

働き方改革説明会

次 第

- 1 時間外労働の上限規制等について
- 2 土砂崩壊による死亡労働災害の発生について
- 3 北海道冬季ゼロ災運動について

令和4年12月22日（木） 午前11時～

滝川労働基準監督署

働き方改革説明会

時間外労働の上限規制等について

～一億総活躍社会の実現に向けて～

滝川労働基準監督署

働き方改革の基本的な考え方

「働き方改革」は、働く方々が、個々の事情に応じた多様で柔軟な働き方を、自分で「選択」できるようにするための改革です。

日本が直面する「少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少」「働く方々のニーズの多様化」などの課題に対応するためには、投資やイノベーションによる生産性向上とともに、就業機会の拡大や意欲・能力を存分に発揮できる環境をつくる必要があります。

働く方の置かれた個々の事情に応じ、多様な働き方を選択できる社会を実現することで、成長と分配の好循環を構築し、働く人一人ひとりがより良い将来の展望を持てるようにすることを目指します。

中小企業・小規模事業者の働き方改革

職場環境の改善などの「魅力ある職場づくり」が人手不足解消につながることから、人手不足感が強い中小企業・小規模事業者においては、生産性向上に加え、「働き方改革」による魅力ある職場づくりが重要です。

取組に当たっては、「意識の共有がされやすい」など、中小企業・小規模事業者だからこそその強みもあります。

「魅力ある職場づくり」→「人材の確保」→「業績の向上」→「利益増」の好循環をつくるため、「働き方改革」により魅力ある職場をつくりましょう。

「働き方改革関連法」の全体像

1. 時間外労働の上限規制を導入

時間外労働の上限について月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合にも上限を設定します。

2. 年次有給休暇の確実な取得

使用者は10日以上の子次有給休暇が付与される労働者に対し、年5日について確実に取得させなければなりません。

3. 中小企業の月60時間超の残業の、割増賃金率引上げ

月60時間を超える残業に対する割増賃金率を50%に引き上げます。

4. 「フレックスタイム制」の拡充

より働きやすくするため、制度を拡充します。労働時間の調整が可能な期間（清算期間）を3か月まで延長できます。

5. 「高度プロフェッショナル制度」を創設

職務の範囲が明確で一定の年収を有する労働者が高度の専門的知識等を必要とする業務に従事する場合に健康確保措置や本人同意、労使委員会決議等を要件として、労働時間、休日、深夜の割増賃金等の規定を適用除外にできます。

6. 産業医・産業保健機能の強化

産業医の活動環境を整備し、労働者の健康管理等に必要な情報を産業医へ提供すること等とします。

7. 勤務間インターバル制度の導入促進

1日の勤務終了後、翌日の出社までの間に、一定時間以上の休息期間（インターバル時間）の確保に努めなければなりません。

8. 正社員と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差の禁止

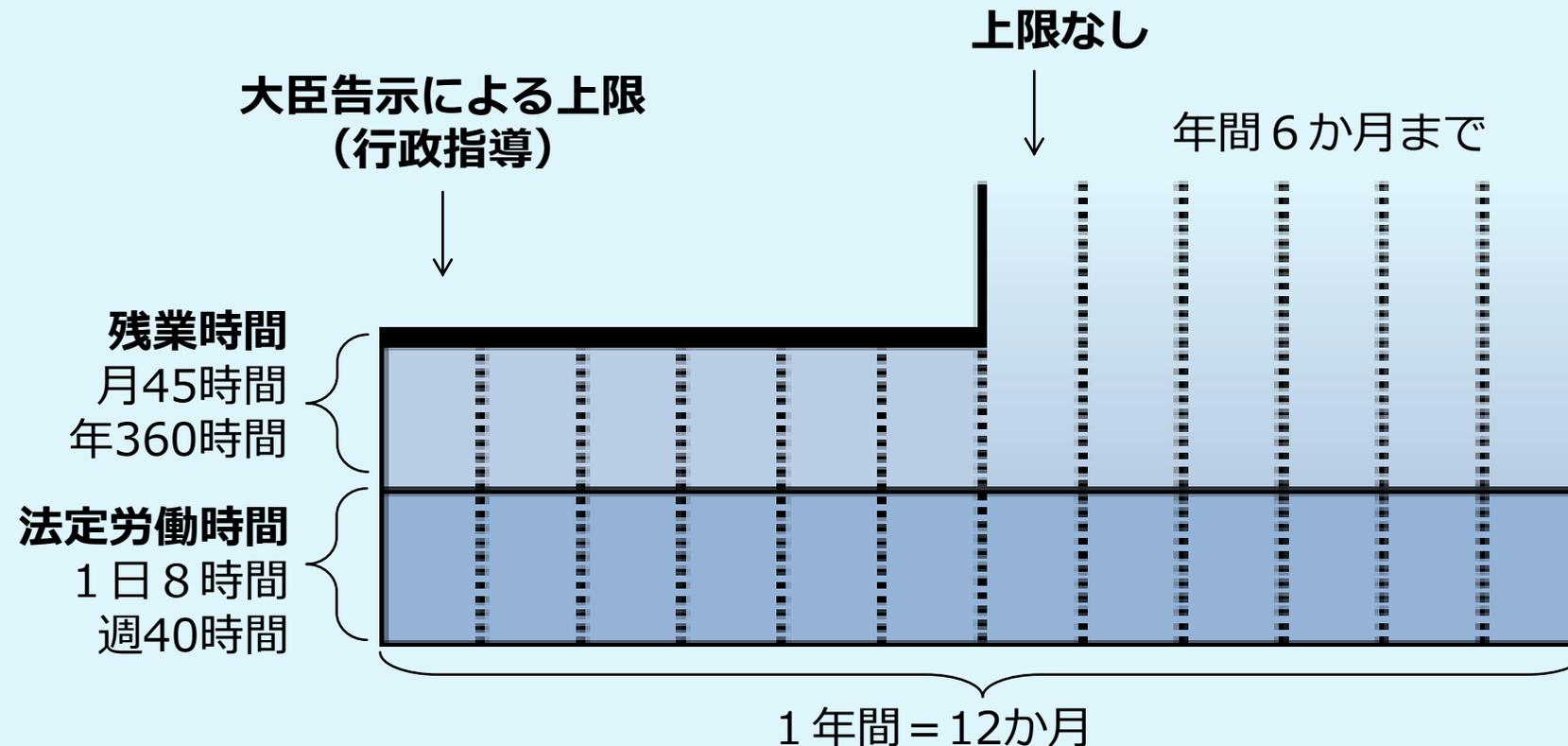
同一企業内において、正社員と非正規雇用労働者との間で、基本給や賞与などあらゆる待遇について不合理な差を設けることが禁止されます。

1. 時間外労働の上限規制

時間外労働の上限を法律で罰則付きで規制

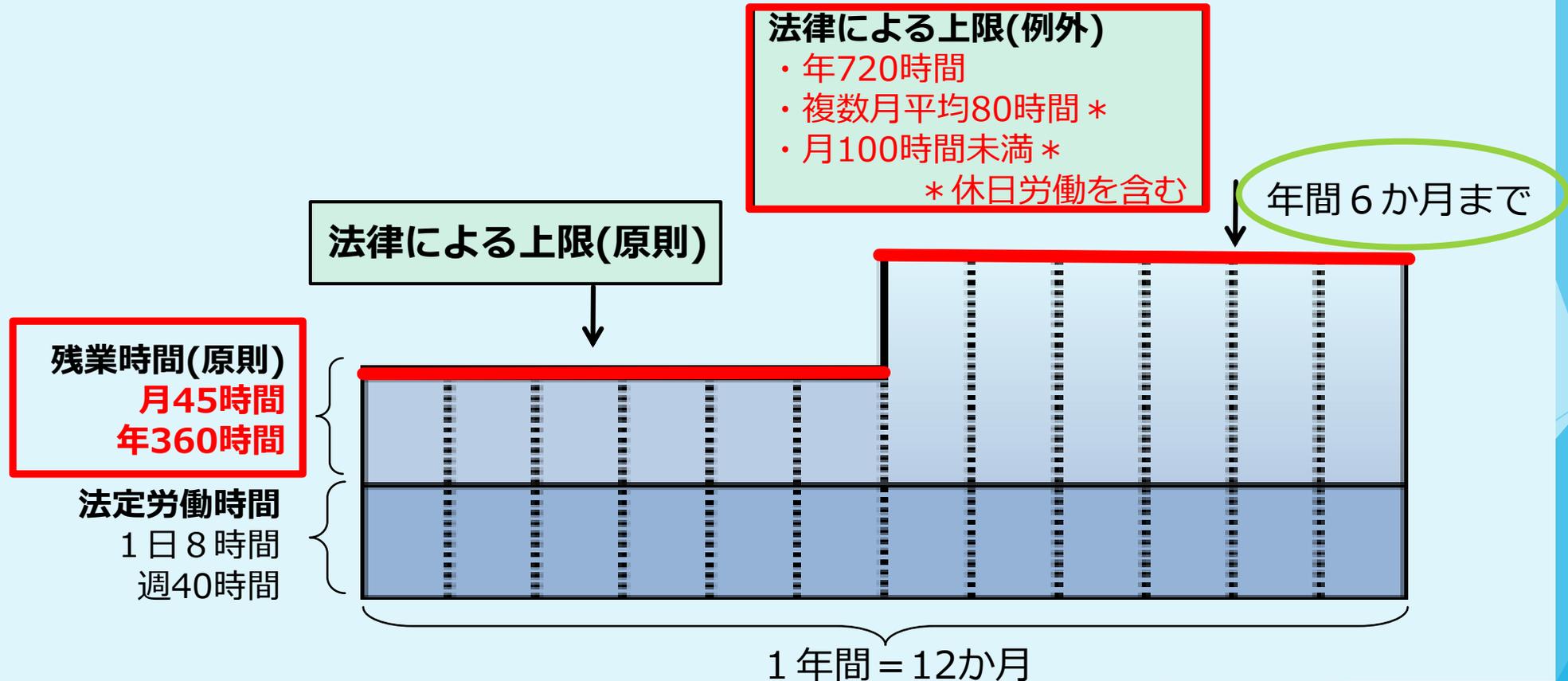
(改正前)

法律上は、残業時間の上限がありませんでした（大臣告示）。



(改正後)

法律で残業時間の上限を定め、これを超える残業はできなくなります。



※上限規制には適用を猶予・除外する事業・業務があります。

【適用猶予・除外の事業・業務】

事業・業務	猶予期間中の取扱い (2024年3月31日まで)	猶予後の取扱い (2024年4月1日以降)
建設事業		<ul style="list-style-type: none"> ●災害の復旧・復興の事業を除き、<u>上限規制がすべて適用されます。</u> ●災害の復旧・復興の事業に関しては、時間外労働と休日労働の合計について、 <ul style="list-style-type: none"> ✓月100時間未満 ✓2～6か月平均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	上限規制は適用されません。	<ul style="list-style-type: none"> ●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、 <ul style="list-style-type: none"> ✓月100時間未満 ✓2～6か月平均80時間以内 とする規制は適用されません。 ●時間外労働が月45時間を超えることができるのは年6か月までとする規制は適用されません。
医師		具体的な上限時間は今後、省令で定めることとされています。
鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業	時間外労働と休日労働の合計について、 <ul style="list-style-type: none"> ✓月100時間未満 ✓2～6か月平均80時間以内 とする規制は適用されません。	上限規制がすべて適用されます。

3 6 協定の様式について

3 6 協定には様式が数種類あります。
自社に適した様式を選択しましょう。

①適用猶予の事業、業務 (建設事業) → 様式第9号の4

猶予期間経過後の
2024（令和6）年4月以降は不可！

②特別条項を設けない場合 → 様式第9号

時間外労働が月45時間、年360時間の
範囲内に収まる場合

③特別条項を設ける場合 → 様式第9号の2

時間外労働が月45時間、年360時間の
範囲内に収まらない場合

36協定を記入してみましよう (様式第9号)

時間外労働に関する協定届 休日労働

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

様式第9号 (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)
					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。 (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

36協定を記入してみましよう (様式第9号)

② 事業の種類、事業の名称、事業の所在地の記入

時間外労働 に関する協定届
休日労働

様式第9号 (第16条第1項関係)

労働保険番号		<input type="text"/>											
		北海道	支庁	管轄	基幹番号								
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)
建設業	〇〇建設株式会社	(〒〇〇〇 - 〇〇〇〇) 北海道〇〇市〇〇町〇〇番地 (電話番号 〇〇-〇〇〇〇-〇〇〇〇)
時間外労働をさせる	業務の種類	労働者数 (満18歳)
		所定労働時間 (1日)
		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日

延長することが出来る時間数

事業の種類、事業の名称、事業の所在地を記入します。
 なお、事業の名称と所在地につきましては、届出を行う事業場の名称と所在地を記入する必要があります。
 例えば、出先の支店等であれば、本店の名称等ではなく、支店の名称、所在地を記入します。
 (例) 〇〇株式会社 札幌支店 など

36協定を記入してみましよう (様式第9号)

③ 時間外労働欄 時間外労働をさせる必要のある具体的事由の記入

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 (電話番号: - -)			
					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 (任意)	法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 (任意)	法定労働時間を超える時間数 (任意)
	工期の変更							
	月末の決算事務							
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								
			労働者数	所定労働時間	1日	1箇月	1年	

1年単位の変形労働時間制を採用している場合は②に、それ以外は①に記入します。
 時間外労働をさせる必要のある具体的事由については、単に「業務繁忙」とだけ記入してはいけません。
 例えば、「受注の集中」、「月末の決算事務」などの具体的なものを定めてください。

36協定を記入してみましよう (様式第9号)

④ 時間外労働欄 業務の種類と人数の記入

(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 (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	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	工期の変更	施工管理	5人				
		月末の決算事務	経理	2人				
	② 1年単位の変形労働時間制 により労働する労働者							

(任意) (任意) (任意) (任意)

時間外労働を行う業務の区分を細分化し、業務ごとの人数を記入します。
複数の業務に就く労働者がいる場合、主たる業務で分類します。

36協定を記入してみましよう (様式第9号)

⑤ 時間外労働欄 所定労働時間の記入 (任意記入)

(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)	延長することができる時間数			
				所定労働時間 (1日) 【任意】	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 (任意)	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 (任意)
時間外労働	工期の変更	施工管理	5人	7時間			
	月末の決算事務	経理	2人	同上			
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							
			労働者数				

任意で会社の1日の所定労働時間を記入します。
 記入する場合、1日の法定労働時間は8時間ですが、
 あくまでも会社の所定労働時間を記載してください。

36協定を記入してみましよう (様式第9号)

⑥ 時間外労働欄 1日の時間外労働時間数の記入

(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 (1日) (任意)	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	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	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
時間外労働	工期の変更	施工管理	5人	7時間	3時間	4時間				
	月末の決算事務	経理	2人	同上	2時間	3時間				
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										
			労働者数							

1日に時間外労働をさせる時間数を記入します。
この時間を超える時間外労働はできないこととなりますので、時間を決めるにあたっては、労使で十分に話し合ってください。
法定労働時間を超える時間数の記入が必要です。

36協定を記入してみましよう (様式第9号)

⑦ 時間外労働欄 1箇月と1年の時間外労働時間数の記入

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		
				(〒 -)		令和5年4月1日 から1年間		
				(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 令和5年4月1日 (年月日)
					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 (任意)	法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 (任意)	
	工期の変更	施工管理	5人	7時間	3時間	4時間	45時間	360時間
	月末の決算事務	経理	2人	同上	2時間	3時間	30時間	300時間
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								

1か月と1年に時間外労働をさせる時間数を記載します。法定労働時間を超える時間数を必ず記入してください。時間数は労使で十分に話し合ってください。

1か月の上限は45時間（1年単位の变形労働時間制を採用する場合は42時間）、1年の上限は360時間（1年単位の变形労働時間制を採用する場合は320時間）までとなります。

臨時的な事情でどうしても上限を超える場合は特別条項付きの36協定を締結する必要があります。

協定の起算日と有効期間も記載する必要があります。

36協定を記入してみましよう (様式第9号)

⑧ 休日労働欄 休日労働をさせる必要のある具体的事由の記入

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
	工期の変更					
	月末の決算事務					

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ヶ月について100時間未満でなければならず、かつ2ヶ月から6ヶ月までを平均して80時間を超過しないこと。
(チェックボックスに裏チェック)

協定の成立年月日 年 月 日

休日労働をさせる必要のある具体的事由を記入します。
時間外労働の欄と同様、具体的に定めてください。

36協定を記入してみましよう (様式第9号)

⑨ 休日労働欄 業務の種類と人数の記入

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
	工期の変更	施工管理	5人			
	月末の決算事務	経理	2人			

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ヶ月について100時間未満でなければならず、かつ2ヶ月から6ヶ月までを平均して80時間を超過しないこと。
(チェックボックスに裏チェック)

協定の成立年月日 年 月 日

休日労働を行う業務の区分を細分化し、業務ごとの人数を記入します。
複数の業務に就く労働者がいる場合、主たる業務で分類します。

36協定を記入してみましよう (様式第9号)

⑩ 休日労働欄 所定休日、休日労働の回数の記入

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
		工期の変更	施工管理	5人	土・日、祝祭日	月2回
	月末の決算事務	経理	2人	同上	月1回	

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 年 月 日

所定休日の記入は任意です。
 労働させることができる法定休日の日数を記入します。
 所定休日労働の回数ではなく、法定休日労働の回数を記入する必要があります。
 法定休日とは、1週間に1回の休日、又は4週間に4日の休日をいいます。

36協定を記入してみましよう (様式第9号)

⑪ 休日労働欄 休日労働を行わせるときの始業終業時刻の記入

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
		工期の変更	施工管理	5人	土・日曜日、祝祭日	月2回
	月末の決算事務	経理	2人	同上	月1回	同上

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ヶ月について100時間未満でなければならず、かつ2ヶ月から6ヶ月までを平均して80時間を超過しないこと。
(チェックボックスに裏チェック)

協定の成立年月日 年 月 日

休日労働を行わせるときの始業終業時刻を記入します。
始業終業時刻の記入が困難な場合には、労働時間数の限度を記入いただいても構いません。

特別条項付きの36協定を 記入してみましよう（様式第9号の2）

2枚目

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 (第18条 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 （法定労働時間を 超える時間数 （任意））	限度時間を超え る時間数 （任意）	法定労働時間を 超える時間数 （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 （任意）	限度時間を超え る時間数 （任意）	法定労働時間を 超える時間数 （任意）	延長することができる時間数 （任意）	限度時間を超え る時間数 （任意）	起算日 (年月日)
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。 <input type="checkbox"/>											
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 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。 <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											

特別条項付きの36協定は2枚組で、1枚目は様式第9号と同様の記入事項です。
 様式第9号の協定の成立年月日より下の部分が様式第9号の2の2枚目下部に
 付いています。

特別条項付きの36協定を 記入してみましよう（様式第9号の2）

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、業務の種類、労働者数の記入

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。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		限度時間を超えて労働させることができる回数 (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	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		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)				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)	
工期の変更	施工管理	5人								
決算業務	経理	2人								

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、労働者数を記入します。

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というのは、一時的又は突発的に時間外労働を行わせる必要のあるもの限り認められ、できる限り具体的に定める必要があります。

「業務上やむを得ないとき」など、具体性がなく、恒常的な長時間労働を招く恐れのあるものは認められません。

特別条項付きの36協定を 記入してみましよう (様式第9号の2)

② 1箇月の限度時間を超えて労働させることができる回数の記入

	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。)			
						起算日 (年月日)			
イ)	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			
	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
			6回						
			4回						

1箇月については、1月の労働時間の限度時間（月45時間又は月42時間）を超えて労働させる回数を定める必要があります。
回数の上限は年6回までです。
 なお、1日の延長することができる時間数の記入は任意となっております。臨時的な事情で、基本となる1日の延長することができる時間数（1枚目の1日の延長することができる時間数）を超える場合には記入してください。

特別条項付きの36協定を 記入してみましよう (様式第9号の2)

③ 1箇月の延長することがきる時間数及び休日労働の時間数の記入

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。)	
			起算日 (年月日)	
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	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	法定労働時間を 超える時間数 (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 (任意)	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
所定労働時間を 超える時間数 (任意)	限度時間を超 て労働させる ことができる回数	限度時間を超 えた労働に係 る割増賃金率	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
	6回	90時間		
	4回	80時間		

1か月の時間外労働と休日労働の合計時間数を定める必要があります。
法定労働時間数を超える時間数を必ず記入してください。**月100時間未満**
となる時間数を記入してください(「100時間未満」との記載は不可)。
なお、この協定で月80時間を超える時間数を定めていたとしても、**2
~6月の平均で80時間を超えてはいけません。**
(例：4月90時間 5月86時間の場合、2月平均で88時間となり、上
限規制の時間数を超過する)

特別条項付きの36協定を 記入してみましよう (様式第9号の2)

④ 1年の延長することができる時間外労働時間数の記入

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。)	
				起算日 (年/月/日)	令和5年4月1日
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	法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。)	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 (任意)	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	法定労働時間を超える時間数 (任意)
		6回	90時間	720時間	
		4回	80時間	600時間	

1年の延長することができる時間外労働時間数を記入します。法定労働時間を超える時間数を必ず記入してください。
年間720時間以内に限ります。
 起算日も記入してください。

特別条項付きの36協定を 記入してみましよう (様式第9号の2)

⑤ 限度時間を超えた労働に係る割増賃金率の記入

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		限度時間を超えて労働させることができる回数 (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	起算日 (年月日)	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	限度時間を超えた労働に係る割増賃金率	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)	限度時間を超えた労働に係る割増賃金率
		6回	90時間	30%		720時間		30%
		4回	80時間	30%		600時間		30%

限度時間を超えて時間外労働をさせる場合の割増賃金率を定めてください。
この場合、法定の割増率（25%）を超える割増率となるよう努めてください。

※令和5年4月1日以降は、月60時間超の時間外労働に対する割増率を50%以上とすることが中小企業においても義務化されます。

特別条項付きの36協定を 記入してみましょう（様式第9号の2）

⑥ 限度時間を超えて労働させる場合における手続の記入

限度時間を超えて労働させる場合における手続	労働者代表に対する事前申し入れ	
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		
協定の成立年月日 年 月 日		

限度時間を超えて労働させる場合に、どのような手続きをとるのか記入します。
手続きを定めるだけでなく、実際に限度時間を超えて労働させる場合には、ここで定めた手続きを確実にとる必要があります。

特別条項付きの36協定を 記入してみましょう（様式第9号の2）

⑦労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置の記入

限度時間を超えて労働させる場合における手続	労働者代表に対する事前申し入れ	
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) ①、③	(具体的内容) 対象労働者への医師による面接指導の実施 対象労働者に11時間の勤務間インターバルを設定
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		
協定の成立年月日 年 月 日		

限度時間を超えた労働者に対し、以下のいずれかの健康確保措置を講ずることを定めてください。

- 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の設置 ⑧配置転換 ⑨産業医等による助言・指導や保健指導 ⑩その他

なお、36協定裏面の記載心得1（9）にも上記の健康確保措置の番号と内容が示されています。

36協定の様式等についての留意事項

① 36協定への協定当事者の署名又は記名・押印について

労働					
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ヶ月について100時間未満でなければならず、かつ2ヶ月から6ヶ月までを平均して80時間を超過しないこと。 <input checked="" type="checkbox"/> (チェックボックスに裏チェック)					
協定の成立年月日 令和6年 3月 25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 経理 氏名 ○○ ○○ 印？					
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）					
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 checked="" type="checkbox"/> (チェックボックスに裏チェック)					
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予備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 checked="" type="checkbox"/> (チェックボックスに裏チェック)					
令和6年 3月 31日					
滝川		使用者	職名	代表取締役	
労働基準監督署長殿		氏名	労働 太郎 印？		

従前、36協定を届出する際は、協定の当事者、使用者の署名又は押印を求めていました。

しかしながら、令和3年4月以降、署名・押印は廃止となりました。

(よくあるご質問)

36協定について、労使協定書は別途作成しない予定ですが、その場合、36協定届の労使双方の押印又は署名はどうしたらよいですか。

(回答)

協定書における労使双方の押印又は署名の取扱いについては、労使慣行や労使合意により行われるものであり、今回の押印原則の見直しは、こうした労使間の手続に直接影響を及ぼすものではありません。

引き続き、記名押印又は署名など労使双方の合意がなされたことが明らかとなるような方法で締結していただくようお願いしております。

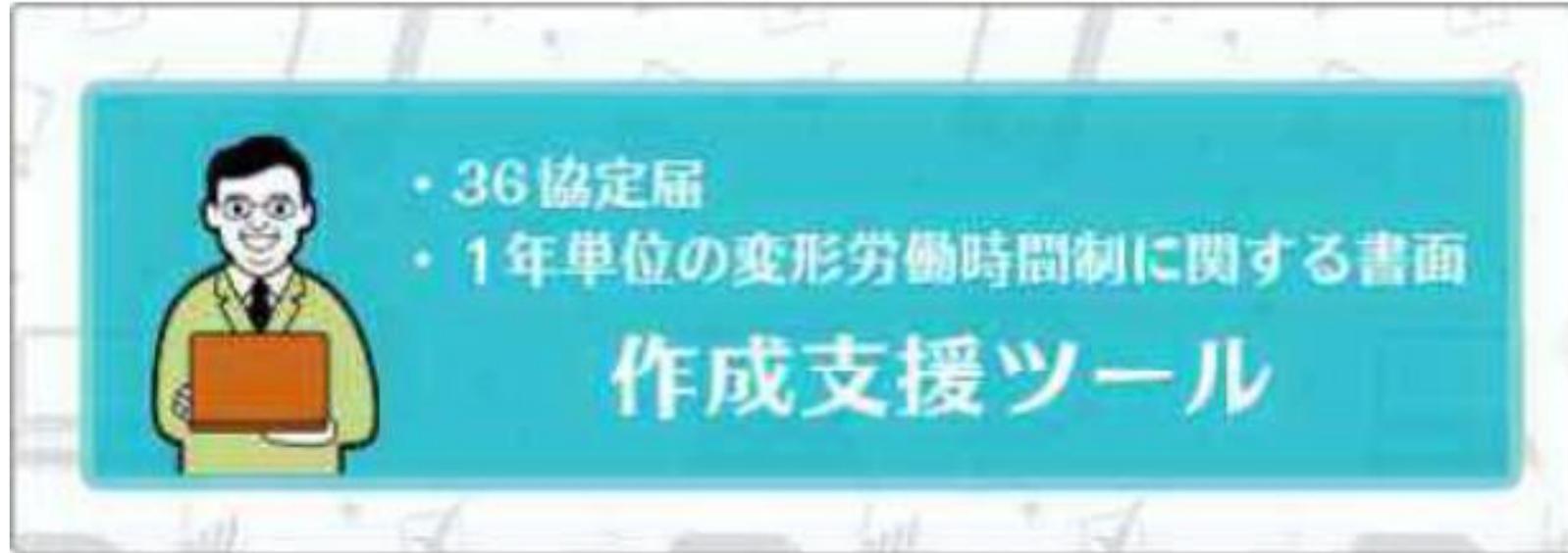
先ほどの36協定届に話を戻しますと、協定届が協定書を兼ねる場合で、御社が記名押印又は署名をもって労使協定書を作成されるのであれば、労働基準監督署に届け出す36協定届の労使の氏名欄には、記名押印又は署名があることとなります。

36協定作成のための便利なツール



36協定の作成を支援するための便利なツールもあります。
インターネットで「スタートアップ労働条件」と検索するか、
「<https://www.startup-roudou.mhlw.go.jp/>」へ。

36協定作成のための便利なツール



36協定だけでなく、1年単位の变形労働時間制に関する書面についてもツールがあります。

電子申請の活用

労働基準法・最低賃金法などに定められた届出や申請は電子申請を利用しましょう!

届出・申請可能な主な手続

- 労働基準法に定められた届出 51種類
 時間外・休日労働に関する協定届 (36協定届)
 就業規則 (変更) 届出
 1年単位の変形労働時間制に関する協定届 など
- 最低賃金法に定められた申請 9種類
 最低賃金の減額特例許可の申請 など

NEW ① 電子署名・電子証明書は不要です!
令和3年4月から、
 ① e-Govからアカウントを登録 ② フォーマットに必要な事項を入力
 の2ステップで、届出・申請が可能になります!

NEW ② 事業場ごとに労働者代表が異なる場合であっても、36協定の本社一括届出が可能になります。
 これまでは、全ての事業場について1つの過半数労働組合と36協定を締結している場合のみ、本社一括届出が可能でしたが、
令和3年3月末から、事業場ごとに労働者代表が異なる場合であっても、電子申請に限り36協定の本社一括届出が可能になります。

労働者代表 使用者 労働基準監督署

A支店: 過半数労働組合a A協定
 B支店: 過半数労働組合b B協定
 C支店: 過半数労働組合c C協定
 D支店: 過半数労働組合d D協定

電子申請に限り本社一括届出可

労働基準監督署

※36協定届は最大3000事業場、就業規則(変更)届は最大1000事業場について一度に申請可能です。
 特種ファイルには、ファイル名が「36協定届」で、協定届の届出先が記載されています。

③ 控え文書への受付印がもらえます!

- ✓ 36協定届
- ✓ 就業規則(変更)届
- ✓ 1年単位の変形労働時間制に関する協定届

について受付印を受け取ることができます。

電子申請の利用方法・お問合せ先は裏面をご確認ください
 厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

電子申請の利用方法

「e-Gov(イーガブ)」のホームページから電子申請が利用できます。
 (https://shinsei.e-gov.go.jp)

○ ホームページは e-Gov を検索してください。

電子申請の手続きは事前申請が必要ですが、詳しくは、e-Gov で検索してください。

電子申請に関してご不明な点については、以下のお問合せ先にご相談ください。

- ✓ Q. e-Govアカウントの取得方法がわからない
- ✓ Q. 操作方法がわからない

① 事前準備や操作方法などに関するお問い合わせ先
 e-Gov利用サポートデスク
 まずはe-Gov上の「ヘルプ」や「よくあるご質問」をご確認いただいた上で、ご不明なe-Gov利用者サポートデスクにお問合せ下さい。
 ☎電話番号 020-3785-2225 (通話料金はご利用の電話回線により異なります。)
 ☎受付時間 4・6・7月 平日 午前9時から午後7時まで
 土日祝日 午前9時から午後5時まで (土日祝日、年末年始は休止)
 ☎Webお問合せ https://shinsei.e-gov.go.jp/contents/contact

② 36協定届に記載する内容など、納度についてお問合せ先
 労働基準法などに基づく届出などについてご不明な点があれば、都道府県労働局または労働基準監督署にご相談ください。
 【都道府県労働局及び労働基準監督署の連絡先等】
 https://www.mhlw.go.jp/shinsei/roudoshou/shoizainna/roudoukyoku/

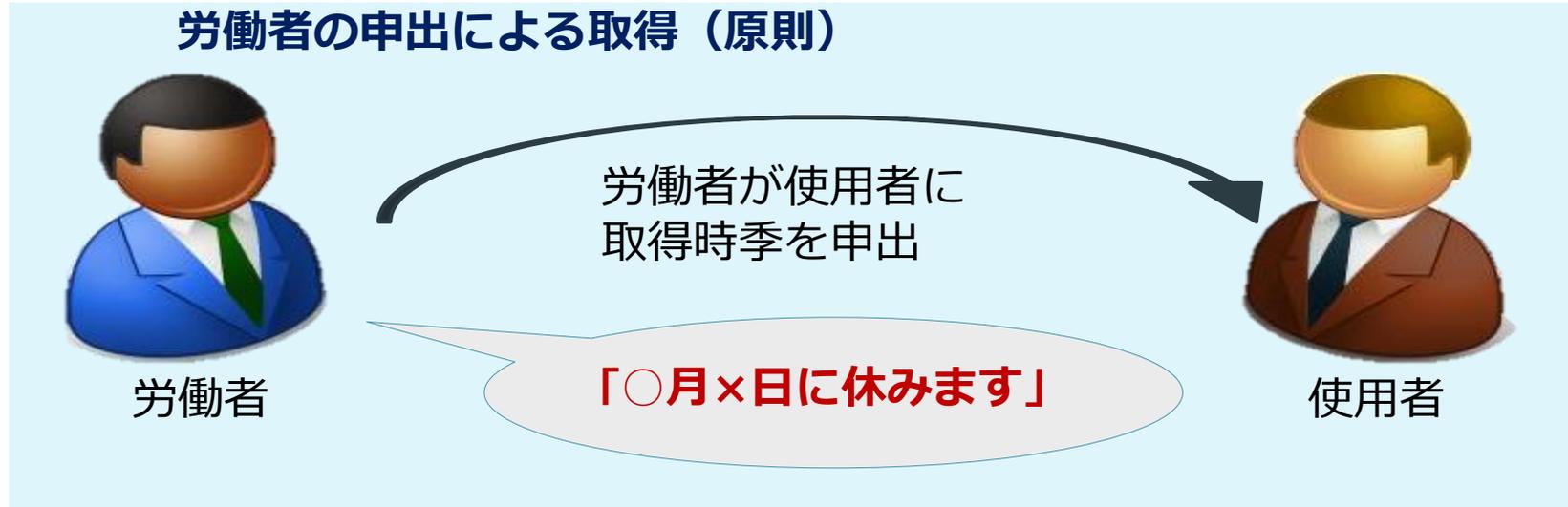
③ 労働基準法などの手続に関する電子申請についてのホームページ
 労働基準法などの手続に関する電子申請については、以下の厚生労働省ホームページにマニュアル、解説、関連する通知などを掲載していますので、ご参照ください。
 ○ ホームページは「労働法等 電子」で検索! → → → → → 労働法等 電子 Q.検索
 https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakuunitsite/bunya/0000184033.html

○ 【厚生労働省ホームページの読み方】
 「ホーム」>「検索について」>「分野別の検索一覧」>「雇用・労働」>「労働基準」>「事業主の方へ」>「労働基準法等の規定に基づく届出等の電子申請について」

36協定をはじめ、労働基準法や最低賃金法などに定められた届出や申請は電子申請の利用もできます!

2. 年次有給休暇の時季指定義務

年5日の年次有給休暇を取得させることを企業に義務づけ



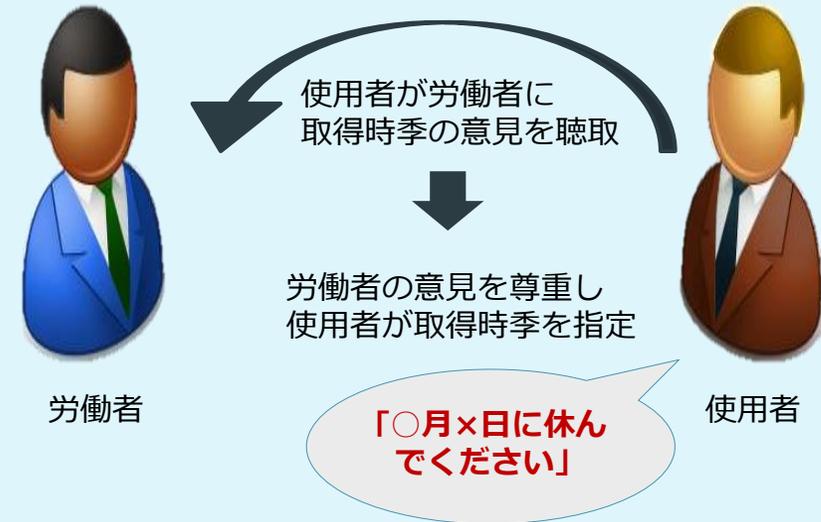
そもそも、希望申出がしにくいという状況がありました。

→ 我が国の年休取得率：56.3%（令和2年就労条件総合調査）

労働者の申出による取得（原則）

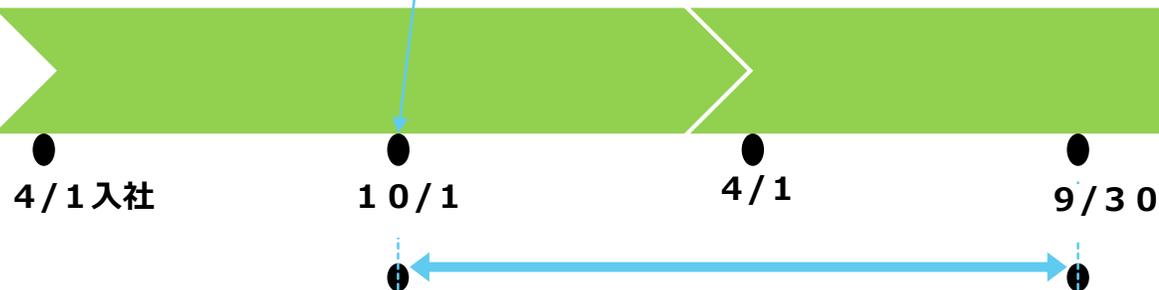


使用者の時季指定による取得（新設）



10日付与
(基準日)

(例) 4/1
入社の場合



10/1～翌9/30までの1
年間に5日取得時季を指定し
なければならない。

3. 中小企業の月60時間超の時間外労働に係る割増賃金率の引き上げ (中小企業2023年4月1日施行)

(現在)

月60時間超の残業割増賃金率大企業は 50%
中小企業は 25%

	1か月の時間外労働 〔1日8時間・1週40時間 を超える労働時間〕	
	60時間以下	60時間超
大企業	25%	50%
中小企業	25%	25%

(改正後)

月60時間超の残業割増賃金率大企業、中小企業ともに50%
※中小企業の割増賃金率を引上げ

	1か月の時間外労働 〔1日8時間・1週40時間 を超える労働時間〕	
	60時間以下	60時間超
大企業	25%	50%
中小企業	25%	50%



※中小企業の定義は、以下のとおりです （事業場単位ではなく、企業単位で判断します）。

業種	または	
小売業	5,000万円以下	または 50人以下
サービス業	5,000万円以下	または 100人以下
卸売業	1億円以下	または 100人以下
その他 (製造業、建設業、 運輸業、その他)	3億円以下	または 300人以下

●資本金や出資金の概念がない場合には、労働者数のみで判断することとなります。

深夜・休日労働の取扱い

月60時間を超える法定時間外労働に対しては、使用者は50%以上の率で計算した割増賃金を支払わなければなりません。

深夜労働との関係

月60時間を超える時間外労働を深夜（22:00～5:00）の時間帯に行わせる場合、**深夜割増賃金率25%+時間外割増賃金率50%=75%**となります。

休日労働との関係

月60時間の時間外労働時間の算定には、法定休日に行った労働時間は含まれませんが、それ以外の休日に行った労働時間は含まれます。

（※）法定休日労働の割増賃金率は、35%です。

代替休暇

月60時間を超える法定時間外労働を行った労働者の健康を確保するため引き上げ分の割増賃金の支払の代わりに有給の休暇（代替休暇）を付与することができます。

就業規則の変更

割増賃金率の引き上げに合わせて就業規則の変更が必要となる場合があります。

「モデル就業規則」も参考にしてください。



(就業規則の記載例)

(割増賃金)

第〇条 時間外労働に対する割増賃金は、次の割増賃金率に基づき、次項の計算方法により支給する。

(1) 1か月の時間外労働の時間数に応じた割増賃金率は、次のとおりとする。この場合の1か月は毎月1日を起算日とする。

- ① 時間外労働60時間以下・・・25%
- ② 時間外労働60時間超・・・50%

(以下、略)

働き方改革推進に向けた支援

●生産性向上 & 業務効率化に関する助成金

1. 業務改善助成金

生産性向上のための設備投資などを行い、事業場内最低賃金を一定以上引き上げた場合に、その設備投資などにかかった費用の一部を助成

問い合わせ先：業務改善助成金コールセンター

2. 働き方改革推進支援助成金

生産性を向上させ、労働時間の縮減などに取り組む中小企業事業主に対して、その実施に要した費用の一部を助成

問い合わせ先：北海道労働局雇用環境・均等部企画課

働き方改革に関する相談窓口

労働基準監督署
(労働時間相談・支援コーナー)



北海道労働局
雇用環境・均等部



北海道産業保健
総合支援センター



北海道働き方
改革推進支援
センター



土砂崩壊による死亡労働災害の発生について

滝川労働基準監督署管内において、令和4年11月2日、掘削箇所での土砂崩壊による死亡労働災害が発生しました。

当該労働災害の発生状況等につきましては、下記のとおりであり、詳細について調査中です。

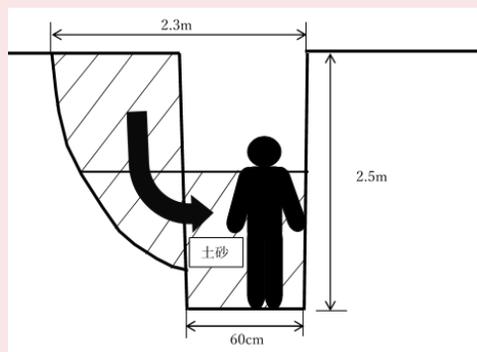
災害発生状況等

災害発生状況

被災者は、用水路工事において、塩化ビニル管（Φ300）を敷設する作業を行うため、重機で掘削した場所（深さ約2.5メートル）で砂を敷き均す作業を行っていたところ、側面の土砂が崩壊して首元まで土砂で埋まり、後に死亡が確認されたもの。

発生原因

- ・土止め支保工等の崩壊防止措置を講じていなかったこと。
- ・崩壊のおそれのある箇所に作業員を立ち入らせたこと。



防止対策

地山の崩壊等により危険を及ぼすおそれのある掘削箇所では作業を行う際は、あらかじめ、土止め支保工を設ける等の対策を講じること。

当署管内以外でも、土砂崩壊による労働災害が相次いで発生していることから、対策の徹底が急務となっています。

災害事例（北海道内で令和4年10月に発生したもの）

事例1

配管敷設のための重機による掘削作業中、埋設物標識シートが出てきたため、手掘りに切り替えて土を掘り進めていたところ、掘削面が崩壊し、労働者Aは胸まで埋もれて死亡、労働者Bは腰まで埋もれて休業を伴う怪我を負ったもの。

事例2

雨水排水工事において、床付作業中に法面の一部が崩れて同僚の足元が埋まったため、被災者がスコップを使用し救出作業を始めたところ、さらに法面が崩壊した。被災者が避難しようとした際、崩壊した土砂に押し飛ばされて肋骨の骨折及び内臓の損傷を負ったもの。

土砂崩壊による労働災害防止対策

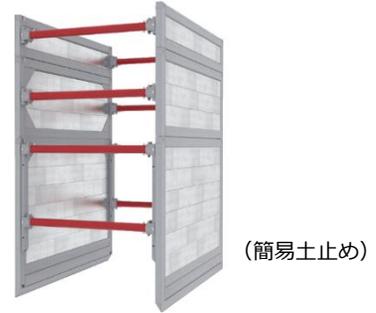
実際の工事現場では、掘削深さが浅い場所で土止め支保工の設置が計画されていない、土止め支保工設置前に掘削箇所に入り込むなどの状況が見られ、土砂崩壊による労働災害が発生しています。

このような労働災害を防ぐため、土止め支保工を設置するなどの措置を講じましょう。

土止め先行工法

労働者が溝内に立ち入る前に支保工を設置でき、組立・解体も原則として溝内に立ち入ることなく行うことができる工法

建込み簡易土止め工法は、設置箇所の地質や掘削深さに応じた数の切りばりを取り付けた板状の矢板を建て込んだ後、掘削と圧入を繰り返して土止め支保工を設置するもので、原則的に溝内に立ち入ることなく設置することができます。



【施工例】



参考

掘削深さ1.5メートル未満の溝工事を行う際の災害防止対策として、新しい技術が開発されています。

当該技術は、**土止め支保工のように掘削壁全体を補強するものではなく**、作業員周辺のみを保護するもので、土砂が崩壊してもその土砂が作業員側に流れ込むのを遮断します。また、軽量で設置や移動が容易であるなど、掘削深さが浅い場所での作業に取り入れやすいものとなっています。

スピードガード



参考：日本スピードショア（株）

【施工例】



北海道労働局のホームページに滝川労働基準監督署からのお知らせとして、当署で作成したリーフレット等を掲載しています。以下から閲覧できますのでご利用ください。

北海道労働局HP（ホーム）> ニュース&トピックス > 労働基準監督署からのお知らせ > 滝川労働基準監督署からのお知らせ (https://jsite.mhlw.go.jp/hokkaido-roudoukyoku/news_topics/kantokusho_oshirase_0005_07.html)

北海道冬季ゼロ災運動

冬季特有の労働災害を防止しよう！

冬季には、路面凍結等による転倒、自動車のスリップや吹雪等の視界不良による交通事故、除雪作業に伴う墜落や重機との接触、屋内での内燃機関、練炭等の使用による一酸化炭素中毒が発生しています。

「北海道冬季ゼロ災運動」とは、これら冬季特有の労働災害の防止のため事業者が行う具体的な取組事項を幅広く水平展開するものです。労使が協力して「北海道冬季ゼロ災運動」に取り組みましょう。



取組期間 令和4年12月1日から令和5年3月31日まで

主唱者 北海道労働局・各労働基準監督署（支署）

実施者 事業者

重点災害 転倒災害、雪下ろしの際の墜落災害及び除雪作業時の重機災害、交通労働災害、一酸化炭素中毒



転倒災害

事例 1

概要 死亡災害 1月 午後1時過ぎ 発生
帰宅するため駐車場を歩いているとき転倒し、頭部を強打した。

防止対策

- ・ 駐車場に滑り止めの砂をまくこと。
- ・ 滑りにくい靴を選び使用すること。

事例 2

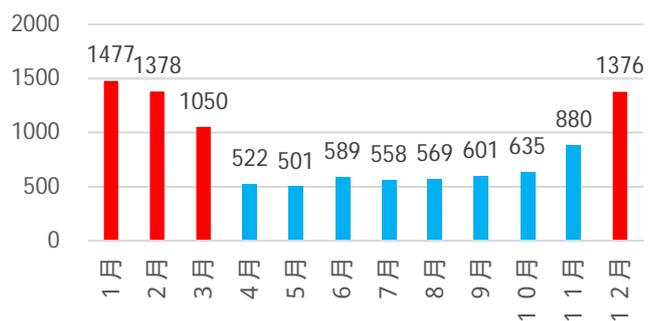
概要 休業災害 2月 午前8時 発生
出勤時、駐車場から従業員入口に向かって歩いていたところ凍結路面で転倒した。

防止対策

- ・ 駐車場に滑り止めの砂をまくこと。
- ・ 滑りにくい靴を選び使用すること。

転倒災害発生状況

(H29～R3)



こんな場所是要注意！

- 凍結路面
- 再凍結した場所
- 除雪機械等が通過した直後のつるつる路面
- 交差点の手前（横断歩道）
- 薄っすらと雪が積もった道路
- 屋外階段



北海道冬季ゼロ災運動取組内容

共通事項

- 1 経営トップは冬季ゼロ災に向けた対策の実施に積極的に取り組むこと。
- 2 冬季特有の要因を踏まえたリスクの見積りを行い、ハザードマップ等を作成するとともに、リスク低減措置（リスクアセスメント）を講じること。
また、作業開始前のKY（危険予知）活動、災害事例を取り入れた安全衛生教育を実施すること。
- 3 安全衛生管理体制を整備し、安全担当責任者自ら具体的な災害防止活動の管理を行うこと。
- 4 気象情報を事前に把握した上で、これに応じた作業スケジュールを計画すること。
また、大雪、低温等の警報・注意報発令時の関係者への周知徹底及び落雪のおそれや悪天候時の作業中止基準を策定すること。
- 5 寒冷な作業環境下での長時間労働は避けるほか、屋外作業においては、日照時間が短いことを考慮した作業スケジュールを設定すること。
- 6 初めて北海道の冬を経験する者に対して、冬季用の靴の使用や雪道の歩き方（小さな歩幅で、靴の裏全体を着け、走らずゆっくり歩くこと）、自動車の冬道運転等の安全教育を行うこと。

転倒災害防止対策

- 1 敷地内の安全通路を定め、段差や凹凸、突起物、継ぎ目等のつまづく原因の改善及び除雪、滑りやすい場所における融雪剤、砂の散布、温風機の設置、滑り止めの設置等による対策を講じること。
- 2 滑りにくい靴を使用し屋内に入る場合は、外靴に付着した靴裏の雪、水分の除去を徹底すること。
- 3 マイクロバス等での通勤時には、乗降の際に降車場所の路面状況を確認するとともに、手すり等を利用して降車すること。
- 4 スマートフォンを見ながら歩いたり、ポケットに手を入れて歩かないこと。



てんとう防止君の画像データはこのQRコードをスマホで読み取ればダウンロードできますので、PCに転送して活用願います。

北海道労働局冬季転倒災害防止イメージキャラクター
てんとう防止君

各月毎に「転倒災害ゼロ」を達成したら、てんとう防止君が持っているクローバーの該当月を緑色に塗りつぶします。クローバーすべての葉が緑色になるよう、本運動の「転倒災害防止対策」を参考に、「転倒災害ゼロ」を目指して取り組みましょう！

雪下ろし作業対策及び除雪作業時の重機災害防止対策

- 1 作業開始前に除雪する屋根の形状・材質及び軒先の雪庇の状況を確認し、その作業場所に適した安全な作業方法・作業手順を定め、親綱・ロリップ等を設置するとともに、墜落制止用器具（安全带）を使用すること。
- 2 屋根へ昇降するためのはしごの使用については、上端及び脚部を固定する等の転位防止措置を講ずること。
- 3 屋根の雪下ろし場所周辺に立入禁止区域を設定するとともに、関係労働者以外の立入禁止措置を講ずること。
- 4 重機を使用して除雪作業を行う際は、周囲の者が重機に接触する災害を防止するためあらかじめ作業計画を作成し周囲の者の立入禁止措置を講ずること。

交通労働災害防止対策

- 1 冬道を運転する場合は、路面状況（圧雪・アイスバーン）、天候（吹雪・濃霧等による視界不良）に合わせた速度で走行し、十分な車間距離を確保及び早めブレーキを励行し、危険を予測しながら運転するとともに、早め出発に心がけ、余裕をもった安全運転に努めること。
- 2 運転前に冬用タイヤ（スタッドレスタイヤ）の摩耗の有無について点検を行い、摩耗が認められた場合には、速やかに交換すること。
- 3 道路脇に雪が高く積み上げられている交差点等の見通しの悪い場所では、徐行を心掛けること。
- 4 事業者は道路状況について、交通事故・スリップの危険場所等の情報を収集し、交通安全情報マップ（交通ヒヤリマップ）を作成し周知すること。



一酸化炭素中毒防止対策

- 1 屋内作業場等、自然換気が不十分なところにおいては、内燃機関を有する機械を使用してはならないこと。
ただし、やむを得ず使用するときは十分な換気を行うとともに、一酸化炭素濃度を継続的に測定し、作業環境を監視すること。
- 2 屋内でコンプレッサー、発電機、練炭、ジェットヒーター等を使用する場合は、関係者以外の立入を禁止するとともに、関係者が立ち入る場合は十分な換気を行い一酸化炭素濃度測定後の立ち入りを徹底すること。





除雪作業に伴う災害

事例 1

概要 死亡災害 2月 午前11時 発生

倉庫の屋根の雪下ろし作業中、雪と一緒に屋根から墜落した。

防止対策

屋根の除雪等作業をする場合には、墜落防止のために、墜落制止用器具（旧安全帯）を使用する等墜落防止措置を講ずること。



事例 2

概要 死亡災害 1月 午前8時 発生

トラックの荷台に雪を積込むための準備作業をしていたところ、荷台の上にいる労働者にドラグ・ショベルのバケットが接触した。

防止対策

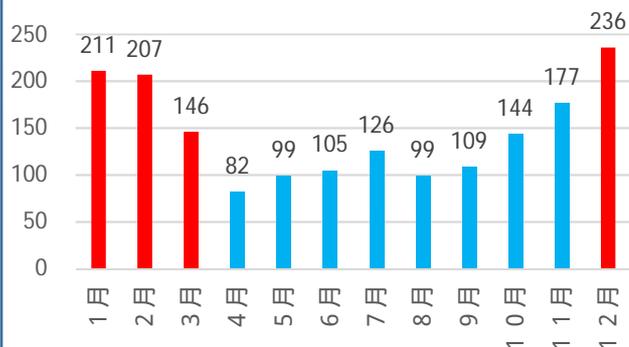
ドラグ・ショベル等の重機の可動範囲に労働者を立ち入らせないこと。



交通労働災害

交通労働災害発生状況

(H29～R3)



防災対策

気象情報により警報・注意報を的確に把握し、運行計画、運行経路を変更すること。また、走行途中で吹雪等に遭った場合には、ハザードランプを点滅して自車の存在を他車にわかるようにする、状況に応じて安全な場所へ退避すること。

事例 1

概要 死亡災害 12月 午後1時 発生

降雪した凍結路面でハンドルをとられ、対向車線にはみ出し、対向車線を走行中の乗用車に正面衝突した。

防止対策

路面状況に合わせた安全速度で走行すること。



事例 2

概要 休業 2月 午前8時 発生

登坂で吹雪のため視界が悪く、停車していたトレーラーに気づかず追突した。



一酸化炭素中毒

事例

概要 休業災害 3月 午後4時 発生

室内でエンジン式高圧洗浄機を使用して排水管洗浄作業を行っていたところ一酸化炭素中毒になった。

防止対策

換気が不十分なところでエンジン式高圧洗浄機（内燃機関を有する機械）を使用しないこと。



! 3つの転倒予防



転倒による労働災害は最も多く、**全体の約25%**

転倒によるケガの**約6割**が**休業1か月以上**のケガです!!

1 作業場所の整理整頓



2 作業場所の清掃



3 毎日の運動



▶ 転倒災害は、**大きく3種類**に分けられます。
皆さまの職場にも似たような危険はありませんか？



厚生労働省では「STOP! 転倒災害プロジェクト」を推進しています。
具体的な対策はこちらをチェック!



あなたの職場は大丈夫？

転倒の危険をチェックしてみましょう！

	チェック項目	<input type="checkbox"/>
1	通路、階段、出口に物を放置していませんか	<input type="checkbox"/>
2	床の水たまりや氷、油、粉類などは放置せず、その都度取り除いていますか	<input type="checkbox"/>
3	通路や階段を安全に移動できるように十分な明るさ（照度）が確保されていますか	<input type="checkbox"/>
4	靴は、すべりにくくちょうど良いサイズのものを選んでいませんか	<input type="checkbox"/>
5	転倒しやすい場所の危険マップを作成し、周知していますか	<input type="checkbox"/>
6	段差のある箇所や滑りやすい場所などに、注意を促す標識をつけていませんか	<input type="checkbox"/>
7	ポケットに手を入れたまま歩くことを禁止していますか	<input type="checkbox"/>
8	ストレッチや転倒予防のための運動を取り入れていますか	<input type="checkbox"/>
9	転倒を予防するための教育を行っていますか	<input type="checkbox"/>

チェックの結果は、いかがでしたか？

問題のあったポイントが改善されれば、きっと作業効率も上がって働きやすい職場になります。どのように改善するか「安全委員会」などで、全員でアイデアを出し合いましょう！