

令和5年8月

上野労働基準監督署ニュース



☑ 時間外労働の上限規制と適用猶予事業・業務について

長時間労働の背景に、業務の特性や取引慣行の課題がある、「工作物の建設の事業」、「自動車運転の業務」、「医業に従事する医師」について、その適用が5年間、猶予されていましたが、令和6年4月1日からの改正内容についてお知らせします。

工作物の建設の事業

災害時における復旧及び復興の事業を除き、上限規制がすべて適用されます。

原則として、時間外労働の上限が、**月45時間・年360時間**となり、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることができなくなります。また、臨時的な特別の事情（特別条項）があっても、

- ・1年間の時間外労働時間は**720時間以内**
- ・**1か月**の時間外労働と休日労働の合計は**100時間未満**
- ・時間外労働と休日労働の合計について、**2～6か月平均80時間以内**
- ・**時間外労働が月45時間を超えることができるのは、年6か月まで**

なお、**災害時における復旧及び復興の事業**には、時間外労働と休日労働の合計について、**月100時間未満、2～6ヶ月平均80時間以内**とする規制は適用されません。

自動車運転の業務

特別条項付き36協定を締結する場合の年間の時間外労働の上限が**年960時間**となります。時間外労働と休日労働の合計について、**月100時間未満、2～6ヶ月平均80時間以内**とする規制が適用されません。時間外労働が**月45時間を超えることができるのは年6ヶ月まで**とする規制は適用されません。

また、自動車運転者の労働時間等の改善のための基準（改善基準告示）は、令和4年12月23日に改正され、令和6年4月1日から適用されます。

改善基準告示

検索



医業に従事する医師

特別条項付き36協定を締結する場合の年間の時間外・休日労働の上限が最大**1860時間**（※）となります。時間外労働と休日労働の合計について、**月100時間未満、2～6ヶ月平均80時間以内**とする規制が適用されません。時間外労働が**月45時間を超えることができるのは年6ヶ月まで**とする規制は適用されません。医療法等に追加的健康確保措置に関する定めがあります。

（※特別条項付き36協定を締結する場合、特別延長時間の上限については、

A水準、連携B水準では、年960時間（休日労働含む）

B水準、C水準では、年1,860時間（休日労働含む）となります。

なお、医業に従事する医師については、特別延長時間の範囲内であっても、個人に対する時間外・休日労働時間の上限として副業・兼業先の労働時間も通算して、時間外・休日労働を、

A水準では、年960時間/月100時間未満（例外的につき100時間未満の上限が適用されない場合がある）

B・連携B水準・C水準では、年1,860時間/月100時間未満（例外的に月100時間未満の上限が適用されない場合がある）とする必要があります。）

詳しい内容について

厚生労働省ホームページ 時間外労働の上限規制の適用猶予事業・業務

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/gyosyu/topics/01.html

を、ご覧ください。 支援制度、助成金、相談窓口について掲載されています。





東京都最低賃金は1,113円とするとの答申がありました。

令和5年8月7日、東京地方最低賃金審議会（東京労働局における最低賃金に係る諮問機関）は、東京労働局長の諮問を受けて、「東京都最低賃金は41円を引き上げて時間額1,113円に改正することが適当である。」旨の答申を行いました。効力発効の日は令和5年10月1日の予定です。

東京労働局は、所要の手続きを経て、本年度の東京都最低賃金の改正に係る手続きを進めるとともに支援施策を推進することとしています。

詳しくは東京労働局ホームページをご覧ください。

東京都最低賃金 答申

検索



令和5年度全国労働衛生週間が始まります。

（準備期間9月、本週間10月1日～7日）

「目指そうよ二刀流 ころろとからだの健康職場」

労働者の健康管理や職場環境の改善など労働衛生に関する国民の意識を高め、職場での自主的な活動を促して労働者の健康を確保することなどを目的に、第74回全国労働衛生週間が始まります。

高齢労働者をはじめとした労働者の健康管理、過労死等の防止を含めた長時間労働による健康障害の防止対策やメンタルヘルス対策、病気を抱えた労働者の治療と仕事の両立支援をサポートする仕組みを整備し、化学物質を取り扱う事業場では、リスクアセスメントとその結果に基づくリスク低減対策の実施を促進しましょう。

詳しくは厚生労働省ホームページをご覧ください。

実施要綱↓

全国労働衛生週間

検索



上野労働基準監督署では、令和5年9月6日（水）14時から、台東区民会館で安全衛生管理セミナーを行います。詳細は安全衛生課（03-6872-1315）まで。



2024年4月1日から労働条件明示のルールが変わります

労働契約の締結・更新のタイミングの労働条件明示事項が追加されます

詳しくは厚生労働省ホームページをご覧ください。

明示のタイミング

新しく追加される明示事項

全ての労働契約の締結時と
有期労働契約の更新時

1. 就業場所・業務の変更の範囲

有期労働契約の
締結時と更新時

2. 更新上限（通算契約期間または更新回数の上限）の有無と内容

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

無期転換ルール※に基づく
無期転換申込権が発生する
契約の更新時

3. 無期転換申込機会

4. 無期転換後の労働条件

併せて、無期転換後の労働条件を決定するに当たって、就業の実態に応じて、正社員等とのバランスを考慮した事項について、有期契約労働者に説明するよう努めなければならないこととなります。

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

労働条件明示

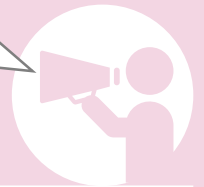


2024年4月から

労働条件明示のルール

が変わります

詳しくは裏面や
厚生労働省ホームページ
もご覧ください！



労働契約の締結・更新のタイミングの労働条件明示事項が追加されます

明示のタイミング	新しく追加される明示事項
全ての労働契約の締結時と 有期労働契約の更新時	1. 就業場所・業務の変更の範囲
有期労働契約の 締結時と更新時	2. 更新上限（通算契約期間または更新回数の上限）の有無と内容 併せて、最初の労働契約の締結より後に更新上限を新設・短縮する場合は、その理由を労働者に あらかじめ 説明することが必要になります。
無期転換ルール※に基づく 無期転換申込権が発生する 契約の更新時	3. 無期転換申込機会 4. 無期転換後の労働条件 併せて、無期転換後の労働条件を決定するに当たって、就業の実態に応じて、正社員等とのバランスを考慮した事項について、有期契約労働者に説明するよう努めなければならないこととなります。

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

労働条件明示の制度改正のポイント

全ての労働者に対する明示事項

1

就業場所・業務の変更の範囲の明示 【労働基準法施行規則5条の改正】

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

有期契約労働者に対する明示事項等

2

更新上限の明示 【労働基準法施行規則5条の改正】

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

更新上限を新設・短縮する場合の説明 【雇止め告示※2の改正】

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

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

3

無期転換申込機会の明示 【労働基準法施行規則5条の改正】

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

4

無期転換後の労働条件の明示 【労働基準法施行規則5条の改正】

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

均衡を考慮した事項の説明 【雇止め告示※2の改正】

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

- ※1 「変更の範囲」とは、将来の配置転換などによって変わり得る就業場所・業務の範囲を指します。
- ※2 有期契約労働者の雇止めや契約期間について定めた厚生労働大臣告示(有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準)
- ※3 初めて無期転換申込権が発生する有期労働契約が満了した後も有期労働契約を更新する場合は、更新のたびに、今回の改正による無期転換申込機会と無期転換後の労働条件の明示が必要になります。
- ※4 労働契約法3条2項において、労働契約は労働者と使用者が就業の実態に応じて均衡を考慮しつつ締結又は変更すべきものとされています。

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

詳しい情報や相談先はこちら

- 改正事項の詳細を知りたい → 厚生労働省ウェブサイト ①
- 無期転換の取り組み事例や参考となる資料がほしい → 無期転換ポータルサイト ②
- 今回の制度改正や労働条件明示、労働契約に関する民事上の紛争について → 都道府県労働局/監督課、雇用環境・均等部(室)、全国の労働基準監督署 ③

