

労務管理の責任者・担当者向け説明会

厚生労働省 / 長崎労働局 / 江迎労働基準監督署

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

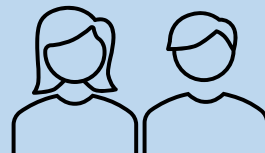
はじめに

全国では、約380万の事業場で約5,500万人が働いています。労働者が安心して働ける職場環境を実現するためには、労働基準関係法令に定められた労働条件が確保され、その向上が図られることが重要です。

労働基準行政の組織



厚生労働大臣の下に労働基準局が、各都道府県には都道府県労働局が、さらに第一線機関として321の労働基準監督署が置かれています。労働基準行政においては、国民を対象とした行政活動の多くを、第一線機関である労働基準監督署が展開しています。



労働基準監督官

行政活動



事業場

労働基準行政

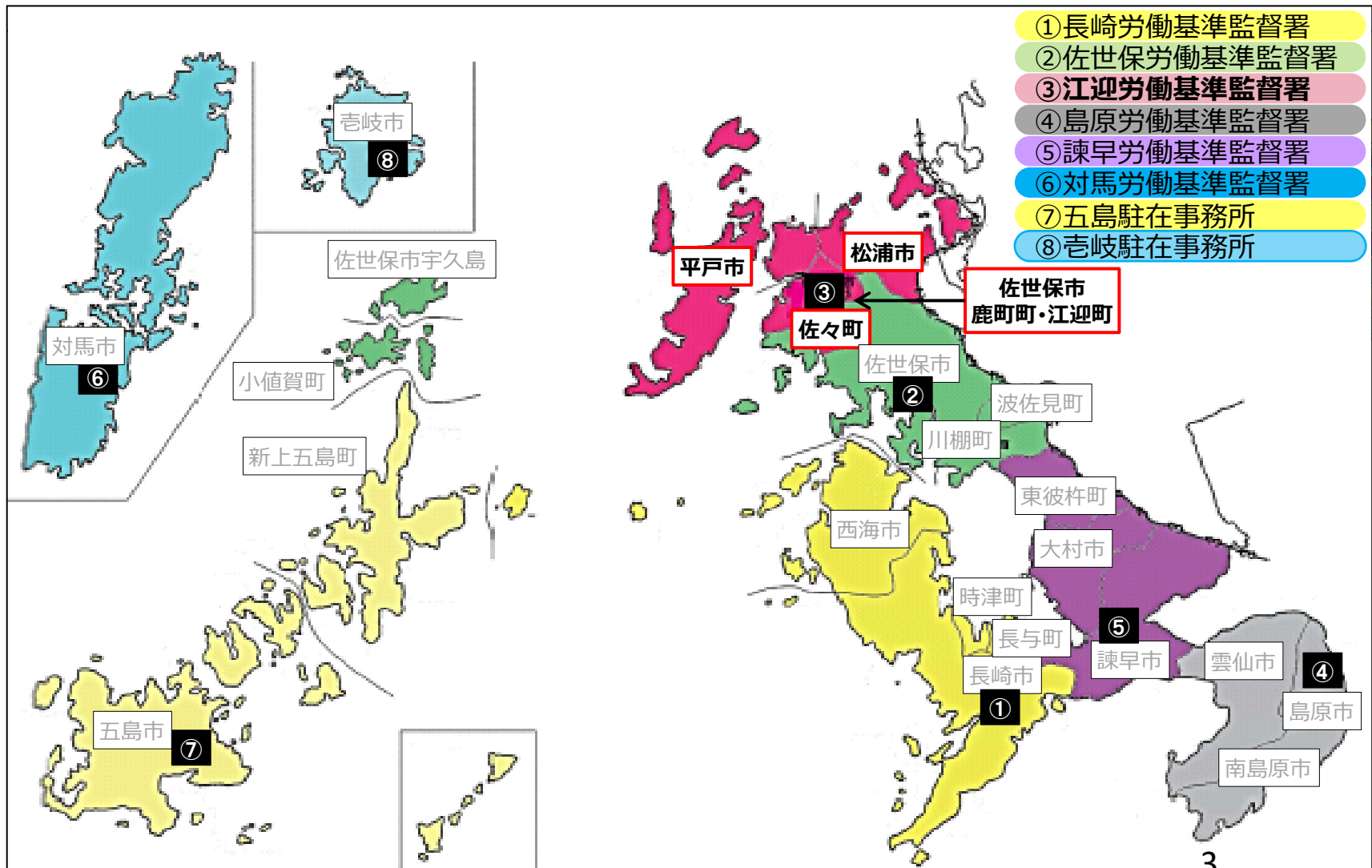
労働基準法、労働安全衛生法などの法令に基づき、労働者の労働条件（労働時間、賃金等）の確保・改善、職場の安全や健康の確保を図るための取り組みを行っています。

また、労働者が工作中や通勤中に病気やケガをした場合の治療費用や、療養のために仕事を休み、賃金が支払われない場合の補償などの、労災保険の給付を行っています



はじめに

長崎県内には、8箇所労働基準監督署を設置しており、各署が地域ごとを管轄しています。江迎労働基準監督署は、北から順に、**平戸市、松浦市、佐世保市のうち鹿町町及び江迎町並びに北松浦郡佐々町**を管轄しています。





- 1. 長崎県の状況**
- 2. 労働基準法**
- 3. 労働安全衛生法**
- 4. 最低賃金**
- 5. ご案内**



ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

1

1. 長崎県の状況
2. 労働基準法
3. 労働安全衛生法
4. 最低賃金
5. ご案内



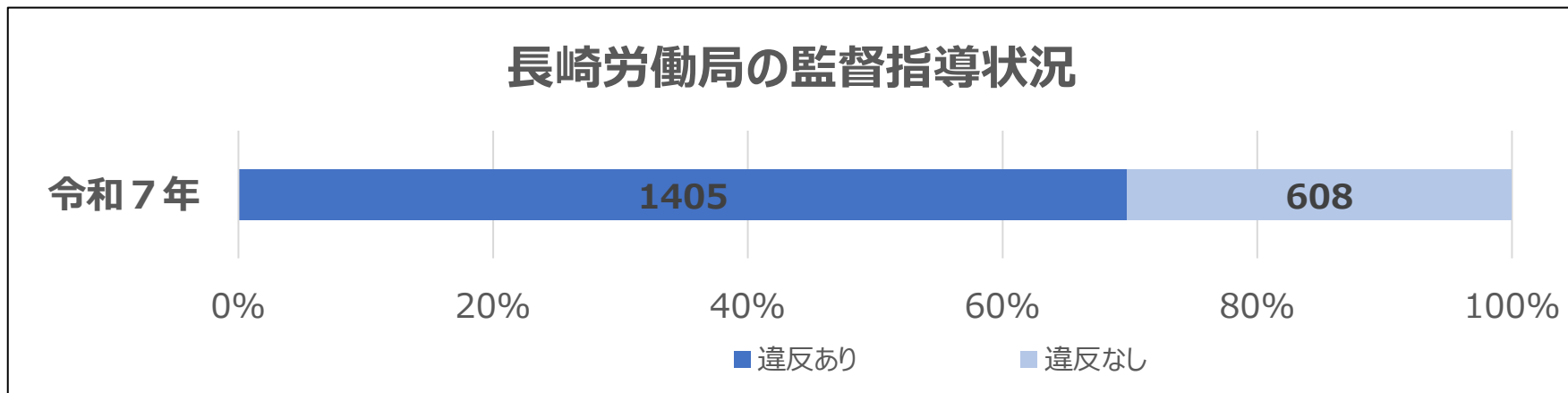
ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

長崎県の状況

令和7年において、長崎労働局は、**2,013事業場**に対して定期監督等を実施し、そのうち**1,405事業場（69.8%）**において、労働基準関係法令違反が認められました。



指導が多かった労働基準法違反

【労働基準法】

第32条（労働時間）	・・・279事業場
第37条（割増賃金）	・・・229事業場
第39条（年次有給休暇）	・・・218事業場
第15条（労働条件の明示）	・・・186事業場

2

1. 長崎県の状況
- 2. 労働基準法**
3. 労働安全衛生法
4. 最低賃金
5. ご案内



ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

労働基準法①（総則）

労働基準法（昭和22年法律第49号）

（労働条件の原則）

第1条 労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならない。

2 この法律で定める労働条件の基準は最低のものであるから、労働関係の当事者は、この基準を理由として労働条件を低下させてはならないことはもとより、その向上を図るように努めなければならない。

（労働条件の決定）

第2条 労働条件は、労働者と使用者が、対等の立場において決定すべきものである。

2 **労働者及び使用者は、労働協約、就業規則及び労働契約を遵守し、誠実に各々その義務を履行しなければならない。**

（均等待遇）

第3条 使用者は、労働者の国籍、信条又は社会的身分を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について、差別的取扱をしてはならない。

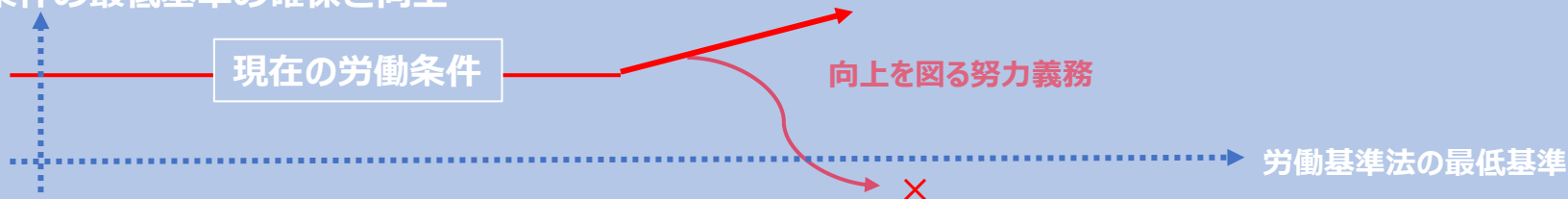
（男女同一賃金の原則）

第4条 使用者は、労働者が女性であることを理由として、賃金について、男性と差別的取扱いをしてはならない。

（強制労働の禁止）

第5条 使用者は、暴行、脅迫、監禁その他精神又は身体的自由を不当に拘束する手段によつて、労働者の意思に反して労働を強制してはならない。

労働条件の最低基準の確保と向上



労働基準法②（労働時間）

労働基準法（昭和22年法律第49号）

（労働時間）

第32条 使用者は、労働者に、休憩時間を除き一週間について40時間を超えて、労働させてはならない。

② 使用者は、一週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き一日について8時間を超えて、労働させてはならない。

（休憩）

第34条 使用者は、労働時間が6時間を超える場合においては少くとも45分、8時間を超える場合においては少くとも1時間の休憩時間を労働時間の途中に与えなければならない。

（休日）

第35条 使用者は、労働者に対して、毎週少くとも一回の休日を与えなければならない。

② 前項の規定は、4週間を通じ4日以上の日を与える使用者については適用しない。

労働時間の考え方

POINT 1

使用者の**指揮命令下**に置かれている時間
（労働者が活動していなくても、指揮命令下にある場合は労働時間）

POINT 2

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

労働基準法②（労働時間）

研修・教育訓練の取扱い

研修や教育訓練を受けることについて、**業務上義務づけられているか否かのほか、不参加に対し不利益を科しているか、不参加でも業務を行えるか、など事実上研修や教育訓練に参加することを強制しているか否か**で、労働時間に該当するか否かを判断します。

【労働時間に該当する】

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ており、実質的な業務指示で参加する研修

【労働時間に該当しない】

終業後に行う勉強会について、会社の会議室を無償で提供しているが、参加強制はしないため出欠確認もとっておらず、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

直行直帰・出張にともなう移動時間の取扱い

直行直帰や出張にともなう移動時間中に、**業務の指示を受けているか、実際に業務に従事しているか、移動手段の指示を受けているか、自由な利用が保障されているか**、という観点から労働時間に該当するか否かを判断します。

【労働時間に該当する】

会社集合後、社用車に全員で乗り合わせて現場まで移動する際の**運転を指示された運転者**の運転時間

【労働時間に該当しない】

施工中の工事現場が自宅から会社に向かう反対方向にあるため、本人の希望により社用車で帰宅し自宅から工事現場に直行する場合の移動時間

着替え・作業準備等の時間

使用者の指示により、就業を命じられた業務に必要な準備行為（着用を義務付けられた所定の服装への着替え等）や業務終了後の業務に関連した後始末（清掃等）を行う時間は、労働時間と判断します。

【労働時間に該当する】

作業開始前の朝礼、準備体操、K Y 活動等の時間、現場作業終了後の掃除、作業日報記載等の時間

【労働時間に該当しない】

終業後の帰宅前に、作業服から私服に着替える時間（作業着で帰宅することを禁止していない場合に限る）

労働基準法③（休日）

休日の考え方

POINT 1

休日は、原則、毎週少なくとも1日与えること

POINT 2

法定休日を就業規則等で定めている場合は、その日の労働が休日労働となりますが、それ以外の場合は、少なくとも週に1日の休日が取れなくなった日が休日労働となること

1日の所定労働時間：8時間、所定労働日：月～金の場合

	月	火	水	木	金	土	日
実労働時間数	9時間	8時間	10時間	9時間	10時間	5時間	5時間
時間外労働・休日労働時間数	1時間の時間外労働	なし	2時間の時間外労働	1時間の時間外労働	2時間の時間外労働	5時間の時間外労働	5時間の休日労働

11時間の時間外労働

11時間の時間外労働+ 5 時間の休日労働

労働基準法④（上限規制）

時間外労働及び休日労働を行わせる場合は、労働者の過半数を代表する者又は過半数労働組合と労使協定を締結し、**事前に**、所轄監督署へ届け出る必要があります。

* この労使協定を、労働基準法第36条を根拠にしていることから 通称「**36協定**」といいます。

36協定のイメージ

36協定のイメージ

様式第9号（第16条第1項関係）

事業の種類 金属製品製造業		事業の名称 〇〇金属工業株式会社 〇〇工場		事業の所在地（電話番号） (〒 000 0000) 〇〇市〇〇町1-2-3 (電話番号: 000 0000 0000)		協定の有効期間 2000年4月1日から1年間				
時間外労働 ① 下記に該当しない労働者 ② 1年単位の法定労働時間により労働する労働者	業務の種類 受注の集中 試作の発生、納期変更 不具合への対応	労働者数 (満18歳以上の者)	所定労働時間 (1日) (1日)	延長することができる時間数 1日 1ヶ月(①については45時間まで、②については30時間まで) 1年(①については360時間まで、②については330時間まで)						
			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	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	法定労働時間を 超える時間数			
			10人	7.5時間	3時間	3.5時間	3.5時間	4.5時間	25.0時間	27.0時間
			20人	7.5時間	3時間	2.5時間	1.5時間	2.5時間	15.0時間	27.0時間
10人	7.5時間	3時間	2.5時間	1.5時間	2.5時間	15.0時間	27.0時間			
月次の残業率目標	0%	5人	7.5時間	3時間	3.5時間	3.5時間	4.5時間	25.0時間	27.0時間	
			5人	7.5時間	3時間	2.5時間	1.5時間	2.5時間	15.0時間	27.0時間
休日労働をさせる必要のある具体的事由 受注の集中 試作の発生、納期変更	業務の種類 設計 機械組立	労働者数 (満18歳以上の者)	所定休日 (1日)	延長することができる 法定休日の日数						
			10人	土・日・祝日	1カ月に1日	8:30-17:30				
20人	土・日・祝日	1カ月に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計した時間数は、1ヶ月について100時間未満でなければならず、かつ2ヶ月から6ヶ月までを平均して80時間を超過しないこと。
(チェックボックスにチェック)

協定の成立年月日 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氏名 **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**）
〇〇〇年 3月15日

使用者 職名氏名 **工場長 田中太郎**

管理監督者は労働者代表にはなりません。

協定書を結ぶ場合には、労働者代表の署名又は記名・押印が必要です。

労働保護委員・法人番号を記載してください。

この協定が有効となる期間を定めてください。1年間とすることが望ましいです。

1年間の上限時間を計算する際の就業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、就業日は同一の日である必要があります。

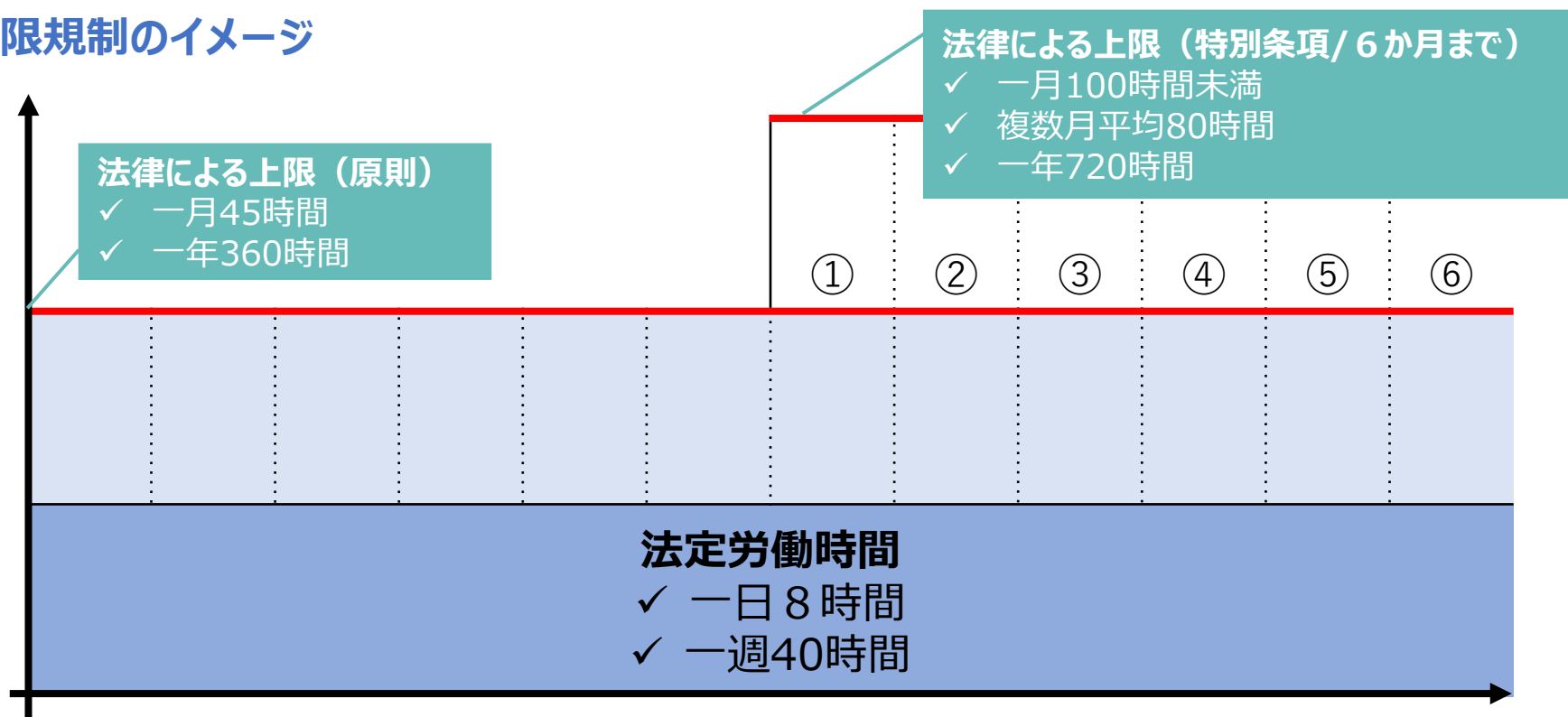
時間外労働と法定休日労働を合計した時間数は、月100時間未満、2〜6ヶ月平均80時間以内でなければなりません。これを労使で確認の上、必ずチェックを入れてください。チェックボックスにチェックがない場合には、有効な協定書とはなりません。

労働基準監督署長

労働基準法④（上限規制）

法定労働時間（1日：8時間、1週：40時間）を超える場合は、36協定（時間外・休日労働に関する協定届）の締結・届出が必要であり、この場合であっても、時間外労働の上限は原則月45時間・年360時間まで、臨時的にこれを超える場合（特別条項）でも、時間外・休日労働時間の合計は月100時間未満、2～6か月平均80時間以内にしなければなりません。【上限規制】

上限規制のイメージ



注意

- ① 限度時間（一月45時間、一年360時間）：時間外労働のみ
- ② 特別条項（一月100時間未満、複数月平均80時間）：時間外労働＋休日労働

労働基準法④（上限規制）

法定労働時間（1日：8時間、1週：40時間）を超える場合は、36協定（時間外・休日労働に関する協定届）の締結・届出が必要であり、この場合であっても、時間外労働の上限は原則月45時間・年360時間まで、臨時的にこれを超える場合（特別条項）でも、時間外・休日労働時間の合計は月100時間未満、2～6か月平均80時間以内にしなければなりません。【上限規制】

特定業種等における上限規制の例外措置

建設業

- 原則として一般業種と同じ上限が適用
- 災害復旧・復興事業に限り「1ヶ月当たり100時間未満」「複数月平均80時間以内」の適用除外

自動車運転者

- 特別条項適用時の上限が年間960時間以内
- 「1ヶ月当たり100時間未満」「複数月平均80時間以内」「月45時間超が年6回まで」の規制が適用除外

医師

- 特別条項適用時の上限が年間960時間以内（A水準）
- 特例水準（B・C水準）に応じて最大で年1,860時間以内まで延長可能

～休憩～



ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

労働基準法（昭和22年法律第49号）

（労働時間）

第32条 使用者は、労働者に、休憩時間を除き一週間について○時間を超えて、労働させてはならない。

- ② 使用者は、一週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き一日について○時間を超えて、労働させてはならない。

（休憩）

第34条 使用者は、労働時間が○時間を超える場合においては少なくとも45分、○時間を超える場合においては少なくとも1時間の休憩時間を労働時間の途中に与えなければならない。

（休日）

第35条 使用者は、労働者に対して、毎週少なくとも一回の休日を与えなければならない。

- ② 前項の規定は、4週間を通じ4日以上の日以上の休日を与える使用者については適用しない。

労働基準法⑤（割増賃金）

労働基準法（昭和22年法律第49号）

（時間外、休日及び深夜の割増賃金）

第37条 使用者が、（中略）労働時間を延長し、又は休日に労働させた場合においては、その時間又はその日の労働については、通常の労働時間又は労働日の賃金の計算額の2割5分以上5割以下の範囲内でそれぞれ政令で定める率以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。ただし、当該延長して労働させた時間が1箇月について60時間を超えた場合においては、その超えた時間の労働については、通常の労働時間の賃金の計算額の5割以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。

②、③ （中略）

④ 使用者が、午後10時から午前5時まで（中略）の間において労働させた場合においては、その時間の労働については、通常の労働時間の賃金の計算額の2割5分以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。

⑤ 第一項及び前項の割増賃金の基礎となる賃金には、家族手当、通勤手当その他厚生労働省令で定める賃金は算入しない。

第1項	1か月の時間外労働	
	60時間以下	60時間超
割増率	25%	50%
	25%	50%

労働基準法⑤（割増賃金）

割増賃金の基礎となる賃金とは？（第5項部分）

所定労働時間の労働に対する基本給と各種手当を含めた金額の時間単価を基本とします。ただし、以下の①～⑦については労働との直接の関係が薄く、個人的な事情により支給されていることなどにより、基礎となる賃金から**除外**することができます。

- ① 家族手当（扶養手当等）
- ② 通勤手当
- ③ 別居手当（単身赴任手当等）
- ④ 子女教育手当
- ⑤ 住宅手当
- ⑥ 臨時に支払われた賃金（慶弔見舞金等）
- ⑦ 1か月を超える期間ごとに支払われる賃金（賞与等）

POINT

①～⑦に該当しない賃金は全て算入しなければなりません。

労働基準法⑥（年次有給休暇）

業種、業態にかかわらず、また、正社員、パートタイム労働者などの雇用区分にかかわらず、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年次有給休暇を与えなければなりません。

①通常の労働者

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

②週所定労働日数が4日以下（年間216日以下）かつ週所定労働時間が30時間未満の労働者

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

労働基準法⑥（年次有給休暇）

業種、業態にかかわらず、また、正社員、パートタイム労働者などの雇用区分にかかわらず、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年次有給休暇を与えなければなりません。

年5日の年次有給休暇取得義務（2019年4月～）

POINT

法定の年次有給休暇付与日数が10日以上労働者に対して、付与日から1年以内の期間に最低5日の年次有給休暇を取得させる義務があります。
（**管理監督者やパート・有期雇用労働者**も含まれます）

年次有給休暇の時季指定義務

使用者は、年間10日以上年次有給休暇が付与される労働者について、年5日の範囲内において、時季を指定して取得させることができます。

ただし、既に年5日以上年次有給休暇を取得している労働者に対しては、時季指定することはありません。

労働基準法⑥（年次有給休暇）

業種、業態にかかわらず、また、正社員、パートタイム労働者などの雇用区分にかかわらず、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年次有給休暇を与えなければなりません。

年5日の年次有給休暇取得義務（2019年4月～）

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。

年次有給休暇管理簿で明らかにする内容は、**時季、日数、基準日**です。

年次有給休暇管理簿（令和 年度）																					
氏 名	入社 年月日	基準 年月日	勤続 年月数	前年 繰越日数	新規 付与日数	計	日数	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	残日数	次年繰越日数
							取得日														
							累計数														
							取得日														
							累計数														
							取得日														
							累計数														
							取得日														
							累計数														
							取得日														
							累計数														

労働基準法⑦（労働条件の明示）

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りません。

労働条件明示のルール改正（令和6年4月～）

対象	明示のタイミング	新しく追加される明示事項
すべての労働者	労働契約の締結時と 有期労働契約の更新時	1. 就業場所・業務の変更の範囲
有期契約労働者	有期労働契約の 締結時と更新時	2. 更新上限の有無と内容 （有期労働契約の通算契約期間または更新回数の上限） + 更新上限を新設・短縮しようとする場合、その理由をあらかじめ説明すること
	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	3. 無期転換申込機会 無期転換後の労働条件 + 無期転換後の労働条件を決定するに当たり、他の正社員等とのバランスを考慮した事項の説明に努めること

労働基準法⑧（働き方改革）

働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号）

労働者がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する働き方改革を総合的に推進するため、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等のための措置を講ずる。

働き方改革の基本的な考え方

「働き方改革」は、働く方々が、**個々の事情に応じた多様で柔軟な働き方を、自分で「選択」できるようにする**ための改革です。

日本が直面する「少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少」、「働く方々のニーズの多様化」などの課題に対応するためには、投資やイノベーションによる生産性向上とともに、就業機会の拡大や意欲・能力を存分に発揮できる環境をつくる必要があります。

働く方の置かれた個々の事情に応じ、多様な働き方を選択できる社会を実現することで、成長と分配の好循環を構築し、働く人一人ひとりがより良い将来の展望を持てるようにすることを目指します。

労働基準法⑧（働き方改革）

働き方改革が目指すもの

- 上限規制や年休について、守らなければならない規制として受け身でとらえるのではなく、「働き方改革」を契機として、長時間労働を是とする企業文化や職場風土を抜本的に見直していくこと。
- そのためには、
 - ✓ 経営トップ自らが、働き方改革に取り組む決意を示し、
 - ✓ どうすれば長時間労働を改め、自社の生産性を向上させることができるかを考え、
 - ✓ 職場の管理職の意識改革を強力に推し進め、
 - ✓ 非効率な業務プロセスやマネジメントのあり方など、具体的な見直しに **コミットメント**していただくこと。
- そして、
 - ✓ 働く方自身も、メリハリをつけて働くことで、
 - ✓ ワークライフバランスが向上し、
 - ✓ 日々の生活を一層楽しめるような社会を創っていくこと。

～休憩～



ひと、くらし、みらいのために



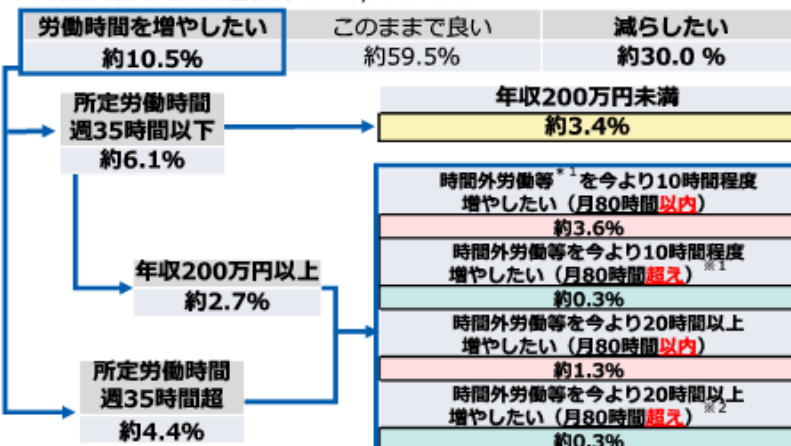
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

働き方改革関連法施行後5年の総点検（結果概要）

労働時間等に関する労働者の意識・意向アンケート調査（令和7年10月）

趣旨・目的	働き方改革関連法施行後5年の総点検を行い、働き方の実態及びニーズを踏まえた労働基準法の見直しについて、検討を行うこととされたことを踏まえ、労働時間等に関する労働者の意識・意向を把握する。
調査部数	有効回収数 3,000（目標回収数到達時点で終了）
主な調査項目	労働時間等に関する労働者の意識・意向（労働時間の長さについての認識、労働時間をどのようにしたいか等）等

◆労働時間の増減希望状況（n=3,000、SA）



（注）上記のほか、「時間外労働等時間（月）（直近3ヶ月平均）」よりも「妥当だと考える1月あたりの時間外労働等の時間」を短く回答した者が約1.7%
※ 1と※ 2の合計は約0.5%

◆労働時間を増やしたい理由（n=315、MA）

増やしたい理由	割合（%）
①仕事の完成度や業績をより高めたいから	10.2
②業務を通じて知識や経験・スキル・技術を高めたいから	7.0
③自分のペースで仕事をしたいから	19.7
④たくさん稼ぎたいから（⑤を除く）	41.6
⑤所定労働時間以外の労働分の収入（残業代）がないと家計が厳しいから	15.6
⑥労働時間が長い方が上司や周囲に評価されるから	4.1
⑦会社や社会に貢献したいから	9.8
その他	11.7

◆時間外労働等の時間として、1か月当たり何時間程度が妥当だと考えるか（n=3,000、SA）

時間外労働等の時間	0時間	0時間超20時間以下	20時間超45時間以下	45時間超60時間以下	60時間超80時間以下	80時間超100時間未満	100時間以上
割合（%）	21.7	43.9 [65.6] ^{*2}	27.4 [93.0]	2.7	2.0	0.9	1.4

* 1：「時間外労働等」とは、時間外労働と休日労働を合わせた時間。

* 2： [] 内は当該時間以下の割合の累計を表す。

ヒアリング調査（令和7年10～12月）

趣旨・目的	上限規制への対応状況、課題認識などについて「生の声」を把握するため、全国の都道府県労働局において、労働時間に対する希望やその理由等について企業ヒアリングを実施。その際、一部のヒアリング対象企業の協力を得て、当該企業の労働者からも、ヒアリングを実施した。
対象	＜企業ヒアリング：327社＞ 「建設業」74社、「製造業」48社、「運輸業、郵便業」72社、「卸売業、小売業」42社、「宿泊業、飲食サービス業」43社、「医療、福祉」41社、その他7社 ＜労働者ヒアリング：97人＞ 「建設業」22人、「製造業」18人、「運輸業、郵便業」21人、「卸売業、小売業」10人、「宿泊業、飲食サービス業」12人、「医療、福祉」12人、その他2人
主な調査項目	労働時間等に関する労働者の意識・意向（労働時間の長さについての認識、労働時間をどのようにしたいか等）等

○ 現状の労働時間に対する企業としての希望は以下のとおり。

現状のままがいい（201社）	増やしたい（53社） ^{*1}
◆ 現状のままがいい理由として、業務量との関係（178社）、労働者の健康確保・ワークライフバランス（22社）、人材確保・定着（20社）等が挙げられた。 ◆ 具体的には、労働者の健康を考えると上限まで増やしたいとは思わない、残業時間を増やすと人材の採用や定着が難しくなる等の企業からの声がある。	◆ 増やしたい理由として、業務の性質（29社）、受注の確保（9社）、労働者の希望（9社）、人手不足（7社）等が挙げられた。 ◆ 増やしたい範囲に関する主な希望は以下のとおり。 ・ 上限規制の枠内（25社） ・ 上限規制を超えて（17社）^{*2} ・ 月45時間・年6回を超えて（11社） ◆ 歩合制のトラックドライバー等から労働時間を増やしたいとの希望がある一方で、労働者が長時間労働を望まないとの企業からの声がある。
減らしたい（73社）	
◆ 減らしたい理由として、人材確保・定着（22社）、労働者の健康確保・ワークライフバランス（18社）、人件費抑制（9社）等が挙げられた。	

※ 1、2...時間外労働時間数（月平均）の内訳について、45時間以下の企業は53社のうち46社、17社のうち15社。

○ 労働者の希望・その理由は以下のとおり。

- ・ 現状のままがいい（70人）… 仕事量、収入、プライベートとのバランスなどの現状に不満がない等
- ・ 減らしたい（14人）… プライベートの時間の確保等、ワークライフバランスを重視する等
- ・ 増やしたい（13人）… 子育て中等の理由でもっと稼ぎたい、業務量との兼ね合い、技術の向上等

○ その他、個別制度について、副業兼業（11社）、変形労働時間制（6社）、裁量労働制（4社）に関する課題・要望が挙げられた。

※ 企業・労働者からの回答（労働時間に対する希望）のうち、その理由や背景・事情等については、厚生労働省において粗く分類したもの。複数理由等が挙げられている場合は、複数計上した。

3

1. 長崎県の状況
2. 労働基準法
- 3. 労働安全衛生法**
4. 最低賃金
5. ご案内



ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

労働安全衛生法①

労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）

（目的）

第1条 この法律は、労働基準法（昭和22年法律第49号）と相まって、労働災害の防止のための危害防止基準の確立、責任体制の明確化及び自主的活動の促進の措置を講ずる等その防止に関する総合的計画的な対策を推進することにより職場における労働者の安全と健康を確保するとともに、快適な職場環境の形成を促進することを目的とする。

（事業者等の責務）

第3条 **事業者は**、単にこの法律で定める労働災害の防止のための最低基準を守るだけでなく、快適な職場環境の実現と労働条件の改善を通じて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。また、事業者は、国が実施する労働災害の防止に関する施策に協力するようにしなければならない。

2 （略）

3 **建設工事の注文者その他の仕事を他人に請け負わせる者は**、施工方法、作業方法、工期、納期等について、安全で衛生的な作業の遂行を損なうおそれのある条件を付さないように配慮しなければならない。

第4条 **労働者及び労働者以外の者で労働者と同一の場所において仕事の作業に従事するものは**、労働災害を防止するため必要な事項を守るほか、事業者その他の関係者が実施する労働災害の防止に関する措置に協力するように努めなければならない。

職場における労働者の安全と健康の確保・快適な職場環境の形成促進

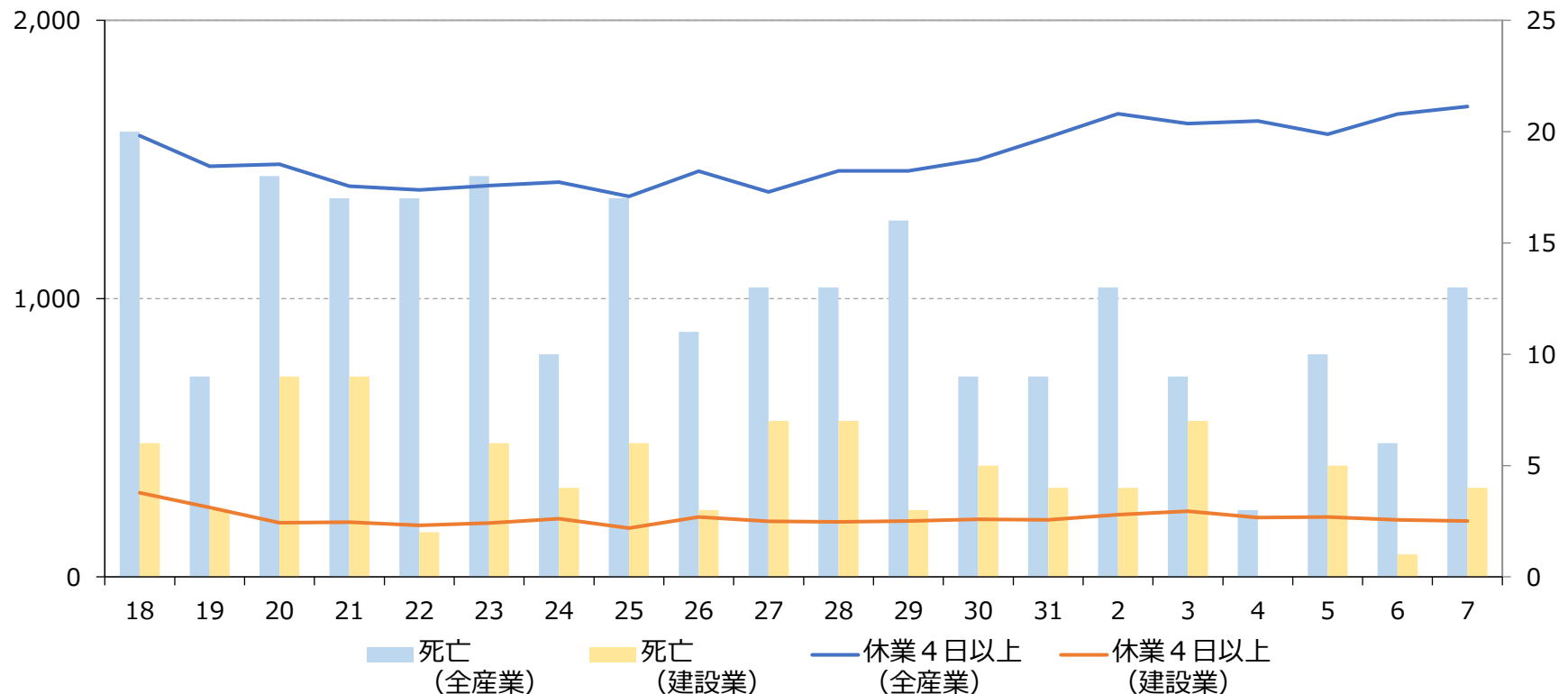


労働安全衛生法②（災害発生状況）

これまで、労使が協調して労働災害防止対策が展開されており、この努力により労働災害は長期的には減少していますが、近年の労働災害については、死亡災害は減少傾向にあるものの、休業4日以上死傷災害は平成21年以降、増加傾向が継続しています。高齢者を中心に転倒や腰痛といった労働者の作業行動に起因する死傷災害が増加し、また、墜落・転落などによる死亡災害が依然として後を絶たない状況にあります。

* コロナ関連の災害を除く

【長崎】



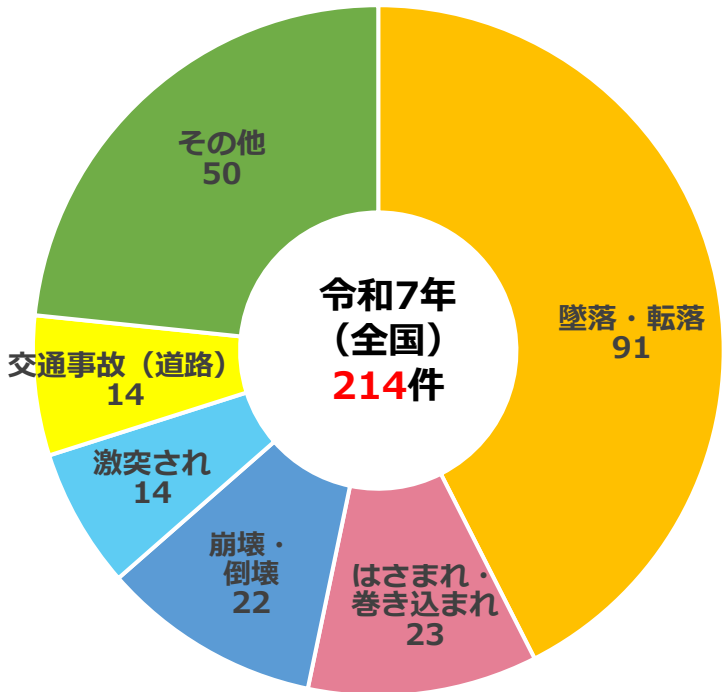
労働安全衛生法③（死亡災害）

高齢者を中心に転倒や腰痛といった労働者の作業行動に起因する死傷災害が増加し、また、墜落・転落などによる死亡災害が依然として後を絶たない状況にあります。

建設業において、令和7年に発生した死亡災害は全国で214件発生しており、そのうち墜落・転落による災害が最も多く、91件発生しています。

死亡災害の型別 建設業

* コロナ関連の災害を除く



事例【墜落・転落】

令和7年に、長崎県内の2階建ての一般家屋建設工事中において、労働者が高さ7.3mの2階の窓の雨戸部分の塗装を行っていたところ、地上へ墜落し、死亡したものの。

（イメージ図）AI画像にて生成



関連法令	条文内容
安衛則第519条第1項	事業者は 、高さが__メートル以上の作業床の端、開口部等で墜落により労働者に危険を及ぼすおそれのある箇所には、囲い、手すり、覆おおい等（中略）を設けなければならない。
安衛則第519条第2項	事業者は 、（中略）、囲い等を設けることが著しく困難なとき又は作業の必要上臨時に囲い等を取り外すときは、防網を張り、労働者に要求性能墜落制止用器具を使用させる等墜落による労働者の危険を防止するための措置を講じなければならない。
安衛則第520条	労働者は 、（中略）、要求性能墜落制止用器具等の使用を命じられたときは、これを使用しなければならない。

労働安全衛生法④（ストレスチェック）

現行法令においては、常時使用する労働者が50人以上の事業場について、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）を義務付けているところ（常時使用する労働者が50人未満の事業場は努力義務）、**令和10年4月1日から、常時使用する労働者が50人未満の事業場についても、同様に、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。**

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に防止するには、

- 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。

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。



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**とされました。

労働安全衛生法⑤（労働者死傷病報告）

令和7年（2025年）1月1日以降に報告受付となる労働者死傷病報告について、**電子申請による報告が義務付けられました**。ただし、電子申請が困難な場合（パソコンやスマホを全く扱えない等）は、当面の間、書面による申請が認められます。

これまで…

・パソコン、スマホから記入して**電子申請**



・窓口や郵送で様式に記入して報告



令和7年1月1日以降報告受付分から…

・原則、パソコン、スマホから記入して**電子申請**



・窓口や郵送で様式に記入して報告



電子申請での報告のメリット

☑ **その1 「帳票入力支援サービス」の活用で作成が簡単！**
厚生労働省では、労働者死傷病報告等の作成をサポートする「帳票入力支援サービス」をご用意しております。

- ① 必須項目や入力内容を案内する**入力ガイド**
- ② プルダウン選択によりコード入力が可能
- ③ 保存した情報を活用し、事業場情報の再入力不要

☑ **その2 スマートフォン、パソコンから報告可能！**

テレワーク中でも、スマートフォンやパソコンから報告できます。

☑ **その3 時間短縮！**

労働基準監督署に行く手間・時間を短縮できます。

☑ **その4 郵送費がかからない！**

電子申請ですので、郵送費はかかりません。



4

1. 長崎県の状況
2. 労働基準法
3. 労働安全衛生法
- 4. 最低賃金**
5. ご案内



ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

最低賃金

長崎県最低賃金（地域別最低賃金）

時間額

1,087 円

令和8年11月2日から

最低賃金

最低賃金との比較方法

A 時間給

$$\begin{array}{|c|} \hline \text{時間給} \\ \hline \end{array} \begin{array}{|c|} \hline \text{円} \\ \hline \end{array} \geq \begin{array}{|c|} \hline \text{最低賃金額} \\ \hline \end{array} \begin{array}{|c|} \hline \text{円} \\ \hline \end{array}$$

B 日給

$$\begin{array}{|c|} \hline \text{日給} \\ \hline \end{array} \begin{array}{|c|} \hline \text{円} \\ \hline \end{array} \div \begin{array}{|c|} \hline \text{1日の} \\ \text{所定労働時間} \\ \hline \end{array} \begin{array}{|c|} \hline \text{円} \\ \hline \end{array} = \begin{array}{|c|} \hline \text{時間給} \\ \hline \end{array} \begin{array}{|c|} \hline \text{円} \\ \hline \end{array} \geq \begin{array}{|c|} \hline \text{最低賃金額} \\ \hline \end{array} \begin{array}{|c|} \hline \text{円} \\ \hline \end{array}$$

C 月給

$$\begin{array}{|c|} \hline \text{月給} \\ \hline \end{array} \begin{array}{|c|} \hline \text{円} \\ \hline \end{array} \div \begin{array}{|c|} \hline \text{月平均} \\ \text{所定労働時間} \\ \hline \end{array} \begin{array}{|c|} \hline \text{円} \\ \hline \end{array} = \begin{array}{|c|} \hline \text{時間給} \\ \hline \end{array} \begin{array}{|c|} \hline \text{円} \\ \hline \end{array} \geq \begin{array}{|c|} \hline \text{最低賃金額} \\ \hline \end{array} \begin{array}{|c|} \hline \text{円} \\ \hline \end{array}$$

D 上記A～C の組み合わせ

各計算方法により算出した時間額を合計して、最低賃金と比較する。

最低賃金

最低賃金との比較方法

POINT

1 か月の平均所定労働時間数の算定方法について

年間所定労働時間数 ÷ 年間の月数（12か月）



年間所定労働日数
(年間暦日数 (365) - 年間所定休日)

} × 1日の所定労働時間数

◎必要な情報

- ・ 1日の所定労働時間数
- ・ 年間所定労働日数 又は 年間所定休日日数

(計算例) 年間所定労働日数：258日、1日の所定労働時間：8時間の場合

258日 × 8時間 ÷ 12か月 = 172.0時間 ⇐ 1か月の平均所定労働時間数

5

1. 長崎県の状況
2. 労働基準法
3. 労働安全衛生法
4. 最低賃金
5. ご案内

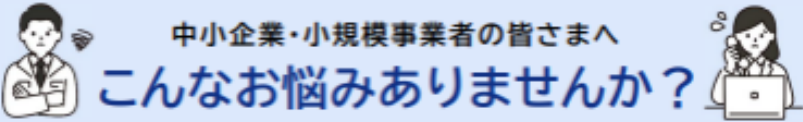


ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

ご案内①（長崎働き方改革推進支援センター）



- ☒ 「働き方改革」で何から手を付けたら良いかわからない。
- ☒ いろいろな助成金があるが、使い方がわからない。
- ☒ 最低賃金が上がっているのに、どう対応したらよいかわからない。
- ☒ 就業規則を見直したい。
- ☒ 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）
- ☒ 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



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。

「労働時間特別相談窓口」を開設しています

労働時間のことならなんでもご相談ください！

専門家が貴社の状況を踏まえて支援します

- ☒ 自社に合った労働時間制度を知りたい
- ☒ 36協定の作り方がわからない など

長崎働き方改革推進支援センター

〒850-0036 長崎市五島町3-3 プレジデント長崎205号

受付時間 平日 9:00~17:00

TEL 0120-168-610 FAX 095-893-8271

MAIL nagasaki@workstylereform.net

WEB <https://hatarakikataikaku.mhlw.go.jp/consultation/nagasaki/>

長崎働き方改革推進支援センター



令和8年9月1日作成版

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

長崎働き方改革推進支援センター

専門家による無料相談 FAX申込書

FAX番号

095-893-8271

メール・電話でもお申し込みいただけます。

申込日: 年 月 日

会社名 事業所名			
業種		従業員数	名 (うち非正規雇用労働者)
所在地	〒 -		
ご担当者氏名		担当部署/役職	
電話番号		メールアドレス	
相談希望日時 ※お申し込みいただいた後、専門家の選定・日程調整を行います。	第1希望 月 日 時から 第2希望 月 日 時から ☐ 専門家と後日日程調整を希望する		
相談内容 (複数選択可)	☐ 働き方改革で何から手を付けたら良いかわからない ☐ 長時間労働の是正 ☐ 生産性向上(業務効率化・IT活用) ☐ 多様な働き方の実現(多様な正社員・勤務間インターバル・週休3日制) ☐ 人手不足解消に向けた雇用管理改善 ☐ 給与体系・就業規則の見直し ☐ 育児・介護休業規定の整備 ☐ 女性の活躍推進 ☐ 年次有給休暇・特別休暇 ☐ 柔軟な労働時間制度(変形労働時間制、フレックスタイム制など) ☐ 補助金・助成金制度の活用 ☐ その他() ☐ 同一労働同一賃金 ☐ 外国人、高齢者の雇用 ☐ 人材育成・教育訓練 ☐ ハラスメント対策 ☐ テレワーク勤務の導入 ☐ 36協定		
専門家相談を知ったきっかけ	☐ 労働局からの紹介 ☐ ハローワークからの紹介 ☐ 厚生労働省HP(働き方改革特設サイト) ☐ 過去にセンターを利用したことがある ☐ よろず支援拠点からの紹介 ☐ 知人・取引先企業からの紹介 ☐ その他() ☐ 労働基準監督署からの紹介 ☐ 商工会議所・商工会からの紹介 ☐ 労働局HP ☐ 金融機関からの紹介 ☐ 案内ポスター・チラシ		

お問い合わせ先

長崎働き方改革推進支援センター 〒850-0036 長崎市五島町3-3 プレジデント長崎205号

TEL: 0120-168-610 MAIL: nagasaki@workstylereform.net

※ ご記入いただいた情報は当センターが厳重に管理し、本事業の目的以外では使用しません。

ご案内②（長崎ゼロ災運動）

長崎労働局では、平成27年度から企業の自主的な災害防止活動の普及定着を目指して、事業場参加型の無災害運動「アクションZERO～長崎ゼロ災運動～」を展開しています。令和7年度よりも多くの事業場に参加いただくことを目指して、全国安全週間の本週間である7月から労働災害が多発する12月までの6か月間を運動期間として「アクションZERO～長崎ゼロ災運動～」の第12弾を実施します。



長崎ゼロ災運動
アクションZERO
第12弾！

アクションZERO 長崎ゼロ災運動は今回で12年目となりました。

この運動に参加し、取り組みを実施した事業場からは「安全衛生意識の向上」、「安全衛生活動の活性化」等の効果が得られ、労働災害の防止に繋がった、という声が挙がっています。マンネリ化した安全衛生活動を変えるきっかけに、ぜひ運動にご参加ください。

参加資格

- ・ 長崎県内に所在するすべての事業場
- ・ 長崎県内の建設現場（元請）で、期間中に1ヶ月以上の工期がある

運動期間

令和 8年 7月 1日 ～
令和 8年 12月 31日



目標

運動期間内中

- ① 労働災害ゼロ
- ② 業種ごとの選択目標達成

参加申込

令和 8年 10月 31日まで

結果報告

令和 9年 1月 1日～
令和 9年 1月 20日

お問合せ先：長崎労働局 労働基準部 健康安全課
TEL：095-801-0032

アクションZERO

各事業者、労働者及び長崎労働局（各労働基準監督署）が協力して、究極の目標である「労働災害ゼロ（ZERO）」に向けて取り組む事業場参加型の安全活動（アクション）のことです。

目的

誰もが安心して健康に働くことができる社会の実現と労働災害の撲滅を目的とします。

また、令和5年4月から「第14次労働災害防止計画（2023年度～2027年度）」がスタートし、①第14次労働災害防止計画期間中の労働災害による死亡者数を40人以下とすること、②休業4日以上死傷者数を2021年までの増加傾向に歯止めをかけ、1602人以下とすることを目指しています。

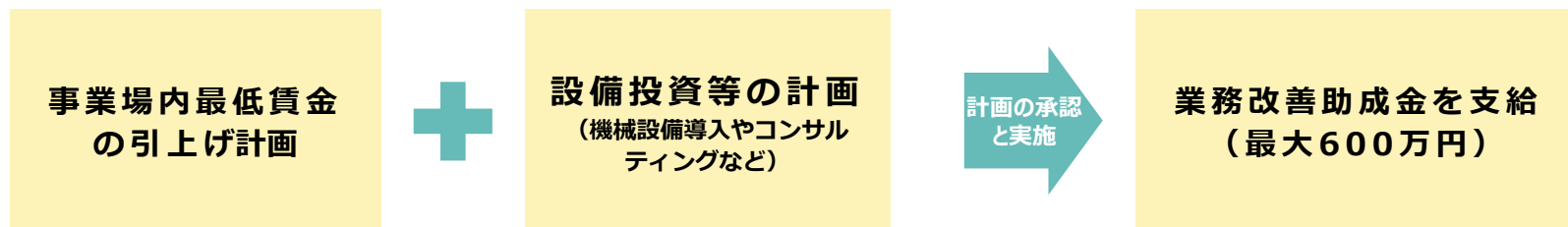
参加イメージ



ご案内③（業務改善助成金）

業務改善助成金

業務改善助成金は、事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）を50円以上引き上げ、生産性向上に資する設備投資等を行った場合に、その設備投資等にかかった費用の一部を助成する制度です。



※ 事業場内最低賃金の引上げ計画と設備投資等の計画を立てて申請いただき、**交付決定後**に計画どおりに事業を進め、事業の結果を報告いただくことにより、設備投資等にかかった費用の一部が助成金として支給されます。

<事業場内最低賃金とは？>

事業場で最も低い時間給を指します。（ただし、業務改善助成金では、雇入れ後6か月を経過した労働者の事業場内最低賃金を引き上げていただく必要があります。）

事業場内最低賃金の計算方法は、地域別最低賃金と同様、最低賃金法第4条及び最低賃金法施行規則第1条又は第2条の規定に基づいて算定されます。

ご不明点があれば、長崎労働局雇用環境・均等室または賃金課室までお尋ねください。