令和8年度 時間外労働の上限規制　説明資料

就業規則作成の基礎

助成金制度の説明

過重労働による健康障害の防止のために



【建設業編】

長野県補助部分　修正版

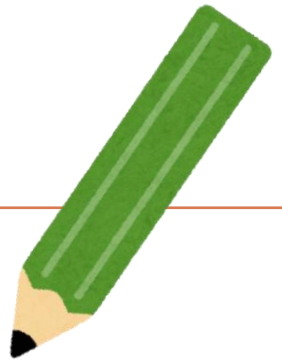
長野働き方改革推進支援センター



本日の資料の内容



就業規則作成の基礎



建設業向けの助成金紹介

助成金の活用事例

助成金に関連する＋αの補助金の紹介

過重労働による健康障害を防ぐために（抜粋）

オープニング

就業規則とは　職場のルールを文書にしたものです

就業規則とは、労働者の賃金や労働時間などの労働条件に関することや、職場内の規律などについて定めた、職場における規則集です。
労使双方がこれを守ることで、労働者が安心して働くことができ、無用のトラブルを防ぐことができます。

就業規則は古いまま、規定と実態がズレたままだと、未払いと定着難のリスクが高まります。

3つの判断

① 未払いリスクの線引きが分かる

移動・待機・準備・研修。
「払うべき時間か」を客観的に判断できるようにします。

② 見直す条文が分かる

どの条文を、どの法改正・助成金要件に合わせて直すかを整理します。

③ 使える支援を判断できる

助成金活用を検討する際に、就業規則の整備が必要。

！就業規則は「守るための義務」であり、助成金活用の入口でもあります
助成金の多くは、就業規則・賃金規定・年休管理などの整備を前提にしています。

常時10人以上の事業場が対象　4つの手続きと周知の記録が必要

就業規則で留意すべきことは、作成・意見聴取・届出・周知と、周知の記録です。

1　作成・変更

法令と実態に合わせて条文を直します。
残す記録：新旧対照表

2　意見聴取

過半数組合、なければ過半数代表者から意見書を。残す記録：意見書の原本

3　届出

所轄の労働基準監督署へ。事業場ごとに提出します。残す記録：受付印のある控え

4　周知

掲示・配付・電子で、いつでも見られる状態に。残す記録：周知した日と方法

！未作成・未届出は30万円以下の罰金の対象です（労働基準法120条）

常時10人以上の労働者を使用する事業場に、作成・届出の義務があります。「10人」にはパート・アルバイトも含めて数えます。

労働者に不利益な変更をするときは、合意が原則です

- 賃金の引下げ、手当の廃止、固定残業代の組替えなどは、原則として労働者の合意が必要です。
- 合意がない場合は、変更後の就業規則を周知したうえで、不利益の程度・変更の必要性・内容の相当性・労使交渉の状況などに照らした合理性が求められます。
- 「説明会をやった」だけでは足りません。何をどう説明し、どんな意見が出たかを記録に残します。

手続きは事業場ごとです。本社で一括して作っても、現場の事業場ごとに意見聴取と届出が必要になる場合があります。

出典：厚生労働省「モデル就業規則（令和7年12月版）」

就業規則の絶対的必要記載事項

「定めの有無にかかわらず」必ず記載する3分野

労基法第89条の必須項目です。留意すべきポイントは「実態と違う条文がないか」です。

◎ 絶対的必要記載事項とは
この3分野を欠いたまま作成・届出をすると、就業規則自体が労基法違反になります。

① 労働時間関係

始業及び終業の時刻、休憩時間、
休日、休暇並びに交替制の場合には
就業時転換に関する事項

建設業ポイント

・現場ごとの始業・終業時刻と記録方法を明記
・雨天中止など臨時休業の取扱いを規定
・1年単位変形労働時間制等も検討

② 賃金関係

賃金の決定、計算及び支払の方法、
賃金の締切り及び支払の時期、
並びに昇給に関する事項

建設業ポイント

・日給月給制・出来高払い等の支払方法を明記
・雨天中止時の賃金・休業手当の判断ルールを明記
・固定残業代は時間数・金額・超過分を明記

③ 退職関係

退職に関する事項
（解雇の事由を含む。）

建設業ポイント

・現場閉所・工事完了に伴う契約満了の扱いを明記
・有期雇用者は雇止め予告（30日前、3回以上更新等）を確認
・試用期間中の解雇（14日基準）を明記

！3分野はどれか一つでも欠けると、届出時に是正を求められる可能性があります

定めの有無にかかわらず必ず記載しなければならないのがこの3分野です。次のスライドでは、「定めをする場合に記載が必要」な相対的必要記載事項8分野を解説します。

出典：労働基準法第89条／厚生労働省「モデル就業規則（令和7年12月版）」

就業規則の相対的必要記載事項

「定めをする場合」に必ず記載する8分野

◎ 相対的必要記載事項とは、社内制度を設けたら内容を就業規則に落とし込む必要がある項目です。

① 退職手当関係

適用範囲、決定・計算・支払方法、支払時期に関する事項

建設業ポイント

建退共など中退共の加入状況を明記

② 臨時の賃金・最低賃金額

臨時の賃金（賞与）及び最低賃金額に関する事項

建設業ポイント

産業別（特定）最低賃金の適用を確認

③ 費用負担関係

食費、作業用品その他の負担に関する事項

建設業ポイント

安全靴・ヘルメット等の負担区分を明記

④ 安全衛生関係

安全及び衛生に関する事項

建設業ポイント

元請の安全衛生体制・新規入場者教育と整合

⑤ 職業訓練関係

職業訓練に関する事項

建設業ポイント

技能講習・特別教育・資格取得支援を明記

⑥ 災害補償・傷病扶助

災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項

建設業ポイント

一人親方・特別加入者は労働者と区分して管理

⑦ 表彰・制裁関係

表彰及び制裁の種類及び程度に関する事項

建設業ポイント

安全表彰の基準・重大事故時の懲戒事由を明確化

⑧ その他

事業場労働者すべてに適用されるルールに関する事項

建設業ポイント

副業・兼業、カスハラ対策（近隣住民等）を追記

出典：労働基準法第89条／厚生労働省「モデル就業規則（令和7年12月版）」

「その時間は労働時間か」　4つの事実で判定します

① 移動時間 ― 会社の指示があるか、自由に使えるか

集合場所を指定し、そこから現場へ向かわせるなら労働時間になり得ます。直行直帰で移動中が自由なら該当しにくくなります。

② 待機時間 ― 指揮命令下に置かれているか

資材待ち・天候待ちでも、その場を離れられない、連絡に応じる義務があるなら労働時間として扱います。

③ 準備・片付け ― 義務付けられた作業か

朝礼、KY活動、工具の積込み・洗浄などを義務付けているなら、その時間は労働時間として管理します。

④ 研修・安全教育 ― 参加が義務か、自由参加か

参加しないと不利益がある、事実上断れないという運用であれば、自由参加とは言えず労働時間になります。

1－4	（Q）労働時間の考え方について、建設業において特に留意すべきことは何か。 --- （A）労働基準法における労働時間とは、使用者の指揮命令下にある時間のことをいう。使用者の明示又は黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間に当たり、例えば、以下のような例が挙げられる。 ① いわゆる「手待時間」 使用者の指示があった場合には即時に業務に従事することを求められており、労働から離れることが保障されていない状態で待機等している時間（いわゆる「手待時間」）は、労働時間に当たる。例えば、クレーン車のオペレーターが夜間に重機を現場まで移動させ、工事が始まるまでの間、現場で待機している時間については、オペレーターが使用者の指揮命令下にあり、自由が確保されていない場合は労働時間に当たる。 ② 移動時間 直行直帰や、移動時間については、移動中に業務の指示を受けず、業務に従事することもなく、移動手段の指示も受けず、自由な利用が保障されているような場合には、労働時間に当たらない。 ③ 着替え、作業準備等の時間 使用者の指示により、就業を命じられた業務に必要な準備行為（着用を義務付けられた所定の服装への着替え等）や業務終了後の業務に関連した後始末（清掃等）を事業場内において行う時間は、労働時間に当たる。 ④ 安全教育などの時間 参加することが業務上義務付けられている研修や教育訓練を受講する時間は、労働時間に当たる。

出典：厚生労働省「建設業の時間外労働の上限規制に関するQ&A」Q1-4

！規定を作る前に、実態を確認してください

勤怠記録と規定が食い違ったままでは、どちらも守れません。どちらに合わせるのかを会社が決めます。

時間外労働の上限規制　建設の事業でも、2024年4月から時間外労働の上限規制適用

原則は月45時間・年360時間。特別条項を結んでも、次の4つは超えられません。

720	100	80	6
年720時間以内（休日労働を除く）	月100時間未満（休日労働を含む）	2～6か月平均80時間以内	月45時間超は年6回まで

労務管理者が見るべきことは、月末集計ではなく「早期警告」です

- 月末に集計しても、超えた事実は取り消せません。月の途中で気づく運用にします。
- 上限の8割に達した時点で、本人・現場責任者・労務担当へ通知する仕組みをつくります。
- 年6回のカウントは、協定の対象期間（１年間）で管理します。

！720時間は休日労働を「除く」／100時間未満と平均80時間以内は休日労働を「含む」　同じ「時間外」でも数え方が違います。

36協定は「締結して労基署に届け出て」はじめて有効です。適正に選出した過半数代表者等と締結し、所轄労基署へ届け出ます。



※ 使用する様式（第9号／第9号の2、災害復旧・復興を含む場合は第9号の3の2／第9号の3の3）は、厚生労働省HPに掲載してあります。

出典：厚生労働省「建設業 時間外労働の上限規制 わかりやすい解説」

休日出勤の割増　「法定休日か法定外休日（所定休日）か」で変わります

率の取り違えは、未払い賃金の最も多い原因です。

時間外労働　25%以上

法定労働時間（1日8時間・週40時間）を超えた分。
所定を超えても法定内なら割増は不要です。

法定休日労働　35%以上

就業規則で特定した法定休日に働かせた分。
所定休日の出勤は時間外扱いになります。

深夜労働　25%以上

22時から翌5時。
時間外と重なれば、25%＋25%で50%以上になります。

月60時間超　50%以上

中小企業も令和5年4月から適用済みです。
法定休日労働の時間は、60時間の算定に含みません。

！「土曜に出たから35%」は誤りです　週の労働時間が40時間を超える場合は25%、40時間以内であれば割増なし（就業規則による）週休2日で日曜を法定休日と定めている会社であれば、土曜出勤は法定休日労働ではありません。

振替休日と代休は、割増賃金の扱いが違います。

- 振替休日 ― 事前に休日と労働日を入れ替える。休日労働にならないため、法定休日の割増は発生しません。
- 代休 ― 休日労働をさせた後で別の日を休ませる。休日労働の事実は残るため、割増賃金の支払いが必要です。
- 「振替」と言いながら事後に休ませているケースが実務では多く、未払いの温床になっています。

就業規則の割増率・賃金台帳・給与計算システムの設定を、同じ内容にそろえてください。どれか一つが古いと、そこから未払いが生まれます。

年5日の時季指定年次有給休暇　基準日から逆算で管理

年度末に不足が判明しても間に合いません。

対象は「年10日以上付与される労働者」です

管理監督者も、有期雇用労働者も、要件を満たせば対象になります。パートでも所定日数によっては10日以上付与されます。

就業規則に書くこと

会社から時季指定をする場合は、対象となる労働者の範囲と指定の方法を記載します。

年休管理簿の法定3項目

① 基準日　② 取得時季
③ 取得日数
実務では残日数も併せて管理を。

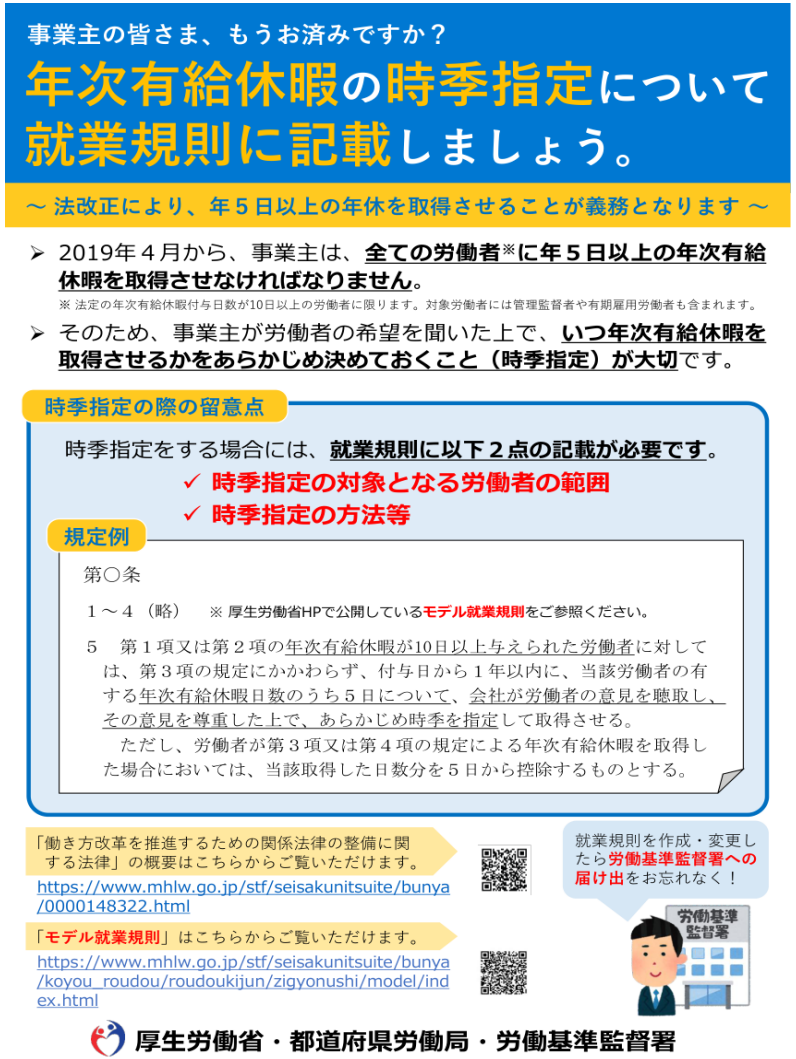
基準日からの逆算

基準日＋6か月の時点で取得2日未満の人を抽出し、本人と現場に取得予定を出させ、未取得者を把握します。

！年休管理簿の整備は、助成金の要件でもあります

働き方改革推進支援助成金の業種別課題対応コースは、交付申請の時点で年休管理簿を作成し、年5日取得に向けて就業規則等を整備していることが要件です。

「取れる人が取る」運用のままでは、年5日は達成できません。未取得者を早く見つけ、現場に取得を指示する運用に変えてください。



出典：厚生労働省「年次有給休暇の時季指定について就業規則に記載しましょう」

カスハラ対策　令和8年10月1日から義務化

会社のトップが会社として対応体制を決めるテーマです。

カスハラの3要素 ― 3つすべてに当てはまってはじめてカスハラです。

① 顧客等の言動　② 社会通念上許容される範囲を超える　③ 就業環境が害される

※ 正当な苦情・申入れは拒否しません

① どこへ連絡するか

相談窓口を決めて周知します。該当性に迷う事案も広く相談対象にしてください。

② 誰が引き取るか

現場の一人に抱え込ませません。会社として引き取る体制を。会社トップ・管理職の関与が重要です。

③ どう対応するか

事実確認、被害者への配慮、再発防止、プライバシー保護、不利益取扱いの禁止まで。

！工事現場の近隣住民も「顧客等」に含まれ得ます

取引先の担当者だけでなく、事業に関する問い合わせをする方や施設の近隣住民も対象になり得ます。建設業では、この点がとくに実務に直結します。

就業規則の見直しは、既存規定との整合確認が先です

- 会社が整えるのは、方針の明確化と周知、相談体制、事後対応、悪質事案への対処、併せて講ずる措置の5区分・10項目です。
- 既存の服務規律との整合を確認することが先です。

令和8年10月1日からハラスメント対策が強化されます！

カスタマーハラスメント対策の義務化【改正労働施策総合推進法・指針の内容】

職場における「カスタマーハラスメント」とは、職場において行われる
①顧客等の言動であって、
②その雇用する労働者が従事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えたものにより、
③労働者の就業環境が害されるもの
であり、**①～③の要素を全て満たすもの**をいいます。
※電話やＳＮＳ等のインターネット上において行われるものも含まれます。

①顧客等とは、顧客、取引の相手方、施設（駅、空港、病院、学校、福祉施設、公共施設等）の利用者その他の当該事業主の行う事業に関係を有する者を指します。
（今後商品の購入やサービスの利用等をする可能性がある者も含みます。）
②社会通念上許容される範囲を超えた言動の例

【言動の内容が社会通念上許容される範囲を超えるもの】
・そもそも要求に理由がない又は商品・サービス等と全く関係のない要求
・契約等により想定しているサービスを著しく超える要求
・対応が著しく困難な又は対応が不可能な要求
・不当な損害賠償要求

【手段や態様が社会通念上許容される範囲を超えるもの】
・身体的な攻撃（暴行、傷害等）
・精神的な攻撃（脅迫、中傷、名誉毀損、侮辱、暴言、土下座の強要等）
・威圧的な言動
・継続的、執拗な言動
・拘束的な言動（不退去、居座り、監禁）

カスタマーハラスメントの防止のために講ずべき措置

事業主は、**以下の措置を必ず講じなければなりません。**
（太字は、他のハラスメントで講ずべき措置とは異なる内容のものです。）

◆事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発
①カスタマーハラスメントには**毅然とした態度で対応し、労働者を保護する**旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発する
②カスタマーハラスメントの内容及び**あらかじめ定めた対処の内容**（※）を、労働者に周知する
（※）管理監督者にその場の対応の方針について指示を仰ぐ、可能な限り労働者を一人で対応させない、犯罪に該当し得る言動は警察へ通報する、本社・本部等へ情報共有を行い指示を仰ぐ　等

◆相談体制の整備
③相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知する
④相談窓口担当者が、適切に対応できるようにする

◆事後の迅速かつ適切な対応
⑤事実関係を迅速かつ正確に確認する
⑥被害者に対する配慮のための措置を行う
⑦再発防止に向けた措置を講ずる

◆対応の実効性を確保するために必要なカスタマーハラスメントの抑止のための措置
⑧**特に悪質と考えられるカスタマーハラスメントへの対処の方針をあらかじめ定め、労働者に周知し、当該対処を行うことができる体制を整備する**

◆そのほか併せて講ずべき措置
⑨相談者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、労働者に周知する
⑩相談したこと等を理由として不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発する

※対策を講ずる際には、消費者の権利や、障害者差別解消法における、障害を理由とする不当な差別的取扱いの禁止や合理的配慮の提供義務に留意する必要があります。
※その他、自社の労働者が取引先等の他社の労働者に対してカスタマーハラスメントを行った場合、その取引先等の事業主から事実確認等の措置の実施に関して必要な協力を求められた際は、これに応じるよう努めなければなりません。

出典：厚生労働省「カスタマーハラスメント対策、求職者等セクシュアルハラスメント対策が義務化されます！」

助成金　働き方改革に活用します

返済不要になり得る公的資金ですが、順番を間違えると受給できません。最初に押さえるべき基本です。

第2部でご紹介する4つの制度 ― この後、次の順番でご紹介します

① 業務改善助成金（P13）、② 業種別課題対応コース：建設業（P15）、③ キャリアアップ助成金（P16）、④ ＋α の補助金（P17）

融資との違い

要件を満たして適正に受給すれば、原則として返済不要です。ただし審査があり取消し・不正受給等では返還が必要です。

順番の原則

交付決定前の発注・契約・導入は対象外になる制度が多くあります。
「先に買ってしまった」が不支給の最多パターンです。

迷ったら

長野労働局、当センターへご相談ください。
長野働き方改革推進支援センター
0120-088-703

！手続きの順番は制度ごとに違います。ここだけは思い込みで動かないでください。
例：キャリアアップ助成金は取組日の前日までに計画提出。

当センターは「中小企業主と一緒に考える機関」です。申請代行は行いませんが、制度選び・要件確認・計画づくりを無料で伴走します。

電話・来所相談は何度でも無料です　▶　長野働き方改革推進支援センター　フリーダイヤル 0120-088-703　／　FAX 026-219-3096

業務改善助成金　受付は終了、来年に備えます

「今から申請」ではなく「今から準備」。動き出しが遅いと来年も間に合いません。

令和8年度の申請期間は10月1日で終了

申請期間は令和8年9月1日から、地域別最低賃金の発効日の前日または11月30日のいずれか早い日まで。長野県は最低賃金の発効日の前日（10/1）をもって受付が終了します。

制度の中身は来年に向けて押さえておいてください。内容は毎年変わる可能性があります。

▸ 事業場内最低賃金を50円以上引き上げ ＋ 生産性向上の設備投資 → 最大600万円。

▸ 令和8年度は、50円・70円・90円の3コースに再編されました。長野県の場合、助成率は3/4。▸ 令和8年度は、引上げ対象労働者は雇用保険被保険者に限られました。また、一般車両・貨物自動車は対象外となりました。（特殊用途自動車は要事前確認）

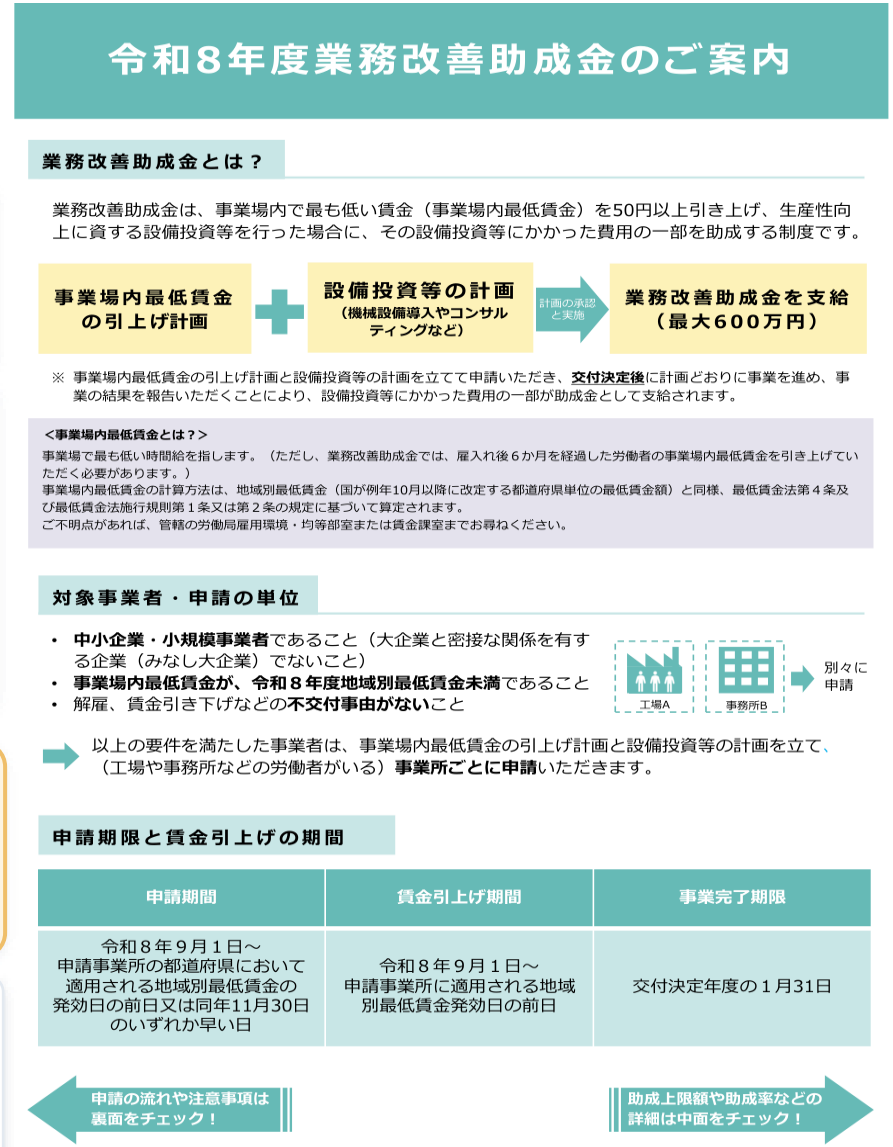
！長野県では助成率4/5の区分は事実上使えません

最低賃金引き上げ前の令和7年長野県最低賃金は1,061円でした。最低賃金が1,050円未満の事業場は原則ありませんので、助成額の算定は3/4を前提に立ててください。

来年に向けて、今から決めておくこと（申請直前では間に合いません）

▸ 対象になり得る労働者の洗い出しと、雇用保険被保険者資格の確認　▸ 導入したい設備の見積取得と、生産性向上効果の言語化　▸ 賃金台帳・就業規則・賃金規定の整合確認（事業場内最低賃金の定めがあるか）　▸ 賃上げ額の資金繰りシミュレーション

出典：厚生労働省「令和8年度業務改善助成金のご案内」　※申請受付状況は長野労働局にご確認ください



①　業務改善助成金の活用例

現場作業・施工の効率化（重機・機械の導入）
新型油圧ショベル機（後方超小旋回）の導入に業務改善助成金を活用

導入前課題　：　狭小地や太陽光発電のケーブルピット掘削など、手作業での掘削に多くの時間を費やしていた。

導入後効果　：　3.5m以下の狭い路上でもスピーディーかつ安全に作業が可能となり、繰り返し作業の時間を約30％短縮。高い所・深い所の作業も効率化。

効果　：　手作業から機械化できたことで、作業時間が1/5程度～半減以下に大幅短縮され、工期短縮と労働負荷の軽減を達成。

厚生労働省HP『業務改善助成金 助成事例』より抜粋　　0000179035.pdf





働き方改革推進支援助成金 業種別課題対応コース（建設業）

建設業専用のコースがあります

交付申請期限　令和8年11月30日 午後5時　※予算に制約があるため、11月30日以前に予告なく受付を締め切る場合があります。

対象事業主 ― 就業規則と年休管理簿の整備が「交付申請時点で」必要です

- 労災保険の適用を受ける、工作物の建設事業を主たる事業とする中小企業事業主
- 交付申請の時点で、すべての対象事業場において年5日の年休取得に向けて就業規則等を整備し、年休管理簿を作成していること
- 就業規則が古いと、助成金の入口に立てません

助成上限額の例（成果目標：月60時間超の削減）

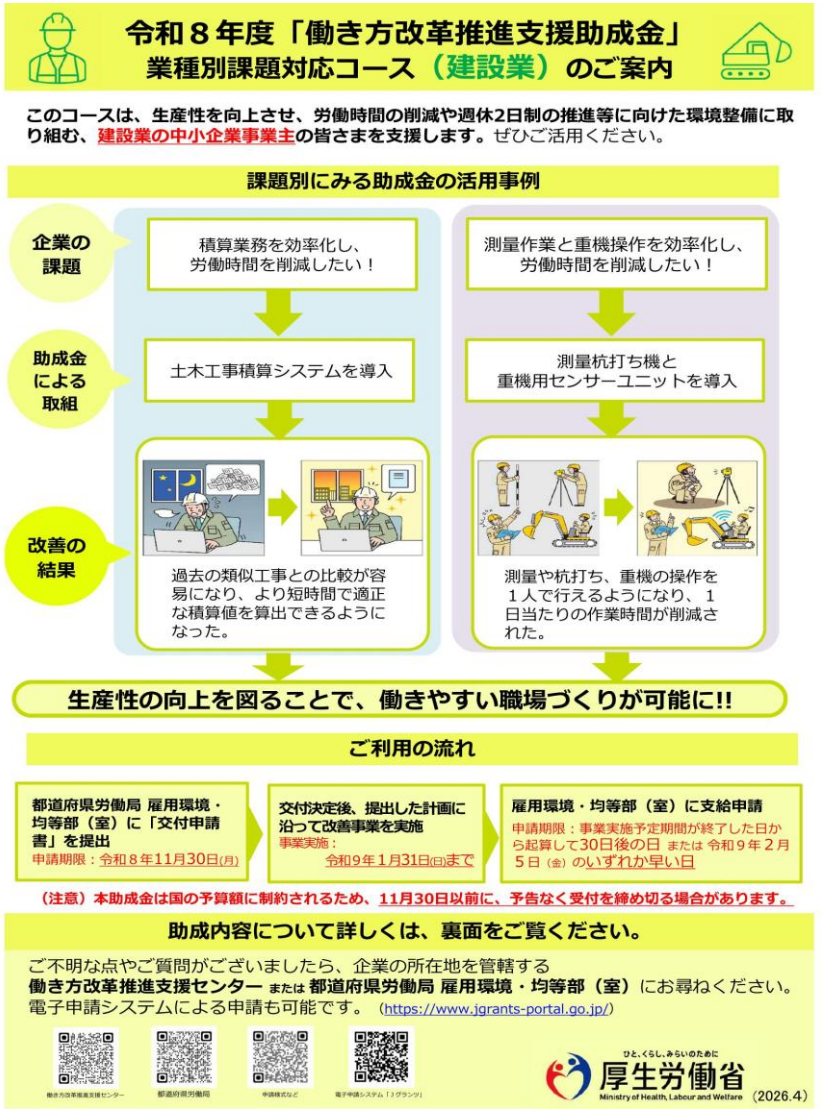
改善幅に応じて 150万円 / 200万円 / 250万円
ほかにも複数の成果目標が設定されています。
無理なく達成できる目標を選んでください。

建設業での活用事例

- 土木工事積算システムの導入で積算業務を削減
- 測量杭打ち機、重機用センサーユニットの導入
- 勤怠管理システムによる労働時間の把握

！順番を間違えないでください

① 就業規則と年休管理簿の整備状況を確認　→　② 削減したい時間と対象業務を特定　→
③ 設備・システムの見積を取得　→　④ 交付申請（発注はその後の交付決定を待ってから）



出典：厚生労働省「令和8年度 働き方改革推進支援助成金 業種別課題対応コース（建設業）のご案内」　※電子申請Jグランツ対応　事業実施は令和9年1月31日まで

キャリアアップ助成金 ― 非正規から正社員への場面で活用

正社員化の助成は「転換したあと」ではなく「転換する前」で決まります。

手順を1つでも飛ばすと支給されません　①就業規則に転換制度を定める → ②計画を提出する → ③規定に基づき転換する → ④6か月分の賃金支払後に申請

正社員化コース（中小企業・1人当たり）

有期 → 正規
重点支援対象者 80万円／それ以外 40万円
無期 → 正規
重点支援対象者 40万円／それ以外 20万円

賃金規定等改定・賞与退職金コース

基本給を3%以上増額改定　4万円～
（6%以上の改定で7万円）
賞与・退職金制度の導入
1事業所あたり 40万円

！間違えやすいのはこの2点です

① 就業規則等に正社員転換制度を定め、その規定に基づいて転換すること。制度がないまま転換しても対象になりません。
② キャリアアップ計画は転換日の前日までに提出。支給申請は転換後6か月分の賃金支払日の翌日から2か月以内です。

先に決めること

- 正社員にしたい人がいるか、就業規則に転換制度があるかを確認する。
- 転換日を先に決めない。計画提出期限から逆算して決める。
- 支給額・様式は改定されることがあります。着手時点で最新版を確認してください。



事業主の皆さまへ

キャリアアップ助成金のご案内（令和8年4月8日）

「キャリアアップ助成金」は、有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者（以下「有期雇用労働者等」といいます。）といった、非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップを促進するため、正社員化、処遇改善の取り組みを実施した事業主に対して助成する制度です。

助成内容			中小企業の助成額		大企業の助成額	
正社員化支援	正社員化コース	有期雇用労働者等を正規雇用労働者等に転換した場合（1人当たり）		重点支援対象者 ★	左記以外	重点支援対象者 ★	左記以外
			①有期 → 正規	80万円	40万円	60万円	30万円
			②無期 → 正規	40万円	20万円	30万円	15万円
		※ 正規雇用労働者等へ転換または派遣労働者を正規雇用労働者等として直接雇用すること。 正規雇用労働者には「多様な正社員（勤務地限定・職務限定・短時間正社員）」を含みます。 ※ 新規学卒者で雇入れ日から起算して雇用期間が1年未満の者については支給対象外となります。	★ 以下a～cのいずれかに該当する者 a.雇入れから3年以上の有期雇用労働者 b.雇入れから3年未満で、次の①②いずれにも該当する有期雇用労働者 ①過去5年間に正規雇用労働者であった期間が1年以下 ②過去1年間に正規雇用労働者として雇用されていない c.派遣労働者、母子家庭の母等、人材開発支援助成金の特定訓練修了者 ※ 正社員転換等制度を新たに規定し、当該区分に転換等した場合に加算 1事業所当たり20万円（大企業の場合、15万円） ※ 多様な正社員制度（注）を新たに規定し、当該区分に転換等した場合に加算（注：勤務地限定・職務限定・短時間正社員いずれか1つ以上） 1事業所当たり40万円（大企業の場合、30万円） ※正規雇用労働者への転換等に係る所定の情報を自ら管理するウェブサイトまたは職場情報総合サイト（しょくばらぼ）に公表した場合に加算 1事業所当たり20万円（大企業の場合、15万円）			
	障害者正社員化コース	障害のある有期雇用労働者等を正規雇用労働者等に転換した場合（1人当たり） ※ 正規雇用労働者には「多様な正社員（勤務地限定・職務限定・短時間正社員）」を含みます。	① 重度身体障害者、重度知的障害者および精神障害者の場合				
			有期 → 正規	120万円		90万円	
			有期 → 無期	60万円		45万円	
			無期 → 正規	60万円		45万円	
			② 重度身体障害者、重度知的障害者および精神障害者以外の場合				
			有期 → 正規	90万円		67.5万円	
			有期 → 無期	45万円		33万円	
			無期 → 正規	45万円		33万円	
			※ 助成額が支給対象期間における対象労働者に対する賃金の額を超える場合には、当該賃金の総額を上限額として支給します。				
処遇改善支援	賃金規定等改定コース	有期雇用労働者等の基本給の賃金規定等を3%以上増額改定し、その規定を適用させた場合（1人当たり）	3%以上4%未満	4万円		2.6万円	
			4%以上5%未満	5万円		3.3万円	
			5%以上6%未満	6.5万円		4.3万円	
			6%以上	7万円		4.6万円	
			※「職務評価」の手法の活用により増額改定を実施した場合に加算 1事業所当たり20万円（大企業の場合、15万円） ※ 有期雇用労働者等の昇給制度を新たに設けた場合に加算 1事業所当たり20万円（大企業の場合、15万円）				
	賃金規定等共通化コース	有期雇用労働者等と正規雇用労働者との共通の賃金規定等を新たに規定・適用した場合	1事業所当たり	60万円		45万円	
	賞与・退職金制度導入コース	有期雇用労働者等を対象に賞与・退職金制度を導入し、支給または積立を実施した場合	1事業所当たり	40万円		30万円	
			※ 同時に導入した場合に加算 16.8万円（大企業の場合、12.6万円）				
	短時間労働者労働時間延長支援コース	（1年目の取組） 短時間労働者に右の①～④のいずれかの取組を行った場合（1人当たり） （2年目の取組） 1年目の取組後、短時間労働者に右の①②のいずれかの取組を行った場合（1人当たり）	労働時間の延長	賃金の増加	小規模企業	中小企業	大企業
			1年目 ①5時間以上	―	50万円	40万円	30万円
			1年目 ②4時間以上5時間未満	5%以上			
			1年目 ③3時間以上4時間未満	10%以上			
			1年目 ④2時間以上3時間未満	15%以上			
			2年目 ①労働時間をさらに2時間以上延長	―	25万円	20万円	15万円
			2年目 ―	②基本給をさらに5%以上増加または昇給、賞与もしくは退職金制度の適用			

LL080408　No. 9

出典：厚生労働省「キャリアアップ助成金のご案内」　※申請は窓口持参・郵送・電子申請（雇用関係助成金ポータル）に対応

＋αの補助金　長野県で、＋αの補助金があります

長野県 賃上げ環境整備促進補助金【長野県独自の支援　補助対象経費上限額960万円】

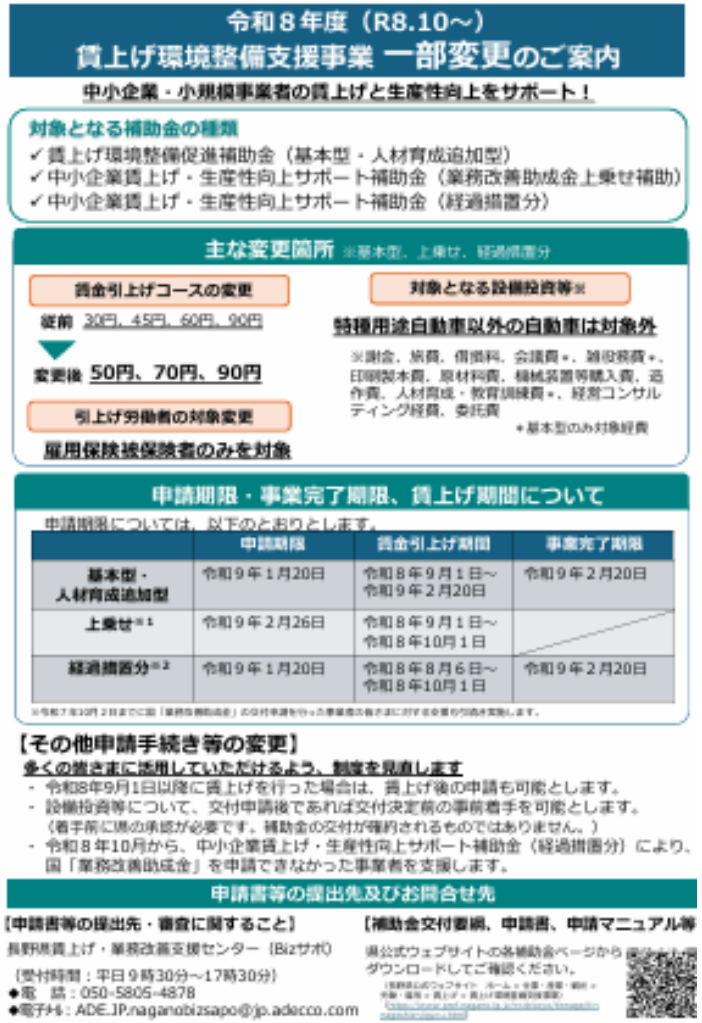
申請期限　令和9年1月20日（上乗せは、令和9年2月26日）

対象となる補助金の種類
①賃上げ環境整備促進補助金（基本型・人材育成追加型）
②中小企業賃上げ・生産性向上サポート補助金（業務改善助成金上乗せ補助）
③中小企業賃上げ・生産性向上サポート補助金（経過措置分）

主な変更箇所
令和8年10月20日に、一部変更になりました。
・賃金引上げコース　　50円、70円、90円
・引上げ労働者の対象　　雇用保険被保険者のみ
・対象となる設備投資等　特殊用途自動車以外の自動車は対象外

＊①社員の子育て応援宣言、②パートナーシップ構築宣言、事前にこの２つの宣言を申請しておく必要があります。

連絡先：050-5805-4878


令和８年度（R8.10～）
賃上げ環境整備支援事業 一部変更のご案内
中小企業・小規模事業者の賃上げと生産性向上をサポート！
対象となる補助金の種類
✓賃上げ環境整備促進補助金（基本型・人材育成追加型）
✓中小企業賃上げ・生産性向上サポート補助金（業務改善助成金上乗せ補助）
✓中小企業賃上げ・生産性向上サポート補助金（経過措置分）
主な変更箇所 ※基本型、上乗せ、経過措置分
賃金引上げコースの変更
従前 30円、45円、60円、90円
変更後 50円、70円、90円
引上げ労働者の対象変更
雇用保険被保険者のみを対象
対象となる設備投資等※
特種用途自動車以外の自動車は対象外
※謝金、旅費、借損料、会議費＊、雑役務費＊、印刷製本費、原材料費、機械装置等購入費、造作費、人材育成・教育訓練費＊、経営コンサルティング経費、委託費
＊基本型のみ対象経費
申請期限・事業完了期限、賃上げ期間について
申請期限については、以下のとおりとします。

	申請期限	賃金引上げ期間	事業完了期限
基本型・人材育成追加型	令和９年１月20日	令和８年９月１日～令和９年２月20日	令和９年２月20日
上乗せ※1	令和９年２月26日	令和８年９月１日～令和８年10月１日	
経過措置分※2	令和９年１月20日	令和８年８月６日～令和８年10月１日	令和９年２月20日

※令和７年10月２日までに国「業務改善助成金」の交付申請を行った事業者の皆さまに対する支援内容は変更ありません。
【その他申請手続き等の変更】
多くの皆さまに活用していただけるよう、制度を見直します
- 令和8年9月1日以降に賃上げを行った場合は、賃上げ後の申請も可能とします。
- 設備投資等について、交付申請後であれば交付決定前の事前着手を可能とします。（着手前に県の承認が必要です。補助金の交付が確約されるものではありません。）
- 令和８年10月から、中小企業賃上げ・生産性向上サポート補助金（経過措置分）により、国「業務改善助成金」を申請できなかった事業者を支援します。
申請書等の提出先及びお問合せ先
【申請書等の提出先・審査に関すること】
長野県賃上げ・業務改善支援センター（Bizサポ）
（受付時間：平日９時30分～17時30分）
◆電　話：050-5805-4878
◆電子ﾒｰﾙ：ADE.JP.naganobizsapo@jp.adecco.com
【補助金交付要綱、申請書、申請マニュアル等】
県公式ウェブサイトの各補助金ページからダウンロードしてご確認ください。

！県の補助金は、先に2つの宣言を「申請」しておく必要があります。
①社員の子育て応援宣言　②パートナーシップ構築宣言。登録前は申請確認書類で代替できますが、事業完了期限までに登録・サイト掲載が必要です。補助率10/10等は職場いきいきアドバンス・くるみん・えるぼし・ユースエール等の認定が条件です。

出典：長野県「賃上げ環境整備促進補助金（基本型）のご案内」／厚生労働省「令和8年度エイジフレンドリー補助金」　伴走相談：Bizサポ 050-5805-4878

＋αの補助金　国で、＋αの補助金があります

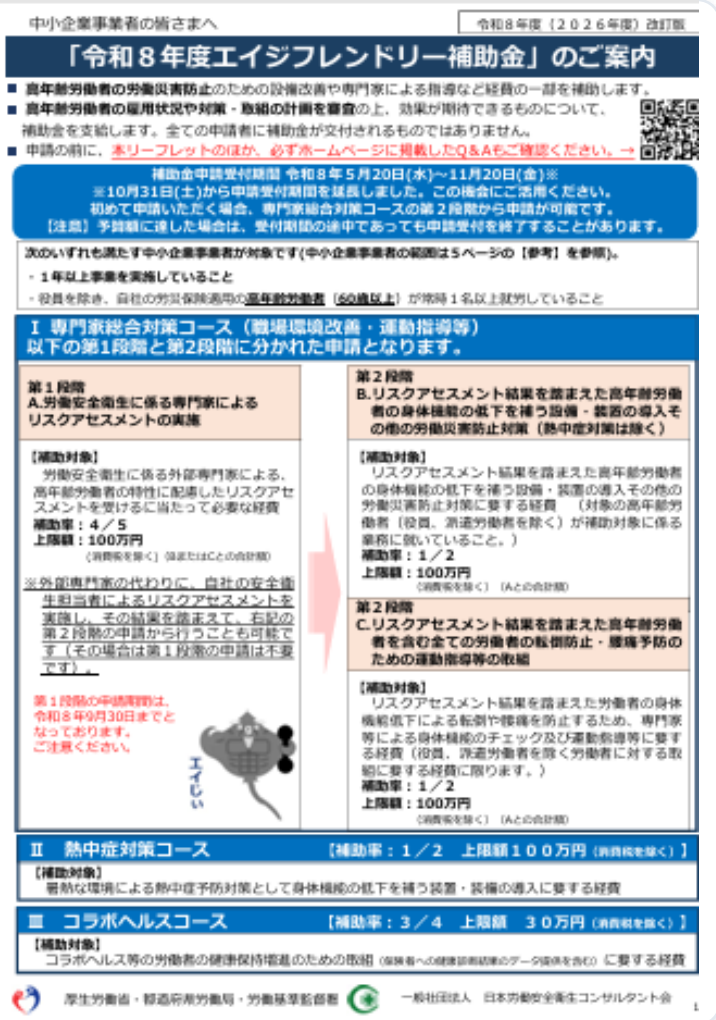
エイジフレンドリー補助金（60歳以上の労働者向け）【高年齢労働者の安全・健康対策としての支援】

申請期限　令和8年11月20日（開催日により受付終了の場合あり）
専門家総合対策コース第1段階は９月30日で終了済み
支払請求書類の提出期限は令和9年1月31日

Ⅰ 専門家総合対策　第1段階4/5・第2段階1/2／合計上限100万円
Ⅱ 熱中症対策　補助1/2／上限100万円
Ⅲ コラボヘルス　補助3/4／上限30万円

対象：1年以上事業を実施し、役員を除く60歳以上の自社労災適用労働者が常時1名以上

連絡先：03-6381-7507


中小企業事業者の皆さまへ

令和８年度（２０２６年度）改訂版

「令和８年度エイジフレンドリー補助金」のご案内

■ 高年齢労働者の労働災害防止のための設備改善や専門家による指導など経費の一部を補助します。
■ 高年齢労働者の雇用状況や対策・取組の計画を審査の上、効果が期待できるものについて、補助金を支給します。全ての申請者に補助金が交付されるものではありません。
■ 申請の前に、本リーフレットのほか、必ずホームページに掲載したQ&Aもご確認ください。→

補助金申請受付期間 令和８年５月20日(水)～11月20日(金)※
※10月31日(土)から申請受付期間を延長しました。この機会にご活用ください。
初めて申請いただく場合、専門家総合対策コースの第２段階から申請が可能です。
【注意】予算額に達した場合は、受付期間の途中であっても申請受付を終了することがあります。

次のいずれも満たす中小企業事業者が対象です(中小企業事業者の範囲は５ページの【参考】を参照)。
・１年以上事業を実施していること
・役員を除き、自社の労災保険適用の高年齢労働者（60歳以上）が常時１名以上就労していること

Ⅰ 専門家総合対策コース（職場環境改善・運動指導等）
以下の第１段階と第２段階に分かれた申請となります。

第１段階
A.労働安全衛生に係る専門家によるリスクアセスメントの実施
【補助対象】
労働安全衛生に係る外部専門家による、高年齢労働者の特性に配慮したリスクアセスメントを受けるに当たって必要な経費
補助率：４／５
上限額：100万円
（消費税を除く）（当該Bとの合計額）

※外部専門家の代わりに、自社の安全衛生担当者によるリスクアセスメントを実施し、その結果を踏まえて、右記の第２段階の申請から行うことも可能です（その場合は第１段階の申請は不要です）。

第１段階の申請期間は、令和８年９月30日までとなっております。ご注意ください。

第２段階
B.リスクアセスメント結果を踏まえた高年齢労働者の身体機能の低下を補う設備・装置の導入その他の労働災害防止対策（熱中症対策は除く）
【補助対象】
リスクアセスメント結果を踏まえた高年齢労働者の身体機能の低下を補う設備・装置の導入その他の労働災害防止対策に要する経費　（対象の高年齢労働者（役員、派遣労働者を除く）が補助対象に係る業務に就いていること。）
補助率：１／２
上限額：100万円
（消費税を除く）（Aとの合計額）

第２段階
C.リスクアセスメント結果を踏まえた高年齢労働者を含む全ての労働者の転倒防止・腰痛予防のための運動指導等の取組
【補助対象】
リスクアセスメント結果を踏まえた労働者の身体機能低下による転倒や腰痛を防止するため、専門家等による身体機能のチェック及び運動指導等に要する経費（役員、派遣労働者を除く労働者に対する取組に要する経費に限ります。）
補助率：１／２
上限額：100万円
（消費税を除く）（Aとの合計額）

Ⅱ　熱中症対策コース　【補助率：１／２　上限額１００万円（消費税を除く）】
【補助対象】
暑熱な環境による熱中症予防対策として身体機能の低下を補う装置・装備の導入に要する経費

Ⅲ　コラボヘルスコース　【補助率：３／４　上限額　３０万円（消費税を除く）】
【補助対象】
コラボヘルス等の労働者の健康保持増進のための取組（保険者への健康診断結果のデータ提供を含む）に要する経費

厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署　一般社団法人　日本労働安全衛生コンサルタント会

出典：長野県「賃上げ環境整備促進補助金（基本型）のご案内」／厚生労働省「令和8年度エイジフレンドリー補助金」　伴走相談：Bizサポ 050-5805-4878

クロージング

逆引き表

「何が起きたら、就業規則のどこを見るか」を1枚にしました

きっかけ（法改正・助成金）	就業規則等で整える項目	本日の該当
カスハラ対策の義務化（R8.10.1 施行済み）	防止方針・相談窓口・対応手順（懲戒規定は既存規定との整合を確認）	P11
年5日の年次有給休暇／建設業コースの要件	時季指定の対象・方法、年休管理簿の整備（法定3項目）	P10・P15
割増賃金の未払い防止	割増率（時間外25%・法定休日35%・深夜25%・月60時間超50%）、法定休日の特定、振替と代休の区別	P9
上限規制・36協定	就業規則：時間外・休日労働をさせる根拠／別途：36協定の締結・届出	P8
キャリアアップ助成金	正社員転換制度（転換の要件・手続き・時期）を明記	P16
最低賃金の改定／業務改善助成金	事業場内最低賃金の定めと、改定後の賃金規定の見直し	P13・P17
労働時間の解釈について	移動・待機・準備・片付け・研修の労働時間性と、勤怠記録の方法	P7

！この表の中で、未着手の行を「ひとつだけ」選んでください。
全部やろうとすると止まります。

クロージング

明日決めること　3行でまとめます

「放置すると何が危ないか」
　例：移動時間の扱いが実態と違い、未払い賃金のリスクがあります。
「まずどこを直すか」
　例：労働時間の定めと、法定休日の特定を見直します。
「使える支援はあるか」
　例：設備投資には助成金が使える場合があります。相談は無料です。

ご紹介した制度 ― 「今動く」と「来年に備える」を分けて判断してください

制度名	開催日時点の確認事項	規模の目安	申請先
働き方改革推進支援助成金（建設業コース）	受付中／令和8年11月30日17時まで	成果目標①で150～250万円	長野労働局
エイジフレンドリー補助金	受付中／令和8年11月20日まで	上限30万～100万円	補助金事務センター
キャリアアップ助成金	通年／転換日の前日までに計画提出	有期→正規で最大80万円／人	長野労働局
長野県賃上げ環境整備促進補助金	受付中／令和9年1月20日まで（上乗せは、令和9年2月26日まで）	補助対象経費上限額960万円	長野県（Bizサポ）
業務改善助成金	令和8年度分は受付終了／来年度に備える	最大600万円（長野県は助成率3/4）	長野労働局

長野働き方改革推進支援センター　フリーダイヤル 0120-088-703　／　FAX 026-219-3096　―　ご相談・訪問コンサルティングは無料です

発注者・元請への説明　大事な仕事です

厚生労働省・国土交通省のリーフレットを、工期・金額の協議に活用します





裏面「建設業」の記載

【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、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。

発注者・元請・施主へ説明するための資料です。
見積提出時や工期協議の場で、国の資料として添えてください。
自社の都合ではなく、適正工期の説明に使えます。

出典：厚生労働省・国土交通省
「みなさまにお願いがあります！」リーフレット
特設サイト「はたらきかたススメ」から入手できます

参考資料

参考リーフレット2点

厚生労働省・都道府県労働局の公式リーフレットです



建設事業主等に対する助成金のご案内

建設事業主向け助成コース一覧（令和 8 年度）

建設事業主の皆さまへ

トライアル雇用助成金

若年・女性建設労働者トライアルコース	35歳未満の若年者または女性を対象に試用雇用を行った場合	1人あたり 4 万円／月×3 か月（トライアル雇用助成金の上乗せ）	P 5

人材確保等支援助成金

若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（建設分野）	若年者及び女性労働者の入職や定着を図ることを目的とした事業を行った場合	中小建設事業主 対象経費の 3／5＜3／20＞ 中小建設事業主以外 対象経費の 9／20＜3／20＞など	P 6
作業員宿舎等設置助成コース（建設分野）	女性専用の作業員施設を整備した場合	女性専用作業員施設 対象経費の 3／5＜3／20＞	P13
	作業員宿舎、作業員施設、賃貸住宅を整備した場合（石川県）	作業員宿舎 建設労働者の数×25万円 作業員施設・賃貸住宅 対象経費の 2／3	P16
建設キャリアアップシステム等活用促進コース（雇用管理改善促進事業）	建設キャリアアップシステムを活用して雇用管理改善の取組を行った場合	算定対象となる技能者の数×16万円	P22

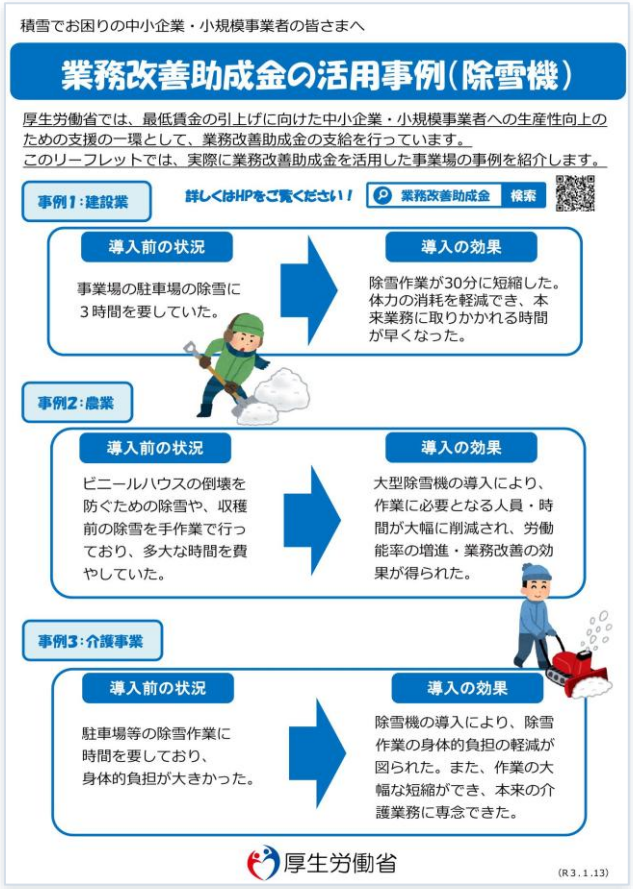
人材開発支援助成金

建設労働者認定訓練コース	認定職業訓練または指導員訓練のうち、建設関連の訓練を実施した場合	経費助成 対象経費の 1／6	P25
	建設労働者に対して認定訓練を受講させた場合	賃金助成 3,800円／人日＜1,000円／人日＞	P26
建設労働者技能実習コース	若年者等の育成と熟練技能の維持・向上を図るため、キャリアに応じた技能実習を実施した場合	中小建設事業主（20人以下） 経費助成：3／4＜3／20＞ 賃金助成：9,500円／人日 ＜2,000円／人日＞ 中小建設事業主（21人以上） 経費助成：7／10＜3／20＞ 賃金助成：8,550円／人日 ＜1,750円／人日＞など	P28

＜＞は賃金要件、資格等手当要件を満たした場合の増額分です。詳しくはP３をご覧ください。
助成額は100円未満切り捨てとなります。

詳しくは、厚生労働省または都道府県労働局のホームページをご覧いただくか、お近くの都道府県労働局へお問い合わせください。 建設事業主等に対する助成金 検索

厚生労働省 都道府県労働局・ハローワーク PL080408建01



積雪でお困りの中小企業・小規模事業者の皆さまへ

業務改善助成金の活用事例（除雪機）

厚生労働省では、最低賃金の引上げに向けた中小企業・小規模事業者への生産性向上のための支援の一環として、業務改善助成金の支給を行っています。
このリーフレットでは、実際に業務改善助成金を活用した事業場の事例を紹介します。

事例1：建設業　詳しくはHPをご覧ください！ 業務改善助成金 検索

導入前の状況：事業場の駐車場の除雪に３時間を要していた。
導入の効果：除雪作業が30分に短縮した。体力の消耗を軽減でき、本来業務に取りかかれる時間が早くなった。

事例2：農業

導入前の状況：ビニールハウスの倒壊を防ぐための除雪や、収穫前の除雪を手作業で行っており、多大な時間を費やしていた。
導入の効果：大型除雪機の導入により、作業に必要となる人員・時間が大幅に削減され、労働能率の増進・業務改善の効果が得られた。

事例3：介護事業

導入前の状況：駐車場等の除雪作業に時間を要しており、身体的負担が大きかった。
導入の効果：除雪機の導入により、除雪作業の身体的負担の軽減が図られた。また、作業の大幅な短縮ができ、本来の介護業務に専念できた。

厚生労働省 (R3.1.13)

建設事業主等に対する助成金のご案内（令和8年度）

【掲載内容】

トライアル雇用助成金、人材確保等支援助成金、
人材開発支援助成金など

【活用シーン】

主要な助成コースを一覧にしています。
窓口相談や制度説明の際に、そのままお渡しいただける配布資料です。
助成金の全体像を示す入口として、ご活用ください。

！除雪機導入も業務改善助成金の対象になり得ます

建設業・農業・介護事業など、複数業種の活用事例を紹介しています。
除雪作業の時間短縮や身体的負担の軽減につながった実例として紹介できます。

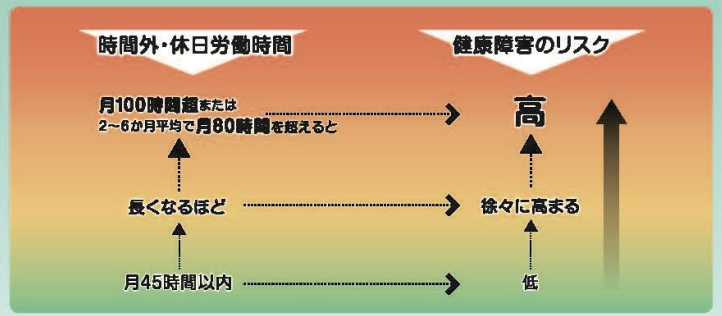
出典：厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク
「建設事業主等に対する助成金のご案内」／厚生労働省「業務改善助成金の活用事例（除雪機）」
詳しくは厚生労働省または都道府県労働局のホームページでご確認ください

長野働き方改革推進支援センター　フリーダイヤル 0120-088-703　／　FAX 026-219-3096　—　ご相談・訪問コンサルティングは無料です

過重労働による健康障害を防ぐために

過重労働による健康障害の防止のためには、時間外・休日労働時間の削減、年次有給休暇の取得促進等のほか、事業場における健康管理体制の整備、健康診断の実施等の労働者の健康管理に係る措置の徹底が重要です。また、やむを得ず長時間にわたる時間外・休日労働を行わせた労働者に対しては、医師による面接指導等を実施し、適切な事後措置を講じることが必要です。





厚生労働省では、「過重労働による健康障害防止のための総合対策」（平成18年3月17日付け基発第0317008号、令和２年４月１日付基発0401第11号雇均発0401第４号改正）を策定し、時間外・休日労働時間の削減、労働者の健康管理の徹底等を推進しています。

① 上の図は、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です。
② 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です。
③「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です。
④ ２～６か月平均で月80時間を超える時間外・休日労働時間とは、過去２か月間、３か月間、４か月間、５か月間、６か月間のいずれかの月平均の時間外・休日労働時間が80時間を超えるという意味です。

厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

独立行政法人 労働者健康安全機構

1 時間外・休日労働時間を削減しましょう

36協定は限度時間等に適合したものとなっていますか？

36協定（時間外・休日労働に関する協定）で定める延長時間については、次の限度時間（対象期間が3か月を超える1年単位の変形労働時間制の対象者を除く。）が定められています。

期間	1か月	1年間
限度時間	45時間	360時間

- 時間外労働（休日労働は含まず）の上限は、原則として、月45時間・年360時間であり、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。
- 臨時的な特別の事情があって労使が合意する場合（特別条項）でも、
  - 時間外労働・・・年720時間以内
  - 時間外労働と休日労働の合計・・・月100時間未満
  - 時間外労働と休日労働の合計・・・「2か月平均」「3か月平均」「4か月平均」「5か月平均」「6か月平均」が、全て1か月当たり80時間以内

  とする必要があります。
- 原則である月45時間を超えることができるのは、年6か月までです。
  （改正労働基準法の上限規制は、令和２年４月１日から中小企業にも適用されました。なお、適用が猶予・除外となる事業・業務もあります。）
- 限度時間を超えて時間外・休日労働をさせる場合は、具体的に定めなければならず、「業務の都合上やむを得ない場合」など恒常的な長時間労働を招く恐れがあるものは認められません。また、限度時間を超えて時間外・休日労働時間をさせることができる時間を限度時間にできるだけ近づけるように努めなければなりません。
- 月45時間を超えて時間外労働を行わせることが可能な場合でも、健康障害防止の観点から、実際の時間外労働は月45時間以下とするよう努めましょう。
- 休日労働についても削減に努めましょう。





時間外・休日労働時間の
月平均80時間超えは
『過労死ライン！』

長時間労働者への医師による面接指導制度について

医師による面接指導制度の趣旨は‥

長時間の労働により疲労が蓄積し健康障害発症のリスクが高まった労働者について、その健康の状況を把握し、これに応じて本人に対する指導を行うとともに、その結果を踏まえた措置を講じるものです。

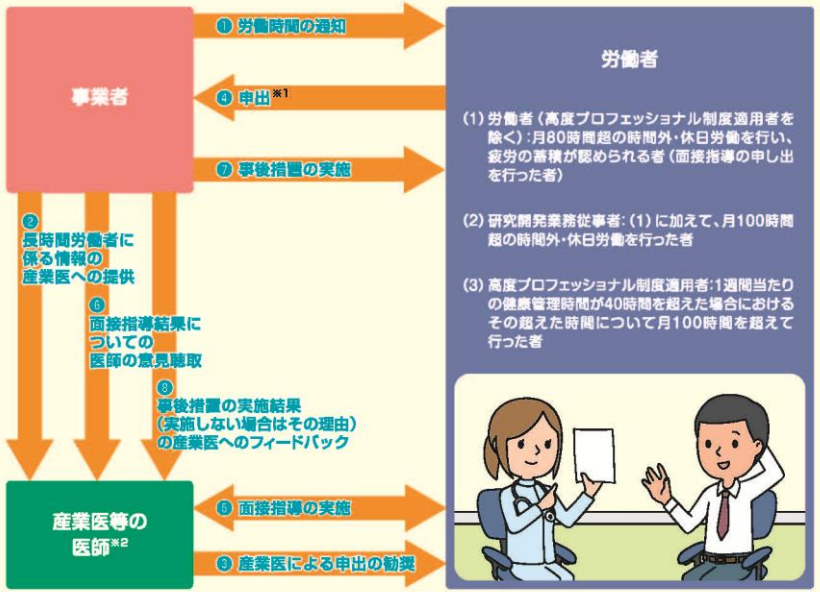


面接指導とは‥

問診その他の方法により心身の状況を把握し、これに応じて必要な指導を行うことをいいます。

長時間労働者への面接指導制度の概要

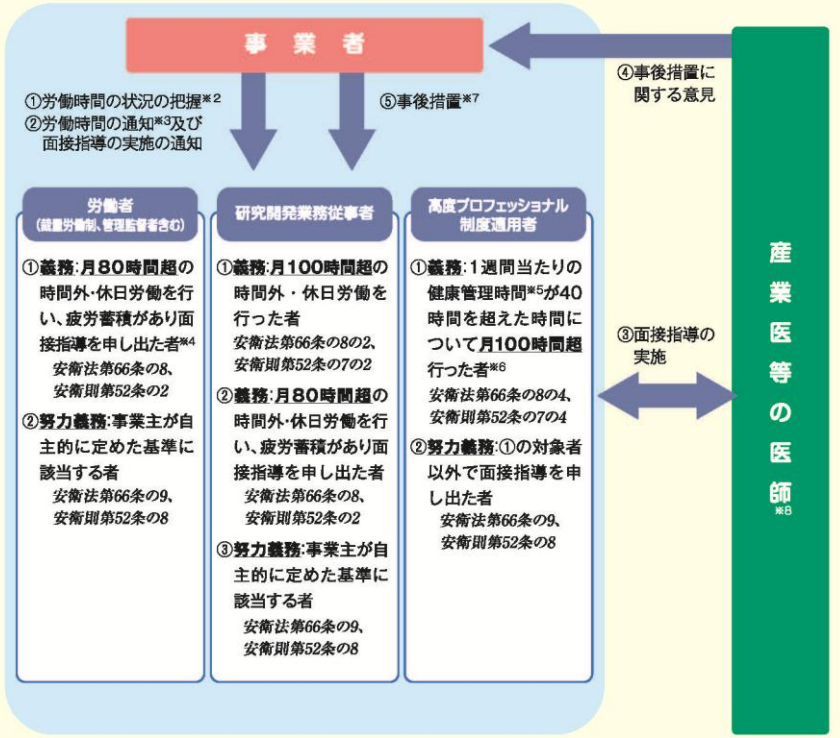
脳血管疾患及び虚血性心疾患等(以下「脳・心臓疾患」という。)の発症が長時間労働との関連性が強いとする医学的知見を踏まえ、脳・心臓疾患の発症を予防するため、長時間にわたる労働により疲労の蓄積した労働者に対し、事業者は医師による面接指導を行わなければならないこととされています。また、この面接指導の対象とならない労働者についても、脳・心臓疾患発症の予防的観点から、面接指導または面接指導に準じた必要な措置を講ずるように努めましょう。



※1 月100時間超の時間外・休日労働を行った研究開発業務従事者、1週間当たりの健康管理時間が40時間を超えた場合におけるその超えた時間について月100時間を超えて行った高度プロフェッショナル制度適用者については、面接指導実施の申出がなくても対象。
※2 労働者数50人未満の小規模事業場は、地域産業保健センターの活用が可能。

面接指導等の実施

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、長時間の時間外・休日労働※1等をしている労働者に対して、事業者は医師による面接指導を行う。



※1 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。
※2 高度プロフェッショナル制度適用者は健康管理時間(※5)の把握。
※3 時間外・休日労働時間が月80時間を超えた労働者が対象。
※4 月80時間超の時間外・休日労働を行った者については、申出がない場合でも面接指導を実施するよう努める。
月45時間超の時間外・休日労働で健康への配慮が必要と認めた者については、面接指導等の措置を講ずることが望ましい。
※5 対象業務に従事する対象労働者の健康管理を行うために当該対象労働者が事業場内にいた時間(労使委員会が厚生労働省令で定める労働時間以外の時間を除くことを決議したときは、当該決議に係る時間を除いた時間)と事業場外において労働した時間との合計の時間。
※6 1週間当たりの健康管理時間が、40時間を超えた場合におけるその超えた時間について、1月当たり100時間を超えない高度プロフェッショナル制度適用者であって、申出を行った者については、医師による面接指導を実施するよう努める。
※7 事業者は面接指導の結果を踏まえて、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少等の必要な事後措置を行う。
※8 労働者数50人未満の小規模事業場は、地域産業保健センターの活用が可能。

1 長時間労働者に対し面接指導等を実施しましょう

医師による面接指導の対象となる労働者は‥

(1) 労働者(高度プロフェッショナル制度適用者を除く):月80時間超の時間外・休日労働を行い、疲労の蓄積が認められる者(申出)※1
(2) 研究開発業務従事者:(1)に加えて、月100時間超の時間外・休日労働を行った者
(3) 高度プロフェッショナル制度適用者:1週間当たりの健康管理時間※2が40時間を超えた場合におけるその超えた時間について月100時間を超えて行った者※3

※1 月80時間超の時間外・休日労働を行った者については、申出がない場合でも面接指導を実施するよう努める。
月45時間超の時間外・休日労働で健康への配慮が必要と認めた者については、面接指導等の措置を講ずることが望ましい。
※2 対象業務に従事する対象労働者の健康管理を行うために当該対象労働者が事業場内にいた時間(労使委員会が厚生労働省令で定める労働時間以外の時間を除くことを決議したときは、当該決議に係る時間を除いた時間)と事業場外において労働した時間との合計の時間。
※3 1週間当たりの健康管理時間が、40時間を超えた場合におけるその超えた時間について、1月当たり100時間を超えない高度プロフェッショナル制度適用者であって、申出を行った者については、医師による面接指導を実施するよう努める。

労働時間の状況を適正に把握していますか?

●労働時間の状況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、記録する必要があります。

※労働時間の状況の把握はタイムカードによる記録、パーソナルコンピュータ等のログ記録等客観的な方法、その他の適切な方法によらなければなりません。
※「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」に基づき、労働時間の適正な把握を行うようにしましょう。
※裁量労働対象労働者や管理・監督者等含む全ての労働者(高度プロフェッショナル制度適用者を除く)について、労働時間の状況を把握する必要があります。
※高度プロフェッショナル制度適用者については、健康管理時間(注1)の把握が必要です。

注1 健康管理時間=事業場内にいた時間+事業場外労働の時間

時間外・休日労働時間が月80時間を超えたら‥

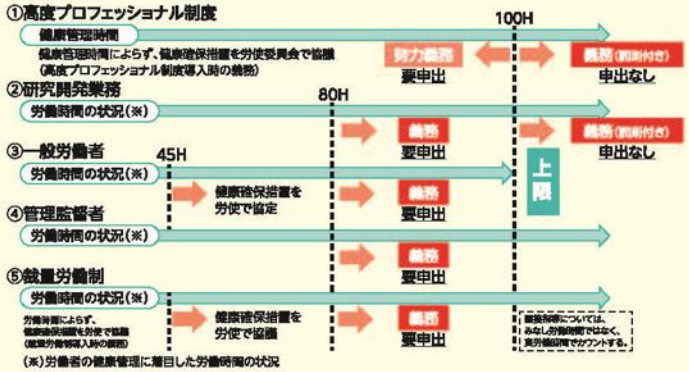
事業者
- ●月80時間を超えた労働者本人に当該超えた時間に関する情報を通知しなければなりません。
- ●申出をした労働者に対し、医師による面接指導を実施しなければなりません。面接指導を実施した医師から必要な措置について意見聴取を行い、必要と認める場合は、適切な事後措置を実施しなければなりません。
- ●時間外・休日労働時間が1月当たり80時間を超えた労働者に関する作業環境、労働時間、深夜業の回数及び時間数等の情報を産業医に提供しなければなりません。

※小規模事業場では、産業保健総合支援センターの地域窓口において実施する、医師による面接指導を活用することができます。
※時間外・休日労働時間1か月あたり80時間超100時間以下の研究開発業務従事者であって申出を行った者には医師による面接指導を行わなければなりません。

労働者
- ●面接指導の申出をし、医師による面接指導を受けましょう。

産業医
- ●労働者に対し面接指導の申出をするよう勧奨しましょう。面接指導を実施する産業医は「長時間労働者への面接指導チェックリスト(医師用)」等を活用しましょう。

各労働時間制度に係る医師の面接指導の要件



(※)労働者の健康管理に着目した労働時間の状況

事業場において基準を設定するに当たっては‥

※ 時間外・休日労働時間が月45時間を超えたら‥

事業者
- ●健康への配慮が必要な者が面接指導等の措置の対象となるよう基準を設定し、面接指導等(医師による面接指導又は面接指導に準ずる措置)を実施することが望まれます。必要と認める場合は、適切な事後措置を実施することが望まれます。

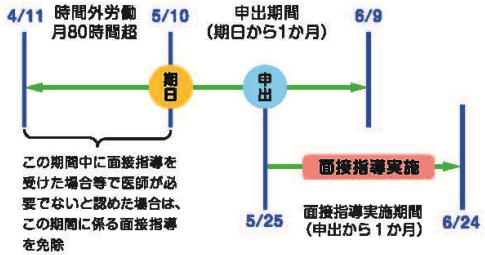
面接指導に準ずる措置の例
例1) 労働者に対し保健師等による保健指導を行う
例2) 労働者の疲労蓄積度チェックリストで疲労蓄積度を把握し、必要な労働者に対し面接指導を行う
例3) 事業者が産業医等から事業場の健康管理について助言指導を受ける

2 時間外・休日労働時間の算定・申出の手続き

1か月の時間外・休日労働時間数=1か月の総労働時間数−(計算期間1か月間の総暦日数/7)×40
1か月の総労働時間数=労働時間数(所定労働時間数)+延長時間数(時間外労働時間数)+休日労働時間数

➡時間の算定は、毎月1回以上、一定の期日(例えば、賃金締切日)を定めて行わなければなりません。また、算定の結果、1か月の時間外・休日労働時間数が80時間を超えた労働者の氏名と、その超えた時間に関する情報を産業医に提供しなければなりません。
➡事業者は、時間外・休日労働が月80時間を超えた労働者に対し、労働時間に関する情報を通知しなければなりません。
➡事業者は、時間外・休日労働が月80時間を超えない労働者についても、労働時間に関する情報について開示の求めがあれば、開示することが望まれます。

面接指導の申出期間・実施期間について(毎月10日〆の場合)
例)5月10日期日の場合



面接指導に係る申出の様式例

労働安全衛生法第66条の8の面接指導に係る申出書

令和○年○月○日

事業者 職氏名 殿

所属
氏名

私は労働安全衛生規則第52条の2第1項に定める者に該当する者として、下記のとおり面接指導を受けることを希望します。

記

1.面接指導を受ける医師(いずれかにチェック)
□ 会社が指定する医師
□ 自分が希望する医師
2.面接指導を受ける日時
令和 年 月 日 時～ 時又は
令和 年 月(初・中・下旬)
3.面接指導を実施するにあたり配慮を求める事項

➡申出は書面や電子メール等の記録が残るものとします(様式例参照)。

●「高度プロフェッショナル制度適用者」については、
➡健康管理時間が、1週間当たり40時間を超えた場合におけるその超えた時間について、1月当たり80時間を超えた高度プロフェッショナル制度適用者の氏名及び当該適用者に係る当該超えた時間に関する情報を産業医に提供しなければなりません。

【過労死ラインの初期症状】

以下の症状は過労死ラインの初期症状とされています



(1)疲れがとれなくなっている
(2)記憶力が低下し、アイデアを創出することができなくなる
(3)機転が利かなくなり、うっかりミスをしてしまうことが多くなる
(4)イライラや不安が多くなり、人間関係がぎくしゃくし始める
(5)夜になっても仕事を忘れられず、緊張状態が続いてしまう
(6)睡眠の質が悪くなる

労働者本人の自己申告も大切ですが、周囲が気づき、積極的に休みをとるようにすすめることも重要です。



産業保健総合支援センター・地域産業保健センターの支援をご活用ください

産業保健総合支援センター及び地域産業保健センターでは、事業者の産業保健活動を支援しています。主な支援内容は、以下のとおりです。支援は、すべて「無料」で受けられます。

産業保健総合支援センター（さんぽセンター）：47全ての都道府県に設置

○産業保健に関する様々なテーマの研修、セミナー
○さんぽセンター専門スタッフ（社会保険労務士、産業カウンセラー等）の職場訪問による支援（ストレスチェック制度の導入に関する支援、指針に基づくメンタルヘルス対策に関する支援、管理監督者向け教育研修、若年労働者向け教育研修）
○窓口、電話、メール等での産業保健に関する相談対応　ほか

地域産業保健センター（地さんぽ）：全国350か所※労働者数50人未満の小規模事業場向け

○健康診断結果についての医師からの意見聴取
○長時間労働者や高ストレス者（面接指導対象者）に対する医師による面接指導
○メンタルヘルス不調を感じている労働者の医師・保健師による相談対応
○医師、保健師等の専門家の個別訪問による労働衛生管理に関する助言・指導　ほか

さんぽセンター や 地さんぽ で受けられる支援等について「さんぽセンターWebひろば」で詳しくご案内しておりますので、是非ご覧ください。

さんぽセンター Web ひろば

さんぽセンターへのご相談は「全国統一ナビダイヤル」が便利です。

サンポヲシロウ
0570-038046
ナビダイヤル

地さんぽへのご相談は最寄りのさんぽセンターにお問い合わせいただくか、さんぽセンターのホームページをご覧ください。

※平日：9時～17時
※このナビダイヤルを利用することにより、最寄りのさんぽセンターに着信します。

10

※このパンフレットは、平成22年に厚生労働省が中央労働災害防止協会に委託して作成したものを、その後の法令改正等を踏まえ改訂したものです。



過重労働を避け、健康障害を防止し
快適な職場環境を作りましょう！



長野産業保健総合支援センター
〒380-0935
長野市中御所1-16-11鈴正ビル2F
TEL　026-225-8533

労務の疑問質問は長野働き方改革推進支援センターへ

・電話・来所相談
・専門家派遣相談
・セミナー講師派遣

} 無料

ご清聴ありがとうございました。

長野働き方改革推進支援センター
TEL:0120-088-703
FAX:026-219-3096



中小企業・小規模事業者の皆様へ

無料相談

厚生労働省 委託事業

長野働き方改革推進支援センター

課題の表面化

- 残業時間を削減したい
- 人手不足で困っている
- 助成金を活用したいが、使い方がわからない

社会保険労務士が働き方改革をサポート

電話・メール
来所相談
センターに来所でのご相談も歓迎いたします。

個別企業訪問
専門家が貴社を訪問、またはオンラインで課題解決をお手伝いいたします。原則3回まで無料

セミナー開催
講師を派遣いたします。

課題解決

- 業務効率化！
- 信頼度向上！
- 事業拡大！
- 働きやすさの向上
- ワークライフバランスの充実

こんなお悩みや課題はありませんか？

社会保険労務士等の専門家が無料で相談対応等の支援をいたします。

- 就業規則、育児介護休業等諸規定等の法改正対応
- 各種助成金（人材確保、高齢者雇用、リスキリング、キャリアアップなど）
- 同一労働・同一賃金
- ワークライフバランス
- 時間外労働の上限規制への対応
- ハラスメント対策

※これらは相談の一部です。他の相談もお受けします。

お気軽にご連絡ください

長野働き方改革推進支援センター（受付時間 平日 9：00~17：00）

電話 0120-088-703

E-mail nagano@workstylereform.net

WEBページ https://hatarakikatakaikaku.mhlw.go.jp/consultation/nagano/

FAX 026-219-3096

〒380-0935 長野市中御所 1 丁目 16-11 鈴正ビル 3F



FAX でのお申し込みは、裏面の申込票にご記入の上お送りください。