

労働基準法

1 労働条件の明示

(1) 明示すべき労働条件（則5条1項）

紛争の未然防止や解決促進のため、有期労働契約の更新上限の有無及びその内容について、また、労働契約関係の明確化のため、就業場所・業務の変更の範囲を労働基準法の労働条件明示事項に追加することとしました（令和6年4月1日施行）。

使用者が法第15条第1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1号の2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4号の2から第11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。

i) 労働契約の期間に関する事項

i)の2 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（労働契約法第18条第1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。）

i)の3 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。）

ii) 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2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

iii) 賃金（退職手当及び第5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


iv) 退職に関する事項（解雇の事由を含む。）


以下 略

解説

労働基準法の「労働条件の明示」の規定に基づいて明示しなければならない労働条件に、「通算契約期間又は有期労働契約の更新回数の上限」並びに「就業の場所及び従事

すべき業務の変更の範囲」を追加しました。

参考  「労働契約法第18条第1項に規定する通算契約期間」とは、同一の使用者と
の間で締結された2以上の有期労働契約（契約期間の始期の到来前のものを除
きます）の契約期間を通算した期間をいいます。

 条文中 i) から iv) の事項を「絶対的明示事項」といい、「以下 略」と省略した事項を
「相対的明示事項」といいます。

【 相対的明示事項 】

- iv) の2 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
- v) 臨時に支払われる賃金（退職手当を除きます）、賞与及び1か月を超える期間の出
勤成績によって支給される精勤手当、1か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、1か月を超える期間にわたる事由によって算定される奨励加
給又は能率手当並びに最低賃金額に関する事項
- vi) 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
- vii) 安全及び衛生に関する事項
- viii) 職業訓練に関する事項
- ix) 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項
- x) 表彰及び制裁に関する事項
- XI) 休職に関する事項

(2) 無期転換申込権が発生する契約更新時の労働条件の明示（則5条5項・6項）


令和4年3月にとりまとめられた「多様化する労働契約のルールに関する検討会」
の報告書を踏まえ、労働政策審議会労働条件分科会において議論を行い、令和4年
12月に「今後の労働契約法制及び労働時間法制の在り方について（報告）」（以下「分
科会報告」といいます）が取りまとめられました。

分科会報告において、無期転換申込権が発生する契約更新時に、労働基準法15条
の労働条件明示として、無期転換申込機会と無期転換後の労働条件について通知す
ることを義務づけること等が適当とされたことを踏まえ、無期転換を希望する労働
者の転換申込機会の確保の観点から、無期転換申込権が発生する契約更新時に、無
期転換申込機会と無期転換後の労働条件について、労働基準法の労働条件明示の明
示事項に追加することとし、この場合において、労働基準法の労働条件明示におい
て書面で明示することとされているものは、無期転換後の労働条件明示にあたって
も書面事項とすることとしました（令和6年4月1日施行）。

- ⑤ その契約期間内に労働者が労働契約法第18条第1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18条第1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15条第1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1項に規定するもののほか、労働契約法第18条第1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1項第1号及び第1号の3から第11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4号の2から第11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。
- ⑥ その契約期間内に労働者が労働契約法第18条第1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15条第1項後段の厚生労働省令で定める事項〔編注：書面明示事項〕は、第3項に規定するもののほか、労働契約法第18条第1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1項第1号及び第1号の3から第4号までに掲げる事項**（昇給に関する事項を除く。）とする。

解説

その契約期間内に無期転換申込権が発生する有期労働契約の締結の場合においては、使用者は、「(1) 明示すべき労働条件に規定するもの」のほか、「**無期転換申込みに関する事項**」及び「**無期転換後の労働条件**」を明示しなければならないものとなりました。ただし、無期転換後の労働条件のうち相対的明示事項については、使用者がこれらに関する定めをしない場合においては、この限りでないものとなりました。 **新設**

ポイント  ⑤の「**第1項第1号及び第1号の3から第11号までに掲げる事項**」とあるのは、労働契約の締結の際の明示事項のうち「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（労働契約法第18条第1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。）**※**」以外の事項を指しています。

その契約期間内に無期転換申込権が発生する有期労働契約の締結の場合においては、使用者は、書面明示事項のほか、**無期転換申込みに関する事項並びに無期転換後の労働条件のうち絶対的明示事項**（※及び昇給に関する事項を除きます）を書面の交付等の方法により明示しなければならないものとしました。 **新設**

2 有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準（令 5.3.30 厚労告 114 号）


（1）有期労働契約の変更等に際して更新上限を定める場合等の理由の説明（基準 1 条）

紛争の未然防止や解決促進のため、最初の契約締結より後に、有期労働契約の更新上限を新たに設ける場合又は更新上限を短縮する場合には、その理由を労働者に事前説明するものとするのが適当であることから、新たに規定しました（令和 6 年 4 月 1 日施行）。

使用者は、期間の定めのある労働契約（以下「**有期労働契約**」という。）の**締結後**、当該有期労働契約の変更又は更新に際して、**通算契約期間**（労働契約法第 18 条第 1 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**について、**上限を定め**、又はこれを引き下げようとするときは、**あらかじめ**、その**理由**を労働者に**説明**しなければならない。

解説

使用者は、有期労働契約の締結後、当該有期労働契約の変更又は更新に際して、通算契約期間又は有期労働契約の更新回数について、**上限を定め**、又はこれを引き下げようとするときは、**あらかじめ**、その**理由**を労働者に**説明**しなければならないものとしました。 **新設**

参考  「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」において、「期間の定めのある労働契約」とあった記載は、「有期労働契約」に置き換わっています。

(2) 無期転換後の労働条件に関する説明 (基準5条)


無期転換後の労働条件について、労働契約法3条2項を踏まえた均衡考慮が求められる旨を周知するとともに、無期転換申込権が発生する契約更新時の無期転換後の労働条件等の明示の際に、当該労働条件を決定するにあたって、労働契約法3条2項の趣旨を踏まえて均衡を考慮した事項について、使用者が労働者に対して説明に努めることとすることが適当であることから、新たに規定しました(令和6年4月1日施行)。

使用者は、労働基準法第15条第1項の規定により、労働者に対して労働基準法施行規則第5条第5項に規定する事項を**明示する場合**においては、当該事項(同条第1項各号に掲げるものを除く。)に関する定めをするに当たって労働契約法第3条第2項の規定の趣旨を踏まえて**就業の実態に応じて均衡を考慮した事項**について、当該労働者に**説明**するよう**努めなければならない**。

解説

使用者は、「労働条件の明示」の規定により、労働者に対して**無期転換後の労働条件を明示する場合**においては、当該**無期転換後の労働条件**に関する定めをするに当たって労働契約3条2項の規定の趣旨を踏まえて就業の実態に応じて均衡を考慮した事項について、当該労働者に**説明**するよう**努めなければならない**ものとしました。 **新設**

「同条第1項各号に掲げるものを除く」とあるのは、労働契約の締結に際して明示すべき事項は、この規定の対象ではないことを示しています。

参考  「労働契約法第3条第2項の規定」とは、「労働契約は、労働者及び使用者が、就業の実態に応じて、均衡を考慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする」という規定です。

3 専門業務型裁量労働制

(1) 協定事項（則 24 条の 2 の 2 第 3 項、[附則] 71 条）

労働者が理解・納得した上での制度の適用と裁量の確保のため、専門業務型裁量労働制について、本人同意を得ることや同意をしなかった場合に不利益取扱いをしないこととすることが適当であることから、新たに規定しました（令和 6 年 4 月 1 日施行）。



「これからの労働時間制度に関する検討会報告書」（令和 4 年 7 月 15 日）において、「裁量労働制の下で労働者が自らの知識・技術を活かし、創造的な能力を発揮するためには、労働者が制度等について十分理解し、納得した上で制度が適用されるようにしていくことが重要である。このことは、制度の濫用防止を図る観点からも重要である。このため、専門型・企画型いずれについても、使用者は、労働者に対し、制度概要等について確実に説明した上で、制度適用に当たっての本人同意を得るようにしていくことが適当である」としています。

法第 38 条の 3 第 1 項第 6 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。

- i) 使用者は、法第 38 条の 3 第 1 項の規定により労働者を同項第 1 号に掲げる業務に就かせたときは同項第 2 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っ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。
- ii) 前号の同意の撤回に関する手続
- iii) 略
- iv) 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 5 年間〔編注：当分の間 3 年間〕保存すること。
 - イ 法第 38 条の 3 第 1 項第 4 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 38 条の 3 第 1 項第 5 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 1 号の同意及びその撤回

**解説**

専門業務型裁量労働制の協定事項に、次に掲げるものを追加しました。

- ① 使用者は、「専門業務型裁量労働制」の規定により労働者を対象業務に就かせたときは「対象業務に従事する労働者の労働時間として算定される時間」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**同意をしなかっ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**
- ② ①の**同意の撤回に関する手続**
- ③ ①の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

(2) 記録の保存（則24条の2の2の2、[附則]71条）


使用者は、前条第3項第4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3号の**有効期間中**及び当該有効期間の**満了後5年間**〔編注：当分の間**3年間**〕**保存**しなければならない。

**解説**

使用者は、(1)の協定でその記録を保存することとされた事項に関する労働者ごとの記録を作成し、協定の**有効期間中**及びその**満了後3年間保存**しなければならないものとなりました（令和6年4月1日施行）。 **新設**

(3) 専門業務（令5.3.30厚労告115号2条）

「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」を、専門業務型裁量労働制の対象とすることとしました（令和6年4月1日施行）。

参考  「これからの労働時間制度に関する検討会報告書」（令和4年7月15日）において、「対象業務の範囲については、労働者が自律的・主体的に働けるようにする選択肢を広げる観点からその拡大を求める声や、長時間労働による健康への懸念等から拡大を行わないよう求める声がある。事業活動の中核で働いているホワイトカラー労働者の業務の複合化等に対応するとともに、対象労働者の健康と能力

や成果に応じた処遇の確保を図り、業務の遂行手段や時間配分等を労働者の裁量に委ねて労働者が自律的・主体的に働くことができるようにするという裁量労働制の趣旨に沿った制度の活用が進むようにすべきであり、こうした観点から、対象業務についても検討することが求められる」としています。

4 企画業務型裁量労働制

(1) 決議事項 (則 24 条の 2 の 3 第 3 項、[附則] 71 条)

法第 38 条の 4 第 1 項第 7 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。

- i) 法第 38 条の 4 第 1 項第 1 号に掲げる業務に従事する同項第 2 号に掲げる労働者の範囲に属する労働者（次号及び第 24 条の 2 の 4 第 4 項において「対象労働者」という。）の法第 38 条の 4 第 1 項第 6 号の同意の撤回に関する手続
- ii) 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。
- iii) 略
- iv) 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 5 年間〔編注：当分の間 3 年間〕保存すること。
 - イ 法第 38 条の 4 第 1 項第 4 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 38 条の 4 第 1 項第 5 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 38 条の 4 第 1 項第 6 号の同意及びその撤回

解説


企画業務型裁量労働制の決議事項に、次に掲げるものを追加しました（令和 6 年 4 月 1 日施行）。

- ① 対象労働者の同意の撤回に関する手続
- ② 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)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

- ③ ①の同意の撤回に関する労働者ごとの記録を決議の有効期間中及びその満了後3年間保存すること

条文中、「措置の実施状況」とある箇所は、「措置として講じた措置」とされていました。

参考  「これからの労働時間制度に関する検討会報告書」(令和4年7月15日)において、「裁量労働制の下で働くことが適切でない」と労働者本人が判断した場合には、制度の適用から外れることができるようにすることが重要である。このため、本人同意が撤回されれば制度の適用から外れることを明確化することが適当である」としています。

(2) 記録の保存 (則24条の2の3の2、[附則]71条)

使用者は、前条第3項第4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3号の**有効期間中**及び当該有効期間の**満了後5年間**〔編注：当分の間**3年間**〕**保存**しなければならない。

解説

使用者は、(1)の決議でその記録を保存することとされた事項に関する労働者ごとの記録を作成し、協定の**有効期間中**及びその**満了後3年間保存**しなければならないものとなりました(令和6年4月1日施行)。 **新設**

(3) 労使委員会の労働者側委員の指名 (則24条の2の4第1項)

法第38条の4第2項第1号の規定による指名は、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。

解説

労使委員会の労働者側委員の指名は、使用者の意向に基づくものであつてはならないものとなりました(令和6年4月1日施行)。

(4) 労使委員会の運営規程 (則 24 条の 2 の 4 第 4 項)

労働者が理解・納得した上での制度の適用と裁量の確保のため、対象労働者に適用される賃金・評価制度を変更しようとする場合に、使用者が労使委員会に変更内容について説明を行うこととすることが適当であること等から、運営規程に定める事項を追加しました (令和 6 年 4 月 1 日施行)。

法第 38 条の 4 第 2 項第 3 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 6 箇月以内ごとに 1 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

解説

労使委員会の運営規程に、次の事項を追加しました。

- ① 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
- ② 制度の趣旨に沿った適正な運用の確保に関する事項
- ③ 開催頻度を **6 か月以内ごとに 1 回**とすること

(5) 労使委員会の労働者側委員への配慮 (則 24 条の 2 の 4 第 7 項)

使用者は、法第 38 条の 4 第 2 項第 1 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。

解説

使用者は、指名された労働者側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ものとししました（令和6年4月1日施行）。 **新設**

（6）行政官庁への報告（則24条の2の5、[附則]66条の2）

改正前	改正後
<p>① 法第38条の4第4項の規定による報告は、同条第1項に規定する決議が行われた日から起算して6箇月以内に1回、及びその後1年以内ごとに1回、様式第13号の4により、所轄労働基準監督署長にしなければならない。</p> <p>② 法第38条の4第4項の規定による報告は、同条第1項第4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について行うものとする。</p>	<p>① 法第38条の4第4項の規定による報告は、同条第1項に規定する決議の<u>有効期間の始期</u>から起算して6箇月以内に1回、及びその後1年以内ごとに1回、様式第13号の4により、所轄労働基準監督署長にしなければならない。</p> <p>② 法第38条の4第4項の規定による報告は、同条第1項第4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<u>同項第6号の同意及びその撤回の実施状況</u>について行うものとする。</p>

~~第24条の2の5第1項の規定の適用については、当分の間、同条同項中「6箇月以内に1回、及びその後1年以内ごとに1回」とあるのは「6箇月以内ごとに1回」とする。~~

解説

則66条の2の規定（暫定措置）を削除し、定期報告は、決議の有効期間の始期から起算して初回は**6か月以内**に1回、及びその後**1年以内ごと**に1回しなければならないものとししました。

また、報告内容に「労働者の同意及びその撤回の実施状況」を加えました（令和6年4月1日施行）。

5 時間外労働等の上限規制

働き方改革の一環として、労働基準法が改正され、時間外労働等の上限が法律に規定され、2019年4月（中小企業は2020年4月）から適用されていますが、次の事業・業務（「適用猶予事業・業務」と言います）については、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ことから、時間外労働の上限について適用が5年間猶予され、また、一部特例つきで適用されています。

【 適用猶予事業・業務 】

- 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
- 鹿児島県及び沖縄県における砂糖を製造する事業

この「5年間猶予」が2024年（令和6年）3月31日に終了し、2024年（令和6年）4月以降の時間外労働の上限規制が次のとおりとされます。

（1）工作物の建設の事業（法〔附則〕139条1項）

令和6年4月以降、建設業では、災害時における復旧及び復興の事業を除き、時間外労働の上限規制が原則どおりに適用されます。

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

（2）自動車運転の業務（法〔附則〕140条1項）

令和6年4月以降、自動車運転者は、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。

一般の労働者と異なり、時間外労働と休日労働の合計について、月100時間未満、2か月から6か月平均80時間以内とする規制及び時間外労働が月45時間を超えることができるのは年6か月までとする規制は適用されません。

（3）医業に従事する医師（法〔附則〕141条1項～3項、則〔附則〕69条の2～69条の5）

令和6年4月以降、医業に従事する医師には、次の上限規制が適用されます。

- ① 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。

- ② 時間外労働と休日労働の合計について、月 100 時間未満、2 か月から 6 か月平均 80 時間以内とする規制は適用されません。
- ③ 時間外労働が月 45 時間を超えることができるのは年 6 か月までとする規制は適用されません。

【 特定医師に関する限度時間 】（則 [附則] 69 条の 3 第 5 項、令 4.1.19 基発 0119 第 9 号）

新設

病院もしくは診療所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きます）又は介護老人保健施設もしくは介護医療院において勤務する医師を「特定医師」といいます。

特定医師に係る時間外労働の上限は、1 か月について 45 時間及び 1 年について 360 時間（1 年単位の変形労働時間制を採用した場合において、その対象期間として 3 か月を超える期間を定めて労働させる場合にあっては、1 か月について 42 時間及び 1 年について 320 時間）です。

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（36 協定上定めることができる時間の上限）については、**1 か月について 100 時間未満**及び**1 年について 960 時間**です。ただし、36 協定に所定の事項（1 か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 100 時間以上となることが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等）を定めた場合にあっては、**1 年について 960 時間**です（一般的な医業に従事する医師の時間外労働の上限水準〔A水準〕）。

➡ 医療法 128 条の規定により読み替えた適用


次の①又は②に掲げる特定医師を「BC水準適用医師」といい、BC水準適用医師に係る時間外・休日労働の上限は、①又は②の区分に応じ、それぞれに定める時間です。


- ① 特定地域医療提供機関、技能向上集中研修機関又は特定高度技能研修機関において当該指定に係る業務に従事するBC水準適用医師

➡ 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、**1 か月について 100 時間未満**及び**1 年について 1,860 時間**。ただし、36 協定に所定の事項（1 か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 100 時間以上となることが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等）を定めた場合にあっては、**1 年について 1,860 時間**。

② 連携型特定地域医療提供機関から他の病院又は診療所に派遣されるBC水準適用医師

- ➡ 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、**1か月**について**100時間未満**及び**1年**について**960時間**。ただし、1か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100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れ、かつ、所定の措置が講じられた場合にあつては、1年について**960時間**。

参考  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ります）、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ります）とする必要があります。

 連携B水準は、自院のみでは年960時間以内ですが、副業・兼業先での労働時間と通算して時間外労働の上限を年1,860時間とするものです。

（４）鹿児島県及び沖縄県における砂糖を製造する事業（法〔附則〕142条）

令和6年4月以降、鹿児島県・沖縄県における砂糖を製造する事業では、時間外労働の上限規制が原則どおりに適用されます。