

令和7年度 建設業における 時間外労働の上限規制に関する説明会

岩手労働局 労働基準部 監督課

2026年 1月22日 盛岡労働基準監督署

2026年 1月23日 盛岡労働基準監督署

説明内容

【労働基準監督署からの説明】

1. 働き方改革関連法の概要
2. 建設業における時間外労働の上限規制について
3. 平成31年4月 改正安衛法のポイント
(労働時間把握と面接指導)について
4. 年5日の年次有給休暇の確実な取得について
5. 月60時間を超える時間外労働の割増賃金率引上げについて
6. 岩手県の最低賃金について
7. 労働局・労働基準監督署からのお知らせ

1. 働き方改革関連法の概要

働き方改革の目指すもの

「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・能力を存分に發揮できる環境をつくることが必要です。

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。

1. 働き方改革関連法の概要

働き方改革の全体像

■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ことが必要です。

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

「働き方改革」は、我が国雇用の7割を担う中小企業・小規模事業者において、着実に実施することが必要です。魅力ある職場とすることで、人手不足解消にもつながります。

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。

1. 働き方改革関連法の概要

「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 (大企業2019年4月1日施行) (中小企業2020年4月1日施行)

時間外労働の上限について月45時間、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。また、2024年4月1日より、適用猶予業種となっていた建設事業、自動車運転の業務、医師、鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業に関しても時間外労働の上限を導入します。

2. 年次有給休暇の確実な取得 (2019年4月1日施行)

使用者は10日以上の年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時間時超の時間外労働に対する割増賃金率引上げ (中小企業2023年4月1日施行)

月60時間を超える時間外労働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 (2019年4月1日施行)

より働きやすくなるため、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 (2019年4月1日施行)

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 (2019年4月1日施行)

産業医の活動環境を整備します。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 (2019年4月1日施行)

終業時刻から次の始業時刻の間、一定時間以上の休息時間（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

(大企業・派遣会社2020年4月1日施行) (中小企業2021年4月1日適用)

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。

2. 時間外労働の上限規制について

「時間外労働の上限規制について」の説明はこれらの資料を参考にしており
ます。36協定の作成等で疑問が生じた際はこれらの資料を参照願います。



厚生労働省
岩手労働局

ホーム

ニュース&トピックス 各種法令・制度・手続き 事例・統計情報 窓口案内 労働局について

本文へ サイトマップ

Google カスタム検索 検索

岩手労働局 > 労働局について > 業務内容 > 労働基準部 > 労働基準部監督課担当 > 各種様式・リーフレット

各種様式・リーフレット

36協定届様式集

様式名	Word	PDF	記載例
時間外労働・休日労働に関する協定届（一般条項）様式第9号	Word	PDF	記載例
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	Word	PDF	記載例
時間外労働・休日労働に関する協定届（新技術・新商品等の研究開発業務）様式第9号の3	Word	PDF	
時間外労働・休日労働に関する協定届【建設事業（災害時における復旧及び復興の事業）を含む場合】（一般条項）様式第9号の3の2	Word	PDF	記載例
時間外労働・休日労働に関する協定届【建設事業（災害時における復旧及び復興の事業）を含む場合】（特別条項）様式第9号の3			

労働局について

- 労働局について（概要）
- 業務内容
- 労働基準部
 - 労働基準部健康安全課担当
 - 労働基準部労災補償課担当
 - 労働基準部監督課担当
 - 労働基準部賃金室担当

CONSTRUCTION INDUSTRY
建設業
時間外労働の上限規制
わかりやすい解説

2024年4月から

くらし、はたらき、ともにススメ！

厚生労働省 岩手県労働局 労働基準部監督課

規制について詳しくは、こちらをクリック
規制に関するお問い合わせは、こちらをクリック

36協定届の様式を岩手労働局ホームページに掲載しておりますので、ご活用ください。

△岩手労働局 > 労働局について > 業務内容 > 労働基準部 > 労働基準部監督課 > 各種様式・リーフレット

https://jsite.mhlw.go.jp/iwate-roudoukyoku/roudoukyoku/gyoumu_naiyou/kijunbu/kantoku/36kyoutei_00008.html



2. 時間外労働の上限規制について

『時間外労働の上限規制 わかりやすい解説』より

労働基準法における労働時間の規定

労働時間・休日に関する原則

法律で定められた労働時間の限度

1日 8時間 及び1週 40時間

法律で定められた休日

毎週すくなくとも1日

労働時間を超える労働、休日の労働を行うには、

36協定の締結・届出 及びが必要です。

- 労働基準法では、労働時間は原則として、1日8時間・1週40時間以内とされている（「法定労働時間」という。）。また、休日は原則として、毎週少なくとも1回与えることとされている（「法定休日」という。）。
- 法定労働時間を超えて労働者に時間外労働をさせる場合や法定休日に労働させる場合には、
 - 労働基準法第36条に基づく労使協定（36（サブロク）協定）の締結
 - 所轄労働基準監督署長への届出が必要となる。
- 36協定では、「時間外労働を行う業務の種類」や「時間外労働の上限」などを決めなければならない。

2. 時間外労働の上限規制について

『時間外労働の上限規制 わかりやすい解説』より

労働時間の考え方

- ・労働基準法における労働時間とは、使用者の指揮命令下にある時間のことをいう。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る。
- ・労働者を必ずしも現実に活動させていなくとも、使用者の指揮命令下にある時間であれば労働時間に当たる。
- ・労働時間か否かは個別判断であるが、労働時間の考え方そのものは、業種によって異なるものではない。

問題になりやすいケース

○ いわゆる「手待時間」

使用者の指示があった場合には即時に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障されていない状態で待機等している時間（いわゆる「手待時間」）は、労働時間に当たる。

○ 移動時間

直行直帰や、移動時間については、移動中に業務の指示を受けず、業務に従事することもなく、移動手段の指示も受けず、自由な利用が保障されているような場合には、労働時間に当たらない。

○ 着替え、作業準備等の時間

使用者の指示により、就業を命じられた業務に必要な準備行為（着用を義務付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う時間は、労働時間に当たる。

（労働時間となる例）①作業開始前の朝礼の時間、②作業開始前の準備体操の時間、③現場作業終了後の掃除時間

○ 安全教育などの時間

参加することが業務上義務付けられている研修や教育訓練を受講する時間は、労働時間に当たる。

（労働時間となる例）①新規入場者教育の時間、②KYミーティングの時間

2. 時間外労働の上限規制について

『時間外労働の上限規制 わかりやすい解説』より

働き方改革関連法により改正された労働基準法における時間外労働の上限規制の概要

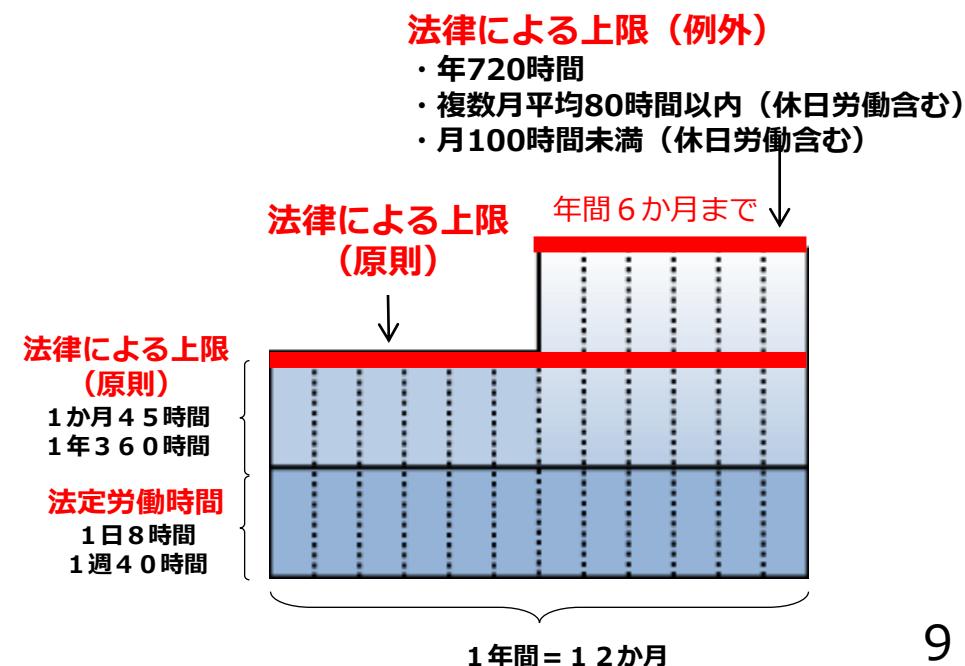
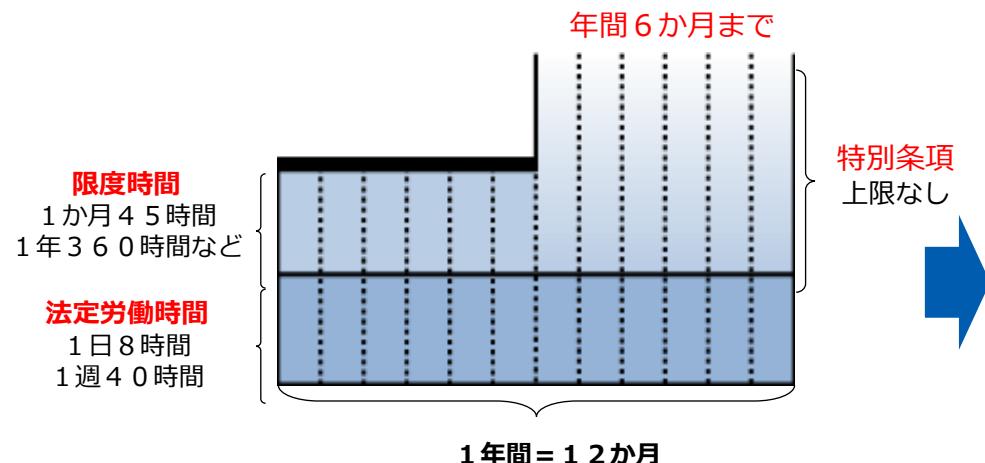
働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号）により改正された労働基準法（昭和22年法律第49号）において、時間外労働の上限は、原則として月45時間、年360時間（限度時間）とされ、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満（休日労働含む）、複数月平均80時間以内（休日労働含む）とされた。

※限度時間を超えて時間外労働を延長できるのは年6か月が限度。

※平成31年4月1日施行／中小企業は令和2年4月1日施行／**令和6年4月1日から適用（建設業、ドライバー、医師）。**

※働き方改革関連法前は、大臣告示により限度時間等を定めていたが、臨時的に特別な事情がある場合においては、同告示には時間外労働の上限は定められていなかった。

時間外労働の上限規制のイメージ



2. 時間外労働の上限規制について (上限規制の適用が猶予となる事業・業務)

事業・業務	猶予期間中の取扱い (2024年3月31日まで)	猶予期間終了後の取扱い (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、上限規制がすべて適用されます。 ●災害の復旧・復興の事業には、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（※）		<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年6か月までとする規制は適用されません。
医業に従事する医師	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・休日労働の上限が最大1,860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"> ✓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時間を超える年6か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。 <p>※2 医業に従事する医師の一般的な上限時間（休日労働含む）は年960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）。</p> <p>地域医療確保暫定特例水準（B・連携B水準）又は集中的技能向上水準（C水準）の対象の医師の上限時間（休日労働含む）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）。</p>
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、 ✓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。	<ul style="list-style-type: none"> ●上限規制がすべて適用されます。

※ 建設事業及び自動車運転の業務については、働き方改革関連法施行後の労働時間の動向その他の事情を勘案しつつ、上限規制の特例の廃止について引き続き検討するものとされている（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 附則第12条第2項）。

2. 時間外労働の上限規制について (働き方改革関連法附帯決議)

働き方改革関連法の附帯決議においても、過労死等の防止の観点から、適用猶予後の建設事業についても、労働時間を短縮し時間外労働を原則水準に収める努力をすべきであることとされている。

衆議院附帯決議（平成30年5月25日）（抄）

二 時間外労働の上限規制の適用が猶予される業務について、当該業務特有の事情を踏まえたきめ細かな取組を省庁横断的に実施して労働時間の短縮を図り、上限規制の適用に向けた環境の整備を進めること。特に、自動車運転業務については、長時間労働の実態があることに留意し、改正法施行後五年後の特例適用までの間、過労死の発生を防止する観点から改善基準告示の見直しを行うなど必要な施策の検討を進めること。

参議院附帯決議（平成30年6月28日）（抄）

二、働き過ぎによる過労死等を防止するため、労使合意に基づいて法定労働時間を超えて仕事をすることができる時間外労働時間の上限については、時間外労働の上限規制が適用される業務だけでなく、適用猶予後の自動車の運転業務や建設事業等についても、時間外労働の原則的上限は月四十五時間、年三百六十時間であり、労使は三六協定を締結するに際して全ての事業場がまずはその原則水準内に収める努力をすべきであること、休日労働は最小限に抑制すべきことについて指針に明記し、当該労使に周知徹底を図るとともに、とりわけ中小企業に対し、その達成に向けた労使の取組を政府として適切に支援すること。

六、時間外労働時間の上限規制が五年間、適用猶予となる自動車運転業務、建設事業、医師については、その適用猶予期間においても時間外労働時間の削減に向けた実効性ある取組を関係省庁及び関係団体等の連携・協力を強化しつつ、推し進めること。

2. 時間外労働の上限規制について (時間外労働の上限規制の概要 (一般の建設の事業))

- 時間外労働の上限は、原則として月45時間・年360時間となる。
- 臨時の特別な事情があり労使が合意する場合（特別条項）でも、以下の規制がかかる。

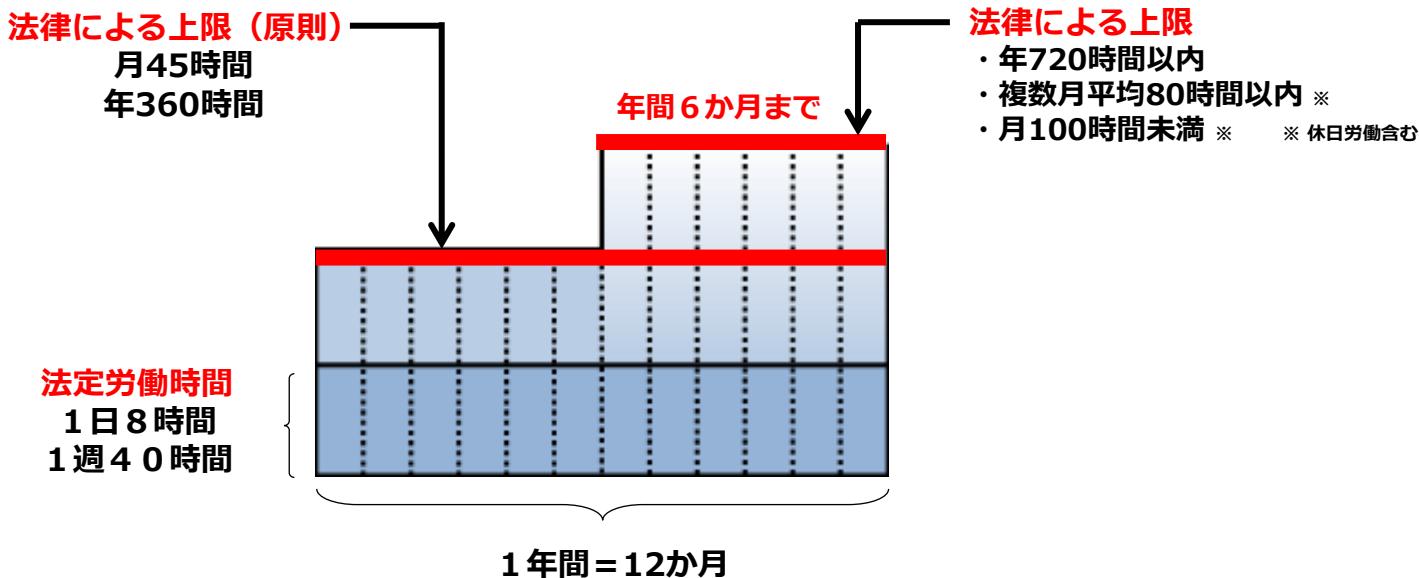
➢ 時間外労働が**年720時間以内**

➢ 時間外労働が**月45時間を超える**ことができるのは、**年6か月が限度**

➢ 時間外労働と休日労働の合計が**月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**がいずれも1月あたり**80時間以内**

時間外労働の上限規制のイメージ



2. 時間外労働の上限規制について

(時間外労働の上限規制の概要 (災害時における復旧及び復興の事業))

- 建設事業のうち、災害時における復旧及び復興の事業に限り、令和6年4月1日以降も**一部の規定は適用されない**。

×適用されない規定

- 時間外労働と休日労働の合計が**月100時間未満**

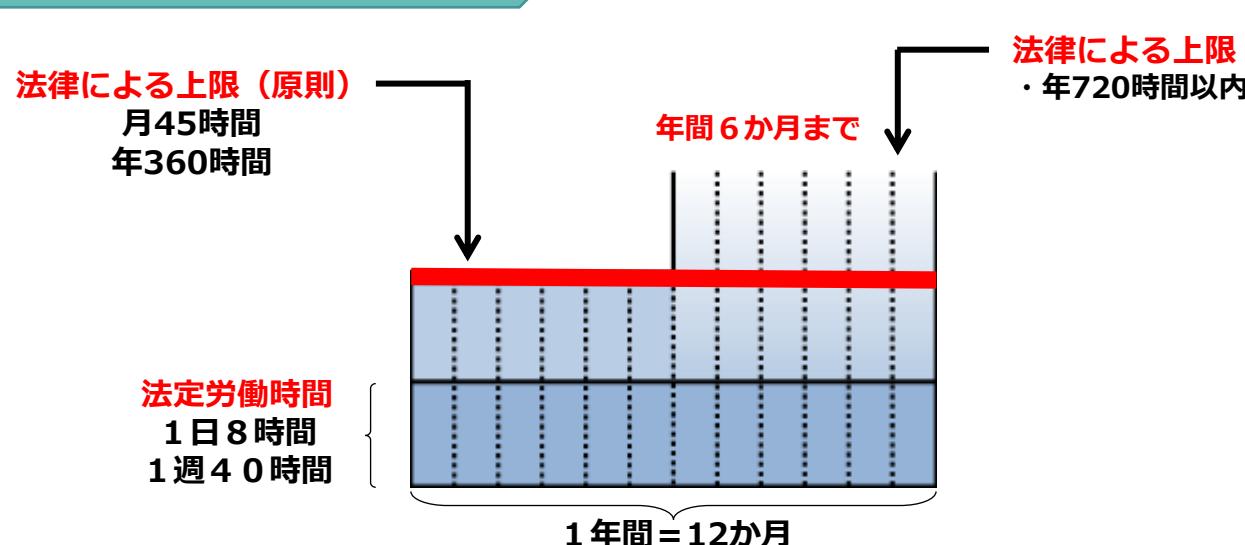
時間外労働と休日労働の合計について、**2～6か月平均**がいずれも1月あたり**80時間以内**

○適用される規定

- 時間外労働が**年720時間以内**

- 時間外労働が**月45時間**を超えることができるは、**年6か月**が限度

時間外労働の上限規制のイメージ



2. 時間外労働の上限規制について (労働基準法第139条と労働基準法第33条との違い)

	労基法第33条	災害時における復旧及び復興の事業 労基法第139条
目的	人命・公益の保護のため	社会的要請が強いため
対象	災害その他避けることのできない事由 によって、臨時の必要がある場合 (建設の事業に限らない)	災害時における復旧及び復興の事業 (建設の事業に限る)
手続	事前の許可又は事後の届出 ・事業場単位で申請／届出を行う ・許可申請書／届に、時間延長・休日労働を必要とする事由、期間・延長時間、労働者数を記載する	36協定を届出 ・建設事業としての36協定の中で、特別条項として「災害時における復旧及び復興の事業に従事する場合」について協定する
効果	36協定で定める限度と別に 時間外・休日労働を行わせることができる	36協定で定める範囲内で 時間外・休日労働を行わせることができる
上限規制	適用なし	災害時における復旧及び復興の事業については、 【適用なし】 ・時間外労働 + 休日労働の合計 単月100時間未満 複数月平均80時間以内 【適用あり】 ・年720時間の上限 ・月45時間超は6か月の限度
割増賃金	支払必要	支払必要

2. 時間外労働の上限規制について (労働基準法第33条第1項の適用)

労基法第33条と労基法第36条は、それぞれ独立した労基法第32条の免罰規定であり、労基法第33条に基づき労働基準監督署に許可申請等を行った場合は、36協定で定める限度と別に時間外・休日労働を行わせることが可能となる。

労働基準法第32条

- ① 使用者は、労働者に、休憩時間を除き一週間について40時間を超えて、労働させてはならない。
- ② 使用者は、一週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き一日について8時間を超えて、労働させてはならない。

労働基準法第33条第1項

災害その他避けることのできない事由によって、臨時の必要がある場合においては、使用者は、**行政官庁の許可**を受けて、その必要の限度において第32条から前条まで若しくは第40条の労働時間を延長し、又は第35条の休日に**労働させることができる**。ただし、事態急迫のため行政官庁の許可を受ける暇がない場合においては、事後に遅滞なく届け出なければならない。

2. 時間外労働の上限規制について (労働基準法第33条第1項の許可基準)

災害等による臨時の必要がある場合の時間外労働等に係る許可基準の一部改正について (令和元年6月7日付け基発0607第1号)の概要

労基法第33条第1項は、災害、緊急、不可抗力その他客観的に避けることのできない場合の規定であるからその臨時の必要の限度において厳格に運用すべきものであって、その許可又は事後の承認は、概ね次の基準によって取り扱うこと。

- (1) 単なる業務の繁忙その他これに準ずる経営上の必要は認めないこと。
- (2) 地震、津波、風水害、雪害、爆発、火災等の災害への対応（差し迫った恐れがある場合における事前の対応を含む。）、急病への対応その他の人命又は公益を保護するための必要は認めること。例えば、災害その他避けることのできない事由により被害を受けた電気、ガス、水道等のライフラインや安全な道路交通の早期復旧のための対応、大規模なリコール対応は含まれること。
- (3) 事業の運営を不可能ならしめるような突発的な機械・設備の故障の修理、保安やシステム障害の復旧は認めるが、通常予見される部分的な修理、定期的な保安は認めないこと。例えば、サーバーへの攻撃によるシステムダウンへの対応は含まれること。
- (4) 上記（2）及び（3）の基準については、他の事業場からの協力要請に応じる場合においても、人命又は公益の確保のために協力要請に応じる場合や協力要請に応じないことで事業運営が不可能となる場合には、認めること。

2. 時間外労働の上限規制について (労働基準法第33条第1項の許可基準)

災害等による臨時の必要がある場合の時間外労働等に係る許可基準の解釈に当たっての留意点について(令和元年6月7日付け基監発0607第1号)の概要

1 許可基準による許可の対象には、災害その他避けることのできない事由に直接対応する場合に加えて、当該事由に対応するに当たり、必要不可欠に付隨する業務を行う場合が含まれる。

具体的には、例えば、事業場の総務部門において、当該事由に対応する労働者の利用に供するための食事や寝具の準備をする場合や、当該事由の対応のために必要な事業場の体制の構築に対応する場合等が含まれる。

2 許可基準(2)の「雪害」については、道路交通の確保等人命又は公益を保護するために除雪作業を行う臨時の必要がある場合が該当する。

具体的には、例えば、安全で円滑な道路交通の確保ができないことにより通常の社会生活の停滞を招くおそれがあり、国や地方公共団体等からの要請やあらかじめ定められた条件を満たした場合に除雪を行うこととした契約等に基づき除雪作業を行う場合や、人命への危険がある場合に住宅等の除雪を行う場合のほか、降雪により交通等の社会生活への重大な影響が予測される状況において、予防的に対応する場合。

3 許可基準(2)の「ライフライン」には、電話回線やインターネット回線等の通信手段が含まれる。

4 許可基準に定めた事項はあくまでも例示であり、限定列挙ではなく、これら以外の事案についても「災害その他避けることのできない事由によって、臨時の必要がある場合」となることもあり得る。

例えば、許可基準(4)の「他の事業場からの協力要請に応じる場合」について、国や地方公共団体からの要請も含まれる。そのため、例えば、災害発生時において、国の依頼を受けて避難所避難者へ物資を緊急輸送する業務は対象となる。

2. 時間外労働の上限規制について (労働基準法第33条第1項の許可基準)

労働基準法第33条に関するQ&A

Q 労働基準法第33条は、労働時間を延長し、または休日に労働させた場合、割増賃金の支払いは必要ですか。

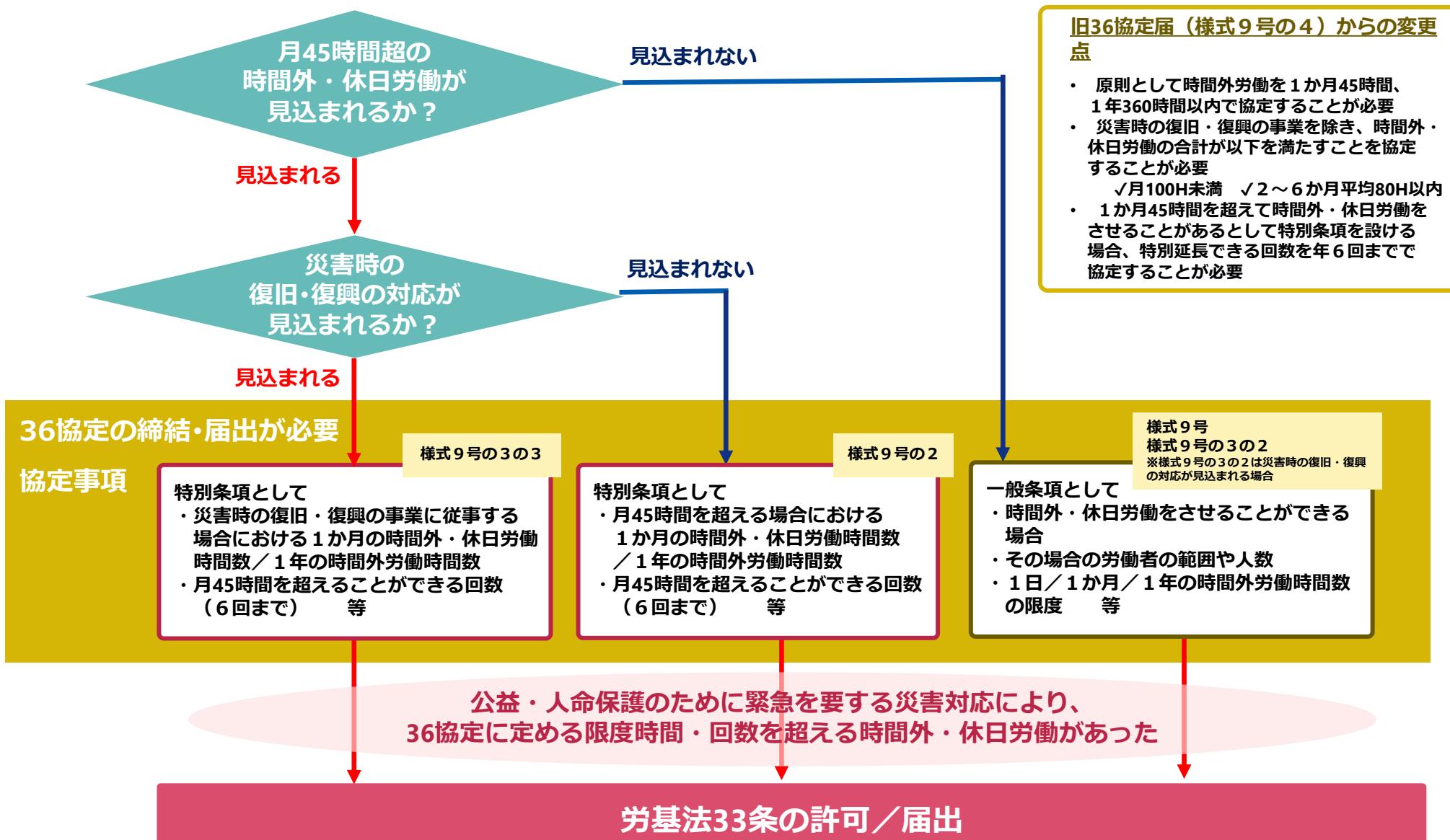
A 労働基準法第33条により時間外・休日労働をさせた場合にも、割増賃金の支払いが必要です。

Q 労働基準法第33条第1項に基づき労働した時間は、1か月100時間未満、複数月80時間以内とする上限に含まれますか。

A 含まれません。

ただ、労働基準法第33条第1項に基づく時間外・休日労働はあくまで必要な限度の範囲内に限り認められるものですので、過重労働による健康障害を防止するため、実際の時間外労働時間を月45時間以内にしていただくことが重要です。また、やむを得ず月に80時間を超える時間外・休日労働を行わせたことにより疲労の蓄積の認められる労働者に対しては、医師による面接指導などを実施し、適切な事後措置を講じる必要があります。

2. 時間外労働の上限規制について (建設の事業における手続フローチャート)



2. 時間外労働の上限規制について (災害時における復旧及び復興の事業に従事する場合の36協定の締結)

- ① 36協定は、将来起こるかもしれない事由についてあらかじめ締結するものであり、災害時における復旧及び復興の事業に従事する場合に關しても、労基法第139条の規定に基づき、36協定の特別条項として、1か月の上限時間（100時間未満）を超えた延長時間をあらかじめ締結することが可能である。
- ② ただし、事業として行っているか否かにかかわらず、規模も様々な災害における復旧及び復興の事業について、無制限に労基法第139条の適用を認めることは制度趣旨に反し妥当ではないため、同条の「災害時における復旧及び復興の事業」とは、災害により被害を受けた工作物の復旧及び復興を目的として発注を受けた建設の事業をいい、工事の名称等にかかわらず、特定の災害による被害を受けた道路や鉄道の復旧、仮設住宅や復興支援道路の建設などの復旧及び復興の事業が対象となる。
- ③ 例えば、以下のような事業が対象となる。

- ・**公共土木施設災害復旧事業費国庫負担法（昭和26年法律第97号）の適用を受ける災害復旧事業**

(※) 公共土木施設災害復旧事業費負担法に基づき、災害により地方自治体が管理している道路や河川が崩壊した場合に、被災した公共土木施設を国庫補助を受けて速やかに復旧する事業。

- ・**国や地方自治体と締結した災害協定（※事業者団体が締結当事者である等、建設事業者が災害協定の締結当事者になっていない場合も含む。）に基づく災害の復旧の事業**

(※) 災害が発生した場合には、国・地方自治体と事業者・事業者団体との間で事前に締結した災害協定に基づいて、食糧、医療、運送、建設、各種ライフライン等に関する事業者が直ぐに復旧作業を行い、後から契約を締結するという取扱いをしている。

- ・**維持管理契約内で発注者（民間発注者も含む。）の指示により対応する災害の復旧の事業**

- ・**複数年にわたって行う復興の事業等**

2. 時間外労働の上限規制について

36協定届の様式について

【復旧・復興工事を含む場合様式第9号の3の2と同第9号の3の3等になります。】

労働基準法の改正により、時間外労働の上限が規定されたため、36協定で定める必要がある事項が変わりました。また、用途に応じて、36協定届の新しい様式が示されています。

様式	用途
様式第9号	限度時間以内で、時間外・休日労働を行わせる場合（以下「一般条項」という。）
様式第9号の2	限度時間を超えて、時間外・休日労働を行わせる場合（以下「特別条項」という。）
様式第9号の3	新技術・新商品等の研究開発業務に従事する労働者に時間外・休日労働を行わせる場合
様式第9号の3の2	【建設事業（災害時における復旧及び復興の事業）を含む場合】（一般条項）
様式第9号の3の3	【建設事業（災害時における復旧及び復興の事業）を含む場合】（特別条項）
様式第9号の3の4	【自動車運転の業務を含む場合】（一般条項）
様式第9号の3の5	【自動車運転の業務を含む場合】（特別条項）
様式第9号の4	【医業に従事する医師を含む場合】（一般条項）
様式第9号の5	【医業に従事する医師を含む場合】（特別条項）

※時間外労働の限度時間（月45時間・年360時間）

様式第9号の3の2から様式第9号の5について、「一般条項」は限度時間以内で、時間外・休日労働を行わせる場合を、「特別条項は」限度時間を超えて、時間外・休日労働を行わせる場合の36協定届となります。

36協定届の記載例（様式第9号）

月45時間超の時間外・休日労働が見込まれない場合

表面

時間外労働に関する協定届 休日労働										
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				
建設業		○○建設株式会社		(〒○○○○-○○○○○) ○○市○○町1-2-3 (電話番号: ○○○-○○○○-○○○○)		○○○○年4月1日 から1年間				
時間外労働	対象期間が3か月を超える1年単位の変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。	時間外労働をさせる 必要のある具体的な事由	業務の種類	労働者数 (第18歳 以上の者)	所定労働時間 (1日) (任意)	1日	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 (任意)	法定労働時間を超える時間数 (任意)
							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)	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)
							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)
							起算日 (年月日)	○○○○年4月1日	起算日 (年月日)	○○○○年4月1日
							延長することができる時間数			
① 下記②に該当しない労働者	突発的な仕様変更による納期の切迫	現場作業	10人	7.5時間	3時間	3.5時間	30時間	40時間	250時間	370時間
	臨時の受注対応	施工管理	10人	7.5時間	2時間	2.5時間	15時間	25時間	150時間	270時間
	悪天候による工期遅延の解消	現場管理	20人	7.5時間	2時間	2.5時間	15時間	25時間	150時間	270時間
② 1年単位の変形労働時間制 により労働する労働者	月末の決算事務	経理事務員	5人	7.5時間	3時間	3.5時間	20時間	30時間	200時間	320時間
	事由は具体的に 定めてください。	業務の範囲を細分化し、 明確に定めてください。								
休日労働	休日労働をさせる必要のある具体的な事由	業務の種類	労働者数 (第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 休日における労働及び休業の時間	1年間の法定労働時間を超え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える時間数を定めてください。①は360時間以内、②は320時間以内です。			
臨時の受注対応	施工管理	10人		土日祝日	1か月に1日	8:30~17:30				
	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 checked="" type="checkbox"/>	(チェックボックスに要チェック)								
協定の成立年月日 ○○○○ 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 経理担当事務員 氏名 山田花子										
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 checked="" type="checkbox"/>										
(チェックボックスに要チェック)										
○○○○ 年 3 月 15 日										
使用者 職名 代表取締役 田中太郎										
協定書を兼ねる場合には、使用者の 署名又は記名・押印などが必要です。										
○ ○ 労働基準監督署長類										

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
なる期間を定めて
ください。1年間と
することが望ま
しいです。

1年間の上限時
間を計算する際
の起算日を記載
してください。その
1年間にお
いては協定の有
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。

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
ければいけま
せん。これを労使
で確認の上、必
ずチェックを入
れてください。
チェックボック
スにチェックが
ない場合には、
有効な協定届と
はなりません。

36協定届の記載例（様式第9号の2）

月45時間超の時間外・休日労働が見込まれ、

災害時における復旧及び復興の事業に従事することが見込まれない場合

2枚目
表面

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）			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	法定労働時間を超える時間数 (任意)	法定労働時間を超えて労働させることができる回数 (1箇月内に限る。)			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た労働に係る割増賃金率 (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 (任意)	法定労働時間を超えた労働に係る割増賃金率 (任意)		
臨時に限度時間を超えて労働させることができる場合											
突発的な仕様変更への対応	現場作業	10人	6時間	6.5時間	4回	60時間	70時間	35%	550時間	670時間	35%
大規模な施工トラブル対応	施工管理	10人	6時間	6.5時間	3回	60時間	70時間	35%	500時間	620時間	35%
限度時間を超えて労働させる場合にかかる手続	労働者代表者に対する事前申し込み										
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、⑩	(具体的な内容)	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、職場での時短対策会議の開催								
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 checked="" type="checkbox"/> (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 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）	経理担当事務員 氏名 山田花子										
様式9号の2の届出をする場合には、2枚目に労働者代表者名および選出方法、使用者代表者名の記入をしてください。											
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 checked="" type="checkbox"/> (チェックボックスに要チェック)											
〇〇〇〇年3月15日											
使用者 職名 田中太郎											
(健康確保措置) ○ ○ 労働基準監督署長											
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											

1年間の上限時間を計算する際の起算日を記載してください。その1年間においては協定の有効期間にかかるらず、起算日は同一の日である必要があります。

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。

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ヶ月平均80時間以内でなければいけません。これを労使で確認の上、必ずチェックを入れてください。チェックボックスにチェックがない場合には、有効な協定届とはなりません。

労働者の過半数で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く選出は認められません。チェックボックスにチェックがない場合には、形式上の要件に適合している協定届とはなりません。

36協定届の記載例（様式第9号の3の2）

月45時間超の時間外・休日労働が見込まれず、災害時における復旧及び復興の事業に従事することが見込まれる場合

表面

様式第9号の3の2（第70条関係）

時間外労働 休日労働				労働時間		1年間の上限時間を計算する際の起算日を記載してください。その1年間においては、協定の内容を変更して再度届け出ることがあった場合でも、起算日は同一の日とする必要があります。		この協定が有効となる期間を定めてください。1年間とすることが望ましいです。		
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		
土木事業		○○建設株式会社 ○○支店		(〒○○○一○○○○) ○○市○○町1-2-3 (電話番号:○○○-○○○-○○○)				○○○○年4月1日から1年間		
時間外労働	時間外労働をさせる 必要のある具体的な事由		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）	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)	延長することができる時間数
	突発的な仕様変更等による納期の切迫	現場作業				15人	8時間			5時間
	臨時の受注対応	施工管理	10人	8時間	3時間	3時間	30時間	30時間	250時間	250時間
	悪天候による工期遅延の解消	現場管理	10人	8時間	3時間	3時間	30時間	30時間	250時間	250時間
	台風被害からの復旧作業	現場作業	15人	8時間	5時間	5時間	45時間	45時間	360時間	360時間
	月末の決算業務	経理事務員	5人	8時間	2時間	2時間	20時間	20時間	200時間	200時間
	② 1年単位の変形労働時間制 により労働する労働者	事由は具体的に定めてください。 業務の範囲を細分化し、明確に定めてください。				1日の法定労働時間を超える 時間数を定めてください。		1か月の法定労働時間を超える時間 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年の法定労働時間を超える時間数 を定めてください。①は360時間以内、 ②は320時間以内です。
	対象期間が3か月を超える1年単位の変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。									
	休日労働	休日労働をさせる必要のある具体的な事由		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労働及び休憩の時刻	
		臨時の受注対応	施工管理				5人	毎週2回	1か月に1回	9:00~18:00
台風被害からの復旧作業		現場管理	15人	毎週2回	1か月に3回	9:00~20:00				
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日について100時間未満であればからだ、かいつ2箇日から6箇日までを平均して80時間を超えないこと（災害時における復旧及び復興の事業に従事する場合は除く。）。										
<input checked="" type="checkbox"/> (チェックボックスに要チェック)										

協定の成立年月日 ○○○○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

管理監督者は労働者代表には
なれません。

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。

(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によって実施される投票、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 3月 12日

協定書を兼ねる場合には、使用者の署名又は記名・押印
などが必要です。

使用者 職名
氏名

代表取締役
田中 太郎

労働者の過半数で組織する労働組合がない場合には、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く選出は認められません。チェックボックスにチェックがない場合には、形式上の要件に適合している協定届とはなりません。

○ ○

労働基準監督署長殿

36 協定届の記載例（様式第9号の3の3）

月45時間超の時間外・休日労働が見込まれ、災害時における復旧及び復興の事業に従事することが見込まれる場合

36 協定届の記載例(限度時間を超える時間外労働が見込まれ、災害時の復旧・復興の対応が見込まれる場合) 様式9号の3の3(第70条関係)

2枚目表面

様式第9号の3の3(第70条関係)

時間外労働 休日労働に関する協定届（特別条項）

2. 時間外労働の上限規制について (具体的な上限規制の適用)

① 災害時における復旧及び復興の事業のみに従事した場合

- ある月に、災害時における復旧及び復興の事業のみに従事した場合、
 - 単月100時間未満とする規制（労基法第36条第6項第2号）は、当該月について適用を除外。
当該月については、複数月平均80時間以内とする規制（労基法第36条第6項第3号）の算定期間に含めない。
 - 36協定の上限（労基法第36条第5項）は適用あり。

【例】9月に災害が発生し、9月に災害の復旧・復興事業で110時間の時間外労働を行った場合

4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
40時間	80時間	50時間	40時間	90時間	110時間	90時間	60時間	50時間	40時間	40時間	50時間

2～6か月平均80時間以内の上限規制の算定期間

災害復旧・復興事業
のみに従事

2～6か月平均80時間以内の上限規制の算定期間

2～6か月平均80時間以内の上限規制算定期間から除外する。

【違反状況】

- 上限規制の違反あり（10月と8月で平均80時間を超えてる）
- 36協定の上限超えの違反あり（月45時間超8回、年740時間）

例えば、12月を起点に複数月平均をとる場合は、
12月、11月、10月、8月、7月の平均をとる。
(平均をとる6か月間から9月を除外。)

2. 時間外労働の上限規制について (具体的な上限規制の適用)

②一般の建設の事業と災害時における復旧及び復興の事業の両方に従事した場合

➤ 基本的な考え方

- ①一般の建設の事業 : ● 単月100時間未満、複数月平均80時間以内の上限規制（36条第6項第2号及び第3号）の適用あり
 - 36協定の上限（36条第5項）の適用あり

- ②災害時における復旧・復興の事業 : ● 上限規制の適用除外

- 36協定の上限は適用あり

➤ ある月に、一般の建設の事業と災害時における復旧及び復興の事業の両方に従事した場合、

- **36協定の上限についての考え方** : ①一般の建設の事業の時間と②災害時における復旧及び復興事業の時間を合わせて適用する



以降、①の業務では時間外労働をできないが、36協定の上限②の時間数までは、②の業務では時間外労働が可能。

● 上限規制（単月100時間未満）についての考え方

- ：①一般の建設の事業の時間のみで適用する（②災害時における復旧及び復興の事業の時間は適用しない）



※上限については、①の時間外労働のみで判断するため、上限を超過していないが、36協定の上限については、②の事業における時間外労働を通算するため、36協定の上限①を超える場合がある。

2. 時間外労働の上限規制について (上限規制の適用について)

②一般の建設の事業と災害時における復旧及び復興の事業の両方に従事した場合

●絶対上限規制（複数月平均80時間以下）についての考え方

：①一般の建設の事業の時間のみで適用する（②災害時における復旧及び復興の事業の時間は適用しない）

複数月平均80時間以内の絶対上限規制の適用に当たっても、

1か月100時間未満の上限規制と同様に、①通常の建設の事業に従事した時間外労働時間のみで考える。

【例】9月に災害が発生し、9月に①一般の建設の事業で80時間、②災害時における復旧及び復興の事業で40時間の時間外労働を行った場合

4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
40時間	80時間	50時間	40時間	90時間	①80時間 ②40時間 事業の両方に従事 おける復旧・復興の 一般的の工事と災害時に	90時間	60時間	50時間	40時間	40時間	50時間

①の時間を2～6か月平均の算定期間に含める

2～6か月平均80時間以内の上限規制の算定期間



【違反状況】

- 上限規制の違反あり（8月～10月などで平均80時間を超えている）
- 36協定の上限超えの違反あり（月45時間超8回、年750時間）

Q & A (抜粋)

<Q & A>

追 15	<p>(Q) 法第 139 条第 1 項は、「復旧工事」「復興工事」などの名称であれば、その工期や発注の時期を問わず、同項を適用して時間外労働の上限規制の適用を一部除外できると考えてよいか。</p> <p>(A) まず、法第 139 条第 1 項は、大災害からの早期の復旧・復興には集中的な工事が必要となる場合があることが想定されることから、災害対策に万全を期すために、単月及び複数月平均に関する上限規制について例外を設けるものである。</p> <p>この趣旨に照らすと、十分な工期が設定されている又は十分な工期を設定することが可能な工事であって、地理的要因（被災地への交通の脆弱さ）や、自然的な要因（猛暑又は豪雪など）を踏まえても、1 年間の特定の時期に、上限規制を超えて集中的に作業することを要するとは考え難い工事に、法第 139 条第 1 項を適用することは認められないものと解される。</p> <p>また、本体 QA 2-2 (※) のとおり、法第 139 条第 1 項の「災害時における復旧及び復興の事業」に該当するか否かは、「復旧工事」「復興工事」など工事の名称のみによって判断されるものではない。</p> <p>例えば、発災後の復旧・復興工事の計画が全て完了した後に追加で発注された関連工事のような、発災に全く近接しない工事など、単月又は複数月平均に関する時間外労働の上限規制を超えるような作業をすることによって早期に完成せざることが社会的に要請されているとは考え難い工事は、法第 139 条第 1 項の「災害時における復旧及び復興の事業」に該当せず、同項を適用することはできない。</p> <p>このように、法第 139 条第 1 項の適用については、実態に応じて判断されることが必要であり、同項を適用することを目的に、必要以上に短い工期によって受注、発注を行うことは、適正な工期設定の観点から認められない。</p> <p>(※) 本体 QA 2-2</p> <p>「法第 139 条第 1 項の『災害時における復旧及び復興の事業』とは、災害により被害を受けた工作物の復旧及び復興を目的として発注を受けた建設の事業をいい、工事の名称等にかかわらず、特定の災害による被害を受けた道路や鉄道の復旧、仮設住宅や復興支援道路の建設などの復旧及び復興の事業が対象となる。」</p>
------	---

追 16	<p>(Q) 热中症対策のために、作業を中断する時間があるが、その時間は労働時間に当たるか。</p> <p>(A) まず、本体 QA 1-4 のとおり、法における労働時間とは、使用者の指揮命令下にある時間のことであり、待機時間については、「使用者の指示があった場合には即時に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障されていない状態で待機等している時間（いわゆる「手待時間」）は、労働時間に当たる。」と解されている。</p> <p>このため、例えば、12:00～15:00 の間に熱中症対策のために作業をいったん中止すると決めた場合、</p> <ul style="list-style-type: none">・ その間に天候の変化などによって WBGT 値 (※) の低下があった場合には、直ちに作業を再開できるよう労働者を待機させている場合には、その時間は労働時間に該当する。・ その間は、昼休みなどの休み時間と同等程度に労働者が自由に利用することができ、仮に WBGT 値が下がったとしても、あらかじめ定められた休憩時間中は作業を再開する趣旨のものではなく、使用者から作業に復帰するよう指示を受けることもなく労働から完全に解放され、労働者が権利として労働から離れることを保障されている場合には、休憩時間であるとして労働時間に該当しない。 <p>なお、作業を中止することとした時間を休憩時間と取り扱う場合には、労働者の 1 日の拘束時間が長時間に及ぶことのないよう留意することが望ましい。</p> <p>作業を中断している時間を休憩時間とした場合についても、労使の話し合い等によって、この時間に対する手当を労働者に支払うこととしても差し支えない。ただし、手当を支払った時間を手待ち時間として扱った場合には、労働時間となる。</p> <p>また、夏季に実施する工事については、熱中症予防のために休憩時間が長く設定される場合があることを考慮した適正な工期の設定や、労働者に適切な賃金や手当が支払われることに配慮して労務費などの価格の設定が行われるよう、発注、受注に当たって留意することが必要である。</p> <p>(※) WBGT (Wet-Bulb Globe Temperature) 値 暑熱環境による熱ストレスの評価を行う暑さ指数で、自然湿球温度、黒球温度、気温（乾球温度）から算出する数値</p>
------	--

Q&A(抜粋)

追18

(Q) 1年単位の変形労働時間制は、その導入にあたって1年分の勤務カレンダーをあらかじめ定めておくことが必要と聞いたが、建設業では、年度内に随時工事を受注することも多く、1年分の勤務カレンダーをあらかじめ確定させることは難しい。こうした場合には、1年単位の変形労働時間制を導入することはできないのか。

(A) 1年単位の変形労働時間制を導入するにあたっては、労使協定によって、次の5項目を定めることが必要である。

- ① 対象労働者の範囲
- ② 対象期間（1か月を超える1年以内の期間）及び起算日
- ③ 特定期間（対象期間中に繁忙な期間）
- ④ 労働日及び労働日ごとの労働時間
- ⑤ 労使協定の有効期間

このうち、④の「労働日及び労働日ごとの労働時間」については、原則としては、勤務カレンダーなどの形で1年など対象期間全体についてあらかじめ特定することになる。しかし、これが難しい場合には、就業規則等において、勤務の種類ごとの始業、終業時刻及び休日並びに当該勤務の組合せについての考え方、勤務割の作成手続き及びその周知方法等を定めておくこともできる。その場合、具体的には次の方法によって、労使協定締結時に最初の1か月分の勤務カレンダーを定め、2か月目以降の勤務カレンダーは、当該月の30日前までに定めることになる。

- ① 対象期間を1か月以上の期間に区分することとし、労使協定の締結時に、期間ごとの所定労働日数、所定労働時間数を定める。
- ② 最初の期間における「労働日及び労働日ごとの労働時間」を労使協定の締結時に定める。
- ③ 最初の期間を除く各期間の「労働日及び労働日ごとの労働時間」については、その期間が始まる少なくとも30日前に定める。

また、この方法により、最初の期間を除く各期間の「労働日及び労働日ごとの労働時間」を定めるに当たっては、区分期間の開始の30日前ま

でに労働者の過半数で組織する労働組合又はそうした労働組合がない場合には各事業場における労働者の過半数を代表する者の同意を得ることが必要である。

例えば、この方法を用いる場合、以下の事項を定める時期は次のとおりとなる。

(4月1日を起算日とする場合)

月ごとの所定労働日数と所定労働時間数	労使協定締結時
4月（最初の月）の勤務カレンダー	労使協定締結時
5月の勤務カレンダー	4月1日まで
6月の勤務カレンダー (以下同様)	5月2日まで (以下同様)

(4月1日以外（例：12月15日）を起算日とする場合)

月ごとの所定労働日数と所定労働時間数	労使協定締結時
12月15日～1月14日（最初の月）の勤務カレンダー	労使協定締結時
1月15日～2月14日の勤務カレンダー	12月16日まで
2月15日～3月14日の勤務カレンダー (以下同様)	1月16日まで (以下同様)

※ 時間外・休日労働を行う必要のある事由が生じた場合には、36協定の範囲内で労働者に時間外・休日労働をさせることができ、法定労働時間（1週40時間、1日8時間）を超える所定労働時間を設定したときは、その設定した時間を超えた労働が時間外労働となる。

なお、労使協定の内容については、常時各作業場の見やすい場所へ掲示し、又は備え付けること、書面を交付する等の方法によって、労働者に周知することが必要である。

岩手労働局ホームページ
「建設業等の時間外労働上限規制特設ページ」Q&A



2. 時間外労働の上限規制について

『時間外労働の上限規制 わかりやすい解説』より

まとめ

- ① 「1日」「1か月」「1年」のそれぞれの時間外労働が、36協定で定めた時間を超えないよう管理。
- ② 休日労働の回数・時間が、36協定で定めた回数・時間を超えないよう管理。
- ③ 特別条項の回数が
 - ✓ 残っていれば ⇒ (①の) 時間外労働の残時間数まで
 - ✓ 残っていなければ ⇒ 原則の上限時間 (=限度時間) まで
(※時間外労働の残時間が限度時間以下なら残時間数まで)となるよう月の時間外労働を管理。
- ④ 毎月の時間外労働と休日労働の合計が、100時間以上にならないよう管理。
- ⑤ 月の時間外労働と休日労働の合計について、前2～5か月の合計と合算して、
月数(2～6) × 80時間を超えないよう管理。

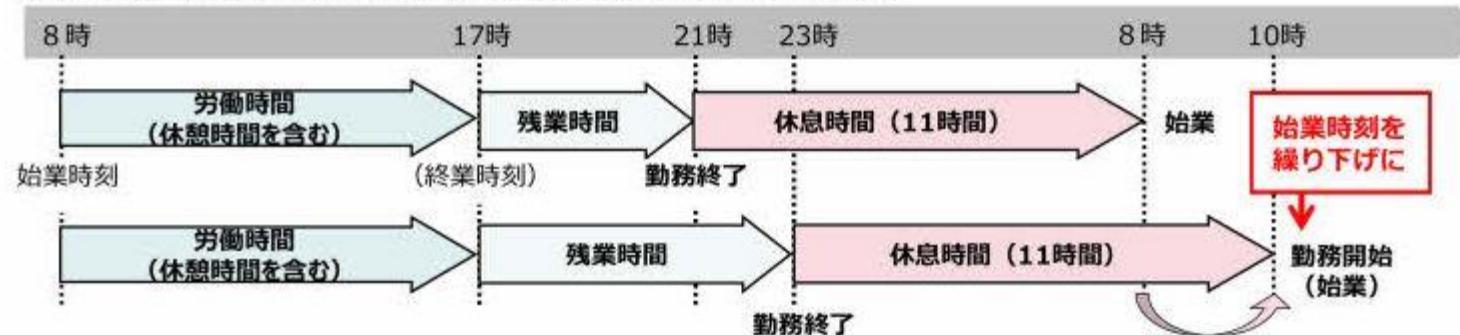
2. 時間外労働の上限規制について

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（勤務間インターバル時間の確保）

勤務間インターバル制度

- 『勤務間インターバル制度』とは、終業時刻から次の始業時刻の間に一定時間以上の休憩時間（インターバル時間）を確保する仕組み。
- 働き方改革関連法において、労働時間等設定改善法（労働時間等の設定の改善に関する特別措置法）が改正され、勤務間インターバル制度を導入することが事業主の努力義務となりました。（施行日：平成31年4月1日）
注）「労働時間等設定改善法」は、事業主等に労働時間等の設定の改善に向けた自主的な努力を促すことで、労働者がその有する能力を有効に發揮することや、健康で充実した生活を実現することを目指した法律。⇒平成18年3月31日までは「労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法」（通称「時短促進法」）が法律の名称でした。
- この仕組みの導入を事業主の努力義務として、労働者の十分な生活時間や睡眠時間を確保しようとしているもの。

【例：11時間の休憩時間を確保するために、始業時刻を繰り下げたもの】



労働時間等の設定の改善に関する特別措置法（平成四年法律第九十号）

第二条（事業主等の責務）

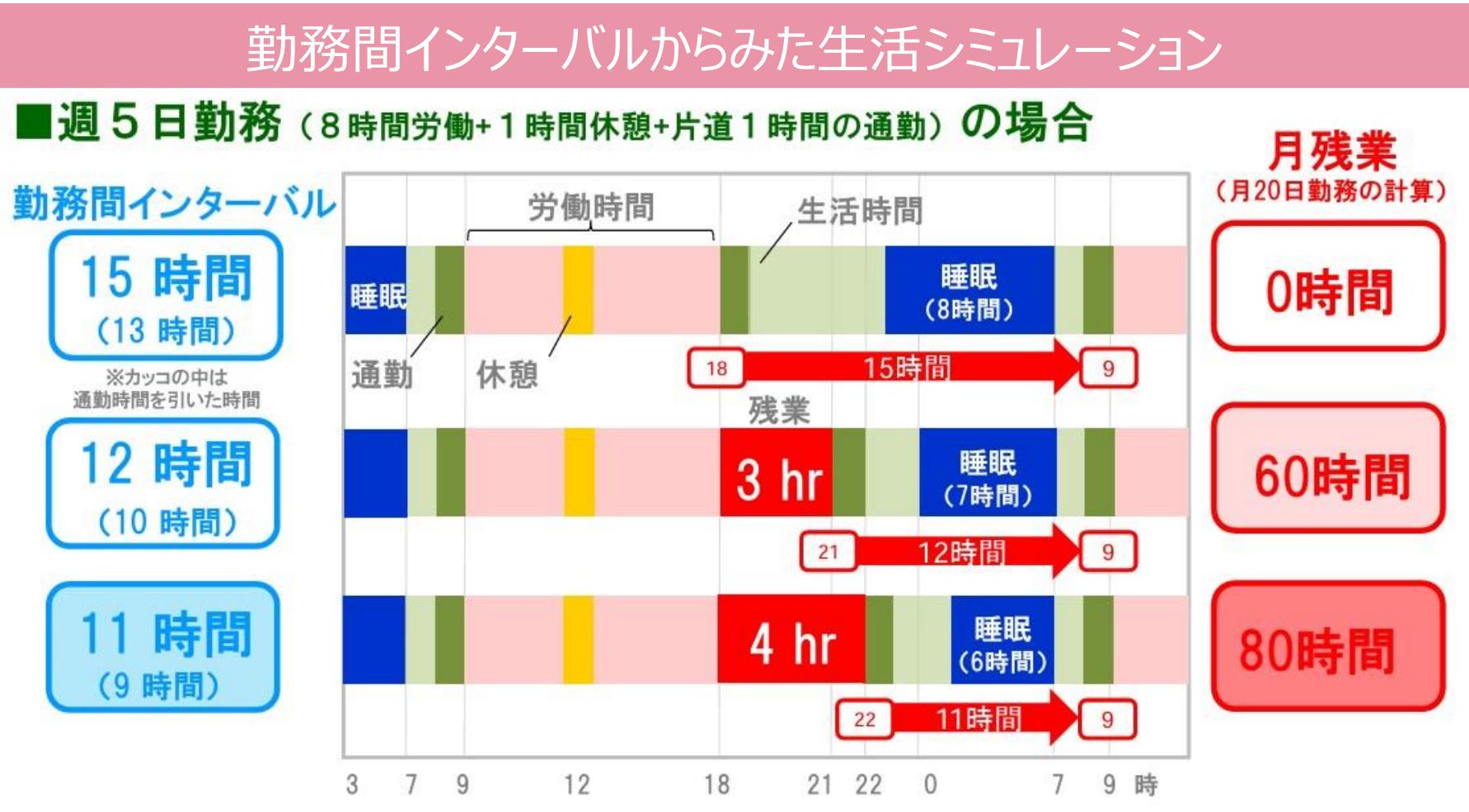
事業主は、その雇用する労働者の労働時間等の設定の改善を図るため、業務の繁閑に応じた労働者の始業及び終業の時刻の設定、健康及び福祉を確保するために必要な終業から始業までの時間の設定、年次有給休暇を取得しやすい環境の整備その他の必要な措置を講ずるように努めなければならない。

2. 時間外労働の上限規制について

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（勤務間インターバル時間の確保）

勤務間インターバルからみた生活シミュレーション

■週5日勤務（8時間労働+1時間休憩+片道1時間の通勤）の場合



出典：第11回これからの労働時間制度に関する検討会資料1「オフの量と質から考える働く人々の疲労回復」（外部有識者（久保氏）提出資料）から抜粋

2. 時間外労働の上限規制について

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（勤務間インターバル時間の確保）

（参考）健康・福祉確保措置等における勤務間インターバルに係る規定

	概要		概要
限度時間を超えた労働者への健康・福祉確保措置	<p>【労働基準法第三十六条第一項の協定で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項等に関する指針】</p> <p>時間外・休日労働の限度時間（月45時間、年360時間）を超えて労働させる労働者に対し、労使協定で定める健康・福祉確保措置を実施。（指針第8条）</p> <p>→労使協定で定める措置について、望ましいものとして、下記を指針で規定。</p> <ul style="list-style-type: none">①医師による面接指導②深夜業の回数制限③一定時間以上の休息時間確保④代償休日又は特別な休暇の付与⑤健康診断の実施⑥連続した年次有給休暇の取得促進⑦心とからだの健康相談窓口の設置⑧適切な部署への配置転換⑨産業医等による助言指導又は保健指導	高度プロフェッショナル制度の対象労働者への選択的措置	<p>【労働基準法】</p> <p>高度プロフェッショナル制度の対象労働者に以下の措置を実施。（①②を実施していない場合は、当該労働者への制度の適用が無効）</p> <ul style="list-style-type: none">①年間104日以上、かつ、4週当たり4日以上の休日取得②以下4つの選択肢から労使委員会の決議で選択した措置 <p>・勤務間インターバルの確保（11時間以上）+深夜業の回数制限（1か月に4回以内）</p> <p>・健康管理時間の上限措置</p> <p>（1週間当たり40時間を超えた時間について、1か月について100時間以内又は3か月について240時間以内とする）</p> <ul style="list-style-type: none">・1年に2週間連続の休暇取得（本人が請求した場合には1年に1週間連続を2回）・臨時の健康診断（1週間当たり40時間を超えた時間が月80時間を超えた場合又は本人から申出があった場合） <p>③②で選択した措置に加え、以下の健康管理時間の状況に応じた健康・福祉確保措置のうち、労使委員会の決議で選択した措置</p> <ul style="list-style-type: none">・②のいずれかの措置（②において決議で定めたもの以外）・医師による面接指導・代償休日又は特別な休暇の付与・心とからだの健康相談窓口の設置・適切な部署への配置転換・産業医等による助言指導又は保健指導

2. 時間外労働の上限規制について

勤務間インターバル制度の導入促進 ⇔ 脳・心臓疾患の労災認定基準改正

(令和3年9月14日付け基発第0914第1号)

脳・心臓疾患の労災認定基準改正に関する4つのポイント

脳・心臓疾患の労災認定基準 改正に関する4つのポイント

脳・心臓疾患の労災認定基準が改正されました。

事業主・労働者の皆さまは、ご不明な点がありましたらお問い合わせ窓口までご相談ください。

1 長期間の過重業務の評価にあたり、労働時間と労働時間以外の負荷要因を総合評価して労災認定することを明確化しました

改正前
発症前1か月におおむね100時間または発症前2か月間ないし6か月間にわたり、1か月あたり80時間を超える時間外労働が認められる場合について業務と発症との関係が強いと評価できることを示していました。

改正後
上記の時間に至らなかった場合も、これに近い時間外労働を行った場合には、「労働時間以外の負荷要因」の状況も十分に考慮し、業務と発症との関係が強いと評価できることを明確にしました。

2 長期間の過重業務、短期間の過重業務の労働時間以外の負荷要因を見直しました

労働時間以外の負荷要因の見直しを行い、赤字の項目を新たに追加しました。

3 短期間の過重業務、異常な出来事の業務と発症との関連性が強いと判断できる場合を明確化しました

改正前
発症前から前日までの間に過去の長時間労働が認められる場合、発症をおおむね1週間以上で、深夜時間帯に及ぶ時間外労働を行なはば過度の長時間労働が認められる場合

改正後
業務と発症との関連性が強いと評価できる場合として、以下の例を示しました。

4 対象疾患に「重篤な心不全」を新たに追加しました

改正前
不整脈が一般的な原因となった心不全症状等は、対象疾患の「心停止（心臓性突然死を含む）」に含めて取り扱っていました。

改正後
心不全は心停止とは異なる病態のため、新たな対象疾患として「重篤な心不全」を追加しました。「重篤な心不全」には、不整脈によるものも含みます。

【以下の点はこれまでと変更ありません】

・「長期間の過重業務」、「短期間の過重業務」、「異常な出来事」により業務の過重性を評価すること

・「短期間の過重業務」について、発症前1か月におおむね100時間または発症前2か月間ないし6か月間にわたり、1か月あたり80時間を超える時間外労働が認められる場合は、業務と発症との関連性が強いと評価できること

労災認定の請求に関する質問・心情報・お問い合わせ

届け出の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。
全国の労働基準監督署一覧
<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisaku/seisaku-00001.html>
(R3.9)

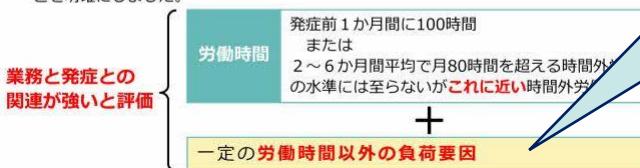
1 長期間の過重業務の評価にあたり、労働時間と労働時間以外の負荷要因を総合評価して労災認定することを明確化しました

【改正前】

発症前1か月におおむね100時間または発症前2か月間ないし6か月間にわたり、1か月あたり80時間を超える時間外労働が認められる場合について業務と発症との関係が強いと評価できることを示していました。

【改正後】

上記の時間に至らなかった場合も、これに近い時間外労働を行った場合には、「労働時間以外の負荷要因」の状況も十分に考慮し、業務と発症との関係が強いと評価できることを明確にしました。



2 長期間の過重業務、短期間の過重業務の労働時間以外の負荷要因を見直しました

労働時間以外の負荷要因の見直しを行い、赤字の項目を新たに追加しました。

労働時間以外の負荷要因	拘束時間の長い勤務
	休日のない連続勤務
	勤務間インターバルが短い勤務
	※「勤務間インターバル」とは、終業から次の勤務の始業までをいいます
	不規則な勤務・交替制勤務・深夜勤務
	出張の多い業務
	その他事業場外における移動を伴う業務
	心理的負荷を伴う業務
	※改正前の「精神的緊張を伴う業務」の内容を拡充しました
	身体的負荷を伴う業務
作業環境	温度環境
※長期間の過重業務では付加的に評価	騒音

「脳・心臓疾患の労災認定基準」に一定の『労働時間以外の負荷要因』が追加されています。

3. 平成31年4月 改正安衛法のポイント（労働時間把握と面接指導）について

「平成31年4月 改正安衛法のポイント（労働時間把握と面接指導）について」の説明はこちらの資料を参考にしておきます。



改正労働安全衛生法のポイント
(労働時間の状況の把握と面接指導について)

平成31年4月施行の安衛法の改正点

- 労働時間の状況の把握
- 面接指導



本リーフレットでは平成31年4月に施行された労働安全衛生法の改正のうち、「労働時間の状況の把握」と「面接指導」について解り込んで説明するため、「産業医・産業保健機能」にかかる説明を省略します。
「産業医・産業保健機能」の改正については、厚生労働省ホームページの【「産業医・産業保健機能」と「長時間労働者に対する面接指導等」が郵便化されます】(<http://www.mhlw.go.jp/stf/corner/00097962.pdf>)に説明が掲載されていますので、そちらのリーフレットをご覧願います。

岩手労働局・労働基準監督署

3. 平成31年4月 改正安衛法のポイント（労働時間把握と面接指導）について

産業医・産業保健機能の強化について

1. 産業医の活動環境の整備

産業医の独立性・中立性の強化

（1）産業医は、労働者の健康管理等を行うのに必要な知識に基づいて誠実にその職務を行わなければなりません。

長時間労働者等の健康確保対策の強化

（2）事業者は、産業医の勧告を受けたときは、遅滞なく、勧告の内容等を衛生委員会等に報告しなければなりません。

（産業医の選任義務のある労働者数50人以上の事業場）

（3）事業者は、産業医等による労働者からの健康相談に応じ、適切に対応するために必要な体制整備等を講ずるように努めなければなりません。

産業医の業務内容等の周知

（4）産業医等を選任した事業者は、その事業場における産業医等の業務の内容等（※1）を、常時各作業場の見やすい場所に掲示し、又は備え付けること等により、労働者に周知（※2）させなければなりません。（産業医の選任義務のある労働者数50人以上の事業場は義務、産業医の選任義務のない労働者の健康管理等を行う医師又は保健師を選任した50人未満の事業場は努力義務）

（※1）労働者に周知させなければならないもの

ア その事業場における産業医の業務の具体的な内容

イ 産業医に対する健康相談の申出の方法

ウ 産業医による心身の状態に関する情報の取扱いの方法

（※2）労働者に周知させる方法

ア 常時各作業場の見やすい場所に掲示し、又は備え付けること

イ 書面を労働者に交付すること

ウ 磁気テープ、磁気ディスクその他これらに準ずる物に記録し、かつ、各作業場に労働者が当該記録の内容を常時確認できる機器を設置すること

3. 平成31年4月 改正安衛法のポイント（労働時間把握と面接指導）について

産業医・産業保健機能の強化について

2. 労働者の健康管理等に必要な情報の産業医等への提供等

労働者の健康管理等に必要な情報の産業医等への提供

（1）産業医等を選任した事業者は、産業医等に対し、産業保健業務を適切に行うために必要な情報（※1）を提供（※2）しなければなりません。

（産業医の選任義務のある労働者数50人以上の事業場は義務、産業医の選任義務のない労働者の健康管理等を行う医師又は保健師を選任した50人未満の事業場は努力義務）

（※1）産業医に対して提供する情報

ア 既に講じた健康診断実施後の措置、長時間労働者に対する面接指導実施後の措置若しくは労働者の心理的な負担の程度を把握するための検査の結果に基づく面接指導実施後の措置又は講じようとするこれらの措置の内容に関する情報（これらの措置を講じない場合にあっては、その旨及びその理由）

イ 時間外・休日労働時間が1月当たり80時間を超えた労働者の氏名及び当該労働者に係る当該超えた時間に関する情報
ウ ア及びイに掲げるもののほか、労働者の業務に関する情報であって産業医が労働者の健康管理等を適切に行うために必要と認めるもの

（※2）産業医に対する情報の提供時期

アに掲げる情報：健康診断の結果についての医師等からの意見聴取、面接指導の結果についての医師からの意見聴取又は労働者の心理的な負担の程度を把握するための検査の結果に基づく面接指導の結果についての医師からの意見聴取を行った後、遅滞なく提供すること。

イに掲げる情報：当該超えた時間の算定を行った後、速やかに提供すること。

ウに掲げる情報：産業医から当該情報の提供を求められた後、速やかに提供すること。

労働者的心身の状態に関する情報の取扱い

（2）事業者は、本人の同意がある場合その他正当な事由がある場合を除き、労働者的心身の状態に関する情報を収集し、保管し、又は使用するに当たっては、労働者の健康の確保に必要な範囲内で労働者的心身の状態に関する情報を収集し、並びに当該収集の目的の範囲内でこれを保管し、及び使用しなければなりません。（※じん肺法も同様の改正）

3. 平成31年4月 改正安衛法のポイント（労働時間把握と面接指導）について

3 長時間労働者への医師による面接指導制度

長時間労働者への医師による面接指導制度とは

○ 医師による面接指導制度の趣旨

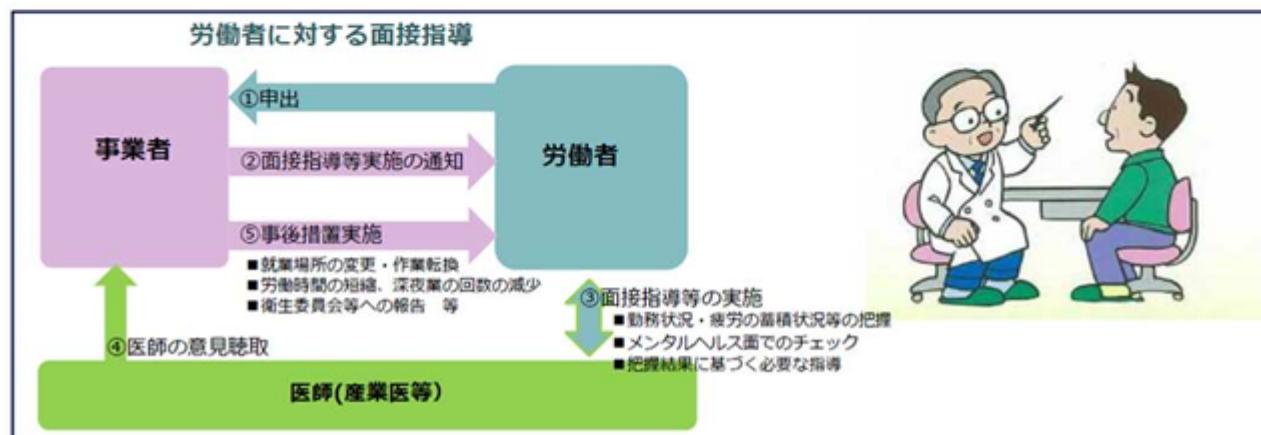
長時間の労働により疲労が蓄積し健康障害発症のリスクが高まった労働者について、その健康の状況を把握し、これに応じて本人に対する指導を行うとともに、その結果を踏まえた措置を講じるものです。

○ 面接指導の趣旨

問診その他の方法により心身の状況を把握し、これに応じて必要な指導を行うことをいいます。

○ 長時間労働者への面接指導の概要

脳血管疾患及び虚血性心疾患（以下「脳・心臓疾患」という。）の発症時間が長時間労働との関連性が強いとする医学的知見を踏まえ、脳・心臓疾患の発症を予防するため、長時間にわたる労働により疲労の蓄積した労働者に対し、事業者は医師による面接指導を行わなければならないこととされています。また、この面接指導の対象とならない労働者についても、脳・心臓疾患発症の予防的観点から、面接指導または面接指導に準じた措置を講ずるよう努めましょう。



3. 平成31年4月 改正安衛法のポイント（労働時間把握と面接指導）について

3 長時間労働者への医師による面接指導制度

面接指導

1. 労働者の面接指導の要件が変わります（新安衛則第52条の2 第1項）

週の実労働時間が40時間を超えた時間が 100時間超から80時間超へ

1月当たり
80時間を超えている



疲労の蓄積が
認められる



当該労働者からの
申出がある



面接指導
(罰則なし)

*研究開発業務に従事する労働者、高度プロフェッショナル制度の対象者を除く

2. 労働者に労働時間に関する情報の通知をしなければなりません

（新安衛則第52条
の2 第2項）

1月当たり80時間を超えた場合

事業者が

当該
労働者に

速やかに

超えた時間に
に関する情報の通知

(*速やかに：概ね2週間以内)



産業医に情報の提供

3. 平成31年4月 改正安衛法のポイント（労働時間把握と面接指導）について

3 長時間労働者への医師による面接指導制度

長時間労働者に対する面接指導の流れ（研究開発業務、高プロ除く）

- ① **拡充** 事業者が全ての労働者の労働時間の状況を把握
→ ガイドライン（労働時間の適正把握のために使用者が講ずべき措置）から法律に
- ② **拡充** 事業者が、週の実労働時間が40時間を超えた時間が月80時間超えの労働者の情報を産業医に提供
→ 100時間から80時間に
- ③ 産業医が情報を元に労働者に面接指導の申出を勧奨
→ 従来どおり（安衛則第52条の3）
- ④ **拡充** 週の実労働時間が40時間を超えた時間が、月80時間超えの労働者が事業者に面接指導の申出
→ 100時間から80時間に
- ⑤ 事業者が産業医による面接指導を実施
→ 従来どおり（安衛法第66条の8）
- ⑥ 事業者が産業医等から労働者の措置等に関する意見を聴取
→ 従来どおり（安衛法第66条の8）
- ⑦ 事業者が産業医の意見を踏まえて必要な措置を講じる
→ 従来どおり（安衛法第66条の8）
- ⑧ **新規** 事業者が産業医に措置内容を情報提供
→ 措置内容について、又は措置しない場合はその理由を情報提供しなければなりません
- ⑨ 措置状況を確認した産業医は、労働者の健康確保の必要と認める場合、事業者に勧告
→ 安衛法第13条第5項（3項から5項に）あらかじめ事業者の意見を求めるなど安衛則第14条の3を新設
- ⑩ **新規** 事業者が産業医の勧告内容を衛生委員会に報告
→ 勧告を受けた事業者は衛生委員会に報告しなければなりません。

3. 平成31年4月 改正安衛法のポイント (労働時間把握と面接指導) について

3 長時間労働者への医師による面接指導制度

3. 研究開発業務従事労働者に対する医師による面接指導が必要です

(新安衛法第66条の8の2、新安衛則第52条の7の2)

1月当たり
100時間を超えている



面接指導
(罰則あり)

1月当たり
80時間を超えている



疲労の蓄積が
認められる



当該労働者からの
申出がある



面接指導
(罰則なし)

面接指導の結果を記録

面接指導結果に基づく措置に
ついて医師に意見聴取

就業場所や職務内容の変更、有給
休暇の付与等の事後措置(必要と
認めるとき)

当該労働者からの申出不要

3. 平成31年4月 改正安衛法のポイント（労働時間把握と面接指導）について

3 長時間労働者への医師による面接指導制度

4. 高度プロフェッショナル制度対象者に対する面接指導 (罰則あり)

(新安衛法第 66 条の 8 の 4、新安衛則第 52 条の 7 の 4)

高度プロフェッショナル制度の対象者で、**健康管理時間**（事業場内にいた及び事業場外において労働した時間）が**省令で定める時間を超える者**に対し、**医師による面接指導**を行わなければならない。

「高度プロフェッショナル」
制度の対象者
(右の3要件全てを満たす必要あり)



- ①高度専門職(金融商品の開発業務など)
- ②希望する方（「職務記述書」等により同意）
- ③高所得者（年収が「1,075 万円」以上）

- ① **健康管理時間の把握**
(健康管理時間（事業場内にいた時間+事業場外で労働した時間）をタイムカードやパソコンの使用時間等により客観的に把握すること。)
- ② **休日の確保（年 104 日以上かつ 4 週 4 日以上）**
- ③ **選択的措置**
(勤務間インターバルの確保、健康管理時間の上限措置、1年に1回以上の連続2週間の休日付与、臨時の健康診断)
- ④ **健康管理時間の状況に応じた健康・福祉確保措置**
(健康管理時間が月 100 時間を超えた労働者に対する、医師による面接指導、代償休日又は特別な休暇の付与などを実施)

「健康管理時間」とは？

対象労働者が事業場内にいた時間と事業場外において労働した時間との合計の時間です。

3. 平成31年4月 改正安衛法のポイント（労働時間把握と面接指導）について

3 労働時間の状況の把握

労働時間の状況の把握

ガイドライン（労働時間の適正把握のために使用者が講すべき措置）から法律に
～ 割増賃金支払い対象者から健康管理の観点より全ての労働者に～

労働時間の状況の把握（新安衛法第66条の8の3 新安衛則第52条の7の3）

客観的な方法により労働者の労働時間の状況を把握しなければなりません。

- タイムカードによる記録
- パソコンのログインからログアウトまでの時間の記録等
- 労働時間の状況の記録は3年間保存

3. 平成31年4月 改正安衛法のポイント（労働時間把握と面接指導）について

Point
1

労働時間の状況の把握

（改正安衛法第66条の8の3、改正安衛則第52条の7の3第1項、第2項）

「労働時間の状況」として、事業者は、何を把握すればよいか？

- 労働時間の状況の把握とは、労働者の健康確保措置を適切に実施する観点から、労働者がいかなる時間帯にどの程度の時間、労務を提供し得る状態にあったかを把握するものです。
- 事業者が労働時間の状況を把握する方法としては、原則として、タイムカード、パソコンコンピュータ等の電子計算機の使用時間（ログインからログアウトまでの時間）の記録、事業者（事業者から労働時間の状況を管理する権限を委譲された者を含む。）の現認等の客観的な記録により、労働者の労働日ごとの出退勤時刻や入退室時刻の記録等を把握しなければなりません。
- なお、労働時間の状況の把握は、労働基準法施行規則第54条第1項第5号に掲げる賃金台帳に記入した労働時間数をもって、それに代えることができます（ただし、管理監督者等、事業場外労働のみなし労働時間制の適用者、裁量労働制の適用者については、この限りではありません。）。

労働時間の状況を把握しなければならない労働者には、裁量労働制の適用者や管理監督者も含まれるか？

- 労働時間の状況の把握は、労働者の健康確保措置を適切に実施するためのものであり、その対象となる労働者は、高度プロフェッショナル制度対象労働者を除き、①研究開発業務従事者、②事業場外労働のみなし労働時間制の適用者、③裁量労働制の適用者、④管理監督者等、⑤派遣労働者、⑥短時間労働者、⑦有期契約労働者を含めた全ての労働者です。

3. 平成31年4月 改正安衛法のポイント（労働時間把握と面接指導）について

労働時間の状況の把握方法について、改正安衛規則第52条の7の3第1項に規定する「その他の適切な方法」とは、どのようなものか？

☞ 「その他の適切な方法」としては、やむを得ず客観的な方法により把握し難い場合において、労働者の自己申告による把握が考えられますが、その場合には、事業者は、以下のアからオまでの措置を全て講じる必要があります。

ア	自己申告制の対象となる労働者に対して、労働時間の状況の実態を正しく記録し、適正に自己申告を行うことなどについて十分な説明を行うこと。
イ	実際に労働時間の状況を管理する者に対して、自己申告制の適正な運用を含め、講すべき措置について十分な説明を行うこと。
ウ	自己申告により把握した労働時間の状況が実際の労働時間の状況と合致しているか否かについて、必要に応じて実態調査を実施し、所要の労働時間の状況の補正をすること。
エ	自己申告した労働時間の状況を超えて事業場内にいる時間又は事業場外において労務を提供し得る状態であった時間について、その理由等を労働者に報告させる場合には、その報告が適正に行われているかについて確認すること。 その際に、休憩や自主的な研修、教育訓練、学習等であるため労働時間の状況には該当しないと報告されても、実際には、事業者の指示により業務に従事しているなど、事業者の指揮命令下に置かれていたと認められる時間については、労働時間の状況として扱わなければならないこと。
オ	自己申告制は、労働者による適正な申告を前提として成り立つものです。このため、事業者は、労働者が自己申告できる労働時間の状況に上限を設け、上限を超える申告を認めないと、労働者による労働時間の状況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、時間外労働時間の削減のための社内通達や時間外労働手当の定額払等労働時間に係る事業場の措置が、労働者の労働時間の状況の適正な申告を阻害する要因となっていないかについて確認するとともに、その阻害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、労働基準法の定める法定労働時間や時間外労働に関する労使協定（いわゆる36協定）により延長することができる時間数を遵守することは当然ですが、実際には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、実際に労働時間の状況を管理する者や労働者等において、慣習的に行われていないかについても確認すること。

3. 平成31年4月 改正安衛法のポイント（労働時間把握と面接指導）について

労働時間の状況の把握方法について、「やむを得ず客観的な方法により把握し難い場合」とは？

- 「やむを得ず客観的な方法により把握し難い場合」としては、例えば、労働者が事業場外において行う業務に直行又は直帰する場合など、事業者の現認を含め、労働時間の状況を客観的に把握する手段がない場合があり、この場合に該当するかは、労働者の働き方の実態や法の趣旨を踏まえ、適切な方法を個別に判断することとなります。
- ただし、労働者が事業場外において行う業務に直行又は直帰する場合などでも、例えば、事業場外から社内システムにアクセスすることが可能であり、客観的な方法による労働時間の状況を把握できる場合もあるため、直行又は直帰であることのみを理由として、自己申告により労働時間の状況を把握することは、認められません。
- また、タイムカードによる出退勤時刻や入退室時刻の記録やパーソナルコンピュータの使用時間の記録などのデータを有する場合や事業者の現認により労働者の労働時間を把握できる場合にもかかわらず、自己申告による把握のみにより労働時間の状況を把握することは、認められません。

労働時間の状況を自己申告で把握する場合に、日々の把握が必要か？

- 労働時間の状況を労働者の自己申告により把握する場合には、その日の労働時間の状況を翌労働日までに自己申告させることが適当です。
- なお、労働者が宿泊を伴う出張を行っているなど、労働時間の状況を労働日ごとに自己申告により把握することが困難な場合には、後日一括して、それぞれの日の労働時間の状況を自己申告させることとしても差し支えありません。
- ただし、このような場合であっても、事業者は、時間外・休日労働時間の算定を毎月1回以上、一定の期日を定めて行う必要があるので、これを遵守できるように、労働者が出張の途中であっても、労働時間の状況について自己申告を求めなければならない場合には、留意する必要があります。

パーソナルコンピュータ 等の電子計算機の使用時間ログインからログアウトまでの時間の記録は紙媒体により毎月出力して記録しなければならないか？

- 労働時間の状況の記録・保存の方法については、紙媒体により出力することによる記録のほか、磁気テープ、磁気ディスクその他これに準ずるものに記録・保存することでも差し支えありません。

3. 平成31年4月 改正安衛法のポイント（労働時間把握と面接指導）について

Point
2

労働者への労働時間に関する情報の通知 (改正安衛則第52条の2 第3項)

- 事業者は、時間外・休日労働時間の算定を行ったときは、当該超えた時間が1月当たり80時間を超えた労働者本人に対して、速やかに当該超えた時間に関する情報を通知しなければなりません。
※当該通知については、高度プロフェッショナル制度の対象労働者を除き、管理監督者、事業場外労働のみなし労働時間制の適用者を含めた全ての労働者に適用されます。

「当該超えた時間に関する情報」とは？

- 「当該超えた時間に関する情報」とは、時間外・休日労働時間数を指すものであり、通知対象は、時間外・休日労働時間が1月当たり80時間を超えた労働者です。
- 通知については、疲労の蓄積が認められる労働者の面接指導の申出を促すためのものであり、労働時間に関する情報のほか、面接指導の実施方法・時期等の案内を併せて行うことが望まれます。

労働者に対する労働時間に関する情報の通知の方法は？

- 事業者は、1月当たりの時間外・休日労働時間の算定を毎月1回以上、一定の期日を定めて行う必要があり、時間が1月当たり80時間を超えた労働者に対して、その超えた時間を書面や電子メール等により通知する方法が適当です。
- なお、給与明細に時間外・休日労働時間数が記載されている場合には、これをもって労働時間に関する情報の通知としても差し支えありません。

労働者に対する労働時間に関する情報の通知の時期は？

- 事業者は、時間外・休日労働時間が1月当たり80時間を超えた労働者に対して、その算定後、速やかに通知する必要があります。

3.平成31年4月 改正安衛法のポイント（労働時間把握と面接指導）について

時間外・休日労働時間が1月当たり80時間を超えない労働者から、労働時間に関する情報について開示を求められた場合は？

- 労働者が自らの労働時間に関する情報を把握し、健康管理を行う動機付けるとする観点から、時間外・休日労働時間が1月当たり80時間を超えない労働者から、労働時間に関する情報について開示を求められた場合には、これに応じることが望ましいと考えられます。

Point
3

医師による面接指導の対象となる労働者の要件

（改正安衛法 第66条の8 第1項、改正安衛則第52条の2 第1項）

- 面接指導の対象となる労働者の要件を、「時間外・休日労働時間が1月当たり80時間を超え、かつ疲労の蓄積が認められる者」に拡大しました。
※ 面接指導を行うに当たっては、この要件に該当する労働者の申出により行います。

所定労働時間が1週間当たり40時間に満たない事業場においては、1週間当たり40時間法定労働時間と所定労働時間のどちらを基準として算定すればよいか？

- 1週間当たり40時間法定労働時間を基準として、改正安衛法第66条の8の3に基づき把握した労働時間の状況により、その超えた時間を算定します。

海外派遣された労働者について、時間外・休日労働時間の算定後労働者からの申出が必要な場合は申出後、遅滞なく面接指導を実施することが困難な場合の面接指導の実施方法・時期は？

- 海外派遣された労働者が面接指導の対象となった場合には、情報通信機器を用いた面接指導を実施することが適当です。※「情報通信機器を用いた労働安全衛生法第66条の8 第1項及び第66条の10 第3項の規定に基づく医師による面接指導の実施について」平成27年9月15日付け基発0915 第5号参照
- また、上記の対応が困難な場合には、書面や電子メール等により派遣中の労働者の健康状態を可能な限り確認し、必要な措置を講じることが適当であり、この場合には、帰国後面接指導の実施が可能な状況となり次第、速やかに実施する必要があります。

4. 年5日の年次有給休暇の確実な取得について

「年5日の年次有給休暇の確実な取得について」
の説明はこちらの資料を参考にしております。



2019年4月から、全ての使用者に対して
「年5日の年次有給休暇の確実な取得」が義務付けられます。

年5日の年次有給休暇の確実な取得
わかりやすい解説

2019年4月施行

厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署
働き方改革関連法解説（労働基準法／年5日の年次有給休暇の確実な取得関係）

説明時間の都合上、

- 年次有給休暇を管理しやすくするための方法
- 年5日の確実な取得のための方法
- Q&A
- 相談窓口のご案内

については、説明を省略いたします。

「年5日の年次有給休暇の確実な取得わかりやすい解説」
の11ページ以降を参照願います。

4. 年5日の年次有給休暇の確実な取得について

『年5日の年次有給休暇の確実な取得』 改正の趣旨

- 年次有給休暇は、働く方の心身のリフレッシュを図ることを目的として、原則として、労働者が請求する時季に与えることとされています。しかし、同僚への気兼ねや請求することへのためらい等の理由から、取得率が低調な現状にあり、年次有給休暇の取得促進が課題となっています。
- このため、今般、労働基準法が改正され、2019年4月から、全ての企業において、年10日以上の年次有給休暇が付与される労働者（管理監督者を含む）に対して、年次有給休暇の日数のうち年5日については、使用者が時季を指定して取得させることが義務付けられました。

4. 年5日の年次有給休暇の確実な取得について

I 法令解説編

1. 年次有給休暇の付与や取得に関する基本的なルール

Point
1

年次有給休暇の発生要件と付与日数

労働基準法において、労働者は、

1. 雇入れの日から6か月継続して雇われている
2. 全労働日の8割以上を出勤している

この2点を満たしていれば
年次有給休暇を
取得することができます。

①原則となる付与日数

- 使用者は、労働者が雇入れの日から6か月間継続勤務し、その6か月間の全労働日の8割以上を出勤した場合には、原則として10日の年次有給休暇を与えなければなりません。
(※) 対象労働者には管理監督者や有期雇用労働者も含まれます。

継続勤務年数	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

4. 年5日の年次有給休暇の確実な取得について

②パートタイム労働者など、所定労働日数が少ない労働者に対する付与日数

- パートタイム労働者など、所定労働日数が少ない労働者については、年次有給休暇の日数は所定労働日数に応じて比例付与されます。
- 比例付与の対象となるのは、所定労働時間が週30時間未満で、かつ、週所定労働日数が4日以下または年間の所定労働日数が216日以下の労働者です。

週所定労働日数	1年間の所定労働日数	付与日数	継続勤務年数						
			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
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

(※) 表中太枠で囲った部分に該当する労働者は、2019年4月から義務付けられる「年5日の年次有給休暇の確実な取得」(P5～P10参照)の対象となります。

4. 年5日の年次有給休暇の確実な取得について

遵守すべき事項	内容
①年次有給休暇を与えるタイミング	<p>年次有給休暇は、労働者が請求する時季に与えることとされていますので、労働者が具体的な月日を指定した場合には、以下の「時季変更権（※）」による場合を除き、その日に年次有給休暇を与える必要があります。</p> <p>（※）時季変更権 使用者は、労働者から年次有給休暇を請求された時季に、年次有給休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合（同一期間に多数の労働者が休暇を希望したため、その全員に休暇を付与し難い場合等）には、他の時季に年次有給休暇の時季を変更することができます。</p>
②年次有給休暇の繰越し	年次有給休暇の請求権の時効は 2年 であり、前年度に取得されなかった年次有給休暇は翌年度に与える必要があります。
③不利益取扱いの禁止	<p>使用者は、年次有給休暇を取得した労働者に対して、賃金の減額その他不利益な取扱いをしないようにしなければなりません。</p> <p>（具体的には、精算勤手当や賞与の額の算定などに際して、年次有給休暇を取得した日を欠勤または欠勤に準じて取扱うなど、不利益な取扱いをしないようにしなければなりません。）</p>

4. 年5日の年次有給休暇の確実な取得について

その他の年休等

種類	内容	労使協定の締結
計画年休	計画的に取得日を定めて年次有給休暇を与えることが可能ですが。ただし、労働者が自ら請求・取得できる年次有給休暇を最低5日残す必要があります。	必要
半日単位年休	年次有給休暇は1日単位で取得することが原則ですが、労働者が半日単位での取得を希望して時季を指定し、使用者が同意した場合であれば、1日単位取得の阻害とならない範囲で、半日単位で年次有給休暇を与えることが可能です。	-
時間単位年休	年次有給休暇は1日単位で取得することが原則ですが、労働者が時間単位での取得を請求した場合には、年に5日を限度として、時間単位で年次有給休暇を与えることが可能です。	必要
特別休暇	年次有給休暇に加え、休暇の目的や取得形態を任意で設定できる会社独自の特別な休暇制度を設けることも可能です。	-

(※) 時間単位年休及び特別休暇は、2019年4月から義務付けられる「年5日の年次有給休暇の確実な取得」(P5~P10参照)の対象とはなりません。

4. 年5日の年次有給休暇の確実な取得について

2. 年5日の年次有給休暇の確実な取得 (2019年4月~)

2019年3月まで

年休の取得日数について
使用者に義務なし

2019年4月から

年5日の年休を労働者に取得させることが使用者の義務となります。
(対象: 年休が10日以上付与される労働者)

Point
1

対象者

年次有給休暇が10日以上付与される労働者が対象です。

- 法定の年次有給休暇付与日数が10日以上の労働者に限ります。
- 対象労働者には**管理監督者**や**有期雇用労働者**も含まれます。
(年次有給休暇の発生要件についてはP 3をご参照ください。)

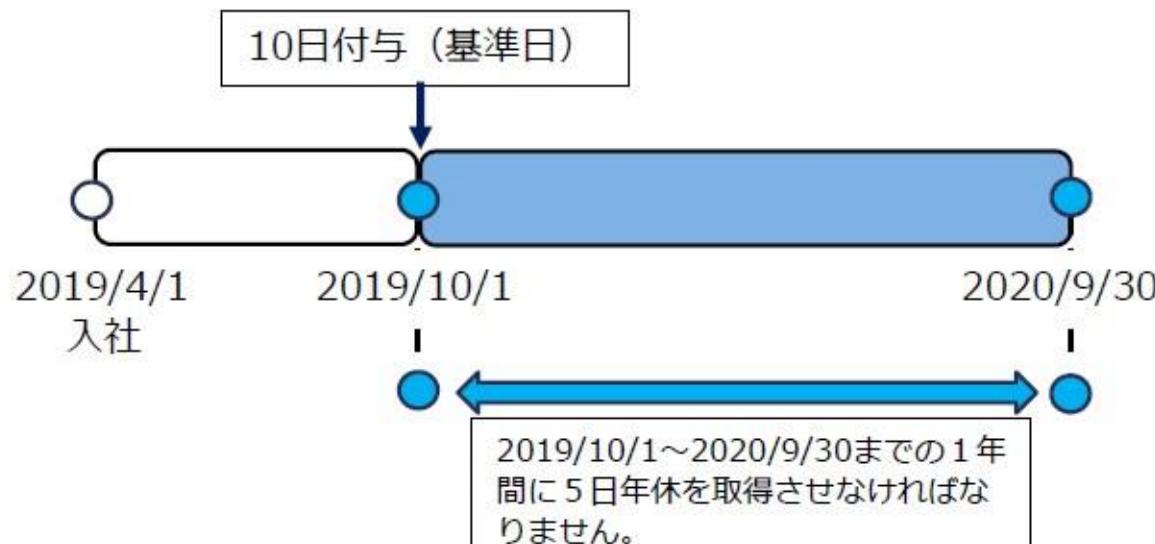
4. 年5日の年次有給休暇の確実な取得について

Point
2

年5日の時季指定義務

使用者は、労働者ごとに、年次有給休暇を**付与した日（基準日）から1年以内に5日**について、取得時季を指定して年次有給休暇を取得させなければなりません。

(例) 入社日：2019/4/1 休暇付与日：2019/10/1 (10日付与)



4. 年5日の年次有給休暇の確実な取得について

Point
3

時季指定の方法

使用者は、時季指定に当たっては、**労働者の意見を聴取しなければなりません。**また、できる限り労働者の希望に沿った取得時季になるよう、聴取した意見を尊重するよう努めなければなりません。

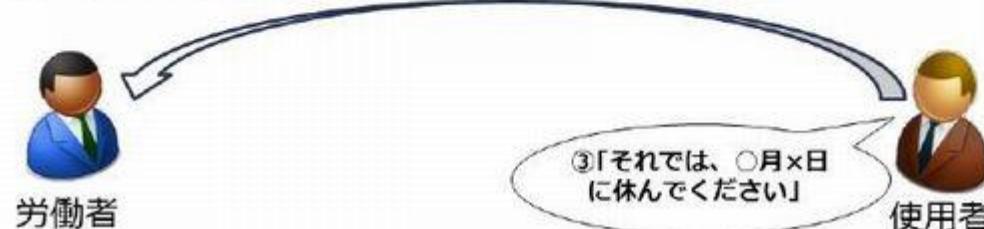
時季指定のイメージ

1. 使用者が労働者に取得時季の意見を聴取

(面談や年次有給休暇取得計画表、メール、システムを利用した意見聴取等、任意の方法による)



2. 労働者の意見を尊重し、使用者が取得時季を指定



4. 年5日の年次有給休暇の確実な取得について

Point
4

時季指定を要しない場合

既に5日以上の年次有給休暇を請求・取得している労働者に対しては、使用者による時季指定をする必要はなく、また、することもできません。

(※) 労働者が自ら請求・取得した年次有給休暇の日数や、労使協定で計画的に取得日を定めて与えた年次有給休暇の日数（計画年休）については、その日数分を時季指定義務が課される年5日から控除する必要があります。



つまり、

- ・「使用者による時季指定」、「労働者自らの請求・取得」、「計画年休」のいずれかの方法で労働者に年5日以上の年次有給休暇を取得させれば足りる
 - ・これらいずれかの方法で取得させた年次有給休暇の合計が5日に達した時点で、使用者からの時季指定をする必要はなく、また、することもできない
- ということです。

4. 年5日の年次有給休暇の確実な取得について

Point
5

年次有給休暇管理簿

使用者は、労働者ごとに**年次有給休暇管理簿を作成し、3年間保存しなければなりません。**

時季、日数及び基準日を労働者ごとに明らかにした書類（年次有給休暇管理簿）を作成し、当該年休を与えた期間中及び当該期間の満了後3年間保存しなければなりません。

（年次有給休暇管理簿は労働者名簿または賃金台帳とあわせて調製することができます。また、必要なときにいつでも出力できる仕組みとした上で、システム上で管理することも差し支えありません。）

（例）労働者名簿または賃金台帳に以下のような必要事項を盛り込んだ表を追加する。

年次有 給休暇 取得日 数	基準日	2019/4/1	←	基準日	(補足) 基準日が2つ存在する場合（P9参照）には、基準日を2つ記載する必要があります。						
	取得日数	18日	←	日数	(補足) 基準日から1年以内の期間における年休取得日数（基準日が2つ存在する場合（P9参照）には1つ目の基準日から2つ目の基準日の1年後までの期間における年休取得日数）を記載する必要があります。						
	年次有給休暇を取得した日付	2019/4/4(木)	2019/5/7(火)	2019/6/3(月)	7/1(月)	8/1(火)	8/13(火)	8/14(水)	8/15(木)	8/16(金)	8/17(月)
		2019/9/2(月)	2019/10/9(木)	2019/11/5(火)	2019/12/6(金)	2020/1/14(火)	2020/2/10(月)	2020/3/19(木)	2020/3/20(金)		
時季 (年次有給休暇を取得した日付)											

4. 年5日の年次有給休暇の確実な取得について

Point
6

就業規則への規定

休暇に関する事項は**就業規則の絶対的必要記載事項（労働基準法第89条）**であるため、使用者による年次有給休暇の時季指定を実施する場合は、**時季指定の対象となる労働者の範囲及び時季指定の方法等について、就業規則に記載しなければなりません。**

（規定例）第〇条

1項～4項（略）（※）厚生労働省HPで公開しているモデル就業規則をご参照ください。

5 第1項又は第2項の年次有給休暇が10日以上与えられた労働者に対しては、第3項の規定にかかわらず、付与日から1年以内に、当該労働者の有する年次有給休假日数のうち5日について、会社が労働者の意見を聴取し、その意見を尊重した上で、あらかじめ時季を指定して取得させる。ただし、労働者が第3項又は第4項の規定による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。

【厚生労働省HP モデル就業規則掲載先】

ホーム > 政策について > 分野別の政策一覧 > 雇用・労働 > 労働基準 > 事業主の方へ > モデル就業規則について

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/zigyonushi/model/index.html



4. 年5日の年次有給休暇の確実な取得について

Point
7

罰則

Point
2

Point
6

に違反した場合には罰則が科されることがあります。

	違反条項	違反内容	罰則規定	罰則内容
Point 2	労働基準法 第39条第7項	年5日の年次有給休暇を取得させ なかった場合（※）	労働基準法 第120条	30万円以下の罰金
Point 6	労働基準法 第89条	使用者による時季指定を行う場合 において、就業規則に記載してい ない場合	労働基準法 第120条	30万円以下の罰金
その他 (P4参照)	労働基準法 第39条 (第7項を除く)	労働者の請求する時季に所定の年 次有給休暇を与えた場合 (※)	労働基準法 第119条	6か月以下の懲役または 30万円以下の罰金

（※）罰則による違反は、対象となる労働者1人につき1罪として取り扱われますが、労働基準監督署の監督指導においては、原則としてその是正に向けて丁寧に指導し、改善を図っていただくこととしています。

- * 年次有給休暇の取得は労働者の心身の疲労の回復、生産性の向上など労働者・会社双方にとってメリットがあります。年5日の年次有給休暇の取得はあくまで最低限の基準です。5日にとどまることなく、労働者がより多くの年次有給休暇を取得できるよう、環境整備に努めましょう。

5. 月60時間を超える時間外労働の割増賃金率引上げについて

中小企業の事業主の皆さまへ

2023年4月1日から

月60時間を超える時間外労働の割増賃金率が引き上げられます

◆改正のポイント
中小企業の月60時間超の時間外労働に対する割増賃金率が50%になります

(2023年3月31日まで)		(2023年4月1日から)																					
月60時間超の残業割増賃金率 大企業は50% (2010年4月から適用) 中小企業は25%		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き上げ																					
<table border="1"><thead><tr><th colspan="2">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〕</th></tr><tr><th></th><th></th></tr></thead><tbody><tr><td>60時間以下</td><td>60時間超</td></tr><tr><td>大企業</td><td>25%</td></tr><tr><td>中小企業</td><td>25%</td></tr></tbody></table>		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%	中小企業	25%	<table border="1"><thead><tr><th colspan="2">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〕</th></tr><tr><th></th><th></th></tr></thead><tbody><tr><td>60時間以下</td><td>60時間超</td></tr><tr><td>大企業</td><td>25%</td></tr><tr><td>中小企業</td><td>25%</td></tr></tbody></table>		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%	中小企業	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%																						
中小企業	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%																						
中小企業	25%																						

>2023年4月1日から労働させた時間について、割増賃金の引き上げの対象となります。

(※) 中小企業に該当するかは、①または②を満たすかどうかで企業単位で判断されます。

業種	① 資本金の額または出資の総額	② 常時使用する労働者数
小売業	5,000万円以下	50人以下
サービス業	5,000万円以下	100人以下
卸売業	1億円以下	100人以下
上記以外のその他の業種	3億円以下	300人以下

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

中小企業庁

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ヶ月は毎月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)



5. 月60時間を超える時間外労働の割増賃金率引上げについて

具体的な算出方法（例）

1か月の起算日からの時間外労働時間数を累計して60時間を超えた時点から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。

算出例

- 1か月の起算日は毎月1日
- 法定休日は日曜日
- カレンダー中の青字は、時間外労働時間数

時間外労働の割増賃金率

- 60時間以下…25%
- 60時間超…50%

日	月	火	水	木	金	土
	1 5時間	2 5時間	3	4 2時間	5 3時間	6 5時間
7 5時間	8 2時間	9 3時間	10 5時間	11	12 5時間	13 5時間
14	15 3時間	16 2時間	17	18 3時間	19 3時間	20 3時間
21	22 3時間	23 3時間	24 2時間	25 1時間	26 2時間	27 1時間
28 3時間	29 1時間	30 1時間	31 2時間			

法定休日労働

月60時間を超える時間外労働

割増賃金率

- ◆ 時間外労働（60時間以下） カレンダー白色部分 = 25%
- ◆ 時間外労働（60時間超） カレンダー緑色部分 = 50%
- ◆ 法定休日労働 カレンダー赤色部分 = 35%

6. 岩手県の最低賃金について

ちゃんとチェック!

最低賃金



働く人も、雇う人も、確認を忘れずに ☑

岩手県 最低賃金

令和7年
12月1日: 時間額

1,031 円 **UP 79円**

最低賃金とは、働くすべての人に賃金の最低額を保障する制度です。

最低賃金に関するお問い合わせは、岩手県労働局または、岩手労働省へ

最低賃金に関する特設サイト: [最低賃金特設サイト](#)

QRコード: 

賃金引上げ特設ページ: [賃金引上げ特設ページ](#)

QRコード: 

中小企業事業者の皆さんへ

業務改善助成金

QRコード: 

厚生労働省

**働く人も、雇う人も。
必ず確認、最低賃金!**

「最低賃金制度」は、年齢やパート・学生などの働き方の違いにかかわらず、働くすべての人に適用されます。確認したい賃金^(※1)と勤務地の都道府県の最低賃金額(時間額)を比較表に記入して、比較してみましょう!^(※2)

最低賃金額との比較方法 次なたの賃金と該当する都道府県の最低賃金額を書き込んでみましょう。(※1)

A 時間額の方 円 \geq 円

B 日額の方 円 \div 日 = 円 \geq 円

C 月額の方 円 \div 月 = 円 \geq 円

**D 上記 A、B、C が
組み合わさっている方**

例えば、基本給(日給)で
各手当(賃料手当など)が月給の場合

● 基本給(日給) \div B の計算で時間額を出す
● 各手当(円額) \div C の計算で時間額を出す
● D と①を合計した額 \geq 最低賃金額(時間額)

(※1) 最低賃金額との比較にあたって、次の場合は算入しません。
①支拂われる賃金(賃料手当など)②1ヶ月で支拂われる賃金(賃料など)③都道府県最低賃金額を超過する労働に付して支拂われる賃金(賃料など)④都道府県最低賃金額を超過する労働に付して支拂われる賃金(賃料など)⑤平成10年から平成5年までの間の労働に付して支拂われる賃金のうち、該年の労働時間の賃金
(※2) 算額の計算方法。多く勤務する場合の計算方法などは計算または算定表の計算基準を参考へ

業務改善助成金 最大600万円を助成

中小企業事業者の皆さん!

資金引上げを支援する
「業務改善助成金」を活用しましょう!



業務改善助成金とは? 「業務改善助成金」は、生産性を向上させた事業場で雇うべき賃金(事業場内賃金)の引上げによる中小企業・中小規模事業者を支援する助成金です。設備投資などを行った場合、支給の対象に応じてその費用の一部を助成します。

業務改善助成金センター 詳しくは、こちら
0120-366-440 業務改善助成金 [検索](#) 

支給の要件

- 事業場内賃金の引上げ
- 引上げ後の賃金額の支払い
- 生産性向上に資する機器・設備などを導入
- 解雇、賃金引下げ等の不交付基準がない

助成金支給までの流れ

- 交付申請書・事業実施計画などを、事業場の担当者書類提出時に提出
- 交付決定後、提出した計画に沿って事業実施
- 実施結果報告書・支給申請書を事業場に提出
- 支給

専門家による無料相談を実施

賃金引上げにお悩みの方は随時方改革推進支援センターにご相談ください。
[詳しくは、こちら](#) [賃上げ改革推進支援センター](#)

専門家による無料相談を実施

賃金引上げ特設ページ

日本政府開発援助では、事業場内賃金の引上げに取り組む事業者に対して、賃金実績や適切な賃金の調査を行っています。
[詳しくは、こちら](#) [賃上げ改革推進支援資金](#)

マイナビ求人情報
[マイナビ求人情報](#)

7. 労働局・労働基準監督署からのお知らせ

岩手県・岩手労働局における事業主に対する支援策について （令和7年9月現在）

岩手県・岩手労働局においては、事業主の皆様の雇用に関するお悩みに対応できるよう、以下の支援策を実施していますので、お気軽にご相談下さい。

1. 最低賃金・賃上げを行う場合の支援策

業務改善助成金

【相談先】岩手労働局 雇用環境・均等室

・事業場内で最も低い時間給を30円以上引き上げ、生産性向上に資する設備投資等を行う、中小企業・小規模事業者に、その設備投資等に要した費用の一部を助成。

キャリアアップ助成金

【相談先】岩手労働局 職業安定部
職業対策課助成金センター

・有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者といったいわゆる非正規労働者について、正社員化、賃金引上げ、社会保険の適用等の待遇改善の取組を実施した事業主に助成。

専門の相談窓口

【相談先】岩手働き方改革推進支援センター

・事業主からの賃金引上げに向けた経営・労務管理に関する相談に対して、専門家による無料相談と専門家の派遣を実施。

・厚生労働省では経済産業省・中小企業庁と連携し、最低賃金の引上げにより、影響を受ける中小企業に対する支援を実施しています。各種支援措置の詳細や関連する相談窓口がわかるリーフレットについては、右記二次元コードから厚生労働省ホームページよりアクセス・ダウンロードできます。

2. 生産性向上の取組を行う場合の支援策

働き方改革推進支援助成金

【相談先】岩手労働局 雇用環境・均等室

・職場環境の改善、労働時間の縮減等に向けた取組を行い、生産性向上や業務効率化等を目指す中小企業事業主に、その経費を助成。①業種別課題対応コース、②労働時間短縮・年休促進支援コース、③勤務間インターバル導入コース、④団体推進コース、の全4コース。

人材開発支援助成金

【相談先】岩手労働局 職業安定部
職業対策課助成金センター

・雇用する労働者に対して職務に関連した知識・技能を習得させるための職業訓練等を実施した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成。「人材育成支援コース」、「人への投資促進コース」、「事業展開等リスクリング支援コース」等、6つのコースで構成。

3. 人材確保や職場環境の改善を行う場合の支援策

ハローワークでの人材確保支援

【相談先】各ハローワーク

・各事業所が求める人材の確保に向けて、県内12カ所のハローワークにおいてマッチング支援(求職者の紹介、求人条件の相談等)を実施。

両立支援等助成金

【相談先】岩手労働局 雇用環境・均等室

・働き続けながら子育てや介護等を行う労働者の雇用の継続を図るための就業環境整備に取り組む事業主に助成。

人材確保等支援助成金

【相談先】岩手労働局 職業安定部
職業対策課助成金センター

・魅力ある職場づくりのために労働環境の向上等を図る事業主や事業協同組合等に対して助成。「雇用管理制度・雇用環境整備助成コース」、「建設キャリアアップシステム等活用促進コース」等7コースで構成。

専門の相談窓口

【相談先】岩手働き方改革推進支援センター

・働きやすい職場づくり等の働き方改革を通じて、人手不足解消に向けた人材の確保・定着に関する専門家による無料相談とその専門家の派遣を実施。

4. 多様な人材を雇用する場合の支援策

高齢者の就労

【相談先】各ハローワーク

・70歳までの就業機会確保等に向けた環境整備のため、65歳を超える定年引き上げや継続雇用制度導入等に向けた意識啓発・機運を醸成。

障害者の就労支援

【相談先】各ハローワーク

・障害者雇用ゼロ企業に対し、ハローワークと地域の関係機関が連携し、採用準備から採用後の職場定着まで一貫した雇い入れを支援。

キャリアアップ助成金(障害者正社員化コース)

【相談先】岩手労働局 職業安定部
職業対策課助成金センター

・障害者の職場定着のため、障害のある有期雇用労働者等を、より安定度の高い雇用形態である正規雇用労働者等へ転換した事業主に助成。

5. 事業活動の縮小を行う場合の支援策

※次頁へ続く

雇用調整助成金

【相談先】岩手労働局 職業安定部
職業対策課助成金センター

・事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、労働者に対して一時的に休業等を行い、労働者の雇用維持を図った場合に、事業主が労働者に支払った休業手当等の一部を助成。(一部の労働者を対象とした短期間休業も助成対象。)。

7. 労働局・労働基準監督署からのお知らせ

5. 事業活動の縮小を行う場合の支援策

※前頁からの継続

産業雇用安定助成金(産業連携人材確保等支援コース) 【相談先】岩手労働局 職業安定部 職業対策課助成金センター

・事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた事業主が、生産性向上に資する取組等を行うため、当該生産性向上に資する取組等に必要な新たな人材の円滑な受け入れを支援するための助成金。
(中小企業庁が実施する事業再構築補助金(第12回及び第13回の成長分野進出枠(通常類型)に限る)または「ものづくり・商業・サービス生産性向上促進補助金」(第17次以降の製品・サービス高付加価値化枠に限る)の事業計画書の申請を行い、当該補助金の採択および交付決定をうけていることが要件。)

早期再就職支援等助成金(雇入れ支援コース)及び ハローワークでの再就職支援 【相談先】各ハローワーク

・事業規模の縮小等に伴い離職を余儀なくされた労働者等を離職日の翌日から3か月以内に期間の定めのない労働者として雇い入れ、当該労働者の賃金を離職前賃金と比べ5%以上上昇させた事業主に対して助成。
・ハローワークでは離職が見込まれる従業員への相談支援、職業紹介等を実施。

6. 岩手県が行う支援策

物価高騰対策賃上げ支援金

【相談先】物価高騰対策賃上げ支援事業事務局

・1時間当たり60円以上の賃上げを行った中小企業等を対象に、従業員1人当たり6万円(最大50人分)を支給
・対象となる賃上げ時期: 令和6年10月1日から令和7年9月30日まで(賃金の支給が令和7年10月以降となったものを含む)
※岩手県全体で30,000人を上限とし、上限に達し次第終了します。
なお、上限に達しない場合でも、令和7年11月14日(金)で受付終了とします。

中小企業者等賃上げ環境整備支援事業費補助金(第2回公募)

【相談先】岩手県商工労働観光部
経営支援課

・経営革新計画に基づいて生産性の向上を図り、適切かつ円滑な価格転嫁や賃上げのための環境整備に取り組む県内の中小企業・小規模事業者の新たな設備投資、人材育成及び販路開拓に要する経費に対し補助金を交付(補助率2/3以内、補助上限200万円: 公募期間 令和7年9月30日(火)17時まで)。

いわて働き方改革推進運動

【相談先】岩手県商工労働観光部
定住推進・雇用労働室

・県内の企業等の魅力ある職場づくりに向けて働き方改革を進めようとする運動。
運動に参加いただいた企業(事業所)は、「いわての働き方改革ポータルサイト」の参加企業一覧に掲載。また、仕事・就職情報サイトシゴトバクラシ!いわて」掲載時などに、働き方改革に取り組んでいる企業であることを、就職活動を行う若者や学生を始め広く県民にPRできる。

いわて働き方改革サポートデスク

【相談先】いわて働き方サポートデスク

・従業員がいきいきと働く職場づくりに向けて、働き方改革アドバイザーが職場環境づくりの支援を行う。(訪問相談、電話・メール相談、社内勉強会など)

【お問い合わせ先】

◆岩手県

- ◆商工労働観光部定住推進・雇用労働室 019-629-5584
- ◆商工労働観光部経営支援課 019-629-5544

◆いわて働き方改革サポートデスク

TEL 019-621-1171
E-mail jinzai@jobcafe-i.jp

◆物価高騰対策賃上げ支援事業事務局

TEL 019-601-7165
E-mail info@iwate-bukkakoutoutaisaku.jp

◆岩手労働局

- ◆雇用環境・均等室 019-604-3010
- ◆職業安定部職業安定課 019-604-3004
- ◆職業安定部職業対策課助成金センター 019-606-3285

◆岩手働き方改革推進支援センター

TEL 0120-576-073
つながらないときは 050-1871-1840
E-mail iwate@workstylereform.net

◆各ハローワーク

- | | |
|------------------------|------------------------|
| ハローワーク盛岡 019-624-8908 | ハローワーク釜石 0193-23-8609 |
| ハローワーク宮古 0193-63-8609 | ハローワーク花巻 0198-23-5118 |
| ハローワーク一関 0191-23-4135 | ハローワーク水沢 0197-24-8609 |
| ハローワーク北上 0197-63-3314 | ハローワーク大船渡 0192-27-4165 |
| ハローワーク二戸 0195-23-3341 | ハローワーク久慈 0194-53-3374 |
| ハローワーク沼宮内 0195-62-2139 | ハローワーク遠野 0198-62-2842 |

※ご留意ください

助成金及び補助金については、支給対象等が同じ場合は同時に受給できないことがあります。
詳しくは、各項目の相談先にお問い合わせください。

7. 労働局・労働基準監督署からのお知らせ

いわて年末年始無災害運動

いわて年末年始無災害運動

実施期間：令和7年12月1日～令和8年1月31日
〔準備期間：令和7年11月1日～令和7年11月30日〕

あなたの安全家族の願い 年末年始も無災害

本県においては、例年、12月から1月にかけての寒冷期に発生する転倒災害の約6割、交通労働災害の約5割が路面凍結など冬季特有要因によるものとなっており、冬季における労働災害防止が極めて重要となっています。また、これから迎える年末年始は、慌ただしさも加わり、労働災害のリスクが高まる時季となります。

このため、「令和7年度いわて年末年始無災害運動」は、関係者が職場の安全確保の重要性の意識を深め、労働災害の発生リスクを的確に把握して対策を講じていくための重要な取組と位置付け、準備期間を含めて、各労働災害防止団体等が実施する年末年始無災害運動と連動しながら、労働災害の根絶に向けた取組を強力に推進するものです。



主唱者 岩手労働局/岩手労働災害防止団体連絡協議会
協議会構成団体：(公財)岩手労働基準協会/建設業労働災害防止協会岩手県支部/陸上貨物運送事業労働災害防止協会岩手県支部/港湾貨物運送事業労働災害防止協会東北総支部岩手県支部/林業・木材製造業労働災害防止協会岩手県支部/岩手県採石工業組合／(公社)ボイラ・クレーン安全協会岩手事務所／(公財)岩手県予防医学協会/岩手県農務研究会/岩手県砂利工業組合／(独)労働者健康安全機構岩手労働保健総合支援センター
協 黄 岩手県商工会議所連合会/岩手県商工会連合会/岩手県木造家屋等低層住宅建築工事安全対策協議会

冬季特有災害を防止しよう！

1 積雪・凍結による転倒災害、墜落災害の防止

- 事業場の敷地周囲に積雪・凍結しやすい場所を記入した転倒危険マップ等を作成・掲示し、転倒リスクの見える化を図る。
- 事務所・工場等の出入口付近、駐車場、通路、作業箇所の積雪・凍結防止のための固いの設置、除雪、融雪措置の徹底。
- 工事現場の外部足場、事業場建屋外の階段等の雪の吹き込み防止用ネット等の設置。
- 滑り難い靴等の着用徹底。
- 作業時のヘルメットの着用。

※ 12月～2月は冬季転倒災害防止対策強化期間です。

2 車両等のスリップ事故等の交通労働災害の防止

- スタッドレススタイヤ、除雪用ワイヤーなどの早めの交換。
- 余裕を持った車両運行計画の作成。
- 速度を控え、早めブレーキ、急ハンドル・急ブレーキ回避の徹底及び十分な制動距離の確保。
- 橋上・トンネル入口・日陰部分等の速度控えめの徹底。
- ブラックアイスピーンを予測した運転。※
- 運転席を離れる際の車輪止めの設置。

※ブラックアイスピーンとは、濡れているだけのよう黒く見え、薄い氷の膜ができる路面状態のことです。濡れた路面との見分けが難しい。

3 雪降ろしの際の災害の防止

- 作業開始前の腰痛予防接種の励行。
- 安全装備(滑り難い靴・墜落防止用器具(安全帯)・ヘルメット等)の徹底。
- 軒先の立入禁止の徹底。

4 火災・火傷の防止

- 薪ストーブ・焚き火等の着火の際のガソリン・軽油・灯油等の使用禁止。
- ガソリン等可燃物の保管場所の火気厳禁の徹底。
- 事業場、工事現場、宿泊施設における火気取扱責任者の選任、作業終了時・就寝時等の火気の点検の徹底。

5 一酸化炭素中毒の防止

- 屋内で石油ストーブ等を使用する際の換気の徹底。
- 自然換気の不十分な場所では内燃機関を有する機械を使用しない。また、隙縫での保暖をしない。
- 工事現場における隙縫によるコンクリート養生は、原則避ける。やむをえ隙縫を使用する場合は、一酸化炭素中毒の予防について十分な対策を講じたうえで使用する。

6 凍結の縞による土砂崩壊災害等の防止

- 凍結・融解の繰り返しによる地山の緩みから生じる崩壊・転石による災害防止のための作業開始前の地山の点検・こそくの徹底、土止め支保工の適切な設置。
- 融雪・鉄砲水災害防止のため、作業箇所周辺、上りの雪・融雪等の状態の調査の実施と調査結果に基づく適切な措置の徹底。

7 作業時の保温・体操の実施

- 作業場内の気温調整、防寒衣の着用等による保温の徹底。
- 作業開始前及び作業の合間の筋肉をほぐす体操の励行。

8 その他の冬季特有災害の防止

- 積雪・強風によるハウス等の転倒・倒壊防止。
- 雪による危険防止。
- 吹雪・凍霧による遮断防止対策の徹底。
- 除雪作業に用いる車両系建設機械の有資格者による運転と安全教育の徹底。
- 除雪機械の着氷除去作業時のエンジンの停止。

職場から転倒災害をなくしましょう！
〔12月～2月は冬季転倒災害防止対策強化期間です〕

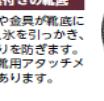
★ 転倒危険マップの作成



★ 滑りにくい靴の着用



● ピン・金具付きの靴底
金属のピンや金具が靴底に備わっており、氷を引きかき、突き刺して滑りを防ぎます。脱着可能な靴用アタッチメントタイプもあります。



● 深い溝のある靴底
グリップ力が強いため滑りにくくなっています。溝が深くなるとグリップ力が低下するので溝の点検も重要です。

7. 労働局・労働基準監督署からのお知らせ

冬季転倒災害防止対策強化期間

12月から2月は 冬季転倒災害防止 対策強化期間 です

職場から転倒災害をなくしましょう！

岩手労働局では、冬季間における転倒災害を防止するため、12月から2月までを「冬季転倒災害防止対策強化期間」と定め、「いわて年末年始無災害運動」と連動し、転倒災害防止に取り組みます。

岩手労働局管内では、転倒による労働災害が最も多く、全体の約3割を占めています。特に12月から2月の冬季に多く発生しています。



※降雪量の多い年は、転倒災害が多くなっています※



雪を積もらせない、凍らせない対策が大切です



厚生労働省
岩手労働局 / 各労働基準監督署



冬季特有の転倒災害を防止しよう！

★ 転倒危険マップを作成しましょう



★ 滑りにくい靴を履いて安全に歩行しましょう

ピン・金具付きの靴底	深い溝のある靴底	~雪道を歩くときのポイント~
<p>靴底に付いた金属のピンや金具が氷を引っかき、突き刺して滑りを防ぎます。 脱着可能な靴用アタッチメントタイプもあります。</p> <p>【注意点】 カーペット等に金属やピンが引っかかってつまづいたり、タイル床の床で滑ってしまう危険があります。</p>	<p>グリップ力が強いため、滑りにくくなっています。 溝が浅くなるとグリップ力が低下するので溝の点検も重要です。</p> <p>【注意点】 溝が深くても靴底が固いと「つるつる路面」では滑りやすくなり、また、溝に雪が詰まると滑りやすくなります。</p>	<p>大きな歩幅で歩く かかとから着地する</p> <p>歩幅は小さく すり足で歩く 靴裏全体に重心を 乗せるように着地する</p>

積雪・凍結による転倒災害の防止

- 安全委員会等における転倒災害防止に係る調査審議。
- 職場巡視等による転倒災害防止対策の実施（走行）状況の確認。
- 気象情報の活用によるリスク低減の実施。
- 通路、作業床の凍結等による危険防止の徹底。
- 防滑靴の着用や安全な歩き方の指導等。

資料に関するお問い合わせ先： 岩手労働局健康安全課
各労働基準監督署



職場のあんぜんサイト



(2025.10)

7. 労働局・労働基準監督署からのお知らせ

中小企業事業主のみなさまへ

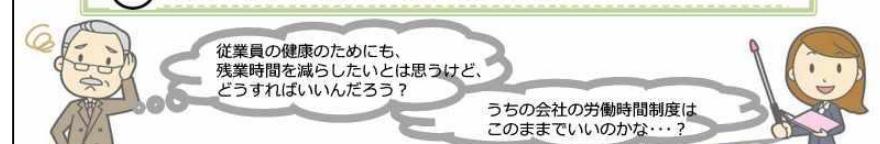
「働き方改革」への取組みを進めるため

労働時間相談・支援コーナー

をご利用願います。

専門の「労働時間相談・支援班」が、以下のようなご相談について、お悩みに沿った解決策をご提案します。

- 🕒 時間外・休日労働協定（36協定）の上限規制、締結、届出
- 🕒 年5日の年次有給休暇の時季指定、休暇の確実な取得
- 🕒 長時間労働の削減に向けた取組み、労働時間管理、健康管理
- 🕒 働き方改革の取組みで利用可能な助成金



従業員の健康のためにも、残業時間を減らしたいとは思うけど、どうすればいいんだろう？

うちの会社の労働時間制度はこのままでいいのかな…？

このようなお悩みはありませんか？個別訪問によるご相談にも対応していますので、まずはお気軽に、お近くの労働基準監督署にお問合せ下さい。

各労働基準監督署の連絡先

	所在地	電話番号	管轄区域
盛岡労働基準監督署	盛岡市盛岡駅西通1-9-15 盛岡第2合同庁舎6階	019-604-2530	盛岡市、八幡平市、滝沢市、岩手郡、紫波郡
宮古労働基準監督署	宮古市緑ヶ丘5-29	0193-62-6455	宮古市、下閉伊郡（普代村を除く）
釜石労働基準監督署	釜石市上中島町4-3-50 NTT東日本上中島ビル1階	0193-23-0651	釜石市、遠野市（宮守町を除く）、上閉伊郡
花巻労働基準監督署	花巻市城内9-27 花巻合同庁舎2階	0198-23-5231	花巻市、奥州市（前沢、衣川を除く）、北上市、遠野市のうち宮守町、和賀町、胆沢郡
一関労働基準監督署	一関市旭町5-11	0191-23-4125	一関市、西磐井郡、奥州市のうち前沢、衣川
大船渡労働基準監督署	大船渡市大船渡町字台13-14	0192-26-5231	大船渡市、藤前高田市、気仙郡
二戸労働基準監督署	二戸市石切所字荷渡6-1 二戸合同庁舎2階	0195-23-4131	二戸市、久慈市、二戸郡、下閉伊郡のうち普代村、九戸郡

窓口相談、電話相談どちらでも受け付けていますので、お気軽にご相談下さい。

受付時間：8時30分～17時15分（土・日・祝祭日を除く）

岩手労働局では「働き方改革」に関する様々な支援を実施しています。

 岩手労働局・労働基準監督署

ご清聴ありがとうございました

