松本労基協だより

202511.1 vol.85 一般社団法人 松本労働基準協会 松本市大字島内3427-51 電話0263-40-3600

令和７年長野県最低賃金 1,061円（R7.10.3~）

R7.10.3（金）松本駅前お城口にて長野県最低賃金周知啓発活動を行いました。
（松本労働基準監督署、ハローワーク松本、松本山雅 FC、（一社）松本労働基準協会から総勢15人参加しました。）

目次

労働安全衛生法及び作業環境測定法
改正の主なポイントについて …… 2-3
松本労働基準監督署から …… 4-7
衛生管理功労者表彰受賞者紹介…… 8
最低賃金との比較方法等 …… 8

労働安全衛生法及び作業環境測定法改正の主なポイントについて
令和8（2026）年1月1日から段階的に施行※されます

※一部は公布日（令和７年５月14日）に施行済み

多様な人材が安全に、かつ安心して働き続けられる職場環境の整備を推進するため、個人事業者等に対する安全衛生対策の推進や、職場のメンタルヘルス対策の推進などの措置を行う改正を行いました。

❶ 個人事業者等の安全衛生対策の推進

労働者と同じ場所で働く個人事業者等を労働安全衛生法による保護の対象及び義務の主体として位置づけ、注文者等や個人事業者等自身が講ずべき各種措置を定めました。

（１）注文者等の配慮　R7.5.14施行

労働安全衛生法第３条第３項に規定されている注文者などへの注文時の施工方法や工期などに対する配慮規定について、今回の法改正により、こうした規定が建設工事以外の注文者にも広く適用されることを明確化しました。

（２）混在作業場所における元方事業者等への措置義務対象の拡大　R8.4.1施行

（特定）元方事業者が混在作業場所において、自社及び関係請負人等に雇用されている労働者の災害防止のために講ずべき必要な指導や連絡調整等の措置について、その対象が当該労働者から個人事業者等を含む作業従事者に拡大されました。

また、政令で定められた機械等または建築物を他の事業者に貸与する者が災害防止のために講ずべき措置について、個人事業者等に貸与する場合にも当該措置を講ずることとされました。

（３）業務上災害報告制度の創設　R9.1.1施行

個人事業者等の業務上災害が発生した場合には、災害発生状況などについて、厚生労働省に報告させることができることとしました。

報告主体や報告事項などの報告の仕組みの詳細は今後、関連する法令等により示すこととしています。

（４）個人事業者等自身への義務付け　R9.4.1施行

個人事業者等自身に対して、労働者と同一の場所において作業を行う場合に、①構造規格や安全装置を具備しない機械などの使用の禁止、②特定の機械などに対する定期自主検査の実施、③危険・有害な業務に就く際の安全衛生教育の受講などを義務付けることとしました。

（５）作業場所管理事業者への連絡調整措置の義務付け　R9.4.1施行

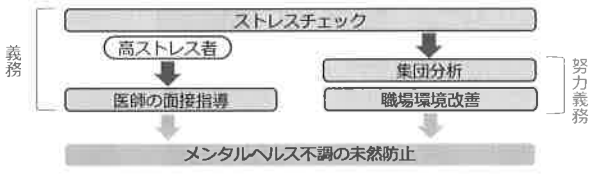
作業場所管理事業者（仕事を自ら行う事業者であって、当該仕事を行う場所を管理するものをいいます。）に対して、その管理する場所において、自社または請負人の作業従事者のいずれかが、危険・有害な業務を行う場合に、災害防止の観点から、作業間の連絡調整等の必要な措置を講ずることが義務付けられました。

❷ 職場のメンタルヘルス対策の推進　公布後３年以内に政令で定める日から施行

ストレスチェックについて、現在当分の間努力義務となっている常用労働者数50人未満の事業場においても、ストレスチェックや高ストレス者への面接指導の実施が義務付けられました。

国においても小規模事業者が円滑に制度改正に対応できるよう、50人未満の事業場に即したストレスチェックの実施体制・実施手法についてのマニュアルの作成や、医師による高ストレス者への面接指導の受け皿となる地域産業保健センター（地さんぽ）の体制拡充などの支援を進めていきます。

【ストレスチェック制度の流れ】



❸ 化学物質による健康障害防止対策等の推進

（１）危険性及び有害性情報の通知制度の履行確保　公布後５年以内に政令で定める日から施行

化学物質の譲渡・提供時における危険性及び有害性情報の通知（SDS：安全データシートの交付）の履行確保のため、通知義務違反に対する罰則が新たに設けられるとともに、通知事項を変更した場合の再通知が義務化されました。

化学物質管理の流れの例

（２）営業秘密である成分に係る代替化学品名等の通知　R8.4.1施行

SDSについて、化学物質の成分名に企業の営業秘密情報が含まれる場合においては、有害性が相対的に低い化学物質に限り、通知事項のうち成分名について、代替化学名等（※）での通知が認められることとなりました。

なお、代替化学名等での通知を行った事業者は実際の成分名等の情報についての記録・保存が義務付けられました。

また、当該事業者は医師が診断及び治療のために成分名の開示を求めた場合は、直ちに成分名の開示を行うことが義務付けられました。

※代替化学名等：当該成分の化学名における成分の構造または構成要素を表す文字の一部を省略・置き換えた化学名などを言いますが、詳細な代替化学名等の表示方法などについては国が指針を定める予定です。
なお、非開示とできるのは成分名のみであり、人体に及ぼす作用、講ずべき措置等については非開示は認められません。

（３）個人ばく露測定の精度担保　R8.10.1施行

危険有害な化学物質を取り扱う作業場の作業環境に関して、その場所で働く労働者が化学物質にばく露している程度を把握するために行う個人ばく露測定について、その測定精度を担保するため、個人ばく露測定を作業環境測定の一部として位置づけ、有資格者（必要な講習を受講した作業環境測定士など）が作業環境測定基準に従って行うことが義務となりました。

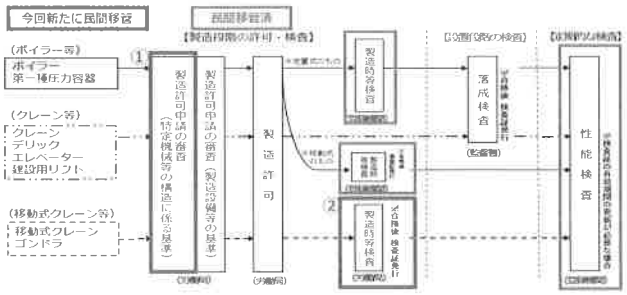
❹ 機械等による労働災害防止の促進等

（１）特定機械等の製造許可及び製造時等検査制度の見直し　R8.4.1施行

危険な作業を必要とする特定機械等（ボイラー、クレーンなど）に対して義務付けられている製造許可や製造時等検査などの制度について、

①製造許可申請の審査のうち、特定機械等の設計が構造規格に適合しているかの審査について、登録を受けた民間機関が行うことが可能となりました。

②製造時等検査の対象となる機械のうち、移動式クレーン及びゴンドラについても登録を受けた民間機関が検査を行うことが可能となります。あわせて、特定機械等の製造時等検査・性能検査や、個別検定・型式検定について基準を定め、登録機関がこの基準に従って検査・検定を行わなければならないこととされました。



（２）特定自主検査及び技能講習の不正防止対策の強化　R8.1.1施行

フォークリフトなどの一定の機械に対して義務付けられている特定自主検査について、基準を定め、登録検査業者はこの基準に従って検査を行わなければならないこととされました。

また、フォークリフトの運転業務などの業務に従事するために必要な技能講習について、不正に技能講習修了証やこれと紛らわしい書面の交付を禁止するとともに、不正を行った場合の回収命令、欠格期間の延長が規定されました。

❺ 高年齢労働者の労働災害防止の推進　R8.4.1施行

高年齢労働者の労働災害の防止を図るため、高年齢労働者の特性に配慮した作業環境の改善、作業管理などの必要な措置を講ずることが事業者の努力義務となりました。

また、国において、事業者による措置の適切かつ有効な実施を図るための指針を定めることとしており、事業者の方には、指針に基づいた取り組みを行っていただく必要があります。

加えて　**「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」も改正されました**

❻ 治療と仕事の両立支援の推進　R8.4.1施行

職場における治療と仕事の両立を促進するために必要な措置を講じることが事業者の努力義務となりました。

また、国において、当該措置の適切かつ有効な実施を図るための指針を定めることとしており、事業者の方には、指針に基づいた取り組みを行っていただく必要があります。

改正安衛法等に係る特設ページ　https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/anzen/an-eihou/index_00001.html

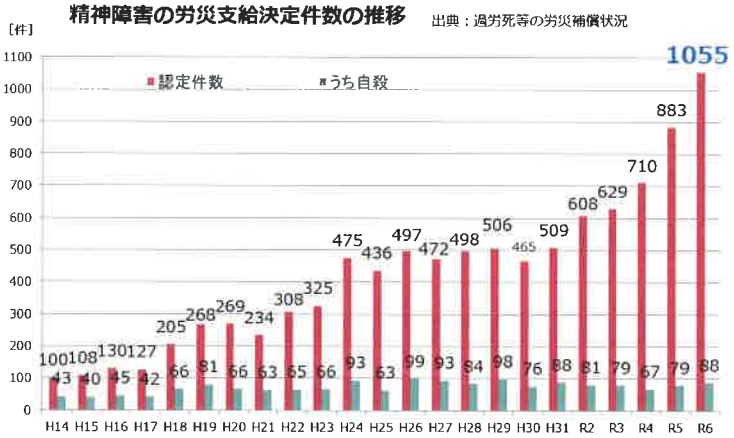
安全衛生政策全般の紹介　https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/anzen/index.html

「心の健康づくり」推進していますか？

職業生活において強いストレスを感じている労働者の割合は例年高く、また、業務による心理的負荷を原因として精神障害を発症し、あるいは自殺したとして労災認定が行われる事案も増加し、精神障害の労災支給決定件数は、令和６年度には1055件と過去最多となりました。

社会的にも関心が高まる中で、事業場におけるメンタルヘルス対策は、より一層重要な課題となっています。

精神障害の労災支給決定件数の推移　出典：過労死等の労災補償状況



精神障害の労災支給決定件数／出来事別（上位10項目）

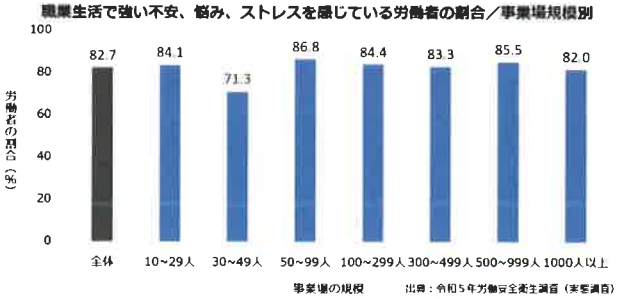
出典：令和６年度「過労死等の労災補償状況」　※（ ）内は自殺（未遂を含む）の件数で、内数

順位	出来事の類型	支給決定件数※
1	パワーハラスメント	224（10）
2	仕事内容・仕事量の（大きな）変化	119（21）
3	顧客・取引先・施設利用者等からの著しい迷惑行為	108（１）
4	セクシュアルハラスメント	105（０）
5	悲惨な事故や災害の体験・目撃	87（０）
6	特別な出来事	78（10）
7	１か月に８０時間以上の時間外労働	51（６）
8	（重度の）病気やケガ	48（４）
9	同僚等からの暴行又はひどいいじめ・嫌がらせ	44（１）
10	上司とのトラブル	38（４）

精神障害の労災支給決定事案の精神障害の原因となった出来事は、「パワハラを受けた」「仕事内容・仕事量の（大きな）変化」「カスハラを受けた」「セクハラを受けた」等が多く、また、事業場規模に関わらず、職業生活で強い不安、悩み、ストレスがあるとする労働者の割合は８割程度。ストレス要因は、「仕事の失敗、責任の発生等」、「仕事の量」、「対人関係」、「仕事の質」等となっている。

さらに、労災認定件数（令和5年度）を事業場規模別に見ると、労働者数に比例して発生しており、小規模事業場においても多い状況となっています。

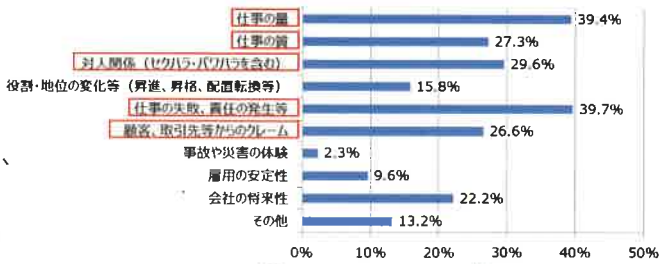
職業生活で強い不安、悩み、ストレスを感じている労働者の割合／事業場規模別



職業生活で強い不安、悩み、ストレスを感じている内容

出典：令和５年労働安全衛生調査（実態調査）

※ ３つまでの複数回答
※ 職業生活で強い不安、悩み、ストレスを感じている労働者（82.7%）を100%として集計



令和５年度の精神障害の労災支給決定件数／事業場規模別※１

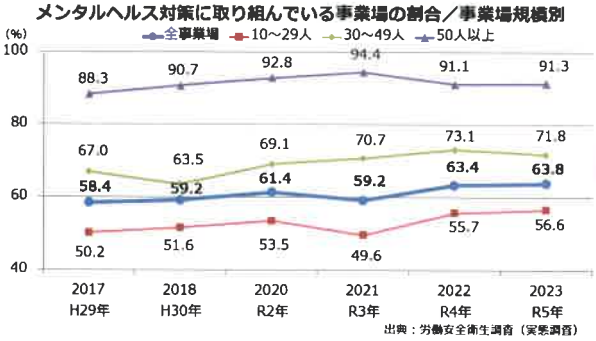
	全体	10人未満	10-29人	30-49人	50-99人	100-299人	300-499人	500-999人	1000人以上
精神障害の労災支給決定件数※２	877件（100）	136件（15.5）	199件（22.7）	100件（11.4）	114件（13.0）	147件（16.8）	65件（7.4）	45件（5.1）	71件（8.1）
労働者数※３	55,143,895人【100】	9,287,959人【16.8】	13,152,068人【23.9】	6,491,004人【11.8】	7,505,914人【13.6】	8,700,101人【15.8】	10,006,849人【18.1】		

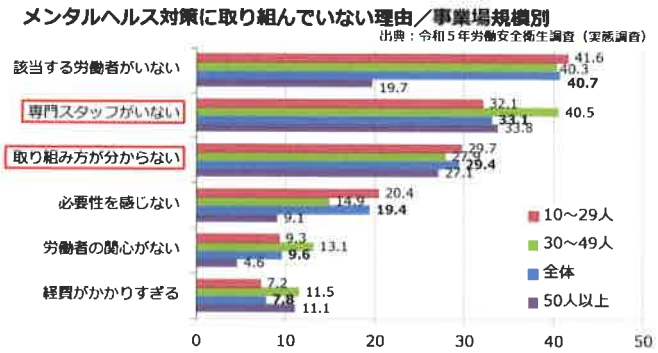
※１　事業場規模は調査時点（令和６年度），労災支給決定時点とは異なる場合がある。
※２　令和５年度の労災支給決定件数883件の内、事業廃止のほか事業場としての存続不明な６件を除く877件。
※３　労働者数は令和３年経済センサス-活動調査（総務省統計局）における調査票情報をもとに、厚生労働省労働基準局が独自集計。令和３年６月１日時点。
出典：労災支給決定件数は令和５年度「過労死等の労災補償状況」を基に加工，労働者数は令和４年「労働基準監督年報」

長野労働局では「労働者の心の健康の保持増進のための指針」等における以下の具体的対策8項目のうち4項目以上を実施している事業場を「メンタルヘルス対策に積極的に取組んでいる事業場」としています。

① 衛生委員会等での調査審議等　② 心の健康づくり計画の策定　③ メンタルヘルス担当者の選任
④ 労働者への教育研修の実施　⑤ 管理者への教育研修の実施
⑥ 労働者からの相談に対応する体制整備　⑦ 職場復帰支援体制の整備　⑧ ストレスチェックの実施

メンタルヘルス対策の取組の状況





全国におけるメンタルヘルス対策に取り組む事業場の割合は、労働者数50人以上の事業場では９割を超えるが、50人未満の小規模事業場においては、30～49人の事業場で 71.8%、10～29 人の事業場で56.6%と未だ取組は低調となっています。その理由については、「該当する労働者がいない」40.7%、「専門スタッフがいない」33.1%、「取り組み方が分からない」29.4%などとなっています。

松本労働基準監督署管内においては、右表のとおりで、労働者数50人以上の事業場の取組は一定程度進んでいるものと認められるものの、労働者数10人～50人未満の事業場では、取組が低調となっています。

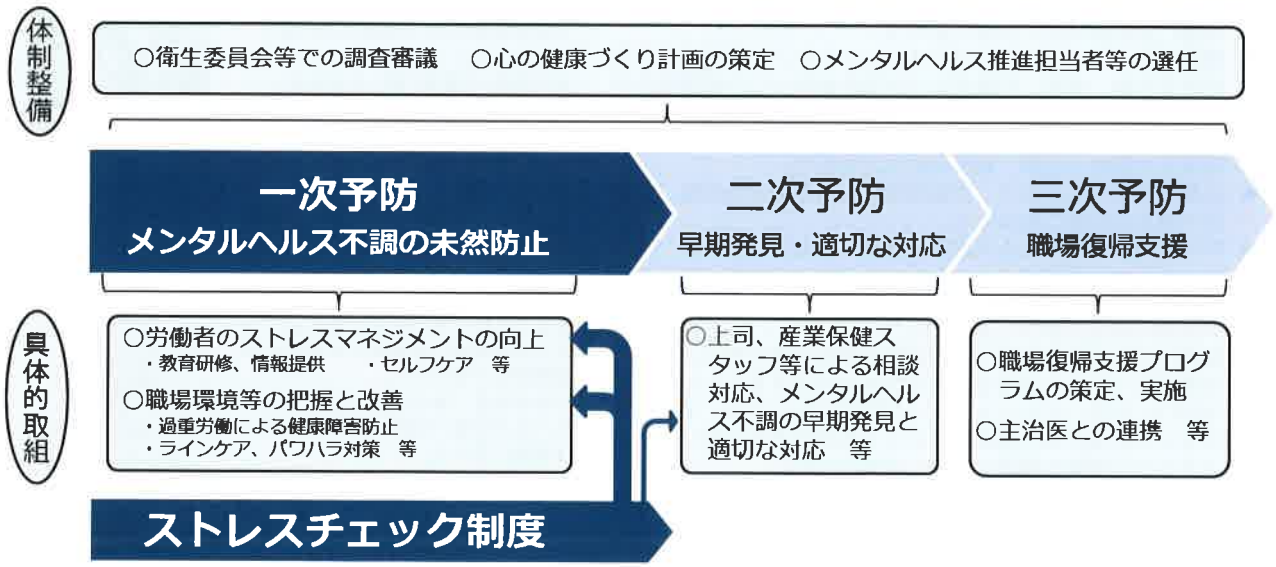
取組項目別では、メンタルヘルス対策の基本となる②「心の健康づくり計画」の策定、③事業場内メンタルヘルス推進担当者の選任について、その取組が不十分な状況が認められます。

松本署管内のメンタルヘルス対策項目別取組事業場割合

参照元
令和６年度提出の安全衛生年間計画書
※提出依頼基準は、工業的業種10名以上、非工業的業種30名以上を対象に実施

取組項目	事業場規模50人以上 提出事業場数 4項目以上取組事業場数(割合)	事業場規模50人以上 取組事業場数 取組割合	事業場規模10人～50人未満 提出事業場数 4項目以上取組事業場数(割合)	事業場規模10人～50人未満 取組事業場数 取組割合
①衛生委員会等での調査審議	238 / 314 (75.8%)	265 84.4%	246 / 629 (39.1%)	336 53.4%
②「心の健康づくり計画」の策定		165 52.5%		161 25.6%
③事業場内メンタルヘルス推進担当者の選任		215 68.5%		261 41.5%
④労働者への教育研修の実施		198 63.1%		271 43.1%
⑤管理監督者への教育研修		193 61.5%		228 36.2%
⑥労働者からの相談対応の体制整備		263 83.8%		345 54.8%
⑦職場復帰対策支援体制の整備		151 48.1%		153 24.3%
⑧ストレスチェック制度の実施		267 85.0%		227 36.1%
①から⑧の項目のうち1以上3以下の取組事業場数		71		227
1以上のメンタルヘルス対策取組事業場(合計)		309 (98.4%)		473 (75.1%)

参考　メンタルヘルス対策の体系とストレスチェック制度



事業場における労働者のメンタルヘルスケアは、メンタルヘルス不調を未然に防止する「一次予防」、メンタルヘルス不調を早期に発見し、適切な対応を行う「二次予防」及びメンタルヘルス不調となった労働者の職場復帰を支援する「三次予防」に分けられます。ストレスチェック制度は、これらのうち特に一次予防のための措置を強化する観点から導入され、当該制度の推進等を通じて、事業場におけるメンタルヘルス対策の促進が図られています。

心の健康づくり計画について

メンタルヘルスケアは、中長期的視点に立って、継続的かつ計画的に行われるようにすることが重要であり、また、その推進に当たっては、事業者が労働者の意見を聞きつつ事業場の実態に則した取組みを行うことが必要です。

このため衛生委員会等において十分調査審議を行い、「心の健康づくり計画」を策定することが必要です。心の健康づくり計画に盛り込む事項は、次に掲げるとおりです。

職場における心の健康づくり～労働者の心の健康の保持増進のための指針～ | 厚生労働省
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000055195_00002.html

❶ 事業者がメンタルヘルスケアを積極的に推進する旨の表明に関すること
❷ 事業場における心の健康づくりの体制の整備に関すること
❸ 事業場における問題点の把握及びメンタルヘルスケアの実施に関すること
❹ メンタルヘルスケアを行うために必要な人材の確保及び事業場外資源の活用に関すること
❺ 労働者の健康情報の保護に関すること
❻ 心の健康づくり計画の実施状況の評価及び計画の見直しに関すること
❼ その他労働者の心の健康づくりに必要な措置に関すること

なお、ストレスチェック制度は、各事業場で実施される総合的なメンタルヘルス対策の取組みの中に位置づけることが重要であるため、心の健康づくり計画において、ストレスチェック制度の位置づけを明確にしましょう。メンタルヘルスケアの計画及び進め方は右図を参考にしていただき、また「事業場における心の健康づくりの具体的な事例」については、右上に記載の二次元コード先掲載の**指針パンフレットP12～15**をご参照ください。

事業場内産業保健スタッフ等によるケアについて

事業場内産業保健スタッフ等は、セルフケア及びラインによるケアが効果的に実施されるよう、労働者及び管理監督者に対する支援を行うとともに、右に示す心の健康づくり計画の実施に当たり、中心的な役割を担うことになります。

・具体的なメンタルヘルスケアの実施に関する企画立案
・個人の健康情報の取扱い
・事業場外資源とのネットワークの形成やその窓口
・職場復帰における支援、など

それぞれの事業場内産業保健スタッフ等の役割は以下のとおり。

- **産業医等**：労働者の健康管理を担う専門的立場から対策の実施状況の把握、助言・指導などを行う。また、ストレスチェック制度及び長時間労働者に対する面接指導の実施やメンタルヘルスに関する個人の健康情報の保護についても、中心的役割を果たす。
- **衛生管理者等**：教育研修の企画・実施、職場環境等の評価と改善、相談体制づくりなどを行う。
- **保健師等**：セルフケア及びラインによるケアを実施し、教育研修の企画・実施、労働者及び管理監督者からの相談対応などを行う。
- **心の健康づくり専門スタッフ**：教育研修の企画・実施、職場環境等の評価と改善、相談対応などを行う。
- **人事労務管理スタッフ**：労働時間等の労働条件の改善、労働者の適正な配置に配慮する。
- **事業場内メンタルヘルス推進担当者**：産業医等の助言、指導等を得ながら事業場のメンタルヘルスケアの推進の実務を担当する事業場内メンタルヘルス推進担当者は、衛生管理者等や常勤の保健師等から選任することが望ましい。ただし、労働者のメンタルヘルスに関する個人情報を取り扱うことから、労働者について人事権を有するものを選任することは適当ではない。なお、ストレスチェック制度においては、ストレスチェックを受ける労働者について人事権を有する者はストレスチェック実施の事務に従事してはならない。

トピックス!!

「こころの耳」では、厚生労働省委託事業「職場のメンタルヘルスシンポジウム」の動画を掲載しています。その年ごとにテーマが設定され、基調講演、企業担当者による取組事例の紹介、パネルディスカッションなどが行われています。

平成29年度 「ストレスチェック集団分析結果等を活かした職場環境改善」
平成30年度 「ワーク・エンゲイジメントに注目した職場と個人の活性化」
令和元年度 「相談しやすい職場環境づくりのポイント」
令和2年度 「ラインによるケアの実践」
令和3年度 「職場復帰支援の実践 企業や精神科医の取組事例から」
令和4年度 「管理監督者をいたわる組織づくり」
令和5年度 「中小企業におけるメンタルヘルス対策～労働者への支援が企業価値につながる～」
令和6年度 「中小企業におけるメンタルヘルス対策～元気な会社がやっている取組に学ぶ～」

https://kokoro.mhlw.go.jp/mental_sympo/

＼今日のおすすめ／

「こころの耳」案内鳩 ココロー

★面接指導について

詳細は、長時間労働者、高ストレス者の面接指導について | こころの耳HP参照
https://kokoro.mhlw.go.jp/mensetsushidou/

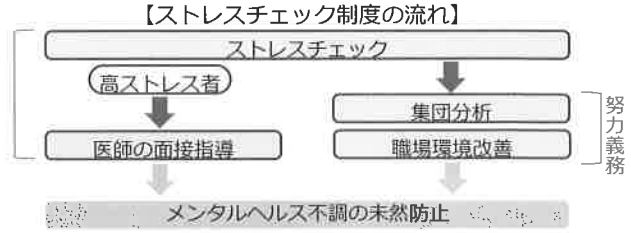
労働安全衛生法に基づき、医師は、一定の条件を満たす長時間労働者又は高ストレス者に対して面接指導を実施し、その結果を報告書にまとめるとともに、事業者が就業上の措置を適切に講じることができるよう、意見を述べることになっています。医師については、産業医、産業医の要件を備えた医師など労働者の健康管理等を行うのに必要な医学に関する知識を有する医師が望ましく、労働者50名未満の規模の事業場では地域産業保健センターの医師を活用することもできます。

改正労働安全衛生法（公布日：令和７年５月14日）職場のメンタルヘルス対策の推進関係

公布後３年以内に政令で定める日から施行

ストレスチェックについて、現在当分の間努力義務となっている**常用労働者数50人未満の事業場**においても、**ストレスチェックや高ストレス者への面接指導の実施**が**義務付け**られました。

【ストレスチェック制度の流れ】



ストレスチェックの導入には 産保センター(※)をご利用ください

※ 産業保健総合支援センター（産保センター）は、厚生労働省所管の独立行政法人労働者健康安全機構が各都道府県に設置、運営しています。事業場のメンタルヘルス対策等の取組に対して、各種支援サービスを無料で提供します。

ストレスチェックの「取り組み方が分からない」とき

- **ストレスチェックはどこに頼めばいい？（健康診断の委託先？専門業者？）**
- **事業者の方針表明や、実務責任者、担当者の設定はどうする？**
- **プライバシーの保護はどうする？**
- **安全衛生委員会における審議は？**
- **高ストレス者に対する医師の面接指導の実施体制はどうする？**
- **メンタルヘルスの相談体制の整備はどうする？**
- **ストレスチェック結果の集団分析・職場環境改善のやり方は？等**

長野産業保健総合支援センターホームページ
https://www.naganos.johas.go.jp/

産保センターが提供する無料の メンタルヘルス対策の個別訪問支援 が有効です

メンタルヘルス対策の専門スタッフ（社労士、心理職、保健師等）が貴事業場を訪問し、事業場の状況に応じたストレスチェックの導入について、具体的なアドバイスを行うほか、メンタルヘルス対策の構築をトータルで支援します。

申込先：長野産保センター　電話：026-225-8533
お申込の際、監督署からの利用勧奨があった場合は、その旨お伝えください。

メンタルヘルスに関する参考情報、相談・支援窓口はこちら

◆働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」
https://kokoro.mhlw.go.jp/

「こころの耳」

◆パワハラ対策総合情報サイト「あかるい職場応援団」
https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/

「あかるい職場応援団」

◇長野産業保健総合支援センター　長野市中御所1-16-11　TEL026-225-8533

◇地域産業保健センター（松本市、安曇野市のうち旧明科町地区、麻績村、生坂村、筑北村）
問い合わせ先：滝口コーディネーター　TEL070-3150-9428

◇地域産業保健センター（塩尻市、朝日村、山形村、木曽郡）
問い合わせ先：西尾コーディネーター　TEL070-7414-4036

◇こころの相談窓口（長野県精神保健福祉センター）TEL026-266-0280

◇長野いのちの電話（松本）TEL0263-88-8776

◇こころの健康相談統一ダイヤル　TEL0570-064-556

長野県HP　県内各種相談窓口について

松本労働基準監督署　2025.09

令和7年9月17日(水)　労働衛生大会衛生管理功労者表彰受賞者（2名）

◇菱田　崇治 様　（森永乳業株式会社　松本工場長）
◇藤原　　悟 様　（社会医療法人財団慈泉会　相澤病院）

（左）有賀衛生部会長　　（中）菱田崇治　様　　（右）藤原　悟　様

〔功　績〕

お二人は長年にわたり自社の安全・衛生管理の責任者として、労働衛生推進活動に積極的に取組まれ立派な成績を残しました。

また、年間を通じて（一社）松本労働基準協会主催の安全衛生に関する行事・事業活動に積極的に参加され、これら労働衛生推進活動を通じて会員事業場の労働衛生に関する水準向上に多大な貢献をされました。

働く人も、雇う人も。
必ず確認、最低賃金！

「最低賃金制度」は、年齢やパート・学生などの働き方の違いにかかわらず、
働くすべての人に適用されます。確認したい賃金（※1）と勤務地の
都道府県の最低賃金額（時間額）を比較表に記入して、比較してみましょう！（※2）

最低賃金額との比較方法　あなたの賃金と該当する都道府県の最低賃金額を書き込んでみましょう。（※2）

A 時間給の方	時間給 ＿＿円	≧	最低賃金額（時間額） ＿＿円						
B 日給の方	日給 ＿＿円	÷	1日の平均所定労働時間 ＿＿時間	=	時間額 ＿＿円	≧	最低賃金額（時間額） ＿＿円		
C 月給の方	月給 ＿＿円	÷	1か月の平均所定労働時間 ＿＿時間	=	時間額 ＿＿円	≧	最低賃金額（時間額） ＿＿円		
D 上記A、B、Cが組み合わさっている方	例えば、基本給が日給で各手当（職務手当など）が月給の場合		❶ 基本給（日給）→ B の計算で時間額を出す ❷ 各手当（月給）→ C の計算で時間額を出す ❸ ❶と❷を合計した額 ≧ 最低賃金額（時間額）						

（※1）最低賃金額との比較に当たって、次の賃金は算入しません。
①臨時に支払われる賃金（結婚手当など）②1か月を超える期間ごとに支払われる賃金（賞与など）③所定労働時間を超える時間の労働に対して支払われる賃金（時間外割増賃金など）④所定労働日以外の日の労働に対して支払われる賃金（休日割増賃金など）⑤午後10時から午前5時までの間の労働に対して支払われる賃金のうち、通常の労働時間の賃金の計算額を超える部分（深夜割増賃金など）⑥精皆勤手当、通勤手当および家族手当
（※2）詳細な計算方法や、歩合給の場合の計算方法などは労働局または最寄りの労働基準監督署へ

事業主様へ

最低賃金に抵触する場合、企業は法的・社会的なリスクを負い、罰則が科される可能性があります。この機会に、従業員皆様の賃金のご確認をお願いします。

1．制度の理解と確認：企業は最低賃金制度を理解し、定期的に確認することが重要です。
2．周知義務の履行：労働者に対して最低賃金に関する情報を周知する義務があります。
3．早期対応：違反が発覚した場合は、迅速に対応し、必要な賃金を支払うことが求められます。

印刷■株式会社プラルト