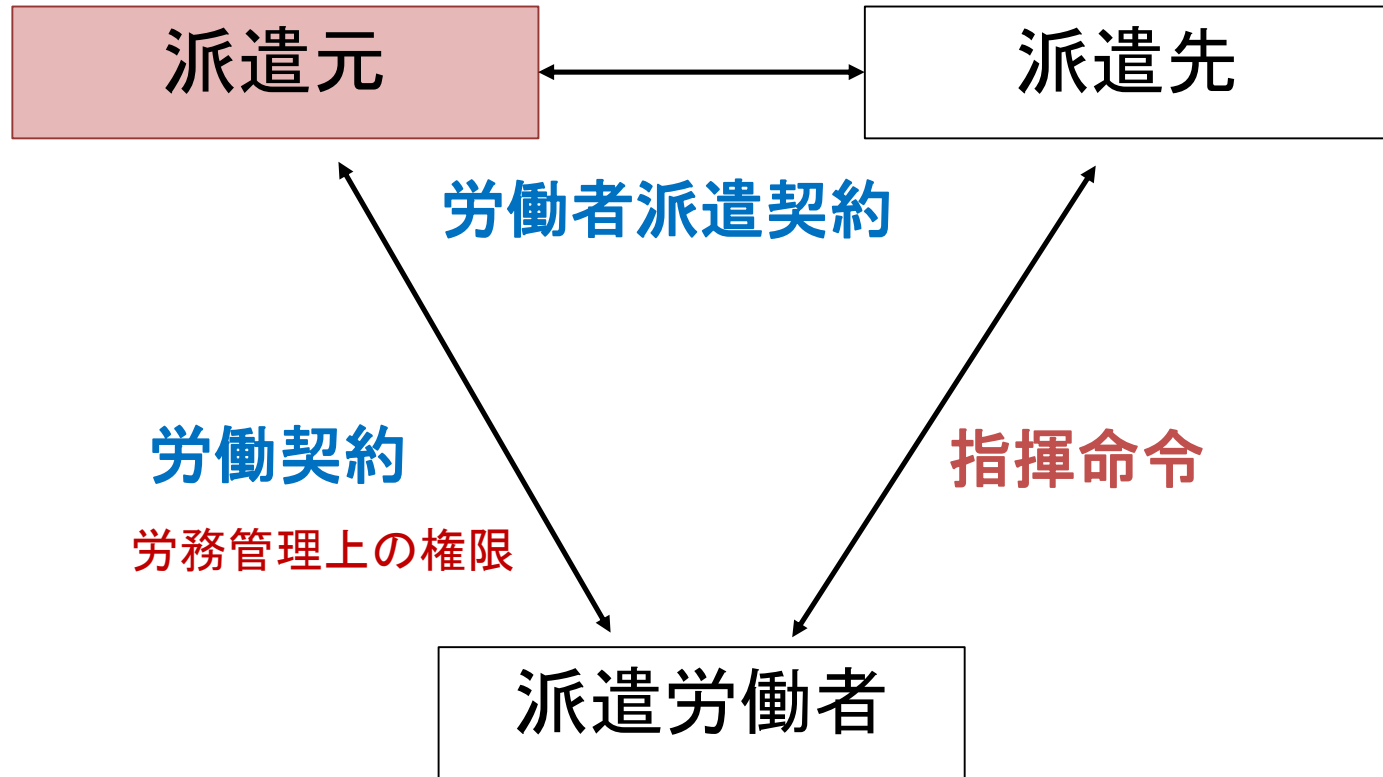


労働基準法等の改正について



派遣元・派遣先・派遣労働者の関係



労働基準法については、原則として派遣元事業主が責任を負うが、派遣先が責任を負う事項がある

適用条項	派遣元	派遣先
労働条件の明示(15条)	○	
解雇(19条、20条、21条)	○	
賃金、休業手当(24条、26条)	○	
労働時間(32条、36条)		○
※ただし、36協定の締結・届出については・・・	○	
年次有給休暇(39条)	○	
就業規則(89条)	○	
罰則(117条～120条)、両罰規定(121条)	○	○



労働条件の明示

労働基準法では、労働契約を締結する際に、労働者に労働条件の明示義務があります。

- a 労働契約の期間
- b 有期労働契約の更新の基準
- c 就業場所・従事すべき業務
- d 始業・終業時刻、所定労働時間超えの労働の有無、休憩時間、休日、休暇、
2 交代制等に関する事項
- e 賃金の決定・計算・支払方法、賃金の
締切・支払時期、昇給に関する事項
- f 退職（解雇を含む）に関する事項
- G その他

労働条件の明示(令和6年4月～)

労働契約の締結・更新のタイミングの労働条件明示事項が追加されます

明示のタイミング

新しく追加される明示事項

全ての労働契約の締結時と
有期労働契約の更新時

1. 就業場所・業務の変更の範囲

有期労働契約の
締結時と更新時

2. 更新上限（通算契約期間または更新回数の上限）の有無と内容

併せて、最初の労働契約の締結より後に更新上限を新設・短縮する場合は、その理由を労働者に**あらかじめ**説明することが必要になります。

無期転換ルール※に基づく
無期転換申込権が発生する
契約の更新時

3. 無期転換申込機会

4. 無期転換後の労働条件

併せて、無期転換後の労働条件を決定するに当たって、就業の実態に応じて、正社員等とのバランスを考慮した事項について、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。

※ 同一の使用者との間で、有期労働契約が通算5年を超えるときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換する制度です。

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。

※1 「変更の範囲」とは、将来の配置転換などによって変わり得る就業場所・業務の範囲を指します。

※2 有期契約労働者の雇止めや契約期間について定めた厚生労働大臣告示（有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準）

※3 初めて無期転換申込権が発生する有期労働契約が満了した後も有期労働契約を更新する場合は、更新のたびに、今回の改正による無期転換申込機会と無期転換後の労働条件の明示が必要になります。

※4 労働契約法3条2項において、労働契約は労働者と使用者が就業の実態に応じて均衡を考慮しつつ締結又は変更すべきものとされています。

（注）無期転換ルールを意図的に避けることを目的として、無期転換申込権が発生する前に雇止めや契約期間中の解雇等を行うことは、労働契約法の趣旨に照らして望ましいものではありません。

36協定（時間外・休日労働に関する協定）

労基法第36条

- 派遣労働者に時間外・休日労働を行わせるには、
派遣元で36協定を締結・届出
- 派遣元は、派遣先に36協定の内容を情報提供し、
36協定の範囲を超えて時間外労働・休日労働を行わせることがないようにする



3 6 協定届の記載例

(様式第9号 (第16条第1項関係))

◆ 3 6 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。

3 6 協定届 (本様式) を用いて 3 6 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必要があります。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。

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。

◆ 3 6 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。

時間外労働
休日労働

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。

表面

様式第9号 (第16条第1項関係)

事業の種類		事業場の名称		事業の所在地 (電話番号)		協定の有効期間	
金属製品製造業		〇〇金属工業株式会社 〇〇工場		(〒 〇〇〇-〇〇〇〇) 〇〇市〇〇町1-2-3 (電話番号: 〇〇〇- 〇〇〇〇 - 〇〇〇〇)		〇〇〇〇年4月1日から1年間	
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
		製品不具合への対応	検査	10人	7.5時間	2時間	2.5時間
		臨時的受注、納期変更	機械組立	20人	7.5時間	2時間	2.5時間
		月末の決算事務	経理	5人	7.5時間	3時間	3.5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	② 1年単位の変形労働時間制により労働する労働者	受注の集中	設計	10人	7.5時間	3時間	3.5時間
		製品不具合への対応	検査	10人	7.5時間	2時間	2.5時間
		臨時的受注、納期変更	機械組立	20人	7.5時間	2時間	2.5時間
		月末の決算事務	経理	5人	7.5時間	3時間	3.5時間
休日労働	② 1年単位の変形労働時間制により労働する労働者	受注の集中	設計	10人	7.5時間	3時間	3.5時間
		製品不具合への対応	検査	10人	7.5時間	2時間	2.5時間
		臨時的受注、納期変更	機械組立	20人	7.5時間	2時間	2.5時間
		月末の決算事務	経理	5人	7.5時間	3時間	3.5時間

対象期間が3か月を超える1年単位の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。

労働者の過半数で組織する労働組合が無い場合には、3 6 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。

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。

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。

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。

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 〇〇〇〇年 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氏名

検査課主任
山田花子

管理監督者は労働者代表にはなりません。

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。

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。

〇〇〇〇年 3 月 15 日

旧様式で届け出る場合は、点線枠内の記載を余白に追記するか、点線枠内の記載を転記した紙を添付してください。

使用者

工場長
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。

〇〇 労働基準監督署長殿

時間外労働の上限規制

法律で時間外労働の上限が定められており、これを超える時間外労働はできません。

法律による上限(例外)

- ・ 年720時間
- ・ **月100時間未満** (休日労働を含む)

上限規制

- ・ **月100時間未満※**
- ・ **複数月平均80時間※**
- ※休日労働を含む

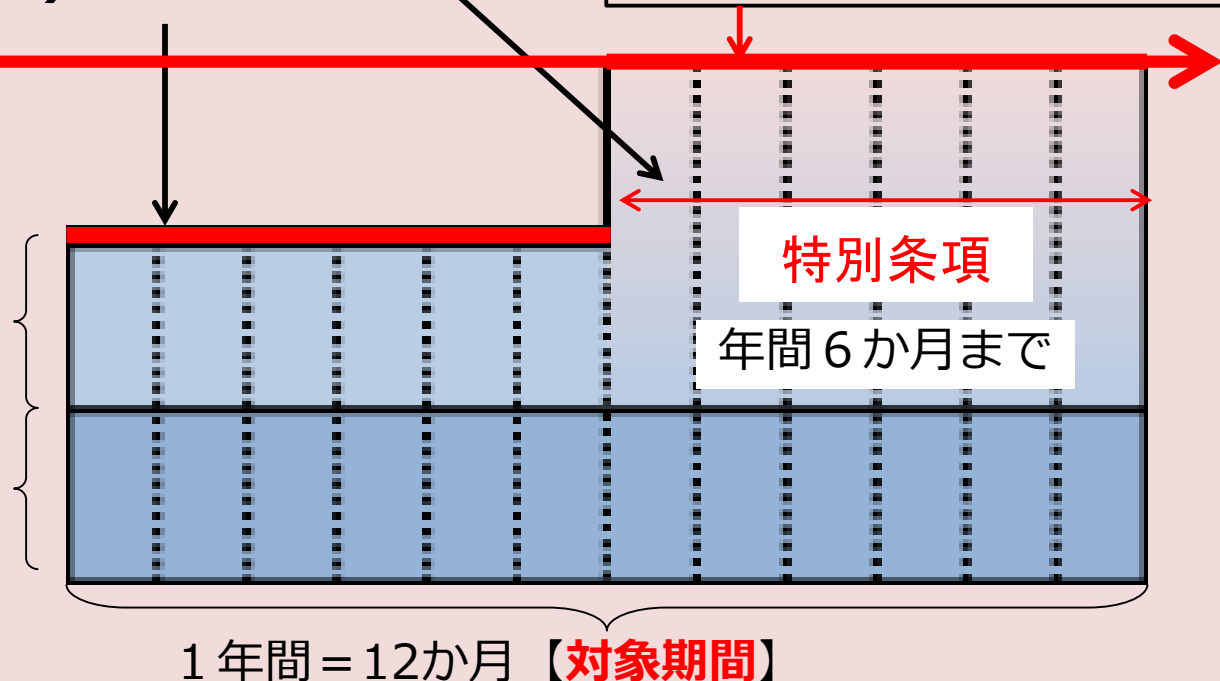
法律による上限(原則) 【**限度時間**】

残業時間(原則)

月45時間
年360時間

法定労働時間

1日8時間
週40時間



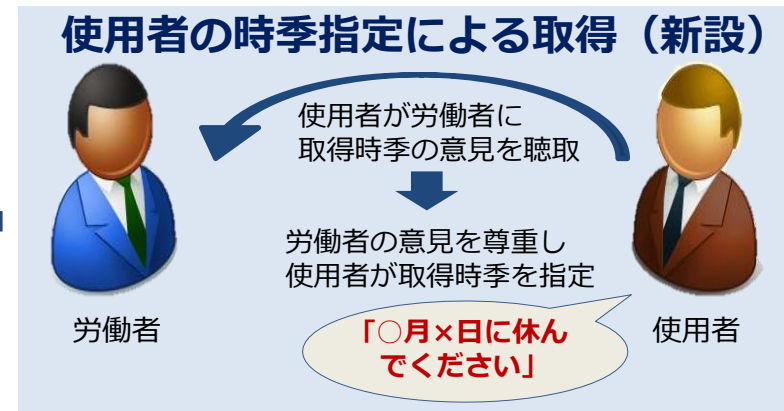
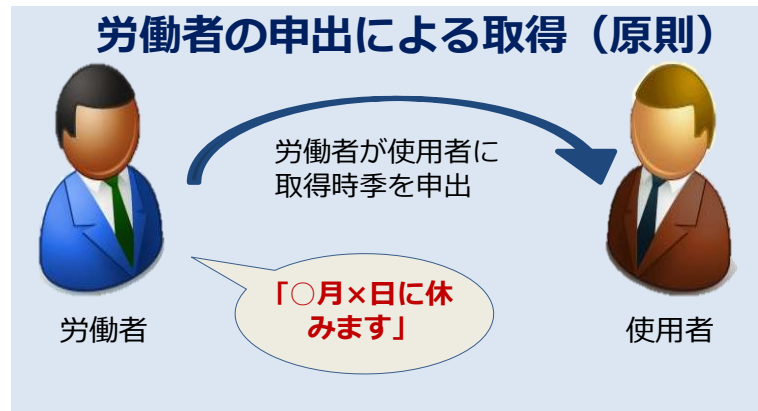
令和6年度適用開始業務等及び除外業務

建設事業	災害時における復旧及び復興の事業を除き、上限規制がすべて適用されます。 災害時における復旧及び復興の事業には、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ヶ月平均80時間以内とする規制は適用されません	【原則】 ・ 様式9号 ・ 様式9号の2 【災害復旧及び復興】 ・ 様式第9号の3の2 ・ 様式第9号の3の3
自動車運転者	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ヶ月平均80時間以内とする規制が適用されません。 時間外労働が月45時間を超えることができるのは年6ヶ月までとする規制は適用されません。	様式第9号の3の4 様式第9号の3の5
新技術・新商品等の研究開発業務	医師の面接指導、代替休暇の付与等の健康確保措置を設けた上で、時間外労働の上限規制は適用しません。	様式9号の3

年次有給休暇の時季指定義務

年5日の年次有給休暇を取得させることを企業に義務づけ

年次有給休暇が年10日以上付与される労働者（管理監督者を含む）に対して、そのうちの年5日について使用者が時季を指定して取得させることを義務づけ。



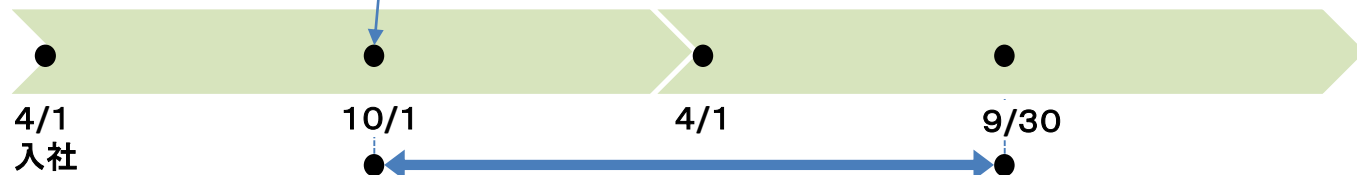
そもそも、①の希望申出がしにくい
という状況がありました。

→ 我が国の年休取得率：49.4%

（平成29年就労条件総合調査）

10日付与
（基準日）

（例）4/1入社
の場合



10/1～翌9/30までの1年間に5
日取得時季を指定しなければならない。

年次有給休暇の時季指定義務のポイント

- 対象者は、年次有給休暇が年10日以上付与される労働者（管理監督者を含む）
- 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、使用者が取得時季を指定して与える
- 労働者が自ら申し出て取得した日数や、計画的付与で取得した日数については、5日から控除することができる

➤労働者が自ら5日取得した場合	⇒	使用者の時季指定は不要
➤労働者が自ら3日取得＋計画的付与2日の場合	⇒	使用者の時季指定は不要
➤労働者が自ら3日取得した場合	⇒	使用者は2日を時季指定
➤計画的付与で2日取得した場合	⇒	使用者は3日を時季指定

- 時季指定に当たっては、労働者の意見を聴取し、その意見を尊重するよう努めなければならない
- 労働者ごとに年次有給休暇管理簿を作成し、3年間保存



年次有給休暇管理簿【例】

労働者名簿又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

年次有給休暇取得日数	基準日（労働基準法第39条第7項関係）						基準日 2019／4／1		
	基準日から1年以内の期間における年次有給休暇の取得日数						取得日数 17.5日		
	2019 4/4	2019 5/27	2019 6/3	2019 7/1	2019 8/1	2019 8/13	2019 8/14	2019 8/15	2019 8/16
	2019 8/19	2019 9/2	2019 10/9	2019 11/5	2019 12/6	2020 1/14	2020 2/10	2020 3/19	2020 3/20 (午前)
				時季					

3年間保存する必要があります。



よくいただく質問【年次有給休暇】



繰越分を含めて10日以上になる人は対象になるのか？



対象となりません。あくまで当年度の付与日数が10以上の労働者が対象となります。



繰越分から消化しても、5日にカウントできるのか？



できます。期間内に消化した年次有給休暇であれば対象となります。



特別休暇を消化した場合、5日にカウントできるのか？



今回の対象は法定の年次有給休暇なので、法定外の特別休暇はカウントできません。



月60時間を超える残業について、割増賃金率が上げられました

(改正前)

月60時間超の残業割増賃金率
大企業は50%
中小企業は25%

	1 か月の時間外労働	
	60時間以下	60時間超
大企業	25%	50%
中小企業	25%	25%

(改正後 R5年4月1日～)

月60時間超の残業割増賃金率
大企業、中小企業ともに50%
※中小企業の割増賃金率を上げ

	1 か月の時間外労働	
	60時間以下	60時間超
大企業	25%	50%
中小企業	25%	50%



その他の労働基準法・労働安全衛生法の
条文と派遣元・派遣先の責任分担の詳細は、
配布資料をご覧ください。

また、本日のご説明内容にご質問などが
あれば、東京労働局監督課(03-3512-1612)
あてご連絡ください。

