適正な労務管理

令和8年11月20日、30日　小売業の労働災害防止、労務管理に関する説明会

東近江労働基準監督署
安全衛生課　浜口 幸一

労働時間　基32条

- 所定と法定
  所定：会社等で定めたもの
  法定：法律で定められているもの

- 原則
  1日8時間　1週40時間

- 変形労働時間制（年、月、週）、フレックスタイム制、
  事業場外労働、裁量労働時間制

時間外労働　基36条

- 36協定を締結、届出すればあらかじめ定めた時間、法定労働時間を超えることができる

- 上限（原則）様式9号

  月45時間、年360時間（月42時間、年320時間）
- 上限（特別条項）様式9号の2

  月100時間未満（休日労働含む）、
  2～6か月平均80時間以内（休日労働含む）、
  年720時間以内

1枚目
（表面）

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。

様式第９号の２（第16条第１項関係）

事業場（工場、支店、営業所等）ごとに協定してください。

事業の種類	事業の名称	事業の所在地（電話番号）	協定の有効期間
金属製品製造業	○○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

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）
時間外労働	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

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。

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。

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
休日労働	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。

2枚目
（表面）

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

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）

臨時的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） 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	１日（任意） 延長することができる時間数 所定労働時間を超える時間数（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。） 限度時間を超えて労働させることができる回数（６回以内に限る。）	１箇月 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	１箇月 延長することができる時間数及び休日労働の時間数 所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（任意）	１箇月 限度時間を超えた労働に係る割増賃金率	１年（時間外労働のみの時間数。720時間以内に限る。） 起算日（年月日） ０００００年４月１日 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	１年 所定労働時間を超える時間数（任意）	１年 限度時間を超えた労働に係る割増賃金率
突発的な仕様変更	設計	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%
製品トラブル・大規模なクレームへの対応	検査	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%
機械トラブルへの対応	機械組立	20人	6時間	6．5時間	3回	55時間	65時間	35%	450時間	570時間	35%
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 ００００ 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

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）

００００ 年 3 月 15 日

使用者 職名 工場長 氏名 田中太郎

０ ０ 労働基準監督署長殿

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。

限度時間を超えて労働させる場合にとる手続について定めてください。

事由は一時的又は突発的に時間外労働を行わせる必要のあるものに限り、できる限り具体的に定めなければなりません。「業務の都合上必要なとき」「業務上やむを得ないとき」など恒常的な長時間労働を招くおそれがあるものは認められません。

業務の範囲を細分化し、明確に定めてください。

月の時間外労働の限度時間（月45時間又は42時間）を超えて労働させる回数を定めてください。年６回以内に限ります。

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**に限ります。

限度時間を超えた労働者に対し、裏面の記載心得１（９）①～⑩の健康確保措置のいずれかの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。

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。

割増賃金　基37条

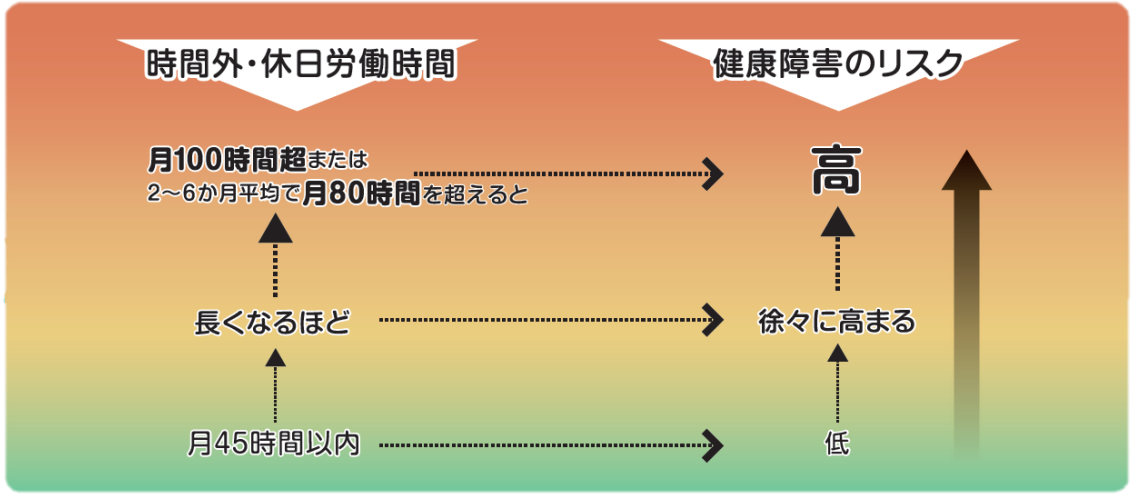
- 時間外労働時間等に対して割増賃金の支払いが必要
- 時間外は2割5分増、法定休日は3割5分増
  深夜（22時～翌5時）は2割5分増
- いわゆる固定残業代と認められるには次の要件を満たす必要がある
  ①固定残業代とそうでない分が明確に区分されていること
  ②就業規則等で割増賃金として支払うことや何時間分の金額か明記されていること
  ③固定分の時間を超えた場合に追加で割増賃金を支払っていること

過重労働による健康障害を防ぐ

・下図は労災補償に係る脳・心臓疾患の労災認定基準の考え方の基礎となった医学的検討結果を踏まえたもの

・業務の過重性は労働時間のみによって評価されるものではなく、就労態様の諸要因も含めて総合的に評価されるべきもの

・「時間外・休日労働時間」とは、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超えた時間のこと



過重労働による健康障害を防ぐ

- 時間外・休日労働時間の算定、申出の手続き
- 健康管理体制の整備・健康診断の実施
- 医師による面接指導
- 産業医、衛生管理者等の選任状況や職務の遂行状況の確認
- 衛生委員会等での審議
- 相談等の体制整備

長時間労働の労災の認定基準　（一部）

- 精神障害

　極度の長時間労働　発症前の1ヶ月におおむね160時間を超えるような、又はこれに満たない期間にこれと同程度（例えば3週間に概ね120時間以上の）時間外労働を行った

- 脳・心臓疾患

　発症前1ヶ月間におおむね100時間又は発症前2か月ないし6か月間にわたって、1ヶ月あたり概ね80時間を超える時間外労働が認められる場合　等

取引関係者の皆さま、国民の皆さま



くらし、
はたらき、
ともに
ススメ！

2024年4月から 建設業、ドライバー、医師の
時間外労働の上限規制適用開始！



くらし・はたらきマエストロ
たしかめたん

みなさまに お願いがあります！

たしかめよう！

適正な工期の設定を！

週休2日の実現に向け、
ご配慮をお願いいたします。

荷待ち時間・荷役時間の削減を！

再配達の削減に向け、
確実に受け取れる時間の指定や
置き配などの活用もお願いいたします。

行程・ダイヤについてよく話し合いを！

停留所からの安全な発車にも
ご協力ください。

受診は診療時間内に！

医療のかかり方への
ご理解・ご配慮をお願いいたします。

詳しくは裏面をご覧ください ➡

厚生労働省 Ministry of Health, Labour and Welfare
国土交通省 Ministry of Land, Infrastructure, Transport and Tourism

働き方改革の推進にご協力をお願いいたします。
詳しくは特設サイトへ！ はたらきかたススメ 検索

暮らしを支える方々のためにも

みなさまへ大切なお願いです！

みなさまへお願い



くらし・はたらきマエストロ
たしかめたん

建設業

抱える問題
工期が短いと、土日も働かなければならず、
長時間労働につながります。

わたしたちにできること
工事を受注・発注するときは、
ゆとりをもった適正なスケジュールに。
また、工事の受注・発注に当たっては**適切な金額**での契約を
心がけてください。

トラックドライバー

抱える問題
荷待ち時間・荷役時間は、一運行あたり平均3時間程度と言われており、
長時間労働の原因となっています。

わたしたちにできること
荷待ち・荷役作業時間削減のため、**適切な日時指定、
予約システムの導入、作業効率化**などの工夫を。
また、**「標準的運賃」**を参考に、運賃や、荷待ち、荷役作業の
料金の見直しもお願いいたします。

バス運転者

抱える問題
運行スケジュールによっては、
休憩できずに運転時間が長くなってしまいます。

わたしたちにできること
貸切バスや送迎バス、コミュニティバスを発注するときには、
行程やダイヤについてバス事業者とよく話し合いを。
また、運転者が必要なときに休憩をとれるように
SA・PAの駐車ルールを守ることも重要です。

医師

抱える問題
夜間や休日など診療時間外に緊急でない受診をすることは、
医師の負担につながります。

わたしたちにできること
受診すべきか迷う場合には
☎#7119（大人）または**☎#8000（小児）**へご相談ください。※
また、ご家族の方も病状説明などは
決められた診療時間内の受診をお願いいたします。

※#7119/#8000の実施状況は地域によって異なります。
非対応地域については、全国版救急受診アプリ「Q助」をご活用ください。
詳しくはウェブサイトをご覧ください。