

時間外労働の上限規制等に関する説明会

2024年12月

岩手労働局花巻労働基準監督署

監督課長 橋本良太

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

本日の説明内容

1. 時間外労働の上限規制について
2. 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. 年5日の年次有給休暇の確実な取得について
4. 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
5. 岩手県の最低賃金について
6. 花巻労働基準監督署からのお知らせ
 - 労働相談の状況、ポイント
 - トラック運転者の長時間労働の是正
 - 労働条件明示に関する法改正
 - 副業・兼業の促進に関するガイドライン



労働時間の上限（法定労働時間）

原則 … 1週:40時間、1日:8時間

例外※ … 1週:44時間、1日:8時間

※労働者10人未満の商業、映画・演劇業（映画の製作の事業を除く）、保健衛生業、接客娯楽業

超える

休日の最低基準（法定休日）

毎週1回または4週を通じて4日以上

（午前0時～翌午前0時の1暦日の休み）

確保
できない

過半数組合や
過半数代表者と
36協定を締結し、
所轄の労働基準監督署に
届け出る必要があります。



- 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）
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）
- 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。

1 時間外労働の上限規制

労働時間の考え方

労務管理、安全衛生情報を随時掲載！

花巻監督署からのお知らせ

検索



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。

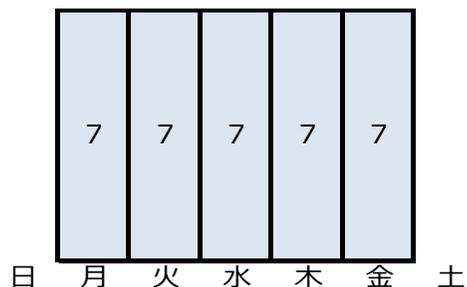
（労働時間となる例）①新規入場者教育の時間、②K Yミーティングの時間



問題 労働基準法上の「時間外労働」「休日労働」を正しく理解していますか？

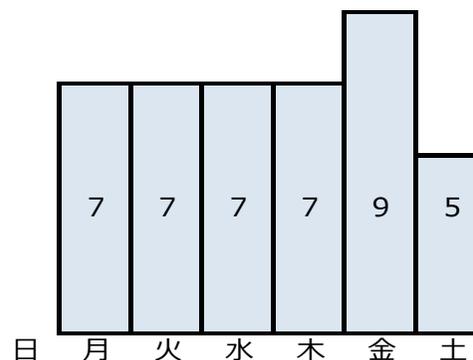
【条件】

- ・ 所定労働時間は1日7時間
- ・ 1週の単位は日曜から土曜
- ・ 法定休日は日曜、変形制なし



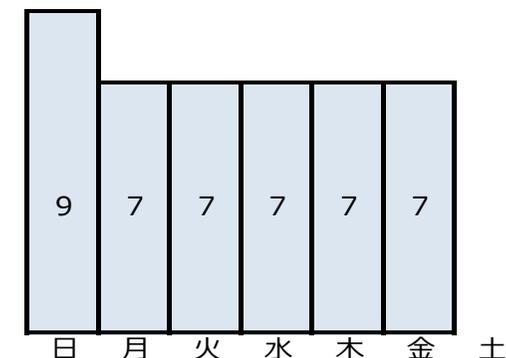
【問題2】

週末が忙しくて、土曜も出勤…



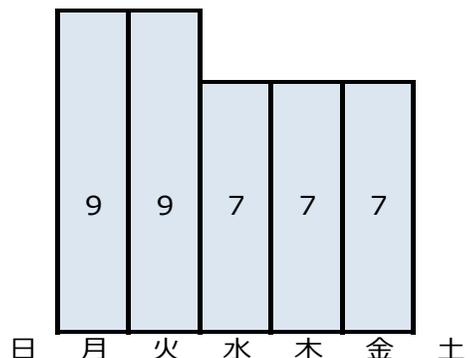
【問題4】

日曜はイベントで出勤…



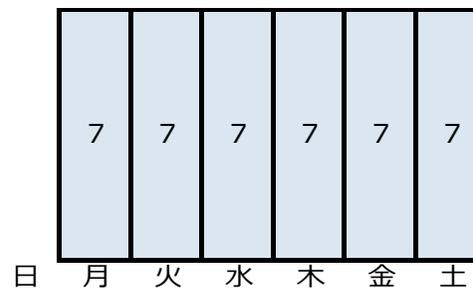
【問題1】

週明けが忙しくて…



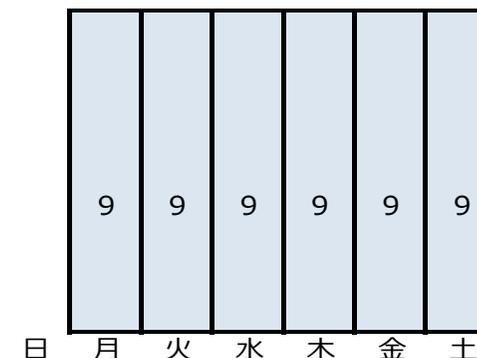
【問題3】

隔週で土曜勤務…



【問題5】

今週は疲れた…





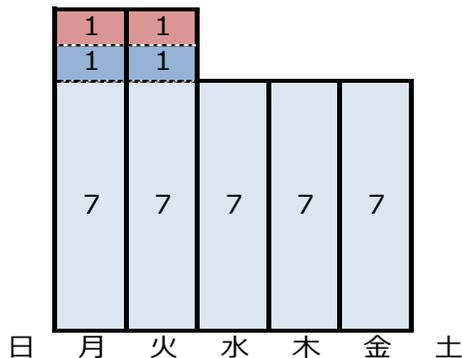
回答 労働基準法上の「時間外労働」「休日労働」を正しく理解していますか？

【ポイント】

- ・法定労働時間(1日8時間,1週40時間)超が**時間外労働**
- ・法定休日の休日労働は**休日労働**
- ・法定休日以外の休日労働は**時間外労働**
- ・このため、必ずしも
 会社の残業時間 = 時間外労働
 とはなりませんし、反対に、
 会社の通常勤務 = 時間外労働
 になることもあります。

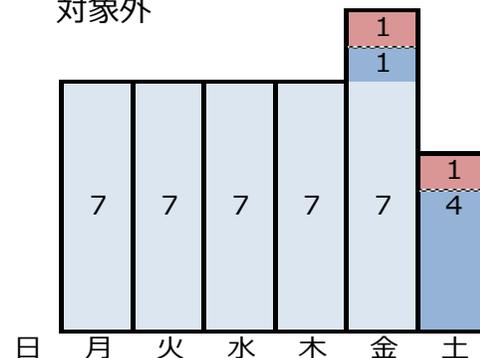
【設問1 回答】

- ・時間外労働は**赤の2時間**
- ・1日8時間以内は対象外



【設問2 回答】

- ・時間外労働は**赤の2時間**
- ・1日8時間、1週40時間以内は対象外



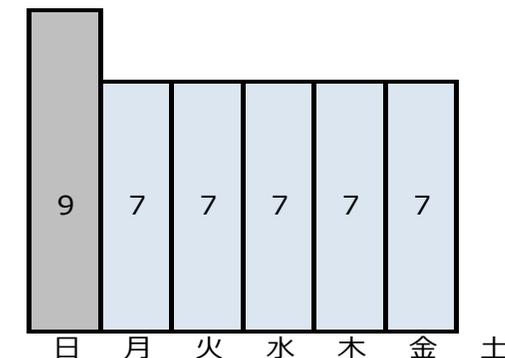
【設問3 回答】

- ・時間外労働は**赤の2時間**
- ・隔週等の土曜勤務は時間外労働の可能性があるので要注意



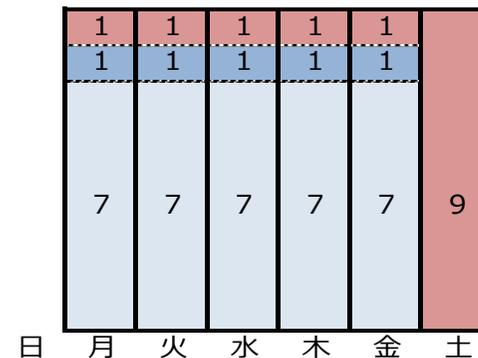
【設問4 回答】

- ・時間外労働はなし
- ・法定休日の労働は別規制



【設問5 回答】

- ・時間外労働は**赤の14時間**
- ・会社では「休日労働」扱いが「時間外労働」の可能性があるので要注意



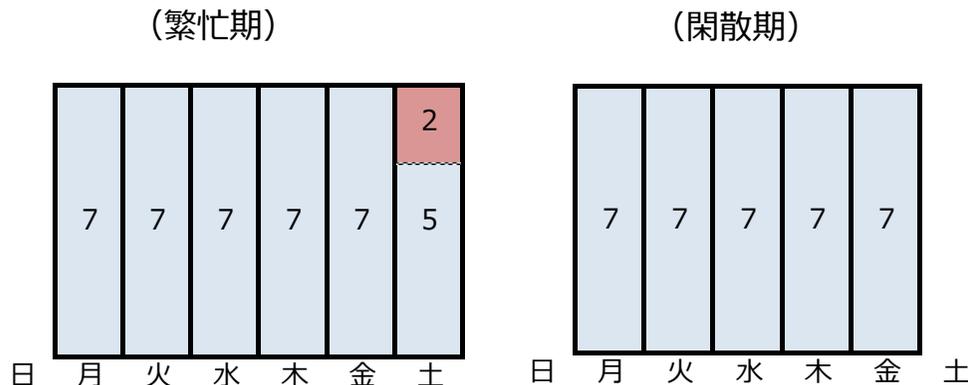
変形労働時間制の導入による対応



- 変形労働時間制には、1か月単位、1年単位など、複数の制度があり、業務や閑散の実態に応じて、どの制度を導入することが適当かを検討することが可能です
- ただし、フレックスタイム制以外は、**事前に労働日、労働時間を設定**する必要があります
- つまり「**一定期間が終わった後に、結果的に週40時間以内に収まった**」では導入不可です

変形労働時間制の導入のメリット

繁忙期の所定労働時間を長くする代わりに、閑散期の所定労働時間を短くすることにより、全体の労働時間の短縮を図ることができます



通常の労働時間規制では、繁忙期の**赤の時間が時間外労働**となる

しかし、一定期間で平均すれば、週40時間以内（法定労働時間）に収まる

所定の事前手続（労使協定締結や監督署への届出等）を行えば、繁忙期の**赤の時間が時間外労働とならない**

これが「**変形労働時間制**」のメリット

1 時間外労働の上限規制

時間外労働の上限規制の概要

労務管理、安全衛生情報を随時掲載！

花巻監督署からのお知らせ

検索



- 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、

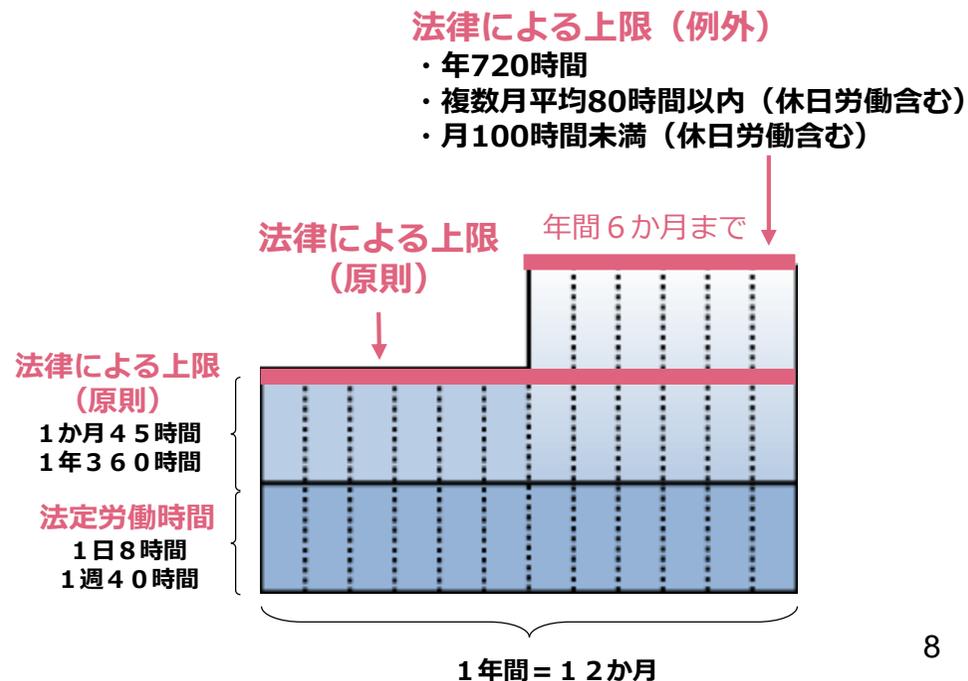
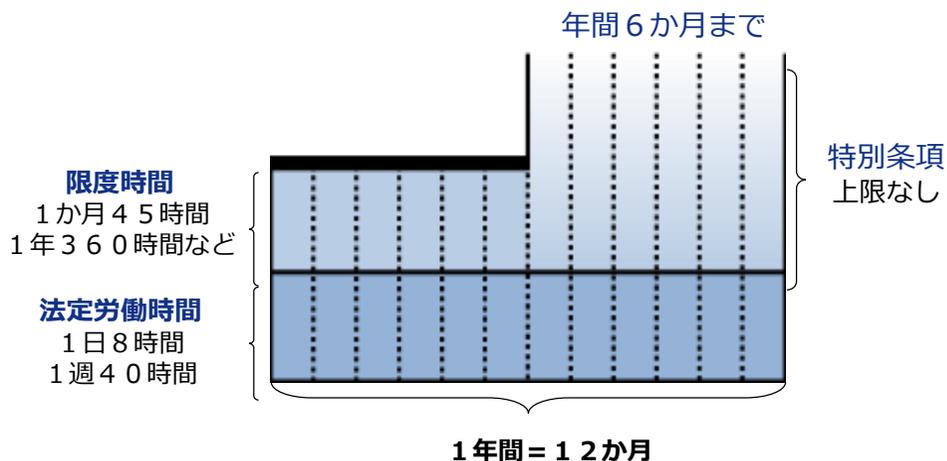
時間外労働の上限は、原則として月45時間、年360時間（限度時間）

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（※）、複数月平均80時間以内（※）**とされた。

※ 休日労働含む

- ・ 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／**一部、令和6年3月31日まで適用猶予あり。**
- ・ 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



1 時間外労働の上限規制

上限規制の適用が猶予となる事業・業務

労務管理、安全衛生情報を随時掲載！

花巻監督署からのお知らせ

検索



事業・業務	2024年3月31日まで (猶予期間中の取扱い)	2024年4月1日以降 (猶予期間終了後の取扱い)
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、<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。 <p style="text-align: right;">※ 時間外労働と休日労働の合計</p>
自動車運転の業務 (※)	上限規制は適用されません。	<ul style="list-style-type: none">▶ 特別条項付き36協定を締結する場合の年間の時間外労働の上限が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		<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、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。 <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、 <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。	<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）。

1 時間外労働の上限規制

時間外労働の上限規制の概要【一般の建設の事業】

労務管理、安全衛生情報を随時掲載！

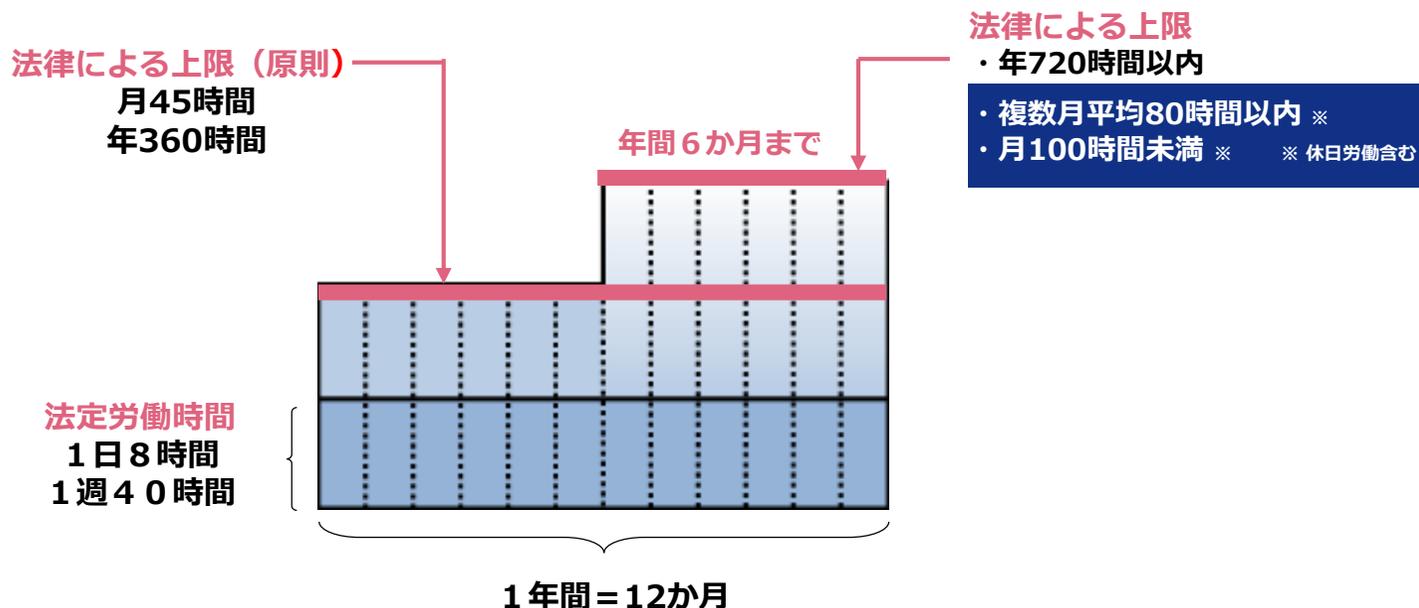
花巻監督署からのお知らせ

検索



- 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**

一般の建設の事業 のイメージ



1 時間外労働の上限規制

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**

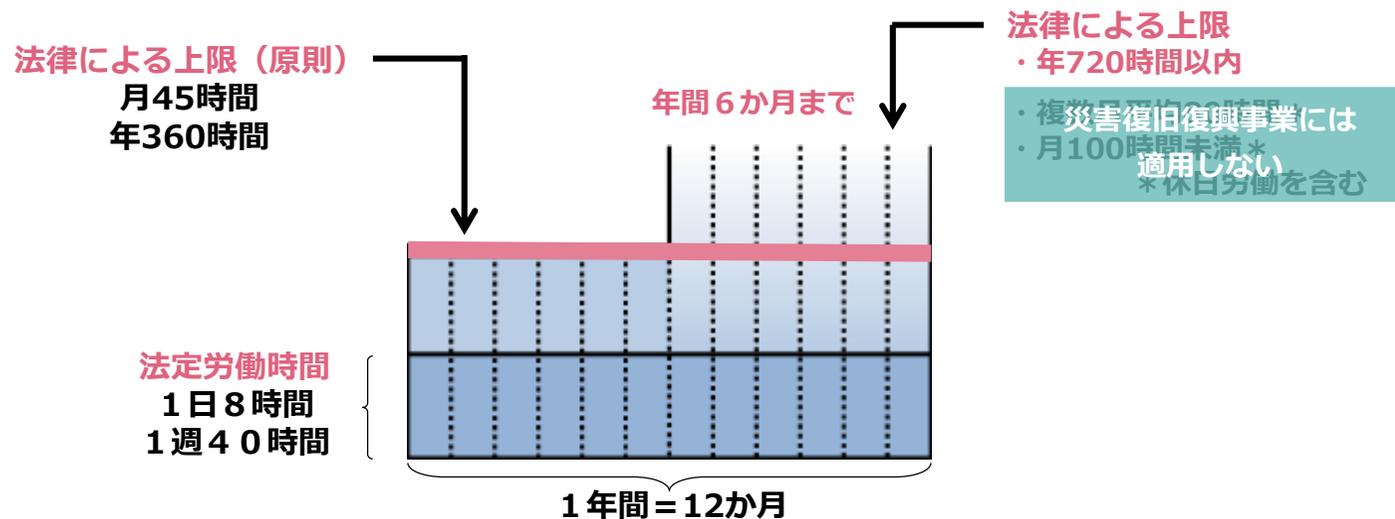
時間外労働と休日労働の合計について、**2～6か月平均**がいずれも1月あたり**80時間以内**

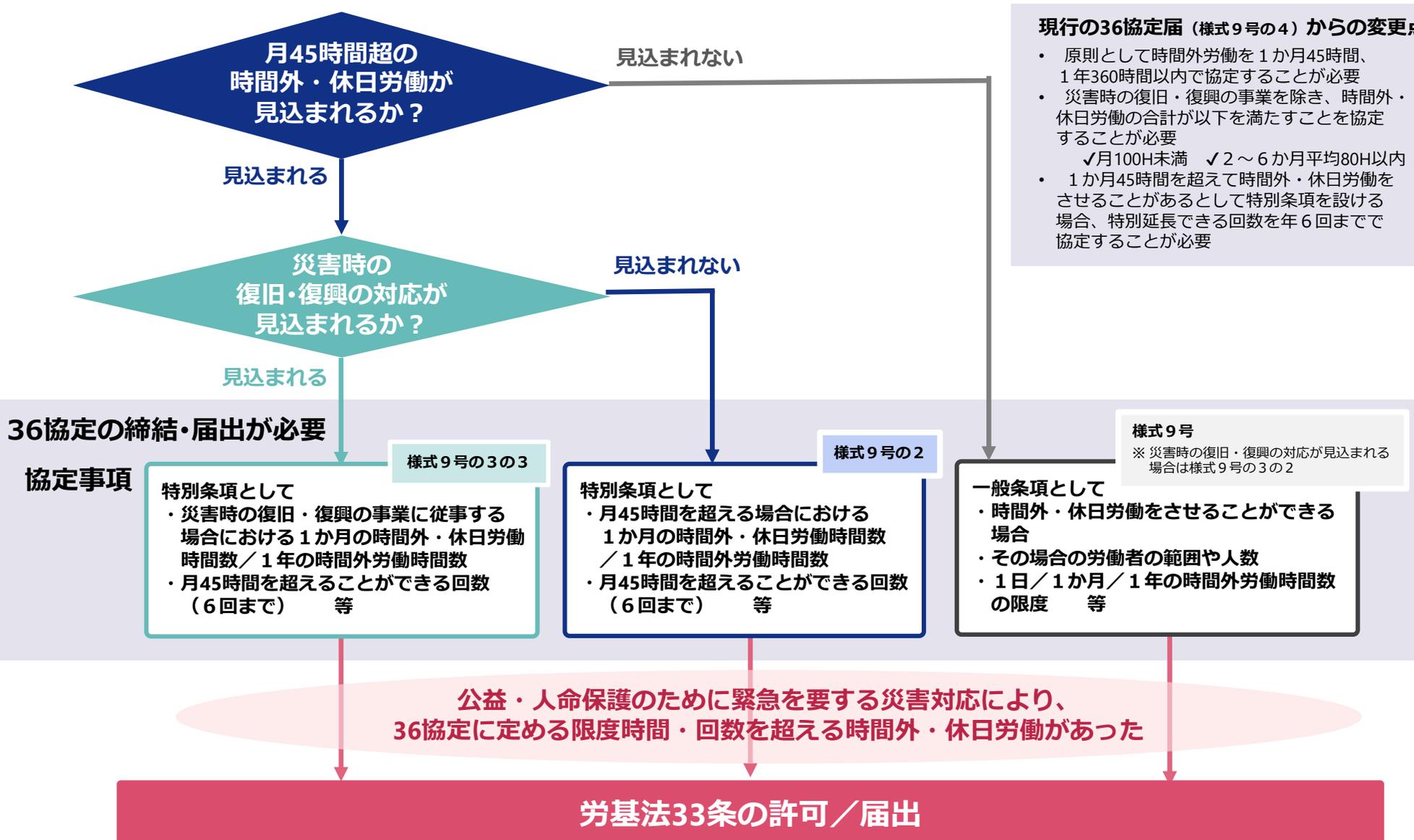
○ 適用される規定

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**ことができるのは**年6か月が限度**

災害時における復旧及び復興の事業 のイメージ





1 時間外労働の上限規制

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^(※)に基づく災害の復旧の事業**
※ 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。
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**



災害時における復旧及び復興の事業
労基法第139条

労基法第33条

目的 社会的要請が強いため

人命・公益の保護のため

対象 災害時における復旧及び復興の事業
(建設の事業に限る)

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)

手続 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

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

効果 **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

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

上限規制 災害時における復旧及び復興の事業については、
【適用あり】
・年**720時間**の上限
・月**45時間超は6か月**の限度
【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

適用なし

割増賃金 支払必要

支払必要

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つて、**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。

許可基準や手続の詳細、よくある質問は…

「帯広労働基準監督署のお知らせ」>「労務管理」
>「災害時の時間外・休日労働に関する手続」

帯広労働基準監督署からのお知らせ

検索





「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)

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。



「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)

- 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 of 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。



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。

許可基準や手続の詳細、よくある質問は…

「帯広労働基準監督署のお知らせ」>「労務管理」
>「災害時の時間外・休日労働に関する手続」

帯広労働基準監督署からのお知らせ

検索



1 時間外労働の上限規制

特別条項付き36協定届 作成のポイント



特別条項を締結する場合のポイントを理解

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3の3（第70条関係）

労働者数 (満18歳以上の者)	業務の種類	1日 (12.00)		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。)		1年 (時間外労働のみの時間数。 720時間以内に限る。)	
		法定労働時間を 超える時間数	所定労働時間を 超える時間数 (任意)	法定労働時間を超える時間数 及び休日労働の時間数	所定労働時間を超える時間数 及び休日労働の時間数 (任意)	法定労働時間を 超える時間数	所定労働時間を 超える時間数 (任意)
	① 工作物の建設の事業 に従事する場合						
	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 場合あり)						
ポイント2							
限度時間を超過して労働させる場合における手続							
限度時間を超過して労働させる労働者に対する健康及び							
継続を確保するための措置							
ポイント3							
協定の成立年月日 年 月 日							
協定の当事者である労働組合（事業場の労働者の過半数で組織する労働組合）の名称又は労働者の過半数を代表する者の職名氏名							
協定の当事者（労働者の過半数を代表する者の場合）の選出方法（ ）							
上記協定の当事者である労働組合が事業場の全ての労働者の過半数で組織する労働組合である又は上記協定の当事者である労働者の過半数を代表する者が事業場の全ての労働者の過半数を代表する者であること。 <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。 年 月 日 <input type="checkbox"/> (チェックボックスに要チェック)							
使用者 職名氏名							
労働基準監督署長殿							

ポイント1

・特別条項の適用は年間6回が限度

ポイント2

・特別条項を適用させる場合にとる手続を定める

例) 労働者代表者に対する事前申し入れ

ポイント3

・特別条項を適用させた労働者に対する健康福祉確保措置を定める

- ① 医師による面接指導、② 深夜業の回数制限、
- 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 代替休日・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

例) 【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時間以上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

1 時間外労働の上限規制

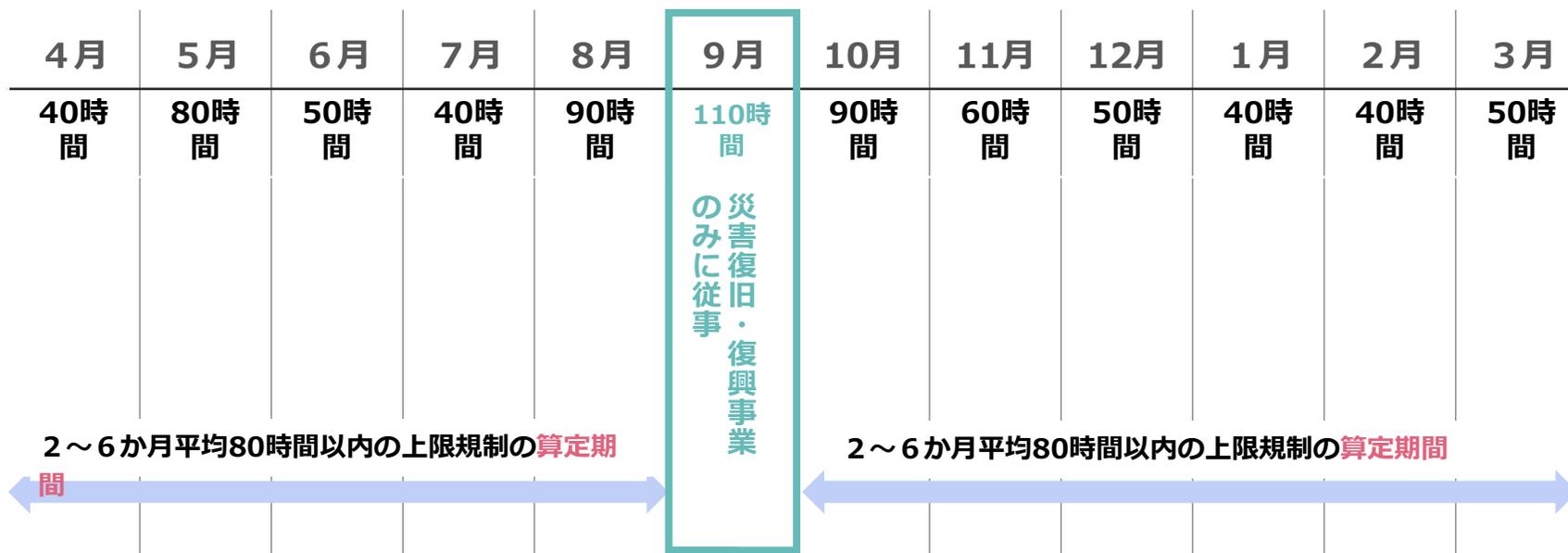
具体的な上限規制の適用



【ケースA】 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）の算定期間に含まない。
 - 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



【違反状況】

- ① 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）
- ② 36協定の上限超えの違反あり（月45時間超が8回、年740時間）

- ・ 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月を除外する。）

1 時間外労働の上限規制

具体的な上限規制の適用

労務管理、安全衛生情報を随時掲載！

花巻監督署からのお知らせ

検索



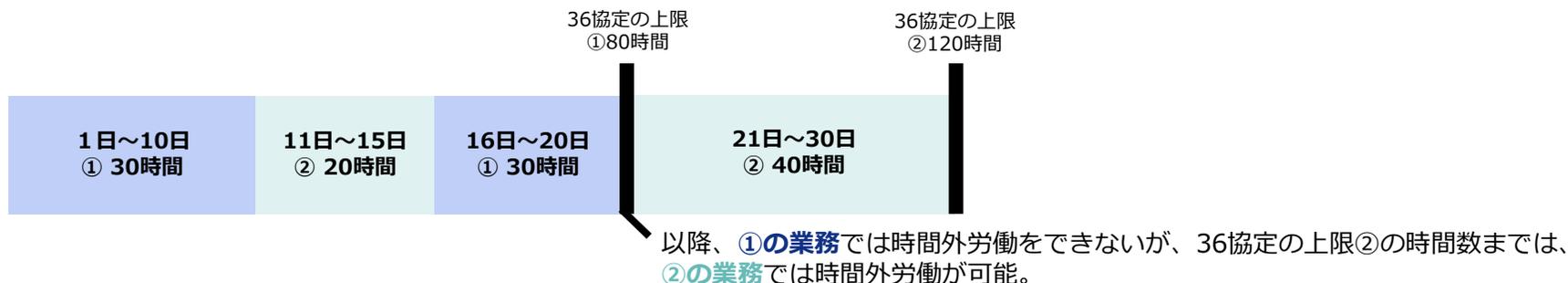
【ケースB】一般の建設の事業と災害時における復旧及び復興の事業の両方に従事した場合

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、①一般の建設の事業と②災害時における復旧及び復興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



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、法違反となる。



【ケースB】 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

・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（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、①一般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

①の時間を2～6か月平均の算定に含める
(②の時間は除外する)

2～6か月平均80時間以内の上限規制の算定期間

① 一般の建設の事業
② 災害復旧復興事業
の両方に従事

【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) 労働基準法（以下「法」という。）第139条により、時間外労働の上限規制の適用が猶予されている工作物の建設等の事業の範囲はどのようなものですか。

(A) 法第139条により時間外労働の上限規制の適用が猶予されている工作物の建設等の事業の範囲は、労働基準法施行規則（以下「則」という。）第69条第1項各号に掲げる事業をいいます。具体的には、以下の事業をいいます。

- ①土木、建築その他工作物の建設、改造、保存、修理、変更、破壊、解体又はその準備の事業
- ②事業場の所属する企業の主たる事業が上記①に掲げる事業である事業場における事業
- ③工作物の建設の事業に関連する警備の事業（当該事業において労働者に交通誘導の業務を行わせる場合に限る。）

(Q) 時間外労働の上限規制における時間外労働と休日労働とは別のものなのでしょうか。

(A) 労働基準法においては、時間外労働と休日労働は別のもので取り扱います。

時間外労働とは、法定労働時間（1週40時間・1日8時間）を超えて労働した時間をいい、休日労働とは、法定休日（1週1日又は4週4日）に労働した時間をいいます。

法第36条第3項及び第4項に規定する36協定の限度時間（月45時間・年360時間）はあくまで時間外労働の限度時間であり、休日労働の時間は含まれません。

一方で、法第36条第6項第2号及び第3号に規定する1か月の上限（月100時間未満）及び2～6か月の上限（複数月平均80時間以内）については、時間外労働と休日労働を合計した実際の労働時間に対する上限です。

Q&Aの全文は厚生労働省HPに掲載しています。





(Q) 同一企業内のA事業場からB事業場へ転勤した労働者について、

- ① 36協定により延長できる時間の限度時間 (原則として月45時間・年360時間。法第36条第4項)
- ② 36協定に特別条項を設ける場合の1年についての延長時間の上限 (720時間。法第36条第5項)
- ③ 時間外労働と休日労働の合計で、単月100時間未満、複数月平均80時間以内の要件 (法第36条第6項第2号及び第3号)

は、両事業場における当該労働者の時間外労働時間数を通算して適用しますか。

(A) 時間外労働の上限について、質問の①及び②については、各事業場における36協定の内容を規制するものであり、労働者個人の労働時間を規制するものではありません。

これに対して、質問の③については、労働者個人の実労働時間を規制するものであり、特定の労働者が転勤した場合は法第38条第1項の規定により通算して適用されます。

なお、同一事業場内で配置換えのあった労働者については、①②③について、通算して適用されます。

(Q) どのような場合に、法律に違反してしまうのでしょうか。

(A) 時間外労働を行わせるためには、36協定の締結・届出が必要です。したがって、36協定を締結せずに、あるいは、締結しても届出せずに時間外労働をさせた場合や、36協定で定めた時間を超えて時間外労働をさせた場合には、法第33条に該当する場合を除き、法第32条違反となります(6か月以下の懲役又は30万円以下の罰金)。

また、36協定で定めた時間数にかかわらず、

- ・時間外労働と休日労働の合計時間が月100時間以上となった場合
- ・時間外労働と休日労働の合計時間について、2～6か月の平均のいずれかが80時間を超えた場合

には、法第36条第6項違反となります(6か月以下の懲役又は30万円以下の罰金)。

なお、「災害時における復旧及び復興の事業」においては、上記の上限は適用されません。

Q&Aの全文は厚生労働省HPに掲載しています。





(Q) 法第139条第1項の「災害時における復旧及び復興の事業」と法第33条第1項の「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」との関係はどのようなものですか。

(A) 法第139条第1項の「災害時における復旧及び復興の事業」には、発生が予見困難である地震等の全ての災害における復旧及び復興の事業が含まれます。当該事業に従事する時間も見込んだ上で、36協定を締結することが可能であり、対象の事業については、法第36条第6項第2号及び第3号（労働者の時間外・休日労働について、単月100時間未満、複数月平均80時間以内とする規制）が適用されません。

他方、法第33条第1項の「災害その他避けることのできない事由によって、臨時的に必要な場合」については、業務運営上通常予見し得ない災害等が発生した場合が対象です。法第33条第1項が適用される労働時間については、法第36条及び第139条による規制がかからず、時間外労働の上限規制のカウントからは除外されます（なお、労働時間管理と割増賃金の支払いは必要です）。

基本的には、災害の復旧及び復興の事業を行う可能性のある事業場については、法第139条第1項に基づく36協定を締結して、届出を行っていただく必要がありますが、既に締結していた36協定で協定された延長時間を超えて労働させる臨時の必要がある場合や36協定を締結していなかった場合などにおいては、法第33条第1項の許可申請等を行っていただくこととなります。

(Q) 法第139条第1項の「災害時における復旧及び復興の事業」の範囲はどのようなものですか。

(A) 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ります。

例えば、

- ・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（関連事業等を含む。）
- ・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。以下同じ。）に基づく災害の復旧の事業
- ・維持管理契約内で発注者（民間発注者も含む。以下同じ。）の指示により対応する災害の復旧の事業

のほか

- ・複数年にわたって行う復興の事業等
- 等についても対象となります。

Q&Aの全文は厚生労働省HPに掲載しています。





(Q) 「災害時における復旧及び復興の事業」のみに従事した月について、時間外労働と休日労働の合計で、単月100時間未満とする要件（法第36条第6項第2号）、複数月平均80時間以内とする要件（法第36条第6項第3号）は、どのように適用されますか。

(A) 「災害時における復旧及び復興の事業」のみに従事した月については、時間外労働と休日労働の合計で、単月100時間未満とする要件（法第36条第6項第2号）と複数月平均80時間以内とする要件（法第36条第6項第3号）は、適用されません。したがって、当該月については、複数月平均80時間以内とする要件（法第36条第6項第3号）の算定期間の6か月から除外されます。

なお、「災害時における復旧及び復興の事業」であっても、時間外労働が月45時間を超える月は6回まで、時間外労働は年720時間以内とする要件は適用されます。

そのため、法第139条第1項が適用される労働時間については、通常の労働時間と分けられるよう管理する必要があります。

(Q) ある月に①一般の工事と②「災害時における復旧及び復興の事業」に該当する工事の両方に従事した場合について、時間外労働と休日労働の合計で、単月100時間未満とする要件（法第36条第6項第2号）、複数月平均80時間以内の要件（法第36条第6項第3号）は、どのように適用されますか。

(A) 時間外労働と休日労働の合計で、単月100時間未満とする要件（法第36条第6項第2号）及び複数月平均80時間以内とする要件（法第36条第6項第3号）については、②「災害時における復旧及び復興の事業」に該当する工事に従事した時間については適用されず、①一般の工事に従事した時間のみ適用されます。

なお、時間外労働が月45時間を超える月は6回まで、時間外労働は年720時間以内とする要件は、①及び②の両方の時間について適用されます。

Q&Aの全文は厚生労働省HPに掲載しています。





(Q) 法第33条第1項の許可基準に「公益の保護」とありますが、事業の発注者が国や地方自治体であれば災害復旧以外の通常の事業も対象になりますか。

(A) 法第33条第1項は、事業の発注者が国や地方自治体であることをもって一律に対象となるものではありません。個別具体的な事由の性質が「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」という要件に当たれば対象になります。

(Q) 「雪害」については、法第33条第1項の許可要件に該当すると考えられますが、その業務に付随する業務は許可の対象となりますか。

(A) 基本的な考え方として、36協定で定めた時間外労働の限度時間で対応できるのであれば、そうしていただくのが望ましいです。

法第33条第1項の許可の対象には、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、その対応に当たり、必要不可欠に付随する業務を行う場合が含まれます。

個別の事案にもよりますが、除雪作業の「降雪前の見回り業務」、「凍結防止剤の散布業務」、「除雪機械の誘導・交通整理の業務」、「除雪作業に向けた準備業務」及び「作業従事者の食事等を準備する業務」等については、除雪作業に必要不可欠に付随する業務として行う場合には、対象となり得るものです。

Q&Aの全文は厚生労働省HPに掲載しています。





(Q) 除雪作業には、法第139条第1項が適用されますか。また、この場合に法第33条第1項により労働時間をさらに延長することはできますか。

(A) 建設業を営む事業場において、「災害時における復旧及び復興の事業」の対象となる除雪作業のため、単月100時間以上、複数月平均80時間を超えて時間外・休日労働を行わせる必要がある場合は、法第139条第1項を適用することも可能です。

また、既に締結していた36協定で協定された限度時間を超えて労働させる臨時の必要があり、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は法第33条第1項の対象になります。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も含まれます。

(Q) 工作物の建設の事業を行う事業場の事業に、災害時における復旧及び復興の事業が含まれている場合には、当該事業場の36協定については、則様式第9号の3の2（特別条項を設ける場合は、則様式第9号の3の3）で作成する必要がありますか。

(A) 工作物の建設の事業を行う事業場の事業に、災害時における復旧及び復興の事業が含まれている場合には、当該事業場の36協定は、則様式第9号の3の2（特別条項を設ける場合は、則様式第9号の3の3）で作成する必要があります。

また、工作物の建設の事業を行う事業場の事業に、災害時における復旧及び復興の事業が含まれていない場合には、当該事業場の36協定は、則様式第9号（特別条項を設ける場合は、則様式第9号の2）で作成する必要があります。

Q&Aの全文は厚生労働省HPに掲載しています。



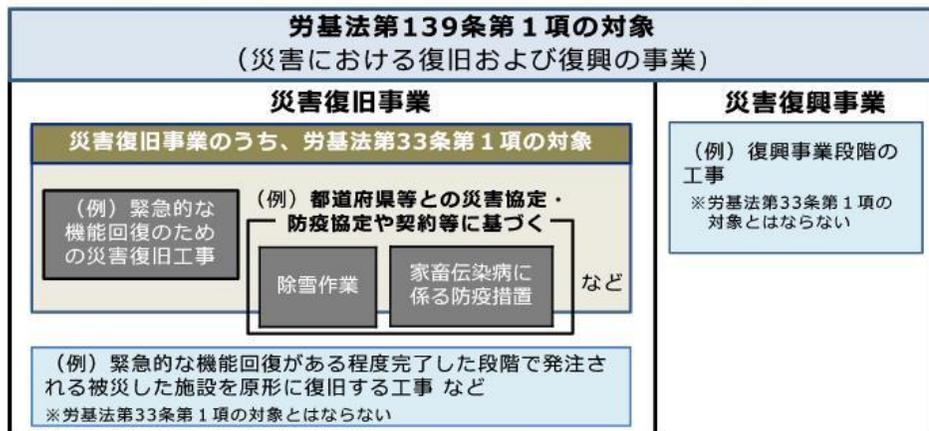
1 時間外労働の上限規制

建設業の時間外労働の上限規制に関するQ&A (リーフレット)

3 上限規制の例外規定の適用対象となる事業等の考え方

	労働基準法第139条第1項	労働基準法第33条第1項
適用対象	災害における復旧および復興の事業 <考え方> ■工事名称にかかわらず、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および復興の事業が対象となります。 ■例えば、都道府県等との災害協定に基づく災害の復旧の事業や、維持管理契約内での発注者の指示により対応する災害の復旧の事業などが該当します。 ■差し迫った災害に備えて行う場合には、凍結防止剤の散布などの対応も該当します。	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 <考え方> ■業務運営上通常予測できない災害等が発生し、36協定で協定された限度時間を超えて労働させる臨時の必要があるなどの場合に対象となります。 ■例えば、地震、津波、風水害、雪害、爆発、火災などが発生し、人命や公益を保護するために、時間外・休日労働を行う臨時の必要がある場合は対象となります。 ■単なる業務の繁忙その他これに準ずる経営上の必要は対象となりません。 ■災害の復興の事業は対象となりません。

(参考) 災害における復旧および復興の事業における 労基法第139条第1項と労基法第33条第1項の関係図



※ 図は一般的なイメージであり、労基法第33条第1項の対象となるかは、実際には上記の考え方に照らして、個別の事案ごとに判断する必要があります。
このため、上記の例以外でも、労基法第33条第1項の対象となる場合があります。

リーフレットは厚生労働省HPからダウンロードできます。

建設業の事業主の皆さまへ

建設業「時間外労働の上限規制」のポイント

1 建設業の時間外労働の上限規制 (総則)

2024年4月から、時間外労働の上限は月45時間・年360時間となります。
期間として次のような上限規制が適用されます。

時間外労働の限度時間

- ※協定による上限(原則)
- ✓ 月45時間
- ✓ 年360時間

法定労働時間

- ✓ 1日の時間
- ✓ 1日8時間

特別条項

- ※協定による上限(特例)
- (745時間以内は年6か月まで)
- ✓ 年720時間
- ✓ 月100時間未満*
- ✓ 複数月平均80時間*

※休日労働なし
※協定における協定、復興の事業では適用されません

1年間 (12か月)

2 建設業の時間外労働の上限規制 (災害対応のための特例)

災害対応のための次の例の例外の規定があり、各規定の適用対象となる場合(「対象」の詳細は表画・3参照)の取り扱いは以下のとおりです。

	労働基準法第139条第1項	労働基準法第33条第1項
対象	災害における復旧および復興の事業	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
手続	専用の様式であらかじめ36協定を届出(労働基準法施行規則 様式第9号の302 又は様式第9号の303)	事前の許可または事後の届出(労働基準法施行規則 様式第6号)
効果	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	36協定で定める範囲と別に時間外・休日労働を行わせることができる
上限規制の取り扱い	【適用なし】 ✓ 月100時間未満 ✓ 複数月平均80時間以内 【適用あり】 ✓ 年720時間 ✓ 月45時間以内は年6か月まで	適用なし

建設業に関する36協定届等の様式は、こちらから入手できます。





- 働き方改革で労働時間の把握・記録が義務化、ガイドラインに基づいた適正把握を

労働時間の確認・記録の方法

- ▶ 労働者の労働日ごとの「始業時刻」と「終業時刻」を記録することが必要
- ▶ 始業・終業時刻は次の客観的な方法で確認を
使用者が自ら現認することにより確認
タイムカード、パソコンの使用時間の記録などの客観的な記録

よくある労働時間を適正に把握できていない例

- ・ 出勤簿への押印
例えば、労働者認印や「出」スタンプなど
 - ・ 労働時間数の記録のみ
例えば、労働実績が8時間の場合「8」と数字を記入
- ⇒ いずれも「始業時刻」と「終業時刻」が記録されておらず、改善が必要です！

- ▶ 自己申告制によらざるを得ない場合は、労働者に対して労働時間の実態を正しく記録し、適正に申告を行うことなどについて十分に説明するなどの措置が必要

適正な労働時間を把握するための詳細な方法は、
「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」
(<https://www.mhlw.go.jp/kinkyu/dl/151106-06.pdf>) をご確認ください。

ガイドラインは
こちら ▶



2 平成31年4月 改正安衛法のポイント 産業医による面接指導

労務管理、安全衛生情報を随時掲載！

花巻監督署からのお知らせ

検索



働き方改革で長時間労働者に対する産業医の面接指導制度が強化

ポイント1 事業者が、産業医及び労働者に労働時間に関する情報を通知

- ① **拡充** 事業者が**全ての労働者の労働時間の状況を把握**
 - 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**
- ▶ 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することが可能

ポイント2 あらかじめ面接指導制度を構築、労働者が申しやすい環境を整備

- 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し出**

ポイント3 小規模事業場では無料の産業保健サービスを活用

- ⑤ 事業者が産業医による面接指導を実施



私たちは、ワンストップサービスによる「産業保健スタッフの活動へのサポート」や「小規模事業者の働きやすさやそこで働く人への産業保健サービス」を通じて、すべての人が健康で元気に働くことを目指しています。皆さまのご利用をお待ちしております。

小規模事業者向けサービス 地域産業保健センター(地域窓口)

地域窓口として、県内の労働者数が多い地域に地域産業保健センターを開設しています。地域産業保健センターでは、労働者個人と企業の関係強化を図るための労働時間管理の相談やそこで働く人々を対象として、労働安全衛生法で定められた健康診断などの産業保健サービスを提供しています。

- 労働時間の把握についての見直し支援**
労働時間管理の現状について見直し支援を行います。
- 長時間労働に対する面接指導**
長時間労働が原因となった労働者に、面接指導の機会を提供し、面接が実施されるまでサポートを行います。
- 産業医による面接指導の支援**
面接指導の準備や実施の支援を行います。
- メンタルヘルスを考える相談**
労働者や事業者のメンタルヘルスに関する相談を行います。
- 労働時間管理の改善に向けた支援**
労働時間管理の改善に向けた支援を行います。

提供するサービスはすべて無料です。

県内各地域産業保健センター			
センター名	所在地	電話番号	業務時間
岩手県地域産業保健センター	盛岡市東町1-8 (盛岡市役所内)	TEL 019-654-0164 FAX 019-651-5822	午前9時～午後5時
弘前地域産業保健センター	弘前市南町1-6-2 (弘前市役所内)	TEL 0193-62-0880 FAX 0193-62-1100	午前9時～午後5時
石川地域産業保健センター	盛岡市南町2-6-10 (盛岡市役所内)	TEL 0193-23-9986 FAX 0193-21-1215	午前9時～午後5時
花巻地域産業保健センター	花巻市南町1-11 (花巻市役所内)	TEL 0198-62-0182 FAX 0198-62-0184	午前9時～午後5時
奥州地域産業保健センター	奥州市南町3-3 (奥州市役所内)	TEL 0198-22-3081 FAX 0198-22-3101	午前9時～午後5時
盛岡地域産業保健センター	盛岡市南町3-42 (盛岡市役所内)	TEL 0191-23-8110 FAX 0191-23-8110	午前9時～午後5時
山形地域産業保健センター	山形市南町1-11-1 (山形市役所内)	TEL 0157-27-0700 FAX 0157-28-2425	午前9時～午後5時
秋田地域産業保健センター	秋田市新町1-11-1 (秋田市役所内)	TEL 0187-23-4466 FAX 0187-23-4466	午前9時～午後5時
青森地域産業保健センター	青森市南町1-67 (青森市役所内)	TEL 0194-53-0114 FAX 0194-53-0141	午前9時～午後5時

- 2 平成31年4月 改正安衛法のポイント
- 3 年5日の年次有給休暇の確実な取得
- 4 月60時間を超える時間外労働の割増賃金率引上げ

労務管理、安全衛生情報を随時掲載！

花巻監督署からのお知らせ

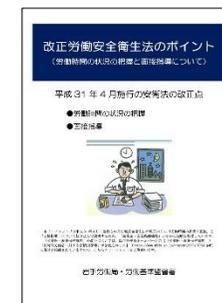
検索



□ ①労働時間把握、②年次有給休暇、③割増賃金率引上げへの対応状況を確認

労働時間把握

- 労働日ごとの出退勤時刻をタイムカード、パソコンの使用時間などで把握
- 出勤簿への押印（労働者認印や「出」スタンプなど）、労働時間数の記録のみ（労働実績が8時間の場合「8」と数字を記入など）は法違反



年次有給休暇

- 年5日の年次有給休暇の取得義務付け（年休付与日から1年以内に取得）
- パート、アルバイトであっても、年次有給休暇は付与する必要あり
- パート、アルバイトであっても、年10日以上付与の場合は年5日の取得義務付けの対象



割増賃金率引上げ

2023年4月1日改正

- 中小企業に対する適用猶予が廃止
- 企業規模を問わず月60時間超の時間外労働の割増賃金率は50%
- 月60時間超の割増賃金率、1か月の起算日は就業規則に記載（就業規則の変更が必要）



5 岩手県の最低賃金 岩手県最低賃金

労務管理、安全衛生情報を随時掲載！

花巻監督署からのお知らせ

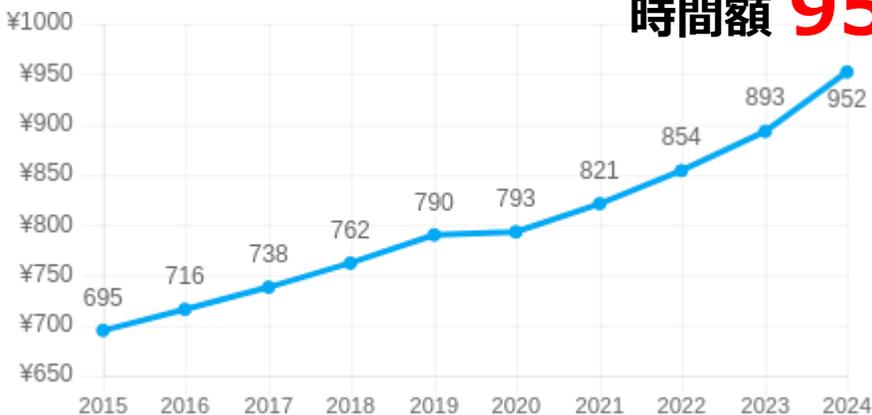
検索



- 岩手県最低賃金は**近年大幅引上げ**の傾向、2024年10月27日に**時間額893円**に改定
- フルタイムで月給換算の場合、**約16.5万円の支払い**が必要
- 特に①**月給との比較方法**、②**労働者の同意**、③**高齢者・経験が少ない者**に注意



岩手県の最低賃金の推移（過去10年）



2024年10月27日から

時間額 **952 円**

1か月の平均所定労働時間は企業、労働者で異なります。
1年間の総所定労働時間を算出して12か月で除すことで、
1か月の平均所定労働時間を特定してください。

最低賃金に関するよくある間違いやポイントの詳細は…

「[花巻監督署のお知らせ](#)」>「[労務管理](#)」
>「[最低賃金のポイント](#)」に掲載しています。

花巻監督署からのお知らせ

検索



5 岩手県の最低賃金 賃金引上げに向けた取組

労務管理、安全衛生情報を随時掲載！

花巻監督署からのお知らせ

検索



- 政府では、地域経済の雇用を支える**中小企業等が適切に価格転嫁**を行い、**適正な利益**が得られるよう「**パートナーシップによる価値創造のための転嫁円滑化施策パッケージ**」を実施
- 賃上げ ⇒ 高スキル人材 ⇒ 企業の生産性向上 ⇒ さらなる賃上げという「**構造的な賃上げ**」を実現するため、賃金引上げに踏み出す中小企業への支援策を強化

賃上げ特設ページ

- 取組事例の紹介
- 地域、業種、職種ごとの平均的な賃金検索機能

各省庁の支援施策

- 賃金引上げに向けた政府の支援施策の紹介

支援センターの設置

- 社会保険労務士などが課題解決のための改善提案
- 相談無料

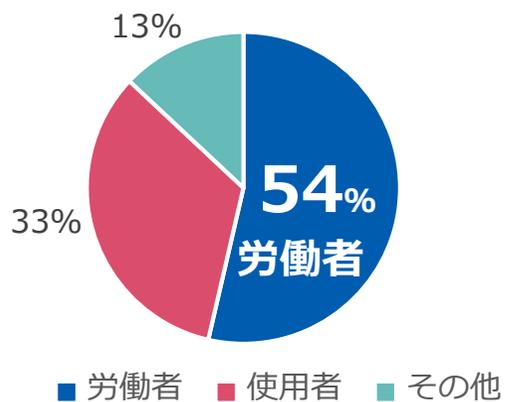
地域	2024年10月1日現在	2025年10月1日現在
合計	272.9	1,660
10-100	197.7	1,476
10-200	204.4	1,514
10-300	205.4	1,524
10-400	222.1	1,604
10-500	209.4	1,528
10-600	207.5	1,504
10-700	217.4	1,516
10-800	201.1	1,436
10-900	202.2	1,456
10-1000	230.1	1,477

労働相談の状況

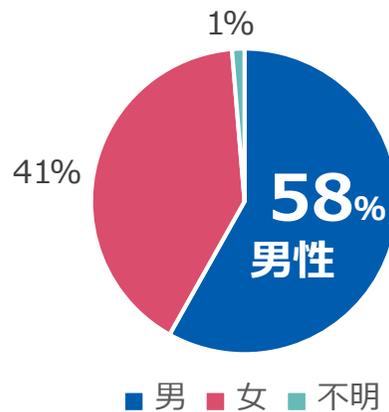


- 令和5年に花巻労働基準監督署に寄せられた労働相談は1,371件
- ①年次有給休暇、②時間外労働、③定期賃金未払に関する相談が多い

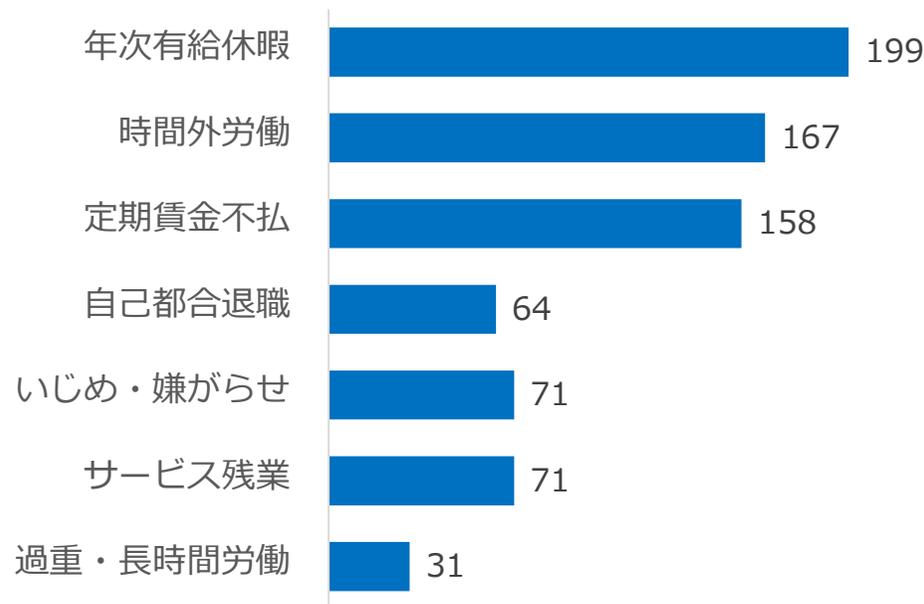
相談者の種別



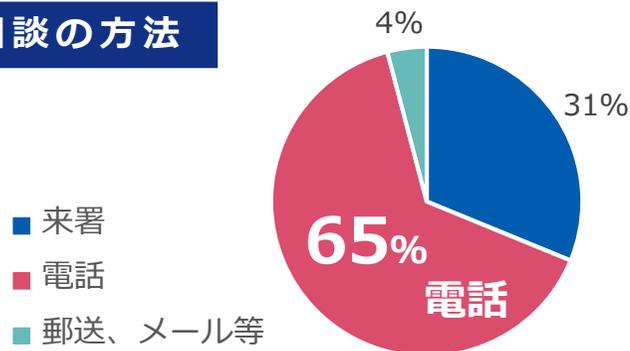
相談者の性別



相談の内容



相談の方法



(令和5年 相談件数1,371件)

6 花巻労働基準監督署からのお知らせ 労働相談の状況を踏まえたポイント

労務管理、安全衛生情報を随時掲載！

花巻監督署からのお知らせ

検索



□ ①年次有給休暇、②いじめ・嫌がらせ、③自己都合退職への対応状況を確認

年次有給休暇

- ・ **年5日の年次有給休暇**の取得義務付け（年休付与日から1年以内に取得）
- ・ **パート、アルバイト**であっても、年次有給休暇の付与対象（年10日以上の場合は年5日の取得義務付け対象）
- ・ **退職前**の年次有給休暇の取得は認める必要あり

いじめ・嫌がらせ

- ・ 2022年4月から**パワハラ防止措置**が全企業に義務化
- ・ ハラスメント対策の総合情報サイト「**あかるい職場応援団**」を活用

あかるい職場応援団

検索

自己都合退職

- ・ 適正に退職手続が取られた場合は会社側の意向にかかわらず退職可能（「**退職を認めない**」はできない）
- ・ 労働条件通知書や就業規則での**退職手続の明確化**が重要

6 花巻労働基準監督署からのお知らせ トラック運転者の長時間労働の是正

労務管理、安全衛生情報を随時掲載！

花巻監督署からのお知らせ

検索



- ❑ 道路貨物運送業は、他の業種に比べて**長時間労働の実態、過労死等の労災支給決定が最多**
- ❑ このままでは国民生活、経済活動を支える社会インフラの維持が困難に
- ❑ 商取引を行う以上、すべての事業者が荷主になり得ることから、長時間労働や過労の要因となる**長時間の荷待ちの改善**に向けて、ご理解とご協力をお願いする取組みを実施
- ❑ 「荷主」は、荷物の出し手の発荷主だけでなく、**受け取り手である着荷主も該当**

荷主・元請運送事業者の皆さまへ

STOP! 長時間の荷待ち

- 長時間の恒常的な荷待ちは、**自動車運転者の長時間労働の要因**となります。
- 物流を支える自動車運転者の健康のためにも**長時間の荷待ちの改善**に向けてご理解とご協力をお願いします。
- トラック運送事業者とも相談し、ぜひ**前向きに検討**をお願いします。

厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署



令和6年4月～適用

トラック運転者の改善基準告示が改正されます！

自動車運転者の労働時間等の基準が改正されます

1年の拘束時間	1か月の拘束時間	1日の休息期間
元請事業者 原則: 3,300時間 最大: 3,400時間	元請事業者 原則: 293時間 最大: 320時間	元請事業者 継続8時間 基本

自動車運転の業務(ドライバー)に年960時間の上限規制が

厚生労働省



陸上貨物の荷主、配送先、元請事業者等の皆さま

自動車運転者の「安全確保の徹底」にご協力をお願いします！

陸上貨物運送事業における労働災害が激増しています。自動車運転者の安全確保のためには、荷主、配送先、元請事業者等の皆さまの取り組みが不可欠です。

新型コロナウイルス感染症拡大により配達需要が増えている中、一人ひとりが安全に安心して働けるよう、安全対策に取り組みましょう！

厚生労働省では、自動車運転者の安全確保のため、以下のガイドラインを策定しています。具体的な実施事項等は、**裏面のチェックリスト**で確認ください。

陸上貨物運送事業における荷役作業の安全対策ガイドライン

陸上貨物運送事業における荷役作業での労働災害を防止するために、荷役作業場における安全の確保等、陸運事業者、荷主、配送先、元請事業者などが取り組むべき事項を示したものです。

交通労働災害防止のためのガイドライン

交通労働災害の防止を図るための指針として、安全な運行がでない可能性が高い発生の防止等、事業者や運転者の責務と、荷主、元請事業者等による配達事項等を示したものです。

陸上貨物運送事業における労働災害の傾向

災害は増加傾向
毎年約15,000人が被災しています。

7割が荷役作業で発生
毎年約10,000年の災害が荷役作業で発生しています。

厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署



6 花巻労働基準監督署からのお知らせ トラック運転者の長時間労働の是正

労務管理、安全衛生情報を随時掲載！

花巻監督署からのお知らせ

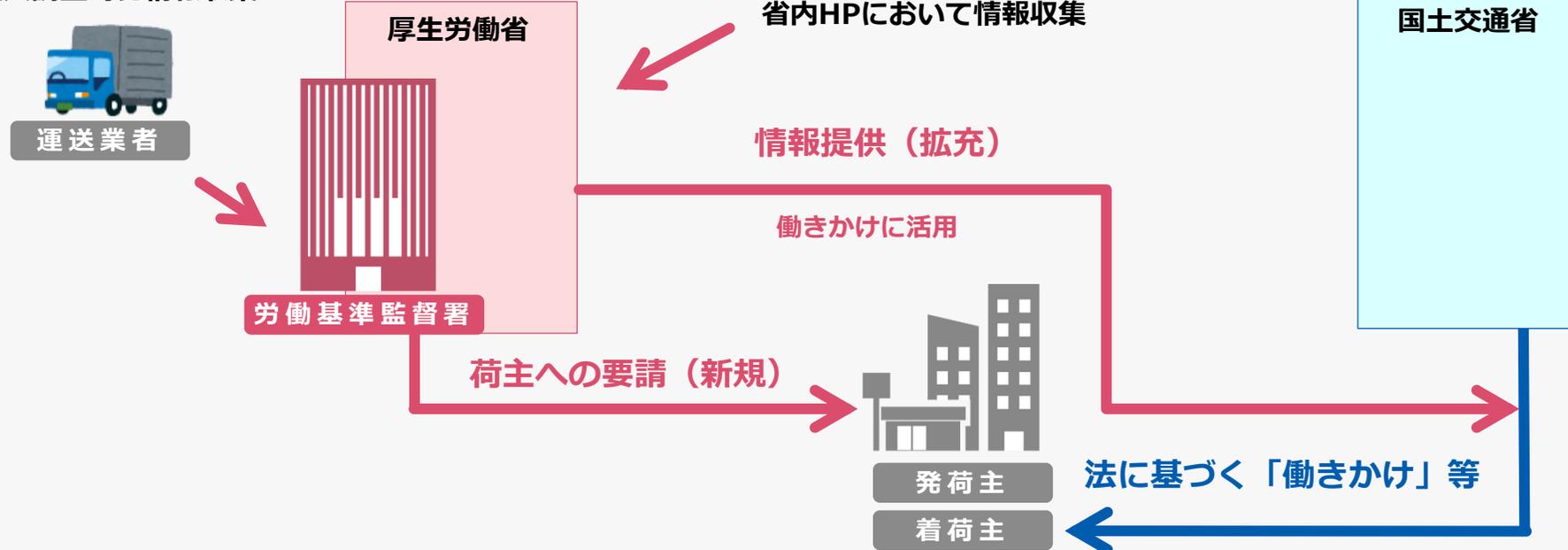
検索



労働基準監督署による要請【新規】

- ▶ **荷主企業に対し、労働基準監督署から配慮を要請**
(要請の内容) 長時間の恒常的な荷待ち時間を発生させないように努めること。
運送業務の発注担当者に改善基準告示を周知すること。
- ▶ 対象企業選定にあたり、**省内HPや立入調査時に収集した情報**を活用 ⇒ **国土交通省にも情報提供**

立入調査時に情報収集



※ 荷主への働きかけ等の実施に当たり、厚生労働省から提供された情報も活用
※ 国土交通省において、さらなる働きかけ等の実施のため、地方適正化事業実施機関が行う巡回指導時の情報収集を周知徹底（本年4月措置済）

6 花巻労働基準監督署からのお知らせ 労働条件明示に関する法改正

労務管理、安全衛生情報を随時掲載！

花巻監督署からのお知らせ

検索



労働者と労働契約を結んだ時点で、賃金や労働時間などの労働条件を明示する必要

- ▶ 厚生労働省作成のモデル労働条件通知書を交付することで、必要事項を網羅して明示可能
- ▶ ①書面のほか、労働者が希望した場合は②ファックス、③電子メールやSNSなどでも明示可能（ただし書面が出力可能なものに限る）

モデル労働条件通知書の様式は、厚生労働省ホームページをご確認ください。



以下のような労働条件通知は違法

- × 労働条件通知書を入社1か月後（就労後）に渡す
- × 契約更新の際に労働条件通知書を交付しない
- × 労働契約と異なる内容の労働条件通知書を交付する
- × 事実（実際の勤務）と異なる労働条件通知をする
- × 求人票と同じ内容である旨を伝えるのみで、労働条件通知書を交付しない
- ※ 労働契約法により労働者の合意がなければ、一方的に労働者の不利益となる契約内容の変更はできません。

2024年4月1日改正

- ▶ 労働契約の締結・更新のタイミングの明示事項が追加

改正内容の詳細は、厚生労働省ホームページをご確認ください。



明示のタイミング	新しく追加される明示事項
全ての労働契約の締結時と 有期労働契約の更新時	1. 就業場所・業務の変更の範囲
有期労働契約の 締結時と更新時	2. 更新上限（通算契約期間または更新回数の上限）の有無と内容 併せて、最初の労働契約の締結より後に更新上限を新設・短縮する場合は、その理由を労働者にあらかじめ説明することが必要になります。
無期転換ルール※に基づく 無期転換申込権が発生する 契約の更新時	3. 無期転換申込機会 4. 無期転換後の労働条件 併せて、無期転換後の労働条件を決定するに当たって、就業の実態に応じて、正社員等とのバランスを考慮した事項について、有期契約労働者に説明するよう努めなければならないこととなります。

※ 同一の使用者との間で、有期労働契約が通算5年を超えるときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換する制度です。

6 花巻労働基準監督署からのお知らせ

労働条件明示のポイント



抜けがちな事項や、労使トラブルを防ぐため、現在の明示状況をチェック

(一般労働者用；常用、有期雇用型)

労働条件通知書

年月日

事業場名称・所在地
使用者氏名

1 契約期間
期間の定めなし、期間の定めあり(年月日)～年月日
※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合に記入
1 契約の有無
【自動的に更新する・更新する場合があります・契約の更新はしない・その他()】
2 契約の更新は次により判断する。
・契約期間満了時の業務量・勤務成績・態度・能力
・会社の経営状況・従事している業務の進捗状況
法改正
3 更新上限の有無(無・有(更新回まで/通算契約期間年まで))
【労働契約法に定める同一の企業との間で通算契約期間が5年を超える有期労働契約の締結の場合】
本契約期間中に会社に対して期間の定めのない労働契約(無期労働契約)の締結の申込みをすることにより、本契約期間の末日(年月日)から、無期労働契約での雇用に転換することができる。この場合の本契約からの労働条件の変更の有無(無・有(別紙の無期転換申込権が発生しない期間：Ⅰ(高度専門)・Ⅱ(定年後の高齢者)Ⅲ 特定有期業務の開始から完了までの期間(年 月 日)～(年 月 日))

2 就業の場所
(雇入れ直後) (変更の範囲)
従事すべき業務の内容
(雇入れ直後) (変更の範囲)
【有期雇用特別措置法に定める業務()】
・特定有期業務() 開始日: () 完了日: ()

3 所定時間外労働の有無(有・無)

休日
・非定休日: 週・月当たり 日、その他()
・1年単位の変形労働時間制の場合一年間 日
○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条

休暇
1 年次有給休暇 6か月継続勤務した場合一日
継続勤務6か月以内の年次有給休暇(有・無)
→ 1か月経過で 日
時間単位年休(有・無)
2 代替休暇(有・無)
3 その他の休暇 有給()
無給()
○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条
(次頁に続く)

賃金

1 基本賃金 イ 月給(円)、ロ 日給(円)
ハ 時間給(円)、
ニ 出来高給(基本単価 円、保障給 円)
ホ その他(円)
ヘ 就業規則に規定されている賃金等級等

2 手当の額又は計算方法
イ(手当 円/計算方法:)
ロ(手当 円/計算方法:)
ハ(手当 円/計算方法:)
ニ(手当 円/計算方法:)

3 所定時間外、休日又は深夜労働に対して支払われる割増賃金率
イ 所定時間外、法定超 月60時間以内()%
月60時間超 ()%
ロ 休日 法定休日()%、法定外休日()%
ハ 深夜()%

4 賃金締切日()～毎月 日、()～毎月 日
5 賃金支払日()～毎月 日、()～毎月 日
6 賃金の支払方法()

7 労使協定に基づく賃金支払時の控除(無、有())
8 昇給(有(時期、金額等)、無)
9 賞与(有(時期、金額等)、無)
10 退職金(有(時期、金額等)、無)

4 定年制(有(歳)、無)
継続雇用制度(有(歳まで)、無)
自己都合退職の手続(退職する 日以上前に届け出ること)

その他
・社会保険の加入状況(厚生年金 健康保険 その他())
・雇用保険の適用(有、無)
・中小企業退職金共済制度(加入している、加入していない(※中小企業の場合))
・企業年金制度(有(制度名)、無)
・雇用手続の改善等に関する事項に係る相談窓口
部署名 担当者氏名 (連絡先)
・その他()
※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合についての説明です。
労働契約法第18条の規定により、有期労働契約(平成25年4月1日以降に開始するもの)の契約期間が通算5年を超える場合には、労働契約の期間の末日までに労働者から申込みをすることにより、当該労働契約の期間の末日から期間の定めのない労働契約に転換されます。ただし、有期雇用特別措置法による特別の対象となる場合は、無期転換申込権の発生については、特例的に本通知書の「契約期間」の「有期雇用特別措置法による特別の対象者の場合」欄に明示したとおりとなります。

以上のほかは、当社就業規則による。就業規則を確認できる場所や方法()

※ 本通知書の交付は、労働基準法第15条に基づく労働条件の明示及び短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用手続の改善等に関する法律(パートタイム・有期雇用労働法)第6条に基づき文書の交付を兼ねるものであること。
※ 労働条件通知書については、労使間の紛争の未然防止のため、保存しておくことをお勧めします。

法改正

1

有期労働契約に関する事項

- ▶ 就業場所、業務内容の変更範囲
- ▶ 更新の上限の有無と内容
- ▶ 期間の定めありの場合、
契約の更新の有無、判断基準を明示する必要
- ▶ 平成24年改正で追加
- ▶ 古くから同じ様式を使用の場合は特に注意

2

就業の場所、業務の内容

3

所定時間外労働の有無

- ▶ 働き始めて「話が違う」とならないよう明確化を
- ▶ 所定時間外労働が有の場合、「最長月〇〇時間程度」などより具体的な明示はなお良し

4

自己都合退職の手続

- ▶ ルールの明確化でトラブル防止



- 副業・兼業は、新たな技術の開発、起業の手段や第2の人生の準備に有効とされており、働き方改革では普及促進を図ることとされている
- 普及が長時間労働を招いては本末転倒であり、過重労働を防止することや健康確保を図ることが重要
- 労使双方が安心して副業・兼業に取り組めるよう労働時間管理や健康管理等を示したガイドラインを作成

副業・兼業を認めるにあたって

- ▶ 副業・兼業に関する裁判例では、労働者が労働時間以外の時間をどのように利用するかは、基本的には労働者の自由であるとされており、裁判例を踏まえれば、原則、副業・兼業を認める方向で検討することが適当です。
- ▶ 副業・兼業を禁止している企業や一律許可制にしている企業は、副業・兼業を認める方向で就業規則などの見直しを行うことが望ましいです。

就業規則などの見直しにあたってのポイントは、以下のようなことが考えられます

- ① 副業・兼業を原則認めることとすること
- ② 労務提供上の支障がある場合など、裁判例において例外的に副業・兼業を禁止または制限することができる場合を必要に応じて規定すること
- ③ 副業・兼業の有無や内容を確認するための方法を、労働者からの届出に基づくこととすること

(副業・兼業に伴う労務管理を適切に行うためには、届出制など副業・兼業の有無や内容を確認するための仕組みを設けておくことが望ましいです。)

ガイドラインの詳細は、
厚生労働省ホームページをご確認ください。





労務管理の疑問は**お気軽にご相談**ください！！



- ✓ **36協定の作成方法**などの労働時間制度全般が知りたい
- ✓ **変形労働時間制**などの労働時間に関する制度の導入方法を教えてほしい
- ✓ **年次有給休暇**の付与日数、管理簿の作成方法が分からない

【お問い合わせ先】

花巻労働基準監督署 労働時間相談・支援コーナー

電話番号：0198-23-5231

受付時間：8時30分から17時15分まで（土日祝、年末年始を除く）