厚生労働省
埼玉労働局

Press Release

報道関係者　各位

令和4年9月 30 日
【照会先】
埼玉労働局労働基準部監督課
監督課長　樫村（かしむら） 竜太（りゅうた）
地方過重労働特別監督監理官　生木谷（なまきだに） 忠司（ただし）
電話番号　048－600－6204

長時間労働が疑われる事業場に対する令和３年度の監督指導結果を公表します

埼玉労働局（局長　久知良（くちら） 俊二（しゅんじ））では、このたび、令和３年度に、長時間労働が疑われる事業場に対して労働基準監督署が実施した、監督指導の結果を取りまとめましたので、監督指導事例と共に公表します。

この監督指導は、各種情報から時間外・休日労働時間数が１か月当たり 80 時間を超えていると考えられる事業場や、長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場を対象としています。

対象となった 821 事業場のうち、295 事業場（35.9%）で違法な時間外労働を確認したため、是正・改善に向けた指導を行いました。なお、このうち実際に１か月当たり 80 時間を超える時間外･休日労働が認められた事業場は､130 事業場(違法な時間外労働があったもののうち 44.1%)でした。

埼玉労働局では、今後も長時間労働の是正に向けた取組を積極的に行うとともに、11 月の「過重労働解消キャンペーン」期間中に重点的な監督指導を行います。

【令和３年４月から令和４年３月までの監督指導結果のポイント】

⑴ 監督指導の実施事業場：　821 事業場

⑵ 主な違反内容［⑴のうち、法令違反があり、是正勧告書を交付した事業場］

① 違法な時間外労働があったもの：　295 事業場（35.9%）

うち、時間外・休日労働の実績が最も長い労働者の時間数が
月 80 時間を超えるもの：　130 事業場（44.1%）
うち、月 100 時間を超えるもの：　93 事業場（31.5%）
うち、月 150 時間を超えるもの：　17 事業場（ 5.8%）
うち、月 200 時間を超えるもの：　5 事業場（ 1.7%）

② 賃金不払残業があったもの：　67 事業場（ 8.2%）

③ 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの：　144 事業場（17.5%）

⑶ 主な健康障害防止に関する指導の状況［⑴のうち、健康障害防止のため指導票を交付した事業場］

① 過重労働による健康障害防止措置が不十分なため改善を指導したもの：　403 事業場（49.1%）

② 労働時間の把握が不適正なため指導したもの：　101 事業場（12.3%）

長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導結果
（令和３年４月から令和４年３月までに実施）

１　法違反の状況（是正勧告書を交付したもの）

監督指導実施状況

令和３年４月から令和４年３月までに、821事業場に対し監督指導を実施し、574事業場（69.9%）で労働基準関係法令違反が認められた。主な法違反は、違法な時間外労働があったものが295事業場、賃金不払残業があったものが67事業場、過重労働による健康障害防止措置が未実施のものが144事業場であった。

表１　監督指導実施事業場数

		監督指導実施事業場数	労働基準関係法令違反があった事業場数	主な違反事項別事業場数		
				労働時間（注３）	賃金不払残業（注４）	健康障害防止措置（注５）
合計（注１，２）		821（100%）	574（69.9%）	295（35.9%）	67（8.2%）	144（17.5%）
主な業種	商業	209（25.5%）	145	65	11	40
	製造業	200（24.4%）	136	77	18	31
	保健衛生業	54（6.6%）	38	13	9	8
	接客娯楽業	51（6.2%）	33	12	3	8
	建設業	44（5.4%）	33	18	3	9
	運輸交通業	88（10.7%）	75	50	12	18
	その他の事業（注６）	82（10.0%）	51	26	2	13

（注１）　主な業種を計上しているため、合計数とは一致しない。

（注２）　かっこ内は、監督指導実施事業場数に対する割合である。

（注３）　労働基準法第32条違反〔36協定なく時間外労働を行わせていること、36協定が無効なこと又は36協定で定める限度時間を超えて時間外労働を行わせていることにより違法な時間外労働があったもの。〕、労働基準法第36条第６項違反（時間外労働の上限規制）等の件数を計上している。

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

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

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

表２　事業場規模別の監督指導実施事業場数

合計	１～９人	10～29人	30～49人	50～99人	100～299人	300人以上
821	184（22.4%）	336（40.9%）	140（17.1%）	75（9.1%）	61（7.4%）	25（3.0%）

表３　企業規模別の監督指導実施事業場数

合計	１～９人	10～29人	30～49人	50～99人	100～299人	300人以上
821	74（9.0%）	178（21.7%）	98（11.9%）	86（10.5%）	117（14.3%）	268（32.6%）

２　主な健康障害防止に関する指導状況（指導票を交付したもの）

(1)　過重労働による健康障害防止のための指導状況

監督指導を実施した事業場のうち、403事業場に対して、長時間労働を行った労働者に対する医師による面接指導等の過重労働による健康障害防止措置を講じるよう指導した。

表４　過重労働による健康障害防止のための指導状況

指導事業場数	指導事項（注1）					
	面接指導等の実施（注2）	長時間労働による健康障害防止対策に関する調査審議の実施（注3）	月45時間以内への削減（注4）	月80時間以内への削減	面接指導等が実施出来る仕組みの整備等（注5）	ストレスチェック制度を含むメンタルヘルス対策に関する調査審議の実施
403	44	57	222	180	2	8

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

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

（注３）　「長時間にわたる労働による労働者の健康障害の防止を図るための対策の樹立に関すること」について、①常時50人以上の労働者を使用する事業場の場合には衛生委員会で調査審議を行うこと、②常時50人未満の労働者を使用する事業場の場合には、労働安全衛生規則第23条の２に基づく関係労働者の意見を聴くための機会等を利用して、関係労働者の意見を聴取することを指導した事業場数を計上している。

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

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

(2)　労働時間の適正な把握に関する指導状況

監督指導を実施した事業場のうち、101事業場に対して、労働時間の把握が不適正であるため、厚生労働省で定める「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」（労働時間適正把握ガイドライン（参考資料１参照））に適合するよう指導した。

表５　労働時間の適正な把握に関する指導状況

指導事業場数	指導事項（注1）					
	始業・終業時刻の確認・記録（ガイドライン４(1)）	自己申告制による場合			管理者の職務（ガイドライン４(6)）	労使協議組織の活用（ガイドライン4(7)）
		自己申告制の説明（ガイドライン４(3)ア・イ）	実態調査の実施（ガイドライン4(3)ウ・エ）	適正な申告の阻害要因の排除（ガイドライン4(3)オ）		
101	52	3	47	6	1	0

（注１）　指導事項は、複数の場合、それぞれに計上している。

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

３ 監督指導により把握した実態

(1)　時間外・休日労働時間が最長の者の実績

監督指導を実施した結果、違法な時間外労働があった295事業場において、時間外・休日労働が最長の者を確認したところ、130事業場で1か月80時間を、うち93事業場で1か月100時間を、うち17事業場で1か月150時間を、うち５事業場で1か月200時間を超えていた。

表６ 時間外・休日労働時間が最長の者の実績（労働時間違反事業場に限る）

監督指導実施事業場数	労働時間違反事業場数	80時間以下	80時間超	100時間超	150時間超	200時間超
821	295	165	130	93	17	5

(2)　労働時間の管理方法

監督指導を実施した事業場において、労働時間の管理方法を確認したところ、33事業場で使用者が自ら現認することにより確認し、323事業場でタイムカードを基礎に確認し、183事業場でICカード、IDカードを基礎に確認し、221事業場で自己申告制により確認し、始業・終業時刻等を記録していた。

表７ 監督指導実施事業場における労働時間の管理方法

原則的な方法（注1）				自己申告制（注2,3）
使用者が自ら現認（注2）	タイムカードを基礎（注2）	ICカード、IDカードを基礎（注2）	PCの使用時間の記録を基礎（注2）	
33	323	183	31	221

（注１） 労働時間適正把握ガイドラインに定める始業・終業時刻の確認及び記録の原則的な方法を指す。

（注２） 監督対象事業場において、部署等によって異なる労働時間の管理方法を採用している場合、複数に計上している。

（注３） 労働時間適正把握ガイドラインに基づき、自己申告制が導入されている事業場を含む。

【参考】　前年度の監督指導結果との比較

前年度の監督指導結果との比較は以下のとおり。

		令和３年度	令和２年度
監督指導実施事業場	監督実施事業場	821	854
	うち、労働基準法などの法令違反あり	574 *(69.9%)*	667 *(78.1%)*
主な違反内容	１　違法な時間外労働があったもの	295 *(35.9%)*	364 *(42.6%)*
	うち、時間外・休日労働の実績が最も長い労働者の時間数が１か月当たり 80 時間を超えるもの	130 *〈44.1%〉*	126 *〈34.6%〉*
	１か月当たり 100 時間を超えるもの	93 *〈31.5%〉*	83 *〈22.8%〉*
	１か月当たり 150 時間を超えるもの	17 *〈5.8%〉*	25 *〈6.9%〉*
	１か月当たり 200 時間を超えるもの	5 *〈1.7%〉*	5 *〈1.4%〉*
	２　賃金不払残業があったもの	67 *(8.2%)*	41 *(4.8%)*
	３　過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの	144 *(17.5%)*	166 *(19.4%)*
主な健康障害防止に関する指導の状況	１　過重労働による健康障害防止措置が不十分なため改善を指導したもの	403 *(49.1%)*	347 *(40.6%)*
	うち、時間外・休日労働を月 80 時間以内に削減するよう指導したもの	180 *〈44.7%〉*	167 *〈48.1%〉*
	２　労働時間の把握方法が不適正なため指導したもの	101 *(12.3%)*	141 *(16.5%)*

監　督　指　導　事　例

事例１
（製造業）

１　各種情報から時間外・休日労働が１か月当たり80時間を超えていると考えられる事業場に対し、立入調査を実施した。

２　労働者10名について、36協定で定めた上限時間（月42時間、特別条項：月60時間）を超える違法な時間外労働が認められた。また、労働基準法第36条第６項に定められた時間外・休日労働の上限時間（月100時間未満、複数月平均80時間以内）を超える違法な時間外・休日労働（最長：月153.5時間）が認められたことから、指導を実施した。

３　１か月80時間を超える時間外・休日労働を行っている労働者に対して、医師による面接指導を実施する制度が導入されていなかったため、指導を実施した。

立入調査において把握した事実 と 労働基準監督署の対応

１　労働者10名について、36協定で定めた上限時間（月42時間、特別条項:月60時間）を超える違法な時間外労働が認められた。また、労働基準法第36条第６項に定められた上限時間（月100時間未満、複数月平均80時間以内）を超える違法な時間外・休日労働（最長：月153.5時間）が認められた。

労働基準監督署の対応

①36協定で定める上限時間を超えて時間外・休日労働を行わせたことについて是正勧告（労働基準法第32条違反）
②労働基準法第36条第６項に定められた上限時間を超えて時間外・休日労働を行わせたことについて是正勧告（労働基準法第36条違反）
③時間外・休日労働を月80時間以内とするための具体的方策を検討・実施するよう指導

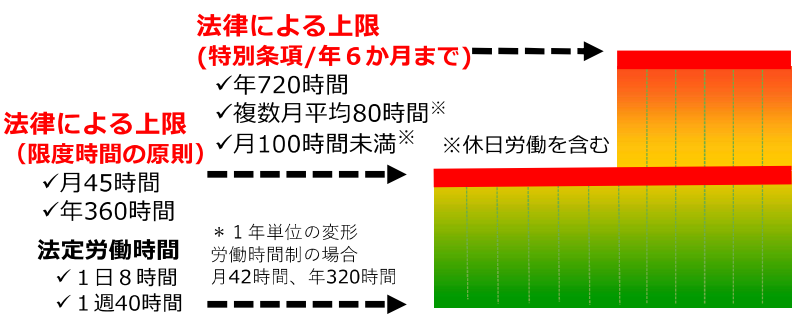
２　１か月80時間を超える時間外・休日労働を行っている労働者に対して、医師による面接指導を実施する制度が導入されていなかった。

労働基準監督署の対応

面接指導等の実施及び必要な措置について指導 ⇦ 参考資料2参照

時間外労働の上限規制（労働基準法第36条第６項第２、３号）

平成31年４月１日に改正労働基準法が施行され、**法律上、時間外労働の上限は原則として月45時間、年360時間となり**、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることができなくなりました。
臨時的な特別の事情があって労使が合意する場合でも
・時間外労働･･･年720時間以内
・時間外労働＋休日労働･･･月100時間未満、２～６か月平均80時間以内
とする必要があります。



◆以下の事業・業務は、令和６年３月31日まで上限規制の適用が猶予されます。
・建設事業　・自動車運転の業務
・医師
・鹿児島・沖縄砂糖製造業（複数月平均80時間以内、月100時間未満のみが猶予の対象となります。）
◆新技術・新商品などの研究開発業務については、上限規制の適用が除外されています。

監　督　指　導　事　例

別添２

事例2
（運送業）

1　各種情報から時間外・休日労働が１か月当たり80時間を超えていると考えられる事業場に対し、立入調査を実施した。

2　労働者について、36協定の締結・届出が行われていない状態で、法定労働時間を超える違法な時間外・休日労働（最長：月96時間）が認められたことから、指導を実施した。

3　時間外、休日労働に対して、法定の割増賃金を支払っていなかったことから、指導を実施した。

4　年次有給休暇が10日以上付与される労働者に対し、１年以内に５日間以上の年次有給休暇を取得させておらず、また、年次有給休暇の管理簿を作成していなかったことから、指導を実施した。

立入調査において把握した事実 と 労働基準監督署の対応

1　労働者について、36協定の締結・届出が行われていない状態で、法定労働時間を超える違法な時間外・休日労働（最長96時間）が認められた。

労働基準監督署の対応
①36協定の締結・届出なく、法定労働時間を超えて時間外・休日労働を行わせたことについて是正勧告（労働基準法第32条、第35条違反）⇦ 参考資料3参照
②時間外・休日労働を月80時間以内とするための具体的方策を検討・実施するよう指導

2　時間外、休日労働に対して、法定の割増賃金を支払っていなかった。

労働基準監督署の対応
時間外労働に対して通常の労働時間の賃金の計算額の２割５分以上、休日労働に対して通常の労働日の賃金の計算額の３割５分以上の割増賃金を支払っていなかったことから是正勧告（労働基準法第37条第１項違反）
※2023年４月１日から中小企業の月60時間超の時間外労働に対する割増賃金率が50％になります。
⇦ 参考資料4参照

3　年次有給休暇が10日以上付与される労働者に対し、１年以内に５日間以上の年次有給休暇を取得させていなかった。また、年次有給休暇の管理簿を作成していなかった。

労働基準監督署の対応
①年５日以上の年次有給休暇を取得させていないことについて是正勧告（労働基準法第39条第７項違反）
②年次有給休暇管理簿を作成していないことについて是正勧告（労働基準法施行規則第24条の７違反）

年５日の年次有給休暇の確実な取得

全ての企業において、年10日以上の年次有給休暇が付与される労働者（管理監督者を含む）に対して、**年次有給休暇の日数のうち年５日については、使用者が時季を指定して取得させることが義務付けられています。**

対象者
年次有給休暇が10日以上付与される労働者
※対象者には管理監督者や有期雇用労働者も含まれます。

管理簿の作成
労働者ごとに年次有給休暇管理簿を作成し、３年間保存する必要あり
※管理簿では時季、日数及び基準日を明確にしておく必要があります。

休暇を取得させる手段
●使用者による時季指定
●労働者自らの請求・取得
●計画年休
→ 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、いずれかの方法で取得させる必要あり
※労働者の意見や希望を聴取する必要があります。

就業規則への規定
●時季指定の対象となる労働者の範囲
●時季指定の方法
→ 使用者による時季指定を実施する場合は就業規則に記載する必要あり

労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン

（平成29年1月20日策定）

１　趣旨

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

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

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

２　適用の範囲

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

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

なお、本ガイドラインが適用されない労働者についても、健康確保を図る必要があることから、使用者において適正な労働時間管理を行う責務があること。

３　労働時間の考え方

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

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

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

ア　使用者の指示により、就業を命じられた業務に必要な準備行為（着用を義務付けられた所定の服装への着替え等）や業務終了後の業務に関連した後始末（清掃等）を事業場内において行った時間

イ　使用者の指示があ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」）

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

４　労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置

(1)　始業・終業時刻の確認及び記録

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

(2)　始業・終業時刻の確認及び記録の原則的な方法

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

ア　使用者が、自ら現認することにより確認し、適正に記録すること。

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

(3)　自己申告制により始業・終業時刻の確認及び記録を行う場合の措置

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

ア　自己申告制の対象となる労働者に対して、本ガイドラインを踏まえ、労働時間の実態を正しく記録し、適正に自己申告を行うことなどについて十分な説明を行うこと。

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

ウ　自己申告により把握した労働時間が実際の労働時間と合致しているか否かについて、必要に応じて実態調査を実施し、所要の労働時間の補正をすること。

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

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

その際、休憩や自主的な研修、教育訓練、学習等であるため労働時間ではないと報告されていても、実際には、使用者の指示により業務に従事しているなど使用者の指揮命令下に置かれていたと認められる時間については、労働時間として扱わなければならないこと。

オ　自己申告制は、労働者による適正な申告を前提として成り立つものである。このため、使用者は、労働者が自己申告できる時間外労働の時間数に上限を設け、上限を超える申告を認めない等、労働者による労働時間の適正な申告を阻害する措置を講じてはならないこと。

また、時間外労働時間の削減のための社内通達や時間外労働手当の定額払等労働時間に係る事業場の措置が、労働者の労働時間の適正な申告を阻害する要因となっていないかについて確認するとともに、当該要因となっている場合においては、改善のための措置を講ずること。

さらに、労働基準法の定める法定労働時間や時間外労働に関する労使協定（いわゆる 36 協定）により延長することができる時間数を遵守することは当

然であるが、実際には延長することができる時間数を超えて労働しているにもかかわらず、記録上これを守っているようにすることが、実際に労働時間を管理する者や労働者等において、慣習的に行われていないかについても確認すること。

(4) 賃金台帳の適正な調製

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

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

(5) 労働時間の記録に関する書類の保存

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

(6) 労働時間を管理する者の職務

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

(7) 労働時間等設定改善委員会等の活用

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

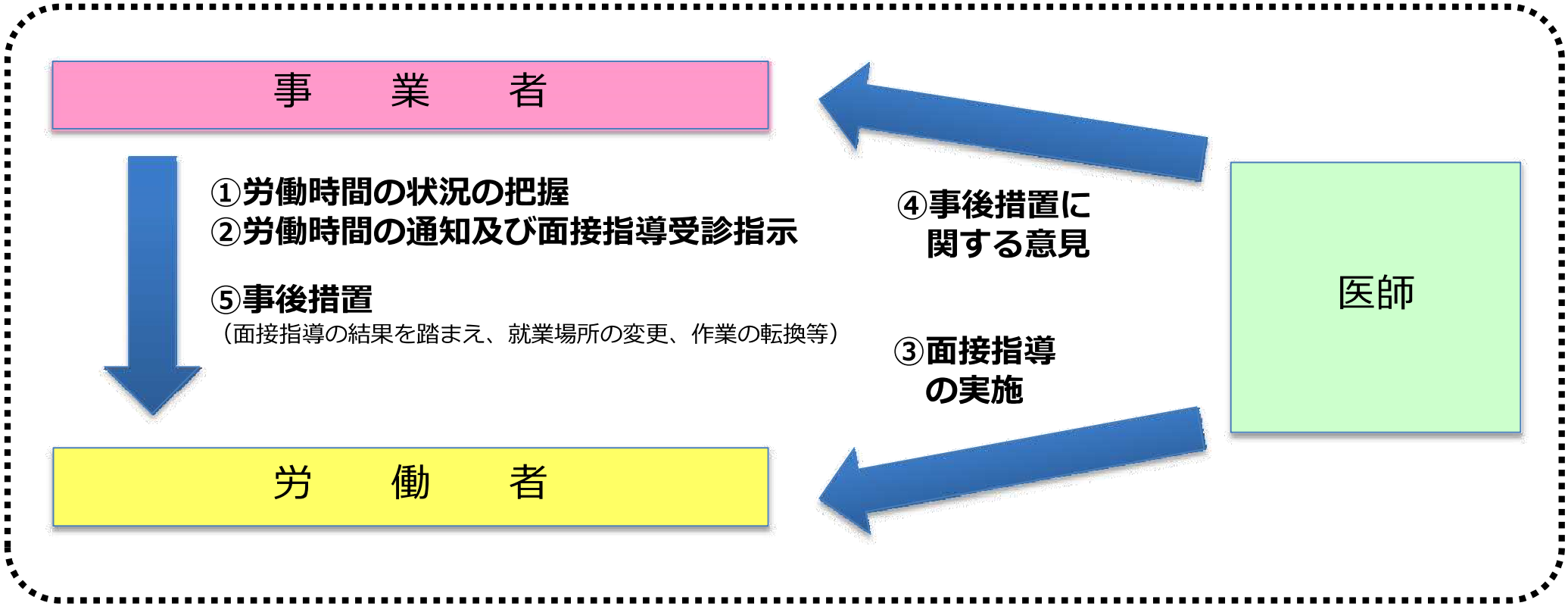
参考資料２

長時間労働者に対する面接指導制度　（労働安全衛生法第66条の8）

過重労働による脳・心臓疾患等の健康障害の発症を予防するため、長時間労働者に対して、事業者は医師による面接指導を行う。

＜面接指導の対象労働者＞
① **義務**：**月80時間超**の時間外・休日労働※を行い、**疲労蓄積**があり面接指導実施を**申し出た者**
② **努力義務**：事業主が自主的に定めた基準に該当する者

※休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えて労働させた場合におけるその労働。



注１　月80時間超の時間外・休日労働を実施した労働者には、申出なしの面接指導に努めるよう指導している。
注２　月45時間超の時間外・休日労働を実施した労働者には、必要な健康・福祉確保措置を行うことが望ましい旨指導している。

参考資料3

2021年４月～

36協定届が新しくなります

※時間外・休日労働に関する協定届

2021年４月から36協定届の様式が新しくなります

36協定届における押印・署名の廃止

➢ **労働基準監督署に届け出る36協定届について、使用者の押印及び署名が不要となります。**

※記名はしていただく必要があります。

36協定の協定当事者に関するチェックボックスの新設

➢ **36協定の適正な締結に向けて、労働者代表(※)についてのチェックボックスが新設されます。**

※労働者代表：事業場における過半数労働組合又は過半数代表者

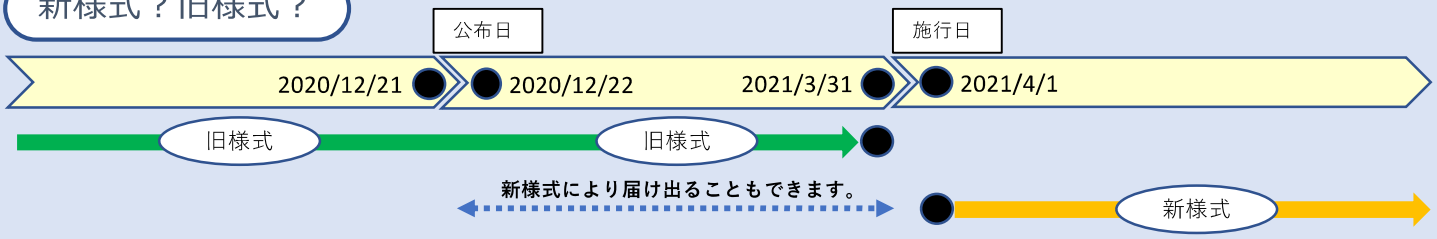
！ 36協定と36協定届を兼ねる場合の留意事項

✓労使で合意したうえで労使双方の合意がなされたことが明らかとなるような方法（記名押印又は署名など）により36協定を締結すること

！ 過半数代表者の選任にあたっての留意事項

✓管理監督者でないこと
✓36協定を締結する者を選出することを明らかにした上で、投票、挙手等の方法で選出すること
✓使用者の意向に基づいて選出された者でないこと

新様式？旧様式？



※施行日までの間であっても、押印又は署名がなくとも届け出ることができます。
※施行日以後は、旧様式に直接チェックボックスの記載を追記するか、チェックボックスの記載を転記した紙を添付して届け出ることもできます。(裏面を参照)

Q 時間外・休日労働が生じるときはどうすればいいの？

① 労働者代表と使用者で合意のうえ、36協定（労使協定）を締結

② 36協定（労使協定）の内容を36協定届（様式第９号等）に記入

③ 36協定届を労働基準監督署に届出

電子申請による届出が可能

④ 常時各作業場の見やすい場所への掲示や、書面の交付等の方法により、労働者に周知

☞ 36協定届様式のダウンロード　労働基準関係主要様式　検索

☞ そのまま出せる36協定届を作成　スタートアップ労働条件　検索

☞ 36協定届の電子申請はこちら　労基法等　電子　検索

厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

(2020.12)

３６協定届の記載例

（様式第９号（第16条第１項関係））

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

◆３６協定で締結した内容を協定届（本様式）に転記して届け出てください。
３６協定届（本様式）を用いて３６協定を締結することもできます。
その場合には、記名押印又は署名など労使双方の合意があることが明らかとなるような方法により締結することが必要です。必要事項の記載があれば、協定届様式以外の形式でも届出できます。

◆３６協定の届出は電子申請でも行うことができます。
◆（任意）の欄は、記載しなくても構いません。

表面

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	□□□□□□□□□□□□□□
法人番号	□□□□□□□□□□□□□

労働保険番号・法人番号を記載してください。

事業の種類	事業の名称	事業の所在地（電話番号）	協定の有効期間
金属製品製造業	○○金属工業株式会社　○○工場	（〒○○○－○○○○） ○○市○○町１－２－３　（電話番号：○○○－○○○○　－　○○○○）	○○○○年４月１日から１年間

事業場（工場、支店、営業所等）ごとに協定してください。

この協定が有効となる期間を定めてください。１年間とすることが望ましいです。

時間外労働

	時間外労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	労働者数（満18歳以上の者）	所定労働時間（１日）（任意）	延長することができる時間数 １日 法定労働時間を超える時間数	１日 所定労働時間を超える時間数（任意）	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） 法定労働時間を超える時間数	１箇月 所定労働時間を超える時間数（任意）	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（年月日）○○○○年４月１日 法定労働時間を超える時間数	１年 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	250時間	370時間
	製品不具合への対応	検査	10人	7．5時間	2時間	2．5時間	15時間	25時間	150時間	270時間
	臨時の受注、納期変更	機械組立	20人	7．5時間	2時間	2．5時間	15時間	25時間	150時間	270時間
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	20時間	30時間	200時間	320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

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。

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。

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。

休日労働

休日労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	労働者数（満18歳以上の者）	所定休日（任意）	労働させることができる法定休日の日数	労働させることができる法定休日における始業及び終業の時刻
受注の集中	設計	10人	土日祝日	1か月に1日	8:30～17:30
臨時の受注、納期変更	機械組立	20人	土日祝日	1か月に1日	8:30～17:30

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

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、有効な協定届とはなりません。

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　職名 検査課主任　氏名 山田花子

管理監督者は労働者代表にはなれません。

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 ）

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。

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

旧様式で届け出る場合は、点線枠内の記載を余白に追記するか、点線枠内の記載を転記した紙を添付してください。

使用者　職名 工場長　氏名 田中太郎

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。

○ ○ 労働基準監督署長殿

中小企業の事業主の皆さまへ

２０２３年４月１日から

月６０時間を超える時間外労働の割増賃金率が引き上げられます

◆改正のポイント

中小企業の月６０時間超の時間外労働に対する割増賃金率が５０％になります

（2023年３月31日まで）

月60時間超の残業割増賃金率
大企業は 50%（2010年４月から適用）
中小企業は 25%

	１か月の時間外労働（１日８時間・１週40時間を超える労働時間）	
	60時間以下	**60時間超**
大企業	25%	50%
中小企業	25%	**25%**

（2023年４月１日から）

月60時間超の残業割増賃金率
大企業、中小企業ともに50%
※中小企業の割増賃金率を引き上げ

	１か月の時間外労働（１日８時間・１週40時間を超える労働時間）	
	60時間以下	**60時間超**
大企業	25%	**50%**
中小企業	25%	**50%**

➢2023年４月１日から労働させた時間について、割増賃金の引き上げの対象となります。

（※）中小企業に該当するかは、①または②を満たすかどうかで企業単位で判断されます。

業種	① 資本金の額または出資の総額	② 常時使用する労働者数
小売業	5,000万円以下	50人以下
サービス業	5,000万円以下	100人以下
卸売業	１億円以下	100人以下
上記以外のその他の業種	３億円以下	300人以下

ひと、くらし、みらいのために 厚生労働省 Ministry of Health, Labour and Welfare

中小企業庁

深夜・休日労働の取扱い

月60時間を超える法定時間外労働に対しては、使用者は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。

深夜労働との関係

月60時間を超える時間外労働を深夜（22:00～5:00）の時間帯に行わせる場合、**深夜割増賃金率25%＋時間外割増賃金率50%＝75%**となります。

休日労働との関係

月60時間の時間外労働時間の算定には、法定休日に行った労働時間は含まれませんが、それ以外の休日に行った労働時間は含まれます。

（※）法定休日労働の割増賃金率は、35%です。

代替休暇

月60時間を超える法定時間外労働を行った労働者の健康を確保するため引き上げ分の割増賃金の支払の代わりに有給の休暇（代替休暇）を付与することができます。

就業規則の変更

割増賃金率の引き上げに合わせて就業規則の変更が必要となる場合があります。

「モデル就業規則」も参考にしてください。

（就業規則の記載例）

（割増賃金）
第○条　時間外労働に対する割増賃金は、次の割増賃金率に基づき、次項の計算方法により支給する。
（１）１か月の時間外労働の時間数に応じた割増賃金率は、次のとおりとする。この場合の１か月は毎月１日を起算日とする。
① 時間外労働６０時間以下・・・・２５％
② 時間外労働６０時間超・・・・・５０％
（以下、略）

具体的な算出方法（例）

1か月の起算日からの時間外労働時間数を累計して60時間を超えた時点から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。

算出例

➢１か月の起算日は毎月１日
➢法定休日は日曜日
➢カレンダー中の青字は、時間外労働時間数

➢時間外労働の割増賃金率
60時間以下･･･25%
60時間超･････50%

日	月	火	水	木	金	土
	1 5時間	2 5時間	3	4 2時間	5 3時間	6 5時間
7 5時間	8 2時間	9 3時間	10 5時間	11	12 5時間	13 5時間
14	15 3時間	16 2時間	17	18 3時間	19 3時間	20 3時間
21	22 3時間	23 3時間	24 2時間	25 1時間	26 2時間	27 1時間
28 3時間	29 1時間	30 1時間	31 2時間			

法定休日労働　　月60時間を超える時間外労働

割増賃金率

- ◆時間外労働（60時間以下）　カレンダー白色部分　＝25%
- ◆時間外労働（60時間超）　カレンダー緑色部分　＝50%
- ◆法定休日労働　カレンダー赤色部分　＝35%

働き方改革推進支援助成金の活用方法（例）

「働き方改革推進支援助成金」は、働き方改革に取り組む中小企業事業主に、環境整備に必要な費用の一部を国が助成する制度です。

［活用例］

労務管理の報告業務が非効率な状況で、時間外労働時間が月60時間を超える労働者が複数名存在した

→ ●勤怠管理システムを導入 各自の労働時間を 把握し、業務を平準化

●就業規則に月60時間超の割増賃金率の規定を改正

→ 取り組みの結果、時間外労働時間が月60時間を超える者がいなくなった

勤怠管理システム導入費用と就業規則の改正費用に、働き方改革推進支援助成金を活用

助成率 75%
一定の要件を満たした場合 80%

上限額 最大250万円
事業場内賃金の引き上げ等の一定の要件を満たした場合 最大490万円

助成金のご案内

働き方改革推進支援助成金	生産性を向上させ、労働時間の縮減等に取り組む中小企業事業主に対して、その実施に要した費用の一部を助成
業務改善助成金	生産性向上のための設備投資などを行い、事業場内最低賃金を一定以上引き上げた場合に、その設備投資などにかかった費用の一部を助成

相談窓口のご案内

労働基準監督署 **労働時間相談・支援コーナー**	時間外労働の上限規制や年次有給休暇などの法令に関する知識や労務管理体制についてのご相談に、窓口・電話で対応・支援しています。 また、ご希望があれば、個別訪問での相談・支援も行っています。
都道府県労働局 ・パートタイム労働者、有期雇用労働者関係：雇用環境・均等部(室) ・派遣労働者関係：需給調整事業部(課・室)	正規雇用労働者と非正規雇用労働者（パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者）の間の不合理な待遇差の解消に関する相談に応じます。
働き方改革推進支援センター	働き方改革関連法に関する相談、労働時間管理のノウハウや賃金制度等の見直し、助成金の活用など、労務管理に関する課題について、社会保険労務士等の専門家が相談に応じます。
産業保健総合支援センター	医師による面接指導等、労働者の健康確保に関する課題について、産業保健の専門家が相談に応じます。
よろず支援拠点	生産性向上や人手不足への対応など、経営上のあらゆる課題について、専門家が無料で相談に応じます。
ハローワーク	求人充足に向けたコンサルティング、事業所見学会や就職面接会などを実施しています。
医療勤務環境改善支援センター	医療機関に特化した支援機関として、個々の医療機関のニーズに応じて、総合的なサポートをします。 ▶「いきサポ」で検索

（2022.4）