

島根労働局発表

令和5年12月22日(金)

担当	島根労働局労働基準部監督課 課長 濱崎 雄俊 監察監督官 森下 孝則 電話 0852-31-1156
----	---

県内の介護事業場を対象にした労働条件自主点検の結果を公表します

～ 労務管理に改善が必要な事業場は 42.8% ～

島根労働局(局長 ^{みやぐち しんじ}宮口 真二)では、県内の介護事業場を対象にした労働条件自主点検を実施し、その結果を取りまとめましたので、公表します。

【労働条件自主点検の実施結果のポイント】

1 事業場数

- ・実施事業場数(介護労働者を使用していると考えられる事業場) 1,377 事業場
 - ・回答事業場数(有効回答事業場数) 1,087 事業場
 - うち、労務管理の改善が必要と認められた事業場 465 事業場
- (基本的労働条件に何らかの問題が認められた事業場。回答事業場数の 42.8%)

2 改善が必要と認められた事項(主な内容)

- ・休憩に関する事項 80 事業場(7.4%)
(取得させていない、休憩時間に行った労働に対して賃金を支払っていない等)
- ・年次有給休暇に関する事項 80 事業場(7.4%)
(年5日付与していない、管理簿を作成していない等)
- ・就業規則に関する事項 42 事業場(3.9%)
(常時10人以上労働者がいるのに作成していない、届け出ていない等)
- ・健康診断に関する事項 35 事業場(3.2%)
(1年以内に1回、定期に実施していない等)

島根労働局においては、引き続き、介護事業場に対する法定労働条件の履行確保のための監督指導等を重点的に実施してまいります。

【島根労働局】介護事業場を対象にした労働条件自主点検 (結果概要)

1. 目的

介護労働者の法定労働条件確保のため、介護労働者を使用する事業場において自主点検を実施し、問題点が認められる事業場においては自主的な改善を促すとともに、実施結果を取りまとめ、労働行政の諸施策の運営に活用するため。

2. 自主点検対象事業場

島根県内において介護労働者を使用していると考えられる事業場（社会福祉施設、障がい者福祉施設等）から抽出した1,377事業場

3. 自主点検実施及び回答状況

(1) 実施時期

令和4年12月

(2) 実施方法

島根労働局より、上記2の事業場に対して自主点検票（労働条件に関するチェック表）を郵送した。

(3) 回答状況

- ・返信事業場数 1,108 事業場
- ・返信があった事業場のうち、無効なもの 21 事業場（宛先不明等）
- ・有効回答事業場数 1,087 事業場

4. 自主点検結果

(1) 有効回答のあった1,087事業場について、回答分析結果は下表のとおりである。

	全体	1～9人	10～49人	50人以上
回答事業場数	1,087	447	494	104
問題あり()	465	208	211	29
問題のある事業場の割合	42.8%	46.5%	42.7%	27.9%

問題あり：回答結果について、労働基準法、労働安全衛生法等の問題がみられ、基本的な労働条件の整備が不十分であると考えられる事業場の数。

- (2) 自主点検の項目別の回答結果は以下のとおり。
 (回答項目に重複回答があるため、必ずしも合計数と一致しない。太字が問題あり)

労働条件の明示

回答項目	1,066	割合
労働条件通知書を交付し、労働条件全般を明示している	902	84.6%
労働時間、賃金等に関する事項は書面を交付している	157	14.7%
書面交付していないが、口頭で労働条件を明示している	7	0.7%
労働条件の明示一部についてのみ、口頭で明示している	0	
全く明示していない	0	

有期労働契約

回答項目	1,061	割合
有期契約労働者を雇用していない	275	25.9%
有期契約の更新の有無や判断を書面で明示している	770	72.6%
有期契約の更新の有無や判断を口頭で明示している	14	1.3%
有期契約の更新の有無や判断を明示していない	2	0.2%

就業規則の作成・届出

回答項目	1,073	割合
常時使用する労働者が10人未満	157	14.6%
就業規則を監督署に届け出ている	874	81.5%
就業規則を監督署に届け出ているが、実情に合っていない	18	1.7%
就業規則を作成しているが、監督署に届け出していない	22	2.1%
常時使用する労働者が10人であるが、就業規則を作成していない	2	0.2%

就業規則・時間外労働協定等の周知

回答項目	1,086	割合
作業場の見やすい場所へ掲示、備え付けをしている	742	68.3%
労働者へ書面交付している	156	14.4%
電子データを常時確認可能にしている	161	14.8%
その他の方法により周知している	23	2.1%
周知していない	4	0.4%

休憩の取得

回答項目	1,068	割合
所定の休憩を取得させている	988	92.5%
所定の休憩を取得させていないが、その間の賃金は払っている	63	5.9%
所定の休憩を取得させておらず、その間の賃金も払っていない	17	1.6%

1 か月単位の変形労働時間制

回答項目	763	割合
法定事項を就業規則等に定めている	753	98.7%
法定事項の一部を就業規則等に定めている	4	0.5%
法定事項を就業規則等に定めていない	6	0.8%

1 年単位の変形労働時間制

回答項目	209	割合
労使協定を締結し、届出をしている	166	79.4%
労使協定を締結しているが、届出をしていない	9	4.3%
労使協定を締結していない	34	16.3%

時間外労働・休日労働に関する協定届

回答項目	1,063	割合
時間外労働・休日労働がない	93	8.7%
時間外労働・休日労働協定を届け出ている	940	88.4%
一部要件を欠く時間外労働・休日労働協定を届け出ている	2	0.2%
時間外労働・休日労働協定を締結していない又は届出していない	28	2.6%

所定休日

回答項目	1,074	割合
完全週休2日	769	71.6%
月3回週休2日	50	4.7%
隔週週休2日	46	4.3%
月1～2回週休2日	35	3.3%
週休1日	32	3.0%
4週4休	142	13.2%
4週3日以下	0	

労働時間の把握について

回答項目	1,101	割合
タイムカード等客観的な記録により把握している	596	54.1%
上司等が直接把握している	153	13.9%
労働者の自己申告を基に把握している	346	31.4%
出勤簿による出勤・欠勤のみで時間は把握していない	6	0.5%
出退勤を含め、全く把握していない	0	

賃金控除

回答項目	1,066	割合
税、社保料等以外賃金から控除していない	390	36.6%
法定事項以外も控除しているが、賃金控除協定を締結している	661	62.0%
事理明白でないものを控除しているが、賃金控除協定は締結している	0	
法定事項以外も控除しているが、賃金控除協定は締結していない	15	1.4%

最低賃金

回答項目	1,061	割合
最低賃金以上支払っている	1,061	100.0%
最低賃金以上支払っていない	0	
わからない	0	

* 最低賃金以上支払っていると回答のあった事業場のうち、支払金額の記入欄において、時間額 857 円未満の額を記入した事業場が 17 あった。

割増賃金

時間外労働について

回答項目	1,047	割合
2割5分以上の割増率で支払っている	1,044	99.7%
2割5分未満の割増率で支払っている	1	0.1%
2割5分以上の割増率で支払っているが、一定時間までしか支払わない	0	
2割5分以上の割増率で支払っているが、基礎に含めていない手当がある	1	0.1%
定額残業手当を支払っているが、その額を超えて残業させることがある	0	
時間外労働があるが、全く手当を支払っていない	1	0.1%

休日労働について

回答項目	1,024	割合
3割5分以上の割増率で支払っている	1,016	99.2%
3割5分未満の割増率で支払っている	5	0.5%
3割5分以上の割増率で支払っているが、一定時間までしか支払わない	0	
3割5分以上の割増率で支払っているが、基礎に含めていない手当がある	1	0.1%
定額残業手当を支払っているが、その額を超えて休日労働させることがある	0	
休日労働があるが、全く手当を支払っていない	2	0.2%

年5日の有給休暇取得

回答項目	1,068	割合
年5日の有給休暇を取得させており、管理簿も作成している	988	92.5%
年5日の有給休暇を取得させているが、管理簿を作成していない	16	1.5%
年5日の有給休暇を取得させていないが、管理簿は作成している	62	5.8%
年5日の有給休暇を取得させておらず、管理簿も作成していない	2	0.2%

健康診断

回答項目	1,066	割合
年1回以上定期的に実施している	1,031	96.7%
年1回以上実施しているが、不定期である	22	2.1%
年に1回以上行わない時もある	9	0.8%
行ったことがない	4	0.4%

衛生委員会

回答項目	1,056	割合
常時使用する労働者が50人未満	715	67.7%
衛生委員会を設置し、長時間労働対策について審議している	179	17.0%
衛生委員会を設置しているが、長時間労働対策について審議していない	11	1.0%
衛生委員会を設置しているが、そもそも長時間労働を行う予定がない	135	12.8%
衛生委員会を設置していない	16	1.5%

医師による面接指導

回答項目	1,035	割合
該当事案なし	1,000	96.6%
該当労働者がおり、面接指導を行った上で医師の意見を聴取している	22	2.1%
該当労働者がおり面接指導を行っているが、医師の意見は聴取していない	1	0.1%
該当労働者がいるが、面接指導を実施していない	12	1.2%

医師による面接指導（月80時間超の時間外労働以外）

回答項目	867	割合
面接指導制度がある	375	43.3%
必要性を検討した上で、面接指導制度がない	196	22.6%
必要性を検討している	207	23.9%
必要性を検討していない	89	10.3%

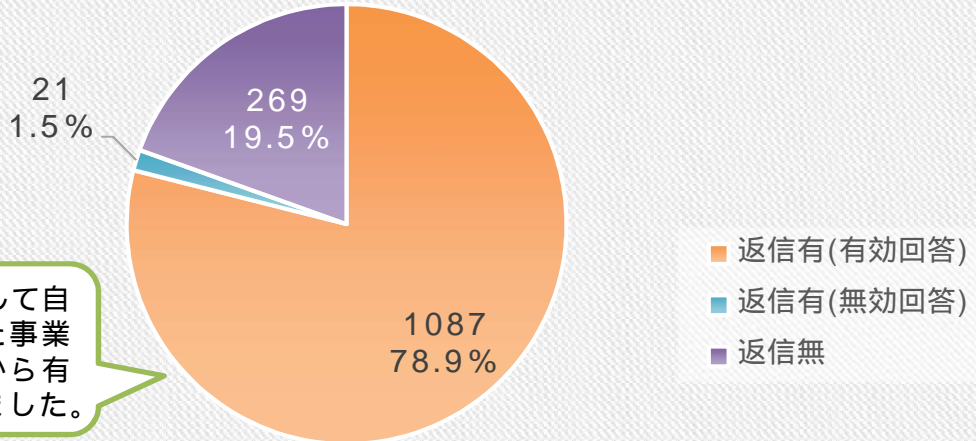
制度があると回答した事業場について

回答項目	392	割合
一定の時間外労働時間数を行った場合に面接指導をしている	110	28.1%
面接指導の申し出を行った労働者に面接指導をしている	207	52.8%
その他	75	19.1%

【島根労働局】 令和4年度介護事業場労働条件自主点検結果

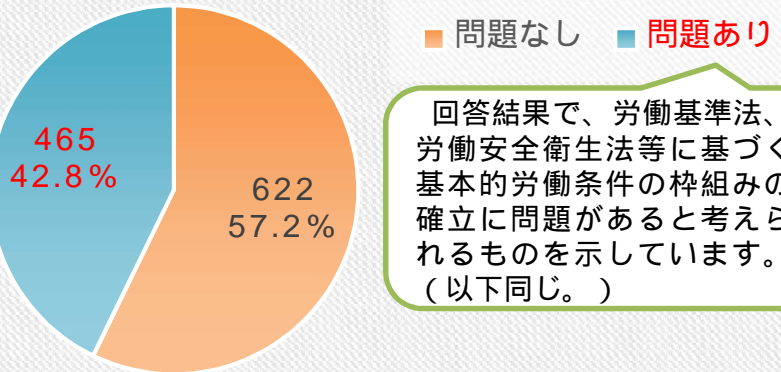
島根県内で介護労働者を使用していると考えられる事業場（社会福祉施設、障がい者福祉施設等）から抽出した **1,377 事業場** に対し、労働条件に関する自主点検を実施し、そのうち、**1,087 事業場**（78.9%）から有効な回答が得られ、その結果を取りまとめたものです。

自主点検実施結果（全体）



自主点検の対象として自主点検票を送付した事業場のうち、約8割から有効な回答が得られました。

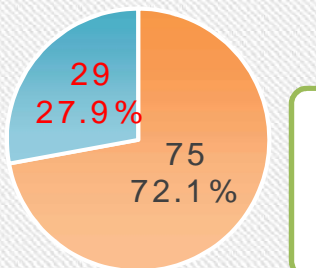
有効回答事業場



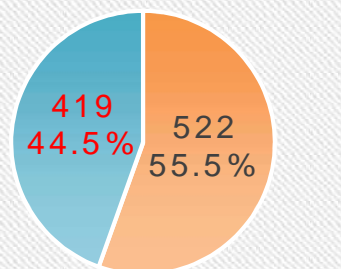
有効回答1087事業場のうち、465事業場(42.8%)で基本的労働条件に何らかの問題が認められました。

回答結果で、労働基準法、労働安全衛生法等に基づく基本的労働条件の枠組みの確立に問題があると考えられるものを示しています。(以下同じ。)

50人以上の事業場



50人未満の事業場



有効回答事業場について、労働者数50人未満の方が、「問題あり」の割合が高い状況がみられました。

■ 問題なし ■ 問題あり

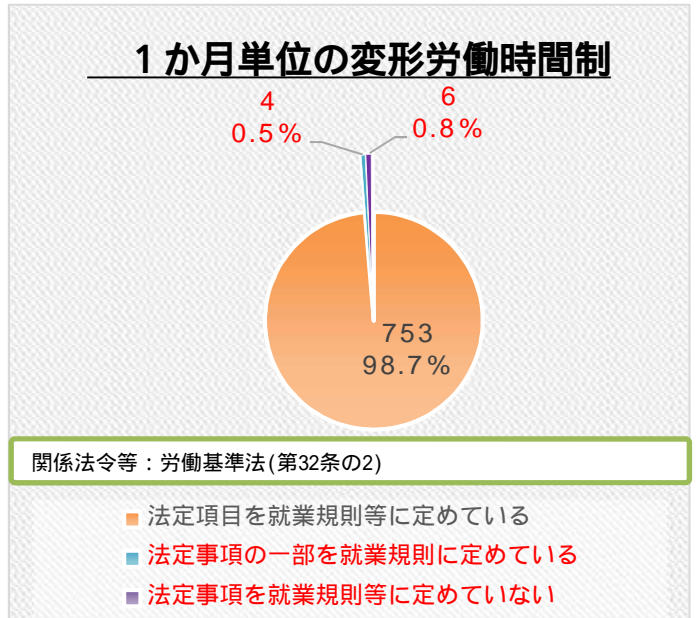
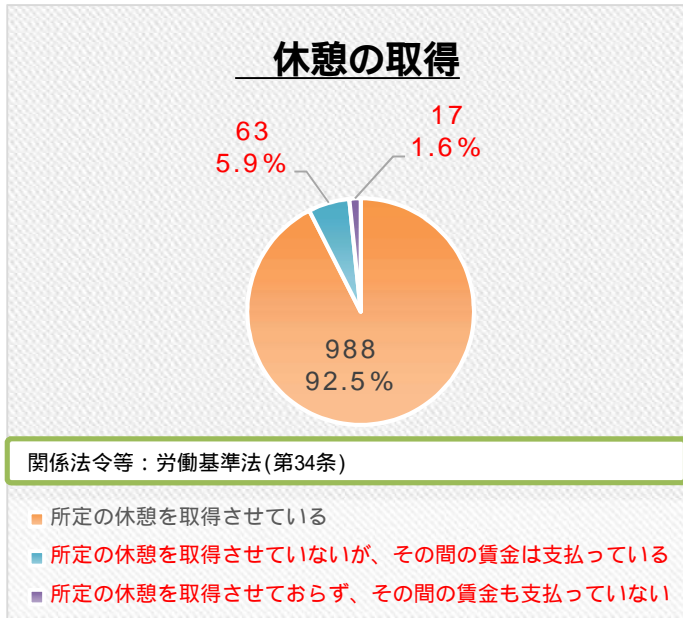
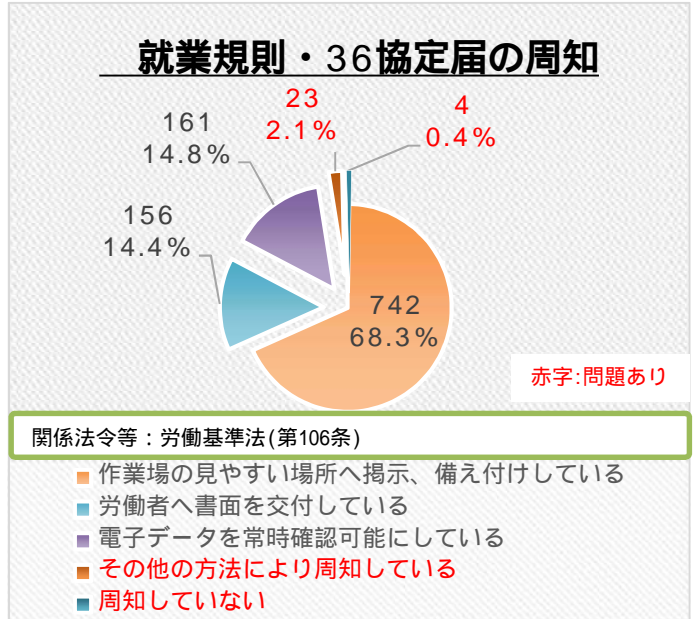
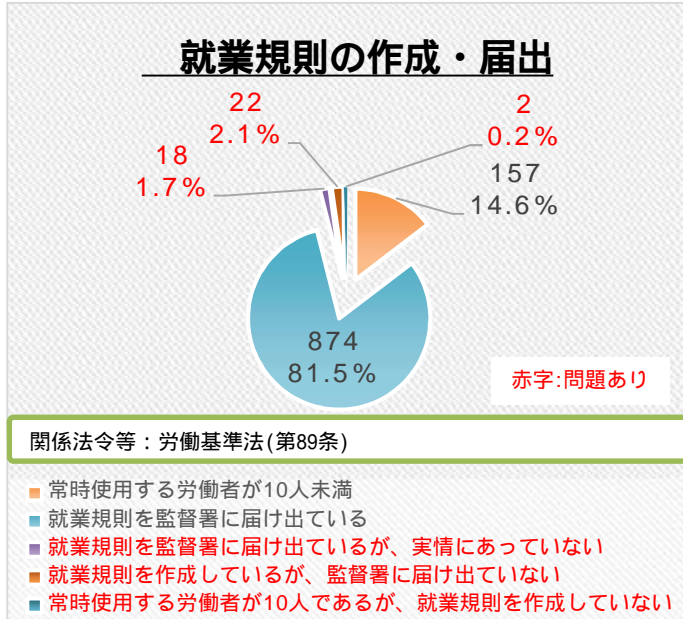
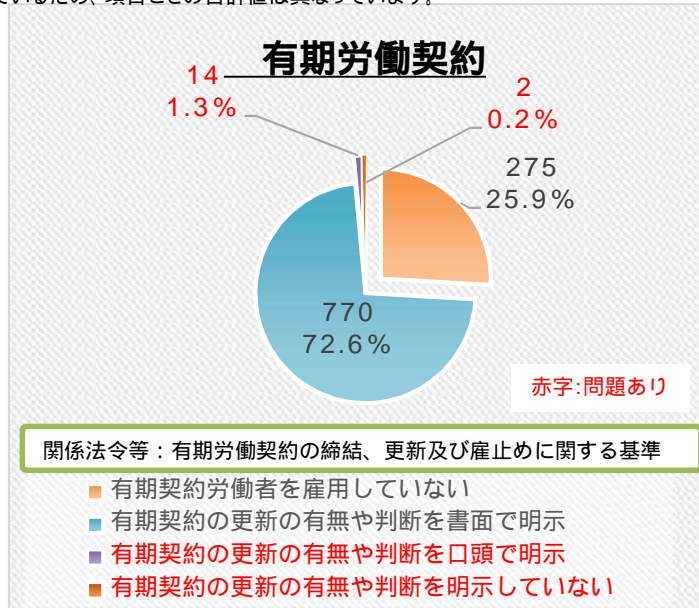
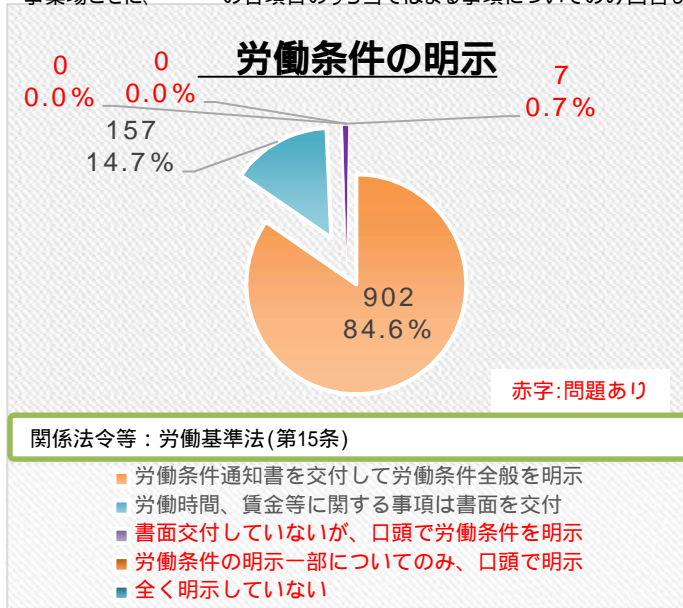
■ 問題なし ■ 問題あり

点検項目ごとの結果は次項へ

【島根労働局】

令和4年度介護事業場労働条件自主点検結果

*事業場ごとに、～の各項目のうち当てはまる事項についてのみ回答しているため、項目ごとの合計値は異なっています。

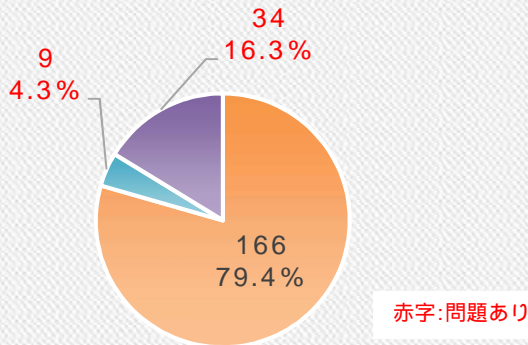


*各項目のうち、割合が0%のものについては一部記載を省略しています。

【島根労働局】 令和4年度介護事業場労働条件自主点検結果

*事業場ごとに、～の各項目のうち当てはまる事項についてのみ回答しているため、項目ごとの合計値は異なっています。

1年単位の変形労働時間制

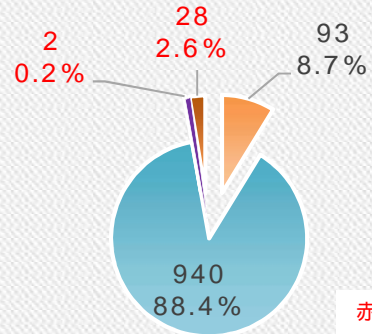


赤字:問題あり

関係法令等：労働基準法(第32条の4)

- 労使協定を締結し、届出をしている
- 労使協定を締結しているが、届出をしていない
- 労使協定を締結していない

時間外・休日労働に関する協定届

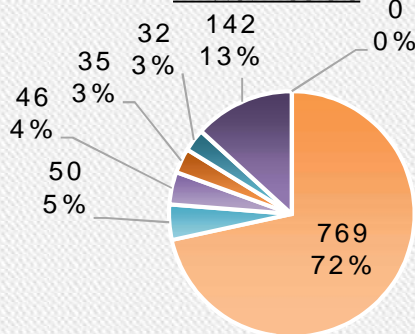


赤字:問題あり

関係法令等：労働基準法(第36条)

- 時間外労働・休日労働がない
- 時間外労働・休日労働協定を届け出ている
- 一部要件を欠く時間外労働・休日労働協定を届け出ている
- 時間外労働・休日労働協定を締結していない又は届出していない

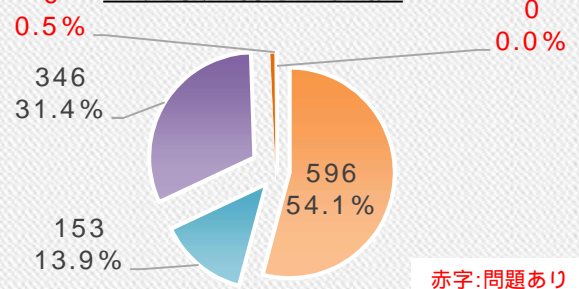
所定休日



関係法令等：労働基準法(第35条)

- 完全週休2日
- 隔週週休2日
- 週休1日
- 4週3日以下
- 月3回週休2日
- 月1～2回週休2日
- 4週4休

労働時間の把握

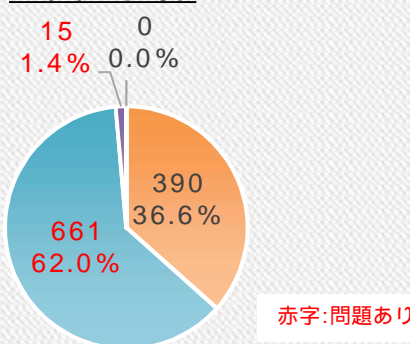


赤字:問題あり

関係法令等：労働安全衛生法(第66条の8の3)、労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン

- タイムカード等客観的な記録により把握している
- 上司等が直接把握している
- 労働者の自己申告を基に把握している
- 出勤簿による出勤・欠勤のみで時間は把握していない
- 出退勤を含め、全く把握していない

賃金控除

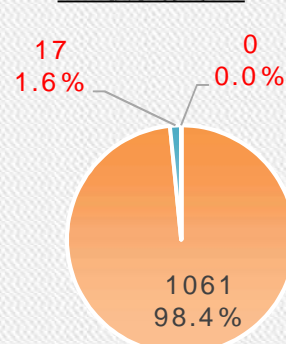


赤字:問題あり

関係法令等：労働基準法(第24条)

- 税・社保料等以外賃金から控除していない
- 法定事項以外も控除しているが、賃金控除協定を締結している
- 法定事項以外も控除しているが、賃金控除協定は締結していない
- 事理明白でないものを控除しているが、賃金控除協定は締結

最低賃金



赤字:問題あり

関係法令等：最低賃金法(第4条)

- 最低賃金以上支払っている
- 最低賃金以上支払っていないおそれがある
- わからない

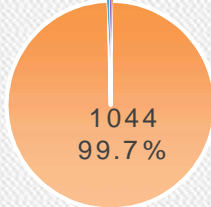
*各項目のうち、割合が0%のものについては一部記載を省略しています。

【島根労働局】 令和4年度介護事業場労働条件自主点検結果

*事業場ごとに、～の各項目のうち当てはまる事項についてのみ回答しているため、項目ごとの合計値は異なっています。

割増賃金（時間外労働）

1 0.1% 1 0.1% 1 0.1%



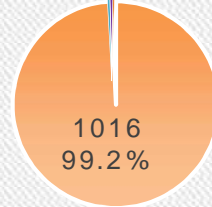
赤字:問題あり

関係法令等：労働基準法(第37条)

- 2割5分以上の割増率で支払っている
- 2割5分未満の割増率で支払っている
- 2割5分以上の割増率で支払っているが、基礎に含めていない手当がある
- 時間外労働があるが、全く手当を支払っていない

割増賃金（休日労働）

5 0.5% 1 0.1% 2 0.2%



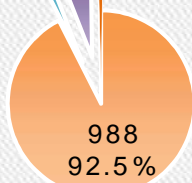
赤字:問題あり

関係法令等：労働基準法(第37条)

- 3割5分以上の割増率で支払っている
- 3割5分未満の割増率で支払っている
- 3割5分以上の割増率で支払っているが、基礎に含めていない手当がある
- 休日労働があるが、全く手当を支払っていない

年5日の有給休暇取得

16 1.5% 62 5.8% 2 0.2%



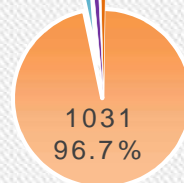
赤字:問題あり

関係法令等：労働基準法(第39条)

- 年5日の有給休暇を取得させており、管理簿も作成している
- 年5日の有給休暇を取得させているが、管理簿を作成していない
- 年5日の有給休暇を取得させていないが、管理簿は作成している
- 年5日の有給休暇を取得させていらず、管理簿も作成していない

健康診断

9 0.8% 22 2.1% 4 0.4%



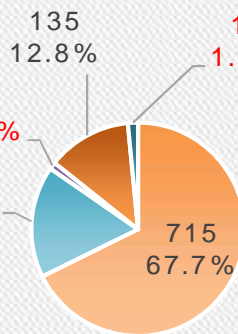
赤字:問題あり

関係法令等：労働安全衛生法(第66条)

- 年1回以上定期的に実施している
- 年1回以上実施しているが、不定期である
- 年に1回以上行わないときもある
- 行ったことがない

衛生委員会

135 12.8% 16 1.5% 11 1.0% 179 17.0% 715 67.7%



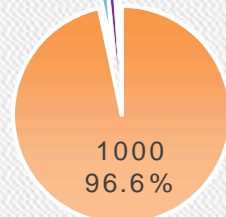
赤字:問題あり

関係法令等：労働安全衛生法(第18条)

- 常時使用する労働者が50人未満
- 衛生委員会を設置し、長時間労働対策についても審議している
- 衛生委員会を設置しているが、長時間労働対策について審議していない
- 衛生委員会を設置しているが、そもそも長時間労働を行う予定がない
- 衛生委員会を設置していない

医師による面接指導

22 2.1% 1 0.1% 12 1.2%



赤字:問題あり

関係法令等：労働安全衛生法(第66条の8)

- 該当事案なし
- 該当労働者がおり、面接指導を行った上で医師の意見を聴取している
- 該当労働者がおり、面接指導を行っているが、医師の意見は聴取していない
- 該当労働者がいるが、面接指導を実施していない

*各項目のうち、割合が0%のものについては一部記載を省略しています。

労働条件自主点検表

自主点検制度は、使用者が事業場における労働基準関係法令等の遵守状況を自ら点検し、その把握した問題点に応じ、自主的な改善を図るためのものです。

点検項目	点検の結果				
<p>1 労働条件の明示</p> <p>労働契約を締結するに当たり、労働時間、賃金、退職(解雇の事由を含む。)、安全衛生等の労働条件を労働者に対し明示していますか。この場合において、労働時間、賃金等に関する事項について書面を交付していますか。</p> <p>(労働契約の締結時には、労働者に対し労働時間、賃金、退職(解雇の事由を含む。)、安全衛生等の労働条件を明示しなければなりません。特に、労働契約期間、始業・終業の時刻、所定時間外労働の有無等、賃金の決定、計算、支払の方法及び賃金の締切り、支払の時期等、退職(解雇の事由を含む。)については、書面を交付()しなければなりません(労働基準法(以下「法」といいます。)第15条)。</p> <p>()平成31年4月1日より、労働者が希望した場合は、FAXや電子メール、SNS等での明示をもって書面の交付に代えることができるようになりました。</p>	就業規則、労働条件通知書を交付して労働条件全般について明示している	労働条件全般について口頭で明示するとともに、労働時間、賃金等に関する事項については書面を交付している	書面の交付はしていないが、労働条件全般について口頭で明示している	労働時間、賃金等の労働条件の一部についてのみ口頭で明示している	全く明示していない
	1	2	3	4	5
	(3～5については、改善が必要です。ただし、3、4については、労働者の希望により、FAXや電子メール、SNS等で明示している場合は、違反とはなりません。)				
<p>2 有期労働契約(期間を定めて締結された労働契約)</p> <p>有期契約労働者を使用していますか。</p> <p>また、有期契約労働者に対して、当該契約の期間の満了時における当該契約に係る更新の有無、更新する場合又はしない場合の判断の基準を明示していますか。</p> <p>(有期契約労働者に対しては、有期契約労働者以外の労働者に対して明示が必要な事項に加え、当該契約の期間の満了時における当該契約に係る更新の有無、更新する場合又はしない場合の判断の基準を、書面の交付等の方法で明示しなければなりません(法第15条、法施行規則第5条)。</p>	有期契約労働者を使用していない	有期契約労働者を使用している			
	1	2	3	4	
	(3、4については、改善が必要です。)				
<p>3 就業規則</p> <p>就業規則(労働時間、休日、休憩、休暇、賃金の定め方及び支払方法、退職(解雇の事由を含む。))等、労働条件の具体的細目を定めた規則を作成していますか。</p> <p>また、就業規則の内容が実際の勤務の状況に合っていますか。</p> <p>(常時10人以上の労働者(パートタイム労働者を含む。)を使用する事業場では、パートタイム労働者に適用されるものも含め就業規則を作成し、所轄労働基準監督署長に届け出なければなりません(法第89条)。</p>	常時使用する労働者が10人未満である	常時使用する労働者が10人以上いる			
	1	2	3	4	5
	(3～5については、改善が必要です。)				
<p>4 就業規則・時間外労働協定等の周知</p> <p>就業規則・時間外労働協定等法令で定められているものを、常時各作業場の見やすいところに掲示するなどにより、労働者に周知していますか。</p> <p>(就業規則・時間外労働協定等法令で定められているものは、常時各作業場の見やすい場所への掲示、備付け、書面の交付又は電子機器の設置等により労働者に周知させなければなりません(法第106条)。</p>	作業場の見やすい場所への掲示又は備付け	労働者への書面の交付	電子データを労働者が常時確認可能	その他の方法	周知していない
	1	2	3	4	5
	(4、5については、改善が必要です。)				
<p>5 所定労働時間</p> <p>1週の所定労働時間(休憩時間、所定時間外労働時間は含みません。)は、何時間に定めていますか。</p> <p>(週の法定労働時間は40時間です(法第32条)。ただし、特別措置対象事業場として労働者数10人未満の商業、映画・演劇業(映画製作業を除く。)、保健衛生業及び接客娯楽業については、週44時間となっています(法第40条)。</p>	40時間以下		40時間を超え44時間以下	44時間を超えている	
	1	2		3	
	(ア 下記以外の事業場……2、3については、改善が必要です。 イ 労働者数10人未満の商業・接客娯楽業等の事業場……3については、改善が必要です。)				

<p>6 1か月単位の変形労働時間制 1か月単位の変形労働時間制を採用している場合に回答してください。就業規則等で次の法定事項が定められていますか。 各日の始業・終業時刻 所定休日 変形期間の起算日 また、労使協定による場合には、その労使協定に上記のほか、法定事項である各日・各週の労働時間、変形期間、協定の有効期間が定められています。</p> <p style="border: 1px solid black; padding: 2px;">1か月単位の変形労働時間制をとる場合には、就業規則等に定め、又は、過半数代表者等との間の労使協定の締結が必要です(法第32条の2)。なお、この労使協定については、所轄労働基準監督署長に届ける必要があります。</p>	<table border="1" style="width:100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <tr> <td style="width:33%;">法定事項は全て定めている</td> <td style="width:33%;">法定事項のうち一部について定めていない</td> <td style="width:33%;">法定事項について全く定めていない</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> </table> <p>(2、3については、改善が必要です。)</p>	法定事項は全て定めている	法定事項のうち一部について定めていない	法定事項について全く定めていない	1	2	3																				
法定事項は全て定めている	法定事項のうち一部について定めていない	法定事項について全く定めていない																									
1	2	3																									
<p>7 1年単位の変形労働時間制 1年単位の変形労働時間制を採用している場合に回答してください。労使協定を締結し、所轄労働基準監督署長へ届けていますか。</p> <p style="border: 1px solid black; padding: 2px;">1年単位の変形労働時間制をとる場合には、法定事項を満たした労使協定を締結し所轄労働基準監督署長に届ける必要があります(法第32条の4、法第32条の2)。</p>	<table border="1" style="width:100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <tr> <td style="width:33%;">労使協定を締結し、届出をしている</td> <td style="width:33%;">労使協定は締結しているが、届出はしていない</td> <td style="width:33%;">労使協定を締結していない</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> </table> <p>(2、3については、改善が必要です。)</p>	労使協定を締結し、届出をしている	労使協定は締結しているが、届出はしていない	労使協定を締結していない	1	2	3																				
労使協定を締結し、届出をしている	労使協定は締結しているが、届出はしていない	労使協定を締結していない																									
1	2	3																									
<p>8 時間外労働・休日労働に関する協定届 法定労働時間(点検項目3参照)を超える時間外労働及び法定休日における休日労働を行わせる場合に、時間外労働・休日労働に関する協定を締結し、所轄労働基準監督署長に届けていますか。 また、この協定の締結に当たっては、法令や「時間外労働の限度に関する基準」に適合したものとなるようにしていますか。</p> <p style="border: 1px solid black; padding: 2px;">労働者に、法定労働時間を超える時間外労働及び法定休日における休日労働を行わせる場合には、過半数代表者等と「時間外労働・休日労働に関する協定」を締結し、所轄労働基準監督署長に届け出なければなりません(法第36条第1項)。 また、労働時間を延長して労働させることができる時間は、右表で示す限度時間以内とする必要があります(法第36条第3・4項)。</p>	<table border="1" style="width:100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <tr> <td rowspan="2" style="width:15%;">時間外労働・休日労働がない</td> <td colspan="3" style="width:85%;">時間外労働・休日労働がある</td> </tr> <tr> <td style="width:25%;">法令で定められた基準に適合した「時間外労働・休日労働に関する協定」を締結して届けて出ている</td> <td style="width:25%;">協定を締結し届けて出ているが、法令で定められた基準に適合していない</td> <td style="width:25%;">協定を締結していない又は締結しているが届けて出していない</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> </tr> </table> <p>(3、4については改善が必要です。)</p> <p style="text-align: center;">時間外労働の限度時間(法36条第3・4項)</p> <table border="1" style="width:100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <tr> <td></td> <td>1ヶ月</td> <td>1年</td> </tr> <tr> <td>一般労働</td> <td>45時間</td> <td>360時</td> </tr> <tr> <td>1年変形</td> <td>42時間</td> <td>320時</td> </tr> </table> <p style="text-align: center;">特別条項付協定に係る上限時間(法36条第5項)</p> <table border="1" style="width:100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <tr> <td>1ヶ月</td> <td>1年</td> <td>2～6ヶ月平均</td> </tr> <tr> <td>100時間未満</td> <td>720時間以内</td> <td>80時間以内</td> </tr> </table> <p>注1)「一般労働者」とは、「1年変形制」以外の労働者のことです。 注2)「1年変形制」とは、対象期間が3か月を超える1年単位の変形労働時間制の対象労働者のことです。 注3)臨時的な特別の事情があって労使が合意する場合、いわゆる特別条項付協定を締結することができますが、上表の上限時間を守らなければなりません。</p> <p style="border: 1px dashed black; padding: 2px;">以下の事業・業務については、上限規制の適用が令和6年3月31日まで猶予されます。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・建設事業 ・自動車運転の業務 ・医師 ・鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業 <p style="border: 1px dashed black; padding: 2px;">新技術・新商品等の研究開発業務については、上限規制の適用が除外されています。</p>	時間外労働・休日労働がない	時間外労働・休日労働がある			法令で定められた基準に適合した「時間外労働・休日労働に関する協定」を締結して届けて出ている	協定を締結し届けて出ているが、法令で定められた基準に適合していない	協定を締結していない又は締結しているが届けて出していない	1	2	3	4		1ヶ月	1年	一般労働	45時間	360時	1年変形	42時間	320時	1ヶ月	1年	2～6ヶ月平均	100時間未満	720時間以内	80時間以内
時間外労働・休日労働がない	時間外労働・休日労働がある																										
	法令で定められた基準に適合した「時間外労働・休日労働に関する協定」を締結して届けて出ている	協定を締結し届けて出ているが、法令で定められた基準に適合していない	協定を締結していない又は締結しているが届けて出していない																								
1	2	3	4																								
	1ヶ月	1年																									
一般労働	45時間	360時																									
1年変形	42時間	320時																									
1ヶ月	1年	2～6ヶ月平均																									
100時間未満	720時間以内	80時間以内																									
<p>9 所定休日 所定休日をどのように定めていますか。</p> <p style="border: 1px solid black; padding: 2px;">休日は少なくとも毎週1日又は4週間を通じ4日を与えなければなりません(法第35条)。</p>	<table border="1" style="width:100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <tr> <td colspan="4">週休2日制</td> <td>週休1日制</td> <td colspan="2">その他</td> </tr> <tr> <td>完全(毎週)</td> <td>月3回</td> <td>隔週</td> <td>月1～2回</td> <td>週1日</td> <td>4週4日</td> <td>4週3日以下</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> <td>7</td> </tr> </table> <p>(7については、改善が必要です。)</p>	週休2日制				週休1日制	その他		完全(毎週)	月3回	隔週	月1～2回	週1日	4週4日	4週3日以下	1	2	3	4	5	6	7					
週休2日制				週休1日制	その他																						
完全(毎週)	月3回	隔週	月1～2回	週1日	4週4日	4週3日以下																					
1	2	3	4	5	6	7																					

10 年次有給休暇
 年次有給休暇についてはどのように取り扱っていますか。
 (年次有給休暇は、6か月間継続勤務し、全労働日の8割以上を出勤した労働者については10労働日、以降1年ごとに付与日数を増加しなければなりません(法第39条)。)

法定どりの年次有給休暇を与えており、年5日以上取得させている	法定どりの年次有給休暇を与えているが、年5日未満しか取得させていない	年次有給休暇を与えていない
1	2	3

(2、3については改善が必要です。)

年次有給休暇の法定の付与日数表(週所定労働日数が5日以上、又は週所定労働時間が30時間以上の労働者の場合。)

勤続年数(年)	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
付与日数(日)	10	11	12	14	16	18	20

なお、月30時間未満の労働者は比例付与することとされています。

11 賃金控除
 賃金の一部を控除して支払っている場合、法令に定めのあるもの(税金、社会保険料等)のみですか。また、法令に定めのあるもの以外のものを賃金から控除して支払う場合、過半数代表者等との書面による協定(賃金控除協定)を締結し、社宅、寮、その他の福利厚生施設の費用、組合費等、事理明白なものについてのみを控除の対象としていますか。

控除はしていない、または法令に定めがあるもの(税、社会保険料等)以外の控除も行っている	賃金控除協定を締結し、事理明白なもののみ賃金から控除している	賃金控除協定を締結しているが、事理明白でないものを賃金から控除している	賃金控除協定を締結していない
1	2	3	4

(3、4については改善が必要です。)

法令に定めがあるもの以外のものを賃金から控除して支払う場合、過半数代表者等との書面による協定(賃金控除協定)を締結しなければなりません(法第24条)。

12 最低賃金
 (1)最低賃金額以上の賃金を支払っていますか。最低賃金には、都道府県内の全労働者に適用される地域別最低賃金と都道府県内の特定の産業の労働者に適用される特定(産業別)最低賃金があります。

支払っている	支払っていない	わからない
1	2	3

(2については、改善が必要であり、3については適用される最低賃金額を確認する必要があります。)

【支払う賃金額(A)と最低賃金額(B)の比較方法】

$$\left[\begin{array}{c} \text{時間によって} \\ \text{定められた} \\ \text{賃金} \\ \text{(時間給)} \end{array} \right] + \left[\begin{array}{c} \text{日、週、月等} \\ \text{によって定め} \\ \text{られた賃金} \end{array} \right] \div \left[\begin{array}{c} \text{当該期間における} \\ \text{所定労働時間数} \\ \text{(日、週、月によって所定労働時間} \\ \text{数が異なる場合には、それぞれ} \\ \text{1週間、4週間、1年間の平均} \\ \text{所定労働時間数)} \end{array} \right]$$

(A) 適用される最低賃金額(時間額) (B)

最も賃金の低い者の1時間当たりの賃金額(A)	円
------------------------	---

最低賃金法第7条による最低賃金減額の特例許可を受けている場合については除きます。

(2)事業場で最も賃金の低い者の1時間当たりの賃金額は、いくらですか。

13 割増賃金
 (1)時間外労働・深夜労働又は(2)休日労働を行なった場合に、その時間に対する割増賃金は、どのように支払っていますか。

法定労働時間を超える時間外労働については2割5分以上、法定休日における休日労働については3割5分以上、深夜労働(午後10時から翌日午前5時の間の労働をいいます。)については2割5分以上の割増賃金を支払わなければなりません(法第37条)。	法定労働時間を超える時間外労働については2割5分以上、法定休日における休日労働については3割5分以上、深夜労働(午後10時から翌日午前5時の間の労働をいいます。)については2割5分以上の割増賃金を支払わなければなりません(法第37条)。	法定労働時間を超える時間外労働については2割5分以上、法定休日における休日労働については3割5分以上、深夜労働(午後10時から翌日午前5時の間の労働をいいます。)については2割5分以上の割増賃金を支払わなければなりません(法第37条)。	法定労働時間を超える時間外労働については2割5分以上、法定休日における休日労働については3割5分以上、深夜労働(午後10時から翌日午前5時の間の労働をいいます。)については2割5分以上の割増賃金を支払わなければなりません(法第37条)。	法定労働時間を超える時間外労働については2割5分以上、法定休日における休日労働については3割5分以上、深夜労働(午後10時から翌日午前5時の間の労働をいいます。)については2割5分以上の割増賃金を支払わなければなりません(法第37条)。	法定労働時間を超える時間外労働については2割5分以上、法定休日における休日労働については3割5分以上、深夜労働(午後10時から翌日午前5時の間の労働をいいます。)については2割5分以上の割増賃金を支払わなければなりません(法第37条)。
1	2	3	4	5	6

(2~6については、改善が必要です。)

割増賃金の基礎となる賃金には、家族手当、通勤手当、別居手当、子女教育手当、住宅手当、臨時に支払われた賃金、1か月を超える期間ごとに支払われる賃金は算入しません。

(1)時間外労働・深夜労働について

2割5分以上の割増率にしている	2割5分未満の割増率にしている	2割5分以上であるが、一定時間を超えると支払わない	2割5分以上であるが、法令で除外を認めている手当等()以外の手当を算入していない	毎月定額で支払っているがその額を超えて時間外労働等を行わせることがある	時間外労働又は深夜労働をさせているが、支払っていない
1	2	3	4	5	6

(2)休日労働について

3割5分以上の割増率にしている	3割5分未満の割増率にしている	3割5分以上であるが、一定時間を超えると支払わない	3割5分以上であるが、法令で除外を認めている手当等()以外の手当を算入していない	毎月定額で支払っているがその額を超えて休日労働を行わせることがある	休日労働をさせているが、支払っていない
1	2	3	4	5	6

(2~6については、改善が必要です。)

	<p>【割増賃金の基礎となる賃金の計算(1時間当たりの賃金額の計算方法)】 時間給:その額 日給:日給額÷1日の所定労働時間数(日によって所定労働時間が違う場合、1週間における1日の平均所定労働時間数) 月給:月給額÷1か月における所定労働時間数(月によって所定労働時間数が異なる場合、1年間における1か月の平均所定労働時間数)(詳細は下記参照)</p> <p>【月給制(月によって所定労働時間が異なる場合)の1時間当たりの賃金額の計算例】 まず、労働者ごとの1か月平均所定労働時間を求めます。</p> <p style="text-align: center;">(年間休日数)</p> <p>1年間の労働日数 : 365日 - <input style="width: 50px;" type="text"/> 日 = <input style="width: 50px;" type="text"/> 日</p> <p style="text-align: center;">(1日の所定労働時間数)</p> <p>年間所定労働時間数 <input style="width: 50px;" type="text"/> 日 × <input style="width: 50px;" type="text"/> 時間 = <input style="width: 50px;" type="text"/> 時間</p> <p>1か月平均所定労働時間数 <input style="width: 50px;" type="text"/> 時 ÷ 12 = <input style="width: 50px;" type="text"/> 時間</p> <p style="text-align: center;">上記の時間数を基に、労働者ごとの1時間あたりの賃金額を計算します。</p> <p style="text-align: center;"> <table border="1" style="margin: auto;"> <tr><td style="padding: 2px;">月給額</td></tr> </table> </p> <p>1時間当たりの賃金額 : $\frac{\text{月給額}}{\text{時間}}$</p>	月給額																		
月給額																				
<p>14 60時間超の割増賃金率 1か月60時間を超える時間外労働に対して支払う割増賃金率は何%ですか。</p> <p>【表】中小企業の範囲</p> <table border="1" style="width:100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <thead> <tr> <th>業種</th> <th>資本金の額</th> <th></th> <th>常時使用する労働者</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>小売業</td> <td>5,000万円以下</td> <td rowspan="4">または</td> <td>50人以下</td> </tr> <tr> <td>サービス業</td> <td>5,000万円以下</td> <td>100人以下</td> </tr> <tr> <td>卸売業</td> <td>1億円以下</td> <td>100人以下</td> </tr> <tr> <td>その他</td> <td>3億円以下</td> <td>300人以下</td> </tr> </tbody> </table>	業種	資本金の額		常時使用する労働者	小売業	5,000万円以下	または	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	その他	3億円以下	300人以下	<table border="1" style="width:100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width:70%; text-align: center;">1か月60時間を超える時間外労働に対して支払う割増賃金率</td> <td style="width:30%; text-align: center;"><input style="width: 50px;" type="text"/> %</td> </tr> </table> <p>令和6年4月1日以降に行われる1か月60時間を超える法定時間外労働に対しては、5割以上の割増率で計算した割増賃金を支払う必要があります。</p> <p>令和6年3月31日までは、左表の中小企業は適用が猶予されます。</p>	1か月60時間を超える時間外労働に対して支払う割増賃金率	<input style="width: 50px;" type="text"/> %
業種	資本金の額		常時使用する労働者																	
小売業	5,000万円以下	または	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																	
その他	3億円以下		300人以下																	
1か月60時間を超える時間外労働に対して支払う割増賃金率	<input style="width: 50px;" type="text"/> %																			
<p>15 年5日の有給休暇取得 年10日以上の有給休暇が付与されている労働者について、年5日以上有給休暇を取得させていますか。 また、有給休暇の取得状況を有給休暇管理簿により管理していますか。</p> <p style="font-size: small;">(年次有給休暇について、年10日以上有給休暇が付与されている労働者については、年5日以上有給休暇を取得させなければなりません(法第39条)。また、有給休暇の取得状況は有給休暇管理簿を作成して管理しなければなりません(労規則第23条)。</p>	<table border="1" style="width:100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <thead> <tr> <th colspan="2">年5日の有給休暇を取得させている</th> <th colspan="2">年5日の有給休暇を取得していない労働者がいる</th> </tr> <tr> <th>有給休暇管理簿を作成している</th> <th>有給休暇管理簿を作成していない</th> <th>有給休暇管理簿を作成している</th> <th>有給休暇管理簿を作成していない</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="width: 25%;">1</td> <td style="width: 25%;">2</td> <td style="width: 25%;">3</td> <td style="width: 25%;">4</td> </tr> </tbody> </table> <p>(2～4については、改善が必要です。)</p>	年5日の有給休暇を取得させている		年5日の有給休暇を取得していない労働者がいる		有給休暇管理簿を作成している	有給休暇管理簿を作成していない	有給休暇管理簿を作成している	有給休暇管理簿を作成していない	1	2	3	4							
年5日の有給休暇を取得させている		年5日の有給休暇を取得していない労働者がいる																		
有給休暇管理簿を作成している	有給休暇管理簿を作成していない	有給休暇管理簿を作成している	有給休暇管理簿を作成していない																	
1	2	3	4																	
<p>16 健康診断 定期健康診断を実施していますか。</p> <p style="font-size: small;">(常時使用する労働者については、年1回定期的に健康診断を行わなければなりません(労働安全衛生法第66条)。</p>	<table border="1" style="width:100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <thead> <tr> <th>毎年1回以上定期的に 行っている</th> <th>毎年1回以上行っているが、毎年同じ時期には行っていない</th> <th>年によって行ったり行わなかったり一定しない</th> <th>行ったことがない</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="width: 25%;">1</td> <td style="width: 25%;">2</td> <td style="width: 25%;">3</td> <td style="width: 25%;">4</td> </tr> </tbody> </table> <p>(2～4については、改善が必要です。)</p>	毎年1回以上定期的に 行っている	毎年1回以上行っているが、毎年同じ時期には行っていない	年によって行ったり行わなかったり一定しない	行ったことがない	1	2	3	4											
毎年1回以上定期的に 行っている	毎年1回以上行っているが、毎年同じ時期には行っていない	年によって行ったり行わなかったり一定しない	行ったことがない																	
1	2	3	4																	

17 衛生委員会

(1) 衛生委員会を設置し、必要な調査審議を行っていますか。

常時、50人以上の労働者を使用する使用者は、労働者の健康障害を防止するための基本となるべき対策等を調査審議し、事業者に対し意見を述べさせるため、衛生委員会を設けなければなりません(労働安全衛生法第18条、同法施行令第9条)。

衛生委員会においては、医師による面接指導の対象者の範囲、実施方法等の長時間労働による健康障害の防止対策のほか、健康診断の結果に対する対策やメンタルヘルス対策についても調査審議を行う必要があります。

(2) 衛生委員会を開催していますか。

衛生委員会は、毎月1回以上開催し、議事概要を労働者に周知しなければなりません。

(3) 関係労働者から意見の聴取を行っていますか。

衛生委員会を設けている事業者以外の事業者は、安全又は衛生に関する事項(過重労働による健康障害を防止するための面接指導等の整備を含む。)について、関係労働者の意見を聴くための機会を設けるようにしなければなりません(労働安全衛生規則第23条の2)。

常時使用する労働者が50人未満である	常時使用する労働者が50人以上いる 衛生委員会を設置している			衛生委員会を設置していない
	長時間労働による健康障害の防止対策について調査審議している	長時間労働による健康障害の防止対策について調査審議していない	長時間労働を行う予定はない	
1	2	3	4	5

ここでいう長時間労働とは、週40時間を越える労働が1か月当たり45時間を超えることをいいます。

(3、5については、改善が必要です)

1を選択した事業場は(3)へ

2～4を選択した事業場は(2)へ

毎月1回以上開催している	2か月に1回以上は開催している	半年に1回程度しか開催していない	1年以上開催していない
1	2	3	4

(2～4については、改善が必要です)

行っている	行っていない
1	2

(2については、改善が必要です)

18 医師による面接指導

(1) 労働者の労働時間の状況を客観的な方法で把握していますか。

健康管理の観点から、裁量労働制が適用される労働者や管理監督者なども含め、全ての労働者の労働時間の状況を客観的な方法その他適切な方法で把握しなければなりません(労働安全衛生法第66条の8の3)。

(2) 月80時間超の労働者であって申出のあった者に対して医師による面接指導を実施していますか。

週40時間を越える労働が1月当たり80時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められるときは、労働者の申出を受けて医師による面接指導を行わなければなりません(労働安全衛生法第66条の8、労働安全衛生規則第52条の2)。

(3) 面接指導を実施している場合、直近1年において実施した人数は何人でしたか。

客観的な方法で把握している	全く把握していない	客観的な方法では把握していないが、その他の方法により把握している
1	2	3

(2については、改善が必要です。3については、「その他適切な方法」により把握しているか確認が必要です。)

該当労働者がいない	該当労働者がいる 面接指導を実施している		
	医師の意見を聴いている	医師の意見を聴いていない	面接指導を実施していない
1	2	3	4

(3、4については、改善が必要です)

人数	人
----	---

19 医師による面接指導(面接指導及び面接指導に準ずる措置(*)をいいます。)

(1)18以外で長時間にわたる時間外・休日労働を行った労働者に対して医師による面接指導等を実施していますか。

(*)面接指導に準ずる措置の例

労働者に対し保健師等による保健指導を行う。
疲労蓄積度を把握し、必要な労働者に対し面接指導を行う。
事業者が産業医等から事業場の健康管理について助言を受ける。

(2)具体的にどのような制度を設けていますか。
(複数選択可)

長時間労働による健康障害を防止するため、健康への配慮が必要な者については、面接指導等必要な措置を講ずるよう努める必要があります(労働安全衛生法第66条の9)。

なお、面接指導の実施に当たっては、労働者が労働時間数を確認できる仕組みの整備、申出様式を作成、申出窓口の設定などの措置を講ずるとともに、労働者が申出を行いやすくする観点に立ってその周知徹底を図ることが必要です。

また、適切に面接指導を実施するため、衛生委員会等において、実施方法等について調査審議を行うことが必要です。

制度を設けている	検討した上で制度を設けないこととしている	検討中である	検討していない
1	2	3	4

4については、改善が必要です。
3については、速やかに検討の上、改善を図ってください。

1を選択した事業場は(2)へ
2を選択した事業場はその理由を記入してください。

理由	
----	--

1	時間外・休日労働が1か月当たり一定の時間()を超える労働者に面接指導等を行う 4.5時間、その他()時間
2	申出を行った労働者に面接指導等を行う その他(制度の具体的内容を記入してください)
3	

ご不明な点は、最寄りの都道府県労働局又は労働基準監督署にご相談ください。