

～ 働き方改革関連法 就業規則規程例 ～

I. 時間外労働の上限規制の導入

任意

労基法改正により、時間外労働の上限が法律に明文化されました。本改正による、就業規則の修正は必須ではありませんが、36 協定の上限時間について従業員に認識させたい場合は、以下の条文案を追加してください。

第〇条（時間外及び休日労働）

会社は、業務の都合により、第〇条の所定労働時間を超え、又は第〇条の所定休日に労働させることがある。

（２）前項の場合、法定労働時間を超える労働又は法定休日における労働については、あらかじめ会社は労働者の過半数代表者と書面による労使協定を締結するとともに、これを所轄の労働基準監督署長に届け出るものとする。

（３）ただし、時間外の上限は次のとおりとする。

1. 1 か月の上限は、時間外及び休日労働をあわせて 100 時間未満とする
2. 2 か月ないし 6 か月のそれぞれの期間における時間外及び休日労働の 1 か月平均は 80 時間以内とする。
3. 1 年の時間外労働は 720 時間以内とする
4. 時間外労働が 45 時間を超える回数は月 6 回以内とする

管理職に 36 協定違反について強く認識させたい企業は、懲戒条文の追加も検討しましょう。懲戒ではなく、服務規律の条文に追加することも一案です。

第〇条（懲戒事由）

管理職が就業規則第〇条（時間外及び休日労働）第 3 項 1 号及び 2 号を超えて所属員に時間外・休日労働をさせた場合

Ⅱ-i. 年次有給休暇の時季指定 **必須**

労基法改正により、雇用形態に関わらず、有休の付与が年 10 日以上である労働者を対象として、年次有給休暇のうち年 5 日分を、使用者が時季指定することにより取得させることが義務化されます。年 5 日分の有休を①労働者が自主的に取得した場合や②計画付与により取得させている場合は、時季指定により取得させる義務はなくなりますが、使用者が時季指定を行う可能性がある場合は、就業規則に次のいずれかのパターン A~C（※現行の運用実態に応じてご選択ください。）にて、時季指定を行う場合の取扱いを明記する必要があります。

<追加すべき新条文案の凡例>



<参考：対象従業員の確認>

| 雇入れの日から起算した継続勤務期間の区分に応ずる年次有給休暇の日数 | | | | | | | |
|-----------------------------------|-----|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------------|
| 継続勤務日数 | 6か月 | 1年 6か月 | 2年 6か月 | 3年 6か月 | 4年 6か月 | 5年 6か月 | 6年 6か月 以上 |
| 付与日数 | 10日 | 11日 | 12日 | 14日 | 16日 | 18日 | 20日 |

| 雇入れの日から起算した継続勤務期間の区分に応ずる年次有給休暇の日数 | | | | | | | | | |
|-----------------------------------|--------|--------------------------------------|-------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| 所定労働時間 | 所定労働日数 | 1年間の所定労働日数(週以外の期間によって労働日数が定められている場合) | 6か月以上 | 1年 6か月以上 | 2年 6か月以上 | 3年 6か月以上 | 4年 6か月以上 | 5年 6か月以上 | 6年 6か月以上 |
| 30時間以上 | | | 10日 | 11日 | 12日 | 14日 | 16日 | 18日 | 20日 |
| 30時間未満 | 5日以上 | 217日以上 | 10日 | 11日 | 12日 | 14日 | 16日 | 18日 | 20日 |
| | 4日 | 169日~216日 | 7日 | 8日 | 9日 | 10日 | 12日 | 13日 | 15日 |
| | 3日 | 121日~168日 | 5日 | 6日 | 6日 | 8日 | 9日 | 10日 | 11日 |
| | 2日 | 73日~120日 | 3日 | 4日 | 4日 | 5日 | 6日 | 6日 | 7日 |
| | 1日 | 48日~72日 | 1日 | 2日 | 2日 | 2日 | 3日 | 3日 | 3日 |

パターン A：法定どおりに付与するケース

第●●条（年次有給休暇）

会社は、入社から6か月間継続勤務し、所定労働日の8割以上勤務した従業員に対して、継続又は分割した10日の年次有給休暇を与える。

- (2) 1年6か月以上継続勤務をした従業員が前年の全労働日の8割以上出勤したときは、継続勤務6か月を超えた日から1年を経過するごとに次表のとおり、年次有給休暇を付与する。

| 雇入れの日から起算した継続勤務期間の区分に応ずる年次有給休暇の日数 | | | | | | | |
|-----------------------------------|-----|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------------|
| 継続勤務日数 | 6か月 | 1年 6か月 | 2年 6か月 | 3年 6か月 | 4年 6か月 | 5年 6か月 | 6年 6か月 以上 |
| 付与日数 | 10日 | 11日 | 12日 | 14日 | 16日 | 18日 | 20日 |

労働者よる時季指定

- (3) 年次有給休暇は、従業員があらかじめ請求する時季に取得させる。

時季変更権

- (4) 前項の定めにより従業員が指定した時季に年次有給休暇を与えると事業の正常な運営に著しく支障があると認められるときは、他の日に変更することがある。

計画付与（労使協定）による時季指定

- (5) 第3項の規定にかかわらず、労働者代表との書面による協定により、各従業員の有する年次有給休暇日数のうち5日を超える部分について、あらかじめ時季を指定して取得させることがある。

使用者による時季指定

- (6) 会社は、当該年度に年次有給休暇を10日以上付与される従業員に対し、付与日から1年以内に、その有する年次有給休暇日数のうち5日について、会社が従業員の意見を聴取し、その意見を尊重したうえで、あらかじめ時季を指定して取得させることができる。ただし、従業員が第3項（本人の指定）及び第5項（計画付与）の定めにより年次有給休暇を取得した場合においては、当該取得した日数分を5日から控除するものとする。

使用者による時季指定の単位

- (7) 前項により会社が時季を指定して与える単位は、0.5日とする。

使用者による時季指定の解除

- (8) 従業員が第3項（本人の指定）及び第5項（計画付与）の定めにより年次有給休暇を5日取得した場合においては、第6項（会社の指定）の定めによる時季指定は解除するものとする。

付与基準

原則

計画付与

時季指定

パターンB：初年度は法定どおり付与し、その後は入社月に応じた年2回の基準日に付与するケース

第●●条（年次有給休暇）

会社は、入社から6か月間継続勤務し、所定労働日の8割以上勤務した従業員に対して、継続又は分割した10日の年次有給休暇を与える。

- (2) 2年度目以降の年次有給休暇の基準日及び年度は、入社月に応じて次表のとおりとする。

| | | |
|-----|--------------|-------------|
| 入社月 | 4月～9月入社 | 10月～3月入社 |
| 基準日 | 10月1日 | 4月1日 |
| 年度 | 10月1日～翌9月30日 | 4月1日～翌3月31日 |

- (3) 2年度目以降の年次有給休暇の付与は次表のとおりとし、毎年4月1日又は10月1日において、所定労働日の8割以上勤務した従業員は、残余期間は出勤したものとみなして算定する。

| 継続勤務期間の区分に応ずる年次有給休暇の日数 | | | | | | |
|-------------------------|------|------|------|------|------|------|
| 10月1日又は4月1日時点における継続勤務年数 | 1年以上 | 2年以上 | 3年以上 | 4年以上 | 5年以上 | 6年以上 |
| 付与日数 | 11日 | 12日 | 14日 | 16日 | 18日 | 20日 |

※(4)～(6)は、パターンAの(3)～(5)のとおり記載。

初年度と次年度のダブルトラック期間における時期指定日数

- (7) 会社は、付与日から1年以内（入社年度と翌年度に限り別表●による期間）に、従業員の有する年次有給休暇日数のうち5日（入社年度と翌年度に限り別表●による日数）について、会社が従業員の意見を聴取し、その意見を尊重したうえで、あらかじめ時季を指定して取得させることができる。なお、入社年度と翌年度の期間及び日数を計算する上で付与日は入社月の1日とする。

別表●

| | | | | | | |
|-----|--------|--------|--------|-------|-------|-------|
| 入社月 | 4月/10月 | 5月/11月 | 6月/12月 | 7月/1月 | 8月/2月 | 9月/3月 |
| 期間 | 24か月 | 23か月 | 22か月 | 21か月 | 20か月 | 19か月 |
| 日数 | 10日 | 10日 | 9.5日 | 9日 | 8.5日 | 8日 |

※4/1、10/1入社の場合はダブルトラックが発生しないため、上表を適用しない。



<解説>

上記条文案の **なお書き** を記載しない場合、個人別の入社日の端数を反映するため、

例えば、1日入社でない22日入社の場合で試算すると、次表のとおりとなります。

| | | | | | | |
|------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 入社月 | 4月/10月 | 5月/11月 | 6月/12月 | 7月/1月 | 8月/2月 | 9月/3月 |
| 期間 | 23.3か月 | 22.3か月 | 21.3か月 | 20.3か月 | 19.3か月 | 18.3か月 |
| 日数 | 10日 | 9.5日 | 9日 | 8.5日 | 8.5日 | 8日 |
| 日数端数 | 9.71日 | 9.29日 | 8.88日 | 8.46日 | 8.04日 | 7.63日 |

※(8)～(9)は、パターンAの(7)～(8)のとおり記載。

次頁に「(7) 初年度と次年度のダブルトラック期間における時期指定日数」の文章編を掲載

ダブルトラックの取扱い（図示編）

※（文章編）は次頁に記載

※ (4) ~ (7) は、パターンAの (3) ~ (6) 会社の指定 のとおり記載。

初年度と次年度のダブルトラック期間における時季指定日数

(8) 第1項の定めに基づき10日の年次有給休暇を与えられた従業員において、当該付与日以後、最初に到来する基準日(10月1日又は4月1日)まで1年に満たない場合、同項に基づき年次有給休暇を与えられた日を始期とし、第2項に定める年度終了日(翌9月30日又は翌3月31日)を終期とする期間(月数)を12で除した数に5を乗じた日数を、当該期間における前項に定める時季指定の対象とする。なお、入社年度と翌年度の期間及び日数を計算する上で付与日は入社月の1日とする。

※ (9) ~ (10) は、パターンAの (7) ~ (8) のとおり記載。

<参考：基準日が年1回の場合のダブルトラックの表>

入社後6か月で法定付与(10日)しその後は最初に到来する10月1日の基準日で11日付与の場合

| | | | | | | | | | | | | |
|-----|----|----|-----|----|-----|----|-----|-----|-----|-----|----|-----|
| 入社月 | 4月 | 5月 | 6月 | 7月 | 8月 | 9月 | 10月 | 11月 | 12月 | 1月 | 2月 | 3月 |
| 期間 | 24 | 23 | 22 | 21 | 20 | 19 | 18 | 17 | 16 | 15 | 14 | 13 |
| 日数 | 10 | 10 | 9.5 | 9 | 8.5 | 8 | 7.5 | 7.5 | 7 | 6.5 | 6 | 5.5 |

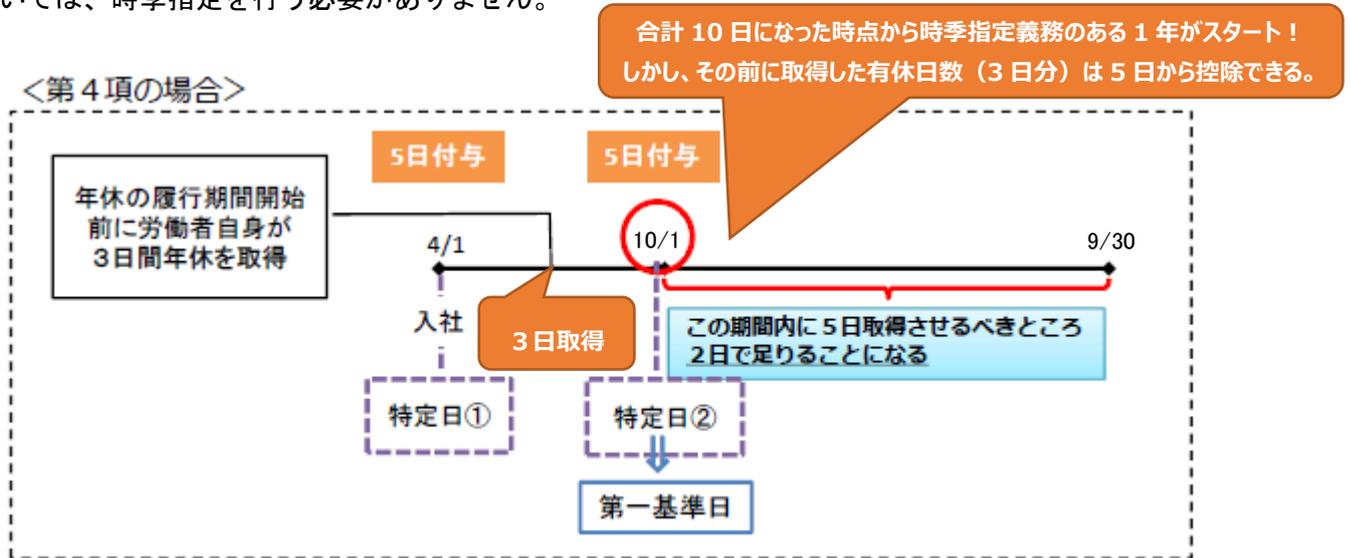
※4/1入社の場合は、ダブルトラックが発生しないため、上表を適用しない。

※資料： 22日起算の場合

| | | | | | | | | | | | | |
|--------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 入社月 | 4月 | 5月 | 6月 | 7月 | 8月 | 9月 | 10月 | 11月 | 12月 | 1月 | 2月 | 3月 |
| 期間 | 23.3 | 22.3 | 21.3 | 20.3 | 19.3 | 18.3 | 17.3 | 16.3 | 15.3 | 14.3 | 13.3 | 12.3 |
| 日数 | 10 | 9.5 | 9 | 8.5 | 8.5 | 8 | 7.5 | 7 | 6.5 | 6 | 6 | 5.5 |
| 日数(端数) | 9.71 | 9.29 | 8.88 | 8.46 | 8.04 | 7.63 | 7.21 | 6.79 | 6.38 | 5.96 | 5.54 | 5.13 |

番外編：注意が必要なケース（前倒し付与のケース）

新労働基準法施行規則第 24 条の 5 第 4 項より、使用者が有休の一部を基準日より前の日（特定日）から与える場合、有休の付与日数が合わせて 10 日以上になる日を第 1 基準日とみなして、有休の時季指定義務が適用されます。この場合、第 1 基準日とみなされた日より前に有休を取得した日数については、時季指定を行う必要がありません。



前倒し付与のケースにおける補足

上記の場合、2 年目の基準日は 4 月 1 日 となるために、4 月 1 日から翌 3 月 31 日までの期間、ダブルトラックとなる。

【通達平 6. 1. 4 基発第 1 号】次年度以降の年次有給休暇の付与日についても、初年度の付与日を法定の基準日から繰り上げた期間と同じ又はそれ以上の期間、法定の基準日より繰り上げるこ



次のような規定をしている場合は、要チェック！

第●●条（年次有給休暇）
 会社は、入社日に継続又は分割した下記の日数の年次有給休暇を与える。

| | | | | | | | | | | | | |
|------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|----|----|----|----|----|----|
| 入社月 | 10月 | 11月 | 12月 | 1月 | 2月 | 3月 | 4月 | 5月 | 6月 | 7月 | 8月 | 9月 |
| 付与日数 | 10日 | 10日 | 10日 | 10日 | 10日 | 10日 | 8日 | 6日 | 4日 | 2日 | 1日 | 1日 |

(2) 2 年度目以降は、所定労働日の 8 割以上出勤した従業員に対して、毎年 10 月 1 日を基準日、翌年 9 月 30 日を年度終了日として年次有給休暇を下記のとおり与える。

| 継続勤務期間の区分に応ずる年次有給休暇の日数 | | | | | | |
|------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 10 月 1 日時点における継続勤務年数 | 1 年以下 | 2 年以下 | 3 年以下 | 4 年以下 | 5 年以下 | 5 年超過 |
| 付与日数 | 11 日 | 12 日 | 14 日 | 16 日 | 18 日 | 20 日 |

次頁へ

続き

<解説>

上記例において、4月～9月に年次有給休暇として付与している場合は、2年目の有休付与日は4月から9月に付与する必要がある。(4/1に付与された場合は2年目も4/1、6/1に付与された場合は2年目も6/1) しながら、運用として10月1日に付与していた場合は、遅れて付与していたに過ぎず、又、本来は基準日を統一することができない。

| | | | |
|--------|--------|-----------|--------|
| 前倒し付与 | 1年目基準日 | 2年目基準日 | 基準日? |
| 4/1 入社 | 10/1 | 4/1 | 10/1 |
| ※8日付与 | ※11日付与 | ※付与の必要あり! | ※12日付与 |

有休の付与方法を変更する場合は、次のパターンが検討できます。

変更案①

パターンC：入社日に前倒しで付与し、その後は年1回の基準日に付与するケース

第●●条（年次有給休暇）

会社は、10月から3月に入社した者に対し、入社日に継続又は分割した10日の年次有給休暇を与え、4月から9月に入社した者に対し、入社日にその入社月に応じた特別休暇を次表のとおり与える。なお、特別休暇は最初に到来する9月30日をもって消滅するものとする。

【初年度】

| 入社月 | 10月 | 11月 | 12月 | 1月 | 2月 | 3月 | 4月 | 5月 | 6月 | 7月 | 8月 | 9月 |
|------|--------|-----|-----|-----|-----|-----|------|----|----|----|----|----|
| 付与日数 | 年次有給休暇 | | | | | | 特別休暇 | | | | | |
| | 10日 | 10日 | 10日 | 10日 | 10日 | 10日 | 8日 | 6日 | 4日 | 2日 | 1日 | 1日 |

(2) 2年度目以降は、所定労働日の8割以上出勤した従業員に対して、毎年10月1日を基準日、翌年9月30日を年度終了日として年次有給休暇を次表のとおり与える。

【2年度目】

| 継続勤務期間の区分に応ずる年次有給休暇の日数 | | | | | | |
|------------------------|------|------|------|------|------|------|
| 10月1日時点における継続勤務年数 | 1年以下 | 2年以下 | 3年以下 | 4年以下 | 5年以下 | 5年超過 |
| 付与日数 | 11日 | 12日 | 14日 | 16日 | 18日 | 20日 |

変更案②

パターンD：入社日に前倒しで付与し、その後は年2回の基準日に付与するケース

第●●条（年次有給休暇）

会社は、入社日に継続又は分割した10日の年次有給休暇を与える。

(2) 2年度目以降の年次有給休暇の基準日及び年度は、入社月に応じて次表のとおりとする。

| | | |
|-----|-------------|--------------|
| 入社月 | 4月～9月入社 | 10月～3月入社 |
| 基準日 | 4月1日 | 10月1日 |
| 年度 | 4月1日～翌3月31日 | 10月1日～翌9月30日 |

<解説>

上記のとおり、有休付与方法を変更する場合、一時的に有休繰越日数は、次のとおりとなります。

新基準日

| | | | | | |
|----------------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 4/1入社（勤続20年） | 10/1 | 4/1 | 10/1 | 4/1 | 10/1 |
| 付与日数（+） | 20日付与 | 20日付与 | | 20日付与 | |
| 時効日数（-） | | | 20日時効 | | 20日時効 |
| 最大繰越日数 | 合計40日 | 合計60日 | 合計40日 | 合計60日 | 合計40日 |
| ↓毎年10日使用（半年で5日使用）の場合 | | | | | |
| 付与日数（+） | 20日付与 | 20日付与 | | 20日付与 | |
| 時効日数（-） | | | 10日時効 | | 10日時効 |
| 繰越日数 | 合計40日 | 合計55日 | 合計40日 | 合計55日 | 合計40日 |
| 使用日数（-） | 5日使用 | 5日使用 | 5日使用 | 5日使用 | 5日使用 |
| 使用后繰越日数 | 合計35日 | 合計50日 | 合計35日 | 合計50日 | 合計35日 |

⇒ 有休の時効は2年であることから、有休繰越合計日数が最大で60日の付与となるほか、

毎年10日使用しても、それを上回る付与があることから、帳消しとなってしまう、違和感があります。

しかしながら、正しい基準日に修正する場合、上記の方法にて対応せざるを得ません。

【補足：過去分はどのように処理する？】

正確には過去2年において、入社月ごとに付与日の相違があった（数か月遅く付与していた）こととなります。

よって、過去2年において有休がなくなってしまう、欠勤処理等をした方について対応が必要となります。

II-ii. 年次有給休暇（その他）

任意

年 5 日の時季指定義務が履行できなかった場合、会社は法違反を問われることとなります。そのため、会社の考え方を示す方法として、次の条文を追記することも一案です。

懲戒事由の追加

第●条（懲戒事由）

度重なる指導にも関わらず会社から時季を指定された年次有給休暇を取得せず、年間 5 日の年次有給休暇を取得しなかった場合

III. 面接指導

必須

面接指導の要件が、1 か月の時間外労働の時間が 100 時間から 80 時間に変更になりました。そのため、就業規則の面接指導の要件の条文を変更する必要があります。

但し、80 時間未満を面接指導の対象としている企業については条文の変更の必要はありません。

第〇条（面接指導）

会社は、その労働時間の状況その他の事項が従業員の健康の保持を考慮して、法定労働時間を超える労働が 1 か月当たり 80 時間を超え、かつ、**疲労の蓄積が認められる従業員**に対し、その申出があった場合、医師による面接指導を行うものとする。

（2）前項における時間の算定は、賃金締切期間の初日を基準日とする。

選択

IV. フレックスタイム制の労使協定

フレックスタイム制の清算期間の上限が、「1 か月」から「3 か月」に延長されます。清算期間を「1 か月」超に設定する場合の、労使協定規定例を記載します。

〈清算期間が1 か月を超える場合〉

- ◆就業規則等への規定
- ◆労使協定で所定の事項を定める
- ◆労使協定を所轄労働基準監督署長へ届出

〈従来の労使協定との違い〉

- ①清算期間
- ②清算期間における総労働時間
- ③時間外の支払い

①清算期間

フレックスタイム制において労働者が労働すべき時間を定める期間のことです。

1 か月⇒2 か月又は3 か月にすることができます。清算期間を1 か月を超えるものにする場合は、条文の変更が必要となります。

(清算期間)

第〇条 労働時間の清算期間は、4月、7月、10月、1月の1日から翌々月末日までの3か月間とする。

②清算期間における総労働時間

清算期間を単位として所定労働時間を定めることとなります。

総清算期間における所定労働日数 × 所定労働時間

(清算期間における総労働時間)

第〇条 総労働時間は1日8時間を基準とし、その時間に当該期間の就業規則に定める所定労働日数を乗じた時間とする。但し、短時間勤務の者は当該時間を基準とする。

③時間外勤務の取扱い

清算期間が1 か月を超える場合には、以下の時間が時間外労働時間になります。

- ①1 か月ごとに、週平均 50 時間を超えた労働時間
- ②清算期間を通じて、法定労働時間の総枠を超えて労働した時間
(①でカウントした時間を除く)

◆注意◆

フレックスタイム制のもとで、法定休日労働を行った場合は、休日労働の時間は清算期間における総労働時間や時間外労働とは別個のものとして取り扱われます。(35%以上の割増賃金率で計算した賃金の支払が必要)。

(時間外勤務の取扱い)

- 第〇条 従業員が次の時間勤務した時は、その時間を時間外勤務として時間外賃金を支給する。
1. 法定休日勤務をしたとき。その時間について1.35を支給する。但し、同月に振替休日を取得した場合は0.35と読み替える。
 2. 清算期間の起算日から1 か月ごとに1 週平均 50 時間を超えた時間について時間外賃金を支払う。
 3. 清算期間に総労働時間を超えた時間については、前項の時間を控除した時間について時間外賃金を支払う。
 4. 清算期間より短い者については、その期間を平均1 週 40 時間を超えて労働した時間について時間外賃金を支払う。

◆労使協定届の記載例◆

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 |
| 情報処理 | 多田国際システム株式会社 | (〒141-0032) 東京都品川区大崎〇丁目〇番〇号 (電話番号: 12-3456-7890) | | 150人 | 〇〇年4月1日から1年間 |
| 業務の種類 | 対象労働者の範囲について具体的に 定めてください。 | 該当労働者数 50人 | 清算期間（起算日） 3か月 (4月1日、7月1日、10月1日、1月1日) | 清算期間における総労働時間 8時間×所定労働日数 | |
| 標準となる1日の労働時間 | 8時間 | コアタイム 午前10時～午後3時 | フレキシブルタイム 午前6時～午前10時 午後3時～午後7時 | | |
| 協定の成立年月日 | 2019年3月10日 | 管理監督者は労働者代表にはなれません。 | | 職名 営業部 主任 氏名 〇〇 〇〇 | フレキシブルタイムを設定する場合は、開始・終了時刻を明確に定める必要があります。 |
| 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）の名称又は労働組合の代表者の氏名 | | 管理監督者は入りません | | 氏名 〇〇 〇〇 | 労働者代表の署名又は記名・押印が必要です。 |
| 協定の当事者（労働者の過半数を代表する者の場合）の選出方法 | 2019年3月10日 | 投票による選挙 | | 職名 代表取締役 氏名 〇〇 〇〇 | |
| 協定の提出日 | 2019年3月10日 | 実際に労働者に意見聴取した日。 | | | |
| 品川 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、当該労働者 **対象者が増えた場合**
- 「標準となる1日の労働時間」の欄には、当該労働時 **①部署の中…通常の労務管理の中で考えられる程度の増減については新たな届出は不要です。但し、数十人増える場合は届出が必要です。また、他の部署を新たに追加する場合は、届出が必要となります。**
- 「コアタイム」の欄には、労働基準法施行規則第12 **②個人で締結する際…「個別にフレックスの協定を結んだ者」と対象者を定めておくことにより、新たな届出は必要ありません。**
- 「フレキシブルタイム」の欄には、労働基準法施行規 **対象者からはずす場合**
上記の考え方どおりとなります。部署ごとに対象からはずす場合は、新たに届出が必要となります。
人数に変更がある場合
人数の変更が通常考えられる範囲内でしたら、書き直して届出する必要はありません。