一定の労働時間を超えた場合の制度の適用解除）
- (ニ) 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たその取得促進

個々の対象労働者の状況に応じて講ずる措置

- (ホ) 一定の労働時間を超える対象労働者への医師の面接指導
- (ヘ) 代償休日又は特別な休暇の付与
- (ト) 健康診断の実施
- (チ) 心とからだの健康問題についての相談窓口設置
- (リ) 適切な部署への配置転換
- (ヌ) 産業医等による助言・指導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

・(イ) から (ニ) までの措置、(ホ) から (ヌ) までの措置をそれぞれ1つずつ以上実施することが望ましいことに留意することが必要です。(このうち、特に把握した対象労働者の勤務状況及びその健康状態を踏まえ、(ハ) を実施することが望ましいとされています。)

健康・福祉措置の前提としての労働時間把握・1

29

【企画指針第3・4(1)、通達P6及び14】

- 「労働時間の状況」(法38条の3 I ④及び38の4 I ③)の概念及びその把握方法は、**安衛法第66条の8の3**で把握が義務付けられる「労働時間の状況」と同一であること。具体的には、使用者による適用労働者の労働時間の状況の把握は、**いかなる時間帯にどの程度の時間、労務を提供し得る状態にあったかを把握するものである**
- その方法は、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**その他の適切なものであることが必要で、当該対象事業場の実態に応じて適当な当該方法を具体的に明らかにしていることが必要
- **上記で把握した労働時間の状況に基づいて**、適用労働者の勤務状況に応じ、使用者がいかなる**健康・福祉確保措置をどのように講ずるかを明確にするものである【ここは変更なし】**

健康・福祉措置の前提としての労働時間把握・2

30

【3 健康・福祉確保措置（専門型・企画型）】

3-1

(Q) 専門型・企画型において、労働時間の状況の把握方法は「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もの」であることが必要とされているが、「その他の適切なもの」として、労働者の自己申告による把握を行うことは可能か。

(A) 原則として認められず、やむを得ず客観的な方法により把握し難い場合において認められる。法第38条の3第1項第4号及び第38条の4第1項第4号に規定する「労働時間の状況」の概念及びその把握方法は、安衛法第66条の8の3により把握することが義務付けられている「労働時間の状況」と同一のものであるため、「その他の適切なもの」として、やむを得ず客観的な方法により把握し難い場合においては、労働者の自己申告による把握が考えられる。

健康・福祉措置の前提としての労働時間把握・3

31

3-2

(Q) 専門型・企画型における労働時間の状況の把握方法について、「やむを得ず客観的な方法により把握し難い場合」として労働者の自己申告による把握が可能な場合とはどのような場合か。

(A) 「やむを得ず客観的な方法により把握し難い場合」としては、例えば、労働者が事業場外において行う業務に直行又は直帰する場合など、事業者の現認を含め、労働時間の状況を客観的に把握する手段がない場合があり、この場合に該当するかは、当該労働者の働き方の実態や法の趣旨を踏まえ、適切な方法を個別に判断すること。ただし、労働者が事業場外において行う業務に直行又は直帰する場合などにおいても、例えば、事業場外から社内システムにアクセスすることが可能であり、客観的な方法による労働時間の状況を把握できる場合もあるため、直行又は直帰であることのみを理由として、自己申告により労働時間の状況を把握することは、認められない。

また、タイムカードによる出退勤時刻や入退室時刻の記録やパーソナルコンピュータの使用時間の記録などのデータを有する場合や事業者の現認により当該労働者の労働時間を把握できる場合にもかかわらず、自己申告による把握のみにより把握することは認められない。

【企画】 労使委員会の役割

- 制度趣旨に沿って実施されるよう、賃金、労働時間その他の当該事業場における労働条件に関する事項を調査審議し、この指針の内容に適合するように法第38条の4第1項各号に掲げる事項を決議するとともに、**決議の有効期間中も、定期的に制度の実施状況に関する情報を把握し、対象労働者の働き方や処遇が制度の趣旨に沿ったものとなっているかを調査審議し、必要に応じて、運用の改善を図ることや決議の内容について見直しを行うことが求められる**(指針第4・1、通達17頁)
- 委員は、労使委員会がこうした役割を担うことに留意することが必要(指針第4・1、通達17頁)
- 使用者は、特に過半数労働組合がない場合、過半数代表者が必要な**手続を円滑に実施**できるよう**十分に話し合い、必要な配慮**を行うこと(指針第4・2、通達17頁)
- 使用者は、労使委員会の労働者側委員が**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こと(施行規則第24条の2の4第7項、指針第4・6)

労使コミュニケーション・2 【専門】

33

【専門】(通達9頁)

- 専門業務型導入にあたっては、その運用期間中も定期的に実施状況に関する情報を把握し、適用労働者の働き方や処遇が専門業務型裁量労働制の趣旨に沿ったものとなっているかを把握・調査審議し、必要に応じて運用の改善を図る等の観点から、**労使委員会を活用することが望ましいこと**
- 労使委員会を設置する場合には、企画業務型裁量労働制において**企画指針で示されたものと同様の措置等を講ずることが適当であること**
- 労使協定の内容は一定の期間ごとに見直すことが適当であること。
- 使用者は、労使協定の内容を見直す場合、当該事業場における適用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運用状況を**過半数組合等に対して開示することが適当であること**に留意することが必要
- ここでいう**適用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運用状況**とは、当該事業場の実情に応じて、例えば適用労働者の賃金水準や、専門業務型裁量労働制適用に係る特別手当の実際の支給状況、適用労働者の実際の評価結果の状況などをまとめた概要等を示すことが考えられるものであること

【企画型・専門型】（指針第3・6（2）ハ、通達P8・P16）

- 【双方】苦情処理措置に関して、使用者は、労働者から制度の適用に関する同意を得るに当たって、苦情の申出先や苦情の申出方法等を書面で明示する等、具体的内容を伝えることが適当であることに留意することが必要
- 【企画】労使委員会の委員に苦情申し出の窓口を担わせるなど、委員が苦情内容を把握できるようにすること
- 【双方】苦情には至らない運用上の問題点についても幅広く相談できる体制を整備することが望ましいことに留意することが必要であること
- 【専門】苦情処理措置の具体的な内容について、企画指針で示された企画業務型裁量労働制における同措置の内容と同等のものとするのが望ましい

- 導入させない！
- 継続させない！
- 現状を把握し継続の要否の検討を
← 労働者個人への情報提供（職場で）

労働条件明示義務関係

【全体像・1】

* 厚労省リーフより

全ての労働者に対する明示事項

1

就業場所・業務の変更の範囲の明示 【労働基準法施行規則5条の改正】

全ての労働契約の締結と有期労働契約の更新のタイミングごとに、「雇入れ直後」の就業場所・業務の内容に加え、これらの「変更の範囲」※¹ についても明示が必要になります。

有期契約労働者に対する明示事項等

2

更新上限の明示 【労働基準法施行規則5条の改正】

有期労働契約の締結と契約更新のタイミングごとに、更新上限(有期労働契約の通算契約期間または更新回数の上限)の有無と内容の明示が必要になります。

更新上限を新設・短縮する場合の説明 【雇止め告示※²の改正】

下記の場合は、更新上限を新たに設ける、または短縮する理由を有期契約労働者にあらかじめ(更新上限の新設・短縮をする前のタイミングで)説明することが必要になります。

- i 最初の契約締結より後に更新上限を新たに設ける場合
- ii 最初の契約締結の際に設けていた更新上限を短縮する場合

3

無期転換申込機会の明示 【労働基準法施行規則5条の改正】

「無期転換申込権」が発生する更新のタイミングごと※³に、無期転換を申し込むことができる旨(無期転換申込機会)の明示が必要になります。

4

無期転換後の労働条件の明示 【労働基準法施行規則5条の改正】

「無期転換申込権」が発生する更新のタイミングごと※³に、無期転換後の労働条件の明示が必要になります。

均衡を考慮した事項の説明 【雇止め告示※²の改正】

「無期転換申込権」が発生する更新のタイミングごとに、無期転換後の賃金等の労働条件を決定するに当たって、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)とのバランスを考慮した事項※⁴(例:業務の内容、責任の程度、異動の有無・範囲など)について、有期契約労働者に説明するよう努めなければならないこととなります。

全体像・2

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_32105.html

37

【通達】

- ・ 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(基発0330第1号令和5年3月30日)

【告示・省令】

- ・ 改正雇止め基準(告示)「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」(厚生労働省告示第114号):令和5年3月30日
- ・ 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(厚生労働省令第39号):令和5年3月30日

就業場所・業務の変更の範囲

38

- 対象 : 全労働者
 - 内容 : 「就業場所と業務の変更の範囲」について、労働契約の締結時と、有期労働契約の更新時に、書面による明示が必要
- * 「就業場所と業務」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と、労働者が通常従事することが想定されている業務のこと
- * 「変更の範囲」とは：今後の見込みも含め、その労働契約の期間中における就業場所や従事する業務の変更の範囲のこと

更新上限の明示 & 更新上限を新設・短縮する場合の説明義務

39

- 更新上限の明示【改正労基則第5条第1項第1号の2】
 - ⇒ 締結時&更新時に更新上限の明示が必要
 - *明示すれば足りるのか？(求人段階との連動)
- 更新上限を新設・短縮する場合の説明義務(告示)
 - ⇒ 設定する・短縮する理由を労働者に説明する義務

更新上限に合理的な理由があり得るか？



求人募集時等に明示すべき労働条件の追加 【改正職業安定法施行規則第4条の2第3項】

40

- ①就業場所の変更の範囲
 - ②従事すべき業務の変更の範囲
 - ③有期労働契約を更新する場合の基準（通算契約期間または更新回数の上限を含む）
- ← 求人段階から労働条件明示の趣旨の徹底
- * 労働市場を通じた労働条件改善（更新上限等）
 - * 労働組合が自社求人情報に敏感になるべき（人手不足の状況）

無期転換に関する事項

41

- 無期転換申込機会付与の明示事項

⇒ 無期転換申込権が発生する契約更新のタイミングごとに、該当する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、無期転換を申し込むことができる旨（無期転換申込機会）を書面により明示することが必要

* 契約締結時・更新時ごとに明示が望ましいが・・・

無期転換後の労働条件の明示(均衡考慮)

42

・無期転換後の労働条件の明示(改正雇止め基準5条)

⇒ 「使用者は、労基法第15条1項の規定により、労働者に対して労基法施行規第5条5項に規定する事項を明示する場合、当該事項(同条第一項各号に掲げるものを除く。)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

* 労契法第3条第2項「労働契約は、労働者及び使用者が、就業の実態に応じて、均衡を考慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする。」

労働条件通知書

年 月 日	
殿 事業場名称・所在地 使用者職氏名	
契約期間	<p>期間の定めなし、期間の定めあり（ 年 月 日～ 年 月 日）</p> <p>※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合に記入</p> <p>1 契約の更新の有無 [自動的に更新する・更新する場合があります得る・契約の更新はしない・その他（ ）]</p> <p>2 契約の更新は次により判断する。 〔 ・契約期間満了時の業務量 ・勤務成績、態度 ・能力 ・会社の経営状況 ・従事している業務の進捗状況 ・その他（ ） 〕</p> <p>3 更新上限の有無（無・有（更新 回まで/通算契約期間 年まで））</p> <p>【労働契約法に定める同一の企業との間での通算契約期間が5年を超える有期労働契約の締結の場合】 本契約期間中に会社に対して期間の定めのない労働契約（無期労働契約）の締結の申込みをしたときは、本契約期間の末日の翌日（ 年 月 日）から、無期労働契約での雇用に転換することができる。この場合の本契約からの労働条件の変更の有無（ 無 ・ 有（別紙のとおり））</p> <p>【有期雇用特別措置法による特例の対象者の場合】 無期転換申込権が発生しない期間： I（高度専門）・II（定年後の高齢者） I 特定有期業務の開始から完了までの期間（ 年 か月（上限10年）） II 定年後引き続き雇用されている期間</p>
就業の場所	（雇入れ直後） （変更の範囲）
従事すべき業務の内容	（雇入れ直後） （変更の範囲）
始業、終業の時刻、休憩時間、就業時転換(1)～(5)のうち該当するもの一つに○を付けること。、所定時間外労働の有無に関する事項	<p>1 始業・終業の時刻等 (1) 始業（ 時 分） 終業（ 時 分） 【以下のような制度が労働者に適用される場合】 (2) 変形労働時間制等；（ ）単位の変形労働時間制・交替制として、次の勤務時間の組み合わせによる。 〔 始業（ 時 分） 終業（ 時 分）（適用日 ） 始業（ 時 分） 終業（ 時 分）（適用日 ） 始業（ 時 分） 終業（ 時 分）（適用日 ） 〕 (3) フレックスタイム制；始業及び終業の時刻は労働者の決定に委ねる。 （ただし、フレックスタイム（始業） 時 分から 時 分、 （終業） 時 分から 時 分、 コアタイム 時 分から 時 分） (4) 事業場外みなし労働時間制；始業（ 時 分） 終業（ 時 分） (5) 裁量労働制；始業（ 時 分） 終業（ 時 分）を基本とし、労働者の決定に委ねる。 ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条、第 条～第 条</p> <p>2 休憩時間（ ）分</p> <p>3 所定時間外労働の有無（ 有 ， 無 ）</p>
休日	<p>・ 定休日；毎週 曜日、国民の祝日、その他（ ）</p> <p>・ 非定休日；週・月当たり 日、その他（ ）</p> <p>・ 1年単位の変形労働時間制の場合一年間 日</p> <p>○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条</p>

労働条件通知書₁

(厚労省サンプル)

労働条件通知書₂ (厚労省サンプル)

休 暇	1 年次有給休暇 6か月継続勤務した場合→ 日 継続勤務6か月以内の年次有給休暇 (有・無) → か月経過で 日 時間単位年休 (有・無) 2 代替休暇 (有・無) 3 その他の休暇 有給 () 無給 () ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条
賃 金	1 基本賃金 イ 月給 (円)、ロ 日給 (円) ハ 時間給 (円)、 ニ 出来高給 (基本単価 円、保障給 円) ホ その他 (円) ヘ 就業規則に規定されている賃金等級等 2 諸手当の額又は計算方法 イ (手当 円 /計算方法:) ロ (手当 円 /計算方法:) ハ (手当 円 /計算方法:) ニ (手当 円 /計算方法:) 3 所定時間外、休日又は深夜労働に対して支払われる割増賃金率 イ 所定時間外、法定超 月60時間以内 () % 月60時間超 () % 所定超 () % ロ 休日 法定休日 () %、法定外休日 () % ハ 深夜 () % 4 賃金締切日 () -毎月 日、() -毎月 日 5 賃金支払日 () -毎月 日、() -毎月 日 6 賃金の支払方法 () 7 労使協定に基づく賃金支払時の控除 (無 , 有 ()) 8 昇給 (有 (時期、金額等) , 無) 9 賞与 (有 (時期、金額等) , 無) 10 退職金 (有 (時期、金額等) , 無)
退職に関する事項	1 定年制 (有 (歳) , 無) 2 継続雇用制度 (有 (歳まで) , 無) 3 自己都合退職の手続 (退職する 日以上前に届け出ること) 4 解雇の事由及び手続 { } ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条
そ の 他	・社会保険の加入状況 (厚生年金 健康保険 厚生年金基金 その他 ()) ・雇用保険の適用 (有 , 無) ・雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口 部署名 担当者職氏名 (連絡先) ・その他 { } ※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合についての説明です。 労働契約法第18条の規定により、有期労働契約(平成25年4月1日以降に開始するもの)の契約期間が通算5年を超える場合には、労働契約の期間の末日までに労働者から申込みをすることにより、当該労働契約の期間の末日の翌日から期間の定めのない労働契約に転換されます。ただし、有期雇用特別措置法による特例の対象となる場合は、この「5年」という期間は、本通知書の「契約期間」欄に明示したとおりとなります。
以上のほかは、当社就業規則による。就業規則を確認できる場所や方法 ()	

※ 労働条件通知書については、労使間の紛争の未然防止のため、保存しておくことをお勧めします。



ありがとうございました