

松本労基協だより

2020. 4. 1 第63号
松本市大字島内3427-51
一般社団法人
松本労働基準協会
電話 0263-40-3600

令和2年 年間標語 健康安全 意識を高め 目指せゼロ災金メダル

新年度スタートにあたって

一般社団法人 松本労働基準協会
会長 浅輪 学



令和2年度の始まりにあたり、ご挨拶申し上げます。昨年度は会員事業所の皆様方には、当協会の事業運営に格別のご支援ご協力を賜り厚く御礼申し上げます。

さて、最近の経済状況を見ますと、先日、日銀の会見では新型コロナウイルスの経済に対する影響は当面続くとした上で、「V字回復になるとは言い難い」との認識を示しました。危機的な状況に直面していると考えます。企業としては、各省庁から発信される対応策、措置等の情報を速やかにキャッチし日々の業務の中に落とし込んでいくことや今後についても事業継続計画（BCP）等の作成、見直しが必要であると考えております。

そのような中、この4月には中小企業に時間外労働の上限規制が適用されます。また雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保（同一労働同一賃金（中小企業は2021年4月から））が始まります。更に6月1日には、通称「パワハラ防止法」が施行されます（中小企業は2022年4月から）。会社側には労働者への安全配慮義務があり、ハラスメント対策は今や損害賠償請求に至るリスクと併せて労災問題とも切っても切れない関係にあると考えます。労務管理の基準となる就業規則などの見直しを確実に行っていただくようお願い致します。

次に、松本労働基準監督署管内の労働災害発生状況に目を向けますと令和元年の休業4日以上死傷者数は381人でありました。平成29年から死傷者数は増加傾向が続いていますので、当協会と致しましても「ゼロ災」に向けて活動を強化し、何としても増加傾向に歯止めをかけたいと考えています。ご協力をお願い致します。

このような背景を受けて、（一社）松本労働基準協会では、今年度の「事業活動重点事項」について以下のとおり4項目を掲げ、活動を推進することと致しました。

- 1、労働災害防止の活動推進
- 2、ハラスメント防止対策等働き方関連法の周知啓発活動
- 3、産業安全大会、労働衛生大会等主要イベント及び講習会等の活性化
- 4、広報活動の強化

就業規則等社内規則の整備、時間管理対策、外国人労働者の受入れ等、働き方改革に対応した「無料相談窓口」を充実させました。また「顧問弁護士の活用」「講習会等の開催」「取組事例等の紹介」等を通じて、皆様のお役に立てられるよう活動を積極的に行う所存であります。引き続きのご支援の程宜しくお願い致します。

目次

新年度スタートにあたって……………	1	パートタイム・有期雇用労働法が施行されます…	7
労務管理研修会を開催しました……………	2	働き方に応じた適正な労務管理……………	11
事務所移転のお知らせ……………	2	労働保険事務組合、監督署人事異動……………	15
令和元年労働災害発生状況……………	3	各種講習会のお知らせ（2020.4～2020.7）…	16

事業所における メンタルヘルス対策講習会（労務管理研修会）を 開催しました

令和2年2月12日（水）に松本市総合体育館大会議室に於いて、「事業所におけるメンタルヘルス対策講習会」を松本労働基準監督署、長野産業保健総合支援センターのご後援をいただき開催致しました。

昨年12月の年末安全衛生パトロールにおいて、訪問事業所との意見交換の中でメンタルヘルス対策が急務であるとの意見や労働基準監督署への相談、問い合わせも多くなっている状況を踏まえ、実務に沿った研修内容とした結果、94事業所102名と大勢の参加があり、メンタルヘルス対策への関心の高さをうかがえる結果となりました。

最初に、松本労働基準監督署坂野副署長から、労働災害の発生状況、働き方改革関連法では時間外労働の上限規制が令和2年4月から中小企業にも適用となる旨の説明がありました。また佐藤安全衛生課長からは、持ち込まれるメンタルヘルス関連の相談内容の傾向等の紹介をいただきました。

研修会では、長野産業保健総合支援センターコーディネーター古越先生より、今まで関与した経験を踏まえメンタルヘルス対策の具体例から「心の健康づくり」の考え方、「職場復帰支援プログラム」の導入方法等の解説がありました。事業所においてメンタルヘルス対策を講ずることによって人材の定着、生産性の向上といった意義があると考えられます。

最後に（一社）松本労働基準協会今井専務理事から、すぐにでも活用できるプログラム例として実務を踏まえた職場復帰プログラムの事例紹介がありました。

今後も各事業所様のご意見等を踏まえ研修会を開催していく予定ですので、奮ってご参加をお願い致します。

●研修内容

第1部 「心の健康づくり計画」について

第2部 「職場復帰支援プログラム」について

講師 長野産業保健総合支援センター

産業保健相談員オフィス・キャリアサポート

古越 真佐子 氏



松本労働基準協会事務所移転のお知らせ

4月1日から下記に移転し業務を開始することになりましたのでご案内申し上げます。

○新所在地

〒390-0851

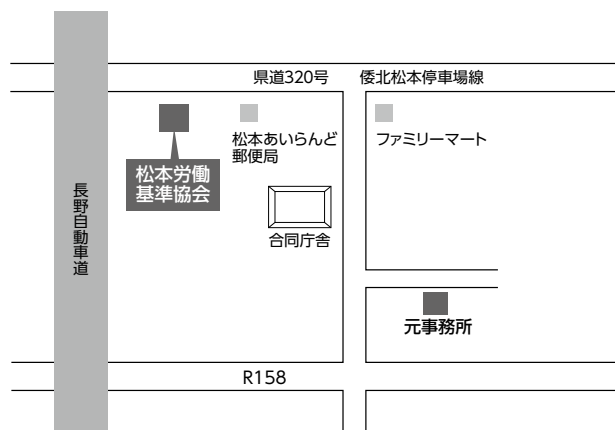
長野県松本市大字島内3427-51

電話 0263 (40) 3600

FAX 0263 (48) 1388

<http://www.matumoto-roukikyoku.or.jp/>

（電話、FAX、ホームページに変更ございません。）

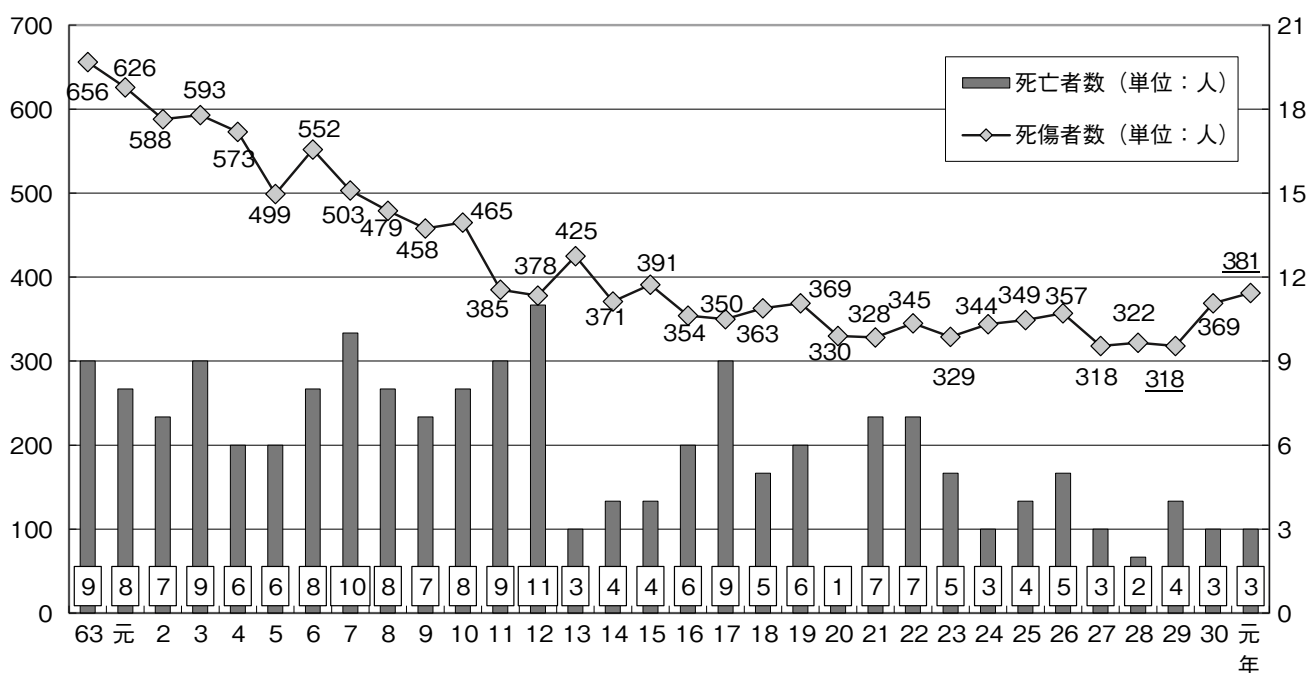


松本労働基準監督署管内における 令和元年度の労働災害発生状況

— 労働災害大幅増!! 労働災害防止対策のより一層の強化を!! —

- 令和元年（平成31年）の労働災害による休業4日以上死傷者数（以下、「死傷者数」という。）は381人で、平成30年と比べ12人、平成29年と比べると63人の大幅増加となった。
- 令和元年の死傷者数は、平成16年以降最多である。（平成15年の391人に次ぐ件数）
- 労働災害の増加傾向に歯止めをかけ、第13次労働災害防止推進計画の目標達成のため、管内の事業場に対し「転倒」、「墜落・転落」等の災害防止対策の徹底を図るため、監督指導・安全衛生指導を実施するほか、自主的な安全衛生活動の実施及び活性化を呼び掛ける。

死傷災害(休業4日以上)と死亡災害の推移



1 全産業における労働災害発生状況

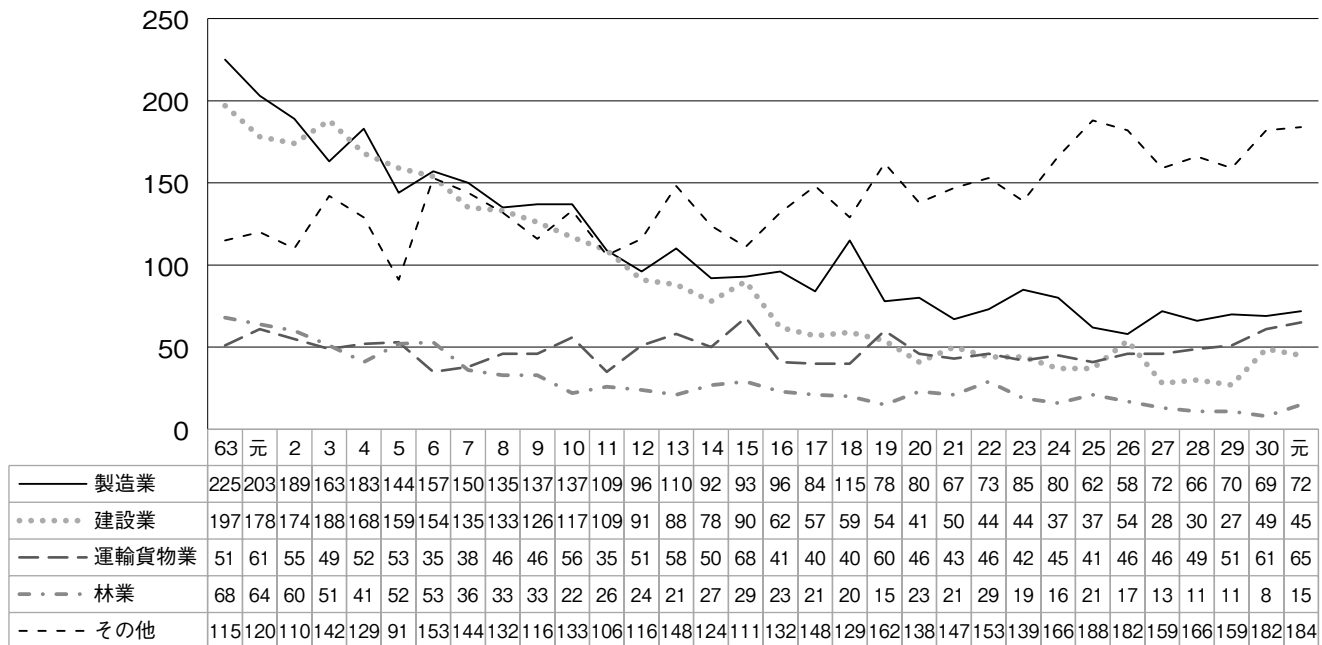
昭和63年以降の死傷者数の推移は上図のとおり。

長期的にみれば労働災害が減少している傾向にあるが、直近に限ってみれば増加傾向に転じつつあることが確認できる。

また、業種別では、「卸・小売業」「社会福祉施設」「旅館業」等の第三次産業を中心とする「その他の事業」において長期的な増加傾向にあるほか、令和元年においては「建設業」を除く全業種で死傷者数が増加している。（次頁図参照）

業種別の詳細な死傷者数、死亡者数の内訳は「表1 令和元年業種別労働災害発生状況」のとおり。

業種別死傷災害(休業4日以上)の推移



2 事故の型別災害発生状況（「表2令和元年事故の型別・業種別労働災害発生状況」参照）

事故の型別にみると、「転倒」が前年比5人増加の93人で最多。次いで、「墜落・転落」73人（前年比4人増）、「はさまれ・巻き込まれ」53人（同7人増）の順となった。

「転倒」を業種別にみると、「卸売業・小売業」が17人で最多。次いで「道路貨物運送業」12人、「食料品製造業」10人の順となった。

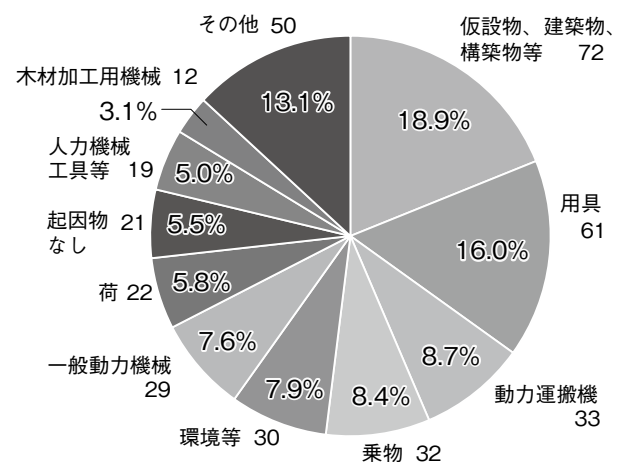
「墜落・転落」を業種別にみると、「道路貨物運送業」が18人で最多。次いで「建築工事業」「旅館業」がそれぞれ7人、「卸・小売業」6人の順となった。

「はさまれ・巻き込まれ」を業種別にみると、「食料品製造業」が10人で最多。次いで「道路貨物運送業」7人、「卸・小売業」5人の順となった。

3 起因物別災害発生状況

事故の起因物別にみると、「仮設物、建築物、構築物等」が72人で最多。次いで「はしご・脚立等の「用具」61人、トラック・フォークリフト等の「動力運搬機」33人、乗用車・バイク等の「乗物」32人の順となった。

起因物別災害発生状況



4 労働災害防止対策のより一層の強化にむけて

作業場所や通路での「転倒災害」や、はしご・脚立上からの「墜落災害」等、どの職場にもありうる、一見大きなリスクを感じないような作業で災害が多発しています。

リスクアセスメント、5S活動、危険予知活動等、基本に立ち返った対策を徹底し、事業場全体の安全衛生意識の向上を図りましょう。

〈表 1〉 令和元年 業種別労働災害発生状況

松本労働基準監督署

区 分 業 種		休業4日以上災害										業種別 比率	
		平成29年		平成30年		令和元年 (平成31年)		対前年増減 (人数)		対前年増減 (%)			
製造業	食 料 品 製 造 業	25		31		33		2				8.7%	
	織 維 ・ 織 維 製 品 製 造 業												
	木 材 ・ 木 製 品 製 造 業	1		2		(1)	7		5			1.8%	
	パルプ・紙・紙加工品・印刷製本業	4		4		5		1				1.3%	
	化 学 工 業	3		1		4		3				1.0%	
	窯 業 ・ 土 石 製 品 製 造 業	(1)	4		3		3					0.8%	
	鉄 鋼 ・ 非 鉄 金 属 製 造 業			1		2		3		1	▲39.1%	0.8%	
	金 属 製 品 製 造 業			9		5		5				1.3%	
	一 般 機 械 器 具 製 造 業	26		6		23	8	14	3	▲ 9		▲ 5	0.8%
	電 気 機 械 器 具 製 造 業			7		5		3		▲ 2		0.8%	
	輸 送 用 機 械 器 具 製 造 業			3		3				▲ 3			
	電 気 ・ ガ ス ・ 水 道 業	1											
	そ の 他 の 製 造 業	6		5		6		1				1.6%	
	小 計	(1)	70	69		(1)	72	3		4.3%		18.9%	
鉱 業						2		2				0.5%	
建設業	土 木 工 事 業	5		(1)	12	17		5				4.5%	
	建 築 工 事 業	21		31		23		▲ 8				6.0%	
	うち木造建築工事業	13		8		5		▲ 3				1.3%	
	設 備 工 事 業	1		6		(1)	5	▲ 1				1.3%	
	小 計	27		(1)	49	(1)	45	▲ 4		▲8.2%		11.8%	
運輸貨物業	道 路 貨 物 運 送 業	(1)	42	50		52		2				13.6%	
	そ の 他 の 交 通 運 輸 業	(1)	9	10		13		3				3.4%	
	陸 上 貨 物 取 扱 業			1				▲ 1					
	小 計	(2)	51	61		65		4		6.6%		17.1%	
林 業		11		8		15		7		87.5%		3.9%	
その他の事業	農 業 ・ 畜 水 産 業	6		(1)	6	4		▲ 2				1.0%	
	卸 売 業 ・ 小 売 業	50		58		54		▲ 4				14.2%	
	通 信 業	6		5		7		2				1.8%	
	保 健 衛 生 業	23		37		28		▲ 9				7.3%	
	旅 館 業	9		8		14		6				3.7%	
	飲 食 業	11		5		10		5				2.6%	
	清 掃 業	9		(1)	10	9		▲ 1				2.4%	
	ビ ル 管 理 業	6		10		14		4				3.7%	
	上 記 以 外 の 業 種	(1)	39	43		(1)	42	▲ 1				11.0%	
	小 計	(1)	159	(2)	182	(1)	182			0.0%		47.8%	
合 計		(4)	318	(3)	369	(3)	381	12		3.3%			
死 亡 災 害		4		3		3							

(注) ①本統計は、「労働者死傷病報告(様式第23号)」により、休業4日以上災害を集計したものである

②カッコ書き数字:死亡者数で死傷者数の内数

③単位:人

④松本署管轄地域:松本市(梓川地区を除く)、塩尻市、安曇野市のうち明科地区、木曽郡、東筑摩郡

<表 2> 令和元年 事故の型別・業種別労働災害発生状況

松本労働基準監督署

業 種	事故の型		1 墜落・転落		2 転倒		3 衝突		4 飛来・落下		5 閉込・閉鎖		6 被突され		7 はさまれ ・巻き込まれ		8 切欠・すれ		13 感電		17・18 交通事故		19 無罪な動作		その他計		合計		前年同期		対前年増減数		対前年増減比 (死傷者数)		業種別比率 (本年死傷者数)			
	業	死	亡	業	死	亡	業	死	亡	業	死	亡	業	死	亡	業	死	亡	業	死	亡	業	死	亡	業	死	亡	業	死	亡	業	死	亡	業	死	亡	業	死
製造業	食料品製造業		2			10		1								10		2						6		2		33		31		2		6.5%		8.7%		
	繊維・繊維製品製造業																																					
	木材・木製品製造業															1	2	5																				
	パルプ・紙・紙加工品・印刷製本業																																					
	化学工業																																					
	窯業・土石製品製造業																																					
	鉄鋼・非鉄金属製造業																																					
	金属製品製造業																																					
	一般機械器具製造業																																					
	電気機械器具製造業																																					
建設業	輸送用機械器具製造業																																					
	電気・ガス・水道業																																					
	その他の製造業																																					
	小計																																					
	鉱業																																					
	土木工事業																																					
	建築工事業																																					
	建設用機械器具製造業																																					
	小計																																					
	運輸業																																					
その他の交通運輸業																																						
陸上貨物取扱業																																						
林業																																						
農業・畜産業																																						
卸売業・小売業																																						
通信業																																						
保健衛生業																																						
その他の旅業																																						
その他の事業																																						
飲食業																																						
清掃業																																						
ビル管理業																																						
上記以外の業種																																						
小計																																						
合計																																		</				

(注) ①本統計は、「労働者死傷病報告(様式第2号)」による。

②単位:人

③松本管轄地域:松本市(梓川地区を除く)、埴田市、安曇野市のうち明科地区、木曽郡、東筑摩郡

事業主の皆さま、パートタイム労働者・有期雇用労働者の皆さま

パートタイム・有期雇用労働法が 施行されます 正社員と非正規社員の間の 不合理な待遇差が禁止されます！

2020年4月1日施行

(中小企業におけるパートタイム・有期雇用労働法の適用は、2021年4月1日)

同一企業内における正社員（無期雇用フルタイム労働者）と非正規社員の間の不合理な待遇の差をなくし、どのような雇用形態を選択しても待遇に納得して働き続けることができるよう、パートタイム・有期雇用労働法※¹や施行規則、同一労働同一賃金ガイドライン（短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針）、パートタイム・有期雇用労働指針が施行されます。

※¹ パートタイム労働者だけでなく、有期雇用労働者も法の対象に含まれることになりました。

法律の名称も、「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」から「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」（いわゆる「パートタイム・有期雇用労働法」）に変わります。

改正のポイント

非正規社員（パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者※²）について、以下の1～3を統一的に整備します。

1 不合理な待遇差の禁止

同一企業内において、正社員と非正規社員との間で、基本給や賞与などのあらゆる待遇について、不合理な待遇差を設けることが禁止されます。
ガイドライン（指針）において、どのような待遇差が不合理に当たるかを例示します。

2 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

非正規社員は、「正社員との待遇差の内容や理由」などについて、事業主に説明を求めることができるようになります。
事業主は、非正規社員から求めがあった場合は、説明をしなければなりません。

3 行政による事業主への助言・指導等や 裁判外紛争解決手続(行政ADR)※³の整備

都道府県労働局において、無料・非公開の紛争解決手続きを行います。
「均衡待遇」や「待遇差の内容・理由」に関する説明についても、行政ADRの対象となります。

※² 派遣労働者についても、改正後の労働者派遣法により、上記1～3が整備されます。

※³ 事業主と労働者との間の紛争を、裁判をせずに解決する手続きのことをいいます。



厚生労働省・都道府県労働局

1 不合理な待遇差の禁止

同一企業内において、正社員と非正規社員の間で、基本給や賞与などあらゆる待遇について不合理な待遇差を設けることが禁止されます。

裁判の際に判断基準となる「均衡待遇規定」「均等待遇規定」を法律に整備します。

均衡待遇規定＜法第 8 条＞ (不合理な待遇差の禁止)

①職務内容※⁴、②職務内容・配置の変更の範囲、③その他の事情の内容を考慮して不合理な待遇差を禁止するもの

均等待遇規定＜法第 9 条＞ (差別的取扱いの禁止)

①職務内容※⁴、②職務内容・配置の変更の範囲が同じ場合は、差別的取扱いを禁止するもの

※⁴ 職務内容とは、業務の内容＋責任の程度をいいます。

① 均衡待遇規定について、個々の待遇※⁵ごとに、当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されるべき旨を明確化。＜法第 8 条＞

※⁵ 基本給、賞与、役職手当、食事手当、福利厚生、教育訓練など

② 均等待遇規定について、新たに有期雇用労働者も対象とする。＜法第 9 条＞

③ 待遇ごとに判断することを明確化するため、ガイドライン（指針）を策定。＜法第 15 条＞

【改正前→改正後】 ○：規定あり △：配慮規定 ×：規定なし ◎：明確化

	パート	有期	派遣
均衡待遇規定	○ → ◎	○ → ◎ ①	△ → ○ + 労使協定
均等待遇規定	○ → ○	× → ○ ②	× → ○ + 労使協定
ガイドライン（指針）	× → ○	× → ○ ③	× → ○

2 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

非正規社員は、正社員との待遇差の内容や理由などについて、事業主に対して説明を求めることができるようになります。

① 有期雇用労働者に対する、雇用管理上の措置の内容及び待遇決定に際しての考慮事項に関する説明義務を創設。＜法第 14 条第 1 項、第 2 項＞

② パートタイム労働者・有期雇用労働者から求めがあった場合、正社員との間の待遇差の内容・理由等を説明する義務を創設。＜法第 14 条第 2 項＞

③ 説明を求めた労働者に対する不利益取扱い禁止規定を創設。＜法第 14 条第 3 項＞

【改正前→改正後】 ○：規定あり ×：規定なし

	パート	有期	派遣
雇用管理上の措置の内容※ ⁶ の説明義務（雇入れ時）	○ → ○	× → ○ ①	○ → ○
待遇決定に際しての考慮事項の説明義務（求めがあった場合）	○ → ○	× → ○ ②	○ → ○
待遇差の内容・理由の説明義務（求めがあった場合）	× → ○	× → ○ ③	× → ○
不利益取扱いの禁止	× → ○	× → ○	× → ○

※⁶ 賃金、教育訓練、福利厚生施設の利用など

「同一労働同一賃金ガイドライン」の概要

（短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針）

このガイドライン（指針）は、正社員（無期雇用フルタイム労働者）と非正規社員（パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者）との間で、待遇差が存在する場合に、いかなる待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差が不合理なものでないのか、原則となる考え方及び具体例を示したものです。原則となる考え方が示されていない待遇や具体例に該当しない場合については、各社の労使で個別具体の事情に応じて議論していくことが望めます。

（詳しくはこちら）<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190591.html>



給与明細書

基本給	円
役職手当	円
通勤手当	円
賞与	円
時間外手当	円
深夜出勤手当	円
休日出勤手当	円
家族手当	円
住宅手当	円

基本給

労働者の「①能力又は経験に応じて」、「②業績又は成果に応じて」、「③勤続年数に応じて」支給する場合は、①、②、③に応じた部分について、同一であれば同一の支給を求め、一定の違いがあった場合には、その相違に応じた支給を求めている。

正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者の賃金の決定基準・ルールに違いがあるときは、「将来の役割期待が異なるため」という主観的・抽象的説明では足りず、賃金の決定基準・ルールの違いについて、職務内容、職務内容・配置の変更範囲、その他の事情の客観的・具体的な実態に照らして不合理なものであってはならない。

役職手当等

労働者の役職の内容に対して支給するものについては、正社員と同一の役職に就くパートタイム労働者・有期雇用労働者には、同一の支給をしなければならない。

また、役職の内容に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた支給をしなければならない。

※ 同様の手当…特殊作業手当（同一の危険度又は作業環境の場合）
特殊勤務手当（同一の勤務形態の場合）
精皆勤手当（同一の業務内容の場合） 等

通勤手当等

パートタイム労働者・有期雇用労働者には正社員と同一の支給をしなければならない。

※ 同様の手当…単身赴任手当（同一の支給要件を満たす場合）等

賞与

会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給するものについては、正社員と同一の貢献であるパートタイム労働者・有期雇用労働者には、貢献に応じた部分につき、同一の支給をしなければならない。また、貢献に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた支給をしなければならない。

時間外手当等

正社員と同一の時間外、休日、深夜労働を行ったパートタイム労働者・有期雇用労働者には、同一の割増率等で支給をしなければならない。

家族手当・住宅手当等

家族手当、住宅手当等はガイドラインには示されていないが、均衡・均等待遇の対象となっており、各社の労使で個別具体の事情に応じて議論していくことが望まれる。

※待遇差が不合理か否かは、最終的に司法において判断されることにご留意ください。

3 行政による事業主への助言・指導等や 裁判外紛争解決手続（行政ADR）の整備

行政による助言・指導等や行政ADRの規定を整備します。
都道府県労働局において、無料・非公開の紛争解決手続きを行います。

- ① 有期雇用労働者についても、行政による助言・指導等の根拠となる規定を整備します。
＜法第18条＞
- ② 「均衡待遇」や「待遇差の内容・理由」に関する説明についても、行政ADRの対象となります。
＜法第24条、第25条、第26条＞

【改正前→改正後】 ○：規定あり △：部分的に規定あり（均衡待遇は対象外） ×：規定なし

	パート	有期	派遣
行政による助言・指導等	○ → ○	× → ○ ①	○ → ○
行政ADR	△ → ○	× → ○ ②	× → ○

パートタイム・有期雇用労働法に関するお問い合わせは、都道府県労働局雇用環境・均等部（室）へ

	電話番号		電話番号		電話番号		電話番号
北海道	011-709-2715	東 京	03-3512-1611	滋 賀	077-523-1190	香 川	087-811-8924
青 森	017-734-4211	神奈川	045-211-7380	京 都	075-241-3212	愛 媛	089-935-5222
岩 手	019-604-3010	新 潟	025-288-3511	大 阪	06-6941-8940	高 知	088-885-6041
宮 城	022-299-8844	富 山	076-432-2740	兵 庫	078-367-0820	福 岡	092-411-4894
秋 田	018-862-6684	石 川	076-265-4429	奈 良	0742-32-0210	佐 賀	0952-32-7167
山 形	023-624-8228	福 井	0776-22-3947	和歌山	073-488-1170	長 崎	095-801-0050
福 島	024-536-4609	山 梨	055-225-2851	鳥 取	0857-29-1709	熊 本	096-352-3865
茨 城	029-277-8295	長 野	026-227-0125	島 根	0852-31-1161	大 分	097-532-4025
栃 木	028-633-2795	岐 阜	058-245-1550	岡 山	086-225-2017	宮 崎	0985-38-8821
群 馬	027-896-4739	静 岡	054-252-5310	広 島	082-221-9247	鹿児島	099-223-8239
埼 玉	048-600-6210	愛 知	052-857-0312	山 口	083-995-0390	沖 縄	098-868-4380
千 葉	043-221-2307	三 重	059-226-2318	徳 島	088-652-2718		

QRコード

パートタイム・有期雇用労働法への対応に向けた取組手順書や業種別マニュアルなど、
取組の参考となる情報は、厚生労働省ホームページへ
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000144972.html>



労働者派遣法の改正に関するお問い合わせは、都道府県労働局需給調整事業部（課・室）へ
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/haken-shoukai/haken-shoukai14/index.html



具体的な労務管理の手法に関するお問い合わせは、各都道府県働き方改革推進支援センターへ
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000198331.html>



ポータルサイトでも、パートタイム・有期雇用労働法について情報を提供しています。
<https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/>



平成31年1月作成 リーフレットNo. 1

中小企業の事業主のみなさまへ

働き方に応じた 適正な労務管理を実施しましょう

労働基準監督署では、「労働時間相談・支援コーナー」を設置し、窓口と電話で、労働時間等に係る法令に関する問い合わせや労務管理についての相談をお受けするとともに、企業の皆さまを個別に訪問して、相談や支援を行っています。

業務の能率・生産性の向上のため、また、労働者の生活の充実・向上のためにも、労働時間や休日などの適正な管理をお願いします。

🕒 ポイント1

時間外・休日労働には

「時間外・休日労働に関する協定（36協定）」が必要です。

サブロク

労働時間の上限（法定労働時間）

原則 … 1週:40時間、1日:8時間

例外※ … 1週:44時間、1日:8時間

※労働者10人未満の商業、映画・演劇業（映画の製作の事業を除く）、保健衛生業、接客娯楽業

超える

過半数組合や
過半数代表者と

36協定を締結し、

所轄の労働基準監督署に
届け出る必要があります。



休日の最低基準（法定休日）

毎週1回または4週を通じて4日以上

（午前0時～午後12時の1暦日の休み）

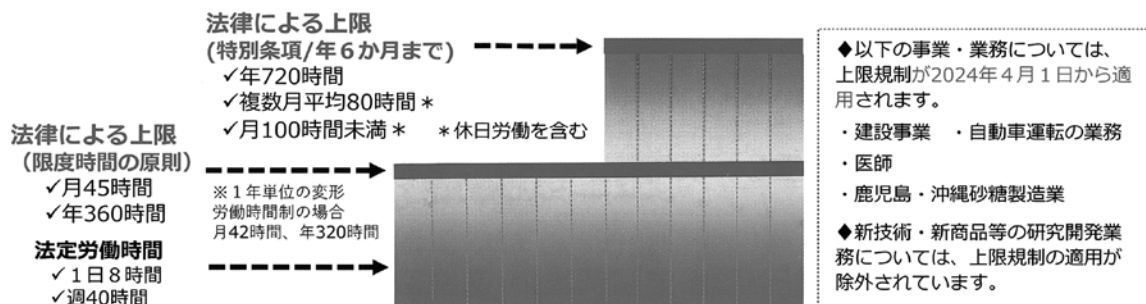
確保できない

⚠️ 改正労基法の適用猶予

2020年4月1日以降の期間のみを定めた36協定については時間外労働の上限規制が適用されます！

労働基準法が改正され、時間外労働の上限が法律に規定されることにより、36協定で定める事項が変わりました。法律の施行に当たっては、経過措置が設けられており、**中小企業は、2020年4月1日以降の期間のみを定めた36協定に対して上限規制が適用されます。**

詳しい36協定の変更内容は、リーフレット「36協定の適正な締結」でご確認いただけます。

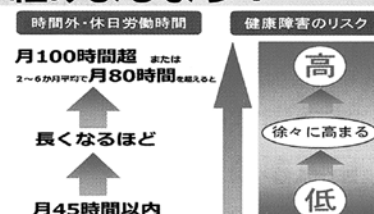


⚠️ 留意事項

労働者の心身の健康管理のために、
時間外・休日労働の削減に取り組みましょう！

長時間にわたる過重な労働が要因となり、労働者が健康を損なうような事態は、あってはならないことです。

36協定を締結していて、時間外・休日労働が可能であっても、**実際の時間外・休日労働を月45時間以下とするよう努めましょう。**



厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

🕒 ポイント 2

しっかり休んでしっかり働くために 年次有給休暇の取得環境を整えましょう！

年次有給休暇の付与要件は、① 6 か月継続勤務し、② 全労働日の 8 割以上出勤することです。要件を満たした労働者には、最低 10 日間の年休を付与しなければなりません。

▶ 年次有給休暇の付与日数（一般の労働者）※パート労働者も所定労働日数に応じて比例付与する必要があります。

勤続年数	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

❗ 改正労基法 「年次有給休暇管理簿」を作成し、保存してください。

年次有給休暇管理簿作成の留意事項	①	労働者ごとに基準日（年次有給休暇の付与日）を記入しましょう。
	②	労働者ごとに年次有給休暇の付与日数を記入しましょう。
	③	年次有給休暇を取得した日付を記入しましょう。
	④	年次有給休暇管理簿は 3 年間保存しましょう。

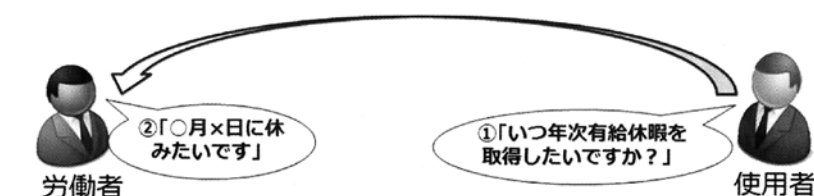
❗ 改正労基法 年 5 日の年次有給休暇は、使用者が時季を指定して取得させなければなりません！

2019年4月1日以降、年10日以上の子年次有給休暇が付与される労働者に対して、年次有給休暇が付与されてから1年以内に年5日について、使用者が時季を指定して取得させなければなりません。

時季指定のイメージ

1. 使用者が労働者に取得時季の意見を聴取

（面談や年次有給休暇取得計画表、メール、システムを利用した意見聴取等、任意の方法による）



2. 労働者の意見を尊重し、使用者が取得時季を指定



時季指定の留意事項	①	既に 5 日以上の子年次有給休暇を請求・取得している労働者に対しては、時季指定をする必要はなく、また、することもできません。
	②	時季指定に当たっては、労働者の意見を聴取しなければなりません。また、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なければなりません。
	③	使用者による年次有給休暇の時季指定を実施する場合は、時季指定の対象となる労働者の範囲及び時季指定の方法等について、就業規則に記載しなければなりません。

🕒 ポイント3 「割増賃金」は不足なく支払ってください。

時間外労働 週40時間、1日8時間を超えて働いた場合

割増賃金

25%増し

※深夜労働（午後10時～午前5時の間に働いた場合）も25%増しの割増賃金が必要

休日労働 週に1回、4週に4回の法定休日に働いた場合

割増賃金

35%増し

割増賃金は、1時間あたりの賃金に割増率を乗じて計算します。

～ 法定の額に不足がないか、確認をしてみましょう ～

月給制の場合	日給制の場合	出来高払制の場合
月決め賃金（+諸手当） 支給総額	日決め賃金（+諸手当） 支給総額	当該期間中の出来高給 賃金総額
$\times 1.25$ (1.35)	$\times 1.25$ (1.35)	$\times 0.25$ (0.35)
年間平均 1か月所定労働時間数	1週間平均の 1日所定労働時間数	当該期間中の 総労働時間数

※ 次の①～⑦の手当は労働と直接的な関係が薄く、個人的事情に基づいて支給されていることなどにより割増賃金の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、②通勤手当、③別居手当、④子女教育手当、⑤住宅手当、⑥臨時に支払われた賃金、

⑦1か月を超える期間ごとに支払われる賃金

①～⑦は、例示ではなく、限定的に列举されているものです。これらに該当しない賃金は全て算入しなければなりません。また、①～⑤の手当については、このような名称の手当であれば、全て基礎となる賃金から除外できるというわけではありません。



**改正労基法
の適用猶予**

2023年4月1日から

月60時間を超える割増賃金率が上がります。

労働基準法が改正され、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に対する割増賃金率が、これまでの25%から50%に引き上げられます。

🕒 ポイント4 「賃金台帳」を適切に調製し、保存してください。

賃金台帳
作成の
留意事項

- ① 労働者ごとに記入しましょう。
- ② 確認した労働時間を基に、労働日数、労働時間数、時間外労働時間数、休日労働時間数、深夜労働時間数を記入しましょう。
- ③ 基本給や、割増賃金なども記入しましょう。
- ④ 賃金台帳は3年間保存しましょう。



留意事項

全ての労働者について、労働時間の適正な把握のため、労働日ごとに始業・終業時刻を確認・記録しましょう！

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、労働時間に当たります。
- 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します。

労働時間の確認・記録の方法

- 始業・終業時刻は客観的な方法で確認しましょう。
 - ・ 使用者が自ら現認することにより確認
 - ・ タイムカード、パソコンの使用時間の記録などの客観的な記録
- 自己申告制によらざるを得ない場合は、労働者に対して労働時間の実態を正しく記録し、適正に申告を行うことなどについて十分に説明するなどの措置が必要です。

※詳細は「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」

(<https://www.mhlw.go.jp/kinkyu/dl/151106-06.pdf>) をご確認ください。

🕒 ポイント5 健康診断等で労働者の健康状態を把握してください。

- ・ 1年に1回、健康診断を必ず実施
- ・ 深夜業(午後10時～翌午前5時)に常時従事する労働者は、半年に1回の健康診断

- ・ 健康診断の結果が出たら、1通は会社で保存し、もう1通は労働者に通知

- ・ 必要に応じて、医師の意見を踏まえ、事後措置※を講じる

※就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少等

❗ 改正安衛法 長時間労働者に対する面接指導が強化されました。

2019年4月1日以降、時間外・休日労働時間が月80時間超の労働者がいる場合には、産業医に労働者の情報を提供するとともに、労働者本人に労働時間の情報を提供し、労働者本人から面接指導の申出があった場合は、産業医等による面接指導を実施しなければなりません。

面接指導等の流れ

① 全ての労働者の労働時間の状況を把握

② 産業医に時間外・休日労働時間が月80時間超の労働者の情報を提供
(産業医は労働者に面接指導の申出を勧奨することができる)

② 時間外・休日労働時間が月80時間超の労働者本人に労働時間の情報を通知

③ 時間外・休日労働時間が月80時間超の労働者が面接指導の申出

④ 産業医等による面接指導を実施

⑤ 産業医等から労働者の措置等に関する意見を聴き、必要な措置を講じる

⑥ 産業医に措置内容を情報提供(産業医は事業者からあらかじめ意見を求めた上で、労働者の健康確保のために必要があると認められる場合は、事業者に勧告することができる)

⑦ 産業医の勧告の内容等を衛生委員会等に報告

○雇用保険料（免除措置終了）

令和2年4月1日からは、満64歳以上の高年齢労働者であって、雇用保険の一般被保険者となっている方、すべての雇用保険被保険者について雇用保険料の納付が必要となります。

○労働保険事務組合について

労働保険事務組合は、厚生労働大臣の認可を受けて国の強制保険である労働保険につき、保険の加入や保険料の納付、雇用保険の被保険者に関する手続きなどの様々な事務処理を事業主の皆様にご代わって行います。労働保険事務組合に委託するメリットは次のとおりです。

特別加入制度…労災保険は事業主や家族従業員は対象となりませんが、事務組合に委託すれば特別に加入でき、労働者と同様に労災保険の適用が受けられます。

労働保険料の分割納付…通常、労働保険料の納付は、労災保険か雇用保険どちらか一方のみ成立している場合は20万円以上、両方とも成立している場合は40万円以上でないと分割納付ができませんが、事務組合に委託すれば3回に分けて納付することができ、一時期の負担軽減が図れます。

労働災害保険…全国労保連が運営する、労災保険に上乗せできる保険「労働災害保険」にご加入頂きます。当協会への委託をご検討願います。

但し、当協会では「一人親方」は扱っておりません。

○「労保連労働災害保険」「経営ダブルアシスト」にご加入のお勧め

労働災害に伴う補償は、国の労災保険から公的な補償が行われていますが、昨今はそれ以外に事業主に何らかの上積み補償を求められることが多く、そのための補償をめぐって争いが生じ、裁判にまで発展するケースがみられます。このようなことを未然に防ぐために、労災保険の上乗せ補償制度として、ご利用いただけます。この事業には、労災保険に特別加入している事業主の方も加入できます。

○お知らせ

令和2年度（一社）松本労働基準協会定時総会の開催

日 時 令和2年5月19日（火）午後3時30分より

場 所 ホテルブエナビスタ（松本市本庄1-2-1）

令和2年度産業安全大会の開催

日 時 令和2年6月8日（月）午後1時15分より

場 所 松本勤労者福祉センター（松本市中央4-7-26）

人事異動 松本労働基準監督署

松本労働基準監督署の人事異動が次のとおり発表されました。

転 出（4月1日付）			転 入（4月1日付）		
新 任	氏 名	旧 任	新 任	氏 名	旧 任
長野署第一方面主任監督官	鈴木 達人	第一方面主任監督官	第一方面主任監督官	二神 充	監督課特別監督官
長野署労災課長	滝沢 清和	業務課長	労災課補償係長	込山 信也	小諸署労災課補償係長
伊那署労災課補償係長	城倉 和行	労災課補償係長	安全衛生課	笠 貴裕	大町署監督・安衛課
飯田署監督・安衛課	橋澤 咲良	第一方面	労災課	小林 皓大	岡谷署労災課
上田署監督・安衛課	伊集院美佳	第二方面	第一方面	増澤 里紗	新規採用
北海道局函館署労災第一課	斉藤 悠	第三方面	第二方面	丸山 竜輝	新規採用
同一所属内移動（4月1日付）					
新 任	氏 名	旧 任			
業務課長	中村 文昭	労災課労災保険給付調査官			
第一方面	武藤 幹也	安全衛生課			
第三方面	竹村 真広	第一方面			

各種講習会のお知らせ（令和2年4月～令和2年7月）

●各講習会の詳細は、別途送付する講習会の案内通知をご覧ください。

受講の申込みは、（一社）松本労働基準協会へ！

※申込方法は当協会HPに掲載しております。

実施月	講習会の名称	主催	期 日	場 所	定 員
4 月	ショベルローダー等運転技能講習(最大荷重 1 t以上)	中	4月1日～4日	(一社)中部労働技能教習センター松本会場	20名
	セット講習(小型移動式クレーン技能講習+玉掛け技能講習)	〃	4月6日～10日	〃	40名
	新入社員安全衛生教育 (いずれか1日のみ受講となります。)=>	協	4月6日 4月7日 4月8日	松本商工会館	各60名
	車両系建設機械(整地・運搬・積み込み用及び掘削用) 運転技能講習(機体質量 3 t以上)	中	4月13日～17日	(一社)中部労働技能教習センター松本会場	30名
	玉掛け技能講習	連	4月15日・16日(学科) 4月17日(実技)	松本安全衛生センター ふれあい技能センター	40名
	クレーン運転特別教育(つり上げ荷重 5 t未満)	中	4月16日・17日	(一社)中部労働技能教習センター松本会場	30名
	フォークリフト運転技能講習(最大荷重 1 t以上)	〃	4月20日～23日	〃	40名
	高所作業車運転技能講習(作業床の高さ10m以上)	〃	4月23日・24日	〃	40名
	車両系建設機械(整地・運搬・積み込み用及び掘削用) 運転技能講習(機体質量 3 t以上)	中	4月27日～5月1日	(一社)中部労働技能教習センター松本会場	30名
	フォークリフト運転特別教育(最大荷重 1 t未満)	〃	4月30日～5月1日	〃	30名
5 月	フォークリフト運転技能講習(最大荷重 1 t以上)	〃	5月3日～6日	〃	40名
	ローラー運転特別教育(無制限)	〃	5月7日・8日	〃	30名
	セット講習(クレーン運転特別教育+玉掛け技能講習)	〃	5月11日～15日	〃	30名
	特定化学物質及び四アルキル鉛等作業主任者技能講習	連	5月11日・12日	松本安全衛生センター	60名
	フォークリフト運転技能講習(最大荷重 1 t以上)	ク	5月12日～15日	ふれあい技能センター	20名
	小型移動式クレーン運転技能講習(つり上げ荷重 5 t未満)	〃	5月13日～15日	〃	60名
	フォークリフト運転技能講習(最大荷重 1 t以上)	中	5月18日～21日	(一社)中部労働技能教習センター松本会場	40名
	安全管理者選任時研修	連	5月18日・19日	松本安全衛生センター	60名
	高所作業車運転技能講習(作業床の高さ10m以上)	中	5月21日・22日	(一社)中部労働技能教習センター松本会場	40名
	職長教育(製造業等)	協	5月21日・22日	松本安全衛生センター	50名
	車両系建設機械(解体用)運転技能講習(機体質量 3 t以上)	中	5月25日	(一社)中部労働技能教習センター松本会場	20名
	不整地運搬車運転技能講習(最大積載量 1 t以上)	〃	5月25日・26日	〃	30名
	小型車両系建設機械(整地・運搬・積み込み用及び掘削用) 運転特別教育(機体質量 3 t未満)	〃	5月26日・27日	〃	40名
	高所作業車運転特別教育(作業床の高さ10m未満)	〃	5月28日・29日	〃	30名
	フルハーネス型墜落制止用器具使用作業特別教育	協	5月29日	ポリテクセンター松本	50名
6 月	車両系建設機械(整地・運搬・積み込み用及び掘削用) 運転技能講習(機体質量 3 t以上)	中	6月1日～5日	(一社)中部労働技能教習センター松本会場	30名
	玉掛け技能講習	連	6月2日・3日(学科) 6月4日(実技)	松本安全衛生センター ふれあい技能センター	60名
	クレーン運転特別教育(つり上げ荷重 5 t未満)	中	6月4日・5日	(一社)中部労働技能教習センター松本会場	30名
	床上操作式クレーン運転技能講習(つり上げ荷重 5 t以上) (日本クレーン協会の指定する日1日のみの受講となります。)=>	ク	6月8日・9日(学科) 6月10日以降(実技)	松本安全衛生センター (一社)日本クレーン協会(長野市)	60名
	セット講習(小型移動式クレーン技能講習+玉掛け技能講習)	中	6月8日～12日	(一社)中部労働技能教習センター松本会場	40名
	自由研削という特別教育	協	6月12日	ポリテクセンター松本	40名
	フォークリフト運転技能講習(最大荷重 1 t以上)	中	6月15日～18日	(一社)中部労働技能教習センター松本会場	40名
	有機溶剤作業主任者技能講習	連	6月18日・19日	松本安全衛生センター	80名
	酸素欠乏・硫化水素危険作業主任者技能講習	〃	6月24日～26日	〃	80名
	フォークリフト運転業務従事者安全衛生教育	中	6月24日	(一社)中部労働技能教習センター松本会場	30名
	高所作業車運転技能講習(作業床の高さ10m以上)	〃	6月24日・25日	〃	40名
	車両系建設機械(整地・運搬・積み込み用及び掘削用) 運転技能講習(機体質量 3 t以上)	中	6月29日～7月3日	(一社)中部労働技能教習センター松本会場	30名
7 月	フォークリフト運転技能講習(最大荷重 1 t以上)	〃	7月4日・5日・11日・12日	〃	40名
	車両系建設機械(解体用)運転技能講習(機体質量 3 t以上)	〃	7月6日	〃	20名
	セット講習(クレーン運転特別教育+玉掛け技能講習)	〃	7月6日～10日	〃	30名
	職長教育・安全衛生責任者教育(建設業)	協	7月9日・10日	松本安全衛生センター	50名
	高所作業車運転技能講習(作業床の高さ10m以上)	中	7月13日・14日	(一社)中部労働技能教習センター松本会場	40名
	ショベルローダー等運転技能講習(最大荷重 1 t以上)	〃	7月14日～17日	〃	20名
	第一種衛生管理者免許試験対策講習会	連	7月15日～7月17日	松本安全衛生センター	100名
	フォークリフト運転技能講習(最大荷重 1 t以上)	中	7月20日～23日	(一社)中部労働技能教習センター松本会場	40名
	フォークリフト運転技能講習(最大荷重 1 t以上)	ク	7月27日・28日・30日・31日	ふれあい技能センター	20名
	小型移動式クレーン運転技能講習(つり上げ荷重 5 t未満)	〃	7月27日・28日・31日	〃	60名
	粉じん作業特別教育	連	7月31日	松本安全衛生センター	80名

【主催機関】 (協)→(一社)松本労働基準協会 (連)→(一社)長野県労働基準協会連合会 (ク)→(一社)日本クレーン協会長野支部
(中)→(一社)中部労働技能教習センター