

報道関係者 各位

令和2年5月28日

【照会先】

高知労働局労働基準部監督課

課 長 矢野 毅

地方監察監督官 井上 幹昭

電 話 088-885-6022

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

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

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

今回の重点監督は、長時間の過重労働による過労死等に関する労災請求のあった事業場や若者の「使い捨て」が疑われる事業場などを含め、労働基準関係法令の違反が疑われる141事業場に対して集中的に実施したものです。その結果、55事業場において、違法な時間外労働等の労働基準関係法令違反が認められたため、それらの事業場に対して、是正に向けた指導を行いました。高知労働局では今後も、長時間労働の是正に向けた取組を積極的に行ってまいります。

### 【監督指導結果のポイント】

(1) 監督指導の実施事業場:	141 事業場
(2) 主な違反内容〔(1)のうち、法令違反があり、是正勧告書を交付した事業場〕	
違法な時間外労働があったもの:	27 事業場 (19.1%)
うち、時間外・休日労働の実績が最も長い労働者の時間数が	
月80時間を超えるもの:	13 事業場 (48.1%)
うち、月100時間を超えるもの:	7 事業場 (25.9%)
うち、月150時間を超えるもの:	3 事業場 (11.1%)
うち、月200時間を超えるもの:	3 事業場 (11.1%)
賃金不払残業があったもの:	11 事業場 (7.8%)
過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの:	12 事業場 (8.5%)
(3) 主な健康障害防止に係る指導の状況〔(1)のうち、健康障害防止のため指導票を交付した事業場〕	
過重労働による健康障害防止措置が	
不十分なため改善を指導したもの:	47 事業場 (33.3%)
労働時間の把握が不適正なため指導したもの:	15 事業場 (10.6%)

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

### 添付資料

1. 令和元年度「過重労働解消キャンペーン」の監督実施結果
2. 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
3. 監督指導事例
4. 36協定が変わりました！
5. 産業医・産業保健機能の強化について
6. 相談先一覧

## 令和元年度「過重労働解消キャンペーン」の監督実施結果

## 1 法違反の状況（是正勧告書を交付したもの）

## 監督指導実施状況

令和元年度過重労働解消キャンペーン（11月）の間に、141事業場に対し監督指導を実施し、55事業場（全体の39%）で労働基準関係法令違反が認められた。主な法違反としては、違法な時間外労働があったものが27事業場、賃金不払残業があったものが11事業場、過重労働による健康障害防止措置が未実施のものが12事業場であった。

表1 監督指導実施事業場数

	監督指導実施 事業場数 (注1)	労働基準関係法令違 反があった事業場数 (注2)	主な違反事項別事業場数			
			労働時間 (注3)	賃金不払残業 (注4)	健康障害防止措置 (注5)	
合計	141 (100%)	55 (39%)	27 (19.1%)	11 (7.8%)	12 (8.5%)	
主な業種	製造業	10 (7.1%)	3 (30%)	3	0	1
	建設業	5 (3.5%)	3 (60%)	0	1	0
	運輸交通業	9 (6.4%)	3 (33.3%)	2	1	2
	商業	53 (37.6%)	17 (32.1%)	12	4	4
	接客娯楽業	7 (5%)	6 (85.7%)	3	1	2
	その他の事業 (注6)	29 (20.6%)	9 (31%)	2	4	2

(注1) 主な業種を計上しているため、合計数とは一致しない。

(注2) カッコ内は、監督指導実施事業場数に対する割合である。

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

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

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

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

表2 事業場規模別の監督指導実施事業場数

合計	1～9人	10～29人	30～49人	50～99人	100～299人	300人以上
141	55 (39%)	49 (34.8%)	22 (15.6%)	6 (4.3%)	9 (6.4%)	0 (0%)

表3 企業規模別の監督指導実施事業場数

合計	1～9人	10～29人	30～49人	50～99人	100～299人	300人以上
141	4 (2.8%)	12 (8.5%)	7 (5%)	9 (6.4%)	33 (23.4%)	76 (53.9%)

## 2 主な健康障害防止に関する指導状況（指導票を交付したもの）

- (1) 過重労働による健康障害防止のための指導状況  
 監督指導を実施した事業場のうち、47事業場に対して、長時間労働を行った労働者に対する医師による面接指導等の過重労働による健康障害防止措置を講じるよう指導した。

表4 過重労働による健康障害防止のための指導状況

指導事業場数	指導事項（注1）					
	面接指導等の実施（注2）	長時間労働による健康障害防止対策に関する調査審議の実施（注3）	月45時間以内への削減（注4）	月80時間以内への削減	面接指導等が実施できる仕組みの整備等（注5）	ストレスチェック制度を含むメンタルヘルス対策に関する調査審議の実施
47	11	3	27	20	10	6

（注1） 指導事項は、複数の場合、それぞれに計上している。なお、「月45時間以内への削減」と「月80時間以内への削減」は重複していない。

（注2） 1か月80時間を超える時間外・休日労働を行っている労働者について、面接指導等の必要な措置を実施するよう努めることなどを指導した事業場数を計上している。

（注3） 「長時間にわたる労働による労働者の健康障害の防止を図るための対策の樹立に関すること」又は「労働者の精神的健康の保持増進を図るための対策の樹立に関すること」について、常時50人以上の労働者を使用する事業場の場合には衛生委員会で調査審議を行うこと、常時50人未満の労働者を使用する事業場の場合には、労働安全衛生規則第23条の2に基づく関係労働者の意見を聴くための機会等を利用して、関係労働者の意見を聴取することを指導した事業場数を計上している。

（注4） 時間外・休日労働時間を1か月当たり45時間以内とするよう削減に努め、そのための具体的方策を検討し、その結果、講ずることとした方策の着実な実施に努めることを指導した事業場数を計上している。

（注5） 医師による面接指導等を実施するに当たり、労働者による申出が適切になされるようにするための仕組み等を予め定めることなどを指導した事業場数を計上している。

- (2) 労働時間の適正な把握に関する指導状況  
 監督指導を実施した事業場のうち、15事業場に対して、労働時間の把握が不適正であるため、厚生労働省で定める「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」（労働時間適正把握ガイドライン、参考資料1）に適合するよう指導した。

表5 労働時間の適正な把握に関する指導状況

指導事業場数	指導事項（注1）					
	始業・終業時刻の確認・記録（ガイドライン4(1)）	自己申告制による場合			管理者の責務（ガイドライン4(6)）	労使協議組織の活用（ガイドライン4(7)）
		自己申告制の説明（ガイドライン4(3)ア・イ）	実態調査の実施（ガイドライン4(3)ウ・エ）	適正な申告の阻害要因の排除（ガイドライン4(3)オ）		
15	14	0	1	0	0	0

（注1） 指導事項は、複数の場合、それぞれに計上している。

（注2） 各項目のかっこ内は、それぞれの指導項目が、労働時間適正把握ガイドラインのどの項目に基づくものであるかを示している。

### 3 監督指導により把握した実態

- (1) 時間外・休日労働時間が最長の者の実績  
 監督指導を実施した結果、違法な時間外労働があった27事業場において、時間外・休日労働が最長の者を確認したところ、13事業場で1か月80時間を、うち7事業場で1か月100時間を、うち3事業場で1か月150時間を、うち3事業場で1か月200時間を超えていた。

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

違反事業場数	80時間以下	80時間超	100時間超		
			100時間超	150時間超	200時間超
27	14	13	7	3	3

- (2) 労働時間の管理方法  
 監督指導を実施した事業場において、労働時間の管理方法を確認したところ、8事業場で使用者が自ら現認することにより確認し、69事業場でタイムカードを基礎に確認し、34事業場でICカード、IDカードを基礎に確認し、42事業場で自己申告制により確認し、始業・終業時刻等を記録していた。

表7 監督指導実施事業場における労働時間の管理方法

原則的な方法(注1)				自己申告制 (注2)(注3)
使用者が自ら現認 (注2)	タイムカードを基礎 (注2)	ICカード、IDカードを 基礎	PCの使用時間の記録を基礎 (注2)	
8	69	34	7	42

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

## 監督指導事例

### 事例 (飲食業)

1 労働者11名について、36協定で定めた上限時間（特別条項：月100時間）を超える違法な時間外労働及び最も長い者で月200時間超の時間外・休日労働が認められたことから、指導をした。

2 時間外・休日労働を1か月当たり80時間を超えて行わせた労働者について、面接指導等を実施していなかったことから、その実施に努めるよう指導した。

### 立入調査において把握した事実と労働基準監督署の指導

- 1 繁忙期において、労働者11名について、36協定で定めた上限時間（特別条項：月100時間）を超える違法な時間外労働及び最も長い者で月200時間超の時間外休日労働を行わせていた。

#### 労働基準監督署の指導

36協定で定める上限時間を超えて時間外労働を行わせたことについて是正勧告  
(労働基準法第32条違反)

特別条項付き時間外労働協定の適切な運用について指導

時間外・休日労働を月80時間以内とするための具体的方策を検討・実施するよう指導

- 2 時間外・休日労働を1か月当たり80時間を超えて行わせた労働者について、面接指導等を実施していなかった。

#### 労働基準監督署の指導

時間外・休日労働を1か月当たり80時間を超えて行わせた労働者について、面接指導等の実施に努めるよう指導



### 時間外及び休日の労働

時間外又は休日に労働させる場合には、労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、そのような組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による労使協定(36協定)を締結し、事前に所轄の労働基準監督署長に届け出なければなりません。

(労働基準法第32条、第36条)

2019年4月1日から(中小企業は2020年4月1日から)、時間外労働の上限規制が導入され、36協定の様式が変更されています。

(参考資料2参照)

# 労働時間の適正な把握のために 使用者が講ずべき措置に関する ガイドライン

(平成29年1月20日策定)

## 1 趣旨

労働基準法においては、労働時間、休日、深夜業等について規定を設けていることから、使用者は、労働時間を適正に把握するなど労働時間を適切に管理する責務を有している。

しかしながら、現状をみると、労働時間の把握に係る自己申告制（労働者が自己の労働時間を自主的に申告することにより労働時間を把握するもの。以下同じ。）の不適正な運用等に伴い、同法に違反する過重な長時間労働や割増賃金の未払いといった問題が生じているなど、使用者が労働時間を適切に管理していない状況もみられるところである。

このため、本ガイドラインでは、労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置を具体的に明らかにする。

## 2 適用の範囲

本ガイドラインの対象事業場は、労働基準法のうち労働時間に係る規定が適用される全ての事業場であること。

また、本ガイドラインに基づき使用者（使用者から労働時間を管理する権限の委譲を受けた者を含む。以下同じ。）が労働時間の適正な把握を行うべき対象労働者は、労働基準法第41条に定める者及びみなし労働時間制が適用される労働者（事業場外労働を行う者にあつては、みなし労働時間制が適用される時間に限る。）を除く全ての者であること。

なお、本ガイドラインが適用されない労働者についても、健康確保を図る必要があ

ることから、使用者において適正な労働時間管理を行う責務があること。

## 3 労働時間の考え方

労働時間とは、使用者の指揮命令下に置かれている時間のことをいい、使用者の明示又は黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間に当たる。そのため、次のアからウのような時間は、労働時間として扱わなければならないこと。

ただし、これら以外の時間についても、使用者の指揮命令下に置かれていると評価される時間については労働時間として取り扱うこと。

なお、労働時間に該当するか否かは、労働契約、就業規則、労働協約等の定めにかんによらず、労働者の行為が使用者の指揮命令下に置かれたものと評価することができるか否かにより客観的に定まるものであること。また、客観的に見て使用者の指揮命令下に置かれていると評価されるかどうかは、労働者の行為が使用者から義務づけられ、又はこれを余儀なくされていた等の状況の有無等から、個別具体的に判断されるものであること。

ア 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った時間

イ 使用者の指示があつ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」）

ウ 参加することが業務上義務づけられている研修・教育訓練の受講や、使用者の指示により業務に必要な学習等を行っていた時間

#### 4 労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置

##### (1) 始業・終業時刻の確認及び記録

使用者は、労働時間を適正に把握するため、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、これを記録すること。

##### (2) 始業・終業時刻の確認及び記録の原則的な方法

使用者が始業・終業時刻を確認し、記録する方法としては、原則として次のいずれかの方法によること。

ア 使用者が、自ら現認することにより確認し、適正に記録すること。

イ タイムカード、ICカード、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録を基礎として確認し、適正に記録すること。

##### (3) 自己申告制により始業・終業時刻の確認及び記録を行う場合の措置

上記(2)の方法によることなく、自己申告制によりこれを行わざるを得ない場合、使用者は次の措置を講ずること。

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

ウ 自己申告により把握した労働時間が実際の労働時間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、所要の労働時間の補正をすること。

特に、入退場記録やパソコンの使用時間の記録など、事業場内にいた時間

の分かるデータを有している場合に、労働者からの自己申告により把握した労働時間と当該データで分かった事業場内にいた時間との間に著しい乖離が生じているときには、実態調査を実施し、所要の労働時間の補正をすること。

エ 自己申告した労働時間を超えて事業場内にいる時間について、その理由等を労働者に報告させる場合には、当該報告が適正に行われているかについて確認すること。

その際、休憩や自主的な研修、教育訓練、学習等であるため労働時間ではないと報告されていても、実際には、使用者の指示により業務に従事しているなど使用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ある。このため、使用者は、労働者が自己申告できる時間外労働の時間数に上限を設け、上限を超える申告を認めない等、労働者による労働時間の適正な申告を阻害する措置を講じてはならないこと。

また、時間外労働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、当該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

然であるが、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。

(4) 賃金台帳の適正な調製

使用者は、労働基準法第 108 条及び同法施行規則第 54 条により、労働者ごとに、労働日数、労働時間数、休日労働時間数、時間外労働時間数、深夜労働時間数といった事項を適正に記入しなければならないこと。

また、賃金台帳にこれらの事項を記入していない場合や、故意に賃金台帳に虚偽の労働時間数を記入した場合は、同法第 120 条に基づき、30 万円以下の罰金に処されること。

(5) 労働時間の記録に関する書類の保存

使用者は、労働者名簿、賃金台帳のみならず、出勤簿やタイムカード等の労働時間の記録に関する書類について、労働基準法第 109 条に基づき、3 年間保存しなければならないこと。

(6) 労働時間を管理する者の職務

事業場において労務管理を行う部署の責任者は、当該事業場内における労働時間の適正な把握等労働時間管理の適正化に関する事項を管理し、労働時間管理上の問題点の把握及びその解消を図ること。

(7) 労働時間等設定改善委員会等の活用

使用者は、事業場の労働時間管理の状況を踏まえ、必要に応じ労働時間等設定改善委員会等の労使協議組織を活用し、労働時間管理の現状を把握の上、労働時間管理上の問題点及びその解消策等の検討を行うこと。



## サブロク

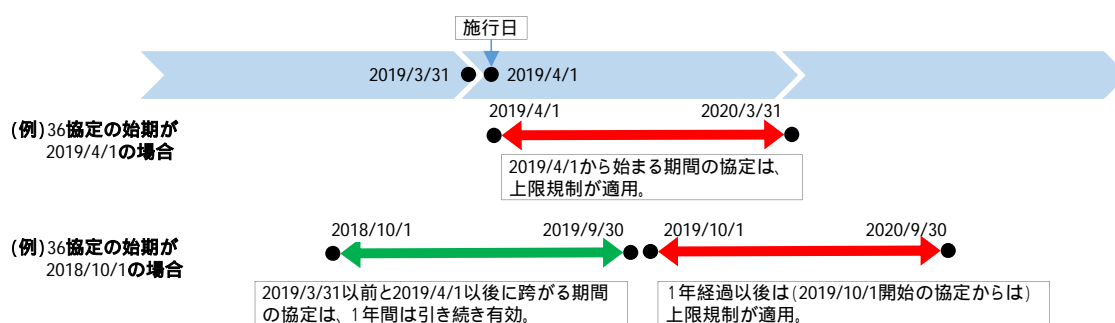
## 36協定が変わりました！

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

## いつから？

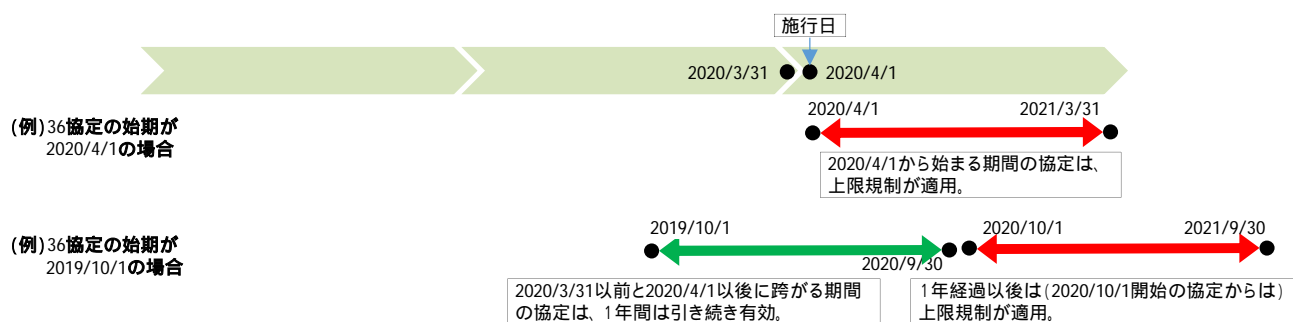
## 大企業

- 大企業は、**2019年4月1日以後の期間のみを定めた36協定に対して上限規制が適用**されます。2019年3月31日を含む期間について定めた36協定については、その協定の初日から1年間は引き続き有効となり、上限規制は適用されません。



## 中小企業

- 中小企業は、**2020年4月1日以後の期間のみを定めた36協定に対して上限規制が適用**されます。2020年3月31日を含む期間について定めた36協定については、その協定の初日から1年間は引き続き有効となり、上限規制は適用されません。



その他にも、上限規制の適用が猶予・除外となる事業、業務があります。(建設事業、自動車運転業務、医師等)詳しくは、最寄りの労働基準監督署にお尋ねください。

## どうやって？

別添パンフレット「36協定の適正な締結」を参考に36協定を届け出てください。

36協定の様式は、ホームページからダウンロードが可能です。また、必要項目を入力・印刷することで、労働基準監督署に届出可能な36協定届を作成することができます。詳しくは、同パンフレット裏面をご覧ください。

労働基準監督署に「労働時間相談・支援コーナー」を設置しています。

専門の「労働時間相談・支援班」が、36協定の作成・締結・届出についてもアドバイスします。お気軽にご相談ください。個別訪問によるご相談にも対応しています。

高知 088-885-6031 須崎 0889-42-1866 四万十 0880-35-3148 安芸 0887-35-2128

# 中小企業の範囲

## 中小企業の範囲

- 中小企業の範囲については、「**資本金の額または出資の総額**」と「**常時使用する労働者の数**」の**いずれかが以下の基準を満たしていれば、中小企業に該当**すると判断されます。  
なお、**事業場単位ではなく、企業単位**で判断されます。

業種	資本金の額または出資の総額	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	または 100人以下
その他 (製造業、建設業、運輸業、その他)	3億円以下	300人以下

「資本金の額または出資の総額」又は「常時使用する労働者数」の**いずれか**に☑があれば中小企業です。なお、資本金や出資金の概念がない場合は、労働者数のみで判断することになります。

## 業種

- 業務の分類は、日本標準産業分類( )に従って判断されます。  
( )日本標準産業分類(2013年10月改定(第13回改訂))

業種	日本標準産業分類
小売業	大分類I(卸売業、小売業)のうち 中分類56(各種商品小売業) 中分類57(織物・衣服・身の回り品小売業) 中分類58(飲食品小売業) 中分類59(機械器具小売業) 中分類60(その他の小売業) 中分類61(無店舗小売業)
	大分類M(宿泊業、飲食サービス業)のうち 中分類76(飲食店) 中分類77(持ち帰り・配達飲食サービス業)
サービス業	大分類G(情報通信業)のうち 中分類38(放送業) 中分類39(情報サービス業) 中分類411(映像情報制作・配給業) 中分類412(音声情報制作業) 中分類415(広告制作業) 中分類416(映像・音声・文字情報制作に付帯するサービス業)
	大分類K(不動産業、物品賃貸業)のうち 中分類693(駐車場業) 中分類70(物品賃貸業)
	大分類L(学術研究、専門・技術サービス業)
	大分類M(宿泊業、飲食サービス業)のうち 中分類75(宿泊業)
	大分類N(生活関連サービス業、娯楽業) ただし、小分類791(旅行業)は除く
	大分類O(教育、学習支援業)
	大分類P(医療、福祉)
	大分類Q(複合サービス業)
大分類R(サービス業<他に分類されないもの>)	
卸売業	大分類I(卸売業、小売業)のうち 中分類50(各種商品卸売業) 中分類51(繊維、衣服等卸売業) 中分類52(飲食品卸売業) 中分類53(建築材料、鉱物・金属材料等卸売業) 中分類54(機械器具卸売業) 中分類55(その他の卸売業)
その他	上記以外のすべて

**自社が中小企業に該当するか否かについては、十分にご確認ください。**

中小企業に該当しないにもかかわらず、届け出た36協定が改正法に適合しないもの(平成31年4月1日以後の期間のみを定めたもの)であった場合、**当該協定は無効**となります。

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

<input type="checkbox"/> 1か月の時間外労働+休日労働の合計時間数（100時間未満）
<input type="checkbox"/> 1年の時間外労働時間（720時間以内）
<input type="checkbox"/> 限度時間を超えることができる月数（1年について6か月以内とすること）
<input type="checkbox"/> 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 <div style="border: 1px dashed orange; padding: 5px; margin-top: 5px;"> <input type="checkbox"/> 通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い臨時的に限度時間を超えて労働させる必要がある場合をできる限り具体的に定めなければならない、「業務の都合上必要な場合」、「業務上やむを得ない場合」など恒常的な長時間労働を招くおそれがあるものを定めることは認められないことに留意してください。  <small>（例）・予算、決算業務 ・ボーナス商戦に伴う業務の繁忙 ・納期のひっ迫 ・大規模なクレームへの対応 ・機械のトラブルへの対応</small> </div>
<input type="checkbox"/> 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 <div style="border: 1px dashed orange; padding: 5px; margin-top: 5px;"> <input type="checkbox"/> 以下のものから協定することが望ましいことに留意してください。  <small>①医師による面接指導 ②深夜業（22時～5時）の回数制限 ③終業から始業までの休息時間の確保（勤務間インターバル）④代償休日・特別な休暇の付与 ⑤健康診断 ⑥連続休暇の取得 ⑦心とからだの相談窓口 ⑧配置転換 ⑨産業医等による助言・指導や保健指導</small> </div>
<input type="checkbox"/> 限度時間を超えた労働に係る割増賃金率 <div style="border: 1px dashed orange; padding: 5px; margin-left: 150px; margin-top: 5px;"> <input type="checkbox"/> 25%を超える率とするよう努めてください。         </div>
<input type="checkbox"/> 限度時間を超えて労働させる場合における手続（例：労働者代表者に対する事前申し入れ、労使協議）

### 36協定の締結当事者

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

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

（平成30年厚生労働省告示第323号）

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

☞ 36協定の様式のダウンロードはこちら

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

☞ 36協定届の電子申請はこちら

労働基準関係主要様式

検索



スタートアップ労働条件

検索



労基法等 電子

検索



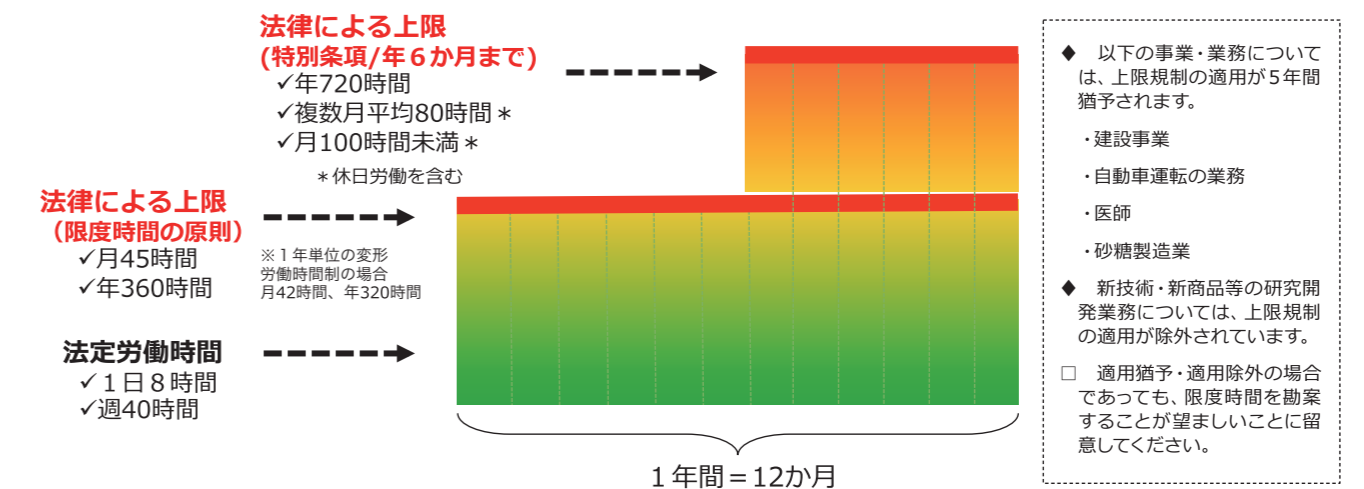
## サブロク

# 36協定の適正な締結

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

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

### 時間外労働の上限規制



### 協定すべき事項は、以下のとおりです（様式第9号）

<input type="checkbox"/> 労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる場合
<input type="checkbox"/> 労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる労働者の範囲 <div style="border: 1px dashed orange; padding: 2px; margin-top: 5px;"> <input type="checkbox"/> 業務の種類について定めるに当たっては、業務の区分を細分化することにより当該業務の範囲を明確にしてください。         </div>
<input type="checkbox"/> 対象期間（1年間に限る）
<input type="checkbox"/> 1年の起算日
<input type="checkbox"/> 対象期間における <div style="margin-left: 20px;"> <input type="checkbox"/> 1日    <input type="checkbox"/> 1か月    <input type="checkbox"/> 1年         </div> について、労働時間を延長して労働させることができる時間又は労働させることができる休日
<input type="checkbox"/> 有効期間
<input type="checkbox"/> 時間外労働+休日労働の合計が <div style="margin-left: 20px;"> <input type="checkbox"/> 月100時間未満    <input type="checkbox"/> 2～6か月平均80時間以内         </div> を満たすこと

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

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



## 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) 産業医について、専門的知識に基づいて誠実にその職務を行う責務を定める。**

### 長時間労働者等の健康確保対策の強化

**(2) 事業者は、衛生委員会に対し、産業医が行った労働者の健康管理等に関する勧告の内容等を報告しなければならないこととする。**（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、労働者が安心して産業医等による健康相談を受けられるようにするために必要な体制整備等を講ずるよう努めなければならないこととする。**（産業医の選任義務のある労働者数50人以上の事業場）

### 産業医の業務内容等の周知

**(4) 事業者は、産業医の業務内容等を労働者に周知しなければならないこととする。**（産業医等を選任している事業場）

## 2 労働者の健康管理等に必要な情報の産業医への提供等

### 労働者の健康管理等に必要な情報の産業医への提供

**(1) 事業者は、産業医に対し産業保健業務を適切に行うために必要な情報を提供しなければならないこととする。**（産業医の選任義務のある労働者数50人以上の事業場）

### 労働者の健康情報の適正な取扱いの確保

**(2) 事業者は、本人同意その他正当な事由がある場合を除き労働者の健康確保に必要な範囲内で労働者の健康情報を取り扱わなければならない、また、健康情報を適正に管理するための措置を講じなければならないこととする。**（全ての事業場）  
じん肺法も同様の改正

**産業医とは：**事業場において、労働者の健康を保持するための措置、作業環境の維持管理、作業の管理、健康管理等を行う医師。常時使用する労働者が50人以上の事業場において選任義務がある。

**衛生委員会とは：**労働者の衛生に係る事項を調査審議するための会議体。構成員は使用者、労働者、産業医等。常時使用する労働者が50人以上の事業場において設置義務がある。

高齢労働者の増加に伴う産業保健機能の強化についても、労働災害防止計画等に基づき、不断の見直し・取組を進めていく。

# 長時間労働者に対する面接指導等の流れについて

拡充

事業者が全ての労働者（管理監督者やみなし労働時間制の対象労働者も含む。ただし、高度プロフェSSIONAL制度適用労働者は除く。）の労働時間の状況を把握  
ガイドライン 法律

拡充

事業者が産業医に時間外・休日労働時間80h/月超の労働者の情報を提供  
省令 法律

新規

事業者は時間外・休日労働時間80h/月超の労働者本人へ通知  
省令

面接指導の対象となる残業時間の基準を100h/月超から80h/月超に強化

産業医が情報を元に労働者に面接指導の申出を勧奨することができる

省令

拡充

残業時間80h/月超の労働者が事業者に面接指導の申出

省令

面接指導の対象となる時間外・休日労働時間の基準を100h/月超から80h/月超に強化

事業者が産業医等による面接指導を実施

法律

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く

法律

事業者が産業医等の意見を踏まえて必要な措置を講じる

法律

新規

事業者が産業医に措置内容を情報提供

法律

新規

産業医が勧告を行う場合は事業者から意見を求める

省令

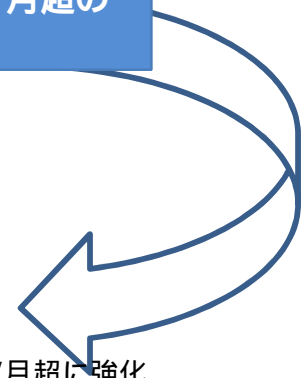
産業医が労働者の健康を確保するために必要があると認める場合は事業者に勧告

法律

新規

事業者が産業医の勧告内容を衛生委員会に報告

法律



**相談窓口（高知県下の各労働基準監督署の所在地）**

名称・所在地		電話番号
高知労働基準監督署	高知市南金田 1 39 (労働総合庁舎 1階)	088 - 885 - 6031
須崎労働基準監督署	須崎市緑町 7 - 11	0889 - 42 - 1866
四万十労働基準監督署	四万十市右山五月町 3 - 12 (中村地方合同庁舎 3階)	0880 - 35 - 3148
安芸労働基準監督署	安芸市矢ノ丸 2 - 1 - 6 (安芸地方合同庁舎 1階)	0887 - 35 - 2128

**相談の受付時間**

土日、祝日、年末年始を除き、平日の午前 8 時 30 分から午後 5 時 15 分まで。

**労働基準関係情報メール窓口**

厚生労働省ホームページ内の「労働基準関係情報メール窓口」で、職場における賃金不払残業、その他労働基準法等に関する情報を受け付けています。

[http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/mail\\_madoguchi.html](http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/mail_madoguchi.html)

**労働条件相談ほっとライン（夜間、土日の無料電話相談）**

労働者の方からの相談にも、事業主の方からの相談にも、相談員が公平・中立的な立場で対応します。

労働条件に関する疑問や不安についての相談を受け付けています。

**フリーダイヤル 0120-811-610（はい！ろうどう）**

相談時間 月～金（祝日を含む） 午後 5 時～午後 10 時  
土・日 午前 9 時～午後 9 時

12 月 29 日～1 月 3 日は除く

**ポータルサイト「確かめよう 労働条件」**

<http://www.check-roudou.mhlw.go.jp>

労働者向け、事業主向け、学生・生徒向けなどに分類して、労働条件や労務管理に関するよくある質問と解説や裁判例などを掲載しています。