



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～

社会福祉施設における労働災害防止対策、労務管理に関する説明会

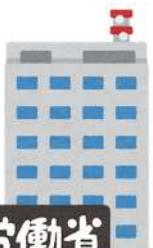
東近江労働基準監督署

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
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
職場の人間関係が好ましくなかった									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、労働条件に関するものである。
 → 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。

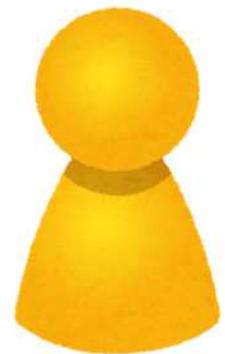
使用者



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

労働条件の明示
方法

労働者



原 則

書面の交付による

ファクシミリの送信
電子メール等の送信

例 外

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

労働契約の期間

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

就業の場所、従事する業務内容

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

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

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

昇給の有無
相談窓口

退職手当の有無
(パート・有期労働法第6条)
③賞与の有無

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

- 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
- 臨時に支払われる賃金・賞与などに関する事項
- 労働者に負担させる食費・作業用品その他に関する事項
- 安全衛生に関する事項
- 職業訓練に関する事項
- 災害補償、業務外の傷病扶助に関する事項
- 表彰、制裁に関する事項
- 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		2枚目	
労働条件通知書			
年月日			
事業場名・所在地 使用者・職員名			
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得る、契約の更新はしない、その他（ ）】 2. 契約の更新は次に上り判断する。 ・契約期間満了時の手続き ・会社の経営状況・監督している事業の運営状況 ・他 有効期間の労働者に関する項目			
B 就業上履の有無（是・否）（是：□／否：□） 【就業規則に定める同一の事業との契約で就業規則期間があると見做される有期労働契約の範囲の場合】 本事業場内に専らに就業して就業の定期のない労働規約（無期労働契約）の範囲の申込みをすることがにより、本規約範囲の会社の登記（住所、社員登記、無期労働契約の登記）に該当すること（以下これを「就業規則外労働者」）の就業規則の登記（登記）の範囲（登記）の登記（登記）			
無期労働契約が登録しない場合：①（本規約専門）、②（定期登記の専門者） ① 常時労働契約の登録から完了までの期間（年、月、日） ② 本規約登記専門として登録するための期間（年、月、日） 労働者全般に該する項目			
就業の場所 （離れる直後） （離れる直後） （就業の範囲） （就業の範囲）			
従事すべき業務の内容 （就業規則による） （就業規則による） （就業規則による） （就業規則による）			
就業、就業の時間等 （1）就業（時 分）終業（時 分） 【以下のようないくつかの組合せ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。 始業（時 分）終業（時 分）（適用日） 始業（時 分）終業（時 分）（適用日） 始業（時 分）終業（時 分）（適用日） （3）カッタ付勤；始業及び終業の時間は労働者の決定に委ねる。 （ただし、スローフリック（始業）時 分から時 分、 （終業）時 分から時 分、 終業）時 分から時 分） （4）事業場外にまつわる労働時間制；始業（時 分）終業（時 分） （5）就業規則；始業（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 ・定期日：毎週、毎日、固定の祝日、その他の（ ） ・非定期日：週一回当たり、日、その他の（ ） ・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 時 1. 年次有給休暇 6ヶ月継続勤務した場合→ 日 継続勤務6ヶ月以内の年次有給休暇（有、無） → 6ヶ月超過で 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)			
労働者全般に該する項目			
以上の方は、当社就業規則による、就業規則を確認できる場所を方法（ ） ※労働条件通知書についても、労働条件の表示修正のため、強制して2枚とも記入して下さい。			

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 - のこと

拘束時間

始業から終業までの全ての時間

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

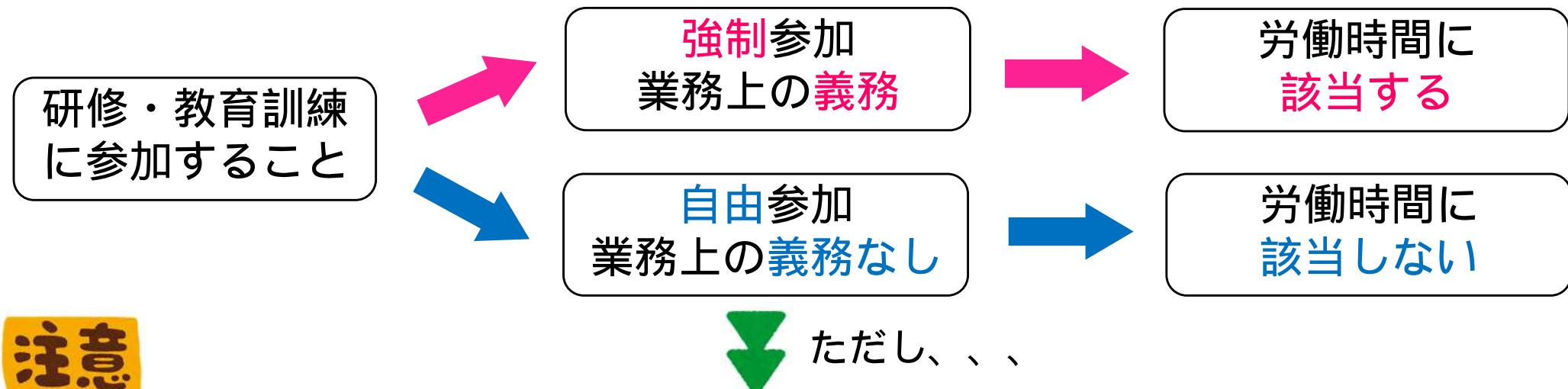
● 休憩時間



- 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

商業

映画・演劇業

保健衛生業

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ヶ月を超える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年 **720時間**まで

単月で**100時間未満**

2~6ヶ月平均で月 **80時間以内**

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。

原則

一般の36協定
限度時間を
超えない場合

協定時間の上限

限度時間

1か月 45時間 (42時間) かつ
1年 360時間 (320時間)
(* 時間外労働のみ)

例外

特別条項
付き協定
限度時間を
超える場合

当該事業場における通常予見することのできない業務量の大幅な
増加等臨時に限度時間を超えて労働させる必要がある場合

1年 720時間 (* 時間外労働のみ)
1月 100時間未満 (* 時間外労働
+ 休日労働)

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

実労働時間の上限

絶対的上限

一般の36協定による場合で
あっても、特別条項付き協定に
よる場合であっても、絶対に守
らなければならない実労働時
間の上限規制

(* 時間外労働 + 休日労働)が
■ 単月で 100時間未満
■ 2 ~ 6か月平均で
80時間以内

[] 内は対象期間が3か月を超える1年単位の変形労働時間制による場合

これらを超える36協定は無効となる

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【一般的な協定】

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))																																																																																																																																																																																																																			
<p>◆ 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(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必要があります。必要事項の記載があれば、協定届様式以外の形式でも届け出できます。</p> <p>◆ 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。</p>																																																																																																																																																																																																																			
<table border="1"> <tr> <td>事業者種別</td> <td>事業場(工場、支店、営業所等)ごとに協定してください</td> <td>事業の名称</td> <td>事業の所在地(電話番号)</td> <td>協定の有効期間</td> </tr> <tr> <td>金属製品製造業</td> <td>OO金属工業株式会社 OO工場</td> <td>(〒) 000-0000 OO市OO町1-2-3 (電話番号: 0000-0000 - 0000)</td> <td>0000年4月1日から1年間</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>延長することができる時間数</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">時間外労働</td> <td rowspan="2">時間外労働をさせる 必要のある具体的な由</td> <td rowspan="2">業務の種類</td> <td rowspan="2">労働者数 (第10表) (以上の半数)</td> <td rowspan="2">所定労働時間 (1日) (通常)</td> <td>1日</td> <td>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)</td> <td>1年(①については360時間まで、②については320時間まで)</td> </tr> <tr> <td>法定労働時間を 超える時間数 (通常)</td> <td>法定労働時間を 超える時間数 (通常)</td> <td>法定労働時間を 超える時間数 (通常)</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">受注の集中</td> <td>設計</td> <td>10人</td> <td>7.5時間</td> <td>3時間</td> <td>3.5時間</td> <td>30時間</td> <td>40時間</td> <td>250時間</td> <td>370時間</td> </tr> <tr> <td>製品不具合への対応</td> <td>検査</td> <td>10人</td> <td>7.5時間</td> <td>2時間</td> <td>2.5時間</td> <td>15時間</td> <td>25時間</td> <td>150時間</td> <td>270時間</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">臨時の受注、納期変更</td> <td>機械組立</td> <td>20人</td> <td>7.5時間</td> <td>2時間</td> <td>2.5時間</td> <td>15時間</td> <td>25時間</td> <td>150時間</td> <td>270時間</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td rowspan="2">月次の決算事務</td> <td>整理</td> <td>5人</td> <td>7.5時間</td> <td>3時間</td> <td>3.5時間</td> <td>20時間</td> <td>30時間</td> <td>200時間</td> <td>320時間</td> </tr> <tr> <td>廻却</td> <td>5人</td> <td>7.5時間</td> <td>3時間</td> <td>3.5時間</td> <td>20時間</td> <td>30時間</td> <td>200時間</td> <td>320時間</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">休日労働</td> <td>休日労働をさせる必要のある具体的約事由</td> <td>業務の種類</td> <td>労働者数 (第10表) (以上の半数)</td> <td>所定休日 (通常)</td> <td>労働させることができる 法定休日の日数</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>受注の集中</td> <td>設計</td> <td>10人</td> <td>土日祝日</td> <td>1か月に1日</td> <td>8:30~17:30</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>臨時の受注、納期変更</td> <td>機械組立</td> <td>20人</td> <td>土日祝日</td> <td>1か月に1日</td> <td>8:30~17:30</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td colspan="10"> 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12箇月までを平均して80時間を超過しないこと。 <input checked="" type="checkbox"/> (チェックボックスに要チェック) </td> </tr> <tr> <td colspan="10"> 協定の成立平日月日 0000年3月12日 </td> </tr> <tr> <td colspan="10"> 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 氏名 検査課主任 山田花子 管理監督者は労働者代表にはなれません。 </td> </tr> <tr> <td colspan="10"> 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) </td> </tr> <tr> <td colspan="10"> 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) </td> </tr> <tr> <td colspan="10"> 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、同法に規定する指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選舉、挙手等の方法によ る手続により選出された者であっ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) </td> </tr> <tr> <td colspan="10"> 0000年3月15日 </td> </tr> <tr> <td colspan="10"> 使用者 氏名 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。 </td> </tr> <tr> <td colspan="10"> 〇〇 労働基準監督署長 </td> </tr> </table>										事業者種別	事業場(工場、支店、営業所等)ごとに協定してください	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	OO金属工業株式会社 OO工場	(〒) 000-0000 OO市OO町1-2-3 (電話番号: 0000-0000 - 0000)	0000年4月1日から1年間					延長することができる時間数	時間外労働	時間外労働をさせる 必要のある具体的な由	業務の種類	労働者数 (第10表) (以上の半数)	所定労働時間 (1日) (通常)	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)	1年(①については360時間まで、②については320時間まで)	法定労働時間を 超える時間数 (通常)	法定労働時間を 超える時間数 (通常)	法定労働時間を 超える時間数 (通常)	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	臨時の受注、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										月次の決算事務	整理	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	廻却	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約事由	業務の種類	労働者数 (第10表) (以上の半数)	所定休日 (通常)	労働させることができる 法定休日の日数					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ず。かつ2箇月から12箇月までを平均して80時間を超過しないこと。 <input checked="" type="checkbox"/> (チェックボックスに要チェック)										協定の成立平日月日 0000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 氏名 検査課主任 山田花子 管理監督者は労働者代表にはなれません。										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。 <input checked="" type="checkbox"/> (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号に規定する監督又は管理の地位にある者でなく、かつ、同法に規定する指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選舉、挙手等の方法によ る手続により選出された者であっ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)										0000年3月15日										使用者 氏名 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。										〇〇 労働基準監督署長									
事業者種別	事業場(工場、支店、営業所等)ごとに協定してください	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	OO金属工業株式会社 OO工場	(〒) 000-0000 OO市OO町1-2-3 (電話番号: 0000-0000 - 0000)	0000年4月1日から1年間																																																																																																																																																																																																																
				延長することができる時間数																																																																																																																																																																																																															
時間外労働	時間外労働をさせる 必要のある具体的な由	業務の種類	労働者数 (第10表) (以上の半数)	所定労働時間 (1日) (通常)	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)	1年(①については360時間まで、②については320時間まで)																																																																																																																																																																																																												
					法定労働時間を 超える時間数 (通常)	法定労働時間を 超える時間数 (通常)	法定労働時間を 超える時間数 (通常)																																																																																																																																																																																																												
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																																																																																																																																																																																																									
臨時の受注、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																																																																																																																																																																																																										
月次の決算事務	整理	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																																																																																																																																																																																																										
	廻却	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約事由	業務の種類	労働者数 (第10表) (以上の半数)	所定休日 (通常)	労働させることができる 法定休日の日数																																																																																																																																																																																																														
	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ず。かつ2箇月から12箇月までを平均して80時間を超過しないこと。 <input checked="" type="checkbox"/> (チェックボックスに要チェック)																																																																																																																																																																																																																			
協定の成立平日月日 0000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 氏名 検査課主任 山田花子 管理監督者は労働者代表にはなれません。																																																																																																																																																																																																																			
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。 <input checked="" type="checkbox"/> (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号に規定する監督又は管理の地位にある者でなく、かつ、同法に規定する指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選舉、挙手等の方法によ る手続により選出された者であっ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)																																																																																																																																																																																																																			
0000年3月15日																																																																																																																																																																																																																			
使用者 氏名 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。																																																																																																																																																																																																																			
〇〇 労働基準監督署長																																																																																																																																																																																																																			

4 時間外・休日労働について

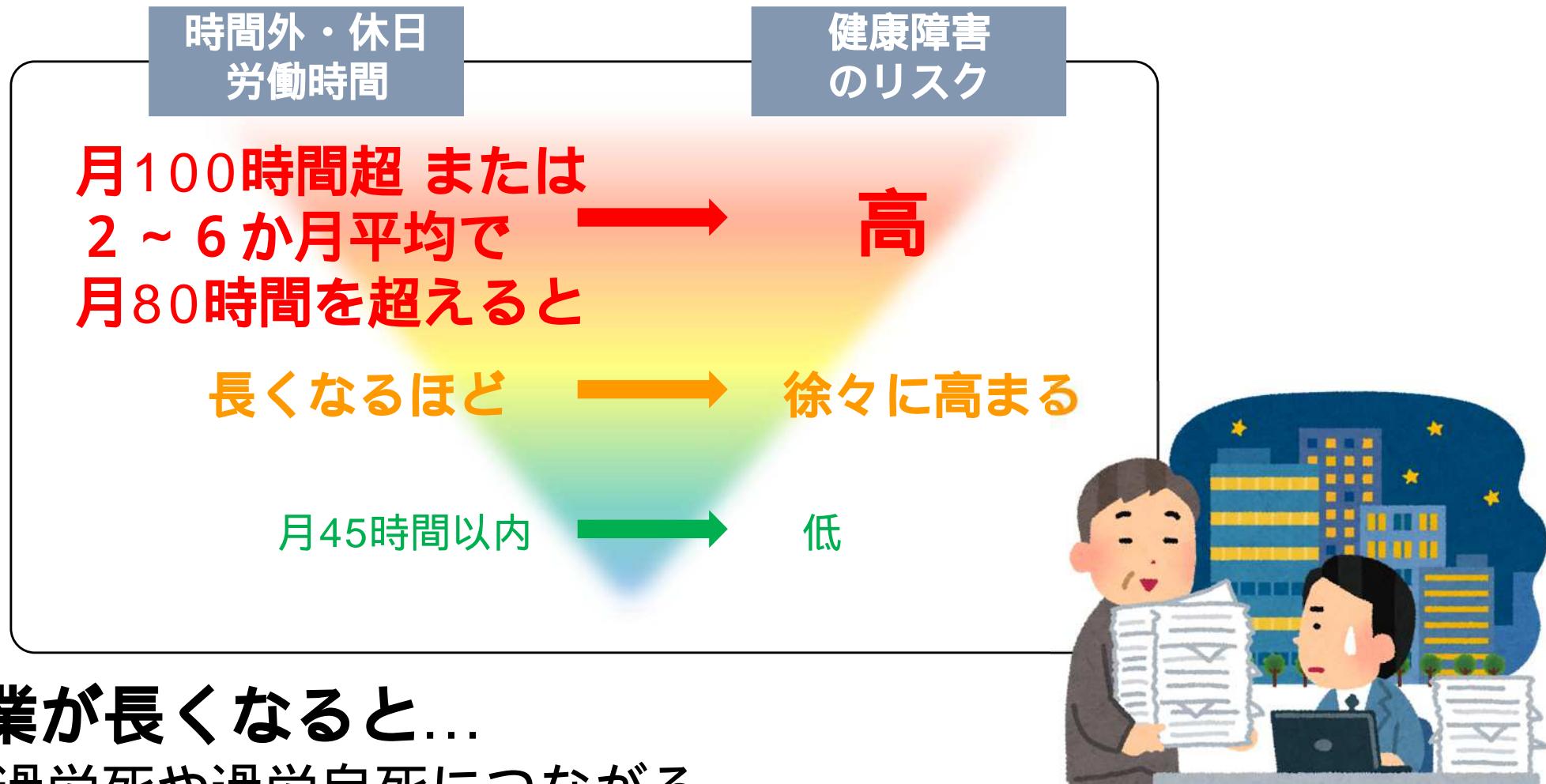
* * 36 協定の記載例(特別条項) * *

時間外労働・休日労働に関する協定【特別条項付きの協定】

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 * *



- * 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

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

顧客を巻き込んだ業務効率化・改善

A.I.ツールの活用

各自が毎週ノーギャラ日を設定

時間外・休日労働の削減

多能工化を進めて業務を平準化

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



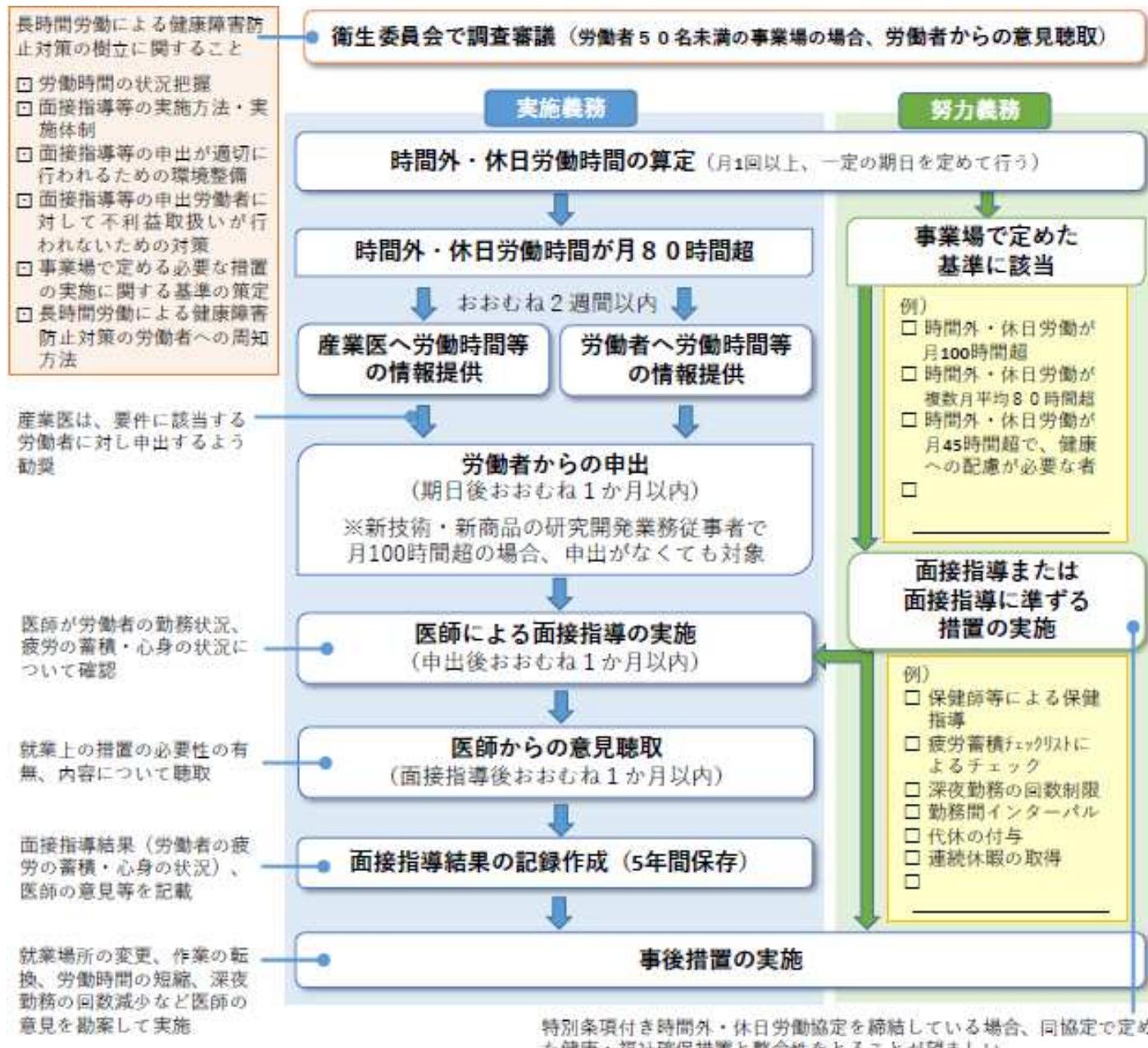
厚生労働省



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



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



旧

さいごに

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。

