

労務管理と労働災害防止

北見労働基準監督署

労働条件の明示義務

人を採用するときに、知らせるべき最低限のことについては書面などで示さなければなりません。

労働契約の期間

期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準

就業の場所・従事する業務の内容

始業・終業時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇、交替制勤務をさせる場合は就業時転換に関する事項

賃金の決定・計算・支払の方法、賃金の締切・支払の時期に関する事項

退職に関する事項（解雇の事由を含む）

労働者が求めた場合は、
電子メールでも可能

2024年4月から

労働条件明示のルール

が変わります

労働契約の締結・更新のタイミングの労働条件明示事項が追加されます

明示のタイミング	新しく追加される明示事項
全ての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
有期労働契約の 締結時と更新時	2. 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 併せて、最初の労働契約の締結より後に更新上限を新設・短縮する場合は、その理由を労働者に あらかじめ 説明することが必要になります。
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 4. 無期転換後の労働条件 併せて、無期転換後の労働条件を決定するに当たって、就業の実態に応じて、正社員等とのバランスを考慮した事項について、有期契約労働者に説明するよう努めなければならないこととなります。

同一の使用者との間で、有期労働契約が通算5年を超えると、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換する制度です。

働く方すべてに対して（有期契約労働者を含みます。）

1. 労働契約締結及び有期労働契約の契約更新のタイミング

雇入れ直後の就業場所・業務の内容に加え、
就業場所・業務の「変更の範囲」の明示

【改正労基則第5条第1項第1号の3】

< 明示例 >

就業場所・業務に限定がない場合

就業場所

(雇入れ直後) 本店及び労働者の自宅	(変更の範囲) 本店及び全ての支店、営業所、労働者の自宅での勤務
-----------------------	----------------------------------

従事すべき業務

(雇入れ直後) 広告営業	(変更の範囲) 会社内での全ての業務
--------------	--------------------

就業場所・業務の一部に限定がある場合

就業場所

(雇入れ直後) 豊橋	(変更の範囲) 網走市内、北見市内
------------	-------------------

従事すべき業務

(雇入れ直後) 介護業務	(変更の範囲) 介護業務、介護事務 (介護業務とは、入所者の着替え、食事、入浴及び排泄の介助等を行うものであり、介護事務とはレセプトの作成等介護業務に関連する事務作業一切をいう。)
--------------	---

有期労働契約で働く方に対して

2. 有期労働契約の締結時及び契約更新のタイミングごと

更新上限（有期労働契約の通算契約期間または更新回数の上限）の有無とその内容の明示 【改正労基則第5条第1項第1号の2】

更新上限を新設・短縮する場合は、その理由をあらかじめ（新設・短縮をする前のタイミングで）説明することが必要になります。 【改正雇止めに関する基準第1条】

更新上限の明示の例

更新上限の有無（無・有（更新 回まで / 通算契約期間 年まで）

更新上限を新設・短縮しようとする場合の説明の例

『当初予定していた出資が受けられず、Aさんに担当していただく予定の事業が縮小することになったため』

有期労働契約で働く方に対して

3. 「無期転換申込権」が発生する有期労働契約の契約更新のタイミングごと

労働条件の明示に加え、

(1) **無期転換を申し込むことができる旨（無期転換申込機会）の明示**

+

(2) **無期転換後の労働条件明示**【改正労基則第5条第5項・第6項】

無期転換後の賃金等の労働条件を決定するに当たって他の通常の労働者（正社員等）とのバランスを考慮した事項（例：業務の内容、責任の程度、異動の有無・範囲など）の説明に努めなければならないこととなります。

【改正雇止めに関する基準第5条】

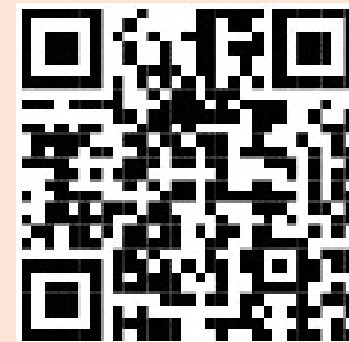
無期転換申込機会の明示の例

【労働契約法に定める同一の企業との間での通算契約期間が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。
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） ）

モデル労働条件通知書における就業規則の
周知の記載については

🔍モデル労働条件通知書 厚生労働省

で検索



労働時間について

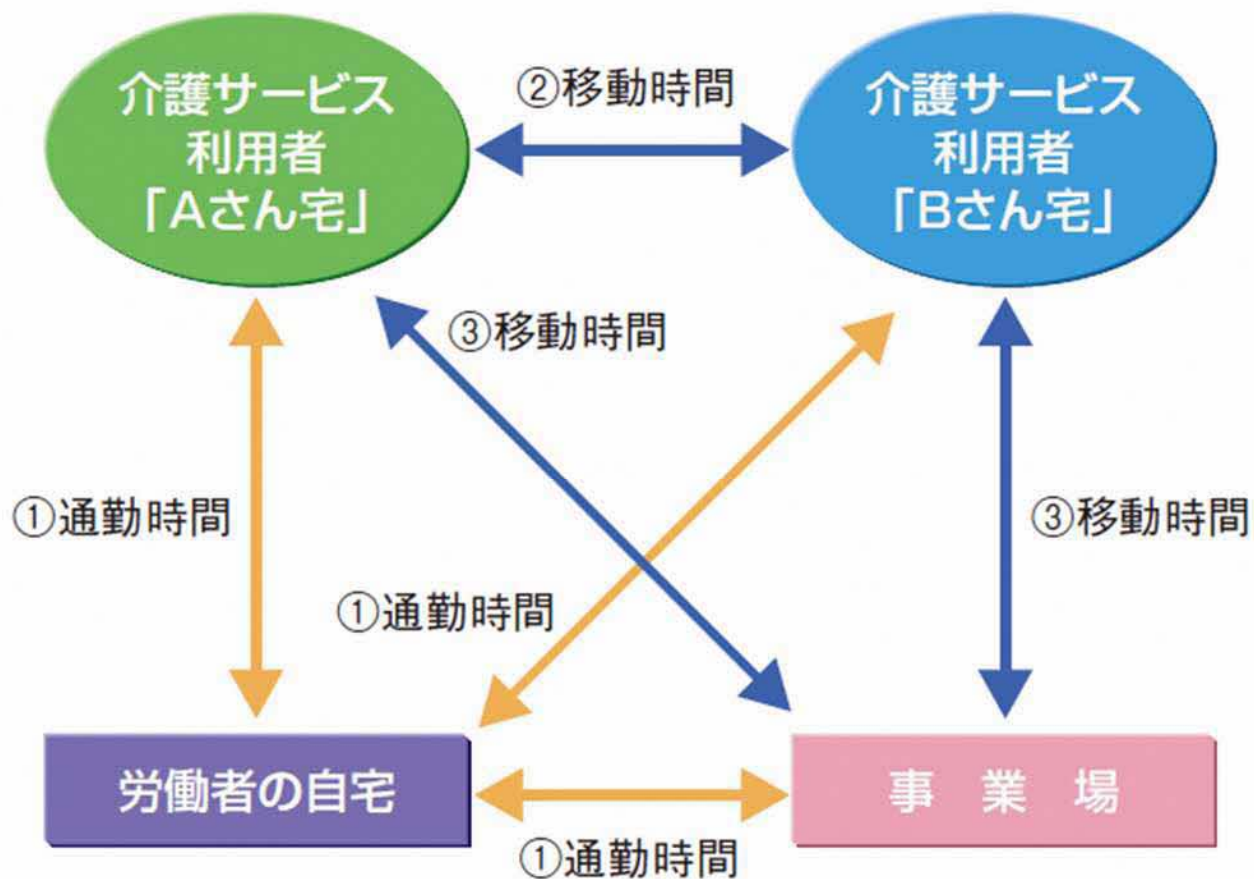
労働時間とは使用者の指揮命令下に置かれている時間
使用者の明示はもちろん、黙示の指示も労働時間

よく質問がある時間について

- 会議の時間
- 研修・教育訓練時間
- 更衣時間
- 仮眠・待機時間
- 直行直帰の移動時間

労働時間について

訪問介護における労働時間の考え方



自宅から仕事場に向かう時間は労働時間ではなく、通勤時間です。

労働時間の把握

正当な賃金を支払うためには、労働時間を適正に把握しなければなりません。

各労働者の労働日ごとの**始業・終業時刻を確認し、記録する。**



責任者の現認orタイムカード等の客観的な記録。

自己申告の場合は、方法を労働者に十分説明し、必要に応じて実態調査。



出勤簿に押印のみの事業所は改善しましょう。

確認しよう、最低賃金!

事業者も、
労働者も、
お互いに。

会社員、パート、
アルバイトの方、
学生さんなど
働く人すべての人と
雇う人のためのルールです。



北海道 最低賃金

令和5年
10月1日^{から}
時間額

960円

前年比
40円
UP

改正労働基準法について

- 年5日の年次有給休暇の確実な取得
- 割増賃金率の引上げ
- 時間外労働の上限規制



年休 5 日制定の趣旨

法令上10日以上の年次有給休暇が付与される労働者に対して、年5日については、取得させなければならなくなりました。

心身のリフレッシュを図ることを目的として、原則として労働者が請求する時季に与えられます。しかし、請求することへのためらい等の理由から、取得率が低調でした。



年 5 日の年次有給休暇の確実な取得

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

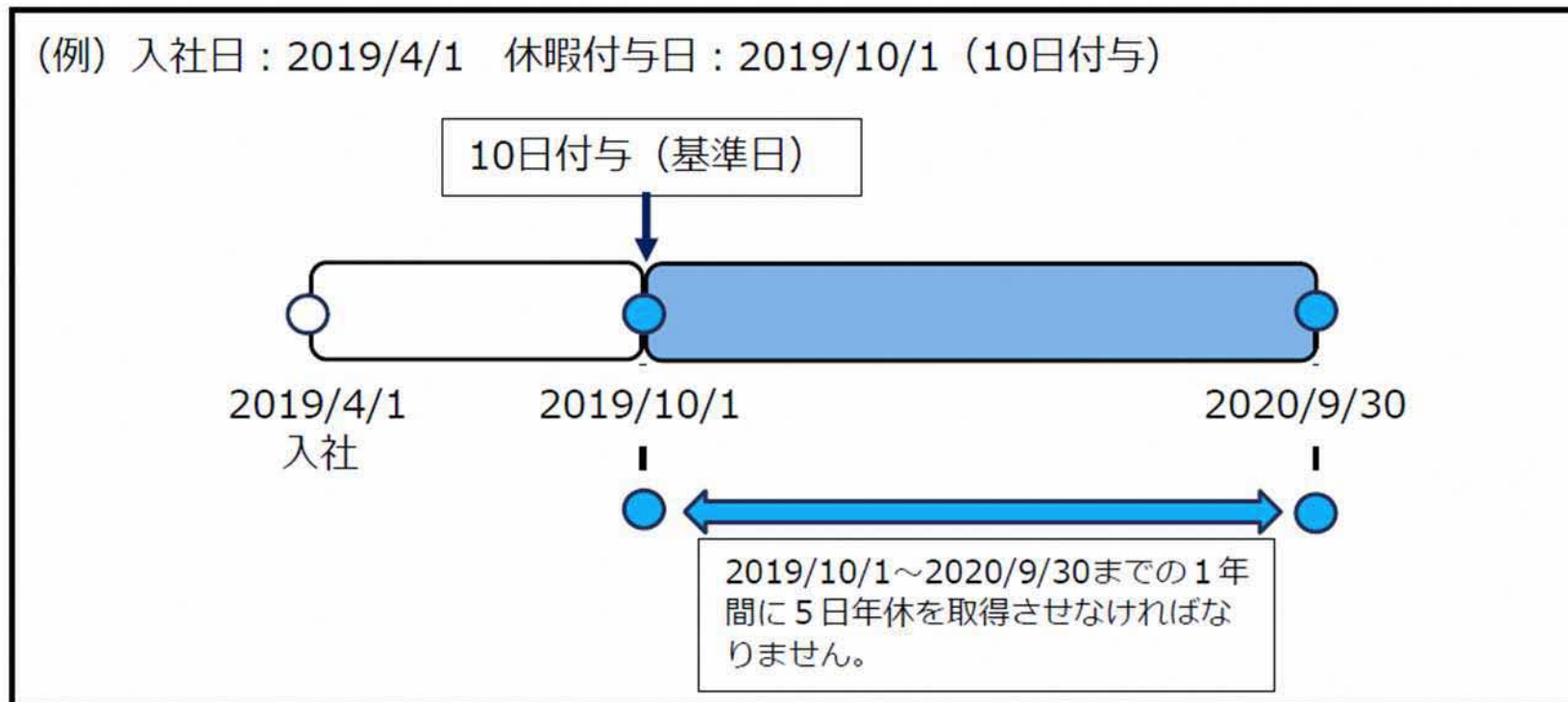
週所定労働日数	1年間の所定 労働日数	付与日数	継続勤務年数						
			6か月	1年 6か月	2年 6か月	3年 6か月	4年 6か月	5年 6か月	6年 6か月以上
4日	169日～ 216日		7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
3日	121日～ 168日		5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
2日	73日～ 120日		3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
1日	48日～ 72日		1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

年 5 日の年次有給休暇の確実な取得

遵守すべき事項	内容
①年次有給休暇を与える タイミング	<p>年次有給休暇は、労働者が請求する時季に与えることとされていますので、労働者が具体的な月日を指定した場合には、以下の「時季変更権（※）」による場合を除き、その日に年次有給休暇を与える必要があります。</p> <p>(※)時季変更権 使用者は、労働者から年次有給休暇を請求された時季に、年次有給休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合（同一期間に多数の労働者が休暇を希望したため、その全員に休暇を付与し難い場合等）には、他の時季に年次有給休暇の時季を変更することができます。</p>
②年次有給休暇の繰越し	<p>年次有給休暇の請求権の時効は2年であり、前年度に取得されなかった年次有給休暇は翌年度に与える必要があります。</p>
③不利益取扱いの禁止	<p>使用者は、年次有給休暇を取得した労働者に対して、賃金の減額その他不利益な取扱いをしないようにしなければなりません。 (具体的には、精皆勤手当や賞与の額の算定などに際して、年次有給休暇を取得した日を欠勤または欠勤に準じて取扱うなど、不利益な取扱いをしないようにしなければなりません。)</p>

年 5 日の年次有給休暇の確実な取得

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日について、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。



割増賃金率の引上げ

(2023年3月31日まで)

月60時間超の残業割増賃金率
大企業は 50% (2010年4月から適用)
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%

(2023年4月1日から)

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き上げ

	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%

➤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となります。

時間外労働の上限規制の趣旨

労使が協定しても超えることのできない時間外労働の上限が法律に規定されました。

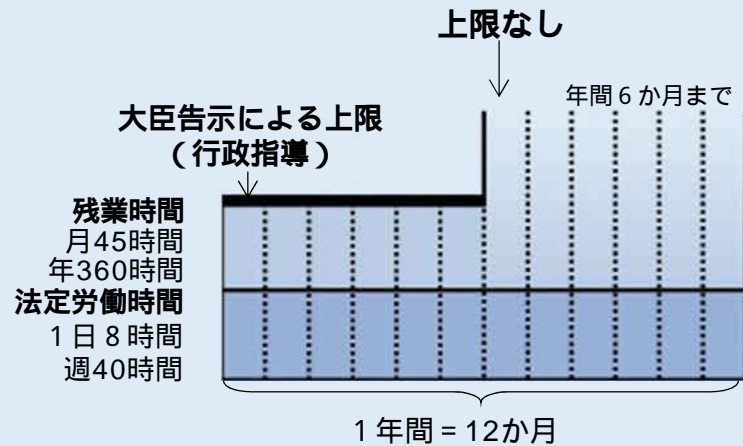
長時間労働は、健康の確保、仕事と家庭生活の両立を困難にします。長時間労働を是正することによって、女性や高齢者も仕事に就きやすくなり、労働参加率の向上に結びつきます。



労働時間の上限規制

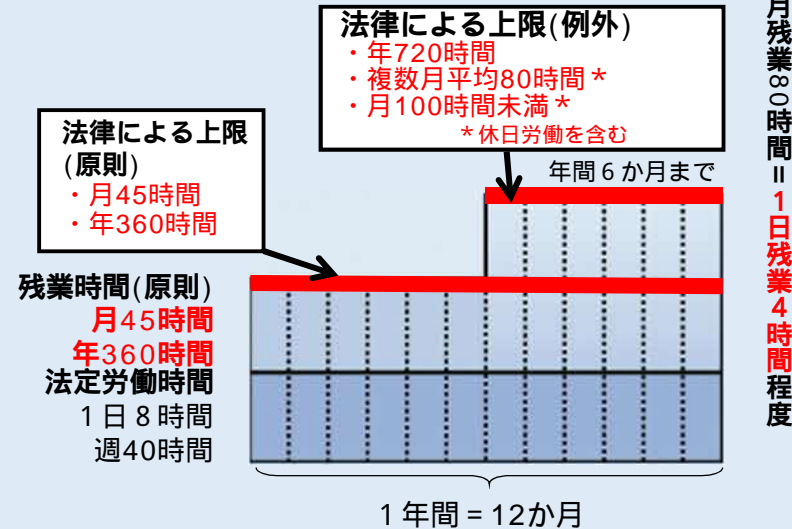
(改正前)

法律上は、残業時間の上限がありませんでした
(行政指導のみ)。



(改正後)

法律で残業時間の上限を定め、これを超える残業はできなくなります。



- 残業時間の上限は、**原則として月45時間・年360時間**とし、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることはできません。(月45時間は、1日当たり2時間程度の残業に相当します。)
- **臨時的な特別の事情**があつて労使が合意する場合(特別条項)でも、
 - ・年720時間以内
 - ・複数月平均80時間以内(休日労働を含む)
 - ・月100時間未満(休日労働を含む)を超えることはできません。(月80時間は、1日当たり4時間程度の残業に相当します。)
また、原則である月45時間を超えることができるのは、**年間6か月まで**です。

労働災害防止について

ポイント

転倒災害防止
腰痛予防

転倒災害の典型例



床が水で濡れていて滑った!!



梱包用のバンドにひっかかって転んだ!!



雨の日に滑って転んだ!!



階段を踏み外した!!



電源コードにひっかかって転んだ!!

～ 転倒災害防止のポイント～

- 👉 4 S 活動による安全通路等の確保
- 👉 見える化による注意喚起
- 👉 作業前の準備運動・適度な運動



転倒災害防止見える化の事例 その1

◇転倒危険箇所にマーキング及び注意表示




滑り止め効果発揮



職場では、実際にこんな災害が起きています

腰痛災害事例

業種・職種	発生状況	
保険衛生業・介護職	施設居室にて、一人で入居者の体位交換を行っていた。 寝ている被介助者を手前に引き寄せようとしたところ、腰に痛みを感じた。	
年代・性別		
不明・男性		
怪我の程度		
休業		

再発防止のワンポイントアドバイス

- スライディングボードなどの補助具を利用し、腰への負担を軽減させる！
- 被介助者に十分に体を近づけて腰への負担を軽減させる！
- 腰痛になりにくい身体づくりをしましょう！