厚生労働省 ひと、くらし、みらいのために Ministry of Health, Labour and Welfare

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
2025年11月11日 盛岡労働基準監督署

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

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。

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（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」の説明はこち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ちらの資料を参照願います。

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

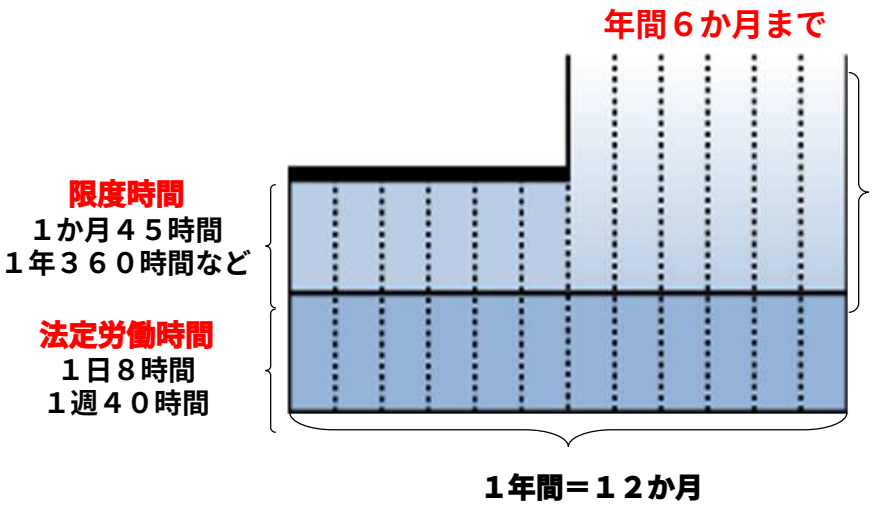
働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号）により改正された労働基準法（昭和22年法律第49号）において、時間外労働の上限は、原則として月45時間、年360時間（限度時間）とされ、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満（休日労働含む）、複数月平均80時間以内（休日労働含む）とされた。

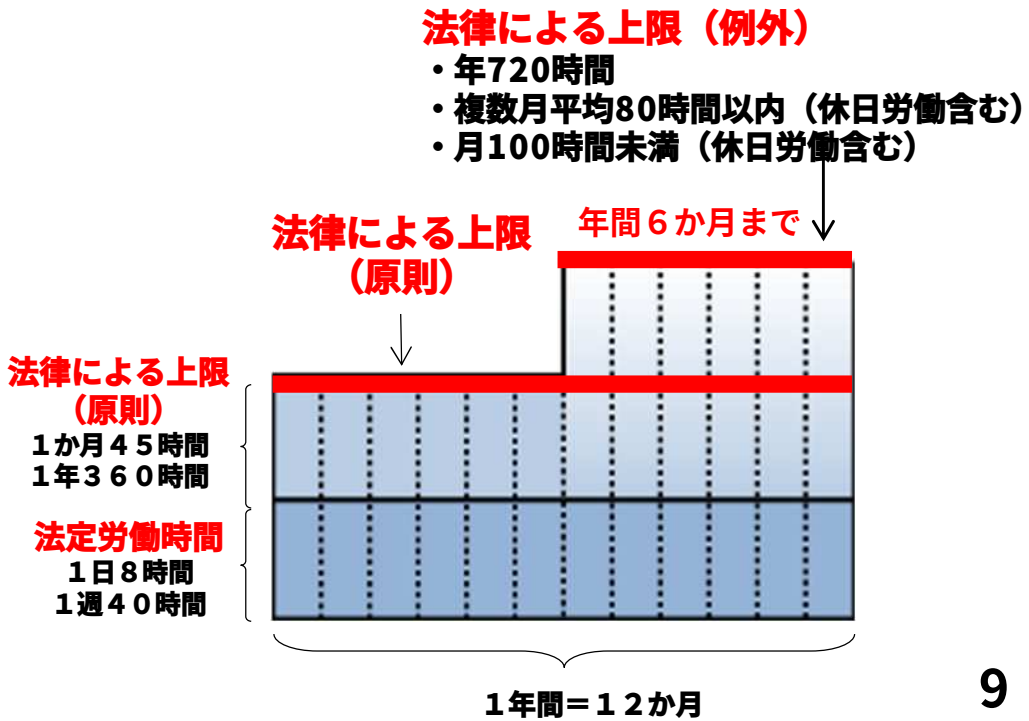
※限度時間を超えて時間外労働を延長できるのは年６か月が限度。

※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、臨時的で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（※）		●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、 ✓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。	●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、 ✓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。
医業に従事する医師		●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、 ✓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。 ●医療法等に追加的健康確保措置に関する定めがあります。 ※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）。 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）。
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。	●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。

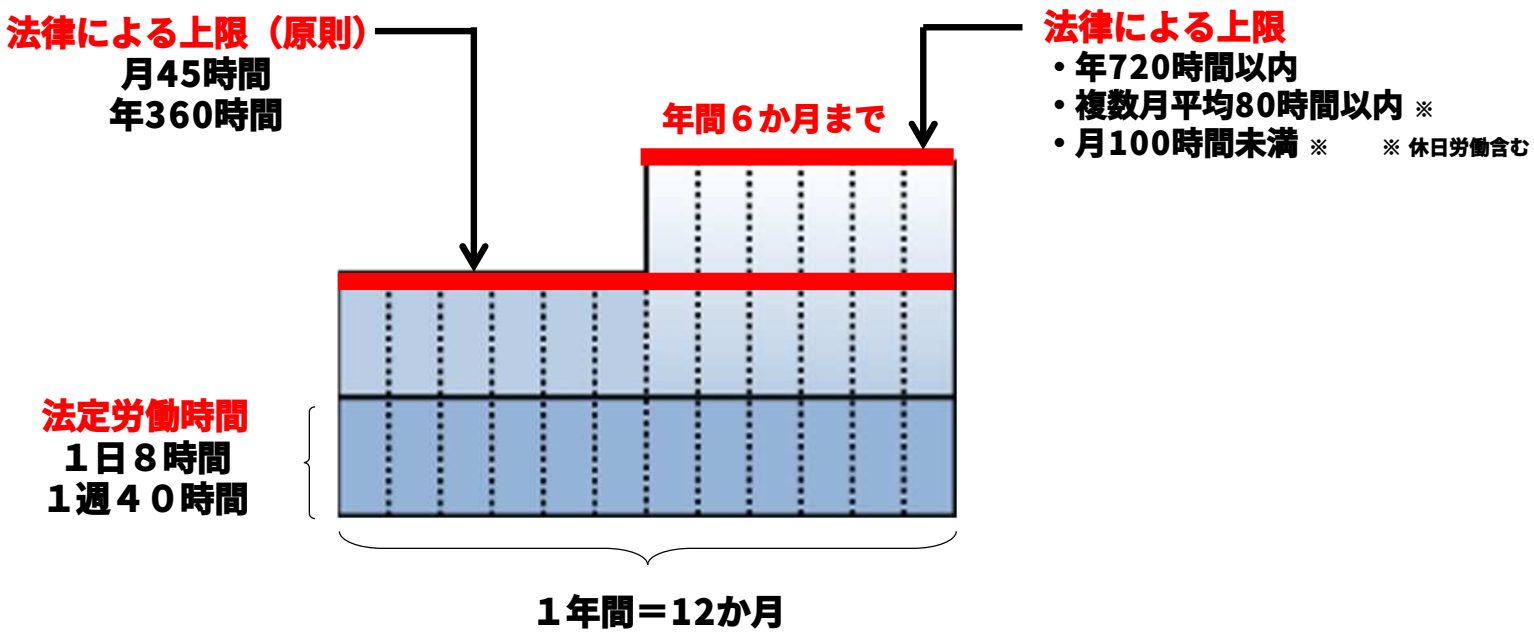
六、時間外労働時間の上限規制が五年間、適用猶予となる自動車運転業務、建設事業、医師については、その適用猶予期間においても時間外労働時間の削減に向けた実効性ある取組を関係省庁及び関係団体等の連携・協力を強化しつつ、推し進めること。

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。
- 臨時的な特別の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

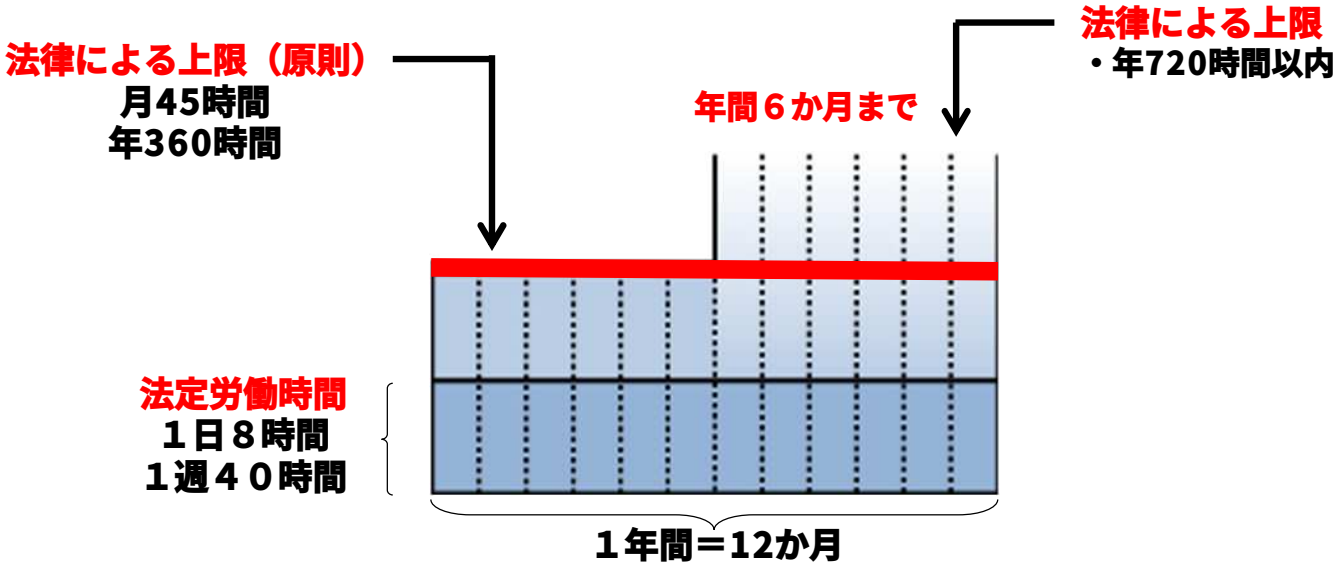
- 時間外労働と休日労働の合計が**月100時間未満**

  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**

〇適用される規定

- 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**ことができるのは、**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、事態急迫のために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、**必要不可欠に付随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つて、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）

月45時間超の時間外・休日労働が見込まれるか？

- 見込まれない → 一般条項へ
- 見込まれる ↓

災害時の復旧･復興の対応が見込まれるか？

- 見込まれない → 特別条項（様式９号の２）へ
- 見込まれる ↓

36協定の締結･届出が必要

協定事項

様式９号の３の３

特別条項として
- 災害時の復旧・復興の事業に従事する場合における１か月の時間外・休日労働時間数／１年の時間外労働時間数
- 月45時間を超えることができる回数（６回まで）　等

様式９号の２

特別条項として
- 月45時間を超える場合における１か月の時間外・休日労働時間数／１年の時間外労働時間数
- 月45時間を超えることができる回数（６回まで）　等

様式９号
様式９号の３の２
※様式９号の３の２は災害時の復旧・復興の対応が見込まれる場合

一般条項として
- 時間外・休日労働をさせることができる場合
- その場合の労働者の範囲や人数
- １日／１か月／１年の時間外労働時間数の限度　等

公益・人命保護のために緊急を要する災害対応により、36協定に定める限度時間・回数を超える時間外・休日労働があった

労基法33条の許可／届出

※　緊急時であっても、可能な限り時間外・休日労働は36協定の範囲内とすること。

旧36協定届（様式９号の４）からの変更点

- 原則として時間外労働を１か月45時間、１年360時間以内で協定することが必要
- 災害時の復旧・復興の事業を除き、時間外・休日労働の合計が以下を満たすことを協定することが必要
  ✓月100H未満　✓２～６か月平均80H以内
- １か月45時間を超えて時間外・休日労働をさせることがあるとして特別条項を設ける場合、特別延長できる回数を年６回までで協定することが必要

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関しても、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

様式第９号（第16条第１項関係）

時間外労働
休日労働
に関する協定届

労働保険番号	□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□
法人番号	□□□□□□□□□□□□□

労働保険番号・法人番号を記載してください。

事業場（工場、支店、営業所等）ごとに協定してください。

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

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。

		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 法定労働時間を超える時間数	１日 所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	１箇月 所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	１年 所定労働時間を超える時間数（任意）
時間外労働	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

起算日（年月日）：○○○○年４月１日

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。

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。

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。

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
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。☑（チェックボックスに要チェック）

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。

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。

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

管理監督者は労働者代表にはなれません。

協定書を兼ねる場合には、労働者代表の署名又は記名・押印などが必要です。

協定の当事者（労働者の過半数を代表する者の場合）の選出方法（　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　３　月　１５　日

使用者　職名　代表取締役　氏名　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。

○　○　労働基準監督署長殿

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

様式第９号の２（第16条第１項関係）

時間外労働
休日労働に関する協定届（特別条項）

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（満18歳以上の者）	1日（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	1日（任意）延長することができる時間数：所定労働時間を超える時間数（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。）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。）	1箇月 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	1箇月 延長することができる時間数及び休日労働の時間数：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）	1箇月 限度時間を超えた労働に係る割増賃金率	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）○○○○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	1年：所定労働時間を超える時間数（任意）	1年：限度時間を超えた労働に係る割増賃金率
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おける手続	労働者代表者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、⑩	（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、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。☑
（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。☑
（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　３月　１５日

使用者　職名 代表取締役　氏名 田中太郎

（健康確保措置）＿＿＿○　○　労働基準監督署長殿

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

14

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。

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。

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。

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。

事由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に限り、できる限り具体的に定めなければなりません。
「業務の都合上必要なとき」「業務上やむを得ないとき」など恒常的な長時間労働を招くおそれがあるものは認められません。

業務の範囲を細分化し、明確に定めてください。

月の時間外労働の限度時間（月45時間又は42時間）を超えて労働させる回数を定めてください。年６回以内に限ります。

限度時間（月45時間又は42時間）を超えて労働させる場合の、１か月の**時間外労働と休日労働の合計の時間数**を定めてください。**月100時間未満**に限ります。なお、この時間数を満たしていても、**２～６か月平均で月80時間**を超えてはいけません。

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。

限度時間（年360時間又は320時間）を超えて労働させる１年の**時間外労働（休日労働は含みません）の時間数**を定めてください。**年720時間以内**に限ります。

限度時間を超えて労働させる場合にとる手続について定めてください。

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。該当する番号を記入し、右欄に具体的内容を記載してください。

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

労働保険番号・法人番号を記載してください。

時間外労働
休日労働 に関する協定届

労

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。

様式第９号の３の２（第70条関係）

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
土木工事業	○○建設株式会社　○○支店	（〒　○○○　－　○○○○　） ○○市○○町１－２－３ （電話番号：○○○－○○○－○○○○）	○○○○年４月１日から１年間

		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 1日 法定労働時間を超える時間数	1日 所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	1箇月 所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	1年 所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	
時間外労働	① 下記②に該当しない労働者	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	5時間	45時間	45時間	360時間	360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
	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

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
休日労働	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（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。）。 ☑（チェックボックスに要チェック）

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りません（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。）。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。

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　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　代表取締役　氏名　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）

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（満18歳以上の者）	1日（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	1日（任意）延長することができる時間数：所定労働時間を超える時間数（任意）	1箇月（時間外労働及び休日労働を合算した時間数。①については100時間未満に限る。）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。）	1箇月 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	1箇月 延長することができる時間数及び休日労働の時間数：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）	1箇月 限度時間を超えた労働に係る割増賃金率	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）○○○○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	1年 延長することができる時間数：所定労働時間を超える時間数（任意）	1年 限度時間を超えた労働に係る割増賃金率
① 工作物の建設の事業に従事する場合	突発的な仕様変更への対応、納期のひっ迫への対処	現場作業	15人	6時間	6時間	4回	80時間	80時間	35%	550時間	550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時間	3回	60時間	60時間	35%	500時間	500時間	35%
② 災害時における復旧及び復興の事業に従事する場合（併せて、①の事業にも従事する場合、①の事業に従事する時間も含めて記入すること。）	維持管理契約に基づく災害復旧の対応	現場作業	8人	7時間	7時間	6回	120時間	120時間	35%	700時間	700時間	35%
	自治体からの要請に基づく復旧工事の対応	施工管理	5人	7時間	7時間	5回	110時間	110時間	35%	700時間	700時間	35%

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、⑩　（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、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（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。）。 ☑（チェックボックスに要チェック）

の成立年月日　○○○○　年　3 月　12 日

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

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　）

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）

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、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

使用者　職名 代表取締役　氏名 田中太郎

○　○　　労働基準監督署長殿

08

事由は一時的または突発的に時間外労働を行わせる必要のあるものに限り、できる限り具体的に定めなければなりません。「業務の都合上必要なとき」「業務上やむを得ないとき」など恒常的な長時間労働を招くおそれがあるものは認められません。

限度時間（月45時間または42時間）を超えて労働させる場合の、1か月の時間外労働と休日労働の合計の時間数を定めてください。月100時間未満に限ります。

限度時間（年360時間または320時間）を超えて労働させる1年の時間外労働時間数を定めてください。災害時における復旧および復興の事業に従事する場合であっても、年720時間以内に限ります。

限度時間（月45時間または42時間）を超えて労働させることができる回数を定めてください。工作物の建設の事業と災害時における復旧および復興の事業の両方に従事する場合には、工作物の建設の事業も含めて、年6回以内で定めてください。

災害時における復旧および復興の事業に従事する場合、100時間以上の時間数を定めることも可能です。工作物の建設の事業と災害時における復旧および復興の事業の両方に従事する場合には、工作物の建設の事業に従事する時間も含めた時間数を定めてください。

限度時間を超えた労働者に対し、次のいずれかの健康福祉確保措置を講ずることを定めてください。該当する番号を記入し、右欄に具体的内容を記載してください。

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期間の確保（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

災害時における復旧および復興の事業についてのみ特別条項を協定した場合、工作物の建設の事業に従事する場合には、限度時間（月45時間または42時間／年360時間または年320時間）を超えて時間外労働をさせることができません。工作物の建設の事業と災害時における復旧および復興の事業の両方に従事する場合には、両方について「延長することができる時間数」や「限度時間を超えて労働させることができる回数」などを協定してください。

管理監督者は労働者代表にはなれません。

協定書を兼ねる場合には、労働者代表の署名または記名・押印などが必要です。

協定書を兼ねる場合には、使用者の署名または記名・押印などが必要です。

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、有効な協定届とはなりません。

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
					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。
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。）

【違反状況】
●上限規制の違反あり（10月と８月で平均80時間を超えている）
●36協定の上限超えの違反あり（月45時間超８回、年740時間）

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

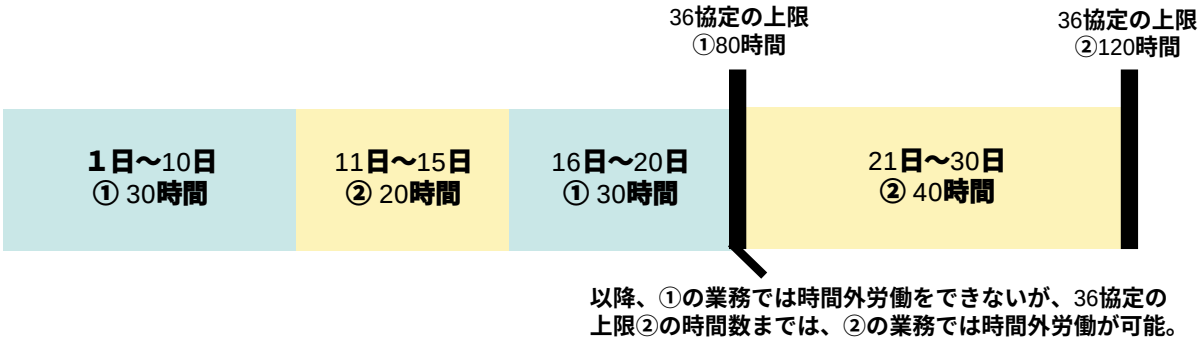
●36協定の上限（36条第５項）の適用あり

②災害時における復旧・復興の事業：●上限規制の適用除外

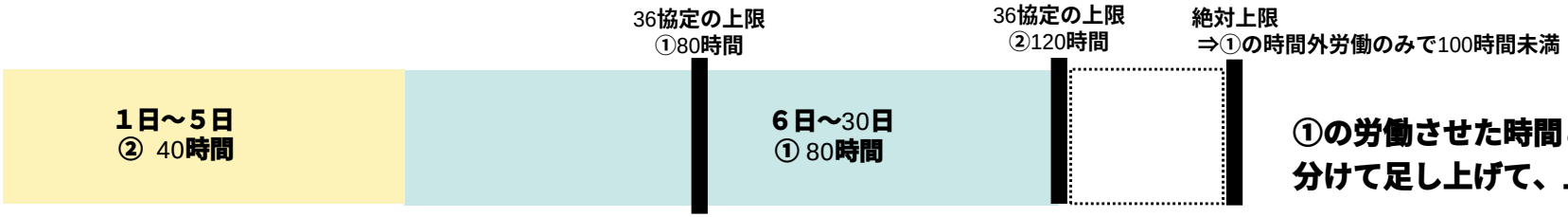
●36協定の上限は適用あり

- 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



●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）



①の労働させた時間と②の労働させた時間を分けて足し上げて、上限規制を適用する。

※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、法違反となる。

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	90時間	60時間	50時間	40時間	40時間	50時間

一般の工事と災害時における復旧・復興の事業の両方に従事

①の時間を２～６か月平均の算定に含める

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	（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。 ---------- （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。 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。 また、本体ＱＡ２－２（※）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。 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させ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。 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。 （※）本体ＱＡ２－２ 「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。」

3

追 16	（Q）熱中症対策のために、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。 ---------- （A）まず、本体ＱＡ１－４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。 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、 ・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。 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。 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。 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。 （※）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

4

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１年以内の期間）及び起算日 ③ 特定期間（対象期間中特に繁忙な期間） 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。

6

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）

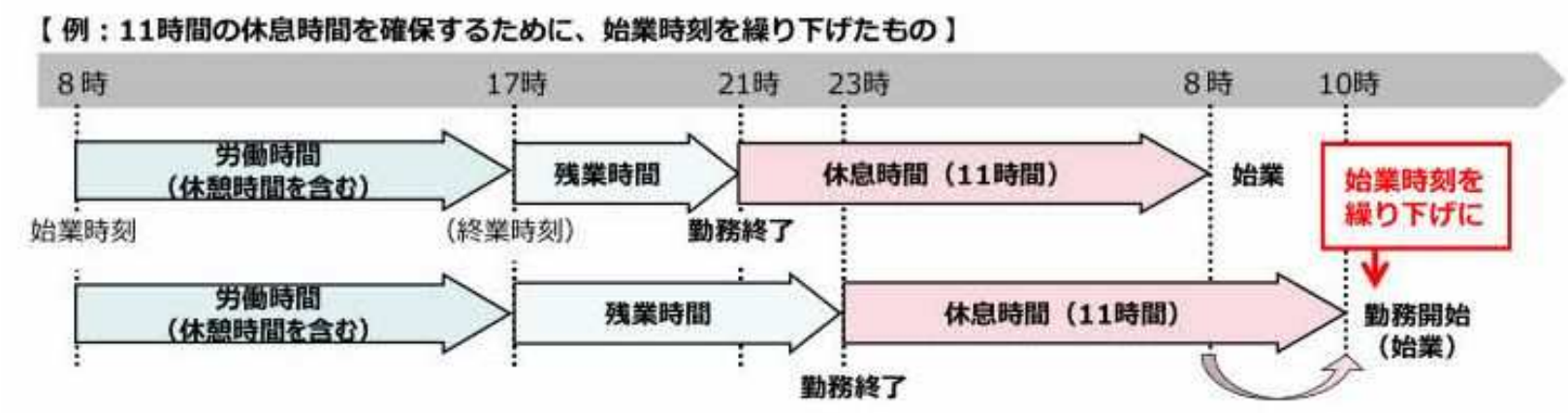
勤務間インターバル制度

●『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息時間（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発揮することや、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することで、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。



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。

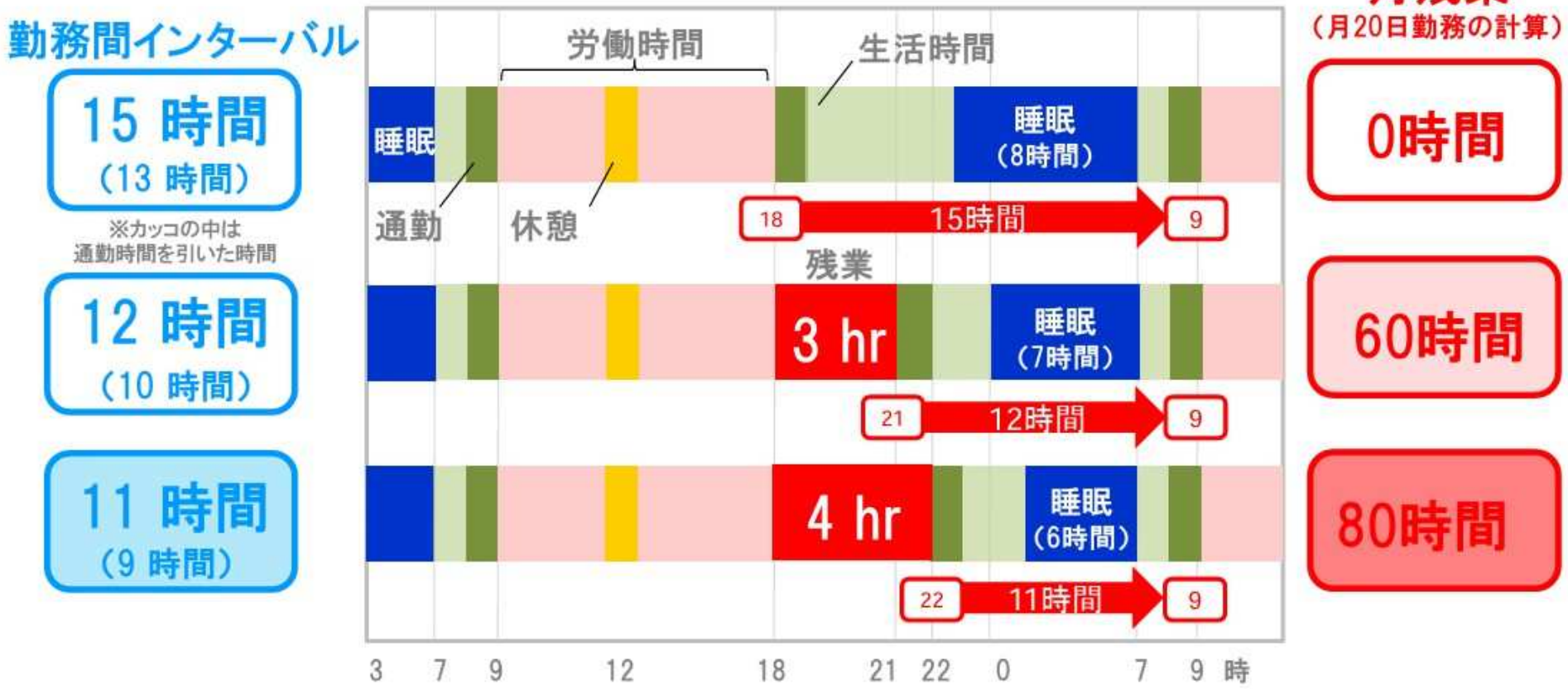
２～４　（略）

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

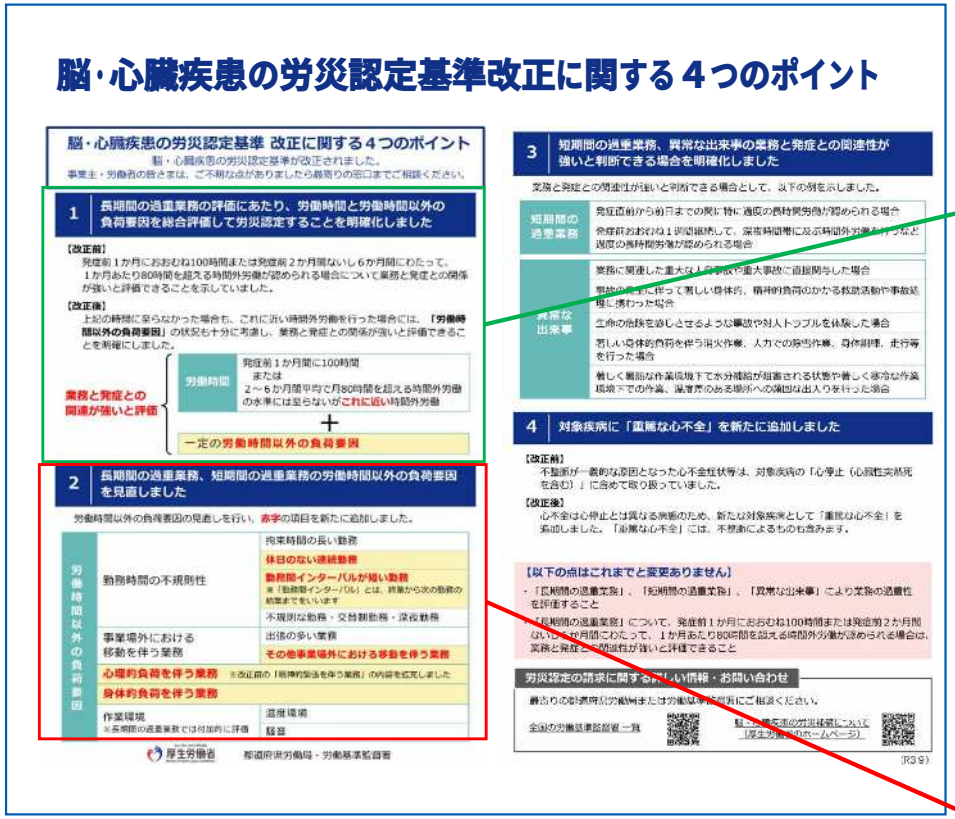
	概 要			概 要
限度時間を超えた労働者への健康･福祉確保措置	【労働基準法第三十六条第一項の協定で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項等に関する指針】 時間外･休日労働の限度時間（月45時間、年360時間）を超えて労働させる労働者に対し、労使協定で定める健康･福祉確保措置を実施。(指針第8条) →労使協定で定める措置について、望ましいものとして、下記を指針で規定。 ①医師による面接指導 ②深夜業の回数制限 ③一定時間以上の休息時間確保 ④代償休日又は特別な休暇の付与 ⑤健康診断の実施 ⑥連続した年次有給休暇の取得促進 ⑦心とからだの健康相談窓口の設置 ⑧適切な部署への配置転換 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	【労働基準法】 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） 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 ･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） ･健康管理時間の上限措置 （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時間以内とすること） ･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） 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 ･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



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か月間にわたって、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。

業務と発症との関連が強いと評価
- 労働時間：発症前１か月間に100時間 または ２～６か月間平均で月80時間を超える時間外労働の水準には至らないが**これに近い**時間外労働
- ＋
- 一定の**労働時間以外の負荷要因**

「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。

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	勤務時間の不規則性	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
	事業場外における移動を伴う業務	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 ※長期間の過重業務では付加的に評価	温度環境
		騒音

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ります。

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」について絞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ています。「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」が強化されます】（https://www.mhlw.go.jp/content/000-97062.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頂います。

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。

労働者の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、労働者の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の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 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

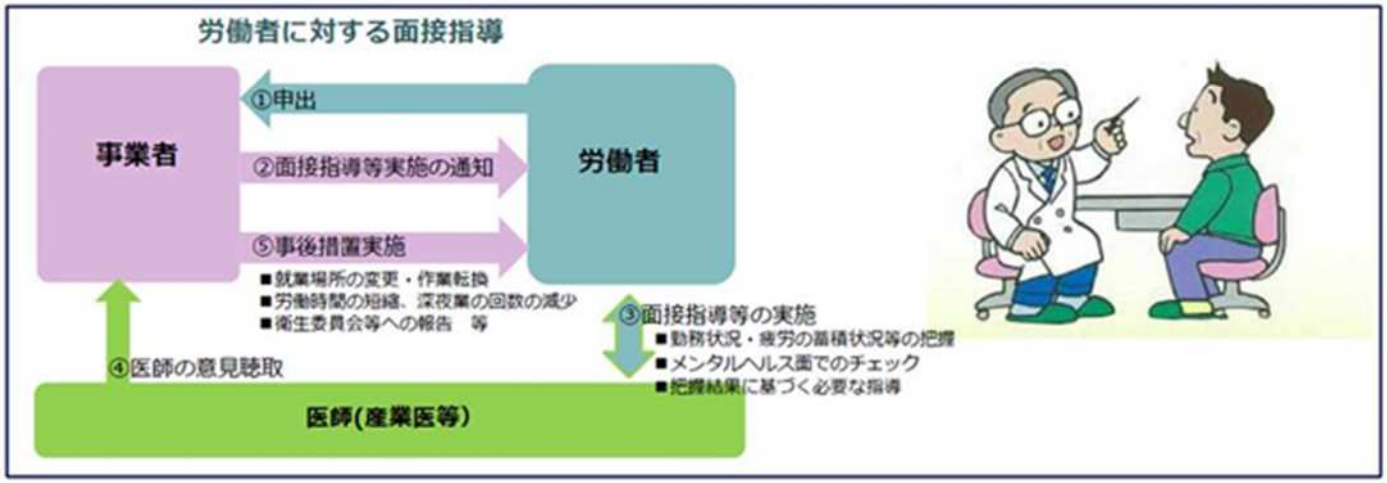
長時間の労働により疲労が蓄積し健康障害発症のリスクが高まった労働者について、その健康の状況を把握し、これに応じて本人に対する指導を行うとともに、その結果を踏まえた措置を講じるものです。

○ 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に努めましょう。



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 → 超えた時間に関する情報の通知

事業者が → 産業医に情報の提供

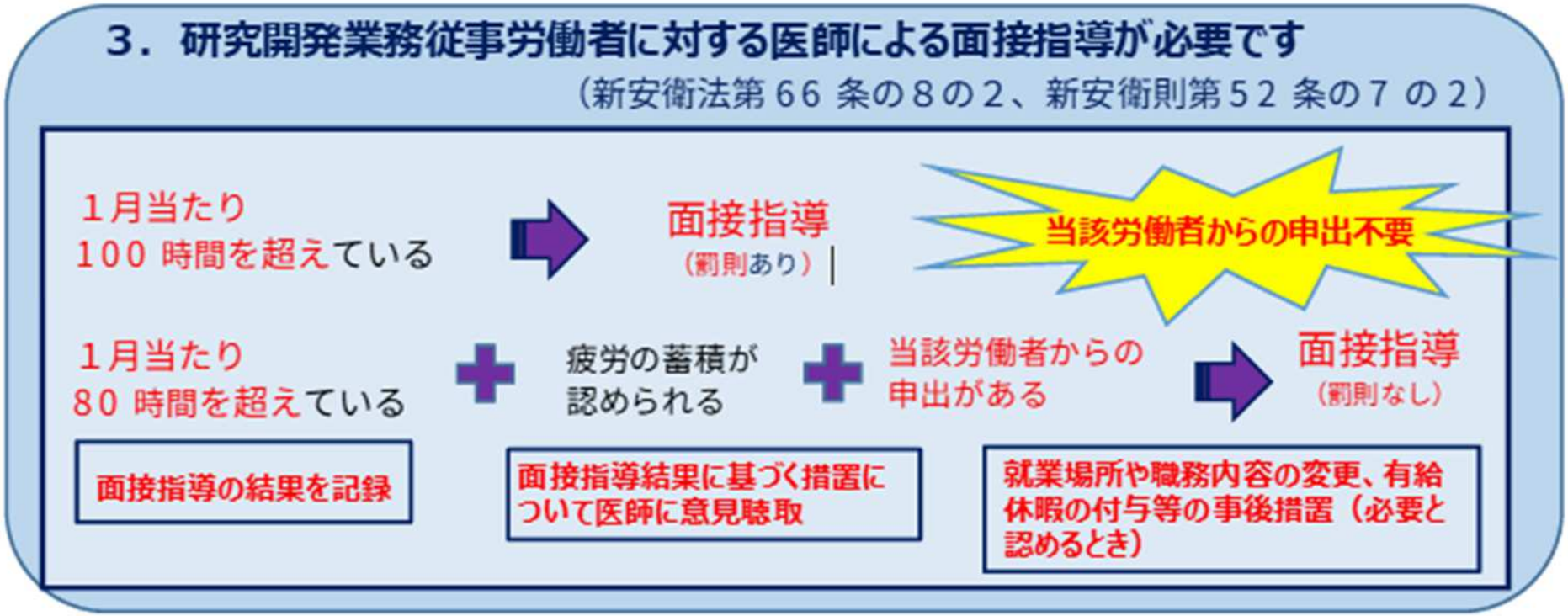
（＊速やかに：概ね２週間以内）

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 長時間労働者への医師による面接指導制度



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 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ずべき措置）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、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、講ず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いても、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など、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があることには、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。

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		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	付与日数	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	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。 (※)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。
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	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。 （具体的には、精皆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。）

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。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。

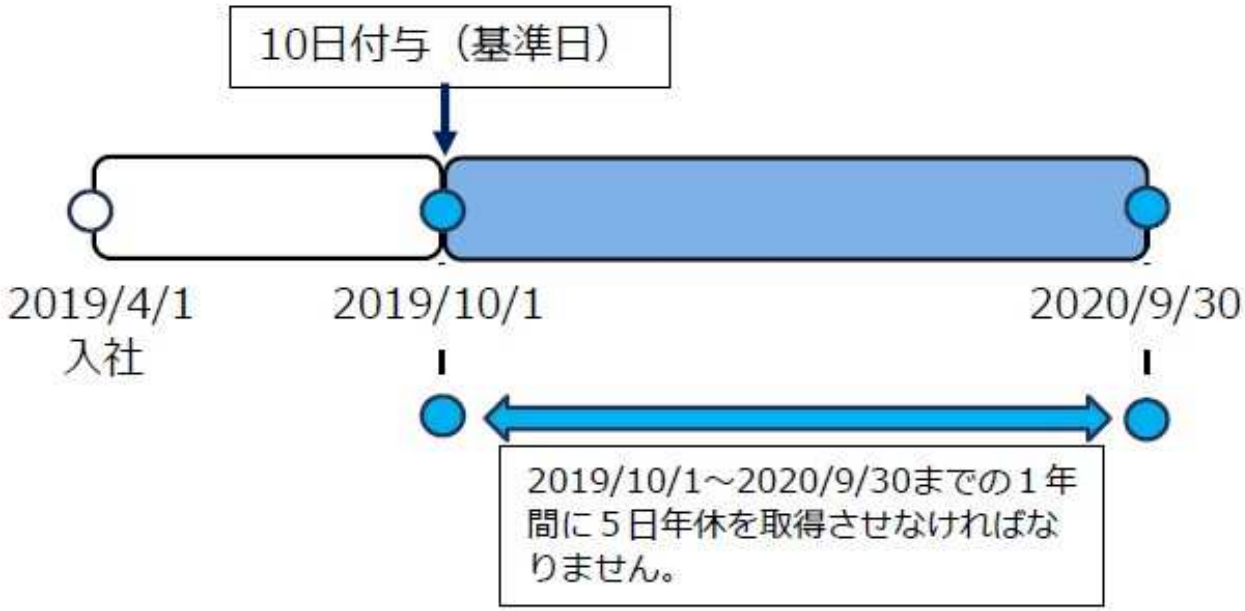
- 法定の年次有給休暇付与日数が10日以上の労働者に限ります。
- 対象労働者には**管理監督者**や**有期雇用労働者**も含まれます。
  （年次有給休暇の発生要件についてはP３をご参照ください。）

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)							
		2019/9/2(月)	2019/10/9(水)	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○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暇日数のうち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なかった場合（※）	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）

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%

	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%

（2023年４月１日から）

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

	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%

➢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　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○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）

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

7. 労働局・労働基準監督署からのお知らせ

（令和７年９月現在）

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

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処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」、「事業展開等リスキリング支援コース」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

※前頁からの続き

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「シゴトバクラシバいわて」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。

■ 働き方改革推進支援助成金のご案内

業種別課題対応コース

特定の業種を対象とし、生産性を向上させ、時間外労働の削減、週休２日制の推進、勤務間インターバル制度の導入や医師の働き方改革推進に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主の皆さまを支援します。

コース別HPはこちら

労働時間短縮・年休促進支援コース

生産性を向上させ、労働時間の削減や年次有給休暇の促進に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主の皆さまを支援します。

コース別HPはこちら

勤務間インターバル導入コース

生産性を向上させ、勤務間インターバルの導入に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主の皆さまを支援します。

コース別HPはこちら

助成金の活用事例（業種別課題対応コース（建設業）の事例）

企業の課題

土木工事積算システムを導入

助成金による取組

積算業務を効率化し、労働時間を削減したい！

改善の結果

過去の類似工事との比較が容易になり、より短時間で適正な積算値を算出できるようになった。

生産性の向上を図ることで、働きやすい職場づくりが可能に！

ご不明な点やご質問がございましたら、企業の所在地を管轄する**都道府県労働局　雇用環境・均等部 または 雇用環境・均等室**にお尋ねください。

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

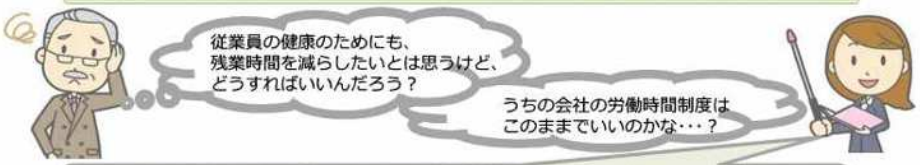
「働き方改革」への取組みを進めるため

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**



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、和賀郡、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、陸前高田市、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