

10 時間外及び休日労働（労働基準法第36条）

(1) 時間外労働・休日労働とは

法定労働時間を超える労働・・・(法定)時間外労働

法定休日に行う労働・・・(法定)休日労働

(例) 所定休日が「毎週土曜と日曜」の労働者が、両日労働した場合

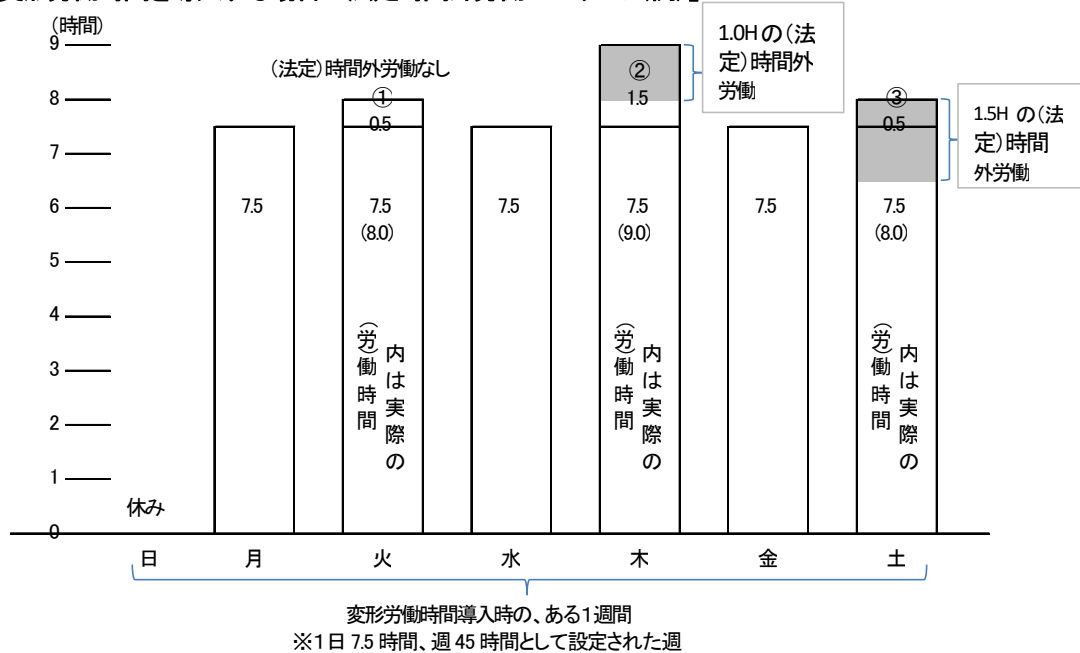
→ 土曜日・・・(法定)休日労働とならない。

但し、週40(44)時間を超えるときは、(法定)時間外労働となる。

日曜日・・・(法定)休日労働となる。

※上記は暦週(*)ではない(一週間を月曜日～日曜日)場合であり、労働契約、就業規則等の定めにより、異なる取扱いとなる場合があります。(*)暦週:一週間を日曜日～土曜日とする

【変形労働時間を導入する場合の法定時間外労働のカウント(例)】



上図の①(火曜)・・・0.5時間の残業をしたが、8時間を超えていないため、法定時間外労働としては、ここでカウントしない。

上図の②(木曜)・・・1.5時間の残業をしたが、8時間を超えた1.0時間のみ、法定時間外労働としてカウントする。

上図の③(土曜)・・・0.5時間の残業で8時間を超えていないが、予め設定した上限である週45時間を超えているため、1.5時間を法定時間外労働としてカウントする。
(木曜日の時間外労働1.0時間を除いた労働時間の週合計は46.5時間)

上記は、あくまで法定時間外労働をカウントする例を示したものです。
労働契約、就業規則等により、「所定」労働時間を超えるときに時間外労働の割増賃金を支払うとしている場合には、その定めによります。

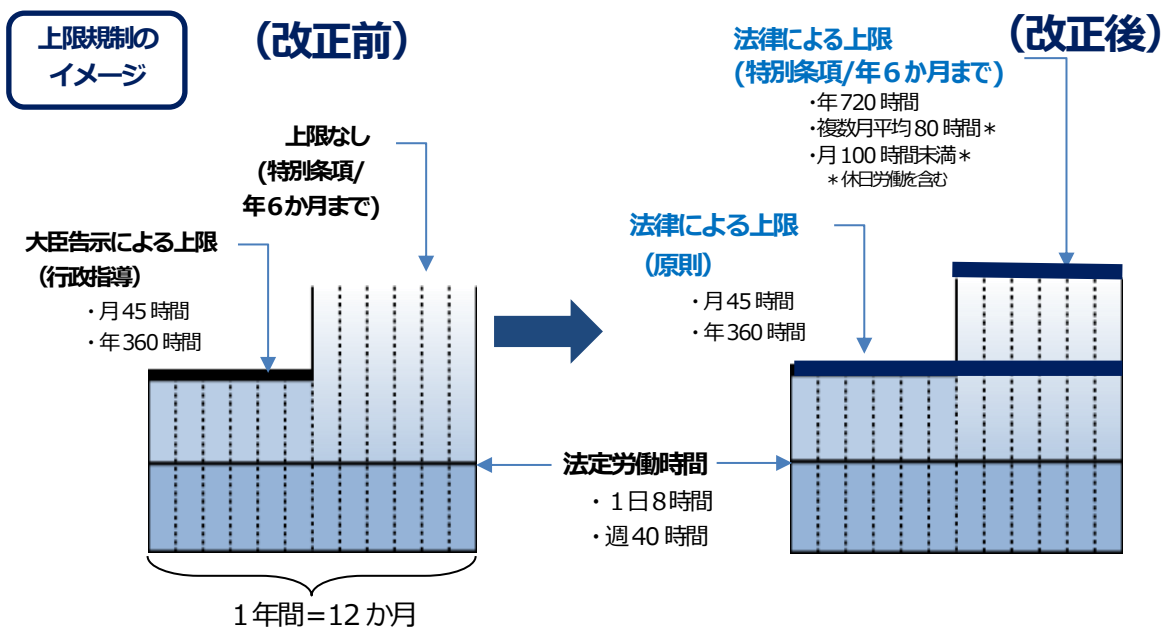
(2) 「時間外労働・休日労働に関する労使協定」(「36 協定」)による場合(労働基準法第 36 条)

使用者が労働者代表と書面による協定(時間外労働・休日労働に関する労使協定)(いわゆる「36 協定」)を結び、これを所轄の労働基準監督署長に届け出た場合には、協定の範囲内で、労働者に時間外労働を行わせ、又は法定の休日に労働させることができます。

(注)労働者に時間外労働・休日労働を命ずるためには、36 協定のほか、就業規則や労働協約、労働条件通知書などにより、時間外労働・休日労働を行わせること等について定めておく必要があります。

(3) 時間外労働の上限規制(平成 31(2019)年4月1日から)

これまでの限度基準告示において上限は、特別条項を設けることで上限なく時間外労働を行わせることが可能になっていましたが、法律上罰則付きの上限が設けられ、さらに、臨時的な特別の事情がある場合(特別条項を締結している場合)にも上限が設けられました。



ア 原則的な時間外労働の上限

時間外労働時間の限度基準	
期間	限度時間
1 日	なし(有害業務(注)は2時間)
1 か月	45 時間 [42 時間]
1 年	360 時間 [320 時間]

[]内は対象期間が3か月を超える1年単位の变形労働時間制の適用労働者

(注)有害業務の内容:

- ①多量の高熱物体を取り扱う業務及び著しく暑熱な場所における業務
- ②多量の低温物体を取り扱う業務及び著しく寒冷な場所における業務
- ③ラジウム放射線、エックス線その他の有害放射線にさらされる業務
- ④土石、獣毛等のじんあい又は粉末を著しく飛散する場所における業務
- ⑤異常気圧下における業務
- ⑥削岩機、鉋打機等の使用によつて身体に著しい振動を与える業務
- ⑦重量物の取扱い等重激なる業務
- ⑧ボイラー製造等強烈な騒音を発する場所における業務
- ⑨鉛、水銀、クロム、砒素、黄りん、弗素、塩素、塩酸、硝酸、亜硫酸、硫酸、一酸化炭素、二硫化炭素、青酸、ベンゼン、アニリン、その他これに準ずる有害物の粉じん、蒸気又はガスを発散する場所における業務
- ⑩前各号のほか、厚生労働大臣の指定する業務

(注意) 妊産婦(請求があった場合)、年少者(原則)は時間外労働・休日労働を行わせることはできません。

(参考) 育児・介護休業法に基づく延長時間の限度

- ① 小学校入学前の子を養育する労働者、②要介護状態の家族の介護を行う労働者が請求した場合は、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、1 か月 24 時間、1 年 150 時間を超える時間外労働をさせることはできません。(同法第 17 条、18 条等)

イ 臨時的な特別の事情があって労使が合意する場合(特別条項締結時)

- ① 時間外労働: 1年 720 時間以内
- ② 時間外労働と休日労働の合計:
 - ・月 100 時間未満
 - ・2～6か月平均で 80 時間以内(※)

☞さらにチェック!
 ①②の要件を満たしている場合であっても、連続する月の月末・月初に集中して時間外労働を行わせるなど、短期間に長時間の時間外労働を行わせることは望ましくありません。

※当該月とそれ以前の期間の「2か月平均」、「3か月平均」、「4か月平均」、「5か月平均」、「6か月平均」が全て1月あたり80時間以内

③時間外労働が月 45 時間[42 時間]を超えることができる回数: 年6回以内

(注) 特別条項の有無に関わらず、1年を通して、常に、時間外労働と休日労働の合計は月 100 時間未満、2～6か月平均80 時間以内にならなければなりません。

【時間外労働の上限規制の考え方】(例示) ※平成31年4月1日から1年間の期間を対象とする36協定を締結・届出している場合
 限度時間: 月 45 時間, 年 360 時間
 特別条項の上限: 月 100 時間未満 (時間外労働・休日労働合計), 年 720 時間

月 45 時間超の回数は年 6 回以内か → OK

月 45 時間超に延長時間外労働・休日労働の合計は 100 時間未満か → NG (6 月が 100 時間)

対象月と直前の 1～5 か月で平均値をそれぞれ計算し、いずれでも 80 時間以内か → NG (6～9月、1月に 80 時間超の値が発生している)

	時間外労働時間 (法定外休日分含む) (原則月 45 時間以内 45 時間超の延長年 6 回まで)	時間外労働時間 累計 (原則年 360 時間以内 延長時 720 時間以内)	休日労働時間 (法定休日分含む)	時間外労働・休日労働合計 (100 時間未満)	2 か月ないし 6 か月のそれぞれの期間における時間外労働・休日労働の 1 か月あたり平均時間 (80 時間以内)				
					2 か月平均	3 か月平均	4 か月平均	5 か月平均	6 か月平均
4 月	45	45	16	61	—	—	—	—	—
5 月	70	115	16	86	73.50	—	—	—	—
6 月	80	195	20	100	93.00	82.33	—	—	—
7 月	70	265	16	86	93.00	90.67	83.25	—	—
8 月	80	345	16	96	91.00	94.00	92.00	85.80	—
9 月	45	390	0	45	70.50	75.67	81.75	82.60	79.00
10 月	40	430	0	40	42.50	60.33	66.75	73.40	75.50
11 月	45	475	8	53	46.50	46.00	58.50	64.00	70.00
12 月	80	555	16	96	74.50	63.00	58.50	66.00	69.33
1 月	80	635	16	96	96.00	81.67	71.25	66.00	71.00
2 月	45	680	0	45	70.50	79.00	72.50	66.00	62.50
3 月	45	725	16	61	53.00	67.33	74.50	70.20	65.17

年間の時間外労働時間合計は 720 時間以内か → NG (725 時間)

(注意!) 「——」部(平均値未記載)は、「任意の年の4月～計算」の例示のため(実務では、3月以前の分から算定する必要があります。)
 (単位: 時間)

ウ 上限規制 適用開始の事業・業務

事業・業務	適用開始後の取扱い(2024(令和6)年4月1日以降)
建設事業	<ul style="list-style-type: none"> ● 災害の復旧・復興の事業を除き、上限規制がすべて適用されます。 ● 災害の復旧・復興の事業に関しては、時間外労働と休日労働の合計について、 <ul style="list-style-type: none"> ✓ 月 100 時間未満 ✓ 2～6か月平均 80 時間以内 とする規定は適用されません。 ※ 年 720 時間の上限及び時間外労働が月 45 時間を超えることができるのは、年6回が限度という規制は適用されます。
自動車運転の業務	<ul style="list-style-type: none"> ● 特別条項付き 36 協定を締結する場合の年間の時間外労働の上限が年 960 時間となります。 ● 時間外労働と休日労働の合計について、 <ul style="list-style-type: none"> ✓ 月 100 時間未満 ✓ 2～6か月平均 80 時間以内 とする規制は適用されません。 ● 時間外労働が月 45 時間を超えることができるのは年6回が限度という規制は適用されません。

<p>医業に従事する医師 (病院等で診療を行う勤務医などの<u>特定医師に限る</u>)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 特別条項付き 36 協定を締結する場合の年間の時間外・休日労働の上限が最大 1,860 時間(※)となります。 ● 時間外労働と休日労働の合計について、 <ul style="list-style-type: none"> ✓ 2～6か月平均 80 時間以内 とする規制は適用されません。 ● 時間外労働が月 45 時間を超えることができるのは、年6回が限度という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。 <ul style="list-style-type: none"> ※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)。
--	--

●なお、新技術・新商品等の研究開発業務については、上限規制の適用は引き続き除外されています。

ただし、1週間当たり 40 時間を超えて労働した時間が月 100 時間を超えた労働者に対しては、医師の面接指導が罰則付きで義務づけられています。また、事業者は、面接指導を行った医師の意見を勘案し、必要があるときには就業場所の変更や職務内容の変更、有給休暇の付与などの措置を講じなければなりません。

(4) 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

時間外労働の上限規制が法律で定められたことを受けて、「労働基準法第 36 条第 1 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」(指針)が策定されました。

① 時間外労働・休日労働は必要最小限にとどめてください。(指針第 2 条)

② 使用者は、36 協定の範囲内であっても労働者に対する安全配慮義務を負います。また、労働時間が長くなるほど過労死との関連性が強まることに留意する必要があります。(指針第 3 条)

◆ 36 協定の範囲内で労働させた場合であっても、労働契約法第 5 条の安全配慮義務を負います。

◆ 「血管病変等を著しく増悪させる業務による脳血管疾患及び虚血性心疾患等の認定基準について」(令和 3 年 9 月 14 日付け基発 0914 第 1 号厚生労働省労働基準局長通達)において、1週間当たり 40 時間を超える労働時間が、おおむね月 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とされていること

さらに、1週間当たり 40 時間を超える労働時間がおおむね月 100 時間又は 2～6 か月平均で 80 時間を超える場合には、業務と脳・心臓疾患の発症との関連性が強いとされていることに留意しなければなりません。

③ 時間外労働・休日労働を行う業務の区分を細分化し、業務の範囲を明確にしてください。(指針第 4 条)

④ 臨時的な特別の事情がなければ、限度時間(月 45 時間・年 360 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は、できる限り具体的に定めなければなりません。この場合にも、時間外労働は、限度時間にできる限り近づけるように努めてください。(指針第 5 条)

◆ 特別条項を定めるに当たっては、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具体的に定めなければなりません。「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は認められません。

◆ 時間外労働は原則として限度時間を超えないものとされていることに十分留意し、① 1 か月の時間外労働及び休日労働の時間、② 1 年の時間外労働時間を限度時間にできる限り近づけるように努めなければなりません。

◆ 限度時間を超える時間外労働については、25%を超える割増賃金率とするように努めなければなりません。

⑤1か月未満の期間で労働する労働者の時間外労働は、目安時間(※)を超えないように努めてください。
(指針第6条)(※)1週間:15時間、2週間:27時間、4週間:43時間

⑥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。(指針第7条)

⑦限度時間を超えて労働させる労働者の健康・福祉を確保してください。(指針第8条)

限度時間を超えて労働させる労働者の健康・福祉を確保するための措置について、次の中から協定することが望ましいことに留意しなければなりません。

(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)代償休日・特別な休暇の付与、(5)健康診断の実施、(6)連続休暇の取得促進、(7)心とからだの健康問題についての相談窓口の設置、(8)適切な部署への配置転換、(9)産業医等による助言・指導や保健指導

指針の全文はこちら <https://www.mhlw.go.jp/content/000350259.pdf>

(5) 36協定の新しい様式について

法改正によって法律に時間外労働の上限が規定されたため、36協定で協定が必要な事項も新しく規定され、それを踏まえた新しい協定届の様式を策定しました。

ア 新しい36協定で協定する必要がある事項

- 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
- 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
- 対象期間 ←1年間に限る。
- 1年の起算日
- 有効期間 ←最も短い場合でも原則1年間。定期的な見直しのため1年間とすることが好ましい。
- 対象期間中の1日、1か月、1年の各期間における労働時間を延長して労働させることができる時間数・労働させることができる休日日数の限度
- 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

イ 臨時的な特別な事情があるとして限度時間(月 45 時間、年 360 時間)を超える時間外労働について協定する場合にアに追加して協定する必要がある事項

- 臨時的に限度時間を超えて労働させる必要がある場合における
 - ・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
- 限度時間を超えて労働させることができる場合
- 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
- 限度時間を超えた労働に係る割増賃金率
- 限度時間を超えて労働させる場合における手続

ウ 36 協定の届出様式(様式第9号の種類)

様式	用途
第9号	限度時間以内で時間外・休日労働を行わせる場合(一般条項)
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(特別条項)
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
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)に従事する労働者に限度時間以内で時間外・休日労働を行わせる場合(一般条項)
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)に従事する労働者に限度時間を超えて時間外・休日労働を行わせる場合(特別条項)
第9号の3 の4	自動車運転の業務を含む場合で、限度時間以内で時間外・休日労働を行わせる場合(一般条項)
第9号の3 の5	自動車運転の業務を含む場合で、限度時間を超えて時間外・休日労働を行わせる場合(特別条項)
第9号の4	医業に従事する医師(病院等で診療を行う勤務医などの特定医師に限る)を含む場合で、限度時間以内で時間外・休日労働を行わせる場合(一般条項)
第9号の5	医業に従事する医師(病院等で診療を行う勤務医などの特定医師に限る)を含む場合で、限度時間を超えて時間外・休日労働を行わせる場合(特別条項)
第9号の6	労使委員会の決議を届出する場合
第9号の7	労働時間等設定改善委員会の決議を届出する場合

 は、令和6年4月1日追加又は変更あり

【一般的な36協定（様式第9号）（R3.4.1からの新様式）】

事業場（工場、支店、営業所等）ごとに協定し、届け出てください

労働保険番号、法人番号を記載してください。

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

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 □□□□□□□□□□□□□□□□
（労働者用）（経理） 基本番号 附属番号

法人番号 □□□□□□□□□□□□□□□□

事業の種類 **金属製品製造業**

事業の名称 **〇〇金属工業株式会社**
〇〇工場

事業の所在地（電話番号） (〒〇〇〇-〇〇〇〇)
長野県〇〇市〇〇1-2-3
（電話番号：〇〇〇-〇〇〇-〇〇〇〇）

協定の有効期間 **〇〇〇〇年4月1日 から1年間**

時間外労働	時間外労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	労働者数 （備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		1箇月		1年	
					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	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	所定労働時間を超える時間数（任意）
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	260時間	370時間
		機械組立	20人	7.5時間	2時間	2.5時間	15時間	26時間	160時間	270時間
	臨時受注、納期変更 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	26時間	160時間	270時間
		経理	5人	7.5時間	3時間	3.5時間	42時間	56時間	320時間	400時間
		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
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	5人	7.5時間	3時間	3.5時間	42時間	56時間	320時間	400時間
	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。

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、起算日が同一の日である必要があります。

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。

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、起算日が同一の日である必要があります。

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 （備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 臨時受注、納期変更	受注の集中 臨時受注、納期変更	設計	10人	土日祝日	1か月に1日	8:30~17:30
		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 **〇〇〇〇年3月12日**

職名 **検査課主任**
 〇〇

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）**

管理監督者は代表になれません。協定書を兼ねる場合は労働者代表の署名又は封印が必要です。

時間外労働と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、必ず口にチェックを入れてください。チェックが済む場合は有効な協定届とはなりません。

要チェック

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段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)

〇〇〇〇年3月15日
 〇〇 労働基準監督署長 殿

要チェック

使用者 職名 **〇〇 金属工業株式会社 代表取締役**
 氏名 **〇〇〇〇**

【特別条項付き 36 協定の特別条項部分 (様式第 9 号の 2 (2 枚目))】

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)

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 4 月 1 日

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			
		延長することができる時間数	限度時間を超過して労働させることができる回数 (6 回以内に限る。)	限度時間を超過して労働させることのできる回数 (6 回以内に限る。)	法定労働時間を超過する時間数	所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	限度時間を超過した労働に係る割増賃金率	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	所定労働時間を超過する時間数 (任意)	限度時間を超過した労働に係る割増賃金率
突発的な業務	設計	10 人	6 時間	6.5 時間	6 回	60 時間	70 時間	35%	550 時間	670 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	55 時間	65 時間	35%	450 時間	570 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があるものに限り、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」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。

限度時間を超過して労働させる場合にとる手続について定めてください。

月の時間外労働の限度時間を超過して労働させる回数を定めてください。年 6 回までです。

限度時間 (月 45 時間又は 42 時間) を超過し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 時間を超過してはなりません。

限度時間 (年 360 時間又は 320 時間) を超過して労働させる場合の 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。

限度時間を超過した労働者に対して取る健康診断確保措置を定め、その番号 (下記参照) を記入し、右欄に具体的な内容を記載してください。

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の名称又は労働者の過半数を代表する者の 職名 設計課 主任

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 (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 職名 ○ ○ 株式会社 代表取締役

○ ○ 労働基準監督署長 殿 使用者 氏名 ○ ○ ○ ○

特別条項付き協定届 (様式第 9 号の 2) を届出する場合は、2 枚目に労働者代表者名、選出方法、使用者代表者名を記入してください。

●健康及び福祉を確保するための措置の内容 (様式裏面に記載)

- 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

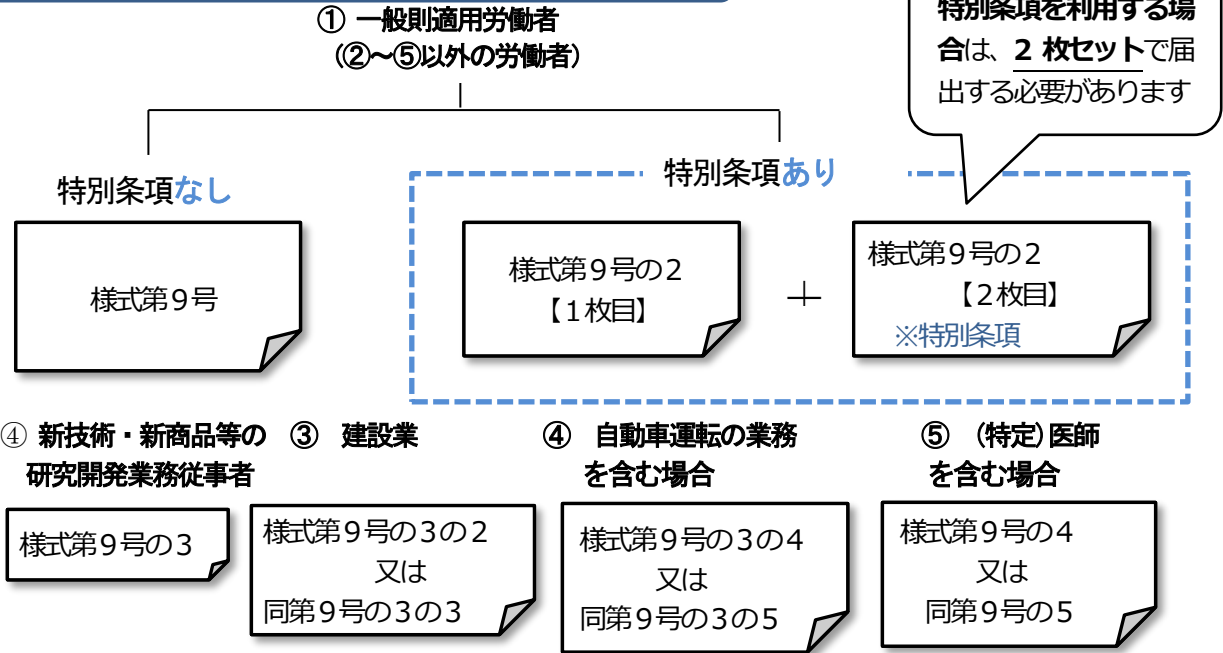
令和 5 年 4 月 1 日より、「1 か月 60 時間を超える時間外労働」に対しては、50% 以上の割増賃金率で支払わなければなりません (代替方法等詳細は、P73~76) ので、その点ご留意願います。

【新技術・新商品の研究開発業務に従事する者の36協定（様式第9号の3）】

様式第9号の3（第16条第2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	□□□□□□□□□□□□□□□□					
事業の種類 精密機械器具製造業		事業の名称 〇〇光学株式会社		事業の所在地（電話番号） (〒〇〇〇-〇〇〇〇) 長野県〇〇市〇〇1-2-3 (電話番号: 〇〇〇-〇〇〇-〇〇〇〇)		協定の有効期間 〇〇〇〇年4月1日から 1年間				
時間外労働	時間外労働をさせる必要のある具体的事由	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		1箇月		1年	
					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	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	所定労働時間を超える時間数 (任意)
① 下記②に該当しない労働者	研究時の不具合対応 納期変更等への対応	新商品の研究開発	8人	7.5時間	3時間	3.5時間	50時間	65時間	600時間	740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										
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		
	研究時の不具合対応 納期変更等への対応	新商品の研究開発	8人	土日祝日		1か月に3日		8:30~17:30		
労働基準法第36条第4項で定める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		①、③、④	①、③、④ 対象労働者への医師による面接指導の実施、対象労働者への11時間の勤務間インターバルを設定、労働者の勤務状況及びその健康状態に配慮し、必要な場合には適切な部署に配置転換							
協定の成立年月日		〇〇〇〇年3月12日		職名		開発課 グループリーダー				
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				氏名		〇〇〇〇				
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)		氏名		〇〇〇〇				
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であること。		<input checked="" type="checkbox"/> (チェックボックスに要チェック)		職名		株式会社代表取締役				
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、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		<input checked="" type="checkbox"/> (チェックボックスに要チェック)		使用者		〇〇株式会社代表取締役				
〇〇〇〇年3月15日		〇〇〇〇年3月15日		氏名		〇〇〇〇				
〇〇 労働基準監督署長 殿				氏名		〇〇〇〇				

新技術・新商品の研究開発業務に従事する者については、上限時間についての法律の定めはありませんが、限度時間（月45時間・年360時間【対象期間が3か月を超える1年単位の变形労働時間制の適用労働者の場合は月42時間・年320時間】）を超えて労働させる労働者に対する健康・福祉確保措置について協定する必要があります。

36協定は業務・業種に応じたものを使用してください



特別条項を利用する場合は、2枚セットで届出する必要があります

派遣労働者の場合

《締結・届出は派遣元、適用は派遣先》

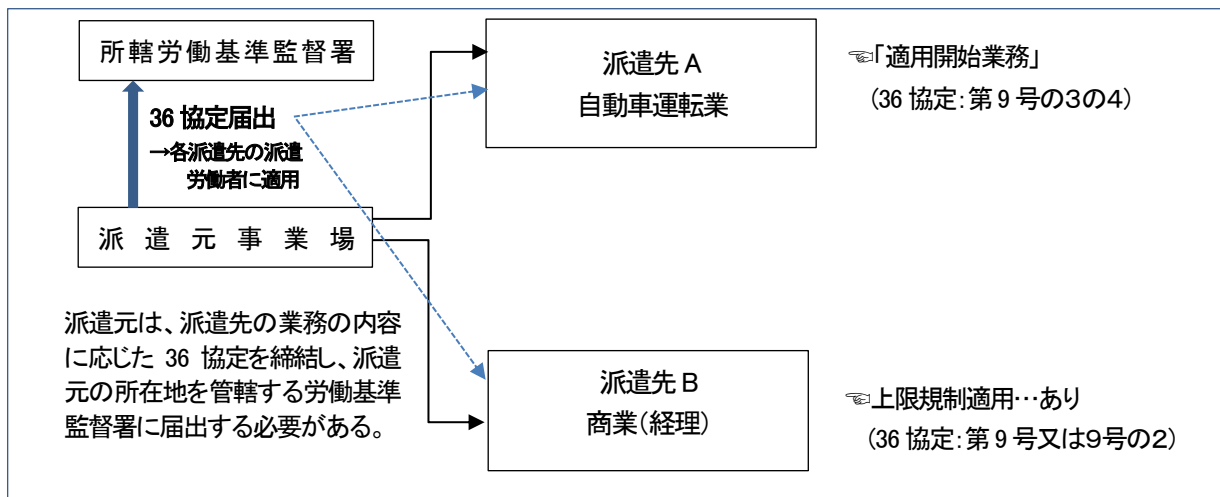
労働者派遣法の規定により、派遣労働者に関する 36 協定の締結・届出は派遣元事業場が行う必要がありますので、派遣先事業場で 36 協定の締結・届出を行っていても、派遣元事業場で 36 協定の届出を行っていない場合は派遣労働者に時間外労働や休日労働を行わせることはできません。派遣元事業場の 36 協定の締結・届出なく派遣先事業場が派遣労働者に時間外労働・休日労働を行わせた場合や、派遣先事業場が派遣元事業場の 36 協定の届出で定めた上限を超えて労働させた場合、派遣先事業場が法違反となります。

《事業・業務については派遣先で判断》

適用開始事業・業務(建設事業、自動車運転業務、医師業務等)に該当するかの判断は派遣先事業場の事業・業務の内容によって判断します。そのため、36 協定の届出様式については、派遣先の事業内容、業務内容に応じて適切なものを使用する必要があります。

例えば、派遣先事業場の業務が自動車運転業務であれば、当該派遣労働者には様式第9号の3の4等)で届出を行う必要があります。

なお、複数種類の様式を用いる必要がある場合、便宜的に一つの様式に記載することも可能です。



《派遣先の変更で時間外労働の実績はリセットできない》

36 協定の対象期間途中で派遣先事業場が変更になる派遣労働者について、36 協定で定める時間外労働の上限が派遣先に応じて異なる場合、派遣先に応じた内容のものが適用になりますが、時間外労働の実績は派遣先の変更時にリセットされるわけではなく、36 協定の対象期間の起算日からの時間外労働の総計が当該協定の延長時間の範囲内になるようにしなければなりません。例えば、建設業などの適用開始事業から、元々上限規制が適用されていた業種等に派遣先が変更になった場合、すでに 720 時間を超えて時間外労働を行わせている者は新しい派遣先で時間外労働を行わせることはできません。そのため、派遣先の変更時には新しい派遣先に当該労働者のそれまでの時間外労働の実績も連絡する必要があります。

トラック、バス等の自動車運転者の場合

令和6年4月1日に施行された改正「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」(改善基準告示)により、トラック及びバスの運転者について、時間外労働の協定事項中、「1日を超える一定の期間」の「2週間」と「1か月以上3か月以内の期間」について協定することは削除されました。

【道路貨物運送業における 36 協定の作成例(自動車運転者についてのみ新様式第9号の3の4で協定したもの)】

時間外労働及び休日労働に関する協定届 (例) (様式9号の3の4) (限度時間を超えない場合)													
時間外労働 休日労働											に関する協定届		
様式第9号の3の4 (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					
一般貨物自動車運送業 (トラック)		〇〇運輸株式会社 〇〇支店		〒〇〇〇-〇〇〇〇 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					
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) 起算日 〇〇〇〇年 (年月日) 4月1日	法定労働時間を超える時間数 (任意)	法定労働時間を超える時間数 (任意)
					1日	1か月(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	法定労働時間を超える時間数	法定労働時間を超える時間数	法定労働時間を超える時間数			
					5時間	5.5時間	45時間	55時間	360時間	410時間			
① 下記②に該当しない労働者	別途協定書記載のとおり	自動車運転者(トラック)	20人	7.5時間	5時間	5.5時間	45時間	55時間	360時間	410時間			
② 1年単位の變形労働時間制により労働する労働者													
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紙業及び終業の時間					
	別途協定書記載のとおり	自動車運転者(トラック)	20人	毎週2回	法定休日のうち、2週を通じて1回			9:00~23:00					
<p>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(自動車の運転の業務に従事する労働者は除く。)</p> <p style="text-align: right;"><input checked="" type="checkbox"/> (チェックボックスに要チェック)</p>													
協定の成立年月日 〇〇〇〇年 3月 12日													
協定の当事者である労働組合(事業場の労働者の過半数で組織する労働組合)の名称又は労働者の過半数を代表する者の協定の当事者(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)					職名 氏名	經理担当事務員 山田 花子	[又は 〇〇運輸労働組合]						
<p>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。</p> <p style="text-align: right;"><input checked="" type="checkbox"/> (チェックボックスに要チェック)</p>													
<p>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って使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。</p> <p style="text-align: right;"><input checked="" type="checkbox"/> (チェックボックスに要チェック)</p>													
〇〇〇〇年 3月15日				使用者	職名 氏名	代表取締役 田中 太郎							
〇〇 労働基準監督署長殿													

注意 自動車運転者以外の労働者に時間外労働・休日労働を行わせる場合は、その労働者について、別に様式第9号、(及び必要に応じて)第9号の2の届出を行う必要があります。

(参考)協定書の例：自動車運転者とその他の労働者の内容を合わせて記載しているもの

例 協定書						
時間外労働及び休日労働に関する協定書						
<p>〇〇運輸株式会社(以下「甲」という。)と 〇〇運輸株式会社労働者代表(以下「乙」という。)は、労働基準法第36条第1項の規定に基づき、労働基準法で定める法定労働時間(1週 40 時間、1日8時間)並びに変形労働時間制の定めによる所定労働時間を超過した労働時間で、かつ1日8時間、1週40時間の法定労働時間又は変形労働時間又は変形労働時間の総量を超過する労働(以下「時間外労働」という。)及び労働基準法で定める休日(毎週1日又は4週4日)における労働(以下「休日労働」という。)に関して、次のとおり協定する。</p> <p>第1条 甲は、時間外労働及び休日労働を可能としないものとする。</p> <p>第2条 甲は、就業規則第〇条の規定に基づき、必要がある場合には、次により時間外労働を行わせることができる。</p>						
	時間外労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	従事する労働者数(満員以上の者)	延長することができる時間	期間	
				1日	1日を超え一定の期間(起算日)	
					1箇月(毎月1日)	1年(4月1日)
① 下記	需要の季節的な増大に対処するため ②に該当しない労働者 毎月の清算事務のため	自動車運転者	20人	5時間	50時間	450時間
②に該当しない労働者		荷役作業員	2人	4時間	45時間	360時間
		自動車整備士	2人	4時間	45時間	360時間
		経理事務員	2人	4時間	45時間	360時間
②1年単位の変形労働時間制により労働する労働者						
<p>2 自動車運転者については、前項の規定により時間外労働を行わせることにより「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」(労働省告示 以下「改善基準」という。)に定める1箇月についての所定労働時間及び1日についての最大拘束時間の限度を超えることとなる場合においては、当該拘束時間の限度をもつて、前項の時間外労働時間の限度とする。</p>						

第3条 甲は、就業規則第〇条の規定に基づき、必要がある場合には、次により休日労働を行わせることができる。				
休日労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	従事する労働者数(満員以上の者)	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
需要の季節的な増大に対処するため	自動車運転者	20人	・法定休日のうち、2週を連日1回まで ・始業及び終業時刻は予め選定した表で定められた日及び時刻とする。	令和〇年4月1日から1年間
	荷役作業員	2人	・法定休日のうち、4週を連日2回まで ・午前8時から午後5時まで	
	自動車整備士	2人		
毎月の清算事務のため	経理事務員	2人		

2 自動車運転者については、前項の規定により休日労働を行わせることにより、改善基準で定める1箇月についての拘束時間及び1日についての最大拘束時間の限度を超えることとなる場合においては、当該拘束時間の限度をもつて、前項の休日労働の限度とする。

第4条 前2条の規定に基づき、時間外労働又は休日労働を行わせる場合においても、自動車運転者については、改善基準で定める労働時間等の限度を超えて労働させることはできない。

第5条 甲は、時間外労働を行わせる場合は、原則として、前日の終業時刻までに当該労働者に通知する。また、休日労働を行わせる場合は、原則として、2日前の終業時刻までに当該労働者に通知する。

第6条 第2条の表における1箇月及び1年の起算日並びに第3条の表における2週及び4週連日の起算日は、いずれも令和〇年4月1日とする。

2 本協定の有効期間は、令和〇年4月1日から令和〇年3月31日までとする。

令和〇年3月12日

労働者代表 〇〇〇〇 印

使用者 〇〇〇〇 印

(6) 特別条項付き 36 協定の運用時の留意点について

特別条項付き協定を締結・届出すれば、時間外労働について原則としての延長時間の限度を超えて労働させることができますが、特別条項の運用に際しては、特に以下の点に留意してください。

ア 特別条項を運用できるのは、同条項に定める臨時的な特別の事情がある場合に限りです

特別条項に定める、運用できる場合(たとえば「通常の生産量を大幅に超える受注が集中し、特に納期がひっ迫したとき」等)に該当するような事実がないときに、特別条項を運用することはできません。

なお、特別条項を運用できる「特別の事情」とは、「臨時的なもの」に限られ、一時的又は突発的に時間外労働を行わせる必要があるものであり、全体として1年の半分を超えないことが見込まれるものを指し、単に「業務の都合上必要とき」又は「業務上やむを得ないとき」と定める等恒常的な長時間労働を招くおそれがあるものについては、該当しません。

イ 特別条項を運用する際には、同条項に定める労使の手続きを実際に行い、その記録を残す必要があります

特別条項により、労働時間を延長するためには、延長時間を定めた一定期間ごとに労使当事者間で定める手続きを経る必要があります(所定の手続きを経ることなく原則となる延長時間を超えて労働時間を延長した場合は法違反となります。)

誰と誰が、いつ、どのように協議するのか等具体的な労使の手続きの内容を定めておくようにしてください。

また、所定の手続きが取られ、原則となる延長時間を超えて労働時間を延長する際には、労使当事者間において取られた所定の手続きの時期、内容、相手方等を書面等で明らかにしておく必要があります。

特別条項の運用時の手続記録の例

令和〇年〇月度 No. _____

部署名			
〇〇課			
36協定で定める限度時間			
1日4H	1月42H	1年320H	
特別条項で定める限度時間			
1日—H	1月70H	1年630H	
特別条項適用回数の上限			6回
労使で定める手続き内容			
特別条項を適用する場合は、事前に総務部長が労働者代表に連絡し、了解を得る。			

具材が特別の事情

①通常の生産量を大幅に超える発注があり、納期がひっ迫したとき

②納期直前に仕様変更があったとき

労働者名	前月までの 超過時間外 労働時間数	前月までの特 別条項適用回 数	労使協定の状況 (内容・相手方)	
長野 太郎	120時間	1回	総務部長と労働者代表が協議して了承された。	
手続日	特別の 事情	総務部長 印	総務部長 印	所屬課長 印
〇/〇	②			報告、指示、対策事項 翌月からは限度時間内で対応できる予定。
労働者名	前月までの 超過時間外 労働時間数	前月までの特 別条項適用回 数	労使協定の状況 (内容・相手方)	
信濃 好子	500時間	5回	総務部長と労働者代表が協議して了承された。	
手続日	特別の 事情	総務部長 印	総務部長 印	所屬課長 印
〇/〇	①			報告、指示、対策事項 上限の6回に達するので、増員、応援、担当業務の見直し等検討すること。

(様式は任意)

36協定 特別延長時間に関する協議記録

時間外労働・休日労働に関する協定の特別条項に基づき、下記の通り協議した。

記

(具体的理由)

- ① 繁忙期のため予定よりも大幅に売上が増えた場合
- ② 納期直前に仕様変更があった場合

	対象労働者名	限度 (1か月75時間・1年600時間)	
		通算適用回数	累計18時間外労働時間数
1	長野 太郎	2	230
2			
3			
4			
5			

協議年月日 令和 〇年 12月 20日

労働者代表職氏名 主任 諏訪 大吉 印

使用者職氏名 総務部長 茅野富士子 印

ウ 限度時間を超えて労働させる労働者に対する健康・福祉確保措置は実施する必要があります
 過重労働による健康障害防止のため、協定した健康・福祉確保措置を確実に実施してください。

【参考】労使協定についての注意事項

労使協定とは、労働時間等の労働条件について、使用者と労働者(労働者の過半数を組織する労働組合がある場合はその労働組合と、過半数組合がない場合は労働者の過半数を代表するもの)の間に結ばれる書面協定です。

1 締結単位

労使協定は、事業場ごとに締結しなければなりません。

なお、本社における過半数組合が、締結した労使協定に基づき、支社が届出をする場合は、支社において当該組合が過半数を組織していれば、支部・支社間で新たに協定を結ぶ必要はありません。

2 労働者側の協定当事者

- ①事業場の労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合(過半数組合)
- ②上記①の労働組合がない場合は、事業場の労働者の過半数を代表する者(過半数代表)

3 過半数の意味

- ・「労働者の過半数」とは、当該事業場に使用される、労基法上のすべての労働者の「過半数」という意味です。
- ・一般従業員のみならず、労働基準法41条2号の管理監督者・パートタイマー・アルバイト等も「労働者」に含まれます。
- ・休業、休職中の者も含まれます。
- ・派遣労働者については、「派遣元」で労使協定を締結することになるため、「派遣先」での過半数代表の選出に際しての労働者には含まれません。
- ・労働者の過半数の計算は企業単位ではなく各事業場単位で行います。会社全体では過半数を有する労働組合であっても、当該事業場において過半数を組織していない場合には、締結権限はありません。

4 過半数代表者の要件

- ・法41条2号の管理監督者に該当する者を選出することはできません。

5 過半数代表者の選出方法等

(1) 選出方法

法に規定する労使協定の締結などを行う者を選出することを明確にし、労働者の投票・挙手等の方法により選出する必要があります。

労働者の話し合い、持ち回り決議等の方法でも、労働者の過半数が当該者の選任を指示していることが明確になる民主的手続きであれば差し支えありません。

(不適切な方法の例)

- ・使用者による指名など、使用者の意向に基づいて選出されるもの
- ・労使協定の締結を行う者の選出であるとして選出されたものではない「親睦会の代表者」等を自動的に労働者代表とするもの

(2) 円滑な事務遂行のための配慮義務

使用者は過半数代表者がその事務を円滑に遂行することができるよう必要な配慮(労働者の意見集約等を行うに当たって必要となる事務機器や事務スペースの提供等)を行わなければなりません。(法施行規則第6条の2第4項)

6 労使協定の周知

労働基準法に基づく労使協定は労働者に周知する義務があります。(法第106条)

周知の方法は、

- ① 常時各作業場の見やすい場所に掲示又は備え付ける
- ② 各労働者に配付する
- ③ 事業場において保有するサーバ等、クラウドサービスの利用並びに、従来の磁気ディスク、光ディスク等及びフラッシュメモリや今後新たに開発される記録媒体等で常時閲覧可能とする等の方法によります。

(7) 非常災害等の場合（労基法第33条第1項）

災害その他避けることができない事由によって、臨時に時間外や休日の労働させることが必要になった場合は、その必要な限度において労働させることができます。

ア 許可または届出

この場合、様式第6号により、あらかじめ所轄の労働基準監督署長の許可を受けるか、又は事態が急迫して事前許可を受ける時間的余裕がないときは、事後に遅滞なく届出なければなりません。

イ 許可または事後承認の基準

あくまでも「災害その他避けることのできない事由によって臨時の必要がある場合」ですので、単に業務が忙しいとか経営上通常予見される理由では認められません。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とされています。

- 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(「ライフライン」には電話回線やインターネット回線等を含む。)
- 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(国や地方公共団体からの要請に応じる場合も含む。)

また、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ます。(例) 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)

ウ 休憩・休日の付与命令

事後の届出について、所轄労働基準監督署長が審査で不適当と認めた場合は、その時間外労働及び休日労働に相当する休憩または休日の付与を命ずることができます。

エ 年少者

年少者については原則的に時間外労働、休日労働及び深夜労働は禁止されていますが、非常災害時については必要な限度で時間外労働、休日労働及び深夜労働を行わせることが認められています。

○もっと詳しく！

- ✓ 許可基準の②中の「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します。

(該当する場合の例)

- ・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
 - ・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
- ✓ 「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」については、ライフライン等の復旧工事現場での作業に限定されるものではなく、地質調査、測量及び建設コンサルタントの業務など、復旧の作業に伴う一連の業務を行う事業場についても許可または事後承認の対象となり得ます。
- ✓ 災害の被災地域外の事業場に所属する労働者が被災地域に出張して復旧工事等を行う場合も許可または事後承認の対象となり得ますが、その場合の申請又は届出の提出先は、被災地域ではなく、被災地域外の所属事業場を管轄する労働基準監督署長となります。

【届出の場合の記載例】

非常災害等の理由による		労働時間延長	許可申請書
休日労働		届	
様式第6号 (第13条第2項関係)			
事業の種類	事業の名称	事業の所在地	
建設業	〇〇建設株式会社	〇〇市××町1-2-3	
時間延長を必要とする事由		時間延長を行う期間及び延長時間	労働者数
〇月〇日の台風●号により、建設中の家屋が崩壊し、国道△号線をふさいだことから、この復旧作業に従事させるため。		〇月〇日午後5時から11時30分まで 計6時間30分	8名
休日労働を必要とする事由		休日労働を行う年月日	労働者数
令和 〇年 〇月 〇日			
		職名	〇〇建設株式会社 代表取締役
		使用者	
		氏名	〇〇 〇〇
〇〇 労働基準監督署長 殿			
備考 「許可申請書」と「届」のいずれか不要の文字を削ること。			

* 労基法第33条適用の考え方は、以下のQ&Aもご参照ください。

令和6年能登半島地震に関するQ&A

(労基法第33条第1項関係)



建設業の時間外労働の上限規

制に関するQ&A(初版)



建設業の時間外労働の上限規制に関

するQ&A(追補版)



11 割増賃金（労働基準法第37条）

(1) 時間外割増賃金

通常の労働時間の賃金計算額(※1)の25%増し(※2)以上

(※1)(6)参照。

(※2)月60時間を超える時間外労働に対する割増賃金については、(2)参照。

変形労働時間制等を採用している場合

- ア 1年変形制、1か月変形制、1週非定型変形制
 - ・・予め定めた1日又は1週間の労働時間を超え、かつ1日8時間又は1週40時間を超えた場合
 - ※62 ページ参照。
- イ 事業場外みなし制
 - ・・業務の遂行に通常必要とされる時間が、1日8時間を超えた場合
 - みなした労働時間の合計が、1週40時間を超えた場合
- ウ フレックスタイム制
 - ・・28, 31 ページ参照
- エ 裁量労働制
 - ・・協定で定めた時間が、1日8時間又は1週40時間を超えた場合

(2) 月60時間を超える時間外労働に対する割増賃金

月60時間超の時間外労働に対して50%以上の割増賃金を支払わなければならない規定は、令和5（2023）年4月1日から全ての規模の事業場に適用されています。（詳細は次ページ以降参照）

月60時間を超える法定時間外労働に対して、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

(例) 平日は毎日3時間法定時間外労働をし、所定休日の11日(土曜)に4時間労働し、法定休日の12日(日曜)に2時間労働(土曜が所定休日、日曜が法定休日)した場合

日	月	火	水	木	金	土	法定時間外労働時間数
			1	2	3	4	⇒ 3時間×3日 = 9時間 9時間
5	6	7	8	9	10	11	⇒ 3時間×5日+4時間 = 19時間 28時間
12	13	14	15	16	17	18	⇒ 3時間×5日 = 15時間 43時間
19	20	21	22	23	24	25	⇒ 3時間×5日 = 15時間 58時間
26	27	28	29	30	31		⇒ 3時間×5日 = 15時間 73時間

法定休日労働時間数

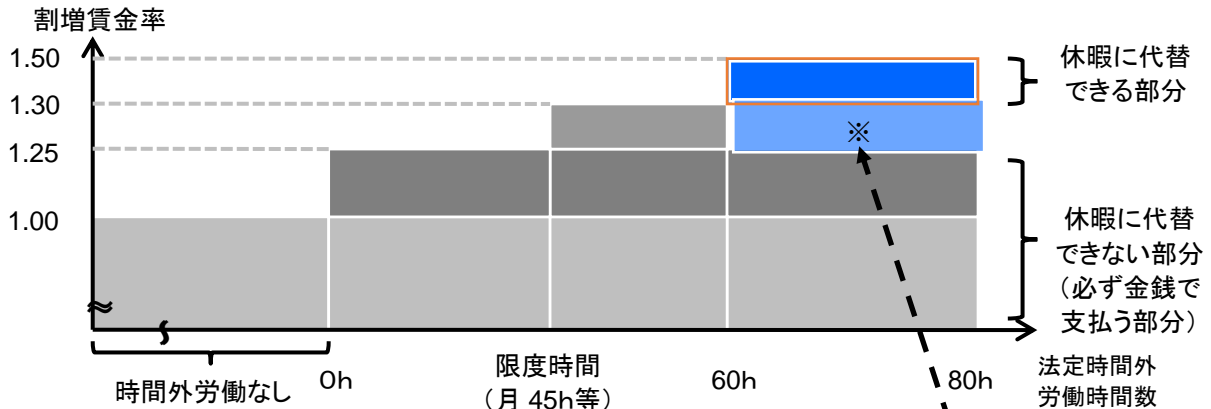
2時間

この時間数は加えません

法定時間外労働時間数の累計が1か月60時間を超える、27日の時間外労働3時間目から、割増賃金率が5割となる

引上げ分の割増賃金の代わりに有給の休暇を付与する制度（代替休暇）を設けることができます

1か月に80時間の法定時間外労働を行った場合



※(法定時間外労働時間が、1か月45時間を超えると30%割増と規定している場合)この分も労使協定による代替休暇の対象とすることができます。

代替休暇制度導入にあたっては、過半数組合、それがいない場合は過半数代表者との間で次のことを、**労使協定**を締結する必要があります。

- ① 代替休暇の時間数の具体的な算定方法
 - ② 代替休暇の単位
 - ③ 代替休暇を与えることができる期間
 - ④ 代替休暇の取得日の決定方法、割増賃金の支払日
- 具体的な内容(例)は以下のとおりです。

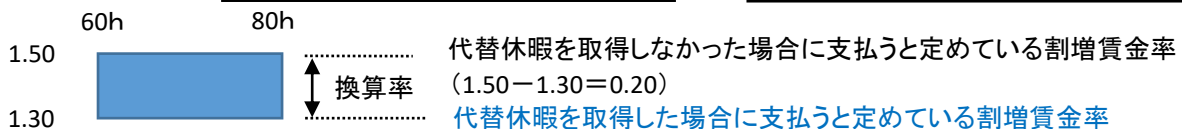
※この労使協定は事業場において代替休暇の制度を設けることを可能にするものであり、個々の労働者に対して代替休暇の取得を義務づけるものではありません。
労働者が実際に代替休暇を取得するか否かは、労働者の意思により決定されます。

【①代替休暇の時間数の具体的な算定方法】

$$\text{代替休暇の時間数} = \left(\text{1か月の法定時間外労働時間数} - 60 \right) \times \text{換算率}$$

代替休暇の時間数は、1か月60時間超の法定時間外労働時間に対する引上げ分の割増賃金額に対応する時間数です。

$$\text{換算率} = \frac{\text{代替休暇を取得しなかった場合に支払うと定めている割増賃金率} - \text{代替休暇を取得した場合に支払うと定めている割増賃金率}}{\text{換算率}}$$



換算率を何%にするか等、労使協定で定めます。例の場合、代替休暇は、(80-60)×0.20=4時間となります。

【②代替休暇の単位】

まとまった単位で与えることによって労働者の休息の機会を確保する観点から

1日、半日、1日または半日のいずれかによって与えることとされています。

※ 半日について、原則は労働者の1日の所定労働時間の半分ですが、所定労働時間の2分の1とせず、午前の3時間半、午後の4時間半をそれぞれとすることもできます。その場合、労使協定でその旨を定めておきましょう。

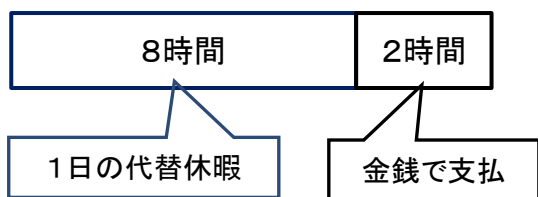
端数の時間がある場合

労使協定で、端数として出てきた時間数に、他の有給休暇を合わせて取得することを認めていた場合は代替休暇と他の有給休暇を合わせて半日または1日の単位として与えることができます。

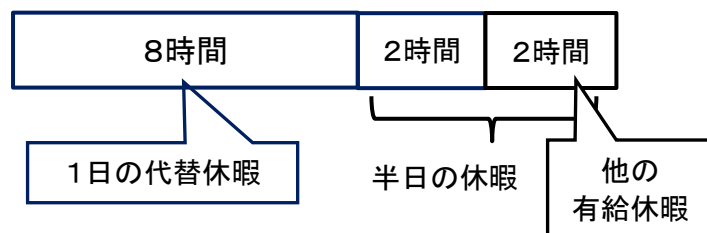
他の有給休暇には、事業場で任意に創設する有給休暇のほか、既存の休暇制度や時間単位の年次有給休暇(※)が考えられます。(※ 労働者の請求が前提です。)

(例) 1日の所定労働時間が8時間で、代替休暇の時間数が10時間ある場合

① 1日(8時間)の代替休暇を取得し、端数(2時間分)は割増賃金で支払う方法



② 1日(8時間)の代替休暇と、2時間の代替休暇に2時間の他の有給休暇を合わせて半日の休暇を取得する方法



【③代替休暇を与えることができる期間】

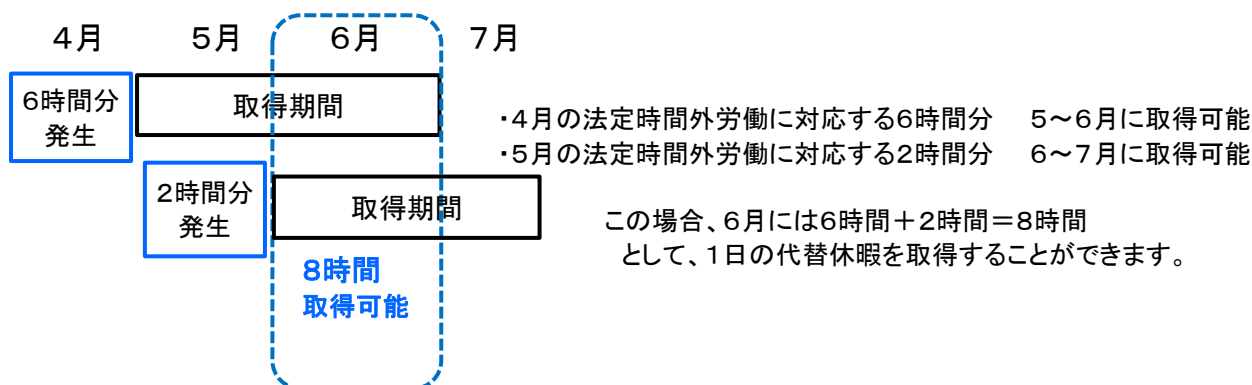
代替休暇は、法定時間外労働が1か月60時間を超えた月の末日の翌日から**2か月間以内**の期間で与えることを定めてください。

※ 期間内に取得されなかったとしても、使用者の割増賃金支払義務はなくなりません。当然のことながら、代替休暇として与える予定であった割増賃金分を含めたすべての割増賃金額を支払う必要があります。

※ 期間が1か月を超える場合、1か月目の代替休暇と2か月目の代替休暇を合算して取得することも可能です。

(例) 4月に6時間分、5月に2時間分の代替休暇に相当する法定時間外労働を行った場合

※ 1日の所定労働時間が8時間、代替休暇の取得期間を法定時間外労働を行った月の末日の翌日から2か月としている場合とする



【④代替休暇の取得日の決定方法、割増賃金の支払日】

取得日の決定方法(意向確認の手続)

例えば、月末から5日以内に使用者が労働者に代替休暇を取得するか否かを確認し、取得の意向がある場合は取得日を決定する、というように、取得日の決定方法について協定しておきましょう。

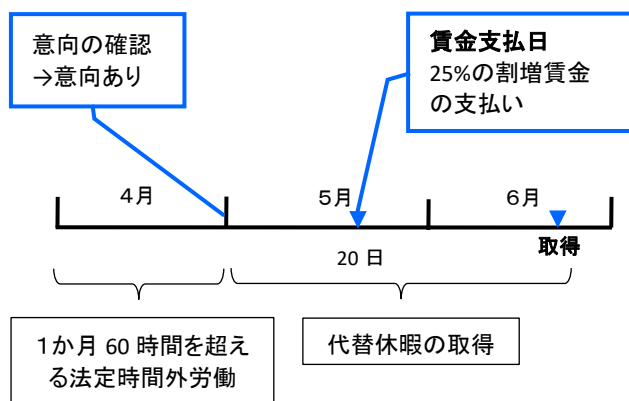
ただし、取得するかどうかは法律上、労働者に委ねられています。これを強制してはならないことはもちろん、代替休暇の取得日も労働者の意向を踏まえたものとしなければなりません。

割増賃金支払日

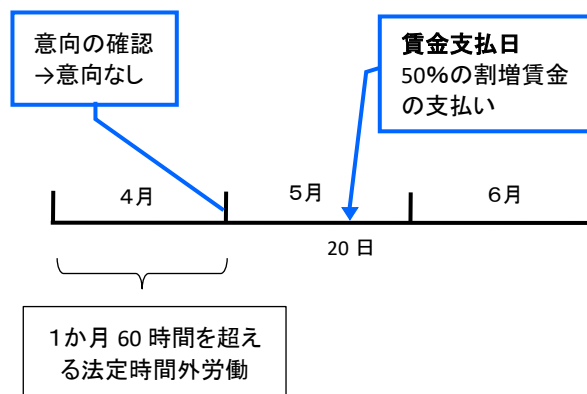
代替休暇を取得した場合には、その分の支払が不要となることから、いつ支払っておけばよいのかが問題になります。労使協定ではどのように支払うかについても協定しておきましょう。

例: 賃金締切日が月末 支払日が翌月 20日 代替休暇は2か月以内に取得
代替休暇を取得しなかった場合の割増賃金率 50% 代替休暇を取得した場合の割増賃金率 25% の事業場

(A) 労働者に代替休暇取得の意向がある場合



(B) 労働者に代替休暇取得の意向がない場合、労働者の意向が確認できない場合等



(3) 休日割増賃金

通常の労働時間の賃金計算額(※1)の35%増し(※2)以上

(※1) (6)参照。

(※2)「法定」休日の場合。そのほかの休日については、労使の定めによります。

- ✓ 労働基準法第41条による適用除外(「管理監督者」など)
時間外割増賃金と同じく、適用が除外されます。
- ✓ 振替休日を与えた場合
原則として、休日労働となりませんが、「代休」との違い(46 ページ参照)に留意する必要があります。
- ✓ 1日8時間を超える場合
法定休日労働中に、「時間外労働」という考えはありませんので、休日割増賃金(35%増以上)の支払いで差支えありません(休日割増+時間外割増加算(25%+35%)は不要)。

(4) 深夜割増賃金

通常の労働時間の賃金計算額(※1)の25%増し以上(※2)

(※1) (6)参照。

(※2)深夜時間帯とは、午後10時～翌午前5時までをいいます。

- ✓ 労働基準法第41条による適用除外はなし。
「管理監督者」などであっても、深夜割増賃金は支払わなければなりません。
- ✓ 時間外割増賃金又は休日割増賃金との関係

時間外労働が深夜に及んだ→時間外25%以上+深夜25%以上=50%以上の割増賃金

休日労働が深夜に及んだ→休日35%以上+深夜25%以上=60%以上の割増賃金

所定労働日・労働時間内の深夜勤務→深夜割増25%以上=25%の加算のみの割増賃金



実務的には、時間外、休日、深夜の時間数をそれぞれ別立てで計算する方が、手間や誤りが少ないと考えられます。

(計算例)

時間外労働時間数・・・月間計25時間 → 25%増し以上で算出(A)

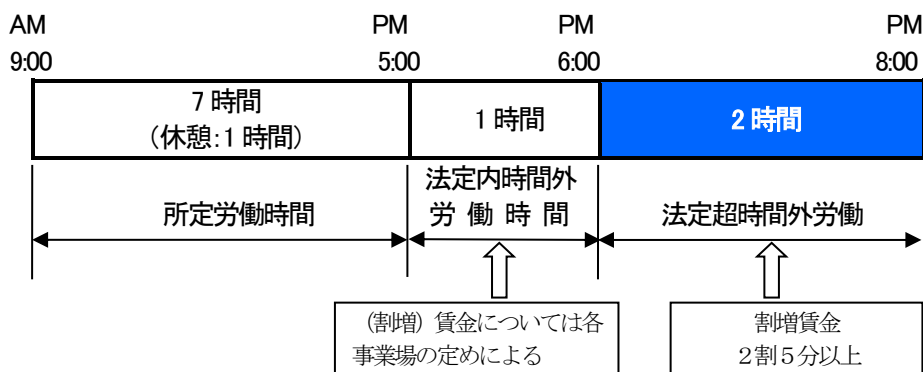
休日労働時間数・・・月間計8時間 → 35%増し以上で算出(B)

深夜労働時間数・・・月間計85時間 → 25%増し以上で算出(C)

割増賃金合計・・・(A)+(B)+(C)

(5) 割増賃金支払いの基本的パターン

所定労働時間<法定労働時間 のケースでの法定時間外労働の場合



(6) 「通常の労働時間の賃金」(1時間当たりの単価) (労働基準法施行規則第19条)

①【時間給】 → その金額

②【日給】 → その金額 ÷ 1日の所定労働時間数

(※)所定労働時間数…雇用契約で定めた、いわゆる基本時間のこと。以下同じ。

(※)日によって所定労働時間数が異なる場合…週あたりの1日平均時間数

③【週給】 → その金額 ÷ 1週の所定労働時間数

(※)週によって所定労働時間数が異なる場合…4週間あたりの1週平均時間数

④【月給】 → その金額 ÷ 1か月の所定労働時間数

(※)月によって所定労働時間数が異なる場合…1年間あたりの1か月平均時間数

⑤【出来高払(歩合給)】 → その金額 ÷ 賃金算定期間の総労働時間数

【①~⑤の併用】 → ①~⑤の計算額の合計額

(7) 割増賃金の基礎となる賃金 (労働基準法施行規則第21条)

通常の労働時間又は労働日の賃金中、次の手当等を除いた賃金全て。

(※)名称で判断するのではなく、手当の内容について実態を判断します。

- ① 家族手当
- ② 通勤手当
- ③ 別居手当 (単身赴任手当等)
- ④ 子女教育手当
- ⑤ 住宅手当
(※)家賃の〇〇%等、住宅に要する費用を基礎に計算されたものに限る。
- ⑥ 臨時に支払われた賃金 (結婚手当、慶弔見舞金等)
- ⑦ 賞与など1か月を超える期間ごとに支払われる賃金

(8) 割増賃金単価（「通常の労働時間の賃金」）計算の具体例

時間給の場合

時給 1,000 円の場合 → $1,000 \text{ 円} \times 1.25 = 1,250 \text{ 円}$

日給の場合

(例) 1日7時間30分

日給 7,500 円の場合 → $7,500 \text{ 円} \div 7.5 \text{ 時間} \times 1.25 = 1,250 \text{ 円}$

月給の場合

☆計算式

1 時間当たり割増賃金額＝

$$\frac{\{\text{月給額(基本給)} + \text{諸手当(家族手当、通勤手当などの除外手当を除く)}\} \times 1.25}{1 \text{ 年間における月平均労働時間数}}$$

(例) 年間休日 110 日 (=年間労働日数 255 日)、1日7時間30分
基本給 25 万円、職務手当 3 万円

$$\frac{25 \text{ 万円} + 3 \text{ 万円}}{255 \text{ 日} \times 7.5 \text{ 時間} \div 12 \text{ カ月}} = 1,757 \text{ 円}$$

(50 銭未満切り捨て、50 銭以上切り上げ可能)

$1,757 \text{ 円} \times 1.25 = 2,196 \text{ 円}$ (50 銭未満切り捨て、50 銭以上切り上げ可能)

出来高給(歩合給)の場合

(例1) ある月の総労働時間・・・170 時間 + 残業 60 時間 = 230 時間

その月の出来高給 230,000 円

$230,000 \text{ 円} \div 230 \text{ 時間} \times 0.25(\ast) = 250 \text{ 円}$

(※) 1.25 とすると、基本単価(100%)を二重払いすることになるため。

$250 \text{ 円} \times 60 \text{ 時間} = 15,000 \text{ 円}$

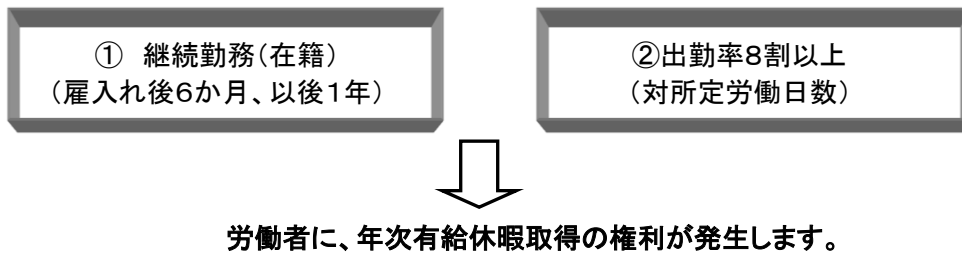
(例) 上記出来高給 230,000 円に加えて、固定の車両手当 30,000 円がある場合

車両手当 30,000 円分の割増賃金を上記月給の例にならって計算して加算する。

→ (平均所定: 170 時間とする) $30,000 \text{ 円} \div 170 \text{ 時間} \times 1.25 = 220 \text{ 円}$

→ 出来高給の割増賃金 250 円 + 月給分の割増賃金 220 円 = 470 円 × 残業時間数

12 年次有給休暇（労働基準法第 39 条）

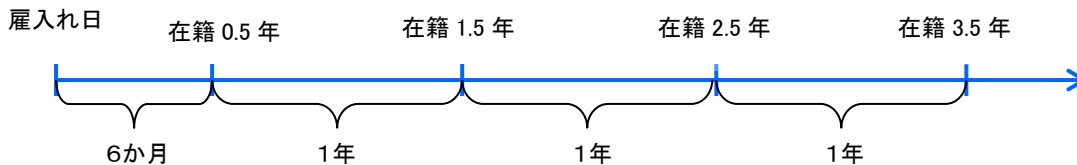


(1) 継続勤務期間（在籍期間）

労災休業、育児休業等の期間はもちろん、私傷病による休職期間も含まれます。

(2) 出勤率（8割以上の勤務）

ア 雇入れ日から起算して6か月間、その後は、1年ごとに区切った期間の出勤率を指します。



イ 以下の日を除いた所定労働日（全労働日）に対する出勤率をみます。

- ・ 天災等不可抗力による休業日
- ・ 使用者側に起因する経営、管理上の障害による休業日
- ・ 正当な同盟罷業その他正当な争議行為により労務の提供が全くなされなかった日

ウ 8割以上の勤務の計算に当たって、次の場合は出勤とみなされます。

- ・ 年休を取得した日
- ・ 業務上負傷し、又は疾病にかかり、療養のため休業した日
- ・ 産前産後の休業日
- ・ 育児・介護休業をした日

（※）上記以外の休業日についても、労働環境向上の観点から必要な日について、出勤したものとみなすことは差し支えありません。

(3) 休暇（権利）日数

ア 原則付与日数

正社員、パート等に関係なく、週所定労働時間が 30 時間以上、または週所定労働日数が5日以上若しくは年間の所定労働日数が 216 日超の労働者です

継続勤務年数	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5 以上
付与日数	10	11	12	14	16	18	20

イ 比例付与

対象となるのは、

週所定労働時間が 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						
		0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
		付与日数						
4日	169日～216日	7	8	9	10	12	13	15
3日	121日～168日	5	6	6	8	9	10	11
2日	73日～120日	3	4	4	5	6	6	7
1日	48日～72日	1	2	2	2	3	3	3

↑
(※) 週以外の期間によって所定労働日数が定められている労働者の場合は、この欄(今後1年間に予定されている所定労働日数)で判断する。

ただし、月々の勤務予定が不定であり、予定されている所定労働日数を算出し難い場合には、基準日直前の実績を考慮して所定労働日数を算出する(例: 雇入れの日から起算して6か月経過後に付与される年次有給休暇の日数については、過去6か月の労働日数の実績を2倍したものを「1年間の所定労働日数」とみなす)こととして差し支えありません。

(4) 時季指定と使用者の時季変更権

- ✓ 【原則】 年次有給休暇は、**労働者の指定する時季(日付)に与えなくてはなりません。**
→ 使用者が承認あるいは許可をするという性質のものではありません。
- ✓ 【例外1】 労働者が指定した時季に年次有給休暇を与えることが「**正常な事業の運営を妨げる**」場合には、使用者は、**他の時季に変更**することができます。
→ 但し、単に「忙しい」、「人手不足」という程度のものでは変更することはできません。
- ✓ 【例外2】 計画的付与の場合(下記参照)

(5) 年5日の年次有給休暇の確実な取得(使用者の時季指定義務)

平成 31 年4月から、すべての企業において、法律上 10 日以上年次有給休暇が付与される労働者に対して、年5日については確実に取得させることが必要となりました。労働者からの時季指定や、計画的付与により年5日以上取得ができない場合は、使用者が時季を指定して取得させなければなりません。(労働基準法第 39 条第7項、第8項)

ア 対象者

労働基準法上の年次有給休暇が、平成31年4月1日以降に **10日(※)以上**付与される労働者が対象です。(※)繰り越した年次有給休暇の日数は、付与日数としてはカウントしません。

イ 使用者による時季指定

対象者ごとに、**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、使用者が取得時季を指定して与える必要があります。

ただし、

- ①労働者が自ら申し出て取得した年次有給休暇がある場合
- ②労使協定により年次有給休暇の計画的付与を行った場合

については、与えた年次有給休暇の日数(※)分は、使用者が時季指定して付与する必要はありません。

(※) 繰り越した年次有給休暇を与えた場合であっても、この日数にカウントできません。

半日単位で与えた年次有給休暇はこの日数にカウントできますが、時間単位で与えたもの(後述(13))や、法定の年次有給休暇とは別に設けられた特別休暇については、この日数にカウントできません(労基法第115条の時効経過後も、引き続き取得可能としている場合のように、法定の年次有給休暇日数を上乗せするものとして付与されるものを除きます。)

ウ 使用者による時季指定の方法

(ア) 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らず、聴取した意見を尊重するよう努めなければなりません。(労働基準法施行規則第24条の6)

労働者の希望に沿った時季を指定できないために、労働者の希望とは異なる時季を指定したとしても時季指定としては有効ですが、本来は労働者が自分の希望する日に取得できる(労働者に時季指定権がある)ものですので、可能な限り労働者の意見を尊重するようにしてください。

(イ) 一度指定した時季について、使用者が変更することは可能ですが、その際は(ア)の意見聴取等の手続きを取る必要があります。使用者が指定した時季について労働者が変更を希望した場合、使用者が変更する義務はありませんが、再度意見を聴取し、その意見を尊重することが望ましいです。

(ウ) 時季指定は、基準日からの1年間の期間(「付与期間」)の期首に限られず、付与期間の途中に行うことも可能です。

(エ) 5日を超える日数について時季を指定することはできません。また、使用者が時季指定する前に、労働者自ら請求し、又は計画的付与により具体的な年次有給休暇日が特定されている場合に、当該特定されている日について使用者が時季指定することはできません。

エ 年次有給休暇の全部または一部を前倒して付与している場合の取扱い

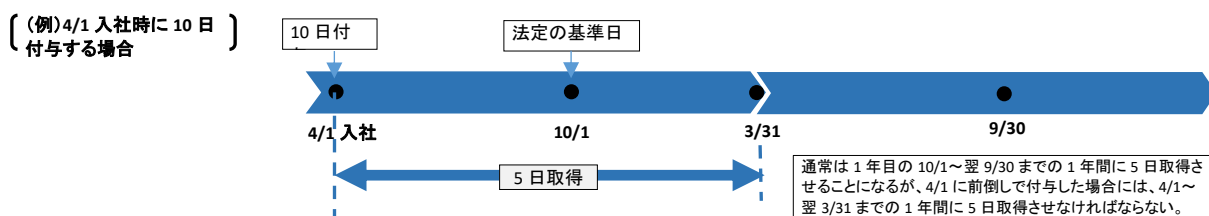
法定の基準日と異なり、

- ・入社日から年次有給休暇を付与する場合
- ・全社的に年次有給休暇の起算日を合わせるため2年目以降に付与日を変える場合

などについては、以下のような取扱いとなります。

①法定の基準日(雇入れの日から半年後)より前に10日以上年次有給休暇を付与する場合

付与した日から1年以内に5日指定して取得させなければなりません。

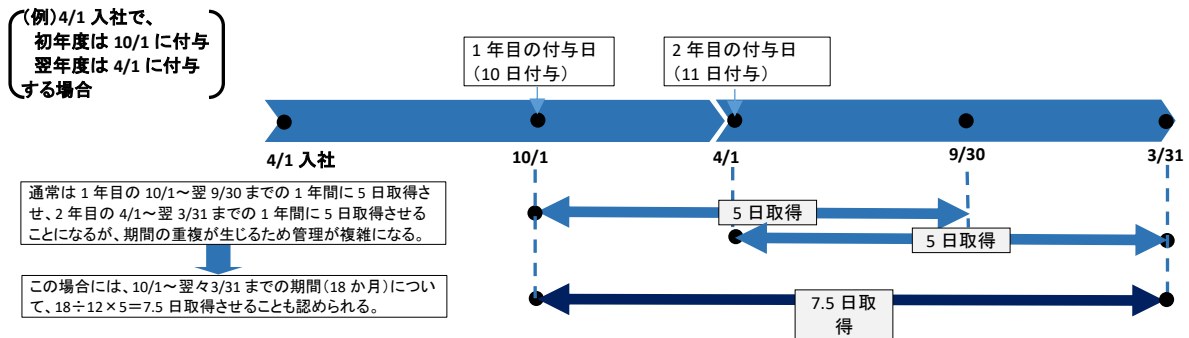


※最初の1年間の期間の経過後は、当該期間の翌日からの1年間(例の場合は2年目の4月1日からの1年間)に5日の指定義務がかかります。

②入社した年と翌年で年次有給休暇の付与日が異なるため、5日の指定義務がかかる1年間の期間に重複が生じる場合(全社的に起算日を合わせるために入社2年目以降の社員への付与日を統一する場合など)

重複が生じるそれぞれの期間を通じた期間(前の期間の始期から後の期間の終期までの期間)の長さ

に応じた日数(比例按分した日数)を、当該期間に取得させることも認められます。

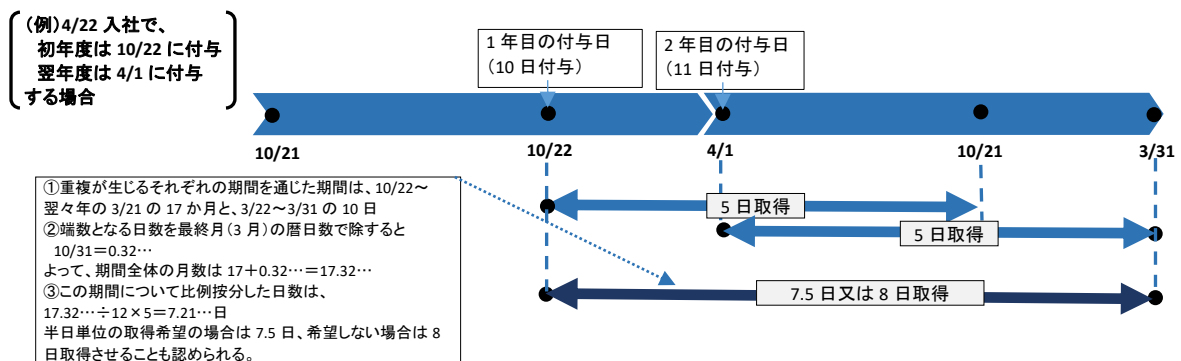


※この期間の経過後は、当該期間の翌日から1年間(例の場合は3年目の4月1日からの1年間)に5日の指定義務がかかります。

【参考】重複が生じるそれぞれの期間を通じた期間の月数に端数が生じる場合

原則として以下の i ~ iii のとおり取扱いますが、月末満の端数をすべて1か月に切り上げ、かつ、算出した時季指定すべき日数について1日未満の端数をすべて1日に切り上げることも差し支えありません。

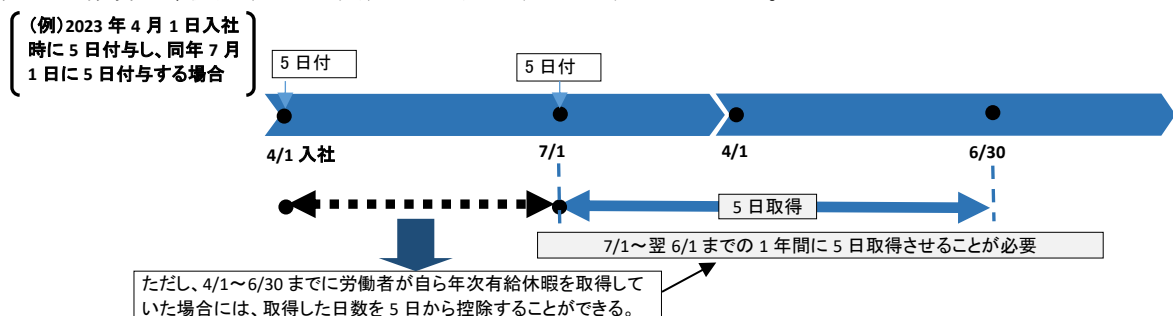
- i 基準日から翌日の応答日の前日までを1か月と考え、月数及び端数となる日数を算出する。ただし、基準日の翌月に応答日がない場合は、翌月の末日をもって1か月とする。
- ii 当該端数となる日数を最終月の暦日数で除し、上記 i で算出した月数を加える。
- iii 上記 ii で算出した月数を12で除した数に5を乗じた日数について時季指定する。なお、当該日数に1日未満の端数が生じている場合は、これを1日(半日単位取得が可能な場合は0.5日)に切り上げる。



③10日のうち一部を法定の基準日より前倒しで付与し、労働者が自ら年次有給休暇を取得した場合

分割して前倒しで付与した場合には、付与日数の合計が10日に達した日からの1年間に5日の指定義務がかかります。

当該日以前に、分割して前倒しで付与した年次有給休暇について労働者が自ら取得していた場合には、取得した日数分は、使用者が時季指定して付与する必要はありません。

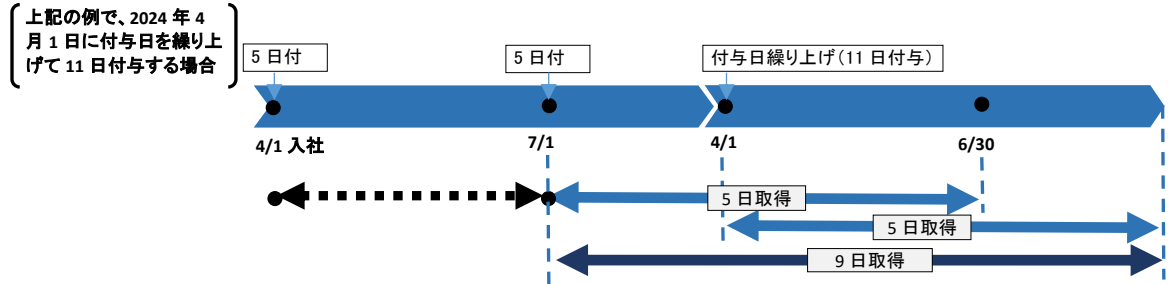


【補足】初年度において法定の年次有給休暇の付与日数の一部を法定の基準日より前倒しで付与した場

合には、次年度以降の年次有給休暇の付与日についても、初年度と同じまたはそれ以上の期間、法定の基準日より繰り上げなければなりません。(上記の例では遅くとも2024/4/1までに付与しなければなりません。)

このため、次年度以降は年休を5日取得させなければならない期間の重複が発生します。

この場合、②のケースにも該当することから、2023/7/1～2025/3/31までの間に9日(21÷12×5=8.75)の年休を取得させることも認められます。



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

(規定例) 第〇条

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

5 第1 項又は第2 項の年次有給休暇が10 日以上与えられた労働者に対しては、第〇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。

(6) 年次有給休暇管理簿 (法施行規則第24条の7)

有給休暇を与えたときは、

- ・時季
- ・日数 (労働者自らの請求、使用者の時季指定、計画的付与、いずれかにかかわらず実際に取得した日数)
- ・基準日

を労働者ごとに明らかにした**年次有給休暇管理簿**を作成し、当該有給休暇を与えた期間中及び当該期間満了後**3年間保存**しなければなりません。

なお、電子計算機を用いて磁気ディスク等の電子的記録媒体により調製することは差し支えありません。

(年次有給休暇管理簿の例) ※様式は任意

年次有給休暇管理簿						
		氏 名				
		部 門 名				
		入社年月日				
基準日及び対象期間	年 月 日から1年間					
前年度繰越日数			今年度付与日数			
年次有給休暇取得時季	使用日数・時間数	残日数・時間数	申請月日	総務部長 ㊟	総務課長 ㊟	課長 ㊟
年 月 日 時 分から 年 月 日 時 分まで	日 時間	日 時間	月 日			
年 月 日 時 分から 年 月 日 時 分まで	日 時間	日 時間	月 日			
年 月 日 時 分から 年 月 日 時 分まで	日 時間	日 時間	月 日			

(参考) 年5日の確実な取得のための方法について

方法1 年次有給休暇取得計画表の作成

✓労働者が職場の上司や同僚に気兼ねなく取得するため、職場で年次有給休暇取得計画表を作成

し、労働者ごとの休暇取得予定を明示する。

- ✓ 年間を通じて計画的に取得できるよう、まずは基準日にその年の年次有給休暇取得計画表を作成する。

(例) 年次有給休暇取得計画表(年間)

氏名	基準日	基準日時点の 年休保有日数	年度計	4月	5月	6月
佐藤 太郎	2019/4/1	20日	予定日数 20日	2日 (4/26~4/30のうち2日)	2日 (5/1、5/2)	2日 (中旬に2日予定)
			取得日数(実績) 6日	2日 (4/26、4/27)	2日 (5/1、5/2)	2日 (6/15、6/16)
鈴木 花子	2019/4/1	15日	予定日数 15日	2日 (4/15、4/16)	2日 (5/20、5/21)	1日 (6/2)
			取得日数(実績) 5日	2日 (4/15、4/16)	1日 (5/20)	2日 (6/2、6/3)

方法2 使用者からの時季指定

使用者からの時季指定は、基準日から1年以内の期間内に、適時に行うこととなりますが、年5日の年次有給休暇を確実に取得するに当たっては、

- ✓ 基準日から一定期間が経過したタイミング(半年後など)で年次有給休暇の請求・取得日数が5日未満となっている労働者に対して、使用者から時季指定をする
- ✓ 過去の実績を見て年次有給休暇の取得日数が著しく少ない労働者に対しては、労働者が年間を通じて計画的に年次有給休暇を取得できるよう基準日に使用者から時季指定をすることで、労働者からの年次有給休暇の請求を妨げず、かつ効率的な管理を行うことができます。

方法3 計画的付与制度(計画年休)の活用

「後述(7) 労使協定による計画的付与」の項を参照してください。

注意！ 年5日の時季指定義務への対応として、以下のような取扱いは望ましくありません

✕ 法定休日ではない所定休日を労働日に変更し、当該労働日について、使用者が年次有給休暇として時季指定すること。

☞ 実質的に年次有給休暇の取得の促進につながっておらず、望ましくありません。

✕ 会社が独自に設けている有給の特別休暇(*)を労働日に変更し、当該労働日について、使用者が年次有給休暇として時季指定すること。(※ 法定の年次有給休暇日数を上乗せするものとして付与されるものを除く。以下「特別休暇」という。)

☞ 法改正を契機に当該特別休暇を廃止し、年次有給休暇に振り替えることは、法改正の趣旨に沿いません。また、特別休暇などの労働条件の変更は労働者と使用者が合意して行うことが原則です。

(7) 労使協定による計画的付与

- ✓ 年次有給休暇の取得促進の観点から設けられたものです。
- ✓ 労使協定で、あらかじめ年次有給休暇を与える時季に関する定めをすることが要件です。(次ページに協定例)
- ✓ 計画的付与の方式
 (例) 事業場全体の休業による一斉付与
 班別による交替制付与
 年次有給休暇計画表による個人別付与
- ✓ 労働者個人が自由に時季を指定する日を、年5日以上残さなくてはなりません。
 →年20日付与の労働者の場合には、15日が上限

計画的付与労使協定例

株〇〇〇〇と労働者代表〇〇〇〇とは、令和〇〇年度における年次有給休暇の取得促進などのため、次のとおり協定する。

第〇条 本協定で対象とする計画的付与に係る休暇は、就業規則第〇条に規定する年次有給休暇のうち、5日を超える日数の年次有給休暇とする。

第〇条 本協定に基づく年次有給休暇の計画的付与の時期は、次のとおりとする。

夏季休暇 令和〇〇年〇月〇日から令和〇〇年〇月〇日

年末年始休暇 令和〇〇年〇月〇日から令和〇〇年〇月〇日

2 前項の休暇は、各労働者からの請求がない場合であっても、当該休暇を取得したものとみなす。

第〇条 計画年次有給休暇を実施するに当たり、計画年次有給休暇に係る日数に満たない労働者の前条第1項の期間中の不足日数については、特別有給休暇を与えたものとして取扱う。

第〇条 協定の有効期間は令和〇〇年 4月1日から1年間とする。

令和〇〇年 3月00日

株〇〇〇〇

代表取締役社長

〇〇〇〇

印

労働者代表

〇〇〇〇

印

(8) 付与の「基準日」

- ✓ **【原則】** 雇入れ日から起算して6か月後、その後は、1年後の日
(例) 4月1日雇入れ・・・同年の10月1日が最初の基準日、以降毎年10月1日が基準日
→ 労働者によって基準日が異なる。
- ✓ **【例外】** 基準日を全労働者で統一し、一斉に年次有給休暇を付与する
→ 注意点・・・労働基準法で定める水準(上記原則)を下回らないこと。
(例) 10月1日に基準日統一
Aさんの雇入れ日が3月1日の場合、法令上6か月後の9月1日が基準日だが、一先ず雇入れ後最初の4月1日に10日付与し、以後同年10月1日に、11日を付与する。
以降毎年10月1日に、定められた日数を付与していく。

(9) 年次有給休暇の賃金

以下のいずれかを、就業規則その他により予め定めた上で支払う必要があります。

- ① 平均賃金 (10 ページ参照)
- ② 通常の賃金 (休暇をとった日に通常どおり出勤したものとみなして支払われる賃金)
- ③ 健康保険法による標準報酬日額 (労使協定がある場合に限る)

(10) 不利益取扱いの禁止

年次有給休暇を取得した労働者に対して、精・皆勤手当及び賞与の額の算定に際して、年次有給休暇を取得した日を欠勤として、又は欠勤に準じて取扱うこと、その他年次有給休暇の取得を抑制する全ての不利益な取扱いをしないようにしなければなりません。

(11) 繰越し

- ✓ 年次有給休暇の請求権の時効は、付与日から起算して2年です。
「翌年まで繰り越すことができる」のは、消滅時効の規定が根拠です。

(12) 「買上げ」

- ✓ 【原則】「休む」ことが目的です。そのため、「買上げ」は、法の趣旨に反するので、出来ません。
- ✓ 【例外】 次の場合は、年次有給休暇の取得抑制にならない限り、「買上げ」は、可能です。
 - ・ 法定日数分を超えて付与した休暇
 - ・ 付与後、2年を経過して時効により消滅する休暇
 - ・ 退職・解雇により消滅する休暇

(13) 時間単位の付与

- ✓ 予め労使協定を締結します。(届出は不要)

時間単位年休の労使協定例を基に、協定すべき事項を解説します。

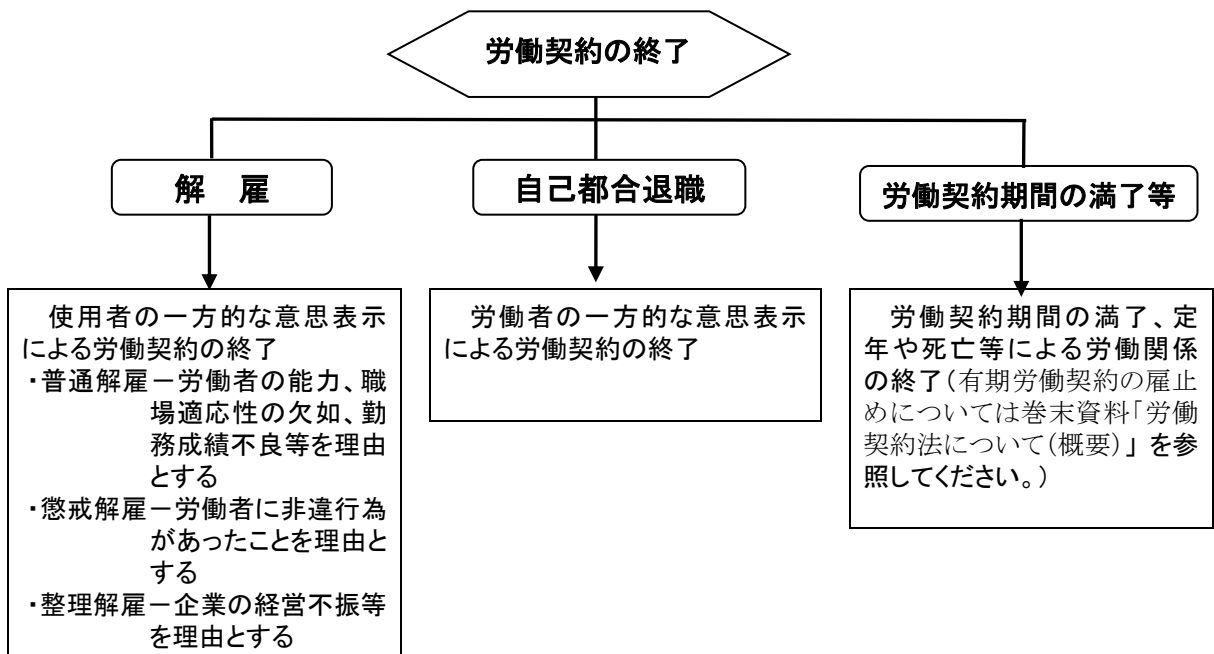
(対象者) 第1条 <u>すべての労働者</u> を対象とする。	①対象労働者の範囲
(日数の上限) 第2条 年次有給休暇を時間単位で取得することができる日数は、前年からの繰越し日数を含め、付与日から起算して1年で <u>5日以内</u> とする。	②対象とする日数 ※年5日が限度
(1日分の年次有給休暇に相当する時間) 第3条 年次有給休暇を時間単位で取得する場合は、1日分の年次有給休暇に相当する時間数を <u>8時間</u> として、前条の日数を当てはめる。	③1日の(換算)時間数 ※所定労働時間が7時間30分の場合でも端数を切り上げ8時間。→8時間×5日=40時間分の時間単位年休が取得可能。
(取得単位) 第4条 年次有給休暇を時間単位で取得する場合は、 <u>1時間単位</u> で取得するものとする。	④1時間以外の時間を単位とする場合はその時間数(「2時間」、「4時間」など) ※時間未満の単位は不可
(賃金計算) 第5条 時間単位の年次有給休暇に対する賃金は、当該時間を労働したものとみなして支給する。	

【参考】 従前から認められている、「半日単位の休暇付与」の取扱いでは、労使協定は不要です。

13 退職及び解雇

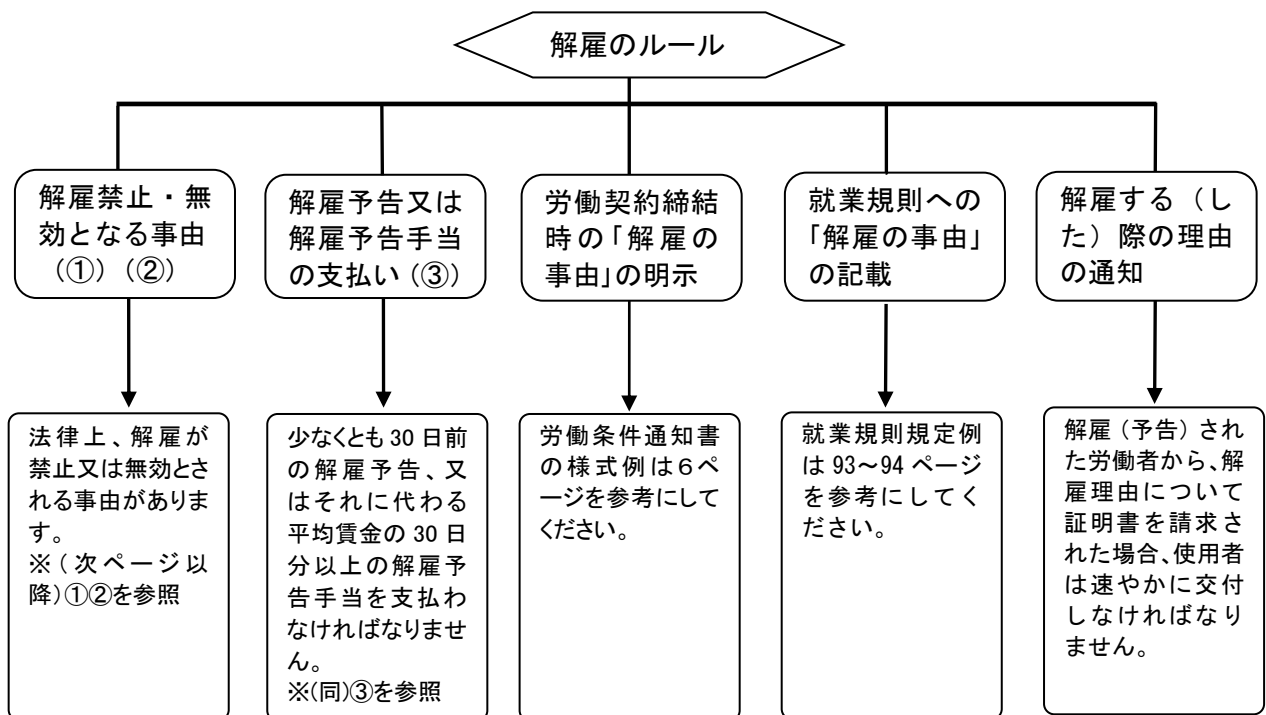
(1) 労働契約の終了

労働契約終了の形式は、大別すると次の3種類です。



(2) 解雇

解雇については、労働者の生活に大きな打撃を及ぼすことから、しばしばトラブルに発展します。以下のルールを理解し、慎重かつ適切な労務管理を行っていただくことが大切です。



① 解雇禁止

労働基準法

- ・ 国籍、信条、社会的身分を理由とする解雇（第3条）
- ・ 業務上の傷病による休業期間及びその後 30 日間の解雇（第 19 条）
- ・ 産前産後の休業期間及びその後 30 日間の解雇（第 19 条）
- ・ 労働者が労働基準監督署への申告をしたことを理由とする解雇（第 104 条）

男女雇用機会均等法

性別、あるいは女性が婚姻、妊娠、出産をしたこと、産前産後の休業をしたこと、同法に定める母性健康管理措置や、労働基準法の母性保護措置を受けたこと、妊娠又は出産に起因する症状により労働できないこと又は能率が低下したことを理由とする解雇（第9条）

育児・介護休業法

育児・介護休業法に定める育児休業、介護休業、子の看護休暇の申出や取得を理由とする解雇（第 10 条・16 条・16 条の4）

労働組合法

労働組合の組合員であること、労働組合の正当な行為をしたこと等を理由とする解雇（第7条）

個別労働紛争解決促進法

労働者が都道府県労働局長に対し、個別的な労使間のトラブルについて援助を求めたことを理由とする解雇（第4条）

② 解雇の有効性その他（労働契約法第 16 条・第 17 条）

＜期間の定めのない労働契約（無期）＞
客観的、合理的な理由を欠き、社会通念上、相当と認められない場合は、権利の濫用として解雇は無効となります。

＜期間の定めのある労働契約（有期）＞
やむを得ない事由がある場合でなければ、契約期間途中で解雇することはできません。
※無期労働契約の場合よりも、解雇の有効性が厳しく判断されます。

✓ 整理解雇（人員整理）について

裁判例を参考にすると、次のことについて慎重に検討、吟味した上で、労働組合等との協議や労働者への説明を丁寧に行うことが必要です。

- 人員削減を行う必要性
- 解雇を回避するための措置
- 解雇対象者の選定基準が客観的・合理的であること
- 解雇手続きの妥当性

③ 解雇予告又は解雇予告手当の支払い（労働基準法第20条・第21条）

上記②で掲げた解雇の有効性が認められる場合であっても、解雇の手続きとして、

少なくとも30日前に予告を行う。予告ができない場合は平均賃金30日分以上の解雇予告手当を支払う

必要があります。（これを怠ると、労働基準法違反となります。）

【例外1】

次に挙げる労働者を解雇する場合は、予告の適用が除外されます。

- ・ 日々雇用される者（1か月を超えた場合を除く）
- ・ 2か月以内の期間雇用者（この期間を超え継続雇用される者を除く）
- ・ 季節的業務での4か月以内の期間雇用者（同上）
- ・ 試用期間中の者（14日(暦日)を超えた場合を除く）

【例外2】

次の事由により、所轄労働基準監督署長の認定を受けた場合は、予告の適用が除外されます。

- ・ 労働者の責に帰すべき事由(横領、着服等の重大又は悪質なもの)がある場合
- ・ 天災事変等やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合

(3) 自己都合退職

民法には、期間の定めのない雇用契約については、退職の意思表示から2週間で効力が生ずる旨が定められています。(民法第627条第1項)。

なお、月給(日割計算をしない)者については、月末に退職を希望する場合、当該月の前半に申出をする必要があります(民法第627条第2項)。

(4) 労働契約終了に伴う労働基準法上の手続き

① 賃金の支払い及び金品の返還(労働基準法第23条)

労働者が退職(解雇を含みます。)又は死亡した場合に、権利者から請求があった場合は、7日以内に賃金を支払い、免許証、積立金・貯蓄金等名称にかかわらず労働者の権利に属する金品を返還しなければなりません。

② 退職時の証明(労働基準法第22条)

労働者から請求があった場合には、解雇の理由等について、証明書を交付する必要があります。この証明書には、労働者の請求しない事項を記入してはいけません。(次ページに作成例)

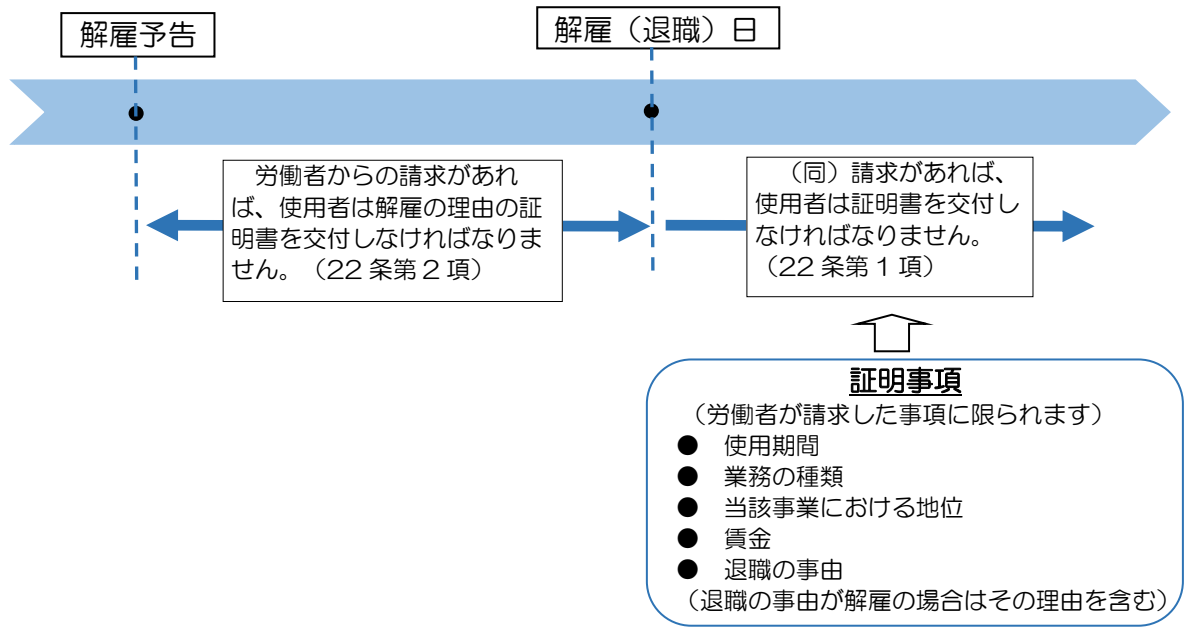
③ 記録の保存等(労働基準法第109条)

労働者名簿に、解雇又は退職の年月日及びその事由、又は死亡年月日及びその原因を記入するとともに、3年間保存する必要があります。

また、この他に賃金台帳その他労働関係に関する重要な書類についても、3年間保存しなければなりません。

【退職時の証明について】

- ① 労働者が退職の場合に証明書の交付を請求したときは、使用者は遅滞なく、これを交付しなければなりません。（法第22条第1項）なお、労働者が請求しない事項を記入してはなりません。
- ② 解雇の予告がされた日から解雇又は退職の日までの間に、労働者が当該解雇の理由について証明書を請求したときは、使用者は遅滞なくこれを交付しなければなりません。（同第2項）



【退職時の証明 作成例】

退職証明書	別紙
<p>〇〇〇〇 殿</p> <p>以下の事由により、あなたは当社を令和〇年〇月〇日に退職したことを証明します。</p> <p style="text-align: right;">令和〇年〇月〇日</p> <p>事業主氏名又は名称 〇〇印刷 使用者職氏名 代表取締役社長 △△△△</p>	<p>ア 天災その他やむを得ない理由（具体的には、 によって当社の事業の継続が不可能になったこと。）による解雇</p> <p>イ 事業縮小等当社の都合（具体的には、当社が となったこと。）による解雇</p> <p>ウ 職務命令に対する重大な違反行為（具体的には、あなたが したこと。）による解雇</p> <p>エ 業務について不正な行為（具体的には、あなたが したこと。）による解雇</p> <p>オ <input checked="" type="radio"/> 相当長期間にわたる無断欠勤をしたこと等勤務不良であること （具体的には、あなたが 3週間無断欠勤し、出勤の督促を無視したこと。）による解雇</p> <p>カ その他（具体的には、 ）による解雇</p>
<p>① あなたの自己都合による退職(②を除く。)</p> <p>② 当社の推奨による退職</p> <p>③ 定年による退職</p> <p>④ 契約期間の満了による退職</p> <p>⑤ 移籍出向による退職</p> <p>⑥ その他(具体的には)による退職</p> <p>⑦ <input checked="" type="radio"/> 解雇(別紙の理由による)</p>	
<p>※ 該当する番号に○を付けること。</p> <p>※ 解雇された労働者が解雇の理由を請求しない場合には、⑦の「(別紙の理由による)」を二重線で消し、別紙は交付しないこと。</p>	<p>※ 該当するものに○を付け、具体的な理由を()の中に記入すること。</p>

【就業規則規定例】

(普通解雇)

第〇条 1 労働者が次のいずれかに該当するときは、解雇することができる。

- ① 勤務状況が著しく不良で、改善の見込みがなく、労働者としての職責を果たし得ないと認めたととき
- ② 勤務成績又は業務能率が著しく不良で、向上の見込みがなく、他の職務にも転換できない等、就業に適さないと認めたととき
- ③ 業務上の負傷又は疾病による療養の開始後3年を経過しても当該負傷又は疾病が治らない場合であって、労働者が傷病補償年金を受けているとき又は受けることとなったとき（会社が打切補償を支払ったときを含む）
- ④ 精神又は身体の障害について、適正な雇用管理を行い、雇用の継続に配慮してもなお業務に耐えられないと認めたととき
- ⑤ 試用期間中又は試用期間満了時まで、作業能率または勤務態度が著しく不良で、労働者として不適格であると認めたととき
- ⑥ 第〇条に定める懲戒解雇の事由に該当する事実があると認めたととき
- ⑦ 事業の運営上又は天災地変その他これに準ずるやむを得ない事情により、事業の縮小・転換又は部門の閉鎖等を行う必要が生じ、他の職務に転換させることが困難なとき
- ⑧ その他前各号に準ずるやむを得ない事情があったとき

2 前項の規定により労働者を解雇する場合は、少なくとも30日前に予告をする。予告をしないときは、平均賃金の30日分以上の解雇予告手当を支払う。

3 前項の規定は、第〇条に定める懲戒解雇に該当し、労働基準監督署長の認定を受けた場合及び次の各号のいずれかに該当する労働者を解雇する場合は、この限りでない。

- ① 日々雇い入れられる労働者（1か月を超えて引き続き雇用される者を除く。）
- ② 2か月以内の期間を定めて使用する労働者（その期間を超えて引き続き雇用される者を除く。）
- ③ 試用期間中の労働者（14日を超えて引き続き雇用される者を除く。）

4 第1項の規定による労働者の解雇に際して、労働者から請求があった場合は、解雇の理由を記載した文書を交付する。

(懲戒の事由)

第〇条 1 労働者が次のいずれかに該当するときは、情状に応じ、けん責、減給又は出勤停止とする。

- ① 正当な理由なく無断欠勤が〇日以上に及ぶとき
- ② 正当な理由なくしばしば欠勤、遅刻、早退するなど勤務を怠ったとき
- ③ 過失により会社に損害を与えたとき
- ④ 素行不良で会社内の秩序又は風紀を乱したとき
- ⑤ 第〇条及び第〇条に違反したとき
- ⑥ その他この規則に違反し、又は前各号に準ずる不都合な行為があったとき

2 労働者が次のいずれかに該当するときは、懲戒解雇とする。この場合において、所轄労働基準監督署長の認定を受けたときは、労働基準法第 20 条に規定する予告手当は支給しない。ただし、平素のサービス態度その他情状によっては、第〇条に定める普通解雇又は減給若しくは出勤停止とすることがある。

- ① 重要な経歴を詐称して雇用されたとき
- ② 正当な理由なく無断欠勤が〇日以上に及び、出勤の督促に応じなかったとき
- ③ 正当な理由なく無断でしばしば遅刻、早退又は欠勤を繰り返し、〇回にわたって注意を受けても改めなかったとき
- ④ 正当な理由なく、しばしば業務上の指示・命令に従わなかったとき
- ⑤ 故意又は重大な過失により会社に重大な損害を与えたとき
- ⑥ 会社内において刑法その他刑罰法規の各規定に違反する行為を行い、その犯罪事実が明らかとなったとき（当該行為が軽微な違反である場合を除く。）
- ⑦ 素行不良で著しく会社内の秩序又は風紀を乱したとき
- ⑧ 数回にわたり懲戒を受けたにもかかわらず、なお、勤務態度等に関し、改善の見込みがないと認めるとき
- ⑨ 相手方の望まない性的言動により、円滑な職務遂行を妨げたり、職場の環境を悪化させ、又はその性的言動に対する相手方の対応によって、一定の不利益を与えるような行為を行ったとき
- ⑩ 許可なく職務以外の目的で会社の施設、物品等を使用したとき
- ⑪ 職務上の地位を利用して私利を図り、又は取引先等より不当な金品を受け、若しくは求め、又は供応を受けたとき
- ⑫ 私生活上の非違行為や会社に対する誹謗中傷等によって会社の名誉信用を傷つけ、業務に重大な悪影響を及ぼすような行為があったとき
- ⑬ 会社の業務上重要な秘密を外部に漏洩して会社に損害を与え、又は業務の正常な運営を阻害したとき
- ⑭ その他前各号に準ずる程度の不適切な行為があったとき

3 前項の規定による労働者の解雇に際して、労働者から請求があった場合は、解雇の理由を記載した文書を交付する。

14 就業規則（労働基準法第 89 条、第 90 条）

作成義務

常時 10 人以上(※)の労働者を使用する事業場は、就業規則を作成しなければなりません。

(※)原則として、パートタイム労働者などの非正規労働者も含めた人数です。

！（注意点）

… 10 人未満でも、「労働条件通知書」(6ページ参照)の作成・交付は必要です。

就業規則で定める内容

① 必ず定め、記載すべき事項（絶対的必要記載事項）

ア 始業・終業時刻、休憩時間、休日、休暇、交替就業の場合の就業時転換に関する事項

イ 賃金(臨時の賃金等を除く)の決定、計算、支払方法、賃金の締切り、支払の時期、昇給に関する事項

ウ 退職に関する事項(解雇の事由を含む。)

② 定めた場合には、必ず記載すべき事項（相対的必要記載事項）

エ 退職手当の適用の範囲、金額の決定、計算、支払方法、支払時期に関する事項

オ 臨時の賃金(エを除く)、賞与、最低賃金に関する事項

カ 労働者の食費、作業用品その他の負担に関する事項

キ 安全及び衛生に関する事項

ク 職業訓練に関する事項

ケ 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項

コ 表彰及び制裁に関する事項(その種類及び程度)

サ 前各号の他、当該事業場の労働者のすべてに適用される定めをする場合においては、これに関する事項（例：服務規律、企業秩序維持、守秘義務、人事異動に関する事項など）

！（注意点）… 法令や労働協約に反する就業規則の定めは無効となります。(労働契約法第 13 条)

労働者代表の意見聴取

就業規則を作成又は変更の際には、労働者代表の意見を聴かなくてはなりません。

パートタイム労働者、有期雇用労働者にかかる別規定を設ける場合は、この労働者代表に加えて、パートタイム労働者、有期雇用労働者のそれぞれの過半数を代表する者にも意見を聴くよう努めることとされています。(パート・有期労働法第 7 条)

労働者への周知

① 常時各作業場の見やすい場所に掲示又は備え付ける

② 各労働者に配付する

③ 事業場において保有するサーバ等、クラウドサービスの利用並びに、従来の磁気ディスク、光ディスク等及びフラッシュメモリや今後新たに開発される記録媒体等で常時閲覧可能とする

等の方法により周知します

【参考】労働者への周知は、就業規則のほかにも、労働基準法の要旨、各種労使協定についても行わなくてはなりません。(労働基準法第 106 条)

所轄労働基準監督署長への届出(新規・変更)

- ・ 労働者代表の意見書を添付の上、届け出る必要があります。
- ・ 賃金規程、パートタイム規程等、別規程としたものも届出の対象です。
- ・ その内容を変更した場合には、変更箇所について同様に届け出る必要があります。

●就業規則の作成例は厚生労働省 HP「モデル就業規則」を参考にしてください。

厚生労働省 モデル就業規則 検索

15 年少者(満 18 歳未満の者)に関する特別規制

【参考】 未成年者・年少者・児童の区分

- ① 未成年者… 18 歳未満(改正民法第4条による)
- ② 年少者… 18 歳未満
- ③ 児童… 15 歳に達する日以後の最初の3月 31 日が終了するまで

(1) 最低年齢 (労働基準法第 56 条)

原則として、満 15 歳に達する日以後の最初の 3 月 31 日が終了するまでの児童は、労働者として使用してはなりません。
(特定の業務について、労働基準監督署長の許可を受けたときを除く。)

(2) 時間外労働・休日労働の禁止 (労働基準法第 60 条)

原則として、年少者の時間外・休日労働は禁止されています。

【例外】

▶ 満 15 歳以上の者(満 15 歳に達する日以後最初の 3 月 31 日までの間を除く)
かつ

- ① 1 週間の法定労働時間の範囲内で、1 週間のうち 1 日の労働時間を 4 時間以内に短縮した場合に、他の日を 10 時間まで延長すること
- ② 1 週間について 48 時間、1 日について 8 時間を超えない範囲であれば、1 か月単位の変形労働時間制及び 1 年単位の変形労働時間制の例によって労働させること

(3) 深夜業の禁止 (労働基準法第 61 条)

原則として、年少者の深夜労働(午後 10 時から午前 5 時までの間)は禁止されています。

【例外】

- ① 交替制によって使用する満 16 歳以上の男性 (同条第1項)
- ② 農林水産業、保健衛生業、電話交換業務の従事者 (同条第4項) など

(4) 年少者に就業させてはならない業務 (労働基準法第 62 条)

年少者は、肉体的、精神的に未成熟であることから、次の安全上有害な業務、衛生上有害な業務、福祉上有害な業務に就業させることが禁止されています。

① 重量物を取り扱う業務

年齢及び性別		重量(単位 キログラム)	
		断続作業の場合	継続作業の場合
満 16 歳 未 満	女	12 以上	8 以上
	男	15 以上	10 以上
満 16 歳 以 上 満 18 歳 未 満	女	25 以上	15 以上
	男	30 以上	20 以上

② 安全上有害な業務

ボイラー（小型ボイラーを除く）の取扱い・溶接の業務
クレーン・デリック又は揚貨装置の運転の業務及び玉掛けの業務（補助作業者を除く）
緩燃性でないフィルムの上映操作の業務
人・荷物共用若しくは荷物用のエレベーター（最大積載荷重2トン以上）又は高さが15m以上のコンクリート用エレベーターの運転の業務
動力により駆動される軌条運輸機関、乗合自動車又は貨物自動車（最大積載量2トン以上）の運転の業務
動力により駆動される巻上げ機（電気・エアホイストを除く）、運搬機又は索道の運転の業務
充電電路（直流750V超・交流300V超）又はその支持物の点検・修理又は操作の業務
運転中の原動機又は原動機から中間軸までの動力伝導装置の掃除・給油・検査・修理又はベルトの掛換えの業務
液体燃焼機（最大毎時400リットル以上の消費量）の点火の業務
動力により駆動される土木建築用機械・船舶荷扱用機械の運転の業務
ゴム、ゴム化合物又は合成樹脂のロール練りの業務
丸のこ盤（直径=250mm以上）・帯のこ盤（のこ車直径=750mm以上）（労働者が危害を受けるおそれのないものを除く）に木材を送給する業務
動力により駆動されるプレス機械の金型又はシャーの刃部の調整又は掃除の業務及び厚さ8mm以上の鋼板加工の業務
操車場の構内における軌道車両の入換え、連結又は解放の業務
軌道内であって、ずい道内の場所、見通し距離が400m以内の場所又は車両の通行が頻繁な場所において単独で行う業務
蒸気又は圧縮空気により駆動されるプレス機械又は鍛造機械を用いる金属加工の業務
手押しかな盤又は単軸面取り盤の取扱いの業務
岩石又は鉱物の破砕機又は粉砕機に材料を送給する業務
土砂崩壊のおそれのある場所又は深さ5m以上の地穴における業務
墜落により危害を受けるおそれのある場所（高さ5m以上）における業務
足場の組立・解体又は変更（地上又は床上での補助作業を除く）の業務
立木（胸高直径350mm以上）の伐採の業務
機械集材装置、運材索道等を用いて木材の搬出の業務
火薬、爆薬又は火工品を製造し、又は取り扱う業務で、爆発のおそれのあるもの
危険物（安衛令別表第1に掲げる爆発物等）を製造し、又は取り扱う業務で爆発・発火又は引火のおそれのあるもの

③ 衛生上有害な業務

水銀・砒素 ^{ひそ} ・黄りん ^{ふっか} ・弗化水素酸・塩酸・硝酸・シアン化水素・水酸化ナトリウム・水酸化カリウム・石炭酸その他これらに準ずる有害物を取り扱う業務
鉛・水銀・クロム・砒素・黄りん・弗素・塩素・シアン化水素・アニリンその他これらに準ずる有害物のガス・蒸気又は粉じんを発散する場所における業務
土石・獣毛のじんあい又は粉末を著しく飛散する場所における業務

ラジウム放射線、エックス線その他の有害放射線にさらされる業務
多量の高熱物体を取り扱う業務及び著しく暑熱な場所における業務
多量の低温物体を取り扱う業務及び著しく寒冷な場所における業務
異常気圧下における業務
さく岩機、鋸打機等身体に著しい振動を与える機械器具を用いる業務
強烈的な騒音を発する場所における業務
病原体によって著しく汚染のおそれのある業務

④ 福祉上有害な業務

焼却、清掃又はと殺の業務
監獄又は精神科病院における業務
酒席に侍する業務
特殊の遊興的接客業における業務

(5) 「年齢証明書」の備付け(労働基準法第 57 条)

年齢を証明する「戸籍証明書」等を事業場に備え付けなければなりません。
「住民票記載事項の証明書」でも差し支えありません。

(6) 労働契約は未成年者でも本人と結ぶこと (労働基準法第 58 条)

労働契約は、たとえ未成年であっても本人自身と結ばなければなりません。
未成年者が契約した労働契約が本人にとって不利であると、親権者若しくは後見人、又は労働基準監督署長が認めた場合は、この契約を将来に向かって解除することができます。

(7) 独立して賃金を請求できること (労働基準法第 59 条)

親権者等でも、未成年者に代わって、賃金を受け取ることはできません。

16 女性に関する特別規制

女性			根拠法条文
妊産婦			
妊娠中	産後1年(※1)		
	産前6週間(※2)	産後8週間	
	(請求があった場合) 就業禁止	(原則※3) 就業禁止	—
坑内労働全面禁止(※4)		(申出があった場合) 坑内労働全面禁止(※4)	—
坑内労働のうち人力による掘削業務などの作業禁止			労働基準法第64条の2 女性労働基準規則第1条
重量物取扱い(別表1)			
危険有害業務禁止(※5)	(申出があった場合) 危険有害業務禁止(※5)		—
化学物質取扱い作業場での業務禁止(※6)			労働基準法第64条の3 女性労働基準規則第2条
(請求があった場合) 時間外・休日・深夜労働禁止、変形労働時間制による法定時間外労働禁止			—
	(請求があった場合) 育児時間の付与(※7)		—
保健指導等の時間確保、指導事項に対する措置			男女雇用機会均等法第12,13条
(請求があった場合) 生理休暇の付与			—
その他、「育児・介護休業法」の規定も留意して下さい。			労働基準法第68条

※1) 妊娠4か月以上の分娩をいい、死産も含まれる。

※2) 多胎妊娠の場合は14週間。

※3) 産後6週間を経過した者が請求した場合で、医師が支障ないと認めた業務に就かせることは可。

※4) 女性技術者が坑内の管理・監督業務等に従事することは可。

※5～6) 別表2参照

※7) 通常の休憩時間のほかに、1日2回それぞれ少なくとも30分の育児時間を付与すること。

【別表1】 重量物を取り扱う業務

年 齢	重 量(単位 キログラム)	
	断続作業の場合	継続作業の場合
満 16 歳 未 満	12 以上	8 以上
満 16 歳 以 上 満 18 歳 未 満	25 以上	15 以上
満 18 歳 以 上	30 以上	20 以上

【別表2】危険有害業務の就業制限

× → 就業不可
 △ → 産後1年を経過しない女性が当該業務に従事しない旨を申し出た場合、就業不可(※5)
 ○ → 就業可

就業させてはならない業務(要旨)	妊娠中	産後1年	左記以外
ボイラー（小型ボイラーを除く）の取扱い・溶接の業務	×	△	○
クレーン・デリック（つり上げ荷重5トン以上）、揚貨装置（制限荷重5トン以上）の運転の業務	×	△	○
運転中の原動機又は原動機から中間軸までの動力伝導装置の掃除・給油・検査・修理又はベルトの掛換えの業務	×	△	○
クレーン・デリック又は揚貨装置の玉掛けの業務（補助作業者を除く）	×	△	○
動力により駆動される土木建築用機械・船舶荷扱用機械の運転の業務	×	△	○
丸のこ盤（直径＝250 mm以上（横切用及び自動送り装置を有するものを除く））・帯のこ盤（のこ車直径＝750 mm以上（自動送り装置を有するものを除く））に木材を送給する業務	×	△	○
操車場構内における軌道車両の入換え、連結、解放の業務	×	△	○
蒸気又は圧縮空気により駆動されるプレス機械又は鍛造機械を用いる金属加工の業務	×	△	○
動力により駆動されるプレス機械、シャー等を用いる厚さ8 mm以上の鋼板加工の業務	×	△	○
岩石・鉱物の破砕機・粉砕機に材料を送給する業務	×	△	○
土砂崩壊のおそれのある場所又は深さ5 m以上の地穴における業務	×	○	○
墜落により危害を受けるおそれのある場所（高さ5 m以上）における業務	×	○	○
足場の組立て・解体又は変更（地上又は床上での補助作業を除く）の業務	×	△	○
立木（胸高直径350 mm以上）の伐採の業務	×	△	○
機械集材装置、運材索道等を用いて木材を搬出の業務	×	△	○
一定の化学物質(別表2-2)を取り扱う作業において、(※6) ・作業環境測定結果が「第3管理区分」(作業場所中の有害物質の濃度の平均が管理濃度を超える状態)となった屋内作業場での業務 ・タンク内等で呼吸用保護具の使用が義務づけられている業務	×	×	×
多量の高熱物体を取り扱う業務及び著しく暑熱な場所における業務	×	△	○
多量の低温物体を取り扱う業務及び著しく寒冷な場所における業務	×	△	○
異常気圧下における業務	×	△	○
さく岩機、鋸打機等身体に著しい振動を与える機械器具を用いる業務	×	×	○

【別表2-2】対象化学物質

特定化学物質障害予防規則の適用を受けるもの		
	物質名	管理濃度
1	塩素化ビフェニル(PCB)	0.01 mg/m ³
2	アクリルアミド	0.1 mg/m ³
3	エチルベンゼン	20ppm
4	エチレンイミン	0.05ppm
5	エチレンオキシド	1ppm
6	カドミウム化合物 ※	0.05 mg/m ³
7	クロム酸塩 ※	0.05 mg/m ³
8	五酸化バナジウム ※	0.03 mg/m ³
9	水銀およびその無機化合物 (硫化水銀を除く)	0.025 mg/m ³
10	塩化ニッケル(Ⅱ) ※ (粉状のものに限る)	0.1 mg/m ³
11	スチレン	20ppm
12	テトラクロロエチレン(パークロ ルエチレン)	50ppm
13	トリクロロエチレン	10ppm
14	砒素化合物 ※ (アルシンと砒化ガリウムを除く)	0.003 mg/m ³
15	ベータープロピオラクトン	0.5ppm

16	ペンタクロルフェノール(PCP)お よびそのナトリウム塩	0.5 mg/m ³
17	マンガン <small>(注)マンガン化合物は対象となりません</small>	0.2 mg/m ³

鉛中毒予防規則の適用を受けるもの		
	物質名	管理濃度
18	鉛およびその化合物	0.05 mg/m ³

有機溶剤中毒予防規則の適用を受けるもの		
	物質名	管理濃度
19	エチレングリコールモノエチルエーテル (セロソルブ)	5ppm
20	エチレングリコールモノエチルエーテル アセテート(セロセルブアセテート)	5ppm
21	エチレングリコールモノエチルエーテル (メチルセロソルブ)	0.1ppm
22	キシレン	50ppm
23	N,N-ジメチルホルムアミド	10ppm
24	トルエン	20ppm
25	二硫化炭素	1ppm
26	メタノール	200ppm

※ カドミウム、クロム、バナジウム、ニッケル、砒素の金属単体は対象となりません。

※ 上記3、11～13、19～26の物質を含む有機溶剤の混合物について、作業環境測定及び評価を行った結果、第3管理区分に区部された屋内作業場における業務については、それぞれの物質の測定値が当該物質の管理濃度以下であっても、女性労働者を就労させてはいけません。

○これらの化学物質について、以下の業務に女性が就業することが禁止されています

労働安全衛生法
令に基づく作業環
境測定を行い、
「第3管理区分」と
なった屋内作業
場での業務



タンク、船倉内な
どで規制対象の化
学物質を取り扱う業
務で、呼吸用保護
具の使用が義務付
けられているもの



17 安全衛生関係

(1) 安全衛生管理体制等 (労働安全衛生法第10条～第19条の3等)

① 安全管理者、衛生管理者等及び安全委員会等(労働安全衛生法第11,12,17～19条)

規模	業種	林業	鉱業	建設業	運送業	清掃業	化学工業	鉄鋼業	自動車整備業	機械修理業	金属製品製造業	木材・木製品製造業	通商信用業	卸売・小売業(※1)	旅館業・ゴルフ場業	紙・パルプ製造業	電気ガス水道熱供給業	その他の製造業	その他の業種
1,000人～ ※「衛生管理者」の選任数 1,001人～ →4人	安衛	事業者 ↓ 選任 総括安全衛生管理者 (安衛法10条)						安衛 事業者 ↓ 選任 総括安全衛生管理者 ↓ 指揮 安全管理者 衛生管理者 産業医						衛 事業者 ↓ 選任 総括安全衛生管理者 ↓ 衛生管理者 産業医					
300人～999人 ※「衛生管理者」の選任数 501人～ →3人		安全管理者 衛生管理者 産業医						安衛 事業者 ↓ 選任 安全管理者 衛生管理者 産業医						衛 事業者 ↓ 選任 衛生管理者 産業医					
100人～299人 ※「衛生管理者」の選任数 201人～ →2人	安衛	安全管理者 衛生管理者 産業医						安衛 事業者 ↓ 選任 安全管理者 衛生管理者 産業医						安衛 事業者 ↓ 選任 安全管理者 衛生管理者 産業医					
50人～99人		安全管理者 衛生管理者 産業医						衛 事業者 ↓ 選任 安全管理者 衛生管理者 産業医						衛 事業者 ↓ 選任 衛生管理者 産業医					
10人～49人	事業者 ↓ 選任 安全衛生推進者						事業者 ↓ 選任 安全衛生推進者						事業者 ↓ 選任 衛生推進者						
1人～9人	事業者						事業者						事業者						

安衛 安全・衛生委員会の設置義務事業場

衛 衛生委員会の設置義務事業場

(※ 1) 各種商品卸売・小売業、家具・建具・什器 卸売・小売業、燃料小売業のみ

【安全管理者】

労働安全衛生法第 10 条第 1 項各号の業務のうち安全に係る技術的事項を管理するのに必要な知識についての厚生労働大臣が定めた研修を修了したもので、

- 大学又は高等専門学校で理科系統の正規の課程を修めて卒業し、その後2年以上産業安全の実務に従事した経験を有するもの。
- 高等学校もしくは中等学校で理科系統の同上又は大学又は高等専門学校で理科系統以外の同上、その後4年以上産業安全の実務に従事した経験を有するもの。等

【衛生管理者】

ア 製造業、鉱業、建設業、農林畜水産業、電気・ガス・水道・熱供給業、運送業、医療業及び清掃業

第一種衛生管理者免許、衛生工学衛生管理者免許を有する者等

イ ア以外の業種

第一種衛生管理者免許、衛生工学衛生管理者免許又は第二種衛生管理者免許を有する者等

【安全委員会での調査審議事項】

- (ア) 労働者の危険を防止するための基本となるべき対策に関すること。
- (イ) 労働災害の原因及び再発防止対策に関すること。
- (ウ) 安全に関する規程の作成に関すること。
- (エ) 危険性又は有害性等の調査及びその結果に基づき講ずる措置のうち、安全に係るものに関すること。
- (オ) 安全に関する計画の作成、実施、評価及び改善に関すること。
- (カ) 安全教育の実施計画の作成に関すること。
- (キ) 労働基準監督官又は産業安全専門官から文書による勧告又は指導等を受けた事項のうち、労働者の危険の防止に関すること。

【衛生委員会での調査審議事項】

- (ア) 労働者の健康障害を防止するための基本となるべき対策に関すること。
- (イ) 労働者健康の保持増進を図るための基本となるべき対策に関すること。
- (ウ) 衛生に関する規程の作成に関すること。
- (エ) 危険性又は有害性等の調査及びその結果に基づき講ずる措置のうち、衛生に係るものに関すること。
- (オ) 衛生に関する計画の作成、実施、評価及び改善に関すること。
- (カ) 衛生教育の実施計画の作成に関すること。
- (キ) 法の規定により行われる有害性の調査及びその結果に対する対策の樹立に関すること。
- (ク) 作業環境測定の結果及びその結果の評価に基づく対策の樹立に関すること。
- (ケ) 定期に行われる健康診断等法に基づいて行われる医師の診断、診察又は処置の結果に対する対策の樹立に関すること。
- (コ) 労働者の健康の保持増進を図るため必要な措置の実施計画の作成に関すること。
- (サ) 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。
- (シ) 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。
- (ス) 労働基準監督官又は労働衛生専門官から文書による勧告又は指導等を受けた事項のうち、労働者の健康障害の防止に関すること。

(※)安全委員会、衛生委員会それぞれの設置に代え「安全衛生委員会」を設置することができます。

(※)上記委員会の設置義務が無い事業場は、安全又は衛生に関する事項について、関係労働者の意見を聴くための機会を設けるようにしなければなりません。

【各委員会の注意事項】

1. 毎月一回以上開催すること。
2. 委員会の運営について必要な事項(委員会規程等)を定めること。
3. 委員会の開催の都度、遅滞なく、委員会における議事の概要を、「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させること。
4. 委員会の開催の都度、次の事項の記録を作成して、三年間保存すること。
 - i 委員会の意見及び当該意見を踏まえて講じた措置の内容
 - ii i のほか、委員会における議事で重要なもの
5. 総括安全衛生管理者又は同人に準ずる者のうちから事業者が指名した者(委員長とする)、安全(衛生)管理者のうちから事業者が指名した者及び労働者で安全(衛生)に関する経験を有する者のうちから事業者が指名した者で構成し、委員長以外の者は、過半数で組織する労働組合又は労働者の過半数を代表する者の推薦に基づき指名した者を半数とすること。

② 安全衛生推進者等(労働安全衛生法第 12 条の2)

常時 10 人以上 50 人未満の労働者を使用する事業場では、安全衛生水準の向上を図るため、安全衛生推進者又は衛生推進者を選任し、安全衛生の業務を担当させることになっています。

安全衛生推進者又は衛生推進者の選任は、その選任すべき事由が発生した日から、14 日以内に行なわなければならない。また、選任した者の氏名は掲示する等により関係労働者に周知させることが義務付けられています。

職務内容と選任する者の資格については、次表のとおりです。

職 務		資 格
安全衛生推進者	① 施設、設備等(安全装置、労働衛生関係設備、保護具等を含む。)の点検及び使用状況の確認並びにこれらの結果に基づく必要な措置に関する事 ② 作業環境の点検(作業環境測定を含む。)及び作業方法の点検並びにこれらの結果に基づく必要な措置に関する事 ③ 健康診断及び健康の保持増進のための措置に関する事 ④ 安全衛生教育に関する事 ⑤ 異常な事態における応急措置に関する事 ⑥ 労働災害の原因の調査及び再発防止対策に関する事 ⑦ 安全衛生情報の収集及び労働災害・疾病、休業等の統計の作成に関する事 ⑧ 関係行政機関に対する安全衛生に係る各種報告、届出等に関する事	① 大学又は高等専門学校を卒業した者でその後1年以上安全衛生の実務(衛生推進者にあつては、衛生の実務。以下同じ。)に従事した経験を有する者 ② 高等学校を卒業した者でその後3年以上安全衛生の実務に従事した経験を有する者 ③ 5年以上安全衛生の実務に従事した経験を有する者 ④ 厚生労働省労働基準局長が定める講習を修了した者 ⑤ 厚生労働省労働基準局長が①～④と同等の能力を有すると認める者
衛生推進者	上記のうち衛生に係る業務	

③ 産業医(労働安全衛生法第 13 条)

常時 50 人以上の労働者を使用する事業場では、産業医を選任し、労働者の健康管理等を行わせることが、事業者に義務付けられています。

職務	資格
一 健康診断の実施及びその結果に基づく労働者の健康を保持するための措置に関すること。 二 医師による面接指導並びに法第六十六条の九に規定する必要な措置の実施並びにこれらの結果に基づく労働者の健康を保持するための措置に関すること。 三 ストレスチェックの実施並びに高いストレス者に対する面接指導の実施及びその結果に基づく労働者の健康を保持するための措置に関すること。 四 作業環境の維持管理に関すること。 五 作業の管理に関すること。 六 前各号に掲げるもののほか、労働者の健康管理に関すること。 七 健康教育、健康相談その他労働者の健康の保持増進を図るための措置に関すること。 八 衛生教育に関すること。 九 労働者の健康障害の原因の調査及び再発防止のための措置に関すること。	一 法第十三条第一項に規定する労働者の健康管理等(以下「労働者の健康管理等」という。)を行うのに必要な医学に関する知識についての研修であつて厚生労働大臣の指定する者(法人に限る。)が行うものを修了した者 二 産業医の養成等を行うことを目的とする医学の正規の課程を設置している産業医科大学その他の大学であつて厚生労働大臣が指定するものにおいて当該課程を修めて卒業した者であつて、その大学が行う実習を履修したもの 三 労働衛生コンサルタント試験に合格した者で、その試験の区分が保健衛生であるもの等

注:法人の代表者等を産業医として選任することはできません(平成 29 年4月1日施行)。法人の代表者等(医療法人の代表者、病院の院長等)が、自らの事業場の産業医を兼務している場合、労働者の健康管理と事業経営上の利益が一致しない場合も想定され、職務が適切に遂行されないおそれがあるため、禁止されました。

【産業医の独立性・中立性の強化】(平成 31 年4月1日施行)

産業医の辞任、解任時には、事業者は遅滞なく(概ね1月以内)、その理由を含めて衛生委員会等に報告しなければなりません(労働安全衛生法第 13 条第4項)。

その他、産業医が労使双方から信頼を得て、独立性・中立性をもってその職務を行うことができるよう、次の事項が定められています。

- ▶ 産業医は、必要な医学に関する知識に基づいて、誠実にその職務を行わなければなりません(理念規定の創設)(労働安全衛生法第 13 条第3項)
- ▶ 産業医は、知識及び能力の維持向上に努めなければなりません(労働安全衛生規則第 14 条第7項)

【産業医の権限】(平成 31 年4月1日施行)

ア 事業者は産業医に、

- ・健康診断及び面接指導等の実施並びにこれらの結果に基づく労働者の健康を保持するための措置に関すること
- ・作業環境の維持管理に関すること
- ・作業の管理に関すること
- ・労働者の健康管理に関すること
- ・健康教育、健康相談その他労働者の健康の保持増進を図るための措置に関すること
- ・衛生教育に関すること
- ・労働者の健康障害の原因の調査及び再発防止のための措置に関すること

に関して、次の①～③を行う権限を与えなければなりません。(労働安全衛生規則第 14 条の4第1項、第2項)

権 限	①事業者又は総括安全衛生管理者に対して意見を述べること ②労働者から情報収集すること ③緊急時に、労働者に対して必要な措置を指示すること
--------	--

イ 産業医は、衛生委員会等に対して労働者の健康確保の観点から必要な調査審議を求めることができます。(労働安全衛生規則第 23 条第5項)

☞ 調査審議を発議する場合は、趣旨等を説明するため、衛生委員会等に出席する必要があります。

【産業医に対する情報提供】(平成31年4月1日施行)

事業者は、以下の情報を産業医へ提供しなければなりません。(労働安全衛生規則第14条の2)

提供すべき情報の内容	提供時期
健康診断、面接指導(長時間労働及びストレスチェック)を実施後、医師の意見に基づき講じた(又は講じる予定の)措置	医師、歯科医師から意見聴取を行った後遅滞なく(概ね1月以内)
長時間労働者(時間外・休日労働時間が月80時間超の者)の氏名、超過時間等	労働時間の算定を行った後速やかに(概ね2週間以内)
労働者の業務に関する情報(※)であって産業医等が健康管理等を行うために必要と認めるもの (※)①作業環境、②労働時間、③作業態様、④作業負荷の状況、⑤深夜業等の回数・時間数など(必要な情報の範囲については予め事業場・産業医間で相談しておくことが好ましい)	産業医から提供を求められた後、速やかに(概ね2週間以内)

【産業医の勧告の実効性の確保】

産業医には事業者に対して労働者の健康確保に関する勧告権限があり、事業者はその勧告を尊重する義務があります。(労働安全衛生法第13条第5項)

その実効性をより確保するため次の制度が設けられました。(労働安全衛生規則第14条の3)(平成31年4月1日施行)

① 産業医が勧告をしようとするときは、予め勧告内容について事業者の意見を求めなければなりません
② 産業医からの勧告を受けた時には、 〔・勧告の内容 ・勧告踏まえて講じた措置の内容(措置を講じない場合にはその旨及び理由)について、以下の i 及び ii を行わなくてはなりません 〔 i 記録を3年間保存すること 〔 ii 勧告後遅滞なく衛生委員会等に報告すること

【健康相談等の体制整備】(労働安全衛生法第13条の3)(平成31年4月1日施行)

労働者が産業医、産業保健スタッフに直接相談できる仕組みなど、安心して健康相談を受けられる体制を整備するよう努めなければなりません。

【産業医の業務内容等の周知】(労働安全衛生法第101条第2項)(平成31年4月1日施行)

労働者の健康管理等を適切に実施するため、産業医の業務内容等を周知することが義務付けられています。

【周知事項】

- ①産業医の業務の具体的な内容
- ②産業医に対する健康相談の申出の方法
- ③産業医による労働者の心身の状態に関する情報の取扱い方法

【周知方法】

- ①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
- ②書面を労働者に交付すること
- ③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、各作業場に当該記録の内容を常時確認できる機器を設置すること

④ 作業主任者(労働安全衛生法第14条)

危険又は有害な作業で、政令で定められているものについては、免許取得者又は技能講習修了者の中から、作業主任者を選任し、当該作業に従事する労働者の指揮、取り扱う機械及びその安全装置の点検など、決められた職務を的確に行わせるよう、事業者が義務付けています。

また、選任した作業主任者の氏名及び行わせる職務内容については、掲示する等により関係労働者に周知させなければなりません。

選任すべき作業主任者（抜粋）の概要は、次表のとおりです。

名 称	選 任 必 要 作 業 の 内 容		資 格 を 有 す る 者
ガス溶接作業主任者	アセチレン溶接装置又はガス集合溶接装置を用いて行う金属の溶接、溶断又は加熱の作業		ガス溶接作業主任者 ^{免許} を受けた者
ボイラー取扱作業主任者	ボイラー（小型ボイラーを除く。）の取扱いの作業	ボイラーの伝熱面積の合計が、500 m ² 以上の場合 （貫流ボイラーのみを取り扱う場合を除く。）における当該ボイラーの取扱い作業	特級ボイラー技士 ^{免許} を受けた者
		ボイラーの伝熱面積の合計が、25 m ² 以上500 m ² 未満の場合 （貫流ボイラーのみを取り扱う場合は、伝熱面積の合計が、500 m ² 以上のときを含む。）における当該ボイラーの取扱い作業	特級ボイラー技士 ^{免許} 又は一級ボイラー技士 ^{免許} を受けた者
		ボイラーの伝熱面積の合計が、25 m ² 未満の場合における当該ボイラーの取扱い作業	上記免許又は二級ボイラー技士 ^{免許} を受けた者
		労働安全衛生法施行令第20条第5号イからニまでに掲げるボイラーのみを取り扱う作業	上記免許又はボイラー取扱技能講習を修了した者
第一種圧力容器取扱作業主任者	第一種圧力容器（小型圧力容器及び次に掲げる容器を除く。）の取扱いの作業	化学設備に係る第一種圧力容器の取扱いの作業	化学設備関係第一種圧力容器取扱作業主任者技能講習を修了した者
	ア 労働安全衛生法施行令第1条第5号イに掲げる容器で、内容積が5m ³ 以下のもの イ 同令第1条第5号ロからニまでに掲げる容器で、内容積が1m ³ 以下のもの	上記の作業以外の作業	上記又は特級・一級・二級ボイラー技士免許を受けた若しくは普通第一種圧力容器取扱作業主任者技能講習を修了した者
木材加工用機械作業主任者	木材加工用機械（丸のご盤、帯のご盤、かんな盤、面取り盤およびルーターに限るものとし、携帯用のものを除く。）を5台以上（当該機械のうち自動送材車式帯のご盤が含まれている場合には、3台以上）有する事業場において行う当該機械による作業		木材加工用機械作業主任者技能講習を修了した者
プレス機械作業主任者	動力により駆動されるプレス機械を5台以上有する事業場において行う当該機械による作業		プレス機械作業主任者技能講習を修了した者
乾燥設備作業主任者	乾燥設備による加熱乾燥の作業 ア 危険物等に係る設備で、内容積が1m ³ 以上のもの イ アの危険物等以外のものに係る設備で、熱源として燃料を使用するもの（最大消費量が、固体燃料にあつては毎時10kg以上、液体燃料にあつては毎時10ℓ以上、気体燃料にあつては毎時1m ³ 以上であるものに限る。） 又は熱源として電力を使用するもの（定格消費電力が10KW以上のものに限る。）		乾燥設備作業主任者技能講習を修了した者

名称	選任必要作業の内容	資格を有する者
はい作業主任者	高さが2m以上のはいのはい付け又ははいくずしの作業（荷役機械の運転者のみによって行なわれるものを除く。）	はい作業主任者技能講習を修了した者
有機溶剤作業主任者	屋内作業又はタンク等において有機溶剤（当該有機溶剤と当該有機溶剤以外との混合物で、当該有機溶剤を当該混合物の重量の5%を超えて含有するものを含む。）を製造し、又は取扱う業務	有機溶剤作業主任者技能講習を修了した者
特定化学物質作業主任者	特定化学物質等を製造し、又は取り扱う作業（試験研究のため取り扱う作業を除く。）（「特別有機溶剤業務」を含む。）	特定化学物質及び四アルキル鉛等作業主任者技能講習を修了した者 ※「特別有機溶剤業務」にかかるものは、有機溶剤作業主任者技能講習
石綿作業主任者	石綿若しくは石綿をその重量の0.1%を超えて含有する製剤その他の物を取り扱う作業（試験研究のため取り扱う作業を除く。）又は石綿等を試験研究のため製造する作業	石綿作業主任者又は旧特定化学物質等作業主任者技能講習を修了した者
酸素欠乏危険作業主任者	酸素欠乏危険場所における作業のうち、下記以外の作業	下記又は酸素欠乏危険作業主任者技能講習若しくは旧第一種酸素欠乏危険作業主任者技能講習を修了した者
	酸素欠乏危険場所における作業のうち ・海水が滞留しており、若しくは滞留したことがある熱交換器等、暗きよ、マンホール、溝若しくはピット、又は海水を相当期間入れてあり、若しくは入れたことのある前記熱交換器等の内部 ・し尿、腐泥、汚水、パルプ液その他腐敗し、又は分解しやすい物質を入れてあり、又は入れたことのあるタンク、船倉、槽、管、暗きよ、マンホール、溝又はピットの内部における作業	酸素欠乏・硫化水素危険作業主任者技能講習又は旧第二種酸素欠乏危険作業主任者技能講習を修了した者

作業主任者は、次の例により、職務と氏名を事業場の見やすいところに掲示等により周知しなければなりません。

有機溶剤 作業主任者の職務

1. 作業に従事する労働者が有機溶剤により汚染され、又はこれを吸入しないように、作業の方法を決定し、労働者を指揮すること。
2. 局所排気装置、プッシュプル型換気装置又は、全体換気装置を一月を超えない期間ごとに点検すること。
3. 保護具の使用状況を監視すること。
4. タンクの内部において有機溶剤業務に労働者が従事するときは、第26条各号に定める措置が講じられていることを確認すること。

作業主任者
氏名

プレス機械 作業主任者の職務

1. プレス機械及びその安全装置を点検すること。
2. プレス機械及びその安全装置に異常を認めるときは、直ちに必要な措置をとること。
3. プレス機械及びその安全装置に切替えキースイッチを設けたときは、当該キーを保管すること。
4. 金型の取付け、取りはずし及び調整の作業を直接指揮すること。

作業主任者
氏名

名 称	選 任 必 要 作 業 の 内 容	資格を有する者
型わく支保工の組立て等作業主任者	型わく支保工の組立て又は解体の作業	型わく支保工の組立て等作業主任者技能講習を修了した者
地山の掘削作業主任者	掘削面の高さが2m以上となる地山の掘削（ずい道及びたて坑以外の坑の掘削を除く。）作業（岩石の採取のための掘削の作業を除く。）	地山の掘削及び土止め支保工作業主任者技能講習を修了した者
土止め支保工作業主任者	土止め支保工の切りばり又は腹おこしの取付け又は取りはずしの作業	
ずい道等の掘削等作業主任者	ずい道等（ずい道及びたて坑以外の坑（岩石の採取のためのものを除く。）の掘削の作業（掘削機械を用いて行う掘削の作業のうち労働者が切羽に近接することなく行うものを除く。）又はこれに伴うずり積み、ずい道支保工（ずい道等における落盤、肌落ち等を防止するための支保工をいう。）の組立て、ロックボルトの取付け若しくはコンクリート等の吹付けの作業	ずい道等の掘削等作業主任者技能講習を修了した者
ずい道等の覆工作業主任者	ずい道等の覆工（ずい道型わく支保工（ずい道等におけるアーチコンクリート及び側壁コンクリートの打設に用いる型わく並びにこれを支持するための支柱、はり、つなぎ、筋かい等の部材により構成される仮設の設備をいう。）の組立て、移動若しくは解体又は当該組立て若しくは移動に伴うコンクリートの打設をいう。）の作業	ずい道等の覆工作業主任者技能講習を修了した者
建築物等の鉄骨の組立て等作業主任者	建築物等の骨組み又は塔であって、金属製の部材により構成されるもの（その高さが5m以上のものに限る。）の組立て、解体又は変更の作業	建築物等の鉄骨の組立て等作業主任者技能講習を修了した者
木造建築物の組立て等作業主任者	軒の高さが5m以上の木造建築物の構造部材の組立て又はこれに伴う屋根下地若しくは外壁下地の取付けの作業	木造建築物の組立て等作業主任者技能講習を修了した者
コンクリート造の工作物の解体等作業主任者	コンクリート造の工作物（その高さが5m以上であるものに限る。）の解体又は破壊の作業	コンクリート造の工作物の解体等作業主任者技能講習を修了した者
足場の組立て等作業主任者	つり足場（ゴンドラのつり足場を除く。）、張出し足場又は高さが5m以上の構造の足場の組立て、解体又は変更の作業	足場の組立て等作業主任者技能講習を修了した者

※上記外にも、「鉛作業」、「エックス線作業」など、作業主任者選任が必要な作業があります。

⑤ 化学物質管理者(労働安全衛生規則 12 条の5)(R6. 4. 1 施行)

リスクアセスメント対象物^(※)を製造、取扱い、又は譲渡提供をする事業場では、「化学物質管理者」を選任し、所定の職務を行わせるよう、事業者^(※)に義務付けています。

また、選任した化学物質管理者の氏名を、掲示する等により関係労働者に「周知」させなければなりません。

(※)労働安全衛生法第 57 条の3でリスクアセスメントの実施が義務付けられている危険・有害物質

	資格	職務
リスクアセスメント対象物の製造事業場	次に記載の講習を修了した者又はこれと同等以上の能力を有すると認められる者 【講義】 化学物質の危険性及び有害性並びに表示等<2時間30分> 化学物質の危険性又は有害性等の調査<3時間> 化学物質の危険性又は有害性等の調査の結果に基づく措置等その他必要な記録等<2時間> 化学物質原因とする災害発生時の対応<30分> 関係法令<1時間> 【実習】 化学物質の危険性又は有害性等の調査及びその結果に基づく措置等<3時間>	<ul style="list-style-type: none"> ラベル・SDS等の確認 化学物質に関わるリスクアセスメントの実施管理 リスクアセスメント結果に基づくばく露防止措置の選択、実施の管理 化学物質の自律的な管理に関わる各種記録の作成・保存 化学物質の自律的な管理に関わる労働者への周知、教育
それ以外	上記の者のほか、職務(右記事項)を担当するために必要な能力を有すると認められる者 ※所定の講習を修了していることが望ましい。	<ul style="list-style-type: none"> ラベル・SDSの作成(リスクアセスメント対象物の製造事業場の場合) リスクアセスメント対象物による労働災害が発生した場合の対応

⑥ 保護具着用管理責任者(労働安全衛生規則 12 条の6)(R6. 4. 1 施行)

労働安全衛生法第 57 条の3のリスクアセスメントに基づく措置として労働者に保護具を使用させる事業場では、「保護具着用管理責任者」を選任し、所定の職務を行わせるよう、事業者^(※)に義務付けています。

また、選任した化学物質管理者の氏名を、掲示する等により関係労働者に「周知」させなければなりません。

資格	職務
保護具に関する知識及び経験を有すると認められる者(次の者が含まれる) ① 労働衛生コンサルタント試験に合格した者 ② 第1種衛生管理者免許又は衛生工学衛生管理者免許を受けた者 ③ 特定化学物質、鉛業務、有機溶剤業務の作業に応じて必要な作業主任者 ④ 安全衛生推進者講習の修了者(衛生推進者講習は含まない) ⑤ 令和4年12月26日付け基安化発1226第1号に基づく保護具の管理に関する教育を受講した者 等	<ul style="list-style-type: none"> 保護具の適正な選択に関すること。 労働者の保護具の適正な使用に関すること。 保護具の保守管理に関すること。

(2) 就業制限等(労働安全衛生法第 61 条等)

【就業制限(労働安全衛生法第 61 条)】

政令で定める一定の業務については、都道府県労働局長の免許を受けた者又は当該業務に係る技能講習を修了した者その他一定の資格を有する者でなければ、当該業務に就かせることはできません。

その概要(抜粋)は、次表のとおりです。

業務の内容	業務に就くことができる者の資格	備考
ボイラーの取扱い	ボイラー(小型ボイラーを除く)の取扱い 特級ボイラー技士免許、一級ボイラー技士免許、二級ボイラー技士免許 又はボイラー取扱技能講習修了	ボイラー取扱技能講習修了者は一定のボイラーについてのみ取り扱うことができます。 小型ボイラーについては、「特別教育」((3)②参照、以下同じ)で可能です。
ボイラー、第一種圧力容器の溶接	ボイラー又は第一種圧力容器の溶接 特別ボイラー溶接士免許 又は普通ボイラー溶接士免許	普通ボイラー溶接士は一定の溶接についてのみ行うことができます。
ボイラー、第一種圧力容器の整備	ボイラー又は第一種圧力容器の整備 ボイラー整備士免許	
クレーンの運転	つり上げ荷重が5t以上のクレーン(下記及び跨線テルハを除く)の運転 クレーン・デリック運転士免許 (床上運転式クレーンの運転に限定した者を除く)	つり上げ荷重が5t未満のものについては、「特別教育」で可能です。
	床上で運転し、かつ当該運転する者が荷の移動とともに移動する方式のクレーンでつり上げ荷重が5t以上のものの運転 クレーン・デリック運転士免許 又は床上操作式クレーン運転技能講習修了	
移動式クレーンの運転	つり上げ荷重が5t以上の移動式クレーンの運転 移動式クレーン運転士免許	道路の走行運転は道路交通法による免許が必要となります。(以下、「道路走行運転を除く」といいます。) つり上げ荷重が1t未満のものについては、「特別教育」で可能です。
	つり上げ荷重が1t以上5t未満の移動式クレーンの運転 移動式クレーン運転士免許 又は小型移動式クレーン運転技能講習修了	
ガス溶接等の作業	可燃性ガス及び酸素を用いて行う金属の溶接、溶断又は加熱 ガス溶接作業主任者免許 又はガス溶接技能講習修了	
フォークリフトの運転	最大荷重が1t以上のフォークリフトの運転 フォークリフト運転技能講習修了	道路走行運転を除く。 最大荷重が1t未満のものについては、「特別教育」で可能です。
ショベルローダー、フォークローダーの運転	最大荷重が1t以上のショベルローダー又はフォークローダーの運転 ショベルローダー等運転技能講習修了	
車両系建設機械の運転	機体重量が3t以上の整地・運搬・積み込み用及び掘削用の車両系建設機械の運転 車両系建設機械(整地・運搬・積み込み用及び掘削用)運転技能講習修了	道路走行運転を除く。 機体重量が3t未満のものについては、「特別教育」で可能です。
	機体重量が3t以上の基礎工事用の車両系建設機械の運転 車両系建設機械(基礎工事用)運転技能講習修了	

	機体重量が3t以上の解体用の車両系建設機械の運転	車両系建設機械(解体用)運転技能講習修了	
不整地運搬車の運転	最大積載量が1t以上の不整地運搬車の運転	不整地運搬車運転技能講習修了	道路走行運転を除く。最大積載量が1 t未満のものについては、「特別教育」で可能です。
高所作業車の運転	作業床の高さが10m以上の高所作業車の運転	高所作業車運転技能講習修了	作業床の高さが2m以上10m未満のものについては、「特別教育」で可能です。
玉掛け作業	制限荷重が1t以上の揚貨装置又はつり上げ荷重が1t以上のクレーン、移動式クレーン若しくはデリックの玉掛けの作業	玉掛け技能講習修了	制限荷重、つり上げ荷重が1 t未満のもの玉掛けの作業は、「特別教育」で可能です。
発破作業	発破の業務	発破技士免許	
揚貨装置の運転	制限荷重が5t以上の揚貨装置の運転	揚貨装置運転士免許	制限荷重が5 t未満のものについては、「特別教育」で可能です。
潜水作業	潜水器を用い、かつ、空気圧縮機若しくは手押しポンプによる送気又はボンベからの給気を受けて、水中において行う業務	潜水士免許	

※「特別教育」により従事可能な作業は、次々ページへ

【石綿事前調査者(石綿障害予防規則第3条第4項)】

建築物、工作物、鋼製の船舶の解体・改修作業の際に義務付けられている事前調査は、事業者は、厚生労働大臣が定める者に行わせなければなりません。(※事前調査の実施等は従前から義務付けられています。)

調査対象	事前調査を行う者の要件	施行期日
建築物	・建築物石綿含有建材調査者 ・R5.9までに日本アスベスト調査診断協会に登録された者	R5.10.1 着工の工事から
鋼製の船舶	小型船造船業法に基づく主任技術者や建築物石綿含有建材調査者等であって、石綿や船舶等に係る一定の教育を受け修了考査に合格した者	R5.10.1 着工の工事から
特定工作物等	(未定)	R8.1.1(見込)から

【石綿含有分析者(石綿障害予防規則第3条第6項)】

建築物、工作物、鋼製の船舶の解体・改修作業の際に行う、石綿含有に関する分析調査は、厚生労働大臣が定める者に行わせなければなりません(令和5年10月1日施行)。

厚生労働大臣が定める者	<ul style="list-style-type: none"> ・厚生労働大臣が定める分析調査者講習を受講し、修了考査に合格した者 ・公益社団法人日本作業環境測定協会が実施する「石綿分析技術の評価事業」により認定される A ランク若しくは B ランクの認定分析 技術者又は定性分析に係る合格者 ・一般社団法人日本環境測定分析協会が実施する「アスベスト偏光顕微鏡実技研修(建材定性分析エキスパートコース)修了者」、同協会に登録されている「建材中のアスベスト定性分析技能試験(技術者対象)合格者」、同協会が実施する「アスベスト分析法委員会認定 JEMCA インストラクター」 ・一般社団法人日本繊維状物質研究協会が実施する「石綿の分析精度確保に係るクロスチェック事業」により認定される「建築物及び工作物等の建材中の石綿含有の有無及び程度を判定する分析技術」の合格者
-------------	---

(3) 禁止物質等（労働安全衛生法第 55 条等）

① 製造等禁止の有害物（労働安全衛生法第 55 条）

労働者に重度の健康障害を生ずる物で、政令で定めるもの^(※1)は、製造・輸入・譲渡・提供・使用することが禁止されています（禁止除外の許可手続き等あり）。

(※1) 黄りんマツチ、ベンジジン、四一アミノジフェニル及びその塩、石綿（届出等した石綿分析用試料等除く）、四一ニトロジフェニル及びその塩、ビス(クロロメチル)エーテル、ペーターナフチルアミン及びその塩、ベンゼンを含有するゴムのり

② 石綿を含有する製品に係る報告（石綿障害予防規則第 50 条）

製品を製造又は輸入した事業者^(※2)は、当該製品が石綿をその重量の 0.1%を超えて含有していることを知った場合には、遅滞なく、所轄労働基準監督署長に必要な事項を報告することが義務付けられています。

(※2) 当該製品を販売の用に供し、又は営業上使用する場合に限る。

③ 石綿を含有するおそれのある製品の輸入時の措置（石綿障害予防規則第 46 条の 2）

石綿をその重量の 0.1%を超えて含有するおそれのある製品であって厚生労働大臣が定めるもの^(※3)を輸入しようとする者^(※4)は、当該製品の輸入の際に、厚生労働大臣が定める資格者が作成した分析結果報告書等を取得し、当該製品中に石綿がその重量の 0.1%を超えて含有しないことを当該書面により確認することが義務付けられています（書面は3年間保存）。

(※3) 珪藻土を主たる材料とするバスマット、コップ受け、なべ敷き、盆その他これらに類する板状の製品

(※4) 当該製品を販売の用に供し、又は営業上使用しようとする場合に限る。

④ 禁止前から使用する石綿含有製品の把握（平成 29 年 12 月 7 日基安化発 1207 第 2 号等）

石綿の禁止日時時点で機械に組み込まれていた石綿含有部品などは、引き続き使用されている間に限り禁止が除外されるため、現在でも石綿含有品が工業製品などに使用されていることがあります。部品に石綿が含有されていることが把握されておらず、適切な措置が講じられなかった事例が散見されています。

石綿含有品を交換・廃棄などする際には、石綿障害予防規則に基づき労働者の石綿ばく露防止措置を講じることが義務付けられています。事業場内の石綿含有部品の把握を徹底してください。



(4) 安全衛生教育（労働安全衛生法第 59 条～第 60 条の 2）

① 雇入れ時、作業内容変更時の安全衛生教育（労働安全衛生規則第 35 条）

新たに労働者を雇い入れた時や作業内容変更時に、次の事項について安全衛生教育を行わなければなりません。

- ア 機械等、原材料等の危険性又は有害性及びこれらの取扱い方法に関すること
- イ 安全装置、有害物抑制装置又は保護具の性能及びこれらの取扱い方法に関すること
- ウ 作業手順に関すること
- エ 作業開始時の点検に関すること
- オ 当該業務に関して発生するおそれのある疾病の原因及び予防に関すること
- カ 整理、整頓及び清潔の保持に関すること
- キ 事故時等における応急措置及び退避に関すること
- ク その他当該業務に関する安全又は衛生のために必要な事項

※ 作業内容変更時とは、異なる作業に転換した時や、作業設備、作業方法等について大幅な変更があった時など、労働者の安全衛生を確保する上で、実質的な教育が必要とされる場合をいうものです。

② 特別教育（労働安全衛生規則第 36 条）

下表に示す一定の危険又は有害な業務については、必要な知識及び技能を事前に習得させることを目的に、特別教育を行うよう、事業者が義務付けています。

特別教育には、教育内容及び教育時間は、業務の種類に応じ、それぞれ決められています。

（抜粋）

※「就業制限」の備考欄に掲げた業務を省略しています。

※（ ）内の「・・号」とは、労働安全衛生規則第 36 条の号別を指します。

関係業務	資格等を必要とする業務内容
チェーンソー伐木等	チェーンソーによる立木伐木、造材等の業務（8の2号）
研削といし	研削といしの取替え又は取替え時の試運転の業務（1号）
プレス	プレス機械の金型、シャアの刃部又は同安全装置若しくは安全囲いの取付け、取外し又は調整の業務（2号）
アーク溶接	アーク溶接機を用いて行う金属の溶接、溶断等の業務（3号）
電気取扱業務	高圧又は低圧の充電経路の敷設等の業務（4号）
テールゲートリフター	テールゲートリフターの操作の業務（貨物自動車に荷を積む作業又は当該貨物自動車から荷を卸す作業を伴うものに限る。）（5の4号） ※令和6年2月1日から施行
酸素欠乏危険場所	酸素欠乏危険場所における作業に係る業務（26号）
エックス線等透過写真	エックス線装置又はガンマ線照射装置を用いて行う透過写真の撮影の業務（28号）
粉じん	特定粉じん作業に係る業務（29号）
産業用ロボット	産業用ロボットの可動範囲内で行う教示等の業務（31号）又は同可動範囲内で行う検査、修理若しくは調整若しくはこれらの結果の確認の業務（32号） ※上記の作業を行う労働者と共同して、可動範囲外において行う機器の操作業務を含む
タイヤ空気充填	自動車用タイヤの組立て業務のうち、空気圧縮機を用いてタイヤに空気を充填する業務（33号）
巻上げ機	巻上げ機の運転の業務（ゴンドラに係るものを除く）（11号）
ゴンドラ	ゴンドラ操作の業務（20号）
建設リフト	建設用リフトの運転の業務（18号）
基礎工事	基礎工事用建設機械（自走できないもの）の運転の業務（9の2号）
	車両系建設機械（基礎工事用）の作業装置の操作の業務（運転席における操作を除く）（9の3号）
締固め（ローラー）	締固め用建設機械（ローラー）で自走できるものの運転の業務（10号）
コンクリート打設工事	車両系建設機械（コンクリート打設用）の作業装置の操作の業務（10の2号）
ボーリング	ボーリングマシンの運転の業務（10の3号）
ジャッキつり上げ	ジャッキ式つり上げ機械の調整又は運転の業務（10の4号）
ずい道等の掘削	ずい道等の掘削作業又はこれに伴うずり、資材等の運搬、覆工のコンクリートの打設等の作業（30号）

関係業務	資格等を必要とする業務内容
足場	足場の組立て、解体又は変更の作業（地上等での補助作業を除く）（39号）
石綿	石綿等が使用されている建築物又は工作物の解体等の作業に係る業務（37号）
林業機械	機械集材装置の運転（7号）
	簡易架線集材装置等の運転（7の2号）
ロープ高所作業	高さ2m以上の箇所であって、作業床を設けることが困難なところにおいて、昇降器具を用いて、身体を保持しつつ行う作業（40号）
墜落制止用器具（フルハーネス型）使用作業	高さ2m以上の箇所であって作業床を設けることが困難なところにおいて、墜落制止用器具のうちフルハーネス型のものを用いて行う作業に係る業務（ロープ高所作業（40号）を除く。）（41号）

※上記以外にも、特別教育の対象業務があります。

③ 職長等教育（労働安全衛生法第60条）

以下に示す業種では、新たに職務につくこととなった職長その他の作業中の労働者を直接指導または監督する者に対し、所定の安全衛生教育を実施するよう、事業者には義務付けています。

- 1 建設業
- 2 製造業（たばこ製造業、紡績業及び染色整理業以外の繊維工業、衣服その他の繊維製品製造業、セロファン製造業以外の紙加工品製造業は除く）
※R5.4.1から食料品製造業のうち一部業種、新聞業、出版業、製品業、印刷物加工業は対象
- 3 電気業、ガス業
- 4 自動車整備業、機械修理業

(5) 健康診断（労働安全衛生法第66条）

① 一般的な項目についての健康診断（労働安全衛生規則第43条～）

事業者は、職場における諸因子による健康影響の早期発見及び労働者あるいは事業場全体の相対的な健康状況の把握を目的に、次ページに示す診断項目の一般健康診断の実施が必要です。

その結果については、健康診断個人票を作成し、5年間保存しなければなりません。

また、常時50人以上の労働者を使用する事業者は、「定期健康診断結果報告書」を所轄労働基準監督署長に報告する必要があります。

ア 雇入れ時の健康診断

常時使用する労働者を雇入れた際に実施するものです。

イ 定期健康診断

1年以内ごとに1回実施しなければなりません。

ウ 海外派遣労働者の健康診断

6か月以上海外に派遣する労働者に対して、次ページに示す健康診断の項目の他に、派遣前及び帰国後にそれぞれ法で定められた項目の健康診断が必要です。

エ 給食従業員の検便

事業に附属する食堂、炊事場における給食の業務に従事する労働者が対象です。

雇入れの際及び配置換えの際に実施しなければなりません。

オ 特定業務従事者の健康診断

次に掲げる業務（一部抜粋）に従事する労働者に対して、6か月以内ごとに1回実施しなければなりません。

- ・土石、獣毛等のじんあい又は粉末を著しく発散する場所における業務
- ・さく岩機、鉋打機等の使用によって、身体に著しい振動を与える業務
- ・重量物の取扱い等重激な業務
- ・ボイラー製造等強烈な騒音を発する場所における業務
- ・深夜業を含む業務
- ・水銀、砒素、黄りん、弗化水素酸、塩酸、硝酸、硫酸、青酸、か性アルカリ、石炭酸
その他これらに準ずる有害物を取り扱う業務
- ・鉛、水銀、クロム、砒素、黄りん、弗化水素、塩素、塩酸、硝酸、亜硫酸、硫酸、一酸化炭素、二硫化炭素、青酸、ベンゼン、アニリンその他これらに準ずる有害物のガス、蒸気又は粉じんを発散する場所における業務(エチレンオキシド、ホルムアルデヒドを含む)

<一般的な健康診断項目等>

健康診断項目	健康診断の種類						
	雇入れ時	定期		特定業務従事者	海外派遣労働者		
健康診断期日	雇入れの際	1年以内ごとに1回		業務配置換時と6か月以内ごとに1回	海外勤務前及び海外勤務終了後		
1 既往歴及び業務歴の調査(※)	◎	◎		◎		◎	
2 自覚症状及び他覚症状の有無	◎	◎		◎		◎	
3 身長、体重、腹囲、視力及び聴力	◎	◎	△	◎		◎	△
4 胸部エックス線検査及び喀痰検査	◎	◎	△	◎	△	◎	△
5 血圧測定	◎	◎		◎		◎	
6 貧血検査(血色素量、赤血球数)	◎	◎	△	◎	△	◎	
7 肝機能検査(GOT、GPT、γ-GTP)	◎	◎	△	◎	△	◎	
8 血中脂質検査(血清トリグリセライド、HDLコレステロール及びLDLコレステロール)	◎	◎	△	◎	△	◎	
9 血糖検査	◎	◎	△	◎	△	◎	
10 尿検査(糖及び蛋白)	◎	◎		◎		◎	
11 心電図検査	◎	◎	△	◎	△	◎	

◎は、必須項目

△は、厚生労働大臣の基準により医師が必要でないとする時は省略可能

※ 問診においては、喫煙歴及び服薬歴を聴取する。

<健康診断の項目省略>

「労働安全衛生規則第44条第2項の規定に基づき厚生労働大臣が定める基準」により、それぞれ下表に掲げる者で医師が必要でないとする時は省略することができます。

項目	省略することのできる者
身長の検査	二十歳以上の者

腹囲の検査	<p>一 四十歳未満の者(三十五歳の者を除く。)</p> <p>二 妊娠中の女性その他の者であって、その腹囲が内臓脂肪の蓄積を反映していないと診断されたもの</p> <p>三 BMI(次の算式により算出した値をいう。以下同じ。)が二十未満である者</p> $\text{BMI} = \frac{\text{体重(kg)}}{\text{身長(m)}^2}$ <p>四 自ら腹囲を測定し、その値を申告した者(BMI が二十二未満である者に限る。)</p>
胸部エックス線検査	<p>四十歳未満の者(二十歳、二十五歳、三十歳及び三十五歳の者を除く。)で、次のいずれにも該当しないもの</p> <p>一 感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法律施行令(平成十年政令第四百二十号)第十二条第一項第一号に掲げる者</p> <p>二 じん肺法(昭和三十五年法律第三十号)第八条第一項第一号又は第三号に掲げる者</p>
喀痰検査	<p>一 胸部エックス線検査によって病変の発見されない者</p> <p>二 胸部エックス線検査によって結核発病のおそれがないと診断された者</p> <p>三 胸部エックス線検査の項の下欄に掲げる者</p>
貧血検査、肝機能検査、血中脂質検査、血糖検査及び心電図検査	四十歳未満の者(三十五歳の者を除く。)

② 特殊健康診断（じん肺法、労働安全衛生法第 66 条第 2 項及び第 3 項ほか）

一定の有害業務については、その有害因子による健康への影響を把握するため、特別項目の健康診断の実施が必要です。(一部抜粋)

(有機溶剤、特定化学物質（特別管理物質等を除く。）、鉛、四アルキル鉛に関する特殊健康診断の実施頻度について、作業環境管理やばく露防止対策等が適切に実施されている場合には、健康診断の実施頻度を 1 年以内ごとに 1 回に緩和することができます。)

ア じん肺健康診断

常時粉じん作業に従事する労働者に対して実施するものです。健康診断個人票については、エックス線フィルムとともに 7 年間保存する必要があります。また、毎年 12 月末現在のじん肺健康管理の実施状況について、翌年の 2 月末日までに所轄労働基準監督署長を經由して長野労働局長に報告する必要があります。(※その年に健康診断の実施が必要なくとも、健康管理の実施状況について報告が必要です)

粉じん作業従事との関連	管理区分	健康診断の頻度
常時粉じん作業に従事	1	3年以内ごとに1回
	2・3	1年以内ごとに1回
常時粉じん作業に従事したことがあり、現在は非粉じん作業に従事	2	3年以内ごとに1回
	3	1年以内ごとに1回

イ 鉛健康診断

鉛業務に常時従事する労働者を雇入れる際、又は当該業務へ配置換の際及びその後 6 か月以内（はんだ付け等の一定の業務については 1 年以内）ごとに実施するものです。実施結果は所轄労働基準監督署へ報告し、個人票は 5 年間保存する必要があります。

ウ 特定化学物質健康診断

特定化学物質を製造又は取り扱う業務に常時従事する労働者を雇入れる際、又は当該業務への配置換の際及びその6か月以内ごとに実施するものです。実施結果は所轄労働基準監督署へ報告し、個人票は5年間（物質によっては30年間）保存する必要があります。

エ 石綿健康診断

石綿等（石綿をその重量の0.1%を超えて含有するもの）を製造し、若しくは取り扱う業務又は製造等禁止石綿を試験研究のために製造し、若しくは使用する業務に常時従事する労働者に対し、雇入れる際、又は当該業務への配置換の際及びその後6か月以内ごとに実施するものです。実施結果は所轄労働基準監督署へ報告し、個人票は40年間保存する必要があります。

オ 電離放射線健康診断

放射線業務に従事する労働者で管理区域に立ち入る者に対して、雇入れの際又は当該業務への配置換の際及びその後6か月以内ごとに実施するものです。実施結果は所轄労働基準監督署へ報告し、個人票を作成して30年間（原則）保存する必要があります。

カ 有機溶剤健康診断

有機溶剤の製造又は取扱い業務に常時従事する労働者を雇入れる際、又は当該業務への配置換の際及びその後6か月以内ごとに実施するものです。実施結果は所轄労働基準監督署へ報告し、個人票は5年間保存する必要があります。

キ 有害な業務に係る歯科健康診断

歯等に有害な業務（※1）に従事する労働者に対して、雇入れの際又は当該業務への配置換の際及びその後6か月以内ごとに実施するものです。実施結果は所轄労働基準監督署へ報告し、個人票を作成して5年間保存する必要があります（R4.10.1から報告義務が全事業場に拡大）。

（※1）塩酸、硝酸、硫酸、亜硫酸、弗化水素、黄りんその他 歯またはその支持組織に有害な物のガス、蒸気または粉じんを発生する場所における業務

ク リスクアセスメント対象物の健康診断

リスクアセスメント対象物（※2）の製造又は取扱い業務に常時従事する労働者に対し、リスクアセスメントの結果に基づき、関係労働者の意見を聴き、必要があると認めるときに実施するものです。実施結果は、個人票を作成して5年間（がん原性物質は30年間）保存する必要があります。

（※2）労働安全衛生法第57条の3でリスクアセスメントの実施が義務付けられている危険・有害物質

（参考1）各種健康診断結果報告の様式は厚生労働省HPからダウンロードできます。

https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudouki_jun/anzeneisei36/18.html

（参考2）

屋内作業場で、有機溶剤取扱い業務に労働者を従事させるときは、次の例により、労働者に有機溶剤の区分表示、有機溶剤の人体に及ぼす影響等を掲示しなければなりません。

なお、区分表示の色分けは、「第1種は赤、第2種は黄色、第3種は青」としなければなりません。

有機溶剤等使用の注意事項	
一 有機溶剤の人体に及ぼす作用 主な症状	(1) 頭痛 (2) けん怠感 (3) めまい (4) 貧血 (5) 肝臓障害
二 有機溶剤等の取扱い上の注意事項	(1) 有機溶剤を入れた容器で使用中でないものには、必ず、ふたをすること (2) 当日の作業に直接必要のある量以外の有機溶剤等を作業場内へ持ち込まないこと (3) できるだけ風上へ作業を行い、有機溶剤の蒸気の吸入をさけること (4) できるだけ有機溶剤等を皮膚にふれないようにすること
三 有機溶剤による中毒が生じたときの 応急処置	(1) 中毒にかかった者を直ちに通風のよい場所に移し、速やかに衛生管理者その他の衛生管理者を担当する者に連絡すること (2) 呼吸が止まった状態を確認した場合は、人工呼吸を確立した状態で身体の保温に努めること (3) 中毒にかかった者が意識を失っている場合は、消防機関への通報を行うこと (4) 中毒にかかった者の呼吸が止まった場合や正常でない場合は、速やかに仰向きにして心肺蘇生を行うこと

第一種有機溶剤等

（参考3）

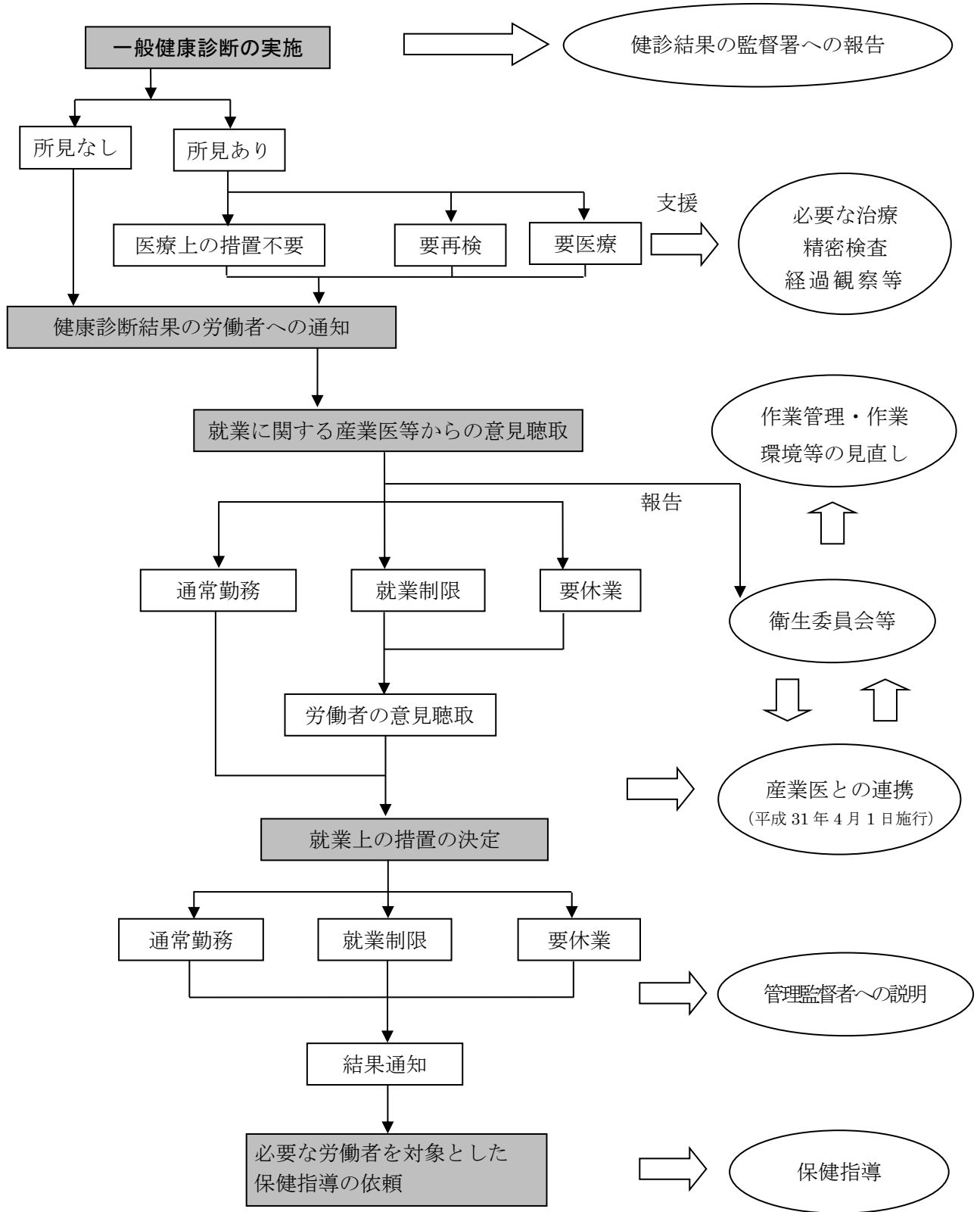
職場における化学物質対策について（厚生労働省HP）

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouki_jun/anzan/anzeneisei03.html



④ 健康診断実施後の措置及び保健指導等（労働安全衛生規則第51条の2ほか）

健康診断実施後は、下記の流れのとおり医師からの意見聴取、保健指導等の措置が義務付けられています。



(参考)

健康診断・健康保持増進（長野労働局 HP）

https://jsite.mhlw.go.jp/nagano-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/anzen_eisei/kakusyu_kenkoushingan.html



(6) 長時間労働者への医師の面接指導制度（労働安全衛生法第 66 条の 8）

長時間労働による健康障害のリスクが高い状況にある労働者の健康状況を把握し、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ため、医師の面接指導を行うことが全ての事業者の義務となっています。

また、過労死等のリスクが高い状況にある労働者を見逃さないようにするため、産業医による面接指導や健康相談等が確実に実施されるようにするため、平成 31 年 4 月 1 日以降、**面接指導の実施義務のある労働者の範囲が拡大（時間外・休日労働時間が月 100 時間超→80 時間超）**されたほか、時間外労働の上限規制の適用が除外される新技術・新商品の研究開発業務に従事する労働者や、新たに導入される高度プロフェッショナル制度の適用を受ける労働者を対象とする面接指導制度が新設されることとなりました。

【長時間労働者に対する面接指導の流れ】

① 全ての労働者（※高度プロフェッショナル制度の対象労働者を除く）の労働時間の状況を把握（労働安全衛生法第 66 条の 8 の 3）

- ▶ 医師による面接指導の前提となる労働時間の状況の把握方法は次によることとされています。（労働安全衛生規則第 52 条の 7 の 3）
 - ・タイムカードの記録、パソコンの使用時間の記録等の客観的な方法その他の適切な方法によること
 - ・把握した労働時間の状況については記録し、3 年間保存すること
- ※詳細は「6 労働時間」の「(12) 労働時間の状況の客観的把握義務」を参照のこと。

②「時間外・休日労働時間」の算定

面接指導を的確に実施するため、「休憩時間を除き 1 週間あたり 40 時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間」（「時間外・休日労働時間」という。）を毎月 1 回以上、一定の期日を定めて算定する必要があります。（労働安全衛生規則第 52 条の 2 第 1 項）

〔時間外・休日労働時間の算定方法〕

計算期間の総労働時間数
(労働時間数 + 延長時間数 + 休日労働時間数)

計算期間中の週 40 時間の総枠
(計算期間の総暦日数 ÷ 7) × 40 (時間)

(例) 8 月 1 日から 8 月 31 日までの 1 か月間において、変形労働時間制利用で、
所定労働時間数 200 時間、延長時間数 42 時間、休日労働時間 16 時間
の場合、

- ・1 か月の総労働時間は $200 + 42 + 16 = 258$ 時間
- ・計算期間中の週 40 時間の総枠は $(31 \div 7 \times 40) 177.14$
- ∴ 時間外・休日労働時間は $258 - 177.14 = 80.86$ 時間

! 労働基準法上の「時間外労働」と「休日労働」の合計と「時間外・休日労働時間」は多くの場合一致しないことに注意

☞ 以下、時間外・休日労働時間が 80 時間超の場合③～⑬、80 時間以下の場合⑭へ

③ 時間外・休日労働時間が月 80 時間を超える労働者に対する労働時間に関する情報の通知（労働安全衛生規則第 52 条の 2 第 3 項）

- ▶ ②の算定後、速やかに（概ね 2 週間以内）に通知する必要があります。
- ▶ 通知の方法は 80 時間を超えた時間を書面や電子メール等によることが適当です。
- ▶ 面接指導の実施方法・実施時期等の案内を併せて行うことが望ましいです。

④ 産業医に対する時間外・休日労働時間が月 80 時間を超える労働者の情報を提供〔②の算定後概ね 2 週間以内〕（労働安全衛生法第 13 条第 4 項）

※労働者数 50 名未満の事業場は努力義務(労働安全衛生法第 13 条の2第2項)

▶②の算定後、速やかに(概ね 2 週間以内)に通知する必要があります。

⑤ 産業医は時間外・休日労働時間が **80 時間**を超える労働者に対して面接指導の申出を行うよう勧奨(労働安全衛生規則第 52 条の3第4項)

⑥ 労働者からの申出(労働安全衛生規則第 52 条の3第4項)

▶申出は時間外・休日労働時間の算定期日から遅滞なく(概ね 1 月以内)行います。(同条第 2 項)

⑦ 医師による面接指導の実施(労働安全衛生法第 66 条の8)

- ▶ 時間外・休日労働が月 **80 時間**を超え、かつ、疲労の蓄積が認められる労働者からの申出があった場合は、医師による面接指導を行わなければなりません。
- ▶ ⑥の申出後、遅滞なく(概ね 1 月以内)に実施する必要があります。
- ▶ 医師は、労働者の勤務の状況、疲労の蓄積の状況その他心身の状況(メンタルヘルス面も含まれます。)について確認し、労働者本人に**必要な指導**を行います。

⑧ 面接指導の結果の記録の作成(労働安全衛生法第 66 条の8第3項)

- ▶ 記録は 5 年間保存(労働安全衛生規則第 52 条の 6 第 1 項)
- ▶ 労働者の疲労の蓄積その他の心身の状況、聴取した医師の意見等を記載(同条第 2 項)

⑨ 面接指導を実施した労働者の健康を保持するために必要な措置について、医師の意見を聴取(労働安全衛生法第 66 条の8第4項)

- ▶ 面接指導実施後遅滞なく(概ね 1 月以内)聴取する必要があります。

⑩ 事後措置の実施(労働安全衛生法第 66 条の8第5項)

- ▶ 事業者は、医師の意見を勘案して、必要があると認めるときは、当該労働者の実情を考慮して、以下のような措置を講じるほか、医師の意見の衛生委員会等への報告その他の**適切な措置**を講じなければなりません。

[事後措置の例]

- ・作業場所の変更
- ・労働時間の短縮
- ・作業の転換
- ・深夜業の回数の減少

⑪ 事後措置の内容について産業医に情報を提供(労働安全衛生法第 13 条第4項)

※労働者数 50 名未満の事業場は努力義務(労働安全衛生法第 13 条の2第2項)

- ▶ ⑨の意見聴取後、遅滞なく(概ね 1 月以内)に提供する必要があります。

⑫ 産業医から事業者に対する勧告(労働安全衛生法第 13 条第5項)

- ▶ 産業医は、労働者の健康確保のため必要があると認める場合は、事業者に対し労働者の健康確保について勧告を行うことができ、事業者はその勧告を尊重しなければなりません。
- ▶ 産業医の勧告が、その趣旨を含めて事業主に十分理解され、適切に共有されることで有効に機能されるようにするため、産業医が勧告をしようとするときは、予め、勧告内容について事業者の意見を求めなければなりません。(労働安全衛生規則第 14 条の 3 第 1 項)
- ▶ 事業主が勧告を受けたときは、次の記録を作成し、3 年間保存しなければなりません。
 - ・勧告の内容
 - ・勧告を踏まえて講じた措置の内容(措置を講じない場合はその旨とその理由)(労働安全衛生規則第 14 条の 3 第 2 項)

⑬ 産業医からの勧告内容を衛生委員会等に報告(労働安全衛生法第 13 条第6項)

- ▶ 産業医の労働者の健康確保に関する勧告権限の実効性をより確保するため、勧告内容を衛生委員会等に報告しなければならないこととなりました。
- ▶ 勧告を受けた後、遅滞なく（概ね1月以内）、以下の内容を衛生委員会（又は安全衛生委員会）へ報告しなければなりません。
 - ・ 勧告の内容
 - ・ 勧告を踏まえて講じた措置の内容（措置を講じない場合はその旨とその理由）
（労働安全衛生規則第14条の3第3項、第4項）

⑭ 事業者は、「必要な措置の実施に関する基準」を定め、当該基準に該当する労働者にも、面接指導を実施する、又は面接指導に準ずる措置を講じるよう努める（労働安全衛生法第66条の9、労働安全衛生規則第52条の8）

時間外・休日労働時間が月45時間を超えて長くなればなるほど業務と脳・心臓疾患との関連性が強まるとの医学的な知見が得られていることから、事業者は、時間外・休日労働時間が月45時間を超える例がある場合は、健康への配慮が必要な者が面接指導等の対象となるような基準を設定し、面接指導等を実施することが望まれます。

〔事業場で定める必要な措置の実施に関する基準の例〕

- ・ 週40時間を超える労働が1月当たり100時間を超えた労働者及び2～6か月間の平均で1月当たり80時間を超えた全ての労働者
- ・ 週40時間を超える労働が1月当たり80時間を超えた全ての労働者
- ・ 週40時間を超える労働が1月当たり45時間を超えた労働者で、産業医が必要であると認めた場合
- ・ 週40時間を超える労働が1月当たり45時間を超えた労働者に係る作業環境、労働時間等の情報を産業医に提出し、事業者が産業医から助言指導を受ける

〔面接指導に準ずる措置の例〕

- ・ 労働者に対し保健師等による保健指導を行う
- ・ 労働者の疲労蓄積度チェックリストで疲労蓄積度を把握し、必要な労働者に面接指導を行う
- ・ 事業者が産業医等から事業場の健康管理について助言指導を受ける

(7) 新技術等の研究開発業務従事者への面接指導（労働安全衛生法第66条の8の2）

新技術・新商品・新役務の研究開発業務従事者については、業務の特殊性を踏まえて時間外労働の上限規制の適用が除外されていますが、健康確保のため一定の時間以上の時間外・休日労働時間を行った者については、本人の申出を要件とせず、医師による面接指導の実施が、罰則付きで義務付けられました。（平成31年4月1日から施行）

〔面接指導の対象労働者〕

時間外・休日労働時間が**月100時間を超える者（本人の申出は不要）**（労働安全衛生規則第52条の7の2）

※ 時間外・休日労働時間が80時間超、100時間以下の労働者については、本人の申出がある場合、上記(5)により面接指導を実施する必要があります。

〔面接指導の内容等〕

一般労働者に対する面接指導に関する規定(上記(5))を準用

※事後措置の例示内容が以下の通り一部(下線部)変更されています。

- ・ 就業場所の変更
- ・ 労働時間の短縮
- ・ 職務内容の変更
- ・ 深夜業の回数の減少
- ・ 有給休暇(労基法第39条の年休以外のもの)の付与

〔面接指導の実施時期〕

時間外・休日労働時間の算定後、遅滞なく(概ね1月以内)に実施

〔罰則等〕

50万円以下の罰金(労働安全衛生法第120条第1項)

(8) 高度プロフェッショナル制度対象労働者への面接指導(労働安全衛生法第 66 条の8の4)

高度プロフェッショナル制度の対象労働者に対しては、健康管理時間が一定時間を超える場合には、医師による面接指導を実施しなければならないこととされています。(平成 31 年4月1日から施行)

「健康管理時間」について、1週間あたり週40時間を超える時間が**月 100 時間を超える(※)者(本人の申出は不要)**

※ 以下の計算式の結果が 100 時間を超える場合

1か月の健康管理時間 事業場内にいた時間(労使委員会で労働時間でない時間を除くことを決議した場合は当該時間を除く) + 事業場外で労働した時間	—	1か月の週 40 時間の総枠 (1か月の総暦日数 ÷ 7) × 40(時間)
--	---	--

〔面接指導の内容等〕

一般労働者に対する面接指導に関する規定(上記(5))を準用。

ただし、事後措置の例示内容が以下の通り変更されています。

- ・職務内容の変更
- ・有給休暇(労基法第 39 条の年休以外のもの)の付与
- ・健康管理時間が短縮されるための配慮等

〔罰則等〕

50 万円以下の罰金(労働安全衛生法第 120 条第 1 項)

(9) 健康情報の取扱ルールの明確化・適正化 (労働安全衛生法第 104 条、じん肺法 35 条の3)

事業者は、労働安全衛生法やじん肺法に基づく規定による措置の実施に関し、労働者の心身の状態に関する情報を収集・保管・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、当該収集の目的の範囲内でこれを保管・使用することが義務付けられています(ただし、本人の同意がある場合その他正当な事由がある場合除く)。

また、事業者は、労働者の心身の状態に関する情報を適正に管理するために必要な措置を講じることが義務付けられています。

さらに、これら措置の適切かつ有効な実施を図るため、以下の指針が定められています。

労働者の心身の状態に関する情報の適正な取扱いのために事業者が講ずべき措置に関する指針 (平成 30 年9月7日 労働者の心身の状態に関する情報の適正な取扱い指針公示第1号 一部改正令和4年3月31日)	
指針の概要	○情報の取扱いの原則を明らかにする ○策定すべき取扱規程の内容、策定の方法、運用等について定める
趣旨等	次の目的のためには、事業者が、心身の状態の情報の適正な取扱いのための規程(取扱規程)を策定し、当該取扱いを明確化することが必要: ○労働者が、不利益な取扱いを受けるという不安を抱くことなく、安心して産業医等による健康相談等を受けられるようにすること ○事業者が、必要な情報を取得して、労働者の健康確保措置を十全に行えるようにすること

※指針の構成:心身の状態の情報の取扱いの原則(①取り扱う目的、②取扱規程を定める目的、③取扱規程に定めるべき事項、④取扱規程の策定の方法、⑤体制の整備、⑥取扱規程の運用、⑦不利益取扱いの防止、⑧情報の取扱いの原則(情報の性質による分類)、⑨小規模事業場における取扱い)、情報の適正管理(①適正管理のための規程、②情報の開示、③小規模事業場における留意事項)

(参考)

「事業場における労働者の健康情報等の取扱規程を策定するための手引き」(厚生労働省パンフレット) <https://www.mhlw.go.jp/content/000497426.pdf>



(10) ストレスチェック制度 (労働安全衛生法第 66 条の 10)

労働者数 50 人以上の事業場においては、年 1 回のストレスチェックの実施が義務づけられています。

※ 同 50 人未満の事業場は当分の間努力義務となります。

ア ストレスチェック制度の目的

- ・労働者自身のストレスへの気づきを促すこと
- ・集団分析等を、ストレスの原因となる職場環境の改善につなげることなどにより、労働者のメンタルヘルス不調を「未然防止」することです。

【制度実施の流れ】



イ 実施のポイント

- ✓ ストレスチェックの調査票には、「仕事のストレス要因」、「心身のストレス反応」、「周囲のサポート」の 3 領域を含む必要があります。
※どのような調査票を用いるかは事業者自らが選択可能ですが、国では標準的な調査票として「職業性ストレス簡易調査票 (全 57 項目)」を推奨しています。
- ✓ 検査の結果、一定の要件 (高ストレスと判定された者など) に該当する労働者から申し出があったときは医師による面接指導を実施する必要があります。
- ✓ 面接指導の結果については、①当該労働者の勤務の状況、②当該労働者の心理的な負担の状況、③当該労働者の心身の状況、④実施年月日、⑤当該労働者の氏名、⑥面接指導を行った医師の氏名、⑦当該労働者の健康を保持するために必要な措置についての医師の意見の記録を作成し、これを 5 年間保存しなければなりません。
- ✓ 事業者は、面接指導の結果に基づき、医師の意見を聴き、必要に応じ当該労働者の実情を考慮して、就業上の措置 (就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮等) を講じる必要があります。
- ✓ 面接指導の申出を理由として、労働者に不利益な取扱いを行うことは禁止されています。また、ストレスチェックを受けないこと、事業者へのストレスチェックの結果の提供に同意しないこと、高ストレス者として面接指導が必要と評価されたにもかかわらず面接指導を申し出ないことを理由とした不利益な取扱いや、面接指導の結果を理由とした解雇、雇止め、退職勧奨、不当な配転・職位の変更等も行ってはなりません。
- ✓ ストレスチェックの結果は、医師、保健師等の実施者が直接労働者本人に通知しなければならず、本人の同意がなく、事業者に提供することは禁止されています。
- ✓ 常時 50 人以上の労働者を使用する事業者は、1 年以内ごとに 1 回、定期的に、「心理的な負担の程度を把握するための検査結果等報告書」(様式第 6 号の 2) を所轄労働基準監督署長に提出しなければなりません。

(11) 労働者死傷病報告（労働安全衛生法第100条(同則第97条)）

以下の原因によって、労働者が**死亡し又は休業したとき**には、所轄労働基準監督署長に労働者死傷病報告書を提出しなければなりません。

- ✓ 労働災害
- ✓ (労働災害かどうか明らかではないが)就業中(※)又は事業場内(附属建設物内を含む)において、労働者が、負傷、窒息又は急性中毒を起こした
(※)出張先であっても、就業中であれば該当

労働者死傷病報告書は、2種類あります。

- ① 死亡又は休業見込4日以上 … 様式第23号により、「遅滞なく」提出
- ② 休業見込1～3日 … 様式第24号により、3か月おきに提出
1月から3月までの事案→4月30日まで
4月から6月までの事案→7月31日まで
7月から9月までの事案→10月31日まで
10月から12月までの事案→1月31日まで

※派遣労働者が被災した場合には、派遣先及び派遣元の事業者双方に提出義務があります。
(それぞれの所在地を所轄する労働基準監督署あて)

【様式第24号(休業見込1～3日)の記載例】

労働者死傷病報告

○年1月から○年3月まで

事業の種類		事業場の名称(建設業にあっては工事名を併記のこと)		事業場の所在地			電 話	労働者数
一般機械器具製造業		(株)○○製作所		○○市○○町 0000			(000) 000-0000	20人
被災労働者の氏名	性 別	年 齢	職 種	発生年月日	傷病名及び傷病の部位	休業日数	災 害 発 生 状 況	
長 野 太 郎	男・女	○○歳	機械組立工	2月1日	左足首打撲	2日	部品をケースに詰めていた際、ケースを落とし、左足首を負傷した。	
	男・女	歳		月 日		日		
	男・女	歳		月 日		日		
	男・女	歳		月 日		日		
	男・女	歳		月 日		日		
	男・女	歳		月 日		日		
	男・女	歳		月 日		日		
報告書作成者職氏名	総務課長 ○ ○ ○ ○							

○年 4月 25日

(株)○○製作所

事業者 職 氏名 代表取締役社長 ○ ○ ○ ○

○労働基準監督署長 殿

【様式第23号（死亡又は休業見込4日以上）の記載例】

濁点、半濁点は一つの記入枠に記入してください。
○ギ ×キ

「事業場の名称」
被災者の所属する事業場名（工場、営業所、店舗などの場合はその名称）を記入してください。（書ききれない場合は下段余白に記入）

「工事名」
建設工事にかかる災害の場合は必ず記入してください。

「休業見込期間」
医師・被災者等から確認の上、被災者が再び出勤可能となるまでの見込期間を記入してください。
※ケガや病気が治るまでの期間とは異なります。

「災害発生状況及び原因」
被災者や現認者等の話をよく聞き、記載内容に誤りの無いよう注意してください。

「国籍・地域」
「在留資格」
被災者が外国人労働者（特別永住者、在留資格「公用」・「外交」の者を除く）の場合、在留カードまたはパスポートの「国籍・地域」欄、「在留資格」欄を転記してください。
※在留資格が「特定活動」の場合→パスポートに添付されている指定書で活動類型を確認してください。
※在留資格が「技能実習」の場合→区分まで転記してください。

「報告書作成者職氏名」
報告書の内容について問い合わせる場合がありますので、担当者の職氏名を忘れずに記入してください。

被災者の所属する事業場所在地を管轄する監督署に提出してください。
※労災保険の休業補償等の請求書提出先と異なる場合があります。

労働者死傷病報告

式第23号(第07条関係) (表面)

事業場の種類
土木工事業

事業場の名称(建設業にあつては「事業名」を併記のこと。)
カナ **ロウキケンセツコウギョウ**
漢字 **労基建設工業株式会社**

工事名 **平成30年度排水路改修その1工事**

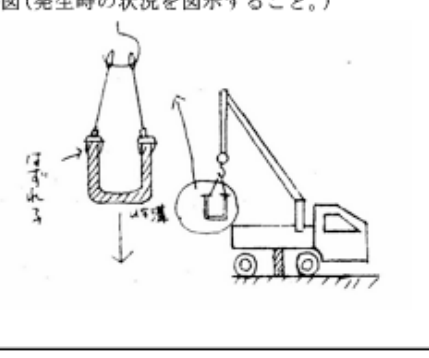
事業場の所在地 **〇〇市〇〇町1-1-1** 電話 **000-(000)-0000**

被災労働者の氏名(姓と名の間は1文字空けること。) **〇〇 〇〇** 生年月日 **73008011530** 性別 **〇**

職業 **土工(技能実習生)** 経験期間 **04**

休業見込期間又は死亡日時(死亡の場合は死亡欄に○) **02** 傷病名 **右足骨折** 傷病部位 **右足甲部** 被災地の場所 **〇〇市〇〇地内**

災害発生状況及び原因
①どのような場所で ②どのような作業をしているときに ③どのような物又は機械に ④どのような不十分な又は有害な状態があつて ⑤どのような災害が発生したかを詳細に記入すること。
農業用水路改修工事現場で、U字溝を小型移動式クレーンを用いて設置する作業中、つり具の荷に合わせた調整が不十分であつたため、これに気付いた被災者が荷に近づいたとき、つり具が外れて荷が落下し、被災者の足に当たつた。

略図(発生時の状況を図示すること。)


報告書作成者 職氏名 **安全室長 後庵 善二**

事業場職氏名 **労基建設工業株式会社 代表取締役 天竜 川一郎**

提出代行 **労働基準監督署長 舎 芳司**

提出年月日 **2018. 8. 4作成 社会保険労務士 提出代行**

「労働保険番号」
建設工事にかかる災害の場合、元請人の番号を記入してください。

「親事業場・元方事業場」
製造業等の構内下請事業場、建設工事の関係請負人が被災した場合必ず記入

「派遣先の郵便番号」
「派遣先事業場名」
「提出事業者の区分」
派遣労働者が被災した場合は派遣元・派遣先双方の提出義務があるので忘れずに記入してください。

「経験期間」
専門職やドライバー等の場合は他の事業場での経験期間を通算して記入してください。
事務職等の場合は勤務年数を記入することで差し支えありません。

「被災地の場所」
災害が発生した場所を記入してください。
※道路貨物運送業で荷主先等で被災した場合は、被災した場所の事業場名も記入してください。

「略図」
できる限り具体的に記入してください。図・写真添付不可

●派遣労働者が被災した場合（双方からの提出が義務）

	派遣先事業場	派遣元事業場
提出先	派遣先の所轄署	派遣元の所轄署
労働保険番号	派遣先の番号	派遣元の番号
事業場の名称	派遣先の名称	派遣元の名称
事業場の所在地	派遣先の所在地	派遣元の所在地
派遣先郵便番号	派遣先の郵便番号	派遣先の郵便番号
派遣先事業場名称	派遣先の事業場名称	派遣先の事業場名称
提出事業者の区分	派遣先欄に○	派遣元欄に○
労働者数	派遣先の労働者数	派遣元の労働者数
事業者職氏名	派遣先の事業者職氏名	派遣元の事業者職氏名

●建設工事にかかる災害の場合

提出先	原則、工事現場所在地の所管署
労働保険番号	特定元方事業者の保険番号
事業場の名称	被災労働者の所属事業場の名称
工事名	特定元方事業者の工事名称
事業場の所在地	原則、被災労働者の所属事業場の所在地
元方事業場の名称	特定元方事業者の名称
労働者数	被災労働者の所属事業場の労働者数
被災地の場所	災害発生場所
事業者職氏名	被災労働者の所属事業場の事業者職氏名

●国籍、在留資格の確認方法

- 国籍・地域
在留カード又は旅券（パスポート）の「国籍・地域」欄を転記
- 在留資格
在留カード又は旅券（パスポート）の上陸許可証印に記載されている「在留資格」欄の内容をそのまま転記



※「特定活動」の場合は活動類型（以下例）まで記載のこと。

- ワーキングホリデー
- EPA
- 高度学術研究活動
- 高度専門・技術活動
- 高度経営・管理活動
- 高度人材の就労配偶者
- 建設分野
- 造船分野
- 外国人調理師
- ハラル牛肉生産
- 製造分野
- 就職活動
- その他

労働安全衛生に関するホームページ①

◆長野労働局 <https://jsite.mhlw.go.jp/nagano-roudoukyoku/home.html>

◇災害統計・事例

長野県内で発生した労働災害の統計及び死亡災害事例

https://jsite.mhlw.go.jp/nagano-roudoukyoku/jirei_toukei/saigaitoukei_jirei.html



◇労働基準監督署からのお知らせ

長野労働局管内の各労働基準監督署からのお知らせ

https://jsite.mhlw.go.jp/nagano-roudoukyoku/news_topics/kantokusho_oshirase.html



◇安全衛生関連一般

https://jsite.mhlw.go.jp/nagano-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/anzen_eisei.html



トピックス

■ 転倒予防・腰痛予防の取組（厚生労働省 HP）

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000111055.html>



■ SAFE コンソーシアムポータルサイト

従業員の幸せのため安全アクションコンソーシアムを推進する活動体ポータルサイト

<https://safeconsortium.mhlw.go.jp/>



■ 高齢労働者の安全衛生対策について（厚生労働省 HP）

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/anzen/newpage_00007.html



■ 外国人労働者の安全衛生対策について（厚生労働省 HP）

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000186714.html>



◆ 熱中症予防対策（長野労働局 HP）

https://jsite.mhlw.go.jp/nagano-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/anzen_eisei/hourei_seido/nettyuusyou_yobou.html



◆ 冬季労働災害防止特設コーナー（長野労働局 HP）

https://jsite.mhlw.go.jp/nagano-roudoukyoku/tokushu_campaign/touki-rousaiboushi-corner.html



労働安全衛生に関するホームページ②

◆厚生労働省 <https://www.mhlw.go.jp/index.html>



◇安全衛生関係リーフレット・資料等各種リーフレット・パンフレット・資料等が PDF データで入手できます。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/gyousei/anzen/index.html



◇入力支援サービス <https://www.chohyo-shien.mhlw.go.jp/>

「労働者死傷病報告」「定期健康診断結果報告書」等労働安全衛生関係の届出・申請等について、労働基準監督署へ提出する書面を作成する際に、誤入力・書類の添付忘れを防ぎ、過去の保存データを用いて共通部分の入力を簡素化することができます。



◇労働安全衛生法関係主要様式集

「免許申請書」等の様々な安全衛生関係様式が入手できます。
※様式のうち機械読み取りものは、印刷される際に印刷位置やサイズを変更したり、白色度の低い再生紙を使用されますと機械読み取りが不能となりますので、「印刷時の注意事項」を確認の上ご利用ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/anzen/anzenisei36/index.html



◆職場のあんぜんサイト <https://anzeninfo.mhlw.go.jp/>

全国の労働災害統計、労働災害事例、各種教材・ツール（言語別動画教材、リスクアセスメント実施支援システム 等）、化学物質関連資料（GHS 対応モデルラベル・モデル SDS、リスクアセスメント実施支援ツール 等）を掲載しています。



◆長野産業保健総合支援センター <https://www.naganos.johas.go.jp/>

産業医・保健師・看護師・事業主・衛生管理者・人事労務担当者などの産業保健関係者や、長野県内にある産業保健機関に対する支援活動を行っております。



◆こころの耳 <https://kokoro.mhlw.go.jp/>

働く人のメンタルヘルス・ポータルサイトです。
メンタルヘルスに関する情報が掲載されています。



◆石綿総合情報ポータルサイト <https://www.ishiwata.mhlw.go.jp/>

石綿事前調査結果報告システムなど



◆治療と仕事の両立支援ナビ <https://chiryoutoshigoto.mhlw.go.jp/>

治療と仕事の両立の支援にあたっての留意事項や準備事項、進め方をご案内するポータルサイトです。



18 労働者派遣法による特例（労働者派遣法第44条、45条）

労働者派遣事業における雇用主は、「派遣元」ですが、労働基準法、労働安全衛生法等の労働関係法令を適用するにあたっては、特例として「派遣先」にも、派遣労働者にかかる使用者又は事業者としての責任が生じます。

【派遣中の労働者に関する派遣元・派遣先の責任分担】

〈労働基準法〉

○・・・法上の使用者として直接的な責任あり

要件	派遣元	派遣先
労働契約 ※労働契約が労働基準関係法令に違反しないよう、派遣元と派遣先は、派遣契約の内容を相互に確認する必要があります。 労働基準関係法令に違反することとなる場合には、派遣元は、当該労働者を派遣してはなりません。	○	※ (左記参照)
賃金 ※最低賃金の適用地域(都道府県)は、派遣先がある地域(同)の額が適用されます。	○	※ (左記参照)
休業手当 ※派遣先の都合による派遣契約中途解除にあつては、休業による派遣元の損害を、派遣先が賠償しなくてはなりません。(派遣先指針)	○	※ (左記参照)
労働時間、休憩、休日 ※派遣先は、法規定の労働時間等の範囲内で労働させる義務があります。 ※派遣元が、時間外・休日労働の協定締結・届出をし、その内容について、派遣先に提供します。(変形労働時間制等の協定締結・届出も同じ)	○※ (左記参照)	○※ (左記参照)
時間外、休日、深夜の割増賃金	○	
年次有給休暇 ※派遣元は、代替労働者の派遣や派遣先との業務量調整を行い、休暇を付与する義務があります。	○	
最低年齢、年少者の証明書	○	
危険有害業務の就業制限(年少者及び妊産婦等) ※派遣元は、当該労働者を派遣してはなりません。	※ (左記参照)	○
産前産後休業	○	
産前産後の時間外・休日・深夜業		○
育児時間		○
生理日の就業が著しく困難な女性に対する措置		○
災害補償	○	
就業規則	○	
法令等の周知義務 ※派遣元は、就業規則の周知にあたって、派遣先作業場で備付け等が出来ない場合には、書面の交付により周知することになります。	○	○ (就業規則を除く)
労働者名簿	○	
賃金台帳	○	
記録の保存	○	○
報告の義務	○	○

〈労働安全衛生法〉

要 件	派遣元	派遣先
職場における安全衛生を確保する事業者の責務	○	○
安全管理者の選任等		○
衛生管理者の選任等	○	○
安全衛生推進者の選任等	○	○
産業医の選任等	○	○
作業主任者の選任等		○
安全委員会の設置等		○
衛生委員会の設置等	○	○
安全管理者等に対する教育等	○	○
労働者の危険又は健康障害を防止するための措置		○
定期自主検査		○
安全衛生教育	○ (雇入れ時)	○ (危険有害業務就業時)
職長教育		○
危険有害業務従事者に対する教育	○	○
就業制限		○
作業環境測定		○
健康診断	○ (一般健康診断等、当該健康診断結果についての意見聴取)	○ (有害な業務に係る健康診断、結果についての意見聴取)
健康診断(健康診断実施後の作業転換等の措置)	○	○
一般健康診断の結果通知	○	
医師等による保健指導	○	
作業の管理		○
作業時間の制限		○
機械等の設置、移転に係る計画の届出、審査等		○
報告等	○	○
法令の周知	○	○
書類の保存等	○	○

〈じん肺法〉 ※粉じん作業に係る事業場への派遣が終了した後は派遣元に適用する。

じん肺の予防及び健康管理に関する教育		○
じん肺健康診断の実施	※	※○
じん肺健康診断の結果に基づく事業者の責務	○	○
粉じんさらされる程度を軽減させるための措置	○	○
作業の転換	○	○
法令の周知	※	※○
報告	○	○

〈作業環境測定法〉

作業環境測定士又は作業環境測定機関による作業環境測定の実施		○
-------------------------------	--	---