

労務管理の留意点と、 近年の法改正について

島原労働基準監督署

近年の法改正

労働基準法

年次有給休暇の確実な取得（2019年4月1日施行）

時間外労働の上限規制を導入（大企業2019年4月1日施行）（中小企業2020年4月1日施行）

中小企業の月60時間超の残業の割増賃金率引上げ（中小企業2023年4月1日施行）

労働条件明示事項の追加（2024年4月1日施行）

労働安全衛生法

労働者死傷病報告等の電子申請の義務化（2025年1月1日施行）

熱中症対策の強化（2025年6月1日施行）

ストレスチェックの実施義務化の拡大（2028年4月1日施行）

正規、非正規の格差解消

正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間との不合理な待遇差の禁止
（大企業2020年4月1日施行）（中小企業2021年4月1日施行）

近年の法改正

労働基準法

年次有給休暇の確実な取得（2019年4月1日施行）

時間外労働の上限規制を導入（大企業2019年4月1日施行）（中小企業2020年4月1日施行）

中小企業の月60時間超の残業の割増賃金率引上げ（中小企業2023年4月1日施行）

労働条件明示事項の追加（2024年4月1日施行）

労働安全衛生法

労働者死傷病報告等の電子申請の義務化（2025年1月1日施行）

熱中症対策の強化（2025年6月1日施行）

ストレスチェックの実施義務化の拡大（2028年4月1日施行）

正規、非正規の格差解消

正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間との不合理な待遇差の禁止
（大企業2020年4月1日施行）（中小企業2021年4月1日施行）

労働条件通知書(雇用契約書)の交付

労働基準法第15条(労働条件の明示)

使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。この場合において、賃金及び労働時間に関する事項その他の厚生労働省令で定める事項については、厚生労働省令で定める方法により明示しなければならない。

労働契約法(労働契約の内容の理解の促進)

第4条

使用者は、労働者に提示する労働条件及び労働契約の内容について、労働者の理解を深めるようにするものとする。

- 2 労働者及び使用者は、労働契約の内容(期間の定めのある労働契約に関する事項を含む。)について、できる限り書面により確認するものとする。

◎労働条件明示事項のポイント

追加される労働条件明示事項	明示の時期
就業の場所・従事すべき業務の「変更の範囲」	すべての労働契約締結時 有期労働契約の更新時
更新上限 (通算契約期間または更新回数の上限) の有無と内容	有期労働契約の締結時 有期労働契約の更新時
無期転換申込機会	無期転換ルールに基づく無期転換 申込権が発生する契約の更新時
無期転換後の労働条件	

労働契約書の見本

労働契約書

フリガナ		性別		生年月日	
氏名					
現住所					

契約事項

労働契約期間	期間の定めなし 期間の定めあり (年 月 日 ~ 年 月 日)		
	※期間の定めありの場合のみ記載 ①契約更新の有無 〈 自動更新する ・ 更新する場合もある ・ 更新しない 〉 ②契約更新の判断基準 ・ 勤務態度 ・ 会社の経営状況 ・ その他 () ③更新の上限の有無 〈 無 ・ 有 (更新 回まで/通算契約期間 年まで) 〉 【同一の企業との間で定期労働契約の通算契約期間が5年を超えた場合】 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、本契約期間の末日の翌日(年 月 日) から無期労働契約での雇用に転換することができる		
	就業場所	従事する業務の種類	雇入れ直後 変更の範囲
	就業時間	休日	(毎月のシフトによる)
時間外労働 休日労働の有無	うち休憩: 分	退職に関する事項	(就業規則による)
その他の事項	・ 1ヶ月単位の変形労働時間制を採用し、1週間あたりの平均労働時間を40時間以下とする。 ・ 試用期間 採用後 ヶ月間。		
賃金			
基本給	円	締切及支払時	毎月 日締切 毎月 日支払
通勤手当	円	支払時の控除	
手当	円	昇給	(就業規則による)

※上記以外の労働条件については、当社就業規則によります。
就業規則の確認方法・場所 ()

令和 年 月 日

使用者

印

労働者

印

更新の有無・更新の判断基準
+ 更新回数、通算期間

無期転換の申し込み等

就業場所、
従事する業務の変更範囲

就業規則の確認方法・場所

法定労働時間

1日: 8時間 週: 40(44)時間

始業8時、終業17時、休憩2時間により所定労働時間は1日7時間
更に、3時間残業した場合は、



労働時間等の適用除外

法律で定められた労働時間は、

1日 8時間
週 40(44)時間

労働時間、休憩、休日の規定が適用されないのは、

①農業・畜産・水産業従事者

②管理監督者等

③監視断続的労働従事者 : 宿・日直専属の労働者

④宿日直勤務者 : 日勤者が、宿・日直に従事

監督署の
許可が必要

休憩時間

6時間を超える場合 : 45分間以上
8時間を超える場合 : 1時間以上

※休憩時間についての注意点

- 休憩は、全労働者に一斉に付与する必要があります。
(労使協定を締結する場合には適用除外)
- 休憩は、労働時間の**途中**に取らせる必要があります。
- 休憩は、自由に利用させなければなりません。

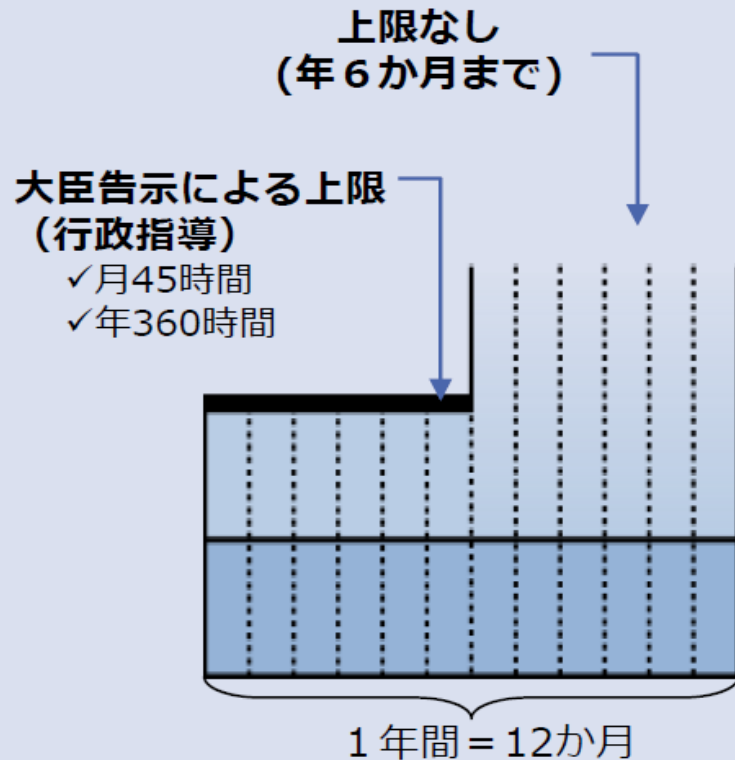
不適切な指示の例

- × 休憩中でも、利用者から要望があればすぐに対応するように命令する。
- × 休憩時間中は、みんなで食事するよう命令する。

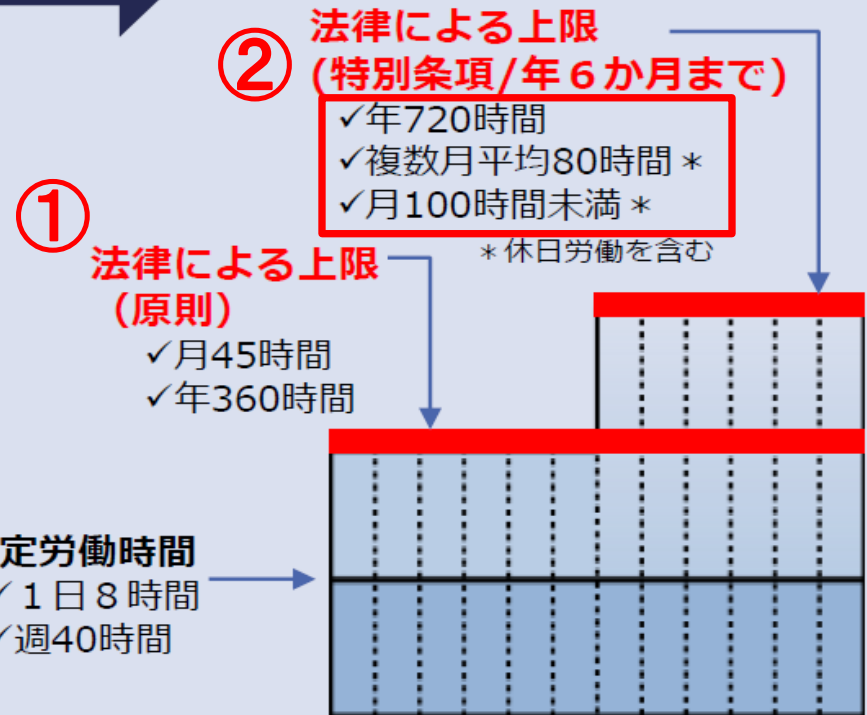
◎時間外労働の上限規制

上限規制の
イメージ

(改正前)



(改正後)



注意

- ① 限度時間(月45時間、年360時間) : 時間外労働のみ
- ② 特別条項(月100時間未満、年720時間) : 時間外労働 + 休日労働
※年720時間は時間外労働のみ

特別条項

臨時的に限度時間を超えて時間外労働を行わなければならない
特別の事情が予想される場合に設定する条項。

○特別延長時間の上限時間等

月：99.9・・・時間

年：720時間（時間外労働のみ）

月45(42)時間を超えられる回数：6回

時間外＋休日労働時間数が
単月100時間未満
&
2～6ヵ月平均でも80時間以内

◎割増賃金率の適用猶予見直し

旧法

月60時間超の残業割増賃金率
大企業は50%
中小企業は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%	25%

改正法

2023年4月1日施行

月60時間超の残業割増賃金率
大企業、中小企業ともに50%
※中小企業の割増賃金率を引上げ

	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%

月の時間外労働60時間超えは50%の割増率です。

年次有給休暇

使用者は、労働者が

雇入れの日から6か月間継続勤務し、

その6か月間の全労働日の8割以上を出勤した場合には、
原則として10日の年次有給休暇を与えなければなりません。

継続勤務年数	6か月	1年 6か月	2年 6か月	3年 6か月	4年 6か月	5年 6か月	6年 6か月以上
付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

出勤率 = 出勤した日 ÷ 全労働日

全労働日に含めない : ・使用者の責めに帰すべき事由による休業
・正当なストライキ等による休業

出勤したものとする : ・業務上の負傷等による休業
・育児・介護休業
・産前産後の休業
・年次有給休暇を取得した日

パートタイム労働者など、所定労働日数が少ない労働者については、年次有給休暇の日数は所定労働日数に応じて比例付与されます。

比例付与の対象となるのは、

所定労働時間が週30時間未満で、

かつ、

週所定労働日数が4日以下

または

年間の所定労働日数が216日以下の労働者です。

週所定労働日数	1年間の所定労働日数		継続勤務年数						
			6か月	1年 6か月	2年 6か月	3年 6か月	4年 6か月	5年 6か月	6年 6か月以上
4日	169日～ 216日	付与日数	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
3日	121日～ 168日		5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
2日	73日～ 120日		3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
1日	48日～ 72日		1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

◎年5日の年次有給休暇取得

2019年3月まで

年休の取得日数について
使用者に義務なし

〔 労働者から請求があった
場合に与えていた 〕



2019年4月から

年5日の年休を労働者に取得させる
ことが使用者の義務となります

〔 労働者から請求がなくても
与える必要がある 〕

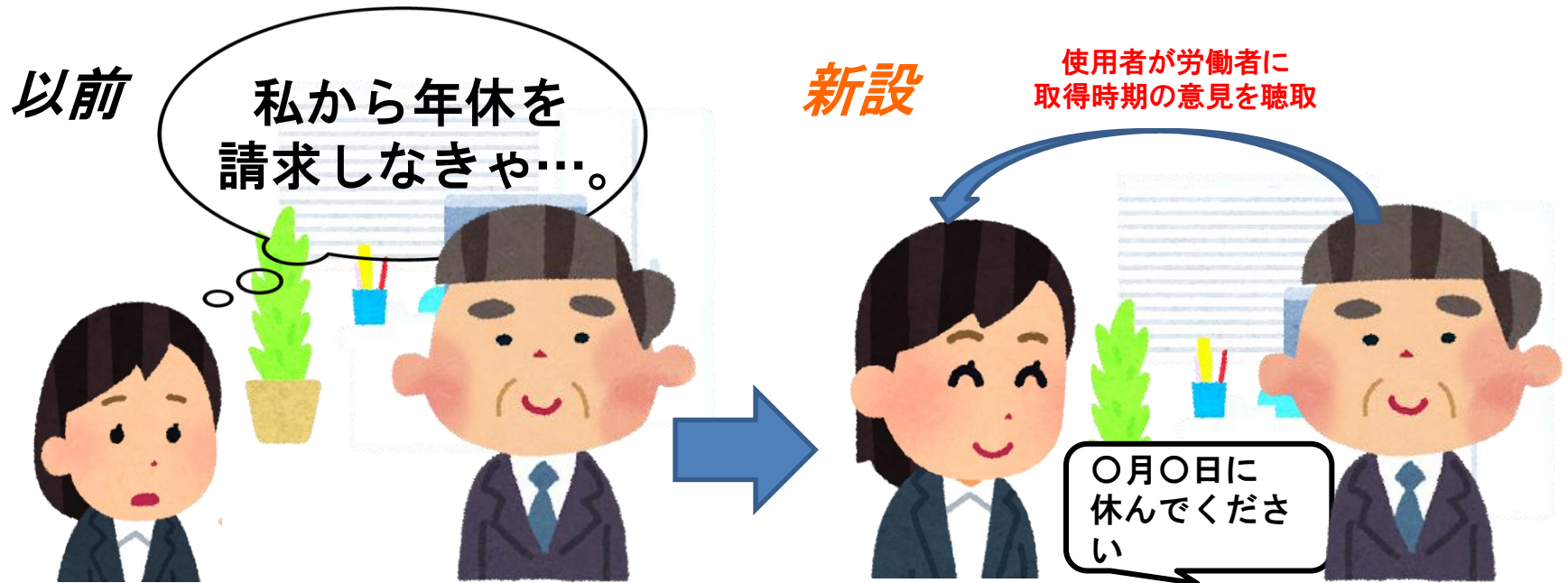
対象労働者

法定の年次有給休暇付与日数が10日以上労働者に限ります。

※管理監督者や有期雇用労働者も含まれます

年5日の年次有給休暇取得

使用者は、労働者ごとに、年次有給休暇を付与した日(基準日)から1年以内に5日取得時季を指定して年次有給休暇を取得させなければなりません。



できる限り労働者の希望に沿った取得時季になるよう聴取した意見を尊重するよう努めましょう。

その他の年次有給休暇

種類	内容	労使協定の締結
計画年休	計画的に取得日を定めて年次有給休暇を与えることが可能です。ただし、労働者が自ら請求・取得できる年次有給休暇を最低5日残す必要があります。	必要
半日単位年休	年次有給休暇は1日単位で取得することが原則ですが、労働者が半日単位での取得を希望して時季を指定し、使用者が同意した場合であれば、1日単位取得の阻害とならない範囲で、半日単位で年次有給休暇を与えることが可能です。	-
時間単位年休	年次有給休暇は1日単位で取得することが原則ですが、労働者が時間単位での取得を請求した場合には、年に5日を限度として、時間単位で年次有給休暇を与えることが可能です。	必要
特別休暇	年次有給休暇に加え、休暇の目的や取得形態を任意で設定できる会社独自の特別な休暇制度を設けることも可能です。	-

年次有給休暇管理簿

使用者は、労働者ごとに**年次有給休暇管理簿**を作成し、**3年間保存**しなければなりません。(労基則第24条の7)

年次有給休暇管理簿

: 時季、日数、基準日を労働者ごとに明らかにした書類

保存期間

: 期間中及び当該期間の満了後3年間

年次有給休暇取得日数	基準日	2019/4/1 ← 基準日 (補足) 基準日が2つ存在する場合 (P9参照) には、基準日を2つ記載する必要があります。									
	取得日数	18日 ← 日数 (補足) 基準日から1年以内の期間における年休取得日数 (基準日が2つ存在する場合 (P9参照) には1つ目の基準日から2つ目の基準日の1年後までの期間における年休取得日数) を記載する必要があります。									
	年次有給休暇を取得した日付	2019/4/4(木)	2019/5/7(火)	2019/6/3(月)	7/1(月)	8/1(木)	8/13(火)	8/14(水)	8/15(木)	8/16(金)	8/19(月)
		2019/9/2(月)	2019/10/9(木)	2019/11/5(火)	2019/12/6(金)	2020/1/14(火)	2020/2/10(月)	2020/3/19(木)	2020/3/20(金)		
		時季 (年次有給休暇を取得した日付)									

- * 管理簿は、労働者名簿または賃金台帳とあわせて調製することができます。
必要なときにいつでも出力できる仕組みのシステム上で管理することも可能です。

近年の法改正

労働基準法

年次有給休暇の確実な取得（2019年4月1日施行）

時間外労働の上限規制を導入（大企業2019年4月1日施行）（中小企業2020年4月1日施行）

中小企業の月60時間超の残業の割増賃金率引上げ（中小企業2023年4月1日施行）

労働条件明示事項の追加（2024年4月1日施行）

労働安全衛生法

労働者死傷病報告等の電子申請の義務化（2025年1月1日施行）

熱中症対策の強化（2025年6月1日施行）

ストレスチェックの実施義務化の拡大（2028年4月1日施行）

正規、非正規の格差解消

正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間との不合理な待遇差の禁止
（大企業2020年4月1日施行）（中小企業2021年4月1日施行）

◎労働者死傷病報告等の電子申請義務化

令和7年1月1日から電子申請による報告が義務化されたもの

○全事業場対象

- ・ 労働者死傷病報告（休業1日以上的事業場内で発生した労働災害等）
- ・ 有害な業務に係る歯科健康診断結果報告
- ・ 有機溶剤等健康診断結果報告
- ・ じん肺健康管理実施状況報告
- ・ 事業場の附属寄宿舍内での災害報告

○労働者50名以上の事業場対象

- ・ 総括安全衛生管理者/安全管理者/衛生管理者/産業医の選任報告
- ・ 定期健康診断結果報告（1年以内ごと若しくは6か月以内ごとのもの）
- ・ 心理的な負担の程度を把握するための検査結果等報告（ストレスチェック）

電子申請の支援サービス

労働安全衛生法関係の
届出・申請等帳票印刷に係る
入力支援サービス

文字サイズ 小 中 大

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

[本サービスについて](#)

[サービス利用方法](#)

[よくあるご質問](#)

[お知らせ](#)

[アンケート](#)

労働安全衛生法関係の 届出・申請等帳票印刷に係る 入力支援サービス

 [帳票作成メニューへ](#)
(電子申請を利用しない方はこちら) 

 [帳票作成メニューへ](#)
(電子申請を利用する方はこちら) 

厚生労働省ポータルサイト「労働安全衛生法関係の届出・申請等帳票印刷に係る入力支援サービス」では届出の作成を支援しています。

また、e-Govのアカウントと連携して作成した帳票の電子申請が可能です。

◎熱中症対策の強化

熱中症による死亡災害の傾向

令和6年に発生した熱中症死亡災害30件のうち

- ・発症時、緊急時の措置が決まっていなかった・・・21件
- ・WBGT値が把握されていなかった・・・・・・・・26件
- ・労働衛生教育が実施されていなかった・・・・・・15件
- ・熱中症に影響しやすい疾病等があった・・・・・・18件

・死亡災害に至る割合は、他の災害の約5～6倍

ほとんどが

初期症状の放置・対応の遅れ



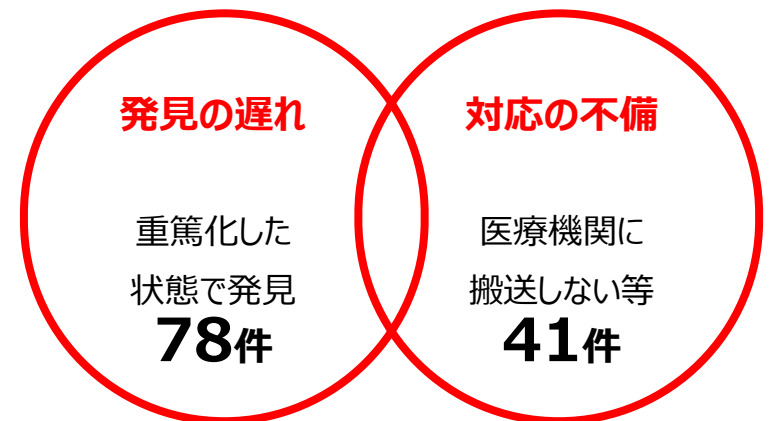
現場において

**死亡に至らせない（重篤化させない）ための
適切な対策実施が必要**

熱中症死亡災害(R2～R5)の分析結果



内訳は以下のとおり



◎熱中症対策の強化

全業種

令和7年6月1日施行

義務化の対象は



WBGT28度以上または気温31度以上の環境下で
連続1時間以上または1日4時間を超えて実施が見込まれる作業

この作業を行うとき



1

熱中症の自覚症状のある者

熱中症のおそれのある人を見つけた者 が、

その旨を報告するための体制を事前に定めること

定めた内容を関係作業員へ周知すること

2

迅速かつ的確に判断するため、

作業からの離脱

緊急連絡網、医療機関の連絡先・所在地等

身体冷却、緊急搬送等

の、

重篤化を防止するために

必要な措置の内容・実施手順を事前に定めること

定めた内容を関係作業員へ周知すること

◎熱中症対策の強化

リーフレット



熱中症のおそれのある者を発見

ふらつき・大量の発汗・けいれん・めまい・こむら返り・頭痛・吐き気等

作業離脱・身体冷却

とにかく暑熱環境から離す
すぐに身体を冷やす

救急隊要請

意識の異常 等

返事がおかしい等、普段と
様子が違う場合は異常あり

判断に迷う場合は
#7119等を活用

工場や現場の名称・
住所を伝えられるよう明示
しておく

自力での
水分摂取

できる

できない

搬送中・経過観察中は一人にしない

医療機関へ搬送

悪化
回復しない

経過観察

ストレスチェックの実施義務化の拡大

全業種

令和10年4月1日施行

現行法令

常時使用する労働者が50人以上の事業場については、**1年以内ごとに1回**、心理的な負担の程度を把握するための検査（ストレスチェック）を行わなければならない。

常時使用する労働者は50人未満の事業場については、**当分の間努力義務**とする。

事業場内の一定規模の集団ごとに集計した結果の分析については、**当分の間努力義務**とする。



改正後

常時使用する労働者は50人未満の事業場については、当分の間努力義務とされていたところ、**当該規定を削除**することとしたこと。

監査結果の集団ごとの分析を努力義務から実施義務の変更したこと。

ストレスチェック制度の 位置づけ

メンタルヘルス不調を未然防止するには、

- ① 職場環境の改善等により心理的負担を軽減させること（**職場環境改善**）
- ② 労働者のストレスマネジメントの向上を促すこと（**セルフケア**）が重要。

このため、ストレスチェック制度を設け、労働者の心理的な負担の程度を把握し、**セルフケアや職場環境の改善につなげ**、メンタルヘルス不調未然防止のための取組（一次予防）を強化する。

体制整備

衛生委員会等での調査審議
事業場内の体制整備

メンタルヘルス不調の未然防止
(労働者のストレスマネジメントの向上
及び職場環境等の把握と改善) (一次予防)

メンタルヘルス不調の
早期発見と適切な対応
(二次予防)

職場復帰支援
(三次予防)

具体的取組

- 労働者のストレスマネジメントの向上
 - ・ 教育研修、情報提供
 - ・ セルフケア
- 職場環境等の把握と改善
 - ・ 過重労働による健康障害防止
 - ・ 職場でのパワハラ・セクハラ対策

○ 上司・産業保健スタッフ
等による相談対応、早
期発見と適切な対応

○ 職場復帰支援プロ
グラム策定・実施
○ 主治医との連携

ストレスチェックと面接指導制度

すでにメンタルヘルス不調に陥っている労働者を発見することが目的ではなく、

- ・ メンタルヘルス不調になる前に悩みやストレスを抱えている労働者を早期発見する
- ・ 悩みやストレスの原因になっている職場環境にかかる問題を把握・改善する

導入ガイド



各種リーフレット等掲載先

熱中症対策



外国人労働者の安全対策



高年齢労働者の安全対策



職場のあんぜんサイト



職場の化学物質対策



化学物質特設サイト



長崎産業保健総合支援センター



メンタルヘルス対策



業務改善助成金のご案内



フリーランスへ
業務委託する皆様へ



中小企業 育児介護休業支



全国監督署主催説明会
受付サイト

