



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

1 労働関係法規について **労働法とは**


● 労働関係法令



裁判所

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



厚生労働省

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ける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＊＊

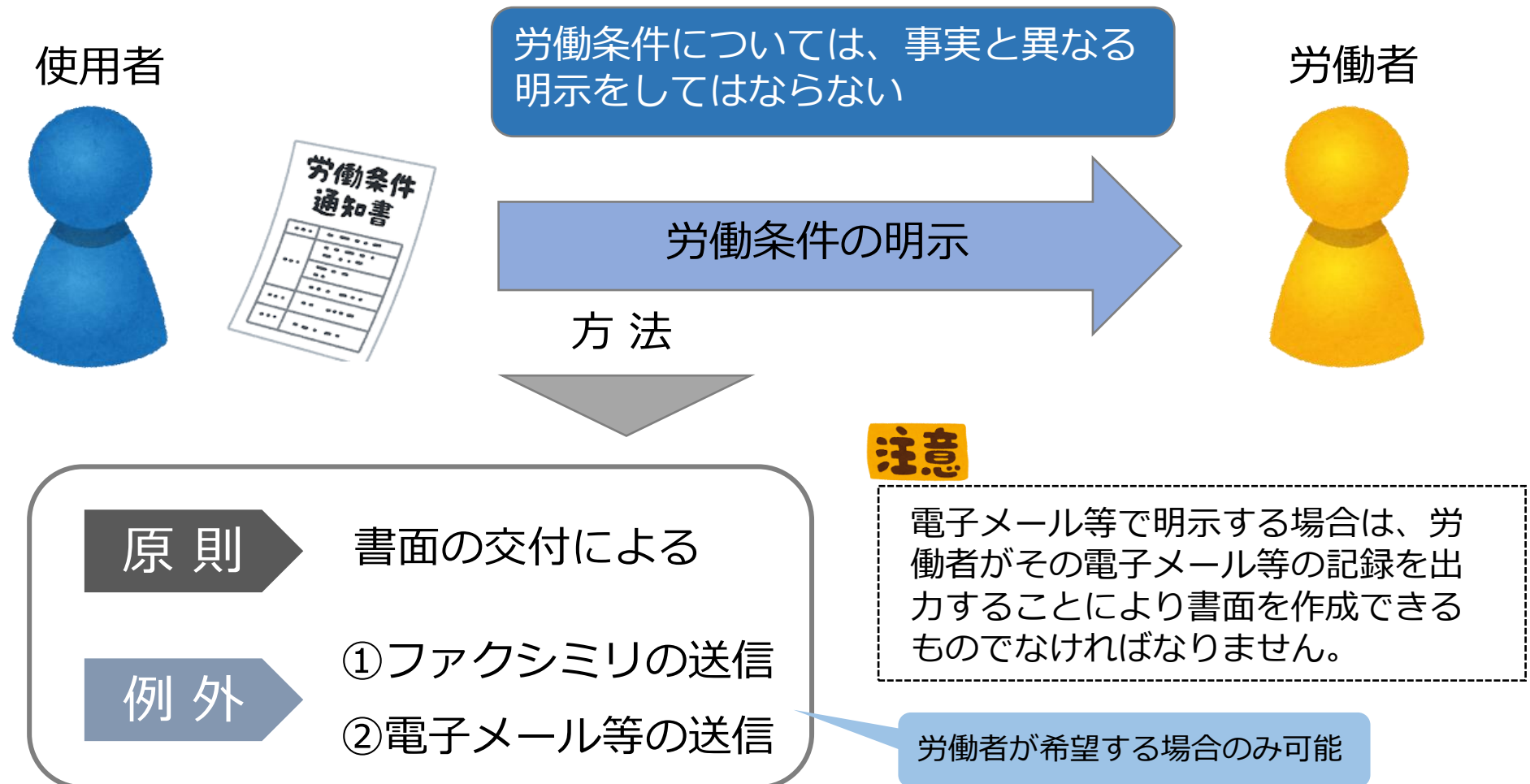
	19歳以下		20～24歳		25～29歳		30～34歳		合計
	男	女	男	女	男	女	男	女	
労働時間、休日等の労働条件が悪かった	 28.4%		 11.4%	 15.6%		 18.4%		 8.8%	 4個  1個
仕事内容に興味が持てなかった					 14.1%				 1個
給料等収入が少なかった		 7.3%	 10.5%		 11.7%		 14.1%		 1個  3個
職場の人間関係が好ましくなかった	 23.0%	 22.9%		 13.3%		 14.8%	 12.0%	 9.6%	 2個  4個

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である。
 → 人材定着を図るためには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。



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、昇給に関する事
- ⑥退職するときのルール、解雇事由

パートタイム労働者・有期雇用労働者

全ての労働者

- 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と
- 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。

1枚目 (一般労働者用：常用、有期雇用型)

労働条件通知書

2枚目

労働条件通知書

年 月 日

事業場名称・所在地
使用者 氏 名

契約期間 期間の定めなし、期間の定めあり（ 年 月 日～ 年 月 日）
※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合に記入
1 契約の更新の有無
【自動的に更新する・更新する場合があります・契約の更新はしない・その他（ ）】
2 契約の更新は次により判断する。
・ 契約期間満了時の業務量・勤務成績・態度
・ 会社の経営状況・従事している業務の進捗状況
3 更新上限の有無（無・有（更新 回まで／過渡期的期間 年まで））
【労働契約法に定める同一の企業等の間で労働契約期間が5年を超える有期労働契約の締結の場合、
本契約期間中に会社に対して期間の定めのない労働契約（無期労働契約）の締結の申込みをすること
により、本契約期間の末日（ 年 月 日）から、無期労働契約の雇用と転換することができ
る。この場合の本契約からの労働条件の変更の有無（無・有（締結の上取り））】
4 労働契約期間満了後の労働条件（労働契約法第20条第2項）
無期転換申込み権が及ぶしない期間： 1.（基準期間） 2.（定年後の有期労働）
1. 特定有期労働契約の締結から完了までの期間（ 年 月 日）（上限10
年） 2. 労働契約法第20条第2項に規定する期間
就業の場所 1.（雇入れ直後） 2.（変更の範囲）
従事すべき業務の内容 1.（雇入れ直後） 2.（変更の範囲）
1. 労働契約法第20条第2項に規定する期間（ 年 月 日）
2. 特定有期労働契約（ 年 月 日）
就業・終業の時刻、休憩時間、就業時間、就業時間等
1. 就業・終業の時刻等
(1) 就業（ 時 分） 終業（ 時 分）
【以下のような制度が労働者に適用される場合】
(2) 変形労働時間制等：（ ）単位の変形労働時間制・交替制として、次の勤務時間の
組み合わせによる。
就業（ 時 分） 終業（ 時 分）（適用日 ）
就業（ 時 分） 終業（ 時 分）（適用日 ）
就業（ 時 分） 終業（ 時 分）（適用日 ）
(3) フラッグ制度：就業及び終業の時刻は労働者の決定に委ねる。
（ただし、フラッグ制度（就業） 時 分から 時 分、
（終業） 時 分から 時 分、
フラッグ制度（就業） 時 分から 時 分、
（終業） 時 分から 時 分）
(4) 事業場外みなし労働時間制：就業（ 時 分） 終業（ 時 分）
(5) 裁量労働制：就業（ 時 分） 終業（ 時 分）を基本とし、労働者の決定に委ね
る。
○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条、第 条～第 条
2 休憩時間（ ）分
3 所定時間外労働の有無（有・無）
休 日 ・ 定休日：毎週 曜日、国民の祝日、その他（ ）
・ 非定休日：週・月当たり 日、その他（ ）
・ 1年単位の変形労働時間制の場合一年間 日
○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条
休 暇 1 年次有給休暇 6か月経過後開始した場合→ 日
継続勤務6か月以内の年次有給休暇（有・無）
一か月超過で 日
時間単位年休（有・無）
2 代替休暇（有・無）
3 その他の休暇 有給（ ）
無給（ ）
○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条
（次頁に続く）

労働者全数に
関する項目

労働者全数に
関する項目

以上のほかは、当該就業規則による。就業規則を掲載できる場所や方法（ ）
※ 労働条件通知書に付随して、労働者の署名の求められたり、捺印を要する場合があります。

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

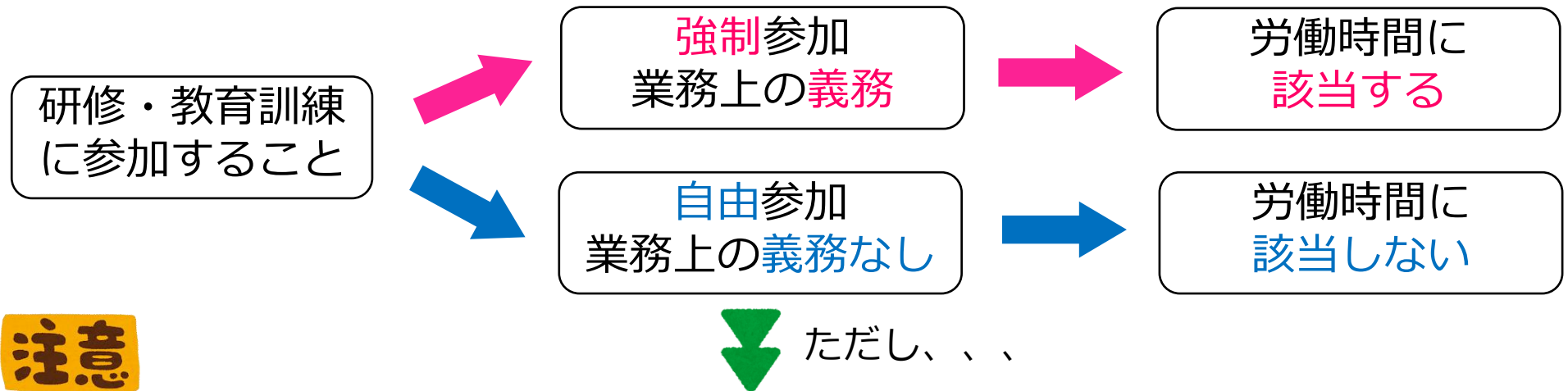
● 休憩時間



- 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）



注意

- ☑ 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いたり、不参加によって業務を行うことができなかったりするなど、**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事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 **4 5 時間**

かつ

1 年 **3 6 0 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 **4 2 時間** かつ 1 年 **3 2 0 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時間未滿**

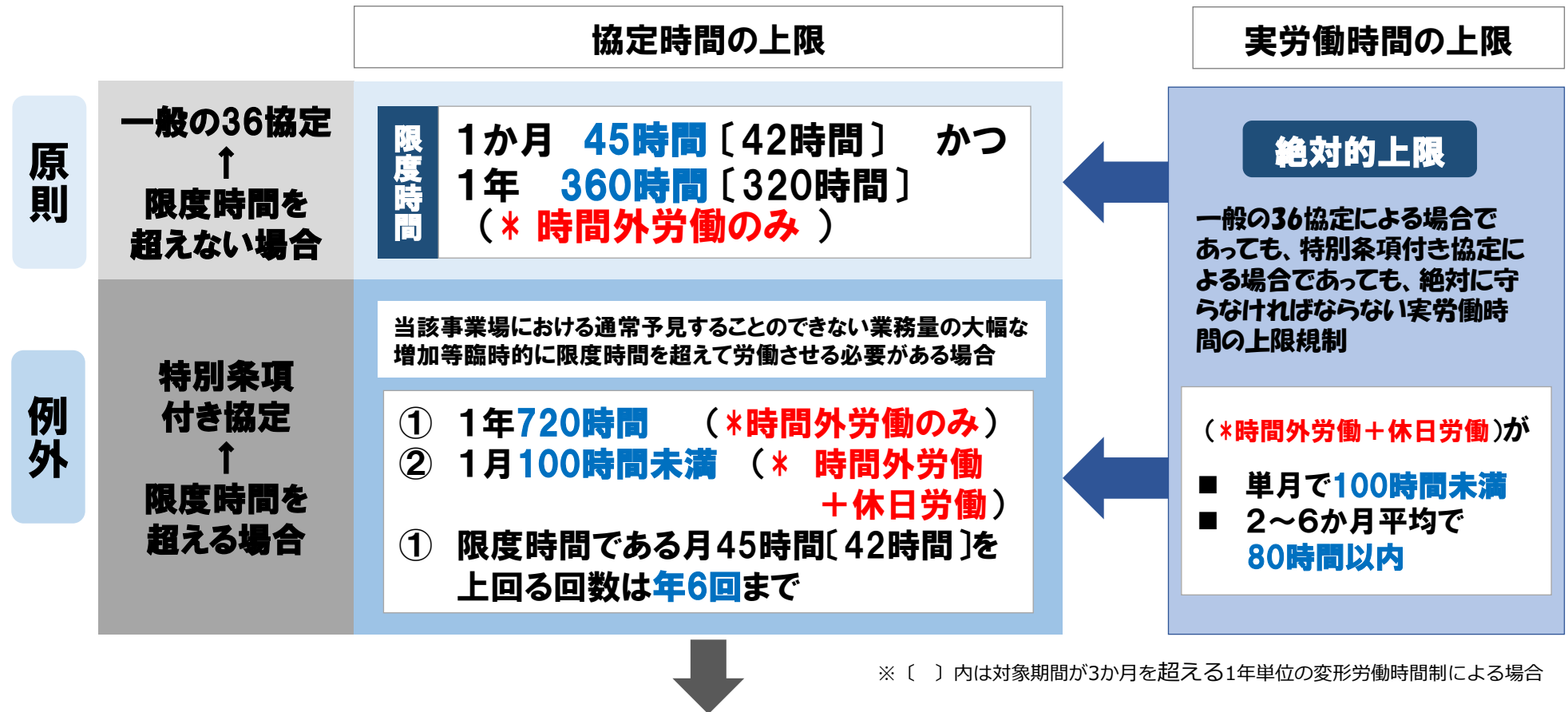
2～6か月平均で月 **80時間以内**

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。



これらを超える36協定は無効となる

＊ ＊ 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

[illegible]

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ついて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、労働協約法第5条に基づき安全配慮義務を負います。

- ◆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の協定の届出が必要です。
- ◆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。

1枚目
(表面)

様式第9号の2(第16条第1項関係) 労働者(工場、事業場の指定)ごとに協定

金属製品製造業

時間外労働
必要のある

1 下記①に該当しない労働者

2 1年単位の定形労働時間により労働する労働者

3 理由を具体的に定める

4 理由を具体的に定める

5 理由を具体的に定める

6 理由を具体的に定める

7 理由を具体的に定める

8 理由を具体的に定める

9 理由を具体的に定める

10 理由を具体的に定める

11 理由を具体的に定める

12 理由を具体的に定める

13 理由を具体的に定める

14 理由を具体的に定める

15 理由を具体的に定める

16 理由を具体的に定める

17 理由を具体的に定める

18 理由を具体的に定める

19 理由を具体的に定める

20 理由を具体的に定める

21 理由を具体的に定める

22 理由を具体的に定める

23 理由を具体的に定める

24 理由を具体的に定める

25 理由を具体的に定める

26 理由を具体的に定める

27 理由を具体的に定める

28 理由を具体的に定める

29 理由を具体的に定める

30 理由を具体的に定める

31 理由を具体的に定める

32 理由を具体的に定める

33 理由を具体的に定める

34 理由を具体的に定める

35 理由を具体的に定める

36 理由を具体的に定める

37 理由を具体的に定める

38 理由を具体的に定める

39 理由を具体的に定める

40 理由を具体的に定める

41 理由を具体的に定める

42 理由を具体的に定める

43 理由を具体的に定める

44 理由を具体的に定める

45 理由を具体的に定める

46 理由を具体的に定める

47 理由を具体的に定める

48 理由を具体的に定める

49 理由を具体的に定める

50 理由を具体的に定める

51 理由を具体的に定める

52 理由を具体的に定める

53 理由を具体的に定める

54 理由を具体的に定める

55 理由を具体的に定める

56 理由を具体的に定める

57 理由を具体的に定める

58 理由を具体的に定める

59 理由を具体的に定める

60 理由を具体的に定める

61 理由を具体的に定める

62 理由を具体的に定める

63 理由を具体的に定める

64 理由を具体的に定める

65 理由を具体的に定める

66 理由を具体的に定める

67 理由を具体的に定める

68 理由を具体的に定める

69 理由を具体的に定める

70 理由を具体的に定める

71 理由を具体的に定める

72 理由を具体的に定める

73 理由を具体的に定める

74 理由を具体的に定める

75 理由を具体的に定める

76 理由を具体的に定める

77 理由を具体的に定める

78 理由を具体的に定める

79 理由を具体的に定める

80 理由を具体的に定める

81 理由を具体的に定める

82 理由を具体的に定める

83 理由を具体的に定める

84 理由を具体的に定める

85 理由を具体的に定める

86 理由を具体的に定める

87 理由を具体的に定める

88 理由を具体的に定める

89 理由を具体的に定める

90 理由を具体的に定める

91 理由を具体的に定める

92 理由を具体的に定める

93 理由を具体的に定める

94 理由を具体的に定める

95 理由を具体的に定める

96 理由を具体的に定める

97 理由を具体的に定める

98 理由を具体的に定める

99 理由を具体的に定める

100 理由を具体的に定める

2枚目
(裏面)

時間外労働 休日労働に関する協定届(特別条項)

様式第9号の2(第16条第1項関係)

業務の種類	労働者数 (16歳以上)	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	延長することができる時間数及び休日労働の時間数	延長することができる時間数	延長することができる時間数及び休日労働の時間数	延長することができる時間数	延長することができる時間数及び休日労働の時間数				
臨時に限度時間を超えて労働させることができる場合		法定労働時間を超える時間数	法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	法定労働時間を超える時間数	法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	法定労働時間を超える時間数	法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				
突発的な仕様変更	設計	10人	6時間	6.5時間	4回	60時間	70時間	35%	550時間	670時間	35%
製品トラブル・大規模なクレームへの対応	検査	10人	6時間	6.5時間	3回	60時間	70時間	35%	500時間	620時間	35%
機械トラブルへの対応	機械組立	20人	6時間	6.5時間	3回	55時間	65時間	35%	450時間	570時間	35%

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を定めさせていただきます。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ない場合には、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。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。

労使代表者に対する事前申し入れ

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、職場での短時対策会議の開催

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 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(投票による選挙)

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。

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締結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。(チェックボックスに要チェック)

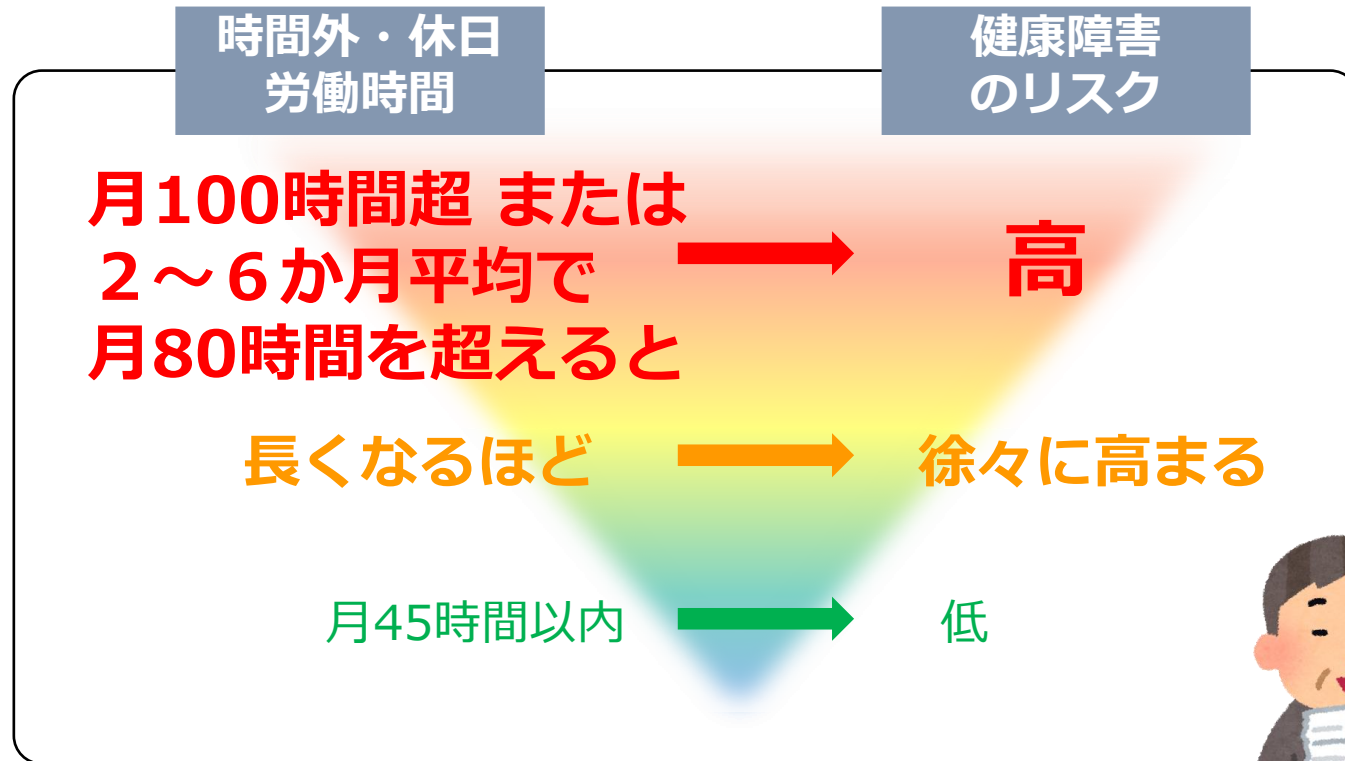
〇〇〇〇年 3月 15日

労働基準監督署長

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。

5 過重労働による健康障害防止

＊ ＊過重労働による健康障害防止のための総合対策＊ ＊

過重労働による健康障害防止のための総合対策

パート・アルバイトの能力を向上させる仕組みづくり

残業の事前申請と実施状況の管理

代表者等の
トップダウン
で業務改善の
取組を推進

時間外・
休日労働
の削減

顧客を巻き込んだ業務効率化・
改善

各自が毎週ノー残業デー
を設定

多能工化を進めて
業務を平準化

A I ツールの
活用

労働時間
対策

36協定
限度基準
順守

有給休暇等
の
取得促進

健康診断の
実施

労働者の
健康管理

産業医等
による
保健指導

心の健康
づくり



働き方改革特設サイト

厚生労働省

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して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

衛生委員会で調査審議（労働者50名未満の事業場の場合、労働者からの意見聴取）

実施義務

努力義務

時間外・休日労働時間の算定（月1回以上、一定の期日を定めて行う）

時間外・休日労働時間が月80時間超

おおむね2週間以内

産業医へ労働時間等の
情報提供

労働者へ労働時間等の
情報提供

労働者からの申出
（期日後おおむね1か月以内）

※新技術・新商品の研究開発業務従事者で
月100時間超の場合、申出がなくても対象

医師による面接指導の実施
（申出後おおむね1か月以内）

医師からの意見聴取
（面接指導後おおむね1か月以内）

面接指導結果の記録作成（5年間保存）

事後措置の実施

事業場で定めた
基準に該当

- 例）
- 時間外・休日労働が月100時間超
 - 時間外・休日労働が複数月平均80時間超
 - 時間外・休日労働が月45時間超で、健康への配慮が必要な者
 -

面接指導または
面接指導に準ずる
措置の実施

- 例）
- 保健師等による保健指導
 - 疲労蓄積チェックリストによるチェック
 - 深夜勤務の回数制限
 - 勤務間インターバル
 - 代休の付与
 - 連続休暇の取得
 -

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

6 最低賃金について

＊ ＊ 令和7年10月5日改定 ＊ ＊

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。

