

建築物等解体・改修工事事業者のための労務・安全衛生管理講習会
(令和7年度)

開催日時：令和7年6月26日(木) 10:30～11:45
13:30～14:45

会 場 等：オンライン(Teams) による開催

説 明 会 次 第

- 1 . 安全衛生関係
- 2 . 労働時間関係
- 3 . 助成金関係
- 4 . 質疑応答・その他

建築物等解体・改修工事事業者のための 労務・安全衛生管理講習会

令和 7 年 6 月 26 日



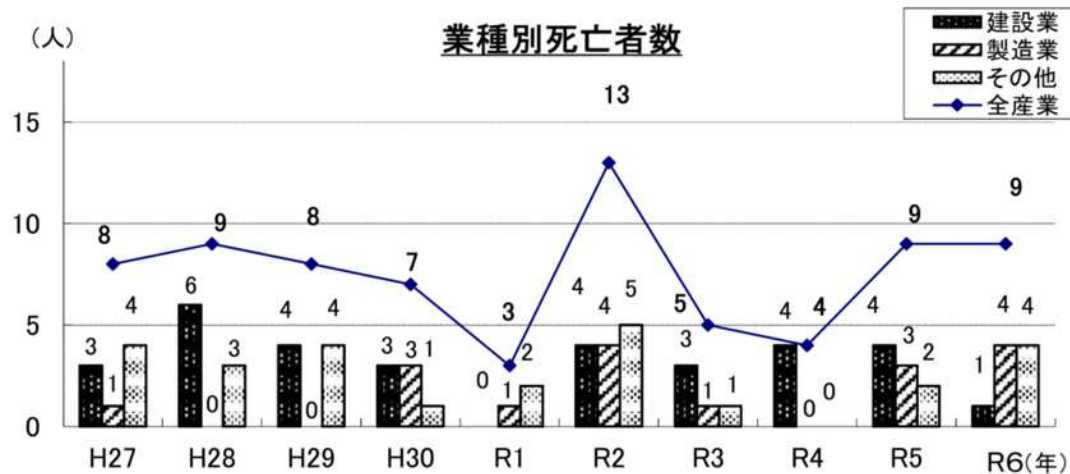
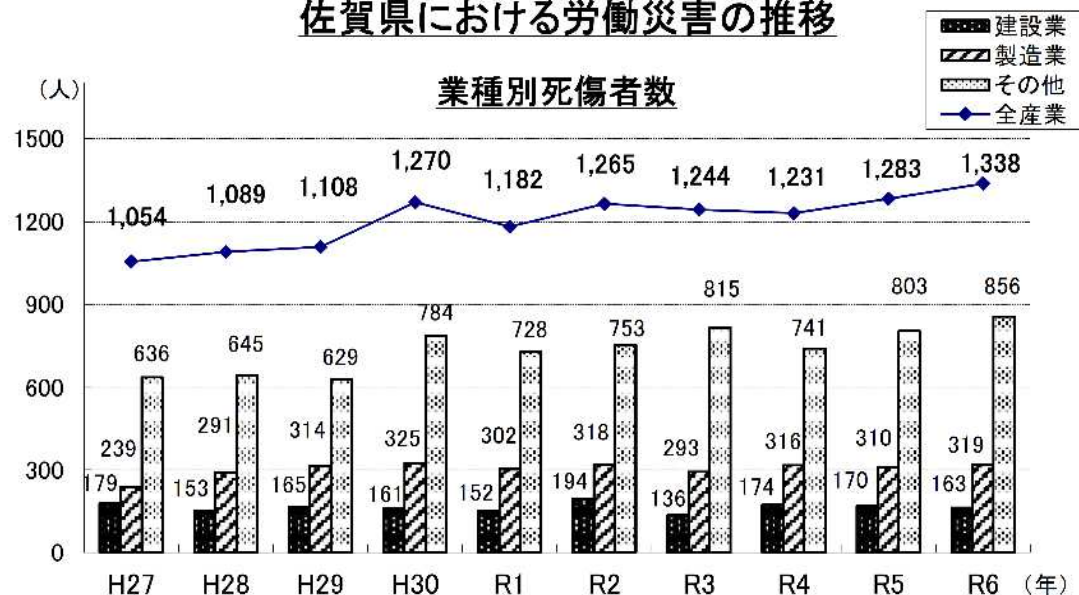
佐賀労働局武雄労働基準監督署

監督・安衛課 古川

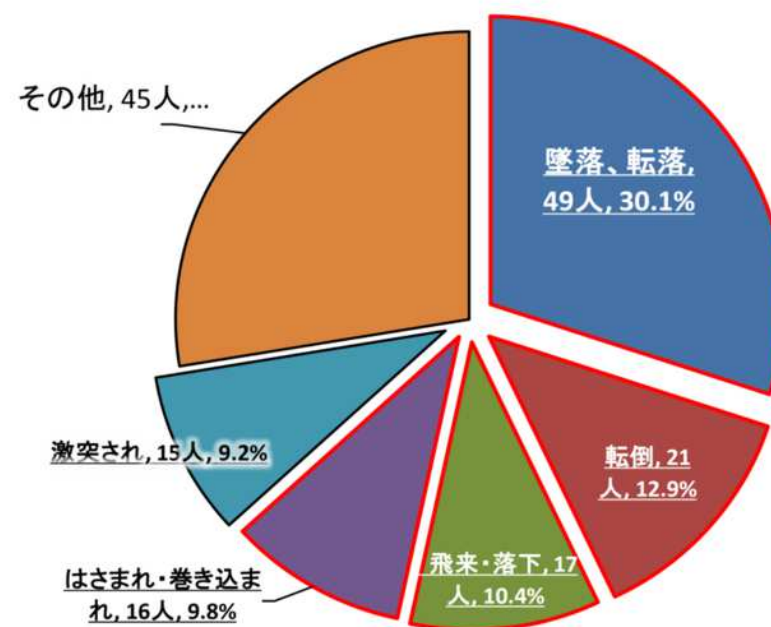
- 1 労働災害発生状況
- 2 石綿健康障害対策
- 3 熱中症（最新の法改正を含む）
- 4 墜落・転落対策

1 労働災害発生状況

佐賀県における労働災害の推移



建設業の事故の型別労働災害発生状況



1 労働災害発生状況

佐賀県内における死亡労働災害の概要

番号	業種	管轄署	発生月	時間帯	被災者年齢	事故の型	起因物	発生状況
1	製造業	伊万里	令和6年1月	14時台	男 70歳代	はさまれ、 巻き込まれ	その他の金属加工 用機械	被災者は、工場内の鋼板を切断する機械のコンベアー操作盤付近の床面にうつ伏せの状態で発見され、その後死亡が確認された。発見時の状況から、機械の付属部材と当該機械近くの構造物に挟まれたものと推測される。
2	製造業	佐賀	令和6年1月	13時台	男 40歳代	交通事故 (道路)	トラック	国道バイパス道路において、被災者が運転する軽トラックが中央線をはみ出し、対向車線の中型トラックと正面衝突した。被災者は帰社途中であり、軽トラックに同乗者はいなかった。
3	建設業	伊万里	令和6年2月	13時台	男 60歳代	墜落・転落	解体用機械	建物解体工事において、被災者は建屋2階にて解体用つかみ機を運転して、解体材が入ったフレコンバッグの吊り輪を掴み、旋回したところ、解体用つかみ機のバランスが崩れ、機体から投げ出され1階に墜落し、落下してきた解体用つかみ機の下敷きとなったもの。
4	接客・ 娯楽業	武雄	令和6年4月	12時台	男 40歳代	その他	起因物なし	閉店作業中、頭痛及びろれつがまわらなくなり、意識不明となる。その後、病院へ緊急搬送されたが、3日後に死亡した。
5	製造業	佐賀	令和6年7月	15時台	男 50歳代	はさまれ、 巻き込まれ	エレベーター、 リフト	工場内において、被災者は電動ホイスต์につり下げた鉄製の搬器をガイドレールに沿って昇降させる装置を使用し、生産機械の部品を1階に下す作業中、搬器上部フレームと、昇降路に接する2階の床面に頭部を挟まれた状態で発見された。
6	運輸交通業	唐津	令和6年7月	7時台	男 60歳代	交通事故 (道路)	トラック	片側1車線の県道において、被災者はダンプトラックを運転し作業場所へ向かう途中、下りの緩やかな右カーブで、左側のガードレール及び道路脇の立木に激突したもの。
7	運輸交通業	佐賀	令和6年7月	16時台	男 50歳代	交通事故 (その他)	その他の乗物	県外での業務を終え、ヘリコプターで帰社途中、墜落したもの。
8	運輸交通業	佐賀	令和6年7月	16時台	男 70歳代	交通事故 (その他)	その他の乗物	県外での業務を終え、ヘリコプターで帰社途中、墜落したもの。
9	製造業	佐賀	令和6年10月	12時台	男 30歳代	はさまれ、 巻き込まれ	混合機・粉砕機	被災者は、ボールミルを使用して硬質ボールの洗浄作業を一人で行っていた。その後休憩時間になっても被災者が見当たらないことから、工場内に捜しにきた同僚が、機械に右半身を巻き込まれた状態の被災者を発見した。
10	運輸交通業	佐賀	令和7年2月	10時台	男 60歳代	飛来・落下	玉掛用具	積載型小型移動式クレーンに積載したコンテナを荷台から卸す作業中、被災者は当該クレーンを操作し、コンテナを卸す位置の直上で停止させ、同僚と2人で位置の調整をしていたところ、玉掛用ワイヤロープが切断し、同僚とともにコンテナの下敷きになり被災した。
11	警備業	佐賀	令和7年4月	11時台	男 70歳代	墜落・転落	整地・運搬・積込み 用機械	ドラグ・ショベルのバケット内側に乗って、立木の枝をチェーンソーを用いて伐採作業中、被災者は枝を伐採した直後に約8m下の用水路(道路から約1.3m下)に墜落し被災した。

2 石綿健康障害対策

建築物・工作物の解体及び改修工事については、**事前調査が必要です。**

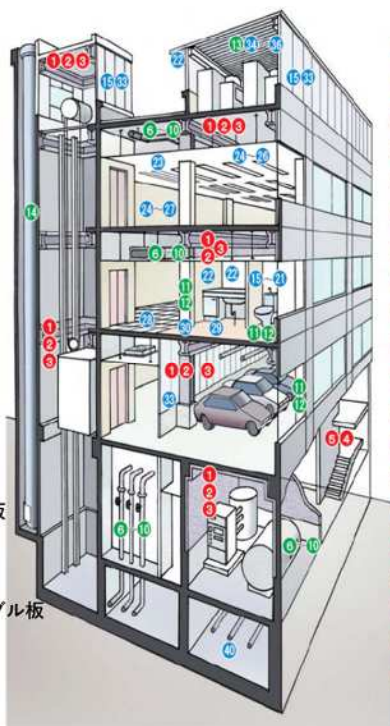
既存建築物・工作物に何らかの変更を加える工事であって、解体工事以外のものをいう。
リフォーム、修繕、各種設備工事、足場の設置、塗装や外壁補修であって、既存の躯体の一部の除去、切断、破砕、研磨、穿孔を伴うものを含む。

建築物：全ての建築物をいい、建築物に設けるガス若しくは電気の供給、給水、排水、換気、暖房、冷房、排煙又は汚水処理の設備等の**建築設備**を含むものであること。

工作物：建築物以外のものであって、土地、建築物又は工作物に設置されているもの又は設置されていたものの全てをいい、例えば、煙突、サイロ、鉄骨架構、上下水道管等の地下埋設物、化学プラント等、建築物内に設置されたボイラー、非常用発電設備、エレベーター、エスカレーター等又は製造若しくは発電等に関連する反応槽、貯蔵設備、発電設備、焼却設備等及びこれらの間を接続する配管等の設備等があること。なお、建築物内に設置されたエレベーターについては、かご等は工作物であるが、昇降路の壁面は建築物であることに留意すること。

S造・RC造

- ① 吹付け石綿
- ② 石綿含有吹付けロックウール
- ③ 湿式石綿含有吹付け材
- ④ 石綿含有吹付けパーミキュライト
- ⑤ 石綿含有吹付けバーライト
- ⑥ 石綿含有けいそう土保温材
- ⑦ 石綿含有けい酸カルシウム保温材
- ⑧ 石綿含有パーミキュライト保温材
- ⑨ 石綿含有バーライト保温材
- ⑩ 石綿保温材
- ⑪ 石綿含有けい酸カルシウム板第2種
- ⑫ 石綿含有耐火被覆板
- ⑬ 屋根用折板石綿断熱材
- ⑭ 煙突用石綿断熱材
- ⑮ 石綿含有スレートボードフレキシブル板
- ⑯ 石綿含有スレートボード平板
- ⑰ 石綿含有スレートボード軟質板
- ⑱ 石綿含有スレートボード軟質フレキシブル板
- ⑲ 石綿含有スレートボードその他
- ⑳ 石綿含有スラグせっこう板



- ㉑ 石綿含有バルブセメント板
- ㉒ 石綿含有けい酸カルシウム板第1種
- ㉓ 石綿含有ロックウール吸音天井板
- ㉔ 石綿含有せっこうボード
- ㉕ 石綿含有バーライト板
- ㉖ 石綿含有その他パネルボード
- ㉗ 石綿含有壁紙
- ㉘ 石綿含有ビニル床タイル
- ㉙ 石綿含有ビニル床シート
- ㉚ 石綿含有ソフト巾木
- ㉛ 石綿含有窯業系サイディング
- ㉜ 石綿含有建材複合金属系サイディング
- ㉝ 石綿含有押出成形セメント板
- ㉞ 石綿含有スレート波板大波
- ㉟ 石綿含有スレート波板小波
- ㊱ 石綿含有スレート波板その他
- ㊲ 石綿含有住宅屋根用化粧スレート
- ㊳ 石綿含有ルーフィング
- ㊴ 石綿セメント円筒
- ㊵ 石綿セメント管

木造

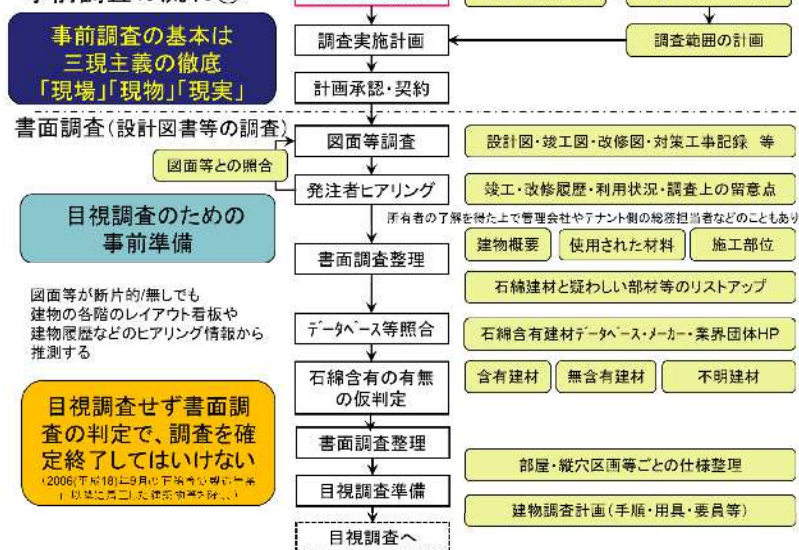


出典：国土省「目で見えるアスベスト建材（第2版）」

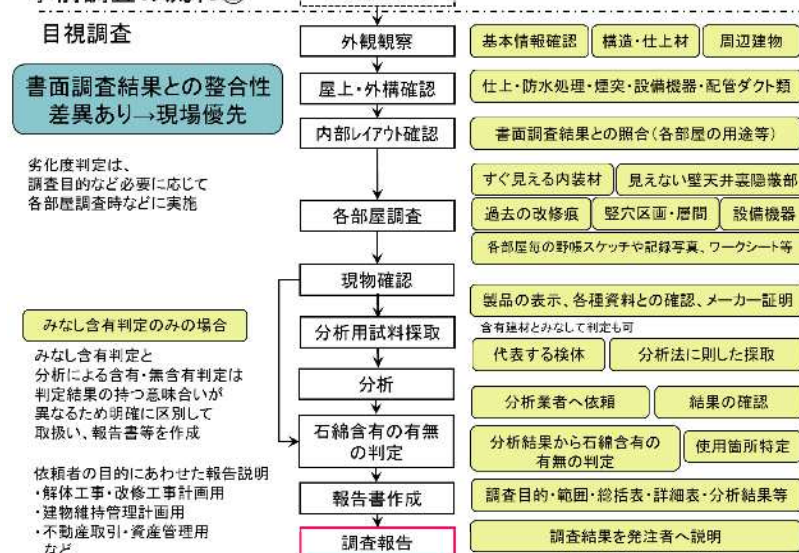
2 石綿健康障害対策

事前調査の流れと必要な資格

事前調査の流れ①



事前調査の流れ②



必要な資格

● 建築物の事前調査の場合

- 一般建築物石綿含有建材調査者
一般建築物石綿含有建材調査者に係る講習を修了した者で、全ての建築物の調査を行う資格
- 一戸建て等石綿含有建材調査者
一戸建て住宅および共同住宅の内部に限った調査（共有部分は除く）を行う資格
- 特定建築物石綿含有建材調査者
一般建築物石綿含有建材調査者の講習内容に実地研修や口述試験を加えたもので、全ての建築物の調査を行う資格
- 令和5年9月までに日本アスベスト調査診断協会に登録された者

● 船舶の事前調査の場合

- 小型船舶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検査に合格した者

また、令和8年1月1日以降、工作物の事前調査については以下に掲げる作業の区分に応じて、それぞれ以下の資格が必要となります。

○ 特定工作物のうち、炉設備、電気設備、配管設備、貯蔵設備等の解体等の作業

- 工作物石綿事前調査者

○ 特定工作物のうち、煙突等の建築物と一体となっている設備等の解体等の作業

- 工作物石綿事前調査者
- 一般建築物石綿含有建材調査者
- 特定建築物石綿含有建材調査者

○ 特定工作物以外の工作物の解体等の作業のうち、塗料その他の石綿等が使用されているおそれがある材料の除去等の作業

- 工作物石綿事前調査者
- 一般建築物石綿含有建材調査者
- 特定建築物石綿含有建材調査者

◆ 特定工作物とは（令和2年厚生労働省告示第278号）

①反応槽、②加熱炉、③ボイラー及び压力容器、④配管設備（建築物に設ける給水設備、排水設備、換気設備、暖房設備、冷房設備、排煙設備等の建築設備を除く。）、⑤焼却設備、⑥煙突（建築物に設ける排煙設備等の建築設備を除く。）、⑦貯蔵設備（穀物を貯蔵するための設備を除く。）、⑧発電設備（太陽光発電設備及び風力発電設備を除く。）、⑨変電設備、⑩配電設備、⑪送電設備（ケーブルを含む。）、⑫トンネルの天井板、⑬プラットホームの上家、⑭遮音壁、⑮軽量盛土保護パネル、⑯鉄道の駅の地下式構造部分の壁及び天井板、⑰観光用エレベーターの昇降路の囲い（建築物であるものを除く）

出典：建築物等の解体等に係る石綿ばく露防止及び石綿飛散漏えい防止対策徹底マニュアル

2 石綿健康障害対策

事前調査報告

【報告対象となる工事】

石綿の有無によらず以下のいずれかに該当する場合には報告が必要です。

- 解体部分の床面積の合計が80㎡以上の建築物の解体工事
- 請負金額が税込100万円以上の建築物の改修工事
- 請負金額が税込100万円以上の特定の工作物の解体または改修工事
- 総トン数が20トン以上の船舶（鋼製のものに限る）の解体又は改修工事

レベル1、レベル2 建材の解体・改修工事については石綿事前調査報告とは別に、工事開始14日以内に、労働基準監督署に計画届を提出してください。

事前調査そのものは、上記の規模によらずすべての工事で実施する必要があります。

建築物の改修工事には、模様替え、修繕のほか、建築設備（ガス・電気の供給、給水、排水、換気、冷暖房、排煙、汚水処理のための設備等を含みます）の設置・修理・撤去等を行う場合が含まれます。

工作物の改修工事には、定期修理が含まれます。

報告対象となる工作物は以下のものです。（なお、事前調査自体は以下に限らず全て必要です。）

- ・反応槽、加熱炉、ボイラー、圧力容器、煙突（建築物に設ける排煙設備等の建築設備を除く）
- ・配管設備（建築物に設ける給水・排水・換気・暖房・冷房・排煙設備等の建築設備を除く）
- ・焼却設備、貯蔵設備（穀物を貯蔵するための設備を除く）
- ・発電設備（太陽光発電設備・風力発電設備を除く）、変電設備、配電設備、送電設備（ケーブルを含む）
- ・トンネルの天井板、遮音壁、軽量盛土保護パネル
- ・プラットホームの上家、鉄道の駅の地下式構造部分の壁・天井板

石綿事前調査結果報告システムによって報告をお願いします

利用方法はこちら→



大気汚染防止法に基づき、都道府県に提出すべき書類もあります。

佐賀県についてはこちら→



2 石綿健康障害対策

よくある質問例

1 目視調査を行ったところ、建材に「石綿不使用」と記載してあったので、石綿なしと判断した。

建材の記載のみをもって、石綿の無と判断（有とするのはOK）してはいけません。必ず、建材の型番とデータベース等を照合してから判断してください。

判断できない場合は分析調査かみなし措置をしてください。

2 外壁塗装工事なので、詳細な施工内容を考慮せず、事前調査不要と判断した。

外壁塗装工事であっても、施工方法によっては（足場の設置等で建物の外壁に穿孔する場合等）事前調査が必要になる場合があります。

施工方法をよく確認してから判断してください。

3 改修工事で、請負金額100万円未満なので、事前調査不要と判断した。

ご認識の基準は、事前調査の報告対象の基準と思われます。

報告対象外であっても、事前調査対象であれば事前調査をおこなってください。

4 設備の改修工事なので、事前調査不要と判断した。

建築設備工事であっても石綿則上の「建築物」に該当します。

事前調査対象の工事であれば事前調査をおこなってください。

2 石綿健康障害対策

不適切事例（全国）

レベル1の石綿含有建材が使用されていることが把握され、大防法及び安衛法に基づく届出が行われた現場において、**地方公共団体が敷地境界における石綿濃度測定を行ったところ石綿繊維が検出された**。届出がされた箇所では飛散・ばく露防止措置が講じられていたが、別の箇所において、レベル1の石綿含有建材が天井裏に使用されており、当該建材が飛散・ばく露防止措置が講じられないまま天井と共に破砕されていた。本件の原因としては、**事前調査が不十分であったことのほか、事業者が工期どおりに工事を行うため、飛散・ばく露防止を行わなかったと指摘されている。**

建築物の解体工事において、**機械室の煙突にレベル2のアスベスト含有建材が使用されていたにもかかわらず、飛散・ばく露防止措置が講じられないまま煙突が解体された**。原因として以下の点が挙げられている。

- ・当該建築物において過去に行われたアスベスト含有建材の除去工事では、**機械室は対象に含まれていなかったが、発注者は、当該建築物に使用されていたアスベスト含有建材が全て除去されたものと判断したこと。**
- ・事業者は、**発注者から当該建築物のアスベスト含有建材は全て除去されていると説明され、再度十分な事前調査を行わなかったこと。**

建築物の解体工事において、建築物の所有者から石綿含有建材は使用されていないという説明を受けていたこと、当該建築物では改修工事が複数回行われた結果、天井の内装材が厚くなっており天井裏の調査が行いにくかったことから、**適切な事前調査がされず、飛散・ばく露防止措置が講じられないまま工事が開始された**。工事開始後、**天井板を撤去後にレベル1の石綿含有建材が確認された。**

2 石綿健康障害対策

ばく露防止措置について

■工事開始後（石綿含有建材を扱う作業に限る）■

主な規制内容	作業の種類			
	吹付石綿、保温材等の除去等	けい酸カルシウム板第1種の破砕等	仕上塗材の電動工具による除去	スレート板等の成形品の除去
事前調査結果の作業場への備え付け、掲示	●	●	●	●
石綿作業主任者の選任・職務実施	●	●	●	●
作業者に対する特別教育の実施	●	●	●	●
作業場所の隔離	●	●	●	
隔離空間の負圧維持・点検・解除前の除去完了確認	●			
作業時に建材を湿潤な状態にする	●	●	●	●
マスク、保護衣等の使用	●	●	●	●
関係者以外の立入禁止・表示	●	●	●	●
石綿作業場であることの掲示	●	●	●	●
作業者ごとの作業の記録・40年保存	●	●	●	●
作業実施状況の写真等による記録・3年保存	●	●	●	●
作業者に対する石綿健康診断の実施	●	●	●	●

2 石綿健康障害対策

保護具の選定

表6.1.1 呼吸用保護具・保護衣の選定

作業	石綿等の除去等の作業 (吹き付けられた石綿等の除去、石綿含有保温材等の除去、石綿等の封じ込めもしくは囲い込み、石綿含有成形板等の除去、石綿含有仕上塗材の除去)			石綿含有成形板等及び石綿含有仕上塗材の除去等作業を行う作業場で石綿等の除去等以外の作業を行う場合
作業場所	負圧隔離養生及び隔離養生（負圧不要）の内部	負圧隔離養生及び隔離養生（負圧不要）の外部 (又は負圧隔離及び隔離養生措置を必要としない石綿等の除去等を行う作業場)	石綿等の切断等を伴わない囲い込み／石綿含有成形板等の切断等を伴わずに除去する作業	
呼吸用保護具	電動ファン付き呼吸用保護具又はこれと同等以上の性能を有する空気呼吸器、酸素呼吸器もしくは送気マスク (区分①)	電動ファン付き呼吸用保護具又はこれと同等以上の性能を有する空気呼吸器、酸素呼吸器もしくは送気マスク又は取替え式防じんマスク (RS3 又は RL3) (区分①～③)	取替え式防じんマスク (RS2 又は RL2) (区分①～④)	取替え式防じんマスク 又は使い捨て防じんマスク (区分①～④等)
保護衣	フード付き保護衣	保護衣又は作業着	保護衣又は作業着	

備考) 区分は表 6.1.2 を参照。

表6.1.2 呼吸用保護具の区分

区分	呼吸用保護具の種類
区分①	- 面体形及びブルーフット形（フードをもつもの）の電動ファン付き呼吸用保護具（粒子捕集効率 99.97%以上（PL3 又は PS3）、漏れ率 0.1%以下（S級）、大風量形） - 複合式エアラインマスク（プレッシャデマンド形） - 送気マスク（プレッシャデマンド形エアラインマスク、一定流量形エアラインマスク、電動送風機形ホースマスク） - 自給式呼吸器（空気呼吸器、圧縮酸素循環式呼吸器）
区分②	全面形面体を有する取替え式防じんマスク（粒子捕集効率 99.9%以上、RS3 又は RL3）
区分③	半面形面体を有する取替え式防じんマスク（粒子捕集効率 99.9%以上、RS3 又は RL3）
区分④	取替え式防じんマスク（粒子捕集効率 95.0%以上、RS2 又は RL2）

正しくマスクを装着しましょう



取替え式防じんマスク※1



電動ファン付き呼吸用保護具



使い捨て式防じんマスク※2

※1 国家検定合格品を使用してください。

※2 国家検定合格品を使用してください。なお、がれき処理には有効ですが、石綿の除去等の作業には使用しないでください。

マスクの装着「悪い例」



鼻部に大ききすぎず



しめひもが片側外れている



マスクが上下さかさま



吸気口やフィルターが付いていない

しっかりと顔に密着させましょう

マスクの変形・破損がないことを確認した上で取扱説明書に従って装着を行う。
●しめひも調節が行えるものは、必ず適切な長さに調節する

顔に密着しているか確認しましょう

- 取扱説明書に従って使用のたびに必ず顔に密着しているか確認しましょう
- もし、漏れ込みが感じられた場合は…
①マスクの位置を調節する
②しめひもの長さを調節する
③鼻気弁など各部の接続状態を確認する

(社)日本保安用品協会・日本呼吸用保護具協会編

必ずフィットチェックをしましょう。

次の(A)、(B)の2つの方法があります



(A) 手を用いた方法

吸気口を手でふさぐときは、押しつけて面体を押されないように、反対の手で面体を押さえながら息を吸い、苦しくなれば空気の漏れ込みがないことを示す



(B) フィットチェッカーを用いた方法

吸気口にフィットチェッカーを取り付けて息を吸うとき、瞬間的に吸うのではなく、2～3秒の時間をかけてゆっくりと息を吸い、苦しくなれば空気の漏れ込みがないことを示す

出典『鉛作業主任者テキスト』（中央労働災害防止協会編）

3 熱中症（最新の法改正を含む）

熱中症対策の全体像（令和 7 年「STOP！熱中症 クールワークキャンペーン」実施要綱）

STEP 1

暑さ指数の把握と評価

JIS規格に適合した暑さ指数計で暑さ指数を随時把握すること。

地域を代表する一般的な暑さ指数（環境省）を参考とすることも有効

表 1 身体作業強度等に応じた WBGT 基準値

区分	身体作業強度（代謝率レベル）の例	WBGT 基準値	
		暑熱順化者の WBGT 基準値 °C	暑熱非順化者の WBGT 基準値 °C
0 安静	安静、楽な座位	33	32
1 軽作業	軽い手作業（書く、タイピング、描く、縫う、薄削）；手及び腕の作業（小さいペンチ・ツール、点検、組立て又は軽い材料の区分け）；脚及び脚の作業（通常の状態で乗る物の運転、フットスイッチ及びペダルの操作）； 立位でドリル作業（小さい部品）；フライス盤（小さい部品）；コイル巻き；小さい電機子巻き；小さい力で駆動する機械；2.5 km/h 以下での平たん（緩）な場所での歩き。	30	29
2 中程度の身体作業	継続的な手及び腕の作業（くぎ（釘）打ち、座土）；脚及び脚の作業（トラックのオフロード運転、トラクター及び建設車両）；脚と腕の作業（空気圧ハンマーでの作業、トラクター組立て、しっくい塗り、中程度の重さの材料を断続的に持つ作業、草むしり、除草、果物及び野菜の収穫）；軽量の荷車及び手押し車を押したり引いたりする；2.5 km/h～5.5 km/h での平たんな場所での歩き；鋸造	28	26
3 重作業	強度の腕及び腕の作業；重量物の運搬；ショベル作業；ハンマー作業；のこぎり作業；硬い木へのかんな掛け又はのみ作業；草刈り；速る；5.5 km/h～7 km/h での平たんな場所での歩き。 重量物の荷車及び手押し車を押したり引いたりする；鉄道を削る；コンクリートブロックを積む。	26	23
4 超重作業	最大速度の速さでのとても激しい活動；おの（押）を速る；激しくシャベルを使ったり掘ったりする；階段を昇る；平たんな場所では速る；7km/h 以上で平たんな場所を歩く。	25	20

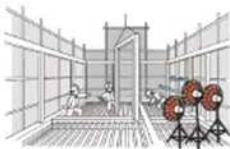
STEP 2

STEP1で把握した暑さ指数に応じて、以下の対策を徹底する。

1 作業環境管理

(1) WBGT 値の低減等

屋外の高湿多湿作業場所においては、直射日光並びに周囲の壁面及び地面からの照り返しを遮ることができる簡易な屋根等を設けること。



(2) 休憩場所の整備等

高温多湿作業場所の近隣に冷房を備えた休憩場所又は日陰等の涼しい休憩場所を設けること。



3 健康管理

(1) 健康診断結果に基づく対応等

(2) 日常の健康管理等

睡眠不足、体調不良、前日等の飲酒、朝食の未摂取等が熱中症の発症に影響を与えるおそれがあることに留意の上、日常の健康管理について指導を行うとともに、必要に応じ健康相談を行うこと。



(3) 労働者の健康状態の確認

(4) 身体の状態の確認

2 作業管理

(1) 作業時間の短縮等

(2) 暑熱順化

高温多湿作業場所において労働者を作業に従事させる場合には、暑熱順化（熱に慣れ当該環境に適応すること）の有無が、熱中症の発症リスクに大きく影響することを踏まえ、計画的に暑熱順化期間を設けることが望ましいこと。

(3) 水分及び塩分の摂取

自覚症状の有無にかかわらず、水分及び塩分の作業前後の摂取及び作業中の定期的な摂取を指導すること。

(4) 服装等

熱を吸収し、又は保熱しやすい服装は避け、透湿性及び通気性の良い服装を着用させること。



(5) 作業中の巡視

4 労働衛生教育

労働者を高温多湿作業場所において作業に従事させる場合には、適切な作業管理、労働者自身による健康管理等が重要であることから、作業を管理する者及び労働者に対して、あらかじめ次の事項について労働衛生教育を行うこと。

(1) 熱中症の症状

(2) 熱中症の予防方法

(3) 緊急時の救急処置

(4) 熱中症の事例



3 熱中症（最新の法改正を含む）

令和7年6月の法改正によって新たに義務付けられた事項

1

「熱中症の自覚症状がある作業中」や
「熱中症のおそれがある作業中を見つけた者」が
その旨を報告するための体制整備及び関係作業中への周知。

※報告を受けるだけでなく、職場巡視やパディ制の採用、ウェアラブルデバイス等の活用や
双方向での定期連絡などにより、熱中症の症状がある作業中を積極的に把握するように
努めましょう。

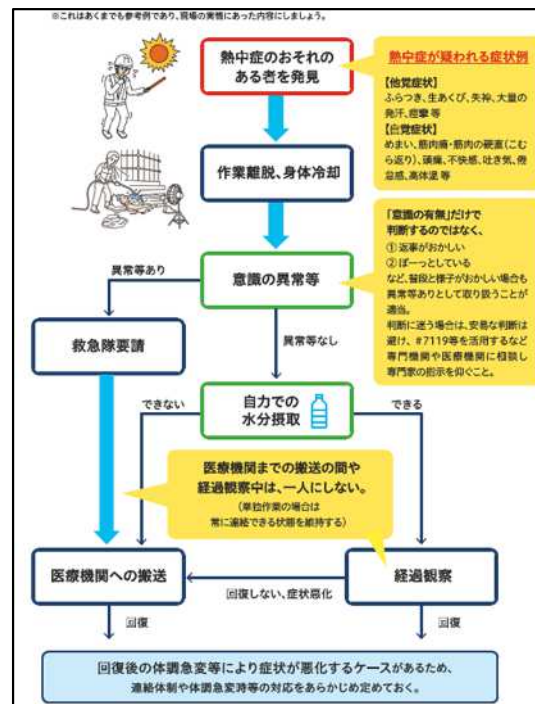
2

熱中症のおそれがある労働者を把握した場合に迅速かつ的確な判断が可能となるよう、

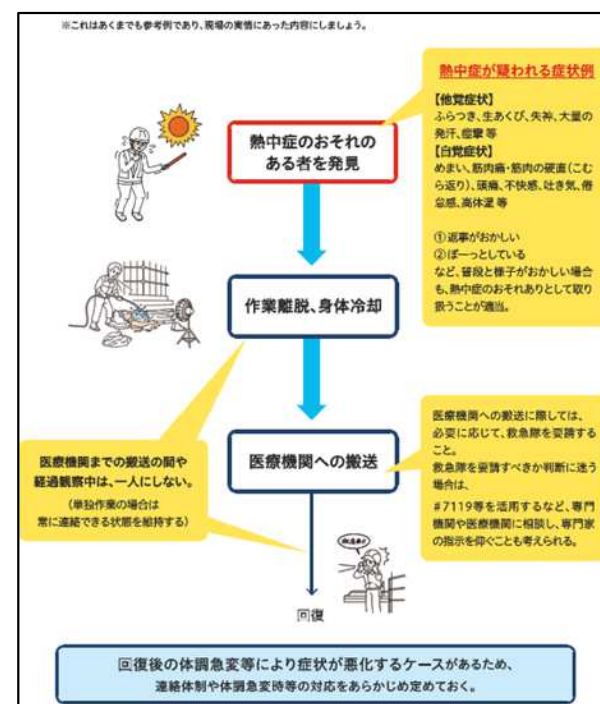
- ① 事業場における緊急連絡網、緊急搬送先の連絡先及び所在地等
- ② 作業離脱、身体冷却、医療機関への搬送等熱中症による重篤化を防止
するために必要な措置の実施手順の作成及び関係作業中への周知

※参考となるフロー図を2つ掲載していますが、これはあくまでも参考例であり、
現場の実情にあった内容にしましょう。
※作業強度や着衣の状況等によっては、上記の作業に該当しない場合であっても
熱中症のリスクが高まるため、上記に準じた対応が推奨されます。
※同一の作業場において、労働者以外の熱中症のおそれのある作業に従事する者についても、
上記対応を講ずることとします。

熱中症のおそれのある者に対する処置の例



熱中症のおそれのある者に対する処置の例



対象となるのは

「WBGT28度以上又は気温31度以上の環境下で
連続1時間以上又は1日4時間を超えて実施」が見込まれる作業

臨時作業、非定常作業であっても対象となる。

3 各項目に係る安全衛生対策

(1)熱中症対策

熱中症の応急処置

チェック1 熱中症を疑う症状がありますか？

(めまい・失神・筋肉痛・筋肉の硬直・大量の発汗・頭痛・不快感・吐き気・嘔吐・倦怠感・虚脱感・意識障害・けいれん・手足の運動障害・高体温)

はい

チェック2 呼びかけに応えますか？

はい

涼しい場所へ避難し、
服をゆるめ体を冷やす

チェック3 水分を自力で摂取できますか？

はい

経口補水液などを補給する

※経口補水液を一気に大量に飲むと、
ナトリウムの過剰摂取になる可能性も
あります。腎臓、心臓等の疾患の治療中で、
医師に水分の摂取について指示されている
場合は、指示に従ってください。

チェック4 症状がよくなりましたか？

はい

そのまま安静にして十分に
休息を取り、回復したら
帰宅しましょう

いいえ

救急車を呼ぶ

救急車が到着するまでの間に
応急処置を始めましょう。呼びか
けへの反応が悪い場合は無理に
水を飲ませてはいけません



いいえ

涼しい場所へ避難し、
服をゆるめ体を冷やす

氷のう等があれば、首、わきの
下、太もものつけ根を集中的に
冷やしましょう※



医療機関へ

本人が倒れたときの状況を知っ
ている人が付き添って、発症時
の状態を伝えましょう



※スポーツや激しい作業・労働等によって起きる労作性熱中症
の場合は、全身を冷たい水に浸す等の冷却法も有効です。

熱中症の危険信号

- ・高い体温
- ・赤い・熱い・乾いた皮膚(全く汗をかかない、触るととても熱い)
- ・ズキンズキンとする頭痛
- ・めまい、吐き気
- ・意識の障害(応答が異常である、呼びかけに反応がない等)

環境省熱中症予防情報サイト 熱中症環境保健マニュアル 2022 (env.go.jp)

https://www.wbgt.env.go.jp/heatillness_manual.php

熱中症の疑いがある患者について医療機関が知りたいこと(分かる範囲で記入して下さい)

①様子がおかしくなるまでの状況

- ・食事や飲水の摂取(十分な水分と塩分補給があったか) 無 有
- ・活動場所 屋内・屋外 日陰・日向 暑さ指数()℃
- ・活動時間 気温()℃ 湿度()% 暑さ指数()℃
- ・何時間その環境にいたか ()時間
- ・活動内容 ()
- ・どんな服装をしていたか(熱がこもりやすいか) ()
- ・帽子をかぶっていたか 無 有
- ・一緒に活動・労働して通常と異なる点があったか ()

②不具合になった時の状況

- ・失神・立ちくらみ 無 有
- ・頭痛 無 有
- ・めまい(目が回る) 無 有
- ・のどの渇き(口渇感) 無 有
- ・吐き気・嘔吐 無 有
- ・倦怠感 無 有
- ・四肢や腰筋のこむら返り(痛み) 無 有
- ・体温 ()℃
- ・脈の動 無 有

- ・脈の数 不規則 速い 遅い ()回/分
- ・呼吸の数 不規則 速い 遅い ()回/分
- ・意識の状態 目を開けている ウツロしがち 刺激で開眼 開眼しない
- ・発汗の程度 極めて多い(だたら) 多い 少ない ない
- ・行動の異常(訳のわからない発語など) 無 有
- ・現場での緊急措置の有無と方法 無 有(方法:)

③最近の状況

- ・今シーズンいつから活動を始めたか ()日前 ()週間前 ()月前
- ・体調(コンディション・疲労) 良好 平常 不良
- ・睡眠が足りているか 充分 不足
- ・風邪を引いていたか 無 有
- ・二日酔い 無 有

④その他

- ・身長・体重 ()cm ()kg
- ・いまままでに熱中症になったことがあるか 無 有
- ・いまままでにした病気【特に糖尿病、高血圧、心臓疾患、その他】
- ・病名 ()
- ・現在服用中の薬はあるか 無 有
- ・種類 ()
- ・酒やタバコの習慣はあるか 無 有
- ・量 ()

熱中症が疑われる人を見かけたら | 厚生労働省(mhlw.go.jp)

https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryou/kenkou/nettyuu/nettyuu_taisaku/happen.html

3 熱中症（最新の法改正を含む）

令和7年6月以前から法令で規定されている事項

安衛則第606条

事業者は、暑熱、寒冷又は多湿の屋内作業場で、有害のおそれがあるものについては、冷房、暖房、通風等適当な温湿度調節の措置を講じなければならない。

安衛則第614条

事業者は、著しく暑熱、寒冷又は多湿の作業場、有害なガス、蒸気又は粉じんを発生する作業場その他有害な作業場においては、作業場外に休憩の設備を設けなければならない。ただし、坑内等特殊な作業場でこれによることができないやむを得ない事由があるときは、この限りでない。

安衛則第617条

事業者は、多量の発汗を伴う作業場においては、労働者に与えるために、塩及び飲料水を備えなければならない。

安衛則第35条

事業者は、労働者を雇い入れ、又は労働者の作業内容を変更したときは、当該労働者に対し、遅滞なく、次の事項のうち当該労働者が従事する業務に関する安全又は衛生のため必要な事項について、教育を行わなければならない。

(中略)

七 事故時等における応急措置及び退避に関すること。

安衛則第40条（職長教育）

法第六十条第三号の厚生労働省令で定める事項は、次のとおりとする。

(中略)

二 異常時等における措置に関すること。

3 熱中症（最新の法改正を含む）

好事例

コラム 建設業での熱中症対策取組事例

【大規模建設現場での熱中症対策の実践事例】

大規模建設現場では工事の進行に伴い週単位で人が入れ替わるため、熱中症情報を繰り返し伝える必要があります。某建設会社ではその日の天候を含んだ熱中症情報が会社の安全環境部門から現場監督に毎日メールで配信され、朝礼時に現場の作業者に伝達されます。熱中症予防対策（作業者の体調管理、業務開始前の体調チェック、作業前・作業中の水分・塩分摂取、熱中症予防具の利用、熱中症予防ポスターやWBGT値の提示、熱中症バトロール、暑熱ストレス軽減、製氷機やウォータークーラーの配置、スポーツドリンク等の自販機設置、クールダウンスポットの設置、緊急用冷却バック・経口補水液を常備）が定められ実施されています。

具体的には、

- ・朝礼時、幅10cm、長さ2～3メートルの平均台の上を作業員が歩き当日の体調をチェック。
- ・作業中に体調が悪いことを言にくい状況を排除し、作業員同士の健康状況把握を奨励。
- ・作業前と午前・午後の休憩時に担当者が巡回、スポーツドリンクを作業員に飲ませ脱水防止。
- ・作業場の所々に無料でスポーツドリンクが飲める大きなジャグを設置。
- ・作業場でWBGT値を表示。値が高ければ休憩の時間や回数を増やす。
- ・熱中症対策グッズ（空調服、後頭部の日よけ等）普及のための情報提供及び購入補助。
- ・作業場や休憩場所に大型扇風機、ミスト扇風機、スポットクーラー等を設置し暑熱ストレス軽減。

上記の取組が熱中症予防に有効であったことから、全国の支店でも実施されることになりました。



【さまざまな工事現場における対策実践例】

日よけ

- 足場の最上部と側面に透光用のネットを張る。
- 現場近くに移動式の日よけ用 TENT を設置し、休憩所として利用。
- 管理監督者に、現場が日陰となる時間帯に作業をさせるよう指導。

水分補給

- 作業者が無料で飲料缶やペットボトルを好きなだけ取り出せる自動販売機を現場近くに設置。
- 作業者に、のどの渇きに関係なく作業前から定期的に水分・塩分を補給することを指導。

暑熱慣化

- 管理監督者に、暑くなりはじめの時期には連続作業時間を短縮するよう指導。

暑熱ストレス軽減

- 作業者の近くに扇風機・送風機を設置。
- 作業者に、ファン付き作業服を使用させる。
- 作業者に、暑さを緩和できる電動ファン付き呼吸用保護具（PAPR）を使用させる。



暑熱リスクの把握と対策

- WBGTを測定して31℃（危険）を超えた時は、1時間ごとに休憩時間を設ける。

感染症対策との両立

- 作業者に、労働衛生保護具は感染症対策にも有用であることを指導。
- 管理監督者に、換気のよい場所に休憩所を設置するよう指導。
- プロテクタを外せるように、専門業者ごとに時間帯を分けて休憩場所を使用させる。
- 事業者側が、取換え用のプロテクタを準備。
- 作業者間の距離2m以上を保てる場所ではプロテクタを外したりマウスシールドで代用してよいことを指導。



コラム 救護所の開設による改善事例

「にっぽんど真ん中祭り」は、1999年から毎年8月末に行われているイベントで、各チームによる演舞が行われ、2008年以降、参加者は2万人、観客は200万人前後です。

2006年から愛知万博時に活動した医療チームが加わり、適切な対応を行った結果、重症の救急搬送者数が急激に減少しました（図3-12）。2005年では30名前後だった救急搬送数は2006年以降は少なくなり、平均（2006～2016年）で3名以下になっています。



図3-12 イベント医療チームの導入と救急搬送者数の推移

（提供：愛知医科大学 井上保介氏）

環境省熱中症予防情報サイト 熱中症環境保健マニュアル 2022 ([env.go.jp](https://www.wbgt.env.go.jp/heatillness_manual.php))

https://www.wbgt.env.go.jp/heatillness_manual.php

参考資料

1 工事の計画段階で留意すべき事項

(1) 「作業計画」について

地震や津波により被害を受けた建築物等の解体工事には、

- ① 低層部分に津波被害を受けている
- ② 半壊した建築物等が相互にもたれかかっている
- ③ 一定のエリア内で同時並行して作業が行われる
- ④ 周囲の地盤が緩んでいる

など、通常の工事とは異なる危険が潜んでいます。

工事の実施に当たっては、「建築物等の損傷の程度」、「周囲の状況」等を事前に十分、調査した上で作業計画を作成し、これに基づく作業を徹底してください。



1階部分に津波被害を受けた鉄骨造建築物

作業計画に含めるべき事項

- ・ 作業の方法及び順序
- ・ 建築物等の倒壊や解体した部材の落下を防止するための方法
- ・ 労働者の墜落を防止するための設備の設置方法 等

作成した作業計画は関係労働者に周知しましょう！



(2) 「作業主任者」について

建築物等の種類・構造に応じ、必要な資格を有する者の中から「作業主任者」を選任し、職務を適切に行わせてください。

「作業主任者」を選任しなければならない作業以外の作業であっても、「作業指揮者」を指名し、作業方法及び順序について労働者への周知を行う必要があることに留意してください。

解体時に作業主任者の選任が必要なものは？

- ・ 高さ5m以上の金属製の部材で構成される建築物の骨組み
- ・ 高さ5m以上のコンクリート造の工作物

地震・津波により被害を受けた建築物等の解体工事における留意事項 ~ 建築物等の解体工事を実施する事業者の皆様へ ~ | 厚生労働省 (mhlw.go.jp)

2 工事の施工段階で留意すべき事項

(1) 解体工事において想定される災害と作業時の留意事項

崩壊・倒壊による労働災害の防止

ビルの外壁や柱等の引倒し等の作業を行う場合には、一定の合図を定め、作業に従事する労働者以外の労働者を確実に避難させた上で実施してください。



コンクリート壁の引倒し作業

外壁、柱、はり等の強度が不十分な場合、解体作業による衝撃や余震によって崩壊・倒壊するおそれがあります。
1の「作業計画」の作成段階から、「補強用の支柱の設置」等の安全対策を検討し、作業時にはその徹底を図ってください。

墜落・転落による労働災害の防止

建築物等の屋根上など、高さ2m以上の箇所で行う作業には、足場等により「作業床」を設置してください。

「作業床」の設置が困難な場合には、「安全帯の使用」等労働者の墜落による危険を防止するための措置を確実に実施してください。



「作業床」の端部や、「開口部」から墜落することがないように、「囲い」や「覆い」、「手すり」等の墜落防止設備を設けてください。

物体の飛来・落下による労働災害の防止

作業時に発生した「はつりガラ」や「鉄筋」、「切断物」等の落下による危険を防止するため、「防網の設置」、「立入区域の設定」等の措置を講じてください。

物体の飛来・落下自体を防ぐことが重要ですが、労働者には保護帽などの保護具の着用を徹底させてください。

機械・器具の使用に伴う労働災害の防止

解体作業に「コンクリートカッター」や「ハンドブレーカ」、「携帯用丸のこ盤」などの危険な機械・器具を使用する場合には、安全装置等を適切な状態に維持するとともに、必要な保護具の着用等を徹底してください。



ハンドブレーカ コンクリートカッター

(2) 車両系建設機械を使用して解体作業を行う場合の留意事項

車両系建設機械を用いた作業計画の作成

車両系建設機械を用いて解体作業を行う場合には、あらかじめ作業場所の地形や地質を調査した上でこれを踏まえた作業計画を策定し、これに基づき作業を行ってください。



車両系建設機械の作業計画は、1で示した解体工事全体の作業計画との関係に十分留意したものとしてください。

車両系建設機械の転倒等の防止

津波により地盤が緩んでいる箇所等で作業を行う場合には、「敷鉄板」の敷設などの転倒防止措置を徹底してください。

車両系建設機械との接触防止

車両系建設機械と労働者が接触するおそれのある箇所には、「立入禁止措置」を講ずるなど、車両系建設機械と労働者の接触防止措置を徹底してください。



立入禁止措置を講ずることが困難な場合は、監視人を配置し、車両系建設機械を誘導させることにより、接触防止を図ってください。

車両系建設機械の主たる用途以外の使用禁止

解体した建築廃材や鉄骨部材等のつり上げ作業を行う場合には、バケットの爪を用いてつり上げる等の危険な作業は禁止されています。



荷のつり上げ作業においては、「移動式クレーン」や「クレーン機能付きドラグショベル」を使用してください。

車両系建設機械の運転に必要な資格等

車両系建設機械の運転業務は、「技能講習修了者」等必要な資格を有する者に行わせてください。



※「ニブラ」、「グラブ」などの解体用の建設機械についても、車両系建設機械に準じ上記の措置を講じてください。

参考資料

環境省

建築物等の解体等に係る石綿ばく露防止及び石綿飛散漏えい防止対策徹底マニュアル



環境省

熱中症環境保健マニュアル 2022



建設業における労働時間規制について

令和 7 年 6 月 26 日

厚生労働省 佐賀労働局

武雄労働基準監督署 堤 竜哉

労働基準法における労働時間の規定

労働時間の規定

労働時間・休日に関する原則

法律で定められた労働時間の限度

1日 8時間 及び **1週 40時間**

法律で定められた休日

毎週少なくとも1回

これを超えるには、
36協定の締結・届出が必要です。

- 労働基準法では、労働時間は原則として、1日8時間・1週40時間以内とされている（「法定労働時間」という。）
また、休日は原則として、毎週少なくとも1回与えることとされている（「法定休日」という。）。
- **法定労働時間を超えて労働者に時間外労働をさせる場合**や**法定休日に労働させる場合**には、
 - 労働基準法第36条に基づく労使協定（36（サブロク）協定）の締結
 - 所轄労働基準監督署長への届出が必要となる。

労働時間の考え方

労働時間の考え方

- 労働基準法における労働時間とは、使用者の指揮命令下にある時間のことをいう。
使用者の明示又は黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間に当たる。
- 労働者を必ずしも現実に活動させていなくとも、使用者の指揮命令下にある時間であれば労働時間に当たる。
- 労働時間か否かは個別判断であるが、労働時間の考え方そのものは、業種によって異なるものではない。

労働時間の記録について

- 労働安全衛生法第66条の8の3では、「月80時間を超える時間外労働等の長時間労働が認められる労働者に対する面接指導を実施するため、厚生労働省令で定める方法により、管理監督者などを含む全ての労働者の労働時間の状況を把握しなければならない」とされている。
→ 厚生労働省令で定める方法とは、労働安全衛生規則第52条の7の3で「タイムカードによる記録、パーソナルコンピューター等の電子計算機の使用時間の記録 等の客観的な方法その他適切な方法とする」とされている。

(事業主のみなさまへ)

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、労働時間の適正な把握のための使用者向けの新たなガイドラインを策定しました。

ガイドラインの主なポイント

- 使用者には労働時間を適正に把握する責務があること

【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であり、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こと
- 例えば、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は労働時間に該当すること

【労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置】

- 使用者は、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、適正に記録すること
- (1) 原則的な方法
 - ・ 使用者が、自ら現認することにより確認すること
 - ・ 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
- (2) やむを得ず自己申告制で労働時間を把握する場合
 - ① 自己申告を行う労働者や、労働時間を管理する者に対しても自己申告制の適正な運用等ガイドラインに基づく措置等について、十分な説明を行うこと
 - ② 自己申告により把握した労働時間と、入退場記録やパソコンの使用時間等から把握した在社時間との間に著しい乖離がある場合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
 - ③ 使用者は労働者が自己申告できる時間数の上限を設ける等適正な自己申告を阻害する措置を設けてはならないこと。さらに36協定の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、労働者等において慣習的に行われていないか確認すること
- 賃金台帳の適正な調製
使用者は、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

厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

労働時間の考え方

問題になりやすいケース

○ いわゆる「手待時間」

使用者の指示があった場合には即時に業務に従事することを求められており、労働から離れることが保障されていない状態で待機等している時間（いわゆる「手待時間」）は、労働時間に当たる。

○ 移動時間

直行直帰や、移動時間については、移動中に業務の指示を受けず、業務に従事することもなく、移動手段の指示も受けず、自由な利用が保障されているような場合には、労働時間に当たらない。

○ 着替え、作業準備等の時間

使用者の指示により、就業を命じられた業務に必要な準備行為（着用を義務付けられた所定の服装への着替え等）や業務終了後の業務に関連した後始末（清掃等）を事業場内において行う時間は、労働時間に当たる。（労働時間となる例） 作業開始前の朝礼の時間、 作業開始前の準備体操の時間、 現場作業終了後の掃除時間

○ 安全教育などの時間

参加することが業務上義務付けられている研修や教育訓練を受講する時間は、労働時間に当たる。

（労働時間となる例） 新規入場者教育の時間、 K Y ミーティングの時間

労働時間の考え方：「研修・教育訓練」等の取扱い

労働基準法の改正により、**中小企業でも2020年4月から「時間外労働の上限規制」が適用されます**（大企業は2019年4月から適用）。

このリーフレットでは、労働基準監督署へのお問合せが多い「『研修・教育訓練』等が労働時間に該当するか否か」について、実際の相談事例をもとに解説します。労働時間の適正な管理にお役立てください。

※ 時間外労働の限度時間を原則月45時間、年360時間とし、臨時的な特別な事情がある場合でも、年720時間、毎月100時間未満（休日労働含む）、複数月平均80時間以内（休日労働含む）と設定。

労働時間とは

- ・労働時間とは、使用者の指揮命令下に置かれている時間のことをいいます。
- ・使用者の明示または黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は、労働時間に該当します。

研修・教育訓練の取扱い

- 研修・教育訓練について、業務上義務づけられていない自由参加のものであれば、その研修・教育訓練の時間は、労働時間に該当しません。

※ 研修・教育訓練への不参加について、就業規則で減給処分の対象とされていたり、不参加によって業務を行うことができなかったりするなど、事実上参加を強制されている場合には、研修・教育訓練であっても労働時間に該当します。

【相談事例】

労働時間に該当しない事例

- ①終業後の夜間に行うため、弁当の提供はしているものの、参加の強制はせず、また、参加しないことについて不利益な取扱いもしない勉強会。
- ②労働者が、会社の設備を無償で使用する許可をとった上で、自ら申し出て、一人でまたは先輩社員に依頼し、使用者からの指揮命令を受けることなく勤務時間外に行う訓練。
- ③会社が外国人講師を呼んで開催している任意参加の英会話講習。なお、英会話は業務とは関連性がない。

労働時間に該当する事例

（参考）事例中の実態と破線は、「使用者の指示」「労働者が業務に従事する時間」とあると考えられる箇所

- ①使用者が指定する社外研修について、休日に参加するよう指示され、後日レポートの提出も課されるなど、実質的な業務指示で参加する研修。
- ②自らが担当する業務について、あらかじめ先輩社員がその業務に従事しているところを見学しなければ実際の業務に就くことができないとされている場合の業務見学。

ワンポイントアドバイス

会社での「研修・教育訓練」の時間が労働時間に該当するかについては、あらかじめ労使で取扱いを話し合い、確認しておきましょう（裏面参照）。



厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

「過労死等の防止のための対策に関する大綱」

「過労死等の防止のための対策に関する大綱」

・過労死等の防止のための対策を効果的に推進するため、過労死等防止対策推進法（平成26年法律第100号）に基づき策定。3年に1回を目途に見直しが行われている。

「過労死等の防止のための対策に関する大綱」（令和6年8月2日閣議決定）の構成

第1 はじめに

- 1 これまでの取組
- 2 現状と課題
 - (1) 労働時間等の状況
 - (2) 年次有給休暇の状況
 - (3) 職場におけるメンタルヘルス対策の状況
 - (4) 職場におけるハラスメントの発生状況
 - (5) 就業者の脳血管疾患、心疾患等の発生状況
 - (6) 自殺の状況
 - (7) 脳・心臓疾患及び精神障害に係る労災補償等の状況
 - (8) 課題

第2 過労死等の防止のための対策の基本的考え方

- 1 調査研究等の基本的考え方
- 2 啓発の基本的考え方
 - (1) 国民に対する啓発
 - (2) 教育活動を通じた啓発
 - (3) 職場の関係者に対する啓発
- 3 相談体制の整備等の基本的考え方
- 4 民間団体の活動に対する支援の基本的考え方

第3 国が取り組む重点対策

- 1 労働行政機関等における対策
 - (1) 時間外労働の上限規制の遵守徹底
 - (2) 長時間労働の削減に向けた取組の徹底
 - (3) 過重労働による健康障害の防止対策
 - (4) メンタルヘルス対策・ハラスメント防止対策
 - (5) 過労死等を発生させた企業に対する再発防止対策
- 2 調査研究等
 - (1) 過労死等事案の分析
 - (2) 予防研究・支援ツールの開発
 - (3) 過労死等の労働・社会分野の調査・分析
 - (4) 結果の発信
- 3 啓発
 - (1) 国民に向けた周知・啓発の実施
 - (2) 大学・高等学校等における労働条件に関する啓発の実施
 - (3) 長時間労働の削減のための周知・啓発の実施
 - (4) 過重労働による健康障害の防止に関する周知・啓発の実施
 - (5) 勤務間インターバル制度の導入促進

- (6) 働き方の見直しに向けた企業への働きかけの実施及び年次有給休暇の取得促進
- (7) メンタルヘルス対策に関する周知・啓発の実施
- (8) 職場のハラスメントの防止・解決のための周知・啓発の実施
- (9) 多様な働き方への対応
- (10) 商慣行・勤務環境等を踏まえた取組の推進
- (11) 若年労働者、高齢労働者、障害者である労働者等への取組の推進
- (12) 公務員に対する周知・啓発等の実施
- 4 相談体制の整備等
 - (1) 労働条件や健康管理等に関する相談窓口の設置
 - (2) 産業医等相談に応じる者に対する研修の実施
 - (3) 労働衛生・人事労務関係者等に対する研修の実施
 - (4) 公務員に対する相談体制の整備等
 - (5) 過労死の遺児のための相談対応
- 5 民間団体の活動に対する支援
 - (1) 過労死等防止対策推進シンポジウムにおける連携
 - (2) シンポジウム以外の活動に対する支援
 - (3) 民間団体の活動の周知

第4 国以外の主体が取り組む重点対策

- 1 地方公共団体
 - (1) 啓発
 - (2) 相談体制の整備等
 - (3) 民間団体の活動に対する支援
- 2 事業主等
 - (1) 経営幹部等の取組
 - (2) 産業保健スタッフ等の活用
- 3 労働組合等
- 4 民間団体
- 5 国民

第5 過労死等防止対策の数値目標

※従来の数値目標に加え
① 重点業種等について長時間労働削減の取組を重点的に推進
② 公務員についても各職種の勤務実態に応じた実効ある取組を推進
③ 前大綱の数値目標であった「仕事の不安、悩み又はストレスについて、職場に事業場外資源を含めた相談先がある労働者割合」についても継続的に注視

第6 推進上の留意事項

- 1 推進状況のフォローアップ
- 2 対策の見直し
- 3 大綱の見直し

注）下線は追加・変更のあった項目

「過労死等の防止のための対策に関する大綱」

各種取組（抜粋）

ポイント

2 上限規制の遵守徹底、過労死等の再発防止指導、フリーランス等対策を強化

① 時間外労働の上限規制の遵守徹底等

- ・令和6年4月から、工作物の建設の事業、自動車運転の業務、医業に従事する医師等にも時間外労働の上限規制が適用されたことから、その遵守徹底を図るとともに、商慣行・勤務環境等を踏まえた取組を推進する。

商慣行・勤務環境等を踏まえた取組の推進

【トラック運送業】

- ▶緊急増員したトラックGメンによる是正指導の大幅強化や「標準的運賃」の8%引き上げ改定により、取引環境の適正化に向けた取組を推進する。
- ▶令和6年4月に、構造的な対策として、物流効率化や賃上げ原資確保のための適正な運賃導入を進める法律が成立したことを受け、同法の施行に向けて政省令等の整備を進める。

【医療従事者】

- ▶医療機関の取組事例の周知や医療勤務環境改善マネジメントシステムの普及促進、都道府県医療勤務環境改善支援センター等による支援及び支援強化等を進める。
- ▶看護師に対するハラスメントを防止するとともに、夜勤負担を軽減し、働きやすい職場づくりを進める。

【建設業】

- ▶令和6年通常国会に、処遇改善に向けた賃金原資の確保と下請事業者までの行き渡り、資材価格転嫁の円滑化による労務費へのしわ寄せ防止、更には、働き方改革や現場の生産性向上を図ることを内容とする法律が成立したことを受け、それに基づく取組を推進する。

【教職員】

- ▶公立学校における働き方改革の更なる加速化、教師の処遇改善、公立学校の指導・運営体制の充実、教師の育成支援を一体的に進める。
- ▶各教育委員会における公立学校の業務の適正化を図る取組の推進や、勤務時間管理の徹底、ストレスチェック実施等の労働安全衛生管理を一層充実するとともに防的取組や相談体制の充実、復職支援等のメンタス対策、ハラスメント対策等を推進する。

【情報通信業】

- ▶IT業界の働き方・休み方の推進に関するサイトに対応策や事例集等を周知し、職場環境の改善の促進を図る。

ポイント

2 上限規制の遵守徹底、過労死等の再発防止指導、フリーランス等対策を強化

② 過労死等を発生させた企業に対する再発防止対策

- ・過労死等を発生させた事業場に対する従来の監督指導又は個別指導とともに、企業本社における全社的な再発防止対策の策定を求める指導を実施する。
- ・一定期間内に複数の過労死等を発生させた企業に対しては、企業の本社を管轄する都道府県労働局長から「過労死等の防止に向けた改善計画」の策定を求め、同計画に基づく取組を企業全体に定着させるための助言・指導（過労死等防止計画指導）を実施する。

③ フリーランス等が安心して働ける環境の整備

- ・令和6年11月に施行される「フリーランス・事業者間取引適正化等法」の周知・広報及び法施行後の履行確保に取り組む。
- ・令和6年5月に策定した「個人事業者等の健康管理に関するガイドライン」に基づき、個人事業者等自身による健康管理や、個人事業者等が過度な長時間就業とならないよう注文者等による期日設定等に関する配慮等の取組を促進する。
- ・令和6年1月にフリーランスを対象を拡大した労災保険の特別加入制度により、安心して業務に従事できる環境整備を図る。

④ 勤務間インターバル制度の導入促進

- ・時間外労働が長い企業に対し、長時間労働の是正、年次有給休暇の取得促進とともに、勤務間インターバル制度の趣旨を説明し導入を促す。
- ・企業における取組を波及させることを念頭に、産業医等に対する勤務間インターバル制度の内容・効果の周知を図る。
- ・勤務間インターバル制度の導入の必要性を感じていない企業に対し、同制度の導入が労働者の健康の確保に資することに加え、人材確保にもつながるなどのメリットがあること等、同制度の意義を訴求するコンテンツを作成し周知を図る。

働き方改革関連法により改正された労働基準法における 時間外労働の上限規制の概要

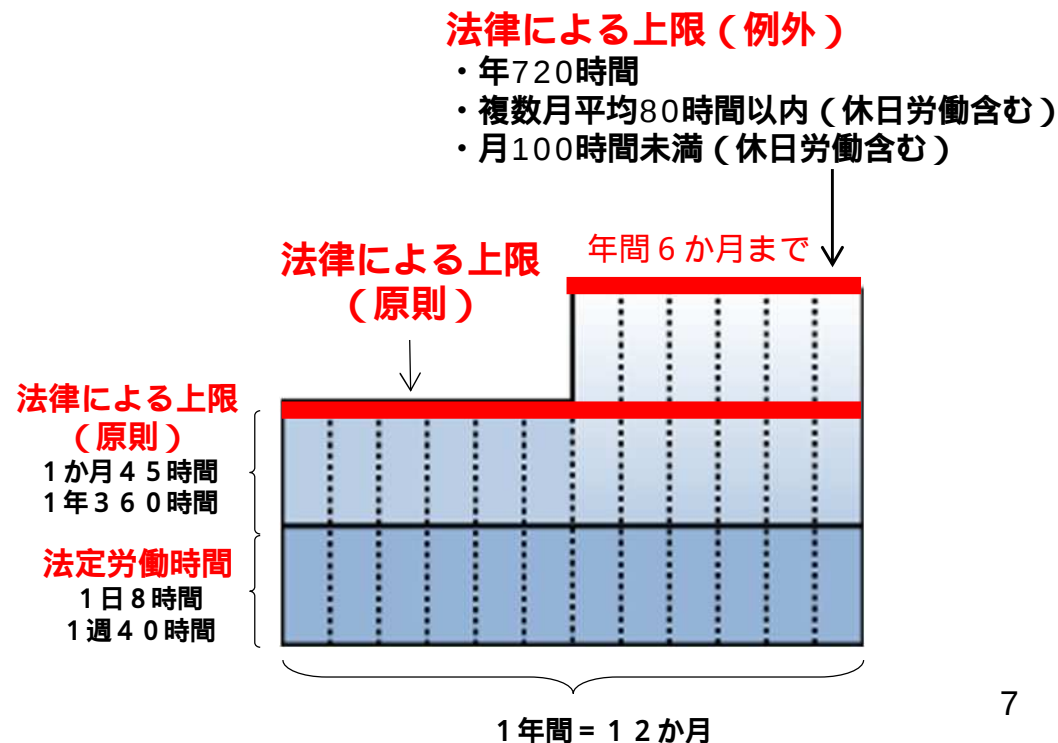
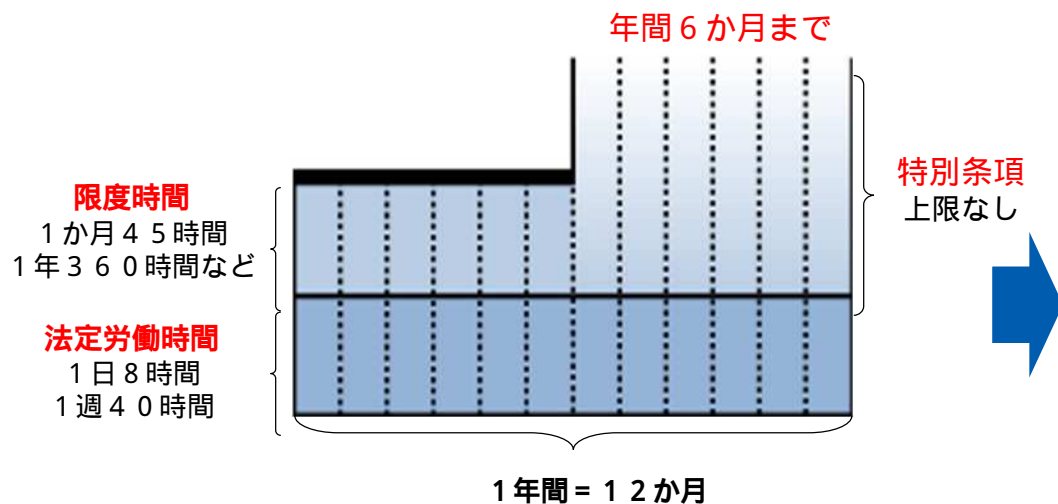
働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号）により改正された労働基準法（昭和22年法律第49号）において、時間外労働の上限は、原則として月45時間、年360時間（限度時間）とされ、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満（休日労働含む）、複数月平均80時間以内（休日労働含む）とされた。

限度時間を超えて時間外労働を延長できるのは年6か月が限度。

平成31年4月1日施行 / 中小企業は令和2年4月1日施行 / **一部、令和6年3月31日まで適用猶予あり。**

働き方改革関連法前は、大臣告示により限度時間等を定めていたが、臨時的で特別な事情がある場合においては、同告示には時間外労働の上限は定められていなかった。

時間外労働の上限規制のイメージ



上限規制の適用が猶予となる事業・業務

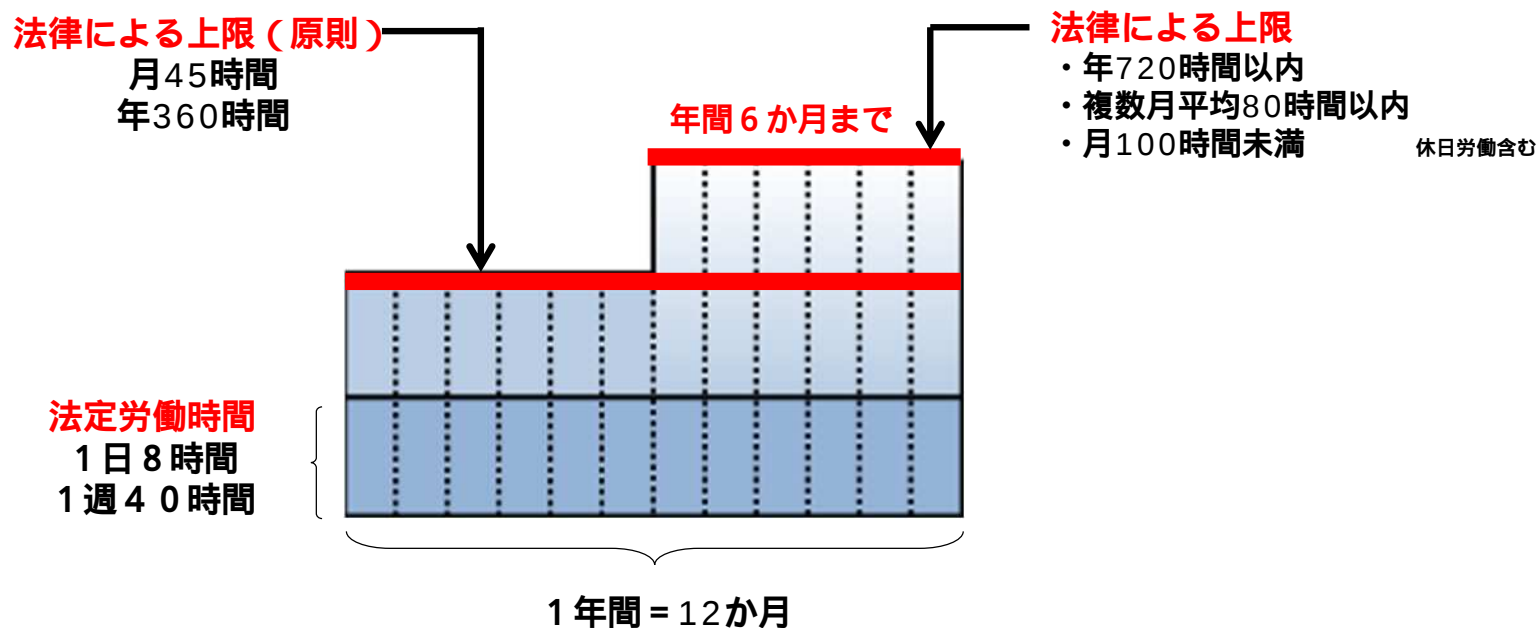
事業・業務	猶予期間中の取扱い (2024年3月31日まで)	猶予期間終了後の取扱い (2024年4月1日以降)
建設事業()		●災害の復旧・復興の事業を除き、上限規制がすべて適用されます。 ●災害の復旧・復興の事業には、時間外労働と休日労働の合計について、 ✓月100時間未満 ✓2～6か月平均80時間以内 とする規制は適用されません。
自動車運転の業務()	上限規制は適用されません。	●特別条項付き36協定を締結する場合の年間の時間外労働の上限が960時間となります。 ●時間外労働と休日労働の合計について、 ✓月100時間未満 ✓2～6か月平均80時間以内 とする規制は適用されません。 ●時間外労働が月45時間を超えることができるのは年6か月までとする規制は適用されません。
医業に従事する医師		●特別条項付き36協定を締結する場合の年間の時間外・休日労働の上限が最大1,860時間となります。 ●時間外労働と休日労働の合計について、 ✓2～6か月平均80時間以内 とする規制は適用されません。 ●時間外労働が月45時間を超えることができるのは年6か月までとする規制は適用されません。 ●医療法等に追加的健康確保措置に関する定めがあります。 2 医業に従事する医師の一般的な上限時間(休日労働含む)は年960時間/月100時間未満(例外的に月100時間未満の上限が適用されない場合がある)。 地域医療確保暫定特例水準(B・連携B水準)又は集中的技能向上水準(C水準)の対象の医師の上限時間(休日労働含む)は年1,860時間/月100時間未満(例外的に月100時間未満の上限が適用されない場合がある)。
鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業	時間外労働と休日労働の合計について、 ✓月100時間未満 ✓2～6か月平均80時間以内 とする規制は適用されません。	●上限規制がすべて適用されます。

建設事業及び自動車運転の業務については、働き方改革関連法施行後の労働時間の動向その他の事情を勘案しつつ、上限規制の特例の廃止について引き続き検討するものとされている(働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律 附則第12条第2項)。

時間外労働の上限規制の概要（一般の建設の事業）

- 時間外労働の上限は、**原則として月45時間・年360時間**となる。
- 臨時的な特別の事情があり労使が合意する場合（特別条項）でも、以下の規制がかかる。
 - 時間外労働が**年720時間以内**
 - 時間外労働が**月45時間を超えることができるのは、年6か月が限度**
 - 時間外労働と休日労働の合計が**月100時間未満**
時間外労働と休日労働の合計について、**2～6か月平均**がいずれも**1月あたり80時間以内**

時間外労働の上限規制のイメージ



時間外労働の上限規制の概要（災害時における復旧及び復興の事業）

- 建設事業のうち、災害時における復旧及び復興の事業に限り、令和6年4月1日以降も**一部の規定は適用されない。**

×適用されない規定

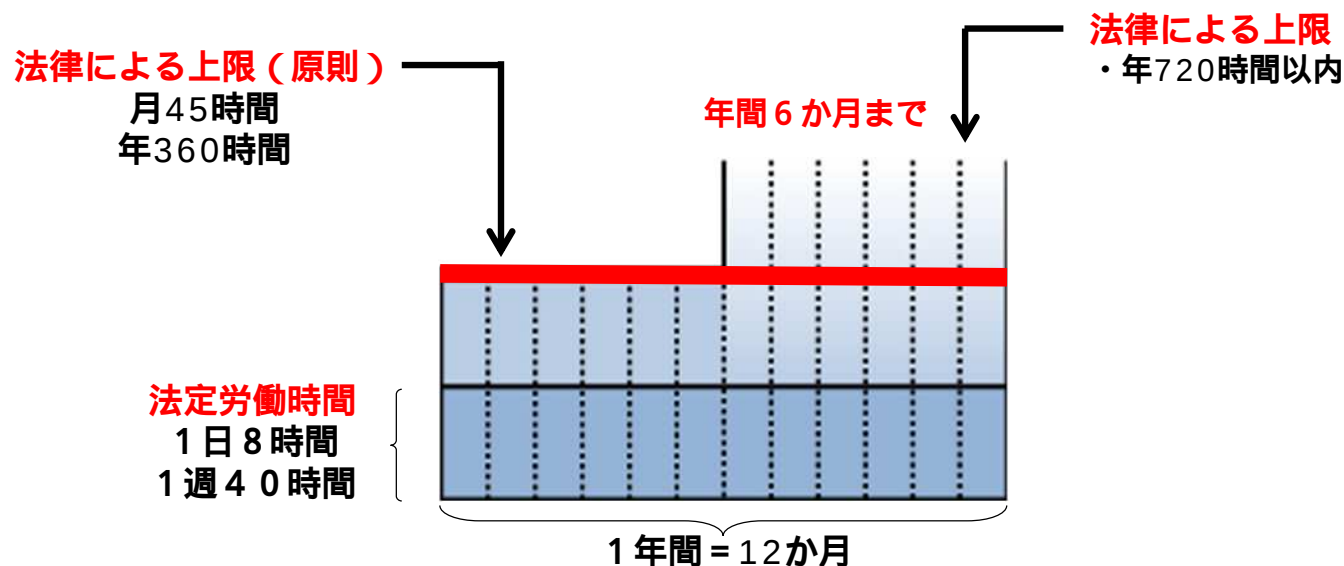
- 時間外労働と休日労働の合計が月100時間未満

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

○適用される規定

- 時間外労働が年720時間以内
- 時間外労働が月45時間を超えることができるのは、年6か月が限度

時間外労働の上限規制のイメージ



労働基準法第139条と労働基準法第33条との違い

	労基法第33条	災害時における復旧及び復興の事業 労基法第139条
目的	人命・公益の保護のため	社会的要請が強いため
対象	災害その他避けることのできない事由 によって、臨時の必要がある場合 (建設の事業に限らない)	災害時における復旧及び復興の事業 (建設の事業に限る)
手続	事前の許可又は事後の届出 ・事業場単位で申請/届出を行う ・許可申請書/届に、時間延長・休日労働を必要とする事由、期間・延長時間、労働者数を記載する	36協定を届出 ・建設事業としての36協定の中で、特別条項として「災害時における復旧及び復興の事業に従事する場合」について協定する
効果	36協定で定める限度と別に 時間外・休日労働を行わせることができる	36協定で定める範囲内で 時間外・休日労働を行わせることができる
上限規制	適用なし	災害時における復旧及び復興の事業については、 【適用なし】 ・時間外労働+休日労働の合計 単月100時間未満 複数月平均80時間以内 【適用あり】 ・年720時間の上限 ・月45時間超は6か月の限度
割増賃金	支払必要	支払必要

労働基準法第33条第1項の適用

労基法第33条と労基法第36条は、それぞれ独立した労基法第32条の免罰規定であり、労基法第33条に基づき労働基準監督署に許可申請等を行った場合は、36協定で定める限度と別に時間外・休日労働を行わせることが可能となる。

労働基準法第32条

使用者は、労働者に、休憩時間を除き一週間について40時間を超えて、労働させてはならない。

使用者は、一週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き一日について8時間を超えて、労働させてはならない。

労働基準法第33条第1項

災害その他避けることのできない事由によつて、臨時の必要がある場合においては、使用者は、行政官庁の許可を受けて、その必要の限度において第32条から前条まで若しくは第40条の労働時間を延長し、又は第35条の休日に労働させることができる。ただし、事態急迫のために行政官庁の許可を受ける暇がない場合においては、事後に遅滞なく届け出なければならない。

労働基準法第33条第1項の許可基準

災害等による臨時の必要がある場合の時間外労働等に係る許可基準の一部改正について (令和元年6月7日付け基発0607第1号)の概要

労基法第33条第1項は、災害、緊急、不可抗力その他客観的に避けることのできない場合の規定であるからその臨時の必要の限度において厳格に運用すべきものであって、その許可又は事後の承認は、概ね次の基準によって取り扱うこと。

- (1) 単なる業務の繁忙その他これに準ずる経営上の必要は認めないこと。
- (2) 地震、津波、風水害、**雪害**、爆発、火災等の災害への対応（差し迫った恐れがある場合における事前の対応を含む。）、急病への対応その他の人命又は公益を保護するための必要は認めること。例えば、災害その他避けることのできない事由により被害を受けた電気、ガス、水道等の**ライフライン**や安全な道路交通の早期復旧のための対応、大規模なリコール対応は含まれること。
- (3) 事業の運営を不可能ならしめるような突発的な機械・設備の故障の修理、保安やシステム障害の復旧は認めるが、通常予見される部分的な修理、定期的な保安は認めないこと。例えば、サーバーへの攻撃によるシステムダウンへの対応は含まれること。
- (4) 上記(2)及び(3)の基準については、**他の事業場からの協力要請に応じる場合**においても、人命又は公益の確保のために協力要請に応じる場合や協力要請に応じないことで事業運営が不可能となる場合には、認めること。

労働基準法第33条第1項の許可基準

労働基準法第33条に関するQ & A

Q 労働基準法第33条は、労働時間を延長し、または休日に労働させた場合、割増賃金の支払いは必要ですか。

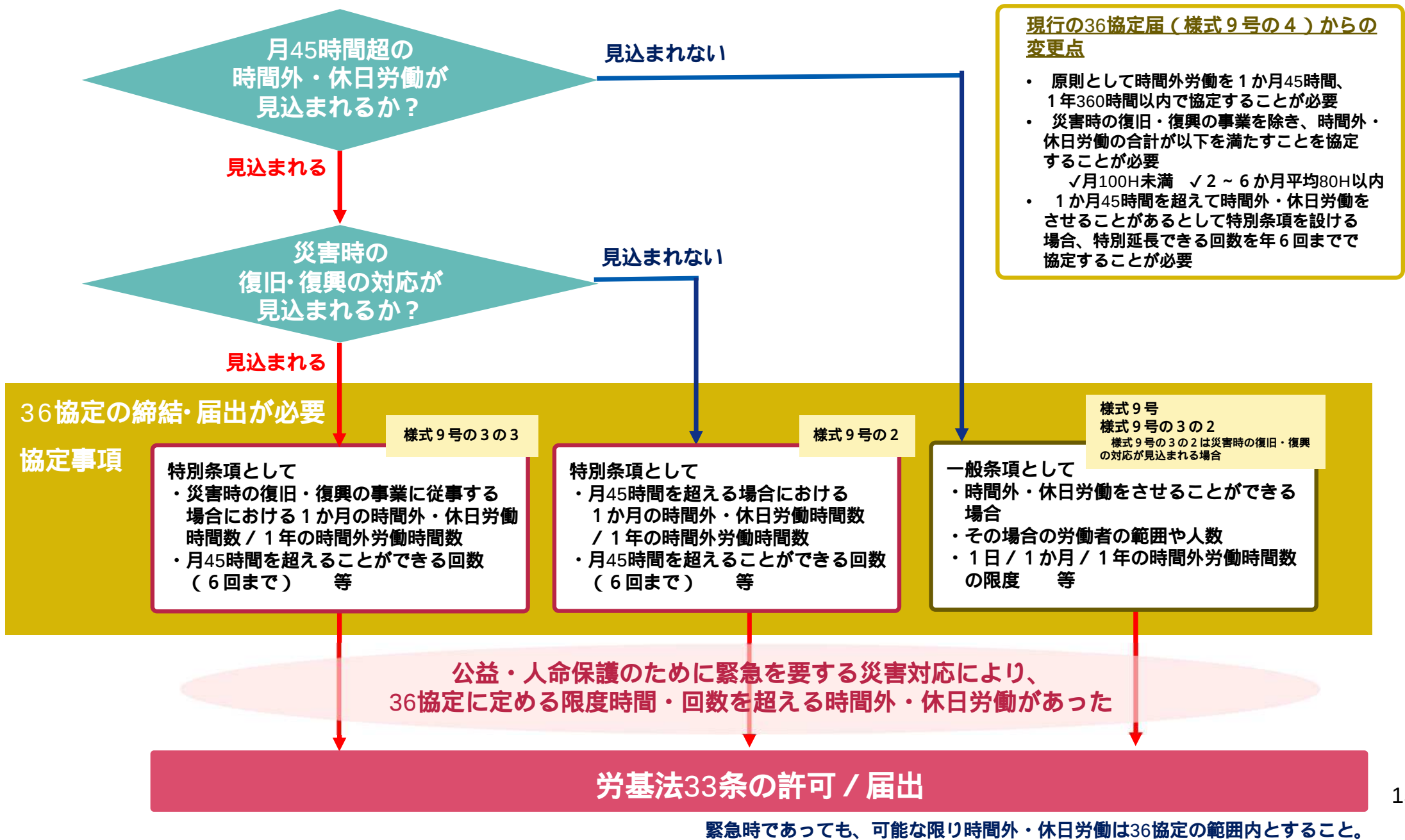
A 労働基準法第33条により時間外・休日労働をさせた場合にも、割増賃金の支払いが必要です。

Q 労働基準法第33条第1項に基づき労働した時間は、1か月100時間未満、複数月80時間以内とする上限に含まれますか。

A 含まれません。

ただ、労働基準法第33条第1項に基づく時間外・休日労働はあくまで必要な限度の範囲内に限り認められるものですので、過重労働による健康障害を防止するため、実際の時間外労働時間を月45時間以内にさせていただくことが重要です。また、やむを得ず月に80時間を超える時間外・休日労働を行わせたことにより疲労の蓄積の認められる労働者に対しては、医師による面接指導などを実施し、適切な事後措置を講じる必要があります。

建設の事業における手続フローチャート



災害時における復旧及び復興の事業に従事する場合の36協定の締結

36協定は、将来起こるかもしれない事由についてあらかじめ締結するものであり、災害時における復旧及び復興の事業に従事する場合に関しても、労基法第139条の規定に基づき、36協定の特別条項として、1か月の上限時間（100時間未満）を超えた延長時間をあらかじめ締結することが可能である。

ただし、事業として行っているか否かにかかわらず、規模も様々な災害における復旧及び復興の事業について、無制限に労基法第139条の適用を認めることは制度趣旨に反し妥当ではないため、同条の「災害時における復旧及び復興の事業」とは、災害により被害を受けた工作物の復旧及び復興を目的として発注を受けた建設の事業をいい、工事の名称等にかかわらず、特定の災害による被害を受けた道路や鉄道の復旧、仮設住宅や復興支援道路の建設などの復旧及び復興の事業が対象となる。

例えば、以下のような事業が対象となる。

- ・ **公共土木施設災害復旧事業費国庫負担法（昭和26年法律第97号）の適用を受ける災害復旧事業**

（ ）公共土木施設災害復旧事業費負担法に基づき、災害により地方自治体が管理している道路や河川が崩壊した場合に、被災した公共土木施設を国庫補助を受けて速やかに復旧する事業。

- ・ **国や地方自治体と締結した災害協定（事業者団体が締結当事者である等、建設事業者が災害協定の締結当事者になっていない場合も含む。）に基づく災害の復旧の事業**

（ ）災害が発生した場合には、国・地方自治体と事業者・事業者団体との間で事前に締結した災害協定に基づいて、食糧、医療、運送、建設、各種ライフライン等に関する事業者が直ぐに復旧作業を行い、後から契約を締結するという取扱いをしている。

- ・ **維持管理契約内で発注者（民間発注者も含む。）の指示により対応する災害の復旧の事業**

- ・ **複数年にわたって行う復興の事業等**

月45時間超の時間外・休日労働が見込まれない場合

時間外労働に関する協定
休日労働

様式第9号（第16条第1項関係）

事業の種類 **建設業**

事業の名称 **〇〇建設株式会社**

事業の所在地（電話番号）
(〒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)

労働保険番号

法人番号

協定の有効期間
〇〇〇〇年4月1日 から 1年間

	時間外労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	労働者数 (満15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ヶ月 (①については45時間まで、 ②については42時間まで)	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 下記②に該当しない労働者	突発的な仕様変更による納期の切迫	現場作業	10人	7.5時間	3時間	3.5時間	30時間	40時間	250時間	370時間
	臨時的受注対応	施工管理	10人	7.5時間	2時間	2.5時間	15時間	25時間	150時間	270時間
	悪天候による工期遅延の解消	現場管理	20人	7.5時間	2時間	2.5時間	15時間	25時間	150時間	270時間
② 1年単位の変形労働時間制により労働する労働者	月末の決算事務	経理事務員	5人	7.5時間	3時間	3.5時間	20時間	30時間	200時間	320時間

対象期間が3か月を超える1年単位の変形労働時間制が適用される労働者については、②の欄に記載してください。

労働者の過半数で組織する労働組合が無い場合には、36協定の締結をする者を選ぶことを明確にした上で、投票・挙手等の方法で労働者の過半数代表者を選出し、選出方法を記載してください。

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定め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か月の法定労働時間を定める時間数を定めてください。①は360時間以内、②は320時間以内です。

	休日労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	労働者数 (満15歳以上の者)	所定休日 (任意)	労働させることができる	
					法定休日の日数	労働させることができる法定休日における始業及び終業の時刻
休日労働	臨時の受注対応	施工管理	10人	土日祝日	1か月に1日	8:30~17:30

上記で定める時間数にかかわらず、時間外労働及び休日労働を合算した時間数は、1箇月について100時間未満でなければならず、かつ2箇月から6箇月までを平均して80時間を超過しないこと。☒ (チェックボックスに要チェック)

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氏名 **山田花子**

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

上記協定の当事者である労働組合が事業場の全ての労働者の過半数で組織する労働組合である又は上記協定の当事者である労働者の過半数を代表する者が事業場の全ての労働者の過半数を代表すること。☒ (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

使用者 職名 **代表取締役 田中太郎**

労働基準監督署長殿

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・押印などが必要です。

協定書を兼ねる場合には、使用者の署名又は記名・押印などが必要です。

時間外労働と法定休日労働を合計した時間数は、月100時間未満、2～6か月平均80時間以内でなければいけません。これを労使で確認の上、必ずチェックを入れてください。チェックボックスにチェックがない場合には、有効な協定書とはなりません。

36 協定届の記載例（様式第9号の2） 月45時間超の時間外・休日労働が見込まれ、 災害時における復旧及び復興の事業に従事することが見込まれない場合

2枚目
表面

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19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時間以内に限り。)			
			延長することができる時間数		延長することができる時間数 及び休日労働の時間数		延長することができる時間数		延長することができる時間数		
			法定労働時間を超える時間数	所定労働時間を超える時間数 (任意)	法定労働時間を超える時間数 及び休日労働の時間数を合算した時間数 (6箇月以内に限り。)	法定労働時間を超える時間数 及び休日労働の時間数を合算した時間数 (任意)	法定労働時間を超える時間数 及び休日労働の時間数を合算した時間数 (任意)	法定労働時間を超える時間数 及び休日労働の時間数を合算した時間数 (任意)	法定労働時間を超える時間数 及び休日労働の時間数を合算した時間数 (任意)	法定労働時間を超える時間数 及び休日労働の時間数を合算した時間数 (任意)	法定労働時間を超える時間数 及び休日労働の時間数を合算した時間数 (任意)
突発的な仕様変更への対応	現場作業	10人	6時間	6.5時間	4回	60時間	70時間	35%	550時間	670時間	35%
大規模な施工トラブル対応	施工管理	10人	6時間	6.5時間	3回	60時間	70時間	35%	500時間	620時間	35%
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、月100時間未満に限ります。 限度時間（月45時間又は42時間）を超えて労働させる場合の、1か月の時間外労働と休日労働の合計の時間数を定めてください。月100時間未満に限ります。なお、この時間数を満たしていても、2～6か月平均で月80時間を超えてはいけません。 限度時間を超えて時間外労働をさせる場合の割増賃金率を定めてください。この場合、法定の割増率（25%）を超える割増率となるよう努めてください。 限度時間（年360時間又は320時間）を超えて労働させる1年の時間外労働（休日労働は含みません）の時間数を定めてください。年720時間以内に限り、月100時間未満に限ります。											
限度時間を超えて労働させる場合における手続			労働者代表者に対する事前申し入れ								
限度時間を超えて労働させる労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置			（該当する番号） ①、③、⑩ （具体的内容） 対象労働者への医師による面接指導の実施、対象労働者に11時間の勤務間インターバルを設定、職場での時短対策会議の開催								
上記で定める時間数にかかわらず、時間外労働及び休日労働を合算した時間数は、1箇月について100時間未満でなければならず、かつ2箇月から6箇月までを平均して80時間を超えないこと。 （チェックボックスに要チェック） ☒											
協定の成立年月日 ○○○○年 3月 12日 協定の当事者である労働組合（事業場の労働者の過半数で組織する労働組合）の名称又は労働者の過半数を代表する者の氏名 経理担当事務員 山田花子 協定の当事者（労働者の過半数を代表する者の場合）の選出方法 投票による選挙 上記協定の当事者である労働組合が事業場の全ての労働者の過半数で組織する労働組合である又は上記協定の当事者である労働者の過半数を代表する者が事業場の全ての労働者の過半数を代表すること。 （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 （健康確保措置） ○ ○ 労働基準監督署長 代表取締役 田中太郎											

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

限度時間を超えて時間外労働をさせる場合の割増賃金率を定めてください。この場合、法定の割増率（25%）を超える割増率となるよう努めてください。

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

労働者の過半数で組織する労働組合が無い場合には、36協定の締結をする者を選ぶことを明確にした上で、投票・挙手等の方法で労働者の過半数代表者を選出し、選出方法を記載してください。使用者による指名や、使用者の意向に基づく選出は認められません。チェックボックスにチェックがない場合には、形式上の要件に適合している協定届とはなりません。

36協定届の記載例（様式第9号の3の2） 月45時間超の時間外・休日労働が見込まれず、 災害時における復旧及び復興の事業に従事することが見込まれる場合

表面

労働保険番号・法人番号を記載してください。

時間外労働 休日労働 に関する協定届

1年間の上限時間を計算する際の起算日を記載してください。その1年間においては、協定の内容を変更して再度届け出ることがあった場合でも、起算日は同一の日とする必要があります。

この協定が有効となる期間を定めてください。1年間とすることが望ましいです。

様式第9号の3の2（第70条関係）

事業の種類		事業の名称		事業の所在地（電話番号）		協定の有効期間					
土木工事業		〇〇建設株式会社 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）		1年（①については360時間まで、②については320時間まで）		
					法定労働時間を 超える時間数	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)	
					起算日 (年月日)	〇〇〇〇年4月1日					
					〇〇〇〇年4月1日						
	① 下記②に該当しない労働者	突発的な仕様変更等による納期の切迫	現場作業	15人	8時間	5時間	5時間	45時間	45時間	360時間	360時間
		臨時の受注対応	施工管理	10人	8時間	3時間	3時間	30時間	30時間	250時間	250時間
		悪天候による工期遅延の解消	現場管理	10人	8時間	3時間	3時間	30時間	30時間	250時間	250時間
		台風被害からの復旧作業	現場作業	15人	8時間	5時間	5時間	45時間	45時間	360時間	360時間
		月末の決算業務	経理事務員	5人	8時間	2時間	2時間	20時間	20時間	200時間	200時間
② 1年単位の変形労働時間制により労働する労働者	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。		
	対象期間が3か月を超える1年単位の変形労働時間制が適用される労働者については、②の欄に記載してください。										
休日労働	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				
					1か月に1回		9:00~18:00				
					1か月に3回		9:00~20:00				
上記で定める時間数にかかわらず、時間外労働及び休日労働を合計した時間数は、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時間を超えないこと（災害時における復旧及び復興の事業に従事する場合は除く。）。これを労使で確認の上、必ずチェックを入れてください。チェックボックスにチェックがない場合には、有効な協定届とはなりません。											

協定の成立年月日 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

職名
氏名

協定の当事者（労働者の過半数を代表する者の場合）の選出方法（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。

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用いて実施される投票、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。

〇〇〇〇 年 3月 12日

〇〇 労働基準監督署長殿

協定書を兼ねる場合には、使用者の署名又は記名・押印などが必要です。

使用者

職名
氏名

代表取締役
田中 太郎

労働者の過半数で組織する労働組合がない場合には、36協定の締結をする者を選ぶことを明確にした上で、投票・挙手等の方法で労働者の過半数代表者を選出し、選出方法を記載してください。使用者による指名や、使用者の意向に基づく選出は認められません。チェックボックスにチェックがない場合には、形式上の要件に適合している協定届とはなりません。

36協定届の記載例（様式第9号の3の3）

月45時間超の時間外・休日労働が見込まれ、災害時における復旧及び復興の事業に従事することが見込まれる場合

2枚目
表面

様式第9号の3の3（第70条関係）

時間外労働
休日労働 に関する協定届（特別条項）

臨時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。 ①については100時間未満に限る。)			1年 (時間外労働のみの時間数。 720時間以内に限り。)			
				延長することができる時間数	法定労働時間を超える時間数	限度時間を超えて労働させることができる回数 (6回以内に限り。)	延長することができる時間数及び休日労働の時間数	法定労働時間を超える時間数と休日労働の時間数を合算した時間数	限度時間を超えた労働に係る割増賃金率	起算日 (年月日)	〇〇〇〇年4月1日	延長することができる時間数
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。												
① 工作物の建設の事業に従事する場合	突発的な仕様変更への対応、納期の逼迫への対応	現場作業	15人	6時間	6時間	4回	80時間	80時間	35%	550時間	550時間	35%
	大規模な施工トラブル対応	施工管理	10人	6時間	6時間	3回	60時間	60時間	35%	500時間	500時間	35%
② 災害時における復旧及び復興の事業に従事する場合 (併せて、①の事業にも従事する場合、①の事業に従事する時間も含めて記入すること。)	維持管理契約に基づく災害復旧の対応	現場作業	8人	7時間	7時間	4回	120時間	120時間	35%	700時間	700時間	35%
	自治体からの要請に基づく復旧工事の対応	施工管理	5人	7時間	7時間	3回	110時間	110時間	35%	700時間	700時間	35%
限度時間（月45時間又は42時間）を超えて労働させる場合、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。										限度時間（年360時間又は320時間）を超えて労働させる1年の時間外労働時間数を定めてください。災害時における復旧及び復興の事業に従事する場合であっても、年720時間以内に限り。		
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決めてください。災害時における復旧及び復興の事業に従事する場合であっても、年6回以内に限り。										災害時における復旧及び復興の事業に従事する場合、100時間以上の時間数を定めることも可能です。工作物の建設の事業と災害時における復旧及び復興の事業の両方に従事する場合には、工作物の建設の事業に従事する時間も含めた時間数を定めてください。		
限度時間を超えて労働させる場合における手続		労働者代表に対する事前申し入れ										
限度時間を超えて労働させる労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置		(該当する番号) ①、③、⑩	(具体的内容) 対象労働者に対する医師による面接指導の実施、対象労働者に11時間の勤務間インターバルを設定、職場での時短対策会議の開催									
上記で定める時間数にかかわらず、時間外労働及び休日労働と復旧及び復興の事業に従事する場合は除く。)		限度時間を超えた労働者に対し、次のいずれかの健康福祉確保措置を講ずることを定めてください。該当する番号を記入し、右欄に具体的内容を記載してください。										
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氏名		職名 経理担当事務員 氏名 山田 花子										
協定の当事者（労働者の過半数を代表する者の場合）の選出方法		投票による選挙										
上記協定の当事者である労働組合が事業場の全ての労働者の過半数で組織する労働組合である又は上記協定の当事者である労働者の過半数を代表する者が事業場の全ての労働者の過半数を代表すること。		☒ (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、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)										
〇〇〇〇年 3月 12日		協定書を兼ねる場合には、使用者の署名又は記名・押印などが必要です。										
		使用者 職名 代表取締役 氏名 田中 太郎										
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・特別な休職の付与 ⑤健康診断 ⑥連続休職の取得 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												

具体的な上限規制の適用

災害時における復旧及び復興の事業のみに従事した場合

- ある月に、災害時における復旧及び復興の事業のみに従事した場合、
 - 単月100時間未満とする規制（労基法第36条第6項第2号）は、当該月について適用を除外。
当該月については、複数月平均80時間以内とする規制（労基法第36条第6項第3号）の算定期間に含めない。
 - 36協定の上限（労基法第36条第5項）は適用あり。

【例】9月に災害が発生し、9月に災害の復旧・復興事業で110時間の時間外労働を行った場合

4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
40時間	80時間	50時間	40時間	90時間	110時間	90時間	60時間	50時間	40時間	40時間	50時間
					災害復旧・復興事業のみに従事						
2～6か月平均80時間以内の上限規制の算定期間						2～6か月平均80時間以内の上限規制の算定期間					

【違反状況】

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

2～6か月平均80時間以内の上限規制算定期間から除外する。
例えば、12月を起点に複数月平均をとる場合は、
12月、11月、10月、8月、7月の平均をとる。
（平均をとる6か月間から9月を除外。）

具体的な上限規制の適用

一般の建設の事業と災害時における復旧及び復興の事業の両方に従事した場合

➤ 基本的な考え方

一般の建設の事業：●単月100時間未満、複数月平均80時間以内の上限規制（36条第6項第2号及び第3号）の適用あり

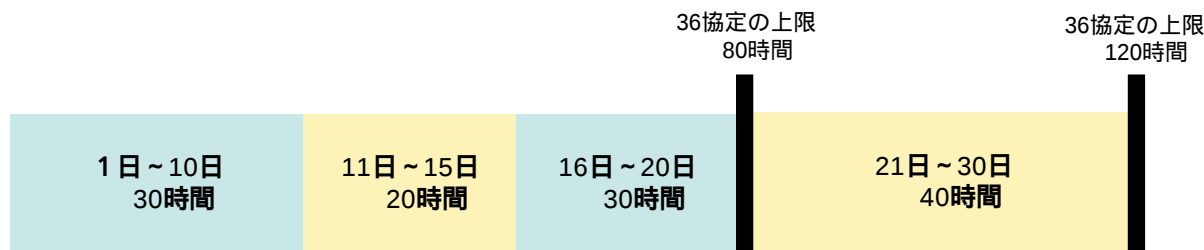
●36協定の上限（36条第5項）の適用あり

災害時における復旧・復興の事業：●上限規制の適用除外

●36協定の上限は適用あり

➤ ある月に、一般の建設の事業と災害時における復旧及び復興の事業の両方に従事した場合、

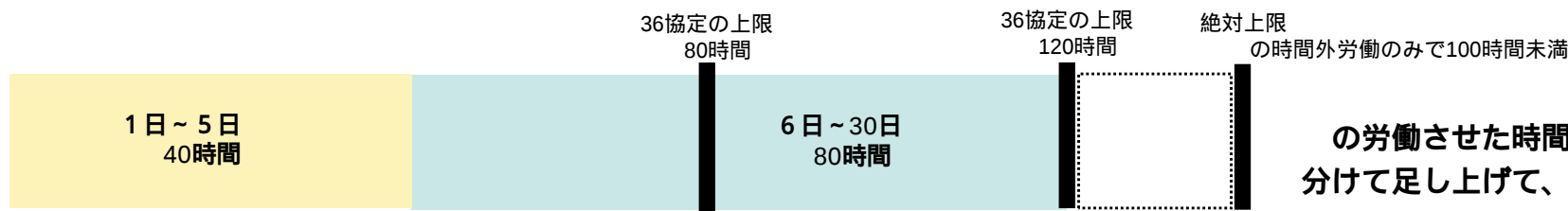
●36協定の上限についての考え方： 一般の建設の事業の時間と 災害時における復旧及び復興事業の時間を合わせて適用する



以降、の業務では時間外労働をできないが、36協定の
上限の時間数までは、の業務では時間外労働が可能。

●上限規制（単月100時間未満）についての考え方

： 一般の建設の事業の時間のみで適用する（ 災害時における復旧及び復興の事業の時間は適用しない）



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

上限については、の時間外労働のみで判断するため、上限を超過していないが、
36協定の上限については、の事業における時間外労働を通算するため、36協定の上限 を超え、法違反となる。

上限規制の適用について

一般の建設の事業と災害時における復旧及び復興の事業の両方に従事した場合

- 絶対上限規制（複数月平均80時間以下）についての考え方
： 一般の建設の事業の時間のみで適用する（ 災害時における復旧及び復興の事業の時間は適用しない）

複数月平均80時間以内の絶対上限規制の適用に当たっても、

1 か月100時間未満の上限規制と同様に、 通常の建設の事業に従事した時間外労働時間のみで考える。

【例】 9月に災害が発生し、9月に 一般の建設の事業で80時間、 災害時における復旧及び復興の事業で40時間の時間外労働を行った場合

4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
40時間	80時間	50時間	40時間	90時間	80時間 40時間	90時間	60時間	50時間	40時間	40時間	50時間
					一般の工事と災害時における復旧・復興の事業の両方に従事						
						の時間を2～6か月平均の算定に含める					
						2～6か月平均80時間以内の上限規制の算定期間					

【違反状況】

- 上限規制の違反あり（8月～10月などで平均80時間を超えている）
- 36協定の上限超えの違反あり（月45時間超8回、年750時間）

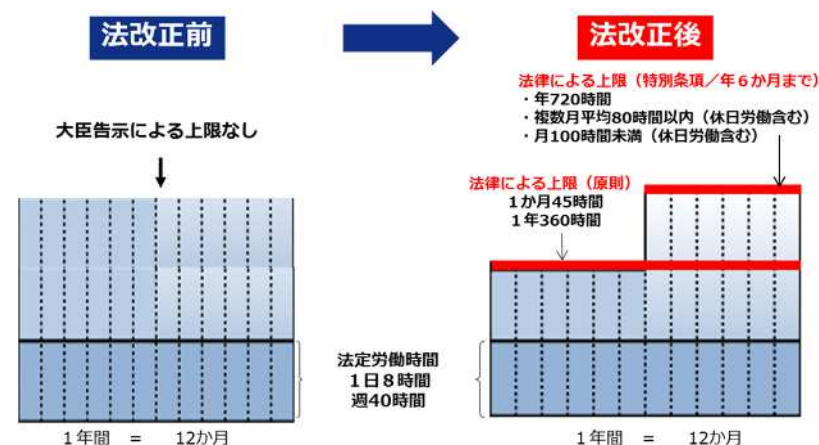
建設業の時間外労働の上限規制 支援策について

建設業の労働時間の上限規制

- 2024年4月以降、建設業では、災害時における復旧及び復興の事業を除き、労働時間の上限規制が原則通りに適用される。
- 災害時における復旧及び復興の事業には、時間外・休日労働の合計について、月100時間未満、2～6か月平均80時間以内とする規制は適用されない。

建設業を取り巻く状況・課題

- 業務の特性や取引慣行
発注者から工期を厳格に守ることを求められ、対応せざるを得ない。
- 人材確保
建設業就業者数は減少傾向。一方、年齢層は、55歳以上が3割以上に対し、29歳以下は1割と高齢化が進行しており、人手不足が深刻。
- 労働時間・賃金
労働時間が全産業平均に比べて約2割長い。建設工事全体では、技術者の約4割が4週4休以下で就業しており、週休2日が確保できていない。
建設業の男性生産労働者の賃金は、全産業の男性生産労働者に比して低い。



行政による対応、支援策

* : 厚生労働省の施策
: 関係省庁連携施策

発注者への働きかけ

- 工期の適正化(建設業法・入契法)
 - ・「工期に関する基準」を策定し、周知
 - ・著しく短い工期による請負契約の締結を禁止（違反者には国土交通大臣等から勧告・公表）
 - ・公共工事の発注者が、必要な工期の確保と施工時期の平準化のための措置を講ずることを努力義務化
- 現場の処遇改善(建設業法・入契法)
 - ・社会保険の加入を許可要件化
- 発注者の責務を規定（品確法）
 - ・適正な工期設定（休日、準備期間等を考慮）
 - ・施工時期の平準化

建設業の人材確保対策*

- ・建設事業主等に対する助成金（人材確保等支援助成金、人材開発支援助成金）
- ・建設分野における就職支援の推進
- ・建設労働者育成支援事業（労働者への訓練など）

建設業の労働時間短縮*、賃上げ対策*

- ・週休2日の実施に伴う必要経費計上
- ・働き方改革推進支援助成金、業務改善助成金

働き方改革推進支援センターにおける相談、コンサルタントによる支援*

関係者の理解促進*

- ・国民や発注者向け大規模広報（R5年度～実施予定）
- ・各都道府県において、建設業団体、経営者・発注者団体、国交省地方整備局、都道府県、都道府県労働局がから構成される建設業関係労働時間削減推進協議会を開催
- ・業界団体等と連携し、講演会等での講演の実施

働き方改革推進支援センター

働き方改革推進支援センターとは

- 厚生労働省の委託事業で中小企業・小規模事業場等に対して、労働時間その他の課題に対して支援を行う事業
- 派遣される専門家は、労務のプロフェッショナルである社会保険労務士

相談できる内容

- 労働問題に対する対応方法
 - 労働時間の削減を含む働き方改革等の相談や改善提案
 - 各種助成金に対する手続き方法の提案
 - パワーハラスメントやカスタマーハラスメントなどの社員に対する教育
- など、労働に関することであれば対応可能

費用など

- 無料
- 専門家の派遣は、最大3回まで可能

令和7年度 厚生労働省委託事業「中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業」

中小企業事業主等の皆様へ **働き方改革**

お悩みに寄り添います

Q カスハラ の対応をしたい! A 対応をご説明 しましょうか		Q 人手不足を 解消したい! A 人材育成研修を しませんか
	Q 残業のない 働き方を知りたい! A 好事例と法制度を ご案内しましょうか	
Q 補助金・助成金 を利用したい! A ご案内 します		Q 社員研修を したい! A 資料提供や講師を しましょうか

働き方改革に関する様々な課題に**社会保険労務士**がお答えします。

佐賀産業保健総合支援センター  佐賀県よろず支援拠点  とも連携!

**ご利用
いただける
サービス**

- 電話相談 
- メール相談 
- 来所・訪問相談 
- セミナー・社員研修 

**相談無料
秘密厳守**

佐賀働き方改革推進支援センター 

〒840-0843 佐賀市川原町8番7号 平和会館1階 

開所時間 平日9:00~17:00 ※年末年始を除く

E-mail saga@workstylereform.net

TEL 070-3392-5560

令和7年6月5日からの電話・FAX番号

TEL 0120-610-464 (R7.6.5~)

FAX 0952-20-1541 (R7.6.5~)

受託実施機関  全国社会保険労務士会連合会

お申し込みは
裏面へ

働き方改革推進支援センターのサポートによる取組事例

(完全週休2日制の導入)



館野建設 株式会社 (栃木県栃木市)

DATA

- 事業内容／建設業
- 設立年／1952年
- 代表者／横田雄作社長
- 従業員数／82人
- 担当専門家／社会保険労務士・石川知司氏

休暇の取得促進による 職場環境の改善 完全週休2日を実現



【従業員の声・反応等】

休日、休暇の見直しに当初不安はあったが、年次有給休暇が足りない者には、会社が有給の特別休暇を認め、5月連休、8月のお盆休み、年末年始の休みも従来通り休めたため、大変良い見直しだった。



道路築造工事の土工作業風景



土日休の完全週休2日制を実現した社内

【評価のポイント】

松浦 民恵 法政大学教授

工期の調整が困難な中、強いリーダーシップの下で、土日が休日の完全週休2日制への変更を実現し、休暇取得も推進した。



社長 横田 雄作氏

タイムリーな支援に感謝

就業規則の見直しや休日・休暇の取得促進などを検討していたときに派遣専門家から無料の訪問支援の電話があり、早速、専門家派遣をお願いした。

丁寧に分かりやすく法改正のポイントを教授してもらったほか、就業規則の細かな確認・指導もあり、改正した就業規則を所轄の労働基準監督署へ届け出ることができた。土日完全週休2日制の実施、年次有給休暇の計画的付与により休日、休暇の取得促進も実現できた。今回の無料相談は当社にとってタイムリーな支援であり感謝したい。

相談内容

- ◆建設業界は「3K」のイメージがあり、新規の人材採用が計画通りいかない状況だった。
- ◆若者の採用に積極的な企業を認定する厚生労働省の「ユースエール」取得を機会に、本格的に若者をはじめ従業員の労働条件の改善に取り組む必要性を感じていた。
- ◆人材採用、育成・定着が重要な経営課題であり、解決に向けた第一歩として、休日・休暇制度をはじめとした就業規則の全体的な見直しが必要だった。

専門家からのアドバイス

- ◆年次有給休暇の取得促進を図るため、1年単位の変形労働時間制から土日が休日の完全週休2日制に変更した。
- ◆5月の連休、お盆休み、年末年始の連休は年次有給休暇の計画的付与とした。
- ◆休暇の計画的付与が就業規則で規定されていたものの、今まで運用がなされていなかった。今回の就業規則の制度改定により、年間休日数は105日から114日に増加した。
- ◆就業規則にパワハラ・セクハラ、ストレスチェック、個人情報保護規定といった条文を追記するなどし、働き方改革を進めた。



担当専門家
社会保険労務士 石川 知司氏

労働環境の改善に積極的

5回会社を訪問し、いずれも横田雄作社長、遠藤明雄総務部長の2人と面談した。特に横田社長は労務面の課題解決に強い関心を持っておられ、労働環境の改善に積極的に対応したいという意向だった。今回の制度導入は社長の英断によるもので、敬意を表したいと思う。

働き方改革推進支援センターのサポートによる取組事例

(勤怠データの見える化)



石澤工業 株式会社 (東京都江東区)

DATA

- 事業内容／鉄筋工事業
- 設立年／1958年
- 代表者／石澤拓哉社長
- 従業員数／80人
- 担当専門家／社会保険労務士・國分真貴子氏

勤怠データを情報共有 データの「見える化」が 時間外労働削減に



【従業員の声・反応等】

工場での長時間労働の偏りをなくし、作業員全員で作業を終わらせることにより、今まで以上に連帯感が芽生えてきている。



鉄筋材料の加工作業



準備体操後に行っている朝のミーティング

【評価のポイント】



松浦 民恵 法政大学教授

ベテランと若手の管理者に相談しやすい体制整備や勤怠データの「見える化」が、時間外労働削減などの成果につながった。



社長 石澤 拓哉氏

管理者選任で相談しやすい体制に

勤怠データの情報共有と見える化で社内の問題点が従業員レベルで把握できるようになった。本社と工場間でデータ共有しやすくなり、社員間のコミュニケーションも取れるようになり、意識改革につながっている。

今回選任された管理者4名は顔写真入りで職場に明示されており、社員にもわかりやすく相談しやすい体制となった。

実際に運用していくと勤務の偏りがなくなり、時間外労働が削減できるようになった。今後も健康経営に注力し、依頼主の要望に時間と質で応えていきたい。

相談内容

- ◆ 建築資材の鉄筋製造は、現場の各所で仕様が異なるうえ事前に製造ストックできるものではなく、依頼主による設計変更や短期の納期要望に応えるために、作業が集中し長時間労働になることがあった。
- ◆ 時間外労働を指示する社員に偏りがあり、一部の社員に負担がかかっていた。

専門家からのアドバイス

- ◆ 勤務時間の管理は随時確認できるシステムの導入を提案した。しかし早急な導入は難しいため、まずは表計算ソフトのシート管理に切り替え、法定内残業と法定外残業に分けて管理するよう助言した。
- ◆ 勤怠データは本社管理者も情報共有できるようにし、期間途中に累積時間により注意喚起すること、長時間労働者の本社管理者と医師の面談も実施するよう助言した。
- ◆ 石澤社長の意向で組織を見直し、ベテランと若手1人ずつで構成する管理者チーム2組を創設、時間管理と社員の意識改革へつなげることにした。



担当専門家
社会保険労務士 國分 真貴子氏

表計算ソフトで勤怠管理

誰がどれくらい働いているかを把握するため、まず表計算ソフトで勤怠管理することとした。法定内残業と法定外残業を分けて計上し、所定勤務時間と法令上の差分を管理した。時間外労働が特定の社員に集中しないように管理者と本社担当で各週ごとに確認し、管理者の負担も軽減できるよう組織も改編し、指揮・コミュニケーションをとりやすい環境にしたら。管理者4人はベテランと若手で組んでもらい、管理者教育にもつなげている。

各種助成金の紹介

事業主の皆さまへ

賃金引き上げの支援策

厚生労働省は事業主の皆さまの賃上げを支援しています

業務改善助成金

事業場内最低賃金を引き上げ、設備投資等を行った中小企業に、その費用の一部を助成します。中小企業で働く労働者の賃金引き上げのための生産性向上の取り組みが支援対象(※)です。

※申請前の賃金引き上げ、交付決定前の設備投資は対象となりません。

活用例 30人の事業場で、事業場内最低賃金労働者5人の時給を45円引き上げた場合、設備投資にかかった費用に対し最大100万円が助成されます。

賃上げコース区分	助成上限額
30円コース	30～130万円
45円コース	45～180万円
60円コース	60～300万円
90円コース	90～600万円

活用のポイント 賃上げ+設備投資

- 賃上げと設備投資等を含む生産性向上に資する計画の作成が必要
- 中小企業が利用可能
- 助成額は、賃金の引き上げ額、引き上げ労働者数等によって決定
- 交付決定を受けた後に設備投資等を行う

キャリアアップ助成金(賃金規定等改定コース)

非正規雇用労働者の基本給の賃金規定等を3%以上増額改定し、その規定を適用させた場合に助成します。パートタイム労働者など非正規雇用労働者の賃金引き上げが対象です。

活用例 中小企業が賃金規定等を5%増額改定し、10人の有期雇用労働者の賃金引き上げを実施した場合、65万円が支給されます。

非正規雇用労働者の賃上げ率の区分	助成額(1人当たり)
3%以上4%未満の場合	4万円(2.6万円)
4%以上5%未満の場合	5万円(3.3万円)
5%以上6%未満の場合	6.5万円(4.3万円)
6%以上の場合	7万円(4.6万円)

活用のポイント 非正規雇用労働者の賃上げ

- 賃金規定等の増額改定に関するキャリアアップ計画の作成が必要
- 中小企業、大企業どちらも利用可能
- 原則、事業所内全ての非正規雇用労働者の賃金規定等を改定する必要あり
- 改定にあたり職務評価を活用した場合、昇給制度を新たに規定した場合は助成額を加算

(※)括弧内の金額は、大企業の場合の助成額。1年度1事業所あたりの支給申請上限人数は100人。

働き方改革推進支援助成金

労働時間の削減や年次有給休暇の取得促進等に取り組む中小企業事業主に、外部専門家のコンサルティング、労働能率の増進に資する設備・機器の導入等を実施し、成果を上げた場合に助成します。

活用例 建設業の事業場が設備投資等を実施して、36協定で設定する時間外・休日労働時間数の上限を引き下げた場合等に、設備投資等にかかった費用に対し最大25～550万円が助成されます。

コース区分	助成上限額	
	基本部分	賃上げ加算
業種別課題対応コース(※1)	25～550万円	
労働時間短縮・年休促進支援コース	25～200万円	6～360万円(※2)
勤務間インターバル導入コース	50～120万円	

活用のポイント 労働時間削減等の取組(賃上げ)+設備投資等

- 労働時間削減等の取組計画の作成が必要
- 中小企業や中小企業が属する団体が利用可能
- 助成額は、成果目標の達成、賃金の引き上げ額、賃金を引き上げた労働者数等により決定
- 交付決定を受けた後に設備投資等を行う

(※1)建設業の場合
(※2)労働者数30人以下の場合は倍額を加算
(※3)別途団体向けのコースあり(助成上限額1,000万円)

人材開発支援助成金

職務に関連した専門的な知識及び技能を習得させるための職業訓練等を実施した場合等に訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成します。

活用例 中小企業事業主が、正規雇用労働者1人につき、10時間の訓練(※1)(訓練経費10万円)を受講させ、訓練終了後、訓練受講者の賃上げ(※2)を行った場合、7万円が支給されます。

※1 人材育成支援コース(人材育成訓練)の場合

※2 5%以上の賃上げ又は資格等手当を就業規則等に規定し、訓練受講者に実際に資格等手当を支払い3%以上賃金を上昇させた場合

区分(※)	賃上げした場合の助成率・額
①賃金助成額	労働者1人1時間あたり 500円・1000円
②経費助成率	訓練経費の45%～100% ※制度導入に係る助成の場合は、 24万円・36万円
③OJT実施助成額	1人1コースあたり 12万円～25万円

※訓練コース・メニューによって上記区分①～③のいずれが支給されるか異なります(①～③全てが支給される場合もあれば②のみとなる場合もあります。)

活用のポイント 職業訓練+経費助成等(訓練終了後の賃上げ等加算)

- 職業訓練実施計画を作成し、訓練開始前に労働局への提出が必要。計画に沿って訓練を実施した後、申請
- 10時間以上のOFF-JTによる訓練等が対象
- 中小企業、大企業どちらも利用可能
- 助成額は、訓練内容、企業規模により決定

人材確保等支援助成金(雇用管理制度・雇用環境整備助成コース)

人材確保のために雇用管理改善につながる制度等(賃金規定制度、諸手当等制度、人事評価制度、職場活性化制度、健康づくり制度)の導入や雇用環境の整備(従業員の作業負担を軽減する機器等の導入)により、離職率低下を実現した事業主に対して助成します。

活用例 複数の雇用管理制度や作業負担を軽減する機器等を導入し、賃上げ(5%以上)を行った場合、最大287.5万円が支給されます。

区分	助成額(※1・2)
①賃金規定制度	50万円
②諸手当等制度	(40万円)
③人事評価制度	
④職場活性化制度	25万円
⑤健康づくり制度	(20万円)
⑥作業負担を軽減する機器等	導入経費の62.5% (50%)

活用のポイント 雇用管理改善の取り組み(賃上げ加算)

- 雇用管理制度又は従業員の作業負担を軽減する機器の導入計画の作成、実施後の離職率の低下が必要
- 原則、中小企業、大企業どちらも利用可能(※)
- 助成額は、雇用管理制度・導入機器に応じて決定
- 対象労働者の賃上げ(5%以上)で、助成額を加算(※) 賃金規定制度は中小企業のみ利用可能

(※1)括弧内の金額は、賃上げを行った場合以外の助成額又は助成率。

(※2)①～⑤を複数導入した場合の上限額は100万円(80万円)。⑥を導入した場合の上限額は187.5万円(150万円)。

より高い処遇への労働移動等への支援

特定求職者雇用開発助成金(成長分野等人材確保・育成コース)

- ハローワーク等を通じ、高齢者や障害者、就職氷河期世代を含む中高年層など(就職困難者等)を継続して雇用する事業主に助成(30万円～240万円)
- これら就職困難者等を就労経験のない職種で雇入れ、①成長分野(デジタル、グリーン)の業務に従事する労働者の雇入れ、②人材育成(人材開発支援助成金の活用)及び雇入れから3年以内に5%賃上げのいずれかを実施した場合、1.5倍の助成金を支給

早期再就職支援等助成金(雇入れ支援コース、中途採用拡大コース)

- 雇入れ支援コース:事業規模の縮小等に伴い離職を余儀なくされる労働者を早期に無期雇用で雇入れ、雇入れ前と比較して5%以上賃上げした場合に助成します。
- 中途採用拡大コース:中途採用者の雇用管理制度を整備した上で、中途採用率を一定以上拡大させた場合及び中途採用率を一定以上拡大させ、そのうち45歳以上の者で一定以上拡大させ、かつ当該45歳以上の者全員を雇入れ前と比較して5%以上賃上げした場合に助成します。

産業雇用安定助成金(スキルアップ支援コース)

- 在籍型出向により労働者をスキルアップさせ、復帰後の賃金を復帰前と比較し5%以上増加させた場合に助成(上限額8,635円/1人1日あたり(1事業主あたり1,000万円))します。

支援策の詳細はHPをチェック

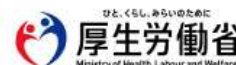
厚生労働省HP

「賃上げ」支援助成金パッケージ

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisaku/nitsuite/bunya/package.00007.html>



(R.7.4)



助成金の相談は、労働局の

雇用環境・均等室

又は職業安定部

へご相談ください



取引上のトラブル

中小企業

個人事業主

フリーランス

の皆さん

知財の侵害・保護

代金の未払い

買いたたき

不当なやり直し

受取拒否

返品

値引き

取引上の悩み

抱えていませんか？

下請かけこみ寺
にご相談ください！

「下請かけこみ寺」では、中小企業・個人事業主・フリーランスの皆さんが抱える取引上の悩み相談をお受けします。問題解決に向けて、専門の相談員や弁護士がアドバイスをいたします。

下請かけこみ寺

<https://www.zenkyo.or.jp/kakekomi/index.htm>

【受付時間】平日9:00～12:00 / 13:00～17:00（土日・祝日・年末年始を除く）携帯電話からもご利用になれます。お近くの「下請かけこみ寺」になります。

相談無料

全国48か所

秘密厳守

匿名相談可能

☎ 0120-418-618

悩んだらここに相談を！

中小企業・個人事業主・フリーランスの皆さんの取引上の悩み相談をお受けします。

（公財）全国中小企業振興機関協会

無料相談（相談員・弁護士）

例えば…

- ① 支払期日を過ぎても代金を払ってくれない。
- ② お客さんからキャンセルされたので、部品が必要なくなったといって返品された。
- ③ 長年取引をしていた発注元から突然取引を停止された。

電話相談

電話で相談員がお答えします

オンライン相談

オンライン上の対面で相談員がお答えします

対面相談

対面で相談員がお答えします

調停による
紛争解決手続き（ADR）

- 紛争当事者間の和解の調停を行います。
- 裁判と異なり非公開で行われるため、当事者以外には秘密が守られます。
- 当事者が合意すれば、自由に調停場所・時間等を定めることができます。

消費税の転嫁等に係る
取引上の相談に応じています。

消費税転嫁等に関するご相談はこちら

☎ 0120-300-217

【受付時間】平日9:00～12:00 / 13:00～17:00（土日・祝日・年末年始を除く）

全都道府県に下請かけこみ寺を設置しています。

本部：（公財）全国中小企業振興機関協会	03-5541-6655	（公財）ふくい産業支援センター	0776-67-7426
（公財）北海道中小企業総合支援センター	011-232-2408	（公財）滋賀県産業支援プラザ	077-511-1413
（公財）21あおもり産業総合支援センター	017-775-3234	（公財）京都産業21	075-315-8590
（公財）いわて産業振興センター	019-631-3822	（公財）大阪産業局	06-6748-1144
（公財）みやぎ産業振興機構	022-225-6637	（公財）ひょうご産業活性化センター	078-977-9109
（公財）あきた企業活性化センター	018-860-5622	（公財）奈良県地域産業振興センター	0742-36-8311
（公財）山形県企業振興公社	023-647-0662	（公財）わかやま産業振興財団	073-432-3412
（公財）福島県産業振興センター	024-525-4077	（公財）鳥取県産業振興機構	0857-52-6703
（公財）いばらき中小企業グローバル推進機構	029-224-5318	（公財）しほね産業振興財団	0852-60-5114
（公財）栃木県産業振興センター	028-670-2603	（公財）岡山県産業振興財団	086-286-9670
（公財）群馬県産業支援機構	027-265-5027	（公財）ひろしま産業振興機構	082-240-7703
（公財）埼玉県産業振興公社	048-647-4086	（公財）やまぐち産業振興財団	083-902-3722
（公財）千葉県産業振興センター	043-299-2654	（公財）とくしま産業振興機構	088-654-0101
（公財）東京都中小企業振興公社	03-3251-9390	（公財）かがわ産業支援財団	087-868-9904
（公財）神奈川県産業振興センター	045-633-5200	（公財）えひめ産業振興財団	089-960-1268
（公財）にいがた産業創造機構	025-246-0056	（公財）高知県産業振興センター	088-845-6600
（公財）長野県産業振興機構	026-227-5013	（公財）福岡県中小企業振興センター	092-260-6017
（公財）やまなし産業支援機構	055-243-8037	（公財）佐賀県産業振興機構	0952-34-4416
（公財）静岡県産業振興財団	054-273-4433	（公財）長崎県産業振興財団	095-820-8836
（公財）あいち産業振興機構	052-715-3069	（公財）くまもと産業支援財団	096-289-2437
（公財）岐阜県産業経済振興センター	058-277-1082	（公財）大分県産業創造機構	097-534-5300
（公財）三重県産業支援センター	059-228-7283	（公財）宮崎県産業振興機構	0985-74-3850
（公財）富山県新世紀産業機構	076-444-5622	（公財）かごしま産業支援センター	099-219-1274
（公財）石川県産業創出支援機構	076-267-1219	（公財）沖縄県産業振興公社	098-859-6237

相談については、上記下請かけこみ寺においてお電話で受付しております。また、ホームページからも受付しております。

下請かけこみ寺

<https://www.zenkyo.or.jp/kakekomi/index.htm>

【受付時間】平日9:00～12:00 / 13:00～17:00（土日・祝日・年末年始を除く）携帯電話からもご利用になれます。お近くの「下請かけこみ寺」になります。

相談無料

全国48か所

秘密厳守

匿名相談可能

☎ 0120-418-618

中小企業・個人事業主・フリーランスの皆さんの取引上の悩み相談をお受けします。

ご清聴ありがとうございました。

2024年4月から

働き方改革が始まっています！

「働き方改革」は、

「魅力ある職場づくり」の実現による

生産性向上、人手不足解消のチャンス！

関係情報はこちらのウェブサイトで発信しています。

（厚生労働省ウェブサイト）



（特設サイト「はたらきかたススめ」）



生産性の向上に向けて、働き方改革推進支援センター
も是非ご利用ください！



（働き方改革特設サイト）



労働基準局

広報キャラクター たしかめたん



中小企業事業主等の皆様へ



働き方改革

お悩みに寄り添います

Q カスハラの
対応をしたい!

A 対応をご説明
しましょうか



Q 人手不足を
解消したい!

A 人材育成研修を
しませんか

Q 残業のない
働き方を知りたい!

A 好事例と法制度を
ご案内しましょうか



Q 補助金・助成金
を利用したい!

A ご案内
します



補助金(中小企業庁)



助成金(厚労省)



Q 社員研修を
したい!

A 資料提供や講師を
しましょうか

働き方改革に関する様々な課題に**社会保険労務士**がお答えします。

佐賀産業保健総合支援センター



佐賀県よろず支援拠点



とも連携!

ご利用
いただける
サービス



電話相談



メール相談



来所・訪問相談



セミナー
社員研修

相談無料

秘密厳守

佐賀働き方改革推進支援センター

HP▶



〒840-0843

佐賀市川原町8番7号 平和会館1階

MAP▶



開所時間 平日 9:00~17:00 ※年末年始を除く

E-mail saga@workstylereform.net

TEL 070-3392-5560

令和7年6月5日からの電話・FAX番号

TEL 0120-610-464 (R7.6.5~)

FAX 0952-20-1541 (R7.6.5~)

受託実施機関



全国社会保険労務士会連合会

お申し込みは
裏面へ

社会保険労務士による無料相談・訪問支援申込票

佐賀働き方改革
推進支援センター宛FAX : 0952-20-1541 (R7.6.5~)
MAIL : saga@workstylereform.net

メール▶



申込日： 年 月 日

会 社 名 事業所名		代表者名	
業 種		従業員数	名 (うち非正規雇用労働者 名)
住 所	〒 -		
担当部署／役職	/	氏 名	
電話番号	() -	FAX 番号	() -
担当者携帯電話 (緊急時の連絡先)	- -	メールアドレス	@
相談希望日時	希望日時がある場合 第1希望 月 日 / 時から 第2希望 月 日 / 時から 第3希望 月 日 / 時から ☐電話で調整を希望		
相談方法 (どちらかにチェック)	☐ 会社・事業所へ訪問 ☐ センターへ来所 ☐ ZOOMなどによるオンライン相談		
相談内容 (ご希望内容にチェック)	☐働き方改革で何から手をつけたらよいか分からない ☐生産性向上による賃金引上げ ☐助成金制度の活用 ☐人材確保・人材育成 ☐テレワーク・副業・兼業 ☐長時間労働の是正 ☐給与体系・賃金制度(評価制度) ☐有給休暇の取得義務化への対応 ☐労働時間管理(時間外労働 他) ☐同一労働同一賃金 ☐36協定・就業規則見直し ☐高齢者活用、女性の活躍推進 ☐外国人の就労・受け入れ ☐ハラスメント防止対策 ☐しわ寄せ防止 ☐働き方改革関連法への対応全般 ☐仕事と育児・介護の両立支援(くるみん等) ☐その他 ※特に相談したい内容がございましたら、こちらにご記入ください。		
この専門家相談を 知ったきっかけ	☐労働基準監督署からの紹介 ☐ハローワークからの紹介 ☐金融機関からの紹介 ☐商工会議所・商工会からの紹介 ☐Facebook ページを見て ☐市町等のその他団体 ☐ホームページを見て ☐労働局からの紹介 ☐その他 ()		

※ご記入いただいた個人情報は当センターが厳重に管理し、この目的以外では使用しません。



佐賀働き方改革 推進支援センター



働き方改革 特設サイト
支援のご案内

働き方改革の
ポイント

助成金
のご案内

無料相談窓口
働き方改革推進
支援センター

お役立ち
コンテンツ

SPECIAL

文字サイズの変更

標準 大 特大



佐賀働き方改革
推進支援センター ↓

センターからの
お知らせ ↓

訪問コンサルティング
のご案内 ↓

セミナーのご案内 ↓

出張相談会のご案内 ↓

センター長からご挨拶 ↓

専門家ご紹介 ↓

佐賀働き方改革推進支援センター

働き方改革に関する様々な課題に対応するワンストップ相談窓口として、
社労士等の専門家が、中小企業事業主の方からの労務管理上の相談に応じています。

相談無料、秘密厳守です。





令和7年度働き方改革推進支援助成金 業種別課題対応コース（建設業）のご案内



このコースは、生産性を向上させ、労働時間の削減や週休2日制の推進等に向けた環境整備に取り組む、**建設業の中小企業事業主**の皆さまを支援します。ぜひご活用ください。

課題別にみる助成金の活用事例

企業の課題

積算業務を効率化し、労働時間を削減したい！

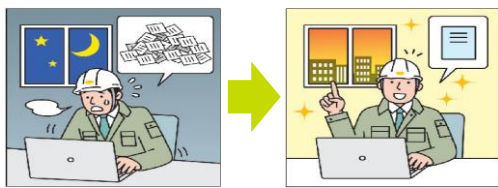
測量作業と重機操作を効率化し、労働時間を削減したい！

助成金による取組

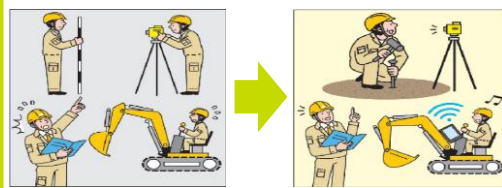
土木工事積算システムを導入

測量杭打ち機と重機用センサーユニットを導入

改善の結果



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



測量や杭打ち、重機の操作を1人で行えるようになり、1日当たりの作業時間が削減された。

生産性の向上を図ることで、働きやすい職場づくりが可能に!!

ご利用の流れ

「交付申請書」を、最寄りの労働局雇用環境・均等部（室）に提出
（締切：11月28日（金））

交付決定後、提出した計画に沿って取組を実施
（事業実施は、令和8年1月30日（金）まで）

労働局に支給申請

（申請期限は、事業実施予定期間が終了した日から起算して30日後の日または令和8年2月6日（金）のいずれか早い日となります。）

（注意）本助成金は国の予算額に制約されるため、11月28日以前に、予告なく受付を締め切る場合があります。

助成内容について詳しくは、裏面をご参照ください。



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

申請書の記載例を掲載している「申請マニュアル」や「申請様式」は、こちらからダウンロードできます。



電子申請システムによる申請も可能です。詳しくはこちらから。
（<https://www.jgrants-portal.go.jp/>）



業種別課題対応コース（建設業）の助成内容

対象事業主

以下のいずれにも該当する事業主が対象です。
なお、選択する成果目標に応じて、下記1～3以外にも要件が設定されています。

詳しくは「働き方改革推進支援助成金（業種別課題対応コース）申請マニュアル」をご参照ください。

【対象事業主の要件】

1. 労働者災害補償保険の適用を受ける労働基準法第139条第2項に定める工作物の建設の事業その他これに関連する事業として厚生労働省令で定める事業を主たる事業として営む中小企業事業主(※1)であること。
2. 年5日の年次有給休暇の取得に向けて就業規則等を整備していること。
3. 交付申請時点で、36協定を締結していること。

など

(※1)中小企業事業主の範囲

以下のいずれかの要件を満たす企業が中小企業になります。

- ・資本または出資額が**3億円以下**
- ・常時使用する労働者が**300人以下**

助成対象となる取組 ～いずれか1つ以上を実施～

- ① 労務管理担当者に対する研修(※2)
- ② 労働者に対する研修(※2)、周知・啓発
- ③ 外部専門家によるコンサルティング
- ④ 就業規則・労使協定等の作成・変更
- ⑤ 人材確保に向けた取組
- ⑥ 労務管理用ソフトウェア、労務管理用 機器、デジタル式運行記録計の導入・更新(※3)
- ⑦ 労働能率の増進に資する設備・機器などの導入・更新(※3)

(※2) 研修には、勤務間インターバル制度に関するもの及び業務研修も含まれます。

(※3) 長時間労働恒常化要件に該当する場合は、パソコン、タブレット、スマートフォンの購入費用等が対象となります。詳しくは申請マニュアル等をご確認ください。

成果目標

以下の「成果目標」から1つ以上を選択の上、目標達成を目指して「助成対象となる取組」を実施してください(※4)。

- ① **月60時間を超える36協定の時間外・休日労働時間数の縮減**
- ② **年次有給休暇の計画的付与制度の新規導入**
- ③ **時間単位の年次有給休暇制度と、交付要綱で規定する特別休暇を1つ以上新規導入**
- ④ **9時間以上の勤務間インターバルの導入**
- ⑤ **4週における所定休日を1日から4日以上増加**

(※4) 上記①から⑤の成果目標に加えて、指定する労働者の時間当たりの賃金額を3%以上5%以上または7%以上引き上げることが成果目標に加えることができます。

助成上限額と助成額

左記「成果目標」の達成状況に応じて、左記「助成対象となる取組」の実施に要した経費の一部を助成します。

上限額	選択した左記「成果目標」に設定された、下記1から5までの助成上限額に、下記6の上限額への加算額を 合計した金額
助成額	上限額又は対象経費の合計額に補助率3/4(※5)を乗じた額のいずれか低い金額を助成します。

(※5) 常時使用する労働者数が30人以下かつ、支給対象の取組で⑥から⑦を実施する場合で、その所要額が30万円を超える場合は、補助率4/5。

1. 成果目標①の上限額 (※6)

事業実施後に設定する時間外労働と休日労働の合計時間数	事業実施前の設定時間数	
	現に有効な36協定において、時間外労働と休日労働の合計時間数を月80時間を超えて設定している事業場	現に有効な36協定において、時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間を超えて設定している事業場
時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間以下に設定	250万円	200万円
時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間を超え、月80時間以下に設定	150万円	—

(※6) 成果目標①を令和6年度に選択して支給を受けた事業主の場合、さらに下の区分に設定時間数を縮減した場合の上限額は100万円。
(更なる削減を目標とした上で、設定時間数を同一区分内に維持した場合の助成上限額は一律25万円)

2. 成果目標②の上限額：25万円

3. 成果目標③の上限額：25万円

4. 成果目標④の上限額

勤務間インターバルを新規導入した場合の上限額は、休息時間数に応じて、下記の表のとおりとなります。

休息時間数(※7)	1企業当たりの上限額 (※8)
9時間以上11時間未満	120万円
11時間以上	150万円

(※7) 事業実施計画で指定した事業場に導入する勤務間インターバルの休息時間数のうち、最も短いものを指します。

(※8) 勤務間インターバルを適用する労働者の範囲の拡大、勤務間インターバルの時間延長の場合は、上記の表の1/2が上限額となります。

5. 成果目標⑤の上限額：1日増加ごとに25万円 (※9) (最大100万円)

(※9) 年間における所定休日数を定めている場合は、以下の計算式により、4週間当たりの所定休日を算出します。
(年間所定休日数) ÷ (365日 ÷ 7) × 4

6. 成果目標「賃金の引上げ」の上限額の加算

常時使用する労働者数が30人を超える場合は、達成した成果目標の助成上限額に、下記の表の**上限額が加算されます** (※4、10、11)。

引上げ人数	1～3人	4～6人	7～10人	11人～30人
3%以上引上げ	6万円	12万円	20万円	1人当たり2万円 (上限60万円)
5%以上引上げ	24万円	48万円	80万円	1人当たり8万円 (上限240万円)
7%以上引上げ	36万円	72万円	120万円	1人当たり12万円 (上限360万円)

(※10) 常時使用する労働者数が30人以下の場合は、達成した成果目標の助成上限額に、上記の表の2倍の上限額が加算されます。

(※11) 賃上げ額そのものを助成するものではありません。

令和7年度「働き方改革推進支援助成金」 労働時間短縮・年休促進支援コースのご案内

令和2年4月1日から、中小企業に、**時間外労働の上限規制が適用されています。**
このコースは、生産性を向上させ、労働時間の削減や年次有給休暇の促進に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主の皆さまを支援します。ぜひご活用ください。

課題別にみる助成金の活用事例

企業の課題

新たに機械・設備を導入して、生産性を向上させたい！

始業・終業時刻を手書きで記録しているが、管理上のミスが多い！

業務上の無駄な作業を見直したいが、何をすればいいかわからない！

助成金による取組

労働能率を増進するために設備・機器などを導入

労務管理用機器や、ソフトウェアを導入

外部の専門家によるコンサルティングを実施

改善の結果



新たな機器・設備を導入して使用できるようになったところ、実際に労働能率が増進し、時間当たりの生産性が向上した。



記録方法を台帳からICカードに切り替えたことで、始業・終業時刻を正確に管理できるようになり、業務量の平準化につながった。



専門家のアドバイスで業務内容を抜本的に見直すことができ、効率的な業務体制などの構築につながった。

生産性の向上を図ることで、働きやすい職場づくりが可能に!!

助成内容について詳しくは、裏面をご参照ください。



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



申請書の記載例を掲載している
「申請マニュアル」や「申請様式」は、
こちらからダウンロードできます。



電子申請システムによる申請も
可能です。詳しくはこちら
(<https://www.jgrants-portal.go.jp/>)



労働時間短縮・年休促進支援コースの助成内容

対象事業主

以下のいずれにも該当する事業主が対象です。

1. 労働者災害補償保険の適用を受ける中小企業事業主(※1)であること。
2. 年5日の年次有給休暇の取得に向けて就業規則等を整備していること。
3. 交付申請時点で、右記「成果目標」①から③の設定に向けた条件を満たしていること。

(※1)中小企業事業主の範囲

AまたはBの要件を満たす企業が中小企業になります。

業種	A 資本または出資額	B 常時使用する労働者
小売業 (飲食店を含む)	5,000万円以下	50人以下
サービス業(※2)	5,000万円以下	100人以下
卸売業	1億円以下	100人以下
その他の業種	3億円以下	300人以下

(※2) 医業に従事する医師が勤務する病院、診療所、介護老人保健施設、介護医療院については常時使用する労働者数が300人以下の場合は、中小企業事業主に該当します。

助成対象となる取組 ～いずれか1つ以上を実施～

- ① 労務管理担当者に対する研修(※3)
- ② 労働者に対する研修(※3)、周知・啓発
- ③ 外部専門家によるコンサルティング
- ④ 就業規則・労使協定等の作成・変更
- ⑤ 人材確保に向けた取組
- ⑥ 労務管理用ソフトウェア、労務管理用機器、デジタル式運行記録計の導入・更新(※4)
- ⑦ 労働能率の増進に資する設備・機器などの導入・更新(※4)

(※3) 研修には、勤務間インターバル制度に関するもの及び業務研修も含まれます。

(※4) 長時間労働恒常化要件に該当する場合は、パソコン、タブレット、スマートフォンの購入費用等が対象となります。詳しくは申請マニュアル等をご確認ください。

ご利用の流れ

「交付申請書」を、最寄りの労働局雇用環境・均等部(室)に提出(締切: 11月28日(金))

交付決定後、提出した計画に沿って取組を実施
(事業実施は、令和8年1月30日(金)まで)

労働局に支給申請

(申請期限は、事業実施予定期間が終了した日から起算して30日後の日または令和8年2月6日(金)のいずれか早い日となります。)

(注意) 本助成金は国の予算額に制約されるため、11月28日以前に、予告なく受付を締め切る場合があります。

成果目標

以下の「成果目標」から1つ以上を選択の上、達成を目指して取組を実施してください(※5)。

- ① 月60時間を超える36協定の時間外・休日労働時間数の縮減
- ② 年次有給休暇の計画的付与制度の新規導入
- ③ 時間単位の年次有給休暇制度と、交付要綱で規定する特別休暇を1つ以上新規導入

(※5) 上記①から③の成果目標に加えて、指定する労働者の時間当たりの賃金額を3%以上5%以上または7%以上引き上げることを成果目標に加えることができます。

助成上限額と助成額

上記「成果目標」の達成状況に応じて、左記「助成対象となる取組」の実施に要した経費の一部を助成します。

上限額	選択した左記「成果目標」に設定された、下記1から3までの助成上限額に、下記4の上限額への加算額を 合計した金額
助成額	上限額又は対象経費の合計額に補助率3/4(※6)を乗じた額のいずれか低い金額を助成します。

(※6) 常時使用する労働者数が30人以下かつ、支給対象の取組で⑥から⑦を実施する場合で、その所要額が30万円を超える場合は、補助率4/5。

1. 成果目標①の上限額

事業実施後に設定する時間外労働と休日労働の合計時間数	事業実施前の設定時間数	
	現に有効な36協定において、時間外労働と休日労働の合計時間数を月80時間を超えて設定している事業場	現に有効な36協定において、時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間を超えて設定している事業場
時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間以下に設定	150万円	100万円
時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間を超え、月80時間以下に設定	50万円	—

2. 成果目標②の上限額: 25万円

3. 成果目標③の上限額: 25万円

4. 成果目標「賃金の引上げ」の上限額の加算

常時使用する労働者数が30人を超える場合に、達成した成果目標の助成上限額に、下記の表の**上限額が加算されます**(※5、7、8)。

引上げ人数	1～3人	4～6人	7～10人	11人～30人
3%以上引上げ	6万円	12万円	20万円	1人当たり2万円 (上限60万円)
5%以上引上げ	24万円	48万円	80万円	1人当たり8万円 (上限240万円)
7%以上引上げ	36万円	72万円	120万円	1人当たり12万円 (上限360万円)

(※7) 常時使用する労働者数が30人以下の場合は、達成した成果目標の助成上限額に、上記の表の2倍の上限額が加算されます。

(※8) 賃上げ額そのものを助成するものではありません。