

栃木県労働基準協会連合会

平成31年1月1日

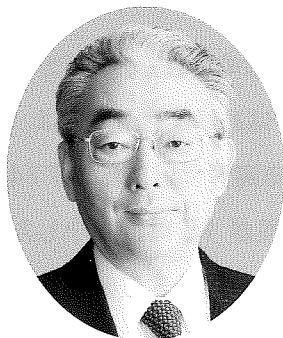
第40号

発行 (一社)栃木県労働基準協会連合会
〒321-0933 栃木県宇都宮市築瀬町1958-1 栃木県建設産業会館4階
TEL: 028-678-2771 FAX: 028-678-2775 Email: info@tochikiren.or.jp
http://www.tochikiren.or.jp

発行人

藤田英二

印刷 鈴木印刷株式会社



新年のご挨拶 一般社団法人 栃木県労働基準協会連合会 会長 藤澤 智

新年明けましておめでとうございます。

県内8地区労働基準協会の役員及び会員事業場の皆様には、輝かしい新春をお迎えのこととお喜び申し上げます。

また旧年中は、当連合会の業務運営に多大なご支援・ご協力を賜り厚くお礼申し上げます。

昨年は、全国的に気候が安定せず、列車やトラックが長時間立ち往生した北陸豪雪災害をはじめとして、6~7月には200人を超える犠牲者を出した台風7号と梅雨等の西日本豪雨災害があり、夏には41.1℃の国内最高温度を記録したり、ブロック塀の倒壊を招いた大阪北部地震や40人以上の犠牲者を出した北海道胆振東部地震などが相次いで発生して未だ復興途上であり、自然災害はあちこちで形を変えてその猛威を見せつけました。

幸い、栃木県内においては関連災害はなかったようではありますが、栃木労働局によれば、人災ともいべき県内の労働災害は死亡労働災害、休業4日以上を負傷災害ともに、減少傾向から増加に転じており、憂慮すべき状態が続いております。

本年は、「働き方改革関連法律」の施行が4月1日に始まり、残業時間の上限規制や有給休暇の取得の義務化、勤務間インターバルの確保のほか、同一労働同一賃金の実施など中小企業には1~2年の猶予期間があるとはいえ、過去の労務管理では対応が難しい課題が山積しておりますし、また様式が改正された時間外・休日労働の協定届などの対応を円滑にするための周知や長時間労働の削減なども待ったなしで対応が迫られております。

昨年11月5日には、栃木労働局長から「過重労働解消キャンペーン」として県内の主要な団体に対する要請の一環として、「長時間労働の削減を始めとする働き方の見直しに向けた取り組み」に関する要請書の交付を受けました。

会員事業場が個別に関係法律を遵守して過重労働を解消するほか、団体としても法規制の周知とその遵守・達成の機運の醸成を図ることを期待されております。

また本年は、5年間で死亡労働災害件数を15%以上、負傷災害件数を5%以上それぞれ減少させることを目標とした「第13次労働災害防止計画」の2年目に入ります。

さらに、転倒災害が増加している現状から栃木労働局が進める「ストップ! 転倒災害プロジェクト」の推進に本年もご協力をお願いいたします。

当連合会では、新年におきましても、引き続き労働災害や長時間労働による健康障害の増加が懸念されることから、県内事業場において労働法令が確実に遵守され、安全で健康的な職場環境が形成されるよう、各種講習会やセミナー、広報などの充実を図り、労働福祉の向上に寄与することとしておりますし、各種技能講習により、有害危険作業の中心になる作業主任者を育成することや、労働災害防止活動の高揚を目指した「栃木地方産業安全衛生大会」などの実施への協力は今まで以上に期待されているものと思われま

す。新年が栃木県産業界にとって活気あふれる年となり、また、各地区労働基準協会並びに会員事業場の皆様にとって新たな飛躍の年となりますようご祈念申し上げます。新年のご挨拶といたします。



年頭にあたって

栃木労働局長 白兼 俊貴

新年、明けましておめでとうございます。

平成 31 年の年頭にあたり、謹んで新年のご挨拶を申し上げます。

一般社団法人栃木県労働基準協会連合会及び会員事業場の皆様におかれましては、心新たに輝かしい年をお迎えのこととお慶び申し上げます。

旧年中は、当局の業務の推進に格別のご理解とご協力をいただき、御礼申し上げますとともに、本年も引き続きよろしくお願ひ申し上げます。

さて、昨年、実行段階に入った「働き方改革」は、その認知度も上がる中で深化も求められていますが、長時間労働の是正・削減がその中心的な柱であることは本年も引き続き変わるものではありません。では、その現状はどうかと申しますと、平成 29 年における県内労働者の 1 人平均の年間総実労働時間は 1,774 時間で対前年比 18 時間減少し、全国（同 1,721 時間）より 53 時間長く、その差が 15 時間縮小したものの、栃木県の労働者の労働時間は依然として全国平均より長く、また、年次有給休暇を含む労働時間に関する相談の増加傾向が続き、数多く監督署等に寄せられております。

当局におきましては、11 月の「過重労働解消キャンペーン」の一環として貴会ほか使用者団体、労働組合等に対し過重労働解消に向けた周知啓発の協力をお願いするとともに、①「過重労働解消のためのセミナー」及び「過労死等防止対策推進シンポジウム」の開催、②本職による長時間労働削減ベストプラクティス企業訪問とその取組紹介、③「過重労働解消相談ダイヤル」、④集中的な監督指導の実施などを行いました。こうした取組は、例年以上にマスコミ等において取り上げられ、過重労働についての関心の高さが浮き彫りになったところです。

栃木労働局といたしましては、引き続き、「働き過ぎ防止に向けた取組の推進」、「非正規雇用労働者の待遇改善・正社員転換の推進」、「安全で健康に働くことができる職場づくり」、「女性活躍の推進」、「若者、障害者、高齢者等の活躍推進」を柱として、働き方改革の着実な実行、多様な働き手の参画、人材投資の強化充実等を通じた労働環境の整備・生産性の向上の促進による、働きやすい職場づくりの実現に向けた取組に力を入れてまいります。

また、栃木県最低賃金につきましては、26 円の引き上げを決定し、昨年 10 月から 1 時間 826 円に改定いたしました。最低賃金額以上の賃金の支払をはじめとする労働関係法令の遵守をお願いいたします。

一方、県内の労働災害は、平成 30 年 11 月末現在、休業 4 日以上 of 被災者数は 1,588 人と前年同期より 93 人 (6.2%) 増加し、死亡災害についても 13 人と前年同期より 4 人増加となっています。

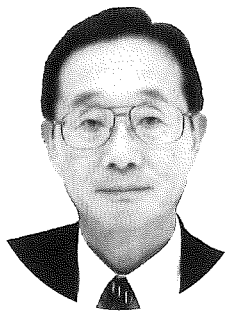
労働局では、2018 年から 2022 年の 5 年間で「労働災害による死亡者を 15%以上減少」、「休業 4 日以上の死傷者数を 5%以上減少」という目標（第 13 次労働災害防止計画）に基づき、労働災害の防止に取り組んでおり、依然として労働災害の多くを占める「転倒災害」の防止ほか、死亡労働災害の撲滅、労働災害の減少に取り組んでまいります。

会員各社の皆様におかれましても、是非、基本的な労務管理・安全管理の徹底、リスクアセスメントの実施、全員参加による労働災害の防止への取組、労働者が安全・安心で健康に働くことができる職場環境づくりの推進につきまして、より一層のご理解とご協力をお願い申し上げます。

県内の雇用状況を表す有効求人倍率は右肩上がりの状況にあり、人手・人材に対するニーズは益々高まっております。このような中、働き方改革の着実な実行等に向けた取組の重要度は一層増していくものと思っておりますので、引き続き、会員皆様のご支援・ご指導を賜りますようお願い申し上げます。

結びに、新たな年を迎え、貴会の益々のご発展と、関係者の皆様のご健勝、無事故・無災害をご祈念申し上げます。年頭のご挨拶といたします。

本年もよろしくお願い申し上げます。



副会長就任のご挨拶

(一社) 塩那労働基準協会会長 原 厚
(アーベストフーズ(株) 代表取締役社長)

明けましておめでとうございます。 本年もよろしくお願い申し上げます。

この度、前任の小貫会長の後任として(一社) 栃木県労働基準協会連合会の副会長に就任いたしましたアーベストフーズ(株) 代表取締役社長の原 厚でございます。

栃木労働局及び県内の各労働基準監督署の皆様、そして県内の各労働基準協会の関係各位のご指導ご鞭撻のほど、どうぞよろしくお願い申し上げます。

さて、経済情勢は緩やかに回復しつつある中で、長時間・過重労働を背景に仕事や職業生活に関する不安や悩み、ストレスによる健康障害などが懸念され、また少子高齢化に伴い、すでに労働力不足が顕在化している業種もあり、労働者を取り巻く環境は未だに厳しい状況にあります。

このような状況下において、大田原労働基準監督署管内の災害発生状況は前年同期に比して減少傾向にあるものの、製造業では食料品製造業、第三次産業とりわけ社会福祉施設(老人介護施設等)、接客娯楽業においては大幅な増加となっており、事故の型別では依然として「転倒」が突出し、加えて「動作の反動、無理な動作」によるものが顕著であり、50歳以上の被災が約6割を占めています。このような現状から大田原労働基準監督署は本年6月以降、行動災害の抑制に向けたチラシ「行動災害を防止しよう!! 決して小さな災害ではありません」を作成して管内事業者、関係団体等に広く周知啓発を展開しています。

これを踏まえ当協会においても労働基準監督署のご指導の下、会員事業者に対し同チラシの活用を図り、同種災害の未然防止に取り組んでおります。

今後はまた、(一社) 栃木県労働基準協会連合会の副会長として、微力ではありますが労働条件の向上と労働災害の防止対策を推進していく所存であります。

どうぞよろしくお願い申し上げます。

栃木労働局からのお知らせ①（賃金室）

必ずチェック 最低賃金 使用者も、労働者も。

【地域別最低賃金】 特定最低賃金が適用されないすべての労働者に適用されます。

最低賃金の件名	時間額	効力発生日
栃木県最低賃金	826 円	平成 30 年 10 月 1 日

【特定最低賃金】 18 歳未満又は 65 歳以上の労働者は栃木県最低賃金が適用されます。

最低賃金の件名	時間額	効力発生日
塗料製造業	943 円	平成 30 年 12 月 31 日
はん用機械器具、生産用機械器具、業務用機械器具製造業	889 円	
電子部品・デバイス・電子回路、電気機械器具、 情報通信機械器具製造業	889 円	
自動車・同附属品製造業	896 円	
計量器・測定器・分析機器・試験機・測量機械器具製造業、 医療用機械器具・医療用品製造業、光学機械器具・レンズ製造業、 医療用計測器製造業、時計・同部分品製造業	889 円	
各種商品小売業	850 円	

詳しくは、栃木労働局労働基準部賃金室（電話 028-634-9109）
又は最寄りの労働基準監督署へお問い合わせください。

とちぎ労基連トピックス①

「安全優良職長厚生労働大臣顕彰」受賞おめでとうございます。

次の方々が平成 30 年度「安全優良職長厚生労働大臣顕彰」を受賞されました。

御氏名（敬称略）	所属事業場
亀沢 叙生	株式会社 小松製作所 栃木工場
篠原 俊介	三和テッキ株式会社 宇都宮事業所

厚生労働省は、優れた技能と経験を持ち、担当する現場や部署で作業の安全を確保して優良な成績を挙げた職長 140 名を選考し、1 月 11 日（金）に厚生労働省講堂において顕彰式典が行われます。まことに
おめでとうございます。

監督指導事例

事例
(旅館業)

- 1 36協定を締結・届出することなく、全労働者の約3分の1に当たる労働者28名について、月100時間を超える違法な時間外・休日労働（最長：月224時間）を行わせていたことから、指導を実施した。
- 2 法定の休憩時間を与え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指導

- 1 繁忙期のため、時間外労働が見込まれていたにもかかわらず、36協定を締結・届出しておらず、労働者28名について、月100時間を超える違法な時間外・休日労働（最長：月224時間）を行わせていたことが判明した。

労働基準監督署の指導

- ①36協定を締結・届出することなく、時間外労働を行かせたことについて是正勧告（労働基準法第32条違反）
- 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
- ③過重労働による健康障害防止について指導

- 2 法定の休憩時間を与えていなかった。

労働基準監督署の指導

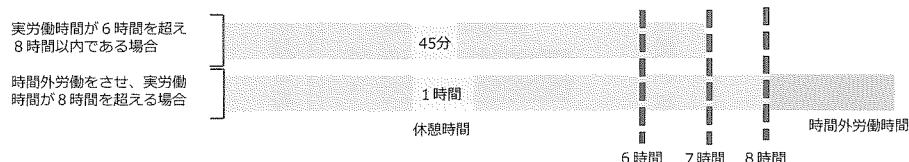
労働時間が6時間を超える場合に少なくとも45分、8時間を超える場合に少なくとも1時間の休憩時間を与えなかったことについて是正勧告（労働基準法第34条違反）



休憩時間

(労働基準法第34条)

労働時間が6時間を超える場合は45分、8時間を超える場合は1時間以上の休憩を労働時間の途中に与えなければなりません。



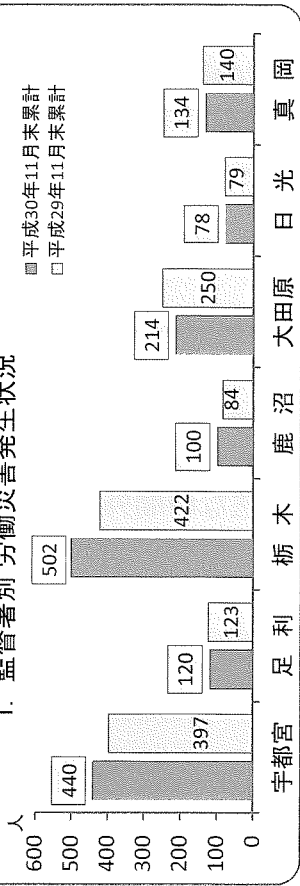
労働災害発生状況 (平成30年11月末現在)

(平成30年11月末現在)

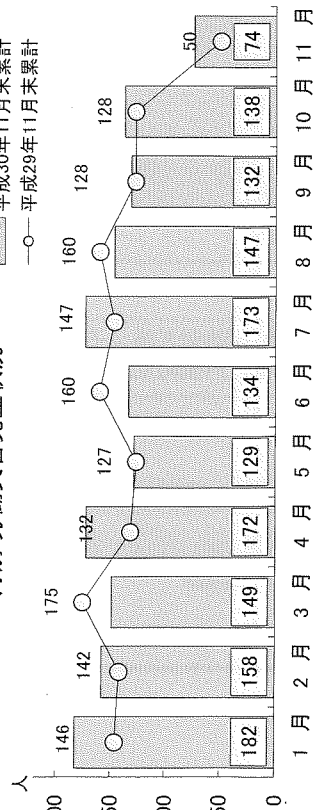
区分	平成29年		平成30年		増減数	増減率(%)
	死傷者数	死亡者数	死傷者数	死亡者数		
全業	1,495	9	1,588	13	+93	+6.2
製造業	434	2	461	2	+27	+6.2
建設業	175	3	157	1	-18	-10.3
道路貨物運送業	166	1	202	3	+36	+21.7
陸上貨物取扱業	13		13		-	-
林業	644	3	710	6	+66	+10.2
第三次産業						

注: 主要業種別労働災害発生状況(休業4日以上の死傷病報告書による統計で、死亡者数は内数である。)

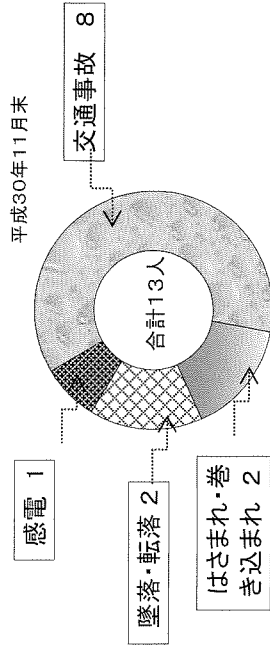
1. 監督署別労働災害発生状況



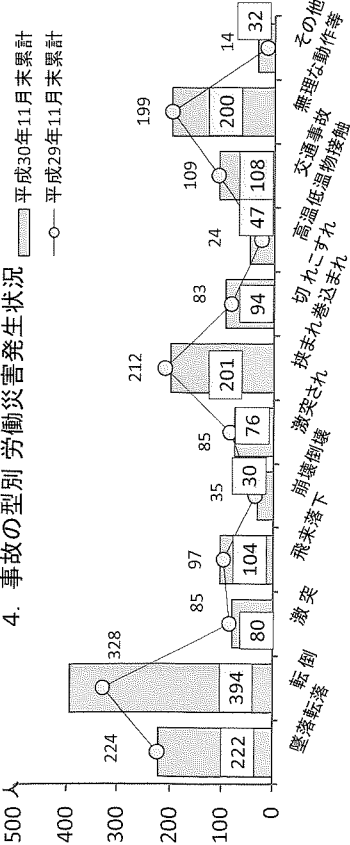
2. 月別労働災害発生状況



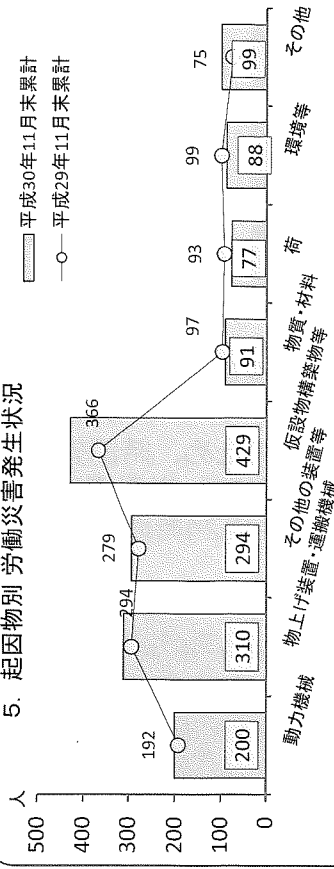
3. 事故の型別労働災害発生割合(死亡)



4. 事故の型別労働災害発生状況



5. 起因物別労働災害発生状況



「年末年始無災害運動」実施要綱（平成30年12月15日～平成31年1月31日）

1 趣旨

平成30年の栃木県の労働災害は、10月末現在、死亡災害が大きく増加し、すでに12人の尊い命が失われ、そのうち7人が交通事故により被災し、大変憂慮される状況にある。

さらに、休業4日以上死傷者数も1,395人と前年同期を47人3.5%上回る状況にある。これから年末年始を中心にあわただしい中での大掃除や機械設備の保守点検・始動等の作業が多くなるほか、積雪や凍結による転倒、交通事故等の危険が増し、さらなる労働災害の増加、とりわけ死亡災害や重度の障害が残る重篤な災害、一度に複数の労働者が被災する重大災害の発生が懸念されることから、労働災害防止の一層の強化が必要となる。

これら状況を踏まえ、栃木労働局及び管下労働基準監督署が主唱し、年末年始における労働災害の撲滅を目的とした「年末年始無災害運動」を各労働災害防止団体等とともに実施する。

2 実施期間

平成30年12月15日から平成31年1月31日まで

3 運動スローガン

『みんなで感謝の総点検 笑顔で迎える 年末年始』

（中央労働災害防止協会 第48回年末年始無災害運動スローガン）

4 災害防止の重点事項

- (1) 死亡労働災害の撲滅（特に交通労働災害の撲滅）
- (2) 転倒災害の撲滅
- (3) 墜落・転落災害の撲滅
- (4) はさまれ・巻き込まれ災害の撲滅

5 栃木労働局の実施事項

- (1) 災害防止団体等に対する啓発、広報の実施
- (2) リーフレットの作成・配布、広報の実施
- (3) 各種会合等における周知徹底
- (4) 栃木労働局ホームページによる周知

6 各労働基準監督署の実施事項

- (1) 管内の実情にあった無災害運動の展開
- (2) 建設業に対する監督指導等の実施
- (3) 各種会報・機関紙等への掲載依頼
- (4) 各種会合・説明会等における本運動の趣旨の徹底
- (5) その他各署独自の推進運動

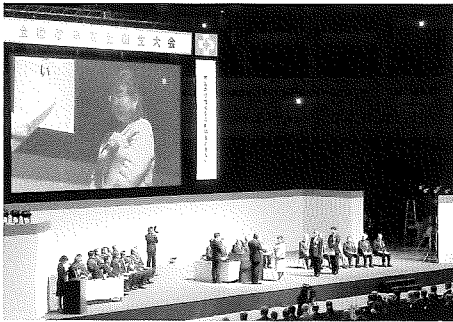
7 事業場の実施事項

- (1) 経営トップによる「安全衛生方針」の決意表明
- (2) リスクアセスメントおよび労働安全衛生マネジメントシステムの積極的な導入・定着
- (3) KY（危険予知）活動を活用した非定常作業における労働災害防止対策の徹底
- (4) 機械設備に係る一斉検査および作業前点検の実施
- (5) 安全保護具・労働衛生保護具の点検と整備
- (6) フルハーネス型墜落制止用器具（安全帯）着用の義務化を見据えた用具の確認
- (7) 転倒、墜落・転落、はさまれ・巻き込まれ災害防止や腰痛予防対策の徹底
- (8) 火気の点検、確認など火気管理の徹底
- (9) 交通労働災害防止対策の推進
- (10) 安全衛生パトロールの実施
- (11) 化学物質のリスクアセスメントの実施を含めた化学物質管理の徹底
- (12) 年末時期の大掃除等を契機とした5Sの徹底
- (13) 年始時期の作業再開時の安全確認の徹底
- (14) 過重労働をしない・させない職場環境づくり

- (15) 健康的な生活習慣（睡眠、飲酒）に関する健康指導の実施
- (16) インフルエンザ等の感染予防対策の徹底
- (17) 自然災害等に伴う復旧・復興工事等における労働災害防止対策の推進
- (18) 安全衛生旗の掲揚および年末年始無災害運動用ポスター、のぼり等の掲示
- (19) その他安全衛生意識高揚のための活動の実施

とちぎ労基連トピックス②

第 77 回全国産業安全衛生大会が横浜市で開催さる 鎌田郁子先生が中災防・緑十字賞を受賞



10月17日から19日まで、横浜市において中央労働災害防止協会主催の第77回全国産業安全衛生大会が開催され、全国から約11,200名が、栃木県からも230名以上の関係者が参加されました。

大会の総合集会において、産業安全・労働衛生に多大な功績のあった全国100名に対し、緑十字賞が授与され、キャノン(株)宇都宮事業所専属産業医の鎌田郁子先生が労働衛生関係の緑十字賞を受賞されました。

鎌田先生は永年にわたり、キャノン(株)宇都宮事業所内の事務所、工場の労働衛生の指導や健康診断、健康管理等に精励されてきました。

が、当(一社)栃木県労働基準協会連合会が実施する作業主任者技能講習や研修会、各地区労働基準協会の特別教育等の講師をつとめてこられたほか、栃木県県北保健所の感染症対策などにもご尽力され、地域全体の労働衛生水準の向上に貢献されたことにより今回の受賞となりました。

大会の表彰式では、鎌田先生は労働衛生関係表彰者16名の代表として登壇され、他の代表者とともに緑十字表彰状とクリスタル表彰楯を受賞されました。

誠にありがとうございました。

なお、大会期間中は、「働く人の安心づくりフェア in 横浜」と題して、緑十字展2018が開催され、各種安全衛生関連用具の展示や保護具の使用体験などが行われ、約20,000名を超える方が来場されました。

とちぎ労基連トピックス③

「長時間労働削減をはじめとする『働き方改革』に向けた取組」に係る 栃木労働局長の協力要請を受けました。

平成30年11月5日、栃木県建設産業会館において、藤澤 智会長は白兼俊貴栃木労働局長から、昨年度に引き続いて「長時間労働削減をはじめとする働き方見直しに向けた取組」の周知啓発の協力要請を受けました。

働き方改革については、人員増や業務量の見直し、労務管理の在り方、企業文化や職場風土の見直しが必要であり、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)のとれた働き方ができる職場環境づくりが求められます。

栃木県は所定労働時間及び所定外労働時間ともに全国平均を上回り続けており、平成29年の労働者一人平均の年間総実労働時間は1,774時間(全国1,721時間)、年間所定外労働時間は150時間(全国131時間)といずれも全国より長い状況にあるとの説明を受けました。

厚生労働省はこの長時間労働の問題について

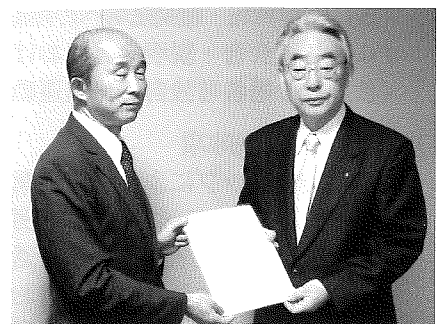
- ① 著しい過重労働や賃金不払い残業などの撲滅に向けた監督指導の強化
- ② 休暇の取得促進をはじめとした「働き方の見直し」に向けた企業への働きかけの強化

を柱として省を挙げて取り組んでおり、当連合会も傘下団体・企業に具体的な取り組みとして、経営トップによるメッセージの発信、ノー残業デーの設定など全10項目を例示して周知啓発を図るよう要請を受けました。

これに対して、藤澤会長からは長時間労働の削減は労使の大きな課題として受け止めており、会報や各種会議等を通じて周知啓発したいとお答えしました。

(例示の全10項目は以下のとおりです。)

- ① 経営トップによるメッセージの発信



- ②勤務間インターバル制度の導入
- ③朝型勤務の導入
- ④フレックスタイム制の導入
- ⑤年次有給休暇の計画的付与制度の導入
- ⑥ノー残業デーの設定
- ⑦年次有給休暇取得奨励日の設定
- ⑧年次有給休暇取得による連休の実現（プラスワン休暇）
- ⑨働く方々の実情に応じた特別な休暇制度の導入（ボランティア休暇等）
- ⑩取組の実施状況、部門ごとの労働時間、休暇取得状況の見える化

なお、この要請書の写は、11月7日（水）の第3回理事会の議案・資料に含めて理事・監事の皆様方に配布いたしました。

とちぎ労基連トピックス④

平成30年度第3回理事会が開催されました。

11月7日（水）栃木県建設産業会館において、理事19名、監事2名が出席し、当連合会の平成30年度第3回理事会を開催しました。

議事に先立ち、藤澤 智 会長が、働き方改革関連法案が成立して残業時間の上限規制など7項目が順次施行されるので、改正内容の理解を実施につとめ過重労働などを起こさない対応を訴え、また、5年単位の第13次労働災害防止計画がスタートしているため、各職場で労働災害撲滅の安全衛生活動を推進するよう連合会として、啓発指導に努めると挨拶しました。

さらに、11月5日に栃木労働局長から「長時間労働削減をはじめとする『働き方改革』に向けた取組に関する要請」をうけたことと、これら改革に対する取組への賛同要請に関する説明がありました。

理事会は、

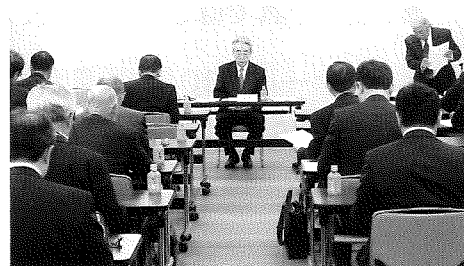
- 第1号議案 平成30年度上半期事業報告
- 第2号議案 平成30年度上半期収支予算執行状況報告
- 第3号議案 平成30年度理事・監事名簿（役員の状況）

のほか、

第4号議案 副会長選出として、新役員を選出した5月22日（火）の総会・第2回理事会の後に（一社）塩那労働基準協会の会長に就任された、理事の原 厚 様を当連合会の副会長に選出する案が満場一致で承認されました。

理事会では、慎重な審議の結果、全議案とも承認されました。

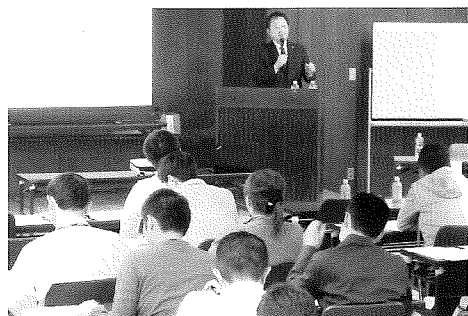
原 厚新副会長は、理事会終了後、同会場で「身の引き締まる思いですが、誠意をもって労働環境の改善のために力を尽くしたい」と抱負を述べ挨拶されました。



第3回理事会

とちぎ労基連トピックス⑤

「勤務間インターバル研修会」を宇都宮商業災防協等と開催



平成30年10月25日（木）に宇都宮卸商業団地協同組合大会議室において、「勤務間インターバル」の研修会が開催されました。

研修会は、宇都宮署商業労働災害防止協議会（齋藤好章会長）と宇都宮卸商業団地協同組合（羽石光臣理事長）と当連合会の共催により、また、宇都宮労働基準監督署（堀沢俊孝署長）と（一社）宇都宮労働基準協会（藤澤 智会長）のご協力を得て開催されました。

研修会では堀沢宇都宮署長が来年4月1日以降、働き方改革関連法が順次施行されるので、三六協定の届出など、適法に対応するため研修されたい」とご挨拶があり、第1部として、同署の枝村第三方面主任監督官から「働き方改革法案」の概要とポイントの説明がなされました。

第2部では、全基連セミナー講師で特定社会保険労務士の奥田照幸先生から、「勤務間インターバル制度の基本と活用」と題して詳細な資料をもとに説明がなされました。

共催・協力した各団体から、合計67名が参加して熱心に聴講されました。

共催・協力した各団体から、合計67名が参加して熱心に聴講されました。

平成30年度厚生労働省「労働法教育に関する支援対策事業」

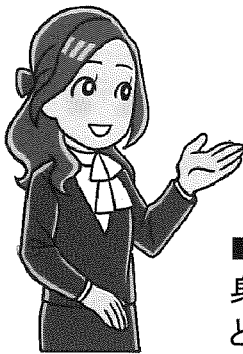


「アルバイトの労働条件を確かめよう！」
キャラクター「たしかめたん」

- 高等学校の進路指導・就職担当教職員の皆さん向け
- 「公民科」「家庭科」等の教科担当教職員の皆さん向け
- 高校生の労働法教育に関心のある「土業」の皆さん向け

無料

生徒に労働法の基礎知識を教えるためのノウハウセミナー



- 公民科において「労働問題」が扱われています！
- 個々の事情に応じた多様で柔軟な働き方を進める「働き方改革」が始まっています！

■ 生徒の率直な質問や相談にどう答えますか？

■ 生徒には、「働く」をめぐる基本的なルールや制度の適切な知識を身に付け、在学中に将来の職業や働くときの権利や義務など社会との関わりを考える様々な機会が大切です。

■ さあ、それではどの段階で、どんな機会を設け、どうやって進めますか？

セミナーは、30年11月から31年2月の間に

全国10ヶ所で開催

「『はたらく』へのトビラ」には、モデル授業案20例を集録しています。

- ニーズ① 明日からでもすぐに使える授業の進め方を知りたい。
- ニーズ② 働くことに関するルールや制度の必要性や背景までしっかり理解した上で、厚みがあって分かり易い授業にしたい。
- ニーズ③ 働くことについてのルールや制度に関する独自の授業を開発するための材料を知りたい・集めたい。
- ニーズ④ 学校・教員と土業などの外部人材が協働して授業する際に気を付けるべき点を知っておきたい。
- ニーズ⑤ テキスト全体をよく理解した上で使いたい。詳しくは

↓
<https://www.checkroudou.mhlw.go.jp/tobira/index.html>

受講者には、「『はたらく』へのトビラ」～ワークルール20のモデル授業案～(すぐに使える労働法教育の指導者用マニュアル)A4判多色刷り185頁)を差し上げます(無償)。



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

この事業は当省所管の「労働法教育に関する支援対策事業」のうち「高校指導者向け事業」として、今年度はその運営を右団体に委託し、全国10都市で開催します。



公益社団法人 全国労働基準関係団体連合会
〒101-0047 東京都千代田区神田1-12-2 三秀舎ビル6階
TEL 03-5283-1030 Fax 03-5283-1032

<http://www.zenkiren.com/jutaku/workrule/index.html>

多彩な講師陣



本庄淳志(ホンジョウアツシ) 静岡大学准教授。(一社)ワークルールを2014年に設立、代表理事に就任。



苅宿俊文(かりやとくしゅんぶん) 青山学院大学教授。ワークショップ、コミュニケーションの場作りの専門家。



内山巖(うちやまげん) 青山学院大学客員准教授。人材開発コンサルタントとしてワークショップ型の研修を提供。



鯉淵ヒロミ(こいひらひろみ) 社会保険労務士。(一社)ワークルールの講師として、大学・高校での講師経験が豊富。



遠藤起予子(えんとうきよこ) 特定社会保険労務士。(一社)ワークルールの講師として北海道を中心に活動。

セミナーの内容

- 労働法教育の位置付け
- 教材(「はたらく」へのトビラ)の使い方
- 実践！ジグソー法
- 実践！相互コーチング
- 外部人材とのコラボ
一そのコツと留意点一
- 社労士から見た労働法教育

※セミナーは、これらの内容を組み合わせて行います。
※内容は、運営の都合で予告なく変更することがあります。

【お申し込みは
どちらか】



<http://www.zenkiren.com/jutaku/workrule/index.html>

※お申込みいただくと受講票を兼ねた自動返信メールが届きます。印刷のうえ、当日ご持参ください。

日時 (いずれも14:00～16:30)	会場	講師	
宮城	11月26日(月) 仙都会館 5階会議室B	内山 巖	
滋賀	12月18日(火) 草津市立市民交流プラザ 大会議室	苅宿俊文	
大阪	1月7日(月) たかつガーデン たかつ西	本庄淳志	
埼玉	1月15日(火) JA 共済埼玉ビル 第1会議室		
愛知	1月21日(月) ウィンクあいち 1101		
広島	1月29日(火) 広島商工会議所 101号室		
北海道	2月4日(月) 札幌駅前ビジネススペース 2H		
東京	2月13日(水) 中野サンプラザ 7階研修室10		
福岡	2月18日(月) 福岡県中小企業振興センター 202号室		
香川	2月19日(火) レクザムホール 大会議室		
			内山 巖
			鯉淵ヒロミ

平成30年度厚生労働省「労働法教育に関する支援対策事業」



「アルバイトの労働条件を確かめよう！」
キャラクター「たしかめたん」

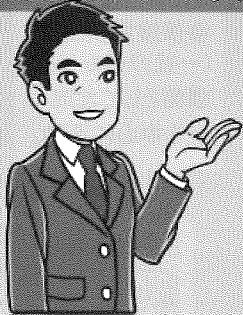
大学・短期大学・高等専門学校・専門学校・専修学校等の

■学生部、キャリアセンターの教職員の皆さん向け

■学生の労働法教育に関心のある「士業」の皆さん向け

無料

学生に労働法の基礎知識を教えるためのノウハウセミナー



- アルバイトで働く前に
- インターンシップに参加する前に
- 就活の前に

学生が在学中に将来の職業や働くときの権利や義務などを考え、身に付ける多様な機会が必要です。



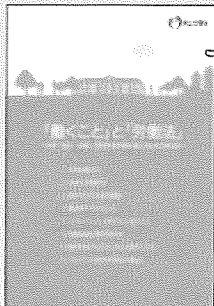
さあ、どの段階で、どんなことを、どうやって身に付けて貰いますか？

セミナーは、30年11月～31年2月の間に、

全国10ヶ所で開催

講師に、あの
佐藤大和 弁護士
が登場

明日からでも実践できる、「労働法の授業」を考える。



受講すると、「『働くこと』と『労働法』～大学・短大・高専・専門学校生等に教えるための手引き～」(すぐに使える労働法教育の指導者用マニュアル、A4判2色刷234頁)を差し上げます(無償)。

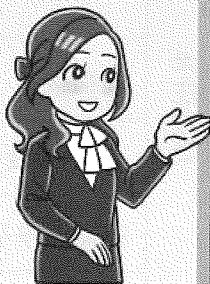
セミナーでは、学生生活のステージに応じた8つのテーマのモデル授業例の中からいくつかをご紹介します。

学習ステージで見ると

- (1) 入学ガイダンス時
- (2) キャリア教育時
- (3) インターンシップ前後
- (4) 就活開始前後
- (5) 基礎・教養時
- (6) 内定後から卒業まで

学習テーマで見ると

- (1) 契約(約束)と働く条件
- (2) アルバイトを始める前に
- (3) あれ?と気付いたとき
- (4) 働き続けやすさとは
- (5) 働き過ぎと心と身体の健康
- (6) 多様な働き方がある
- (7) 就活ではここに気を付けよう
- (8) インターンシップに参加する際に



この事業は当省所管の「労働法教育に関する支援対策事業」のうち「大学等向け事業」として、平成30年度はその運営を右団体に委託し、全国10都市で開催します。



〒101-0047 東京都千代田区内神田1-12-2 三秀舎ビル6階

TEL 03-5283-1030 Fax 03-5283-1032

<http://www.zenkiren.com/jutaku/workrule/index.html>



佐藤大和(さとうやまと、1983.03.27生、宮城県石巻市出身。レイ法律事務所代表弁護士、東京弁護士会所属)。(芸能人の権利を守る)日本エンターテイナーライツ協会共同代表理事、市民のための法教育委員会(日弁連)・法教育センター運営委員会(東京弁護士会)などに所属。
厚生労働省「労働法教育に関する支援対策事業」教材作成委員、同「過重労働解消のためのセミナー事業」委員。テレビでは「バイキング」(フジテレビ)にレギュラー出演し、書籍では「ずるい暗記術」(ダイヤモンド社)、「新しい働き方」(水王舎)など多数を出版。TVドラマ「リーガルハイ」「SUITS(スーツ)」(以上フジテレビ)、「リーガルV～元弁護士・小鳥遊翔子～」(テレビ朝日)など多数の人気法律ドラマの法律監修などで活躍中。

山本貴之(やまもとたかゆき。1972.09.15生、岡山県赤磐市出身。立命館大学衣笠学生オフィス職員)関西学院大学専門職大学院経営戦略研究科修了。立命館大学法学部卒業後、自動車部品メーカーで商品企画を担当後、学校法人立命館に転職。人事課にて、職員の人材育成、採用業務を経て、現在は学生オフィスにて学生生活の安心・安全に関するセミナーの企画、事件事故などのトラブル対応、クラブ・サークルの支援などに携わる。



セミナープログラム

- (1) 今日のセミナーの狙い・到達目標
- (2) 労働法セミナーの際に留意すべきこと
- (3) 「労働法」を学生にどのようにして伝えるか
- (4) 「働く」の質を高める労働法教育の進め方
- (5) セミナーをより多くの学生に

受講してもらおうための工夫

※プログラムは、運営の都合で変更することがあります。

お申込はどちらからでも

<http://www.zenkiren.com/jutaku/workrule/index.html>

※お申込みいただくと受講票を兼ねた自動返信メールが届きます。印刷のうえ、当日ご持参ください。

日時 (いずれも14:00～16:30)		会場	講師
宮城	11月7日(水)	仙都会館 8階会議室	山本貴之 佐藤大和 — 山本貴之
愛知	11月28日(水)	ウィンクあいち 1204	
北海道	12月11日(火)	札幌駅前ビジネススペース 2H	
福岡	12月20日(木)	福岡県中小企業振興センター202号室	
香川	1月18日(金)	レクザムホール 大会議室	
兵庫	1月25日(金)	神戸市教育会館 501	
大阪	1月30日(水)	エルおおさか本館 7階709号室	
長崎	2月15日(金)	長崎商工会議所 2階ホール	
広島	2月22日(金)	広島商工会議所 101号室	
東京	2月28日(木)	中野サンプラザ 7階研修室10	

中災防からのお知らせ①

「安全衛生教育促進運動」を全国展開中です。

中央労働災害防止協会では、「安全衛生教育促進運動」を平成30年12月1日から平成31年4月30日までを実施期間として周知・広報活動を展開しています。

この運動は、労働災害防止のために不可欠な安全衛生教育等を促進するため、安全衛生の意識も新たになる年末年始から、年間の安全衛生活動の計画時期である新年度にかけて、安全衛生教育の取り組みを強化していただこうと、平成25年から中災防が提唱し展開しているものです。

事業主の皆さん！労働安全衛生法により **雇入れ時教育** **職長等教育**
技能講習 **特別教育** などが 義務付けられています。

正しい知識で職場に安全・健康を

詳細は中災防ホームページ (<http://www.jisha.or.jp>) で、又は（一社）栃木県労働基準協会連合会へ。

とちぎ労基連トピックス⑤

栃木労働局からの要請・依頼の概要

前回の会報の発行以降に下記の周知依頼・要請を受けました。

（番号は平成30年度の通し番号）

- ②6 30年10月16日付け 栃木労働局監督課長
（趣旨）「荷重労働解消キャンペーン」等について周知・広報依頼
- ②7 30年10月23日付け 栃木労働局健康安全課長
（趣旨）テールゲートリフターに起因する労働災害防止対策の推進について広報依頼
- ②8 30年10月24日付け 栃木労働局雇用環境・均等室長
（趣旨）「働きやすい職場づくりセミナー」の開催について周知依頼
- ②9 30年11月5日付け 栃木労働局長
（趣旨）長時間労働削減を始めとする働き方の見直しに向けた取り組みに関する要請書
- ③0 30年11月13日付け 栃木労働局長
（趣旨）平成30年度下半期の労働災害防止対策の推進について周知依頼
- ③1 30年11月14日付け 栃木労働局長
（趣旨）治療と仕事の両立支援対策について
- ③2 30年11月27日付け 栃木労働局長
（趣旨）年末年始における年次有給休暇の取得促進について広報依頼
- ③3 30年11月26日付け 栃木労働局長
（趣旨）平成30年度「年末年始無災害運動」の実施について協力周知要請
- ③4 30年11月29日付け 栃木労働局長
（趣旨）栃木県最低賃金の周知広報について周知広報依頼
- ③5 30年11月29日付け 栃木労働局労働基準部長
（趣旨）墜落制止用器具に係る質疑応答集について周知広報依頼

地区労働基準協会情報

(一社) 宇都宮労働基準協会 (028-633-4133)

- ① 1月17日(木) ~ 18日(金)
第2回職長等教育
栃木県護国会館
- ② 1月25日(金) 労務管理講習会
とちぎ福祉プラザ多目的ホール
- ③ 2月5日(火) 「働き方改革」第3回勉強会
栃木労働局5階大会議室
- ④ 2月19日(火) 研削といし取替え等特別教育
栃木県護国会館
- ⑤ 3月11日(月) ~ 12日(火)
第2回安全管理者選任時研修
栃木県護国会館
- ⑥ 3月中旬 第3回総務部会、理事会
場所未定

(一社) 足利労働基準協会 (0284-73-6660)

- ① 1月23日(水) THP・MS合同役員会
足利市民プラザ
- ② 1月26日(土) ~ 27日(日)
動力プレス金型交換等業務特別教育
(株) 深井製作所ほか
- ③ 1月30日(水) 労務管理セミナー
(受動喫煙予防セミナー)・
新春会員懇談会 足利市民会館
- ④ 2月16日(土) ~ 17日(日) 職長教育
足利市民プラザ
- ⑤ 2月20日(水) 「働き方改革勉強会」セミナー
足利市民プラザ
- ⑥ 3月2日(土) 健康づくり実践教室 アキレス(株)
- ⑦ 3月13日(水) 企業訪問リスクアセスメント発表会
シミックCMO(株)
- ⑧ 3月17日(日) クレーン特別教育(第2回)
オグラ金属(株)
- ⑨ 3月22日(金) 第4回役員会・理事会
足利市民プラザ

(一社) 栃木労働基準協会 (0282-24-7758)

- ① 1月18日(金) 労務管理セミナー及び
新春意見交換会
ニューアプロニー
- ② 1月23日(水) 動力プレスの金型の調整特別教育
栃木商工会議所
- ③ 2月6日(水) ~ 7日(木) 職長教育
ニューアプロニー
- ④ 3月未定 「栃木労基署管内新「安全宣言」運動」
防災団体長会議
ニューアプロニー

(一社) 佐野労働基準協会 (0283-24-6470)

- ① 1月23日(水) 職長能力向上教育
佐野市勤労者会館
- ② 2月1日(金) 新春労務講演会(受動喫煙セミナー)・
新春労務懇談会 サンルート佐野
- ③ 2月13日(水) ~ 14日(木)
有機溶剤作業主任者技能講習(協力)
佐野市勤労者会館
- ④ 3月6日(水) 粉じん作業特別教育
佐野市勤労者会館
- ⑤ 3月19日(火) 第3回理事会
佐野市勤労者会館

(一社) 鹿沼労働基準協会 (0289-62-8633)

- ① 1月25日(金) 労務管理講習会
(株) 福田屋百貨店鹿沼店
- ② 1月25日(金) 新年祝賀会 (株) 福田屋百貨店鹿沼店
- ③ 2月12日(火) 産業安全部会
鹿沼市民情報センター
- ④ 2月19日(火) 労働衛生部会
鹿沼市民情報センター
- ⑤ 2月20日(水)・21日(木)
動力プレス機の金型等の取付け、取外し
又は調整の業務に係る特別教育
鹿沼市職業訓練センター
- ⑥ 2月26日(火) 労務管理部会
鹿沼市民情報センター
- ⑦ 3月14日(木) 総務部会 鹿沼市職業訓練センター
- ⑧ 3月22日(金) 理事会 鹿沼市民情報センター

(一社) 塩那労働基準協会 (0287-22-7100)

- ① 1月7日(月) 北栃木新春名刺交換会 大田原市
- ② 1月10日(木) 那須塩原市新春賀詞交歓会
那須塩原市
- ③ 3月8日(金) ~ 9日(土)
合同部会 那須町
- ④ 3月15日(金) 理事会 監督署会議室

日光労働基準協会 (0288-21-2047)

- ① 1月23日(水) フォークリフト運転業務従事者
安全衛生教育(林災防協力)
日光市大沢公民館
- ② 1月24日(木) 25日(金)
木材加工用機械作業主任者技能
講習(林災防協力) 宇都宮市
- ③ 2月5日(火) 6日(水)
職長教育 日光商工会議所日光事務所
- ④ 2月19日(火) チェーンソーを用いて行う伐木等
業務従事者安全衛生教育(林災防協力)
宇都宮市
- ⑤ 3月1日(金) 刈払機取扱作業安全衛生
教育(林災防協力) 宇都宮市
- ⑥ 3月5日(火) 玉掛け業務従事者安全衛生教育
(那須クレーン教習所協力)
日光市大沢公民館
- ⑦ 3月5日(火) 6日(水)
伐木等の業務特別教育(林災防協力)
宇都宮市

(一社) 真岡労働基準協会 (0285-82-5185)

- ① 1月22日(火) リスクアセスメント実務研修
真岡市公民館
- ② 1月25日(金) フルハーネス型安全帯使用作業
特別教育 真岡市公民館
- ③ 1月28日(月) ~ 29日(火)
職長教育 真岡市公民館
- ④ 2月12日(火) 労務管理セミナー 真岡市公民館
- ⑤ 2月18日(月) 粉じん作業特別教育
真岡市青年女性会館

平成 30 年度各種技能講習等実施計画表 (一社) 栃木県労働基準協会連合会

実施月日	講習科目等	会場	受付開始	締切	
1	8(火) ~ 9(水)	有機溶剤作業主任者技能講習⑩	建設産業会館	10/ 9(火)	12/19(水)
	15(火) ~ 16(水)	特定化学物質及び四アルキル鉛等作業主任者技能講習⑤	〃	10/15(月)	12/27(木)
	21(月) ~ 24(木)	外国人技能実習制度養成研修②	〃	全基連	全基連
2	5(火) ~ 6(水)	栃木 KYT トレーナー研修②(中災防主催)	建設産業会館	随時	先着順
	14(木) ~ 15(金)	有機溶剤作業主任者技能講習⑪	〃	11/14(水)	1/31(木)
	18(月) ~ 20(水)	酸素欠乏・硫化水素危険作業主任者技能講習⑥	〃	11/19(月)	2/ 4(月)
	26(火) ~ 27(水)	プレス機械作業主任者技能講習③	〃	11/26(月)	2/12(火)
3	4(月) ~ 5(火)	有機溶剤作業主任者技能講習⑫	建設産業会館	12/ 4(火)	2/18(月)
	7(木) ~ 8(金)	乾燥設備作業主任者技能講習③	〃	12/ 7(金)	2/21(木)
	11(月) ~ 12(火)	安全衛生推進者等養成講習⑤(一般③)	〃	12/11(火)	2/25(月)
	18(月) ~ 19(火)	特定化学物質及び四アルキル鉛等作業主任者技能講習⑥	〃	12/18(火)	3/ 4(月)

受講申込案内

◆ 申込方法・申込用紙につきましては当連合会のホームページに詳細・書式がございますので、最新のものをダウンロードしてご利用下さい。

※インターネットがご利用できない方は直接お問い合わせ下さい。

URL【 <http://www.tochikiren.or.jp> 】

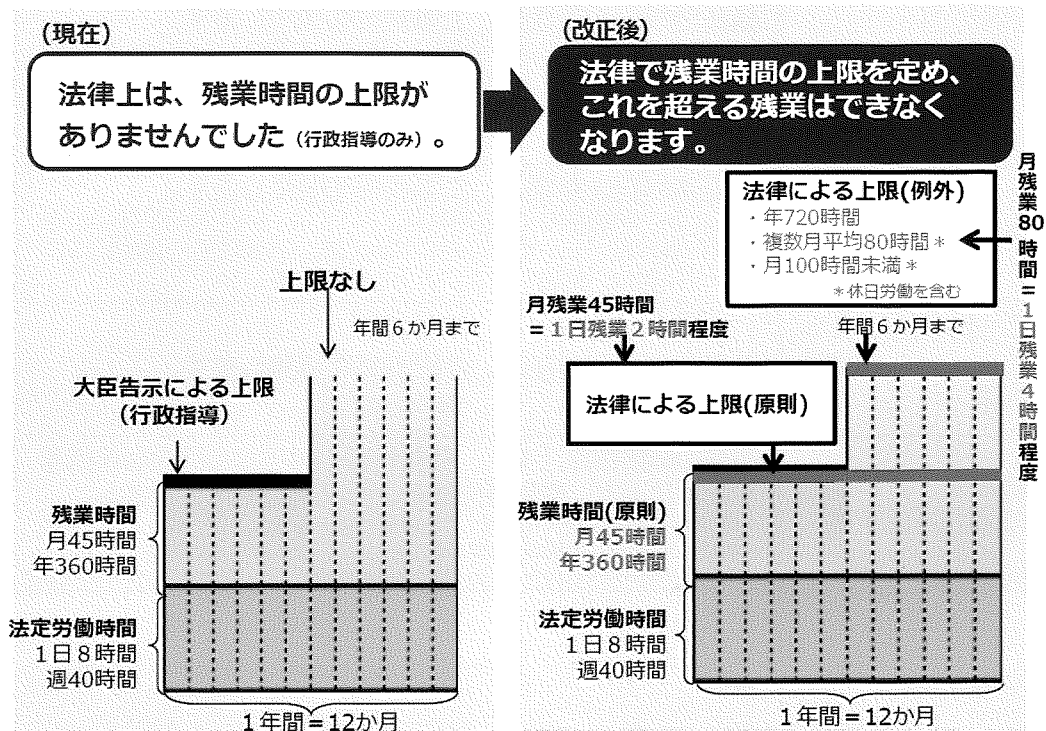
(一社) 栃木県労働基準協会連合会 (平日 9:00 ~ 17:00 土日祝は休業)

〒 321-0933 栃木県宇都宮市築瀬町 1958-1 栃木県建設産業会館 4 階

TEL : 028-678-2771 FAX : 028-678-2775 Email : info@tochikiren.or.jp

残業時間の上限規制について

「ワーク・ライフ・バランス」と「多様で柔軟な働き方」の実現に向けた労働時間法制の見直しの一つとして、長時間労働を解消するため、平成31年4月1日（※ 中小企業は経過措置有）より、残業時間の上限が次のとおり規制されます。



- ◎ 残業時間の上限は、原則として月45時間・年360時間とし、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることはできません。（月45時間は、1日当たり2時間程度の残業に相当します。）
- ◎ 臨時的な特別の事情があつて労使が合意する場合でも、
 - ・年720時間以内
 - ・複数月平均80時間以内（休日労働を含む）
 - ・月100時間未満（休日労働を含む）
 を超えることはできません。（月80時間は、1日当たり4時間程度の残業に相当します。）
 また、原則である月45時間を超えることができるのは年間6か月までです。
- ◎ 時間外労働を行うには、各事業場の労使で、上記の時間の範囲内で、時間外労働の上限を協定し（36協定）、所轄労働基準監督署に届け出ていただくことが必要です。（記載例参照）
- ◎ 36協定を締結する労使当事者は「指針」に定める事項に留意してください。



栃木労働局・各労働基準監督署

一般社団法人栃木県労働基準協会連合会

（栃木県労働基準協会連合会会報 号外）

(改正後)

※ただし、上限規制には適用を猶予・除外する事業・業務があります。

【適用猶予・除外の事業・業務】

自動車運転の業務	改正法施行5年後に、上限規制を適用します。 (ただし、 <u>適用後の上限時間は、年960時間</u> とし、将来的な一般則の適用については引き続き検討します。)
建設事業	改正法施行5年後に、上限規制を適用します。 (ただし、災害時における復旧・復興の事業については、複数月平均80時間以内・1か月100時間未満の要件は適用しません。この点についても、将来的な一般則の適用について引き続き検討します。)
医師	改正法施行5年後に、上限規制を適用します。 (ただし、具体的な上限時間等については、医療界の参加による検討の場において、規制の具体的あり方、労働時間の短縮策等について検討し、結論を得ることとしています。)
鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業	改正法施行5年後に、上限規制を適用します。
新技術・新商品等の研究開発業務	医師の面接指導(※)、代替休暇の付与等の健康確保措置を設けた上で、 時間外労働の上限規制は適用しません。 ※時間外・休日労働が1か月100時間を超える場合には、事業主は、その者に必ず医師による面接指導を受けさせなければならないこととします。

※ また、中小企業については経過措置があります。

以下の表に該当する規模の企業については、上限規制の適用が平成32年4月1日からとなり、平成32年3月31日までの間は、現行制度による取扱いとなります。

中小企業の範囲 (A または B の要件を満たす企業)

業種	A. 資本または出資額	B. 常時使用する労働者
卸売業	1億円以下	100人以下
サービス業	5,000万円以下	100人以下
小売業	5,000万円以下	50人以下
上記以外の業種	3億円以下	300人以下

本規制は、**平成31年4月1日以後(中小企業については平成32年4月1日以後)**の期間のみを定める時間外・休日労働協定が対象となります。同協定届の作成に当たっては、次ページ以降の記載例を参考としてください。

様式第9号の2 (第16条第1項関係) (裏面)

(記載心得)

- 1 「業務の種類」の欄には、時間外労働又は休日労働をさせる必要のある業務を具体的に記入し、労働基準法第36条第6項第1号の健康上特に有害な業務について協定をした場合には、当該業務を他の業務と区別して記入すること。なお、業務の種類を記入するに当たっては、業務の区分を細分化することにより当該業務の範囲を明確にしなければならないことに留意すること。
- 2 「労働者数(満18歳以上の者)」の欄には、時間外労働又は休日労働をさせることができる労働者の数を記入すること。
- 3 「延長することができる時間数」の欄の記入に当たっては、次のとおりとすること。時間数は労働基準法第32条から第34条の5まで又は第40条の規定により労働させることができる最長の労働時間(以下「法定労働時間」という。)を超える時間数を記入すること。なお、本欄に記入す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が1箇月について100時間以上となった場合、及び2箇月から6箇月までを平均して80時間を超えた場合には労働基準法違反(同法第119条の規定)により6箇月以下の懲役又は30万円以下の罰金)となることに留意すること。
- (1) 「1日」の欄には、法定労働時間を超えて延長することができる時間数を併せて記入すること。また、1日についての延長することができる限度となる時間数を記入すること。なお、所定労働時間を超える時間数についても協定する場合には、所定労働時間を超える時間数を併せて記入すること。
- (2) 「1箇月」の欄には、法定労働時間を超えて延長することができる時間数であつて、「1年」の欄に記入する「起算日」において定める日から1箇月ごとについての延長することができる時間数となる時間数を45時間(対象期間が3箇月を超えない限り)の範囲内で記入すること。なお、所定労働時間を超える時間数についても協定する場合には、所定労働時間を超える時間数を併せて記入することができる。
- (3) 「1年」の欄には、法定労働時間を超えて延長することができる時間数であつて、「起算日」において定める日から1年についての延長することができる限度となる時間数を960時間(対象期間が3箇月を超える1年単位の變形労働時間制により労働する者については、320時間)の範囲内で記入すること。なお、所定労働時間を超える時間数についても協定する場合には、所定労働時間を超える時間数を併せて記入することができる。

- 4 ②の欄は、労働基準法第32条の4の規定による労働時間により労働する労働者(対象期間が3箇月を超える1年単位の變形労働時間制により労働する者に限る。)について記入すること。なお、延長することができる時間の上限は①の欄の労働者よりも短い(1箇月42時間、1年320時間)ことに留意すること。
- 5 「労働させることができる法定休日の数」の欄には、労働基準法第35条の規定による休日(1週1休又は4週4休であることに留意すること。)に労働させることができる日数を記入すること。
- 6 「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」の欄には、労働基準法第35条の規定による休日であつて労働させることができる日の始業及び終業の時刻を記入すること。
- 7 チェックボックスは労働基準法第36条第6項第2号及び第3号の要件を遵守する趣旨のものであり、「2箇月から6箇月まで」とは、起算日をまたぐケースも含め、連続した2箇月から6箇月までの期間を指すことに留意すること。また、チェックボックスにチェックが無い場合には有効な協定とはならないことに留意すること。
- 8 協定については、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合と、労働者の過半数で組織する労働組合が無い場合は労働者の過半数を代表する者として協定すること。なお、労働者の過半数を代表する者は、労働基準法施行規則第6条の2第1項の規定により、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(これを明らかなにして実施されたものではないこと。これらの要件を満たさない場合には、有効な協定とはならないことに留意すること)。
- 9 本様式で記入部分がない場合は同一様式を使用すること。この場合、必要のある事項のみ記入することと差し支えない。

(備考)

労働基準法施行規則第24条の2第4項の規定により、労働基準法第38条の2第2項の協定(事業場外で従事する業務の遂行に通常必要とされる時間を協定する場合の当該協定)の内容を本様式に付記して居り居る場合には、事業場外労働の対象業務については他の業務とは区別し、事業場外労働の対象業務を指す旨を括弧書きした上で、「所定労働時間」の欄には当該業務の遂行に通常必要とされる時間を括弧書きすること。また、「協定の有効期間」の欄には事業場外労働に関する協定の有効期間を括弧書きすること。

36 協定届の記載例 (特別条項)

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、労働当事者はこのことに十分留意した上で協定するようになしてください。
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条に基づき安全配慮義務を負います。

◆ 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。

◆ 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、労働者代表の署名又は記名・押印が必要です。
- 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。

◆ 随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2の協定届の届出が必要です。

- ◆ 様式第9号の2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 (表面)

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		
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。		(〒000-0000) 〇〇市〇〇街1-2-3 (電話番号: 〇〇〇-〇〇〇〇-〇〇〇〇)		〇〇〇〇年4月1日から1年間		
金属製品製造業		〇〇金属工業株式会社 〇〇工場						
時間外労働	① 下記②に該当しない労働者	時間外労働をさせる必要のある具体的事由	労働者数 (満18歳以上の者)	1日	1箇月 (①については46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330時間まで)	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。	
		受注の集中	10人	3時間	3.5時間	30時間		250時間
		臨時の受注、納期変更	20人	2時間	2.5時間	15時間		150時間
		製品不具合への対応	10人	2時間	2.5時間	15時間		150時間
		月末の決算事務	5人	3時間	3.5時間	20時間		200時間
		棚卸	5人	3時間	3.5時間	20時間		200時間
休日労働	② 1年単位の變形労働時間制により労働する労働者	休日労働をさせる必要のある具体的事由	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数	1年の法定労働時間を超える時間数を定めてください。①は360時間以内、②は320時間以内です。	1年間の上限時間を計算する際、1年間の起算日を記載してください。その1年間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。	
		受注の集中	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	20人	機械組立	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時間を超えないこと。 (チェックボックスに要チェック)								

労働保険番号・法人番号を記載してください。

この協定が有効となる期間を定めてください。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、1年間の起算日を記載してください。その1年間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。

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

1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日の法定労働時間を超える時間数を定めてください。

業務の範囲を細分化し、明確に定めてください。

事由は具体的に定めてください。

対象期間が3か月を超えて1年単位の變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。

2枚目 (表面)

様式第9号の2 (第16条第1項関係)

時間外労働 休日労働 に関する協定届 (特別条項)

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 (前13条以上の者)	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 (時間外労働のみを時間数、720時間以内に限る。)				
			延長することができる時間数 (任意)	法定労働時間を超える時間数 (任意)	延長することができる時間数 (任意)	法定労働時間を超える時間数 (任意)	延長することができる時間数 (任意)	法定労働時間を超える時間数 (任意)			
突発的な仕様変更、新システムの導入	設計	10人	6時間	6.5時間	6回	90時間	100時間	35%	700時間	820時間	35%
製品トラブル、大規模なクレームへの対応	検査	20人	6時間	6.5時間	6回	90時間	100時間	35%	600時間	720時間	35%
機械トラブルへの対応	機械組立	10人	6時間	6.5時間	4回	80時間	90時間	35%	500時間	620時間	35%

1年間の上限時間を計算する際、起算日を記載してください。その1年間にその1年間にあらず、起算日は同一の日である必要があります。

業務の範囲を細分化し、明確に定めてください。

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る、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」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。

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(1か月の合計の時間数を定めてください。月100時間未満に限り、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ざ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%)を超えざることを要する場合があります。

限度時間を超えて時間外労働をさせざ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%)を超えざることを要する場合があります。

限度時間を超えて時間外労働をさせざ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%)を超えざることを要する場合があります。

労働者代表者に対する事前申入れ

限度時間を超えて労働させる場合における手続
 限度時間を超えて労働させる労働者に対する機軸及び福祉を確保するための措置
 (職当番号) 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の名称(事業場の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)

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き選出は認められません。

押印も必要です。

押印も必要です。



検査課主任 山田花子
 工場長 田中太郎

職名氏名
 職名氏名

労働基準監督署長 職名氏名

様式第9号の2 (第16条第1項関係) (裏面)

(記載心得)

1 労働基準法第36条第1項の協定において同条第5項に規定する事項に関する定めを締結した場合における本様式の記入に当たっては、次のとおりとする。

- (1) 「臨時に限度時間を超えて労働させることができる場合」の欄には、当該事業場における通常見出すことができな業務量の大幅な増加等に伴い臨時に限度時間を超えて労働させる必要がある限り具体的に記入すること。なお、業務の都合上必要な場合、業務上やむを得ない場合等恒常的な長時間労働を招くおそれがあるものを記入することは認められないことに留意すること。
- (2) 「業務の種類」の欄には、時間外労働又は休日労働をさせる必要のある業務を具体的に記入し、労働基準法第36条第6項第1号の健康上特に有害な業務について協定をした場合には、当該業務を他の業務と区別して記入すること。なお、業務の種類を記入するに当たっては、業務の区分を細分化することにより当該業務の範囲を明確にしなければならぬことに留意すること。
- (3) 「労働者数(満18歳以上の者)」の欄には、時間外労働又は休日労働をさせることができる労働者の数を記入すること。
- (4) 「起算日」の欄には、本様式における「時間外労働・休日労働に関する協定期」の起算日と同じ年月日を記入すること。
- (5) 「延長することができる時間数及び休日労働の時間数」の欄には、労働基準法第32条から第32条の5まで又は第40条の規定により労働させることができる最長の労働時間(以下「法定労働時間」という。)を超える時間数と休日労働の時間数を合算した時間数であって、「起算日」において定める日から1箇月ごとの延長することができる限度となる時間を100時間未満の範囲内で記入すること。なお、所定労働時間を超える時間数についても協定する場合においては、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を併せて記入することができる。

「延長することができる時間数」の欄には、法定労働時間を超えて延長することができる時間数を記入すること。「1年」にあつては、「起算日」において定める日から1年以内の延長となる時間720時間の範囲内で記入すること。なお、所定労働時間を超える時間数についても協定する場合においては、所定労働時間を超える時間数を併せて記入することができる。

なお、これらの欄に記入す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が1箇月について100時間以上となった場合、及び2箇月から6箇月までを平均して80時間を超えた場合には労働基準法違反(同法第119条の規定により6箇月以下の懲役又は30万円以下の罰金)となることに留意すること。

- (6) 「限度時間を超えて労働させることができる回数」の欄には、限度時間(1箇月45時間(対象期間が3箇月を超える1年単位の變形労働時間制により労働する者については、42時間))を超えて労働させることができる回数を6回の範囲内で記入すること。
- (7) 「限度時間を超えた労働に係る割増賃金率」の欄には、限度時間を超える時間外労働に係る割増賃金の率を記入すること。なお、当該割増賃金の率は、法定割増賃金の率とするよう努めること。
- (8) 「限度時間を超えて労働させる場合における手続」の欄には、協定の締結当事者間の手続として、「協議」、「通告」等具体的な内容を記入すること。
- (9) 「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」の欄には、以下の番号を「(該当する番号)」に選択して記入した上で、その具体的内容を「(具体的内容)」に記入すること。
- ① 労働時間が一定時間を超えた労働者に医師による面接指導を実施すること。
- ② 労働基準法第37条第4項に規定する時刻の間において労働させる回数を1箇月について一回回数以内とする。
- ③ 終業から始業までに一定時間以上の継続した休息時間を確保すること。
- ④ 労働者の勤務状況及びその健康状態に応じて、代休休日又は特別な休暇を付与すること。
- ⑤ 労働者の勤務状況及びその健康状態に応じて、健康診断を実施すること。

様式のダウンロードはこちら  検索ワード: 労働基準関係主要様式 <https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/roudoujouken01/>

ご不明な点やご質問がございましたら、事業場の所在地を管轄する都道府県労働局、労働基準監督署におたずねください。

➤ 最寄りの都道府県労働局、労働基準監督署は以下の検索ワードまたはQRコードから参照できます。

検索ワード: 都道府県労働局 または 労働基準監督署

<http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/>



- ⑥ 年次有給休暇についてまとめた日数継続して取得することを含めてその取得を促進すること。
- ⑦ 心とからの健康問題についての相談窓口を設置すること。
- ⑧ 労働者の勤務状況及びその健康状態に配慮し、必要な場合には適切な部署に配置転換をすること。
- ⑨ 必要に応じて、産業界等による助言・指導を受け、又は労働者に産業界等による保健指導を受けさせること。
- ⑩ その他

2 チェックボックスは労働基準法第36条第6項第2号及び第3号の要件を遵守する趣旨のものであり、12箇月から6箇月まで」とは、起算日をまたぐケースも含め、連続した2箇月から6箇月までの期間を指すことに留意すること。また、チェックボックスにチェックが無い場合には有効な協定とはならないことに留意すること。

3 協定については、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合と、労働者の過半数で組織する労働組合が無い場合は労働者の過半数を代表する者と協定すること。なお、労働者の過半数を代表する者は、労働基準法施行規則第6条の2第1項の規定により、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等であつて、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たものではないこと。これらの要件を満たさない場合には、有効な協定とはならないことに留意すること。

4 本様式で記入部分が必要ない場合は同一様式を使用すること。この場合、必要のある事項のみ記入することによって差し支えない。

(備考)

1 労働基準法第38条の4第5項の規定により、労使委員会が設置されている事業場において、本様式を労使委員会の決議として届け出る場合には、委員の5分の4以上の多数による議決により行われたものである旨、委員会の委員数、委員の氏名を記入した用紙を別途提出することとし、本様式「協定」とあるのは「労使委員会の決議」と、「協定の当事者である労働組合の名称」とあるのは「委員会の委員数、委員の氏名を記入した労働組合の名称」と、「協定の当事者(労働者の過半数を代表する者)の選出方法」と読み替えるものとする。なお、委員の氏名を記入するに当たっては、任期を定めて指名された委員とその他の委員とを区別することとし、任期を定めて指名された委員の氏名を記入するに当たっては、同条第2項第1号の規定により、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合にはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合が無い場合には労働者の過半数を代表する者に任期を定めて指名された委員の氏名を記入することに留意すること。

2 労働時間等の設定の改善に関する特別措置法第7条の規定により、労働時間等設定改善委員会が設置されている事業場において、本様式を労働時間等設定改善委員会の決議として届け出る場合には、委員の5分の4以上の多数による議決により行われたものである旨、委員会の委員数、委員の氏名を記入した用紙を別途提出することとし、本様式「協定」とあるのは「労働時間等設定改善委員会の決議」と、「協定の当事者である労働組合の名称」とあるのは「委員会の委員の半数の推薦者である労働組合の名称」と、「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」と読み替えるものとする。なお、委員の氏名を記入するに当たっては、推薦に基づき指名された委員とその他の委員とを区別することとし、推薦に基づき指名された委員の氏名を記入するに当たっては、同条第1号の規定により、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合にはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合が無い場合には労働者の過半数を代表する者の推薦に基づき指名された委員の氏名を記入することに留意すること。