



報道関係者 各位

令和2年5月25日発表

【照会先】

福岡労働局 労働基準部 監督課

課長 石川 誠 (内線 4310)

課長補佐 鶴田 岳 (内線 4311)

(代表電話)092 (411) 4862

(直通電話)092 (411) 4521

令和元年度11月「過重労働解消キャンペーン」 の重点監督の実施結果を公表します。

福岡労働局では、このたび、昨年11月に実施した「過重労働解消キャンペーン」における重点監督の実施結果について取りまとめましたので、公表します。

平成31年4月1日から、長時間労働の抑制を図るため、時間外労働の上限()を設けるなどの労働基準法の改正を始めとする働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律(平成30年法律第71号)が順次施行されています。

今回の重点監督は、長時間の過重労働による過労死等に関する労災請求のあった事業場や若者の「使い捨て」が疑われる事業場などを含め、労働基準関係法令の違反が疑われる389事業場に対して集中的に実施したものです。

その結果、違法な時間外労働等の労働基準関係法令違反が認められたため、それらの事業場に対して、是正に向けた指導を行いました。

福岡労働局では今後も、長時間労働の是正に向けた取組を積極的に行っていきます。

【監督指導結果のポイント】

- (1) 監督指導の実施事業場： 389 事業場
- (2) 主な違反内容〔(1)のうち、法令違反があり、是正勧告書を交付した事業場〕
- 違法な時間外労働があったもの： 127 事業場 (32.6%)
- うち、時間外・休日労働の実績が最も長い労働者の時間数が
- 月80時間を超えるもの： 37事業場 (29.1%)
- うち、月100時間を超えるもの： 18事業場 (14.2%)
- うち、月150時間を超えるもの： 4 事業場 (3.1%)
- うち、月200時間を超えるもの： 0 事業場 (0.0%)
- 賃金不払残業があったもの： 17 事業場 (4.4%)
- 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの： 57 事業場 (14.7%)
- (3) 主な健康障害防止に係る指導の状況〔(1)のうち、健康障害防止のため指導票を交付した事業場〕
- 過重労働による健康障害防止措置が
- 不十分なため改善を指導したもの： 151 事業場 (38.8%)
- 労働時間の把握が不適正なため指導したもの： 66 事業場 (17.0%)

施行に当たっては、経過措置が設けられており、時間外労働の上限規制に関する規定の中小企業等への適用は、原則として、令和2年4月1日から施行されています。

令和元年度「過重労働解消キャンペーン」の監督実施結果

1 法違反の状況（是正勧告書を交付したもの）

監督指導実施状況

令和年度過重労働解消キャンペーン（11月）の間に、389事業場に対し監督指導を実施し、268事業場（全体の68.9%）で労働基準関係法令違反が認められた。主な法違反としては、違法な時間外労働があったものが127事業場、賃金不払残業があったものが17事業場、過重労働による健康障害防止措置が未実施のものが57事業場であった。

表1 監督指導実施事業場数

	監督指導実施 事業場数 (注1)	労働基準関係法令違 反があった事業場数 (注2)	主な違反事項別事業場数			
			労働時間 (注3)	賃金不払残業 (注4)	健康障害防止措置 (注5)	
合計	389 (100%)	268 (68.9%)	127 (32.6%)	17 (4.4%)	57 (14.7%)	
主な業種	製造業	116 (29.8%)	82 (70.7%)	42	3	18
	建設業	33 (8.5%)	26 (78.8%)	9	1	4
	運輸交通業	22 (5.7%)	17 (77.3%)	10	2	3
	商業	78 (20.1%)	45 (57.7%)	17	3	12
	接客娯楽業	27 (6.9%)	17 (63%)	12	3	5
	その他の事業 (注6)	44 (11.3%)	26 (59.1%)	13	1	3

(注1) 主な業種を計上しているため、合計数とは一致しない。

(注2) カッコ内は、監督指導実施事業場数に対する割合である。

(注3) 労働基準法第32条違反〔36協定なく時間外労働を行わせているもの、36協定で定める限度時間を超えて時間外労働を行わせているものなど違法な時間外労働があったもの〕、労働基準法第36条第6項違反（時間外労働の上限規制）の件数を計上している。

(注4) 労働基準法第37条違反〔割増賃金〕のうち、賃金不払残業の件数を計上している〔計算誤り等は含まない。〕。

(注5) 労働安全衛生法第18条違反〔衛生委員会を設置していないもの等。〕、労働安全衛生法第66条違反〔健康診断を行っていないもの。〕、労働安全衛生法第66条の8違反〔1月当たり80時間以上の時間外・休日労働を行った労働者から、医師による面接指導の申出があったにもかかわらず、面接指導を実施していないもの。〕、労働安全衛生法第66条の8の3違反〔客観的な方法その他の適切な方法により労働時間の状況を把握していないもの。〕等の件数を計上している。

(注6) 「その他の事業」とは、派遣業、警備業、情報処理サービス業等をいう。

表2 事業場規模別の監督指導実施事業場数

合計	1～9人	10～29人	30～49人	50～99人	100～299人	300人以上
389	99 (25.4%)	157 (40.4%)	57 (14.7%)	42 (10.8%)	24 (6.2%)	10 (2.6%)

表3 企業規模別の監督指導実施事業場数

合計	1～9人	10～29人	30～49人	50～99人	100～299人	300人以上
389	46 (11.8%)	91 (23.4%)	38 (9.8%)	38 (9.8%)	52 (13.4%)	124 (31.9%)

2 主な健康障害防止に関する指導状況（指導票を交付したもの）

- (1) 過重労働による健康障害防止のための指導状況
 監督指導を実施した事業場のうち、151事業場に対して、長時間労働を行った労働者に対する医師による面接指導等の過重労働による健康障害防止措置を講じるよう指導した。

表4 過重労働による健康障害防止のための指導状況

指導事業場数	指導事項（注1）					
	面接指導等の実施（注2）	長時間労働による健康障害防止対策に関する調査審議の実施（注3）	月45時間以内への削減（注4）	月80時間以内への削減	面接指導等が実施できる仕組みの整備等（注5）	ストレスチェック制度を含むメンタルヘルス対策に関する調査審議の実施
151	9	8	96	55	3	3

- （注1） 指導事項は、複数の場合、それぞれに計上している。なお、「月45時間以内への削減」と「月80時間以内への削減」は重複していない。
- （注2） 1か月80時間を超える時間外・休日労働を行っている労働者について、面接指導等の必要な措置を実施するよう努めることなどを指導した事業場数を計上している。
- （注3） 「長時間にわたる労働による労働者の健康障害の防止を図るための対策の樹立に関すること」又は「労働者の精神的健康の保持増進を図るための対策の樹立に関すること」について、常時50人以上の労働者を使用する事業場の場合には衛生委員会で調査審議を行うこと、常時50人未満の労働者を使用する事業場の場合には、労働安全衛生規則第23条の2に基づく関係労働者の意見を聴くための機会等を利用して、関係労働者の意見を聴取することを指導した事業場数を計上している。
- （注4） 時間外・休日労働時間を1か月当たり45時間以内とするよう削減に努め、そのための具体的方策を検討し、その結果、講ずることとした方策の着実な実施に努めることを指導した事業場数を計上している。
- （注5） 医師による面接指導等を実施するに当たり、労働者による申出が適切になされるようにするための仕組み等を予め定めることなどを指導した事業場数を計上している。

- (2) 労働時間の適正な把握に関する指導状況
 監督指導を実施した事業場のうち、66事業場に対して、労働時間の把握が不適正であるため、厚生労働省で定める「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」（労働時間適正把握ガイドライン）に適合するよう指導した。

表5 労働時間の適正な把握に関する指導状況

指導事業場数	指導事項（注1）					
	始業・終業時刻の確認・記録（ガイドライン4(1)）	自己申告制による場合			管理者の責務（ガイドライン4(6)）	労使協議組織の活用（ガイドライン4(7)）
		自己申告制の説明（ガイドライン4(3)ア・イ）	実態調査の実施（ガイドライン4(3)ウ・エ）	適正な申告の阻害要因の排除（ガイドライン4(3)オ）		
66	42	2	21	3	1	0

- （注1） 指導事項は、複数の場合、それぞれに計上している。
- （注2） 各項目のカッコ内は、それぞれの指導項目が、労働時間適正把握ガイドラインのどの項目に基づくものであるかを示している。

3 監督指導により把握した実態

- (1) 時間外・休日労働時間が最長の者の実績
 監督指導を実施した結果、違法な時間外労働があった127事業場において、時間外・休日労働が最長の者を確認したところ、37事業場で1か月80時間を、うち18事業場で1か月100時間を、うち4事業場で1か月150時間を、うち0事業場で1か月200時間を超えていた。

表6 違法な時間外労働があった事業場における時間外・休日労働時間が最長の者の実績

違反事業場数	80時間以下	80時間超	100時間超		
			100時間超	150時間超	200時間超
127	90	37	18	4	0

- (2) 労働時間の管理方法
 監督指導を実施した事業場において、労働時間の管理方法を確認したところ、62事業場で使用者が自ら現認することにより確認し、137事業場でタイムカードを基礎に確認し、54事業場でICカード、IDカードを基礎に確認し、100事業場で自己申告制により確認し、始業・終業時刻等を記録していた。

表7 監督指導実施事業場における労働時間の管理方法

原則的な方法(注1)				自己申告制 (注2)(注3)
使用者が自ら現認 (注2)	タイムカードを基礎 (注2)	ICカード、IDカードを基礎 (注2)	PCの使用時間の記録を基礎 (注2)	
62	137	54	39	100

- (注1) 労働時間適正把握ガイドラインに定める始業・終業時刻の確認及び記録の原則的な方法を指す。
 (注2) 監督対象事業場において、部署等によって異なる労働時間の管理方法を採用している場合、複数に計上している。
 (注3) 労働時間適正把握ガイドラインに基づき、自己申告制が導入されている事業場を含む。

【参考】 過去3ヵ年の「過重労働解消キャンペーン」重点監督の実施結果との比較

事 項		全国			福岡			
		令和元年	平成30年	平成29年	令和元年	平成30年	平成29年	
監督指導実施事業場数		8,904	8,494	7,635	389	325	280	
うち、労働基準法などの法令違反があった事業場数		6,707 (75.3%)	5,714 (67.3%)	5,029 (65.9%)	268 (68.9%)	190 (58.5%)	184 (65.7%)	
主 な 違 反 内 容	1 違法な時間外・休日労働があったもの	3,602 (40.5%)	2,802 (33.0%)	2,848 (37.3%)	127 (32.6%)	85 (26.2%)	101 (36.1%)	
	うち、時間外・ 休日労働の実 績が最も長い 労働者の労働 時間数	1か月当たり80時間を超えるもの	913 (25.3%)	1,427 (50.9%)	1,694 (59.5%)	37 (29.1%)	37 (43.5%)	64 (63.4%)
		1か月当たり100時間を超えるもの	537 (14.9%)	868 (31.0%)	1,102 (38.7%)	18 (14.2%)	20 (23.5%)	51 (50.5%)
		1か月当たり150時間を超えるもの	110 (3.1%)	176 (6.3%)	222 (7.8%)	4 (3.1%)	9 (10.6%)	13 (12.9%)
		1か月当たり200時間を超えるもの	23 (0.6%)	34 (1.2%)	45 (1.6%)	0 (0.0%)	2 (2.4%)	3 (3.0%)
	2 賃金不払残業があったもの	654 (7.3%)	463 (5.5%)	536 (7.0%)	17 (4.4%)	7 (2.2%)	13 (4.6%)	
	3 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの	1,832 (20.6%)	948 (11.2%)	778 (10.2%)	57 (14.7%)	32 (9.8%)	33 (11.8%)	
主 な 健 康 障 害 防 止 に 関 する 指 導 の 状 況	1 過重労働による健康障害防止が不十分なため改善を指導したもの	3,443 (38.7%)	4,932 (58.1%)	5,504 (72.1%)	151 (38.8%)	152 (46.8%)	178 (63.6%)	
	うち、時間外労働を80時間以内に削減するよう指導したもの	1,328 (28.6%)	2,216 (44.9%)	3,075 (55.9%)	55 (36.2%)	55 (36.2%)	103 (57.9%)	
	2 労働時間の把握方法が不適正なため指導したもの	1,553 (17.4%)	1,362 (16.0%)	1,232 (16.1%)	66 (17.0%)	45 (13.8%)	51 (18.2%)	

事例 1 (飲食業)

- 1 各種情報から時間外・休日労働が1か月当たり80時間を超えていると考えられる大企業の事業場に対し、立入調査を実施した。
- 2 労働者2名について、1か月80時間を超える時間外・休日労働が認められ、そのうち1名については、36協定で定めた上限時間（特別条項：月75時間）を超える1か月100時間以上の違法な時間外・休日労働（最長：月158.5時間、1日9時間）が認められた。
- 3 また、時間外労働手当を固定残業代で支給していたが、不足が生じていた。

立入調査において把握した事実と労働基準監督署の対応

- 1 IT部門の労働者1名について、1か月80時間を超える時間外・休日労働が認められ、36協定で定めた上限時間1日6時間、月360時間（特別条項：月75時間）を超える1か月100時間以上の違法な時間外・休日労働（最長：月158.5時間、1日9時間）が認められたほか、マーケティング部門の労働者1名についても、月80時間を超える違法な時間外・休日労働が認められた。

労働基準監督署の対応

- 36協定で定める上限時間を超えて時間外・休日労働を行わせたことについて是正勧告（労働基準法第32条違反）
- 1か月100時間を超えて時間外・休日労働を行わせたことについて是正勧告（労働基準法第36条第6項第2、3号違反）
- 時間外・休日労働を月80時間以内とするための具体的方策を検討・実施するよう指導

- 2 時間外労働に対する手当（割増賃金）を、毎月一定の額（月45時間分）を定め支払っていたが、月45時間を超える時間外労働について手当の支払いがなかった。

労働基準監督署の対応

- 月45時間を超えた時間外労働に対する手当について、遡及して支払うようには是正勧告（労働基準法第37条違反）
- ↳参考資料1参照

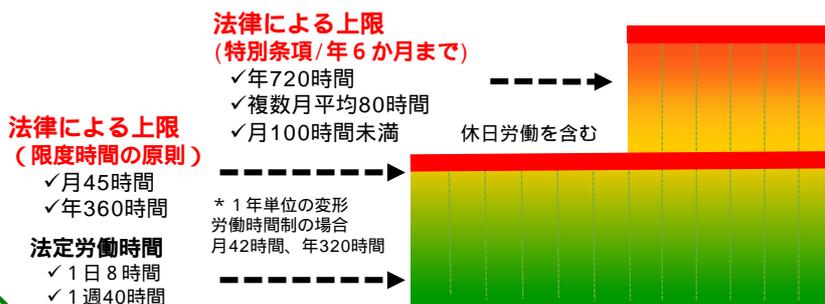


時間外労働の上限規制（労働基準法第36条第6項第2、3号）

平成31年4月1日に改正労働基準法が施行され、**法律上、時間外労働の上限は原則として月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した。

臨時的な特別の事情があって労使が合意する場合でも

- ・時間外労働・・・年720時間以内
- ・時間外労働+休日労働・・・月100時間未満、2～6か月平均80時間以内とする必要があります。



中小企業は、令和2年4月1日から適用となります。

以下の事業・業務は、令和6年3月31日まで上限規制の適用が猶予されます。

- ・建設事業
- ・自動車運転の業務
- ・医師
- ・鹿児島・沖縄砂糖製造業（複数月平均80時間以内、月100時間未満のみが猶予の対象となります。）

新技術・新商品などの研究開発業務については、上限規制の適用が除外されています。

監督指導事例

事例2 (建設コンサルティング業)

- 1 各種情報から長時間労働が考えられる事業場に立入調査を実施した。
- 2 36協定を締結・届出していないにもかかわらず、労働者2名について、月100時間を超える違法な時間外労働（最長：月117時間）が認められたことから、指導を実施した。
- 3 労使協定なく賃金の一部を控除していたこと、就業規則内容の変更の届け出を行っていないことから、指導を実施した。
- 4 賃金台帳に、深夜労働時間数を適切に記入していなかったことから、指導を実施した。

立入調査において把握した事実と労働基準監督署の対応

- 1 各種情報から長時間労働の実態が疑われたため、調査したところ、当該事業場では、36協定を締結・届出していないのに、労働者2名について、月100時間を超える違法な時間外労働（最長：月117時間）を行わせていたことが判明した。

労働基準監督署の対応

時間外労働に関する労使協定（36協定）を締結し所轄労働基準監督署に届け出していないにもかかわらず、時間外労働を行わせたことについて是正勧告（労働基準法第32条違反）
時間外・休日労働を月80時間以内とするための具体的な方策を検討・実施するよう指導

- 2 定期賃金から駐車場代を控除していたが控除に関する労使協定がなかったこと、就業規則の内容（労働時間に関すること）を変更して運用していたが、変更の届け出を監督署に行っていないことが判明した。

労働基準監督署の対応

定期賃金から労使協定なく賃金の一部を控除していたこと、及び就業規則の変更の届け出を行っていないことについて是正勧告（労働基準法第24条、第89条違反）

- 3 賃金台帳に、各労働者の深夜労働時間数を適切に記入していなかったことが判明した。

労働基準監督署の対応

賃金台帳に深夜労働時間数（法定記載事項）を適切に記入していなかったことについて是正勧告（労働基準法第108条違反）



賃金台帳の法定記載事項（労働基準法第108条、同法施行規則第54条）

氏名	性別	賃金計算期間	労働日数	労働時間数
		時間外労働時間数、休日労働時間数、深夜労働時間数		
基本給、各種手当の額		賃金から控除した額		



固定残業代制度

いわゆる「固定残業代制度」を採用している事業場の中には、法的な問題があったり、労使トラブルが発生したりしたケースが見受けられます。

監督署の窓口で「固定残業代制度」を導入したいと考えている社長さんが相談にいらっしゃいました。私たちも一緒に話を聞いてみましょう。

社長：固定残業代制度の導入を考えていますが、そもそも、この制度は労働基準法に抵触するのですか。窓口：いいえ、固定残業代制度自体は必ずしも労働基準法違反ではありません。

ただし、制度の意味を誤解して、運用方法を誤ると労働基準法違反になることがあります。社長：「制度の意味を誤解」とは、具体的にどういうことですか。

窓口：事業主の中には、固定残業代制度を次のように考えている方がいらっしゃいますが、このような考え方は誤りです。

固定残業代制度とは、実際の残業実績にかかわらず、残業時間数が多くても少なくても、あらかじめ定めた固定金額により時間外手当を支払う制度である。

固定残業代制度の場合、事業主は固定残業代までの残業を命じたのであって、それを超える残業は命じていないから、固定額を超える残業手当は支払う必要がない。

社長：それでは、正しい固定残業代制度とはどのようなものですか。

窓口：固定残業代制度とは、労働者の勤務実績に基づく法定の割増賃金額とあらかじめ定めた固定残業代とを比較して、

「法定の割増賃金額 < 固定残業代」の場合は、定額残業代

「法定の割増賃金額 > 固定残業代」の場合は、少なくとも法定の割増賃金額

を支払うという制度です。

つまり、固定残業代を超えるような長時間残業をした月は、固定残業代の支払いだけでは足りず、残業手当を追加して支払う必要があるということです。

社長：でも、固定残業代制度では、残業の少ない月に法定の割増賃金額以上の金額を支払っていることになりま

すから、残業の多い月はそれと相殺出来るのではないですか。

窓口：法定の割増賃金額以上の支払いを義務付けた労働基準法第37条に違反するため認められません。社長：固定残業代制度を導入するには、どうすればいいでしょうか。

窓口：まず、現在の労働条件をなるべく下回ることのないよう、適切な制度設計をすることです。そのうえで、就業規則の定めと労働条件通知書による明示が必要です。

社長：「現在の労働条件を下回ることのないよう」とは、どういう意味ですか。

窓口：例えば、賃金総額30万円(基本給30万円)の賃金制度を、賃金総額30万円(基本給25万円+固定残業代5万円)の固定残業代制度に変更しようとするのは、表面上の賃金総額は同じなのですが、基本給が大幅に減額されていますので、実は労働条件の不利益変更と言えます。

このケースのように「固定残業代制度」の導入により、目に見えにくい労働条件の切り下げが行われた例も現実にあるようですが、そもそも労働条件の不利益変更は原則として労働者の合意がないと出来ませんし、労使トラブルの原因にもなりかねません。

したがって、制度設計にあたっては慎重を期す必要があると言えるでしょう。社長：

就業規則には、どのような内容の定めをすればいいでしょうか。

窓口：固定残業代制度に関し、次の事項を定めることが必要です。

固定残業代部分が、それ以外の賃金と明確に区分されていること。

(金額を示さずに「基本給に含む」といったような規定は不可)

固定残業代部分が何時間分の残業代に相当するか、明確に定められていること。

(固定残業代を割増賃金算定基礎額で除した時間数よりも少ない時間数であること)

上記で定めた時間数を超えた場合の割増賃金の支払い方法が明確に定められていること。

(少なくとも法定の割増賃金額を支払う規定であること)

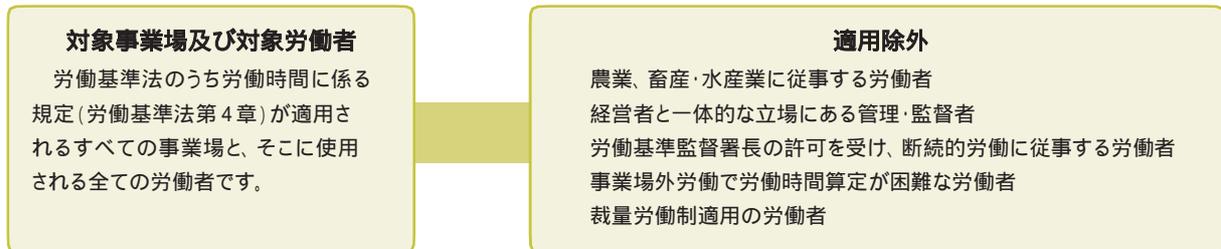
社長：最後に、事業場にとって、固定残業代制度を導入するメリットは何ですか。

窓口：以上の説明でおわかりと思いますが、固定残業代制度に人件費削減のメリットはほとんどありません。しかし、毎月の煩雑な割増賃金の計算を一定の時間数までは省略することが出来ますから、賃金計算業務の簡素化についてメリットがあると考えられます。

労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン

厚生労働省では「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」(平成29年1月20日付け基発0120第3号)を示し、その基準の遵守と適正な労働時間管理を行うよう指導しています。

1. 適用範囲



2. 労働時間の考え方

労働時間とは、使用者の指揮命令下に置かれている時間のことをいい、使用者の明示又は黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間に当たります。そのため、次のような時間は、労働時間として扱われなければなりません。

- (ア) 就業を命じられた業務に必要な準備行為(着用を義務づけられた所定の服装への着替え等)や業務終了後の業務に関連した後始末(清掃等)を事業場内において行った時間
- (イ) 使用者の指示があった場合には即時の業務に従事することを求められており、労働から離れることが保証されていない状態を待機等している時間(いわゆる「手持時間」)
- (ウ) 参加することが業務上義務づけられている研修・教育訓練の受講や、使用者の指示により業務に必要な学習等を行っていた時間

3. 使用者が講ずべき措置

- (1) 始業・終業時刻の確認と記録 ▶▶▶▶ **労働日ごとに始業・終業時刻を確認・記録すること**
- (2) 始業・終業時刻の確認と記録の方法 ▶▶▶▶ **原則として、客観的な方法によること**

ア 使用者自らが現認することにより確認し、記録する。

イ タイムカードやICカード、パソコンの使用時間の記録などの客観的な記録を基礎として確認し、記録する。

- (3) 自己申告制により行わざるを得ない場合の注意

ア 労働時間の実態を正しく記録し、適正な自己申告を行うことなどについて十分に説明すること。

イ 実際に労働時間を管理する者に対して、自己申告制の適正な運用を含め、本ガイドラインに従い講ずべき措置について十分な説明を行うこと。

ウ 必要に応じて実態調査を実施し、所要の労働時間の補正をすること。

エ 自己申告した労働時間を超えて事業場内にいる時間について、その理由等を労働者に報告させる場合には、当該報告が適正に行われているかについて確認すること。その際、休憩や自主的な研修等のため労働時間ではないと報告されていても、実際には、使用者の指示により業務に従事しているなどの時間については、労働時間として扱わなければならないこと。

オ 労働者が自己申告できる時間外労働の時間数に上限を設け、上限を超える申告を認めない等、労働者による労働時間の適正な申告を阻害する措置を講じてはならないこと。

また、時間外労働の削減のための社内通達や時間外労働手当の定額払等の措置が、適正な申告を阻害する要因となっていないか確認するとともに、その要因となっている場合においては、改善のための措置を講ずること。

さらに、36協定により延長することができる時間数を超えて労働しているにもかかわらず、記録上これを守っているようにすることが、習慣的に行われていないかについても確認すること。

- (4) 賃金台帳の適正な調製

労働者ごとに、労働日数、労働時間数、休日労働時間数、時間外労働時間数、深夜労働時間数といった事項を適正に記入しなければなりません(労働基準法第108条)

- (5) 労働時間の記録の保存

労働者名簿、賃金台帳のみならず、出勤簿やタイムカード等の労働時間の記録に関する書類について、3年間保存しなければなりません(労働基準法第109条)

- (6) 労働時間を管理する者の職務

労働管理を行う部署の責任者は、労働時間の適正な把握など労働時間管理の適正化に関する事項を管理し、労働時間管理上の問題点の把握とその解消を図らなければなりません。

- (7) 労働時間等設定改善委員会などの活用

自己申告制による労働時間管理が行われている場合や、複数の労働時間制度が採用され把握方法がそれぞれ定められている場合には、労働時間等設定改善委員会などの労使協議組織を活用し、労働時間の現状把握と問題点の解消策を検討しなければなりません。

臨時的に限度時間を超える労働について協定する場合に、協定すべき事項は以下のとおりです（様式第9号の2）

1か月の時間外労働+休日労働の合計時間数（100時間未満）

1年の時間外労働時間（720時間以内）

限度時間を超えることができる月数（1年について6か月以内とすること）

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

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えて労働させる必要がある場合をできる限り具体的に定めなければならないが、「業務の都合上必要な場合」、「業務上やむを得ない場合」など恒常的な長時間労働を招くおそれがあるものを定めることは認められないことに留意してください。

（例）・予算、決算業務 ・ボーナス商戦に伴う業務の繁忙 ・納期の逼迫 ・大規模なクレームへの対応 ・機械のトラブルへの対応

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

以下のものから協定することが望ましいことに留意してください。

①医師による面接指導 ②深夜業（22時～5時）の回数制限 ③終業から始業までの休息時間の確保（勤務間インターバル）④代償休日・特別な休暇の付与 ⑤健康診断 ⑥連続休暇の取得 ⑦心とからだの相談窓口 ⑧配置転換 ⑨産業医等による助言・指導や保健指導

限度時間を超えた労働に係る割増賃金率 25%を超える率とするよう努めてください。

限度時間を超えて労働させる場合における手続（例：労働者代表者に対する事前申し入れ、労使協議）

36協定の締結当事者

- 36協定締結の際は、その都度、当該事業場に労働者（パートやアルバイト等も含む）の過半数で組織する労働組合（過半数組合）がある場合はその労働組合、過半数組合がない場合は、労働者の過半数を代表する者（過半数代表者）と協定しなければなりません。
- 過半数代表者の選任に当たっては、以下の点に留意する必要があります。
 - ✓ 管理監督者でないこと
 - ✓ 36協定締結をする者を選出することを明らかにした上で、投票、挙手等の方法で選出すること
 - ✓ 使用者の意向に基づいて選出された者でないこと
 - ※不適切な選出の例：会社による指名、社員親睦会の代表が自動的に選出
- 使用者は過半数代表者が協定締結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りません。

◆36協定で定める時間外労働及び休日労働について留意すべき事項に関する指針◆

（平成30年厚生労働省告示第323号）

- 時間外労働・休日労働は必要最小限にとどめてください。
- 使用者は、36協定の範囲内で労働させた場合であっても、労働者に対する安全配慮義務を負うこと、また、時間外・休日労働時間が1か月においておおむね45時間を超えて長くなるほど、業務と脳・心臓疾患の発症との関連性が徐々に強まることに留意する必要があります。
- 限度時間（月45時間・年360時間）を超えて労働させることができる場合を定めるに当たっては、できる限り具体的に定めなければなりません。36協定において限度時間を超えて延長時間を定めるに当たっては、**限度時間にできる限り近づけるように努めてください。**
- 1か月に満たない期間において労働する労働者について、1週、2週及び4週のそれぞれについての延長時間が目安時間（1週15時間、2週27時間、4週43時間）を超えないものとするよう努めてください。
- 36協定において休日の労働を定めるに当たっては、**休日労働の日数及び時間数をできる限り少なくするように努めてください。**

☞ 36協定の様式のダウンロードはこちら

☞ 必要項目を入力・印刷することで、労働基準監督署に届出可能な36協定届を作成することができます

☞ 36協定届の電子申請はこちら

労働基準関係主要様式 検索



スタートアップ労働条件 検索



労基法等 電子 検索



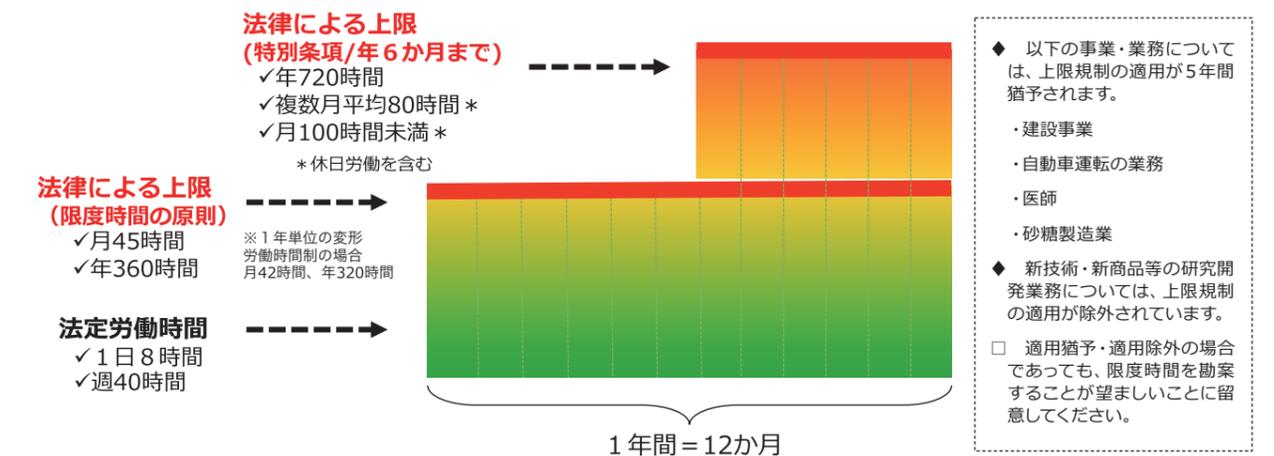
サブロク

36協定の適正な締結

労働基準法が改正され、時間外労働の上限が法律に規定されたことにより、36協定の締結方法が変わりました。

法律の施行に当たっては、経過措置が設けられており、2019年4月1日（中小企業は2020年4月1日）以後の期間のみを定めた36協定に対して上限規制が適用されます。2019年3月31日を含む期間について定めた36協定については、その協定の初日から1年間は引き続き有効となり上限規制は適用されません。

時間外労働の上限規制



協定すべき事項は、以下のとおりです（様式第9号）

労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる場合

労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる労働者の範囲

業務の種類について定めるに当たっては、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てください。

対象期間（1年間に限る）

1年の起算日

対象期間における
 1日 1か月 1年
 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

有効期間

時間外労働+休日労働の合計が
 月100時間未満 2～6か月平均80時間以内
 を満たすこと

◆ 法定労働時間（1日8時間、1週40時間）を超える時間外労働や法定休日（毎週少なくとも1回）に労働を行わせるためには、36協定を締結し、労働基準監督署長に届け出なければなりません。

◆ 36協定については、就業規則やその他各種の労使協定と同様に、常時各作業場の見やすい場所への掲示や、書面を交付する等の方法により、労働者に周知する必要があります。

36協定届の記載例（限度時間を超えない場合）

（様式第9号（第16条第1項関係））

◆36協定で締結した内容を協定届（本様式）に記載して届け出て下さい。

- 36協定届（本様式）を用いて36協定を締結することもできます。その場合には、労働者代表の署名又は記名・押印が必要です。
- 必要事項の記載があれば、協定届様式以外の形式でも届出できます。

◆36協定の届出は電子申請でも行うことができます。
◆（任意）の欄は、記載しなくても構いません。

表面

様式第9号（第16条第1項関係）	事業場の種類 金属製品製造業	事業場の名称 〇〇金属工業株式会社	事業場の所在地（電話番号） 〒〇〇〇-〇〇〇〇〇〇 〇〇市〇〇町1-2-3	協定の有効期間 〇〇〇〇年4月1日 から1年間
事業場（工場、支店、営業所等）ごとに協定してください。	労働者数 (18歳以上の者)	業務の種類	労働者数 (18歳以上の者)	協定の有効期間
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 (18歳以上の者)	協定の有効期間
① 下配②に該当しない労働者	受注の集中	設計	10人	7.5時間
③ 1年単位の变形労働時間制により労働する労働者	臨時の受注、納期変更	機械組立	20人	7.5時間
	製品不具合への対応	検査	10人	7.5時間
	月末の決算事務	経理	5人	7.5時間
	棚卸	購買	5人	7.5時間
事由は具体的に定めてください。	理由を具体的に定めてください。	業務の種類	労働者数 (18歳以上の者)	協定の有効期間
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 (18歳以上の者)	協定の有効期間
受注の集中	受注の集中	設計	10人	土日祝日
臨時の受注、納期変更	臨時の受注、納期変更	機械組立	20人	土日祝日

対象期間が3か月を超える1年単位の变形労働時間制が適用される労働者については、②の欄に記載してください。

業務の範囲を細分化し、明確に定めてください。

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）

協定の成立年月日 〇〇〇〇年 3月 12日
協定の当事者である労働組合（事業場の労働者の過半数を組織する労働組合）の名称又は労働者の過半数を代表する者の氏名
協定の当事者（労働者の過半数を代表する者の場合）の選出方法（投票による選挙）
労働者の過半数を組織する労働組合が無い場合には、36協定の締結をする者を選ぶことを明確にした上で、投票・挙手等の方法で労働者の過半数代表者を選出し、選出方法を記載してください。使用者による指名や、使用者の意向に基づき選出は認められません。

検査課主任 山田花子
工場長 田中太郎

管理監督者は労働者代表にはなりません。
協定書を兼ねる場合には、労働者代表の署名又は記名・押印が必要です。
押印も必要です。

労働保険番号、法人番号を記載してください。

この協定が有効となる期間を定め、1年間とし、1年間の上限時間を計算する際、1年間の上限時間を計算する際、1年間の有効期間にかかわらず、起算日は同一の日である必要があります。

1年間の上限時間を計算する際、1年間の有効期間にかかわらず、起算日は同一の日である必要があります。

1年の法定労働時間を超過する時間数を定めてください。①は45時間以内、②は42時間以内です。

1か月の法定労働時間を超過する時間数を定めてください。①は45時間以内、②は42時間以内です。

時間外労働と法定休日労働を合計した時間数は、月100時間未満、2〜6か月平均80時間以内でなければならず、これを労働確認の上、必ずチェックボックスに入力してください。

時間外労働と法定休日労働を合計した時間数は、月100時間未満、2〜6か月平均80時間以内でなければならず、これを労働確認の上、必ずチェックボックスに入力してください。

限度時間を超える場合の36協定届の記載例（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える場合には様式第9号の2の協定届の届出が必要**です。
◆様式第9号の2は、**✓**限度時間内の時間外労働についての届出書（1枚目）と、**✓**限度時間を超過する時間外労働についての届出書（2枚目）の**2枚**の記載が必要です。
◆1枚目の記載については、前ページの記載例を参照ください。

2枚目表面

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えることができる場合	業務の種類	労働者数 (18歳以上の者)	1日 (任意)	1箇月 (1日)	1年 (1年間の上限時間)
突発的な仕様変更	設計	10人	6時間	6回	700時間
製品トラブル・大規模なクレームへの対応	検査	20人	6時間	6回	820時間
機械トラブルへの対応	機械組立	10人	6時間	4回	620時間

限度時間を超過する期間中に、突発的な仕様変更、製品トラブル、機械トラブル等、突発的な理由により、限度時間を超過する必要がある場合、1か月の限度時間を超過する回数（6回以内）を定めてください。

1か月の限度時間を超過する時間数を定めてください。①は45時間以内、②は42時間以内です。

1か月の限度時間を超過する時間数を定めてください。①は45時間以内、②は42時間以内です。

1か月の法定労働時間を超過する時間数を定めてください。①は45時間以内、②は42時間以内です。

限度時間を超過する期間中に、突発的な仕様変更、製品トラブル、機械トラブル等、突発的な理由により、限度時間を超過する必要がある場合、1か月の限度時間を超過する回数（6回以内）を定めてください。

1か月の限度時間を超過する時間数を定めてください。①は45時間以内、②は42時間以内です。

1か月の法定労働時間を超過する時間数を定めてください。①は45時間以内、②は42時間以内です。

1か月の法定労働時間を超過する時間数を定めてください。①は45時間以内、②は42時間以内です。

1年間の上限時間を計算する際、1年間の有効期間にかかわらず、起算日は同一の日である必要があります。

1年間の上限時間を計算する際、1年間の有効期間にかかわらず、起算日は同一の日である必要があります。

1年間の法定労働時間を超過する時間数を定めてください。①は45時間以内、②は42時間以内です。

1年間の法定労働時間を超過する時間数を定めてください。①は45時間以内、②は42時間以内です。

1年間の上限時間を計算する際、1年間の有効期間にかかわらず、起算日は同一の日である必要があります。

1年間の上限時間を計算する際、1年間の有効期間にかかわらず、起算日は同一の日である必要があります。

1年間の法定労働時間を超過する時間数を定めてください。①は45時間以内、②は42時間以内です。

1年間の法定労働時間を超過する時間数を定めてください。①は45時間以内、②は42時間以内です。

1年間の上限時間を計算する際、1年間の有効期間にかかわらず、起算日は同一の日である必要があります。

1年間の上限時間を計算する際、1年間の有効期間にかかわらず、起算日は同一の日である必要があります。

1年間の上限時間を計算する際、1年間の有効期間にかかわらず、起算日は同一の日である必要があります。

1年間の上限時間を計算する際、1年間の有効期間にかかわらず、起算日は同一の日である必要があります。

1年間の上限時間を計算する際、1年間の有効期間にかかわらず、起算日は同一の日である必要があります。

1年間の上限時間を計算する際、1年間の有効期間にかかわらず、起算日は同一の日である必要があります。

押印も必要です。

様式第9号の2の届出をする場合には、2枚目に労働者代表者および選出方法、使用者代表者名の記入をしてください。

押印も必要です。