

# 介護作業者における労働 災害防止について



## 職場における腰痛予防対策指針

- はじめに
  - 作業管理
  - 作業環境管理
  - 健康管理
  - 労働衛生教育
  - リスクアセスメント及び労働安全衛生マネジメントシステム
- 別紙
- I 重量物取扱い作業
  - II 立ち作業
  - III 座り作業
  - IV 福祉・医療分野等における介護・看護作業
  - V 車両運転等の作業



## IV福祉・医療分野等における介護・看護作業

### 1. 腰痛の発生に関与する要因の把握

### 2. リスクの評価（見積り） ←①Risk Assessment

チェックリスト, アクションチェックリストの活用

### 3. リスクの回避・低減措置の検討及び実施 ←②OSHMS: Plan+Do

(1) 対象者の残存機能等の活用

(2) 福祉用具の活用 ←全介助が必要な対象者には原則として人力による抱上げは行わせないこと

(3) 作業姿勢・動作の見直し

(4) 作業の実施体制

(5) 作業標準の策定

(6) 休憩・作業の組合せ

(7) 作業環境の整備

(8) 健康管理

(9) 労働衛生教育等

### 4. リスクの再評価、対策の見直し及び実施継続 ←③OSHMS: Check+Act



# 厚生労働省

## 「介護作業者の腰痛予防対策チェックリスト」

①介護サービス: <input type="checkbox"/> 施設介護 / <input type="checkbox"/> デイケアサービス / <input type="checkbox"/> 在宅介護							④リスクを低減するための対策例 (概要)	
②介助作業	具体的な作業内容	③リスクの見積り						リスクの要因例
		作業姿勢	重量負荷	頻度/作業時間	作業環境	リスク		
<input type="checkbox"/> 着衣時の 移乗介助	ベッド⇔車椅子 ベッド⇔ポータブルトイレ 車椅子⇔便座 車椅子⇔椅子 車椅子⇔ストレッチャー などの移乗介助	a 不良	a 大	a 頻繁	a 問題あり	高	<ul style="list-style-type: none"> <li>・前屈や中腰姿勢での要介護者の抱え上げ</li> <li>・要介護者との距離が遠く、不安定な姿勢での移乗 など</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・リフト、スライディングボード等移乗介助に適した介護機器を導入する。</li> <li>・身体の近くで支え、腰の高さより上に持ち上げない。背筋を伸ばしたり、身体を後ろに反らさない。</li> <li>・体重の重い要介護者は、複数の方で介護する。</li> <li>・中腰や腰をひねった姿勢の作業等は、小休止・休憩、他の作業との組合せ等を行なう。</li> <li>・特定の介護者に作業が集中しないよう配慮するなど。</li> </ul>
		b やや不良	b 中	b 時々	b やや問題	中		
		c 良	c 小	c ほほなし	c 問題なし	低		
<input type="checkbox"/> 非着衣時の 移乗介助	要介護者が服を着ていない時の入浴、身洗、洗髪に伴う移乗介助	a 不良	a 大	a 頻繁	a 問題あり	高	<ul style="list-style-type: none"> <li>・介護者が服を握れないことでの不安定な抱え上げ</li> <li>・前屈や中腰姿勢での移乗</li> <li>・手がすべるなどの不意な事故で腰に力を入れる、ひねる など</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・リフト等の介護機器、機械浴のための設備、入浴用ベルトなどの介護器具を整備する。</li> <li>・身体の近くで支え、腰の高さより上に持ち上げない。背筋を伸ばしたり、身体を後ろに反らさない。</li> <li>・体重の重い要介護者は、複数の方で介護する。</li> <li>・中腰や腰をひねった姿勢の作業等では、小休止・休憩、他の作業との組合せ等を行なう。</li> <li>・特定の介護者に作業が集中しないよう配慮するなど。</li> </ul>
		b やや不良	b 中	b 時々	b やや問題	中		
		c 良	c 小	c ほほなし	c 問題なし	低		

## IV福祉・医療分野等における介護・看護作業

1. 腰痛の発生に關与する要因の把握

2. リスクの評価（見積り） ←①Risk Assessment

チェックリスト, アクションチェックリストの活用

3. リスクの回避・低減措置の検討及び実施 ←②OSHMS: Plan+Do

(1) 対象者の残存機能等の活用

(2) 福祉用具の活用 ←全介助が必要な対象者には原則として人力による抱上げは行わせないこと

(3) 作業姿勢・動作の見直し

(4) 作業の実施体制

(5) 作業標準の策定

(6) 休憩・作業の組合せ

(7) 作業環境の整備

(8) 健康管理

(9) 労働衛生教育等

4. リスクの再評価、対策の見直し及び実施継続 ←③OSHMS: Check+Act



# 作業標準の作成

作業標準を作成するための3つの確認

## ①利用者の状態

・・・疾病・後遺症・麻痺、介助の程度等

## ②福祉用具の有無・作業環境等

・・・福祉用具、作業環境の広さ、配置等

## ③介助時の留意点

・・・作業人数、使用する用具等



# 作業標準作成のための評価シート

<評価（アセスメント）シート>

対象者の状態	評価			
体格	身長 170cm、体重 60kg			
歩行	不可	不安定（要介助）	可（見守り）	自立
立位保持	不可	不安定（要介助）	可（見守り）	自立
座位保持	不可	不安定（要介助）	可（見守り）	自立
移乗	全介助	部分介助	見守り	自立
排泄	おむつ使用			
	ポータブルトイレ使用・・・	要介助	見守り	自立
	トイレ使用・・・	要介助	見守り	自立
入浴	全介助（特殊浴槽）	リフト浴	部分介助	自力で可（見守り） 自立
移動	車いすを使用	歩行を介助	可（見守り）	自立
食事	全介助	部分介助	見守り	自立
	嚥下困難・・・	いつもあり	時々あり	なし
清潔・整容	全介助	部分介助	見守り	自立
褥瘡	あり	ないが生じやすい	なし	
意思疎通	困難（認知症 難聴）		困難なことがある	可能
介護の協力	拒否あり	時々拒否	協力的	
その他 留意事項	難聴があるが、はっきり大きな声で話しかければ意思疎通可能。 今後、座位保持が更に困難になる、褥瘡が頻発する、誤嚥しやすくなる等、状態の変化が見られれば、速やかに作業標準の見直しを行う。			



# 作業標準の作成

作業標準を作成するための3つの確認

## ①利用者の状態

・・・疾病・後遺症・麻痺、介助の程度等

## ②福祉用具の有無・作業環境等

・・・福祉用具、作業環境の広さ、配置等

## ③介助時の留意点

・・・作業人数、使用する用具等

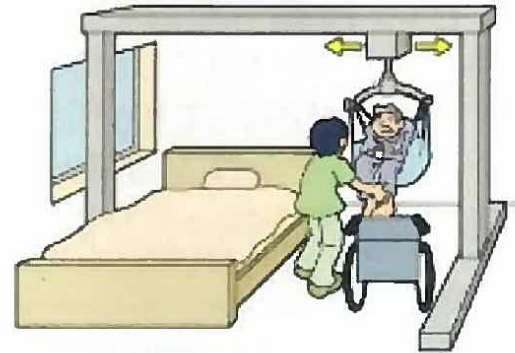




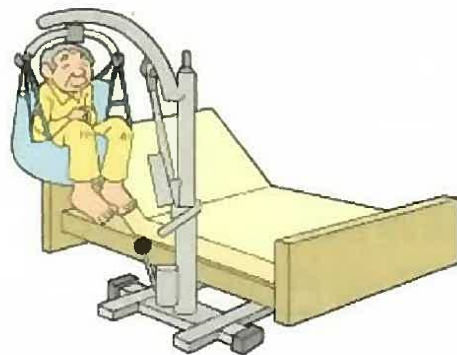
# 主な福祉用具(1)



移動式リフト(床走行リフト)



レール走行式リフト(据置型リフト)



設置式リフト(設置型リフト)



スタンディングマシーン



## 主な福祉用具(2)



スライディングボード



スライディングシート



3モーター式電動ベッド  
(背上げ・膝上げ・昇降機能)



モジュラー型車いす

※写真はWebより引用



# 要介護者の残存機能に合った福祉用具の使用

立位保持ができる人



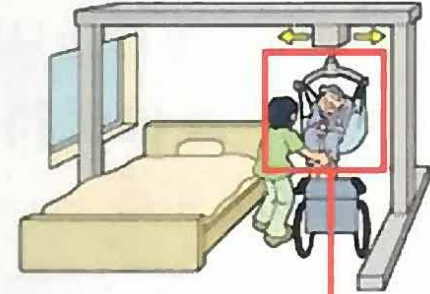
スタンディングマシン等

座位保持ができる人



スライディングボード・シート

全介助が必要な人



リフト

頭部保持ができる人



ローバック・スリング

頭部保持ができない人

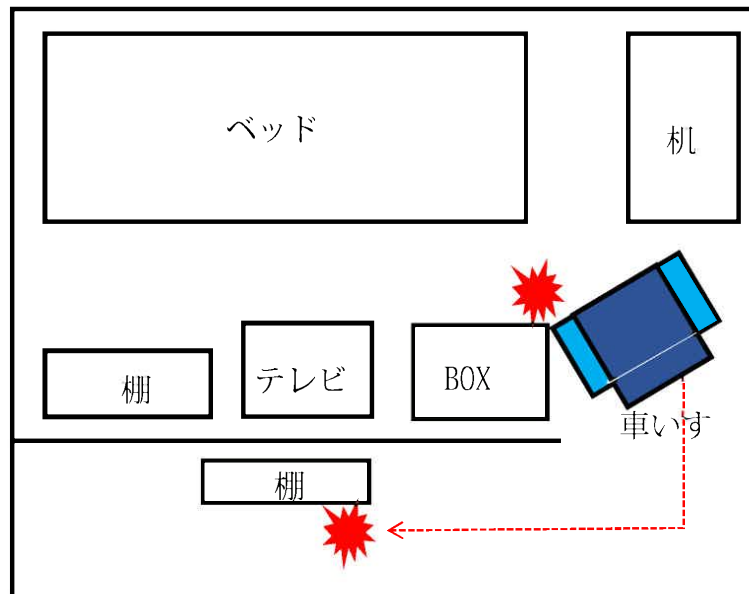


ハイバック・スリング

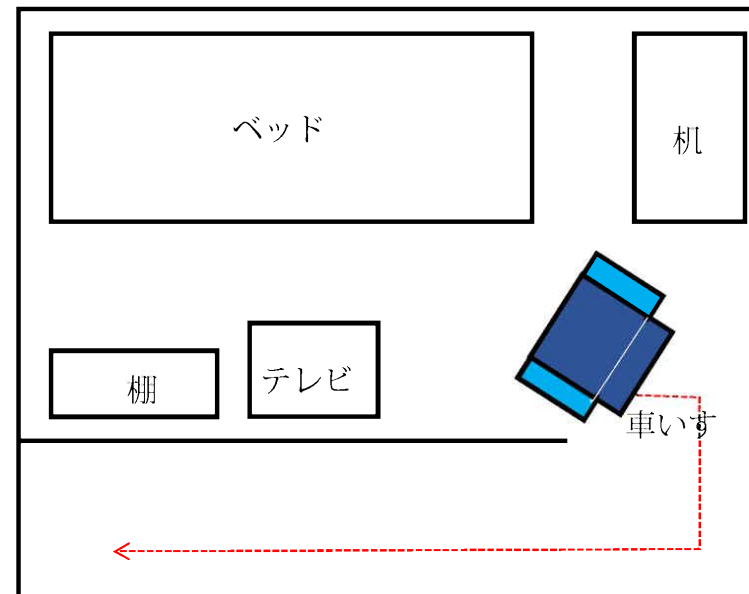


## 作業環境の改善例

- 介助場所に加え、移動経路の空間も十分確保する
- 棚や机などがある場合は、キャスターなどを取りつけて移動できるようにする



改善前（悪い例）



改善後（良い例）



# 作業標準の作成

作業標準を作成するための3つの確認

## ①利用者の状態

・・・疾病・後遺症・麻痺、介助の程度等

## ②福祉用具の有無・作業環境等

・・・福祉用具、作業環境の広さ、配置等

## ③介助時の留意点

・・・作業人数、使用する用具等



# 作業人数、作業時間、作業環境の見直し

## 作業人数

- 人手のいる時間帯に複数の介護者が作業に従事できるようにシフトを再検討する

## 作業時間

- 一定の時間に作業が集中しないようにスケジュールを検討する
- 夜勤時には休憩・睡眠をとれる体制を作り、必要に応じて交代勤務の見直しもはかる

## 作業環境

- 不自然な姿勢をとらないですむように十分な空間を確保する



## 適切な作業姿勢や動作（１）：姿勢

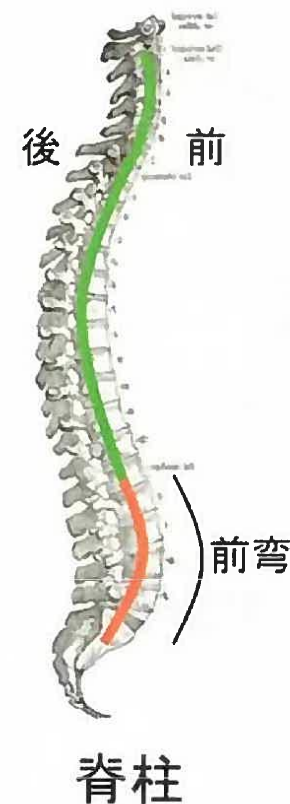
- 動作・座位時は，腰椎の生理的な前弯を保つようにする。

<例えば>

×

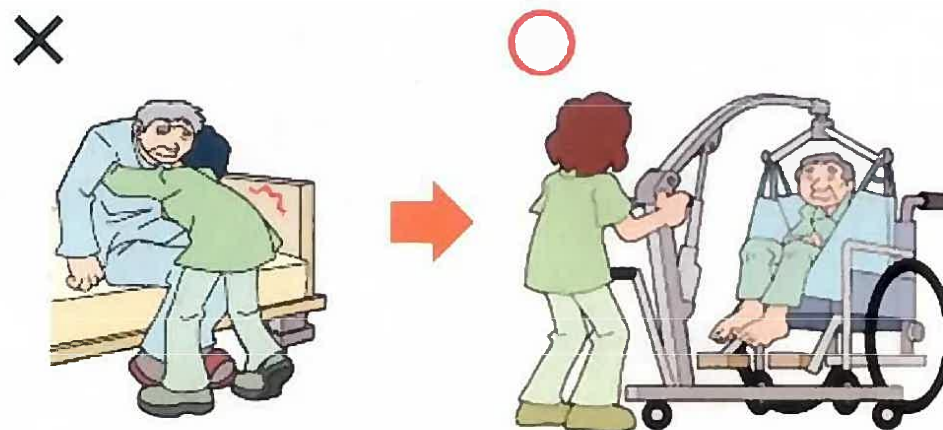


×



## 適切な作業姿勢や動作（２）：抱え上げ

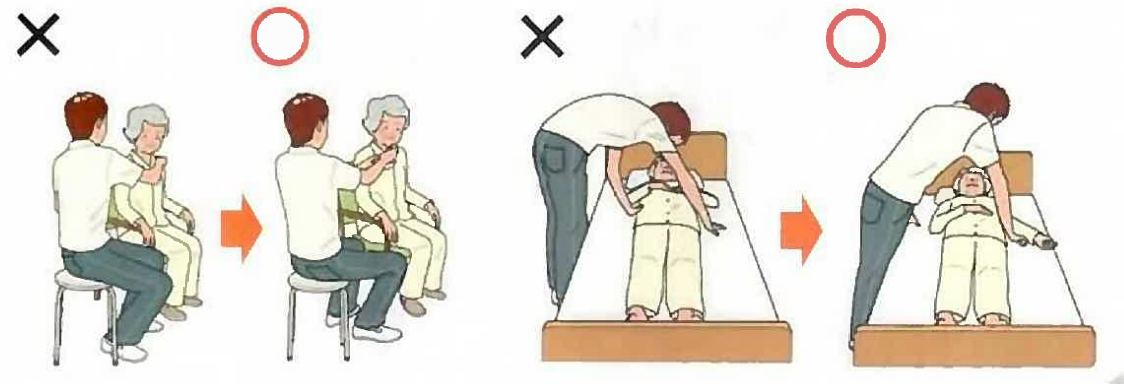
- 介護・看護作業では、原則、全介助が必要な対象者の抱え上げは行わないこととし、その代わりに福祉用具を積極的に活用する
- 福祉用具の利用が困難な場合には、身長差の少ない２名以上で作業する





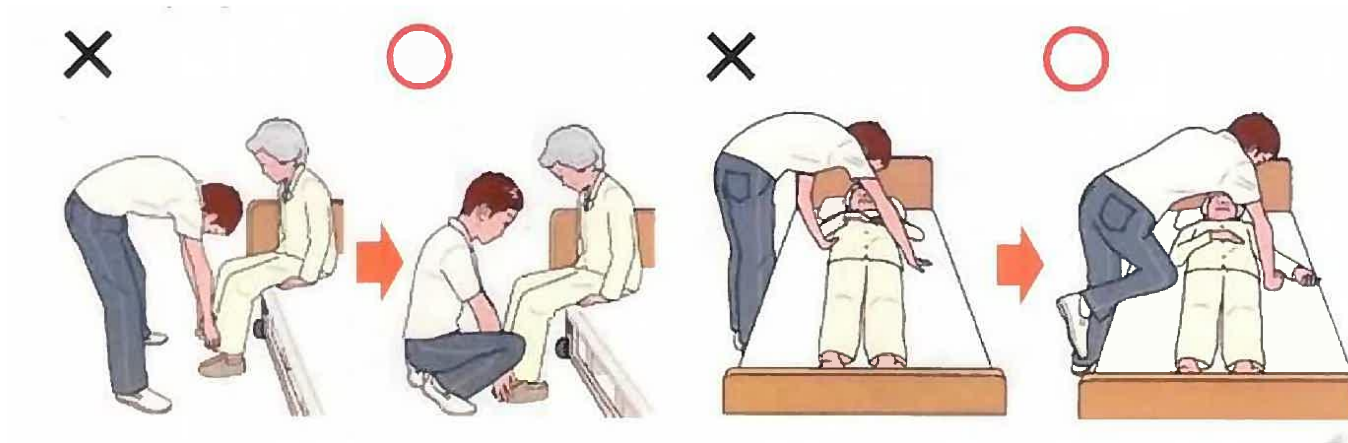
## 適切な作業姿勢や動作（3）：不自然な姿勢

- 前屈や中腰姿勢は膝を着いた姿勢に置き換え、ひねりや後屈ねんてんは体ごと向きを変え、正面を向いて作業することで不自然な姿勢を避けるようにする
- また、ベッドや作業台等の高さも調節する



## 適切な作業姿勢や動作（４）：不自然な姿勢

- 不自然な姿勢を取らざるを得ない場合には、前屈やひねりの程度を小さくし、壁に手をつく、床やベッドの上に膝を着く等により体を支える
- また、不自然な姿勢をとる頻度や時間を減らすようにする



## 作業標準例【ベッドから車いすへの移乗介助】

要介助者にかける言葉や要介助者に求める姿勢や動作なども加味する

- ① はっきり大きな声で「今から車いすに座ります」と話しかける、そのとき、姿勢が前かがみにならないようにする
- ② ベッドを介護者の腰部付近まで上げる
- ③ スリングシートを要介護者の下に敷き込む、この時、要介護者にベッドの手すりを握ってもらう
- ④ リフトのハンガーにスリングシートのフックを引っ掛ける
- ⑤ 要介護者に声をかけながら、リフトを操作し、車いすに移乗させる。その際、要介護者が深く座るように注意しながら車いすに下ろす
- ⑥ ハンガーからスリングシートのフックを外す、スリングシートは引き抜かず、フックの部分が車いすの車輪に巻き込まれないようにしておく
- ⑦ 背中にクッションを入れて、座位姿勢を安定させる



御静聴有難うございました

# 知っていますか？ 自分の最低賃金

## 岡山県 最低賃金

892円 時間額

令和4年 10月1日から

前年比 **30円UP** 

会社員、パート、  
アルバイトの方、学生さんなど  
働くすべての人と  
雇う人のためのルールだよ！



最低賃金とは、働くすべての人に賃金の最低額を保障する制度です。

WEBで  
確認！

最低賃金に関する特設サイト

<https://www.saiteichingin.info/>

最低賃金制度

検索



最低賃金に関するお問い合わせは岡山労働局または最寄りの労働基準監督署へ

岡山労働局ホームページアドレス <https://jsite.mhlw.go.jp/okayama-roudoukyoku/>

中小企業事業者の皆さんへ

業務改善  
助成金

最大  
600万円  
を助成

# 「最低賃金制度」って、

働くすべての人に、賃金の最低額（最低賃金額）を保障する制度のことだよ！

年齢やパート・学生アルバイトなどの働き方の違いにかかわらず、すべての労働者に適用されます。



## 確認の方法は？

<sup>(※1)</sup> 確認したい賃金を時間額にして、最低賃金額（時間額）と比較してみましょう！

最低賃金額との比較方法 あなたの賃金と該当する都道府県の最低賃金額を書き込んでみましょう。<sup>(※2)</sup>

1 時間給の場合	$\frac{\text{時間給}}{\text{円}} \geq \frac{\text{最低賃金額(時間額)}}{\text{円}}$
2 日給の場合	$\frac{\text{日給}}{\text{円}} \div \frac{\text{1日の平均所定労働時間}}{\text{時間}} = \frac{\text{時間額}}{\text{円}} \geq \frac{\text{最低賃金額(時間額)}}{\text{円}}$
3 月給の場合	$\frac{\text{月給}}{\text{円}} \div \frac{\text{1か月の平均所定労働時間}}{\text{時間}} = \frac{\text{時間額}}{\text{円}} \geq \frac{\text{最低賃金額(時間額)}}{\text{円}}$
4 上記 1, 2, 3 が組み合わさっている場合	例えば、基本給が日給で各手当（職務手当など）が月給の場合 ① 基本給（日給）→ 2 の計算で時間額を出す ② 各手当（月給）→ 3 の計算で時間額を出す ③ ①と②を合計した額 ≥ 最低賃金額（時間額）

(※1) 最低賃金額との比較に当たって、次の賃金は算入しません。  
 ①臨時に支払われる賃金（結婚手当など）②1か月を超える期間ごとに支払われる賃金（賞与など）③所定労働時間を超える時間の労働に対して支払われる賃金（時間外割増賃金など）④所定労働日以外の日の労働に対して支払われる賃金（休日割増賃金など）⑤午後10時から午前5時までの間の労働に対して支払われる賃金のうち、通常の労働時間の賃金の計算額を超える部分（深夜割増賃金など）⑥精進手当、通勤手当および家族手当  
 (※2) 詳細な計算方法や、歩合給の場合の計算方法などは労働局または最寄りの労働基準監督署へ

## 使用者も、労働者も、必ず確認。最低賃金。



スマホ、携帯で自分の地域の最低賃金をチェックしましょう！

### 業務改善助成金

最大 600万円を助成

「業務改善助成金」は、生産性を向上させ「事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）」の引上げを図る中小企業・小規模事業者を支援する助成金です。設備投資などを行なった場合、支給の要件に応じてその費用の一部を助成します。



中小企業事業者の皆さんへ

賃金引上げを支援する助成金を積極的に活用しましょう。

業務改善助成金の動画もあります。

詳しくは、[こちら](#) [業務改善助成金](#) [検索](#)



#### 支給の要件

- 1 事業場内最低賃金の引上げ
  - 2 引上げ後の賃金額の支払い
  - 3 生産性向上に資する機器・設備などを導入
  - 4 解雇、賃金引下げ等の不交付事由がない
- 設備投資等に要した費用の一部を助成

#### 助成金支給までの流れ

- 1 交付申請書・事業実施計画などを、事業場がある都道府県労働局に提出
- 2 交付決定後、提出した計画に沿って事業実施
- 3 労働局に事業実施結果を報告
- 4 支給

専門家による無料相談を実施

賃金引上げにお悩みの方は働き方改革推進支援センターにご相談ください。

詳しくは、[こちら](#) [働き方改革推進支援センター](#) [検索](#)

働き方改革推進支援資金

日本政策金融公庫では、事業場内最低賃金の引上げに取り組む者に対して、設備資金や運転資金の融資を行っています。

詳しくは、[こちら](#) [働き方改革推進支援資金](#) [検索](#)

リサイクル適性 この印刷物は、印刷済の紙へリサイクルできます。

(R4.9)

# 業務改善助成金（通常コース）のご案内

令和4年10月1日～岡山県最低賃金が時間額892円に改正

★ 賃金UP・設備投資等におすすめの助成金 【岡山局版】

## 制度の概要

**10月1日以降に適用される制度概要となります！**

- ①事業場内最低賃金を一定額以上引き上げる。
- ②設備投資（機械設備、コンサルティング導入等）などを行う。 **②の費用の一部助成**



## 対象事業場

- 中小企業であること
- 事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が30円以内
- 事業場規模100人以下

**【岡山県】**  
事業場内最低賃金  
**922円**  
以下

↑10月1日から岡山県最低賃金892円のため

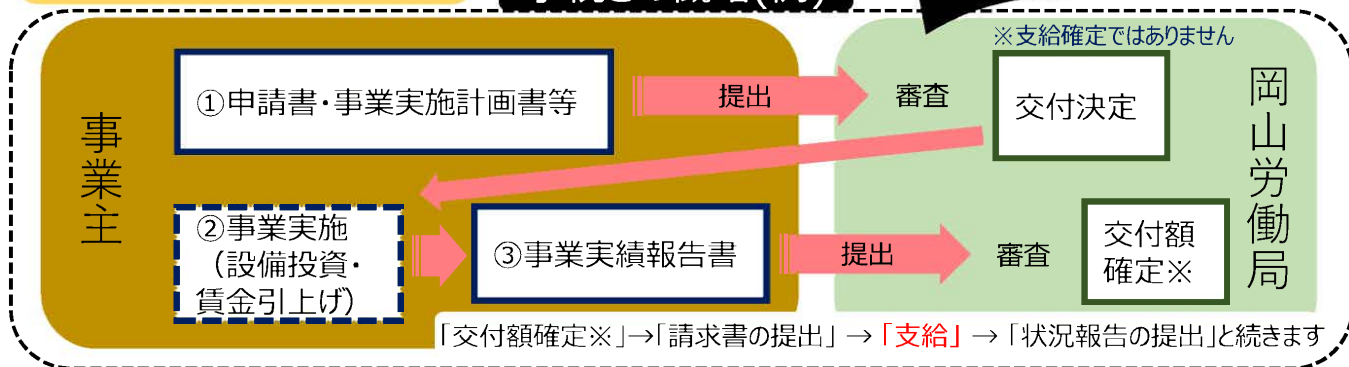
## 支給要件

- 賃金引上げ計画を策定し、一定額以上引き上げること
- 引き上げ後の賃金額を支払うこと
- 生産性向上に役立つ機器・設備などを導入して業務改善を行い、その費用を支払うこと
- 解雇、賃金引き下げ等の不交付事由がないこと

**対象となるか、チェック！**  
全て☑になれば、助成金の対象の可能性が**あります！！**

## 手続きの概略(例)

**申請期限(必着)** ※早期締切の場合あり  
**令和5年1月31日**



## 助成限度額

### 賃金を引き上げる労働者数及び助成上限額

コース区分	賃金を引き上げる労働者数及び助成上限額				
	1人	2～3人	4～6人	7人以上	10人以上 ※1
30円	30万円	50万円	70万円	100万円	120万円
45円	45万円	70万円	100万円	150万円	180万円
60円	60万円	90万円	150万円	230万円	300万円
90円	90万円	150万円	270万円	450万円	600万円

## 【岡山県の助成率】

(注)令和4年10月以降の場合

事業場内最低賃金  
①892円～919円  
**4/5 (80%)**  
②920円～922円  
**3/4 (75%)**

生産性要件 ※2  
を満たした場合  
① **9/10 (90%)**  
② **4/5 (80%)**

※1 10人以上の上限額区分：事業場内最低賃金が②920円～922円の場合は、以下のいずれかに該当する必要があります。

- 生産量要件 売上高や生産量などの事業活動を示す指標の直近3か月間の月平均値が前年、前々年または3年前の同じ月に比べて、15%以上減少している事業者
- 物価高騰等要件 原材料費の高騰など社会的・経済的環境の変化等の外的要因により、申請前3か月のうち任意の1月の利益率が3%ポイント以上低下している事業者

※2 生産性要件：「生産性」とは、企業の決算書類から算出した、労働者1人当たりの付加価値を指し、直近の決算書類に基づく生産性と、その3年度前の決算書類に基づく生産性を比較し、伸び率が一定水準を超えている場合等に加算

# 賃金UP 設備投資・生産性向上 業務改善助成金 活用

昨年度の岡山県内  
導入事例

## 【製造業(縫製)】

### ◇新型ミシン

- ☞作業能率の向上
- ☞初心者でも作業が可能

## 【製造業(食品)】

### ◇プレハブ型冷蔵庫

- ☞労働能率の向上

## 【製造業(機械)】

### ◇生産管理システム

- ☞作業能率の向上

## 【洗濯業】

### ◇大型洗濯機・乾燥機の増設

- ☞労働能率の向上

## 【接客業】

### ◇自動釣銭機 ◇勤怠打刻機

- ☞労働能率の向上

## 【介護事業】

### ◇介護ベッド ◇リハビリ器具

- ☞業務効率の向上

## 【農業】

### ◇農薬散布ドローン

- ☞消毒時間の短縮

## 【小売業】

### ◇POSレジシステム ◇受発注システム

- ☞在庫管理の短縮

## 【飲食業】

### ◇食器洗浄機 ☞洗浄時間の短縮

### ◇フードスライサー ☞肉細分作業の短縮

## 助成金の支給までの具体的な流れ (例)

- 11月7日 事業場内最低賃金892円(対象者2人)を12月1日から30円引き上げる計画を策定し、労働局に申請額を50万円とする助成金の交付申請書を提出 ※本例は、10月1日の最低賃金改正日以後
- 12月1日 就業規則を改定し、事業場内最低賃金を30円引き上げた922円とする
- 12月5日 労働局が審査の上、助成金の交付決定通知を行う
- 12月23日 生産性向上に役立つ機器を導入して業務改善を行い、機器代金70万円を支払う  
(注)機器の購入は、交付決定後に行った場合のみ、助成金の対象
- 1月10日 対象者2人に対し、引き上げた賃金を支払う
- 1月16日 労働局に機器の導入・支払状況、引き上げ後の賃金の支払い状況などを記載した事業実績報告書を提出
- 2月3日 労働局が審査の上、助成金の交付額確定通知を行う
- 2月8日 労働局に助成金の支払請求書を提出
- 2月10日 労働局より助成金の支給を受ける ※その後、状況報告が必要となります



岡山労働局



業務改善助成金

検索



【制度のお問い合わせ先】  
業務改善助成金  
コールセンター  
Tel0120-366-440

【ワンストップ相談窓口】  
岡山働き方改革  
推進支援センター  
Tel0120-947-188

【申請先】  
岡山労働局  
雇用環境・均等室  
Tel086-224-7639



中小企業・小規模事業者の皆様へ

「働き方改革関連法」が施行されています！対応はお済みですか？

(厚生労働省 岡山労働局 委託事業)

# 岡山働き方改革推進支援センター

が、事業主の皆様を **無料でご支援** いたします。

悩める経営者のチカラになります！



特に、以下のお悩みや課題は迷わずご相談ください。

- テレワークをやりたい
- 在宅勤務も検討したい
- 業務効率化から始めたい
- 生産性向上で賃金アップ
- 同一労働同一賃金
- 時間外労働の上限規制
- 活用可能な助成金
- 人材不足対応(育成含む)

※これらは相談事例の一部です。他の相談もOK。

当センターではご要望に応じ、企業経営や労務管理の専門家が無料で以下の支援をお手伝いしています。

## ワン・ストップ 無料相談

**無料** 個別企業訪問

希望日に専門家が貴社を訪問し課題解決に向けた支援を行います。

**無料** セミナー・講師

気軽に参加いただけるWEBセミナーを多数用意しております。

**無料** 常駐相談

当センター内で電話相談や来所者相談を行っています。

## 岡山働き方改革推進支援センター

受付時間 (平日) 9:00 ~ 17:00

〒700-0985 岡山県岡山市北区厚生町3丁目1-15  
岡山商工会ビル8F 801号



電話

0120-947-188

E-mail

okayama@task-work.com

ファックス

086-223-5733

ホームページ

働き方改革推進支援センター



裏面は無料出張相談申込票になっております。FAX または E-mail にてお申し込み下さい。

# 専門家による無料出張相談 申込票

岡山働き方改革推進支援センター 宛

E-Mail の方は、okayama@task-work.com へ下記内容をお送りください。



**086-223-5733**

申込日： 年 月 日

会社名 事業所名			
業 種		従業員数 (正社員)	
住 所	〒 -		
氏 名		担当部署 ・ 役職	/
電 話	( ) -	FAX	( ) -
Eメール	@		
相談希望日時  (専門家を選定しますので、10日～2週間後で日程設定ください。)	(○月○日 午前、午後、一日中 等の記載も可です。専門家と後日調整 <input checked="" type="checkbox"/> でも結構です) 第1希望 月 日 / 時から 第2希望 月 日 / 時から <input type="checkbox"/> 専門家と後日調整		
相談内容 (最大2つまで <input checked="" type="checkbox"/> チェックして下さい)	<input type="checkbox"/> 生産性向上・業務効率化 <input type="checkbox"/> IT活用 <input type="checkbox"/> 人材採用・教育訓練 <input type="checkbox"/> テレワーク・在宅勤務 <input type="checkbox"/> 給与体系・賃金制度・評価制度 <input type="checkbox"/> 就業規則 <input type="checkbox"/> 有給休暇 <input type="checkbox"/> 同一労働・同一賃金 <input type="checkbox"/> 労働時間管理・時間外労働 <input type="checkbox"/> 高齢者活用・再雇用 <input type="checkbox"/> 女性の活躍推進 <input type="checkbox"/> 補助金・助成金 <input type="checkbox"/> 外国人の就労・受け入れ <input type="checkbox"/> 雇用調整助成金 <input type="checkbox"/> その他( )		
	特に相談したい内容をご記入ください。(専門家も準備ができます。)		
セミナーへのご要望	聞きたいテーマがあればご記入ください。(WEBセミナーを含む)		

ご記入いただいた個人情報は当センターが厳重に管理し、この目的以外では使用しません。

お問い合わせ先

〒700-0985 岡山県岡山市北区厚生町3丁目1-15 岡山商工会ビル8F 801号

☎ 0120-947-188 ☎ 086-223-5733 ✉ okayama@task-work.com

岡山働き方改革推進支援センター (実施機関/株式会社タスクール Plus)

2023年4月1日から

# 月60時間を超える時間外労働の割増賃金率が引き上げられます

## ◆改正のポイント

中小企業の月60時間超の時間外労働に対する割増賃金率が50%になります

**(2023年3月31日まで)**

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

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

**(2023年4月1日から)**

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

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

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

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

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

## 深夜・休日労働の取扱い

月60時間を超える法定時間外労働に対しては、使用者は50%以上の率で計算した割増賃金を支払わなければなりません。

### 深夜労働との関係

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

### 休日労働との関係

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

(※) 法定休日労働の割増賃金率は、35%です。

## 代替休暇

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

## 就業規則の変更

割増賃金率の引き上げに合わせて就業規則の変更が必要となる場合があります。

「モデル就業規則」も参考にしてください。



### (就業規則の記載例)

#### (割増賃金)

第〇条 時間外労働に対する割増賃金は、次の割増賃金率に基づき、次項の計算方法により支給する。

(1) 1か月の時間外労働の時間数に応じた割増賃金率は、次のとおりとする。この場合の1か月は毎月1日を起算日とする。

- ① 時間外労働 60時間以下・・・25%
- ② 時間外労働 60時間超・・・50%

(以下、略)

## 具体的な算出方法（例）

1か月の起算日からの時間外労働時間数を累計して60時間を超えた時点から50%以上の率で計算した割増賃金を支払わなければなりません。

### 算出例

- > 1か月の起算日は毎月1日
- > 法定休日は日曜日
- > カレンダー中の青字は、時間外労働時間数
- > 時間外労働の割増賃金率  
60時間以下・・・25%  
60時間超・・・50%

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

↑  
法定休日労働

↑  
月60時間を超える時間外労働

### 割増賃金率

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

## 働き方改革推進支援助成金の活用方法（例）

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

### [活用例]

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

- 勤怠管理システムを導入  
各自の労働時間を把握し、  
業務を平準化

- 就業規則に月60時間超の  
割増賃金率の規定を改正

取り組みの結果、時間外労働時間が月60時間を超える者がいなくなった

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



助成率 75%

一定の要件を満たした場合 80%

上限額 最大250万円

事業場内賃金の引き上げ等の一定の要件を満たした場合  
最大490万円

## 助成金のご案内

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

## 相談窓口のご案内

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