

労務管理基礎講座

(労働時間／年次有給休暇)

令和7年1月19日
青木昭社労士事務所

労働時間とは

労働時間とは何か

◎労働時間の定義

- 労基法では労働時間の定義を定めていない

<労働基準局の見解（労基法コメント）>

- 労働者が「使用者の指揮監督下に置かれている時間」を労働時間という

<最高裁判所の判例>

- 労働時間に該当するか否かは、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決定されるものであって、労働契約、就業規則、労働協約等の定めによって決定されるものではないと解するのが相当である。（平12.3.9最高裁 三菱重工長崎造船所事件）

三菱重工長崎造船所事件（判例紹介）

【概要】

XらはY社のA造船所で勤務する従業員である。A造船所では始業に間に合うよう更衣等を済ませ作業場に到着し、始業時刻には実作業を開始するものとされており、これが勤怠の把握基準となっていた。また、XらはY社から実作業にあたり作業着や所定の保護具、工具等の装着を義務づけられていて、これを所定の更衣室や控室で行うものとされていた。さらに、材料庫等から消耗品などの受出しや散水を始業時刻前に行うことを義務づけられた者もいた。

Xらの1日のスケジュールは次の1～11となっている。

- 1、入場口から事業所内に入り更衣室まで向かう。
- 2、更衣室等において作業服や保護具等を装着し準備体操場まで移動
- 3、午前の終業時刻後に、作業場から食堂まで移動
- 4、現場控室等において作業服や保護具を脱ぐ
- 5、午後の始業前に食堂から作業場や準備体操場まで移動
- 6、作業服や保護具を再装着する
- 7、午後の終業時刻後に、作業場から更衣室まで移動し、作業服や保護具を脱ぐ
- 8、手洗い、洗面、入浴を行う
- 9、通勤服へ着替える
- 10、更衣室から入場口までいき事業場外へ退出
- 11、一部の者は、始業時刻前に材料庫で消耗品の受出しや散水を行う

Xらは以上1～11までの時間は労働基準法上の労働時間にあたるとして割増賃金の支払いを求めた。

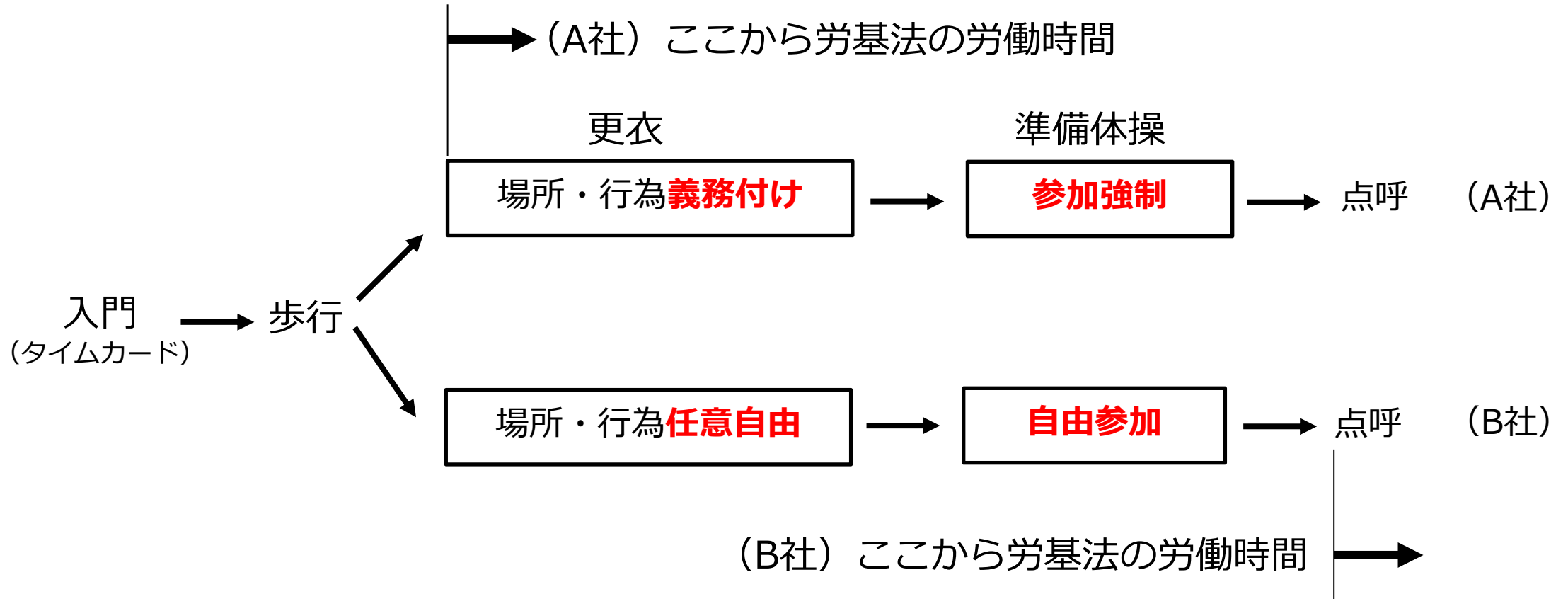
1審、原審は2、7、11は労働時間と認めたが残りは認めなかった為、双方が上告した。

三菱重工長崎造船所事件（判例紹介）

【判旨】 上告棄却

- I、労働基準法32条の労働時間とは、労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間をいい、労働時間にあたるか否かは、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であって、労働契約、就業規則、労働協約等の定め*のいかんにより決定されるべきものではないと解するのが相当である*。
- そして、労働者が就業を命じられた業務の準備行為等を事業所内において行うことを使用者から義務づけられ、又はこれを余儀なくされた時は、当該行為を所定労働時間外において行うものとされている場合であっても、当該行為は、特段の事情のない限り、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、当該行為に要した時間は、それが社会通念上必要と認められるものである限り、労働基準法上の労働時間に該当すると解される。
- II、Xらは、実作業にあたり作業服や保護具等の装着を義務づけられ、着替えを事業場内の更衣室等で行うものとされていた為、これらの装着や更衣室等から準備体操場前の移動は、Y社の指揮命令下に置かれていたと評価できる。消耗品の受出しや散水も同等である。
- さらに作業服などの着替えを終えるまでもY社の指揮命令下に置かれているものと評価できる。

労基法上の労働時間の始点



労働時間とは何か

◎判断のポイント

「労働者の行為が使用者の指揮監督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」

◎労働時間の意義（二要件説）（菅野和夫著 「労働法」 P478）

①使用者の指揮監督下

②使用者の明示（＝義務づけられた）又は黙示の指示（＝余儀なくされた）

労働時間とは何か

◎労働時間に該当するものはどれか？

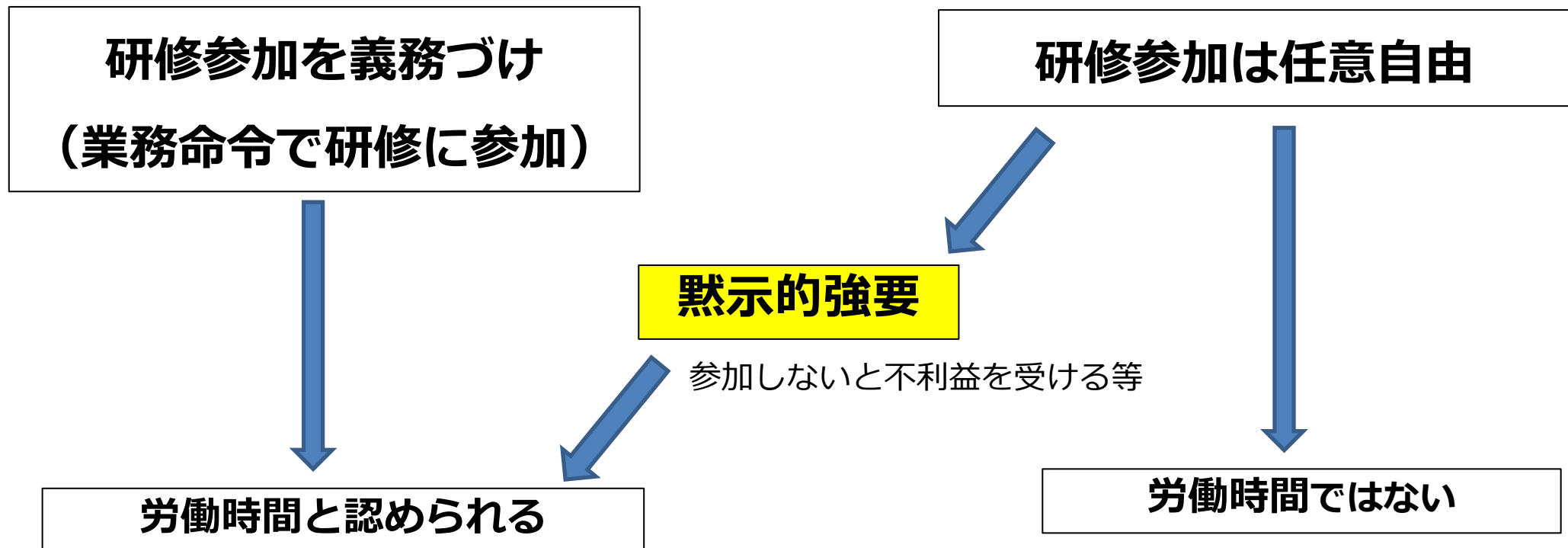
1. 始業前に作業衣に着替える時間
2. 始業前の準備体操の時間
3. 朝礼の時間
4. 始業前に事務所を清掃する時間
5. 研修への参加時間
6. 健康診断を受診するための時間
7. 出張の移動時間

使用者の明示（＝義務づけられた）又は黙示の指示（＝余儀なくされた）があるかどうかによって決まる。

研修参加時間は労働時間か？

◎判断のポイント

「労働者の行為が使用者の指揮監督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」



健康診断に要する時間は労働時間か？

◎ 一般健康診断（定期健康診断）

事業者と労働者の共同の義務 ⇒ 当然には労働時間ではない

「一般健康診断は業務との関連において行われるものではないので、その受診のために要した時間については、当然には事業者の負担とすべきではなく、労使協議して定めるべきものであるが、労働者の健康確保は事業の円滑な運営の不可欠な条件であることを考えると、その受診に要した時間の賃金を事業者が支払うことが望ましいこと」
(昭47.9.18基発602号)

◎ 特殊健康診断（有害業務従事者に対する健康診断）

事業者に実施義務 ⇒ 労働時間

出張の移動時間は労働時間か？

◎出張時間 = 自宅を出てから自宅に帰るまでの時間（直行直帰の場合）

⇒合理的な順路および方法によっている限り業務遂行時間中として取り扱う

しかし、その間の実労働時間が算定できない

また、交通機関乗車中の時間は（特別な場合を除き）労働時間とはならない（拘束時間ではあるが、
労基法上の労働時間ではない休憩時間と類似した時間※）

※移動時間中は場所的・時間的拘束は受けるものの使用者の指揮命令下から解放され、何をするかは労働者の自由

⇒**所定の労働時間労働したものとみなす**（労基法第38条の2 事業場外労働）

◎休日に出張のために移動した場合も、労働時間には当たらないため休日労働にはならない。

「出張中の休日はその日に旅行する等の場合であっても、旅行中の物品の監視等別段の指示がある場合の外は休日労働として取り扱わなくても差し支えない。」（昭23.3.17基発90号）

◎出張の際の往復に要する時間は、労働者が日常の出勤に費やす時間と同一性質であると考えられるから、右所要時間は労働時間に算入されず、したがってまた時間外労働の問題は起り得ないと解するのが相当である。 ※日本工業検査事件（横浜地川崎支決昭49.1.26）

大星ビル管理事件（判例紹介）

【概要】

Xらは、ビル管理業務を目的とするY会社の従業員としてビル内巡回監視の業務に従事しており、毎月数回24時間勤務に従事していた。この24時間勤務の間に、休憩時間と仮眠時間が与えられていた。Xらは、配属先のビルからの外出を原則として禁止され、仮眠室における在室や、電話の接受、警報に対応した必要な措置をとることなどが義務付けられていた。Xらは、その仮眠時間中に突発的に実作業の必要が生じた場合に、これに従事して所定の手当を受けたことも数回あった。

Y会社では、24時間勤務における仮眠時間は所定労働時間に算入されておらず、泊まり勤務手当が支給されるのみで、時間外勤務手当や深夜就業手当の対象となる時間としても取り扱われていなかった。ただし、仮眠時間中に突発作業が発生した場合、残業申請をすれば、実作業時間に対し、時間外勤務手当と深夜就業手当が支給されていた。

Xらは仮眠時間も労働時間にあたりと主張して、労働協約、就業規則所定の時間外勤務手当、深夜就業手当、さらに労基法37条所定の時間外割増賃金および深夜割増賃金の支払いを請求した。

1審は、Xらの請求をすべて認容し、原審はxらの請求の一部のみ認容した。XらとY会社の双方が上告した。

一斉休憩の適用除外に関する協定書

株式会社 [redacted] (以下「会社」という) [redacted] の労働者の過半数を代表する者 (以下「労働者代表」という) は、一斉休憩の除外に関して、次のとおり協定する。

(対象従業員)

第1条 本協定は、事業所の全従業員に適用する。

(休憩の交替制)

第2条 従業員の休憩時間は、職場及び個人ごとに定める勤務表により決定する。

2 前項の規定にかかわらず、業務上の必要がある場合には、休憩時間の時間帯を都度、変更することがある。

(有効期間)

第1条 本協定の有効期間は、平成29年7月1日から平成30年6月30日までの1年間とする。

2 本協定の期間満了の1ヵ月前までに双方から変更の申し出がない場合には、更に1年間延長するものとし、以降も同様とする。

平成29年6月15日

株式会社 [redacted]
代表取締役 [redacted]



従業員代表 [redacted]



時間外労働の上限規制

時間外・休日労働

◎ 労働時間の原則

第32条（労働時間）

使用者は、労働者に、休憩時間を除き1週間について40時間を超えて、労働させてはならない。

- ② 使用者は、1週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き1日について8時間を超えて、労働させてはならない。

◎ 時間外・休日労働

第36条（時間外及び休日の労働）

使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその**労働組合**、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては**労働者の過半数を代表する者との書面による協定をし、**厚生労働省令で定めるところによりこれを**行政官庁に届け出た場合においては、**
・・・（中略）・・・その**協定で定めるところによつて労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる。**



労働者に時間外労働及び休日労働をさせる場合には、

- **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への届出 が必要
（※**届出をして初めて有効**となることに注意）

時間外・休日労働

◎ 時間外労働とは

労基法に定める労働時間（＝法定労働時間）を超える時間外労働

※一般の企業においては、その企業が定める労働時間を超える労働を時間外労働ということが多く、また実労働時間ではなく私用外出があっても使用者の承認のあるものを含めるなど労基法上の時間外労働とは概念を異にする。（安西愈著 「労働時間・休日・休暇の法律実務」 P673）

法定労働時間と所定労働時間

◎ 法定労働時間

1週40時間、1日8時間の定めをいう

「実労働時間」を対象としている（遅刻、早退、私用外出等の時間は含まない）

※（メモ）1週の起点について（就業規則で定めない場合は日曜日から土曜日を1週間）

◎ 所定労働時間

企業が就業規則等で定める始業から終業までの労働契約上の労働時間

（賃金の支給対象となる時間）

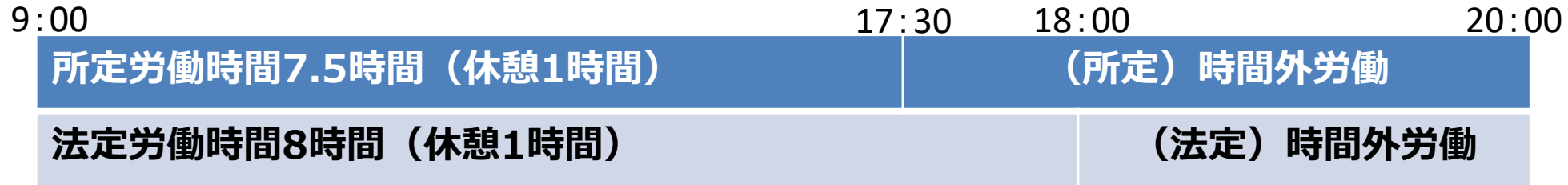
多くの企業で「始業・終業時刻制」による労働時間の把握

⇒私用で午後から就労して終業後に労働した場合、実労働時間が7時間でも終業時刻後の時間を残業として取り扱うなど

※次ページの図で説明

所定時間外労働と法定時間外労働

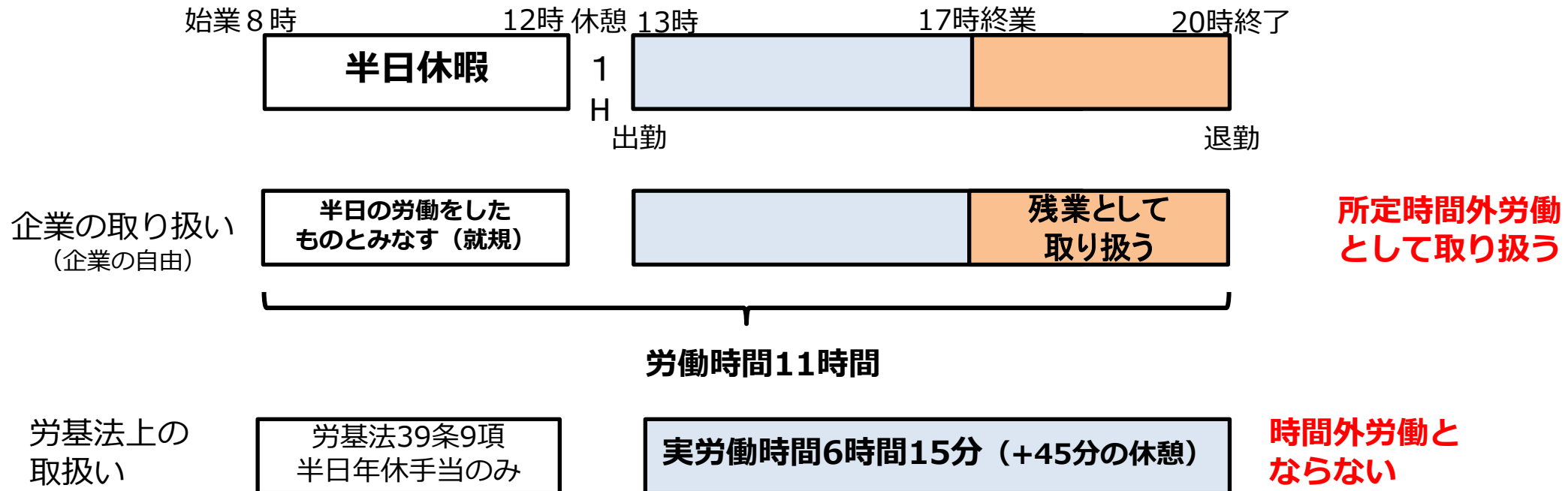
例 1 : 所定労働時間が 7.5 時間の場合



時間外労働時間

⇒ 2.5時間
(所定時間外労働)
⇒ **2.0時間**
(法定時間外労働)

例 2 : 労働者が半日の年休取得後出勤した場合



時間外・休日労働

◎ 時間外労働とは

労基法に定める労働時間（＝法定労働時間）を超える時間外労働

※一般の企業においては、その企業が定める労働時間を超える労働を時間外労働ということが多く、また実労働時間ではなく私用外出があっても使用者の承認のあるものを含めるなど労基法上の時間外労働とは概念を異にする。（安西愈著 「労働時間・休日・休暇の法律実務」 P673）

◎ 休日労働とは

労基法35条に定める法定の休日に労働させた場合の、労基法上の休日労働

※一般の企業の場合には、必ずしも労基法上の休日労働に該当する場合だけではなく、会社所定の休日、祝日、土日週休2日制の場合の土曜日に労働した場合をも含めて広く休日労働とよんでいる。（安西愈著 「労働時間・休日・休暇の法律実務」 P674）

法定休日と所定休日

◎法定休日（労基法上の休日）

- 法定休日は、原則として毎週1回（⇒就業規則により特定 EX.「法定休日は日曜日とする」等）
- 又は、4週間を通じて4回（⇒就業規則で変形休日制の定めを行う）
この場合、例えば土日連続で勤務しても別の日に休日（=法定休日）を与えることで、土日の勤務は休日労働ではなく時間外労働となる。
- 法定休日が特定されていない場合で、暦週（日～土）の日曜日と土曜日の両方に勤務した場合、当該暦週において降順に位置する土曜日における労働が法定休日労働となる。
- 起算日を就業規則に定めることで、月曜日から暦週を開始することができる。
- **法定休日に労働した場合は休日労働**となる（割増率35%以上）

◎所定休日

会社が自主的に決めて就業規則に定めた休日

- ・労基法の制約は受けない
- ・**所定休日に労働した場合は時間外労働**となる（割増率25%以上）

所定時間外労働と法定時間外労働

1. 法律上の時間外労働時間① = 法定労働時間を超えた労働時間

| | | | |
|--------------------|-------|-----------|-----------|
| 9:00 | 17:30 | 18:00 | 20:00 |
| 所定労働時間7.5時間（休憩1時間） | | （所定）時間外労働 | |
| 法定労働時間8時間（休憩1時間） | | | （法定）時間外労働 |

時間外労働時間

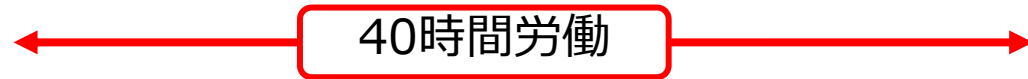
⇒ 2.5時間

⇒ **2.0時間**

2. 法律上の時間外労働時間② = 法定休日以外の（所定）休日労働時間

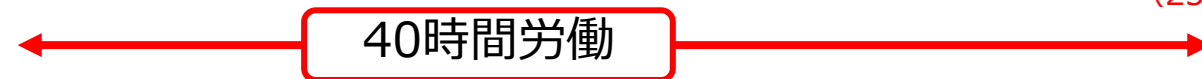
| 月 | 火 | 水 | 木 | 金 | 土(所定休日) | 日(法定休日) |
|-------|-------|-------|-------|-------|------------------------------|-----------------------------|
| 8時間労働 | 8時間労働 | 8時間労働 | 8時間労働 | 8時間労働 | 時間外労働 (25%以上の割増賃金) | 休日労働 (35%以上の割増賃金) |

法定休日が
日曜日の例



3. 法律上の時間外労働時間③ = 法定休日以外の（所定）休日労働時間

| 月 | 火 | 水 | 木 | 金 | 土(所定休日) | 日(法定休日) |
|-------|-------|-------|-------|-------|------------------------------|-----------------------------|
| 7時間労働 | 7時間労働 | 7時間労働 | 7時間労働 | 7時間労働 | 5時間労働 | 休日労働 (35%以上の割増賃金) |
| | | | | | 時間外労働 (25%以上の割増賃金) | |



36協定届とは

時間外労働・休日労働に関する協定届（36協定届）

- ・使用者が労働者の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との書面による協定を所轄労働基準監督署長に届け出ることにより、当該協定の範囲で法定労働時間を延長し、又は、休日に労働させることができる制度

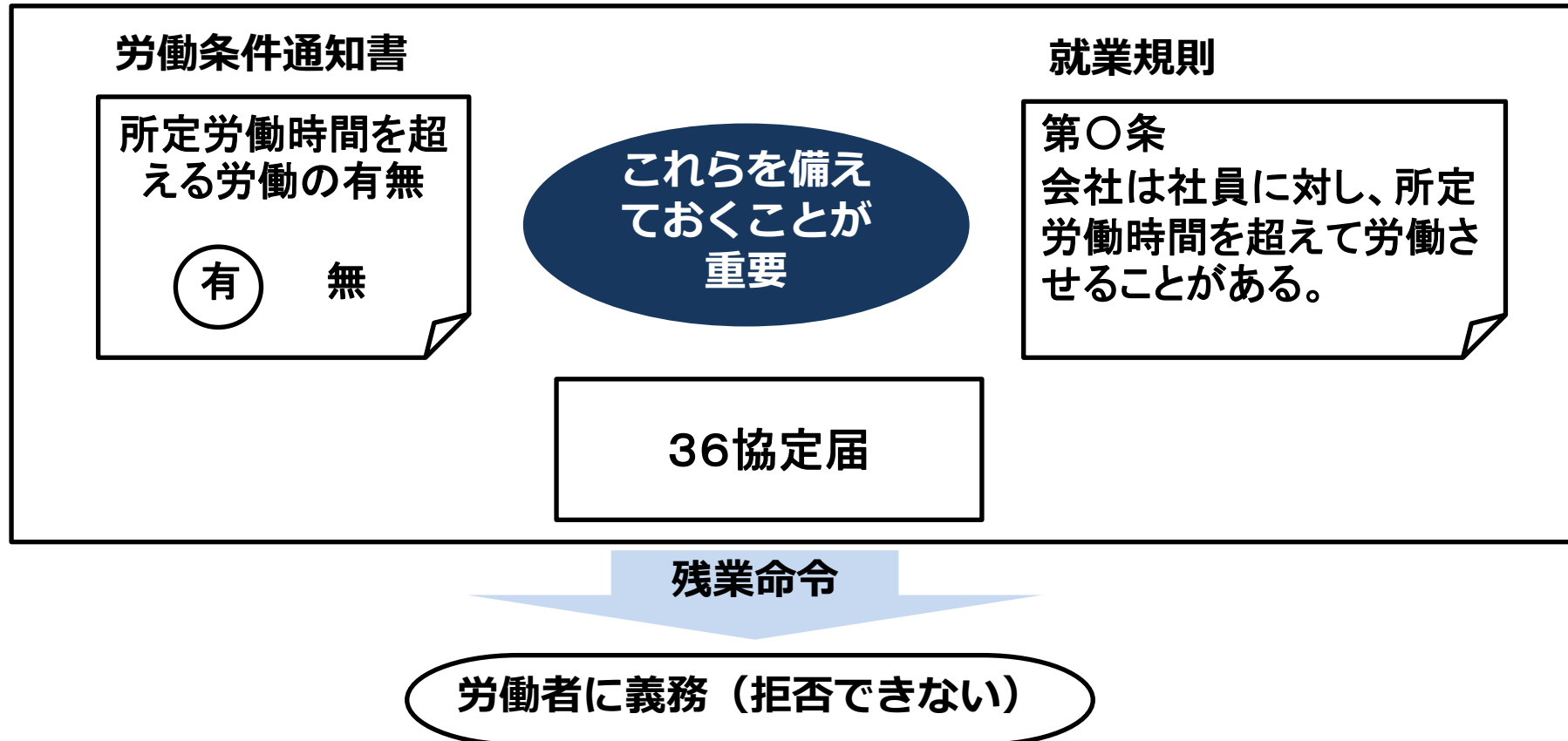


36協定書の様式は特に決められておらず、36協定届を36協定書と兼ねることが多い。

(参考) 時間外労働を命じるためには

36協定届は「労働者に時間外・休日労働をさせても罰せられない」という効果（免罰効果）しかなく、これだけでは時間外・休日労働を命じることはできない。

◎時間外・休日労働を命じるためには、



時間外労働の上限規制

協定時間の上限

実労働時間の上限

原則

36協定

※限度時間を超えない場合

限度時間

- 法律上、時間外労働の上限は、
1か月 45時間（42時間） かつ、
1年 360時間（320時間）

（ ）内は対象期間が3か月を超える1年単位の変形労働時間制による場合

絶対的上限

- 一般の36協定の場合であっても、特別条項付き協定による場合であっても、絶対に守らなければならない実労働時間の上限規制

例外

特別条項付き協定

※限度時間を超える場合

- 当該事業場における通常予見することができない業務量の大幅な増加等臨時的に限度時間を超えて労働させる必要がある場合、
 - ① 1年 **720時間**（時間外労働のみ）
 - ② 1月 **100時間未満**（時間外労働+休日労働）
 - ③ 限度時間である月45時間（42時間）を上回る回数は **年6回まで**

時間外労働+休日労働が

- 単月で**100時間未満**
- 2~6か月平均で**80時間以内**

- ・ 上記を超える36協定は無効
- ・ 協定で定めた範囲を超えて労働させると
⇒罰則：6か月以下の懲役または30万円以下の罰金

- ・ この上限規制に違反すると
⇒罰則：6か月以下の懲役または30万円以下の罰金

36協定届の記載例 (限度時間を超えない場合)

(様式第9号 (第16条第1項関係))

労働時間の延長及
このことに十分留
間数の範囲内で労
働します。

(令和3年4月1日以降、押印廃止後)の様式

投影のみ

◆ 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)

事業場(工場、支店、営業所等)ごとに協定してください

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。

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

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

時間外労働をさせる必要のある事由、業務の種類、対象労働者数

| 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(以上の者) | 所定労働時間(1日)(任意) | 1日 | | | 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(任意) | 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) | 起算日(年月日) | 所定労働時間を超える時間数(任意) | |
| 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 |
| 臨時的受注、納期変更 | 機械組立 | 20人 | 7.5時間 | 2時間 | 2.5時間 | 15時間 | 25時間 | 150時間 | 270時間 |
| 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か月100時間未満(休日労働を含む)、2~6か月平均80時間以内(休日労働を含む)の要件を満たすこと

延長することができる時間

| 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(以上の者) | 所定休日(任意) | 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1年内、②は320時間以内です。 | |
|---------------------|-------|------------|----------|--|--------------------|---|--------------------|
| | | | | 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の日数 | 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の日数 |
| 受注の集中 | 設計 | 10人 | 土日祝日 | 1か月に1日 | 8:30~17:30 | 1か月に1日 | 8:30~17:30 |
| 臨時的受注、納期変更 | 機械組立 | 20人 | 土日祝日 | 1か月に1日 | 8:30~17:30 | 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ない。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)

時間外労働と法定休日労働を合計した時間数は、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

過半数代表者の要件と選出方法についてのチェックボックス

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氏名: 検査課主任 山田花子

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

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を明らかにして実施されること。(チェックボックスに要チェック)

使用者 職名氏名: 工場長 田中太郎

36協定書を兼ねる場合は署名又は記名押印が必要

限度時間を超える場合の36協定届の記載例 (特別条項)

(様式第9号の2 (第16条第1項関係))

(令和3年4月1日以降、押印廃止後)の様式

投影のみ

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

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、対象労働者数

| 臨時に限度時間を超えて労働させることができる場合 | 業務の種類 | 労働者数 (満18歳以上の者) | 1日 (任意) | | 1箇月 (時間外労働及び休日労働を合算した時間数。100時間未満に限る。) | | | 1年 (時間外労働のみの時間数。720時間以内に限り。) | | | |
|--------------------------|-------|--------------------|---------------|-------------------|--|------------------------------------|--------------------|---------------------------------|-------------------|--------------------|-----|
| | | | 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 | | | |
| | | | 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) | 限度時間を超える回数(6回以内に限り。) | 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(任意) | 限度時間を超える労働に係る割増賃金率 | 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) | 限度時間を超える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% |

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。

限度時間を超えて労働させる場合の手続き

| 限度時間を超えて労働させる場合における手続き | 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 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) | ①、③、⑩ 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 |

延長することができる時間

限度時間を超えた労働者に対して講じる健康確保措置

協定の成立年月日 ○○○○年 3月 12日

労働者代表者(氏名) 投票による選挙 検査課主任 山田花子

使用者(氏名) 工場長 田中太郎

協定の成立年月日 ○○○○年 3月 15日

(健康確保措置) ○ ○ 労働基準監督署長殿

①医師による面接指導 ②深夜業(22時～5時)の回数制限 ③終業から始業までの休息時間の確保(勤務間インターバル) ④代休休日・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

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協定締結に当たっての留意事項（指針）

1. 時間外労働・休日労働は必要最小限にとどめる。
2. 使用者は、36協定の範囲内であっても労働者に対する**安全配慮義務を負う**こと。
 ※**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。
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すること。
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）を超えられないこと。**
 限度時間を超える必要がある場合は、できる限り具体的に定めること。
 限度時間にできる限り近づけること。
5. **限度時間を超えて労働させる労働者の健康・福祉を確保**すること。
 ⇒健康福祉確保措置として望ましい措置：
 - (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
 - (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

労働時間管理の実務イメージ

| | 2023 /4 | 2023 /5 | 2023 /6 | 2023 /7 | 2023 /8 | 2023 /9 | 2023 /10 | 2023 /11 | 2023 /12 | 2024 /1 | 2024 /2 | 2024 /3 |
|-------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|-------------|-------------|-------------|------------|------------|------------|
| 時間外労働 | 80 | 60 | 45 | 35 | 35 | 80 | 70 | 45 | 90 | 80 | 70 | 40 |
| 休日労働 | | 20 | 10 | | | 10 | | | 10 | | | |
| 合計 | 80 | 80 | 55 | 35 | 35 | 90 | 70 | 45 | 100 | 80 | 70 | 40 |

◎上の表はA社の従業員Bの1年間の時間外・休日労働の実績です。
労働基準法に違反する勤務状況となっておりますが、問題点を具体的に指摘してください。
A社の36協定の内容は次の通りです。

<A社の36協定の内容（特別条項あり）>

- ・対象期間：2023年4月1日から1年間
- ・1ヶ月の時間外労働の限度時間：**45時間**
- ・限度時間を超えることができる回数：**6回**
- ・限度時間を超えて労働させる場合の
 - ① 1カ月の時間外労働+休日労働の合計時間数：**99時間**
 - ② 1年の時間外労働時間数：**720時間**
- ・労働させることができる法定休日の日数：1カ月に4日（8:30～24:00）
- ・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

労働時間管理の実務イメージ

| | 2023 /4 | 2023 /5 | 2023 /6 | 2023 /7 | 2023 /8 | 2023 /9 | 2023 /10 | 2023 /11 | 2023 /12 | 2024 /1 | 2024 /2 | 2024 /3 |
|-------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|----------|----------|----------|---------|---------|---------|
| 時間外労働 | 80 | 60 | 45 | 35 | 35 | 80 | 70 | 45 | 90 | 80 | 70 | 40 |
| 法定休日 ⇒ 休日労働 | | 20 | 10 | | | 10 | | | 10 | | | |
| 合計 | 80 | 80 | 55 | 35 | 35 | 90 | 70 | 45 | 100 | 80 | 70 | 40 |
| 特別条項累計回数 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 6 | 7 | 7 |

○ の月は45時間を超えてるため特別条項の36協定が必要

➡ ○ の回数をカウント

36協定違反 (労基法第32条違反)
 (45時間を超えることができるのは6回まで)

注1 : 表中の休日労働は法定休日の労働時間を計上する
 注2 : 所定休日の労働時間は時間外労働として計上する

労働時間管理の実務イメージ

1ヶ月の労働時間100H以上
 (労基法第32条 & 第36条違反)

| | 2023 /4 | 2023 /5 | 2023 /6 | 2023 /7 | 2023 /8 | 2023 /9 | 2023 /10 | 2023 /11 | 2023 /12 | 2024 /1 | 2024 /2 | 2024 /3 |
|-------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|----------|----------|------------|---------|---------|------------|
| 時間外労働 | 80 | 60 | 45 | 35 | 35 | 80 | 70 | 45 | 90 | 80 | 70 | 40 |
| 法定休日 ⇒ 休日労働 | | 20 | 10 | | | 10 | | | 10 | | | |
| 合計 | 80 | 80 | 55 | 35 | 35 | 90 | 70 | 45 | 100 | 80 | 70 | 40 |
| 時間外年度累計 | 80 | 140 | 185 | 220 | 255 | 335 | 405 | 450 | 540 | 620 | 690 | 730 |

年間の限度時間720Hを超過
36協定違反 (労基法第32条違反)

労働時間管理の実務イメージ

| | 2023 /4 | 2023 /5 | 2023 /6 | 2023 /7 | 2023 /8 | 2023 /9 | 2023 /10 | 2023 /11 | 2023 /12 | 2024 /1 | 2024 /2 | 2024 /3 |
|-----------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|----------|----------|------------|---------|---------|------------|
| 時間外労働 | 80 | 60 | 45 | 35 | 35 | 80 | 70 | 45 | 90 | 80 | 70 | 40 |
| 休日労働 | | 20 | 10 | | | 10 | | | 10 | | | |
| 合計 | 80 | 80 | 55 | 35 | 35 | 90 | 70 | 45 | 100 | 80 | 70 | 40 |
| 時間外年度累計 | 80 | 140 | 185 | 220 | 255 | | | | | | | 730 |
| 特別条項累計回数 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | | | | | | | 7 |

平均の労働時間80Hを超過
(労基法第32条 & 第36条違反)

| | | | | | | | | | | | | |
|-----------|----|----|------|------|------|------|------|------|------|-----------|-------------|------|
| 合計 | 80 | 80 | 55 | 35 | 35 | 90 | 70 | 45 | 100 | 80 | 70 | 40 |
| 2カ月平均 | | 80 | 67.5 | 45 | 35 | 62.5 | 80 | 57.5 | 72.5 | 90 | 75 | 55 |
| 3カ月平均 | | | 71.7 | 56.7 | 41.7 | 53.3 | 65.0 | 68.3 | 71.7 | 75.0 | 83.3 | 63.3 |
| 4カ月平均 | | | | 62.5 | 51.3 | 53.8 | 57.5 | 60.0 | 76.3 | 73.8 | 73.8 | 72.5 |
| 5カ月平均 | | | | | 57.0 | 59.0 | 57.0 | 55.0 | 68.0 | 77.0 | 73.0 | 67.0 |
| 6カ月平均 | | | | | | 62.5 | 60.8 | 55.0 | 62.5 | 70.0 | 75.8 | 67.5 |

労働時間管理の実務イメージ

| | 2023 /4 | 2023 /5 | 2023 /6 | 2023 /7 | 2023 /8 | 2023 /9 | 2023 /10 | 2023 /11 | 2023 /12 | 2024 /1 | 2024 /2 | 2024 /3 |
|----------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|----------|----------|----------|---------|---------|---------|
| 時間外労働 | 80 | 60 | 45 | 35 | 35 | 80 | 70 | 45 | 90 | 80 | 70 | 40 |
| 休日労働 | | 20 | 10 | | | 10 | | | 10 | | | |
| 合計 | 80 | 80 | 55 | 35 | 35 | 90 | 70 | 45 | 100 | 80 | 70 | 40 |
| 時間外年度累計 | 80 | 140 | 185 | 220 | 255 | 335 | 405 | 450 | 540 | 620 | 690 | 730 |
| 特別条項累計回数 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 6 | 7 | 7 |

○ で囲ったところが労基法32条または36条違反となる

| | | | | | | | | | | | | |
|-------|----|----|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 合計 | 80 | 80 | 55 | 35 | 35 | 90 | 70 | 45 | 100 | 80 | 70 | 40 |
| 2カ月平均 | | 80 | 67.5 | 45 | 35 | 62.5 | 80 | 57.5 | 72.5 | 90 | 75 | 55 |
| 3カ月平均 | | | 71.7 | 56.7 | 41.7 | 53.3 | 65.0 | 68.3 | 71.7 | 75.0 | 83.3 | 63.3 |
| 4カ月平均 | | | | 62.5 | 51.3 | 53.8 | 57.5 | 60.0 | 76.3 | 73.8 | 73.8 | 72.5 |
| 5カ月平均 | | | | | 57.0 | 59.0 | 57.0 | 55.0 | 68.0 | 77.0 | 73.0 | 67.0 |
| 6カ月平均 | | | | | | 62.5 | 60.8 | 55.0 | 62.5 | 70.0 | 75.8 | 67.5 |

過半数代表者の要件と選出のための正しい手続

■ 労働者の過半数を代表していること

- 正社員だけでなく、パートやアルバイトなど事業場のすべての労働者の過半数を代表する必要があります。

■ 36協定を締結するための過半数代表者を選出することを明らかにした上で、投票、挙手などにより選出すること

- 選出に当たっては、正社員だけでなく、パートやアルバイトなどを含めたすべての労働者が手続に参加できるようにする必要があります。
- 選出手続は、労働者の過半数がその人の選出を支持していることが明確になる民主的な手続（投票、挙手、労働者による話し合い、持ち回り決議）がとられている必要があります。
- 使用者が指名した場合や社員親睦会の幹事などを自動的に選任した場合には、その人は36協定を締結するために選出されたわけではありませんので、36協定は無効です。



重要

■ 労働基準法第41条第2号に規定する管理監督者でないこと

- 管理監督者とは、労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にある人を指します。

適用除外

労基法第41条

この章、第六章及び第六章の二で定める労働時間、休憩及び休日に関する規定は、次の各号の一に該当する労働者については適用しない。

- 一 別表第1第六号（林業を除く。）又は第七号に掲げる事業に従事する者
- 二 事業の種類にかかわらず監督若しくは管理の地位にある者又は機密の事務を取り扱う者
- 三 監視又は断続的労働に従事する者で、使用者が行政官庁の許可を受けたもの

適用除外の管理監督者とは

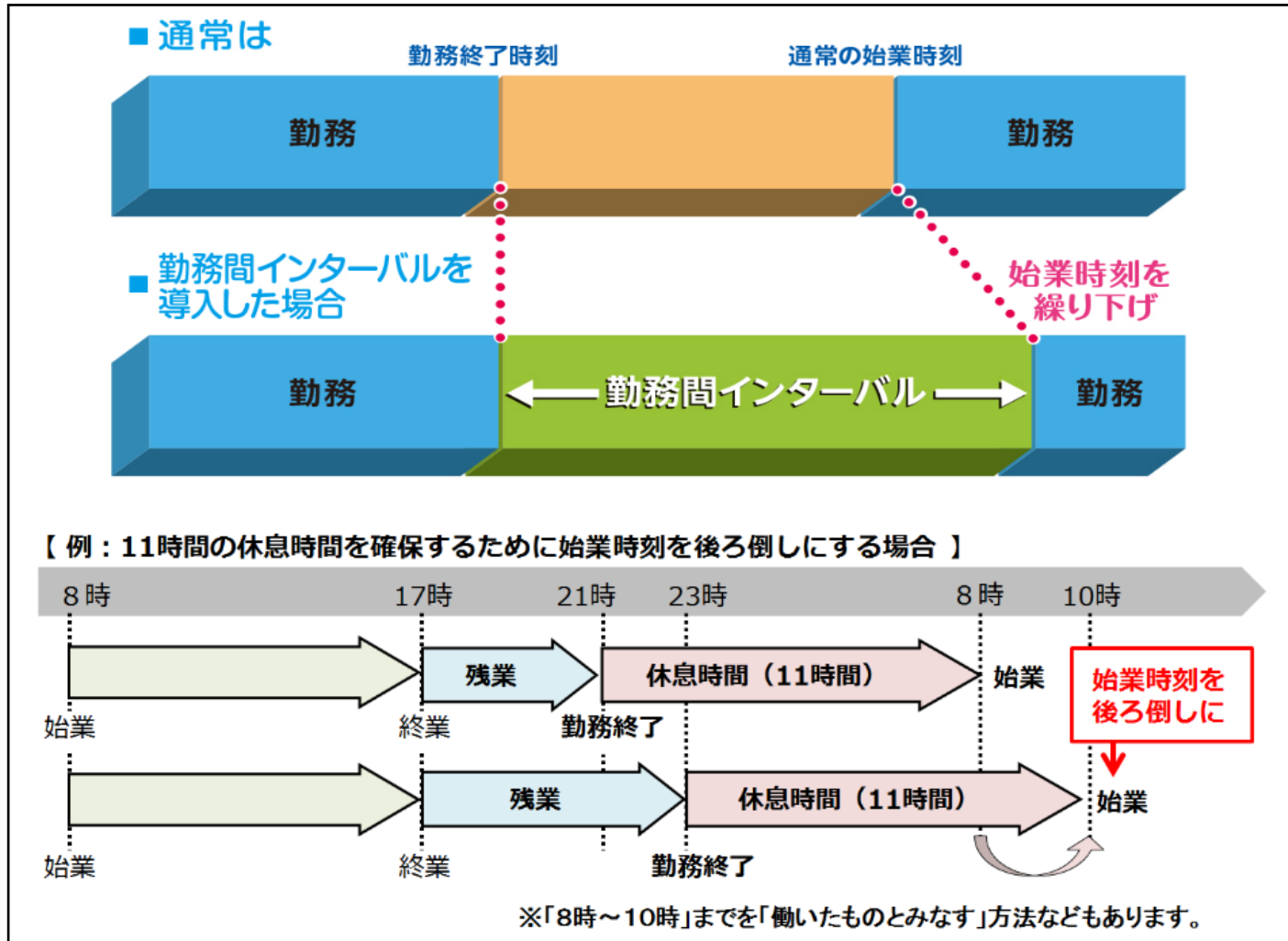
1. 経営者と一体的な立場で仕事をしている
2. 出社、退社や勤務時間について厳格な制限を受けていない
3. その地位にふさわしい待遇がなされている

※職位等の名称にとらわれず、**職務内容、責任と権限、勤務態様**等に着目することにより
実態に即して判断される。（⇒ 判例集※5 日本マクドナルド事件）

労基法第37条4項の深夜労働（午後10時から午前5時まで）の割増賃金支払いについては適用除外とならない。

勤務間インターバル制度

「勤務間インターバル」制度とは、1日の勤務終了後、翌日の出社までの間に、一定時間以上の休息時間（インターバル）を設けることで、働く方の生活時間や睡眠時間を確保するものです。



＜導入のメリット＞

- メリット1：従業員の健康の維持向上につながります。
- メリット2：従業員の定着や確保が期待できます。
- メリット3：生産性の向上につながります。

◎労働時間等設定改善法の改正により、「勤務間インターバル」制度導入が**企業の努力義務**となりました。（2019年施行）

改正の背景

業務による過重負荷を原因とする脳血管疾患及び虚血性心疾患等については、平成13年12月に改正した「脳血管疾患及び虚血性心疾患等（負傷に起因するものを除く。）の認定基準」に基づき労災認定を行っていたが、改正から約20年が経過する中で、働き方の多様化や職場環境の変化が生じていることから、最新の医学的知見を踏まえて、「脳・心臓疾患の労災認定の基準に関する専門検討会」において検証等を行い、令和3年7月16日に報告書が取りまとめられたことを受けて、認定基準の改正を行った。

改正のポイント

新たに認定基準に追加

● 業務の過重性の評価

改正前の基準を維持

長期間の過重業務

労働時間

- ・発症前1か月間に100時間または2～6か月間平均で月80時間を超える時間外労働は、発症との関連性は強い(※)
- ・月45時間を超えて長くなるほど、関連性は強まる
- ・発症前1～6か月間平均で月45時間以内の時間外労働は、発症との関連性は弱い

労働時間以外の負荷要因

- ・拘束時間が長い勤務
- ・出張の多い業務 など

新たに認定基準に追加

長期間の過重業務

■ 労働時間と労働時間以外の負荷要因を総合評価して労災認定することを明確化

左記(※)の水準には至らないが
これに近い時間外労働
+
一定の労働時間以外の負荷

業務と発症との関連が強いと評価
することを明示

■ 労働時間以外の負荷要因を見直し

- ・勤務間インターバルが短い勤務
- ・身体的負荷を伴う業務 など

評価対象として追加

短期間の過重業務・異常な出来事

■ 業務と発症との関連性が強いと判断できる場合を明確化

→「発症前おおむね1週間に継続して深夜時間帯に及ぶ時間外労働を行うなど過度の長時間労働が認められる場合」等を例示

● 対象疾病：認定基準の対象疾病に「重篤な心不全」を追加



2

長期間の過重業務、短期間の過重業務の労働時間以外の負荷要因を見直しました

労働時間以外の負荷要因の見直しを行い、**赤字**の項目を新たに追加しました。

| | | |
|-------------|---|--|
| 労働時間以外の負荷要因 | 勤務時間の不規則性 | 拘束時間の長い勤務 |
| | | 休日のない連続勤務 |
| | | 勤務間インターバルが短い勤務 ※「勤務間インターバル」とは、終業から次の勤務の始業までをいいます |
| | | 不規則な勤務・交替制勤務・深夜勤務 |
| | 事業場外における移動を伴う業務 | 出張の多い業務 |
| | | その他事業場外における移動を伴う業務 |
| | 心理的負荷を伴う業務 ※改正前の「精神的緊張を伴う業務」の内容を拡充しました | |
| | 身体的負荷を伴う業務 | |
| | 作業環境 ※長期間の過重業務では付加的に評価 | 温度環境 |
| | | 騒音 |



基本的な考え方

- 労働者が使用者A（先契約）と使用者B（後契約）で、雇用契約による副業・兼業を行う場合、使用者Aの「法定外労働時間」（1週40時間、1日8時間を超える労働時間）と使用者Bの「労働時間」について、それぞれ上限を設定します。
- 管理モデルの導入後、使用者Bは、使用者Aでの実際の労働時間にかかわらず、自社での「労働時間全体」を「法定外労働時間」として、割増賃金を支払います。

副業・兼業時の原則的な労働時間通算と管理モデルの違い

(例) 使用者A（先契約）：①所定労働時間7時間、③所定外労働1時間（先労働）
 使用者B（後契約）：②所定労働時間1時間、④所定外労働1時間（後労働） の場合

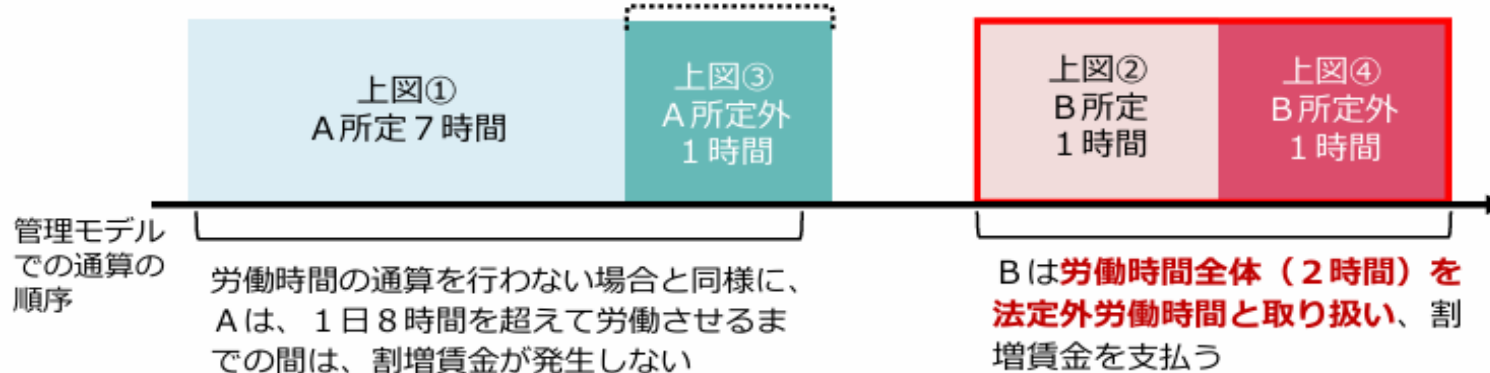
■ 原則的な労働時間通算の考え方

※通算順①～④



■ 管理モデルの考え方

法定外労働に該当しない



■■■■ (労働者氏名) 殿

副業・兼業に関する労働時間の取扱いについて (通知)

貴殿から届出のあった副業・兼業について、以下の点を遵守して行われることを条件に認めますので、通知します。また、貴殿の副業・兼業先の事業所 (以下「他社」という。) に対し、この条件を十分伝達するようお願いします。

- 1 貴殿の当社における1か月間の時間外・休日労働 (注1) の上限は〇〇時間 (A) です。
- 2 当社では、労働基準法第38条第1項の規定 (注2) に基づき、貴殿について、他社が①及び②を遵守することを条件に、副業・兼業を認めます。
 - ① 当社における1か月間の時間外・休日労働の上限 (A) に、他社における1か月間の労働時間 (所定労働時間及び所定外労働時間) の上限 (B) を通算して、時間外・休日労働の上限規制 (注3) の範囲内とするとともに、上限 (B) の範囲内で労働させること
 - ② ①の上限 (B) の範囲内の労働時間について、他社から割増賃金が支払われること (注4)
- 3 当社では、当社における時間外・休日労働の実績に基づき貴殿に割増賃金を支払います。
- 4 当社における1か月間の時間外・休日労働の上限 (A) に変更がある場合は、事前に貴殿に通知しますので、その際は速やかに他社に伝達するようお願いします。
- 5 この通知に基づく取扱いについては、〇年〇月〇日までとします。その期日を超えて他社において副業・兼業を行う場合は、期日の〇日前までに、改めて届け出てください。

注1) 労働基準法第32条の労働時間 (週40時間、1日8時間) を超える時間及び同法第35条第1項の休日における労働時間の合計

注2) 労働時間は、複数の会社に雇用されるなどの事業場を異にする場合においても、労働時間に関する規定の適用については通算する旨の規定

注3) 時間外労働と休日労働の合計で毎月100時間未満、複数月平均80時間以内とすること (労働基準法第36条第6項第2号及び第3号)。なお、月の労働時間の起算日が当社と他社とで異なる場合には、各々の起算日から起算した1か月における上限 (A) と上限 (B) をそれぞれ設定することとして差し支えない。

注4) 2割5分以上の率で他社が定める率により割増賃金が支払われること。また、当社における上限 (A) の時間に、他社における上限 (B) の範囲内の労働時間 (休日労働は除く。) を通算して、1か月について60時間を超えた場合、60時間を超える部分については、5割以上の率で他社が定める率により割増賃金が支払われること (労働基準法第37条第1項)。

担 当：〇〇〇株式会社 人事課 〇〇 〇〇

住 所：▼▼県▼▼市□□*-*-*

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 (令和6年3月31日まで) | 猶予期間終了後の取扱い (令和6年4月1日以降) |
|--------------------|--|---|
| 建設事業(※1) | | <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 とする規制は適用されません。 |
| 自動車運転の業務(※1) | 上限規制は適用されません。 | <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 | | <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(※2)。 ●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。 <p>※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)。</p> |
| 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、 <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。 | <ul style="list-style-type: none"> ●上限規制がすべて適用されます。 |

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)が改正され、令和6年4月1日から適用される。※拘束時間の上限を短縮

特例となるB、連携B、C水準の指定を受けるためには事前審査が必要

様式第9号の3の3（第70条関係）

| 臨時に限度時間を超過し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時間以内に限定。) | | |
|--|-----------------------------|--------------------|--|---------------------------|--|--|--|---------------------|-------------------|-------------------------------------|---------------------|--|
| | | | 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。) | 延長することができる時間数 及び休日労働の時間数 | | 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 | | 限度時間を超過した労働に係る割増賃金率 | |
| | | | 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 超える時間数と休日 労働の時間数を合 算した時間数 | 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) | | 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 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、 納期のひっ迫への対処 | 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 | 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 | 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 | 5人 | 7時間 | 7時間 | 3回 | 110時間 | 110時間 | 35% | 700時間 | 700時間 | 35% | |
| 限度時間を超過し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 | | | | | | | | | | |
| 限度時間を超過し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 (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。) | | | | | | | | | | | | |

事由は一時的また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に、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。

ここが違う！

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。)

限度時間(月45時間または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。

限度時間(年360時間または320時間)を超過して労働させる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および復興の事業に従事する場合であっても、年720時間以内に限りま。

限度時間(月45時間または42時間)を超過して労働させる回数を定めてください。災害時における復旧および復興の事業に従事する場合であっても、年6回以内に限ります。

災害時における復旧およ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およ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。

限度時間を超過した労働者に対し、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。

(チェックボックスに要チェック)

- 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)

年月日 ○○○○年 3月 12日

協定書兼労働組合(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 経理担当事務員 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、労働者代表の署名または記名・押印などが必要です。

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)

雇用・労働

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）

- [リーフレット等](#)
- [改善基準告示](#)
- [通達](#)
- [Q&A](#)
- [その他](#)

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）は、「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準の一部を改正する件」（令和4年厚生労働省告示第367号）により令和4年12月23日に改正され、令和6年4月1日から適用されました。

TAXI

令和6年4月1日適用

改善基準告示が改正されます！

| 1年間の労働時間 | 1日間の休息時間 |
|----------------------|---------------------------------------|
| 従前 299時間 改正 288時間 | 従前 8時間 改正 9時間 連続11時間を基本とし、連続9時間 |

トラック運転者の

令和6年4月1日適用

改善基準告示が改正されます！

| 1年間の労働時間 | 1か月の労働時間 | 1日の休息時間 |
|--------------------------|----------------------|---------------------------------|
| 従前 3,516時間 改正 3,300時間 | 従前 293時間 改正 284時間 | 従前 8時間 改正 11時間 基本とし、連続9時間 |

バス運転者の

令和6年4月1日適用

改善基準告示が改正されます！

| 1年間の労働時間 | 1か月の労働時間 | 1日の休息時間 |
|--------------------------|----------------------|---------------------------------|
| 従前 3,380時間 改正 3,300時間 | 従前 281時間 改正 294時間 | 従前 8時間 改正 11時間 基本とし、連続9時間 |

- 医師の時間外労働の上限規制は、特定医師に適用される。
- 特定医師とは、病院もしくは診療所で勤務する医師（**医療を受けるものに対する診療を直接の目的とする業務を行わない者を除く。**）または介護老人保健施設もしくは介護医療院において勤務する医師を指す。

平成31年4月（大企業）／令和2年4月（中小企業）
一般労働者の時間外労働の上限規制が適用済み
⇒年720時間、単月100時間未満、複数月平均80時間以内



労働者

- 歯科医師
- 獣医師

「医業に従事する医師」 （適用猶予の対象）

- 血液センター等の勤務医
- 産業医
- 大学病院の裁量労働制適用医師

「特定医師」 （医師の上限規制の対象）

- 病院等で診療を行う勤務医
- 診療も行っている産業医

令和6年4月
一般労働者の時間外労働の上限規制が適用
⇒年720時間、単月100時間未満、
複数月平均80時間以内 など



令和6年4月
医師の時間外労働の上限規制が適用



臨床研修医や専攻医の研修のために
長時間労働が必要となる場合：

C-1水準

専攻医を卒業した医師の
技能研修のために
長時間労働が必要となる場合：

C-2水準

時間外・休日労働の上限：
年間**1860**時間

C水準が
適用されるよ！

医師としての
技能向上の
ために
必要な場合は…

勤務先が
複数の場合は
労働時間も
合算されるんだよ

なるほど！

時間外・休日労働の上限：
年間**960**時間

時間外労働の
上限規制には
3つの水準が
あるんだ

まずは
A水準！

医療機関に
雇用されていて
診療に従事する
医師に
適用されるよ！

B水準
指定希望！

指定！

都道府県

医療機関

B水準と
C水準の
適用には…
まず医療機関が
都道府県に
申請する必要が
あるんだ

現実在即して
少しずつ…って
感じですかね

いきなり
劇的に
変えるのは
無理だけど…

私は
A水準！

私は
B水準！

私は
C-1水準！

例えば僕らの
病院がB水準と
C-1水準に
指定された
場合…

全員に
同じ水準が
適用されるわけ
ではないんだ

地域医療の確保のため、
自院内で長時間労働が必要な場合：**B水準**

地域医療の確保のため、
派遣先での勤務を過算すると
長時間労働となる場合：**連携B水準**

時間外・休日労働の上限：
年間**1860**時間

地域医療の
確保のために
やむを得ず
必要な場合は…

B水準が
適用されるよ！

- 時間外労働の上限規制には、36協定を締結する際の上限（事業場単位の上限）である「特別延長時間の上限」と、特定医師個人に対する上限である「時間外・休日労働時間の上限」という2種類の上限がある。
- 医師の時間外労働の上限規制には、原則のA水準と、適用にあたり都道府県知事の指定が必要な特例水準がある。

| 医療機関に適用される水準 | | 特別延長時間の上限 (事業場単位の上限) | 時間外・休日労働時間の上限 (個人単位の上限) |
|--------------------|---|-------------------------|----------------------------|
| 原則 | A水準 | 月100時間未満／年960時間 | 月100時間未満／年960時間 |
| 特例水準 ⇒対象者の名簿を作成 | 連携B水準 (医師派遣を行う病院) ⇒自院での時間外・休日労働は年960時間であるが、副業・兼業をした場合、年1,860時間まで時間外・休日労働させることができる | 月100時間未満／年960時間 | 月100時間未満／年1,860時間 |
| | B水準 (救急医療等) | 月100時間未満／年1,860時間 | 月100時間未満／年1,860時間 |
| | C水準 (臨床・専門研修) (高度医療の修得研修) | 月100時間未満／年1,860時間 | 月100時間未満／年1,860時間 |



※月100時間未満の上限については、面接指導による例外あり



長時間労働に関する最近の労働行政の動向

令和7年1月19日
青木昭社労士事務所

長時間労働に関する最近の労働行政の動向

<従来からの取組>

- 長時間労働が行われている事業場に対する監督指導の徹底
- 監督指導・捜査体制の強化
- ・ **東京労働局と大阪労働局に「過重労働撲滅特別対策班**（通称**かとか**）」を設置
- ・ **都道府県労働局に「過重労働特別監督管理官」**を設置
- 企業名公表制度の創設・強化
- 情報の提供・収集体制の強化

<最近の動向>

- 働き方改革の施行（2019年4月～）
- 「過重労働による健康障害防止のための総合対策について」の改正（2020年4月）
- ⇒ **法施行の周知期間が終わり本格的に取り締まる方向へ**

<令和5年度の方針>

- 長時間労働の抑制・過重労働による健康障害防止を重点課題として対策を推進
- ① **1カ月の時間外・休日労働が80時間を超えている**と考えられる事業場
- ② **過重労働による過労死等の労災請求**が行われた事業場

に全数監督を実施

⇒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う計画

過重労働解消キャンペーンの実施

報道関係者各位

令和5年10月10日
厚生労働省

11月は「過労死等防止啓発月間」です

～過労死等防止対策推進シンポジウムや過重労働解消キャンペーンなどを実施～

厚生労働省では、11月を「過労死等防止啓発月間」と定め、過労死等をなくすためにシンポジウムやキャンペーンなどの取組を行います。この月間は、「過労死等防止対策推進法」に基づくもので、過労死等を防止することの重要性について国民の自覚を促し、関心と理解を深めるため、毎年11月に実施しています。

月間中は、国民への周知・啓発を目的に、各都道府県において「過労死等防止対策推進シンポジウム」を行うほか、「過重労働解消キャンペーン」として、長時間労働の是正や賃金不払残業などの解消に向けた重点的な監督指導やセミナーの開催、一般の方からの労働に関する相談を無料で受け付ける「過重労働解消相談ダイヤル」などを行います。

- 「過労死等」とは…
- (1) 業務における過重な負荷による脳血管疾患・心臓疾患を原因とする死亡
 - (2) 業務における強い心理的負荷による精神障害を原因とする自殺による死亡
 - (3) 死亡には至らないが、これらの脳血管疾患、心臓疾患、精神障害

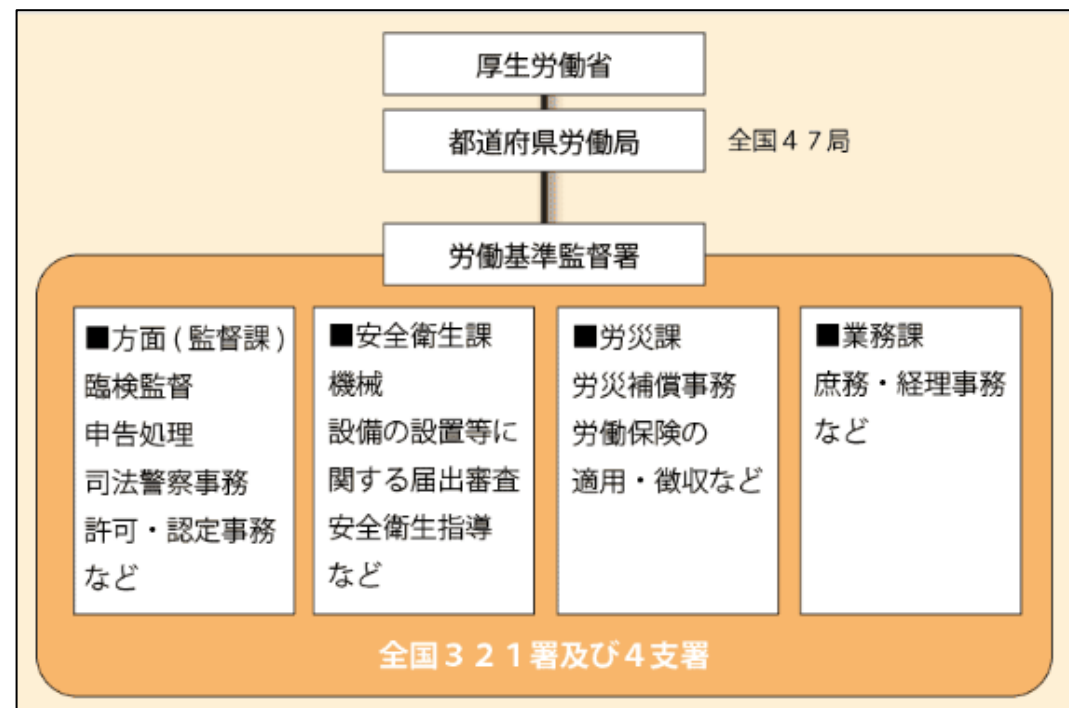
労働基準監督署による監督指導

◎労働基準監督署の役割

労働基準監督署とは、企業が労働基準法や労働安全衛生法などの労働関係法令を守っているかどうかを監督する機関

<主な業務例>

- 労基法等違反についての申告の受理、臨検、送検
- 就業規則、労使協定等の相談対応、申告の受理、指導
- 安衛法に基づく災害防止対策の指導
- 労災保険の給付



労働基準監督署による監督指導

◎労働基準監督官の権限

1) 労基法上の権限

- ・ 事業場、寄宿舍等の臨検
- ・ 帳簿、書類の提出を求める
- ・ 使用者、労働者に対する尋問

2) 安衛法上の権限

- ・ 事業場への立ち入り
- ・ 関係者への質問、帳簿等の検査
- ・ 作業環境測定
- ・ 製品等の収去

特別司法警察職員とは、警察官ではないが、特定の法律違反について刑事訴訟法に基づく犯罪捜査を行う権限が特別に与えられた一部の職員（公務員や民間人）のこと

3) 特別司法警察職員としての権限

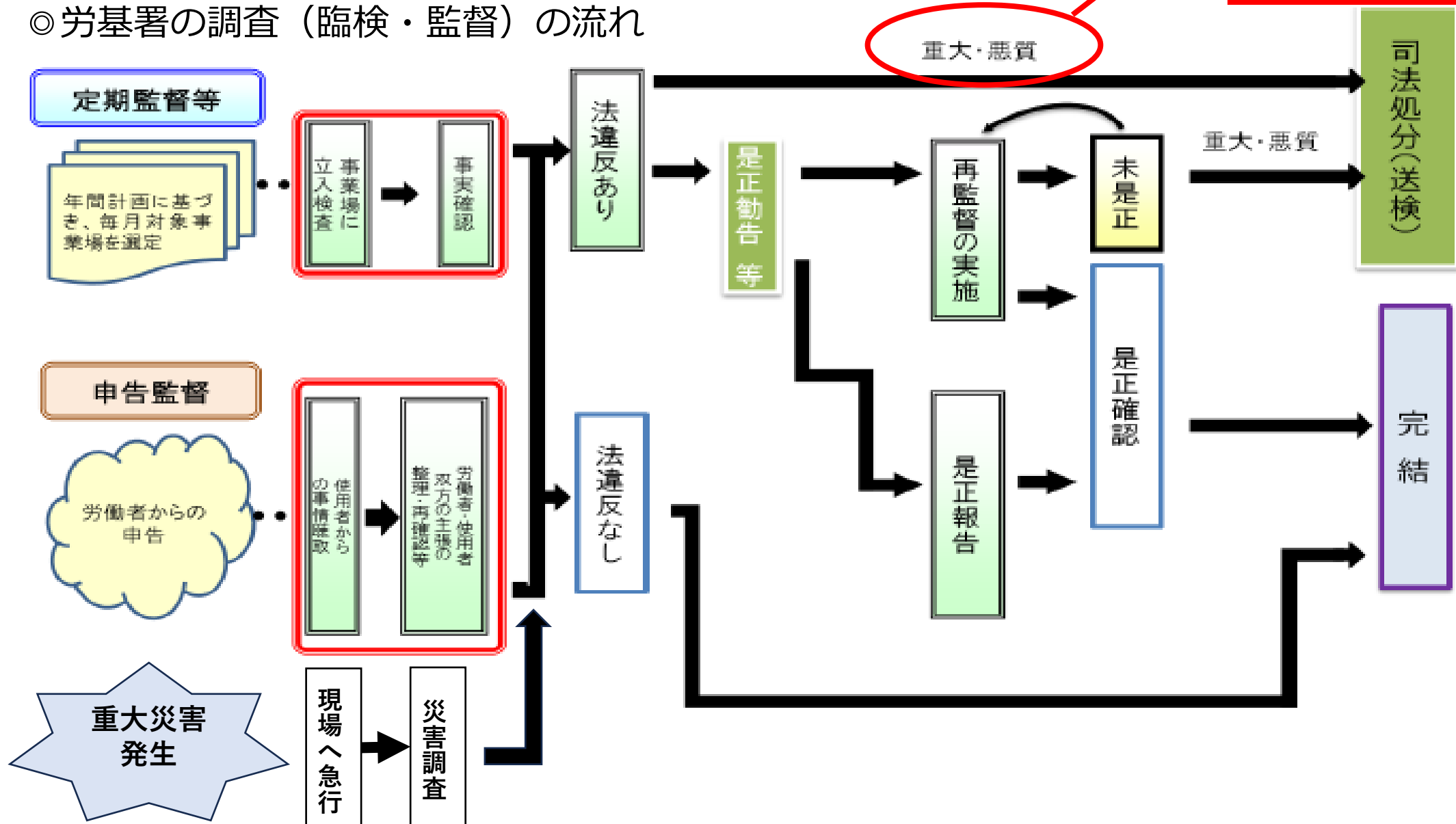
- ・ **任意捜査、取り調べ、逮捕、搜索、差押え、検証、検察官への送致**

⇒労働基準監督官は警察官ではないが、労働関係法令違反等の罪に関しては刑事訴訟法に規定する司法警察員としての職務を行う権限が付与されている。

労基署の調査（臨検・監督）

重大・悪質な場合は
指導を挟まず送検することも

◎ 労基署の調査（臨検・監督）の流れ



労基署の調査（臨検・監督）

◎ 是正勧告・指導

- 労働基準監督官が臨検監督を行った結果、法令違反や改善点がある場合
 - 法令違反：是正勧告書が交付される
 - 改善点：指導票が交付される
- ⇒ 改善期日までに改善して是正（改善）報告書

◎ 企業名公表制度

- 指導・公表の対象⇒複数の事業場を有する大企業であって、重大・悪質な労働時間関係違反が認められる場合

◎ 送検

- 悪質事案は、監督官が、労基法、安衛法等違反で、会社と代表者または責任者等を検察庁に送検

⇒以前は見られなかったが、是正指導を挟まずいきなり書類送検する事案が最近目立つようになった。

違法な時間外労働の摘発・送検事例①

| No | 送検日 | 業態 | 送検事案 |
|----|---------|------------|--|
| ① | R5.7.18 | 食料品製造業 | 労働者12人を時間外労働の上限規制を超えて働かせたとして、食料品製造業の熊さん第三工場(株)(青森県八戸市)と同社代表取締役を労働基準法第36条違反の疑いで書類送検 労働時間があまりにも長すぎる(月231時間超) として、 是正指導は挟まず送検 した。 |
| ② | R5.6.8 | 電子部品の製造請負業 | 労働者4人に36協定の限度時間を超えて月100時間以上の時間外労働をさせたとして、電子部品の製造請負業を営む(株)サンファミリー(滋賀県長浜市)と同社営業所長を労働基準法第32条と第36条違反の疑いで書類送検 同社は特別条項付の36協定を締結していたが、協定上の「限度時間を超えて労働させる場合における手続」として定めた「 労働者代表者に対する事前通知 」を怠っていた。 |
| ③ | R5.5.8 | 縫製業 | 外国人技能実習生10人に違法な時間外・休日労働を行わせたとして、縫製業の小清水被服工業(有)(愛媛県西予市)と同社取締役を、労働基準法第32条違反の疑いで書類送検 同社が届け出ている36協定は、労働者の 過半数代表者の選出が適法でなく 、無効だった。 |
| ④ | R5.4.13 | 機械器具製造業 | 技能実習生9人を時間外労働の上限規制を超えて働かせたとして、機械器具製造業の(株)アスカ(同県八千代町)と同社代表取締役社長を労働基準法第36条違反の疑いで書類送検 令和3年6月に臨検した際に長時間労働を確認し、是正報告を求めたのに対し違法な時間外労働はなかったとする報告を提出したが、 この報告が虚偽であり、実際は上限規制を上回る時間外労働が発生していたことが発覚 。虚偽報告を同法第104条違反の疑いで送検。 |
| ⑤ | R5.3.17 | 警備業 | 労働者2人に、 2カ月間の平均が1カ月当たり80時間を超える時間外労働をさせた として、警備業の(株)大日警(東京都品川区)と同社名古屋支店長を労働基準法第36条違反の疑いで書類送検 同社は特別条項付きの36協定を締結し、時間外労働の延長時間の限度を月99時間、年720時間としており、2人の時間外労働はこの範囲内に収まっていた。 |

違法な時間外労働の摘発・送検事例②

| No | 送検日 | 業態 | 送検事案 |
|----|----------|--------------|--|
| ⑥ | R5.2.21 | 中古自動車 小売業 | ベトナム人技能実習生1人に対し、時間外労働の 上限規制を上回り、月109時間の残業 をさせたとして、中古自動車小売業の(株)翼エンタープライズ(同府京都市)と同社常務取締役を労働基準法第36条違反の疑いで書類送検。 同社は臨検に対し、違反を隠蔽するため、 虚偽のタイムカードを提出 した疑いも持たれている。 |
| ⑦ | R4.12.15 | 印刷業 | 労働者3人に36協定で定めた限度時間を超える時間外労働を行わせたとして、印刷業のトツパン・フォームズ東海(株)(静岡県袋井市)と同社名古屋センター長を労働基準法第32条違反の疑いで送検 過労死ラインを超える時間数であったことや、労働者の様子からみても、過労死につながりかねない危険な状況であったことから、行政指導は挟まずに送検した |
| ⑧ | R4.11.10 | 縫製業 | 外国人技能実習生3人に対し、 36協定の限度時間を超える時間外労働 をさせたうえ、 超過した時間の賃金を支払わなかった として、縫製業の(有)サイキマニファクチャリング(岡山県井原市)と同社代表取締役を労働基準法第32条と第37条違反などの疑いで書類送検 3年2月に臨検した際に、同社は 虚偽のタイムカードと賃金台帳を提出 。虚偽の書類提出については同法第101条(労働基準監督官の権限)違反の疑いで送検 |
| ⑨ | R4.10.12 | 食料品製造業 | 36協定の締結・届出なく労働者6人に違法な時間外労働 をさせたとして、食料品製造業の(株)山陽フードサービス(岡山県倉敷市)と同社代表取締役を労働基準法第32条違反の疑いで書類送検 同社は今年4月に、最も長い者で月253時間の時間外労働をさせた疑い。5月に同労基署が 臨検した際、労働時間数を過少に記載した虚偽の勤務報告書を提出 した疑いも持たれている。 |
| ⑩ | R4.8.19 | 貨物自動車 運送業 | 運転者2人に36協定の限度時間を超える時間外労働をさせたとして、貨物自動車運送業の(株)カズショウ(奈良県奈良市)と同社代表取締役を労働基準法第32条違反の疑いで書類送検 今年1月、運転者のうち1人が業務でトラックを運転している最中に くも膜下出血を発症し、物損事故を起こした。事故を端緒に同労基署が調査 したところ、2人についての違反が発覚した。 |

労働時間に関する書類送検事例

【事例⑦】

津島労働基準監督署は、労働者3人に36協定で定めた限度時間を超える時間外労働を行わせたとして、印刷業のトッパン・フォームズ東海(株) (静岡県袋井市) と同社名古屋センター長を労働基準法第32条 (労働時間) 違反の疑いで名古屋地検に書類送検した。同社は月80時間を限度とする36協定を締結していたが、昨年6月に月120~160時間の残業をさせた疑い。

【令和4年12月15日送検】

⇒昨年7月に労働者の相談により違反が発覚した。過労死ラインを超える時間数であったことや、労働者の様子からみても、過労死につながりかねない危険な状況であったことから、行政指導は挟まずに送検した。

行政指導を挟まず
送検は異例

36協定違反だけでなく、
労基法36条違反でもある

労働時間に関する書類送検事例

【事例⑤】

名古屋南労働基準監督は、労働者2人に、**2カ月間の平均が1カ月当たり80時間を超える時間外労働（休日労働含む）をさせた**として、警備業の(株)大日警（東京都品川区）と同社名古屋支店長を労働基準法第36条（時間外および休日の労働）違反の疑いで名古屋地検に書類送検した。

2人の時間外労働は単月で見ると上限規制の100時間を超えた月はなく、同社が締結していた36協定の範囲にも収まっていたが、令和4年9月16日～11月15日に、2カ月間の平均で月80時間を超える時間外労働を行わせた疑い。1人は平均月92時間43分、もう1人は月98時間21分だった。

【令和5年3月17日送検】

⇒違反は同労基署の計画的な監督指導により発覚した。同労基署によると、同社では抱えている業務に対して必要な人員が不足している状態が続いており、**長時間労働が常態化**していたとみられる。**証拠が確実な期間・労働者に対象を絞り、立件した**。（同社は令和2年にも36協定の限度時間を超過した疑いで東京・三田労基署が送検している。）

労働時間に関する書類送検事例

【事例③】

八幡浜労働基準監督署は、**外国人技能実習生10人**に違法な時間外・休日労働を行わせたとして、縫製業の小清水被服工業(有)（愛媛県西予市）と同社取締役を、労働基準法第32条（労働時間）違反の疑いで松山地検に書類送検した。同社が届け出ている**36協定は、締結当事者となる労働者の過半数代表者の選出が適法でなく、無効**だった。

【令和5年5月8日送検】

過半数代表の選出
手続きが適法でない

⇒同労基署によると、**労働者の過半数代表者は選挙などの方法で選出されたものではなく、「使用者の意向に沿う形で選出されていた」という**。同社は有効な36協定がない状態で、令和4年1月1日～6月30日の期間に、週40時間を超えて1週当たり最大36時間、1カ月で最大156時間50分の時間外労働を行わせた疑い。1日8時間を超えて1日当たり最大4時間40分の時間外労働も行わせていたとみられる。

労働時間に関する書類送検事例

【事例⑩】

奈良労働基準監督署は、運転者2人に36協定の限度時間を超える時間外労働をさせたとして、貨物自動車運送業の(株)カズショウ（奈良県奈良市）と同社代表取締役を労働基準法第32条（労働時間）違反の疑いで、奈良地検に書類送検した。同社は協定に「改善基準告示の拘束時間の上限を時間外労働の限度とする」と付記していた。このため同労基署は時間外労働について、協定で定めた時間内に収まっていたか否かにかかわらず、休憩を含めた拘束時間が告示の上限を超えた時点から、すべて違法と判断した。

【令和4年8月19日送検】

⇒令和4年1月、運転者のうち1人が業務でトラックを運転している最中にくも膜下出血を発症し、物損事故を起こした。事故を端緒に同労基署が調査したところ、2人についての違反が発覚した。

過労死等の事案

送検事例の類型

- 1) 36協定の届出がない事案（労基法32条違反）
 - ・ 36協定の届出を行わずに時間外労働を命じていた
- 2) 36協定が無効となる事案（労基法32条違反）
 - ・ 協定の当事者である**労働者の過半数代表の選出方法**が適法でない
⇒外国人技能実習生にかかる事案に多い
- 3) 36協定違反の事案（労基法32条違反）
 - ①協定で定めた時間外労働の時間を超過（1日、1ヶ月、1年間の時間、休日労働の回数、時間）
 - ②特別条項で定めた時間外労働の時間を超過（1日、1ヶ月、1年間の時間、発動する回数）
 - ③特別条項を発動するための手続き漏れ
⇒**労働者代表への事前申し入れなどを行わずに協定で定めた時間外労働の時間を超過**
- 4) 時間外労働の上限時間を大きく超過した事案（労基法36条違反）
 - ①1ヶ月**100時間以上**の時間外労働（休日労働を含む）
 - ②2～6ヶ月平均で**80時間を超えた**時間外労働（休日労働を含む）
- 5) その他
 - ・ 監督署に対して**虚偽の報告や資料の改竄**を行うなどの行為（労基法101条または104条違反）



送検事例の類型Ⅱ

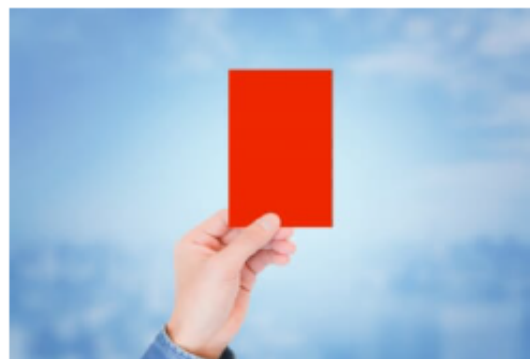
- ① 是正勧告累計違反型（事例②、事例⑤）
監督署から指導や是正勧告を受けたにも拘らず何ら改善が図られないケース（以前は多くがこの類型）
- ② 証拠隠滅型（事例④、事例⑧、事例⑨）
監督署の臨検や調査の際に、指導を免れるためにタイムカードや勤務報告書の改竄などを行うケース
社内の管理が厳しいために現場管理者が勝手にやってしまう場合があるので要注意！
- ③ 外国人不法就労連動型（事例③、事例④、事例⑥、事例⑧）
外国人技能実習生の不法就労問題や様々なトラブルが背景にあるケース
- ④ 死亡災害型（事例⑩）
脳・心臓疾患を原因とする突然死、過労自殺などのトラブルが背景にあるケース
⇒それらを取り締まる法律が無いことから、36協定違反、37条違反に形を変えて取り締まりをしていると思われる事案も多い。
- ⑤ **過労死ライン超過型（超長時間型）**（事例①、事例⑦）
是正指導を挟まずいきなり書類送検
以前は見られなかったが、最近目立つようになった。
(時間外労働の上限時間が法律で明記されたことが影響している?)

送検対象の事業場拡大か 監督指導業務で通知 厚労省

2024.05.02 【労働新聞 ニュース】

○ 違反繰返しは“躊躇なく”

労働基準監督署が書類送検の対象とする事業場を拡大した可能性があることが、厚生労働省の通知により分かった。同様の法違反を繰り返す事業場を躊躇なく書類送検していく方針としている。具体的には、過去に重大・悪質な法違反が認められた事業場に対して確認を行い、遵法状況の定着がみられないケースについて、行政指導ではなく司法警察権行使に移る。是正勧告を受け改善を実施した事業場が、再度同じ項目で違反状態に陥った場合、労基署は今後、是正勧告を挟まず送検するとみられる。



通知は令和6年度の監督指導業務の運営に当たっての留意事項を示したもの（令6・2・13、基発0213第2号）。本紙が昨年度に引き続き、情報公開請求を行った。重点課題として、①改正法に基づく長時間労働の抑制と過重労働による健康障害防止、②中小企業と時間外労働の上限規制の適用が始まる業種・業務の事業場に対する一般労働条件確保・改善対策、③管内の労働災害の発生状況に応じた災防——の3つを掲げている。

司法警察権限の行使に関する記載を昨年度と比較してみると、新たに同様の法違反を繰り返す事業場への対応が追加されている。過去に重大・悪質な法違反が認められたにもかかわらず、遵法状況の定着が確認されないケースについては「躊躇なく司法警察権限を行使する」とした。

是正勧告を受けた事業場が一度は改善を実施したものの、再度同様の違反をした場合、今後は行政指導ではなく書類送検するとみられる。今年3月には、三重・四日市労基署が繰返しの違反に対し、行政指導を挟まず送検している（3月25日号4面参照）。

繰返しの違反に指導挟まず送検 四日市労基署

2024.03.25 【労働新聞 ニュース】



三重・四日市労働基準監督署（宮田仁署長）は、運転者1人を36協定の限度時間を超えて働かせたとして一般貨物自動車運送業の(有)富屋物流（三重県津市）を労働基準法第32条（労働時間）違反の疑いで津地検四日市支部に書類送検した。過去に同様の違反で同社に是正勧告し、改善を確認した経緯があり、その記録を基に実施した定期監督で違反が発覚した。繰返しの違反であるため、行政指導を挟まず送検した。

同社の36協定では限度時間を月90時間としていたが、令和4年12月に月124時間の時間外労働を行わせた疑い。デジタルタコグラフで労働時間を管理し、荷の積下しなどに従事した時間は運転者に手入力させていた。調べに対し、繁忙期に長時間労働させたことを認めている。

同労基署は、「長時間労働については行政側の方針転換があった。繰返しの違反には以前より厳しく対処している」と話している。

【令和6年3月7日送検】

36協定なく100時間超 再違反の菓子工場送検 横浜北労基署

2024.11.11 【労働新聞 ニュース】



神奈川・横浜北労働基準監督署（呷崎雅夫署長）は、36協定の締結・届出がないまま過労死ラインを超える時間外・休日労働をさせたとして、パン・菓子製造業の三ツ和商事(株)（神奈川県横浜市）と同社取締役管理部長を労働基準法第32条（労働時間）違反の疑いで横浜地検に書類送検した。時間外労働は最長の者で月114時間20分に上っていた。






令和5年10月1日～12月1日の期間に、労働者5人に対して違法な時間外労働を行わせた疑い。とくに長時間労働が顕著だった期間を立件した。労働者5人は全員、製造業務に携わっていた。

同労基署によると、同社は過去にも36協定の締結・届出がないまま時間外労働をさせていたとして、是正勧告を受けていた。「36協定に関する違反が繰り返されたことに加え、過労死ラインを超える長時間労働を確認したことから、送検に至った」と話している。

同社は勤怠管理システムを利用し、1分単位で労働時間を把握していた。時間外・休日労働の割増賃金も、システムで把握した労働時間に基づき、支払っていた。

【令和6年10月11日送検】

長時間労働者管理で気をつけるべきこと

- ・ 長時間労働者を管理する仕組みを作ること
 - ⇒ 年間累計の管理、上限時間超過前の報告をルール化など 
- ・ 36協定の特別条項を協定する場合は発動条件に注意、また上限80時間以下に設定するのが望ましい
- ・ 過労死ライン（月100時間、複数月平均80時間）を超えないようにコントロールすること
- ・ 時間外・休日労働時間を把握する仕組み
 - ⇒ 勤怠管理のITシステムも要検討（「働き方改革推進助成金」を活用） 
- ・ タイムレコーダー等の打刻記録の改竄は絶対にしないこと 
- ・ 過半数代表者の選任手続きを適法に行い周知すること 
- ・ 従業員の健康管理に気をつけること
 - ⇒ 産業医、さんぽセンターの活用 
- ・ 生産性向上の取り組みなど、労働時間を削減するための手を打つこと

特別条項発動通知書の例

特別条項発動通知書

年 月 日

従業員代表 様

代表取締役

時間外・休日労働に関する協定に基づき、下記のとおり特別条項を発動しますので通知します。

記

- 1 対象労働者
- 2 特別条項の発動事由
- 3 特別条項発動期間 年 月 日～ 年 月 日
- 4 特別延長時間 1ヶ月 80時間以内（休日労働含む）
- 5 健康福祉確保措置

以上



年 月 日

従業員の皆様へ

労働者の過半数代表者の選任について

株式会社XXXXXにおける労働基準法その他の法令に基づく「労働者の過半数を代表する者」（以下「従業員代表」という。）を選出するにあたり、下記の方法により選出いたします。

【従業員代表の役割】

- ① 時間外労働・休日労働に関する協定の締結（労基法第36条）
- ② 就業規則を作成・変更する場合の意見の聴取、意見書の添付（労基法第90条）
- ③ 年次有給休暇の計画的付与に関する協定の締結（労基法第39条）
- ④ 時間単位の年次有給休暇の実施に関する協定の締結（労基法第39条）
- ⑤ 育児・介護休業に関する協定の締結（育児介護休業法第6条）
- ⑥ その他労働基準法その他の法令に基づく「労働者の過半数を代表する者」としての任務

【選出方法】

- ① 従業員代表の選出は、原則として立候補者に対する選挙によって決定することとし、1月12日から1月14日までの3日間、総務部にて、立候補者を募集します。
- ② 従業員代表としての任期は1年間とします。
- ③ 従業員代表の候補者は、管理監督者でない者でなければなりません。

以上

年 月 日

株式会社 XXXXX

従業員代表選任の同意書

私は、2023年4月1日から1年間において、以下の労使協定の締結等を行う従業員代表として、〇〇〇〇を選任することに同意します。

- (1) 時間外労働・休日労働に関する協定の締結(36協定)
- (2) 就業規則を作成・変更する場合の意見の聴取、意見書の添付
- (3) 年次有給休暇の計画的付与に関する協定の締結
- (4) 時間単位の年次有給休暇の実施に関する協定の締結
- (5) 育児・介護休業に関する協定の締結
- (6) その他労働基準法その他の法令に基づく「労働者の過半数を代表する者」としての任務

| | 氏名(自筆) | 印 | | 氏名(自筆) | 印 |
|----|--------|---|----|--------|---|
| 1 | | | 11 | | |
| 2 | | | 12 | | |
| 3 | | | 13 | | |
| 4 | | | 14 | | |
| 5 | | | 15 | | |
| 6 | | | 16 | | |
| 7 | | | 17 | | |
| 8 | | | 18 | | |
| 9 | | | 19 | | |
| 10 | | | 20 | | |



勤怠管理のITシステム活用

特別条項を発動するための手続きを遵守するためには月中での時間外労働の実績把握が必須



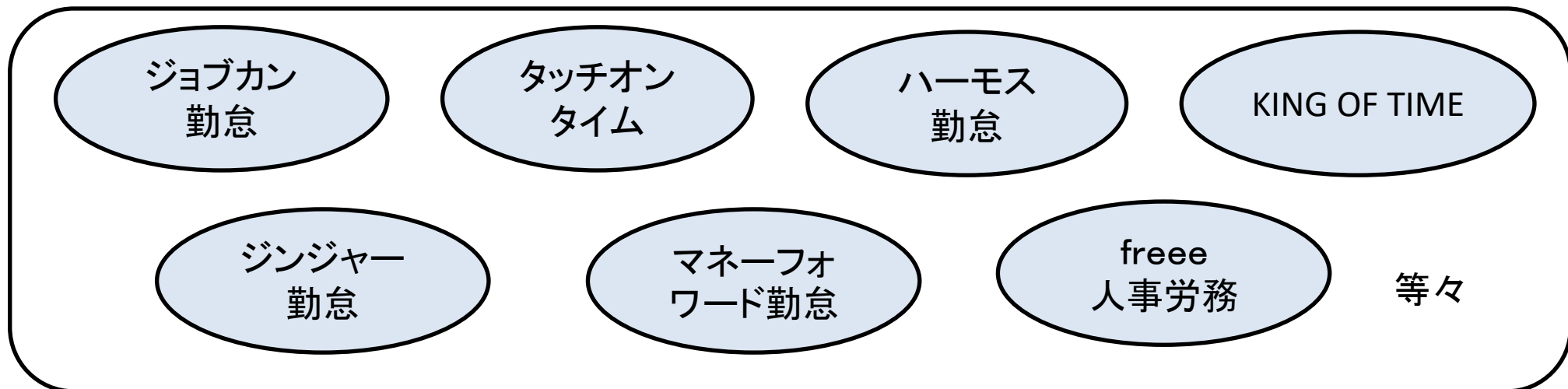
タイムカードや出勤簿では把握が困難



勤怠管理のITシステムの活用が必要に（これにより日々の時間外実績を把握）

⇒ 「働き方改革推進助成金」を活用してシステム導入を図るのも有効
（一定の条件を満たせば、システム導入費用の一部を助成してくれる）

（参考）「ITトレンド」の人気ランキングから



絶対にしてはいけない勤怠記録の改竄

- ・ 社長から管理職に対し「36協定を守れ」「何があっても100時間以上は絶対に禁止」といったプレッシャーが厳しくなってくると、どうしても守れない場合に上司が勤怠記録を改竄する危険がある。
- ・ 中には、上司同士で意を通じ会社の知らないところで特定の事業所や事業部で組織的に記録の改竄が行われるケースもある。
- ・ 勤怠記録の改竄が発覚すると「指導レベル」では収まらず「書類送検」される可能性が大きい。
「絶対に勤怠記録の改竄はしてはいけない」ということを徹底する必要がある。
(監督官は調査のプロ、改竄してもどこかで綻びが見つかる。)
- ・ 仮に上限規制を守れなくてもそれだけで管理者を厳しく責めるべきではなく、会社としての対策を講じることが重要。
(記録の改竄をするよりは上限時間を超過した方が罪は軽い。)



労働時間に関する書類送検事例

【事例Ⅱ】

温泉宿泊業を営む法人および取締役総務部長が、従業員1人に対し、36協定の原則的な限度時間である1カ月42時間を超えて時間外労働をさせたもの。

届出をした36協定には1カ月100時間を上限とする特別条項が盛り込まれていたが、特別条項を適用するための労使手続き（労使協議）がされておらず同条項の適用外と判断された。【令和2年3月24日送検】

⇒36協定の上限は100時間だったが、手続き漏れが労働基準法違反とされた



地域産業保健センターについて

1. 地域産業保健センター（地さんぽ）

地域産業保健センターは、産業医を選任する義務のない小規模事業場及び当該事業場の労働者に対する産業保健サービスを充実させることを目的として、**労働者数50人未満の事業場**の労働者の健康管理等に係る援助を行う機関である。

地域産業保健センター <https://www.saitamas.johas.go.jp/consultation/consultation06.html>

2. 具体的な支援内容（無料）

- ① **長時間労働者への医師による面接指導**
- ② ストレスチェックの結果による高ストレス者への医師による面接指導
- ③ 健康診断の結果についての医師からの意見聴取
- ④ 健康管理、作業関連疾患の予防方法、メンタルヘルスなどに関する健康相談窓口の開設
- ⑤ 希望する事業場への個別訪問による産業保健指導の実施

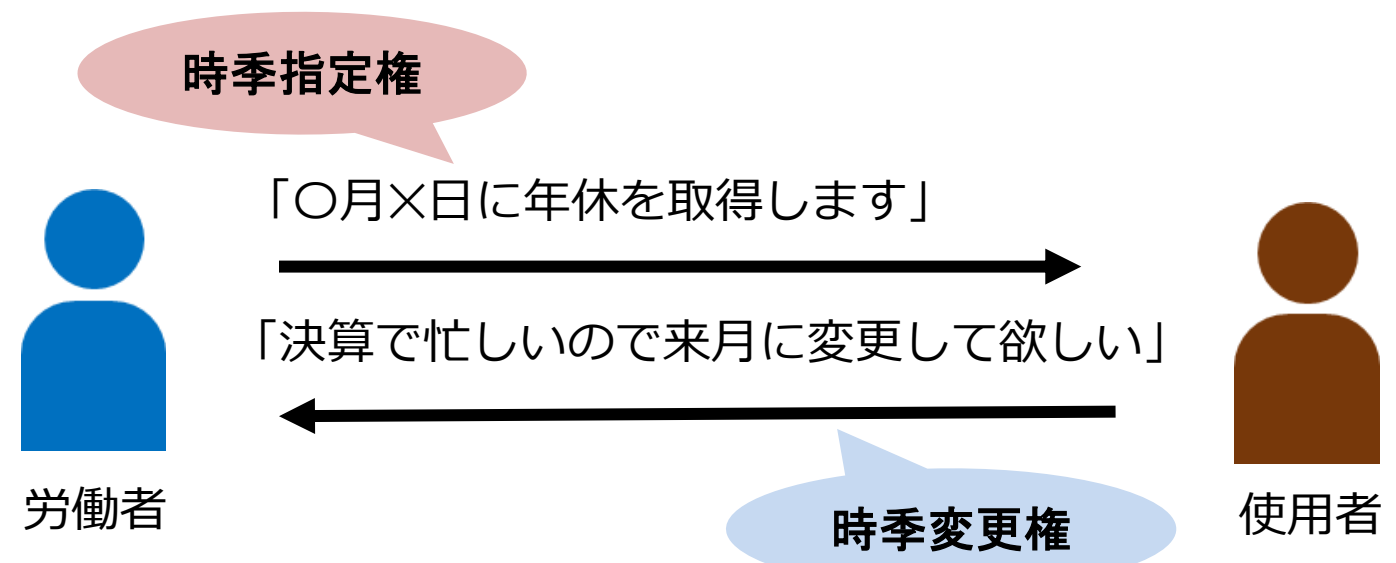
地域産業保健センターについて

<地域窓口>

| 名称 | 郵便番号 | 所在地 | 電話番号 | 事業圏域 |
|--------------------|----------|------------------------------------|--------------|---|
| 浦和 | 330-0061 | さいたま市浦和区常盤6-4-18 浦和医師会内 | 048-824-6842 | さいたま市浦和区、桜区、南区、緑区 |
| 与野 | 338-0003 | さいたま市中央区本町東4-4-3 3F さいたま市与野医師会内 | 048-852-6149 | さいたま市中央区 |
| 朝霞 | 351-0011 | 朝霞市本町1-7-3 朝霞地区医師会内 | 048-464-4666 | 朝霞市、新座市、志木市、和光市 |
| 川口 | 332-0012 | 川口市本町4-1-8川口センタービル4F川口市医師会内 | 048-225-0933 | 川口市、蕨市、戸田市 |
| 大宮 | 331-8689 | さいたま市北区東大成2-107 大宮医師会 1階 | 048-651-5050 | さいたま市大宮区、北区、西区、見沼区、上尾市、桶川市、北本市、鴻巣市(旧川里町を除く)、伊奈町 |



時季指定権と時季変更権



◎時季変更権

請求された時季に有給休暇を与えることが**事業の正常な運営を妨げる場合**においては、他の時季にこれを与えることができる。

◎「事業の正常な運営を妨げる場合」とは？

単に忙しいからという理由ではならず、事業所の規模や業務内容、有給休暇を申請した従業員の担当している職務内容や職務の性質、職務の繁閑、代替要員確保の配置の難易、同時季に有給休暇を指定した員数、これまでの労働慣行などを総合的に考慮する。**(※裁判例ではきわめて限定的にしか認められていない。)**

◎時季変更の申し込み

時季変更権を行使できるような要件は備わっていないが、当日は繁忙なので、上司から労働者に休暇取得日の変更を依頼すること。**合意が成立すれば有効**となる。