



厚生労働省

滋賀労働局

働きやすい滋賀をめざして



外国人労働者の労務管理について

令和4年3月7日

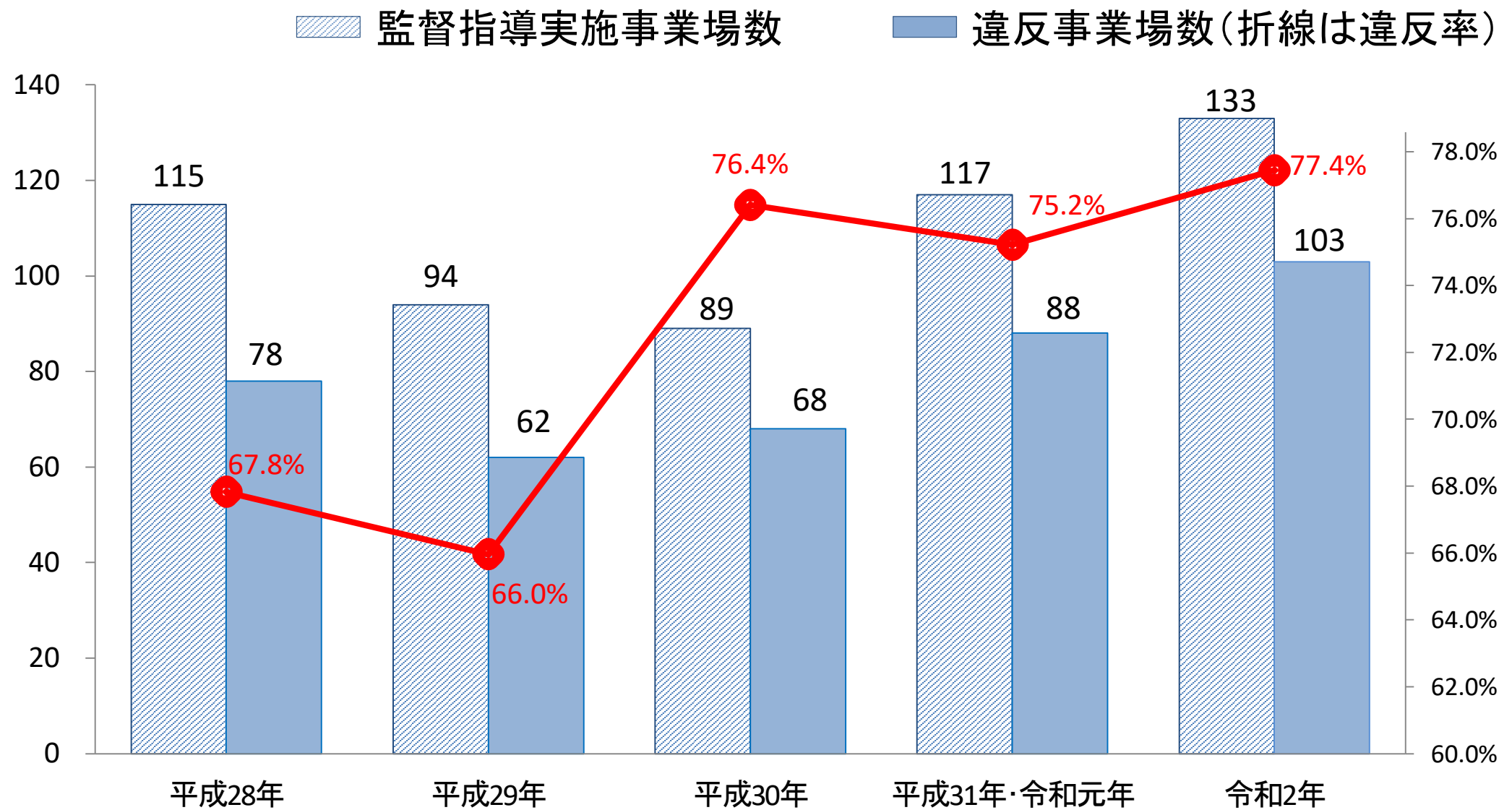
3月9日

大津労働基準監督署

1 監督指導状況

(1) 滋賀労働局管内の労働基準監督署は実習実施者に対する監督指導を133件実施し、その77.4%に当たる103件で労働基準関係法令違反が認められた(令和2年)。

※ 違反は実習実施者に認められたものであり、日本人労働者に関する違反も含まれる。



1 監督指導状況

(2) 主な違反事項は、①健康診断の結果についての医師等からの意見聴取 (26.3%)、②使用する機械に対して講ずべき措置などの安全基準 (24.8%)、③労働時間 (23.3%) の順に多かった。

健康診断の結果についての医師等からの意見聴取
(労働安全衛生法第66条の4)

安全基準
(労働安全衛生法第20～25条)

労働時間
(労働基準法第32、40条)

割増賃金
(労働基準法第37条)

就業規則
(労働基準法第89条)

賃金の支払
(労働基準法第24条)

健康診断
(労働安全衛生法第66条)

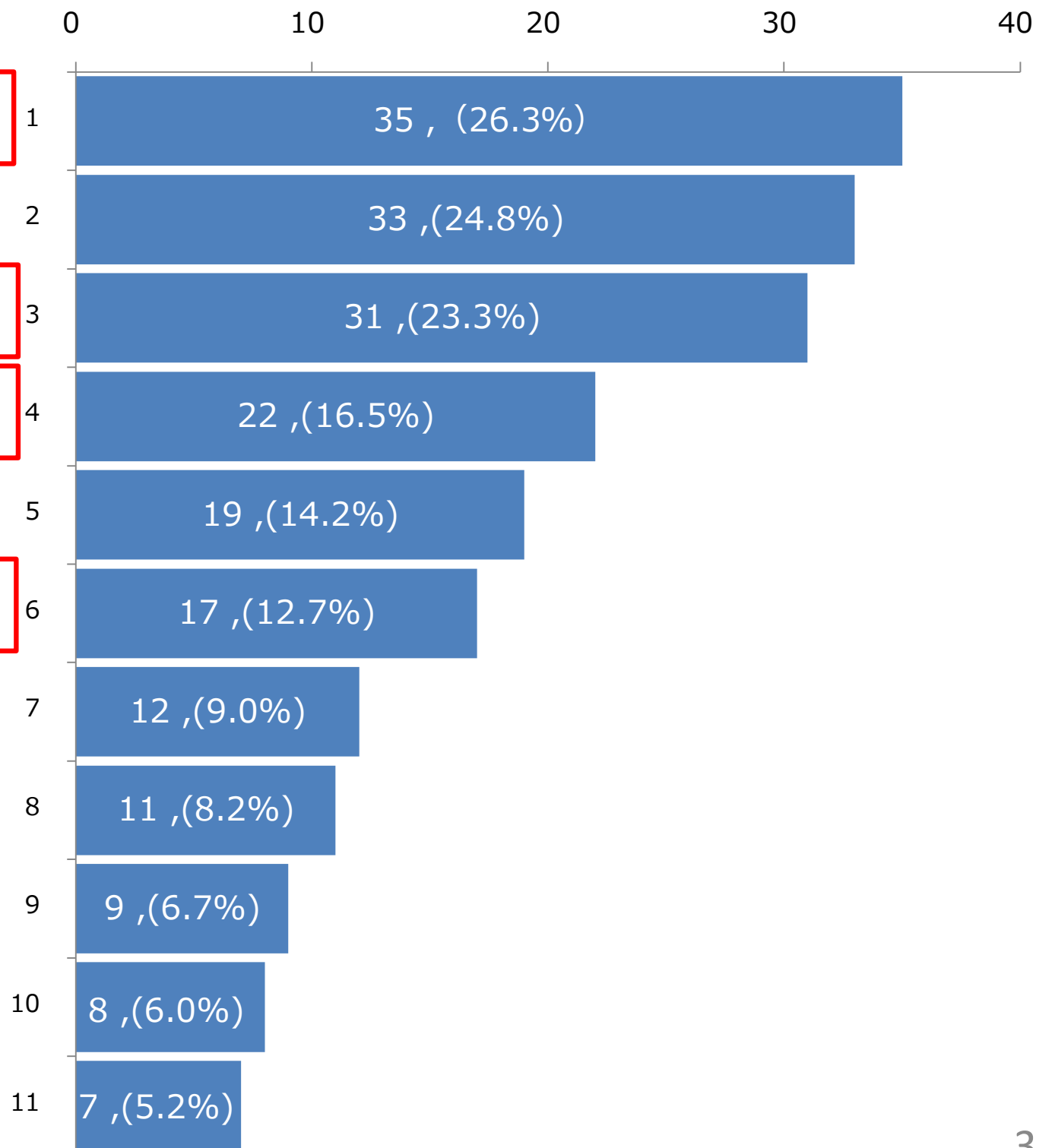
衛生基準
(労働安全衛生法第20～25条)

労働条件の明示
(労働基準法第15条)

法令等の周知
(労働基準法第106条)

年次有給休暇の定
時給

(労働基準法施行規則第24条の7)



2 法違反の内容

(1) 健康診断の結果についての医師等からの意見聴取（労働安全衛生法第66条の4）

第66条の4 事業者は、第66条第1項から第4項まで若しくは第5項ただし書又は第66条の2の規定による健康診断の結果（当該健康診断の項目に異常の所見があると診断された労働者に係るものに限る。）に基づき、当該労働者の健康を保持するために必要な措置について、厚生労働省令で定めるところにより、医師又は歯科医師の意見を聴かなければならない。

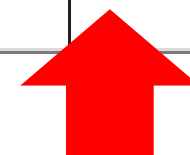
働く方が職業生活の全期間を通して健康で働くことができるようにするためには、事業者が働く方の健康状態を的確に把握し、その結果に基づき、医学的知見を踏まえて、働く方の健康管理を適切に講ずることが不可欠です。

そのため、事業者は、健康診断の結果、異常の所見があると診断された労働者について、当該労働者の健康を保持するために必要な措置について医師等の意見を聴取し、必要があると認めるときは当該労働者の実情を考慮して、

- ① 就業場所の変更
- ② 作業の転換
- ③ 労働時間の短縮
- ④ 深夜業の回数の減少等の措置を講ずる等、適切な措置を講じなければなりません。

健康診断個人票

健診年月日	○年 ○月○○日
医師の診断	要観察
健康診断を実施した 医師の氏名㊤	○○ ○○
医師の意見	就業制限 時間外労働の制限
意見を述べた医師の 氏名㊤	○○ ○○



有所見者について、医師に意見を聴取し、この部分を記載してもらう必要がある。

2 法違反の内容

(1) 健康診断の結果についての医師等からの意見聴取（労働安全衛生法第66条の4）

大津地域産業保健センター をご利用ください

担当地域/ 大津市・高島市・草津市・栗東市・守山市・野洲市

大津地域産業保健センターの主な業務

地域産業保健センターでは、労働者50人未満の事業場について、労働安全衛生法で定められた保健指導などの産業保健サービスを無料で提供しています。

労働者の健康管理に係る相談

- 労働安全衛生法に定められている健康診断で、脳・心臓疾患関係の主な検査項目（「血中脂質検査」「血圧の検査」「血糖検査」「尿中の糖の検査」「心電図検査」）等に異常の所見のあった労働者に対して、医師又は保健師が個別に日常生活面での保健指導を行います。
※医師又は保健師による保健指導の実施は、安衛法第66条の7で努力義務とされています。
- メンタル不調を感じている労働者に対して、医師または保健師による相談・指導を行います。



健康診断の結果についての「医師からの意見聴取」 (安衛法第66条の4)

労働安全衛生法に定められている健康診断で、異常の所見のあった労働者に関して、その健康を保持するために必要な措置について、法律に定められている「医師からの意見」を聴くことができます。

ストレスチェックに係る高ストレス者及び 長時間労働者に対する面接指導 (安衛法第66条の8・安衛法第66条の10)

ストレスチェックにより高ストレスと判定された労働者や時間外労働が長時間に及ぶ労働者に対し、疲労の蓄積状況の確認など医師による面接指導を行います。

・大津地域産業保健センター
〒520-0047
滋賀県大津市浜大津1-2-22 大津商中日生ビル8F
TEL 077-510-0615 FAX 077-510-0616

各地域産業保健センターの担当地域と連絡先

・大津地域産業保健センター

(担当地域: 大津市・高島市・草津市・栗東市・守山市・野洲市)

電話 077-510-0615

FAX 077-510-0616

・彦根地域産業保健センター

(担当地域: 彦根市・愛知郡・犬上郡)

電話 0749-27-0133

FAX 0749-26-9797

・湖北地域産業保健センター

(担当地域: 長浜市・米原市)

電話 0749-65-7866

FAX 0749-65-2758

・近江八幡地域産業保健センター

(担当地域: 近江八幡市・東近江市・甲賀市・湖南市・蒲生郡)

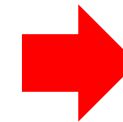
電話・FAX 0748-31-3544

2 法違反の内容

(2) 労働時間（労働基準法第32条・第40条）

(ア) 原則（労基法32条・第40条）

- 1日8時間以内 週40時間以内
- 特例対象事業場は、1日8時間以内 週44時間以内



残業はあくまで例外

※特例対象事業場…労働者が10名未満の商業、映画演劇、接客娯楽業、保健衛生業

(イ) 残業や休日労働をするときは…（労基法36条）

- 時間外・休日労働に関する協定（36協定）の締結と所轄監督署長への届出が必要
- 協定には、残業の上限（日、月、年で最大で何時間残業をするか）等を定める



協定で定めた範囲内で、残業や休日労働ができる。

(ウ) 協定で定められる残業の上限は？

- 原則 月45時間 年360時間
- ただし、この時間を超えて労働させる特別な事情（臨時的なものに限る。年6回まで）がある場合は、さらに延長することができる。（特別条項）
 - 特別条項の延長時間の上限は、
休日労働も含めて、1か月100H未満
2～6か月を平均して80H以下
 - 時間外労働のみで年720H以下

3 6 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）)

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、労使当事者はこのことに十分留意した上で協定するようにしてください。
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条に基づく安全配慮義務を負います。

- 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。

- ◆ 3 6 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。

- ◆ 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。
- ◆ 3 6 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。
 - 3 6 協定
その場合

事業の種類		事業の名称		事業の所在地（電話番号）		協定の有効期間		
金属製品製造業		〇〇金属工業株式会社 〇〇工場		(〒〇〇〇-〇〇〇〇) 〇〇市〇〇町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		
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	業務の種類	労働者数 (満18歳以上の者)	所定労働時間 (1日) (任意)	延長することができる時間数		1年(①については360時間まで、②については320時間まで)
		受注の集中	設計	10人	3時間	1日	1箇月(①については45時間まで、②については42時間まで)	起算日 (年月日) 〇〇〇〇年4月1日
		製品不具合への対応	検査	10人	2時間	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
		臨時の受注、納期変更	機械組立	20人	2時間	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
		月末の決算事務	経理	5人	3時間	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
		棚卸	購買	5人	3時間	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
		事由は具体的に定めてください。	業務の範囲を細分化し、明確に定めてください。	1日の法定労働時間を超える時間数を定めてください。	1か月の法定労働時間を超える時間数を定めてください。①は45時間以内、②は42時間以内です。	1年の法定労働時間を超える時間数を定めてください。①は360時間以内、②は320時間以内です。		
		休日労働	休日労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	労働者数 (満18歳以上の者)	所定休日 (任意)	法定休日の日数	休日における始業及び終業の時刻
受注の集中	設計	10人	土日祝日	1か月に1日	8:30~17:30			
臨時の受注、納期変更	機械組立	20人	土日祝日	1か月に1日	8:30~17:30			

上記で定める時間数にかかわらず、時間外労働及び休日労働を合算した時間数は、1箇月について100時間未満でなければならない、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)

2 枚目
(表面)

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

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）

	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時間以内に限る。)		
			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	限度時間を超過して労働させる場合の割増賃金率	起算日 (年月日)	〇〇〇〇年4月1日	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場合の割増賃金率
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 事由は一時的又は突発的に時間外労働を行わせる必要のあるものに限り、できる限り具体的に定めなければなりません。	業務の範囲を細分化し、明確に定めてください。									
突発的な仕様変更、新システムの導入	設計	10人	6時間	4回	60時間	35%	550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	3回	60時間	35%	500時間	35%		
機械トラブルへの対応	機械組立	10人	6時間	3回	55時間	35%	450時間	35%		
限度時間を超えた労働者に対し、裏面の記載心得1(9)①～⑩の健康確保措置のいずれかの措置を講ずることを定めてください。	限度時間を超えて労働させる場合にとる手続について定めてください。	月の時間外労働の限度時間（月45時間又は42時間）を超えて労働させる回数を定めてください。年6回以内に限りです。	限度時間（月45時間又は42時間）を超えて労働させる場合の、1か月の 時間外労働と休日労働の合計の時間数 を定めてください。月100時間未満に限りです。なお、この時間数を満たしていても、 2～6か月平均で月80時間 を超えてはいけません。	限度時間を超えて時間外労働をさせる場合の割増賃金率を定めてください。この場合、法定の割増率（25%）を超える割増率となるよう努めてください。	限度時間（年360時間又は320時間）を超えて労働させる1年の 時間外労働（休日労働は含みません）の時間数 を定めてください。年 720時間以内 に限りです。					
限度時間を超えて労働させる場合における手続	労働者代表者に対する事前申し入れ									
限度時間を超えて労働させる労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置	(該当する番号) ①、③、⑩	(具体的内容) 対象労働者への医師による面接指導の実施、対象労働者に11時間の勤務間インターバルを設定、職場での時短対策会議の開催								

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

限度時間を超えて時間外労働をさせる場合の割増賃金率を定めてください。この場合、法定の割増率（25%）を超える割増率となるよう努めてください。

時間外労働と法定休日労働を合計した時間数は、月100時間未満、2～6か月平均80時間以内でなければいけません。これを労使で確認の上、必ずチェックを入れてください。チェックボックスにチェックがない場合には、有効な協定届とはなりません。

労働者代表が適正であることを労使で確認の上、2つのチェックボックスに、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。

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)

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（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

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。

労働者の過半数を代表する者の場合（投票による選挙）

労働者の過半数を代表する者が、労働基準法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でなく、かつ、同法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続であつて使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。 ☒ (チェックボックスに要チェック)

〇〇〇〇年 3月 15日

使用者 工場長 田中太郎 (印)

労働基準監督署長殿

押印は不要です。もちろんあっても構いません

2 法違反の内容

(3) 割増賃金（労働基準法第37条）

(ア) 時間外労働

法定労働時間は、
原則 **1日8時間 週40時間**

※特例対象事業場は、1日8時間 週44時間

この時間を超えたら時間外労働
通常の賃金の25%増

(イ) 休日労働

法定休日は、原則 **毎週1日**

※原則として、暦日（0:00～24:00）で取得する必要がある。

週1日の休日に労働させたら休日労働
通常の賃金の35%増

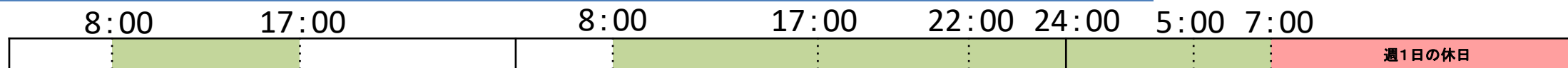
(ウ) 深夜労働

深夜時間は、**22時～5時**

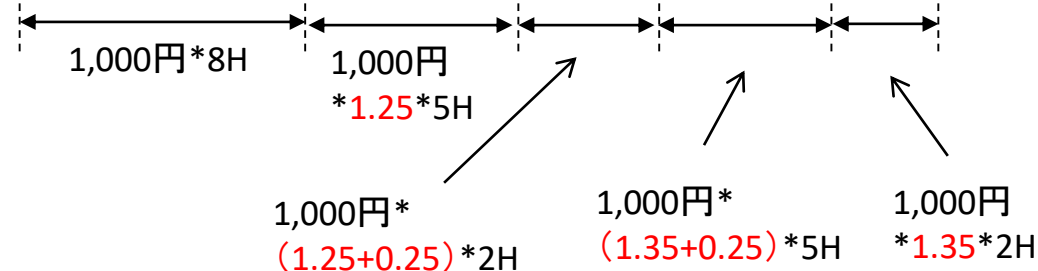
※時間外労働・休日労働と深夜労働は重なる。
※時間外労働と休日労働は重ならない。

深夜時間に労働させたら深夜労働
通常の賃金の25%増

(エ) 具体例



時給1,000円とすると、時間単価は
17:00まで1,000円
22:00まで1,250円（時間外）
24:00まで1,500円（時間外＋深夜）
5:00まで1,600円（休日＋深夜）
7:00まで1,300円（休日）



実際の賃金額の算出に当たっては、

- ①通常勤務 8H(8:00～17:00)
- ②時間外労働 7H(17:00～24:00)
- ③休日労働 7H(0:00～7:00)
- ④深夜労働 7H(22:00～5:00)

から、

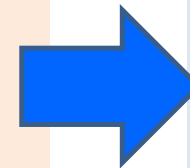
$$\begin{aligned} & \textcircled{1}(1,000\text{円}*8\text{H})+\textcircled{2}(1,000\text{円}*1.25*7\text{H})+\textcircled{3} \\ & (1,000\text{円}*1.35*7\text{H})+\textcircled{4}(1,000\text{円}*0.25*7\text{H}) \\ & =27,950\text{円} \end{aligned}$$

働き方改革関連法（労働時間法制見直し部分）について

月60時間超の割増賃金率引き上げ

（現行法）

月60時間超の残業にかかる割増賃金率大企業は 50%、中小企業は 25%



（改正法施行後）

月60時間超の残業にかかる割増賃金率大企業、中小企業ともに 50%

※中小企業の猶予措置を廃止
<2023年4月1日施行>

	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%

	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%

2 法違反の内容

(4) 賃金の支払い（労働基準法第24条）

第24条 賃金は、通貨で、直接労働者に、その全額を支払わなければならない。ただし、法令若しくは労働協約に別段の定めがある場合又は厚生労働省令で定める賃金について確実な支払の方法で厚生労働省令で定めるものによる場合においては、通貨以外のもので支払い、また、法令に別段の定めがある場合又は当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定がある場合においては、賃金の一部を控除して支払うことができる。

(ア) 法令に別段の定めがあるもの

- 所得税・住民税
- 社会保険料
- 雇用保険料 等

(イ) 労使協定で定めたもの

- 寮費
 - 親睦会費
 - 労働組合費 等
- （事理明白なものに限る）

賃金控除に関する協定書	
甲（使用者： ）と乙（労働者代表： ） は、労働基準法第24条第1項ただし書きに基づき、賃金控除に関し、下記のとおり協定する。	
記	
1	甲は、毎月 日、賃金支払の際、次に掲げるものを控除して支払うことができる。 ① ② ③
2	この協定は、令和 年 月 日から有効とする。
3	この協定は、いずれかの当事者が 日前に文書による破棄の通告をしない限り効力を有するものとする。
令和 年 月 日	
甲： (使用者職氏名)	印
乙： (労働者代表)	印