



適正な労務管理について

～労働者が働きやすい職場づくりのために～

小売業における労働災害防止対策、労務管理に関する説明会

東近江労働基準監督署

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan



● 労働関係法令

労働基準法/労働組合法/労働関係調整法/労働契約法/
最低賃金法/賃金支払確保法/労働安全衛生法/
労働施策総合推進法/職業安定法/労働者災害補償保険法/
雇用保険法/パートタイム・有期雇用労働法/
高年齢者雇用安定法/障害者雇用促進法/労働者派遣法
/男女雇用機会均等法/育児・介護休業法

► 労働基準法とは



労働者の労働条件に関する**最低基準**を定めた法律であり、
労働者が安心して働く環境を提供するための基本的な
ルールを定めています。

2 労働契約の締結に当たって **若年層の転職入職理由**

	19歳以下		20~24歳		25~29歳		30~34歳		合計
	男	女	男	女	男	女	男	女	
労働時間、休日等の労働条件が悪かった									4個 1個 28.4% 11.4% 15.6% 18.4% 8.8%
仕事内容に興味が持てなかった									 1個
給料等収入が少なかった									 1個 3個 7.3% 10.5% 11.7% 14.1%
職場の人間関係が好ましくなかった									 2個 4個 23.0% 22.9% 13.3% 14.8% 12.0% 9.6%

厚生労働省 令和5年雇用動向調査より

重要!

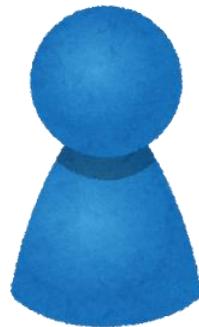
離職理由の多くは、労働条件に関することがある。

→ 人材定着を図るために労働関係法令を正しく理解し、適正な労働条件を整備することが重要である。

2 労働契約の締結に当たって **労働条件の明示方法**

- ▶ 労働契約を結ぶに当たって、使用者は労働者に対して、賃金、労働時間などの労働条件を**必ず明示**しなければなりません。

使用者



労働条件については、事実と異なる明示をしてはならない

労働者



労働条件の明示

方法

原則

書面の交付による

例外

- ①ファクシミリの送信
- ②電子メール等の送信

注意

電子メール等で明示する場合は、労働者がその電子メール等の記録を出力することにより書面を作成できるものでなければなりません。

労働者が希望する場合のみ可能

2 労働契約の締結に当たって **労働条件の明示事項**

労働条件の明示事項



必ず明示しなければならない事項

- ①労働契約の期間
- ②期間の定めの有無、期間の定めがある契約→更新の有無とその判断基準
- ③就業の場所、従事する業務内容
- ④始業・終業時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇、交代勤務制のローテーション等
- ⑤賃金に決定・計算と支払い方法、締切と支払いの時期、昇給に関するこ
- ⑥退職するときのルール、解雇事由



全ての労働者



パートタイム労働者・有期雇用労働者

- ①昇給の有無
 - ②退職手当の有無
 - ③賞与の有無
 - ④相談窓口
- (パート・有期労働法第6条)

チェック

R 6年4月から追加

「変更の範囲」も明示すること



有期雇用労働者

- ①更新上限に関する事項
(有期労働契約の通算契約期間または更新回数の上限)

無期転換申込権が発生する有期契約労働者

- ②無期転換に関する事項

- 有期雇用契約期間の初日から満了日までの間、無期転換を申し込むことができるこ
- 無期転換後の労働条件

2 労働契約の締結に当たって **労働条件の明示事項**

労働条件の明示事項



定めをした場合に明示しなければならない事項

- ⑦ 退職手当の定めが適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算・支払いの方法、支払いの時期に関する事項
- ⑧ 臨時に支払われる賃金・賞与などに関する事項
- ⑨ 労働者に負担させる食費・作業用品その他に関する事項
- ⑩ 安全衛生に関する事項
- ⑪ 職業訓練に関する事項
- ⑫ 災害補償、業務外の傷病扶助に関する事項
- ⑬ 表彰、制裁に関する事項
- ⑭ 休職に関する事項

2 労働契約の締結に当たって **労働条件通知書**

モデル労働条件通知書

法改正対応

- ▶ モデル労働条件通知書における就業規則の周知の記載については

モデル労働条件通知書 厚生労働省

で検索

※本パンフレットのP20に就業規則の備え付け場所等を明示する例を掲載しています。



要注意！

求人誌、ハローワークの求人票が、そのまま労働契約の内容になるわけではない。

3 労働時間について **労働時間の定義、休憩時間**

● 労働時間とは、

「使用者の指揮・命令下にある時間」のことをいいます。
休憩時間などは除かれます。

労働時間は① – ②のこと

① 拘束時間

始業から終業までの全ての時間

② 休憩時間

労働から解放されることが約束
されている時間

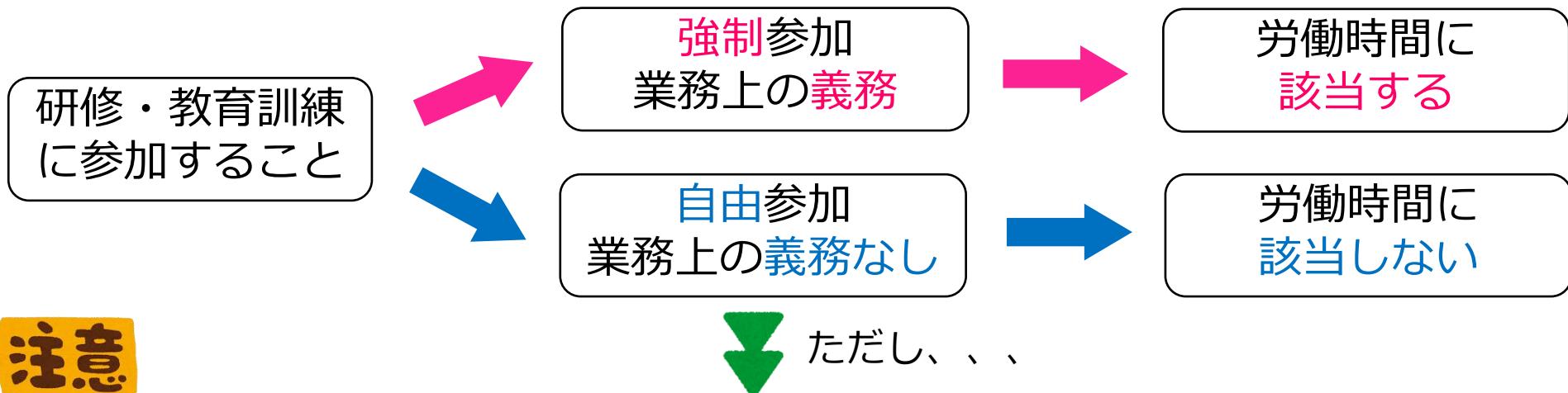
● 休憩時間



- ① 労働時間が **6時間** を超えたら、
45分以上 の休憩を労働時間の
途中に与えなければならない。
- ② 労働時間が **8時間** を超えたら、
1時間以上 の休憩を労働時間
の途中に与えなければならない。

3 労働時間について **研修・教育訓練(解釈)**

▶ 研修・教育訓練の取扱いについて (解釈)



- 研修・教育訓練への不参加について、減給処分の対象とされてたり、不参加によって業務を行うことができなかつたりするなど、**事実上参加を強制されている**場合には、その教育訓練の時間は、労働時間に該当します。

ヒント

「研修・教育訓練」を労働時間として取扱わない場合は、通常の勤務場所と異なる場所を設けて行うことや、通常勤務ではないことが外形的に明確に見分けられる服装により行うことなどを定め、こうした取扱いの実施手続を書面により明確化することが望ましいと考えられます。

3 労働時間について **研修・教育訓練(事例) **

▶ 研修・教育訓練の取扱いについて (事例)

労働時間に該当しない事例

- ①終業後の夜間に行うため、弁当の提供はしているものの、参加の強制はせず、また、参加しないことについて不利益な取扱いもしない勉強会。
- ②労働者が、会社の設備を無償で使用することの許可をとった上で、自ら申し出て、一人でまたは先輩社員に依頼し、使用者からの指揮命令を受けることなく勤務時間外に行う訓練。
- ③会社が外国人講師を呼んで開催している任意参加の英会話講習。なお、英会話は業務とは関連性がない。

労働時間に該当する事例

(参考) 事例中の実線と破線は、「使用者の指示」「労働者が業務に従事する時間」であると考えられる箇所

- ①使用者が指定する社外研修について、休日に参加するよう指示され、後日レポートの提出も課されるなど、実質的な業務指示で参加する研修。
- ②自らが担当する業務について、あらかじめ先輩社員がその業務に従事しているところを見学しなければ実際の業務に就くことができないとされている場合の業務見学。

3 労働時間について

＊＊労働時間の前後の時間＊＊



▶ 労働時間の前後の時間の取扱いについて

- 事業主の指示により、就業を命じた業務に必要な準備行為（指定の制服への着替え等）や業務終了後の業務に関連した後始末（掃除等）を行った時間などは労働時間に当たります。これら着替え等の時間も含めて始業・終業時刻を設定しましょう。
- 更衣時間について、制服や作業着の着用が任意であったり、自宅からの着用を認めている場合には、労働時間に該当しません。
- 交通混雑の回避や会社の専用駐車場の駐車スペースの確保等の理由で労働者が自発的に始業時刻より前に会社に到着し、始業時刻までの間、業務に従事しておらず、業務の指示も受けていないような場合には、労働時間に該当しません。

3 労働時間について **法定労働時間**

法定労働時間【労働基準法第32条、第40条】

原 則

1週間に**40時間**、1日に**8時間**を超えて
労働させてはならない。

例 外

特例措置対象事業場

労働者10人未満の

- ①商業 ②映画・演劇業 ③保健衛生業 ④接客娯楽業

1週間に**44時間**、1日に**8時間**を超えて
労働させてはならない。

時間外労働・休日労働【労働基準法第36条】

使用者は、法定労働時間を超えて残業させるとときは、労働者の代表者(労働組合等)と**書面による協定(36協定)**を締結し、労働基準監督署に届けなければならない。

- 36協定で定めることができる残業時間には限度がある（限度時間）

1か月 **45時間**

かつ

1年 **360時間**

3か月を超える1年単位の変形労働時間制の場合は

1か月 **42時間**かつ1年 **320時間**

- やむを得ず限度時間を超えて労働させる場合、**特別条項**付き協定を結ばないといけない

① 1年 **720時間**まで

② 単月で **100時間**未満

2~6か月平均で月 **80時間**以内

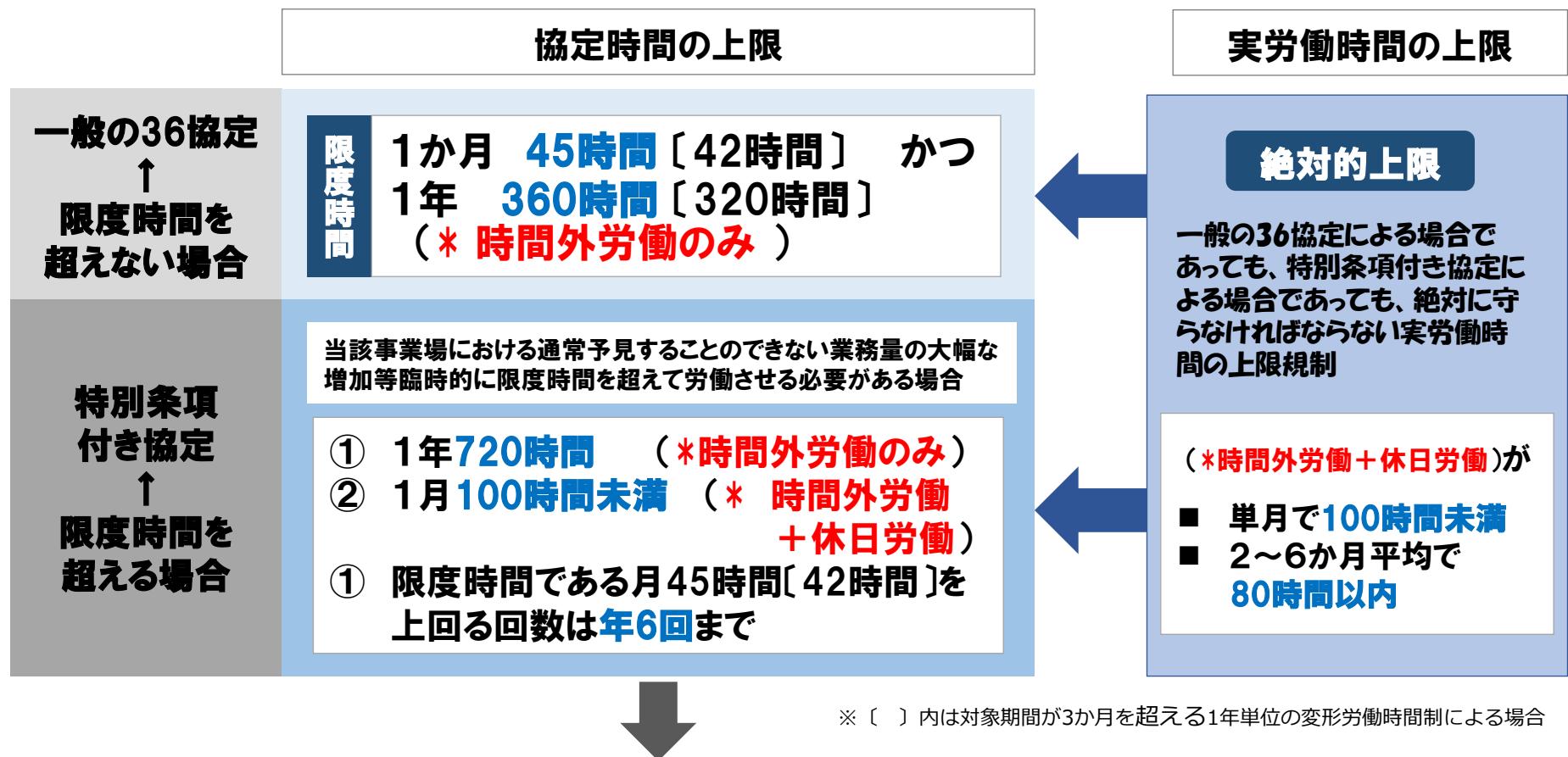
③ 限度時間である月45時間(42時間)を上回る回数は**年6回**まで

4 時間外・休日労働について

36協定における上限時間の管理



(*) の時間外労働のみ or 時間外労働+休日労働 の取扱い
を正しく理解して管理を行いましょう。



4 時間外・休日労働について **36協定の記載例(一般) **

時間外労働・休日労働に関する協定【一般の協定】

限度時間を
超えない場合

36協定届の記載例
(様式第9号 (第16条第1項関係))

◆ 36協定で締結した内容を協定届(本様式)に転記して届け出してください。
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提出できます。

◆ 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。

時間外労働 休日労働に関する協定届
(様式第9号 (第16条第1項関係))

事業の種類: 金属製品製造業

事業の名称: ○○金属工業株式会社 ○○工場

事業の所在地(電話番号): (平) 000-0000
00市00町1-2-3 (電話番号: 000-0000-0000)

協定の有效期間: 2000年4月1日から1年間

時間外労働時間表

時間外労働	時間外労働をさせる 必要のある具体的な事由	業務の種類	労働者数 (直上の者)	所定労働時間 (1日) (往復)	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 (往復)	法定労働時間を 超える時間数 (往復)	法定労働時間を 超える時間数 (往復)	法定労働時間を 超える時間数 (往復)		
① 下記に該当しない労働者	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
② 1平基位の変形労働時間制 により労働する労働者	臨時受注、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
	月末の決算業務	総務 会計	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
休日労働	休日労働をさせる必要のある具体的な事由	業務の種類	労働者数 (直上の者)	所定休日 (往復)	労働をさせることができる 法定休日の日数					
	受注の集中 臨時受注、納期変更	設計 機械組立	10人 20人	土日祝日	1か月に1日 1か月に1日	8:30~17:30 8:30~17:30				

上記で定める時間数にかかるわざ、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)

協定の成立年月日: 2000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: 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: 投票による選舉
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。

(チェックボックスに要チェック)

上記労働者の過半数を代表する者が、労働基準法第41条第2号に規定する監督権は監督の地位にある者でなく、かつ、同法に規定する監督権を有する者を監出することを明らかにして実施される投票、選手等の方法による選出された者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)

使用者: 様名
田中太郎

労働基準監督署長: 様名
工場長
田中太郎

協定書を兼ねる場合には、使用者の
署名又は記名・押印などが必要です。

○○ 労働基準監督署長

4 時間外・休日労働について

36協定の記載例(特別条項)

時間外労働・休日労働に関する協定【特別条項付きの協定】

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))

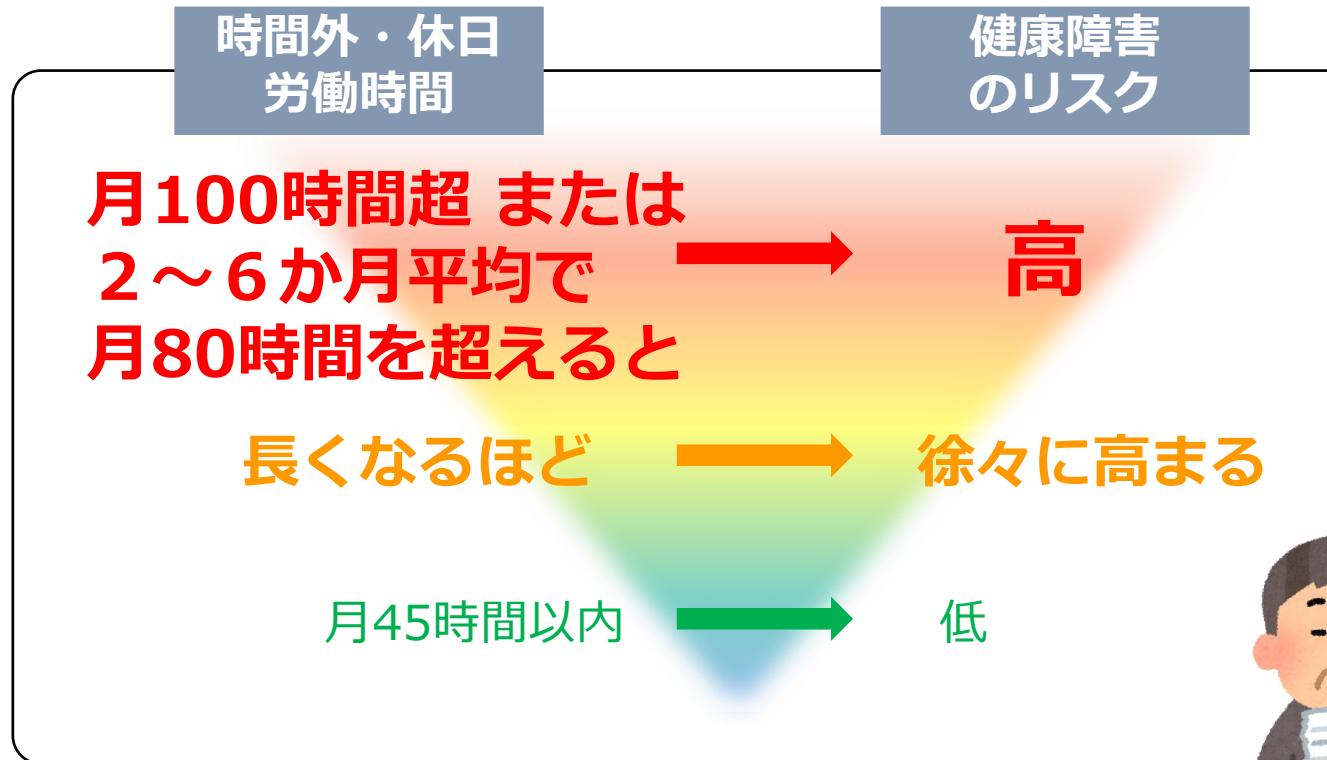
2枚目 (表面)

時間外労働 休日労働に関する協定届 (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、労使当事者はこのことに十分留意した上で協定するようしてください。 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条に基づく安全衛生義務を負います。		
<p>◆臨時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枚目記載が必要です。</p> <p>◆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。</p>		<p>臨時に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。</p>		
<p>1枚目 (表面)</p> <p>様式第9号の2 (第16条第1項関係) 職場 (工場、事業の種別等) ごとに協定</p> <p>金属製品製造業</p> <p>時間外労働 必要のある場合</p> <p>受注の集中 製品不具合 臨時の受注、 月末の決算 顧客</p> <p>対象期間が3か月を超える1年単位の変形労働時間割り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。</p> <p>休日労働 休日労働をさせる必要のある具体的な場合</p> <p>受注の集中 臨時の受注、 納期変更</p> <p>上記で定める時間数にかかわらず、時間外労働を定めてください。</p>		<p>時間外労働 休日労働に関する協定届 (特別条項)</p> <p>時間外労働 休日労働の範囲 臨時に労働させることができる場合</p> <p>突発的な仕様変更 製品トラブル・大規模なクレームへの対応 機械トラブルへの対応</p> <p>限度時間を超えて労働させる場合による手続 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健康及び福祉を確保するための措置</p> <p>事由は一時的又は突然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。「業務の都合上必要なとき」「業務上やむを得ないとき」など従来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。</p> <p>業務の範囲を細分化し、明確に定めてください。</p> <p>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回以内に限ります。</p> <p>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場合の割増賃金率を定めください。月100時間未満に限ります。なお、この時間数を満たしていない場合、2~6ヶ月を平均で月80時間を超えてはいけません。</p> <p>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。</p> <p>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時間以内に限ります。</p> <p>労働者代表者に対する事前申し入れ (該当する番号) ①、③、⑩ (具体的な内容)</p> <p>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</p> <p>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。<input checked="" type="checkbox"/> (チェックボックスに要チェック)</p> <p>協定の成立年月日 0000年3月12日</p> <p>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記載欄 (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。 該当する番号を記入し、右欄に具体的な内容を記載してください。</p> <p>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 (投票による選舉)</p> <p>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。<input checked="" type="checkbox"/> (チェックボックスに要チェック)</p> <p>上記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により選出された者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。<input checked="" type="checkbox"/> (チェックボックスに要チェック)</p> <p>0000年3月15日</p> <p>使用者 勤務地名 工場長 田中太郎</p> <p>協定書を兼ねる場合には、使用者の署名又は記名・押印などが必要です。</p> <p>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択する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。</p>		

特別条項付きの36協定

5 過重労働による健康障害防止について

過重労働による健康障害のリスク

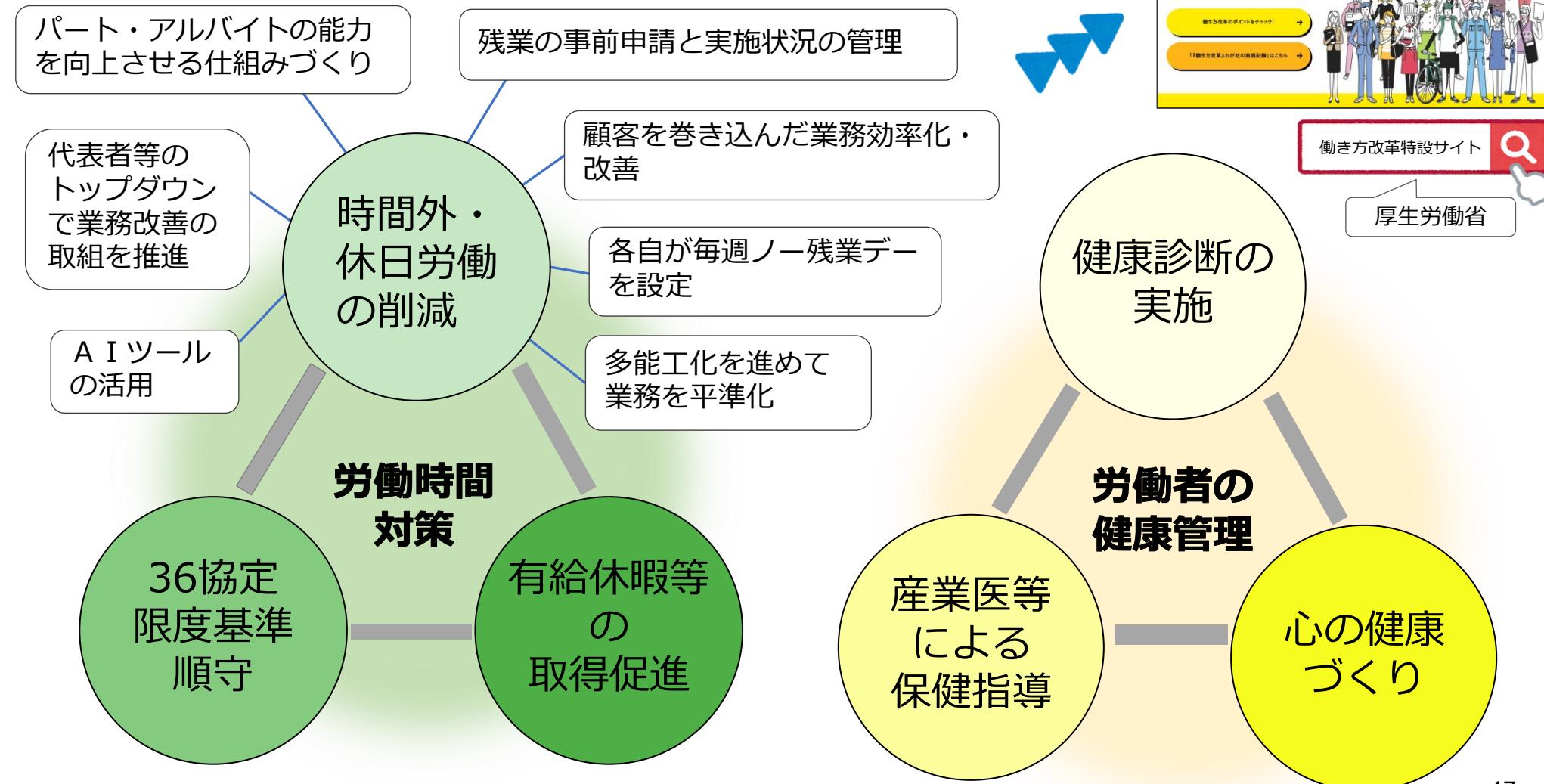


残業が長くなると…

- * 過労死や過労自死につながる。
- * 健康障害や精神障害などが発症しやすい。
- * 医師の面接指導などが必要になる。



過重労働による健康障害防止のための総合対策



5 過重労働による健康障害防止

＊＊長時間労働者に対する面接指導等の流れ＊＊

◎ 面接指導等の実施の流れ



- 長時間労働による健康障害防止対策の樹立に関すること
- 労働時間の状況把握
- 面接指導等の実施方法・実施体制
- 面接指導等の申出が適切に行われるための環境整備
- 面接指導等の申出労働者に対する不利益取扱いが行われないための対策
- 事業場で定める必要な措置の実施に関する基準の策定
- 長時間労働による健康障害防止対策の労働者への周知方法

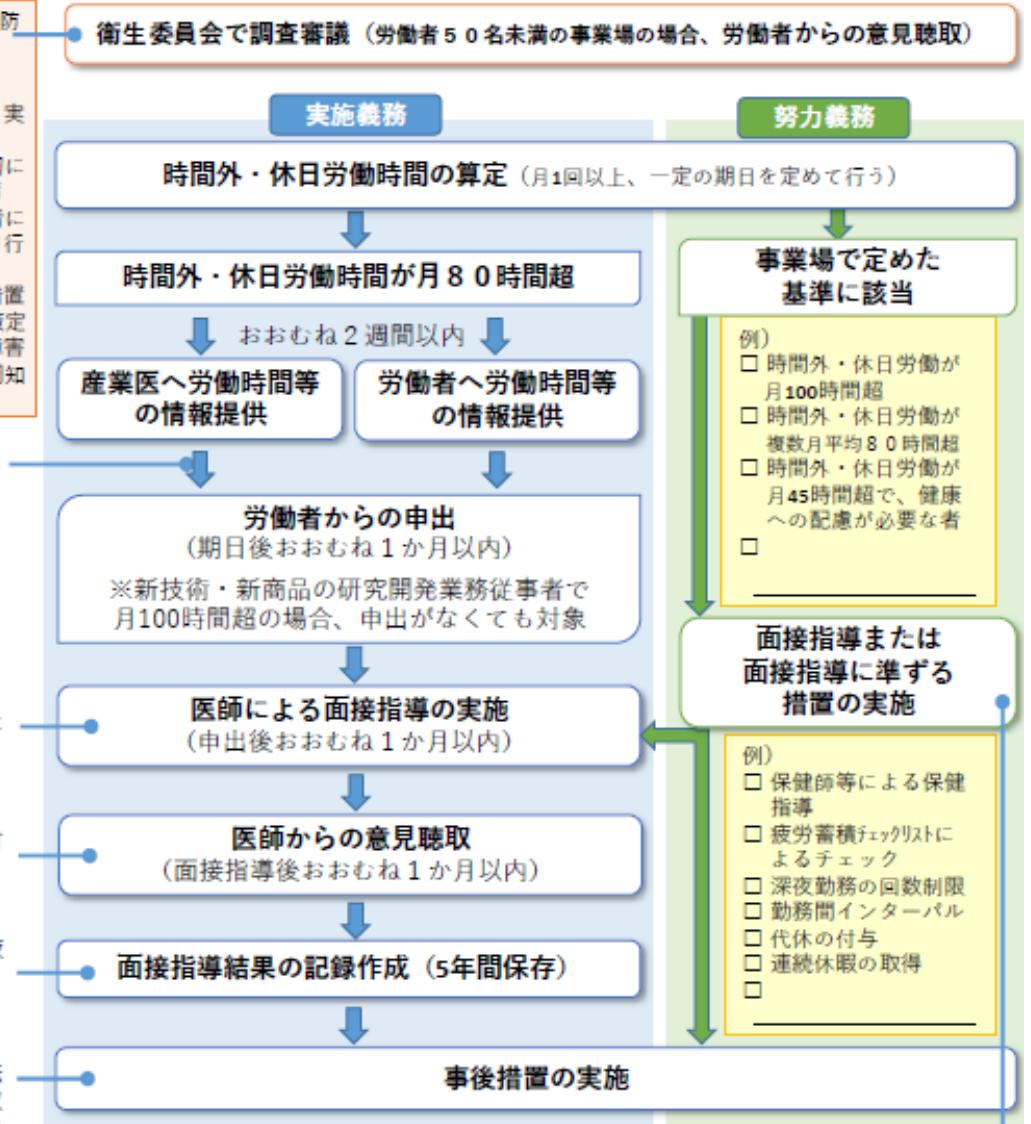
産業医は、要件に該当する労働者に対し申出するよう勧奨

医師が労働者の勤務状況、疲労の蓄積・心身の状況について確認

就業上の措置の必要性の有無、内容について聴取

面接指導結果（労働者の疲労の蓄積・心身の状況）、医師の意見等を記載

就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜勤務の回数減少など医師の意見を勘案して実施



特別条項付き時間外・休日労働協定を締結している場合、同協定で定めた健康・福祉確保措置と整合性をとることが望ましい

最低賃金【最低賃金法】



- 使用者は、最低賃金額以上の賃金を支払わなければならない。
- 最低賃金を下回る契約は法律により**無効**とされ、最低賃金額が適用される。
- 最低賃金額、改定時期は、**都道府県で異なる**。
- 勤務地**の最低賃金が適用。

滋賀県



現



令和7年
10月5日から



隣県の京都府



労働関係法令を十分に理解して雇用管理を行うことは、労働環境を改善し、生産性の向上等といった企業の利益にもつながります。

適切な労務管理を行い、労働者が働きやすい職場づくりを推進しましょう。

