

ぎふの新しい働き方セミナー

岐阜労働局 恵那労働基準監督署

1 時間外労働の上限規制（労働基準法）

● 法定労働時間

1週間に40時間

1日について8時間

労働基準法第32条（労働時間）

使用者は、労働者に休憩時間を除き1週間について40時間を超えて、労働させてはならない。

使用者は、1週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き1日について8時間を超えて、労働させてはならない。

* **特例措置**：商業、映画・演劇業、保健衛生業、接客娯楽業のうち10人未満の労働者を使用するものは週44時間とされる。



法定労働時間は
1日8時間

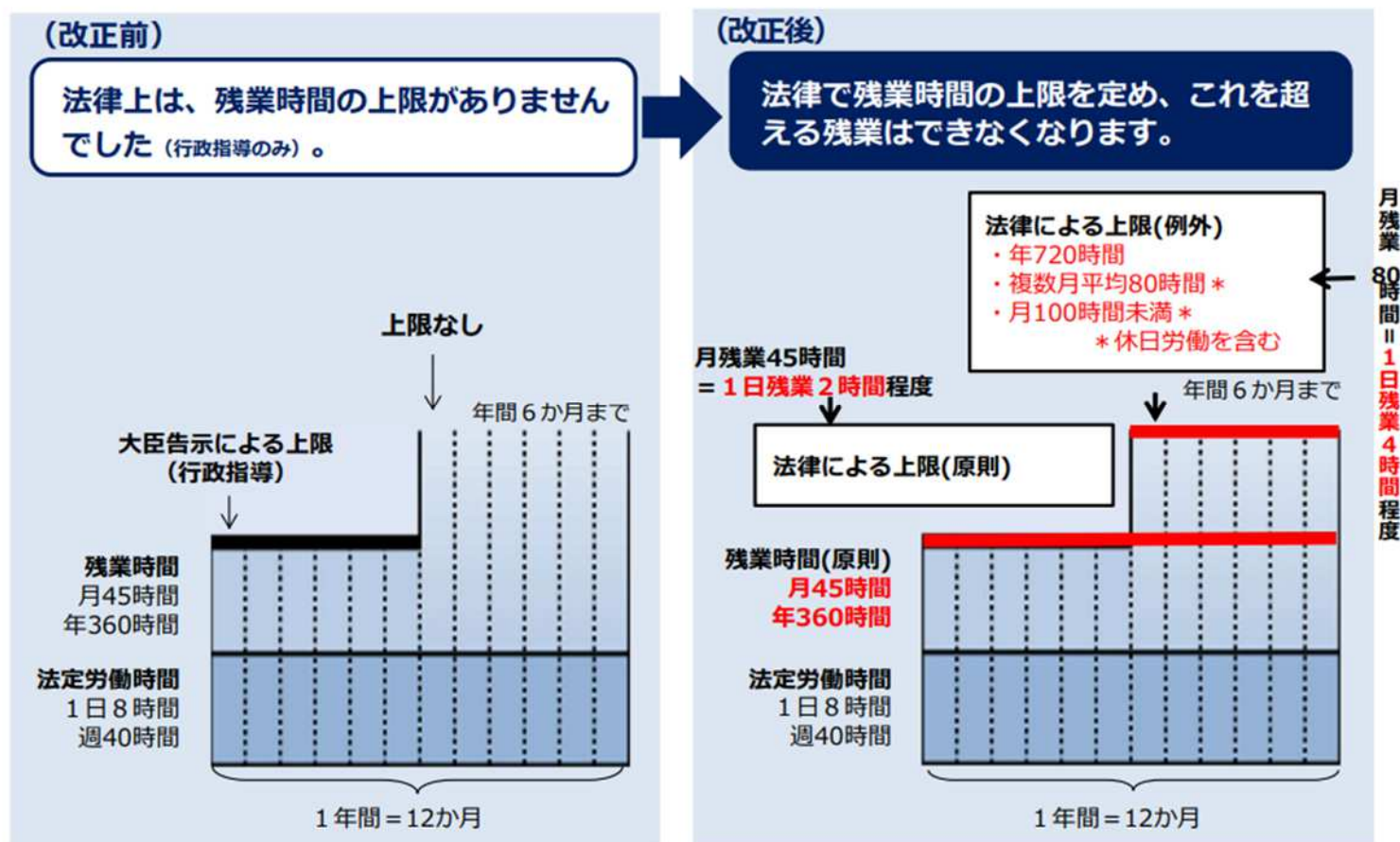


時間外労働・休日労働は会社の
手続（労使協定）でも可能。

1 時間外労働の上限規制（労働基準法）

2020年4月1日から中小企業においても

時間外労働の上限規制が適用されています



1 時間外労働の上限規制（労働基準法）



時間外・休日労働時間管理 5つのチェックポイント

！ 例えば、時間外労働と休日労働を合計して80時間を超える月が全くないような事業場であれば、①～③のポイントだけ守ればよいことになります。

Check Point

- ☐ ①「1日」「1か月」「1年」のそれぞれの時間外労働が、36協定で定めた時間を超えないこと。
 - ✓ 36協定で定めた「1日」の時間外労働の限度を超えないよう日々注意してください。
 - ✓ また、日々および月々の時間外労働の累計時間を把握し、36協定で定めた「1か月」「1年」の時間外労働の限度を超えないよう注意してください。
- ☐ ②休日労働の回数・時間が、36協定で定めた回数・時間を超えないこと。
- ☐ ③特別条項の回数（＝時間外労働が限度時間を超える回数）が、36協定で定めた回数を超えないこと。
 - ✓ 月の時間外労働が限度時間を超えた回数（＝特別条項の回数）の年度の累計回数を把握し、36協定で定めた回数を超えないよう注意してください。
- ☐ ④月の時間外労働と休日労働の合計が、毎月100時間以上にならないこと。
- ☒ ⑤月の時間外労働と休日労働の合計について、どの2～6か月の平均をとっても、1月当たり80時間を超えないこと。



「どの2～6か月の平均も1か月80時間を超えない」ことが必要です

	4月	5月	6月	7月	8月	9月
時間外 労働	80	60	45	35	35	80
休日 労働		20	15	10		
合計 時間	80	80	60	45	35	80
2 か月平均					57.5	
3 か月平均				53.3		
4 か月平均			55.0			
5 か月平均		60.0				
6 か月 平均	63.3					

2 36 協定記載例（様式第9号の2）

2枚目表面

様式第9号の2（第16条第1項関係）

時間外労働
休日労働 に関する協定届（特別条項）

臨時的に限度時間を超えて 労働させることができる場合	業務の種類	労働者数 (満18歳以上の者)	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		
			法定労働時間を超 える時間数	所定労働時間を超 える時間数 (任意)	限度時間を超 えて労働させるこ とができる回数 (6回以内に限る。)	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	所定労働時間を超 える時間数と休日 労働の時間数を合 算した時間数 (任意)	限度時間を超 えた労働に係 る割増賃金率	法定労働時間を超 える時間数	所定労働時間を超 える時間数 (任意)	限度時間を超 えた労働に係 る割増賃金率
突発的な仕様変更への対応	現場作業	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%
納期ひっ迫への対応	現場作業	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%
大規模な施行トラブル対応	施工管理	3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年においては、協定の内容を変更して再度届け出ることがあった場合でも、起算日は同一の日とする必要があります。

限度時間を超えて時間外労働をさせる場合の割増賃金率を定めてください。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。

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無い場合には、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。

事由は一時的または突発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」など恒常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。

業務の範囲を細分化し、明確に定めてください。

月の時間外労働の限度時間(月45時間または42時間)を超えて労働させることができる回数を定めてください。年6回以内に限ります。

限度時間(月45時間または42時間)を超えて労働させる場合の、1か月の時間外労働と休日労働の合計の時間数を定めてください。月100時間未満に限ります。なお、この時間数を満たしていても、2～6か月平均で月80時間を超えてはいけません。

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てください。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。

限度時間(年360時間または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。

限度時間を超えて労働させる場合にとる手続について定めてください。

限度時間を超えた労働者に対し、以下のいずれかの健康福祉確保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、右欄に具体的内容を記載してください。

限度時間を超えて労働させる場合における手続	労働者代表者に対する事前申し入れ	
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	〈該当する番号〉 ①、③、⑩	〈具体的内容〉 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

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ない、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	〇〇〇〇年 3月 12日	署名 経理担当事務員 山田花子
協定の当事者である労働組合(事業者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		
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する者を選出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)	

様式9号の2の届出をする場合には、2枚目に労働者代表者名および選出方法、使用者代表者名の記入をしてください。

〇〇〇〇年 3月 15日 使用者 署名 代表取締役 田中太郎

(健康確保措置)

- ①医師による面接指導 ②深夜業(22時～5時)の回数制限 ③終業から始業までの休息時間の確保(勤務間インターバル) ④代償休日・特別な休暇の付与 ⑤健康診断 ⑥連続休暇の取得 ⑦心とからだの相談窓口の設置 ⑧配置転換 ⑨産業医等による助言・指導や保健指導 ⑩その他

3 変形労働時間制について

弾力的な労働時間制度の運用

1日8時間

1週40時間



繁忙期、閑散期がある
時間外労働の縮減を図る
休日を増加させる



1か月単位の変形労働時間制

- 1か月以下の期間を平均して1週40時間以下とする
- 就業規則への記載 又は 労使協定

1年単位の変形労働時間制

- 1か月超～1年の期間を平均して1週40時間以下とする
- 労使協定 & 監督署への届け出が必要

フレックスタイム制

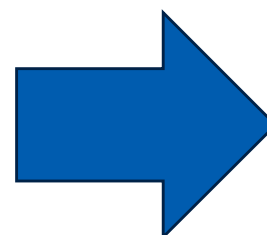
- 労働時間管理を労働者に委ねる。
- 就業規則で実施を規定 → 労使協定で具体的に労働者の範囲、清算期間、コアタイム等を定める
- 最大3か月での清算が可能

3 変形労働時間制について

1か月単位の変形労働時間制

1 か月以内の一定期間を平均し、1週間当たりの労働時間が法定労働時間を超えない範囲内において、特定の日又は週に法定労働時間を超えて労働させることができる制度です。

1 か月単位の変形労働時間制を採用するためには、労使協定又は就業規則その他これに準ずるものにおいて以下の事項を定めることが必要です。



一時的・部分的に、
1日8時間
1週40時間
の上限を超えることができる。

- 1) 変形期間を1か月以内とし、
- 2) 変形期間における法定労働時間の総枠の範囲内で、
- 3) 各日、各週の労働時間を特定する。

(例) 週の法定労働時間が40時間の場合

変形期間の暦日数	法定労働時間の総枠
31日	177.1時間
30日	171.4時間

特定した労働日・労働時間は変更されない。

3 変形労働時間制について

1年単位の変形労働時間制

1 か月を越え 1 年以内の一定の期間を平均し、1 週間当たりの労働時間が 40 時間以下の範囲内において、特定の日又は週に 1 日 8 時間又は 1 週 40 時間を超え、一定の限度で労働させることができる制度です。

1 年単位の変形労働時間制を採用するためには、労使協定において以下の事項を定めることが必要です。

- 1) 対象期間を 1 か月を超え 1 年以内とし、
- 2) 対象期間を平均し、1 週間当たりの労働時間が 40 時間を超えない範囲内で、
- 3) 1 日 10 時間、1 週 52 時間以内（対象期間が 3 か月を超える場合、1 週 48 時間を超える週の数について制限あり）、連続して労働させる日数の限度が 6 日（特定期間については 1 週に 1 日の休日が確保できる日数）
- 4) 対象期間における労働日及び当該労働日ごとの労働時間を特定するとともに、
- 5) 労使協定の有効期間を定める

（例：変形労働期間1年の場合）

暦日数	法定労働時間の 総枠
3 6 6 日	2091.4時間
3 6 5 日	2085.7時間

3 変形労働時間制について

例：1か月単位の変形労働時間制

労働時間の考え方(シフト表の組み方)

	1日	2日	3日	4日	5日	6日	7日	8日	9日	10日	11日	12日	13日	14日	15日	16日	17日	18日	19日	20日	21日	22日	23日	24日	25日	26日	27日	28日	29日	30日
労働太郎	A	B	C	A	B			A	B	C	A	B			A	B	C	A	B			A	B	C	A	B			A	B
厚生姫子		A	B	C	A	B			A	B	C	A	B			A	B	C	A	B			A	B	C	A	B			A
基準督助			A	B	C	A	B			A	B	C	A	B			A	B	C	A	B			A	B	C	A	B		

勤務シフト	勤務時間	拘束時間	休憩時間	労働時間
A	8:00～17:00	9時間	1時間	<u>8時間</u>
B	8:00～18:00	10時間	1時間	<u>9時間</u>
C	10:00～17:00	7時間	1時間	<u>6時間</u>

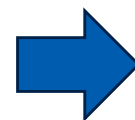
氏名	1か月の 総労働時間	法定労働時間 (171.4時間)との差
労働太郎	177	+5.6
厚生姫子	168	-3.4
基準督助	160	-11.4

月30日の上限：171.4時間

労働太郎さんの労働時間は、法定労働時間を5.6時間超過していますので、シフト表の見直しが必要です。

4 36協定等の各種労使協定の労働者代表の適格性について

36協定等の労使協定は、労働者代表を適切に選ばないと、労使協定そのものが無効になります。



例：1日8時間を超えた時点で
法令違反

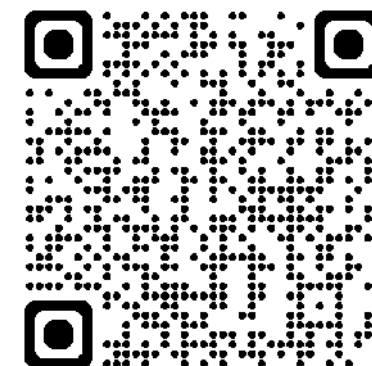
監督又は管理の地位にある者（管理監督者）ではないこと。

使用者の意向に基づき選出された者ではないこと。

- 協定の代表者を選出することを明らかにすること。
- 投票・挙手等の民主的な方法で選出すること。

5 労働時間削減等の具体的取組事例

働き方改革特設サイトを活用してください。



カテゴリー	業種	地域	従業員数
過去に支援を受け更なるチャレンジをしたステップアップ事例 (5)	時間外労働の削減 (67)	生産性の向上による処遇改善 (35)	
幅広い人材活用 (31)	多様な休暇制度 (21)	テレワークの推進 (18)	
同一労働同一賃金の実現 (15)			

カテゴリー

業種

地域

従業員数

で検索

6 働き方改革推進支援助成金・業務改善助成金等の各種支援策

働き方改革推進助成金

- ・ 時間外労働の上限規制に対応するため、生産性を高めながら労働時間の短縮等に取り組む中小企業・小規模事業者を支援します。



業務改善助成金

- ・ 事業場内の最低賃金を引き上げるとともに、生産性向上に資する設備・機器の導入等を行った中小企業・小規模事業者を支援します。



人材確保等支援助成金

- ・ 人材の確保・定着を目的として、魅力ある職場づくりのために労働環境向上等を図る企業を支援します。



人材開発支援助成金

- ・ 雇用する労働者を対象に、職務に関連した専門的な知識や技能を習得させるための訓練等を計画に沿って実施する事業主を支援します。



7 働き方改革推進支援助成金・業務改善助成金等の各種支援策

岐阜労働局では、

雇用環境・均等室

- 058-245-1550

助成金センター

- 058-263-5650

にもお問い合わせください。

8 働き方改革推進支援センターを活用してください

こんなことで悩んでいませんか？ぜひお気軽にご相談ください。

- ☒ 残業を減らしたい
- ☒ 36協定の作り方を知りたい
- ☒ 非正規雇用労働者の待遇を改善したい
- ☒ 同一労働同一賃金への対応はどうすればよい
- ☒ 就業規則を見直したい
- ☒ 最賃が上がっているが、どう対応したらよい
- ☒ 従業員が定着せず、人手不足で困っている
- ☒ テレワークへの対応はどうすればよい
- ☒ 助成金を利用したいが、使い方が分からない

ご利用いただけるサービス

来所相談・電話相談



メール相談



企業への
訪問相談サービス



[詳細はこちら](#)

セミナー開催



[詳細はこちら](#)

ネットからの申し込みも
可能です。

ぎふ働き方改革推進支援センター |
働き方改革特設サイト | 厚生労働省



中小企業・小規模事業者の皆さまへ

こんなお悩みありませんか？



- ☒ 「働き方改革」で何から手を付けたら良いかわからない。
- ☒ 最低賃金が上がっているので、どう対応したらよいかわからない。
- ☒ パートタイマーと正社員の賃金等を見直したい。(同一労働同一賃金)
- ☒ 残業を減らしたい。
- ☒ いろいろな助成金があるが、使い方がわからない。
- ☒ 就業規則を見直したい。
- ☒ 36協定の作り方を知りたい。
- ☒ 働き方の選択肢を増やしたい。
 - ・多様な正社員制度
 - ・選択的週休3日制
 - ・勤務間インターバル制度

※これらは相談の一例です



ぜひ/
働き方改革推進支援センターにご相談ください！

労務管理等の専門家が全支援無料で以下の支援を行っています。

コンサルティング

ご希望日に専門家が貴社を訪問またはオンライン対応にて課題解決に向けた支援を行っています。

個別相談

電話・メール・来所による個別相談を行っています。

セミナー開催 講師派遣

全体説明や個別テーマなど、ご要望に応じたセミナーを行っています。

ぎふ働き方改革推進支援センター

〒500-8847 岐阜市金宝町2-5 国井ビルディング5階

受付時間 平日 9:00～17:00

TEL 0120-226-311 FAX 058-201-2471

MAIL gifu@workstylereform.net

WEB <https://hatarakikatakaikaku.mhlw.go.jp/consultation/gifu/>

ぎふ働き方改革推進支援センター 検索

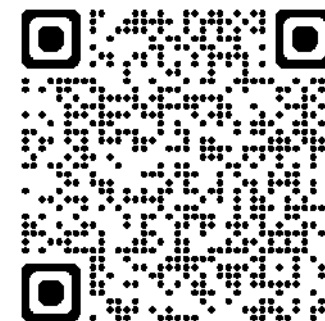


令和8年度 厚生労働省委託事業
中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業
受託者：全国社会保険労務士会連合会

令和8年4月1日作成版

9 スタートアップ労働条件

事業者のためのお役立ちサイト



就業規則、協定届をブラウザ上で作成可能
→そのまま電子申請手続きへ使用できる



36協定届

就業規則

1年単位変形 協定届

電子申請にも対応

ほかにも・・・



10 勤務間インターバル

勤務間インターバル

1日の勤務終了後、翌日の出社までの間に、一定時間以上の休息時間（インターバル）を設けること

企業の

努力義務

フレックスタイム制なども活用

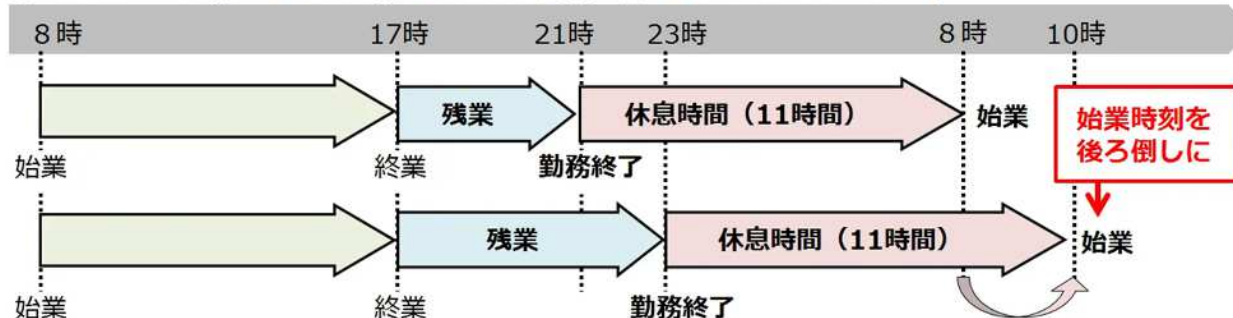
■ 通常は



■ 勤務間インターバルを導入した場合



【例：11時間の休息時間を確保するために始業時刻を後ろ倒しにする場合】



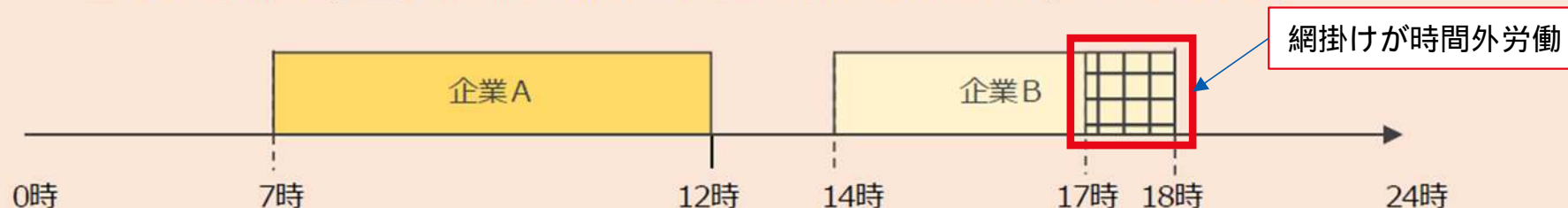
※「8時～10時」までを「働いたものとみなす」方法などもあります。

働く人の生活時間や睡眠時間を確保する

11 副業・兼業における労働時間管理等

それぞれ所定労働時間内の場合

(例1) 企業A：時間的に先に労働契約を締結、所定労働時間1日5時間（7:00～12:00）
企業B：時間的に後に労働契約を締結、所定労働時間1日4時間（14:00～18:00）



→企業Bに、法定時間外労働が1時間発生します。（5時間+4時間-8時間=1時間）

(例2) 企業A：時間的に先に労働契約を締結、所定労働時間1日5時間（14:00～19:00）
企業B：時間的に後に労働契約を締結、所定労働時間1日4時間（8:00～12:00）



→企業Bに、法定時間外労働が1時間発生します。（5時間+4時間-8時間=1時間）

2社以上で労働している場合でも、労働時間を通算して各社に義務が発生する。

労働時間の順序ではなく、労働契約を先にしているかどうか重要

パンフレットで管理モデルも提案

11 副業・兼業における労働時間管理等

所定時間外労働がある場合

(例1) 企業A：時間的に先に労働契約を締結

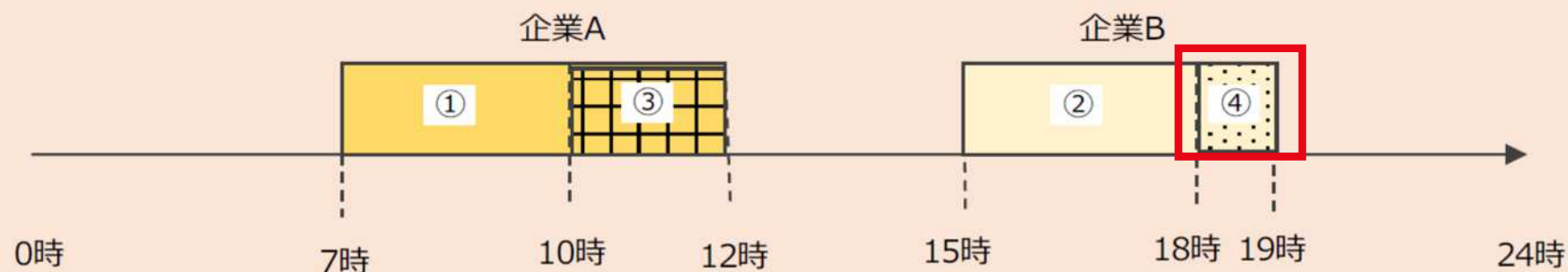
所定労働時間 1日3時間 (7:00～10:00) — ①

当日発生した所定外労働 2時間 (10:00～12:00) — ③

企業B：時間的に後に労働契約を締結

所定労働時間 1日3時間 (15:00～18:00) — ②

当日発生した所定外労働 1時間 (18:00～19:00) — ④



→① + ② + ③で法定労働時間に達するので、企業Bで行う1時間の所定外労働 (18:00～19:00) は法定時間外労働となり、企業Bにおける36協定で定めるところにより行うこととなります。企業Bはその1時間について割増賃金を支払う必要があります。

労働者自身で、A社とB社相互に副業であること、自身の所定労働時間・実績を共有できるよう指示しておく。

11 副業・兼業における労働時間管理等

A社、B社ともに時間外労働がある場合

(例2) 企業A：時間的に先に労働契約を締結

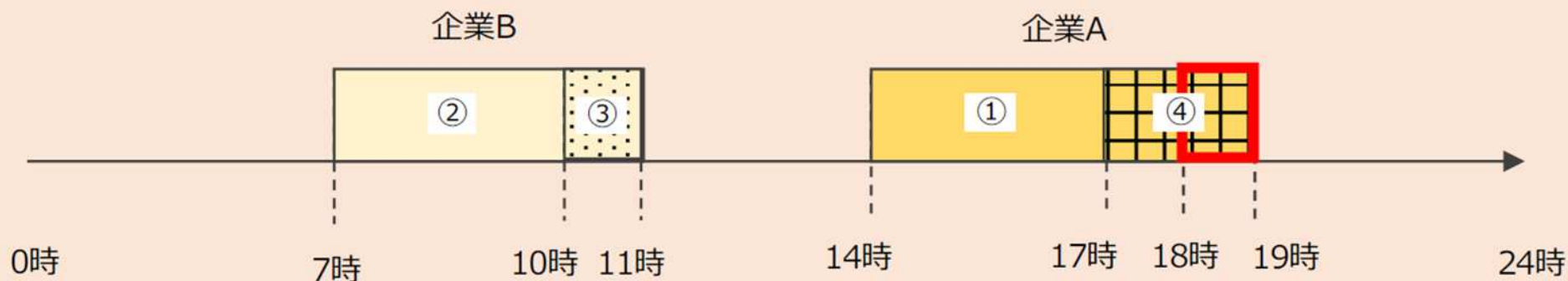
所定労働時間 1日3時間 (14:00~17:00) — ①

当日発生した所定外労働 2時間 (17:00~19:00) — ④

企業B：時間的に後に労働契約を締結

所定労働時間 1日3時間 (7:00~10:00) — ②

当日発生した所定外労働 1時間 (10:00~11:00) — ③



→①+②+③+(④のうち1時間)で法定労働時間に達するので、企業Aで行う1時間の所定外労働(18:00~19:00)は法定時間外労働となり、企業Aにおける36協定で定めるところにより行うこととなります。企業Aはその1時間について割増賃金を支払う必要があります。

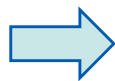
所定時間外労働については、実施した順で通算する。

12 過労死等の防止のための対策に関する大綱（令和6年）

労働時間、勤務間インターバル制度の周知や導入、年次有給休暇に関する数値目標について、令和10年を期限に、数値目標として引き続き設定されている。（令和6年8月2日閣議決定）

過労死等防止対策推進法（平成26年法律第100号）に基づき策定

依然として、我が国において
過労死等が多発＝大きな社会問題



本人、その遺族又は家族にとって計り知れない苦痛

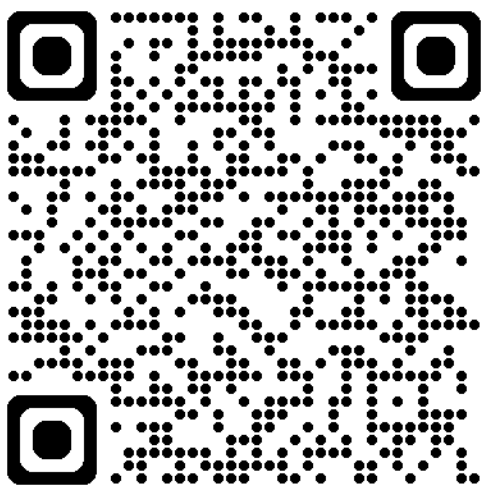
社会にとっても大きな損失

過労死等は、
本来あってはならない



過労死等の防止のための対策を推進

過労死等の防止のための 対策に関する大綱



目的：

過労死等がなく、仕事と生活を
調和させる

健康で充実して働き続けること
のできる社会の実現

12 過労死等の防止のための対策に関する大綱（令和6年）

現状、数値目標など

数値目標	前回大綱時の目標	現状	目標値 (2028年まで)
週労働時間40時間以上の雇用者のうち 週労働時間60時間以上の雇用者の割合	- (「週労働時間60時間以上の 雇用者の割合」が5%以下)	8.0% (2024年)	5%以下
勤務間インターバル制度を知らなかった企業割合	5%未満	14.7% (2024年)	5%未満
勤務間インターバル制度の導入企業割合	15%以上	5.7% (2024年)	15%以上
年次有給休暇取得率	70%以上	65.3% (2023年)	70%以上
メンタルヘルス対策に取り組む事業場の割合	80%以上	63.4% (2022年)	80%以上 (2027年まで)
労働者数50人未満の小規模事業場におけるス トレスチェック実施の割合		32.3% (2022年)	50%以上 (2027年まで)
自分の仕事や職業生活に関することで強い不安、 悩み又はストレスがあるとする労働者の割合		82.2% (2022年)	50%未満 (2027年まで)

12 過労死等の防止のための対策に関する大綱（令和6年）

国、地方公共団体、事業主等、労働組合等、民間団体、国民が相互に連携

事業主等の取組事項

事業者は、職場における労働者の安全と健康を確保するようにしなければならない

経営幹部等の取組

- 過労死等は発生させないという決意を持って関与
- 先頭に立って、労働者の生命を守り、健康を害するような働き過ぎを防ぐための対策を実施

産業保健スタッフ等の活用

- 労働者が産業保健スタッフ等に相談できるようにする
- 相談や職場環境の改善の助言等、適切な役割を果たすよう事業主が環境整備を図る
- 産業保健総合支援センターを活用して体制の整備

追加資料

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

追 1 労働条件通知書について

労働条件は書面で交付する

求人票とは別に



(一般労働者用：常用、有期雇用型)

労働条件通知書

年 月 日

事業場名称・所在地
使用者 職氏名

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得る・契約の更新はない・その他（ ）〕
2 契約の更新は次に判断する。
・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
・その他（ ）
3 更新上限の有無（無・有〔更新 回まで／通算契約期間 年まで〕）
【労働契約法に定める同一の企業との間で通算契約期間が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、無期労働契約での雇用に移換することができ、この場合の本契約からの労働条件の変更の有無（無・有〔別紙のとおり〕）
【有期労働契約期間満了による特別の対象者の場合】
無期転換申込権が発生しない期間：Ⅰ（高度専門）・Ⅱ（定年後の高齢者）
Ⅰ 特定有期業務の開始から完了までの期間（年 月 日）（上限10年）
Ⅱ 定年退任後経過して雇用されている期間

就業の場所 (雇入れ直後) (変更の範囲)
従事すべき業務の内容 (雇入れ直後) (変更の範囲)
【有期雇用特別措置法による特別の対象者（高度専門）の場合】
開始日： 完了日： 日

始業、終業の時刻等
1 始業（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。
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) フラットタイム制：始業及び終業の時刻は労働者の決定に委ねる。
ただし、フルタイム（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) 事業場外みなし労働時間制：始業（時 分） 終業（時 分）
(5) 裁量労働制：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）
・ 定例日：毎週 曜日、国民の祝日、その他（ ）
・ 非定例日：週 月当たり 日、その他（ ）
・ 1年単位の変形労働時間制の場合 年間 日
○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条

休日
・ 定例日：毎週 曜日、国民の祝日、その他（ ）
・ 非定例日：週 月当たり 日、その他（ ）
・ 1年単位の変形労働時間制の場合 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か月最終勤務した場合 日
継続勤務6か月以内の年次有給休暇（有・無）
→ 1か月経過で 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)

賃 金

1 基本賃金 イ 月給（ ）
ハ 時間給（ ）
ニ 出来高給（ ）
ホ その他（ ）
ヘ 就業規則

2 諸手当の額又は計算方法
イ（ ） 手当 円
ロ（ ） 手当 円
ハ（ ） 手当 円
ニ（ ） 手当 円
3 所定時間外、休日又は深夜
イ 所定時間外、法定延
ロ 休日 法定休日（ ）
ハ 深夜（ ）%
4 賃金締切日（ ）
5 賃金支払日（ ）
6 賃金の支払方法（ ）
7 労使協定に基づく賃金
8 昇給（ ） 有（時期、金）
9 賞与（ ） 有（時期、金）
10 退職金（ ） 有（時期、金）

退職に関する事項

1 定年制（ ） 有（ ）
2 継続雇用制度（ ） 有（ ）
3 創業支援等措置（ ） 有（ ）
4 自己都合退職の手続（ ）
5 解雇の事由及び手続（ ）
○詳細は、就業規則第 条～第 条

その他

○社会保険の加入状況（ ）
・ 雇用保険の適用（ ） 有（ ）
・ 中小企業退職金共済制度（ ） 加入している、加入
・ 企業年金制度（ ） 有（制度）
・ 次の意図に対して通常の労働管理の改善等に関する法律（パートタイム・有期雇用労働法）第6条に基づく文書の交付を兼ねるものであること。
○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条

※以下は、「契約期間」に
労働契約法第18条の規
の契約期間が通算5
ら申込みをすることによ
労働契約に転換されま
は、無期転換申込権の発生については、特別に本通知書の「契約期間」の「有期雇
用特別措置法による特別の対象者の場合」欄に明示したとおりとなります。

以上のほかは、当社就業規則による。就業規則を確認できる場所や方法（ ）
※ 本通知書の交付は、労働基準法第15条に基づく労働条件の明示及び短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（パートタイム・有期雇用労働法）第6条に基づく文書の交付を兼ねるものであること。
※ 労働条件通知書については、労使間の紛争の未然防止のため、保存しておくことをお勧めします。

1 労働契約の期間に関する事項

1の2 有期労働契約を更新する場合の基準に関する事項
(**通算契約期間又は有期労働契約の更新回数に上限の定めがある場合**には当該上限を含む。)

1の3 就業の場所及び従事すべき業務に関する事項 (**就業の場所及び従事すべき業務の変更の範囲**を含む。)

2 **始業及び終業の時刻**、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を二組以上に分けて就業させる場合における就業時転換に関する事項

3 **賃金** (退職手当及び第五号に規定する賃金を除く。以下この号において同じ。) の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項

4 **正社員との間の待遇の相違等について説明を求めることができる旨の明示** (パート労働者に対してのみ)

： 令和6年4月から項目が追加されました (**赤字**部分)

： 令和8年10月から追加予定の項目 (**青字**部分)

追 2 労働時間の把握

労働時間とは

使用者の指揮命令下に置かれている時間のことであり、使用者の明示または黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間に当たる

業務の準備・後始末の時間、研修・教育訓練を受ける時間や、待機の時間も、使用者の明示または黙示の指示がある場合には、労働時間に該当する

→始業・終業・労働時間数を把握

労働時間適正把握

使用者が自ら確認するか、タイムカード等客観的な記録を基礎として確認する

やむを得ず自己申告によって労働時間を把握する場合には、労働時間適正把握ガイドラインに基づく措置を講じる必要がある

(事業主のみなさまへ)

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

平成29年1月20日、労働時間の適正な把握のための使用者向けの新たなガイドラインを策定しました。

ガイドラインの主なポイント

- 使用者には労働時間を適正に把握する責務があること

【労働時間の考え方】

- 労働時間とは使用者の指揮命令下に置かれている時間であり、使用者の明示又は黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間に当たること
- 例えば、参加することが業務上義務づけられている研修・教育訓練の受講や、使用者の指示により業務に必要な学習等を行っていた時間は労働時間に該当すること

【労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置】

- 使用者は、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、適正に記録すること
- (1) 原則的な方法
 - ・ 使用者が、自ら現認することにより確認すること
 - ・ タイムカード、ICカード、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録を基礎として確認し、適正に記録すること
- (2) やむを得ず自己申告制で労働時間を把握する場合
 - ① 自己申告を行う労働者や、労働時間を管理する者に対しても自己申告制の適正な運用等ガイドラインに基づく措置等について、十分な説明を行うこと
 - ② 自己申告により把握した労働時間と、入退場記録やパソコンの使用時間等から把握した在社時間との間に著しい乖離がある場合には実態調査を実施し、所要の労働時間の補正をすること
 - ③ 使用者は労働者が自己申告できる時間数の上限を設ける等適正な自己申告を阻害する措置を設けてはならないこと。さらに36協定の延長することができる時間数を超えて労働しているにもかかわらず、記録上これを守っているようにすることが、労働者等において慣習的に行われていないか確認すること
- 賃金台帳の適正な調製
使用者は、労働者ごとに、労働日数、労働時間数、休日労働時間数、時間外労働時間数、深夜労働時間数といった事項を適正に記入しなければならないこと

追 3 2023年法改正のポイント 月60時間超の時間外労働の割増賃金率の引き上げ

2023年4月1日から中小企業においても
月60時間を超える時間外労働の割増賃金率が50%に引き上げられています

(改正前)

	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%

(改正後) 2023年4月1日以降

	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%

2023年4月1日から労働させた時間について、割増賃金の引き上げの対象になります。

- ・ 時間外労働の削減に取り組みましょう
- ・ 就業規則や労働条件通知書（特に固定残業代制）の変更が必要になります

追 3 2023年法改正のポイント 月60時間超の時間外労働の割増賃金率の引き上げ

(例) 平日に毎日3時間、土曜日(11日)に4時間の法定時間外労働を実施、法定休日は日曜日

日	月	火	水	木	金	土	法定時間外労働時間数	累計
			1 ③	2 ③	3 ③	4	3時間×3日=9時間	9
5	6 ③	7 ③	8 ③	9 ③	10 ③	11 ④	3時間×5日+4時間=19時間	28
12 ②	13 ③	14 ③	15 ③	16 ③	17 ③	18	3時間×5日=15時間	43
19	20 ③	21 ③	22 ③	23 ③	24 ③	25	3時間×5日=15時間	58
26	27 ②+①	28 ③	29 ③	30 ③	31 ③		3時間×5日=15時間	73

27日の法定時間外労働3時間目から月60時間超えとなるため、13時間分について割増賃金率が50%となる

深夜労働との関係

月60時間を超える時間外労働を深夜(22:00~5:00)の時間帯に行わせる場合、深夜割増賃金率25%+時間外割増賃金率50%=75%となります。

休日労働との関係

月60時間の時間外労働時間の算定には、法定休日に行った労働時間は含まれませんが、それ以外の休日に行った労働時間は含まれます。

(※) 法定休日労働の割増賃金率は、35%です。



長時間労働は、

- ・作業効率下がった人に
- ・高い割増賃金を支払うことになります。

人間の作業能力は起床から14.5時間が経過すると酒気帯び運転と同じレベルまで低下します

(労働安全衛生総合研究所 高橋正也氏)

追 3 2023年法改正のポイント 未払賃金が請求できる期間の延長

労働基準法の一部改正

未払賃金が請求できる期間などが延長されます

2020年4月1日以降に支払われる賃金に適用されています

2020年4月1日に発生した賃金請求権の場合



	改正前		改正後	
賃金請求権の消滅時効期間の延長	2年	⇒	5年	(当分の間は3年)
賃金台帳などの記録の保存期間の延長	3年	⇒	5年	(当分の間は3年)
付加金の請求期間の延長	2年	⇒	5年	(当分の間は3年)



退職金請求権（現行5年）などの消滅時効期間に変更はありません。

追 4 岐阜県最低賃金について

岐阜県内の最低賃金額が増額しています



岐阜県 最低賃金

令和7年
10月18日^{から}
時間額

1,065 円

前年比 **UP**
64円

令和8年も最低賃金額が増額する予定です。
今一度、ご確認をお願いします

追 5 ハラスメント対策は事業主の義務です

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

「希望」の会社を「失望」に変えない

NO!
就活セクハラ

NO! 一緒に食事に行かない?
NO! 恋人はいるの?
NO! 個人のSNSアカウントを教えて
NO! すごくスタイルいいね!

就活セクハラ防止措置が事業主の義務になります
2025年6月に改正法が成立し、公布された日(2025年6月11日)から1年6月以内の政令で定める日に施行されます。

12月は職場のハラスメント撲滅月間です

2025年12月10日(水)、
職場におけるハラスメント対策シンポジウムを
オンラインで開催します。

シンポジウムの概要及び参加の申し込みは、二次元バーコードまたは下記URLからご確認ください。
<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/symposium>



※職場のハラスメント相談窓口はこちら

ハラスメント対策の総合サイト
あかるい職場応援団
<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

NO
ハラスメント
あかるい職場応援団

ハラスメント裁判事例、他社の取組など
ハラスメント対策の総合情報サイト

NO!
カスハラ

カスハラ防止措置が事業主の義務になります

職場におけるハラスメント対策シンポジウム
12月10日(水) オンライン開催! [参加無料]

職場のハラスメント対策

カスタマーハラスメント対策

就活ハラスメント対策

職場のハラスメント
対策リーフレット



カスタマーハラスメント
対策リーフレット



就活ハラスメント
対策リーフレット



本日の説明は以上です。



- その他資料

ひと、くらし、みらいのために

その他 1 2023年法改正のポイント

月60時間超の時間外労働の割増賃金率の引き上げ

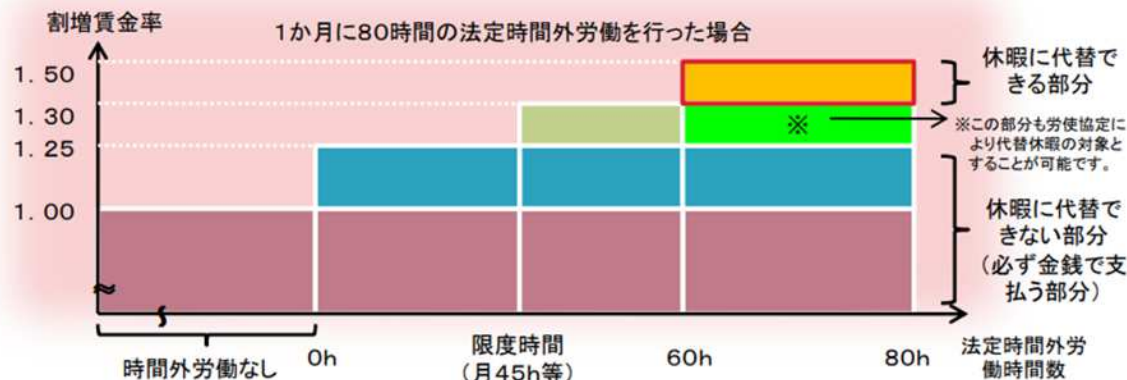
代替休暇

月60時間を超える法定時間外労働を行った労働者の健康を確保するため引き上げ分の割増賃金の支払の代わりに有給の休暇（代替休暇）を付与することができます。



詳細は
こちら

代替休暇制度の導入にあたっては労使協定の締結が必要です



労使協定で定める 4 項目

代替休暇の時間数の具体的な算定方法
代替休暇の単位
代替休暇を与えることができる期間
代替休暇の取得日の決定方法
割増賃金の支払日

ポイント

個々の労働者が代替休暇を取得するかは、労働者の意思により決まります

その他 1 2023年法改正のポイント

月60時間超の時間外労働の割増賃金率の引き上げ

労使協定項目 代替休暇の時間数の具体的な算定方法

代替休暇として与える
ことができる時間数

=

1 か月の時間外
労働時間数

- 60

× 換算率

換算率

=

代替休暇を取得しなかった場
合に支払うこととされている
割増賃金率 (50%以上)

-

代替休暇を取得した安倍に支
払うこととされている割増賃
金率 (25%以上)

(例) 代替休暇を取得しなかった場合に支払うこととされている割増賃金率 50%

代替休暇を取得した場合に支払うこととされている割増賃金率 25%

1 か月の時間外労働時間数 80 時間

換算率 50% - 25% = 25%

代替休暇の時間数 (80 時間 - 60 時間) × 25% = 5 時間

その他 1 2023年法改正のポイント 月60時間超の時間外労働の割増賃金率の引き上げ

労使協定項目 代替休暇の単位

「1日、半日、1日または半日」で付与する

(例) 1日の所定労働時間が8時間で、代替休暇が10時間あるケース

①1日(8時間)の代替休暇を取得し、
端数(2時間分)は割増賃金で支払う方法



②1日(8時間)の代替休暇と、2時間の代替休暇に2時間の
他の有給休暇を合わせて半日の休暇を取得する方法



ポイント

代替休暇に年次有給休暇を合わせて取得する場合は
年次有給休暇の請求を行うか否か労働者に確認しましょう

その他 1 2023年法改正のポイント 月60時間超の時間外労働の割増賃金率の引き上げ

労使協定項目 代替休暇を与えることができる期間

時間外労働が1か月60時間を超えた当該1か月の末日の翌日から **2か月以内**の期間で付与する

(例) 4月に6時間分、5月に2時間分の代替休暇が発生し、付与期間を2か月とするケース



ポイント

代替休暇の付与期間が1か月を超える場合は、
1か月目と2か月目の代替休暇を合わせて取得することも可能です

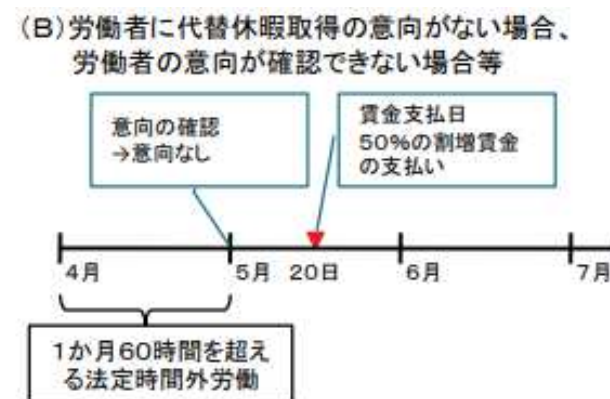
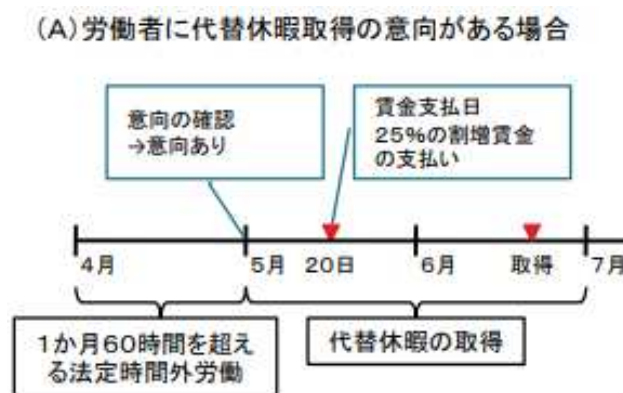
その他 1 2023年法改正のポイント

月60時間超の時間外労働の割増賃金率の引き上げ

労使協定項目 代替休暇の取得日の決定方法・割増賃金の支払日

- ・取得日の決定方法（例：労働者に取得するか否かを確認し、取得の意向があれば取得日を決めるなど）を定める
- ・1か月60時間超えの時間外労働割増賃金の支払日を定める

（例）賃金締め 末日
支払日 翌月20日



ポイント

代替休暇の取得意向があった労働者が代替休暇を取得できなかったときは、代替休暇を取得できないことが確定した賃金計算期間の賃金支払日に1か月60時間超えの時間外割増賃金を支払いましょう

その他 2 固定残業代に関する判例：日本ケミカル事件

判例：日本ケミカル事件

最高裁 H30.7.19 判決

- ・ 労働者が会社を提訴
- ・ 薬局に勤めていた労働者（薬剤師）が時間外労働に対する割増賃金の支払いを求めた
- ・ 「業務手当」が固定残業代として認められるか否かが争われた

- ・ 雇用契約書：月額562,500円（残業手当含む）
- ・ 採用条件確認書：月額給与461,500円
業務手当101,000円（みなし時間外手当、時間外手当がみなし残業代を超えた場合はこの限りではない）
- ・ 給与明細：時間外労働時間や時給単価の欄はほぼ全ての月において空欄であった
- ・ 賃金規定：業務手当は一賃金支払期において時間外労働があったものとみなして、時間外手当の代わりとして支給する
- ・ 確認書：業務手当は固定時間外労働賃金（時間外労働30時間分）として毎月支給する
一賃金計算期間における時間外労働がその時間に満たない場合であっても全額支給する

【 焦点 】 「業務手当」が時間外労働の対価として認められるか否か

その他 2 固定残業代に関する判例：日本ケミカル事件

判例の概要

- ・ **特定の手当が時間外労働の対価とみなされるか否か**は、雇用契約書等の記載内容のほか、当該手当や割増賃金について、会社が労働者に行った説明の内容、労働者の実態の労働時間等を考慮して判断すべきである。
- ・ 本件においては、雇用契約書、採用条件確認書、賃金規定に業務手当を時間外労働の対価として支払う旨が記載されていた。
- ・ また、労働者に支払われた業務手当は、平均所定労働時間（1か月157.3時間）を基準にして計算すると、約28時間分の時間外労働に対する割増賃金に相当するもので、労働者の実際の時間外労働の状況と大きく乖離するものではない。
- ・ したがって、会社の賃金体系において、業務手当は時間外労働の対価として支払うものと位置づけられていたと認められる。

以上により、労働者に支払われていた **業務手当は、時間外労働の対価であるものと認められた**

【ポイント】対価性・明確区分性

参考：東京高裁判決

- ・ 業務手当が何時間分の時間外労働に対する割増賃金なのか労働者に伝えていない
- ・ 労働者の時間外労働の時間（休憩時間中の労働時間）を把握していない

「実際の時間外労働の時間に基づいて算出した割増賃金の額が、業務手当の額を上回った場合に、その事実を労働者が認識できる仕組みが備わっていない」ことを理由に、業務手当を支払っていたとしても労働基準法第37条の割増賃金を支払ったことにはならないと判示。

その他3 2023年法改正のポイント デジタルマネーによる賃金支払いの解禁

労働基準法 第24条（賃金の支払い）

使用者は、賃金を

賃金支払いの5原則

通貨で
直接
全額を
毎月1回以上
一定期日に

労働者に支払う

賃金の支払い方法の変化

現金払い

・労働基準法の原則どおり



・3億円事件
現金輸送の危険性が課題に

口座振込

・労働者の同意を得た場合に、労働者が指定する銀行等の口座への振込みが可能となる。（給料日当日の午前10時までの入金を要する。）

デジタル
マネー

・キャッシュレス化
・非対面、非接触の推奨



・デジタル払い解禁

その他3 2023年大予測（法改正のポイント） デジタルマネーによる賃金支払いの解禁

2023年4月1日施行

キャッシュレス社会の促進

デジタルマネーによる賃金支払いの解禁

- 現金での直接支払いや銀行口座への振り込み等に限られていた賃金支払いについて、労働者本人の同意を前提に、資金移動業者の口座への支払いも解禁されます

解禁後のキャッシュレス推進への展開イメージ



その他 4 物価高克服への取組 賃金引き上げに向けた取組（要請）

- 政府においては、成長と分配の好循環を実現するため、地域経済の雇用を支える**中小企業等が適切に価格転嫁を行い、適正な利益を得られるよう**、「パートナーシップによる価値創造のための転嫁円滑化施策パッケージ」に基づき、環境整備を行っています。
- 賃上げの流れを継続・拡大していくため、**賃上げが高いスキルの人材を惹きつけ、企業の生産性を向上させ、それが更なる賃上げを生むという「構造的な賃上げ」を実現するため**、賃金引き上げに踏み出す中小企業への支援の強化などの取組を行っています。
- 労働基準監督署においても、労働条件向上相談窓口を設置し、各事業場における労働基準関係法令の遵守や賃金引き上げに向けた労働環境の自主的な改善の促進に向けて、その労働環境の実情に応じたきめ細かな支援等を行っています。

事業主の皆様におかれましても、賃金引き上げに向けた環境整備の取組が進められていることや社会的にも賃金引き上げが求められていることをご理解いただき、労使で話し合っていたくなどして、労働者の賃金引き上げについてご検討いただくようお願いします。