

報道関係者 各位

令和元年 5 月 30 日

【照会先】

高知労働局労働基準部監督課  
課長 中村 祐樹  
主任監察監督官 山中 敬之  
電話 088-885-6022

～全ての働く方に安全で安心して働いていただくために～

## 平成 30 年度「過重労働解消キャンペーン」の重点監督の実施結果

高知労働局(局長 古田 宏昌)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。

今回の重点監督は、長時間労働が行われていると考えられる事業場や若者の「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 91 事業場に対して集中的に実施したものです。その結果、57 事業場(全体の 62.6%)で労働基準関係法令違反を確認し、そのうち 26 事業場(28.6%)で違法な時間外労働が認められたため、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、今後とも長時間労働が行われている事業場などに対する監督指導を徹底するとともに、各労働基準監督署に設置された「労働時間相談・支援コーナー」(参考資料 1)などにおいて、事業主のみならずからの労働時間に関する相談に懇切丁寧に対応していきます。

### 【監督指導結果のポイント】

監督指導の実施事業場： 91 事業場

このうち、57 事業場(全体の 62.6%)で労働基準関係法令違反あり。

主な違反内容[ このうち、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： 26 事業場(28.6%)

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： 10 事業場(38.5%)

うち、月 100 時間を超えるもの： 6 事業場(23.1%)

賃金不払残業があったもの： 8 事業場(8.8%)

過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの： 17 事業場(18.7%)

主な健康障害防止に関する指導の状況[ このうち、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： 54 事業場(59.3%)

うち、時間外・休日労働を月 80 時間 以内に

削減するよう指導したもの： 18 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： 9 事業場(9.9%)

脳・心臓疾患の発症前 1 か月間におおむね 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 か月当たりおおむね 80 時間を超える時間外・休日労働が認められる場合は、業務と発症との関連性が強いとの医学的知見があるため。

## 平成30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

平成30年度過重労働解消キャンペーン（11月）の間に、91事業場に対し監督指導を実施し、57事業場（全体の62.6%）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26事業場、賃金不払残業があったものが8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17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	91 (100%)	57 (62.6%)	26 (28.6%)	8 (8.8%)	17 (18.7%)	
主な業種	製造業	8 (8.8%)	7 (87.5%)	4	0	3
	建設業	11 (12.1%)	7 (63.6%)	3	0	2
	運輸交通業	17 (18.7%)	11 (64.7%)	6	1	0
	商業	20 (22%)	14 (70%)	7	4	6
	接客娯楽業	2 (2.2%)	1 (50%)	0	1	0
	その他の事業 (注6)	18 (19.8%)	10 (55.6%)	4	1	4

(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) かっこ内は、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。〕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。〕及び労働安全衛生法第66条の8違反〔1月当たり100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。〕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
91	33 (36.3%)	40 (44%)	10 (11%)	4 (4.4%)	4 (4.4%)	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
91	17 (18.7%)	18 (19.8%)	7 (7.7%)	7 (7.7%)	12 (13.2%)	30 (33%)

## 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、54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（注4）	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
54	4	14	35	18	0	2

- （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月100時間を超える時間外・休日労働を行っている労働者又は2ないし6月の平均で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80時間（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、9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2）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）		
9	3	3	5	3	3	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） 各項目のカッコ内は、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26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、10事業場で1か月80時間を、うち6事業場で1か月100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
26	16	10	6	0	0

- (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、4事業場で使用者が自ら現認することにより確認し、28事業場でタイムカードを基礎に確認し、10事業場でICカード、IDカードを基礎に確認し、36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 (注2)	
4	28	10	36

(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 (小売業)

- 1 労働者2名について、36協定で定めた上限時間（特別条項：月75時間）を超えて、月100時間を超える違法な時間外・休日労働（最長：月120時間超）が認められたことから、指導した。
- 2 時間外・休日労働を1か月当たり100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2名について、36協定で定めた上限時間（特別条項：月75時間）を超えて、月100時間を超える違法な時間外・休日労働（最長：月120時間超）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100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100時間を超えて行わせた労働者、又は2ないし6か月の平均で1か月当たり80時間を超えた労働者について、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、参考資料3参照）

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4参照）

## 「働き方改革」への取り組みを支えるため 労働時間相談・支援コーナー を設置しました。

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）を含む労働時間制度全般
- ⌚ 変形労働時間制などの労働時間に関する制度の導入
- ⌚ 長時間労働の削減に向けた取組み
- ⌚ 時間外労働の上限設定などに取り組む際に利用可能な助成金



残業時間を減らしたいと思うけど、  
どうすればいいんだろう？

有給休暇をうまく使いたいのは  
やまやまなんだけど…

うちの会社の  
労働時間制度は  
このままで  
いいのかな…？

このようにお悩みではないですか？

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。



「労働時間相談・支援コーナー」は、全国の労働基準監督署に設置しています。  
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）**

労働基準監督署の所在地・電話番号は、厚生労働省HPに掲載しています。

労働基準監督署 一覧

検索

この他にも「働き方改革」に関する様々な支援を実施しています。裏面をご参照下さい。



厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

## 高知県働き方改革推進支援センターのご案内 ( 0120-899-869 )

「非正規雇用労働者の処遇改善」、「弾力的な労働時間制度の構築」、「生産性向上による賃金引上げ」など、人材の定着確保・育成に効果的な労務管理に関する総合的な支援を行います。

社会保険労務士などの労務管理・企業経営の専門家が、個別相談援助や電話相談により、技術的な支援を提供します。  
セミナー、出張相談会も随時開催します。



## 時間外労働等改善助成金のご案内

時間外労働の上限設定などに取り組む皆様を、**4つのコース**で強力サポート！

### 時間外労働上限設定コース

時間外労働の上限規制に対応するため、限度基準を超える時間数で36協定（特別条項）を締結している事業場が、一定の時間以下に上限設定を引き下げることが支援します。

お問合せは都道府県労働局まで

### 勤務間インターバル導入コース

休息時間が9時間以上となる「勤務間インターバル（）」を新規導入、対象労働者の範囲の拡大、休息時間を延長する取組みを支援します。

勤務終了後、次の勤務までに一定時間以上の休息時間を設けるもの

お問合せは都道府県労働局まで

### 職場意識改善コース

年次有給休暇の取得促進や所定外労働の削減への取組み、所定労働時間を短縮して週40時間以下とする取組みを支援します。

お問合せは都道府県労働局まで

### テレワークコース

在宅またはサテライトオフィスにおいて就業するテレワークを新規導入、または拡充して活用する取組みを支援します。

お問合せはテレワーク相談センターまで

## 人手不足・人材育成などに関する助成金

長時間労働の削減などにも効果的な人手不足・人材育成などに関する助成金もご活用いただけます。  
詳しくは以下のURLのほか、都道府県労働局、ハローワークまでお問い合わせ下さい。

(URL) [http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/kyufukin/](http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/)

## ポータルサイト「スタートアップ労働条件」

スマートフォン  
タブレットでも

診断  
スタート!

Web上で設問に答えると、自社の労務管理・安全衛生管理の診断ができるほか、労働基準法の基本的な仕組みなどの情報を掲載しています。

(URL) <http://www.startup-roudou.mhlw.go.jp/>



## 労働条件に関する総合情報サイト「確かめよう労働条件」

スマートフォン  
タブレットでも



労働基準関係法令の紹介・解説や、事案に応じた相談先の紹介など、労働条件に関する悩みの解消に役立ちます。

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



## 「働き方・休み方改善ポータルサイト」

スマートフォン  
タブレットでも



Web上で設問に答えると、自社の働き方・休み方の改善に向けたヒントが得られるほか、働き方・休み方改善に取り組む企業の事例などを掲載しています。

(URL) <http://work-holiday.mhlw.go.jp/>



# 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

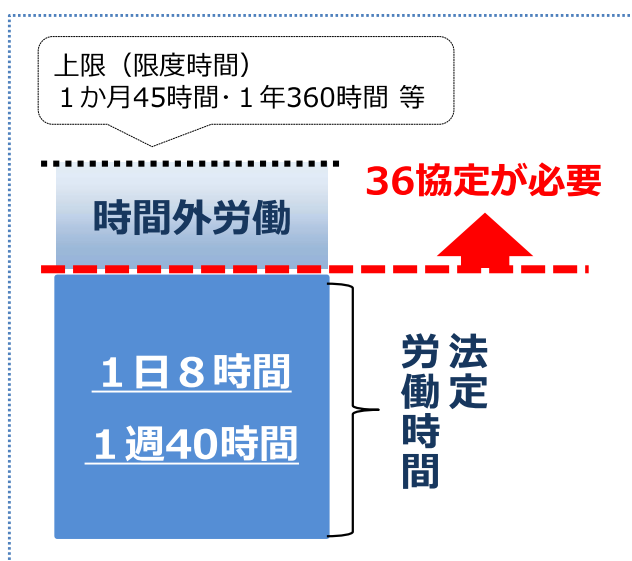
使用者は、事業場の労働時間管理の状況を踏まえ、必要に応じ労働時間等設定改善委員会等の労使協議組織を活用し、労働時間管理の現状を把握の上、労働時間管理上の問題点及びその解消策等の検討を行うこと。

# サブロク協定をご存知ですか？

## 時間外労働を行うには、サブロク（36）協定が必要です。

- 労働基準法では、労働時間は原則、1日8時間・1週40時間以内とされています。これを「法定労働時間」と言います。
- 「法定労働時間」を超えて、従業員に時間外労働（残業）をさせる場合には、  
 ・労働基準法第36条に基づく労使協定（サブロク36協定）の締結、  
 ・労働基準監督署への届出  
 が必要です。
- サブロク36協定においては、「時間外労働を行う業務の種類」や、「1か月や1年当たりの時間外労働の上限」を決めなければなりません。（詳しくは裏面をご参照ください。）

## 時間外労働を行う場合には、予め、使用者と従業員の代表の方（※）が36協定を締結し、その協定を労働基準監督署へ届け出ることが必要です。



- （※）具体的には、
- ①従業員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、
  - ②過半数組合がない場合は、従業員の過半数を代表する方

### 【参考】

- ◆時間外労働の上限は、厚生労働大臣告示において、1か月45時間、1年360時間等とされています。（これを「限度時間」と言います。）  
 \*ただし、特別条項を締結すれば、年間6か月まで、限度時間を超えて労働させることができます。
- ◆ただし、労働時間を延長する場合には、その時間をできる限り短くするよう努めなければなりません。

ご不明な点がございましたら、最寄りの労働基準監督署までお気軽にご相談下さい。

（相談窓口の詳細につきましては、裏面をご参照ください。）

36協定を結ばないまま法定労働時間を超えた労働（残業）が行われる場合も見受けられますが、これは法令上問題があります。

36協定を締結し、労働基準監督署へ届け出ていただくようお願いします。

## 相談窓口等について

お気軽にご相談ください。

下記の窓口では、長時間残業の見直しなど、働き方改革に取り組む中小企業・小規模事業者の方に、具体的な方法のアドバイス等を行っています。

例えば、

「労働時間等に関する現行の制度内容が分からない」

⇒ 現行制度の内容等を説明（①）

「人材の確保など、事業運営の支障を抱えている」

⇒ 人材が定着しやすい職場環境づくりのアドバイスや助成措置を紹介（②）

⇒ 事業運営や経営上の課題について相談・アドバイス（③）

### ① 労働時間に関する現行制度の内容等についてのお問い合わせ先

▶ 最寄りの都道府県労働局労働基準部監督課、労働基準監督署へお問い合わせください。

<http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/>

### ② 職場環境の改善に関する相談窓口（働き方・休み方改善コンサルタント）

長時間労働をなくし、労働時間や休暇の改善に取り組む事業主を支援しています。労務管理等の専門家による電話相談や、事業場を訪問し具体的な提案を行うコンサルティングを無料で行っています。

▶ 最寄りの都道府県労働局雇用環境・均等部（室）までお問い合わせください。

<http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/>

### ③ 事業運営や経営上の課題に関する相談窓口（よろず支援拠点）

中小企業・小規模事業者の「働き方改革」に必要な、生産性の向上や人手不足への対応などの経営課題については、『よろず支援拠点』まで御相談ください。

『よろず支援拠点』は、全国47都道府県に設置されており、拠点ごとに、経営改善、会計・財務やITなど、様々な分野の専門家を複数配置し、ワンストップで相談に応じます。また、問題に応じた適切な支援機関の御紹介もいたします。

▶ 各拠点の連絡先はこちら。 <http://www.smrj.go.jp/yorozu/087939.html>

## 時間外労働・休日労働に関する協定届（36協定届）の記載例

様式第9号（第17条関係）

時間外労働  
休日労働に関する協定届

事業の種類		事業の名称		事業の所在地（電話番号）				期間
金属製品製造業		〇〇金属工業株式会社〇〇工場		〇〇市〇〇町1-2-3 (000-000-0000)				
	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	延長することができる時間			期間
					1日	1日を超える一定の期間（起算日）		
					1か月（毎月1日）	1年（4月1日）		
① 下記②に該当しない労働者	臨時の受注、納期変更	検査	10人	1日8時間	3時間	30時間	250時間	平成〇年4月1日から1年間
	月末の決算事務	経理	5人	同上	3時間	15時間	150時間	同上
② 1年単位の変形労働時間制により労働する労働者	臨時の受注、納期変更	機械組立	10人	同上	3時間	20時間	200時間	同上
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	労働させることができる休日並びに始業及び終業の時刻			期間
臨時の受注、納期変更		機械組立	10人	毎週土曜・日曜	1か月に1日、8:30~17:30			平成〇年4月1日から1年間

協定の成立年月日 平成〇年 3月 12日

協定の当事者である労働組合の名称又は労働者の過半数を代表する者の職名

協定の当事者（労働者の過半数を代表する者の場合）の選出方法（投票による選挙）

平成〇年 3月 15日

使用者 職名

氏名

検査課主任

山田花子

工場長

田中太郎



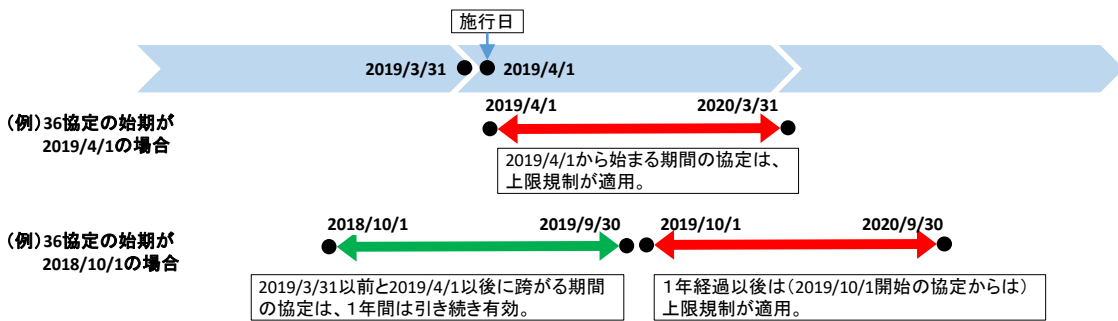
# 36協定が変わります！

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？

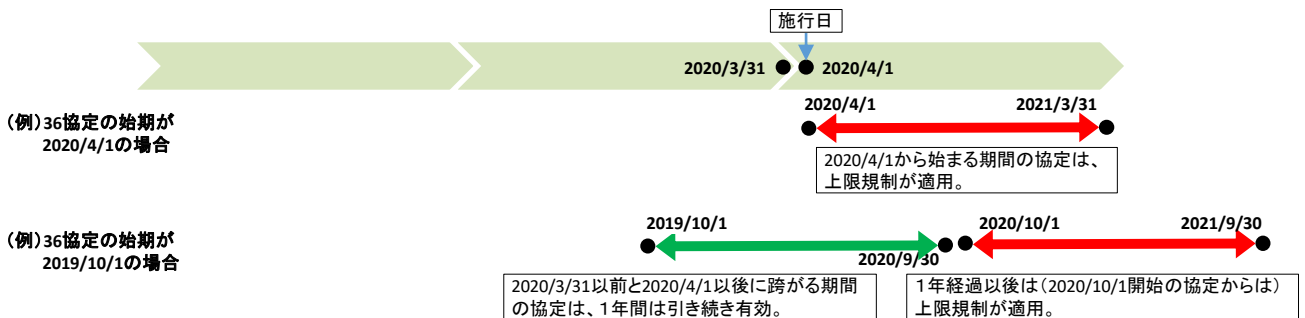
### □大企業

- 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
<input type="checkbox"/> 小売業	<input type="checkbox"/> 5,000万円以下	<input type="checkbox"/> 50人以下
<input type="checkbox"/> サービス業	<input type="checkbox"/> 5,000万円以下	<input type="checkbox"/> 100人以下
<input type="checkbox"/> 卸売業	<input type="checkbox"/> 1億円以下	または <input type="checkbox"/> 100人以下
<input type="checkbox"/> その他 (製造業、建設業、運輸業、その他)	<input type="checkbox"/> 3億円以下	<input type="checkbox"/> 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	
<input type="checkbox"/> 小売業	<input type="checkbox"/> 大分類I（卸売業、小売業）のうち	<input type="checkbox"/> 中分類56（各種商品小売業） <input type="checkbox"/> 中分類57（繊維・衣服・身の回り品小売業） <input type="checkbox"/> 中分類58（飲食品小売業） <input type="checkbox"/> 中分類59（機械器具小売業） <input type="checkbox"/> 中分類60（その他の小売業） <input type="checkbox"/> 中分類61（無店舗小売業）
	<input type="checkbox"/> 大分類M（宿泊業、飲食サービス業）のうち	<input type="checkbox"/> 中分類76（飲食店） <input type="checkbox"/> 中分類77（持ち帰り・配達飲食サービス業）
<input type="checkbox"/> サービス業	<input type="checkbox"/> 大分類G（情報通信業）のうち	<input type="checkbox"/> 中分類38（放送業） <input type="checkbox"/> 中分類39（情報サービス業） <input type="checkbox"/> 中分類411（映像情報制作・配給業） <input type="checkbox"/> 中分類412（音声情報制作業） <input type="checkbox"/> 中分類415（広告制作業） <input type="checkbox"/> 中分類416（映像・音声・文字情報制作に付随するサービス業）
	<input type="checkbox"/> 大分類K（不動産業、物品賃貸業）のうち	<input type="checkbox"/> 中分類693（駐車場業） <input type="checkbox"/> 中分類70（物品賃貸業）
	<input type="checkbox"/> 大分類L（学術研究、専門・技術サービス業）	
	<input type="checkbox"/> 大分類M（宿泊業、飲食サービス業）のうち	<input type="checkbox"/> 中分類75（宿泊業）
	<input type="checkbox"/> 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
	<input type="checkbox"/> 大分類O（教育、学習支援業）	
	<input type="checkbox"/> 大分類P（医療、福祉）	
	<input type="checkbox"/> 大分類Q（複合サービス業）	
<input type="checkbox"/> 大分類R（サービス業<他に分類されないもの>）		
<input type="checkbox"/> 卸売業	<input type="checkbox"/> 大分類I（卸売業、小売業）のうち	<input type="checkbox"/> 中分類50（各種商品卸売業） <input type="checkbox"/> 中分類51（繊維、衣服等卸売業） <input type="checkbox"/> 中分類52（飲食品卸売業） <input type="checkbox"/> 中分類53（建築材料、鉱物・金属材料等卸売業） <input type="checkbox"/> 中分類54（機械器具卸売業） <input type="checkbox"/> 中分類55（その他の卸売業）
<input type="checkbox"/> その他	<input type="checkbox"/> 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。**

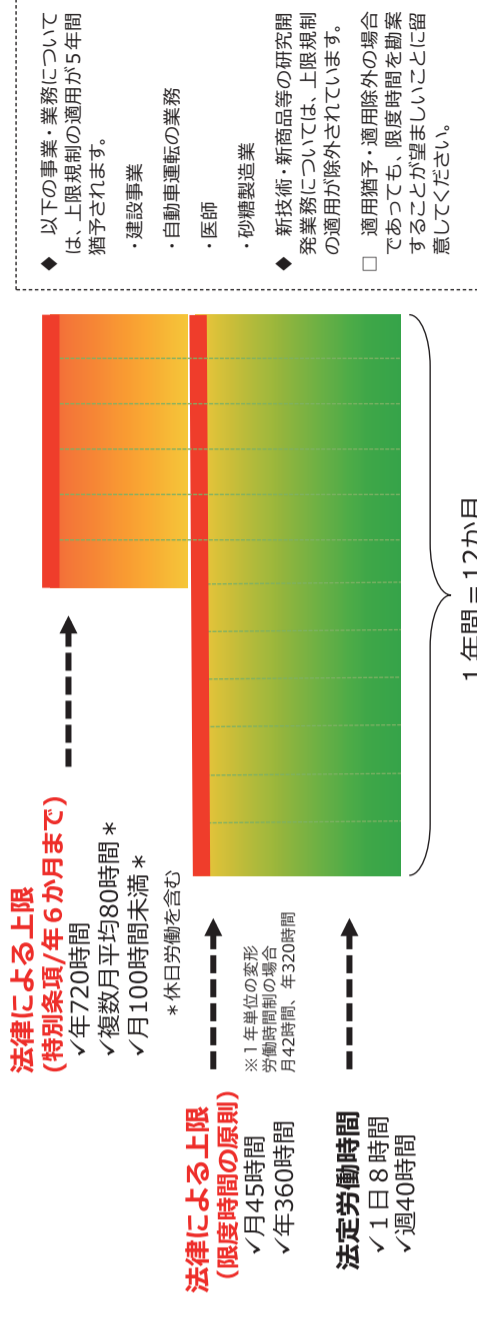
※ 中小企業に該当しないにもかかわらず、届け出た36協定が改正法に適合しないもの（平成31年4月1日以後の期間のみを定めたもの）であった場合、**当該協定は無効**となります。

# 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 <small>□ 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。</small>
<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 □ 1日 □ 1か月 □ 1年 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 □ 有効期間
<input type="checkbox"/>	時間外労働+休日労働の合計が □ 月100時間未満 □ 2～6か月平均80時間以内 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。

## 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）

- 1か月の時間外労働+休日労働の合計時間数（100時間未満）
- 1年の時間外労働時間（720時間以内）
- 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）
- 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  
□ 通常予想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。  
(例)・予算、決算業務 ・ポーター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
- 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  
□ 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。  
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連絡休暇の取得 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
- 限度時間を超えた労働に係る割増賃金率  
□ 25%を超える率とするよう努めてください。
- 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、拳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◆

- 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」に努めてください。**

36協定の様式のダウンロードはこちら



労働基準関係主要様式 検索

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



スタートアップ労働条件 検索

36協定届の電子申請はこちら



労基法等 電子 検索

### 3 6 協定届の記載例（限度時間を超えない場合）

（様式第 9 号（第 16 条第 1 項関係））

労働時間の延長及び休日の労働は必要最小限にとどめられるべきであり、労使当事者はこのことに十分留意した上で協定するようにしてください。なお、使用者は協定した時間数の範囲内で労働させた場合であっても、労働契約法第 5 条に基づく安全配慮義務を負います。

◆ 3 6 協定で締結した内容を協定届（本様式）に転記して届け出てください。

- 3 6 協定届（本様式）を用いて 3 6 協定を締結することもできます。その場合には、労働者代表の署名又は記名・押印が必要です。  
- 必要事項の記載があれば、協定届様式以外の形式でも届出できます。

◆ 3 6 協定の届出は電子申請でも行うことができます。  
◆（任意）の欄は、記載しなくても構いません。

表面

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
金属製品製造業	〇〇金属工業株式会社 〇〇工場	(〒〇〇〇 一〇〇〇) 〇〇市〇〇町 1-2-3 (電話番号: 〇〇〇-〇〇〇〇-〇〇〇〇)	〇〇〇年 4 月 1 日から 1 年間

労働保険番号：〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇  
法人番号：〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇

この協定が有効となる期間を定めてください。1 年間とすることが望ましいです。

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

時間外労働	時間外労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	労働者数 (満 18 歳以上の者)	所定労働時間 (1 日) (任意)	延長することができる時間数				1 年 (①については 360 時間まで、②については 320 時間まで)	
					1 日	1 箇月 (①については 45 時間まで、②については 42 時間まで)	起算日 (年/月/日)	〇〇〇年 4 月 1 日		
① 下記②に該当しない労働者	受注の集中	設計	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
	臨時的受注、納期変更	機械組立	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
	製品不具合への対応	検査	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
	月末の決算事務	経理	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
② 1 年単位の变形労働時間制により労働する労働者	棚卸	購買	5 人	7.5 時間	3 時間	3.5 時間	20 時間	30 時間	200 時間	320 時間

事由は具体的に定めてください。業務の範囲を細分化し、明確に定めてください。1 日の法定労働時間を超過す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過す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	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
	受注の集中	設計	10 人	土日祝日	1 か月に 1 日	8:30~17:30
	臨時的受注、納期変更	機械組立	20 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)

協定の成立年月日 〇〇〇 年 3 月 12 日

協定の当事者である労働組合（事業場の労働者の過半数で組織する労働組合）の名称又は労働者の過半数を代表する者の職名 検査課主任 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）

〇〇〇 年 3 月 日

労働者の過半数で組織する労働組合が無い場合には、3 6 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。

使用者 職名 工場長 田中太郎

労働基準監督署 〇 〇

管理監督者は労働者代表にはなりません。協定書を兼ねる場合には、労働者代表の署名又は記名・押印が必要です。印 押印も必要です。

時間外労働と法定休日労働を合計した時間数は、月 100 時間未満、2～6 か月平均 80 時間以内でなければなりません。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。

### 限度時間を超える場合の 3 6 協定届の記載例（特別条項）

（様式第 9 号の 2（第 16 条第 1 項関係））

臨時的な特別な事情がなければ、限度時間（月 45 時間又は 42 時間・年 360 時間又は 320 時間）を超えることはできません。限度時間を超えて労働させる必要がある場合でも、時間外労働は限度時間できる限り近づけるように努めてください。

◆ 臨時的に限度時間を超えて労働させる場合には様式第 9 号の 2 の協定届の届出が必要です。  
◆ 様式第 9 号の 2 は、 限度時間内の時間外労働についての届出書（1 枚目）と、 限度時間を超える時間外労働についての届出書（2 枚目）の 2 枚の記載が必要です。  
◆ 1 枚目の記載については、前ページの記載例を参照ください。

2 枚目 表面

時間外労働 休日労働 に関する協定届（特別条項）

様式第 9 号の 2（第 16 条第 1 項関係）

臨時に限度時間を超えて労働させることができる場合	業務の種類	労働者数 (満 18 歳以上の者)	1 日 (任意)		1 箇月 (時間外労働及び休日労働を合算した時間数。100 時間未満に限る。)		1 年 (時間外労働のみの時間数。720 時間以内に限る。)				
			延長することができる時間数	法定労働時間を超過する時間数 (6 回以内に限る。)	延長することができる時間数	法定労働時間を超過する時間数と休日労働の時間数を合算した時間数 (任意)	延長することができる時間数	法定労働時間を超過する時間数	限度時間を超過した労働に係る割増賃金率 (任意)		
突発的な仕様変更	設計	10 人	6 時間	6.5 時間	6 回	90 時間	100 時間	35%	700 時間	820 時間	35%
製品トラブル・大規模なクレームへの対応	検査	20 人	6 時間	6.5 時間	6 回	90 時間	100 時間	35%	600 時間	720 時間	35%
機械トラブルへの対応	機械組立	10 人	6 時間	6.5 時間	4 回	80 時間	90 時間	35%	500 時間	620 時間	35%

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 回以内に限りませう。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 時間未満に限りませう。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う）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

限度時間を超過した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 1 1 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 〇〇〇 年 3 月 12 日

協定の当事者である労働組合（事業場の労働者の過半数で組織する労働組合）の名称又は労働者の過半数を代表する者の職名 検査課主任 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）

〇〇〇 年 3 月 15 日

使用者 職名 工場長 田中太郎

労働基準監督署長殿 (健康確保措置) 〇 〇

① 医師による面接指導 ② 深夜業（22 時～5 時）の回数制限 ③ 終業から始業までの休息時間の確保（勤務間インターバル） ④ 代償休日・特別な休暇の付与 ⑤ 健康診断 ⑥ 連続休暇の取得 ⑦ 心とからだの相談窓口の設置 ⑧ 配置転換 ⑨ 産業医等による助言・指導や保健指導 ⑩ その他

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

時間外労働と法定休日労働を合計した時間数は、月 100 時間未満、2～6 か月平均 80 時間以内でなければなりません。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。

様式第 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。印 押印も必要です。



**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)

**労働条件相談ホットライン（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。