

昭和二十二年厚生省令第二十三号

労働基準法施行規則

労働基準法施行規則を、次のように定める。

第一条 削除

第二条 労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号。以下「法」という。）第十二条第五項の規定により、賃金の総額に算入すべきものは、法第二十四条第一項ただし書の規定による法令又は労働協約の別段の定めに基づいて支払われる通貨以外のものとする。

前項の通貨以外のものの評価額は、法令に別段の定めがある場合の外、労働協約に定めなければならない。

前項の規定により労働協約に定められた評価額が不相当と認められる場合又は前項の評価額が法令若しくは労働協約に定められていない場合においては、都道府県労働局長は、第一項の通貨以外のものの評価額を定めることができる。

第三条 試の使用期間中に平均賃金を算定すべき事由が発生した場合においては、法第十二条第三項の規定にかかわらず、その期間中の日数及びその期間中の賃金は、同条第一項及び第二項の期間並びに賃金の総額に算入する。

第四条 法第十二条第三項第一号から第四号までの期間が平均賃金を算定すべき事由の発生した日以前三箇月以上にわたる場合又は雇入れの日に平均賃金を算定すべき事由の発生した場合の平均賃金は、都道府県労働局長の定めるところによる。

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「有期労働契約」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。

一 労働契約の期間に関する事項

一の二 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。）

一の三 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。）

二 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を二組以上に分けて就業させる場合における就業時転換に関する事項

三 賃金（退職手当及び第五号に規定する賃金を除く。以下この号において同じ。）の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項

四 退職に関する事項（解雇の事由を含む。）

四の二 退職手当の定めが適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払の方法並びに退職手当の支払の時期に関する事項

五 臨時に支払われる賃金（退職手当を除く。）、賞与及び第八条各号に掲げる賃金並びに最低賃金額に関する事項

六 労働者に負担させるべき食費、作業用品その他に関する事項

七 安全及び衛生に関する事項

八 職業訓練に関する事項

九 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項

十 表彰及び制裁に関する事項

十一 休職に関する事項

使用者は、法第十五条第一項前段の規定により労働者に対して明示しなければならない労働条件を事実と異なるものとしてはならない。

法第十五条第一項後段の厚生労働省令で定める事項は、第一項第一号から第四号までに掲げる事項（昇給に関する事項を除く。）とする。

法第十五条第一項後段の厚生労働省令で定める方法は、労働者に対する前項に規定する事項が明らかとなる書面の交付とする。ただし、当該労働者が同項に規定する事項が明らかとなる次のいずれかの方法によることを希望した場合には、当該方法とすることができる。

一 ファクシミリを利用してする送信の方法

二 電子メールその他のその受信をする者を特定して情報を伝達するために用いられる電気通信（電気通信事業法（昭和五十九年法律第八十六号）第二条第一号に規定する電気通信をいう。以下この号において「電子メール等」という。）の送信の方法（当該労働者が当該電子メール等の記録を出力することにより書面を作成することができるものに限る。）

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。

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。

第五条の二 使用者は、労働者の貯蓄金をその委託を受けて管理しようとする場合において、貯蓄金の管理が労働者の預金の受入れであるときは、法第十八条第二項の協定には、次の各号に掲げる事項を定めなければならない。

一 預金者の範囲

二 預金者一人当たりの預金額の限度

三 預金の利率及び利子の計算方法

四 預金の受入れ及び払いもどしの手続

五 預金の保全の方法

第六条 法第十八条第二項の規定による届出は、様式第一号により、当該事業場の所在地を管轄する労働基準監督署長（以下「所轄労働基準監督署長」という。）にしなければならない。

第六条の二 法第十八条第二項、法第二十四条第一項ただし書、法第三十二条の二第一項、法第三十二条の三第一項、法第三十二条の四第一項及び第二項、法第三十二条の五第一項、法第三十四条第二項ただし書、法第三十六条第一項、第八項及び第九項、法第三十七条第三項、法第三十八条の二第二項、法第三十八条の三第一項、法第三十八条の四第二項第一号（法第四十一条の二第三項において準用する場

合を含む。)、法第三十九条第四項、第六項及び第九項ただし書並びに法第九十条第一項に規定する労働者の過半数を代表する者（以下この条において「過半数代表者」という。）は、次の各号のいずれにも該当する者とする。

- 一 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でないこと。
- 二 法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であつて、使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。

前項第一号に該当する者がいない事業場にあつては、法第十八条第二項、法第二十四条第一項ただし書、法第三十九条第四項、第六項及び第九項ただし書並びに法第九十条第一項に規定する労働者の過半数を代表する者は、前項第二号に該当する者とする。

使用者は、労働者が過半数代表者であること若しくは過半数代表者になろうとしたこと又は過半数代表者として正当な行為をしたことを理由として不利益な取扱いをしないようにしなければならない。

使用者は、過半数代表者が法に規定する協定等に関する事務を円滑に遂行することができるよう必要な配慮を行わなければならない。

第六条の三 法第十八条第六項の規定による命令は、様式第一号の三による文書で所轄労働基準監督署長がこれを行う。

第七条 法第十九条第二項の規定による認定又は法第二十条第一項但書前段の場合に同条第三項の規定により準用する法第十九条第二項の規定による認定は様式第二号により、法第二十条第一項但書後段の場合に同条第三項の規定により準用する法第十九条第二項の規定による認定は様式第三号により、所轄労働基準監督署長から受けなければならない。

第七条の二 使用者は、労働者の同意を得た場合には、賃金の支払について次の方法によることができる。ただし、第三号に掲げる方法による場合には、当該労働者が第一号又は第二号に掲げる方法による賃金の支払を選択することができるようにするとともに、当該労働者に対し、第三号イからへまでに掲げる要件に関する事項について説明した上で、当該労働者の同意を得なければならない。

- 一 当該労働者が指定する銀行その他の金融機関に対する当該労働者の預金又は貯金への振込み
- 二 当該労働者が指定する金融商品取引業者（金融商品取引法（昭和二十三年法律第二十五号。以下「金商法」という。）第二条第九項に規定する金融商品取引業者（金商法第二十八条第一項に規定する第一種金融商品取引業を行う者に限り、金商法第二十九条の四の二第九項に規定する第一種少額電子募集取扱業者を除く。）をいう。以下この号において同じ。）に対する当該労働者の預り金（次の要件を満たすものに限る。）への払込み

イ 当該預り金により投資信託及び投資法人に関する法律（昭和二十六年法律第九十八号）第二条第四項の証券投資信託（以下この号において「証券投資信託」という。）の受益証券以外のものを購入しないこと。

ロ 当該預り金により購入する受益証券に係る投資信託及び投資法人に関する法律第四条第一項の投資信託約款に次の事項が記載されていること。

(1) 信託財産の運用の対象は、次に掲げる有価証券（(2)において「有価証券」という。）、預金、手形、指定金銭信託及びコールローンに限られること。

(i) 金商法第二条第一項第一号に掲げる有価証券

(i i) 金商法第二条第一項第二号に掲げる有価証券

(i i i) 金商法第二条第一項第三号に掲げる有価証券

(i v) 金商法第二条第一項第四号に掲げる有価証券（資産流動化計画に新優先出資の引受権のみを譲渡することができる旨の定めがない場合における新優先出資引受権付特定社債券を除く。）

(v) 金商法第二条第一項第五号に掲げる有価証券（新株予約権付社債券を除く。）

(v i) 金商法第二条第一項第十四号に規定する有価証券（銀行、協同組織金融機関の優先出資に関する法律（平成五年法律第四十四号）第二条第一項に規定する協同組織金融機関及び金融商品取引法施行令（昭和四十年政令第三百二十一号）第一条の九各号に掲げる金融機関又は信託会社の貸付債権を信託する信託（当該信託に係る契約の際における受益者が委託者であるものに限る。）又は指定金銭信託に係るものに限る。）

(v i i) 金商法第二条第一項第十五号に掲げる有価証券

(v i i i) 金商法第二条第一項第十七号に掲げる有価証券（(i) から (v i i) までに掲げる証券又は証書の性質を有するものに限る。）

(i x) 金商法第二条第一項第十八号に掲げる有価証券

(x) 金商法第二条第一項第二十一号に掲げる有価証券

(x i) 金商法第二条第二項の規定により有価証券とみなされる権利（(i) から (i x) までに掲げる有価証券に表示されるべき権利に限る。）

(x i i) 銀行、協同組織金融機関の優先出資に関する法律第二条第一項に規定する協同組織金融機関及び金融商品取引法施行令第一条の九各号に掲げる金融機関又は信託会社の貸付債権を信託する信託（当該信託に係る契約の際における受益者が委託者であるものに限る。）の受益権

(x i i i) 外国の者に対する権利で (x i i) に掲げるものの性質を有するもの

(2) 信託財産の運用の対象となる有価証券、預金、手形、指定金銭信託及びコールローン（(3) 及び (4) において「有価証券等」という。）は、償還又は満期までの期間（(3) において「残存期間」という。）が一年を超えないものであること。

(3) 信託財産に組み入れる有価証券等の平均残存期間（一の有価証券等の残存期間に当該有価証券等の組入れ額を乗じて得た合計額を、当該有価証券等の組入れ額の合計額で除した期間をいう。）が九十日を超えないこと。

(4) 信託財産の総額のうちの一の法人その他の団体（(5) において「法人等」という。）が発行し、又は取り扱う有価証券等（国債証券、政府保証債（その元本の償還及び利息の支払について政府が保証する債券をいう。）及び返済までの期間（貸付けを行う当該証券投資信託の受託者である会社が休業している日を除く。）が五日以内のコールローン（(5) において「特定コールローン」という。）を除く。）の当該信託財産の総額の計算の基礎となつた価額の占める割合が、百分の五以下であること。

(5) 信託財産の総額のうちの一の法人等が取り扱う特定コールローンの当該信託財産の総額の計算の基礎となつた価額の占める割合が、百分の二十五以下であること。

ハ 当該預り金に係る投資約款（労働者と金融商品取引業者の間の預り金の取扱い及び受益証券の購入等に関する約款をいう。）に次の事項が記載されていること。

(1) 当該預り金への払込みが一円単位でできること。

(2) 預り金及び証券投資信託の受益権に相当する金額の払戻しが、その申出があつた日に、一円単位でできること。

三 資金決済に関する法律（平成二十一年法律第五十九号。以下「資金決済法」という。）第三十六条の二第二項に規定する第二種資金移動業（以下単に「第二種資金移動業」という。）を営む資金決済法第二条第三項に規定する資金移動業者であつて、次に掲げる要件を満たすものとして厚生労働大臣の指定を受けた者（以下「指定資金移動業者」という。）のうち当該労働者が指定するものの第二種資金移動業に係る口座への資金移動

- イ 賃金の支払に係る資金移動を行う口座（以下単に「口座」という。）について、労働者に対して負担する為替取引に関する債務の額が百万円を超えることがないようにするための措置又は当該額が百万円を超えた場合に当該額を速やかに百万円以下とするための措置を講じていること。
 - ロ 破産手続開始の申立てするときその他為替取引に関し負担する債務の履行が困難となつたときに、口座について、労働者に対して負担する為替取引に関する債務の全額を速やかに当該労働者に弁済することを保証する仕組みを有していること。
 - ハ 口座について、労働者の意に反する不正な為替取引その他の当該労働者の責めに帰することができない理由で当該労働者に対して負担する為替取引に関する債務を履行することが困難となつたことにより当該債務について当該労働者に損失が生じたときに、当該損失を補償する仕組みを有していること。
 - ニ 口座について、特段の事情がない限り、当該口座に係る資金移動が最後にあつた日から少なくとも十年間は、労働者に対して負担する為替取引に関する債務を履行することができるための措置を講じていること。
 - ホ 口座への資金移動が一円単位でできるための措置を講じていること。
 - ヘ 口座への資金移動に係る額の受取について、現金自動支払機を利用する方法その他の通貨による受取ができる方法により一円単位で当該受取ができるための措置及び少なくとも毎月一回は当該方法に係る手数料その他の費用を負担することなく当該受取ができるための措置を講じていること。
 - ト 賃金の支払に関する業務の実施状況及び財務状況を適時に厚生労働大臣に報告できる体制を有すること。
- チ イからトまでに掲げるもののほか、賃金の支払に関する業務を適正かつ確実に行うことができる技術的能力を有し、かつ、十分な社会的信用を有すること。

使用者は、労働者の同意を得た場合には、退職手当の支払について前項に規定する方法によるほか、次の方法によることができる。

- 一 銀行その他の金融機関によつて振り出された当該銀行その他の金融機関を支払人とする小切手を当該労働者に交付すること。
- 二 銀行その他の金融機関が支払保証をした小切手を当該労働者に交付すること。
- 三 郵政民営化法（平成十七年法律第九十七号）第九十四条に規定する郵便貯金銀行がその行う為替取引に関し負担する債務に係る権利を表章する証書を当該労働者に交付すること。

地方公務員に関して法第二十四条第一項の規定が適用される場合における前項の規定の適用については、同項第一号中「小切手」とあるのは、「小切手又は地方公共団体によつて振り出された小切手」とする。

第七条の三 前条第一項第三号の厚生労働大臣の指定（第七条の六から第七条の八までにおいて単に「指定」という。）を受けようとする者は、申請書に、第二種資金移動業を営むこと及び同号イからチまでに掲げる要件を満たすことを証する書類を添えて、厚生労働大臣に提出しなければならない。

第七条の四 指定資金移動業者は、第七条の二第一項第三号イからチまでに掲げる要件に係る事項のいずれかを変更するときは、あらかじめ、その旨を厚生労働大臣に届け出なければならない。

指定資金移動業者は、資金決済法第四十一条第一項の規定による変更登録又は同条第三項若しくは第四項の規定による変更の届出を行ったときは、遅滞なく、その旨を厚生労働大臣に届け出なければならない。

第七条の五 厚生労働大臣は、賃金の支払に関する業務の適正かつ確実な実施を確保するために必要があると認めるときは、指定資金移動業者に対し、賃金の支払に関する業務の実施状況及び財務状況に関し報告を求め、又は必要な措置を求めることができる。

第七条の六 厚生労働大臣は、指定資金移動業者が次のいずれかに該当するときは、指定を取り消すことができる。

- 一 資金決済法第五十五条又は第五十六条第一項若しくは第二項の規定による処分が行われたとき。
- 二 前号のほか、第七条の二第一項第三号イからチまでに掲げる要件を満たさなくなつたとき。
- 三 不正の手段により指定を受けたとき。

厚生労働大臣は、前項の規定により指定の取消しをしたときは、その旨を公告しなければならない。

第七条の七 指定資金移動業者は、次のいずれかに該当するときは、遅滞なく、その旨を厚生労働大臣に届け出なければならない。

- 一 指定を辞退しようとするとき。

- 二 資金決済法第六十一条第一項の規定による届出をしたとき。

指定資金移動業者が指定を辞退したときは、当該指定は、その効力を失う。

指定資金移動業者が指定を辞退しようとするときは、その日の三十日前までに、その旨を公告するとともに、全ての営業所の公衆の目につきやすい場所に掲示しなければならない。

指定資金移動業者は、前項の規定による公告をしたときは、直ちに、その旨を厚生労働大臣に届け出なければならない。

第七条の八 指定資金移動業者について、第七条の六第一項の規定により指定が取り消された場合において、使用者の賃金の支払の義務の履行を確保するため必要があると厚生労働大臣が認めるときは、指定資金移動業者であつた者については、なお指定資金移動業者とみなして、第七条の二第一項及び第七条の五の規定を適用する。

第八条 法第二十四条第二項但書の規定による臨時に支払われる賃金、賞与に準ずるものは次に掲げるものとする。

- 一 一箇月を超える期間の出勤成績によつて支給される精勤手当
- 二 一箇月を超える一定期間の継続勤務に対して支給される勤続手当
- 三 一箇月を超える期間にわたる事由によつて算定される奨励加給又は能率手当

第九条 法第二十五条に規定する非常の場合は、次に掲げるものとする。

- 一 労働者の収入によつて生計を維持する者が出産し、疾病にかかり、又は災害をうけた場合
- 二 労働者又はその収入によつて生計を維持する者が結婚し、又は死亡した場合
- 三 労働者又はその収入によつて生計を維持する者がやむを得ない事由により一週間以上にわたつて帰郷する場合

第十条及び第十一条 削除

第十二条 常時十人に満たない労働者を使用する使用者は、法第三十二条の二第一項又は法第三十五条第二項による定めをした場合（法第三十二条の二第一項の協定（法第三十八条の四第五項（法第四十一条の二第三項において準用する場合を含む。）に規定する法第三十八条の四第一項の委員会（以下「労使委員会」という。）の決議（以下「労使委員会の決議」という。）及び労働時間等の設定の改善に関する特別措置法（平成四年法律第九十号。以下「労働時間等設定改善法」という。）第七条に規定する労働時間等設定改善委員会の決議（以下「労働時間等設定改善委員会の決議」という。）を含む。）による定めをした場合を除く。）には、これを労働者に周知させるものとする。

第十二条の二 使用者は、法第三十二条の二から第三十二条の四までの規定により労働者に労働させる場合には、就業規則その他これに準ずるもの又は書面による協定（労使委員会の決議及び労働時間等設定改善委員会の決議を含む。）において、法第三十二条の二から第三十二条の四までにおいて規定する期間の起算日を明らかにするものとする。

使用者は、法第三十五条第二項の規定により労働者に休日を与える場合には、就業規則その他これに準ずるものにおいて、四日以上上の休日を与えることとする四週間の起算日を明らかにするものとする。

第十二条の二の二 法第三十二条の二第一項の協定（労働協約による場合を除き、労使委員会の決議及び労働時間等設定改善委員会の決議を含む。）には、有効期間の定めをするものとする。

法第三十二条の二第二項の規定による届出は、様式第三号の二により、所轄労働基準監督署長にしなければならない。

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

- 一 標準となる一日の労働時間
- 二 労働者が労働しなければならない時間帯を定める場合には、その時間帯の開始及び終了の時刻
- 三 労働者がその選択により労働することができる時間帯に制限を設ける場合には、その時間帯の開始及び終了の時刻
- 四 法第三十二条の三第一項第二号の清算期間が一箇月を超えるものである場合にあっては、同項の協定（労働協約による場合を除き、労使委員会の決議及び労働時間等設定改善委員会の決議を含む。）の有効期間の定め

法第三十二条の三第四項において準用する法第三十二条の二第二項の規定による届出は、様式第三号の三により、所轄労働基準監督署長にしなければならない。

第十二条の四 法第三十二条の四第一項の協定（労働協約による場合を除き、労使委員会の決議及び労働時間等設定改善委員会の決議を含む。）において定める同項第五号の厚生労働省令で定める事項は、有効期間の定めとする。

使用者は、法第三十二条の四第二項の規定による定めは、書面により行わなければならない。

法第三十二条の四第三項の厚生労働省令で定める労働日数の限度は、同条第一項第二号の対象期間（以下この条において「対象期間」という。）が三箇月を超える場合は対象期間について一年当たり二百八十日とする。ただし、対象期間が三箇月を超える場合において、当該対象期間の初日の前一年以内の日を含む三箇月を超える期間を対象期間として定める法第三十二条の四第一項の協定（労使委員会の決議及び労働時間等設定改善委員会の決議を含む。）（複数ある場合においては直近の協定（労使委員会の決議及び労働時間等設定改善委員会の決議を含む。）。以下この項において「旧協定」という。）があつた場合において、一日の労働時間のうち最も長いものが旧協定の定める一日の労働時間のうち最も長いもの若しくは九時間のいずれか長い時間を超え、又は一週間の労働時間のうち最も長いものが旧協定の定める一週間の労働時間のうち最も長いもの若しくは四十八時間のいずれか長い時間を超えるときは、旧協定の定める対象期間について一年当たりの労働日数から一日を減じた日数又は二百八十日のいずれか少ない日数とする。

法第三十二条の四第三項の厚生労働省令で定める一日の労働時間の限度は十時間とし、一週間の労働時間の限度は五十二時間とする。この場合において、対象期間が三箇月を超えるときは、次の各号のいずれにも適合しなければならない。

- 一 対象期間において、その労働時間が四十八時間を超える週が連続する場合の週数が三以下であること。
- 二 対象期間をその初日から三箇月ごとに区分した各期間（三箇月未満の期間を生じたときは、当該期間）において、その労働時間が四十八時間を超える週の初日の数が三以下であること。

法第三十二条の四第三項の厚生労働省令で定める対象期間における連続して労働させる日数の限度は六日とし、同条第一項の協定（労使委員会の決議及び労働時間等設定改善委員会の決議を含む。）で特定期間として定められた期間における連続して労働させる日数の限度は一週間に一日の休日確保できる日数とする。

法第三十二条の四第四項において準用する法第三十二条の二第二項の規定による届出は、様式第四号により、所轄労働基準監督署長にしなければならない。

第十二条の五 法第三十二条の五第一項の厚生労働省令で定める事業は、小売業、旅館、料理店及び飲食店の事業とする。

法第三十二条の五第一項の厚生労働省令で定める数は、三十人とする。

法第三十二条の五第二項の規定による一週間の各日の労働時間の通知は、少なくとも、当該一週間の開始する前に、書面により行わなければならない。ただし、緊急でやむを得ない事由がある場合には、使用者は、あらかじめ通知した労働時間を変更しようとする日の前日までに書面により当該労働者に通知することにより、当該あらかじめ通知した労働時間を変更することができる。

法第三十二条の五第三項において準用する法第三十二条の二第二項の規定による届出は、様式第五号により、所轄労働基準監督署長にしなければならない。

使用者は、法第三十二条の五の規定により労働者に労働させる場合において、一週間の各日の労働時間を定めるに当たっては、労働者の意思を尊重するよう努めなければならない。

第十二条の六 使用者は、法第三十二条の二、第三十二条の四又は第三十二条の五の規定により労働者に労働させる場合には、育児を行う者、老人等の介護を行う者、職業訓練又は教育を受ける者その他特別の配慮を要する者については、これらの者が育児等に必要時間を確保できるような配慮をしなければならない。

第十三条 法第三十三条第一項本文の規定による許可は、所轄労働基準監督署長から受け、同条同項但書の規定による届出は、所轄労働基準監督署長にしなければならない。

前項の許可又は届出は、様式第六号によるものとする。

第十四条 法第三十三条第二項の規定による命令は、様式第七号による文書で所轄労働基準監督署長が行う。

第十五条 使用者は、法第三十四条第二項ただし書の協定をする場合には、一斉に休憩を与えない労働者の範囲及び当該労働者に対する休憩の与え方について、協定しなければならない。

前項の規定は、労使委員会の決議及び労働時間等設定改善委員会の決議について準用する。

第十六条 法第三十六条第一項の規定による届出は、様式第九号（同条第五項に規定する事項に関する定めをする場合にあっては、様式第九号の二）により、所轄労働基準監督署長にしなければならない。

前項の規定にかかわらず、法第三十六条第十一項に規定する業務についての同条第一項の規定による届出は、様式第九号の三により、所轄労働基準監督署長にしなければならない。

法第三十六条第一項の協定（労使委員会の決議及び労働時間等設定改善委員会の決議を含む。以下この項において同じ。）を更新しようとするときは、使用者は、その旨の協定を所轄労働基準監督署長に届け出ることによつて、前二項の届出に代えることができる。

第十七条 法第三十六条第二項第五号の厚生労働省令で定める事項は、次に掲げるものとする。ただし、第四号から第七号までの事項については、同条第一項の協定に同条第五項に規定する事項に関する定めをしない場合においては、この限りでない。

- 一 法第三十六条第一項の協定（労働協約による場合を除く。）の有効期間の定め
- 二 法第三十六条第二項第四号の一年の起算日
- 三 法第三十六条第六項第二号及び第三号に定める要件を満たすこと。
- 四 法第三十六条第三項の限度時間（以下この項において「限度時間」という。）を超えて労働させることができる場合
- 五 限度時間を超えて労働させる労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置

六 限度時間を超えた労働に係る割増賃金の率

七 限度時間を超えて労働させる場合における手続

使用者は、前項第五号に掲げる措置の実施状況に関する記録を同項第一号の有効期間中及び当該有効期間の満了後五年間保存しなければならない。

前項の規定は、労使委員会の決議及び労働時間等設定改善委員会の決議について準用する。

第十八条 法第三十六条第六項第一号の厚生労働省令で定める健康上特に有害な業務は、次に掲げるものとする。

一 多量の高熱物体を取り扱う業務及び著しく暑熱な場所における業務

二 多量の低温物体を取り扱う業務及び著しく寒冷な場所における業務

三 ラジウム放射線、エックス線その他の有害放射線にさらされる業務

四 土石、獣毛等のじんあい又は粉末を著しく飛散する場所における業務

五 異常気圧下における業務

六 削岩機、鋸、打機等の使用によつて身体に著しい振動を与える業務

七 重量物の取扱い等重激なる業務

八 ボイラー製造等強烈な騒音を発する場所における業務

九 鉛、水銀、クロム、砒素、黄りん、弗素、塩素、塩酸、硝酸、亜硫酸、硫酸、一酸化炭素、二硫化炭素、青酸、ベンゼン、アニリン、その他これに準ずる有害物の粉じん、蒸気又はガスを発散する場所における業務

十 前各号のほか、厚生労働大臣の指定する業務

第十九条 法第三十七条第一項の規定による通常の労働時間又は通常の労働日の賃金の計算額は、次の各号の金額に法第三十三条若しくは法第三十六条第一項の規定によつて延長した労働時間数若しくは休日の労働時間数又は午後十時から午前五時（厚生労働大臣が必要であると認める場合には、その定める地域又は期間については午後十一時から午前六時）までの労働時間数を乗じた金額とする。

一 時間によつて定められた賃金については、その金額

二 日によつて定められた賃金については、その金額を一日の所定労働時間数（日によつて所定労働時間数が異なる場合には、一週間における一日平均所定労働時間数）で除した金額

三 週によつて定められた賃金については、その金額を週における所定労働時間数（週によつて所定労働時間数が異なる場合には、四週間における一週平均所定労働時間数）で除した金額

四 月によつて定められた賃金については、その金額を月における所定労働時間数（月によつて所定労働時間数が異なる場合には、一年間における一月平均所定労働時間数）で除した金額

五 月、週以外の一定の期間によつて定められた賃金については、前各号に準じて算定した金額

六 出来高払制その他の請負制によつて定められた賃金については、その賃金算定期間（賃金締切日がある場合には、賃金締切期間、以下同じ）において出来高払制その他の請負制によつて計算された賃金の総額を当該賃金算定期間における、総労働時間数で除した金額

七 労働者の受ける賃金が前各号の二以上の賃金よりなる場合には、その部分について各号によつてそれぞれ算定した金額の合計額

休日手当その他前項各号に含まれない賃金は、前項の計算においては、これを月によつて定められた賃金とみなす。

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

一 法第三十七条第三項の休暇（以下「代替休暇」という。）として与えることができる時間の時間数の算定方法

二 代替休暇の単位（一日又は半日（代替休暇以外の通常の労働時間の賃金が支払われる休暇と合わせて与えることができる旨を定めた場合においては、当該休暇と合わせた一日又は半日を含む。）とする。）

三 代替休暇を与えることができる期間（法第三十三条又は法第三十六条第一項の規定によつて延長して労働させた時間が一箇月について六十時間を超えた当該一箇月の末日の翌日から二箇月以内とする。）

前項第一号の算定方法は、法第三十三条又は法第三十六条第一項の規定によつて一箇月について六十時間を超えて延長して労働させた時間の時間数に、労働者が代替休暇を取得しなかった場合に当該時間の労働について法第三十七条第一項ただし書の規定により支払うこととされている割増賃金の率と、労働者が代替休暇を取得した場合に当該時間の労働について同項本文の規定により支払うこととされている割増賃金の率との差に相当する率（次項において「換算率」という。）を乗じるものとする。

法第三十七条第三項の厚生労働省令で定める時間は、取得した代替休暇の時間数を換算率で除して得た時間数の時間とする。

第二十条 法第三十三条又は法第三十六条第一項の規定によつて延長した労働時間が午後十時から午前五時（厚生労働大臣が必要であると認める場合は、その定める地域又は期間については午後十一時から午前六時）までの間に及ぶ場合においては、使用者はその時間の労働については、第十九条第一項各号の金額にその労働時間数を乗じた金額の五割以上（その時間の労働のうち、一箇月について六十時間を超える労働時間の延長に係るものについては、七割五分以上）の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。

法第三十三条又は法第三十六条第一項の規定による休日の労働時間が午後十時から午前五時（厚生労働大臣が必要であると認める場合は、その定める地域又は期間については午後十一時から午前六時）までの間に及ぶ場合においては、使用者はその時間の労働については、前条第一項各号の金額にその労働時間数を乗じた金額の六割以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。

第二十一条 法第三十七条第五項の規定によつて、家族手当及び通勤手当のほか、次に掲げる賃金は、同条第一項及び第四項の割増賃金の基礎となる賃金には算入しない。

一 別居手当

二 子女教育手当

三 住宅手当

四 臨時に支払われた賃金

五 一箇月を超える期間ごとに支払われる賃金

第二十二条 削除

第二十三条 使用者は、宿直又は日直の勤務で断続的な業務について、様式第十号によつて、所轄労働基準監督署長の許可を受けた場合は、これに従事する労働者を、法第三十二条の規定にかかわらず、使用することができる。

第二十四条 使用者が一団として入坑及び出坑する労働者に関し、その入坑開始から入坑終了までの時間について様式第十一号によつて所轄労働基準監督署長の許可を受けた場合には、法第三十八条第二項の規定の適用については、入坑終了から出坑終了までの時間を、その団に属する労働者の労働時間とみなす。

第二十四条の二 法第三十八条の二第一項の規定は、法第四章の労働時間に関する規定の適用に係る労働時間の算定について適用する。

法第三十八条の二第二項の協定（労働協約による場合を除き、労使委員会の決議及び労働時間等設定改善委員会の決議を含む。）には、有効期間の定めをするものとする。

法第三十八条の二第三項の規定による届出は、様式第十二号により、所轄労働基準監督署長にしなければならない。ただし、同条第二項の協定で定める時間が法第三十二条又は第四十条に規定する労働時間以下である場合には、当該協定を届け出ることを要しない。

使用者は、法第三十八条の二第二項の内容を法第三十六条第一項の規定による届出（労使委員会の決議の届出及び労働時間等設定改善委員会の決議の届出を除く。）に付記して所轄労働基準監督署長に届け出ることによって、前項の届出に代えることができる。

第二十四条の二の二 法第三十八条の三第一項の規定は、法第四章の労働時間に関する規定の適用に係る労働時間の算定について適用する。

法第三十八条の三第一項第一号の厚生労働省令で定める業務は、次のとおりとする。

- 一 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
- 二 情報処理システム（電子計算機を使用して行な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
- 三 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（昭和二十五年法律第百三十二号）第二条第二十八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
- 四 衣服、室内装飾、工業製品、広告等の新たなデザインへの考案の業務
- 五 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
- 六 前各号のほか、厚生労働大臣の指定する業務

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 法第三十八条の三第一項に規定する協定（労働協約による場合を除き、労使委員会の決議及び労働時間等設定改善委員会の決議を含む。）の有効期間の定め
- 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

法第三十八条の三第二項において準用する法第三十八条の二第三項の規定による届出は、様式第十三号により、所轄労働基準監督署長にしなければならない。

第二十四条の二の二の二 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。

第二十四条の二の三 法第三十八条の四第一項の規定による届出は、様式第十三号の二により、所轄労働基準監督署長にしなければならない。

法第三十八条の四第一項の規定は、法第四章の労働時間に関する規定の適用に係る労働時間の算定について適用する。

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 法第三十八条の四第一項に規定する決議の有効期間の定め
- 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
 - ハ 法第三十八条の四第一項第六号の同意及びその撤回

第二十四条の二の三の二 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ない。

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。

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。

法第三十八条の四第二項第二号の規定による議事録の周知については、使用者は、労使委員会の議事録を、次に掲げるいずれかの方法によつて、当該事業場の労働者に周知させなければならない。

- 一 常時各作業場の見やすい場所へ掲示し、又は備え付けること。
- 二 書面を労働者に交付すること。
- 三 使用者の使用に係る電子計算機に備えられたファイル又は電磁的記録媒体（電磁的記録（電子的方式、磁気的方式その他人の知覚によつては認識することができない方式で作られる記録であつて、電子計算機による情報処理の用に供されるものをいう。以下同じ。）に係る記録媒体をいう。）をもつて調製するファイルに記録し、かつ、各作業場に労働者が当該記録の内容を常時確認できる機器を設置すること。

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

使用者は、前項の規程の作成又は変更については、労使委員会の同意を得なければならない。

使用者は、労働者が労使委員会の委員であること若しくは労使委員会の委員になろうとしたこと又は労使委員会の委員として正当な行為をしたことを理由として不利益な取扱いをしないようにしなければならない。

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。

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。

第二十四条の三 法第三十九条第三項の厚生労働省令で定める時間は、三十時間とする。

法第三十九条第三項の通常の労働者の一週間の所定労働日数として厚生労働省令で定める日数は、五・二日とする。

法第三十九条第三項の通常の労働者の一週間の所定労働日数として厚生労働省令で定める日数と当該労働者の一週間の所定労働日数又は一週間当たりの平均所定労働日数との比率を考慮して厚生労働省令で定める日数は、同項第一号に掲げる労働者にあつては次の表の上欄の週所定労働日数の区分に応じ、同項第二号に掲げる労働者にあつては同表の中欄の一年間の所定労働日数の区分に応じて、それぞれ同表の下欄に雇入れの日から起算した継続勤務期間の区分ごとに定める日数とする。

週所定労働日数	一年間の所定労働日数	雇入れの日から起算した継続勤務期間						
		六箇月	一年六箇月	二年六箇月	三年六箇月	四年六箇月	五年六箇月	六年六箇月以上
四日	百六十九日から二百十六日まで	七日	八日	九日	十日	十二日	十三日	十五日
三日	百二十一日から百六十八日まで	五日	六日	六日	八日	九日	十日	十一日
二日	七十三日から百二十日まで	三日	四日	四日	五日	六日	六日	七日
一日	四十八日から七十二日まで	一日	二日	二日	二日	三日	三日	三日

法第三十九条第三項第一号の厚生労働省令で定める日数は、四日とする。

法第三十九条第三項第二号の厚生労働省令で定める日数は、二百十六日とする。

第二十四条の四 法第三十九条第四項第三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 時間を単位として与えることができることとされる有給休暇一日の時間数（一日の所定労働時間数（日によつて所定労働時間数が異なる場合には、一年間における一日平均所定労働時間数。次号において同じ。）を下回らないものとする。）

二 一時間以外の時間を単位として有給休暇を与えることとする場合には、その時間数（一日の所定労働時間数に満たないものとする。）

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

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

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

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

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

使用者は、前項の規定により聴取した意見を尊重するよう努めなければならない。

第二十四条の七 使用者は、法第三十九条第五項から第七項までの規定により有給休暇を与えたときは、時季、日数及び基準日（第一基準日及び第二基準日を含む。）を労働者ごとに明らかにした書類（第五十五条の二及び第五十六条第三項において「年次有給休暇管理簿」という。）を作成し、当該有給休暇を与えた期間中及び当該期間の満了後五年間保存しなければならない。

第二十五条 法第三十九条第九項の規定による所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金は、次に定める方法によつて算定した金額とする。

一 時間によつて定められた賃金については、その金額にその日の所定労働時間数を乗じた金額

二 日によつて定められた賃金については、その金額

三 週によつて定められた賃金については、その金額をその週の所定労働日数で除した金額

四 月によつて定められた賃金については、その金額をその月の所定労働日数で除した金額

五 月、週以外の一定の期間によつて定められた賃金については、前各号に準じて算定した金額

六 出来高払制その他の請負制によつて定められた賃金については、その賃金算定期間（当該期間に出来高払制その他の請負制によつて計算された賃金がない場合においては、当該期間前において出来高払制その他の請負制によつて計算された賃金が支払われた最後の賃金算定期間。以下同じ。）において出来高払制その他の請負制によつて計算された賃金の総額を当該賃金算定期間における総労働時間数で除した金額に、当該賃金算定期間における一日平均所定労働時間数を乗じた金額

七 労働者の受ける賃金が前各号の二以上の賃金よりなる場合には、その部分について各号によつてそれぞれ算定した金額の合計額

法第三十九条第九項本文の厚生労働省令で定めるところにより算定した額の賃金は、平均賃金又は前項の規定により算定した金額をその日の所定労働時間数で除して得た額の賃金とする。

法第三十九条第九項ただし書の厚生労働省令で定めるところにより算定した金額は、健康保険法（大正十一年法律第七十号）第四十条第一項に規定する標準報酬月額額の十分の一に相当する金額（その金額に、五円未満の端数があるときは、これを切り捨て、五円以上十円未満の端数があるときは、これを十円に切り上げるものとする。）をその日の所定労働時間数で除して得た金額とする。

第二十五条の二 使用者は、法別表第一第八号、第十号（映画の製作の事業を除く。）、第十三号及び第十四号に掲げる事業のうち常時十人未満の労働者を使用するものについては、法第三十二条の規定にかかわらず、一週間について四十四時間、一日について八時間まで労働させることができる。

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

使用者は、就業規則その他これに準ずるものにより、その労働者に係る始業及び終業の時刻をその労働者の決定にゆだねることとした労働者については、当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、次に掲げる事項を定めたときは、その協定で第二号の清算期間として定められた期間を平均し一週間当たりの労働時間が四十四時間を超えない範囲内において、第一項に規定する事業については同項の規定にかかわらず、一週間において四十四時間又は一日において八時間を超えて、労働させることができる。

- 一 この項の規定による労働時間により労働させることとされる労働者の範囲
- 二 清算期間（その期間を平均し一週間当たりの労働時間が四十四時間を超えない範囲内において労働させる期間をいい、一箇月以内の期間に限るものとする。次号において同じ。）
- 三 清算期間における総労働時間
- 四 標準となる一日の労働時間
- 五 労働者が労働しななければならない時間帯を定める場合には、その時間帯の開始及び終了の時刻
- 六 労働者がその選択により労働することができる時間帯に制限を設ける場合には、その時間帯の開始及び終了の時刻

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

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

使用者は、様式第三号の二により、前条第二項の協定を所轄労働基準監督署長に届け出るものとする。

第二十六条 使用者は、法別表第一第四号に掲げる事業において列車、気動車又は電車に乗務する労働者で予備の勤務に就くものについては、一箇月以内の一定の期間を平均し一週間当たりの労働時間が四十時間を超えない限りにおいて、法第三十二条の二第一項の規定にかかわらず、一週間について四十時間、一日について八時間を超えて労働させることができる。

第二十七条から第三十条まで 削除

第三十一条 法別表第一第四号、第八号、第九号、第十号、第十一号、第十三号及び第十四号に掲げる事業並びに官公署の事業（同表に掲げる事業を除く。）については、法第三十四条第二項の規定は、適用しない。

第三十二条 使用者は、法別表第一第四号に掲げる事業又は郵便若しくは信書便の事業に使用される労働者のうち列車、気動車、電車、自動車、船舶又は航空機に乗務する機関手、運転手、操縦士、車掌、列車掛、荷扱手、列車手、給仕、暖冷房乗務員及び電源乗務員（以下単に「乗務員」という。）で長距離にわたり継続して乗務するもの並びに同表第十一号に掲げる事業に使用される労働者で屋内勤務者三十人未満の日本郵便株式会社の営業所（簡易郵便局法（昭和二十四年法律第二百十三号）第二条に規定する郵便窓口業務を行うものに限る。）において郵便の業務に従事するものについては、法第三十四条の規定にかかわらず、休憩時間を与えないことができる。

使用者は、乗務員で前項の規定に該当しないものについては、その者の従事する業務の性質上、休憩時間を与えることができないと認められる場合において、その勤務中における停車時間、折返しによる待合せ時間その他の時間の合計が法第三十四条第一項に規定する休憩時間に相当するときは、同条の規定にかかわらず、休憩時間を与えないことができる。

第三十三条 法第三十四条第三項の規定は、左の各号の一に該当する労働者については適用しない。

- 一 警察官、消防吏員、常勤の消防団員、准救急隊員及び児童自立支援施設に勤務する職員で児童と起居をともにする者
- 二 乳児院、児童養護施設及び障害児入所施設に勤務する職員で児童と起居をともにする者
- 三 児童福祉法（昭和二十二年法律第百六十四号）第六条の三第十一項に規定する居宅訪問型保育事業に使用される労働者のうち、家庭的保育者（同条第九項第一号に規定する家庭的保育者をいう。以下この号において同じ。）として保育を行う者（同一の居宅において、一の児童に対して複数の家庭的保育者が同時に保育を行う場合を除く。）

前項第二号に掲げる労働者を使用する使用者は、その員数、収容する児童数及び勤務の態様について、様式第十三号の五によつて、予め所轄労働基準監督署長の許可を受けなければならない。

第三十四条 法第四十一条第三号の規定による許可は、従事する労働の態様及び員数について、様式第十四号によつて、所轄労働基準監督署長より、これを受けなければならない。

第三十四条の二 法第四十一条の二第一項の規定による届出は、様式第十四号の二により、所轄労働基準監督署長にしなければならない。

法第四十一条の二第一項各号列記以外の部分に規定する厚生労働省令で定める方法は、次に掲げる事項を明らかにした書面に対象労働者（同項に規定する「対象労働者」をいう。以下同じ。）の署名を受け、当該書面の交付を受ける方法（当該対象労働者が希望した場合にあつては、当該書面に記載すべき事項を記録した電磁的記録の提供を受ける方法）とする。

- 一 対象労働者が法第四十一条の二第一項の同意をした場合には、同項の規定により、法第四章で定める労働時間、休憩、休日及び深夜の割増賃金に関する規定が適用されないこととなる旨
- 二 法第四十一条の二第一項の同意の対象となる期間
- 三 前号の期間中に支払われると見込まれる賃金の額

法第四十一条の二第一項第一号の厚生労働省令で定める業務は、次に掲げる業務（当該業務に従事する時間に関し使用者から具体的な指示（業務量に比して著しく短い期限の設定その他の実質的に当該業務に従事する時間に関する指示と認められるものを含む。）を受けて行うものを除く。）とする。

- 一 金融工学等の知識を用いて行う金融商品の開発の業務
- 二 資産運用（指図を含む。以下この号において同じ。）の業務又は有価証券の売買その他の取引の業務のうち、投資判断に基づく資産運用の業務、投資判断に基づく資産運用として行う有価証券の売買その他の取引の業務又は投資判断に基づき自己の計算において行う有価証券の売買その他の取引の業務
- 三 有価証券市場における相場等の特徴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
- 四 顧客の事業の運営に関する重要な事項についての調査又は分析及びこれに基づく当該事項に関する考案又は助言の業務
- 五 新たな技術、商品又は役務の研究開発の業務

法第四十一条の二第一項第二号イの厚生労働省令で定める方法は、使用者が、次に掲げる事項を明らかにした書面に対象労働者の署名を受け、当該書面の交付を受ける方法（当該対象労働者が希望した場合にあつては、当該書面に記載すべき事項を記録した電磁的記録の提供を受ける方法）とする。

- 一 業務の内容
- 二 責任の程度
- 三 職務において求められる成果その他の職務を遂行するに当たって求められる水準

法第四十一条の二第一項第二号ロの基準年間平均給与額は、厚生労働省において作成する毎月勤労統計（以下「毎月勤労統計」という。）における毎月きまつて支給する給与の額の一月分から十二月分までの各月分の合計額とする。

法第四十一条の二第一項第二号ロの厚生労働省令で定める額は、千七十五万円とする。

法第四十一条の二第一項第三号の厚生労働省令で定める労働時間以外の時間は、休憩時間その他対象労働者が労働していない時間とする。

法第四十一条の二第一項第三号の厚生労働省令で定める方法は、タイムカードによる記録、パーソナルコンピュータ等の電子計算機の使用時間の記録等の客観的な方法とする。ただし、事業場外において労働した場合であつて、やむを得ない理由があるときは、自己申告によることができる。

法第四十一条の二第一項第五号イの厚生労働省令で定める時間は、十一時間とする。

法第四十一条の二第一項第五号イの厚生労働省令で定める回数は、四回とする。

法第四十一条の二第一項第五号ロの厚生労働省令で定める時間は、一週間当たりの健康管理時間（同項第三号に規定する健康管理時間という。以下この条及び次条において同じ。）が四十時間を超えた場合におけるその超えた時間について、次の各号に掲げる区分に応じ、当該各号に定める時間とする。

- 一 一箇月 百時間
- 二 三箇月 二百四十時間

法第四十一条の二第一項第五号ニの厚生労働省令で定める要件は、一週間当たりの健康管理時間が四十時間を超えた場合におけるその超えた時間が一箇月当たり八十時間を超えたこと又は対象労働者からの申出があつたこととする。

法第四十一条の二第一項第五号ニの厚生労働省令で定める項目は、次に掲げるものとする。

- 一 労働安全衛生規則（昭和四十七年労働省令第三十二号）第四十四条第一項第一号から第三号まで、第五号及び第八号から第十一号までに掲げる項目（同項第三号に掲げる項目にあつては、視力及び聴力の検査を除く。）
- 二 労働安全衛生規則第五十二条の四各号に掲げる事項の確認

法第四十一条の二第一項第六号の厚生労働省令で定める措置は、次に掲げる措置とする。

- 一 法第四十一条の二第一項第五号イからニまでに掲げるいずれかの措置であつて、同項の決議及び就業規則その他これに準ずるもので定めるところにより使用者が講ずることとした措置以外のもの
- 二 健康管理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（昭和四十七年法律第五十七号）第六十六条の八の四第一項の規定による面接指導を除く。）を行うこと。
- 三 対象労働者の勤務状況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。
- 四 対象労働者の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。
- 五 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。
- 六 産業医等による助言若しくは指導を受け、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。

法第四十一条の二第一項第十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 法第四十一条の二第一項の決議の有効期間の定め及び当該決議は再度同項の決議をしない限り更新されない旨
- 二 法第四十一条の二第一項に規定する委員会の開催頻度及び開催時期
- 三 常時五十人未満の労働者を使用する事業場である場合には、労働者の健康管理等を行うのに必要な知識を有する医師を選任すること。
- 四 使用者は、イからチまでに掲げる事項に関する対象労働者ごとの記録及びりに掲げる事項に関する記録を第一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 法第四十一条の二第一項の規定による同意及びその撤回
 - ロ 法第四十一条の二第一項第二号イの合意に基づき定められた職務の内容
 - ハ 法第四十一条の二第一項第二号ロの支払われると見込まれる賃金の額
 - ニ 健康管理時間の状況
 - ホ 法第四十一条の二第一項第四号に規定する措置の実施状況
 - ヘ 法第四十一条の二第一項第五号に規定する措置の実施状況
 - ト 法第四十一条の二第一項第六号に規定する措置の実施状況
 - チ 法第四十一条の二第一項第八号に規定する措置の実施状況
 - リ 前号の規定による医師の選任

第三十四条の二の二 法第四十一条の二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。

法第四十一条の二第二項の規定による報告は、健康管理時間の状況並びに同条第一項第四号に規定する措置、同項第五号に規定する措置及び同項第六号に規定する措置の実施状況について行うものとする。

第三十四条の二の三 第二十四条の二の四（第四項ロからニまでを除く。）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ホ中「イからニまで」とあるのは、「イ」と読み替えるものとする。

第三十四条の二の四 法第六十条第三項第二号の厚生労働省令で定める時間は、四十八時間とする。

第三十四条の二の五 法第七十一条の規定による許可を受けた使用者が行う職業訓練を受ける労働者（以下「訓練生」という。）に係る労働契約の期間は、当該訓練生が受ける職業訓練の訓練課程に応じ職業能力開発促進法施行規則（昭和四十四年労働省令第二十四号）第十条第一項第四号、第十二条第一項第四号又は第十四条第一項第四号の訓練期間（同規則第二十一条又は職業訓練法施行規則の一部を改正する省令（昭和五十三年労働省令第三十七号。以下「昭和五十三年改正訓練規則」という。）附則第二条第二項の規定により訓練期間を短縮する場合においてはその短縮した期間を控除した期間とする。）の範囲内で定めることができる。この場合、当該事業場において定められた訓練期間を超えてはならない。

第三十四条の三 使用者は、訓練生に技能を習得させるために必要がある場合においては、満十八才に満たない訓練生を法第六十二条の危険有害業務に就かせ、又は満十六才以上の男性である訓練生を坑内労働に就かせることができる。

使用者は、前項の規定により訓練生を危険有害業務又は坑内労働に就かせる場合においては、危害を防止するために必要な措置を講じなければならない。

第一項の危険有害業務及び坑内労働の範囲並びに前項の規定により使用者が講ずべき措置の基準は、別表第一に定めるところによる。

第三十四条の四 法第七十一条の規定による許可は、様式第十四号の四の職業訓練に関する特例許可申請書により、当該事業場の所在地を管轄する都道府県労働局長から受けなければならない。

第三十四条の五 都道府県労働局長は、前条の申請について許可をしたとき、若しくは許可をしないとき、又は許可を取り消したときは、その旨を都道府県知事に通知しなければならない。

第三十五条 法第七十五条第二項の規定による業務上の疾病は、別表第一の二に掲げる疾病とする。

第三十六条 法第七十五条第二項の規定による療養の範囲は、次に掲げるものにして、療養上相当と認められるものとする。

- 一 診察
- 二 薬剤又は治療材料の支給
- 三 処置、手術その他の治療
- 四 居宅における療養上の管理及びその療養に伴う世話その他の看護
- 五 病院又は診療所への入院及びその療養に伴う世話その他の看護
- 六 移送

第三十七条 労働者が就業中又は事業場若しくは事業の附属建設物内で負傷し、疾病にかゝり又は死亡した場合には、使用者は、遅滞なく医師に診断させなければならない。

第三十七条の二 使用者は、労働者が次の各号のいずれかに該当する場合においては、休業補償を行わなくてもよい。

- 一 懲役、禁錮若しくは拘留の刑の執行のため若しくは死刑の言渡しを受けて刑事施設（少年法（昭和二十三年法律第六十八号）第五十六条第三項の規定により少年院において刑を執行する場合における当該少年院を含む。）に拘置されている場合若しくは留置施設に留置されて懲役、禁錮若しくは拘留の刑の執行を受けている場合、労務場留置の言渡しを受けて労務場に留置されている場合又は監置の裁判の執行のため監置場に留置されている場合
- 二 少年法第二十四条の規定による保護処分として少年院若しくは児童自立支援施設に送致され、収容されている場合、同法第六十四条の規定による保護処分として少年院に送致され、収容されている場合又は同法第六十六条の規定による決定により少年院に収容されている場合

第三十八条 労働者が業務上負傷し又は疾病にかかったため、所定労働時間の一部分のみ労働した場合においては、使用者は、平均賃金と当該労働に対して支払われる賃金との差額の百分の六十の額を休業補償として支払わなければならない。

第三十八条の二 法第七十六条第二項の常時百人未満の労働者を使用する事業場は、毎年四月一日から翌年三月三十一日までの間においては、当該四月一日前一年間に使用した延労働者数を当該一年間の所定労働日数で除した労働者数が百人未満である事業場とする。

第三十八条の三 法第七十六条第二項の規定による同一の事業場における同種の労働者に対して所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金は、第二十五条第一項に規定する方法に準じて算定した金額とする。

第三十八条の四 常時百人以上の労働者を使用する事業場において業務上負傷し、又は疾病にかかった労働者と同一職種の同一条件の労働者がいない場合における当該労働者の休業補償の額の改訂は、当該事業場の全労働者に対して所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金の四半期ごとの平均給与額が上昇し又は低下した場合に行うものとする。

第三十八条の五 法第七十六条第二項後段の規定による改訂後の休業補償の額の改訂は、改訂の基礎となつた四半期の平均給与額を基礎として行うものとする。

第三十八条の六 法第七十六条第二項及び第三項の規定により、四半期ごとに平均給与額の上昇し又は低下した比率を算出する場合において、その率に百分の一に満たない端数があるときは、その端数は切り捨てるものとする。

第三十八条の七 常時百人未満の労働者を使用する事業場における休業補償については、毎月勤労統計における各産業の毎月きまつて支給する給与の四半期ごとの平均給与額とその四半期の前における四半期ごとの平均給与額に対する比率に基づき、当該休業補償の額の算定にあたり平均賃金の百分の六十（当該事業場が当該休業補償について常時百人以上の労働者を使用するものとしてその額の改訂をしたことがあるものである場合にあつては、当該改訂に係る休業補償の額）に乘すべき率を告示するものとする。

第三十八条の八 常時百人未満の労働者を使用する事業場の属する産業が毎月勤労統計に掲げる産業分類にない場合における休業補償の額の算定については、平均賃金の百分の六十（当該事業場が、当該休業補償について、常時百人以上の労働者を使用するものとしてその額の改訂をしたことがあるものである場合又は毎月勤労統計によりその額の改訂をしたことがあるものである場合にあつては、当該改訂に係る休業補償の額）に告示で定める率を乗するものとする。

日雇い入れられる者の休業補償の額の算定については、平均賃金の百分の六十に告示で定める率を乗するものとする。

第三十八条の九 前二条の告示は、四半期ごとに行うものとする。

第三十八条の十 休業補償の額の改訂について、第三十八条の四、第三十八条の五、第三十八条の七及び第三十八条の八の規定により難い場合は、厚生労働大臣の定めるところによるものとする。

第三十九条 療養補償及び休業補償は、毎月一回以上、これを行わなければならない。

第四十条 障害補償を行うべき身体障害の等級は、別表第二による。

別表第二に掲げる身体障害が二以上ある場合は、重い身体障害の該当する等級による。

次に掲げる場合には、前二項の規定による等級を次の通り繰上げる。但し、その障害補償の金額は、各々の身体障害の該当する等級による障害補償の金額を合算した額を超えてはならない。

- 一 第十三級以上に該当する身体障害が二以上ある場合 一級
- 二 第八級以上に該当する身体障害が二以上ある場合 二級
- 三 第五級以上に該当する身体障害が二以上ある場合 三級

別表第二に掲げるもの以外の身体障害がある者については、その障害程度に応じ、別表第二に掲げる身体障害に準じて、障害補償を行わなければならない。

既に身体障害がある者が、負傷又は疾病によつて同一部位について障害の程度を加重した場合には、その加重された障害の該当する障害補償の金額より、既にあつた障害の該当する障害補償の金額を差し引いた金額の障害補償を行わなければならない。

第四十一条 法第七十八条の規定による認定は、様式第十五号により、所轄労働基準監督署長から受けなければならない。この場合においては、使用者は、同条に規定する重大な過失があつた事実を証明する書面をあわせて提出しなければならない。

第四十二条 遺族補償を受けるべき者は、労働者の配偶者（婚姻の届出をしなくとも事実上婚姻と同様の関係にある者を含む。以下同じ。）とする。

配偶者がいない場合には、遺族補償を受けるべき者は、労働者の子、父母、孫及び祖父母で、労働者の死亡当時その収入によつて生計を維持していた者又は労働者の死亡当時これと生計を一にしていた者とし、その順位は、前段に掲げる順序による。この場合において、父母については、養父母を先にし実父母を後にする。

第四十三条 前条の規定に該当する者がいない場合においては、遺族補償を受けるべき者は、労働者の子、父母、孫及び祖父母で前条第二項の規定に該当しないもの並びに労働者の兄弟姉妹とし、その順位は、子、父母、孫、祖父母、兄弟姉妹の順序により、兄弟姉妹については、労働者の死亡当時その収入によつて生計を維持していた者又は労働者の死亡当時その者と生計を一にしていた者を先にする。

労働者が遺言又は使用者に対してした予告で前項に規定する者のうち特定の者を指定した場合においては、前項の規定にかかわらず、遺族補償を受けるべき者は、その指定した者とする。

第四十四条 遺族補償を受けるべき同順位の方が二人以上ある場合には、遺族補償は、その人数によつて等分するものとする。

第四十五条 遺族補償を受けるべきであつた者が死亡した場合には、その者にかかる遺族補償を受ける権利は、消滅する。

前項の場合には、使用者は、前三条の規定による順位の方よりその死亡者を除いて、遺族補償を行わなければならない。

第四十六条 使用者は、法第八十二条の規定によつて分割補償を開始した後、補償を受けるべき者の同意を得た場合には、別表第三によつて残余の補償金額を一時に支払うことができる。

第四十七条 障害補償は、労働者の負傷又は疾病がなおつた後身体障害の等級が決定した日から七日以内にこれを行わなければならない。

遺族補償及び葬祭料は、労働者の死亡後遺族補償及び葬祭料を受けるべき者が決定した日から七日以内にこれを行い又は支払わなければならない。

第二回以後の分割補償は、毎年、第一回の分割補償を行つた月に相当する月に行わなければならない。

第四十八条 災害補償を行う場合には、死傷の原因たる事故発生の日又は診断によつて疾病の発生が確定した日を、平均賃金を算定すべき事由の発生した日とする。

第四十八条の二 法第八十七条第一項の厚生労働省令で定める事業は、法別表第一第三号に掲げる事業とする。

第四十九条 使用者は、常時十人以上の労働者を使用するに至つた場合においては、遅滞なく、法第八十九条の規定による就業規則の届出を所轄労働基準監督署長にしなければならない。

法第九十条第二項の規定により前項の届出に添付すべき意見を記した書面は、労働者を代表する者の氏名を記載したものでなければならない。

第五十条 法第九十二条第二項の規定による就業規則の変更命令は、様式第十七号による文書で所轄労働基準監督署長がこれを行う。

第五十条の二 法第九十六条の二第一項の厚生労働省令で定める危険な事業又は衛生上有害な事業は、次に掲げる事業とする。

- 一 使用する原動機の定格出力の合計が二・二キロワット以上である法別表第一第一号から第三号までに掲げる事業
- 二 次に掲げる業務に使用する原動機の定格出力の合計が一・五キロワット以上である事業
 - イ プレス機械又はシヤーによる加工の業務
 - ロ 金属の切削又は乾燥研まの業務
 - ハ 木材の切削加工の業務
 - ニ 製綿、打綿、麻のりゆう解、起毛又は反毛の業務
- 三 主として次に掲げる業務を行なう事業
 - イ 別表第四に掲げる業務
 - ロ 労働安全衛生法施行令（昭和四十七年政令第三百十八号）第六条第三号に規定する機械集材装置又は運材索道の取扱いの業務
- 四 その他厚生労働大臣の指定するもの

第五十一条 削除

第五十二条 法百一条第二項の規定によつて、労働基準監督官の携帯すべき証票は、様式第十八号に定めるところによる。

第五十二条の二 法百六条第一項の厚生労働省令で定める方法は、次に掲げる方法とする。

- 一 常時各作業場の見やすい場所へ掲示し、又は備え付けること。
- 二 書面を労働者に交付すること。
- 三 使用者の使用に係る電子計算機に備えられたファイル又は第二十四条の二の四第三項第三号に規定する電磁的記録媒体をもつて調整するファイルに記録し、かつ、各作業場に労働者が当該記録の内容を常時確認できる機器を設置すること。

第五十三条 法百七条第一項の労働者名簿（様式第十九号）に記入しなければならない事項は、同条同項に規定するもののほか、次に掲げるものとする。

- 一 性別
- 二 住所
- 三 従事する業務の種類
- 四 雇入の年月日
- 五 退職の年月日及びその事由（退職の事由が解雇の場合にあつては、その理由を含む。）
- 六 死亡の年月日及びその原因

常時三十人未満の労働者を使用する事業においては、前項第三号に掲げる事項を記入することを要しない。

第五十四条 使用者は、法第八十条の規定によつて、次に掲げる事項を労働者各人別に賃金台帳に記入しなければならない。

- 一 氏名
- 二 性別
- 三 賃金計算期間
- 四 労働日数
- 五 労働時間数

六 法第三十三条若しくは法第三十六条第一項の規定によつて労働時間を延長し、若しくは休日に労働させた場合又は午後十時から午前五時（厚生労働大臣が必要であると認める場合には、その定める地域又は期間については午後十一時から午前六時）までの間に労働させた場合には、その延長時間数、休日労働時間数及び深夜労働時間数

七 基本給、手当その他賃金の種類毎にその額

八 法第二十四条第一項の規定によつて賃金の一部を控除した場合には、その額

前項第六号の労働時間数は当該事業場の就業規則において法の規定に異なる所定労働時間又は休日の定をした場合には、その就業規則に基いて算定する労働時間数を以てこれに代えることができる。

第一項第七号の賃金の種類中に通貨以外のもので支払われる賃金がある場合には、その評価総額を記入しなければならない。

日々雇い入れられる者（一箇月を超えて引続き使用される者を除く。）については、第一項第三号は記入するを要しない。

法第四十一条各号のいずれかに該当する労働者及び法第四十一条の二第一項の規定により労働させる労働者については第一項第五号及び第六号は、これを記入することを要しない。

第五十五条 法第八十条の規定による賃金台帳は、常時使用される労働者（一箇月を超えて引続き使用される日々雇い入れられる者を含む。）については様式第二十号日々雇い入れられる者（一箇月を超えて引続き使用される者を除く。）については様式第二十一号によつて、これを調製しなければならない。

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

第五十六条 法第九十条の規定による記録を保存すべき期間の計算についての起算日は次のとおりとする。

- 一 労働者名簿については、労働者の死亡、退職又は解雇の日
- 二 賃金台帳については、最後の記入をした日
- 三 雇入れ又は退職に関する書類については、労働者の退職又は死亡の日
- 四 災害補償に関する書類については、災害補償を終わった日
- 五 賃金その他労働関係に関する重要な書類については、その完結の日

前項の規定にかかわらず、賃金台帳又は賃金その他労働関係に関する重要な書類を保存すべき期間の計算については、当該記録に係る賃金の支払期日が同項第二号又は第五号に掲げる日より遅い場合には、当該支払期日を起算日とする。

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。

第五十七条 使用者は、次の各号のいずれかに該当する場合には、遅滞なく、第一号については様式第二十三号の二により、第二号については労働安全衛生規則様式第二十二号により、第三号については同令様式第二十三号により、それぞれの事実を所轄労働基準監督署長に報告しなければならない。

- 一 事業を開始した場合
- 二 事業の附属寄宿舎において火災若しくは爆発又は倒壊の事故が発生した場合
- 三 労働者が事業の附属寄宿舎内で負傷し、窒息し、又は急性中毒にかかり、死亡し又は休業した場合

前項第三号に掲げる場合において、休業の日数が四日に満たないときは、使用者は、同項の規定にかかわらず、労働安全衛生規則様式第二十四号により、一月から三月まで、四月から六月まで、七月から九月まで及び十月から十二月までの期間における当該事実を毎年各々の期間における最後の月の翌末日までに、所轄労働基準監督署長に報告しなければならない。

法第十八条第二項の規定により届け出た協定に基づき労働者の預金の受入れをする使用者は、毎年、三月三十一日以前一年間における預金の管理の状況を、四月三十日までに、様式第二十四号により、所轄労働基準監督署長に報告しなければならない。

第五十八条 行政官庁は、法百四十二条の二第一項の規定により、使用者又は労働者に対し、必要な事項を報告させ、又は出頭を命ずるときは、次の事項を通知するものとする。

- 一 報告をさせ、又は出頭を命ずる理由
- 二 出頭を命ずる場合には、聴取しようとする事項

第五十九条 法及びこれに基く命令に定める許可、認可、認定又は指定の申請書は、各々二通これを提出しなければならない。

第五十九条の二 法及びこれに基く命令に定める許可、認可、認定若しくは指定の申請、届出、報告、労働者名簿又は賃金台帳に用いるべき様式（様式第二十四号を除く。）は、必要な事項の最少限度を記載すべきことを定めるものであつて、横書、縦書その他異なる様式を用いることを妨げるものではない。

使用者は、法及びこれに基づく命令に定める許可、認可、認定若しくは指定の申請、届出又は報告に用いるべき様式その他必要な書類に氏名を記載し、行政官庁に提出しなければならない。

法及びこれに基づく命令の規定により、使用者が行政官庁に対して行う許可、認可、認定若しくは指定の申請、届出又は報告（以下この項及び次条において「届出等」という。）について、当該使用者が、情報通信技術を活用した行政の推進等に関する法律（平成十四年法律百五十一号。次条において「情報通信技術活用法」という。）第六条第一項の規定により、同項に規定する電子情報処理組織を使用して当該届出等を行う場合には、前項の規定による氏名の記載については、厚生労働省の所管する法令に係る情報通信技術を活用した行政の推進等に関する法律施行規則（平成十五年厚生労働省令第四十号）第六条第一項各号に掲げる措置のほか、当該使用者の氏名を電磁的記録に記録することをもつて代えることができる。

第五十九条の三 届出等について、社会保険労務士又は社会保険労務士法人（以下この条において「社会保険労務士等」という。）が、情報通信技術活用法第六条第一項の規定により、同項に規定する電子情報処理組織を使用して社会保険労務士法（昭和四十三年法律第八十九号）第二条第一項第一号の二の規定に基づき当該届出等を使用者に代わつて行う場合には、当該社会保険労務士等が当該使用者の職務を代行する契約を締結していることにつき証明することができる電磁的記録を当該届出等と併せて送信しなければならない。

附 則 抄

第六十条 この省令は昭和二十二年九月一日から、これを施行する。

第六十三条 工場法又は鉱業法に基いて調製した従前の様式による名簿を使用する使用者は、新たに名簿を調製するまでこれを第五十三条の労働者名簿に代えることができる。

第六十五条 積雪の度が著しく高い地域として厚生労働大臣が指定する地域に所在する事業場において、冬期に当該地域における事業活動の縮小を余儀なくされる事業として厚生労働大臣が指定する事業に従事する労働者であつて、屋外で作業を行う必要がある業務であつて業務の性質上冬期に労働者が従事することが困難であるものとして厚生労働大臣が指定する業務に従事するものについては、第十二条の

四第四項の規定にかかわらず、当分の間、法第三十二条の四第三項の厚生労働省令で定める一日の労働時間の限度は十時間とし、一週間の労働時間の限度は五十二時間とする。

第六十六条 一般乗用旅客自動車運送事業（道路運送法（昭和二十六年法律第八十三号）第三条第一号ハの一般乗用旅客自動車運送事業をいう。以下この条及び第六十九条第二項において同じ。）における四輪以上の自動車（一般乗用旅客自動車運送事業の用に供せられる自動車であつて、当該自動車による運送の引受けが営業所のみにおいて行われるものを除く。）の運転の業務に従事する労働者であつて、次の各号のいずれにも該当する業務に従事するものについての法第三十二条の四第三項の厚生労働省令で定める一日の労働時間の限度は、第十二条の四第四項の規定にかかわらず、当分の間、十六時間とする。

一 当該業務に従事する労働者の労働時間（法第三十三条又は第三十六条第一項の規定により使用者が労働時間を延長した場合においては当該労働時間を、休日に労働させた場合においては当該休日に労働させた時間を含む。以下この号において同じ。）の終了から次の労働時間の開始までの期間が継続して二十二時間以上ある業務であること。

二 始業及び終業の時刻が同一の日に属しない業務であること。

第六十七条 法第三十三条の厚生労働省令で定める者は、次のとおりとする。

一 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者

二 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、二週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態にある次に掲げるいずれかの者を介護する労働者

イ 配偶者、父母若しくは子又は配偶者の父母

ロ 当該労働者が同居し、かつ、扶養している祖父母、兄弟姉妹又は孫

法第三十三条の厚生労働省令で定める期間は、平成十一年四月一日から平成十四年三月三十一日までの間とする。

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

一 法別表第一第三号に掲げる事業

二 事業場の所属する企業の主たる事業が法別表第一第三号に掲げる事業である事業場における事業

三 工作物の建設の事業に関連する警備の事業（当該事業において労働者に交通誘導警備の業務を行わせる場合に限る。）

法第四十条第一項の厚生労働省令で定める業務は、一般乗用旅客自動車運送事業の業務、貨物自動車運送事業（貨物自動車運送事業法（平成元年法律第八十三号）第二条第一項に規定する貨物自動車運送事業をいう。）の業務、一般乗合旅客自動車運送事業（道路運送法第三条第一号イに規定する一般乗合旅客自動車運送事業をいう。）の業務、一般貸切旅客自動車運送事業（同号ロに規定する一般貸切旅客自動車運送事業をいう。）の業務その他四輪以上の自動車の運転の業務とする。

第六十九条の二 法第四十一条第一項の厚生労働省令で定める者は、病院（医療法（昭和二十三年法律第二百五号）第一条の五第一項に規定する病院をいう。次条第二項第二号において同じ。）若しくは診療所（同法第一条の五第二項に規定する診療所をいう。次条第二項第二号において同じ。）において勤務する医師（医療を受ける者に対する診療を直接の目的とする業務を行わない者を除く。）又は介護老人保健施設（介護保険法（平成九年法律第二百二十三号）第八条第二十八項に規定する介護老人保健施設をいう。次条第二項第二号において同じ。）若しくは介護医療院（同法第八条第二十九項に規定する介護医療院をいう。次条第二項第二号において同じ。）において勤務する医師（以下「特定医師」という。）をいう。

第六十九条の三 法第四十一条第一項（医療法第二百二十八条の規定により適用する場合を含む。第五項において同じ。）の規定により法第三十六条の規定を読み替えて適用する場合における第十七条の規定の適用については、次の表の上欄に掲げる規定中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の下欄に掲げる字句とする。ただし、医療法第二百二十八条の規定により読み替えられた場合にあっては、同表第一項ただし書きの項中「法第四十一条第二項」とあるのは「医療法（昭和二十三年法律第二百五号）第二百二十八条の規定により読み替えて適用する法第四十一条第二項」と、同表第一項第三号の項中「法第四十一条第三項」とあるのは「医療法第二百二十八条の規定により読み替えて適用する法第四十一条第三項」とする。

第一項ただし書き	同条第五項	法第四十一条第二項
第一項第二号	法第三十六条第二項第四号	第六十九条の三第二項第一号
第一項第三号	法第三十六条第六項第二号及び第三号	法第四十一条第三項
第一項第四号	法第三十六条第三項の限度時間	法第四十一条第一項（医療法（昭和二十三年法律第二百五号）第二百二十八条の規定により適用する場合を含む。）の規定により読み替えて適用する法第三十六条第三項の厚生労働省令で定める時間

法第四十一条第一項の場合において、法第三十六条第一項の協定に、同条第二項第五号の厚生労働省令で定める事項として、前項の規定により読み替えて適用する第十七条第一項各号に掲げる事項のほか、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 対象期間における一日、一箇月及び一年のそれぞれの期間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の日数

二 医療法第十条の規定により病院若しくは診療所の開設者が当該病院若しくは当該診療所を管理させることとした者又は介護保険法第九十五条若しくは同法第九十九条の規定により介護老人保健施設若しくは介護医療院の開設者が当該介護老人保健施設若しくは当該介護医療院を管理させることとした者（以下この項において「管理者」という。）に、一箇月について労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させる時間が百時間以上となることを見込まれる特定医師に対して厚生労働大臣が定める要件に該当する面接指導を行わせること。

三 管理者に、前号の規定による面接指導（面接指導の対象となる特定医師の希望により、当該管理者の指定した医師以外の医師が行った面接指導であつて、当該管理者がその結果を証明する書面の提出を受けたものを含む。）の結果に基づき、当該面接指導を受けた特定医師の健康を保持するために必要な措置について、当該面接指導が行われた後（当該管理者の指定した医師以外の医師が当該面接指導を行った場合にあっては、当該管理者がその結果を証明する書面の提出を受けた後）、遅滞なく、当該面接指導を行った医師の意見を聴かせること。

四 管理者に、第二号の規定による面接指導を行った医師の意見を勘案し、その必要があると認めるときは、当該面接指導を受けた特定医師の実情を考慮して、遅滞なく、労働時間の短縮、宿直の回数の減少その他の適切な措置を講じさせること。

五 管理者に、医療法第八十六条第六項の規定により、一箇月について労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させる時間が特に長時間である特定医師に対して労働時間の短縮のために必要な措置を講じさせること。

前項第三号の書面は、当該特定医師の受けた面接指導について、次に掲げる事項を記載したものでなければならない。

一 実施年月日

二 当該面接指導を受けた特定医師の氏名

三 当該面接指導を行った医師の氏名

- 四 当該面接指導を受けた特定医師の睡眠の状況
 五 当該面接指導を受けた特定医師の疲労の蓄積の状況
 六 前二号に掲げるもののほか、当該面接指導を受けた特定医師の心身の状況

第二項第二号から第五号までの事項は、次の各号に掲げる区分に応じ、当該各号に定める場合には、法第三十六条第一項の協定に定め
 ないことができる。

- 一 第二項第二号から第四号までに掲げる事項 一箇月について労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させる時間が百時
 間以上となることが見込まれない場合
 二 第二項第五号に掲げる事項 一箇月について労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させる時間が特に長時間となるこ
 とが見込まれない場合

法第四十一条第一項の規定により読み替えて適用する法第三十六条第三項の厚生労働省令で定める時間は、一箇月について四十五時
 間及び一年について三百六十時間（法第三十二条の四第一項第二号の対象期間として三箇月を超える期間を定めて同条の規定により労働
 させる場合にあつては、一箇月について四十二時間及び一年について三百二十時間）とする。

第六十九条の四 法第四十一条第二項の厚生労働省令で定める時間は、労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させること
 ができる時間について、一箇月について百時間未満及び一年について九百六十時間とする。ただし、法第三十六条第一項の協定に前条第
 二項第二号から第四号までに規定する事項を定めた場合にあつては、一年について九百六十時間とする。

第六十九条の五 法第四十一条第三項の厚生労働省令で定める時間は、労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させる時間
 について、一箇月について百時間未満及び一年について九百六十時間とする。ただし、第六十九条の三第二項第二号に規定する面接指導
 が行われ、かつ、同項第四号に規定する措置が講じられた特定医師については一年について九百六十時間とする。

第七十条 第十六条第一項の規定にかかわらず、当該事業場の事業に法第三十九条第一項に規定する事業が含まれている場合における法
 第三十六条第一項の規定による届出は、様式第九号の三の二（法第三十九条第一項の規定により読み替えて適用する法第三十六条第五
 項に規定する事項に関する定めをする場合にあつては、様式第九号の三の三）により、法第三十六条第二項第一号に規定する労働者に法
 第四十条第一項に規定する業務に従事する労働者が含まれている場合における法第三十六条第一項の規定による届出は、様式第九号の
 三の四（法第四十条第一項の規定により読み替えて適用する法第三十六条第五項に規定する事項に関する定めをする場合にあつては、
 様式第九号の三の五）により、法第三十六条第二項第一号に規定する労働者に特定医師が含まれている場合における同条第一項の規定に
 による届出は、様式第九号の四（法第四十一条第二項（医療法第二百二十八条の規定により読み替えて適用する場合を含む。）に規定する
 事項に関する定めをする場合にあつては、様式第九号の五）により、所轄労働基準監督署長にしなければならない。

第五十九条の二の規定は、前項の届出について準用する。

第十六条第三項の規定は、第一項の届出について準用する。

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。

附 則（昭和二十四年六月二〇日労働省令第九号）

この省令は、公布の日から施行し、昭和二十四年六月一日から適用する。

附 則（昭和二十四年十一月一六日労働省令第二六号）

この省令は、公布の日から施行する。

附 則（昭和二十七年八月三一日労働省令第二三号） 抄

- 1 この省令は、昭和二十七年九月一日から施行する。
 3 労働基準法の一部を改正する法律（昭和二十七年法律第二百八十七号）附則第四項第四号及び第五号の比率は、告示で定める。

附 則（昭和二十九年六月一九日労働省令第一二号） 抄

- 1 この省令は、昭和二十九年七月一日から施行する。

附 則（昭和二十九年七月一五日労働省令第一六号）

この省令は、公布の日から施行する。但し、因島市については昭和二十八年五月一日から、日光市については昭和二十九年三月十九日
 から、燕市、美祢市及び柳井市については昭和二十九年三月三十一日から、瑞浪市については昭和二十九年四月一日から、今市市につい
 ては昭和二十九年四月十六日から、それぞれ、適用する。

附 則（昭和三〇年二月一日労働省令第四号）

- 1 この省令は、公布の日から施行する。但し、下館労働基準監督署の管轄区域に関する改正規定中下妻市に係る部分、宇都宮労働基準監
 督署の管轄区域に関する改正規定中那須郡南那須村に係る部分、長岡労働基準監督署の管轄区域に関する改正規定、高田労働基準監督署
 の管轄区域に関する改正規定、糸魚川労働基準監督署の位置及び管轄区域に関する改正規定、名古屋北労働基準監督署の管轄区域に関
 する改正規定、愛知県の部の内古知野労働基準監督署の項に係る改正規定中位置に関する部分及び管轄区域に関する部分、丹後労働基準監
 督署の管轄区域に関する改正規定、神戸西労働基準監督署の管轄区域に関する改正規定並びに新見労働基準監督署の位置及び管轄区域に
 関する改正規定は昭和二十九年六月一日から、松阪労働基準監督署の管轄区域に関する改正規定並びに木本労働基準監督署の管轄区域に
 関する改正規定は同年同月二十日から、札幌労働基準監督署の管轄区域に関する改正規定、滝川労働基準監督署の管轄区域に関する改正
 規定中赤平市に係る部分、名寄労働基準監督署の管轄区域に関する改正規定中紋別市及び士別市に係る部分、弘前労働基準監督署の管轄
 区域に関する改正規定、北海道労働基準監督署の管轄区域に関する改正規定中筑波郡伊奈村に係る部分、熊谷労働基準監督署の管轄区域
 に関する改正規定、川越労働基準監督署の管轄区域に関する改正規定、春日部労働基準監督署の位置及び管轄区域に関する改正規定、所
 沢労働基準監督署の管轄区域に関する改正規定中狭山市に係る部分、銚子労働基準監督署の管轄区域に関する改正規定、大野労働基準監
 督署の位置に関する改正規定及び管轄区域に関する改正規定中大野市に係る部分、山梨県の部の内加納岩労働基準監督署の項に係る改正
 規定の内位置に関する部分及び管轄区域に関する部分中山梨市に係る部分、中野労働基準監督署の位置に関する改正規定及び管轄区域に
 関する改正規定中中野市に係る部分、伊那労働基準監督署の管轄区域に関する改正規定、大町労働基準監督署の位置及び管轄区域に関
 する改正規定、高砂労働基準監督署の位置及び管轄区域に関する改正規定並びに本渡労働基準監督署の管轄区域に関する改正規定は同年七
 月一日から、平労働基準監督署の管轄区域に関する改正規定並びに北海道労働基準監督署の位置に関する改正規定及び管轄区域に関する
 改正規定中北海道市に係る部分は同年同月十日から、太田労働基準監督署の位置及び管轄区域に関する改正規定、穴水労働基準監督署の
 管轄区域に関する改正規定並びに加世田労働基準監督署の位置及び管轄区域に関する改正規定は同年同月十五日から、山形労働基準監督
 署の管轄区域に関する改正規定中寒河江市に係る部分、千葉労働基準監督署の管轄区域に関する改正規定、中野労働基準監督署の管轄区
 域に関する改正規定中安芸労働基準監督署の位置及び管轄区域に関する改正規定は同年八月一日から、都留労働基準監督署の管轄区域に関する改
 正規定は同年同月八日から、八日市労働基準監督署の位置及び管轄区域に関する改正規定は同年同月十五日から、行田労働基準監督署の

管轄区域に関する改正規定、松戸労働基準監督署の管轄区域に関する改正規定、大野労働基準監督署の管轄区域に関する改正規定中勝山市に係る部分、廿日市労働基準監督署の管轄区域に関する改正規定、八幡浜労働基準監督署の管轄区域に関する改正規定並びに高知労働基準監督署の管轄区域に関する改正規定中香美郡土佐山田町に係る部分は同年九月一日から、大宮労働基準監督署の管轄区域に関する改正規定中鴻巣市に係る部分は同年同月三十日から、五所川原労働基準監督署の位置及び管轄区域に関する改正規定、山形労働基準監督署の管轄区域に関する改正規定中上市市に係る部分、真岡労働基準監督署の位置及び管轄区域に関する改正規定、十日町労働基準監督署の管轄区域に関する改正規定、四日市労働基準監督署の管轄区域に関する改正規定並びに須崎労働基準監督署の位置及び管轄区域に関する改正規定は同年十月一日から、甲府労働基準監督署の管轄区域に関する改正規定中韮崎市に係る部分並びに行橋労働基準監督署の位置及び管轄区域に関する改正規定は同年同月十日から、大津労働基準監督署の管轄区域に関する改正規定は同年同月十五日から、それぞれ、適用する。

- 2 第一項の規定により、所轄労働基準監督署がこの省令施行前に遡って変更された場合において、当該地域に存する事業又は事務所に關し、この省令適用後施行までの間において、変更前の所轄労働基準監督署長に対して行った許可、認可、認定その他の処分の申請、届出、報告その他の手続又は変更前の所轄労働基準監督署長が行った許可、認可、認定その他の処分等は、変更後の所轄労働基準監督署長に対して行われ又は変更後の所轄労働基準監督署長が行ったものとみなす。

附 則（昭和三〇年九月一日労働省令第二〇号）

- 1 この省令は、公布の日から施行する。ただし、福岡労働基準監督署に関する改正規定中位置に係る部分、三島労働基準監督署に関する改正規定中位置に係る部分は昭和二十九年十一月一日から、木本労働基準監督署に関する改正規定中位置に係る部分は昭和二十九年十一月三日から、宇治山田労働基準監督署に関する改正規定中位置に係る部分は昭和三十年一月一日から、三本木労働基準監督署に関する改正規定中位置に係る部分は昭和三十年二月一日から、それぞれ、適用する。
- 2 別表第三中行政区画等の変更に伴う管轄区域の特例第一項ただし書の規定により小田原労働基準監督署の管轄区域とされていた神奈川県中郡西秦野町大字菖蒲、八沢、柳川及び三廻部の区域、出雲労働基準監督署の管轄区域とされていた島根県邑智郡川本町大字新屋及び大家本郷の区域並びに八幡浜労働基準監督署の管轄区域とされていた愛媛県北宇和郡吉田町大字法華津、深浦及び白浦の区域は、この省令施行の日から、それぞれ、平塚労働基準監督署、浜田労働基準監督署及び宇和島労働基準監督署の管轄区域とする。

附 則（昭和三一年五月一日労働省令第一〇号）

- 1 この省令は、公布の日から施行する。ただし、三本松労働基準監督署に関する改正規定中位置に関する部分は、昭和三十年三月十五日から適用する。
- 2 別表第三中行政区画等の変更に伴う管轄区域の特例第一項ただし書の規定により姫路労働基準監督署の管轄区域とされていた兵庫県佐用郡南光町の内船越、河崎、上三河、中三河、下三河、西下野、漆野の区域は、この省令施行の日から、相生労働基準監督署の管轄区域とする。

附 則（昭和三一年九月一日労働省令第二一〇号）

この省令は、公布の日から施行する。ただし、厚木労働基準監督署に関する改正規定中位置に係る部分は昭和三十年二月一日から、相模原労働基準監督署に関する改正規定中位置に係る部分は昭和二十九年十一月二十日から、それぞれ、適用する。

附 則（昭和三二年八月三十一日労働省令第一九号）

- 1 この省令は、昭和三十二年九月一日から施行する。ただし、両津労働基準監督署に関する改正規定中位置に係る部分は昭和二十九年十一月三日から、大田原労働基準監督署に関する改正規定中位置に係る部分は昭和二十九年十二月一日から、橋本労働基準監督署に関する改正規定中位置に係る部分及び観音寺労働基準監督署に関する改正規定中位置に係る部分は昭和三十年一月一日から、名寄労働基準監督署に関する改正規定中位置に係る部分は昭和三十一年四月一日から、桜井労働基準監督署に関する改正規定中位置に係る部分及び限府労働基準監督署に関する改正規定中位置に係る部分は昭和三十一年九月一日から、古市労働基準監督署に関する改正規定中位置に係る部分は昭和三十一年九月三十日から、三本木労働基準監督署に関する改正規定中位置に係る部分は昭和三十一年十月十日から、それぞれ適用する。
- 2 別表第三中行政区画等の変更に伴う管轄区域の特例第一項ただし書の規定により、秋田労働基準監督署の管轄区域とされていた秋田県仙北郡協和村大字船岡及び船沢の区域、篠ノ井労働基準監督署の管轄区域とされていた長野県上水内郡信州新町大字日原東、日原西及び信級の区域、伊那労働基準監督署の管轄区域とされていた長野県下伊那郡松川町大字上片桐の区域、和気労働基準監督署の管轄区域とされていた岡山県御津郡建部町大字大田、上師方、吉田及び小倉の区域、倉敷労働基準監督署の管轄区域とされていた岡山県上房郡加陽町大字北、岨谷、宮地及び西の区域並びに鹿屋労働基準監督署の管轄区域とされていた鹿児島県薩摩郡輝北町大字百引の区域は、この省令施行の日から、それぞれ大曲労働基準監督署、長野労働基準監督署、飯田労働基準監督署、岡山労働基準監督署、新見労働基準監督署及び志布志労働基準監督署の管轄区域とする。

附 則（昭和三三年七月一日労働省令第一四〇号）

この省令は、公布の日から施行する。ただし、大聖寺労働基準監督署に関する改正規定中位置に係る部分は昭和三十二年一月一日から、亀戸労働基準監督署に関する改正規定中位置に係る部分は昭和三十二年四月一日から、富岡労働基準監督署に関する改正規定中位置に係る部分は昭和三十二年五月一日から、それぞれ適用する。

附 則（昭和三三年七月一日労働省令第一六〇号）抄

（施行期日）

第一条 この省令は、公布の日から施行する。

附 則（昭和三三年八月一日労働省令第一九号）

この省令は、公布の日から施行する。

附 則（昭和三三年一〇月二三日労働省令第二二〇号）

この省令は、公布の日から施行する。ただし、長崎労働基準監督署福江分室に関する改正規定は、昭和三十二年十一月一日から施行し、会津労働基準監督署に関する改正規定中位置に係る部分は昭和三十年一月一日から、滝川労働基準監督署に関する改正規定中位置に係る部分は昭和三十二年七月一日から、菊池労働基準監督署に関する改正規定中位置に係る部分は昭和三十二年八月一日から、高松労働基準監督署小豆島分室に関する改正規定及び鹿児島労働基準監督署熊毛分室に関する改正規定は昭和三十二年十月一日から、それぞれ適用する。

附 則（昭和三四年二月二四日労働省令第三〇号）抄

（施行期日）

第一条 この省令は、昭和三十四年四月一日から施行する。

附 則（昭和三四年六月一日労働省令第一五〇号）

この省令は、公布の日から施行する。ただし、古市労働基準監督署に関する改正規定中位置に係る部分は、昭和三十四年一月十五日から適用する。

附 則（昭和三十四年七月一〇日労働省令第一六号）抄

（施行期日）

第一条 この省令は、公布の日から施行する。

（労働基準法施行規則の一部改正）

第二条 労働基準法施行規則の一部を次のように改正する。

2 この省令の施行の際現に労働基準監督官が所持している改正前の様式第十八号による労働基準監督官証票は、当分の間、改正後の様式第十八号による労働基準監督官証票とみなす。

附 則（昭和三十四年七月二四日労働省令第二一号）抄

（施行期日）

第一条 この省令は、昭和三十四年十月一日から施行する。

附 則（昭和三十四年一二月三日労働省令第二七号）

この省令は、公布の日から施行する。

附 則（昭和三十五年二月一〇日労働省令第一号）

この省令は、公布の日から施行する。ただし、田名部労働基準監督署に関する改正規定中位置に係る部分は、昭和三十四年九月一日から、篠ノ井労働基準監督署に関する改正規定中位置に係る部分は、昭和三十四年五月一日から適用する。

附 則（昭和三十五年三月三一日労働省令第六号）抄

（施行期日）

第一条 この省令は、昭和三十五年四月一日から施行する。

（労働基準法施行規則の一部改正）

第二条 労働基準法施行規則の一部を次のように改正する。

2 この省令の施行の際現に労働基準監督官が所持している改正前の様式第十八号による労働基準監督官証票及び最低賃金法施行規則（昭和三十四年労働省令第十六号）附則第二条第一項の規定による改正前の様式第十八号による労働基準監督官証票は、当分の間、改正後の様式第十八号による労働基準監督官証票とみなす。

附 則（昭和三十五年七月一日労働省令第一八号）

この省令は、公布の日から施行する。

附 則（昭和三十五年一〇月一日労働省令第二三号）

この省令は、公布の日から施行する。

附 則（昭和三十五年一二月二一日労働省令第二九号）

1 この省令は、昭和三十六年一月一日から施行する。

2 この省令の施行日前に、従前の花巻労働基準監督署長に対して行なつた許可、認可、認定その他の処分の申請、届出、報告その他の手続又は同労働基準監督署長が行なつた許可、認可、認定その他の処分等で、当該事項について、新たに改正後の規定による釜石労働基準監督署長に対して行ない、又は同労働基準監督署長が行なうことを要するものについては、それぞれ、同労働基準監督署長に対して行ない、又は同労働基準監督署長が行なつたものとみなす。

附 則（昭和三十六年三月八日労働省令第四号）抄

（施行期日）

第一条 この省令は、昭和三十七年四月一日から施行する。ただし、第二百二十四条の四の改正規定及び附則第七条（労働安全衛生規則第四十五条第一項第十三号に係る部分に限る。）の規定は、昭和三十六年十月一日から、第二百二十七条から第二百六十条まで及び附則第六条の規定は、昭和三十六年六月一日から、附則第七条（労働安全衛生規則第四十五条第一項第十三号に係る部分以外の部分に限る。）及び附則第八条の規定は、昭和三十六年四月一日から施行する。

附 則（昭和三十七年三月三一日労働省令第三号）

この省令は、昭和三十七年四月一日から施行する。

附 則（昭和三十七年七月三一日労働省令第一六号）抄

（施行期日）

第一条 この省令は、昭和三十七年十一月一日から施行する。

附 則（昭和三十七年八月一〇日労働省令第一九号）

この省令は、公布の日から施行する。

附 則（昭和三十七年九月二九日労働省令第二〇号）

この省令は、昭和三十七年十月一日から施行する。

附 則（昭和三十七年一一月八日労働省令第二三号）

この省令は、公布の日から施行する。

附 則（昭和三十七年一二月二八日労働省令第二五号）抄

1 この省令は、昭和三十八年一月一日から施行する。

附 則（昭和三十八年四月一日労働省令第五号）

この省令は、公布の日から施行する。

附 則（昭和三十八年六月四日労働省令第一二号）

この省令は、公布の日から施行する。

附 則（昭和三十九年四月一日労働省令第四号）

1 この省令は、公布の日から施行する。

2 この省令の施行前に、従前の熊野労働基準監督署長に対して行なつた許可、認可、認定その他の処分の申請、届出、報告その他の手続又は同労働基準監督署長が行なつた許可、認可、認定その他の処分等で、当該事項について、この省令による改正後の規定により、松阪労働基準監督署長に対して行ない、又は同労働基準監督署長が行なうことを要するものについては、それぞれ、同労働基準監督署長に対して行ない、又は同労働基準監督署長が行なつたものとみなす。

附 則（昭和三十九年六月二九日労働省令第一七号）

1 この省令は、昭和三十九年七月一日から施行する。

2 この省令の施行前に労働基準監督署長に対して行なわれた許可、認可、認定その他の処分の申請、届出、報告その他の手続又は労働基準監督署長が行なつた許可、認可、認定その他の処分等は、この省令による改正後の労働基準法施行規則（以下「新規則」という。）の

規定により当該事務が他の労働基準監督署長によつて取り扱われることとなつた場合においては、新規則の規定により当該事務を取り扱うこととされた労働基準監督署長に対して行なわれ、又はその労働基準監督署長が行なつたものとみなす。

附 則（昭和三十九年九月二六日労働省令第二一号）抄

（施行期日）

第一条 この省令は、公布の日から施行する。

（労働基準法施行規則の一部改正）

第二条 労働基準法施行規則の一部を次のように改正する。

2 この省令の施行の際現に労働基準監督官が所持しているこの省令による改正前の様式第十八号による労働基準監督官証票は、当分の間、この省令による改正後の様式第十八号による労働基準監督官証票とみなす。

附 則（昭和四〇年三月二九日労働省令第四号）

1 この省令は、昭和四十年四月一日から施行する。

2 この省令の施行前に労働基準監督署長に対して行なわれた許可、認可、認定その他の処分の申請、届出、報告その他の手続又は労働基準監督署長が行なつた許可、認可、認定その他の処分等は、この省令による改正後の労働基準法施行規則（以下「新規則」という。）の規定により当該事務が他の労働基準監督署長によつて取り扱われることとなつた場合においては、新規則の規定により当該事務を取り扱うこととされた労働基準監督署長に対して行なわれ、又はその労働基準監督署長が行なつたものとみなす。

附 則（昭和四〇年七月一七日労働省令第一三号）

1 この省令は、昭和四十年七月二十日から施行する。

2 この省令の施行前に労働基準監督署長に対して行なわれた許可、認可、認定その他の処分の申請、届出、報告その他の手続又は労働基準監督署長が行なつた許可、認可、認定その他の処分等は、この省令による改正後の労働基準法施行規則（以下「新規則」という。）の規定により当該事務が他の労働基準監督署長によつて取り扱われることとなつた場合においては、新規則の規定により当該事務を取り扱うこととされた労働基準監督署長に対して行なわれ、又はその労働基準監督署長が行なつたものとみなす。

附 則（昭和四〇年七月三一日労働省令第一四号）抄

（施行期日）

1 この省令は、昭和四十年八月一日から施行する。

附 則（昭和四〇年一二月一六日労働省令第二一号）

この省令は、昭和四十一年一月一日から施行する。

附 則（昭和四十一年一月三一日労働省令第二号）抄

（施行期日）

1 この省令は、昭和四十一年二月一日から施行する。

附 則（昭和四十一年三月二三日労働省令第四号）抄

（施行期日）

1 この省令は、昭和四十一年四月一日から施行する。

附 則（昭和四十一年七月一日労働省令第二一号）

1 この省令は、公布の日から施行する。ただし、北海道の部の改正規定（旭川労働基準監督署の管轄区域に関する改正規定を除く。）は、昭和四十一年八月一日から施行する。

2 この省令の施行前に労働基準監督署長に対して行なわれた許可、認可、認定その他の処分の申請、届出、報告その他の手続又は労働基準監督署長が行なつた許可、認可、認定その他の処分等は、この省令による改正後の労働基準法施行規則（以下「新規則」という。）の規定により当該事務が他の労働基準監督署長によつて取り扱われることとなつた場合においては、新規則の規定により当該事務を取り扱うこととされた労働基準監督署長に対して行なわれ、又はその労働基準監督署長が行なつたものとみなす。

附 則（昭和四十一年一二月六日労働省令第三三号）抄

（施行期日）

1 この省令は、昭和四十二年一月一日から施行する。

附 則（昭和四十一年一二月二八日労働省令第三五号）抄

（施行期日）

1 この省令は、昭和四十二年四月一日から施行する。

附 則（昭和四十二年三月三一日労働省令第八号）

1 この省令は、昭和四十二年四月一日から施行する。ただし、別表第四鹿児島県の部の改正規定は、昭和四十二年四月二十九日から施行する。

2 この省令の施行前に労働基準監督署長に対して行なわれた許可、認可、認定その他の処分の申請、届出、報告その他の手続又は労働基準監督署長が行なつた許可、認可、認定その他の処分等は、この省令による改正後の労働基準法施行規則（以下「新規則」という。）の規定により当該事務が他の労働基準監督署長によつて取り扱われることとなつた場合においては、新規則の規定により当該事務を取り扱うこととされた労働基準監督署長に対して行なわれ、又はその労働基準監督署長が行なつたものとみなす。

附 則（昭和四十二年六月二一日労働省令第一七号）

1 この省令は、昭和四十二年七月一日から施行する。

2 この省令の施行前に一関労働基準監督署長に対して行なわれた許可、認可、認定その他の処分の申請、届出、報告その他の手続又は同労働基準監督署長が行なつた許可、認可、認定その他の処分等は、この省令による改正後の労働基準法施行規則の規定により当該事務が大船渡労働基準監督署長によつて取り扱われることとなつた場合においては、同労働基準監督署長に対して行なわれ、又は同労働基準監督署長が行なつたものとみなす。

附 則（昭和四十二年一〇月二四日労働省令第二九号）

1 この省令は、昭和四十二年十月二十五日から施行する。

2 この省令の施行前一年間に生じた障害補償の事由に係る障害であつて、この省令による改正前の労働基準法施行規則別表第二の第十二級第十二号又はこの省令による改正前の労働者災害補償保険法施行規則別表第一の第十二級第十二号に該当するもののうち、この省令の施行の日において、この省令による改正後の労働基準法施行規則別表第二の第九級第十三号若しくは第十四号又はこの省令による改正後の労働者災害補償保険法施行規則別表第一の第九級第十三号若しくは第十四号に該当する障害については、当該障害に係る障害補償の事由が生じた日から、この省令を適用する。

附 則（昭和四十二年一二月一五日労働省令第三一号）抄

（施行期日）

1 この省令は、昭和四十三年四月一日から施行する。

附 則（昭和四十三年三月一二日労働省令第二号）抄
（施行期日）

1 この省令は、昭和四十三年四月一日から施行する。

（労働基準法施行規則の一部改正に伴う経過措置）

4 休業補償の額の改定に係るこの省令の施行の日から昭和四十三年十二月三十一日までの間における事業場の規模については、前項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。）第三十八条の二の規定を適用して算定した同年十月一日から昭和四十四年六月三十日までの間の各四半期における休業補償の額が、前項の規定による改正前の労働基準法施行規則第三十八条の二の規定の適用があるとして算定した当該四半期における休業補償の額に満たない場合には、新規則第三十八条の二の規定にかかわらず、なお従前の例による。

附 則（昭和四十三年五月二九日労働省令第一五号）抄
（施行期日）

1 この省令は、昭和四十三年七月一日から施行する。

附 則（昭和四十三年六月一八日労働省令第一九号）

1 この省令は、昭和四十三年七月一日から施行する。ただし、別表第四愛知県の項の管轄区域欄に係る改正規定は、昭和四十三年九月一日から施行する。

2 昭和四十三年九月一日前に名古屋南労働基準監督署長に対して行なわれた許可、認可、認定その他の処分の申請、届出、報告その他の手続又は同労働基準監督署長が行なつた許可、認可、認定その他の処分等は、この省令による改正後の労働基準法施行規則の規定により当該事務が名古屋北労働基準監督署長によって取り扱われることとなつた場合には、同労働基準監督署長に対して行なわれ、又は同労働基準監督署長が行なつたものとみなす。

附 則（昭和四十三年一月二八日厚生省・労働省令第一号）抄
（施行期日）

1 この省令は、昭和四十三年十二月二日から施行する。

附 則（昭和四十四年一月二九日労働省令第一号）抄

（施行期日）

1 この省令は、昭和四十四年四月一日から施行する。

附 則（昭和四十四年六月一四日労働省令第一七号）

1 この省令は、昭和四十四年七月一日から施行する。

2 この省令の施行前に名古屋北労働基準監督署長に対して行なわれた許可、認可、認定その他の処分の申請、届出、報告その他の手続又は同労働基準監督署長が行なつた許可、認可、認定その他の処分等は、この省令による改正後の労働基準法施行規則の規定により当該事務が名古屋西労働基準監督署長によって取り扱われることとなつた場合には、同労働基準監督署長に対して行なわれ、又は同労働基準監督署長が行なつたものとみなす。

附 則（昭和四十四年一〇月一日労働省令第二四号）抄
（施行期日）

第一条 この省令（以下「新省令」という。）は、昭和四十四年十月一日から施行する。

附 則（昭和四十四年一月一日労働省令第二八号）

この省令は、公布の日から施行する。

附 則（昭和四十五年三月一二日労働省令第一号）

この省令は、昭和四十五年三月十七日から施行する。

附 則（昭和四十五年三月三〇日労働省令第四号）

この省令は、昭和四十五年四月一日から施行する。

附 則（昭和四十五年九月三〇日労働省令第二三号）抄

（施行期日）

第一条 この省令は、昭和四十五年十月一日から施行する。

（労働基準法施行規則の一部改正に伴う経過措置）

第九条 この省令施行の際現に労働基準監督官が所持している改正前の労働基準法施行規則第五十二条の規定による労働基準監督官証票は、当分の間、改正後の労働基準法施行規則第五十二条の規定による労働基準監督官証票とみなす。

附 則（昭和四十六年六月二九日労働省令第一七号）

この省令は、昭和四十六年七月一日から施行する。

附 則（昭和四十七年三月二三日労働省令第五号）

1 この省令は、昭和四十七年四月一日から施行する。

2 この省令の施行前に中村労働基準監督署長に対して行なわれた許可、認可、認定その他の処分の申請、届出、報告その他の手続又は同労働基準監督署長が行なつた許可、認可、認定その他の処分等は、この省令による改正後の労働基準法施行規則の規定により当該事務が須崎労働基準監督署長によって取り扱われることとなつた場合には、同労働基準監督署長に対して行なわれ、又は同労働基準監督署長が行なつたものとみなす。

附 則（昭和四十七年五月一五日労働省令第二一号）

この省令は、公布の日から施行する。

附 則（昭和四十七年七月一日労働省令第二八号）

この省令は、公布の日から施行する。

附 則（昭和四十七年九月三〇日労働省令第三二号）抄

（施行期日）

第一条 この省令は、昭和四十七年十月一日から施行する。

附 則（昭和四十七年一〇月二日労働省令第四九号）

この省令は、公布の日から施行する。

附 則（昭和四十八年三月二四日労働省令第三号）抄

（施行期日）

第一条 この省令は、昭和四十八年四月一日から施行する。

附 則（昭和四十八年三月二七日労働省令第五号）

- この省令は、昭和四十八年四月一日から施行する。
- この省令の施行前に御坊労働基準監督署長に対して行なわれた許可、認可、認定その他の処分等の申請、届出、報告その他の手続又は同労働基準監督署長が行なつた許可、認可、認定その他の処分等は、この省令による改正後の労働基準法施行規則の規定により当該事務が和歌山労働基準監督署長によつて取り扱われることとなつた場合には、同労働基準監督署長に対して行なわれ、又は同労働基準監督署長が行なつたものとみなす。

附 則（昭和四十九年一月三〇日労働省令第三号）

- この省令は、昭和四十九年二月一日から施行する。
- この省令の施行前に労働基準監督署長に対して行われた許可、認可、認定その他の処分等の申請、届出、報告その他の手続又は労働基準監督署長が行つた許可、認可、認定その他の処分等は、この省令による改正後の労働基準法施行規則の規定により当該事務を取り扱うこととされた労働基準監督署長に対して行われ、又はその労働基準監督署長が行つたものとみなす。

附 則（昭和四十九年三月二五日労働省令第七号）

- この省令は、昭和四十九年四月一日から施行する。
- この省令の施行前に労働基準監督署長に対して行われた許可、認可、認定その他の処分等の申請、届出、報告その他の手続又は労働基準監督署長が行つた許可、認可、認定その他の処分等は、改正後の労働基準法施行規則の規定により当該事務を取り扱うこととされた労働基準監督署長に対して行われ、又はその労働基準監督署長が行つたものとみなす。

附 則（昭和五〇年三月二九日労働省令第七号）

この省令は、昭和五十年四月一日から施行する。

附 則（昭和五〇年八月一日労働省令第二〇号） 抄

（施行期日）

第一条 この省令は、法の施行の日（昭和五十年八月一日）から施行する。

（様式に関する経過措置）

第十三条 附則第六条の規定による改正前の労働基準法施行規則第五十二条の規定による証票、附則第七条の規定による改正前の労働安全衛生規則第九十五条の三の規定による証票及び附則第十一条の規定による改正前の産業安全専門官及び労働衛生専門官規程第五条の規定による証票は、当分の間、それぞれ、附則第六条の規定による改正後の労働基準法施行規則第五十二条の規定による証票、附則第七条の規定による改正後の労働安全衛生規則第九十五条の三の規定による証票及び附則第十一条の規定による改正後の産業安全専門官及び労働衛生専門官規程第五条の規定による証票とみなす。

附 則（昭和五〇年八月二七日労働省令第二三号） 抄

- この省令は、昭和五十年九月一日から施行する。
- 労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかり、この省令の施行前に治つたとき身体に障害が存する場合において労働基準法の規定により使用者が行うべき障害補償については、なお従前の例による。

附 則（昭和五一年三月三〇日労働省令第七号） 抄

（施行期日）

第一条 この省令は、公布の日から施行する。

附 則（昭和五一年四月一日労働省令第一〇号）

この省令は、公布の日から施行する。

附 則（昭和五一年五月一〇日労働省令第二〇号）

この省令は、公布の日から施行する。

附 則（昭和五一年六月二八日労働省令第二六号） 抄

（施行期日）

第一条 この省令は、昭和五十一年七月一日から施行する。

（様式に関する経過措置）

第三条 改正前の労働基準法施行規則様式第十八号の証票は、当分の間、改正後の労働基準法施行規則様式第十八号の証票とみなす。

附 則（昭和五一年九月六日労働省令第三一号） 抄

（施行期日）

- この省令は、昭和五十一年十月一日から施行する。ただし、第七条の前に六条を加える改正規定（第六条に係る部分を除く。）、次項の規定（労働基準法施行規則（昭和二十二年厚生省令第二十三号）第五条に係る部分を除く。）及び附則第三項の規定（労働省組織規程（昭和二十七年労働省令第三十六号）第十八条に係る部分に限る。）は、昭和五十二年四月一日から施行する。

附 則（昭和五二年四月一日労働省令第九号）

- この省令は、公布の日から施行する。
- この省令の施行前に労働基準監督署長に対して行われた許可、認可、認定その他の処分等の申請、届出、報告その他の手続又は労働基準監督署長が行つた許可、認可、認定その他の処分等は、改正後の労働基準法施行規則の規定により当該事務を取り扱うこととされた労働基準監督署長に対して行われ、又はその労働基準監督署長が行つたものとみなす。

附 則（昭和五三年三月三〇日労働省令第一一号）

この省令は、昭和五十三年四月一日から施行する。

附 則（昭和五三年九月三〇日労働省令第三七号） 抄

（施行期日）

第一条 この省令は、昭和五十三年十月一日から施行する。

附 則（昭和五三年十一月一〇日労働省令第四三号）

（施行期日）

- この省令は、昭和五十四年一月一日から施行する。

（経過措置）

- この省令の施行の日の前日までに行われた労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第三十六条の規定による届出に係る協定を更新しようとする場合の同条の規定による届出がこの省令の施行の日以後に行われる場合には、労働基準法施行規則第十七条第二項の規定は、適用しない。ただし、当該協定の更新に関してこの省令の施行の日以後に労働基準法施行規則第十七条第一項の規定による届出が行われた場合には、この限りでない。

附 則（昭和五四年四月二日労働省令第九号）

この省令は、公布の日から施行する。

附 則（昭和五五年三月二日労働省令第三号）

この省令は、昭和五十五年四月一日から施行する。ただし、別表第四の改正規定中大阪の部労働基準監督署名（支署名）の欄に係る部分は、昭和五十五年三月二十二日から施行する。

附 則（昭和五六年一月二六日労働省令第三号）抄

（施行期日等）

第一条 この省令は、昭和五十六年二月一日から施行する。

（第一条の規定の施行に伴う経過措置）

第二条 労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかり、この省令の施行前に治つたとき身体に障害が存する場合において労働基準法の規定により使用者が行うべき障害補償については、なお従前の例による。

附 則（昭和五六年二月六日労働省令第五号）

この省令は、昭和五十六年四月一日から施行する。ただし、第二十七条から第三十条までの改正規定（第二十八条及び第二十九条に係る部分に限る。）及び第三十二条第一項の改正規定は、昭和五十八年四月一日から施行する。

附 則（昭和五六年四月一日労働省令第一三号）

この省令は、公布の日から施行する。

附 則（昭和五七年三月二〇日労働省令第五号）

- 1 この省令は昭和五十七年四月一日から施行する。ただし、千葉の部の管轄区域の欄に係る改正規定及び福岡の部福岡の項管轄区域の欄に係る改正規定（宗像市に係る部分に限る。）は、公布の日から施行する。
- 2 この省令の施行前に労働基準監督署長に対して行われた許可、認可、認定その他の処分の申請、届出、報告その他の手続又は労働基準監督署長が行った許可、認可、認定その他の処分等は、改正後の労働基準法施行規則の規定により当該事務を取り扱うこととされた労働基準監督署長に対して行われ、又はその労働基準監督署長が行ったものとみなす。

附 則（昭和五七年六月三〇日労働省令第二五号）

（施行期日）

第一条 この省令は、昭和五十八年一月一日から施行する。

（経過措置）

第二条 この省令の施行の日（以下「施行日」という。）前にされた労働基準法（以下「法」という。）第三十六条の協定（当該協定を更新しようとする旨の協定が施行日以後にされるものを除く。次項において同じ。）については、改正後の労働基準法施行規則第十六条第一項の規定は、適用しない。

- 2 施行日前にされた法第三十六条の協定を施行日以後に同条の規定により届け出る場合には、なお従前の様式によることができる。
- 3 施行日前にされた法第三十六条の協定を更新しようとする旨の協定を施行日以後最初にする場合における同条の規定による届出については、労働基準法施行規則第十七条第二項の規定は、適用しない。

附 則（昭和五八年三月一五日労働省令第七号）

- 1 この省令は、昭和五十八年四月一日から施行する。
- 2 この省令の施行前に労働基準監督署長に対して行われた許可、認可、認定その他の処分の申請、届出、報告その他の手続又は労働基準監督署長が行った許可、認可、認定その他の処分等は、改正後の労働基準法施行規則の規定により当該事務を取り扱うこととされた労働基準監督署長に対して行われ、又はその労働基準監督署長が行ったものとみなす。

附 則（昭和六〇年三月二五日労働省令第五号）

この省令は、公布の日から施行する。ただし、附則第二条及び第四条の改正規定は、昭和六十年四月一日から施行する。

附 則（昭和六〇年九月三〇日労働省令第二三号）抄

（施行期日）

第一条 この省令は、昭和六十年十月一日から施行する。

附 則（昭和六一年一月二七日労働省令第三号）抄

（施行期日）

第一条 この省令は、昭和六十一年四月一日から施行する。

附 則（昭和六一年三月二四日労働省令第一〇号）

- 1 この省令は、昭和六十一年三月三十一日から施行する。ただし、広島の一部廿日市の項管轄区域の欄に係る改正規定は、公布の日から施行する。
- 2 この省令の施行前に労働基準監督署長に対して行われた許可、認可、認定その他の処分の申請、届出、報告その他の手続又は労働基準監督署長が行った許可、認可、認定その他の処分等は、改正後の労働基準法施行規則の規定により当該事務を取り扱うこととされた労働基準監督署長に対して行われ、又はその労働基準監督署長が行ったものとみなす。

附 則（昭和六二年三月二〇日労働省令第五号）

- 1 この省令は、昭和六十二年三月三十一日から施行する。ただし、神奈川の部横浜西の項に係る改正規定は、公布の日から施行する。
- 2 この省令の施行前に労働基準監督署長に対して行われた許可、認可、認定その他の処分の申請、届出、報告その他の手続又は労働基準監督署長が行った許可、認可、認定その他の処分等は、改正後の労働基準法施行規則の規定により当該事務を取り扱うこととされた労働基準監督署長に対して行われ、又はその労働基準監督署長が行ったものとみなす。

附 則（昭和六二年三月三〇日労働省令第一一號）抄

（施行期日）

第一条 この省令は、昭和六十二年四月一日から施行する。

（労働基準法施行規則の一部改正に伴う経過措置）

第五条 この省令による改正後の労働基準法施行規則第三十七条の二の規定は、施行日以後に労働者が同条各号のいずれかに該当する場合について適用する。

- 2 休業補償の額の改訂に係る施行日前における事業場の規模については、なお従前の例による。

附 則（昭和六二年一二月一六日労働省令第三一號）

（施行期日）

第一条 この省令は、昭和六十三年四月一日から施行する。

（暫定措置）

第二条 常時三百人以下の労働者を使用する事業については、労働基準法（以下「法」という。）第三十九条第三項の通常の労働者の一週間の所定労働日数として命令で定める日数と当該労働者の一週間の所定労働日数又は一週間当たりの平均所定労働日数との比率を考慮し

て命令で定める日数は、改正後の労働基準法施行規則（以下「新規則」という。）第二十四条の三第三項の規定にかかわらず、昭和六十六年三月三十一日までの間は、法第三十九条第三項第一号に掲げる労働者にあつては次の表の上欄の週所定労働日数の区分に応じ、同項第二号に掲げる労働者にあつては同表の中欄の一年間の所定労働日数の区分に応じて、それぞれ同表の下欄に勤続年数の区分ごとに定める日数とする。

週所定労働日数	一年間の所定労働日数	勤続年数														
		一年	二年	三年	四年	五年	六年	七年	八年	九年	十年	十一年	十二年	十三年	十四年	十五年以上
四日	百六十九日から二百十六日まで	四日	四日	五日	六日	六日	七日	八日	八日	九日	十日	十日	十一日	十二日	十二日	十三日
三日	百二十一日から百六十八日まで	三日	三日	四日	四日	五日	五日	六日	六日	七日	七日	八日	八日	九日	九日	十日
二日	七十三日から百二十日まで	二日	二日	二日	三日	三日	三日	四日	四日	四日	五日	五日	五日	六日	六日	六日
一日	四十八日から七十二日まで	一日	一日	一日	一日	一日	一日	二日	二日	二日	二日	二日	二日	三日	三日	三日

2 常時三百人以下の労働者を使用する事業については、法第三十九条第三項の通常の労働者の一週間の所定労働日数として命令で定める日数と当該労働者の一週間の所定労働日数又は一週間当たりの平均所定労働日数との比率を考慮して命令で定める日数は、新規則第二十四条の三第三項の規定にかかわらず、昭和六十六年四月一日から昭和六十九年三月三十一日までの間は、法第三十九条第三項第一号の労働者にあつては次の表の上欄の週所定労働日数の区分に応じ、同項第二号に掲げる労働者にあつては同表の中欄の一年間の所定労働日数の区分に応じて、それぞれ同表の下欄に勤続年数の区分ごとに定める日数とする。

週所定労働日数	一年間の所定労働日数	勤続年数												
		一年	二年	三年	四年	五年	六年	七年	八年	九年	十年	十一年	十二年	十三年以上
四日	百六十九日から二百十六日まで	五日	六日	六日	七日	八日	八日	九日	十日	十日	十一日	十二日	十二日	十三日
三日	百二十一日から百六十八日まで	四日	四日	五日	五日	六日	六日	七日	七日	八日	八日	九日	九日	十日
二日	七十三日から百二十日まで	二日	三日	三日	四日	四日	四日	五日	五日	五日	六日	六日	六日	六日
一日	四十八日から七十二日まで	一日	一日	一日	一日	二日	二日	二日	二日	二日	二日	三日	三日	三日

第三条 法第八条第八号、第十号（映画の製作の事業を除く。）、第十三号及び第十四号の事業のうち常時五人未満の労働者を使用するものに係る新規則第二十五条の二の規定の適用については、昭和六十六年三月三十一日までの間は、同条中「四十八時間」とあるのは「五十四時間」と、「八時間」とあるのは「九時間」とする。

2 前項の場合において、法第八条第十三号の事業以外の事業に係る新規則第二十五条の二第二項の就業規則その他これに準ずるものにおいて定める一日の労働時間の限度は十一時間とする。

第四条 昭和六十六年三月三十一日までの間は、新規則第二十六条の規定の適用については、同条中「四十六時間」とあるのは「四十八時間」とする。

附 則（昭和六三年三月一七日労働省令第三号）

1 この省令は、昭和六十三年三月三十一日から施行する。ただし、宮城の部仙台の項及び大阪の部羽曳野の項に係る改正規定は、公布の日から施行する。

2 この省令の施行前に労働基準監督署長に対して行われた許可、認可、認定その他の処分の申請、届出、報告その他の手続又は労働基準監督署長が行った許可、認可、認定その他の処分等は、改正後の労働基準法施行規則の規定により当該事務を取り扱うこととされた労働基準監督署長に対して行われ、又はその労働基準監督署長が行ったものとみなす。

附 則（平成元年二月一〇日労働省令第一号）

（施行期日）

1 この省令は、平成元年四月一日から施行する。

（経過措置）

2 この省令の施行の日前にされた労働基準法第三十六条の協定（当該協定を更新しようとする旨の協定が施行の日以後にされるものを除く。）を同日以後に同条の規定により届け出る場合には、なお従前の様式によることができる。

附 則（平成元年三月三十一日労働省令第八号）

1 この省令は、公布の日から施行する。ただし、宮城の部仙台の項位置（支署所在地）の欄に係る改正規定は、平成元年四月一日から施行する。

2 この省令の施行前に労働基準監督署長に対して行われた許可、認可、認定その他の処分の申請、届出、報告その他の手続又は労働基準監督署長が行った許可、認可、認定その他の処分等は、改正後の労働基準法施行規則の規定により当該事務を取り扱うこととされた労働基準監督署長に対して行われ、又はその労働基準監督署長が行ったものとみなす。

附 則（平成二年三月三〇日労働省令第六号）

この省令は、平成二年四月一日から施行する。

附 則（平成二年一二月一八日労働省令第二九号）

（施行期日）

第一条 この省令は、平成三年四月一日から施行する。

（暫定措置）

第二条 平成五年三月三十一日までの間は、改正後の労働基準法施行規則第二十六条の規定の適用については、同条中「四十四時間」とあるのは、「四十六時間」とする。

第三条 使用者は、消防職員及び常勤の消防団員については、平成四年三月三十一日までの間は、労働基準法第三十二条の規定にかかわらず、一週間について四十六時間、一日について八時間まで労働させることができる。

2 使用者は、就業規則その他これに準ずるものにより、八週間以内の一定の期間を平均し一週間当たりの労働時間が四十六時間を超えない定めをした場合には、前項に規定する者については、同項の規定にかかわらず、その定めにより、特定された週において四十六時間又は特定された日において八時間を超えて、労働させることができる。

附 則（平成三年三月三〇日労働省令第七号）

この省令は、平成三年四月一日から施行する。

附 則（平成四年三月二三日労働省令第三号）

この省令は、平成四年三月三十日から施行する。ただし、第四条、別表第四千葉の部千葉の項位置（支署所在地）の欄及び東金の項並びに同表東京の部中央の項に係る改正規定は、平成四年四月一日から施行する。

附 則（平成四年八月二八日労働省令第二七号）

この省令は、労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法の施行の日（平成四年九月一日）から施行する。

附 則（平成五年二月二日労働省令第一号）抄

（施行期日）

第一条 この省令は、平成五年四月一日から施行する。

附 則（平成五年三月三〇日労働省令第七号）

この省令は、平成五年四月一日から施行する。

附 則（平成六年一月四日労働省令第一号）抄

（施行期日）

第一条 この省令は、平成六年四月一日から施行する。

（経過措置）

第二条 この省令の施行の日前に六箇月を超えて継続勤務している労働者に係る労働基準法（以下「法」という。）第三十九条第三項の通常の労働者の一週間の所定労働日数として命令で定める日数と当該労働者の一週間の所定労働日数又は一週間当たりの平均所定労働日数との比率を考慮して命令で定める日数は、改正後の労働基準法施行規則（以下「新規則」という。）第二十四条の三第三項の規定にかかわらず、法第三十九条第三項第一号に掲げる労働者にあつては次の表の上欄の週所定労働日数の区分に応じ、同項第二号に掲げる労働者にあつては同表の中欄の一年間の所定労働日数の区分に応じて、それぞれ同表の下欄に勤続年数の区分ごとに定める日数とする。

週所定労働日数	一年間の所定労働日数	勤続年数										
		一年	二年	三年	四年	五年	六年	七年	八年	九年	十年	十一年以上
四日	百六十九日から二百十六日まで	七日	七日	八日	九日	九日	十日	十一日	十一日	十二日	十三日	十四日
三日	百二十一日から百六十八日まで	五日	五日	六日	六日	七日	七日	八日	八日	九日	十日	十日
二日	七十三日から百二十日まで	三日	三日	四日	四日	五日	五日	五日	六日	六日	六日	七日
一日	四十八日から七十二日まで	一日	一日	二日	二日	二日	二日	二日	二日	三日	三日	三日

（暫定措置）

第三条 法第八条第八号及び第十四号の事業のうち常時五人未満の労働者を使用するものに係る新規則第二十五条の二の規定の適用については、平成七年三月三十一日までの間は、同条中「四十六時間」とあるのは「四十八時間」とする。

附 則（平成六年九月二八日労働省令第四一号）

この省令は、平成六年十月一日から施行する。

附 則（平成六年九月二九日労働省令第四二号）

この省令は、行政手続法（平成五年法律第八十八号）の施行の日（平成六年十月一日）から施行する。

附 則（平成六年一一月一日労働省令第四九号）

この省令は、公布の日から施行する。

附 則（平成六年一一月四日労働省令五一号）

この省令は、平成六年十一月六日から施行する。

附 則（平成八年三月二九日労働省令第一五号）

この省令は、平成八年四月一日から施行する。

附 則（平成九年一月二八日労働省令第三号）

- この省令は、公布の日から施行する。ただし、大阪の部阿倍野の項に係る改正規定は、平成九年二月十日から施行する。
- この省令の施行前に労働基準監督署長に対して行われた許可、認定その他の処分の申請、届出、報告その他の手続又は労働基準監督署長が行った許可、認定その他の処分等は、改正後の労働基準法施行規則の規定により当該事務を取り扱うこととされた労働基準監督署長に対して行われ、又はその労働基準監督署長が行ったものとみなす。

附 則（平成九年二月一四日労働省令第四号）

（施行期日）

第一条 この省令は、平成九年四月一日から施行する。

（経過措置）

第二条 この省令の施行の日（以下「施行日」という。）前に六箇月を超えて継続勤務している労働者であつて四月一日以外の日が基準日（労働基準法（以下「法」という。）第三十九条第一項に定める継続勤務の期間の終了する日の翌日をいう。以下この条において同じ。）であるもののうち一週間の所定労働時間が三十時間以上三十五時間未満のものに係る法第三十九条第三項の命令で定める時間は、施行日後の最初の基準日の前日までの間は、改正後の労働基準法施行規則（以下「新規則」という。）第二十四条の三第一項の規定にかかわらず、なお従前の例による。

- 施行日前に六箇月を超えて継続勤務している労働者であつて四月一日以外の日が基準日であるもののうち一週間の所定労働時間が三十時間未満のものに係る法第三十九条第三項の通常の労働者の一週間の所定労働日数として命令で定める日数と当該労働者の一週間の所定労働日数又は一週間当たりの平均所定労働日数との比率を考慮して命令で定める日数は、この省令の施行の日後の最初の基準日の前日までの間は、新規則第二十四条の三第三項の規定にかかわらず、なお従前の例による。

第三条 労働基準法及び労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法の一部を改正する法律（平成五年法律第七十九号）の施行の日前に六箇月を超えて継続勤務していた労働者であつて一週間の所定労働時間が三十時間未満のものに係る法第三十九条第三項の通常の労働者の一週間の所定労働日数として命令で定める日数と当該労働者の一週間の所定労働日数又は一週間当たりの平均所定労働日数との比率を考慮して命令で定める日数は、新規則第二十四条の三第三項及び前条第二項の規定にかかわらず、法第三十九条第三項第一号に掲げる労働者にあつては次の表の上欄の所定労働日数の区分に応じ、同項第二号に掲げる労働者にあつては同表の中欄の一年間の所定労働日数の区分に応じて、それぞれ同表の下欄の勤続年数の区分ごとに定める日数とする。

週所定労働日数	一年間の所定労働日数	勤続年数								
		四年	五年	六年	七年	八年	九年	十年	十一年以上	
四日	百六十九日から二百十六日まで	九日	十日	十一日	十二日	十二日	十三日	十四日	十五日	
三日	百二十一日から百六十八日まで	七日	七日	八日	九日	九日	十日	十日	十一日	
二日	七十三日から百二十日まで	四日	五日	五日	六日	六日	六日	七日	七日	
一日	四十八日から七十二日まで	二日	二日	二日	三日	三日	三日	三日	三日	

附 則（平成九年九月二五日労働省令第三一号）抄

（施行期日）

1 この省令は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等のための労働省関係法律の整備に関する法律附則第一条第一号に掲げる規定の施行の日（平成九年十月一日）から施行する。

附 則（平成九年十一月二日労働省令第三四号）

この省令は、平成十年一月一日から施行する。

附 則（平成一〇年三月一九日労働省令第八号）

この省令は、公布の日から施行する。

附 則（平成一〇年三月二六日労働省令第一三号）

（施行期日）

1 この省令は、平成十年四月一日から施行する。

（経過措置）

2 この省令の施行前にされた改正前の労働基準法施行規則（以下「旧規則」という。）第三十三条第一項第二号に規定する養護施設又は虚弱児施設に勤務する職員に係る旧規則第三十三条第二項の許可の申請であって、この省令の施行の際に許可又は不許可の処分がされていないものについては、改正後の労働基準法施行規則（以下「新規則」という。）第三十三条第一項第二号に規定する児童養護施設に勤務する職員に係る新規則第三十三条第二項の許可の申請とみなす。

3 この省令の施行前にされた旧規則第三十三条第一項第二号に規定する養護施設又は虚弱児施設に勤務する職員に係る旧規則第三十三条第二項の許可は、新規則第三十三条第一項第二号に規定する児童養護施設に勤務する職員に係る新規則第三十三条第二項の許可とみなす。

附 則（平成一〇年四月二七日労働省令第二四号）抄

（施行期日）

第一条 この省令は、平成十一年四月一日から施行する。

附 則（平成一〇年九月一〇日労働省令第三三号）

この省令は、公布の日から施行する。

附 則（平成一〇年十二月一日労働省令第三九号）

この省令は、公布の日から施行する。

附 則（平成一〇年十二月二八日労働省令第四五号）

（施行期日）

第一条 この省令は、平成十一年四月一日から施行する。

（経過措置）

第二条 この省令による改正前の労働基準法施行規則第十二条の四第三項、第六十五条及び第六十六条の規定は、労働基準法の一部を改正する法律による改正前の労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号。以下この条及び次条において「旧法」という。）第三十二条の四第一項の協定（労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法（平成四年法律第九十号）第七条に規定する労働時間短縮推進委員会の決議を含む。以下この条及び次条において同じ。）であって、この省令の施行の際旧法第三十二条の四第一項第二号の対象期間として平成十一年三月三十一日を含む期間を定めているものについては、なおその効力を有する。

2 前項の協定をこの省令の施行の日以後に労働基準法の一部を改正する法律附則第三条の規定によりなおその効力を有することとされる旧法第三十二条の四第四項の規定により届け出る場合には、なお従前の様式によることができる。

第三条 この省令の施行の日前にされた旧法第三十六条の協定（当該協定を更新しようとする旨の協定が施行の日以後にされるものを除く。）を同日以後に同条の規定により届け出る場合には、なお従前の様式によることができる。

第四条 雇入れの日から起算して六箇月を超えて継続勤務する日（次項及び次条において「六箇月経過日」という。）から起算した継続勤務年数が四年から八年までのいずれかの年数に達する日の翌日が平成十一年四月一日から平成十二年三月三十一日までの間にある労働者であって一週間の所定労働時間が三十時間未満のものに係る労働基準法（以下「法」という。）第三十九条第三項の通常の労働者の一週間の所定労働日数として命令で定める日数と当該労働者の一週間の所定労働日数又は一週間当たりの平均所定労働日数との比率を考慮して命令で定める日数は、この省令による改正後の労働基準法施行規則（次項及び第六条第一項において「新規則」という。）第二十四条の三第三項の規定にかかわらず、同日までの間は、法第三十九条第三項第一号に掲げる労働者にあつては次の表の上欄の週所定労働日数の区分に応じ、同項第二号に掲げる労働者にあつては同表の中欄の一年間の所定労働日数の区分に応じて、それぞれ同表の下欄に雇入れの日から起算した継続勤務期間（次項及び第六条において「継続勤務期間」という。）の区分ごとに定める日数とする。

週所定労働日数	一年間の所定労働日数	継続勤務期間				
		四年六箇月	五年六箇月	六年六箇月	七年六箇月	八年六箇月
四日	百六十九日から二百十六日まで	十一日	十二日	十二日	十三日	十四日
三日	百二十一日から百六十八日まで	八日	九日	九日	十日	十日
二日	七十三日から百二十日まで	五日	六日	六日	六日	七日
一日	四十八日から七十二日まで	二日	三日	三日	三日	三日

2 六箇月経過日から起算した継続勤務年数が五年から七年までのいずれかの年数に達する日の翌日が平成十二年四月一日から平成十三年三月三十一日までの間にある労働者であって一週間の所定労働時間が三十時間未満のものに係る法第三十九条第三項の通常の労働者の一週間の所定労働日数として厚生労働省令で定める日数と当該労働者の一週間の所定労働日数又は一週間当たりの平均所定労働日数との比率を考慮して厚生労働省令で定める日数は、新規則第二十四条の三第三項の規定にかかわらず、平成十二年四月一日から平成十三年三月三十一日までの間は、法第三十九条第三項第一号に掲げる労働者にあつては次の表の上欄の週所定労働日数の区分に応じ、同項第二号に掲げる労働者にあつては同表の中欄の一年間の所定労働日数の区分に応じて、それぞれ同表の下欄に継続勤務期間の区分ごとに定める日数とする。

週所定労働日数	一年間の所定労働日数	継続勤務期間		
		五年六箇月	六年六箇月	七年六箇月
四日	百六十九日から二百十六日まで	十二日	十三日	十四日
三日	百二十一日から百六十八日まで	九日	十日	十日
二日	七十三日から百二十日まで	六日	六日	七日
一日	四十八日から七十二日まで	三日	三日	三日

第五条 労働基準法及び労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法の一部を改正する法律（平成五年法律第七十九号）の施行の日（以下「施行日」という。）前に六箇月を超えて継続勤務していた労働者であつて一週間の所定労働時間が三十時間未満のものに係る法第三十九

条第三項の通常の労働者の一週間の所定労働日数として厚生労働省令で定める日数と当該労働者の一週間の所定労働日数又は一週間当たりの平均所定労働日数との比率を考慮して厚生労働省令で定める日数は、新規則第二十四条の三第三項の規定にかかわらず、法第三十九条第三項第一号に掲げる労働者にあつては次の表の上欄の所定労働日数の区分に応じ、同項第二号に掲げる労働者にあつては同表の中欄の一年間の所定労働日数の区分に応じて、それぞれ同表の下欄に継続勤務期間の区分ごとに定める日数とする。

週所定労働日数	一年間の所定労働日数	継続勤務期間	
		六年	七年以上
四日	百六十九日から二百十六日まで	十三日	十五日
三日	百二十一日から百六十八日まで	十日	十一日
二日	七十三日から百二十日まで	六日	七日
一日	四十八日から七十二日まで	三日	三日

2 施行日前に六箇月を超えて継続勤務していた労働者であつて一週間の所定労働時間が三十時間未満のものうち、雇入れの日から起算した継続勤務年数が六年から九年までのいずれかの年数に達する日の翌日が平成十一年四月一日から平成十二年三月三十一日までの間にある労働者に係る法第三十九条第三項の通常の労働者の一週間の所定労働日数として命令で定める日数と当該労働者の一週間の所定労働日数又は一週間当たりの平均所定労働日数との比率を考慮して命令で定める日数は、前条第一項及び前項の規定にかかわらず、同日までの間は、法第三十九条第三項第一号に掲げる労働者にあつては次の表の上欄の所定労働日数の区分に応じ、同項第二号に掲げる労働者にあつては同表の中欄の一年間の所定労働日数の区分に応じて、それぞれ同表の下欄に継続勤務期間の区分ごとに定める日数とする。

週所定労働日数	一年間の所定労働日数	継続勤務期間			
		六年	七年	八年	九年
四日	百六十九日から二百十六日まで	十二日	十二日	十三日	十四日
三日	百二十一日から百六十八日まで	九日	九日	十日	十日
二日	七十三日から百二十日まで	六日	六日	六日	七日
一日	四十八日から七十二日まで	三日	三日	三日	三日

3 施行日前に六箇月を超えて継続勤務していた労働者であつて一週間の所定労働時間が三十時間未満のものうち、雇入れの日から起算した継続勤務年数が七年又は八年に達する日の翌日が平成十二年四月一日から平成十三年三月三十一日までの間にある労働者に係る法第三十九条第三項の通常の労働者の一週間の所定労働日数として厚生労働省令で定める日数と当該労働者の一週間の所定労働日数又は一週間当たりの平均所定労働日数との比率を考慮して厚生労働省令で定める日数は、前条第二項及びこの条第一項の規定にかかわらず、平成十二年四月一日から平成十三年三月三十一日までの間は、法第三十九条第三項第一号に掲げる労働者にあつては次の表の上欄の所定労働日数の区分に応じ、同項第二号に掲げる労働者にあつては同表の中欄の一年間の所定労働日数の区分に応じて、それぞれ同表の下欄に継続勤務期間の区分ごとに定める日数とする。

週所定労働日数	一年間の所定労働日数	継続勤務期間	
		七年	八年
四日	百六十九日から二百十六日まで	十三日	十四日
三日	百二十一日から百六十八日まで	十日	十日
二日	七十三日から百二十日まで	六日	七日
一日	四十八日から七十二日まで	三日	三日

第六条 雇入れの日が施行日前であり、かつ、雇入れの日から起算して六箇月を超えて継続勤務する日が施行日以後である労働者であつて一週間の所定労働時間が三十時間未満のものに関する第二十四条の三第三項並びに附則第四条第一項及び第二項の適用については、第二十四条の三第三項及び附則第四条第一項中「雇入れの日」とあるのは「労働基準法及び労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法の一部を改正する法律（平成五年法律第七十九号）の施行の日」とする。

附 則（平成十一年一月八日労働省令第一号）

この省令は、平成十一年一月十一日から施行する。

附 則（平成十一年三月三一日労働省令第二四号）

この省令は、平成十一年四月一日から施行する。

附 則（平成十一年三月三一日労働省令第二八号）

（施行期日）

第一条 この省令は、平成十一年四月一日から施行する。ただし、第一条中労働基準法施行規則第二十一条の改正規定は平成十一年十月一日から、第一条中労働基準法施行規則第二十五条の二の改正規定は平成十三年四月一日から施行する。

（労働時間に関する経過措置）

第二条 平成十三年三月三十一日を含む一週間に係る労働時間については、この省令による改正後の労働基準法施行規則（以下「新規則」という。）第二十五条の二第一項の規定にかかわらず、なお従前の例による。

2 この省令の施行の際使用者が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。）第二十五条の二第二項の規定により労働させることとしている労働者に関しては、同項の規定に基づく協定による、又は就業規則その他これに準ずるものによる定めをしている一箇月以内の一定の期間又は旧規則第二十五条の二第三項の規定に基づく協定による、又は協定による定めをしている同項第二号の清算期間のうち平成十三年三月三十一日を含む旧規則による協定等の期間に係る労働時間については、新規則第二十五条の二第二項及び第三項の規定にかかわらず、なお従前の例による。

（罰則に関する経過措置）

第三条 第一条中労働基準法施行規則第二十一条の改正規定の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

附 則（平成十一年四月一日労働省令第二九号）

この省令は、公布の日から施行する。

附 則（平成十一年一月二七日労働省令第五一号）抄

（施行期日）

第一条 この省令は、平成十二年四月一日から施行する。ただし、第六十七条第一項の改正規定は公布の日から施行する。

（経過措置）

第二条 平成十四年三月三十一日（以下「基準日」という。）においてその労働時間についてこの省令による改正後の労働基準法施行規則（以下「新規則」という。）第六十七条第一項の規定が適用されている労働者に関しては、基準日を含む一週間に係る労働時間については、同項の規定の例による。

2 基準日において使用者が新規第六十七条第二項の規定により労働させることとしている労働者に関しては、同項に規定する協定による、又は就業規則その他これに準ずるものによる定めをしている一箇月以内の一定の期間のうち基準日を含むものに係る労働時間については、同項の規定の例による。

附 則（平成一二年一月三一日労働省令第二号）

（施行期日）

第一条 この省令は、平成十二年四月一日から施行する。

（処分、申請等に関する経過措置）

第二条 地方分権の推進を図るための関係法律の整備等に関する法律（以下「地方分権推進整備法」という。）の施行前に改正前のそれぞれの法律若しくはこれに基づく政令の規定（これらの規定を準用する他の法律又はこれに基づく政令の規定を含む。以下同じ。）により都道府県労働基準局長若しくは都道府県知事が行った許可等の処分その他の行為（以下「処分等の行為」という。）又は地方分権推進整備法の施行の際現に改正前のそれぞれの法律若しくはこれに基づく政令の規定により都道府県労働基準局長若しくは都道府県知事に対してされている許可等の申請その他の行為（以下「申請等の行為」という。）で、地方分権推進整備法の施行の日においてこれらの行為に係る行政事務を地方分権推進整備法による改正後のそれぞれの法律又はこれに基づく労働省令の規定（これらの規定を準用する他の法律又はこれに基づく労働省令の規定を含む。以下同じ。）により都道府県労働局長が行うこととなるものは、地方分権推進整備法の施行の日以後における改正後のそれぞれの法律又はこれに基づく労働省令の適用については、改正後のそれぞれの法律又はこれに基づく労働省令の相当規定により都道府県労働局長がした処分等の行為又は都道府県労働局長に対してされた申請等の行為とみなす。

第三条 この省令の施行前に改正前のそれぞれの省令の規定によりされた処分等の行為又はこの省令の施行の際現に改正前のそれぞれの省令の規定によりされている申請等の行為で、この省令の施行の日においてこれらの行為に係る行政事務を行うべき者が異なることとなるものは、この省令の施行の日以後における改正後のそれぞれの省令の適用については、改正後のそれぞれの省令の相当規定によりされた処分等の行為又は申請等の行為とみなす。

第四条 この省令の施行前に改正前のそれぞれの省令の規定により国又は地方公共団体の機関又は職員に対して報告、届出、提出その他の手続をしなければならない事項で、この省令の施行の日前にその手続がされていないものについては、これを改正後のそれぞれの省令の相当規定により国又は地方公共団体の相当の機関又は職員に対して報告、届出、提出をしなければならない事項についてその手続がされていないものとみなして、この省令による改正後のそれぞれの省令の規定を適用する。

（様式に関する経過措置）

第五条 第一条の規定による改正前の労働基準法施行規則第五十二条の規定による証票、第十二条による改正前の労働保険の保険料の徴収等に関する法律施行規則第七十三条の規定による証票、第十四条の規定による改正前の労働安全衛生規則第九十五条の三の規定による証票、第二十二條の規定による改正前の産業安全専門官及び労働衛生専門官規程第五条の規定による証票並びに第二十四条による改正前の雇用保険法施行規則第十七条の七及び第百四十四条の証明書は、当分の間、それぞれ、第一条の規定による改正後の労働基準法施行規則第五十二条の規定による証票、第十二条による改正後の労働保険の保険料の徴収等に関する法律施行規則第七十三条の規定による証票、第十四条の規定による改正後の労働安全衛生規則第九十五条の三の規定による証票、第二十二條の規定による改正後の産業安全専門官及び労働衛生専門官規程第五条の規定による証票並びに第二十四条の規定による改正後の雇用保険法施行規則第十七条の七及び第百四十四条の規定による証明書とみなす。

第六条 この省令の施行の際現に提出され又は交付されているこの省令による改正前のそれぞれの省令に定める様式による申請書等は、この省令による改正後のそれぞれの省令に定める相当様式による申請書等とみなす。

第七条 この省令の施行の際、現に存するこの省令による改正前のそれぞれの省令に定める様式による申請書等の用紙は、当分の間、必要な改定をした上、使用することができる。

附 則（平成一二年三月二九日労働省令第八号）

この省令は、公布の日から施行する。

附 則（平成一二年六月三〇日労働省令第二九号）

この省令は、平成十二年七月一日から施行する。

附 則（平成一二年八月一四日 平成一三年厚生労働省令第二号） 抄

（施行期日）

第一条 この中央省庁等改革推進本部令（以下「本部令」という。）は、内閣法の一部を改正する法律（平成十一年法律第八十八号）の施行の日（平成十三年一月六日）から施行する。

（この本部令の効力）

第二条 この本部令は、その施行の日に、中央省庁等改革のための厚生労働省組織関係命令の整備に関する命令（平成十三年厚生労働省令第二号）となるものとする。

附 則（平成一二年一〇月三一日労働省令第四一号） 抄

（施行期日）

第一条 この省令は、内閣法の一部を改正する法律（平成十一年法律第八十八号）の施行の日（平成十三年一月六日）から施行する。

（様式に関する経過措置）

第五条 第二条の規定による改正前の労働基準法施行規則第五十二条の規定による証票、第三条の規定による改正前の職業安定法施行規則第三十三条第二項の規定による証明書、第八条の規定による改正前の労働保険審査官及び労働保険審査会法施行規則第四条の規定による証票、第二十六条の規定による改正前の職業能力開発促進法施行規則第七十八条の規定による証票、第三十一条の規定による改正前の労働保険の保険料の徴収等に関する法律施行規則第七十三条の規定による証票、第三十四条の規定による改正前の労働安全衛生規則第九十五条の三の規定による証票、第五十二条の規定による改正前の雇用保険法施行規則第百四十四条の規定による証明書、第七十条の規定による改正前の女性労働基準規則第四条の規定による証票、第七十一条の規定による改正前の労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律施行規則第四十八条の規定による証明書及び第七十四条の規定による改正前の港湾労働法施行規則第四十五条第二項の規定による証明書は、当分の間、第二条の規定による改正後の労働基準法施行規則第五十二条の規定による証票、第三条の規定による改正後の職業安定法施行規則第三十三条第二項の規定による証明書、第八条の規定による改正後の労働保険審査官及び労働保険審査会法施行規則第四条の規定による証票、第二十六条の規定による改正後の職業能力開発促進法施行規則第七十八条の規定による証票、第三十一条の規定による改正後の労働保険の保険料の徴収等に関する法律施行規則第七十三条の規定による証票、第三十四条の規定による改正後の労働安全衛生規則第九十五条の三の規定による証票、第五十二条の規定による改正後の雇用保険法施行規則第百四十四条の規定による証明書、第七十条の規定による改正後の女性労働基準規則第四条の規定による証票、第七十一条の規定による改正後の労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律施行規則第四十八条の規定による証明書及び第七十四条の規定による改正後の港湾労働法施行規則第四十五条第二項の規定による証明書とみなす。

第六条 この省令の施行の際現に提出され又は交付されているこの省令による改正前のそれぞれの省令に定める様式による申請書等は、この省令による改正後のそれぞれの省令に定める相当様式による申請書等とみなす。

第七条 この省令の施行の際現に存するこの省令による改正前のそれぞれの省令に定める様式による申請書等の用紙は、当分の間、必要な改定をした上、使用することができる。

附 則（平成一二年一月三〇日労働省令第四二号）

この省令は、公布の日から施行する。

附 則（平成一二年一月二七日労働省令第四七号）

この省令は、平成十三年一月六日から施行する。

附 則（平成一二年一月二七日労働省令第四九号）

（施行期日）

第一条 この省令は、平成十三年四月一日から施行する。

（経過措置）

第二条 この省令の施行の日（以下「施行日」という。）前に六箇月を超えて継続勤務している労働者であつて四月一日以外の日が基準日（労働基準法（以下「法」という。）第三十九条第一項に定める継続勤務の期間の終了する日の翌日をいう。以下この条において同じ。）であるもののうち一週間の所定労働時間が三十時間未満のものに係る法第三十九条第三項の通常の労働者の一週間の所定労働日数として厚生労働省令で定める日数と当該労働者の一週間の所定労働日数又は一週間当たりの平均所定労働日数との比率を考慮して厚生労働省令で定める日数は、施行日後の最初の基準日の前日までの間は、改正後の労働基準法施行規則（以下「新規則」という。）第二十四条の三第三項の規定にかかわらず、なお従前の例による。

第三条 労働基準法及び労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法の一部を改正する法律（平成五年法律第七十九号）の施行の日前に六箇月を超えて継続勤務していた労働者であつて一週間の所定労働時間が三十時間未満のものに係る法第三十九条第三項の通常の労働者の一週間の所定労働日数として厚生労働省令で定める日数と当該労働者の一週間の所定労働日数又は一週間当たりの平均所定労働日数との比率を考慮して厚生労働省令で定める日数は、新規則第二十四条の三第三項及び前条の規定にかかわらず、法第三十九条第三項第一号に掲げる労働者にあつては次の表の上欄の所定労働日数の区分に応じ、同項第二号に掲げる労働者にあつては同表の中欄の一年間の所定労働日数の区分に応じて、それぞれ同表の下欄の勤続年数の区分ごとに定める日数とする。

週所定労働日数	一年間の所定労働日数	勤続年数
		八年以上
四日	百六十九日から二百十六日まで	十五日
三日	百二十一日から百六十八日まで	十一日
二日	七十三日から百二十日まで	七日
一日	四十八日から七十二日まで	三日

附 則（平成一四年二月二〇日厚生労働省令第一三号）

この省令は、公布の日から施行する。

附 則（平成一四年三月二六日厚生労働省令第三四号）

（施行期日）

第一条 この省令は、平成十四年四月一日から施行する。

（経過措置）

第二条 この省令による改正前の労働基準法施行規則第六十七条第三項に規定する議事録の保存については、なお従前の例による。

第三条 この省令の施行の日前にされた労働基準法第三十六条第一項の協定（当該協定を更新しようとする旨の協定が施行の日以後にされるものを除く。）を同日以後に同項の規定により届け出る場合には、なお従前の様式によることができる。

附 則（平成一四年四月一日厚生労働省令第六三号）

この省令は、公布の日から施行する。

附 則（平成一五年三月二七日厚生労働省令第五六号）

この省令は、平成十五年四月一日から施行する。

附 則（平成一五年一〇月二二日厚生労働省令第一六三号）

この省令は、労働基準法の一部を改正する法律の施行の日（平成十六年一月一日）から施行する。

附 則（平成一六年六月四日厚生労働省令第一〇一号）抄

（施行期日）

1 この省令は、平成十六年七月一日から施行する。

（経過措置）

2 労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかり、この省令の施行前に治ったとき身体に障害が存する場合において労働基準法の規定により使用者が行うべき障害補償については、なお従前の例による。

附 則（平成一七年三月一五日厚生労働省令第二九号）

（施行期日）

この省令は、平成十七年四月一日から施行する。

附 則（平成一八年一月二五日厚生労働省令第六号）抄

（施行期日）

1 この省令は、平成十八年四月一日から施行する。

（経過措置）

2 労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかり、この省令の施行前に治ったとき身体に障害が存する場合において労働基準法の規定により使用者が行うべき障害補償については、なお従前の例による。

附 則（平成一八年一月二七日厚生労働省令第九号）

（施行期日）

第一条 この省令は、労働安全衛生法等の一部を改正する法律の施行の日（平成十八年四月一日）から施行する。

（経過措置）

第二条 この省令の施行の際現にあるこの省令による改正前の様式（次項において「旧様式」という。）により使用されている書類は、この省令による改正後の様式によるものとみなす。

2 この省令の施行の際現にある旧様式による用紙は、当分の間、これを取り繕って使用することができる。

附 則（平成一八年五月二三日厚生労働省令第一二二号）

この省令は、刑事施設及び受刑者の処遇等に関する法律の施行の日（平成十八年五月二十四日）から施行する。

附 則（平成一九年六月一日厚生労働省令第八六号）

この省令は、平成十九年六月一日から施行する。

附 則（平成一九年九月二五日厚生労働省令第一一二号）抄

（施行期日）

第一条 この省令は、平成十九年十月一日から施行する。

附 則（平成一九年九月二八日厚生労働省令第一一六号）

この省令は証券取引法等の一部を改正する法律の施行の日（平成十九年九月三十日）から施行する。

附 則（平成二一年五月二九日厚生労働省令第一一三号）

（施行期日）

第一条 この省令は、平成二十二年四月一日から施行する。

（様式に関する経過措置）

第二条 第一条の規定による改正前の労働基準法施行規則第五十二条の規定による証票は、当分の間、第一条の規定による改正後の労働基準法施行規則第五十二条の規定による証票とみなす。

附 則（平成二二年五月七日厚生労働省令第六九号）

この省令は、公布の日から施行する。

附 則（平成二二年一二月二二日厚生労働省令第一二九号）

（施行期日）

第一条 この省令は、平成二十三年一月一日から施行する。

（経過措置）

第二条 この省令の施行の際、現に存するこの省令による改正前の様式による用紙は、当分の間、これを使用することができる。

附 則（平成二三年二月一日厚生労働省令第一三号）抄

（施行期日）

第一条 この省令は、公布の日から施行する。

（労働基準法施行規則の一部改正に伴う経過措置）

第二条 この省令の施行前に生じた労働基準法の規定による障害補償の事由に係る障害に関する労働基準法施行規則別表第二の規定の適用については、なお従前の例による。

附 則（平成二三年六月二九日厚生労働省令第七七号）

この省令は、放送法等の一部を改正する法律（平成二十二年法律第六十五号）の施行の日（平成二十三年六月三十日）から施行する。

附 則（平成二四年三月二八日厚生労働省令第四〇号）抄

（施行期日）

第一条 この省令は、平成二十四年四月一日から施行する。

附 則（平成二四年九月二八日厚生労働省令第一三五号）

この省令は、平成二十四年十月一日から施行する。

附 則（平成二四年一〇月二六日厚生労働省令第一四九号）

この省令は、平成二十五年四月一日から施行する。

附 則（平成二五年九月三〇日厚生労働省令第一一三号）

この省令は、平成二十五年十月一日から施行する。

附 則（平成二六年一二月二八日厚生労働省令第一三一号）抄

（施行期日）

第一条 この省令は、労働安全衛生法の一部を改正する法律附則第一条第二号に掲げる規定の施行の日（平成二十六年十二月一日）から施行する。

附 則（平成二七年三月三一日厚生労働省令第六八号）

この省令は、放送法及び電波法の一部を改正する法律の施行の日（平成二十七年四月一日）から施行する。

附 則（平成二七年三月三一日厚生労働省令第七三号）抄

（施行期日）

1 この省令は、子ども・子育て支援法の施行の日（平成二十七年四月一日）から施行する。

附 則（平成二七年五月二〇日厚生労働省令第一〇三号）

この省令は、金融商品取引法等の一部を改正する法律の施行の日（平成二十七年五月二十九日）から施行する。

附 則（平成二八年二月二五日厚生労働省令第二五号）抄

（施行期日）

1 この省令は、行政不服審査法（平成二十六年法律第六十八号）の施行の日（平成二十八年四月一日）から施行する。

附 則（平成二八年三月三一日厚生労働省令第五五号）抄

（施行期日）

第一条 この省令は、平成二十八年四月一日から施行する。

附 則（平成二九年一二月二七日厚生労働省令第一二六号）

この省令は、平成二十九年十二月一日から施行する。

附 則（平成三〇年三月九日厚生労働省令第二一号）

この省令は、平成三十年四月一日から施行する。

附 則（平成三〇年九月七日厚生労働省令第一一二号）抄

（施行期日）

第一条 この省令は、平成三十一年四月一日から施行する。ただし、第一条中労働基準法施行規則第六十八条の改正規定は、平成三十五年四月一日から施行する。

（経過措置）

第四条 この省令の施行の日前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

附 則（平成三十一年三月二五日厚生労働省令第二九号）抄

（施行期日）

- 1 この省令は、平成三十一年四月一日から施行する。

附 則（平成三十一年四月一〇日厚生労働省令第六七号）

この省令は、公布の日から施行する。

附 則（令和元年五月七日厚生労働省令第一号）抄

（施行期日）

第一条 この省令は、公布の日から施行する。

（経過措置）

第二条 この省令による改正前のそれぞれの省令で定める様式（次項において「旧様式」という。）により使用されている書類は、この省令による改正後のそれぞれの省令で定める様式によるものとみなす。

- 2 旧様式による用紙については、合理的に必要と認められる範囲内で、当分の間、これを取り繕って使用することができる。

附 則（令和元年一二月一三日厚生労働省令第八〇号）抄

（施行期日）

第一条 この省令は、情報通信技術の活用による行政手続等に係る関係者の利便性の向上並びに行政運営の簡素化及び効率化を図るための行政手続等における情報通信の技術の利用に関する法律等の一部を改正する法律（令和元年法律第十六号）の施行の日（令和元年十二月十六日）から施行する。

附 則（令和二年三月三一日厚生労働省令第七六号）

この省令は、労働基準法の一部を改正する法律（令和二年法律第十三号）の施行の日から施行する。

附 則（令和二年五月二九日厚生労働省令第一一一号）抄

（施行期日）

第一条 この省令は、公布の日から施行する。

附 則（令和二年一二月二二日厚生労働省令第二〇三号）

（施行期日）

- 1 この省令は、令和三年四月一日から施行する。

（経過措置）

- 2 この省令の施行の際現にこの省令による改正前のそれぞれの省令（次項において「旧省令」という。）の規定によりされている許可若しくは認定の申請、届出又は報告は、この省令による改正後のそれぞれの省令の規定による許可若しくは認定の申請、届出又は報告とみなす。

- 3 この省令の施行の際現にある旧省令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。

附 則（令和四年一月一九日厚生労働省令第五号）

- 1 この省令は、令和六年四月一日から施行する。

- 2 この省令の施行の日前にされた労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第四百四十一条第四項の規定により読み替えて適用する同法第三十六条第一項の協定（同条第二項第二号の対象期間の初日が施行の日以後であるもの及び当該協定を更新しようとする旨の協定が同日以後にされるものを除く。）を同日以後に同条の規定により届け出る場合には、なお従前の様式によることができる。

附 則（令和四年三月三〇日厚生労働省令第四九号）抄

（施行期日）

第一条 この省令は、令和四年四月一日から施行し、第四条中労働者災害補償保険特別支給金支給規則附則第七項の改正規定及び第五条中労働者災害補償保険特別支給金支給規則の一部を改正する省令附則第六条第一項の改正規定は、令和二年九月一日から適用し、第五条中同令附則第六条第五項の改正規定は、平成九年四月一日から適用する。

附 則（令和四年一二月二八日厚生労働省令第一五八号）

この省令は、令和五年四月一日から施行する。

附 則（令和五年一月一八日厚生労働省令第六号）

この省令は、公布の日から施行する。

附 則（令和五年二月二七日厚生労働省令第一四号）

この省令は、令和六年四月一日から施行する。

附 則（令和五年三月二九日厚生労働省令第三四号）

（施行期日）

- 1 この省令は、令和六年四月一日から施行する。

（経過措置）

- 2 この省令の施行の日（以下「施行日」という。）前にされた労働基準法第三百九十九条第二項、第四百十条第二項及び第四百十二条の規定により読み替えて適用する同法第三十六条の協定（同条第二項第二号の対象期間の初日が施行日以後であるもの及び当該協定を更新しようとする旨の協定が施行日以後にされるものを除く。）を施行日以後に同条の規定により届け出る場合には、なお従前の様式によることができる。

- 3 この省令の施行の際現にあるこの省令による改正前の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。

附 則（令和五年三月三〇日厚生労働省令第三九号）

（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。）第三十八条の三第二項において準用する法第三十八条の二第三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、法第三十八条の四第四項の報告（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に係る報告については、なお従前の例による。ただし、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「六箇月以内ごとに一回」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、これを取り繕つて使用することができる。

附 則（令和五年四月七日厚生労働省令第六八号）抄

1 この省令は、困難な問題を抱える女性への支援に関する法律（以下「法」という。）の施行の日（令和六年四月一日）から施行する。

附 則（令和五年一月二七日厚生労働省令第一六五号）

この省令は、公布の日から施行する。

別表第一（第三十四条の三関係）

一 訓練生を就かせることができる危険有害業務及び坑内労働の範囲は、当該訓練生が受ける職業訓練の訓練課程に応じ職業能力開発促進法施行規則第十条第一項第二号若しくは第十二条第一項第二号又は昭和三十二年改正訓練規則附則第二条第一項に規定する専修訓練課程の普通職業訓練に関する基準において例によるものとされる昭和三十二年改正訓練規則による改正前の職業訓練法施行規則第三条第一号の教科のうちの実技に係る実習を行うために必要な業務であつて、次の表の中欄に掲げるものとする。

二 使用者が講ずべき措置の基準は、次のとおりとする。

1 一般的措置の基準

- (イ) 職業訓練指導員をして、訓練生に対し、当該作業中その作業に関する危害防止のために必要な指示をさせること。
- (ロ) あらかじめ、当該業務に関し必要な安全作業法又は衛生作業法について、教育を施すこと。
- (ハ) 常時、作業環境の改善に留意すること。
- (ニ) 常時、訓練生の健康状態に留意し、その向上に努めること。

2 個別的措置の基準

次の表の中欄の業務についてそれぞれ下欄に掲げるものとする。

就業制限及び就業禁止の根拠規定	訓練生をつかせることができる危険有害業務及び坑内労働の範囲	使用者が講ずべき個別的措置の基準
年少者労働基準規則（昭和二十九年労働省令第十三号）第八条第三号	クレーン、移動式クレーン又はデリックの運転の業務	職業訓練開始後六月（訓練期間六月の訓練科に係る訓練生にあつては、五月）を経過するまでは作業につかせないこと。
年少者労働基準規則第八条第三号	揚貨装置の運転の業務	職業訓練開始後六月（訓練期間六月の訓練科に係る訓練生にあつては、五月）を経過するまでは作業につかせないこと。
年少者労働基準規則第八条第十号	クレーン、移動式クレーン又はデリックの玉掛けの業務	職業訓練開始後六月（訓練期間六月の訓練科に係る訓練生にあつては、三月）を経過するまでは作業につかせないこと。
年少者労働基準規則第八条第十号	揚貨装置の玉掛けの業務	職業訓練開始後六月（訓練期間六月の訓練科に係る訓練生にあつては、三月）を経過するまでは作業につかせないこと。
年少者労働基準規則第八条第七号	動力による巻上機、運搬機又は索道の運転の業務	職業訓練開始後六月（訓練期間六月の訓練科に係る訓練生にあつては、三月）を経過するまでは作業につかせないこと。
年少者労働基準規則第八条第八号	高圧（直流にあつては七百五十ボルトを、交流にあつては六百ボルトをこえ、七千ボルト以下である電圧をいう。以下同じ。）若しくは特別高圧（七千ボルトをこえる電圧をいう。以下同じ。）の充電電路若しくは当該充電電路の支持物の敷設、点検、修理若しくは操作の業務、低圧（直流にあつては七百五十ボルト以下、交流にあつては六百ボルト以下である電圧をいう。以下同じ。）の充電電路（対地電圧が五十ボルト以下であるもの及び電信用のもの、電話用のもの等であつて感電による危害を生ずるおそれがないものを除く。）の敷設若しくは修理の業務又は配電盤室、変電室等区画された場所に設置する低圧の電路（対地電圧が五十ボルト以下であるもの及び電信用のもの、電話用のもの等であつて感電による危害を生ずるおそれがないものを除く。）のうち	上欄の業務のうち、高圧又は特別高圧に係るものにあつては職業訓練開始後一年（訓練期間一年の訓練科に係る訓練生にあつては八月、訓練期間七月又は六月の訓練科に係る訓練生にあつては五月）、低圧に係るものにあつては職業訓練開始後三月を経過するまでは作業につかせないこと。

	充電部分が露出している開閉器の操作の業務	
年少者労働基準規則第八条第九号	運転中の原動機より中間軸までの動力伝動装置の掃除、注油、検査、修繕又は調帯の掛換の業務	職業訓練開始後六月を経過するまでは作業につかせないこと。
年少者労働基準規則第八条第十三号	ゴム、エポナイト等粘性物質のロール練りの業務	職業訓練開始後一年（訓練期間一年の訓練科に係る訓練生にあつては、八月）を経過するまでは作業につかせないこと。
年少者労働基準規則第八条第十四号	直径二十五センチメートル以上の丸のこ盤又は動輪の直径七十五センチメートル以上の帯のこ盤における木材の送給の業務	職業訓練開始後六月（訓練期間六月の訓練科に係る訓練生にあつては、五月）を経過するまでは作業につかせないこと。
年少者労働基準規則第八条第十五号	動力によつて運転する圧機の金型若しくは切断機の刃部の調整又は掃除の業務	職業訓練開始後六月（訓練期間六月の訓練科に係る訓練生にあつては、五月）を経過するまでは作業につかせないこと。
年少者労働基準規則第八条第一号	ボイラの取扱の業務	職業訓練開始後六月（訓練期間六月の訓練科に係る訓練生にあつては、五月）を経過するまでは作業につかせないこと。
年少者労働基準規則第八条第十八号	蒸気又は圧縮空気による圧機又は鍛造機械を用いる金属加工の業務	1 職業訓練開始後六月を経過するまでは作業につかせないこと。 2 上欄の業務のうち、四分の一トン以上の鍛造機械を用いるものにあつては職業訓練開始後一年（訓練期間一年の訓練科に係る訓練生にあつては、九月）を経過するまでは作業につかせないこと。
年少者労働基準規則第八条第十九号	動力による打抜機、切断機等を用いる厚さ八ミリメートル以上の鋼板加工の業務	職業訓練開始後一年（訓練期間一年の訓練科に係る訓練生にあつては、九月）を経過するまでは作業につかせないこと。
年少者労働基準規則第八条第二十一号	木工用かん盤又は単軸面取り盤の取扱いの業務	職業訓練開始後六月を経過するまでは作業につかせないこと。
年少者労働基準規則第八条第二十二号	岩石又は鉱物の破砕機に材料を送給する業務	職業訓練開始後六月を経過するまでは作業につかせないこと。
年少者労働基準規則第八条第二十四号	高さが五メートル以上の箇所で墜落により労働者が危害を受けるおそれがあるところにおける業務	1 上欄の業務のうち、装柱及び架線の作業については、職業訓練開始後一年（訓練期間一年の訓練科に係る訓練生にあつては、八月）を経過するまでは作業につかせないこと。 2 上欄の業務のうち、前項以外の作業については、職業訓練開始後二年（訓練期間二年の訓練科に係る訓練生にあつては一年六月、訓練期間一年の訓練科に係る訓練生にあつては九月）を経過するまでは作業につかせないこと。
年少者労働基準規則第八条第二十五号	足場の組立、解体又は変更の業務	職業訓練開始後二年（訓練期間二年の訓練科に係る訓練生にあつては一年六月、訓練期間一年の訓練科に係る訓練生にあつては九月）を経過するまでは作業につかせないこと。
年少者労働基準規則第八条第二十八号	火薬、爆薬又は火工品を製造し、又は取り扱う業務で爆発のおそれのあるもの	
年少者労働基準規則第八条第二十九号	危険物（労働安全衛生法施行令別表第一に掲げる爆発性の物、発火性の物、酸化性の物、引火性の物又は可燃性のガスをいう。）を製造し、又は取り扱う業務で、爆発、発火又は引火のおそれのあるもの	
年少者労働基準規則第八条第三十一号	圧縮ガス若しくは液化ガスの製造又はこれらを用いる業務	職業訓練開始後六月を経過するまでは作業につかせないこと。
年少者労働基準規則第八条第三十二号	水銀、ひ素、黄りん、ふつ化水素酸、塩酸、硝酸、青酸、苛性アルカリ、石炭酸その他これらに準ずる有害なものを取り扱う業務	1 当該業務に従事させる時間が二時間をこえる場合には、従事させる時間二時間ごとに十五分の休息時間を与え、当該業務に従事させる時間が二時間をこえて継続しないようにすること。 2 作業終了後身体の汚染された部分を十分に洗わせること。 3 作業に必要な最小限の量を与えること。 4 上欄の業務のうち、塩酸、硝酸、苛性アルカリ、硫酸、さく酸等腐蝕性の有害物又はふつ化水素酸、石炭酸、アンモニア、クロルベンゼン、ホルマリン等皮膚刺激性の有害物を取扱うものにあつては、噴射式洗眼器を備え付けること。 5 前項の業務で、その業務につかせる労働者の身体、衣服等が当該有害物によつて継続的に汚染されるものにあつては、職業訓練開始後一年（訓練期間一年の訓練科に係る訓練生にあつては、八月）を経過するまでは作業につかせないこととし、当該業務に従事させる時間は一日について四時間をこえないこと。

		<p>6 第四項の業務で、第五項の業務以外のものにあつては、当該業務に従事させる時間は、一日について四時間をこえないこと。</p> <p>7 上欄の業務のうち、第四項の有害物以外の有害物を取り扱うもので、その業務につかせる労働者の身体、衣服等が継続的に汚染されるものにあつては、当該業務に従事させる時間は、職業訓練開始後一年未満の訓練生については一日について二時間、それ以外の訓練生については一日について四時間をこえないこと。</p>
年少者労働基準規則第八条第三十三号	鉛、水銀、クローム、ひ素、黄りん、ふつ素、塩素、青酸、アニリンその他これらに準ずる有害なもののガス、蒸気又は粉じんを発散する場所における業務	<p>1 当該業務に従事させる時間が二時間をこえる場合には、従事させる時間二時間ごとに十五分の休息時間を与え、当該業務に従事させる時間が二時間をこえて継続しないようにすること。</p> <p>2 作業終了後身体の汚染された部分を十分に洗わせること。</p> <p>3 上欄の業務のうち、一酸化炭素その他厚生労働大臣が別に定める有害物のガス、蒸気又は粉じんを発散する場所におけるものにあつては、ガス検知器具を備え付け、一月一回以上測定し、測定結果の記録を保存すること。</p> <p>4 上欄の業務のうち、クローム、黄りん、塩酸等腐蝕性の有害物又はふつ化水素酸、石炭酸等皮膚刺激性の有害物のガス、蒸気又は粉じんを発散する場所におけるものにあつては噴射式洗眼器を備え付けること。</p> <p>5 上欄の業務のうち、厚生労働大臣が別に定める有害性が高度な有害物のガス、蒸気又は粉じんを発散する場所におけるものにあつては、職業訓練開始後一年（訓練期間一年の訓練科に係る訓練生にあつては、八月）を経過するまでは作業につかせないこととし、当該業務に従事させる時間は、職業訓練開始後二年未満の訓練生については一日について二時間、それ以外の訓練生については一日について四時間をこえないこと。</p> <p>6 上欄の業務のうち、厚生労働大臣が別に定める有害性が中度な有害物のガス、蒸気又は粉じんを発散する場所におけるものにあつては、当該業務に従事させる時間は、職業訓練開始後一年未満の訓練生については一日について二時間、それ以外の訓練生については一日について四時間をこえないこと。</p> <p>7 上欄の業務のうち、厚生労働大臣が別に定める有害性が低度な有害物のガス、蒸気又は粉じんを発散する場所における業務にあつては、当該業務に従事させる時間は、一日について四時間をこえないこと。</p>
年少者労働基準規則第八条第三十四号	土石、獣毛等のじんあい又は粉末を著しく飛散する場所（坑内における遊離けい酸分を多量に含有する粉じんの著しく飛散する場所を除く。）における業務	<p>1 当該業務に従事させる時間が二時間をこえる場合には、従事させる時間二時間ごとに十五分の休息時間を与え、当該業務に従事させる時間が二時間をこえて継続しないようにすること。</p> <p>2 上欄の業務のうち、坑内における作業にあつては、職業訓練開始後一年を経過するまでは作業につかせないこととし、当該業務に従事させる時間は、職業訓練開始後二年未満の訓練生については一日について二時間、それ以外の訓練生については一日について三時間をこえないこと。</p> <p>3 上欄の業務のうち、じん肺法施行規則（昭和三十五年労働省令第六号）第一条に規定する粉じん作業に該当する作業であつて、前項に該当するもの以外のものにあつては、当該業務に従事させる時間は、職業訓練開始後一年未満の訓練生については一日について一時間、職業訓練開始後一年以上二年未満の訓練生については一日について二時間、それ以外の訓練生については一日について三時間をこえないこと。</p> <p>4 上欄の業務のうち、前二項に該当するもの以外のものにあつては当該業務に従事させる時間は、職業訓練開始後一年未満の訓練生については一日について二時間、職業訓練開始後一年以上二年未満の訓練生については一日について三時間、それ以外の訓練生については一日について四時間をこえないこと。</p>
年少者労働基準規則第八条第三十五号	電離放射線（紫外線を除く。）以外の有害放射線にさらされる業務	職業訓練開始後六月を経過するまでは作業につかせないこととし、当該業務に従事させる時間は、職業訓練開始後一年未満の訓練生については一日について二時間、それ以外の訓練生については一日について四時間をこえないこと。
年少者労働基準規則第八条第三十六号	多量の高熱物体を取り扱う業務及び著しく暑熱な場所における業務	<p>1 上欄の業務のうち、著しく暑熱な場所における重激なものにあつては、当該業務に従事させる時間が一時間をこえる場合には、従事させる時間一時間ごとに十五分の休息時間を与え、当該業務に従事させる時間が一時間をこえて継続しないようにすること。</p> <p>2 上欄の業務のうち、前項に該当するもの以外のものにあつては、当該業務に従事させる時間が二時間をこえる場合には、従事させる時間二時間ごとに十五分の休息時間を与え、当該業務に従事させる時間が二時間をこえて継続しないようにすること。</p> <p>3 上欄の業務のうち、多量の高熱物体を取り扱うものにあつては、職業訓練開始後一年（訓練期間一年の訓練科に係る訓練生にあつては、八月）を経過するまでは作業につかせないこととし、当該業務に従事させる時間は、一日について四時間をこえないこと。</p> <p>4 上欄の業務のうち、著しく暑熱な場所におけるものにあつては、当該業務に従事させる時間は、職業訓練開始後一年未満の訓練生については一日について一時間、職業訓練開始後一年以上二年未満の訓練生については一日について二時間、それ以外の訓練生については一日について四時間をこえないこと。</p>

年少者労働基準規則第八條第三十七号	多量の低温物体を取り扱う業務及び著しく寒冷な場所における業務	<p>1 上欄の業務のうち、冷凍室の内部におけるものにあつては、当該業務に従事させる時間は、一日について一時間をこえないこと。</p> <p>2 上欄の業務のうち、著しく寒冷な屋外におけるものにあつては、当該業務に従事させる時間は、職業訓練開始後一年未満の訓練生については一日について二時間、それ以外の訓練生については一日について四時間をこえないこと。</p> <p>3 上欄の業務のうち、多量の低温物体を取り扱うものにあつては、当該業務に従事させる時間は、一日について一時間をこえないこと。</p> <p>4 第二項に該当する業務にあつては、当該業務に従事させる時間が一時間をこえる場合には、適当な採暖設備を設け、従事させる時間一時間ごとに十分の採暖時間を与え、当該業務に従事させる時間が一時間をこえて継続しないようにすること。</p>
年少者労働基準規則第八條第三十九号	さく岩機、びよう打機等の使用によつて身体に著しい振動を受ける業務	<p>1 当該業務に従事させる時間が一時間をこえる場合には、従事させる時間一時間ごとに十分の休息時間を与え、当該業務に従事させる時間が一時間をこえて継続しないようにし、休息時間中は身体に著しい振動を受ける場所にとどまらせないこと。</p> <p>2 上欄の業務のうち、坑内におけるさく岩機又はびよう打機を使用するものにあつては、職業訓練開始後一年を経過するまでは作業につかせないこととし、当該業務に従事させる時間は、職業訓練開始後二年未満の訓練生については一日について二時間、それ以外の訓練生については一日について四時間をこえないこと。</p> <p>3 上欄の業務のうち、坑外におけるさく岩機又はびよう打機を使用するものにあつては、当該業務に従事させる時間は、職業訓練開始後一年未満の訓練生については一日について二時間、職業訓練開始後一年以上二年未満の訓練生については一日について三時間、それ以外の訓練生については一日について四時間をこえないこと。</p> <p>4 上欄の業務のうち、前二項に該当するもの以外のものにあつては、当該業務に従事させる時間は、一日について四時間をこえないこと。</p>
年少者労働基準規則第八條第四十号	ボイラを製造する場所等強烈な騒音を発する場所における業務	<p>1 当該業務に従事させる時間が一時間をこえる場合には、従事させる時間一時間ごとに十分の休息時間を与え、当該業務に従事させる時間が一時間をこえて継続しないようにし、休息時間中は強烈な騒音を発する場所にとどまらせないこと。</p> <p>2 上欄の業務のうち、百フオン以上の騒音にさらされるものにあつては、職業訓練開始後一年を経過するまでは作業につかせないこととし、当該業務に従事させる時間は、職業訓練開始後二年未満の訓練生については一日について二時間、それ以外の訓練生については一日について三時間をこえないこと。</p> <p>3 上欄の業務のうち、九十フオン以上百フオン未満の騒音にさらされるものにあつては、当該業務に従事させる時間は、一日について四時間をこえないこと。</p>
法第六十三條	石炭鉱山における坑内労働	<p>1 職業訓練開始後一年を経過するまでは作業につかせないこと。</p> <p>2 訓練生の体格及び健康の状態がはじめて坑内作業につかせる際次の基準に適合していること。 (イ) 満十六歳の者については、身長百五十二センチメートル以上、体重四十八キログラム以上、胸囲七十九センチメートル以上及び肺活量三千二百立方センチメートル以上であること。 (ロ) 満十七歳の者については、身長百五十五センチメートル以上、体重五十一キログラム以上、胸囲八十一センチメートル以上及び肺活量三千四百三十立方センチメートル以上であること。 (ハ) 上部気道に異常がなく、かつ胸部X線検査の結果異常がないこと。</p> <p>3 はじめて坑内作業につかせて後一年間は労働安全衛生規則第四十四条の規定による健康診断を年三回以上行うこと。</p> <p>4 出水、ガスの突出、自然発火、大規模の落ばん及び崩壊を伴う作業等特に危険な作業につかせないこと。</p> <p>5 立坑又は四十度以上の斜坑の内部においては作業させないこと。</p> <p>6 (イ) 満十六歳の者については、摂氏三十度をこえる場所では作業させないこととし、摂氏二十度をこえ摂氏二十五度以下の場所で作業させるときは作業時間の合計が一日につき三時間、摂氏二十五度をこえる場所で作業させるときは作業時間の合計が一日につき二時間をこえないこと。 (ロ) 満十七歳の者については、摂氏三十四度をこえる場所では作業させないこととし、摂氏二十四度をこえ摂氏二十九度以下の場所で作業させるときは作業時間の合計が一日につき三時間、摂氏二十九度をこえる場所で作業させるときは作業時間の合計が一日につき二時間をこえないこと。</p>

別表第一の二（第三十五條関係）

一 業務上の負傷に起因する疾病

二 物理的因子による次に掲げる疾病

- 1 紫外線にさらされる業務による前眼部疾患又は皮膚疾患
- 2 赤外線にさらされる業務による網膜火傷、白内障等の眼疾患又は皮膚疾患
- 3 レーザー光線にさらされる業務による網膜火傷等の眼疾患又は皮膚疾患
- 4 マイクロ波にさらされる業務による白内障等の眼疾患
- 5 電離放射線にさらされる業務による急性放射線症、皮膚潰瘍等の放射線皮膚障害、白内障等の放射線眼疾患、放射線肺炎、再生不良性貧血等の造血器障害、骨壊死その他の放射線障害

- 6 高圧室内作業又は潜水作業に係る業務による潜函病又は潜水病
 - 7 気圧の低い場所における業務による高山病又は航空減圧症
 - 8 暑熱な場所における業務による熱中症
 - 9 高熱物体を取り扱う業務による熱傷
 - 10 寒冷な場所における業務又は低温物体を取り扱う業務による凍傷
 - 11 著しい騒音を発する場所における業務による難聴等の耳の疾患
 - 12 超音波にさらされる業務による手指等の組織壊死
 - 13 1から12までに掲げるもののほか、これらの疾病に付随する疾病その他物理的因子にさらされる業務に起因することの明らかな疾病
- 三 身体に過度の負担のかかる作業態様に起因する次に掲げる疾病
- 1 重激な業務による筋肉、腱、骨若しくは関節の疾患又は内臓脱
 - 2 重量物を取り扱う業務、腰部に過度の負担を与える不自然な作業姿勢により行う業務その他腰部に過度の負担のかかる業務による腰痛
 - 3 さく岩機、鋸 打ち機、チェーンソー等の機械器具の使用により身体に振動を与える業務による手指、前腕等の末梢 循環障害、末梢 神経障害又は運動器障害
 - 4 電子計算機への入力を反復して行う業務その他上肢に過度の負担のかかる業務による後頭部、頸部、肩甲帯、上腕、前腕又は手指の運動器障害
 - 5 1から4までに掲げるもののほか、これらの疾病に付随する疾病その他身体に過度の負担のかかる作業態様の業務に起因することの明らかな疾病
- 四 化学物質等による次に掲げる疾病
- 1 厚生労働大臣の指定する単体たる化学物質及び化合物（合金を含む。）にさらされる業務による疾病であつて、厚生労働大臣が定めるもの
 - 2 蕁素樹脂、塩化ビニル樹脂、アクリル樹脂等の合成樹脂の熱分解生成物にさらされる業務による眼粘膜の炎症又は気道粘膜の炎症等の呼吸器疾患
 - 3 すず、鉛物油、うるし、テレピン油、タール、セメント、アミン系の樹脂硬化剤等にさらされる業務による皮膚疾患
 - 4 蛋白分解酵素にさらされる業務による皮膚炎、結膜炎又は鼻炎、気管支喘息等の呼吸器疾患
 - 5 木材の粉じん、獣毛のじんあい等を飛散する場所における業務又は抗生物質等にさらされる業務によるアレルギー性の鼻炎、気管支喘息等の呼吸器疾患
 - 6 落綿等の粉じんを飛散する場所における業務による呼吸器疾患
 - 7 石綿にさらされる業務による良性石綿胸水又はびまん性胸膜肥厚
 - 8 空気中の酸素濃度の低い場所における業務による酸素欠乏症
 - 9 1から8までに掲げるもののほか、これらの疾病に付随する疾病その他化学物質等にさらされる業務に起因することの明らかな疾病
- 五 粉じんを飛散する場所における業務によるじん肺症又はじん肺法（昭和三十五年法律第三十号）に規定するじん肺と合併したじん肺法施行規則（昭和三十五年労働省令第六号）第一条各号に掲げる疾病
- 六 細菌、ウイルス等の病原体による次に掲げる疾病
- 1 患者の診療若しくは看護の業務、介護の業務又は研究その他の目的で病原体を取り扱う業務による伝染性疾患
 - 2 動物若しくはその死体、獣毛、革その他動物性の物又はぼろ等の古物を取り扱う業務によるブルセラ症、炭疽病等の伝染性疾患
 - 3 湿潤地における業務によるワイル病等のレプトスピラ症
 - 4 屋外における業務による恙 虫病
 - 5 1から4までに掲げるもののほか、これらの疾病に付随する疾病その他細菌、ウイルス等の病原体にさらされる業務に起因することの明らかな疾病
- 七 がん原性物質若しくはがん原性因子又はがん原性工程における業務による次に掲げる疾病
- 1 ベンジジンにさらされる業務による尿路系腫瘍
 - 2 ベーターナフチルアミンにさらされる業務による尿路系腫瘍
 - 3 四一アミノジフェニルにさらされる業務による尿路系腫瘍
 - 4 四一ニトロジフェニルにさらされる業務による尿路系腫瘍
 - 5 ビス（クロロメチル）エーテルにさらされる業務による肺がん
 - 6 ベリリウムにさらされる業務による肺がん
 - 7 ベンゾトリクロライドにさらされる業務による肺がん
 - 8 石綿にさらされる業務による肺がん又は中皮腫
 - 9 ベンゼンにさらされる業務による白血病
 - 10 塩化ビニルにさらされる業務による肝血管肉腫又は肝細胞がん
 - 11 三・三'—ジクロロ—四・四'—ジアミノジフェニルメタンにさらされる業務による尿路系腫瘍
 - 12 オルト—トルイジンにさらされる業務による膀胱がん
 - 13 一・二—ジクロロプロパンにさらされる業務による胆管がん
 - 14 ジクロロメタンにさらされる業務による胆管がん
 - 15 電離放射線にさらされる業務による白血病、肺がん、皮膚がん、骨肉腫、甲状腺がん、多発性骨髄腫又は非ホジキンリンパ腫
 - 16 オーラミンを製造する工程における業務による尿路系腫瘍
 - 17 マゼンタを製造する工程における業務による尿路系腫瘍
 - 18 コークス又は発生炉ガスを製造する工程における業務による肺がん
 - 19 クロム酸塩又は重クロム酸塩を製造する工程における業務による肺がん又は上気道のがん
 - 20 ニッケルの製錬又は精錬を行う工程における業務による肺がん又は上気道のがん
 - 21 砒素を含有する鉱石を原料として金属の製錬若しくは精錬を行う工程又は無機砒素化合物を製造する工程における業務による肺がん又は皮膚がん
 - 22 すず、鉛物油、タール、ピッチ、アスファルト又はパラフィンにさらされる業務による皮膚がん

- 23 1から22までに掲げるもののほか、これらの疾病に付随する疾病その他がん原性物質若しくはがん原性因子にさらされる業務又はがん原性工程における業務に起因することの明らかな疾病
- 八 長期間にわたる長時間の業務その他血管病変等を著しく増悪させる業務による脳出血、くも膜下出血、脳梗塞、高血圧性脳症、心筋梗塞、狭心症、心停止（心臓性突然死を含む。）、重篤な心不全若しくは大動脈解離又はこれらの疾病に付随する疾病
- 九 人の生命にかかわる事故への遭遇その他心理的に過度の負担を与える事象を伴う業務による精神及び行動の障害又はこれに付随する疾病
- 十 前各号に掲げるもののほか、厚生労働大臣の指定する疾病
- 十一 その他業務に起因することの明らかな疾病

別表第二（第四十条関係）

身体障害等級表

等級	身体障害
第一級 (労働基準法第十二条の平均賃金の一三四〇日分)	一 両眼が失明したもの 二 咀嚼及び言語の機能を廃したもの 三 神経系統の機能又は精神に著しい障害を残し常に介護を要するもの 四 胸腹部臓器の機能に著しい障害を残し常に介護を要するもの 五 削除 六 両上肢を肘関節以上で失ったもの 七 両上肢の用を全廃したもの 八 両下肢を膝関節以上で失ったもの 九 両下肢の用を全廃したもの
第二級 (労働基準法第十二条の平均賃金の一一九〇日分)	一 一眼が失明し他眼の視力が〇・〇二以下になったもの 二 両眼の視力が〇・〇二以下になったもの 二の二 神経系統の機能又は精神に著しい障害を残し随時介護を要するもの 二の三 胸腹部臓器の機能に著しい障害を残し随時介護を要するもの 三 両上肢を腕関節以上で失ったもの 四 両下肢を足関節以上で失ったもの
第三級 (労働基準法第十二条の平均賃金の一〇五〇日分)	一 一眼が失明し他眼の視力が〇・〇六以下になったもの 二 咀嚼又は言語の機能を廃したもの 三 神経系統の機能又は精神に著しい障害を残し終身労務に服することができないもの 四 胸腹部臓器の機能に著しい障害を残し終身労務に服することができないもの 五 十指を失ったもの
第四級 (労働基準法第十二条の平均賃金の九二〇日分)	一 両眼の視力が〇・〇六以下になったもの 二 咀嚼及び言語の機能に著しい障害を残すもの 三 両耳を全く聾したもの 四 一上肢を肘関節以上で失ったもの 五 一下肢を膝関節以上で失ったもの 六 十指の用を廃したもの 七 両足をリスフラン関節以上で失ったもの
第五級 (労働基準法第十二条の平均賃金の七九〇日分)	一 一眼が失明し他眼の視力が〇・一以下になったもの 一の二 神経系統の機能又は精神に著しい障害を残し特に軽易な労務の外服することができないもの 一の三 胸腹部臓器の機能に著しい障害を残し特に軽易な労務の外服することができないもの 二 一上肢を腕関節以上で失ったもの 三 一下肢を足関節以上で失ったもの 四 一上肢の用を全廃したもの 五 一下肢の用を全廃したもの 六 十趾を失ったもの
第六級 (労働基準法第十二条の平均賃金の六七〇日分)	一 両眼の視力が〇・一以下になったもの 二 咀嚼又は言語の機能に著しい障害を残すもの 三 両耳の聴力が耳に接しなければ大声を解することができない程度になったもの 三の二 一耳を全く聾し他耳の聴力が四十センチメートル以上の距離では尋常の話し声を解することができない程度になったもの 四 脊柱に著しい畸形又は運動障害を残すもの 五 一上肢の三大関節中の二関節の用を廃したもの 六 一下肢の三大関節中の二関節の用を廃したもの 七 一手の五指又は拇指を併せ四指を失ったもの
第七級 (労働基準法第十二条の平均賃金の五六〇日分)	一 一眼が失明し他眼の視力が〇・六以下になったもの 二 両耳の聴力が四十センチメートル以上の距離では尋常の話し声を解することができない程度になったもの 二の二 一耳を全く聾し他耳の聴力が一メートル以上の距離では尋常の話し声を解することができない程度になったもの 三 神経系統の機能又は精神に障害を残し軽易な労務の外服することができないもの 四 削除 五 胸腹部臓器の機能に障害を残し軽易な労務の外服することができないもの 六 一手の拇指を併せ三指又は拇指以外の四指を失ったもの 七 一手の五指又は拇指を併せ四指の用を廃したもの 八 一足をリスフラン関節以上で失ったもの

	<ul style="list-style-type: none"> 九 一上肢に仮関節を残し著しい障害を残すもの 一〇 一下肢に仮関節を残し著しい障害を残すもの 一一 十趾の用を廃したもの 一二 外貌に著しい醜状を残すもの 一三 両側の睾丸を失ったもの
第八級 (労働基準法第十二条 の平均賃金の四五〇日 分)	<ul style="list-style-type: none"> 一 一眼が失明し又は一眼の視力が〇・〇二以下になつたもの 二 脊柱に運動障害を残すもの 三 一手の拇指を併せ二指又は拇指以外の三指を失つたもの 四 一手の拇指を併せ三指又は拇指以外の四指の用を廃したもの 五 一下肢を五センチメートル以上短縮したもの 六 一上肢の三大関節中の一関節の用を廃したもの 七 一下肢の三大関節中の一関節の用を廃したもの 八 一上肢に仮関節を残すもの 九 一下肢に仮関節を残すもの 一〇 一足の五趾を失つたもの
第九級 (労働基準法第十二条 の平均賃金の三五〇日 分)	<ul style="list-style-type: none"> 一 両眼の視力が〇・六以下になつたもの 二 一眼の視力が〇・〇六以下になつたもの 三 両眼に半盲症、視野狭窄又は視野変状を残すもの 四 両眼の眼瞼に著しい欠損を残すもの 五 鼻を欠損しその機能に著しい障害を残すもの 六 咀嚼及び言語の機能に障害を残すもの 六の二 両耳の聴力が一メートル以上の距離では尋常の話し声を解することができない程度になつたもの 六の三 一耳の聴力が耳に接しなければ大声を解することができない程度になり他耳の聴力が一メートル以上の距離では尋常の話し声を解することが困難である程度になつたもの 七 一耳を全く聾したもの 七の二 神経系統の機能又は精神に障害を残し服することができる労務が相当な程度に制限されるもの 七の三 胸腹部臓器の機能に障害を残し服することができる労務が相当な程度に制限されるもの 八 一手の拇指又は拇指以外の二指を失つたもの 九 一手の拇指を併せ二指又は拇指以外の三指の用を廃したもの 一〇 一足の第一趾を併せ二趾以上を失つたもの 一一 一足の五趾の用を廃したもの 一一の二 外貌に相当程度の醜状を残すもの 一二 生殖器に著しい障害を残すもの
第十級 (労働基準法第十二条 の平均賃金の二七〇日 分)	<ul style="list-style-type: none"> 一 一眼の視力が〇・一以下になつたもの 一の二 正面視で複視を残すもの 二 咀嚼又は言語の機能に障害を残すもの 三 十四歯以上に対し歯科補綴を加えたもの 三の二 両耳の聴力が一メートル以上の距離では尋常の話し声を解することが困難である程度になつたもの 四 一耳の聴力が耳に接しなければ大声を解することができない程度になつたもの 五 削除 六 一手の拇指又は拇指以外の二指の用を廃したもの 七 一下肢を三センチメートル以上短縮したもの 八 一足の第一趾又は他の四趾を失つたもの 九 一上肢の三大関節中の一関節の機能に著しい障害を残すもの 一〇 一下肢の三大関節中の一関節の機能に著しい障害を残すもの
第十一級 (労働基準法第十二条 の平均賃金の二〇〇日 分)	<ul style="list-style-type: none"> 一 両眼の眼球に著しい調節機能障害又は運動障害を残すもの 二 両眼の眼瞼に著しい運動障害を残すもの 三 一眼の眼瞼に著しい欠損を残すもの 三の二 十歯以上に対し歯科補綴をつを加えたもの 三の三 両耳の聴力が一メートル以上の距離では小声を解することができない程度になつたもの 四 一耳の聴力が四十センチメートル以上の距離では尋常の話し声を解することができない程度になつたもの 五 脊柱に畸形を残すもの 六 一手の示指、中指又は環指を失つたもの 七 削除 八 一足の第一趾を併せ二趾以上の用を廃したもの 九 胸腹部臓器の機能に障害を残し労務の遂行に相当な程度の支障があるもの
第十二級 (労働基準法第十二条 の平均賃金の一四〇日 分)	<ul style="list-style-type: none"> 一 一眼の眼球に著しい調節機能障害又は運動障害を残すもの 二 一眼の眼瞼に著しい運動障害を残すもの 三 七歯以上に対し歯科補綴を加えたもの 四 一耳の耳殻の大部分を欠損したもの 五 鎖骨、胸骨、肋骨、肩胛骨又は骨盤骨に著しい畸形を残すもの 六 一上肢の三大関節中の一関節の機能に障害を残すもの 七 一下肢の三大関節中の一関節の機能に障害を残すもの 八 長管骨に畸形を残すもの 八の二 一手の小指を失つたもの

	九 一手の示指、中指又は環指の用を廃したもの 一〇 一足の第二趾を失つたもの、第二趾を併せ二趾を失つたもの又は第三趾以下の三趾を失つたもの 一一 一足の第一趾又は他の四趾の用を廃したもの 一二 局部に頑固な神経症状を残すもの 一三 削除 一四 外貌に醜状を残すもの
第十三級 (労働基準法第十二条の平均賃金の九〇日分)	一 一眼の視力が〇・六以下になつたもの 二 一眼に半盲症、視野狭窄又は視野変状を残すもの 二の二 正面視以外で複視を残すもの 三 両眼の眼瞼の一部に欠損を残し又は睫毛禿を残すもの 三の二 五歯以上に対し歯科補てつを加えたもの 三の三 胸腹部臓器の機能に障害を残すもの 四 一手の小指の用を廃したもの 五 一手の拇指の指骨の一部を失つたもの 六 削除 七 削除 八 一下肢を一センチメートル以上短縮したもの 九 一足の第三趾以下の一趾又は二趾を失つたもの 一〇 一足の第二趾の用を廃したもの、第二趾を併せ二趾の用を廃したもの又は第三趾以下の三趾の用を廃したもの
第十四級 (労働基準法第十二条の平均賃金の五〇日分)	一 一眼の眼瞼の一部に欠損を残し又は睫毛禿を残すもの 二 三歯以上に対し歯科補綴を加えたもの 二の二 一耳の聴力が一メートル以上の距離では小声を解することができない程度になつたもの 三 上肢の露出面に手掌面大の醜痕を残すもの 四 下肢の露出面に手掌面大の醜痕を残すもの 五 削除 六 一手の拇指以外の指骨の一部を失つたもの 七 一手の拇指以外の指の末関節を屈伸することができなくなつたもの 八 一足の第三趾以下の一趾又は二趾の用を廃したもの 九 局部に神経症状を残すもの

備考

- 一 視力の測定は万国式視力表による。屈折異常のあるものについては矯正視力について測定する。
- 二 指を失つたものとは拇指は指関節、その他の指は第一指関節以上を失つたものをいう。
- 三 指の用を廃したものとは、指の末節の半分以上を失い又は掌指関節若しくは第一指関節（拇指にあつては指関節）に著しい運動障害を残すものをいう。
- 四 趾を失つたものとはその全部を失つたものをいう。
- 五 趾の用を廃したものとは第一趾は末節の半分以上、その他の趾は末関節以上を失つたもの又は趾関節若しくは第一趾関節（第一趾にあつては趾関節）に著しい運動障害を残すものをいう。

別表第三（第四十六条関係）

分割補償の残余额一時払表

種別	区分	等級	支払高				
			既に支払つた分割補償が一年分のとき	同上 二年分のとき	同上 三年分のとき	同上 四年分のとき	同上 五年分のとき
障害補償		第一級	一、一三二日分	九一九日分	六九九日分	四七三日分	二四〇日分
		第二級	一、〇〇五日分	八一五日分	六二一日分	四二〇日分	二一三日分
		第三級	八八七日分	七二〇日分	五四八日分	三七一日分	一八八日分
		第四級	七七四日分	六二八日分	四七八日分	三二三日分	一六四日分
		第五級	六七〇日分	五四四日分	四一四日分	二八〇日分	一四二日分
		第六級	五六六日分	四五九日分	三五〇日分	二三七日分	一二〇日分
		第七級	四七二日分	三八三日分	二九一日分	一九七日分	一〇〇日分
		第八級	三七七日分	三〇六日分	二三三日分	一五八日分	八〇日分
		第九級	二九七日分	二四一日分	一八四日分	一二四日分	六三日分
		第一〇級	二二六日分	一八四日分	一四〇日分	九五日分	四八日分
		第一一級	一七〇日分	一三八日分	一〇五日分	七一日分	三六日分
		第一二級	一一八日分	九六日分	七三日分	四九日分	二五日分
		第一三級	七五日分	六一日分	四七日分	三二日分	一六日分
		第一四級	四二日分	三四日分	二六日分	一八日分	九日分
遺族補償			八四九日分	六八九日分	五二四日分	三五五日分	一八〇日分

別表第四（第五十条の二関係）

- 一 発電、送電、変電、配電又は蓄電の業務
- 二 金属の熔融、精錬又は熱処理の業務
- 三 金属の溶接又は溶断の業務
- 四 ガラス製造の業務
- 五 石炭、亜炭、アスファルト、ピッチ、木材若しくは樹脂の乾留又はタールの蒸留若しくは精製の業務
- 六 乾燥設備を使用する業務
- 七 油脂、ろう若しくはパラフィンを製造し、若しくは精製し、又はこれらを取り扱う業務
- 八 塗料の噴霧塗装又は焼付けの業務

九 圧縮ガス若しくは液化ガスを製造し、又はこれらを取り扱う業務

十 火薬、爆薬又は火工品を製造し、又は取り扱う業務

十一 危険物を製造し、若しくは取り扱い、又は引火点が六十五度以上の物を引火点以上の温度で製造し、若しくは取り扱う業務

十二 労働安全衛生規則第十三条第一項第二号に掲げる業務（同号ヌに掲げる業務を除く。）

様式第1号(第6条関係)

様式第1号(第6条関係)

貯蓄金管理に関する協定届

事業の種類	事業の名称		事業の所在地	
協定成立年月日	年月日		協定の当事者である労働組合の名称又は労働者代表の氏名	
労働者の方法による預金の受入蓄	預金者の範囲	預金者1人当たりの預金額の限度	預金の利率	預金の利子の計算方法
	預金の受入れ及び払戻の方法		預金の保全の方法	預金の運用の方法
	管 理 の 方 法			
そ法蓄場 他に金合 による管 理の方 貯の				

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代表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)

上記労働者代表が、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 月 日

使用者 職名
氏名

.....労働基準監督署長殿

記載心得

- 「預金の運用の方法」の欄には、貯蓄金の保全措置が預金保全委員会の設置である場合において、労働者の預け入れた預金の運用につき制限を付するときは、その方法を記入すること。
- 協定については、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合と、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合は労働者の過半数を代表する者と協定すること。なお、労働者の過半数を代表する者は、労働基準法施行規則第6条の2第1項の規定により、労働基準法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でなく、かつ、同法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であつて、使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。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。
- 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、協定上明らかとなるような方法により締結するよう留意すること。

様式第一号の二
様式第一号の三（第六条の三関係）

様式第一号の三（第六条の三関係）

貯蓄金管理中止命令書

事業の名称
事業の所在地
使用者職氏名

右の者に対して、年 月 日届出の貯蓄金管理を継続することは、労働者の利益を著しく害すると認め、労働基準法第十八条第六項の規定に基づき、左記の労働者の貯蓄金の管理を中止すべきことを命ずる。

（中止を命ずる理由）

年 月 日

記

労働基準監督署長



備考

- 一 この命令に不服がある場合には、この命令があつたことを知つた日の翌日から起算して三箇月以内に、厚生労働大臣に対して審査請求をすることができる（命令があつた日から一年を経過した場合を除く。）。
- 二 この命令に対する取消訴訟については、国を被告として（訴訟において国を代表する者は法務大臣となる。）、この命令があつたことを知つた日の翌日から起算して六箇月以内に提起することができる（命令があつた日から一年を経過した場合を除く。）。
- 三 ただし、命令があつたことを知つた日の翌日から起算して三箇月以内に審査請求をした場合には、命令の取消訴訟は、その審査請求に対する裁決の送達を受けた日の翌日から起算して六箇月以内に提起しなければならない（裁決があつた日から一年を経過した場合を除く。）。

様式第二号(第七条関係)

労働基準監督署長殿

使用者 職氏 名

年月日

			天災地変その他やむを得ない事由のため に事業の継続が不可能となつた具体的事情	事業の種類
法第二十条第一項但書 前段の事由に基き即時 解雇しようとする者	産前産後の女性	業務上の傷病により療養する者		事業の名称
男	人	男	除外を受けようとする労働者の範囲	事業の所在地
女		女		
計	計	人		

解雇制限
解雇予告
除外認定申請書

様式第三号(第七条関係)

労働基準監督署長殿

年月日

使用者職氏

名

				労働者氏名	事業の種類
				性別	事業の名称
				雇入年月日	
				業務の種類	事業の所在地
				労働者の責に帰すべき事由	

解雇予告除外認定申請書

様式第3号の2（第12条の2の2関係）

様式第3号の2(第12条の2の2関係)

1箇月単位の変形労働時間制に関する協定届

事業の種類	事業の名称	事業の所在地(電話番号)		常時使用する労働者数
業務の種類	該当労働者数 (満18歳未満の者)	変形期間 (起算日)	変形期間中の各日及び各週の 労働時間並びに所定休日	協定の有効期間
労働時間が最も長い日の労働時間数 (満18歳未満の者)		(時間 分)	労働時間が最も長い週の労働時間数 (満18歳未満の者)	(時間 分)

協定の成立年月日 年 月 日

協定の当事者である労働組合(事業場の労働者の過半数で組織する労働組合)の名称又は労働者の過半数を代表する者の
職名
氏名

協定の当事者(労働者の過半数を代表する者の場合)の選出方法()

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 月 日

使用者 職名
氏名

.....労働基準監督署長殿

記載心得

- 労働基準法第60条第3項第2号の規定に基づき満18歳未満の者に変形労働時間制を適用する場合には、「該当労働者数」、「労働時間が最も長い日の労働時間数」及び「労働時間が最も長い週の労働時間数」の各欄に括弧書きすること。
- 「変形期間」の欄には、当該変形労働時間制における時間通算の期間の単位を記入し、その起算日を括弧書きすること。
- 「変形期間中の各日及び各週の労働時間並びに所定休日」の欄中に当該事項を記入しきれない場合には、別紙に記載して添付すること。
- 協定については、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合と、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合は労働者の過半数を代表する者と協定すること。なお、労働者の過半数を代表する者は、労働基準法施行規則第6条の2第1項の規定により、労働基準法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でなく、かつ、同法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であつて、使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。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。
- 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、協定上明らかと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3号の3（第12条の3第2項関係）

様式第3号の3(第12条の3第2項関係)

清算期間が1箇月を超えるフレックスタイム制に関する協定届

事業の種類	事業の名称	事業の所在地(電話番号)		常時雇用する労働者数	協定の有効期間
		(〒 — —) (電話番号: — —)			
業務の種類	該当労働者数	清算期間(起算日)	清算期間における総労働時間		
		(— —)			
標準となる1日の労働時間	コアタイム		フレキシブルタイム		
	～		～		

協定の成立年月日 年 月 日

協定の当事者である労働組合(事業場の労働者の過半数で組織する労働組合)の名称又は労働者の過半数を代表する者の 職名
氏名

協定の当事者(労働者の過半数を代表する者の場合)の選出方法()

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 月 日

使用者 職名
氏名

.....労働基準監督署長殿

記載心得

- 「清算期間(起算日)」の欄には、当該労働時間制における時間通算の期間の単位を記入し、その起算日を()内に記入すること。
- 「清算期間における総労働時間」の欄には、当該労働時間制の清算期間において、労働契約上労働者が労働すべき時間を記入すること。
- 「標準となる1日の労働時間」の欄には、当該労働時間制において、年次有給休暇を取得した際に支払われる賃金の算定基礎となる労働時間の長さを記入すること。
- 「コアタイム」の欄には、労働基準法施行規則第12条の3第1項第2号の労働者が労働しなければならない時間帯を定める場合には、その時間帯の開始及び終了の時刻を記入すること。
- 「フレキシブルタイム」の欄には、労働基準法施行規則第12条の3第1項第3号の労働者がその選択により労働することができる時間帯に制限を設ける場合には、その時間帯の開始及び終了の時刻を記入すること。
- 協定については、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合と、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合は労働者の過半数を代表する者と協定すること。なお、労働者の過半数を代表する者は、労働基準法施行規則第6条の2第1項の規定により、労働基準法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でなく、かつ、同法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であつて、使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。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。
- 本様式をもっ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、協定上明らかと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4号（第12条の4第6項関係）

様式第4号(第12条の4第6項関係)

1年単位の変形労働時間制に関する協定届

事業の種類	事業の名称	事業の所在地（電話番号）			常時使用する労働者数 人
該当労働者数 （満18歳未満の者） 人	対象期間及び特定期間 （起算日）	対象期間中の各日及び各週の労働時間 並びに所定休日	対象期間中の1週間の平均労働時間数	協定の有効期間	
（人）		（別紙）	時間 分		
労働時間が最も長い日の労働時間数 （満18歳未満の者）	時間 分	労働時間が最も長い週の労働時間数 （満18歳未満の者）	時間 分	対象期間中の総労働日数	日
労働時間が48時間を超える週の最長連続週数	週	対象期間中の最も長い連続労働日数	日間		
対象期間中の労働時間が48時間を超える週数	週	特定期間中の最も長い連続労働日数	日間		
旧協定の対象期間		旧協定の労働時間が最も長い日の労働時間数	時間 分		
旧協定の労働時間が最も長い週の労働時間数	時間 分	旧協定の対象期間中の総労働日数	日		

協定の成立年月日 年 月 日

協定の当事者である労働組合（事業場の労働者の過半数で組織する労働組合）の名称又は労働者の過半数を代表する者の職名
氏名

協定の当事者（労働者の過半数を代表する者の場合）の選出方法（

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 月 日

使用者 職名
氏名

.....労働基準監督署長殿

記載心得

- 労働基準法第60条第3項第2号の規定に基づき満18歳未満の者に変形労働時間制を適用する場合には、「該当労働者数」、「労働時間が最も長い日の労働時間数」及び「労働時間が最も長い週の労働時間数」の各欄に括弧書きすること。
- 「対象期間及び特定期間」の欄のうち、対象期間については当該変形労働時間制における時間通算の期間の単位を記入し、その起算日を括弧書きすること。
- 「対象期間中の各日及び各週の労働時間並びに所定休日」については、別紙に記載して添付すること。
- 「旧協定」とは、労働基準法施行規則第12条の4第3項に規定するものであること。
- 協定については、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合と、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合は労働者の過半数を代表する者と協定すること。なお、労働者の過半数を代表する者は、労働基準法施行規則第6条の2第1項の規定により、労働基準法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でなく、かつ、同法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であつて、使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。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。
- 本様式をもっ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、協定上明らかと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5号(第12条の5第4項関係)

1週間単位の非定期的変形労働時間制に関する協定届

事業の種類	事業の名称	事業の所在地(電話番号)		常時使用する労働者数
業務の種類	該当労働者数 (満18歳以上の者)	1週間の所定 労働時間	変形労働時間制による期間	

協定の成立年月日 年 月 日

協定の当事者である労働組合(事業場の労働者の過半数で組織する労働組合)の名称

又は労働者の過半数を代表する者の
職名
氏名

協定の当事者(労働者の過半数を代表する者の場合)の選出方法

()

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 月 日

使用者 職名
氏名

.....労働基準監督署長殿

記載心得

- 1 協定については、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合と、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合は労働者の過半数を代表する者と協定すること。なお、労働者の過半数を代表する者は、労働基準法施行規則第6条の2第1項の規定により、労働基準法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でなく、かつ、同法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であつて、使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。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。
- 2 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、協定上明らかとなるような方法により締結するよう留意すること。

様式第六号(第十三条第二項関係)

労働基準監督署長殿
 備考 「許可申請書」と「届」のいずれか不要の文字を削ること。

使用者 職名
 氏名

年 月 日

時間延長を必要とする事由	休日労働を必要とする事由	時間延長を行う期間及び延長時間	労働者数	事業の種類	事業の名称	事業の所在地
				労働者数	労働者数	

非常災害等の理由による
 労働時間延長 許可申請書
 休日労働 届

様式第七号（第十四条関係）

代休付与命令書

右の者に対して、 年 月 日届出の 労働時間の延長を不相当と認め労働基準法第三十
 事業の名称
 事業の所在地
 使用者職氏名
 休日 労働

三条第二項の規定に基づき、次の 休憩 休日 を与えるべきことを命ずる。

休憩 時間
 休日 日
 (不相当と認める理由)
 年 月 日

労働基準監督署長

㊦

備考

- 一 この命令に不服がある場合には、この命令があつたことを知つた日の翌日から起算して三箇月以内に、厚生労働大臣に対して審査請求をすることができる(命令があつた日から一年を経過した場合を除く。)
- 二 この命令に対する取消訴訟については、国を被告として(訴訟において国を代表する者は法務大臣となる。)、この命令があつたことを知つた日の翌日から起算して六箇月以内に提起することができる(命令があつた日から一年を経過した場合を除く。)
- 三 ただし、命令があつたことを知つた日の翌日から起算して三箇月以内に審査請求をした場合には、命令の取消訴訟は、その審査請求に対する裁決の送達を受けた日の翌日から起算して六箇月以内に提起しなければならない(裁決があつた日から一年を経過した場合を除く。)

様式第八号 削除
様式第九号 (第16条第1項関係)

様式第九号(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	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
法人番号	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

事業の種類	事業の名称		事業の所在地(電話番号)		協定の有効期間				
	(〒 —)		(電話番号: — —)						
時間外労働	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	1箇月(①については45時間まで、②については42時間まで)	1年(①については360時間まで、②については320時間まで)		
					法定労働時間を超える時間数	所定労働時間を超える時間数(任意)	法定労働時間を超える時間数	所定労働時間を超える時間数(任意)	法定労働時間を超える時間数
① 下記②に該当しない労働者									
② 1年単位の変形労働時間制により労働する労働者									
休日労働	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		
<p>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)</p>									

協定の成立年月日 年 月 日

協定の当事者である労働組合(事業場の労働者の過半数で組織する労働組合)の名称又は労働者の過半数を代表する者の 職名
氏名

協定の当事者(労働者の過半数を代表する者の場合)の選出方法()

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 月 日

使用者 職名
氏名

.....労働基準監督署長殿

様式第9号（第16条第1項関係）（裏面）

様式第9号（第16条第1項関係）（裏面）

（記載心得）

- 1 「業務の種類」の欄には、時間外労働又は休日労働をさせる必要のある業務を具体的に記入し、労働基準法第36条第6項第1号の健康上特に有害な業務について協定をした場合には、当該業務を他の業務と区別して記入すること。なお、業務の種類を記入するに当たっては、業務の区分を細分化することにより当該業務の範囲を明確にしなければならないことに留意すること。
- 2 「労働者数（満18歳以上の者）」の欄には、時間外労働又は休日労働をさせることができる労働者の数を記入すること。
- 3 「延長することができる時間数」の欄に記入に当たっては、次のとおりとすること。時間数は労働基準法第32条から第32条の5まで又は第40条の規定により労働させることができる最長の労働時間（以下「法定労働時間」という。）を超える時間数を記入すること。なお、本欄に記入する時間数にかかわらず、時間外労働及び休日労働を合算した時間数が1箇月について100時間以上となった場合、及び2箇月から6箇月までを平均して80時間を超えた場合には労働基準法違反（同法第119条の規定により6箇月以下の懲役又は30万円以下の罰金）となることに留意すること。
 - (1) 「1日」の欄には、法定労働時間を超えて延長することができる時間数であつて、1日についての延長することができる限度となる時間数を記入すること。なお、所定労働時間を超える時間数についても協定する場合においては、所定労働時間を超える時間数を併せて記入することができる。
 - (2) 「1箇月」の欄には、法定労働時間を超えて延長することができる時間数であつて、「1年」の欄に記入する「起算日」において定める日から1箇月ごとについての延長することができる限度となる時間数を45時間（対象期間が3箇月を超える1年単位の变形労働時間制により労働する者については、42時間）の範囲内で記入すること。なお、所定労働時間を超える時間数についても協定する場合においては、所定労働時間を超える時間数を併せて記入することができる。
 - (3) 「1年」の欄には、法定労働時間を超えて延長することができる時間数であつて、「起算日」において定める日から1年についての延長することができる限度となる時間数を360時間（対象期間が3箇月を超える1年単位の变形労働時間制により労働する者については、320時間）の範囲内で記入すること。なお、所定労働時間を超える時間数についても協定する場合においては、所定労働時間を超える時間数を併せて記入することができる。
- 4 ②の欄は、労働基準法第32条の4の規定による労働時間により労働する労働者（対象期間が3箇月を超える1年単位の变形労働時間制により労働する者に限る。）について記入すること。なお、延長することができる時間の上限は①の欄の労働者よりも短い（1箇月42時間、1年320時間）ことに留意すること。
- 5 「労働させることができる法定休日の日数」の欄には、労働基準法第35条の規定による休日（1週1休又は4週4休であることに留意すること。）に労働させることができる日数を記入すること。
- 6 「労働させることができる法定休日における始業及び終業の時刻」の欄には、労働基準法第35条の規定による休日であつて労働させることができる日の始業及び終業の時刻を記入すること。
- 7 労働基準法第36条第6項第2号及び第3号の要件を遵守する趣旨のチェックボックスについて、「2箇月から6箇月まで」とは、起算日をまたぐケースも含め、連続した2箇月から6箇月までの期間を指すことに留意すること。また、チェックボックスにチェックがない場合には有効な協定とはならないことに留意すること。
- 8 協定については、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合と、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合は労働者の過半数を代表する者と協定すること。なお、労働者の過半数を代表する者は、労働基準法施行規則第6条の2第1項の規定により、労働基準法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でなく、かつ、同法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であつて、使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。これらの要件を満たさない場合には、有効な協定とはならないことに留意すること。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。

- 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、協定上明らかとなるような方法により締結するよう留意すること。
- 10 本様式で記入部分がない場合は同一様式を使用すること。この場合、必要のある事項のみ記入することで差し支えない。

（備考）

- 1 労働基準法施行規則第24条の2第4項の規定により、労働基準法第38条の2第2項の協定（事業場外で従事する業務の遂行に通常必要とされる時間を協定する場合の当該協定）の内容を本様式に付記して届け出る場合においては、事業場外労働の対象業務については他の業務とは区別し、事業場外労働の対象業務である旨を括弧書きした上で、「所定労働時間」の欄には当該業務の遂行に通常必要とされる時間を括弧書きすること。また、「協定の有効期間」の欄には事業場外労働に関する協定の有効期間を括弧書きすること。
- 2 労働基準法第38条の4第5項の規定により、労使委員会が設置されている事業場において、本様式を労使委員会の決議として届け出る場合においては、委員の5分の4以上の多数による議決により行われたものである旨、委員会の委員数、委員の氏名を記入した用紙を別途提出することとし、本様式中「協定については、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。」とあるのは「労使委員会の委員の半数については、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により、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により任期を定めて指名されていること。」と、「協定する」とあるのは「労使委員会の決議を行う」と、「協定」とあるのは「労使委員会の決議」と、「の当事者である労働組合」とあるのは「をする委員の半数について任期を定めて指名した労働組合」と、「の当事者（労働者の過半数を代表する者）の場合」の選出方法」とあるのは「をする委員の半数について任期を定めて指名した労働者」と、「締結」とあるのは「決議」と読み替えるものとする。ただし、本様式中「同法に規定する協定等をする者」の「協定」というのは読み替えない。なお、委員の氏名を記入するに当たっては、任期を定めて指名された委員とその他の委員とを区別することとし、任期を定めて指名された委員の氏名を記入するに当たっては、同条第2項第1号の規定により、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者により任期を定めて指名された委員の氏名を記入することに留意すること。
- 3 労働時間等の設定の改善に関する特別措置法第7条の規定により、労働時間等設定改善委員会が設置されている事業場において、本様式を労働時間等設定改善委員会の決議として届け出る場合においては、委員の5分の4以上の多数による議決により行われたものである旨、委員会の委員数、委員の氏名を記入した用紙を別途提出することとし、本様式中「協定については、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。」とあるのは「労働時間等設定改善委員会の委員の半数については、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の、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の推薦に基づき指名されていること。」と、「協定する」とあるのは「労働時間等設定改善委員会の決議を行う」と、「協定」とあるのは「労働時間等設定改善委員会の決議」と、「の当事者である労働組合」とあるのは「をする委員の半数の推薦者である労働組合」と、「の当事者（労働者の過半数を代表する者）の場合」の選出方法」とあるのは「をする委員の半数の推薦者（労働者の過半数を代表する者）の場合」の選出方法」とあるのは「をする委員の半数の推薦者である労働者」と、「締結」とあるのは「決議」と読み替えるものとする。ただし、本様式中「同法に規定する協定等をする者」の「協定」というのは読み替えない。なお、委員の氏名を記入するに当たっては、推薦に基づき指名された委員とその他の委員とを区別することとし、推薦に基づき指名された委員の氏名を記入するに当たっては、同条第1号の規定により、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者の推薦に基づき指名された委員の氏名を記入することに留意すること。

様式第9号の2（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	<input type="text"/>
法人番号	<input type="text"/>

様式第9号の2（第16条第1項関係）

事業の種類		事業の名称		事業の所在地（電話番号）		協定の有効期間				
				（〒 — — ）						
				（電話番号： — — ）						
時間外労働	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	1箇月（①については45時間まで、②については42時間まで）	1年（①については360時間まで、②については320時間まで）	起算日 (年月日)	起算日 (年月日)	起算日 (年月日)
					法定労働時間を 超える時間数	法定労働時間を 超える時間数	法定労働時間を 超える時間数	法定労働時間を 超える時間数	法定労働時間を 超える時間数	法定労働時間を 超える時間数
時間外労働	① 下記②に該当しない労働者									
	② 1年単位の変形労働時間制により労働する労働者									
休日労働	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				

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ない、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)

様式第9号の2（第16条第1項関係）（裏面）

様式第9号の2（第16条第1項関係）（裏面）

（記載心得）

- 1 「業務の種類」の欄には、時間外労働又は休日労働をさせる必要のある業務を具体的に記入し、労働基準法第36条第6項第1号の健康上特に有害な業務について協定をした場合には、当該業務を他の業務と区別して記入すること。なお、業務の種類を記入するに当たっては、業務の区分を細分化することにより当該業務の範囲を明確にしなければならないことに留意すること。
- 2 「労働者数（満18歳以上の者）」の欄には、時間外労働又は休日労働をさせることができる労働者の数を記入すること。
- 3 「延長することができる時間数」の欄の記入に当たっては、次のとおりとすること。時間数は労働基準法第32条から第32条の5まで又は第40条の規定により労働させることができる最長の労働時間（以下「法定労働時間」という。）を超える時間数を記入すること。なお、本欄に記入する時間数にかかわらず、時間外労働及び休日労働を合算した時間数が1箇月について100時間以上となった場合、及び2箇月から6箇月までを平均して80時間を超えた場合には労働基準法違反（同法第119条の規定により6箇月以下の懲役又は30万円以下の罰金）となることに留意すること。
 - (1) 「1日」の欄には、法定労働時間を超えて延長することができる時間数であつて、1日についての延長することができる限度となる時間数を記入すること。なお、所定労働時間を超える時間数についても協定する場合においては、所定労働時間を超える時間数を併せて記入することができる。
 - (2) 「1箇月」の欄には、法定労働時間を超えて延長することができる時間数であつて、「1年」の欄に記入する「起算日」において定める日から1箇月ごとについての延長することができる限度となる時間数を45時間（対象期間が3箇月を超える1年単位の変形労働時間制により労働する者については、42時間）の範囲内で記入すること。なお、所定労働時間を超える時間数についても協定する場合においては、所定労働時間を超える時間数を併せて記入することができる。
 - (3) 「1年」の欄には、法定労働時間を超えて延長することができる時間数であつて、「起算日」において定める日から1年についての延長することができる限度となる時間数を360時間（対象期間が3箇月を超える1年単位の変形労働時間制により労働する者については、320時間）の範囲内で記入すること。なお、所定労働時間を超える時間数についても協定する場合においては、所定労働時間を超える時間数を併せて記入することができる。

- 4 ②の欄は、労働基準法第32条の4の規定による労働時間により労働する労働者（対象期間が3箇月を超える1年単位の変形労働時間制により労働する者に限る。）について記入すること。なお、延長することができる時間の上限は①の欄の労働者よりも短い（1箇月42時間、1年320時間）ことに留意すること。
- 5 「労働させることができる法定休日の日数」の欄には、労働基準法第35条の規定による休日（1週1休又は4週4休であることに留意すること。）に労働させることができる日数を記入すること。
- 6 「労働させることができる法定休日における始業及び終業の時刻」の欄には、労働基準法第35条の規定による休日であつて労働させることができる日の始業及び終業の時刻を記入すること。
- 7 労働基準法第36条第6項第2号及び第3号の要件を遵守する趣旨のチェックボックスについて、「2箇月から6箇月まで」とは、起算日をまたぐケースも含め、連続した2箇月から6箇月までの期間を指すことに留意すること。また、チェックボックスにチェックがない場合には有効な協定とはならないことに留意すること。
- 8 協定については、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合と、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合は労働者の過半数を代表する者と協定すること。なお、労働者の過半数を代表する者は、労働基準法施行規則第6条の2第1項の規定により、労働基準法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でなく、かつ、同法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であつて、使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。これらの要件を満たさない場合には、有効な協定とはならないことに留意すること。
- 9 本様式をもつて協定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、協定上明らかとなるような方法により締結するよう留意すること。
- 10 本様式で記入部分が足りない場合は同一様式を使用すること。この場合、必要のある事項のみ記入することで差し支えない。

（備考）

労働基準法施行規則第24条の2第4項の規定により、労働基準法第38条の2第2項の協定（事業場外で従事する業務の遂行に通常必要とされる時間を協定する場合の当該協定）の内容を本様式に付記して届け出る場合においては、事業場外労働の対象業務については他の業務とは区別し、事業場外労働の対象業務である旨を括弧書きした上で、「所定労働時間」の欄には当該業務の遂行に通常必要とされる時間を括弧書きすること。また、「協定の有効期間」の欄には事業場外労働に関する協定の有効期間を括弧書きすること。

様式第9号の2（第16条第1項関係）

時間外労働
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過し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)		1箇月 (時間外労働及び休日労働を合算した時間数。100時間未満に限る。)			1年 (時間外労働のみの時間数。720時間以内に限る。)				
			延長することができる時間数	限度時間を超過して労働させることができる時間数 (6回以内に限る。)	延長することができる時間数及び休日労働の時間数	法定労働時間を超過する時間数	所定労働時間を超過する時間数 (任意)	限度時間を超過した労働に係る割増賃金率	延長することができる時間数	法定労働時間を超過する時間数	所定労働時間を超過する時間数 (任意)	限度時間を超過した労働に係る割増賃金率
			法定労働時間を超過する時間数	所定労働時間を超過する時間数 (任意)	法定労働時間を超過する時間数と休日労働の時間数を合算した時間数	法定労働時間を超過する時間数	所定労働時間を超過する時間数 (任意)	限度時間を超過した労働に係る割増賃金率	法定労働時間を超過する時間数	所定労働時間を超過する時間数 (任意)	限度時間を超過した労働に係る割増賃金率	
限度時間を超過して労働させる場合における手続												
限度時間を超過して労働させる労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置		(該当する番号)	(具体的内容)									
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ない、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。 <input type="checkbox"/> (チェックボックスに要チェック)												

協定の成立年月日 年 月 日

協定の当事者である労働組合（事業場の労働者の過半数で組織する労働組合）の名称又は労働者の過半数を代表する者の 職名
氏名

協定の当事者（労働者の過半数を代表する者の場合）の選出方法（
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 月 日

使用者 職名
氏名

労働基準監督署長殿

様式第9号の2（第16条第1項関係）（裏面）

様式第9号の2（第16条第1項関係）（裏面）

(記載心得)

1 労働基準法第36条第1項の協定において同条第5項に規定する事項に関する定めを縮結した場合における本様式の記入に当たっては、次のとおりとする。

- (1) 「臨時的に限度時間を超過して労働させることができる場合」の欄には、当該事業場における通常予見することのできな業務量の大幅な増加等に伴い臨時的に限度時間を超過して労働させる必要がある場合をできる限り具体的に記入すること。なお、業務の都合上必要な場合、業務上やむを得ない場合等恒常的な長時間労働を招くおそれがあるものを記入することは認められないことに留意すること。
- (2) 「業務の種類」の欄には、時間外労働又は休日労働をさせる必要のある業務を具体的に記入し、労働基準法第36条第6項第1号の健康上特に有害な業務について協定をした場合には、当該業務を他の業務と区別して記入すること。なお、業務の種類を記入するに当たっては、業務の区分を細分化することにより当該業務の範囲を明確にしなければならないことに留意すること。
- (3) 「労働者数（満18歳以上の者）」の欄には、時間外労働又は休日労働をさせることができる労働者の数を記入すること。
- (4) 「起算日」の欄には、本様式における「時間外労働・休日労働に関する協定届」の起算日と同じ年月日を記入すること。
- (5) 「延長することができる時間数及び休日労働の時間数」の欄には、労働基準法第32条から第32条の5まで又は第40条の規定により労働させることができる最長の労働時間（以下「法定労働時間」という。）を超える時間数と休日労働の時間数を合算した時間数であって、「起算日」において定める日から1箇月ごとについての延長することができる限度となる時間数を100時間未満の範囲内で記入すること。なお、所定労働時間を超過する時間数についても協定する場合には、所定労働時間を超過する時間数と休日労働の時間数を合算した時間数を併せて記入することができる。
「延長することができる時間数」の欄には、法定労働時間を超過して延長することができる時間数を記入すること。「1年」にあつては、「起算日」において定める日から1年についての延長することができる限度となる時間数を720時間の範囲内で記入すること。なお、所定労働時間を超過する時間数についても協定する場合には、所定労働時間を超過する時間数を併せて記入することができる。
なお、これらの欄に記入する時間数にかかわらず、時間外労働及び休日労働を合算した時間数が1箇月について100時間以上となった場合、及び2箇月から6箇月までを平均して80時間を超過した場合には労働基準法違反（同法第119条の規定により6箇月以下の懲役又は30万円以下の罰金）となることに留意すること。
- (6) 「限度時間を超過して労働させることができる回数」の欄には、限度時間（1箇月45時間（対象期間が3箇月を超える1年単位の変形労働時間制により労働する者については、42時間））を超過して労働させることができる回数を6回の範囲内で記入すること。
- (7) 「限度時間を超過した労働に係る割増賃金率」の欄には、限度時間を超過する時間外労働に係る割増賃金の率を記入すること。なお、当該割増賃金率、法定割増賃金率を超過する率とするよう努めること。
- (8) 「限度時間を超過して労働させる場合における手続」の欄には、協定の締結当事者間の手続として、「協議」、「通告」等具体的な内容を記入すること。
- (9) 「限度時間を超過して労働させる労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置」の欄には、以下の番号を「（該当する番号）」に選択して記入した上で、その具体的な内容を「（具体的内容）」に記入すること。
 - ① 労働時間が一定時間を超過した労働者に医師による面接指導を実施すること。
 - ② 労働基準法第37条第4項に規定する時刻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。
 - ③ 終業から始業までに一定時間以上の継続した休息時間を確保すること。
 - ④ 労働者の勤務状況及びその健康状態に応じて、代償休日又は特別な休暇を付与すること。
 - ⑤ 労働者の勤務状況及びその健康状態に応じて、健康診断を実施すること。

- ⑥ 年次有給休暇についてまとまつた日数連続して取得することを含めてその取得を促進すること。
 - ⑦ 心とからだの健康問題についての相談窓口を設置すること。
 - ⑧ 労働者の勤務状況及びその健康状態に配慮し、必要な場合には適切な部署に配置転換をすること。
 - ⑨ 必要に応じて、産業界等による助言・指導を受け、又は労働者に産業界等による保健指導を受けさせること。
 - ⑩ その他
- 2 労働基準法第36条第6項第2号及び第3号の要件を遵守する趣旨のチェックボックスについて、「2箇月から6箇月まで」とは、起算日をまたぐケースも含め、連続した2箇月から6箇月までの期間を指すことに留意すること。また、チェックボックスにチェックがない場合には有効な協定とはならないことに留意すること。
- 3 協定については、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合と、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合は労働者の過半数を代表する者と協定すること。なお、労働者の過半数を代表する者は、労働基準法施行規則第6条の2第1項の規定により、労働基準法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でなく、かつ、同法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であつて、使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。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。
- 4 本様式をもっ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、協定上明らかとなような方法により締結するよう留意すること。
- 5 本様式で記入部分がない場合は同一様式を使用すること。この場合、必要のある事項のみ記入することで差し支えない。

(備考)

- 1 労働基準法第38条の4第5項の規定により、労使委員会が設置されている事業場において、本様式を労使委員会の決議として届け出る場合には、委員の5分の4以上の多数による議決により行われたものである旨、委員会の委員数、委員の氏名を記入した用紙を別途提出することとし、本様式中「協定については、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ある場合はその労働組合により、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により任期を定めて指名されていること」と、「協定する」とあるのは「労使委員会の決議を行う」と、「協定」とあるのは「労使委員会の決議」と、「の当事者である労働組合」とあるのは「をする委員の半数について任期を定めて指名した労働組合」と、「の当事者（労働者の過半数を代表する者の場合）」の選出方法」とあるのは「をする委員の半数について任期を定めて指名した労働者」と、「協結」とあるのは「決議」と読み替えるものとする。ただし、本様式中「同法に規定する協定等をする者」及び「労働基準法第36条第1項の協定」の「協定」とについては読み替えない。なお、委員の氏名を記入するに当たっては、任期を定めて指名された委員と他の委員とで区別することとし、任期を定めて指名された委員の氏名を記入するに当たっては、同条第2項第1号の規定により、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合には労働者の過半数を代表する者に任期を定めて指名された委員の氏名を記入することに留意すること。
- 2 労働時間等の設定の改善に関する特別措置法第7条の規定により、労働時間等設定改善委員会が設置されている事業場において、本様式を労働時間等設定改善委員会の決議として届け出る場合においては、委員の5分の4以上の多数による議決により行われたものである旨、委員会の委員数、委員の氏名を記入した用紙を別途提出することとし、本様式中「協定については、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」とあるのは「労働時間等設定改善委員会の委員の半数については、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、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の推薦に基づき指名されていること」と、「協定する」とあるのは「労働時間等設定改善委員会の決議を行う」と、「の当事者（労働者の過半数を代表する者の場合）」の選出方法」とあるのは「をする委員の半数の推薦者である労働者」と、「協結」とあるのは「決議」と読み替えるものとする。ただし、本様式中「同法に規定する協定等をする者」及び「労働基準法第36条第1項の協定」の「協定」とについては読み替えない。なお、委員の氏名を記入するに当たっては、推薦に基づき指名された委員と他の委員とで区別することとし、推薦に基づき指名された委員の氏名を記入するに当たっては、同条第1号の規定により、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合には労働者の過半数を代表する者の推薦に基づき指名された委員の氏名を記入することに留意すること。

様式第9号の3（第16条第2項関係）

様式第9号の3(第16条第2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	<input type="text"/>
法人番号	<input type="text"/>

事業の種類	事業の名称	事業の所在地(電話番号)		協定の有効期間						
		(〒 —)	(電話番号: — —)							
時間外労働	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	1箇月		1年		
						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)	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)	法定労働時間を超える時間数
					起算日 (年月日)					
① 下記②に該当しない労働者										
② 1年単位の变形労働時間制により労働する労働者										
休日労働	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				
労働基準法第36条第4項で定める時間を超えて労働させる労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置		(該当する番号)	(具体的内容)							

協定の成立年月日 年 月 日

協定の当事者である労働組合(事業場の労働者の過半数で組織する労働組合)の名称又は労働者の過半数を代表する者の 職名
氏名

協定の当事者(労働者の過半数を代表する者の場合)の選出方法()

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 月 日

使用者 職名
氏名

.....労働基準監督署長殿

様式第9号の3（第16条第2項関係）（裏面）

様式第9号の3（第16条第2項関係）（裏面）

(記載心得)

- 1 「業務の種類」の欄には、時間外労働又は休日労働をさせる必要のある業務を具体的に記入し、労働基準法第36条第6項第1号の健康上特に有害な業務について協定をした場合には、当該業務を他の業務と区別して記入すること。なお、業務の種類を記入するに当たっては、業務の区分を細分化することにより当該業務の範囲を明確にしなければならないことに留意すること。
- 2 「労働者数（満18歳以上の者）」の欄には、時間外労働又は休日労働をさせることができる労働者の数を記入すること。
- 3 「延長することができる時間数」の欄の記入に当たっては、次のとおりとすること。時間数は労働基準法第32条から第32条の5まで又は第40条の規定により労働させることができる最長の労働時間（以下「法定労働時間」という。）を超える時間数を記入すること。
 - (1) 「1日」の欄には、法定労働時間を超えて延長することができる時間数であつて、1日についての延長することができる限度となる時間数を記入すること。なお、所定労働時間を超える時間数についても協定する場合においては、所定労働時間を超える時間数を併せて記入することができる。
 - (2) 「1箇月」の欄には、法定労働時間を超えて延長することができる時間数であつて、「1年」の欄に記入する「起算日」において定める日から1箇月ごとについての延長することができる限度となる時間数を記入すること。なお、所定労働時間を超える時間数についても協定する場合においては、所定労働時間を超える時間数を併せて記入することができる。
 - (3) 「1年」の欄には、法定労働時間を超えて延長することができる時間数であつて、「起算日」において定める日から1年についての延長することができる限度となる時間数を記入すること。なお、所定労働時間を超える時間数についても協定する場合においては、所定労働時間を超える時間数を併せて記入することができる。
- 4 ②の欄は、労働基準法第32条の4の規定による労働時間により労働する労働者（対象期間が3箇月を超える1年単位の変形労働時間制により労働する者に限る。）について記入すること。
- 5 「労働させることができる法定休日の日数」の欄には、労働基準法第35条の規定による休日（1週1体又は4週4体であることに留意すること。）に労働させることができる日数を記入すること。
- 6 「労働させることができる法定休日における始業及び終業の時刻」の欄には、労働基準法第35条の規定による休日であつて労働させることができる日の始業及び終業の時刻を記入すること。
- 7 「労働基準法第36条第4項で定める時間を超えて労働させる労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置」の欄には、労働基準法第36条第7項の指針の規定により健康及び福祉を確保するための措置を定める場合においては、以下の番号を「(該当する番号)」に選択して記入し、その具体的内容を「(具体的内容)」に記入すること。
 - ① 労働時間が一定時間を超えた労働者に医師による面接指導を実施すること。
 - ② 労働基準法第37条第4項に規定する時刻の間において労働させる回数を1箇月について一定回数以内とすること。
 - ③ 終業から始業までに一定時間以上の継続した休息時間を確保すること。
 - ④ 労働者の勤務状況及びその健康状態に応じて、代償休日又は特別な休暇を付与すること。
 - ⑤ 労働者の勤務状況及びその健康状態に応じて、健康診断を実施すること。
 - ⑥ 年次有給休暇についてまとまつた日数連続して取得することを含めてその取得を促進すること。
 - ⑦ 心とからだの健康問題についての相談窓口を設置すること。
 - ⑧ 労働者の勤務状況及びその健康状態に配慮し、必要な場合には適切な部署に配置転換をすること。
 - ⑨ 必要に応じて、産業医等による助言・指導を受け、又は労働者に産業医等による保健指導を受けさせること。
 - ⑩ その他

- 8 協定については、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合と、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合は労働者の過半数を代表する者と協定すること。なお、労働者の過半数を代表する者は、労働基準法施行規則第6条の2第1項の規定により、労働基準法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でなく、かつ、同法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法により選出された者であつて、使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。これらの要件を満たさない場合には、有効な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。
- 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、協定上明らかとなるような方法により締結するよう留意すること。
- 10 本様式で記入部分の足りない場合は同一様式を使用すること。この場合、必要のある事項のみ記入することと差し支えない。

(備考)

- 1 労働基準法施行規則第24条の2第4項の規定により、労働基準法第38条の2第2項の協定（事業場外で従事する業務の遂行に通常必要とされる時間を協定する場合の当該協定）の内容を本様式に付記して届け出る場合においては、事業場外労働の対象業務については他の業務とは区別し、事業場外労働の対象業務である旨を括弧書きした上で、「所定労働時間」の欄には当該業務の遂行に通常必要とされる時間を括弧書きすること。また、「協定の有効期間」の欄には事業場外労働に関する協定の有効期間を括弧書きすること。
- 2 労働基準法第38条の4第5項の規定により、労使委員会が設置されている事業場において、本様式を労使委員会の決議として届け出る場合においては、委員の5分の4以上の多数による議決により行われたものである旨、委員会の委員数、委員の氏名を記入した用紙を別途提出することとし、本様式中「協定については、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」とあるのは「労使委員会の委員の半数については、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により、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により任期を定めて指名されていること」と、「協定する」とあるのは「労使委員会の決議を行う」と、「協定」とあるのは「労使委員会の決議」と、「の当事者である労働者」とあるのは「(を)する委員の半数について任期を定めて指名した労働組合」と、「の当事者（労働者の過半数を代表する者の場合）の選出方法」とあるのは「(を)する委員の半数について任期を定めて指名した者（労働者の過半数を代表する者の場合）の選出方法」と、「の当事者である労働者」とあるのは「(を)する委員の半数について任期を定めて指名した労働者」と、「締結」とあるのは「決議」と読み替えるものとする。ただし、本様式中「同法に規定する協定等をする者」の「協定」については読み替えを行わない。なお、委員の氏名を記入するに当たっては、任期を定めて指名された委員とその他の委員とで区別することとし、任期を定めて指名された委員の氏名を記入するに当たっては、同条第2項第1号の規定により、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者に任期を定めて指名された委員の氏名を記入することに留意すること。
- 3 労働時間等の設定の改善に関する特別措置法第7条の規定により、労働時間等設定改善委員会が設置されている事業場において、本様式を労働時間等設定改善委員会の決議として届け出る場合においては、委員の5分の4以上の多数による議決により行われたものである旨、委員会の委員数、委員の氏名を記入した用紙を別途提出することとし、本様式中「協定については、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」とあるのは「労働時間等設定改善委員会の委員の半数については、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の、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の推薦に基づき指名されていること」と、「協定する」とあるのは「労働時間等設定改善委員会の決議を行う」と、「協定」とあるのは「(を)する委員の半数の推薦者である労働組合」と、「の当事者（労働者の過半数を代表する者の場合）の選出方法」とあるのは「(を)する委員の半数の推薦者（労働者の過半数を代表する者の場合）の選出方法」と、「の当事者である労働者」とあるのは「(を)する委員の半数の推薦者である労働者」と、「締結」とあるのは「決議」と読み替えるものとする。ただし、本様式中「同法に規定する協定等をする者」の「協定」については読み替えを行わない。なお、委員の氏名を記入するに当たっては、推薦に基づき指名された委員とその他の委員とで区別することとし、推薦に基づき指名された委員の氏名を記入するに当たっては、同条第1号の規定により、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者の推薦に基づき指名された委員の氏名を記入することに留意すること。

様式第9号の3の2（第70条関係）

時間外労働
休日労働 に関する協定届

労働保険番号	<table border="1"> <tr> <td>基本健康保険</td> <td>厚生</td> <td>健康</td> <td>労務</td> <td>健康</td> <td>労務</td> <td>健康</td> <td>労務</td> </tr> </table>	基本健康保険	厚生	健康	労務	健康	労務	健康	労務		
基本健康保険	厚生	健康	労務	健康	労務	健康	労務				
法人番号	<table border="1"> <tr> <td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>0</td> </tr> </table>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0
1	2	3	4	5	6	7	8	9	0		

様式第9号の3の2（第70条関係）

事業の種類	事業の名称	事業の所在地（電話番号）		協定の有効期間		
		〒	（			
（電話番号： - - ）						
時間外労働	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	1箇月 (①については45時間まで、②については42時間まで)	1年 (①については360時間まで、②については320時間まで)
				法定労働時間を 超える時間数	法定労働時間を 超える時間数	法定労働時間を 超える時間数
① 下記②に該当しない労働者						
② 1年単位の変形労働時間制により労働する労働者						
休日労働	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	

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（災害時における復旧及び復興の事業に従事する場合は除く。） （チェックボックスに要チェック）

協定の成立年月日 年 月 日

協定の当事者である労働組合（事業場の労働者の過半数で組織する労働組合）の名称又は労働者の過半数を代表する者の 職名
氏名

協定の当事者（労働者の過半数を代表する者の場合）の選出方法（ ）

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 月 日

使用者 職名
氏名

労働基準監督署長殿

様式第9号の3の2（第70条関係）（裏面）

様式第9号の3の2（第70条関係）（裏面）

(記載心得)

- 「業務の種類」の欄には、時間外労働又は休日労働をさせる必要のある業務を具体的に記入し、労働基準法第36条第6項第1号の健康上特に有害な業務について協定をした場合には、当該業務を他の業務と区別して記入すること。なお、業務の種類を記入するに当たっては、業務の区分を細分化することにより当該業務の範囲を明確にしなければならないことに留意すること。
- 「労働者数（満18歳以上の者）」の欄には、時間外労働又は休日労働をさせることができる労働者の数を記入すること。
- 「延長することができる時間数」の欄の記入に当たっては、次のとおりとすること。時間数は労働基準法第32条から第32条の5まで又は第40条の規定により労働させることができる最長の労働時間（以下「法定労働時間」という。）を超える時間数を記入すること。なお、本欄に記入する時間数にかかわらず、災害時における復旧及び復興の事業に従事する場合以外については、時間外労働及び休日労働を合算した時間数が1箇月について100時間以上となった場合、及び2箇月から6箇月までを平均して80時間を超えた場合には労働基準法違反（同法第119条の規定により6箇月以下の懲役又は30万円以下の罰金）となることに留意すること。
 - 「1日」の欄には、法定労働時間を超えて延長することができる時間数であつて、1日についての延長することができる限度となる時間数を記入すること。なお、所定労働時間を超える時間数についても協定する場合においては、所定労働時間を超える時間数を併せて記入することができる。
 - 「1箇月」の欄には、法定労働時間を超えて延長することができる時間数であつて、「1年」の欄に記入する「起算日」において定める日から1箇月ごとについての延長することができる限度となる時間数を45時間（対象期間が3箇月を超える1年単位の変形労働時間制により労働する者については、42時間）の範囲内で記入すること。なお、所定労働時間を超える時間数についても協定する場合においては、所定労働時間を超える時間数を併せて記入することができる。
 - 「1年」の欄には、法定労働時間を超えて延長することができる時間数であつて、「起算日」において定める日から1年についての延長することができる限度となる時間数を360時間（対象期間が3箇月を超える1年単位の変形労働時間制により労働する者については、320時間）の範囲内で記入すること。なお、所定労働時間を超える時間数についても協定する場合においては、所定労働時間を超える時間数を併せて記入することができる。
- ②の欄は、労働基準法第32条の4の規定による労働時間により労働する労働者（対象期間が3箇月を超える1年単位の変形労働時間制により労働する者に限る。）について記入すること。なお、延長することができる時間の上限は①の欄の労働者よりも短い（1箇月42時間、1年320時間）ことに留意すること。
- 「労働させることができる法定休日の数」の欄には、労働基準法第35条の規定による休日（1週1休又は4週4休であることに留意すること。）に労働させることができる日数を記入すること。
- 「労働させることができる法定休日における始業及び終業の時刻」の欄には、労働基準法第35条の規定による休日であつて労働させることができる日の始業及び終業の時刻を記入すること。
- 労働基準法第36条第6項第2号及び第3号の要件を遵守する趣旨のチェックボックスについて、「2箇月から6箇月まで」とは、起算日をまたぐケースも含め、連続した2箇月から6箇月までの期間を指すことに留意すること。また、チェックボックスにチェックがない場合には有効な協定とはならないことに留意すること（災害時における復旧及び復興の事業に従事する場合は除く。）。
- 「災害時における復旧及び復興の事業に従事する場合」とは、労働基準法第139条第1項に規定する事業に従事する場合をいうこと。
- 協定については、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合と、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合は労働者の過半数を代表する者と協定すること。なお、労働者の過半数を代表する者は、労働基準法施行規則第6条の2第1項の規定により、労働基準法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でなく、かつ、同法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であつて、使用者の意向に基づき選出され

たものでないこと。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。

- 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。
- 本様式で記入部分がない場合は同一様式を使用すること。この場合、必要のある事項のみ記入することで差し支えない。

(備考)

- 労働基準法施行規則第24条の2第4項の規定により、労働基準法第38条の2第2項の協定（事業場外で従事する業務の遂行に通常必要とされる時間を協定する場合の当該協定）の内容を本様式に付記して届け出る場合においては、事業場外労働の対象業務については他の業務とは区別し、事業場外労働の対象業務である旨を括弧書きした上で、「所定労働時間」の欄には当該業務の遂行に通常必要とされる時間を括弧書きすること。また、「協定の有効期間」の欄には事業場外労働に関する協定の有効期間を括弧書きすること。
- 労働基準法第38条の4第5項の規定により、労使委員会が設置されている事業場において、本様式を労使委員会の決議として届け出る場合においては、委員の5分の4以上の多数による議決により行われたものである旨、委員会の委員数、委員の氏名を記入した用紙を別途提出することとし、本様式中「協定については、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」とあるのは「労使委員会の委員の半数については、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により、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により任期を定めて指名されていること」と、「協定する」とあるのは「労使委員会の決議を行う」と、「協定」とあるのは「労使委員会の決議」と、「の当事者である労働者の場合」の選出方法」と、「の当事者である労働者」とあるのは「をする委員の半数について任期を定めて指名した労働者」と、「締結」とあるのは「決議」と読み替えるものとする。ただし、本様式中「同法に規定する協定等をする者」の「協定」としては読み替えを行わない。なお、委員の氏名を記入するに当たっては、任期を定めて指名された委員とその他の委員とで区別することとし、任期を定めて指名された委員の氏名を記入するに当たっては、同条第2項第1号の規定により、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者により任期を定めて指名された委員の氏名を記入することに留意すること。
- 労働時間等の設定の改善に関する特別措置法第7条の規定により、労働時間等設定改善委員会が設置されている事業場において、本様式を労働時間等設定改善委員会の決議として届け出る場合においては、委員の5分の4以上の多数による議決により行われたものである旨、委員会の委員数、委員の氏名を記入した用紙を別途提出することとし、本様式中「協定については、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」とあるのは「労働時間等設定改善委員会の委員の半数については、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の推薦に基づき指名されていること」と、「協定する」とあるのは「労働時間等設定改善委員会の決議を行う」と、「協定」とあるのは「労働時間等設定改善委員会の決議」と、「の当事者である労働者の場合」の選出方法」と、「の当事者である労働者」とあるのは「をする委員の半数の推薦者である労働者」と、「締結」とあるのは「決議」と読み替えるものとする。ただし、本様式中「同法に規定する協定等をする者」の「協定」としては読み替えを行わない。なお、委員の氏名を記入するに当たっては、推薦に基づき指名された委員とその他の委員とで区別することとし、推薦に基づき指名された委員の氏名を記入するに当たっては、同条第1号の規定により、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者の推薦に基づき指名された委員の氏名を記入することに留意すること。

様式第9号の3の3（第70条関係）

時間外労働
休日労働 に関する協定届

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"/>
	(基本労働)	(所定)	(賃金)	(年齢)	(性別)	(職別)	(業務)	(産業)	(事業)
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"/>

様式第9号の3の3（第70条関係）

事業の種類		事業の名称		事業の所在地（電話番号）				協定の有効期間	
				(〒 —) (電話番号: — —)					
時間外労働	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年(①については360時間まで、②については320時間まで) 起算日 (年月日)
					1日	1箇月(①については46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	所定労働時間を 超える時間数 (任意)	法定労働時間を 超える時間数	所定労働時間を 超える時間数 (任意)	
① 下記②に該当しない労働者									
② 1年単位の変形労働時間制により労働する労働者									
休日労働	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	

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ないが、かつ2箇月から6箇月までを平均して80時間を超えないこと（災害時における復旧及び復興の事業に従事する場合は除く。）。

(チェックボックスに要チェック)

様式第9号の3の3（第70条関係）（裏面）

様式第9号の3の3（第70条関係）（裏面）

（記載心得）

- 1 「業務の種類」の欄には、時間外労働又は休日労働をさせる必要のある業務を具体的に記入し、労働基準法第36条第6項第1号の健康上特に有害な業務について協定をした場合には、当該業務を他の業務と区別して記入すること。なお、業務の種類を記入するに当たっては、業務の区分を細分化することにより当該業務の範囲を明確にしなければならないことに留意すること。
- 2 「労働者数（満18歳以上の者）」の欄には、時間外労働又は休日労働をさせることができる労働者の数を記入すること。
- 3 「延長することができる時間数」の欄の記入に当たっては、次のとおりとすること。時間数は労働基準法第32条から第32条の5まで又は第40条の規定により労働させることができる最長の労働時間（以下「法定労働時間」という。）を超える時間数を記入すること。なお、本欄に記入する時間数にかかわらず、災害時における復旧及び復興の事業に従事する場合以外については、時間外労働及び休日労働を合算した時間数が1箇月について100時間以上となった場合、及び2箇月から6箇月までを平均して80時間を超えた場合には労働基準法違反（同法第119条の規定により6箇月以下の懲役又は30万円以下の罰金）となることに留意すること。
 - (1) 「1日」の欄には、法定労働時間を超えて延長することができる時間数であつて、1日についての延長することができる限度となる時間数を記入すること。なお、所定労働時間を超える時間数についても協定する場合においては、所定労働時間を超える時間数を併せて記入することができる。
 - (2) 「1箇月」の欄には、法定労働時間を超えて延長することができる時間数であつて、「1年」の欄に記入する「起算日」において定める日から1箇月ごとについての延長することができる限度となる時間数を45時間（対象期間が3箇月を超える1年単位の变形労働時間制により労働する者については、42時間）の範囲内で記入すること。なお、所定労働時間を超える時間数についても協定する場合においては、所定労働時間を超える時間数を併せて記入することができる。
 - (3) 「1年」の欄には、法定労働時間を超えて延長することができる時間数であつて、「起算日」において定める日から1年についての延長することができる限度となる時間数を360時間（対象期間が3箇月を超える1年単位の变形労働時間制により労働する者については、320時間）の範囲内で記入すること。なお、所定労働時間を超える時間数についても協定する場合においては、所定労働時間を超える時間数を併せて記入することができる。

- 4 ②の欄は、労働基準法第32条の4の規定による労働時間により労働する労働者（対象期間が3箇月を超える1年単位の变形労働時間制により労働する者に限る。）について記入すること。なお、延長することができる時間の上限は①の欄の労働者よりも短い（1箇月42時間、1年320時間）ことに留意すること。
- 5 「労働させることができる法定休日の日数」の欄には、労働基準法第35条の規定による休日（1週1休又は4週4休であることに留意すること。）に労働させることができる日数を記入すること。
- 6 「労働させることができる法定休日における始業及び終業の時刻」の欄には、労働基準法第35条の規定による休日であつて労働させることができる日の始業及び終業の時刻を記入すること。
- 7 労働基準法第36条第6項第2号及び第3号の要件を遵守する趣旨のチェックボックスについて、「2箇月から6箇月まで」とは、起算日をまたぐケースも含め、連続した2箇月から6箇月までの期間を指すことに留意すること。また、チェックボックスにチェックがない場合には有効な協定とはならないことに留意すること（災害時における復旧及び復興の事業に従事する場合は除く。）。
- 8 「災害時における復旧及び復興の事業に従事する場合」とは、労働基準法第139条第1項に規定する事業に従事する場合をいうこと。
- 9 協定については、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合と、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合は労働者の過半数を代表する者と協定すること。なお、労働者の過半数を代表する者は、労働基準法施行規則第6条の2第1項の規定により、労働基準法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でなく、かつ、同法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であつて、使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。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。
- 10 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、協定上明らかとなるような方法により締結するよう留意すること。
- 11 本様式で記入部分が足りない場合は同一様式を使用すること。この場合、必要のある事項のみ記入することで差し支えない。

（備考）

労働基準法施行規則第24条の2第4項の規定により、労働基準法第38条の2第2項の協定（事業場外で従事する業務の遂行に通常必要とされる時間を協定する場合の当該協定）の内容を本様式に付記して届ける場合においては、事業場外労働の対象業務については他の業務とは区別し、事業場外労働の対象業務である旨を括弧書きした上で、「所定労働時間」の欄には当該業務の遂行に通常必要とされる時間を括弧書きすること。また、「協定の有効期間」の欄には事業場外労働に関する協定の有効期間を括弧書きすること。

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3の3（第70条関係）

臨時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)		1箇月 (時間外労働及び休日労働を合算した時間数。 ①については100時間未満に限る。)				1年 (時間外労働のみの時間数。 720時間以内に限る。)			
			延長することができる時間数		延長することができる時間数 及び休日労働の時間数		延長することができる時間数 及び休日労働の時間数		延長することができる時間数		起算日 (年月日)	
			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	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 えた労働に係 る割増賃金率	
① 工作物の建設の事業 に従事する場合												
② 災害時における 復旧及び復興の事業 に従事する場合 (併せて、①の事業にも従事す る場合、①の事業に従事する時 間も含めて記入すること。)												
限度時間を超えて労働させる場合における手続												
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)	(具体的内容)									
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（災害時における復旧及 び復興の事業に従事する場合は除く。）。 <input type="checkbox"/> (チェックボックスに要チェック)												

協定の成立年月日 年 月 日

協定の当事者である労働組合（事業場の労働者の過半数で組織する労働組合）の名称又は労働者の過半数を代表する者の 職名
氏名

協定の当事者（労働者の過半数を代表する者の場合）の選出方法（)

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 月 日

使用者 職名
氏名

労働基準監督署長殿

様式第9号の3の3（第70条関係）（裏面）

様式第9号の3の3（第70条関係）（裏面）

（記載心得）

1 労働基準法第36条第1項の協定において同条第5項に規定する事項に関する定めを締結した場合における本様式の記入に当たっては、次のとおりとする。

- (1) 「臨時的に限度時間を超えて労働させることができる場合」の欄には、当該事業場における通常予見することのできな業務量の大幅な増加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とすることができる限定的に記入すること。なお、業務の都合上必要な場合、業務上やむを得ない場合等恒常的な長時間労働を招くおそれがあるものを記入することは認められないことに留意すること。
- (2) 「業務の種類」の欄には、時間外労働又は休日労働をさせる必要のある業務を具体的に記入し、労働基準法第36条第6項第1号の健康上特に有害な業務について協定をした場合には、当該業務を他の業務と区別して記入すること。なお、業務の種類を記入するに当たっては、業務の区分を細分化することにより当該業務の範囲を明確にしなければならないことに留意すること。
- (3) 「労働者数（満18歳以上の者）」の欄には、時間外労働又は休日労働をさせることができる労働者の数を記入すること。
- (4) 「起算日」の欄には、本様式における「時間外労働・休日労働に関する協定届」の起算日と同じ年月日を記入すること。
- (5) 「延長することができる時間数及び休日労働の時間数」の欄には、労働基準法第32条から第32条の5まで又は第40条の規定により労働させることができる最長の労働時間（以下「法定労働時間」という。）を超える時間数と休日労働の時間数を合算した時間数であつて、「起算日」において定める日から1箇月ごとについての延長することができる限度となる時間数を100時間未満の範囲内で記入すること（災害時における復旧及び復興の事業に従事する場合は除く。）。なお、所定労働時間を超える時間数についても協定する場合においては、所定労働時間を超える時間数と休日労働の時間数を合算した時間数を併せて記入することができる。

「延長することができる時間数」の欄には、法定労働時間を超えて延長することができる時間数を記入すること。「1年」にあつては、「起算日」において定める日から1年についての延長することができる限度となる時間数を720時間の範囲内で記入すること。なお、所定労働時間を超える時間数についても協定する場合においては、所定労働時間を超える時間数を併せて記入することができる。

なお、これらの欄に記入する時間数にかかわらず、災害時における復旧及び復興の事業に従事する場合以外については、時間外労働及び休日労働を合算した時間数が1箇月について100時間以上となつた場合、及び2箇月から6箇月までを平均して80時間を超えた場合には労働基準法違反（同法第119条の規定により6箇月以下の懲役又は30万円以下の罰金）となることに留意すること。
- (6) 「限度時間を超えて労働させることができる回数」の欄には、限度時間（1箇月45時間（対象期間が3箇月を超える1年単位の變形労働時間制により労働する者については、42時間））を超えて労働させることができる回数を6回の範囲内で記入すること。
- (7) 「限度時間を超えた労働に係る割増賃金率」の欄には、限度時間を超える時間外労働に係る割増賃金の率を記入すること。なお、当該割増賃金の率は、法定割増賃金率を超える率とするよう努めること。
- (8) 「限度時間を超えて労働させる場合における手続」の欄には、協定の締結当事者間の手続として、「協議」、「通告」等具体的な内容を記入すること。
- (9) 「限度時間を超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」の欄には、以下の番号を「（該当する番号）」に選択して記入した上で、その具体的内容を「（具体的内容）」に記入すること。
 - ① 労働時間が一定時間を超えた労働者に医師による面接指導を実施すること。
 - ② 労働基準法第37条第4項に規定する時刻の間において労働させる回数を1箇月について一定回数以内とする。
 - ③ 終業から始業までに一定時間以上の継続した休息時間を確保すること。
 - ④ 労働者の勤務状況及びその健康状態に応じて、代償休日又は特別な休暇を付与すること。
 - ⑤ 労働者の勤務状況及びその健康状態に応じて、健康診断を実施すること。

- ⑥ 年次有給休暇についてまとまつた日数連続して取得することを含めてその取得を促進すること。
 - ⑦ 心とからだの健康問題についての相談窓口を設置すること。
 - ⑧ 労働者の勤務状況及びその健康状態に配慮し、必要な場合には適切に部署に配置転換をすること。
 - ⑨ 必要に応じて、産業医等による助言・指導を受け、又は労働者に産業医等による保健指導を受けさせること。
 - ⑩ その他
- 2 労働基準法第36条第6項第2号及び第3号の要件を遵守する趣旨のチェックボックスについて、「2箇月から6箇月まで」とは、起算日をまたぐケースも含め、連続した2箇月から6箇月までの期間を指すことに留意すること。また、チェックボックスにチェックがない場合には有効な協定とはならないことに留意すること（災害時における復旧及び復興の事業に従事する場合は除く。）。
- 3 「災害時における復旧及び復興の事業に従事する場合」とは、労働基準法第139条第1項に規定する事業に従事する場合をいうこと。
- 4 協定については、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合と、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合は労働者の過半数を代表する者と協定すること。なお、労働者の過半数を代表する者は、労働基準法施行規則第6条の2第1項の規定により、労働基準法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でなく、かつ、同法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法により選出された者であつて、使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。これらの要件を満たさない場合には、有効な協定とはならないことに留意すること。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。
- 5 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働双方の合意があることが、協定上明らかとなるような方法により締結するよう留意すること。
- 6 本様式で記入部分が足りない場合は同一様式を使用すること。この場合、必要のある事項のみ記入することで差し支えない。

（備考）

- 1 労働基準法第38条の4第5項の規定により、労使委員会が設置されている事業場において、本様式を労使委員会の決議として届け出る場合においては、委員の5分の4以上の多数による議決により行われたものである旨、委員の委員数、委員の氏名を記入した用紙を別途提出することとし、本様式中「協定については、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」とあるのは「労使委員会の委員の半数については、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により、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により任選を定めて指名されていること」と、「協定」とあるのは「労使委員会の決議を行う」と、「協定」とあるのは「労使委員会の決議」と、「の当事者である労働者」とあるのは「をとする委員の半数について任期を定めて指名した者（労働者の過半数を代表する者の場合）の選出方法」とあるのは「をとする委員の半数について任期を定めて指名した者（労働者の過半数を代表する者の場合）の選出方法」と、「の当事者である労働者」とあるのは「をとする委員の半数について任期を定めて指名した者」と読み替えるものとする。ただし、本様式中「同法に規定する協定等をする者」と及び「労働基準法第36条第1項の協定」の「協定」とあるのは「決議」を指すものとする。なお、委員の氏名を記入するに当たっては、任期を定めて指名された委員とその他の委員とを区別することとし、任期を定めて指名された委員の氏名を記入するに当たっては、同条第2項第1号の規定により、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合には労働者の過半数を代表する者に任期を定めて指名された委員の氏名を記入することに留意すること。
- 2 労働時間等の協定の改訂に関する特別措置法第7条の規定により、労働時間等設定改訂委員会が設置されている事業場において、本様式を労働時間等設定改訂委員会の決議として届け出る場合においては、委員の5分の4以上の多数による議決により行われたものである旨、委員の委員数、委員の氏名を記入した用紙を別途提出することとし、本様式中「協定については、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」とあるのは「労働時間等設定改訂委員会の決議を行う」と、「協定」とあるのは「労働時間等設定改訂委員会の決議」とあるのは「をとする委員の半数の推薦者である労働組合」と、「の当事者（労働者の過半数を代表する者の場合）の選出方法」とあるのは「をとする委員の半数の推薦者（労働者の過半数を代表する者の場合）の選出方法」とあるのは「をとする委員の半数の推薦者である労働者」と、「協定」とあるのは「決議」を指すものとする。ただし、本様式中「同法に規定する協定等をする者」と及び「労働基準法第36条第1項の協定」の「協定」とあるのは「決議」を指すものとする。なお、委員の氏名を記入するに当たっては、推薦に基づき指名された委員とその他の委員とを区別することとし、推薦に基づき指名された委員の氏名を記入するに当たっては、同条第1号の規定により、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合には労働者の過半数を代表する者の推薦に基づき指名された委員の氏名を記入することに留意すること。

様式第9号の3の4 (第70条関係)

時間外労働
休日労働に関する協定届

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"/>
法人番号	<input type="text"/>												

様式第9号の3の4 (第70条関係)

事業の種類	事業の名称			事業の所在地 (電話番号)		協定の有効期間		
				(〒 —) (電話番号: — —)				
時間外労働	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	1箇月 (①については46時間まで、②については42時間まで)	1年 (①については360時間まで、②については320時間まで)
					法定労働時間を 超える時間数	所定労働時間を 超える時間数 (任意)	法定労働時間を 超える時間数	所定労働時間を 超える時間数 (任意)
① 下記②に該当しない労働者								
② 1年単位の变形労働時間制 により労働する労働者								
休日労働	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	
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 (自動車の運転の業務に従事する労働者は除く)。 <input type="checkbox"/> (チェックボックスに要チェック)								
協定の成立年月日 年 月 日								
協定の当事者である労働組合 (事業場の労働者の過半数で組織する労働組合) の名称又は労働者の過半数を代表する者の 職名 氏名								
協定の当事者 (労働者の過半数を代表する者の場合) の選出方法 ()								
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。 <input type="checkbox"/> (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。 年 月 日 <input type="checkbox"/> (チェックボックスに要チェック)								
					使用者	職名 氏名		
					労働基準監督署長殿			

様式第9号の3の4（第70条関係）（裏面）

様式第9号の3の4（第70条関係）（裏面）
（記載心得）

- 「業務の種類」の欄には、時間外労働又は休日労働をさせる必要のある業務を具体的に記入し、労働基準法第36条第6項第1号の健康上有害な業務について協定をした場合には、当該業務を他の業務と区別して記入すること。なお、業務の種類を記入するに当たっては、業務の区分を細分化することにより当該業務の範囲を明確にしなければならないことに留意すること。
- 「労働者数（満18歳以上の者）」の欄には、時間外労働又は休日労働をさせることができる労働者の数を記入すること。
- 「延長することができる時間数」の欄の記入に当たっては、次のとおりとすること。時間数は労働基準法第32条から第32条の5まで又は第40条の規定により労働させることができる最長の労働時間（以下「法定労働時間」という。）を超える時間数を記入すること。なお、本欄に記入する時間数にかかわらず、自動車の運転の業務に従事する労働者以外の者については、時間外労働及び休日労働を合算した時間数が1箇月について100時間以上となった場合、及び2箇月から6箇月までを平均して80時間を超えた場合には労働基準法違反（同法第119条の規定により6箇月以下の懲役又は30万円以下の罰金）となることに留意すること。
 - 「1日」の欄には、法定労働時間を超えて延長することができる時間数であつて、1日についての延長することができる限度となる時間数を記入すること。なお、所定労働時間を超える時間数についても協定する場合においては、所定労働時間を超える時間数を併せて記入することができる。
 - 「1箇月」の欄には、法定労働時間を超えて延長することができる時間数であつて、「1年」の欄に記入する「起算日」において定める日から1箇月ごとについての延長することができる限度となる時間数を45時間（対象期間が3箇月を超える1年単位の變形労働時間制により労働する者については、42時間）の範囲内で記入すること。なお、所定労働時間を超える時間数についても協定する場合においては、所定労働時間を超える時間数を併せて記入することができる。
 - 「1年」の欄には、法定労働時間を超えて延長することができる時間数であつて、「起算日」において定める日から1年についての延長することができる限度となる時間数を360時間（対象期間が3箇月を超える1年単位の變形労働時間制により労働する者については、320時間）の範囲内で記入すること。なお、所定労働時間を超える時間数についても協定する場合においては、所定労働時間を超える時間数を併せて記入することができる。
- ②の欄は、労働基準法第32条の4の規定による労働時間により労働する労働者（対象期間が3箇月を超える1年単位の變形労働時間制により労働する者に限る。）について記入すること。なお、延長することができる時間の上限は①の欄の労働者よりも短い（1箇月42時間、1年320時間）ことに留意すること。
- 「労働させることができる法定休日の日数」の欄には、労働基準法第35条の規定による休日（1週1休又は4週4休であることに留意すること。）に労働させることができる日数を記入すること。
- 「労働させることができる法定休日における始業及び終業の時刻」の欄には、労働基準法第35条の規定による休日であつて労働させることができる日の始業及び終業の時刻を記入すること。
- 労働基準法第36条第6項第2号及び第3号の要件を遵守する趣旨のチェックボックスについて、「2箇月から6箇月まで」とは、起算日をまたぐケースも含め、連続した2箇月から6箇月までの期間を指すことに留意すること。また、チェックボックスにチェックがない場合には有効な協定とはならないことに留意すること（自動車の運転の業務に従事する労働者は除く。）
- 「自動車の運転の業務に従事する労働者」とは、労働基準法第140条第1項に規定する業務に従事する労働者をいうこと。
- 協定については、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合と、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合は労働者の過半数を代表する者と協定すること。なお、労働者の過半数を代表する者は、労働基準法施行規則第6条の2第1項の規定により、労働基準法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でなく、かつ、同法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であつて、使用者の意向に基づき選出され

- たものでないこと。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。
- 本様式をもっ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、協定上明らかとなるような方法により締結するよう留意すること。
 - 本様式で記入部分が必要な場合は同一様式を使用すること。この場合、必要のある事項のみ記入することで差し支えない。

（備考）

- 労働基準法施行規則第24条の2第4項の規定により、労働基準法第38条の2第2項の協定（事業場外で従事する業務の遂行に通常必要とされる時間を協定する場合の当該協定）の内容を本様式に付記して届け出る場合においては、事業場外労働の対象業務については他の業務とは区別し、事業場外労働の対象業務である旨を括弧書きした上で、「所定労働時間」の欄には当該業務の遂行に通常必要とされる時間を括弧書きすること。また、「協定の有効期間」の欄には事業場外労働に関する協定の有効期間を括弧書きすること。
- 労働基準法第38条の4第5項の規定により、労使委員会が設置されている事業場において、本様式を労使委員会の決議として届け出る場合においては、委員の5分の4以上の多数による議決により行われたものである旨、委員会の委員数、委員の氏名を記入した用紙を別途提出することとし、本様式中「協定については、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」とあるのは「労使委員会の委員の半数については、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により、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により任期を定めて指名されていること」と、「協定」とあるのは「労使委員会の決議を行う」と、「協定」とあるのは「労使委員会の決議」と、「の当事者である労働者」とあるのは「をする委員の半数について任期を定めて指名した者（労働者の過半数を代表する者の場合）の選出方法」と、「の当事者である労働者」とあるのは「をする委員の半数について任期を定めて指名した労働者」と、「締結」とあるのは「決議」と読み替えるものとする。ただし、本様式中「同法に規定する協定等をする者」の「協定」については読み替えを行わない。なお、委員の氏名を記入するに当たっては、任期を定めて指名された委員とその他の委員とで区別することとし、任期を定めて指名された委員の氏名を記入するに当たっては、同条第2項第1号の規定により、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者に任期を定めて指名された委員の氏名を記入することに留意すること。
- 労働時間等の設定の改善に関する特別措置法第7条の規定により、労働時間等設定改善委員会が設置されている事業場において、本様式を労働時間等設定改善委員会の決議として届け出る場合においては、委員の5分の4以上の多数による議決により行われたものである旨、委員会の委員数、委員の氏名を記入した用紙を別途提出することとし、本様式中「協定については、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」とあるのは「労働時間等設定改善委員会の委員の半数については、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の、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の推薦に基づき指名されていること」と、「協定する」とあるのは「労働時間等設定改善委員会の決議を行う」と、「協定」とあるのは「労働時間等設定改善委員会の決議」と、「の当事者である労働者」とあるのは「をする委員の半数の推薦者である労働者」と、「締結」とあるのは「決議」と読み替えるものとする。ただし、本様式中「同法に規定する協定等をする者」の「協定」については読み替えを行わない。なお、委員の氏名を記入するに当たっては、推薦に基づき指名された委員とその他の委員とで区別することとし、推薦に基づき指名された委員の氏名を記入するに当たっては、同条第1号の規定により、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者の推薦に基づき指名された委員の氏名を記入することに留意すること。

様式第9号の3の5（第70条関係）

時間外労働
休日労働に関する協定届

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"/>
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"/>

様式第9号の3の5（第70条関係）

事業の種類	事業の名称		事業の所在地（電話番号）				協定の有効期間						
			(〒 — —) (電話番号: — —)										
時間外労働	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年(①については360時間まで、②については320時間まで) 起算日 (年月日)				
					1日	1箇月(①については46時間まで、②については42時間まで)	1年	1年	1年	1年	1年	1年	
					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)	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)	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)	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)	
	休日労働	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		

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（自動車の運転の業務に従事する労働者は除く。）
 (チェックボックスに要チェック)

様式第9号の3の5（第70条関係）（裏面）

様式第9号の3の5（第70条関係）（裏面）

（記載心得）

- 1 「業務の種類」の欄には、時間外労働又は休日労働をさせる必要のある業務を具体的に記入し、労働基準法第36条第6項第1号の健康上特に有害な業務について協定をした場合には、当該業務を他の業務と区別して記入すること。なお、業務の種類を記入するに当たっては、業務の区分を細分化することにより当該業務の範囲を明確にしなければならないことに留意すること。
- 2 「労働者数（満18歳以上の者）」の欄には、時間外労働又は休日労働をさせることができる労働者の数を記入すること。
- 3 「延長することができる時間数」の欄の記入に当たっては、次のとおりとすること。時間数は労働基準法第32条から第32条の5まで又は第40条の規定により労働させることができる最長の労働時間（以下「法定労働時間」という。）を超える時間数を記入すること。なお、本欄に記入する時間数にかかわらず、自動車の運転の業務に従事する労働者以外の者については、時間外労働及び休日労働を合算した時間数が1箇月について100時間以上となつた場合、及び2箇月から6箇月までを平均して80時間を超えた場合には労働基準法違反（同法第119条の規定により6箇月以下の懲役又は30万円以下の罰金）となることに留意すること。
 - (1) 「1日」の欄には、法定労働時間を超えて延長することができる時間数であつて、1日についての延長することができる限度となる時間数を記入すること。なお、所定労働時間を超える時間数についても協定する場合においては、所定労働時間を超える時間数を併せて記入することができる。
 - (2) 「1箇月」の欄には、法定労働時間を超えて延長することができる時間数であつて、「1年」の欄に記入する「起算日」において定める日から1箇月ごとについての延長することができる限度となる時間数を45時間（対象期間が3箇月を超える1年単位の変形労働時間制により労働する者については、42時間）の範囲内で記入すること。なお、所定労働時間を超える時間数についても協定する場合においては、所定労働時間を超える時間数を併せて記入することができる。
 - (3) 「1年」の欄には、法定労働時間を超えて延長することができる時間数であつて、「起算日」において定める日から1年についての延長することができる限度となる時間数を360時間（対象期間が3箇月を超える1年単位の変形労働時間制により労働する者については、320時間）の範囲内で記入すること。なお、所定労働時間を超える時間数についても協定する場合においては、所定労働時間を超える時間数を併せて記入することができる。
- 4 ②の欄は、労働基準法第32条の4の規定による労働時間により労働する労働者（対象期間が3箇月を超える1年単位の変形労働時間制により労働する者に限る。）について記入すること。なお、延長することができる時間の上限は①の欄の労働者よりも短い（1箇月42時間、1年320時間）ことに留意すること。
- 5 「労働させることができる法定休日の日数」の欄には、労働基準法第35条の規定による休日（1週1休又は4週4休であることに留意すること。）に労働させることができる日数を記入すること。
- 6 「労働させることができる法定休日における始業及び終業の時刻」の欄には、労働基準法第35条の規定による休日であつて労働させることができる日の始業及び終業の時刻を記入すること。
- 7 労働基準法第36条第6項第2号及び第3号の要件を遵守する趣旨のチェックボックスについて、「2箇月から6箇月まで」とは、起算日をまたぐケースも含め、連続した2箇月から6箇月までの期間を指すことに留意すること。また、チェックボックスにチェックがない場合には有効な協定とはならないことに留意すること（自動車の運転の業務に従事する労働者は除く。）。
- 8 「自動車の運転の業務に従事する労働者」とは、労働基準法第140条第1項に規定する業務に従事する労働者をいうこと。
- 9 協定については、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合と、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合は労働者の過半数を代表する者と協定すること。なお、労働者の過半数を代表する者は、労働基準法施行規則第6条の2第1項の規定により、労働基準法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でなく、かつ、同法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であつて、使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。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。
- 10 本様式をもっ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、協定上明らかとなるような方法により締結するよう留意すること。
- 11 本様式で記入部分が入り足りない場合は同一様式を使用すること。この場合、必要のある事項のみ記入することで差し支えない。

（備考）

労働基準法施行規則第24条の2第4項の規定により、労働基準法第38条の2第2項の協定（事業場で従事する業務の遂行に通常必要とされる時間を協定する場合の当該協定）の内容を本様式に付記して届け出る場合においては、事業場外労働の対象業務については他の業務とは区別し、事業場外労働の対象業務である旨を括弧書きした上で、「所定労働時間」の欄には当該業務の遂行に通常必要とされる時間を括弧書きすること。また、「協定の有効期間」の欄には事業場外労働に関する協定の有効期間を括弧書きすること。

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3の5（第70条関係）

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)		1箇月 (時間外労働及び休日労働を合算した時間数。 ①については100時間未満に限る。)			1年 (時間外労働のみの時間数。 ①については720時間以内、②については 960時間以内に限る。)					
			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	所定労働時間を 超える時間数 (任意)	限度時間を超え ることができる回数 (①については6 回以内、②につ いては任意。)	延長することができる時間数 及び休日労働の時間数	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	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	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	
													起算日 (年月日)
① 下記②以外の者													
② 自動車の運転の業務に 従事する労働者													
限度時間を超えて労働させる場合における手続													
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)	(具体的内容)										
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ない。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（自動車の運転の業務に 従事する労働者は除く。）。													

(チェックボックスに要チェック)

協定の成立年月日 年 月 日

協定の当事者である労働組合（事業場の労働者の過半数で組織する労働組合）の名称又は労働者の過半数を代表する者の 職名
氏名
協定の当事者（労働者の過半数を代表する者の場合）の選出方法（
）
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 月 日

使用者 職名
氏名

労働基準監督署長殿

様式第9号の3の5（第70条関係）（裏面）

様式第9号の3の5（第70条関係）（裏面）

（記載心得）

1 労働基準法第36条第1項の協定において同条第5項に規定する事項に関する定めを締結した場合における本様式の記入に当たっては、次のとおりとすること。

- （1）「臨時的に限度時間を超過して労働させることができる場合」の欄には、当該事業場における通常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過して労働させる必要がある場合をできる限り具体的に記入すること。なお、業務の都合上必要な場合、業務上やむを得ない場合等恒常的な長時間労働を招くおそれがあるものを記入することは認められないことに留意すること。
- （2）「業務の種類」の欄には、時間外労働又は休日労働をさせる必要のある業務を具体的に記入し、労働基準法第36条第6項第1号の健康上特に有害な業務について協定をした場合には、当該業務を他の業務と区別して記入すること。なお、業務の種類を記入するに当たっては、業務の区分を細分化することにより当該業務の範囲を明確にしなければならないことに留意すること。
- （3）「労働者数（満18歳以上の者）」の欄には、時間外労働又は休日労働をさせることができる労働者の数を記入すること。
- （4）「起算日」の欄には、本様式における「時間外労働・休日労働に関する協定届」の起算日と同じ年月日を記入すること。
- （5）「延長することができる時間数及び休日労働の時間数」の欄には、労働基準法第32条から第32条の5まで又は第40条の規定により労働させることができる最長の労働時間（以下「法定労働時間」という。）を超える時間数と休日労働の時間数を合算した時間数であって、「起算日」において定める日から1箇月ごとについての延長することができる限度となる時間数を100時間未満の範囲内で記入すること（自動車の運転の業務に従事する労働者は除く。）。なお、所定労働時間を超過する時間数についても協定する場合においては、所定労働時間を超過する時間数と休日労働の時間数を合算した時間数を併せて記入することができる。

「延長することができる時間数」の欄には、法定労働時間を超過して延長することができる時間数を記入すること。「1年」にあつては、「起算日」において定める日から1年についての延長することができる限度となる時間数を、自動車の運転の業務に従事する労働者以外の者については720時間の範囲内、自動車の運転の業務に従事する労働者については960時間の範囲内で記入すること。なお、所定労働時間を超過する時間数についても協定する場合においては、所定労働時間を超過する時間数を併せて記入することができる。

なお、これらの欄に記入する時間数にかかわらず、自動車の運転の業務に従事する労働者以外の者については、時間外労働及び休日労働を合算した時間数が1箇月について100時間以上となった場合、及び2箇月から6箇月までを平均して80時間を超過した場合には労働基準法違反（同法第119条の規定により6箇月以下の懲役又は30万円以下の罰金）となることに留意すること。

- （6）自動車の運転の業務に従事する労働者以外の者については、「限度時間を超過して労働させることができる回数」の欄には、限度時間（1箇月45時間（対象期間が3箇月を超える1年単位の変形労働時間制により労働する者については、42時間））を超過して労働させることができる回数を6回の範囲内で記入すること。
- （7）「限度時間を超過した労働に係る割増賃金率」の欄には、限度時間を超過する時間外労働に係る割増賃金の率を記入すること。なお、当該割増賃金率は、法定割増賃金率を超える率とするよう努めること。
- （8）「限度時間を超過して労働させる場合における手続」の欄には、協定の締結当事者間の手続として、「協議」、「通告」等具体的な内容を記入すること。
- （9）「限度時間を超過して労働させる労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置」の欄には、以下の番号を「該当する番号」に選択して記入した上で、その具体的な内容を「（具体的内容）」に記入すること。
 - ① 労働時間が一定時間を超過した労働者に医師による面接指導を実施すること。
 - ② 労働基準法第37条第4項に規定する時刻の間において労働させる回数を1箇月について一定回数以内とすること。

- ③ 終業から始業までに一定時間以上の継続した休息時間を確保すること。
 - ④ 労働者の勤務状況及びその健康状態に応じて、代償休日又は特別休暇を付与すること。
 - ⑤ 労働者の勤務状況及びその健康状態に応じて、健康診断を実施すること。
 - ⑥ 年次有給休暇についてまとまった日数連続して取得することを促すこと。
 - ⑦ 心とからだの健康問題についての相談窓口を設置すること。
 - ⑧ 労働者の勤務状況及びその健康状態に配慮し、必要な場合には適切な部署に配置転換をすること。
 - ⑨ 必要に応じて、産業医等による助言・指導を受け、又は労働者に産業医等による保健指導を受けさせること。
 - ⑩ その他
- 2 労働基準法第36条第6項第2号及び第3号の要件を遵守する趣旨のチェックボックスについて、「2箇月から6箇月まで」とは、起算日をまたぐケースも含め、連続した2箇月から6箇月までの期間を指すことに留意すること。また、チェックボックスにチェックがない場合には有効な協定とはならないことに留意すること（自動車の運転の業務に従事する労働者は除く。）。
- 3 「自動車の運転の業務に従事する労働者」とは、労働基準法第140条第1項に規定する業務に従事する労働者をいうこと。
- 4 協定については、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合と、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合は労働者の過半数を代表する者と協定すること。なお、労働者の過半数を代表する者は、労働基準法施行規則第6条の2第1項の規定により、労働基準法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でなく、かつ、同法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であつて、使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。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。
- 5 本様式をもって協定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、協定上明らかとなるような方法により締結するよう留意すること。
- 6 本様式で記入部分が必要でない場合は同一様式を使用すること。この場合、必要のある事項のみ記入することで差し支えない。

（備考）

1 労働基準法第38条の4第6項の規定により、労働委員会が設置されている事業場において、本様式を労働委員会から提出する場合は、委員の5分の4以上の多数による議決により行われなければならない旨、委員の氏名を記入した用紙を別途提出することとし、本様式中「協定については、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」とあるのは「労働委員会委員の半数については、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により、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により任期を定めて指名されていること」と、「協定する」とあるのは「労働委員会の決議を行う」と、「協定」とあるのは「労働委員会の決議」と、「の当事者である労働組合」とあるのは「をとする委員の半数について任期を定めて指名した労働組合」と、「の当事者（労働者の過半数を代表する者の場合）」の選出方法」とあるのは「をとする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の場合」の選出方法」と、「の当事者である労働組合」とあるのは「をとする委員の半数について任期を定めて指名した労働者」と、「締結」とあるのは「協議」と読み替えるものとする。ただし、本様式中「同法に規定する協定等をする者」と及び「労働基準法第36条第1項の協定」とあるのは「決議」と読み替えるものとする。なお、委員の氏名を記入するに当たっては、任期を定めて指名された委員とその他の委員とを区別することとし、任期を定めて指名された委員の氏名を記入するに当たっては、同条第2項第1号の規定により、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合にはその労働組合と、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合には労働者の過半数を代表する者により任期を定めて指名された委員の氏名を記入することに留意すること。

2 労働時間等の設定の改善に関する特別措置法第7条の規定により、労働時間等設定改善委員会が設置されている事業場において、本様式を労働時間等設定改善委員会から提出する場合は、委員の5分の4以上の多数による議決により行われなければならない旨、委員の氏名を記入した用紙を別途提出することとし、本様式中「協定については、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」とあるのは「労働時間等設定改善委員会の決議を行う」と、「協定」とあるのは「労働時間等設定改善委員会の決議」と、「の当事者である労働組合」とあるのは「をとする委員の半数の推薦者である労働組合」と、「の当事者（労働者の過半数を代表する者の場合）」の選出方法」とあるのは「をとする委員の半数の推薦者である労働者の過半数を代表する者の場合」の選出方法」と、「の当事者である労働者」とあるのは「をとする委員の半数の推薦者である労働者」と、「締結」とあるのは「協議」と読み替えるものとする。ただし、本様式中「同法に規定する協定等をする者」と及び「労働基準法第36条第1項の協定」とあるのは「決議」と読み替えるものとする。なお、委員の氏名を記入するに当たっては、推薦に基づき指名された委員とその他の委員とを区別することとし、推薦に基づき指名された委員の氏名を記入するに当たっては、同条第1号の規定により、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合にはその労働組合と、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合には労働者の過半数を代表する者の推薦に基づき指名された委員の氏名を記入することに留意すること。

様式第9号の4 (第70条関係)

時間外労働
休日労働 に関する協定届

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"/>	<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"/>	<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"/>																											

様式第9号の4 (第70条関係)

事業の種類	事業の名称					事業の所在地 (電話番号)				協定の有効期間			
(電話番号: ー ー ー ー)													
時間外労働	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 (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	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	所定労働時間を 超える時間数 (任意)	法定労働時間を 超える時間数	所定労働時間を 超える時間数 (任意)	法定労働時間を 超える時間数	所定労働時間を 超える時間数 (任意)			
① 下記2に該当しない労働者													
② 1年単位の定額労働時間制に より労働する労働者													
休日労働	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 (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								
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ない、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(医業に従事する医師は除く)。 <input type="checkbox"/> (チェックボックスに要チェック)													

【医業に従事する医師】
 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ない、かつ1年について960時間(B水準医療機関若しくはC水準医療機関において当該指定に係る業務に従事する医師又は連携B水準医療機関からの病院長若しくは診療所に派遣される医師(当該指定に係る派遣に係るものに限る。))については1,860時間以下でなければならないこと(ただし、1箇月について100時間以上となることが見込まれる医師について、面接指導を実施し、健康確保のために必要な就業上の適切な措置を講ずる場合は、1箇月の時間外労働及び休日労働を合算した時間数が100時間以上になっても差し支えない)。
 (チェックボックスに要チェック)

1箇月の時間外労働及び休日労働を合算した時間数が100時間以上となることが見込まれる場合、以下の措置を講ずること。
 (チェックボックスに要チェック)
 (チェックボックスに要チェック)
 (チェックボックスに要チェック)

協定の成立年月日 年 月 日
 協定の当事者である労働組合(事業場の労働者の過半数で組織する労働組合)の名称又は労働者の過半数を代表する者の 職名 氏名
 協定の当事者(労働者の過半数を代表する者の場合)の選出方法 ()
 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 月 日
 使用者 職名 氏名
 労働基準監督署長殿

様式第9号の4（第70条関係）（裏面）

様式第9号の4（第70条関係）（裏面）

(記載内容)

- 「業務の種類」の欄には、時間外労働又は休日労働をさせる必要がある業務を具体的に記入し、労働基準法第36条第6項第1号の健康上特に有害な業務について協定をした場合には、当該業務を他の業務と区別して記入すること。なお、業務の種類を記入するに当たっては、業務の区分を細分することにより当該業務の範囲を明確にしなければならないことに留意すること。
- 「労働者数（満18歳以上の者）」の欄には、時間外労働又は休日労働をさせることができる労働者の数を記入すること。
- 「延長することができる時間数」の欄の記入に当たっては、次のとおりとする。時間数は労働基準法第32条から第32条の5まで又は第40条の規定により労働させることができる最長の労働時間（以下「法定労働時間」という。）を超える時間数を記入すること。
 - 「1日」の欄には、法定労働時間を超えて延長することができる時間数であつて、1日についての延長することができる限度となる時間数を記入すること。なお、所定労働時間を超える時間数についても協定する場合においては、所定労働時間を超える時間数を併せて記入することができる。
 - 「1箇月」の欄には、法定労働時間を超えて延長することができる時間数であつて、「1年」の欄に記入する「起算日」において定める日から1箇月ごとについての延長することができる限度となる時間数を45時間（対象期間が3箇月を超える1年単位の变形労働時間制により労働する者については、42時間）の範囲内で記入すること。なお、所定労働時間を超える時間数についても協定する場合においては、所定労働時間を超える時間数を併せて記入することができる。
 - 「1年」の欄には、法定労働時間を超えて延長することができる時間数であつて、「起算日」において定める日から1年についての延長することができる限度となる時間数を360時間（対象期間が3箇月を超える1年単位の变形労働時間制により労働する者については、320時間）の範囲内で記入すること。なお、所定労働時間を超える時間数についても協定する場合においては、所定労働時間を超える時間数を併せて記入することができる。
- 上記3について、同欄に記入する時間数にかかわらず、医業に従事する医師以外の者については、時間外労働及び休日労働を合算した時間数が1箇月について100時間以上となつた場合、及び2箇月から6箇月までを平均して80時間を超えた場合には労働基準法違反（同法第119条の規定により6箇月以下の懲役又は30万円以下の罰金）となることに留意すること。また、医業に従事する医師については、同欄に記入する時間数にかかわらず、時間外労働及び休日労働を合算した時間数が100時間以上となつた場合（労働基準法施行規則第69条の3第2項第2号から第4号まで又は医療法第百二十八条の規定により読み替えて適用する労働基準法第百四十一条第二項の厚生労働省令で定める時間等を定める省令第3条第1項第2号から第4号までに規定するところにより面接指導等を行った場合（A水準医療機関で勤務する医師については事後の面接指導を行った場合も含む。）を除く。）及び1年について960時間（B水準医療機関若しくはC水準医療機関において当該指定に係る業務に従事する医師又は連携B水準医療機関から他の病院若しくは診療所に派遣される医師（当該指定に係る派遣に係るものに限る。）については1,800時間）を超えた場合には労働基準法違反（同法第141条第5項の規定により6箇月以下の懲役又は30万円以下の罰金）となることに留意すること。
- ②の欄は、労働基準法第32条の4の規定による労働時間により労働する労働者（対象期間が3箇月を超える1年単位の变形労働時間制により労働する者に限る。）について記入すること。なお、延長することができる時間の上限は①の欄の労働者よりも短い（1箇月42時間、1年320時間）ことに留意すること。
- 「労働させることができる法定休日数」の欄には、労働基準法第35条の規定による休日（1週1休又は4週4休であることに留意すること）に労働させることができる日数を記入すること。
- 「労働させることができる法定休日における始業及び終業の時刻」の欄には、労働基準法第35条の規定による休日であつて労働させることができる日の始業及び終業の時刻を記入すること。
- （1）労働基準法第36条第6項第2号及び第3号の要件を遵守する趣旨のチェックボックスについて、「2箇月から6箇月まで」とは、起算日をまたぐケースも含め、連続した2箇月から6箇月までの期間を指すことに留意すること。また、チェックボックスにチェックがない場合には有効な協定とはならないことに留意すること（医業に従事する医師は除く。）。
- （2）「医業に従事する医師」とは、労働基準法第141条第1項に規定する医師をいうこと。
- （3）医業に従事する医師についての労働時間の上限を遵守する趣旨のチェックボックスに係る記載並びに1箇月の時間外労働及び休日労働を合算した時間数が100時間以上となることが見込まれる場合のチェックボックスに係る記載中の面接指導及び健康確保のために必要就業者との適切な措置とは、労働基準法施行規則第69条の3

第2項第2号から第4号まで又は医療法第百二十八条の規定により読み替えて適用する労働基準法第百四十一条第二項の厚生労働省令で定める時間等を定める省令第3条第1項第2号から第4号までに規定するものであること。

- （4）1箇月の時間外労働及び休日労働を合算した時間数が155時間（医療法施行規則に定める時間）を超えた場合に行うべき労働時間短縮のための具体的な措置は、医療法第108条第6項に規定する措置とすること。
 - （5）医業に従事する医師についてチェックボックスが設けられている項目のうち、該当する項目であるにもかかわらず、チェックボックスにチェックがない場合には有効な協定とはならないことに留意すること。
- 「A水準医療機関」とは病院（医療法第1条の5第1項に規定する病院をいう。）若しくは診療所（同条第2項に規定する診療所をいう。）又は介護老人保健施設（介護保険法第8条第28項に規定する介護老人保健施設をいう。）若しくは介護医療院（同条第29項に規定する介護医療院をいう。）のうち医療法に基づく次のいずれかの指定も受けていないものをいひ、「B水準医療機関」とは医療法第113条第1項の規定による指定を受けた病院又は診療所を、「連携B水準医療機関」とは同法第118条第1項の規定による指定を受けた病院又は診療所を、「C水準医療機関」とは同法第119条第1項又は第120条第1項の規定による指定を受けた病院又は診療所をいうこと。
 - 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項に規定する監督又は管理の地位にある者でなく、かつ、同法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であつて、使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。これらの要件を満たさない場合には、有効な協定とはならないことに留意すること。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。
 - 本様式で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、協定上明らかとなるような方法により締結するよう留意すること。
 - 本様式で記入部分がない場合は同一様式を使用すること。この場合、必要のある事項のみ記入することで差し支えない。

(備考)

- 労働基準法施行規則第24条の2第4項の規定により、労働基準法第38条の2第2項の協定（事業場外で従事する業務の遂行に通常必要とされる時間を協定する場合の当該協定）の内容を本様式に付記して届け出る場合においては、事業場外労働の対象業務については他の業務とは区別し、事業場外労働の対象業務である旨を括弧書きした上で、「所定労働時間」の欄には当該業務の遂行に通常必要とされる時間を括弧書きすること。また、「協定の有効期間」の欄には事業場外労働に関する協定の有効期間を括弧書きすること。
- 労働基準法第38条の4第3項の規定により、労働委員会が設置されている事業場において、本様式を労使委員会の決議として届け出る場合においては、委員の5分の4以上の多数による議決により行われたものである旨、委員会の委員数、委員の氏名を記入した用紙を別途提出することとし、本様式で「協定」としては、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」とあるのは「労使委員会の委員の半数については、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により、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により任命を定め指名されていること」と、「協定」とあるのは「労使委員会の決議」と、「協定」とあるのは「をその委員の半数の推薦者である労働組合」と、「の当事者（労働者の過半数を代表する者の場合）の選出方法」とあるのは「をその委員の半数について任期を定め指名した労働者」と、「の当事者（労働者の過半数を代表する者の場合）の選出方法」とあるのは「をその委員の半数について任期を定め指名した労働者」と、「締結」とあるのは「決議」と読み替えるものとする。ただし、本様式で「同法に規定する協定等をする者」の「協定」としては読み替えて行わない。なお、委員の氏名を記入するに当たっては、任期を定め指名された委員とその他の委員とで区別することとし、任期を定め指名された委員の氏名を記入するに当たっては、同条第2項第1号の規定により、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合と、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」と、「協定」とあるのは「労働時間等協定改進黨員会が設置されている事業場において、本様式を労働時間等協定改進黨員会の決議として届け出る場合においては、委員の5分の4以上の多数による議決により行われたものである旨、委員会の委員数、委員の氏名を記入した用紙を別途提出することとし、本様式で「協定」としては、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」とあるのは「労働時間等協定改進黨員会の委員の半数については、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の推薦に基づき指名されていること」と、「協定」とあるのは「労働時間等協定改進黨員会の決議を行う」と、「協定」とあるのは「労働者の過半数を代表する者の推薦に基づき指名されていること」と、「協定」とあるのは「をその委員の半数の推薦者である労働組合」と、「の当事者（労働者の過半数を代表する者の場合）の選出方法」とあるのは「をその委員の半数の推薦者（労働者の過半数を代表する者の場合）の選出方法」と、「の当事者である労働者」とあるのは「をその委員の半数の推薦者である労働者」と、「締結」とあるのは「決議」と読み替えるものとする。ただし、本様式で「同法に規定する協定等をする者」の「協定」としては読み替えて行わない。なお、委員の氏名を記入するに当たっては、同条第1号の規定により、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合と、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者の推薦に基づき指名された委員の氏名を記入することに留意すること。

様式第9号の5（第70条関係）

時間外労働
休日労働 に関する協定届

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

様式第9号の5（第70条関係）

事業の種類		事業の名称		事業の所在地（電話番号）				協定の有効期間	
				(〒 — —) (電話番号： — —)					
時間外労働	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年(①については360時間まで、②については320時間まで) 起算日 (年月日)	
					1日 法定労働時間を 超える時間数	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 (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 (任意)		
時間外労働	① 下記②に該当しない労働者								
	② 1年単位の变形労働時間制により労働する労働者								
休日労働	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		

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（医業に従事する医師は除く）。

(チェックボックスに要チェック)

【医業に従事する医師】
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1年について960時間（B水準医療機関若しくはC水準医療機関において当該指定に係る業務に従事する医師又は連携B水準医療機関から他の病院若しくは診療所に派遣される医師（当該指定に係る派遣に係るものに限る。）については1,860時間）以下でなければならないこと（ただし、1箇月について100時間以上となることが見込まれる医師について、面接指導を実施し、健康確保のために必要な就業上の適切な措置を講ずる場合は、1箇月の時間外労働及び休日労働を合算した時間数が100時間以上になっても差し支えない。）。

(チェックボックスに要チェック)

様式第9号の5（第70条関係）（裏面）

様式第9号の5（第70条関係）（裏面）

（記載心得）

- 1 「業務の種類」の欄には、時間外労働又は休日労働をさせる必要のある業務を具体的に記入し、労働基準法第36条第6項第1号の健康上特に有害な業務について協定をした場合には、当該業務を他の業務と区別して記入すること。なお、業務の種類を記入するに当たっては、業務の区分を細分化することにより当該業務の範囲を明確にしなければならないことに留意すること。
- 2 「労働者数（満18歳以上の者）」の欄には、時間外労働又は休日労働をさせることができる労働者の数を記入すること。
- 3 「延長することができる時間数」の欄の記入に当たっては、次のとおりとすること。時間数は労働基準法第32条から第34条の5まで又は第40条の規定により労働させることができる最大の労働時間（以下「法定労働時間」という。）を超える時間数を記入すること。
 - (1) 「1日」の欄には、法定労働時間を超えて延長することができる時間数であつて、1日についての延長することができる限度となる時間数を記入すること。なお、所定労働時間を超える時間数についても協定する場合には、所定労働時間を超える時間数を併せて記入することができる。
 - (2) 「1箇月」の欄には、法定労働時間を超えて延長することができる時間数であつて、「1年」の欄に記入する「起算日」において定める日から1箇月ごとについての延長することができる限度となる時間数を45時間（対象期間が3箇月を超える1年単位の変形労働時間制により労働する者については、42時間）の範囲内で記入すること。なお、所定労働時間を超える時間数についても協定する場合には、所定労働時間を超える時間数を併せて記入することができる。
 - (3) 「1年」の欄には、法定労働時間を超えて延長することができる時間数であつて、「起算日」において定める日から1年についての延長することができる限度となる時間数を360時間（対象期間が3箇月を超える1年単位の変形労働時間制により労働する者については、320時間）の範囲内で記入すること。なお、所定労働時間を超える時間数についても協定する場合には、所定労働時間を超える時間数を併せて記入することができる。
- 4 上記3について、同欄に記入する時間数にかかわらず、医業に従事する医師以外の者については、時間外労働及び休日労働を合算した時間数が1箇月について100時間以上となつた場合、及び2箇月から6箇月までを平均して80時間を超えた場合には労働基準法違反（同法第119条の規定により6箇月以下の懲役又は30万円以下の罰金）となることに留意すること。また、医業に従事する医師については、同欄に記入する時間数にかかわらず、時間外労働及び休日労働を合算した時間数が1箇月について100時間以上となつた場合（労働基準法施行規則第69条の3第2項第2号から第4号まで又は医療法第百二十八条の規定により読み替えて適用する労働基準法第百四十一条第二項の厚生労働省令で定められた時間等を定める省令第3条第1項第2号から第4号までに規定するところにより面接指導等を行った場合（A水準医療機関で勤務する医師については事後の面接指導を行った場合も含む。）を除く。）、及び1年について960時間（B水準医療機関若しくはC水準医療機関において当該指定に係る業務に従事する医師又は連携B水準医療機関から他の病院若しくは診療所に派遣される医師（当該指定に係る派遣に限る。）については1,860時間）を超えた場合には労働基準法違反（同法第141条第5項の規定により6箇月以下の懲役又は30万円以下の罰金）となることに留意すること。
- 5 ②の欄は、労働基準法第32条の4の規定による労働時間により労働する労働者（対象期間が3箇月を超える1年単位の変形労働時間制により労働する者に限る。）について記入すること。なお、延長することができる時間の上限は①の欄の労働者よりも短い（1箇月42時間、1年320時間）ことに留意すること。
- 6 「労働させることができる法定休日の日数」の欄には、労働基準法第35条の規定による休日（1週1休又は4週4休であることに留意すること。）に労働させることができる日数を記入すること。
- 7 「労働させることができる法定休日における始業及び終業の時刻」の欄には、労働基準法第35条の規定による休日であつて労働させることができる日の始業及び終業の時刻を記入すること。
- 8 (1) 労働基準法第36条第6項第2号及び第3号の要件を遵守する趣旨のチェックボックスについて、「2箇月から6箇月まで」とは、起算日をまたぐケースも含め、連続した2箇月から6箇月までの期間を指すことに留意すること。また、チェックボックスにチェックがない場合には有効な協定とはならないことに留意すること（医業に従事する医師は除く。）。
- (2) 「医業に従事する医師」とは、労働基準法第141条第1項に規定する医師をいうこと。また、医業に従事する医師についての労働時間の上限を遵守する趣旨のチェックボックスにチェックがない場合には有効な協定とはならないことに留意すること。
- 9 「A水準医療機関」とは病院（医療法第1条の5第1項に規定する病院をいう。）若しくは診療所（同条第2項に規定する診療所をいう。）又は介護老人保健施設（介護保険法第8条第28項に規定する介護老人保健施設をいう。）若しくは介護医療院（同条第29項に規定する介護医療院をいう。）のうち医療法に基づき次のいずれの指定も受けていないものをいい、「B水準医療機関」とは医療法第113条第1項の規定による指定を受けた病院又は診療所を、「連携B水準医療機関」とは同法第118条第1項の規定による指定を受けた病院又は診療所を、「C水準医療機関」とは同法第119条第1項又は第120条第1項の規定による指定を受けた病院又は診療所をいうこと。
- 10 上記8(2)に関し、チェックボックスに係る記載中の面接指導及び健康確保のために必要な就業上の適切な措置とは、労働基準法施行規則第69条の3第2項第2号から第4号まで又は医療法第百二十八条の規定により読み替えて適用する労働基準法第百四十一条第二項の厚生労働省令で定める時間等を定める省令第3条第1項第2号から第4号までに規定するものであること。
- 11 協定については、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合と、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合は労働者の過半数を代表する者と協定すること。なお、労働者の過半数を代表する者は、労働基準法施行規則第6条の2第1項の規定により、労働基準法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でなく、かつ、同法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であつて、使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。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。
- 12 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、協定上明らかとなるような方法により締結するよう留意すること。
- 13 本様式で記入部分が足りない場合は同一様式を使用すること。この場合、必要のある事項のみ記入することで差し支えない。

（備考）

労働基準法施行規則第24条の2第4項の規定により、労働基準法第38条の2第2項の協定（事業場外で従事する業務の遂行に通常必要とされる時間を協定する場合の当該協定）の内容を本様式に付記して届ける場合においては、事業場外労働の対象業務については他の業務とは区別し、事業場外労働の対象業務である旨を括弧書きした上で、「所定労働時間」の欄には当該業務の遂行に通常必要とされる時間を括弧書きすること。また、「協定の有効期間」の欄には事業場外労働に関する協定の有効期間を括弧書きすること。

限度時間を超過して労働させる場合における手続	
限度時間を超過して労働させる労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置	(該当する番号) (具体的内容)
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ない、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(医業に従事する医師は除く。)	<input type="checkbox"/> (チェックボックスに要チェック)
【医業に従事する医師】 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ない、かつ1年について960時間(B水準医療機関若しくはC水準医療機関において当該指定に係る業務に従事する医師又は連携B水準医療機関から他の病院若しくは診療所に派遣される医師(当該指定に係る派遣に係るものに限る。))については1,860時間)以下でなければならないこと(ただし、1箇月について100時間以上となることが見込まれる医師について、面接指導を実施し、健康確保のために必要な就業上の適切な措置を講ずる場合は、1箇月の時間外労働及び休日労働を合算した時間数が100時間以上になつても差し支えない。)	<input type="checkbox"/> (チェックボックスに要チェック)
③-⑤の場合、都道府県知事からB水準医療機関、連携B水準医療機関又はC水準医療機関としての指定を受けていること。	<input type="checkbox"/> (チェックボックスに要チェック)
協定で定める1箇月の時間外労働及び休日労働を合算した時間数が100時間以上である場合には、以下の措置を講ずること。	
1箇月の時間外労働及び休日労働を合算した時間数が100時間に到達する前に疲労の蓄積の状況等を確認し、面接指導を行うこと(②で疲労の蓄積が認められない場合は、100時間以上となつた後の面接指導でも差し支えない。)。また、面接指導を行った医師の意見を踏まえ、労働者の健康確保のために必要な就業上の適切な措置を講ずること。	<input type="checkbox"/> (チェックボックスに要チェック)
1箇月の時間外労働及び休日労働を合算した時間数が155時間を越えた場合、労働時間短縮のための具体的な措置を行うこと。	<input type="checkbox"/> (チェックボックスに要チェック)
③-⑤の場合、1年の時間外労働及び休日労働を合算した時間数が960時間を越えることが見込まれる者に対して、勤務間インターバルの確保等により休息時間を確保すること。	<input type="checkbox"/> (チェックボックスに要チェック)
協定の成立年月日	年 月 日
協定の当事者である労働組合(事業場の労働者の過半数で組織する労働組合)の名称又は労働者の過半数を代表する者の	職名 氏名
協定の当事者(労働者の過半数を代表する者の場合)の選出方法()	
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。	<input type="checkbox"/> (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。	<input type="checkbox"/> (チェックボックスに要チェック)
	年 月 日
	使用者 職名 氏名
労働基準監督署長殿	

様式第9号の5（第70条関係）

様式第9号の5（第70条関係）

(記載内容)

- 1 労働基準法第36条第1項の規定において同法第141条第2項に規定する事項に関する定めを締結した場合における本様式の記入に当たっては、次のとおりとする。
 - (1) 「A水産医療機関」とは病院（医療法第1条の5第1項に規定する病院をいう。）若しくは診療所（同条第2項に規定する診療所をいう。）又は介護老人保健施設（介護保険法第8条第28項に規定する介護老人保健施設をいう。）若しくは介護施設（同条第29項に規定する介護施設をいう。）のうち医療法に基づく次のいずれの指定も受けていないものをい、「B水産医療機関」とは医療法第113条第1項の規定による指定を受けた病院又は診療所、「連携B水産医療機関」とは同法第118条第1項の規定による指定を受けた病院又は診療所、「C水産医療機関」とは同法第119条第1項又は第120条第1項の規定による指定を受けた病院又は診療所をいうこと。
 - (2) 「臨時的に限度時間を超過して労働させることができる場合」の欄には、当該事業場における通常見ることのできない業務量の大幅な増加等に伴い臨時的に限度時間を超過して労働させる必要がある場合を限り具体的に記入すること。なお、業務の都合上必要な場合、業務上やむを得ない場合等恒常的な長時間労働を招くおそれがあるものを記入することは認められないことに留意すること。
 - (3) 「業務の種類」の欄には、時間外労働又は休日労働をさせる必要のある業務を具体的に記入し、労働基準法第36条第6項第1号の健康上特に有害な業務について協定をした場合には、当該業務を他の業務と区別して記入すること。なお、業務の種類を記入するに当たっては、業務の区分を細分化することにより当該業務の範囲を明確にしなければならないことに留意すること。
 - (4) 「労働者数（満18歳以上の者）」の欄には、時間外労働又は休日労働をさせることができる労働者の数を記入すること。
 - (5) 「起算日」の欄には、本様式における「時間外労働・休日労働に関する協定届」の起算日と同じ年月日を記入すること。
 - (6) 「延長することができる時間数（以下「法定労働時間」という。）」を超える時間数と休日労働の時間数を合算した時間数であって、「起算日」において定める日から1箇月ごとについての延長することができる限度となる時間数を100時間未満の範囲内で記入すること（医業に従事する医師については、労働基準法施行規則第69条の3第2項第2号から第4号まで又は医療法第百二十八条の規定により読み替えて適用する労働基準法第百四十一条第二項の厚生労働省令で定める時間等第4号まで又は医療法第百二十八条第4号第4号までに規定することにより面接指導を実施し、健康確保のために必要な就業上の適切な措置を講ずることとしていない場合を除く。）。なお、所定労働時間を超過する時間数についても協定する場合においては、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を併せて記入することができる。
 - 「延長することができる時間数」の欄には、法定労働時間を超過して延長することができる時間数を記入すること。「1年」にあつては、「起算日」において定める日から1年についての延長することができる限度となる時間数を、医業に従事する医師以外の者については720時間の範囲内、医業に従事する者については960時間（B水産医療機関又はC水産医療機関において当該指定に係る業務に従事する医師については1,800時間の範囲内）を記入すること。なお、所定労働時間を超過する時間数についても協定する場合においては、所定労働時間を超過する時間数を併せて記入することができる。
- なお、これらの欄に記入する時間数にかかわらず、医業に従事する医師以外の者については、時間外労働及び休日労働を合算した時間数が1箇月について100時間以上となった場合、及び2箇月から6箇月までを平均して80時間を超えた場合には労働基準法違反（罰法第119条の規定により6箇月以下の懲役又は30万円以下の罰金）となることに留意すること。また、医業に従事する医師については、これらの欄に記入する時間数にかかわらず、時間外労働及び休日労働を合算した時間数が1箇月について100時間以上となった場合（労働基準法施行規則第69条の3第2項第2号から第4号まで又は医療法第百二十八条の規定により読み替えて適用する労働基準法第百四十一条第二項の厚生労働省令で定める時間等第4号まで又は医療法第百二十八条第4号第4号までに規定することにより面接指導等を行った場合（A水産医療機関で勤務する医師については事後の面接指導を行った場合も含む。）、及び1年について960時間（B水産医療機関若しくはC水産医療機関において当該指定に係る業務に従事する医師又は連携B水産医療機関から他の病院若しくは診療所に派遣される医師（当該指定に係る派遣に係るものに限る。）」については1,800時間）を超えた場合には労働基準法違反（罰法第141条第5項の規定により6箇月以下の懲役又は30万円以下の罰金）となることに留意すること。
- 7 医業に従事する医師以外の者については、「限度時間を超過して労働させることができる回数」の欄には、限度時間（1日45時間（対象が6箇月を超える1年単位の労務管理期間により労働する者については、42時間））を超えて労働させることができる回数を6箇月の範囲内で記入すること。
- 8 「限度時間を超過した労働に係る割増賃金率」の欄には、限度時間を超過する時間外労働に係る割増賃金の率を記入すること。なお、当該割増賃金の率は、法定割増賃金を超える率とするよう努めること。
- 9 「限度時間を超過して労働させる場合における手続」の欄には、協定の締結当事者間の手続として、「協議」、「通告」等具体的な内容を記入すること。
- 10 「限度時間を超過して労働させる労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置」の欄には、以下の番号を「該当する番号」に選択して記入した上で、その具体的な内容を「（具体的内容）」に記入すること。
 - ① 労働時間が一定時間を超えた労働者に医師による面接指導を実施すること。
 - ② 労働基準法第37条第4項に規定する時刻の間に労働させる回数を1箇月について一定回数以内とすること。
 - ③ 終業から就業までに一定時間以上の継続した休息時間を確保すること。
 - ④ 労働者の勤務状況及びその健康状態に応じて、代償休日又は特別な休暇を付与すること。
 - ⑤ 労働者の勤務状況及びその健康状態に応じて、健康診断を実施すること。
 - ⑥ 年次有給休暇についてまとめた日数連続して取得することを求めてその取得を促進すること。
 - ⑦ 心とからだの健康問題についての相談窓口を設置すること。
 - ⑧ 労働者の勤務状況及びその健康状態に配慮し、必要な場合には適切な部署に異動転換をすること。
 - ⑨ 必要に応じて、産業医等による助言・指導を受け、又は労働者に産業医等による直接指導を受けさせること。
 - ⑩ その他

- 2 (1) 労働基準法第36条第6項第2号及び第3号の要件を遵守する趣旨のチェックボックスについて、「2箇月から6箇月まで」とは、起算日またはケースも含め、連続した2箇月から6箇月までの期間を指すことに留意すること。また、チェックボックスにチェックがない場合には有効な協定とはならないことに留意すること（医業に従事する医師は除く。）。
 - (2) 「医業に従事する医師」とは、労働基準法第141条第1項に規定する医師をいうこと。
 - (3) 医業に従事する医師についての労働時間上限を遵守する趣旨のチェックボックスに係る記載並びに協定で定める1箇月の時間外労働及び休日労働を合算した時間数が100時間以上である場合のチェックボックスに係る記載中の面接指導及び健康確保のために必要な就業上の適切な措置等、労働基準法施行規則第69条の3第2項第2号から第4号まで又は医療法第百二十八条の規定により読み替えて適用する労働基準法第百四十一条第二項の厚生労働省令で定める時間等を定める省令第3条第1項第2号から第4号までに規定すること。
 - (4) 1箇月の時間外労働及び休日労働を合算した時間数が165時間（医療法施行規則に定める時間）を超えた場合に行うべき労働時間短縮のための具体的な措置は、医療法第108条第6項に規定する措置とする。
 - (5) 1年の時間外労働及び休日労働を合算した時間数が960時間を超えている場合に見込まれる者に対して行われるべき勤務間インターバルの確保等による休息時間の確保は、医療法第123条第1項及び第2項の規定によるものとする。
 - (6) 医業に従事する医師についてチェックボックスが設けられている項目のうち、該当する項目であるにもかかわらず、チェックボックスにチェックがない場合には有効な協定とはならないことに留意すること。
- 3 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、労働基準法第41条第2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、平等な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とする。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。
- 4 本様式によって規定する場合においても、協定の当事者たる労働双方の合意があることが、協定上明らかとなるような方法により締結するよう留意すること。
- 5 本様式で記入部分の数が足りない場合は同一様式を使用すること。この場合、必要のある事項のみ記入することで差し支えない。

- (備考)
- 1 労働基準法第38条の4第5項の規定により、労務委員会が設置されている事業場において、本様式を労務委員会の決議として届け出る場合においては、委員の5分の4以上の多数による議決により行われたものである旨、委員会の委員名、委員の氏名を記入した用紙を別途提出すること。本様式中「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」とあるのは「労務委員会の委員の半数以上を代表する労働者が組織する労働組合がある場合はその労働組合により、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により、任期を定めて指名されていること。」「協定する」とあるのは「労務委員会の決議を行う」と、「協定」とあるのは「労務委員会の決議」と、「その当事者である労働組合」とあるのは「その委員の半数について任期を定めて指名した労働組合」と、「その当事者（労働者の過半数を代表する者の場合）」の選出方法」とあるのは「そ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の場合」の選出方法」と、「その当事者である労働者」とあるのは「その委員の半数について任期を定めて指名した労働者」と、「協定」とあるのは「決議」と読み替えるものとする。ただし、本様式中「同法に規定する協定等をする者」及び「労働基準法第41条第2項の協定」については読み替えない。なお、委員の氏名を記入するに当たっては、任期を定めて指名された委員とその他の委員とで区別することとし、任期を定めて指名された委員の氏名を記入するに当たっては、同条第2項第1号の規定により、労働者の過半数で組織する労働組合がある場においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合には労働者の過半数を代表する者の推薦に基づき指名された委員の氏名を記入することに留意すること。
 - 2 労働時間等設定改定委員会に関する特別措置法第7条の規定により、労働時間等設定改定委員会が設置されている事業場において、本様式を労働時間等設定改定委員会の決議として届け出る場合においては、委員の5分の4以上の多数による議決により行われたものである旨、委員会の委員名、委員の氏名を記入した用紙を別途提出することとし、本様式中「協定については、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」とあるのは「労働時間等設定改定委員会の委員の半数以上を代表する労働者が組織する労働組合がある場合はその労働組合により、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により、任期を定めて指名されていること。」「協定する」とあるのは「労働時間等設定改定委員会の決議を行う」と、「協定」とあるのは「労働時間等設定改定委員会の決議」と、「その当事者である労働組合」とあるのは「その委員の半数について任期を定めて指名した労働組合」と、「その当事者である労働者」とあるのは「その委員の半数について任期を定めて指名した労働者」と、「協定」とあるのは「決議」と読み替えるものとする。ただし、本様式中「同法に規定する協定等をする者」及び「労働基準法第41条第2項の協定」については読み替えない。なお、委員の氏名を記入するに当たっては、任期に基づき指名された委員とその他の委員とで区別することとし、任期に基づき指名された委員の氏名を記入するに当たっては、同条第1号の規定により、労働者の過半数で組織する労働組合がある場においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合には労働者の過半数を代表する者の推薦に基づき指名された委員の氏名を記入することに留意すること。

様式第9号の6（第70条関係）

様式第9号の6(第70条関係)

時間外労働
休日労働 に関する労使委員会の決議届

事業の種類		事業の名称		事業の所在地（電話番号）		
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	延長することができる時間数		期間
				1日	1日を超える一定の期間(起算日)	
① 下記②に該当しない労働者						
② 1年単位の变形労働時間制により労働する労働者						
休日労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	労働者数 (満18歳以上の者)	所定休日	労働させることができる休日 並びに始業及び終業の時刻		期間

決議の成立年月日 年 月 日

委員会の委員数()人

委員の氏名			
任期を定めて指名された委員		その他の委員	

決議は、上記委員の5分の4以上の多数による議決により行われたものである。

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

年 月 日

使用者 職名
氏名

..... 労働基準監督署長 殿

様式第9号の6（第70条関係）（裏面）

様式第9号の6(第70条関係) (裏面)

記載心得

- 1 「業務の種類」の欄には、時間外労働又は休日労働をさせる必要のある業務を具体的に記入し、労働基準法第36条第6項第1号の健康上特に有害な業務について決議をした場合には、当該業務を他の業務と区別して記入すること。なお、業務の種類を記入するに当たっては、業務の区分を細分化することにより当該業務の範囲を明確にしなければならないことに留意すること。
- 2 「労働者数(満18歳以上の者)」の欄には、時間外労働又は休日労働をさせることができる労働者の数について記入すること。
- 3 「延長することができる時間数」の欄の記入に当たっては、次のとおりとすること。
 - (1) 「1日」の欄には、労働基準法第32条から第32条の5まで又は第40条の規定により労働させることができる最長の労働時間(以下「法定労働時間」という。)を超えて延長することができる時間数であつて、1日についての延長することができる限度となる時間数を記入すること。
 - (2) 「1日を超える一定の期間(起算日)」の欄には、法定労働時間を超えて延長することができる時間数であつて、決議で定められた1日を超え3箇月以内の期間及び1年間についての延長することができる時間の限度に関して、その上欄に当該決議で定められた全ての期間を記入し、当該期間の起算日を括弧書きし、その下欄に、当該期間に応じ、それぞれ当該期間についての延長することができる限度となる時間数を記入すること。
- 4 ②の欄は、労働基準法第32条の4の規定による労働時間により労働する労働者(対象期間が3箇月を超える1年単位の変形労働時間制により労働する者に限る。)について記入すること。なお、延長することができる時間の上限は①の欄の労働者よりも短い(1箇月42時間、1年320時間)ことに留意すること。
- 5 「労働させることができる休日並びに始業及び終業の時刻」の欄には、労働基準法第35条の規定による休日(1週1休又は4週4休であることに留意すること。)であつて労働させることができる日並びに当該休日の労働の始業及び終業の時刻を記入すること。
- 6 「期間」の欄には、時間外労働又は休日労働をさせることができる日の属する期間を記入すること。
- 7 「任期を定めて指名された委員」の欄には、労働基準法第38条の4第2項第1号の規定により、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合に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。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9号の7（第70条関係）

様式第9号の7(第70条関係)

時間外労働
休日労働 に関する労働時間等設定改善委員会の決議届

事業の種類		事業の名称		事業の所在地（電話番号）			
	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	延長することができる時間数		期間
					1日	1日を超える一定の期間(起算日)	
① 下記②に該当しない労働者							
② 1年単位の変形労働時間制により労働する労働者							
休日労働をさせる必要のある具体的事由		業務の種類	労働者数 (満18歳以上の者)	所定休日	労働させることができる休日並びに始業及び終業の時刻		期間

決議の成立年月日 年 月 日
委員会の委員数()人

委員の氏名			
推薦に基づき指名された委員		その他の委員	

決議は、上記委員の5分の4以上の多数による議決により行われたものである。

委員会の委員の半数の推薦者である労働組合(事業場の労働者の過半数で組織する労働組合)の名称又は労働者の過半数を代表する者の 職名 氏名

委員会の委員の半数の推薦者(労働者の過半数を代表する者の場合)の選出方法()

上記委員会の委員の半数の推薦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委員会の委員の半数の推薦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 月 日
..... 労働基準監督署長 殿 使用者 職名 氏名

様式第9号の7（第70条関係）（裏面）

様式第9号の7(第70条関係) (裏面)

記載心得

- 1 「業務の種類」の欄には、時間外労働又は休日労働をさせる必要のある業務を具体的に記入し、労働基準法第36条第6項第1号の健康上特に有害な業務について決議をした場合には、当該業務を他の業務と区別して記入すること。なお、業務の種類を記入するに当たっては、業務の区分を細分化することにより当該業務の範囲を明確にしなければならないことに留意すること。
- 2 「労働者数(満18歳以上の者)」の欄には、時間外労働又は休日労働をさせることができる労働者の数について記入すること。
- 3 「延長することができる時間数」の欄の記入に当たっては、次のとおりとすること。
 - (1) 「1日」の欄には、労働基準法第32条から第32条の5まで又は第40条の規定により労働させることができる最長の労働時間(以下「法定労働時間」という。)を超えて延長することができる時間数であつて、1日についての延長することができる限度となる時間数を記入すること。
 - (2) 「1日を超える一定の期間(起算日)」の欄には、法定労働時間を超えて延長することができる時間数であつて、決議で定められた1日を超え3箇月以内の期間及び1年間についての延長することができる時間の限度に関して、その上欄に当該決議で定められた全ての期間を記入し、当該期間の起算日を括弧書きし、その下欄に、当該期間に応じ、それぞれ当該期間についての延長することができる限度となる時間を記入すること。
- 4 ②の欄は、労働基準法第32条の4の規定による労働時間により労働する労働者(対象期間が3箇月を超える1年単位の変形労働時間制により労働する者に限る。)について記入すること。なお、延長することができる時間の上限は①の欄の労働者よりも短い(1箇月42時間、1年320時間)ことに留意すること。
- 5 「労働させることができる休日並びに始業及び終業の時刻」の欄には、労働基準法第35条の規定による休日(1週1休又は4週4休であることに留意すること。)であつて労働させることができる日並びに当該休日の労働の始業及び終業の時刻を記入すること。
- 6 「期間」の欄には、時間外労働又は休日労働をさせることができる日の属する期間を記入すること。
- 7 「推薦に基づき指名された委員」の欄には、労働時間等の設定の改善に関する特別措置法第7条第1号の規定により、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者の推薦に基づき指名された委員の氏名を記入すること。なお、労働者の過半数を代表する者は、労働時間等の設定の改善に関する特別措置法施行規則第1条第1項の規定により、労働基準法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でなく、かつ、労働時間等の設定の改善に関する特別措置法に規定する推薦等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であつて、使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。これらの要件を満たさない場合には、有効な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。

様式第十号(第二十三条関係)

労働基準監督署長殿

年 月 日

使用者 職 氏

名

直 日		直 宿			事業の種類	事業の名称	事業の所在地
勤務の様	総員数	勤務の様	就業設備	総員数			
	一回の日直員数			一回の宿直員数			
	日直勤務の開始及び終了時刻			宿直勤務の開始及び終了時刻			
	一定期間における一人の日直回数			一定期間における一人の宿直回数			
	一回の日直手当			一回の宿直手当			

断続的な宿直又は日直勤務許可申請書

様式第十一号（第二十四条関係）

労働基準監督署長殿 使用者職氏名	年				業務の種類	集団入坑の場合の時間計算特例許可申請書 事業の所在地
	月				就業の場所	
	日				一団の員数	
					入坑に要する時間	

様式第12号(第24条の2第3項関係)

事業場外労働に関する協定届

事業の種類	事業の名称	事業の所在地(電話番号)		
業務の種類	該当労働者数	1日の所定労働時間	協定で定める時間	協定の有効期間
時間外労働に関する協定の届出年月日				

協定の成立年月日 年 月 日

協定の当事者である労働組合(事業場の労働者の過半数で組織する労働組合)の名称

又は労働者の過半数を代表する者の
職名
氏名

協定の当事者(労働者の過半数を代表する者の場合)の選出方法

()

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 月 日

使用者 職名
氏名

.....労働基準監督署長殿

記載心得

- 「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。
- 協定については、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合と、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合は労働者の過半数を代表する者と協定すること。なお、労働者の過半数を代表する者は、労働基準法施行規則第6条の2第1項の規定により、労働基準法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でなく、かつ、同法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であつて、使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。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。
- 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、協定上明らかと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 1 3 号 (第 2 4 条の 2 の 2 第 4 項関係)

様式第 13 号 (第 24 条の 2 の 2 第 4 項関係)

労働保険番号		<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>				
法人番号		<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>				
専門業務型裁量労働制に関する協定届						
事業の種類	事業の名称	事業の所在地 (電話番号)				
		(〒 -) (電話番号: - -)				
		協定の有効期間				
		年 月 日から 年 月 日まで				
業務の種類	業務の内容	該当労働者数	1日の所定労働時間 協定で定める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
				()		
				()		
				()		
				()		
				()		
対象業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し、当該対象業務に従事する労働者に対し使用者が具体的な指示をしないことについての協定の有無						有・無
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協定の有無						有・無
同意の撤回に関する手続						
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協定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協定の有無						有・無
時間外労働に関する協定の届出年月日						
協定の成立年月日 年 月 日						
協定の当事者である労働組合(事業場の労働者の過半数で組織する労働組合)の名称() 又は労働者の過半数を代表する者の職名() 氏名()						
協定の当事者(労働者の過半数を代表する者の場合)の選出方法()						
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。 <input type="checkbox"/> (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。 <input type="checkbox"/> (チェックボックスに要チェック)						
年 月 日			使用者 職名 氏名			
労働基準監督署長殿						

様式第13号（第24条の2の2第4項関係）（裏面）

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開発の業務
 - 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に関する業務
 - 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⑤～⑧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連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。
- 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日のみならず労働時間」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14条第2号に規定する監督又は管理の地位にあり者でなく、かつ、同意に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、選挙等の方法による手続により選出された者であつて、使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。これらの要件を満たさない場合は、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。
 - 9 本様式をもって協定とする場合においても、協定の当事者たる労働双方の合意があることが、協定上明らかとなるような方法により継続するよう留意すること。

様式第 1 3 号の 2 (第 2 4 条の 2 の 3 第 1 項関係)

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"/>
法人番号	<input type="text"/>

事業の種類	事業の名称	事業の所在地(電話番号)	常時使用する労働者数	決議の有効期間
		(〒) (電話番号: - -)		年 月 日から 年 月 日まで
業務の内容	労働者の範囲(職務経験年数、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關して講ずる措置				
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つ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規定の届出年月日	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。)	<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者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 ・ 開催頻度も 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		有・無
氏名		任期	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)

労働基準監督署長 使用者 職名
 氏名

様式第13号の2（第24条の2の3第1項関係）（裏面）

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⑤～⑧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求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届定の届出年月日」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ことを、議事に関する事項として議長を選出にすること及び決議の方法に関することを、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、挙手等の方法により選出された者であつて、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、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。

様式第十三号の三 削除
 様式第13号の4 (第24条の2の5第1項関係)

様式第13号の4 (第24条の2の5第1項関係)

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

企画業務型裁量労働制に関する報告

報告期間	年 月から 年 月まで
------	-------------

事業の種類		事業の名称		事業の所在地(電話番号)			常時使用する労働者数
				(〒 -) (電話番号: - -)			
業務の内容	労働者の範囲	制度の適用 労働者数	同意した労働者数 (同意を撤回した 労働者数)	労働者の1箇月の 労働時間の状況	労働者の労働時間の 状況の把握方法	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	
			最長の者 ()	平均		()	
			最長の者 ()	平均		()	
			最長の者 ()	平均		()	
			最長の者 ()	平均		()	
			最長の者 ()	平均		()	
			最長の者 ()	平均		()	

年 月 日

使用者 職名
氏名

労働基準監督署長 殿

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

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つた者の当該 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、労働時間の状況を実際に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、番号を記入せずに（ ）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つ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ひ、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。

様式第十三号の五(第三十三条関係)

労働基準監督署長殿

使用者 職 氏

名

年
月
日

	様態の務勤	児童と起居をと もにする者		施設の種類
				施設 の 名 称
		職 名		施設 の 所 在 地
		員 数		
	児 童 数			

休憩自由利用除外許可申請書

様式第十四号（第三十四条関係）

労働基準監督署長殿

使用者 職 氏

名

年 月 日

断続的労働	監視			事業の種類
		業務の種類		事業の種類
		員数		事業の名称
		労働の様		事業の所在地

監視断続的労働に従事する者に対する適用除外許可申請書

様式第14号の2 (第34条の2第1項関係)

様式第14号の2(第34条の2第1項関係)

労働保険番号				<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>			
法人番号				<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>			
高度プロフェSSIONAL制度に関する決議届							
事業の種類		事業の名称		事業の所在地(電話番号)		常時使用する労働者数	決議の有効期間
				(〒)			
				(電話番号:)			
業務の種類及びその分類		労働者の範囲		労働者数	支払われると見込まれる賃金の額	同意を得る方法	再決議しない限り更新されない旨の決議の有無
()		()		()	()	()	有・無
()		()		()	()	()	同意を得るに当たっては、①法第4章の規定が適用されない旨、②同意の対象となる期間及び③支払われると見込まれる賃金の額を明示すること。 <input type="checkbox"/> (チェックボックスに要チェック)
()		()		()	()	()	
労働者の健康管理時間の把握方法		事業場内において除くこととした労働時間以外の時間		()			
1年間を通じ104日以上、かつ、4週間を通じ4日以上の日を当該決議及び就業規則その他これに準ずるもので定めるところにより使用者が与えることについての決議の有無		()					
選択的措置の種類及びその具体的内容		()					
労働者の健康及び福祉を確保するための措置の種類及びその具体的内容		()					
同意の撤回に関する手続		()					
労働者からの苦情の処理について講ずる措置		()					
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(同意を撤回した労働者を含む。)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		()					
委員会の開催頻度及び開催時期		労働者の健康管理等を行うのに必要な知識を有する医師の選任(常時50人未満の労働者を使用する事業場に限る。)		()			
同意及びその撤回、合意に基づき定められた職務の内容、支払われると見込まれる賃金の額、健康管理時間の状況、休日確保する措置の実施状況、選択的措置の実施状況、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労働者からの苦情の処理について講ずる措置の実施状況に関する労働者ごとの記録並びに医師の選任(常時50人未満の労働者を使用する事業場に限る。)に関する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		()					
決議の成立年月日		年 月 日					
委員会の委員数		規程の有無		委員会の同意の有無		運営規程に含まれている事項	
運営規程		有・無		有・無		開催に関する事項・議長の選出に関する事項・決議の方法に関する事項・定足数に関する事項・委員会への情報開示に関する事項	
任期を定めて指名された委員				その他の委員			
氏名		任期		氏名			

決議は、上記委員の5分の4以上の多数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っ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 月 日

使用者 職名
氏名

.....労働基準監督署長殿

様式第14号の2(第34条の2第1項関係)(裏面)

記載心得

- 1 「業務の種類及びその分類」の欄には、労働基準法第41条の2第1項第1号に規定する業務として決議した業務を具体的に記入するとともに、労働基準法施行規則第34条の2第3項各号に掲げる対象業務のうちいずれに該当するものかを以下の番号から選択して()内に記入すること。
 - ① 金融工学等の知識を用いて行う金融商品の開発の業務
 - ② 資産運用(指図を含む。以下この②において同じ。)の業務又は有価証券の売買その他の取引の業務のうち、投資判断に基づく資産運用の業務、投資判断に基づく資産運用として行う有価証券の売買その他の取引の業務又は投資判断に基づき自己の計算において行う有価証券の売買その他の取引の業務
 - ③ 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
 - ④ 顧客の事業の運営に関する重要な事項についての調査又は分析及びこれに基づく当該事項に関する考案又は助言の業務
 - ⑤ 新たな技術、商品又は役務の研究開発の業務
- 2 「労働者の範囲」の欄には、当該事業場における対象労働者の範囲を具体的に記入すること。なお、労働基準法第41条の2第1項第2号イ及びロに該当しなければならないこと。また、職位等により限定する場合には当該職位等を具体的に記入すること。
- 3 「支払われると見込まれる賃金の額」の欄には、同意の対象となる期間中に労働契約により、使用者から支払われることが確実に見込まれる賃金の額を1年間当たりの賃金の額に換算した額を記入すること。また、同一の業務の種類及びその分類において労働者が複数いる場合は、当該労働者のうち、記入すべき額が最も低い者の額を記入すること。
- 4 「同意を得る方法」の欄には、労働者本人の同意を得る時期、方法を具体的に記入すること。なお、労働基準法施行規則第34条の2第2項に規定する方法に該当しなければならないこと。
- 5 労働基準法施行規則第34条の2第2項の要件を遵守する趣旨のチェックボックスは、同意を得るに当たって、①労働基準法第4章の規定が適用されない旨、②同意の対象となる期間及び③適用される期間における支払われると見込まれる賃金の額を明示することを確認するものであること。
- 6 「労働者の健康管理時間の把握方法」の欄の記入に当たっては、次のとおりとすること。
 - (1) 「事業場内にいた時間」の欄には、事業場内にいた時間の把握方法を具体的に記入すること。なお、労働基準法施行規則第34条の2第8項本文に規定する方法に該当しなければならないこと。また、委員会において事業場内にいた時間から労働時間以外の時間を除くことを決議したときは、当該決議において除くこととした労働時間以外の時間の内容や性質を具体的に()内に記入すること。なお、決議において除くこととした労働時間以外の時間について、手待ち時間を含めることや一定時間数を一律に除くことは認められないこと。
 - (2) 「事業場外において労働した時間」の欄には、事業場外において労働した時間の把握方法を具体的に記入すること。なお、労働基準法施行規則第34条の2第8項に規定する方法に該当しなければならないこと。また、やむを得ない理由により当該時間を自己申告により把握する場合には、やむを得ない理由を具体的に()内に記入すること。
- 7 「選択的措置の種類及びその具体的内容」の欄には、労働基準法第41条の2第1項第5号に規定する措置について、以下の番号から選択して記入した上で、その具体的内容を()内に記入すること。
 - ① 労働者ごとに始業から24時間を経過するまでに11時間以上の継続した休息時間を確保し、かつ、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4回以内とすること。
 - ② 1週間当たりの健康管理時間が40時間を超えた場合におけるその超えた時間について、1箇月100時間又は3箇月240時間を超えない範囲内とすること。
 - ③ 1年に1回以上の継続した2週間(労働者が請求した場合には、1年に2回以上の継続した1週間)について、休日を与えること。
 - ④ 1週間当たりの健康管理時間が40時間を超えた場合におけるその超えた時間が1箇月当たり80時間を超えた場合又は労働者からの申出があった場合に健康診断を実施すること。
- 8 「労働者の健康及び福祉を確保するための措置の種類及びその具体的内容」の欄には、労働基準法第41条の2第1項第6号に規定する措置について、以下の番号から選択して記入した上で、その具体的内容を()内に記入すること。
 - ① 労働基準法第41条の2第1項第5号イからニまでに掲げるいずれかの措置であつて、同項の決議及び就業規則その他これに準ずるもので定めるところにより使用者が講ずることとした措置以外のもの
 - ② 健康管理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を行うこと。
 - ③ 対象労働者の勤務状況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。
 - ④ 対象労働者の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。
 - ⑤ 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。
 - ⑥ 産業医等による助言若しくは指導を受け、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。
- 9 「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。
- 10 「労働者からの苦情の処理について講ずる措置」の欄には、苦情の申出先となる部署及び担当者、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。
- 11 「委員会の開催頻度及び開催時期」の欄には、労働基準法第41条の2第1項に規定する委員会の開催頻度及び開催時期を具体的に記入すること。なお、労働基準法第41条の2第2項の規定による報告の内容に関し委員会において調査審議し、必要に応じて決議を見直す観点から、少なくとも6箇月に1回、当該報告を行う時期に開催しなければならないこと。
- 12 「労働者の健康管理等を行うのに必要な知識を有する医師の選任」は、常時50人未満の労働者を使用する事業場においては、必ず選任しなければならないこと。
- 13 「任期を定めて指名された委員」の欄には、労働基準法第41条の2第3項において準用する同法第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。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。
- 14 「運営規程に含まれている事項」の欄は、該当する事項を○で囲むこと。

様式第14号の3（第34条の2の2第1項関係）

様式第14号の3(第34条の2の2第1項関係)

労働保険番号	<input type="text"/>										
	<small>都道府県</small>	<small>所管</small>	<small>支庁</small>	<small>基幹番号</small>			<small>枝番号</small>		<small>被一括事業場番号</small>		
法人番号	<input type="text"/>										

高度プロフェッショナル制度に関する報告

報告機関	年 月から 年 月まで
------	-------------

事業の種類	事業の名称		事業の所在地(電話番号)				常時使用する労働者数 (制度の適用労働者数)
			(〒 -) (電話番号: - -)				()
業務の種類及びその分類	労働者の範囲	同意した労働者数 (同意を撤回した労働者数)	労働者の健康管理時間の状況 (健康管理時間の把握方法)		労働者の休日の取得状況	選択的措置の実施状況	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
()			最長の者	平均		()	()
		()	() 決議した時間を除いた場合 <input type="checkbox"/>		4週間を通じ4日以上 の休日の確保 <input type="checkbox"/>		
()			最長の者	平均		()	()
		()	() 決議した時間を除いた場合 <input type="checkbox"/>		4週間を通じ4日以上 の休日の確保 <input type="checkbox"/>		
()			最長の者	平均		()	()
		()	() 決議した時間を除いた場合 <input type="checkbox"/>		4週間を通じ4日以上 の休日の確保 <input type="checkbox"/>		

年 月 日

使用者 職名
氏名

労働基準監督署長殿

様式第14号の3(第34条の2の2第1項関係)(裏面)

記載心得

- 1 「業務の種類及びその分類」の欄には、労働基準法第41条の2第1項第1号に規定する業務として決議した業務を具体的に記入するとともに、労働基準法施行規則第34条の2第3項各号に掲げる対象業務のうちいずれに該当するものかを以下の番号から選択して()内に記入すること。
 - ① 金融工学等の知識を用いて行う金融商品の開発の業務
 - ② 資産運用(指図を含む。以下この②において同じ。)の業務又は有価証券の売買その他の取引の業務のうち、投資判断に基づく資産運用の業務、投資判断に基づく資産運用として行う有価証券の売買その他の取引の業務又は投資判断に基づき自己の計算において行う有価証券の売買その他の取引の業務
 - ③ 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
 - ④ 顧客の事業の運営に関する重要な事項についての調査又は分析及びこれに基づく当該事項に関する考案又は助言の業務
 - ⑤ 新たな技術、商品又は役務の研究開発の業務
- 2 「労働者の範囲」の欄には、労働基準法第41条の2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記入すること。また、「同意した労働者数(同意を撤回した労働者数)」の欄には、当該報告期間中に労働基準法第41条の2第1項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種類ごとに記入すること。
- 3 「労働者の健康管理時間の状況(健康管理時間の把握方法)」の欄には、労働基準法第41条の2第1項第3号に規定する健康管理時間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箇月当たりの健康管理時間数が最長であった者の当該1箇月当たりの健康管理時間数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箇月当たりの健康管理時間数の平均値を業務の種類ごとに具体的に記入すること。なお、時間数については、小数点第二位を四捨五入して記入すること。また、健康管理時間を実際に把握した方法を具体的に()内に記入するとともに、チェックボックスは、事業場内にいた時間から決議で定める労働時間以外の時間を除いた場合にチェックすること。
- 4 「労働者の休日の取得状況」の欄には、対象労働者の休日の取得状況について、当該報告期間中に対象業務に従事した期間が最も長い者の当該従事した期間及び休日の取得日数を記入すること。なお、当該最も長い者が複数いる場合はそれらの者のうち休日の取得日数が最も少ない者の取得日数を記入すること。

- また、チェックボックスは、当該報告期間中に対象業務に従事した労働者全員が4週間を通じ4日以上の休日を取得した場合にチェックすること。
- 5 「選択的措置の実施状況」の欄には、労働基準法第41条の2第1項第5号に規定する措置として講じた措置について、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。
 - ① 労働者ごとに始業から24時間を経過するまでに11時間以上の継続した休息時間を確保し、かつ、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4回以内とすること。
 - ② 1週間当たりの健康管理時間が40時間を超えた場合におけるその超えた時間について、1箇月100時間又は3箇月240時間を超えない範囲内とすること。
 - ③ 1年に1回以上の継続した2週間(労働者が請求した場合においては、1年に2回以上の継続した1週間)について、休日を与えること。
 - ④ 1週間当たりの健康管理時間が40時間を超えた場合におけるその超えた時間が1箇月当たり80時間を超えた場合又は労働者からの申出があつた場合に健康診断を実施すること。
 - 6 「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41条の2第1項第6号に規定する措置として講じた措置について、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。
 - ① 労働基準法第41条の2第1項第5号イからニまでに掲げるいずれかの措置であつて、同項の決議及び就業規則その他これに準ずるもので定めるところにより使用者が講ずることとした措置以外のもの
 - ② 健康管理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を行うこと。
 - ③ 対象労働者の勤務状況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。
 - ④ 対象労働者の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。
 - ⑤ 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。
 - ⑥ 産業医等による助言若しくは指導を受け、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。

様式第十四号の四（第三十四条の四関係）

職業訓練に関する特例許可申請書		※職業訓練の認定年月日及び認定番号		
事業の種類	事業の名称	事業の所在地	事業の全労働者数	
訓練課程及び訓練科別許可対象労働者数及び契約期間	訓練課程及び訓練科	訓練生数	契約期間	
職業訓練形態	所属団体名	所属団体所在地		
別表第一に定める訓練生を就かせるる危険有害業務及び坑内労働の範囲中就業を予定する業務、使用者が講ずる措置及び就業場所	訓練課程及び訓練科	就業予定	使用者が講ずる措置	就業場所
年次有給休暇の日数				

年 月 日

使用者 職 氏 名

労働局長殿

備考

職業能力開発促進法第二十四条第一項の認定を受けて、その構成員である事業主に雇用される者に対して職業訓練を行う団体（以下「共同職業訓練団体」という。）においては、当

該団体の構成員に係る申請書の提出は、一括して行うこと。

記載心得

- 一 訓練生数の欄には、各訓練年度を通じた訓練生の概数について記載すること。
- 二 職業訓練形態の欄には、共同職業訓練、単独職業訓練の別を記載すること。
- 三 所属団体名の欄には、共同職業訓練の場合においてその所属する共同職業訓練団体名を記載すること。
- 四 就業場所の欄には、当該業務に就かせる場所について当該事業場、共同職業訓練施設の別を記載すること。
- 五 年次有給休暇の日数の項には、未成年者である訓練生に関するものを記載すること。
- 六 ※印の欄は、本件許可申請を職業能力開発促進法第二十四条第一項の認定の申請と同時に行う場合には、記載する必要がないこと。

様式第十五号(第四十一条関係)

労働基準監督署長殿

年月日

使用者職氏名

	傷病発生の原因及び労働者の重大な理由		労働者の氏名		事業の種類
			年齢		事業の名称
			性別		
			負傷疾病の別		
		傷病の部位及び症状		事業の所在地	

業務傷病に関する重大過失認定申請書

様式第十七号(第五十条関係)

就業規則変更命令書

事業の名称
 事業の所在地
 使用者職氏名

右の者に対し、労働基準法第九十二条第二項の規定により、その就業規則の中次の事項について変更すべきことを命ずる。

一

(変更を命ずる理由)

年 月 日

労働基準監督署長



備考

- 一 この命令に不服がある場合には、この命令があつたことを知つた日の翌日から起算して三箇月以内に、厚生労働大臣に対して審査請求をすることができる(命令があつた日から一年を経過した場合を除く。)
- 二 この命令に対する取消訴訟については、国を被告として(訴訟において国を代表する者は法務大臣となる。)、この命令があつたことを知つた日の翌日から起算して六箇月以内に提起することができる(命令があつた日から一年を経過した場合を除く。)
- 三 ただし、命令があつたことを知つた日の翌日から起算して三箇月以内に審査請求をした場合には、命令の取消訴訟は、その審査請求に対する判決の送達を受けた日の翌日から起算して六箇月以内に提起しなければならない(判決があつた日から一年を経過した場合を除く。)

様式第18号(第52条関係)

(第一面)

労働基準監督官証票		
第	号	年 月 日交付
労働基準監督官	氏	名
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 0 auto;">厚生労働省労働基準局印</div>		
(医師である労働基準監督官については、医師免許番号)		

(第二面)

写 真	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 0 auto;">厚生労働省 労働基準局 刻印</div>	年 月 日生
------------	--	--------

(第三面)

労働基準法(抄)

(労働基準監督官の権限)

第101条 労働基準監督官は、事業場、寄宿舎その他の附属建設物に臨検し、帳簿及び書類の提出を求め、又は使用者若しくは労働者に対して尋問を行うことができる。

2 前項の場合において、労働基準監督官は、その身分を証明する証票を携帯しなければならない。

第102条 労働基準監督官は、この法律違反の罪について、刑事訴訟法に規定する司法警察官の職務を行う。

第103条 労働者を就業させる事業の附属寄宿舎が、安全及び衛生に関して定められた基準に反し、且つ労働者に急迫した危険がある場合においては、労働基準監督官は、第96条の3の規定による行政官庁の権限を即時に行うことができる。

(第四面)

最低賃金法(抄)

(労働基準監督官の権限)

第32条 労働基準監督官は、この法律の目的を達成するため必要な限度において、使用者の事業場に立ち入り、帳簿書類その他の物件を検査し、又は関係者に質問をすることができる。

2 前項の規定により立入検査をする労働基準監督官は、その身分を示す証票を携帯し、関係者に提示しなければならない。

3 第1項の規定による立入検査の権限は、犯罪捜査のために認められたものと解釈してはならない。

第33条 労働基準監督官は、この法律の規定に違反する罪について、刑事訴訟法(昭和23年法律第131号)の規定による司法警察員の職務を行う。

(第五面)

じん肺法(抄)

(労働基準監督官の権限)

第42条 労働基準監督官は、この法律を施行するため必要な限度において、粉じん作業を行なう事業場に立ち入り、関係者に質問し、帳簿書類を検査し、又は粉じんの測定若しくは分析を行なうことができる。

- 2 前項の規定により立入検査をする労働基準監督官は、その身分を示す証票を携帯し、関係者に提示しなければならない。
- 3 第1項の規定による立入検査の権限は、犯罪捜査のために認められたものと解釈してはならない。

第43条 労働基準監督官は、この法律の規定に違反する罪について、刑事訴訟法(昭和23年法律第131号)の規定による司法警察員の職務を行なう。

(第六面)

労働安全衛生法(抄)

(労働基準監督官の権限)

第91条 労働基準監督官は、この法律を施行するため必要があると認めるときは、事業場に立ち入り、関係者に質問し、帳簿、書類その他の物件を検査し、若しくは作業環境測定を行い、又は検査に必要な限度において無償で製品、原材料若しくは器具を収去することができる。

- 2 医師である労働基準監督官は、第68条の疾病にかかった疑いのある労働者の検診を行なうことができる。
- 3 前2項の場合において、労働基準監督官は、その身分を示す証票を携帯し、関係者に提示しなければならない。
- 4 第1項の規定による立入検査の権限は、犯罪捜査のために認められたものと解釈してはならない。

第92条 労働基準監督官は、この法律の規定に違反する罪について、刑事訴訟法(昭和23年法律第131号)の規定による司法警察員の職務を行なう。

(使用停止命令等)

第98条 (第1項及び第2項 略)

- 3 労働基準監督官は、前2項の場合において、労働者に急迫した危険があるときは、これらの項の都道府県労働局長又は労働基準監督署長の権限を即時に行うことができる。

(第七面)

家内労働法(抄)

(労働基準監督官の権限)

第30条 労働基準監督官は、この法律の施行のため必要があると認めるときは、委託者の営業所又は家内労働者が業務に従事する場所に立ち入り、帳簿、書類その他の物件を検査し、若しくは関係者に質問し、又は試験のため必要な最少限度の分量に限り、家内労働者及び補助者に危害を与える物若しくはその疑いのある物であつて厚生労働省令で定めるものを取去することができる。

2 前項の規定による立入検査等をする労働基準監督官は、その身分を示す証票を携帯し、関係者に提示しなければならない。

3 第1項の規定による立入検査等の権限は、犯罪捜査のために認められたものと解釈してはならない。

第31条 労働基準監督官は、この法律の規定に違反する罪について、刑事訴訟法(昭和23年法律第131号)の規定による司法警察員の職務を行なう。

(第八面)

作業環境測定法(抄)

(労働基準監督官の権限)

第39条 労働基準監督官は、この法律を施行するため必要があると認めるときは、事業場に立ち入り、関係者に質問し、又は帳簿、書類その他の物件を検査することができる。

2 前項の場合において、労働基準監督官は、その身分を示す証票を携帯し、関係者に提示しなければならない。

3 第1項の規定による立入検査の権限は、犯罪捜査のために認められたものと解釈してはならない。

第40条 労働基準監督官は、この法律の規定に違反する罪について、刑事訴訟法(昭和23年法律第131号)の規定による司法警察員の職務を行う。

(第九面)

賃金の支払の確保等に関する法律(抄)

第11条 労働基準監督官は、この法律の規定に違反する罪について、刑事訴訟法(昭和23年法律第131号)の規定による司法警察員の職務を行う。

(立入検査)

第13条 労働基準監督官は、この法律を施行するため必要があると認めるときは、事業場に立ち入り、関係者に質問し、又は帳簿、書類その他の物件を検査することができる。

(第2項 略)

3 前2項の場合において、労働基準監督官及び前項の職員は、その身分を示す証票を携帯し、関係者に提示しなければならない。

4 第1項及び第2項の規定による立入検査の権限は、犯罪捜査のために認められたものと解釈してはならない。

(縦7.0センチメートル 横11.0センチメートル)

様式第十九号（第五十三条関係）

様式第十九号(第五十三条関係)

履 歴	死又退 亡は職		年 月 日	生 年 月 日	性 別
	む。理はに雇事（事 由、あのをそつ場が職 含のて合解の由				氏 名
					勞 働 者 名 簿
				の 種 類	
				従 事 す	
			年 月 日	住 所	

様式第20号(第55条関係)

様式第20号(第55条関係)

氏 名 性 別			賃 金 台 帳(常時使用される労働者に対するもの)														
賃期 金計 算間	労働 日数	労働 時間 数	休時 日 労働 数	早時 出 残 業 数	深時 夜 労働 数	基本 賃 金	所割 増 時間 外 金	手 当			小 計	臨時 の 給 与	賞 与	合 計	控 除 金		実物 給 与

記載心得

- 一 氏名は当該事業場で使用する労働者番号をもつて代えることができる。
- 二 残業又は休日労働が深夜に及んだ場合には、深夜の部分の残業労働時間数を深夜労働時間数の欄にも記入すること。
- 三 実物給与の欄には、当該賃金計算期間において支給された実物給与の評価額をその種類ごとに記入すること。

様式第21号(第55条関係)

様式第21号(第55条関係)

賃金台帳(日日雇い入れられる者に対するもの)

支払 月 日	氏 名	性 別	労 働 日 数	労 働 時 間 数	早 時 出 残 業 数	深 時 夜 間 労 働 数	基 本 賃 金	所 割 増 賃 金 外 金	手 当			控 除 額	実 物 給 与	

記載心得

- 一 残業又は休日労働が深夜に及んだ場合には、深夜の部分の残業労働時間数を深夜労働時間数の欄にも記入すること。
- 二 実物給与の欄には、当該賃金計算期間において支給された実物給与の評価額をその種類ごとに記入すること。

様式第二十二号 削除
 様式第二十三号 削除
 様式第23号の2 (第57条関係)

様式第23号の2(第57条関係)

適用事業報告

事業の種類		事業の名称	事業の所在地 (電話番号)		
労働者数	種別	満十八歳以上	満十五歳以上 満十八歳未満	満十五歳未満	計
	通勤	男			
		女			
		計			
	寄宿	男			
		女			
		計			
総計					
備考					

年 月 日

使用者 職 氏 名

労働基準監督署長殿

記載心得

- 一 坑内労働者を使用する場合は、労働者数の欄にその数を括弧して内書すること。
- 二 備考の欄には適用年月日を記入すること。

様式第24号（第57条関係）

様式第24号(第57条関係)

80201

預金管理状況報告

(9 : 令和 年 元号) (年 度分)

ページ / 総ページ



労働保険番号	<input type="text"/>	事業の種類	当該年度末の労働者数 <input type="text"/> 人	事業の名称	<input type="text"/>
	〔 府 県 〕〔 所 属 〕〔 管 轄 〕			事業の所在地	<input type="text"/>
	〔 基 幹 番 号 〕			区分	・本社 1 ・本社一括管理の社、支店等 2 ・支社、支店等であつて独自に管理 3
貯蓄管理協定届出年月日	年 月 日			職員記入欄	<input type="text"/>
				※記入不要	

項目	預金の状況(1:普通預金 3:定期預金 5:住宅積立預金 7:その他の積立預金 9:その他の預金)								合計							
	割 分 厘 毛				割 分 厘 毛				割 分 厘 毛				割 分 厘 毛			
貯蓄管理協定に定められた預金の利率	[利率欄]															
預金額	当該年度当初の預金額(a)	十億	百万	千円	十億	百万	千円	十億	百万	千円	十億	百万	千円	十億	百万	千円
	当該年度中の預金受入額(b)	十億	百万	千円	十億	百万	千円	十億	百万	千円	十億	百万	千円	十億	百万	千円
	当該年度中の預金払戻額(c)	十億	百万	千円	十億	百万	千円	十億	百万	千円	十億	百万	千円	十億	百万	千円
	当該年度末の預金額(a+b-c)	十億	百万	千円	十億	百万	千円	十億	百万	千円	十億	百万	千円	十億	百万	千円
預金者数	[預金者数欄]															
	当該年度当初の預金者数	人				人				人				人		
当該年度末の預金者数	人				人				人				人			

当該年度中の預金の保全の状況	<input type="checkbox"/> 保証契約の締結	<input type="checkbox"/> 信託契約の締結	<input type="checkbox"/> 質権の設定	<input type="checkbox"/> 抵当権の設定	保全委員会方式 ・保全委員会の開催状況 ・併せて講じている措置
	・保証人 ・保証の範囲	・受託者 ・信託財産の内容 ・備 額	・質権の目的物 ・備 額	・抵当権の対象物 ・範 囲 ・順 位	<input type="checkbox"/> 貯蓄管理協定 <input type="checkbox"/> 支払準備金制度 ・支払準備金の内容
保全措置不要の特殊法人等	<input type="checkbox"/>				

年 月 日 労働基準監督署長殿 使用者職氏名

様式第24号(第57条関係)(裏面)

様式第24号(第57条関係)(裏面)

備考

- 1 □□□で表示された枠(以下「記入枠」という。)に記入する文字は、光学的文字・イメージ読取装置(OCR)で直接読み取りを行うので、汚したり、穴をあけたり、必要以上に折り曲げたりしないこと。
- 2 記入すべき事項のない欄及び記入枠は空欄のままとする。
- 3 記入枠の部分は、必ず黒のボールペンを使用し、枠からはみ出さないように大きめのアラビア数字で明らかに記入すること。
- 4 「事業の種類」の欄は、日本標準産業分類の中分類により記入すること。
- 5 「当該年度末の労働者数」の欄には、事業場の本年3月31日現在の労働者数を記入枠に右に詰めて記入すること。
- 6 「区分」の欄には、本報告の対象事業場が本社である場合「1」を記入すること。
本報告の対象事業場が支社、支店等であつて、社内預金の管理を本社で一括管理している場合の支社、支店等である場合「2」を記入すること。
本報告の対象事業場が支社、支店等であつて、社内預金の管理を支社、支店等において独自で行っている場合「3」を記入すること。
- 7 「預金の状況」のうち「預金の種類」の欄には、預金の種類別(普通預金、住宅積立預金等の別をいう。)に該当番号及び()内に預金の種類を記入すること。
- 8 「貯蓄金管理協定に定められた預金の利率」の欄には、その利率を年利で右に詰めて記入すること。この場合において、毛未満の端数が生じたときは、四捨五入すること。
- 9 「当該年度当初の預金額(a)」の欄には、前年4月1日における預金額を記入すること。
- 10 「当該年度中の預金受入額(b)」及び「当該年度中の預金払戻額(c)」の欄には、それぞれ、前年4月1日から本年3月31日までの間における預金受入額の総額及び預金払戻額の総額を記入すること。
- 11 「当該年度末の預金額(a+b-c)」の欄には、本年3月31日現在の預金額を記入すること。
- 12 「当該年度当初の預金者数」及び「当該年度末の預金者数」の欄には、それぞれ、前年4月1日における預金者数及び本年3月31日現在の預金者数を記入枠に右に詰めて記入すること。
- 13 「当該年度中の預金の保全の状況」の欄には、前年4月1日から本年3月31日までの間においてとつた預金の保全措置について該当する項目の記入枠に縦線を記入し、当該保全措置の詳細を項目ごとに記載すること。なお、所定の欄中に当該事項を記入しきれない場合には、別紙に記載して添付すること。また、保全措置が不要である特殊法人等については、「保全措置不要の特殊法人等」の欄の記入枠に縦線を記入すること。
- 14 預金の種類が4種類以上ある場合には、2枚目を使用すること。この場合に「総ページ」の欄には、報告の総合計枚数を記入し、「ページ」の欄には、総枚数のうち当該用紙が何枚目かを記入すること。なお、2枚目以降については、「事業の名称」、「事業の所在地」、「事業の種類」、「当該年度末の労働者数」、「貯蓄金管理協定届出年月日」、「区分」、「当該年度中の預金の保全の状況」及び「保全措置不要の特殊法人等」の欄は、記入を要しないこと。