

地域密着型サービス事業所の 皆さまへ

令和8年7月23日（木）

一関労働基準監督署

監督・安衛課 遠藤 敬行

Agenda

1 労働契約について

2 賃金計算について

3 労働時間について

1 労働契約について

・雇用

労働者を採用するときは、以下の労働条件を明示しなければなりません
(労働基準法第15条第1項、労働基準法施行規則第5条)。

最低限明示しなければならない労働条件 ☐ 今回の改正で追加される明示事項	
記載が必要な項目	記載例
業務内容	(雇入れ直後) 一般事務 (変更の範囲) ●●事務 …①
契約期間	期間の定めあり (2024年4月1日～2025年3月31日) 契約の更新 有 (●●により判断する) 更新上限 有 (通算契約期間の上限 ●年/更新回数の上限 ●回) …③
試用期間	試用期間あり (3か月)
就業場所	(雇入れ直後) 東京本社 (変更の範囲) ●●支社 …②
就業時間	9:30～18:30
休憩時間	12:00～13:00
休日	土日、祝日 (年末年始を含む)
時間外労働	あり (月平均20時間) 裁量労働制を採用している場合は、以下のような記載が必要です。 例：企画業務型裁量労働制により、●時間働いたものとみなされます。
賃金	月給 25万円 (ただし、試用期間中は月給20万円) 時間外労働の有無に関わらず一定の手当を支給する制度 (いわゆる「固定残業代」) を採用する場合は、以下のような記載が必要です。 (1) 基本給 ●●円 ((2)の手当を除く額) (2) ■■手当 (時間外労働の有無に関わらず、●時間分の時間外手当として▲▲円を支給) (3) ×時間を超える時間外労働分についての割増賃金は追加で支給
加入保険	雇用保険、労災保険、厚生年金、健康保険
受動喫煙防止措置	屋内禁煙
募集者の氏名または名称	〇〇株式会社
(派遣労働者として雇用する場合のみ)	(「雇用形態：派遣労働者」というように派遣労働者として雇用することを示す必要があります。)



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年を超えるときは、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。	

明示の方法

- ・口頭ではダメ！！
- ・書面が原則 (労使で正本・副本を持つことが良い)
- ・労働者が了解するのであれば、電子データ (印刷出来るものに限る (PDF等) でも可能)

年 月 日

設

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・契約の更新はしない・その他（ ）〕
② 契約の更新は次により判断する。
・契約期間満了時の業務量 ・勤務成績、態度 ・能力
・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））
有期雇用特別措置法による特例の対象者の場合
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 か月（上限10年））
Ⅱ 定年後引き続き就い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例の対象者（高度専門）の場合】
・特定有期業務（ 開始日： 完了日： ）

始業、終業の時刻、休憩時間、就業時転換(Ⅰ)～(Ⅴ)のうち該当するもの一つに○を付けること。）、所定時間外労働の有無に関する事項

① 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) フレックスタイム制：始業及び終業の時刻は労働者の決定に委ねる。
（ただし、フレキシブルタイム（始業）時分から 時 分、
（終業）時分から 時 分、
コアタイム 時から 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 ）

休 日 ① 定休日：毎週 曜日、国民の祝日、その他（ ）
非定休日：週・月当たり 日、その他（ ）
② 1年単位の変形労働時間制の場合一年間 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か月継続勤務した場合一 日
継続勤務6か月以内の年次有給休暇 （有・無）
→ 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	イ 基本賃金 イ 月給 (円)、ロ 日給 (円) ハ 時間給 (円)、 ニ 出来高給 (基本単価 円、保障給 円) ホ その他 (円) ヘ 就業規則に規定されている賃金等級等
	2 諸手当の額又は計算方法 イ (手当 円 /計算方法:) ロ (手当 円 /計算方法:) ハ (手当 円 /計算方法:) ニ (手当 円 /計算方法:)
	3 所定時間外、休日又は深夜労働に対して支払われる割増賃金率 イ 所定時間外、法定超 月60時間以内 () % 月60時間超 () % 所定超 () % ロ 休日 法定休日 () %、法定外休日 () % ハ 深夜 () %
	4 賃金締切日 () -毎月 日、() -毎月 日 5 賃金支払日 () -毎月 日、() -毎月 日 6 賃金の支払方法 ()
	7 労使協定に基づく賃金支払時の控除 (無 , 有 ()) 8 昇給 (有 (時期、金額等)), (無) 9 賞与 (有 (時期、金額等)), (無) 10 退職金 (有 (時期、金額等)), (無)
退職に関する事項	1 定年制 (有 (歳), 無) 2 継続雇用制度 (有 (歳まで), 無) 3 創業支援等措置 (有 (歳まで業務委託・社会貢献事業), 無) 4 自己都合退職の手続 (退職する 日以上前に届け出ること) 5 解雇の事由及び手続 { ○詳細は、就業規則第 条~第 条、第 条~第 条
その他	・社会保険の加入状況 (厚生年金 健康保険 その他 ()) ・雇用保険の適用 (有 , 無) ・中小企業退職金共済制度 (加入している , 加入していない) (※中小企業の場合) ・企業年金制度 (有 (制度名)), (無) ・次の窓口に対して通常の労働者との間の待遇の相違 (内容・理由) などについて説明を求めることができる。 部署名 担当者職氏名 (連絡先) 雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口 部署名 担当者職氏名 (連絡先) その他 () ・具体的に適用される就業規則名 () ※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合についての説明です。 労働契約法第18条の規定により、有期労働契約 (平成25年4月1日以降に開始するもの) の契約期間が通算5年を超える場合には、労働契約の期間の末日までに労働者から申込みをすることにより、当該労働契約の期間の末日の翌日から期間の定めのない労働契約に転換されます。ただし、有期雇用特別措置法による特例の対象となる場合は、無期転換申込権の発生については、特例的に本通知書の「契約期間」の「有期雇用特別措置法による特例の対象者の場合」欄に明示したとおりとなります。
以上のほか	当社就業規則による 就業規則を確認できる場所や方法 ()

4

労働者・事業主の皆さまへ

パートタイム・有期雇用労働者に関する ルールが変わります (令和8年10月1日施行)

パートタイム・有期雇用労働者の待遇改善を進めるため、
パートタイム・有期雇用労働者に関するルールが改正されます。



- ① 雇い入れ時の労働条件明示事項が追加されます！ 【パート・有期法施行規則】
- ② 「同一労働同一賃金ガイドライン」が改正されます！ 【告示】
- ③ 雇用管理の改善等に関する措置の内容が変わります！ 【告示(雇用管理指針)】

署への相談より

①労働条件通知書を交付してくれない。

労働契約に際して労働条件通知書の交付が必要となる。**労働基準法第15条違反。**
監督署の指導の対象となる。

②労働条件通知書の賃金額に誤りがある。

実際に支払われる金額（労働契約締結時に取り決めた金額）を記載すべき。
〇〇であれば、〇, 〇〇〇円などの条件があれば、それも記載すべき。
「求人票」を「労働条件通知書」としてはいけません！！

③10年前に入社したが、その時にもらえなかった労働条件通知書はもらえるか。

労働基準法違反ではあるが、**実際の指導においては、特別な事情がない限り、10年前の労働条件ではなく、現在の労働条件で通知書を事業場に作成し、速やかに労働者に渡す。**

署への相談より

④現在の労働条件が記載された労働条件通知書が欲しい。

労働契約の最初に労働条件通知書を渡せば、労働基準法違反ではない。

労働契約法第4条には、労働契約の内容の変更にあたっては、書面で内容を明示することが努力義務として規定されている。有期契約労働者に対しては契約の都度、労働条件通知書の交付が実施義務となる。自動更新でも同じ。

⑤労働条件通知書と実際の勤務内容が違う。労働時間や賃金等・・・

異なることが即ち、労働基準法第15条違反とはならない・・・（変更可のため）。

ただし、賃金額が労使合意なく引下げられ、減額して支払いがある等は、労働基準法第24条（賃金の支払い）違反となるケースがある。

実際の勤務内容と労働条件が異なる場合は、労働者から即時労働契約を解除できる（解雇ではない。労働基準法にこの場合の賃金補償等の規定はない。）

→レアケースとして、帰郷旅費の請求は過去にあり。技能実習生等も同様。

・解雇

解雇理由

就業規則と労働契約書（労働条件通知書）に、どんなときに解雇されることがあるか（解雇事由）をあらかじめ示してあること、またその要件に合致することが必要です。

- この要件は、法律改正により平成16年1月から新たに設けられたものです。それ以前に定められた就業規則等には具体的な解雇事由が記載されていない場合もありますので、見直しをしておく必要があります。

就業規則や労働契約書に明示されていたとしても「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする」と法律で定められています。「体調が悪く連絡できないまま無断欠勤をした」といったやむを得ない理由があった場合や、単に「商品を壊した」「服装がだらしない」といった理由だけで解雇することはできません。

普通解雇 … 整理解雇、懲戒解雇以外の解雇

労働契約の継続が困難な事情があるときに限られます。

- 例・勤務成績が著しく悪く、指導を行っても改善の見込みがないとき
- ・健康上の理由で、長期にわたり職場復帰が見込めないとき
- ・著しく協調性に欠けるため業務に支障を生じさせ、改善の見込みがないとき

整理解雇 … 会社の経営悪化により、人員整理を行うための解雇

次の4点をいずれも満たすことが必要です。

- ① 整理解雇することに客観的な必要があること
- ② 解雇を回避するために最大限の努力を行ったこと
- ③ 解雇の対象となる人選の基準、運用が合理的に行われていること
- ④ 労使間で十分に協議を行ったこと

懲戒解雇 … 従業員が極めて悪質な規律違反や非行を行ったときに懲戒処分として行うための解雇

就業規則や労働契約書にその要件を具体的に明示しておくことが必要です。

解雇理由が正当・不当か

整理解雇の人員の選定

解雇する場合の補償金額

（解雇が正当か）

民事的な解決

→ 雇用環境・均等室

→ 裁判所での係争

解雇手続

従業員を解雇するときには予告が必要です

解雇を行うときには、解雇しようとする従業員に対し、30日前までに解雇の予告をする必要があります。解雇予告は口頭でも有効ですが、口約束では後々にトラブルの原因となりますので、解雇する日と具体的理由を明記した「解雇通知書」を作成することが望ましいでしょう。また、従業員から作成を求められた場合は、解雇理由を記載した書面を作成して本人に渡さなければなりません。

一方、予告を行わずに解雇する場合は、最低30日分の平均賃金を支払う必要があります。（解雇予告手当）

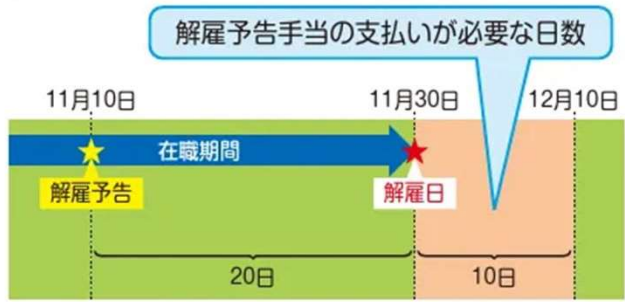
●解雇予告が不要な場合

「従業員の責に帰すべき理由による解雇の場合」や「天災地変等により事業の継続が不可能となった場合」には、解雇予告や解雇予告手当の支払いをせずに即時に解雇することができます。ただし、解雇を行う前に労働基準監督署長の認定（解雇予告除外認定）を受けなければなりません。

また、次のような場合は解雇予告そのものが適用されません。ただし、右欄の日数を超えて引き続き働くことになった場合は解雇予告制度の対象となります。

試用期間中の者	14日間
4か月以内の季節労働者	その契約期間
契約期間が2か月以内の者	その契約期間
日雇労働者	1か月

例 11月10日に「11月30日付で解雇をする」と予告をした場合



平均賃金は、次の(A)(B)を比較して高い方をとります。

- (A) $\frac{\text{過去3か月間の賃金の合計}}{\text{過去3か月間の暦日数}}$
- (B) $\frac{\text{過去3か月間の賃金の合計}}{\text{過去3か月間の労働日数}} \times 0.6$

解雇予告手当未払い
解雇予告手当金額

解雇理由の証明
(退職理由の証明)

監督署が指導を行う。

人員整理等で多くの従業員が離職（解雇・自己都合退職等）する場合はHW一関にも相談

署への相談より

①今日出社したら、いきなり事務長から「もう来なくてよい」と言われた。

事務長の言葉が「解雇」を意味するかで労働基準法違反かが決まる。

例えば、言葉だけでなく、タイムカードを捨てられた、自分の持ち物をもって帰らされた、会社の出入口の鍵を返却するよう言われた等。誤解の無い表現を！

②事務長に「解雇」かと聞いたら、解雇でないと言われた。

「このままでは解雇になる。」、「あなたの気持ち次第」等、法律上の「解雇」を避けるために労働者に判断を迫るようなケースもある。民事裁判において事実上解雇が認められるケースもある。何が解雇の「リスク」なのか？検討して欲しい。

③即日解雇されたが、当日に解雇予告手当が支払われない。

使用者が「解雇」の事実を認めている場合、労働基準法第20条違反が成立する。本来は解雇日までに手当を労働者に支払う必要がある。告訴等の事例もあるため、対応には気を付けたい。

署への相談より

- ④会社が解雇理由を教えてくれない。解雇理由について書面を求めたい。

労働基準法第22条（退職時等の証明）では、労働者が退職した、又は、解雇された場合、労働者がその証明（使用（労働契約）期間、業務の種類、その事業場での地位、賃金、退職（解雇）理由）を請求した場合、使用者は、遅滞なく労働者に証明書を交付する必要がある。請求して交付なければ、監督署に指導を求めることが可能。最近は資格取得のための実務経歴等の証明が多い。

- ⑤解雇されたが、自分の机の中にあった私物の業務参考書等が返却されない。
賃金が支払われない。

労働基準法第23条（金品の返還）では、労働者の請求後、7日以内に労働者の権利に属する金品の返還を使用者に義務付けている。即時処分等は絶対にしない。また、労働時間記録、賃金台帳等の労働基準法上保管義務のある文書等に関しては、「5年」を基準に考えると良い（税法上は10年か）。

2 賃金計算について

賃金支払の5原則	① 通貨払い	賃金は通貨で支払う必要があり、現物支給は禁止されています。労働者の同意などがあれば銀行振込も可能です。
	② 直接払い	労働者本人に直接支払う必要があります（労働者の代理人や親権者等への支払いは不可）。
	③ 全額払い	賃金は全額を支払う必要があります。所得税など法令に定めがあるものや、労使協定で定めたもの以外は控除できません。
	④ 毎月1回払い	毎月少なくとも1回は賃金を支払わなければなりません（賞与等は除く）。
	⑤ 一定期日払い	「毎月15日」というように、周期的に到来する支払期日を定めなければなりません（賞与等は除く）。

- ・ 労使ともに
最も相談がある分野

時間外労働、休日労働、深夜労働（午後10時から午前5時）を行わせた場合には、割増賃金を支払わなければなりません（労働基準法第37条）。

➤ 割増賃金の算定方法

$$\text{割増賃金額} = \frac{\text{1時間当たりの賃金額}}{\text{賃金額}} \times \text{割増賃金率} \times \text{時間外労働などの時間数}$$

割増賃金率	時間外労働	2割5分以上 （1か月60時間を超える時間外労働については5割以上（※））
	休日労働	3割5分以上
	深夜労働	2割5分以上

- ・ 月60時間を超える
時間外労働は**50%**

第一に確認する事項

- 1 年間の労働日数
- 2 1日の所定労働時間数
始業時刻、終業時刻、休憩時間
- 3 1週間又は1か月の労働時間数

※ 1ヶ月の平均所定労働時間数が大切

1 か月の平均所定労働時間数について

- ・ 年間労働日数：240日

1 日の所定労働時間：7時間30分 の場合

→ $240\text{日} \times 7\text{時間}30\text{分} \div 12\text{か月} = 150\text{時間}$

- ・ 1週 30 時間勤務の場合

→ $365\text{日} \div 7\text{日} \times 30\text{時間} \div 12\text{か月} \div 130\text{時間}$

※ 上限は、 $365\text{日} \div 7\text{日} \times 40(44)\text{時間} \div 12\text{か月}$
 $\div 173\text{時間}48\text{分} \text{ (191時間11分)}$

最低賃金額の確認

①時間給の場合

$$\text{時間給} \geq \text{最低賃金額（時間額）}$$

②日給の場合

$$\text{日給} \div \text{1日の平均所定労働時間} \geq \text{最低賃金額（時間額）}$$

③月給の場合

$$\text{月給額} \div \text{1か月の平均所定労働時間数} \geq \text{最低賃金額（時間額）}$$

基礎となる賃金に入れては**いけない手当**を確認する。

『最低賃金の対象となる賃金』から除外する賃金

- ① 精皆勤手当
- ② 通勤手当
- ③ 家族手当
- ④ 所定労働時間を超える時間の労働に対する賃金
- ⑤ 所定労働日以外の労働に対する賃金
- ⑥ 深夜労働に対する賃金
- ⑦ 臨時に支払われる賃金
- ⑧ 1か月を超える期間ごとに支払われる賃金

最低賃金法第4条第3項
最低賃金法施行規則第1条

処遇改善加算手当は？
→ 最賃額 + が望ましい。

最低賃金の計算（賃金制度の組合わせ）

時給額：900円

資格手当（月額）：10,000円

役職手当（月額）：25,000円

通勤手当（月額）：5,000円

$900円 + \{ (10,000円 + 25,000円) \div 240日 \times 7.5時間 \div 12か月 \}$

$900円 + 234円 = 1,134円 > 1,031円$ （R8岩手県最賃額）

(例) 月給**175,000**円、手当なし
 1日の労働時間は、8時間
 1年単位の変形労働時間制を採用し、週平均38.5時間

1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	計
18	19	21	22	18	22	22	23	24	24	20	18	251
144	152	168	176	144	176	176	184	192	192	160	144	2008

$$175,000\text{円} \div 167\text{時間}20\text{分} \left(251\text{日} \times 8\text{時間} \div 12\text{か月} \right) = \underline{1,045.81} \geq 1,031\text{円} \bigcirc$$

9月だけを考えると・・・

$$175,000\text{円} \div 192\text{時間} \div 911\text{円} < 1,031\text{円} \times \text{だけど} \dots$$

* 月給制の場合は、年間平均で考えるため、
 特定の月が最低賃金額を下回ったとしても違反とはならない！
 （有利となる月もあるため）

(例) 9月に23日間の欠勤(私的、年休なし) (1日出勤)をした際の賃金は？

欠勤控除後の賃金額は・・・

$$175,000\text{円} - (23\text{日間} \times 8\text{時間} \times 1,031\text{円}) = -14,704\text{円}$$

欠勤控除すると、9月の賃金はなくなってしまいが、大丈夫か？

労働基準法第24条では、毎月一定期日に賃金の全額を支払う必要があるため、当該月に賃金が全く支払われないと法違反となる。

従って、少なくとも実労働時間に応じた賃金の支払いは必要となるため・・・

$$1,031\text{円} \times (1\text{日} \times 8\text{時間}) = \underline{8,248\text{円}} \leftarrow (9\text{月の賃金額})$$

就業規則に記載する内容(例)

- 1 欠勤日数が○日以内のときは、欠勤日数分を控除する
- 2 欠勤日数が○日を超える場合には、実労働日数分を支給する。

時間外・休日・深夜労働に対する割増賃金

法定労働時間（1日8時間、週40時間）を超えて労働させ場合



25%以上
(60時間以上は50%)

法定休日（週1日）に労働させた場合



35%以上

深夜（22時～5時）に労働させた場合



25%以上

法定労働時間を超えて労働させた時間が深夜に及んだ場合



$25 + 25 = 50\%$ 以上

法定休日に深夜労働させた場合



$35 + 25$
 $= 60\%$ 以上

『割増賃金の基礎となる賃金』から除外できる賃金

- 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
- ⑦ 1 か月を超える期間ごとに支払われる賃金

労働基準法第37条第5項
労働基準法施行規則第21条

処遇改善加算手当は？

→毎月・定期に支給するものは算入する。
手当すべてを「割増分」として支払うことはできない。



「除外できる手当」は
除外しなくても良いので、
うちの会社では家族手当を
算入して計算しています

- 1 1か月の平均所定労働時間数を確認する。
◎最低賃金と同じ計算方法
- 2 賃金総額を確認する。
◎除外できる賃金（手当）は限定的

年間労働日：240日、1日の所定8時間

基本給：185,000円、職務手当：20,000円

役職手当：30,000円、住宅手当：15,000円

通勤手当：10,000円

235,000円 ÷ 160時間 = 1,468.75円（基礎単価）

時間外労働15時間 × 1,468.75円 × 1.25 = X

1 手当不算入

2 時間数誤り

3 割増率誤り

の順番で法違反が多い。

時給額、日給額に、月額手当がある賃金は時間単価をそれぞれ計算し、加算して基礎となる賃金を計算する。

(例・時給制) 年間労働日：240日、1日の所定8時間

基本給：1,000円（時給）、職務手当：30,000円、役職手当：30,000円

$$1,000円 + (60,000円 \div 160時間) = 1,375円 \text{ (基礎単価)}$$

(例・日給制) 年間労働日：240日、1日の所定8時間

基本給：12,000円（日給）

資格手当：30,000円、職務手当：20,000円

$$(12,000円 \div 8時間) + (50,000円 \div 160時間) = 1,500円 + 312.5円 \\ = 1,812.5円 \text{ (基礎単価)}$$

署への相談より

①本社は岩手県にあって、栗原市の事業所で働いている。最低賃金額はいくらか。

労働者が勤務する（所属する）事業場がある県の最低賃金が適用される（派遣先、派遣元も同じ考え方）。

②いつから最低賃金額が適用になるのか。

10月1日に発効（適用）があるものについては、10月1日の午前0時からの労働時間に適用される。賃金計算期間の途中で改定額が発効されるケースには注意。

③固定残業代は法令上問題がないか。

全ての時間外・休日・深夜労働時間分の割増賃金が支払われているのであれば問題なし。

ただし、就業規則や労働条件通知書に〇〇時間分に対して、〇〇, 〇〇〇円と明示する必要がある（裁判例等から）。また、固定残業代が不足する分は計算して支払う必要がある。

3 労働時間について

労働時間の上限は原則 1 日 8 時間、1 週 40 時間であり、この上限を超えて働かせるには 36 協定が必要です（労基法第 32 条、第 36 条）。**これ以上はさせてはならないという「禁止規定」！！**

1 日の労働時間が 6 時間を超える場合は 45 分以上、8 時間を超える場合は 1 時間以上の休憩を、勤務時間の途中で与えなければなりません（労基法第 34 条第 1 項）。

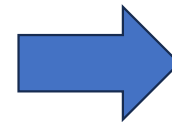
<労働時間の把握の仕方>

【原則】

- タイムカードや IC カード、パソコンの使用時間の記録など客観的な記録による方法
- 使用者自らが労働者の始業と終業を確認して記録する方法

【例外】

- 直行、直帰などで原則の方法が取り得ない場合は、自己申告によることができる



労働時間とは、従業員が会社の監督・指揮命令下にある時間のことをいいます。

従業員が働く時間だけではなく、それに付随する仕事の準備や片付けなどの時間も、労働時間となりえます。

また、実際に作業していない待機時間や仮眠時間といった“手待ち時間”も、会社の監督・指揮命令下であれば労働時間です。

労働時間の把握に関する 労働基準法と労働安全衛生法の違い

	労働基準法	労働安全衛生法
根拠	厚生労働省 ガイドライン	安衛法 第 66 条の 8 の 3
把握方法	厚生労働省 ガイドラインによる	安衛則 第 52 条の 7 の 3
把握の 対象外	管理監督者、裁量労働制対象者、事業場外みなし労働時間制対象者、高度プロフェッショナル制度対象者	高度 プロフェッショナル 制度対象者

既に労働者の健康確保の観点からは法制化されている。

法定労働時間

週 40 (44) 時間
1日 8 時間

週44時間は特例措置対象事業場

次に掲げる業種に該当する常時10人未満の労働者を使用する事業場	
商業	卸売業、小売業、理美容業、倉庫業、その他の商業
映画・演劇業	映画の映写、演劇、その他興業の事業
保健衛生業	病院、診療所、社会福祉施設、浴場業、その他の保健衛生業
接客娯楽業	旅館、飲食店、ゴルフ場、公園・遊園地、その他の接客娯楽業

適用除外

労働時間、休憩、休日の規定が適用されないのは、

①農業・畜産・水産業従事者（養殖も含みます）

②管理監督者等

監督署の
許可が必要

③監視断続的労働従事者 ：宿・日直専属の労働者
④宿日直勤務者 ：日勤者が、宿・日直に従事

法定休日

毎週 1 日以上（4 週間を通じて 4 日以上）

毎週 1 休日

1 週	1 週	1 週	1 週
休	休	休	休

* 日曜日を休日とする義務はありません。

4 週 4 休日（例外措置）

1 週	1 週	1 週	1 週
	休休		休休

* 4 週 4 休を採用する場合には、就業規則等のより起算日を明らかにする必要があります。

特段の定めがない場合、

1 週間：日曜日から土曜日までの暦週

1 日：午前 0 時から午後 12 時までの暦日 → 休日

時間外・休日労働に関する協定届→「36協定」

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。



臨時の場合のみ

年**720**時間以内

複数月平均**80**時間以内 (休日労働を含む)

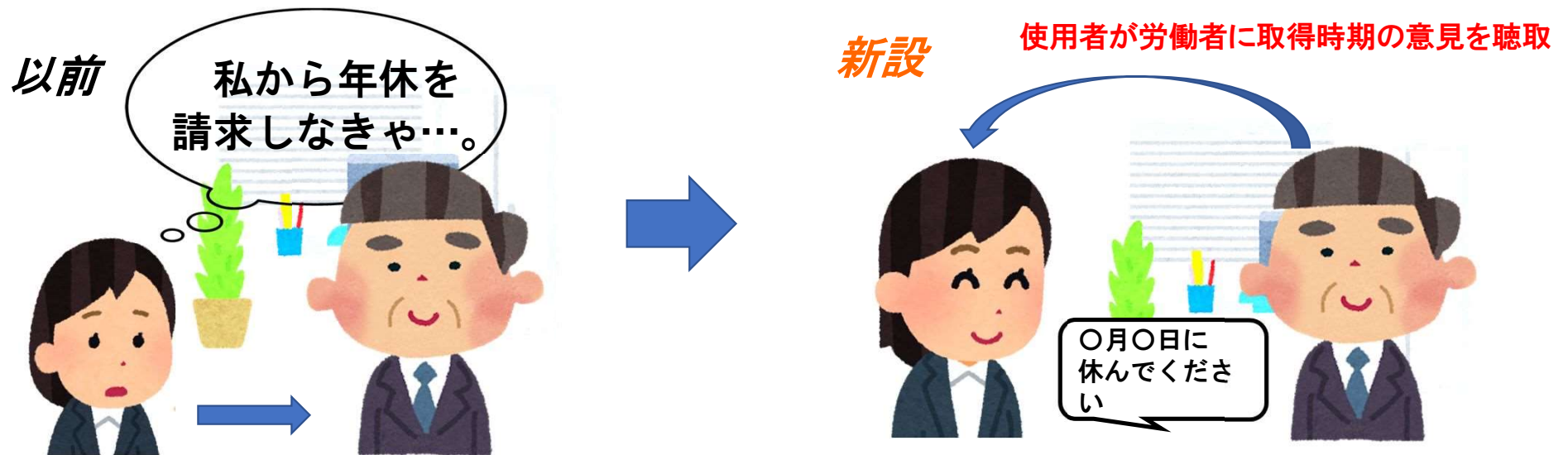
「2か月平均」「3か月平均」「4か月平均」

「5か月平均」「6か月平均」

月**100**時間未満 (休日労働を含む)

年次有給休暇取得(法定取得日数年5日)

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。



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**するよう努める。

1 か月単位の変形労働時間制（第32条の2）

1 か月以内の一定の期間を平均し1週間の労働時間が40時間（44時間）以下の範囲内において、特定の日や週について1日及び1週間の法定労働時間を超えて労働させることができる制度

■変形期間中の所定労働時間の上限時間の計算

$$\text{＜計算方法＞} \quad \frac{\text{週 40 時間} \times \text{変形期間の暦日数}}{7 \text{ 日}} = \text{変形期間の労働時間の上限}$$

各変形期間に対応する所定労働時間の上限

1 か月の暦日数	法定労働時間が 40 時間の場合	法定労働時間が 44 時間の場合
31 日の場合	177.1 時間	194.8 時間
30 日の場合	171.4 時間	188.5 時間
29 日の場合	165.7 時間	182.2 時間
28 日の場合	160.0 時間	176.0 時間

		1 か月単位の 変形労働時間制	1 年単位の 変形労働時間制	1 週間単位の非定型 変形労働時間制	フレックスタイム制
変形労働時間制についての 労使協定の締結		○※1	○	○	○
労使協定の監督署への届出		○※1	○	○	
特定の事業・規模のみ				○	
労働時間・時刻など	休日の付与日数	週 1 日または 4 週 4 日の休日	週 1 日※2	週 1 日または 4 週 4 日の休日	週 1 日または 4 週 4 日の休日
	1 日の労働時間の上限		10 時間	10 時間	
	1 週間の労働時間の上限		52 時間※3		
	1 週平均の労働時間	40 時間 (特例措置対象 事業 44 時間)	40 時間	40 時間	40 時間 (特例措置対象 事業 44 時間)
	時間・時刻は会社が指示 する	○	○	○	
	出退勤時刻の個人選択制				○
	あらかじめ就業規則など で時間・日などを明記	○	○※4		
就業規則変更届の提出 (10 人以上)		○ (10 人未満の事業場 でも就業規則に準ず るものが必要)	○	○	○

※1 1 か月単位の変形労働時間制は、就業規則への定めもしくは労使協定の締結のいずれかにより採用できます。労使協定締結による採用の場合でも規模 10 人以上の事業場は就業規則の変更が必要になります。

※2 対象期間における連続労働日数は、6 日（特定期間については 12 日）です。

※3 対象期間が 3 か月を超える場合は、週 48 時間を超える週の回数等について制限があります。

※4 1 か月以上の期間ごとに区分を設けて労働日、労働時間を特定する場合は、休日、始・終業時刻、その勤務の組み合わせに関する考え方、周知方法等の定めを行わなければなりません。

※ 年少者（18 歳未満）・妊産婦については、変形労働時間制の適用に一定の制限があります。

ご清聴ありがとうございました。



パートタイム・有期雇用労働者に関する ルールが変わります (令和8年10月1日施行)

パートタイム・有期雇用労働者の待遇改善を進めるため、
パートタイム・有期雇用労働者に関するルールが改正されます。



- ① 雇い入れ時の労働条件明示事項が追加されます！ 【パート・有期法施行規則】
- ② 「同一労働同一賃金ガイドライン」が改正されます！ 【告示】
- ③ 雇用管理の改善等に関する措置の内容が変わります！ 【告示(雇用管理指針)】

1 雇い入れ時の労働条件明示事項が追加されます！【パート・有期法施行規則】

パートタイム・有期雇用労働者を雇い入れた時の労働条件明示事項として、現行の明示事項に加え、新たに「**待遇の相違の内容・理由等に関する説明を求めることができる**」旨の明示が必要となります(違反した者は10万円以下の過料に処されます)。

- | | | |
|---|---|-------------|
| ☐ 昇給の有無
☐ 退職手当の有無
☐ 賞与の有無
☐ 相談窓口 | } | 現行の
明示事項 |
| ☐ 待遇の相違等に関する説明を
求めることができる旨 | } | 新たな
明示事項 |

改正後の
モデル労働条件
通知書はこちら



[https://www.mhlw.go.jp/
content/
11650000/000815925.pdf](https://www.mhlw.go.jp/content/11650000/000815925.pdf)

〈労働条件通知書の記載例〉

次の窓口に対して通常の労働者との間の待遇の相違(内容・理由)等について説明を求めることができる。

部署名 担当者職氏名 (連絡先)

※「通常の労働者」は自社における呼称(「正社員」等)に置き換えて記載することも可能です。
 ※「待遇の相違等に関する説明」については、5ページをご覧ください。

2 「同一労働同一賃金ガイドライン」が改正されます！

【告示】

パートタイム・有期雇用労働法では、同一企業内の正社員とパートタイム・有期雇用労働者との間で、待遇（基本給や各種手当、福利厚生など）について不合理な差を設けることを禁止しています（いわゆる「同一労働同一賃金」）。

「同一労働同一賃金ガイドライン」は、どのような待遇差が不合理なのかについて、考え方や具体例などを示したものです。

今般、ガイドラインに新たに追加された内容は、次のとおりです。

賞与・退職手当

賞与・退職手当の目的には、労務の対価の後払い、功労報償等のさまざまな目的が含まれます。これらの目的が妥当するにもかかわらず、パートタイム・有期雇用労働者に対し、正社員との間の職務の内容等の違いに応じた均衡のとれた内容を支給しない場合、不合理と認められる可能性があります。

☒ 点検しましょう

- ・ 自社の賞与・退職手当について、目的を確認しましょう
- ・ それらの目的がパートタイム・有期雇用労働者にも当てはまる場合には、自社の賞与・退職手当の支給要件が、正社員との働き方や役割などの違いに応じたバランスのとれたものとなっているか確認しましょう

待遇の目的？



無事故手当

正社員と業務の内容が同一のパートタイム・有期雇用労働者には、正社員と同一の無事故手当を支給しなければなりません。

家族手当

労働契約の更新を繰り返している等、相応に継続的な勤務が見込まれるパートタイム・有期雇用労働者には、正社員と同一の家族手当を支給しなければなりません。

住宅手当

住宅手当が「転居を伴う配置の変更の有無に応じて支給されるもの」である場合、正社員と同一の転居を伴う配置の変更があるパートタイム・有期雇用労働者には、正社員と同一の住宅手当を支給しなければなりません。

福利厚生施設

福利厚生施設の料金・割引率等の利用条件について、不合理と認められる待遇差を設けてはいけません。

病気休職

正社員に病気休職期間に係る給与の保障を行う場合には、労働契約の更新を繰り返している等、相応に継続的な勤務が見込まれるパートタイム・有期雇用労働者にも、正社員と同一の給与の保障を行わなければなりません。

夏季冬季休暇

パートタイム・有期雇用労働者にも、正社員と同一の夏季冬季休暇を付与しなければなりません。

褒賞

褒賞が「一定の期間勤続した労働者に付与するもの」である場合、正社員と同一の期間勤続したパートタイム・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の褒賞を付与しなければなりません。

☒ 点検しましょう

自社の各種手当や福利厚生が、パートタイム・有期雇用労働者にも適切に支給・付与されているか確認しましょう。

点検
してみよう



各種手当・福利厚生に共通する留意事項

● 通常の労働者の待遇引き下げによる待遇差の解消

正社員とパートタイム・有期雇用労働者との間の不合理な待遇差を解消する際には、正社員の労働条件を不利益に変更するのではなく、パートタイム・有期雇用労働者の労働条件の改善を図ることが求められます。

● 定年後に継続雇用された有期雇用労働者

正社員と定年後継続雇用の有期雇用労働者との間の待遇差が不合理と認められるか否かは、それぞれの待遇の性質・目的に照らして判断されるものであるため、定年後継続雇用の有期雇用労働者であることだけで、直ちに不合理ではないと認められるものではありません。

● いわゆる「正社員人材確保論」

正社員とパートタイム・有期雇用労働者との間の待遇の違いの要因として、「正社員人材の確保や定着を図る」等の目的があったとしても、待遇差が不合理と認められるか否かは、その待遇の他の性質・目的にも照らして判断されるものであり、「正社員人材の確保や定着を図る」といった目的だけで直ちに不合理ではないと当然に認められるものではありません。

● 無期雇用フルタイム労働者

無期雇用フルタイム労働者は、パートタイム・有期雇用労働法が適用される対象ではありませんが、労働契約は、均衡を考慮しつつ締結すべきものであり、この均衡の考慮に当たっては、ガイドラインの趣旨を考慮すべきであることに留意する必要があります。

また、有期雇用から無期雇用に転換した後の労働条件を決定する際には、有期雇用労働者と正社員との間の不合理と認められる待遇差の有無についてあらかじめ点検し、そのような待遇の違いがある場合には、確実に解消することが求められることに留意する必要があります。

これらのことは、いわゆる「多様な正社員」についても同様です。

3 雇用管理の改善等に関する措置の内容が変わります！ 【告示(雇用管理指針)】**パートタイム・有期雇用労働者にも職業能力開発法の適用があることに留意しましょう**

職業能力開発法は、事業主に対し、雇用する労働者に必要な職業訓練を行うとともに、労働者が自ら教育訓練等を受ける機会を確保するために必要な援助等を行うよう努めなければならないと定めています。

事業主は、職業能力開発法がパートタイム・有期雇用労働者にも適用されることを認識し、これを遵守しなければならないことに留意しましょう。

公正な評価に基づき賃金を決定しましょう

パートタイム・有期雇用労働者の賃金を決定するに当たっては、職務の内容、職務の成果、意欲、能力または経験その他の就業の実態に関する事項を公正に評価し、昇給に反映する等、公正な評価に基づき決定することが望ましいことに留意しましょう。

例えば、パートタイム・有期雇用労働者と通常の労働者との間で共通する職務等に応じ、共通する賃金制度または評価項目を設けること等が考えられます。

パートタイム・有期雇用労働者の過半数を代表する者の要件等について留意しましょう

パートタイム・有期雇用労働者に関する事項について就業規則の作成・変更を行う際には、法第7条に基づき、各事業所において雇用するパートタイム・有期雇用労働者の過半数を代表する者(パート・有期過半数代表者)の意見を聴くように努めなければなりません。

このパート・有期過半数代表者に関して、次の点に留意しましょう。

● パート・有期過半数代表者となることができる労働者の要件

パート・有期過半数代表者は、次のいずれにも該当する者である必要があります

- ① 管理監督者(労働基準法第41条第2号に規定する監督または管理の地位にある者)でないこと
- ② 法第7条の規定により意見を聴取され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って、事業主の意向に基づき選出されたものでないこと

● 不利益取扱いの禁止

パート・有期過半数代表者として正当な行為をしたこと等を理由として解雇等の不利益な取扱いをしてはいけません

● 事務遂行のための必要な配慮

パート・有期過半数代表者が事務を円滑に遂行することができるよう必要な配慮(事務スペース・事務機器の提供等)をしなければなりません

福利厚生施設の利用に関する便宜の供与の措置を講ずるように配慮しましょう

パートタイム・有期雇用労働者の業務が適正かつ円滑に行われるようにするため、物品販売所・病院・診療所・浴場・理髪室・保育所・図書館・講堂・娯楽室・運動場・体育館・保養施設・駐車場等の施設の利用に関して、パートタイム・有期雇用労働者に対し、便宜の供与の措置を講ずるように配慮しなければなりません。

正社員転換推進措置の実施方法等について工夫しましょう

パートタイム・有期雇用労働者の正社員等への転換を推進するため、法第13条各号の転換推進措置を実施する際には、次の点に留意しましょう。

- ・ 正社員等への転換のための制度を設けるとともに複数の措置を講ずることが望ましいです
- ・ 労働契約の更新の際の面談等の機会を利用し、または電子メール等を活用すること等により、正社員転換推進措置の対象となるパートタイム・有期雇用労働者の意向を確認し、その意向に配慮しなければなりません

待遇差についての説明方法を工夫しましょう

パートタイム・有期雇用労働法では、正社員とパートタイム・有期雇用労働者との間で待遇差がある場合、事業主は、パートタイム・有期雇用労働者から求めがあれば、①待遇差の内容や理由、②法第6条から第13条までの措置を講じるに当たって考慮した事項を説明しなければなりません。

説明に当たっては、次の点に留意しましょう。

● 説明の方法

- ・ 「資料を活用し、口頭により説明する方法」または「説明すべき事項を全て記載した分かりやすい内容の資料を交付する等の方法」のいずれかにより説明しましょう
- ・ 「資料を活用し、口頭により説明する方法」による場合には、説明に活用した資料等を交付することが望ましいです
- ・ 労働者の個人情報等の漏えい防止等の観点から、資料を交付することが困難な場合であっても、パートタイム・有期雇用労働者から事後に求めがあったときは当該資料を閲覧させる等の工夫をするよう努めましょう

● 説明の求めがない場合における周知等

パートタイム・有期雇用労働者から説明の求めがない場合であっても、労働契約の更新時等に、当該パートタイム・有期雇用労働者と通常の労働者との間の待遇差の内容・理由に関する分かりやすい資料を交付することや、待遇の相違の内容・理由に関する説明を求めることができることを周知するといった対応を行うことが望ましいです

労使の話し合いの促進のための方法を工夫しましょう

パートタイム・有期雇用労働者との話し合いの機会を設けること、またはアンケートを実施すること等により、パートタイム・有期雇用労働者の意見を聴く機会を設け、当該意見を反映させるための適当な方法を工夫するように努めましょう。

雇用管理の改善等に関する情報を公表しましょう

正社員等への転換制度の内容、転換実績等をパートタイム・有期雇用労働者に明示するよう努めるとともに、ウェブサイトへの掲載等により定期的に公表することが望ましいです。

<事業主の皆さまへ>

同一労働同一賃金の改正に対応するために、何をすればいいの・・・？

働き方改革推進支援センターでは、中小企業・小規模事業者等の皆さまの働き方改革全般に関するお悩みについて、社会保険労務士等の専門家が無料で相談に応じています。

同一労働同一賃金に関する相談についても、お気軽にご相談・ご利用ください。



その他の改正内容や詳細については同一労働同一賃金特集ページへ



同一労働同一賃金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
受付時間 8:30～ 17:15 (土日・祝日・年末年始を除く)

都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	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	0952-32-7218
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	048-600-6269	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		

は、死亡労働災害の防止と徹底を図るため、夏季の101日間と冬季の100日間を労働者の生命を守る重要な活動として、平成8年度から継続して「夏期死亡災害ゼロ101日運動」と「冬季死亡災害ゼロ100日運動」に取り組んでいます。ひいては、令和5年度から令和7年度まで3年連続で死亡災害ゼロを継続中です。

職場での「死亡災害ゼロ」を確実なものとし、ひいては当地域での「死亡災害ゼロ」を達成するため、各事業主は、安全衛生管理体制を強固なものとし、労働者一人ひとりの安全衛生意識の高揚を図り、労使双方の協力による取り組みをお願いします。

重点事項1 熱中症を防ごう！



暑さ指数の把握と評価

熱中症アラート、WBGT指数計の活用

指定した暑さ指数に応じて以下の対策を徹底

- 暑さの低減
 - ☐ 休憩場所の整備
 - ☐ 作業時間の短縮
- 水分・塩分の摂取
 - ☐ 水分・塩分の摂取
- 健康診断結果に基づく対応
 - ☐ 健康診断結果に基づく対応
- 作業中の作業者の健康状態の確認
 - ☐ 作業中の作業者の健康状態の確認

9月30日までは

熱中症 クールワークキャンペーン

働く人の今すぐ使える熱中症ガイド→



重点事項3 機械への挟まれ・巻き込まれ災害をなくそう！



設備的対策の実施

作業への安全カバー等の設置

安全装置の設置と有効保持

危険の「見える化」

作業への注意喚起表示

可能な安全カバー等には「作動中は取外し禁止」の表示

非常時作業時の安全

清掃などの非常時作業についても作業標準の作成

清掃作業中は「点検のため停止中」などの表示



点検中
運転禁止

労働基準監督署

労働災害防止団体等連絡協議会

重点事項2 墜落・転落災害をなくそう

ポイント1 高さ2m以上の高所作業

- ☐ 足場などの作業床の設置
- ☐ 作業床の端部、開口部などに囲い、覆い、手すり

ポイント2 墜落制止用器具の使用

- ☐ 「墜落制止用器具の規格」に適合したものの使用
- ☐ 安全に使用するための取付設備の設置

ポイント3 はしご・脚立の安全使用

- ☐ 可搬式作業台・高所作業車など代替措置の検討

ポイント4 荷役作業時の墜落・転落防止

- ☐ 昇降設備の設置
- ☐ 昇降時の「三点支持」の徹底

建設業における墜落・転落災害をなくしましょう→



重点事項4 車両系機械による災害をなくそう！

ポイント1 接触防止対策の徹底

- ☐ 車両系機械の走行・旋回範囲を作業計画に明示し、作業箇所への立入を禁止
- ☐ 走行・旋回等の動作開始前には、指差呼称による安全確認を実施

ポイント2 横転・転落防止対策の徹底

- ☐ 横転等のおそれのある箇所には、必要な幅員の確保、肩表示、路肩補強、誘導者の設置等を実施



厚生労働省

岩手労働局

Press Release

厚生労働省岩手労働局発表
令和8年5月29日（金）

【照会先】

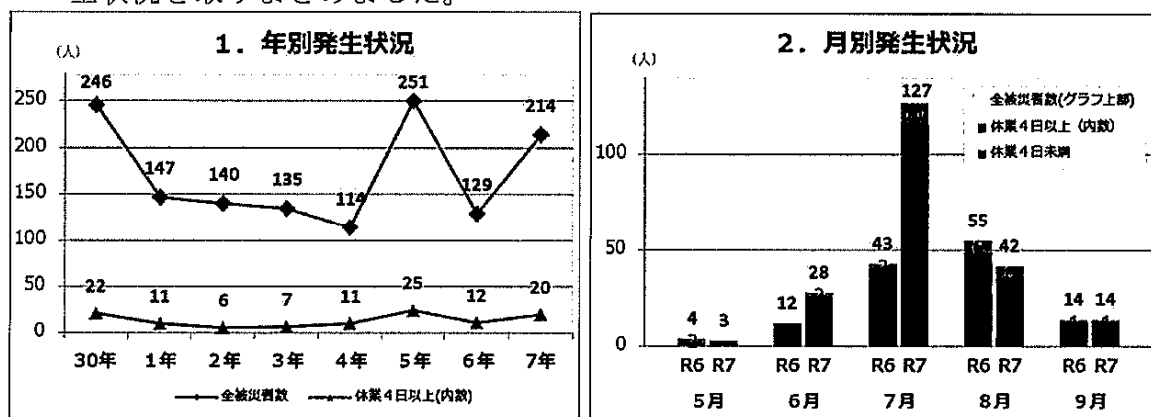
岩手労働局労働基準部健康安全課
課長 田上 博 教
課長補佐 千田 智 勝
（電話） 019-604-3007

報道関係者 各位

令和7年の熱中症による労働災害発生状況

～令和7年の熱中症は令和6年より増加～

岩手労働局（局長 ^{かわまた} 川又 ^{しゅうじ} 修司）は、令和7年の熱中症による労働災害発生状況を取りまとめました。



令和7年の熱中症による労働災害被災者数は不休を含め214人、うち休業4日以上の被災者数は20人となり、令和6年を上回りました。なお、死亡者は平成29年以降発生していません。（詳細は別紙のとおり。）

熱中症予防対策については、昨年6月1日より、熱中症の重篤化を防止するため、「早期発見のための体制整備」、「重篤化を防止するための措置の実施手順の作成」、「関係作業員への周知」を行うことが労働安全衛生規則で義務づけられています。また、本年3月に「職場における熱中症防止のためのガイドライン」が策定され、その取組を徹底しています。

現在、岩手労働局では5月1日から9月30日までの間展開している「STOP! 熱中症 クールワークキャンペーン」を実施しており、引き続き法令やガイドライン等に基づく適切な熱中症予防対策を推進してまいります。

別紙

県内の熱中症の発生状況のポイント（別添1参照）

1 令和7年の発生状況

ア 熱中症による労働災害被災者数

不休を含む労働災害被災者数は214人（前年129人）、うち休業4日以上は20人（前年12人）となっています。熱中症による死亡災害は平成29年以降発生していません。

イ 月別発生状況

5月から9月の期間に発生しており、7月が最も多くなっています。

ウ 年代別発生状況

20代～40代で多く発生していますが、幅広い年代で熱中症による労働災害が発生しています。

エ 時間帯別発生状況

11時台（32人）、15時台（31人）に特に多く発生していますが、その前後の時間帯も多く発生しています。

オ 業種別発生状況

建設業が最も多く、全体の25.7%を占め、次いで製造業が24.3%、警備業も7.9%を占めています。

カ 休業日数別発生状況

休業0日が75.7%、休業1日～3日が15.0%、休業4日以上が9.3%となっています。

（参考）盛岡における2025年と2024年の7月及び8月の猛暑日・真夏日日数及び平均気温（気象庁HPより）

	猛暑日日数（日）		真夏日日数（日）		平均気温（℃）	
	7月	8月	7月	8月	7月	8月
2025年	7	2	26	23	26.7	25.8
2024年	0	1	12	22	24.5	26.4

2 平成30年～令和7年の熱中症発生状況

ア 年別発生状況

平成30年は不休を含む被災者数は246人でしたが、令和元年に147件と大幅に減少し、その後は令和4年までは減少傾向を示していましたものの、令和5年に熱中症による労働災害の統計開始（平成11年）以降最多となる251人となりました。令和6年は129人に減少しましたが、令和7年は214人と増加しました。

イ クールワークキャンペーン期間中（5月から9月）の月別発生状況

7月、8月に発生が集中しており、この2か月間でクールワークキャンペーン期間中の熱中症による労働災害の83.2%を占めています。

ウ 年代別発生状況

20代が最も多く、次いで40代、50代、30代などとなっています。

エ 時間帯別発生状況

11時台と10時台、14時～15時台に多く発生しています。

オ 業種別発生状況

建設業が41.5%と最多で、次いで製造業が19.3%、警備業においても6.2%となっています。

カ 休業日数別発生状況

休業0日が74.9%、休業1～3日が16.8%、休業4日以上が8.3%となっています。

3 死亡災害発生状況

ア 年別発生状況

平成 29 年以降は熱中症による死亡労働災害は発生していません。平成 6 年から平成 28 年までの 23 年間で、8 人の労働者が熱中症を原因として亡くなっており、平成 22 年以降の 7 年間では 5 人が亡くなっています。

イ 月別発生状況

発生月は、7 月が 4 人で半数を占め、次いで 8 月の 2 人となっています。

平成 13 年の事例のように、5 月に亡くなったケースもあります。

ウ 業種別発生状況

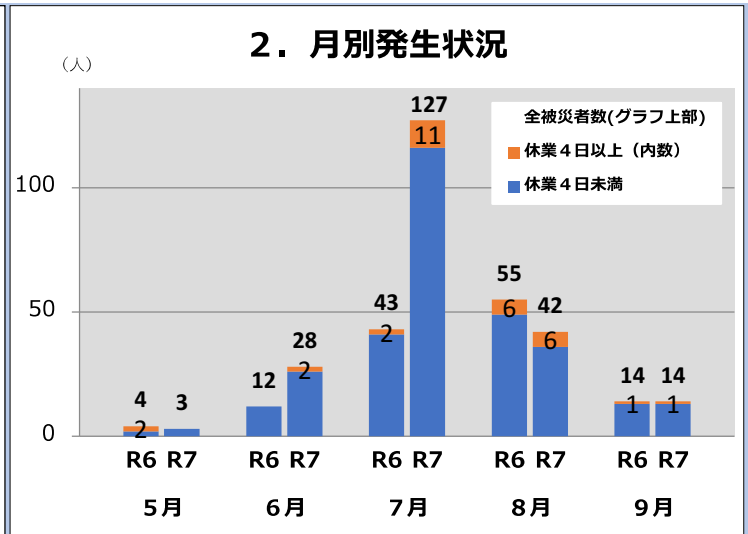
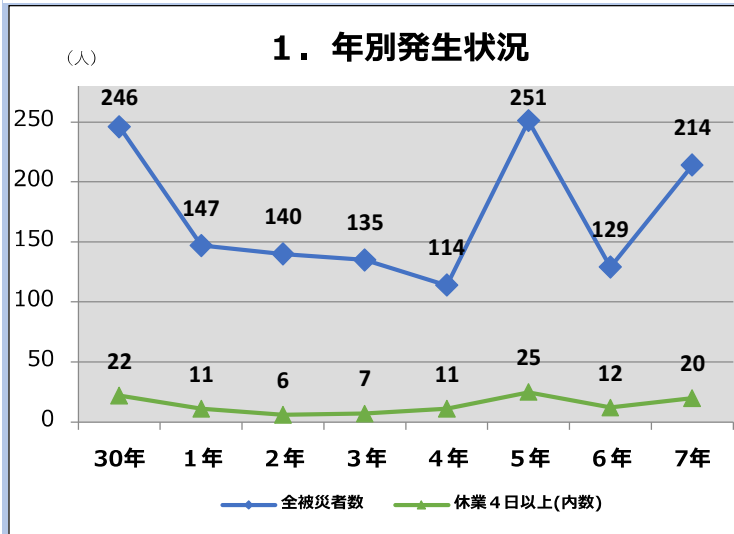
「建設業」が 4 人で半数を占め、次いで「商業」の 2 人となっています。

エ 年代別発生状況

20 代、30 代、50 代、60 代が 2 人ずつとなっています。

令和7年における 熱中症による労働災害発生状況 (令和7年1月から令和7年12月)

熱中症による不休も含む労働災害被災者数は214人
うち休業4日以上(内数)の労働災害被災者数は20人



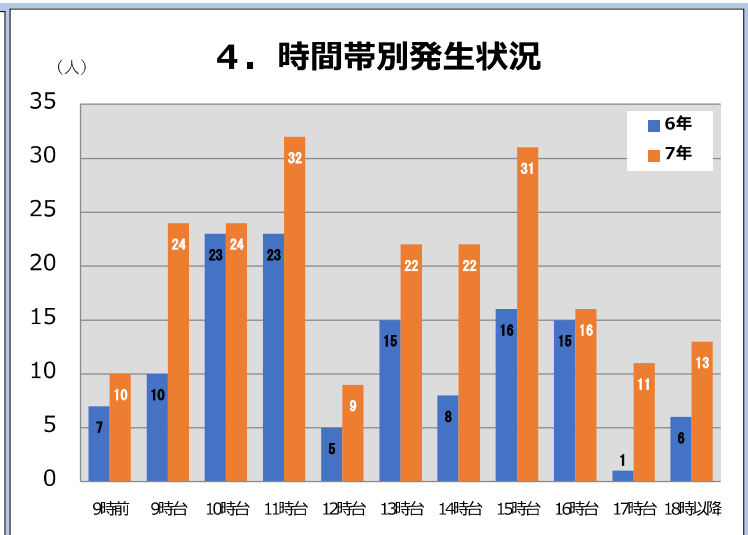
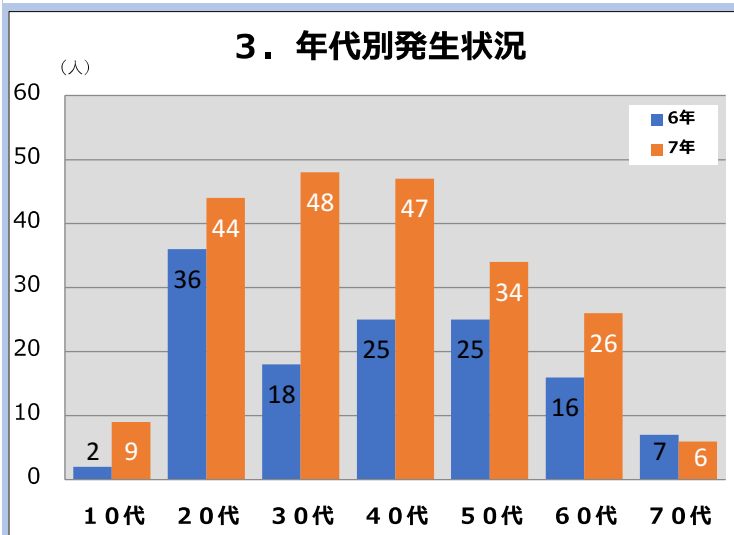
令和7年は不休を含む労働災害被災者数は214人、うち休業4日以上(内数)の被災者数は20人となり、猛暑(※)の影響により熱中症による労働災害は令和6年と比較して増加しました。

熱中症による死亡労働災害は平成29年以降発生しておりません。

令和7年における熱中症による労働災害被災者数を月別に分類すると、7月が127人と最も多く、次いで8月の42人となっており、この2か月で全体の79.0%を占める結果となっています。

(※) 盛岡における2025年と2024年の7月及び8月の猛暑日・真夏日日数及び平均気温(気象庁HPより)

	猛暑日日数(日)		真夏日日数(日)		平均気温(℃)	
	7月	8月	7月	8月	7月	8月
2025年	7	2	26	23	26.7	25.8
2024年	0	1	12	22	24.5	26.4

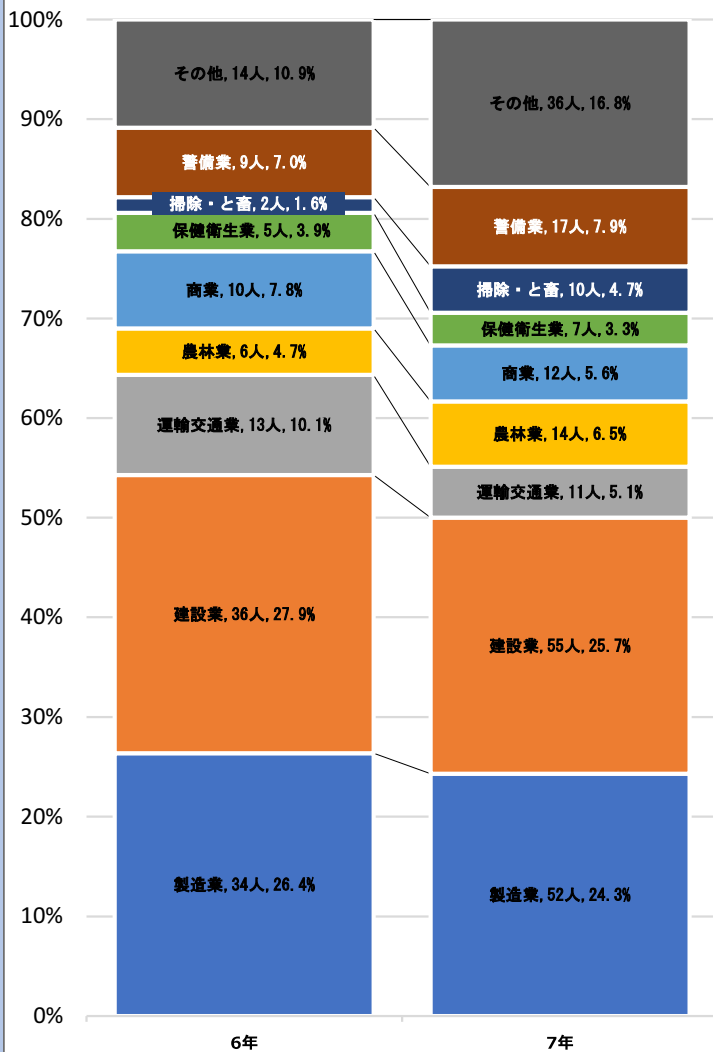


熱中症による労働災害被災者数を年代別に見ると、20代～40代で多く発生していますが、幅広い年代で熱中症による労働災害が発生しています。

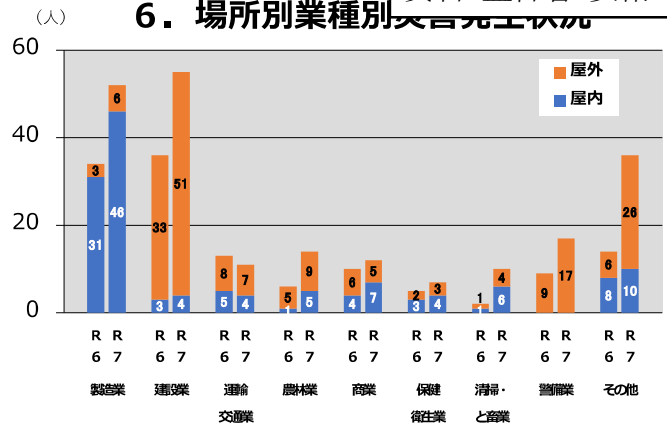
時間帯別の熱中症による労働災害被災者数では、11時台が32人、15時台が31人と多くなっており、次いで9時台、10時台の22人、13時台、14時台の22人となっています。1日の気温が最も高くなる13時台から14時台より、9時から11時台に熱中症が多く発生しています。



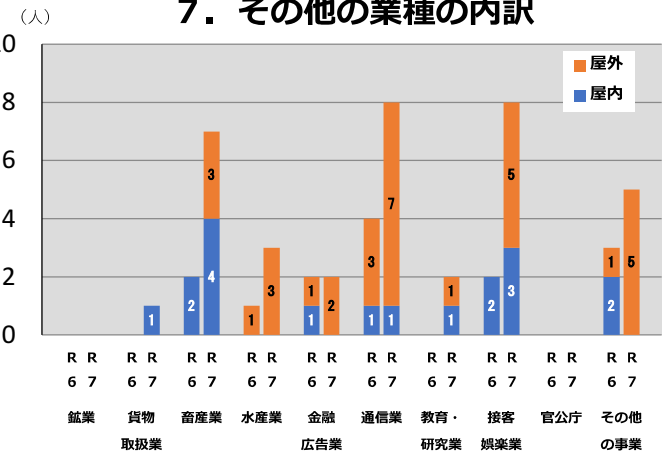
5. 業種別発生状況



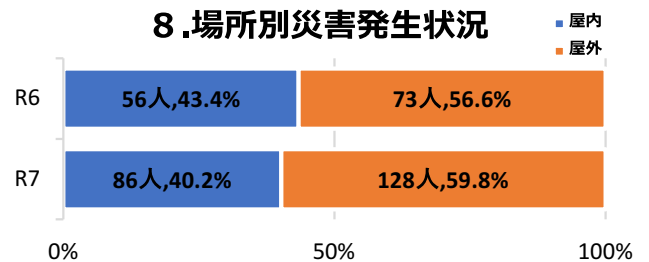
6. 場所別業種別発生状況



7. その他の業種の内訳



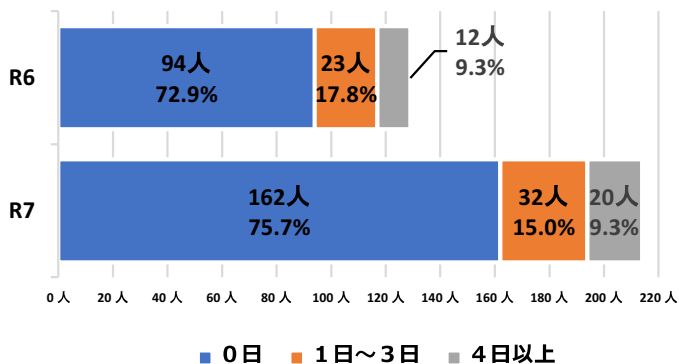
8. 場所別災害発生状況



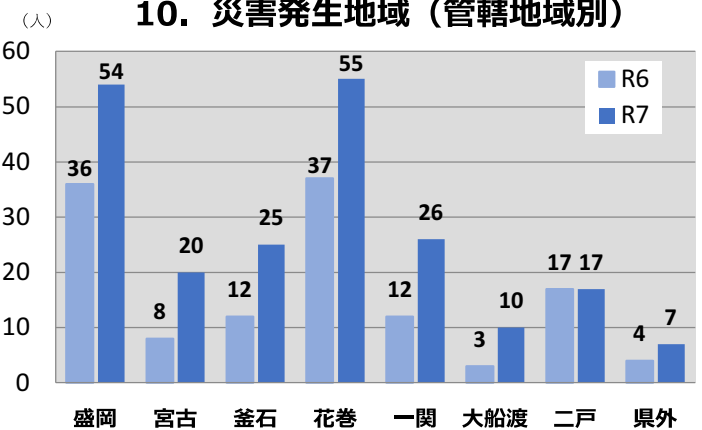
業種別の熱中症による労働災害被災者数では、建設業が55人と最も多くなっており、次いで製造業の52人、警備業の17人、農林業の14人などとなっています。建設業や警備業など屋外作業が主となる業種のみならず、製造業や商業においても多く発生しています。

全業種をまとめた作業場所別の割合では、屋外作業が128人、屋内作業が86人と屋外作業中の熱中症発症が59.8%を占める結果となっています。

9. 休業日数



10. 災害発生地域 (管轄地域別)



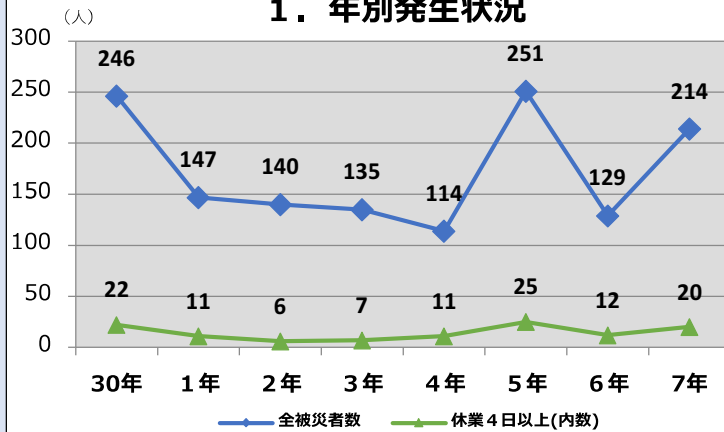
令和7年の熱中症による労働災害被災者の被災程度では、不休が162人と最も多くなっており、次いで休業1日から3日が32人と、比較的軽度な熱中症が多くなっています。

労働基準監督署管内別では花巻署が55人と最も多く、次いで盛岡署の54人、一関署の26人などとなっています。

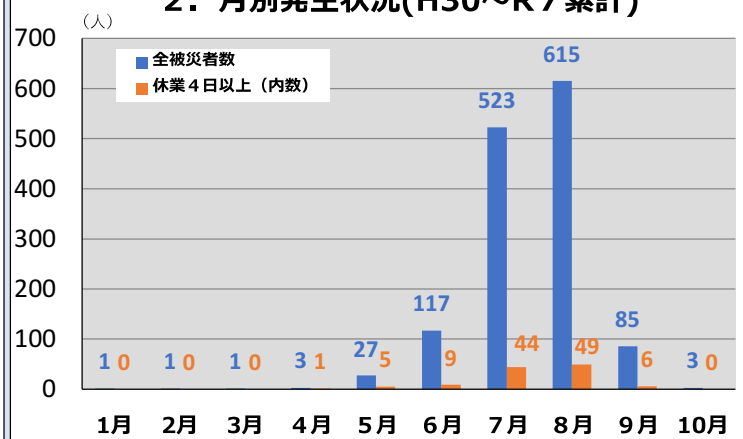
岩手県内の職場における熱中症の発生状況 (平成30年～令和7年)

資料-監督署 安衛3

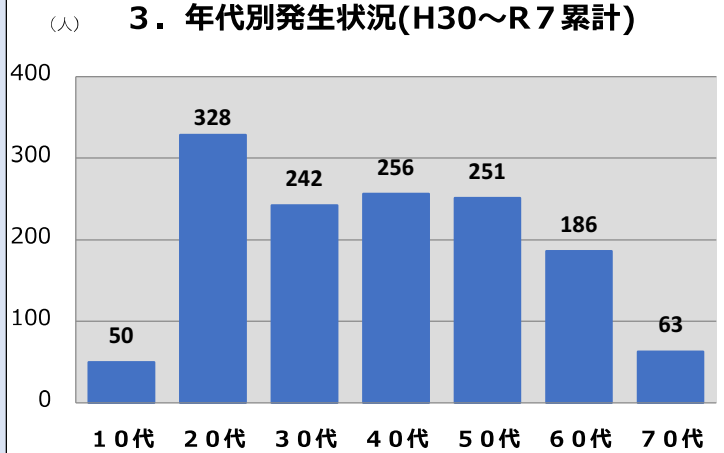
1. 年別発生状況



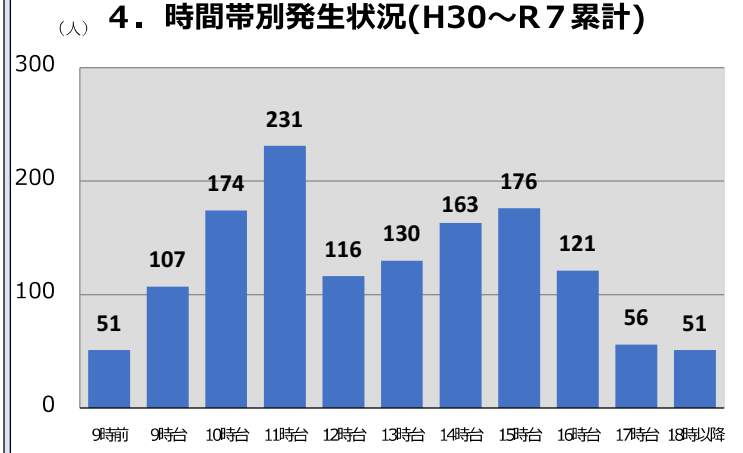
2. 月別発生状況(H30～R7累計)



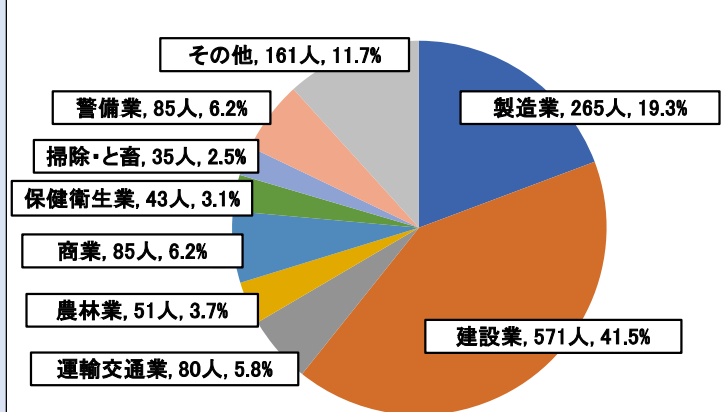
3. 年代別発生状況(H30～R7累計)



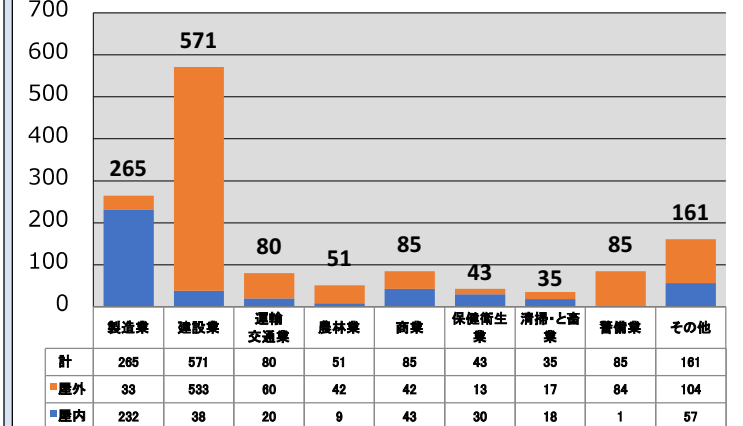
4. 時間帯別発生状況(H30～R7累計)



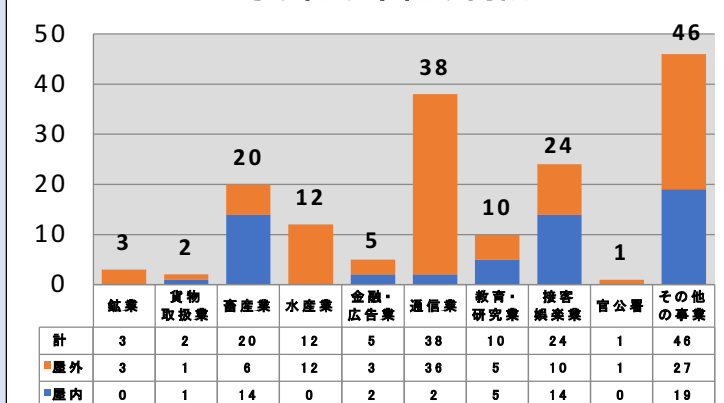
5. 業種別発生状況



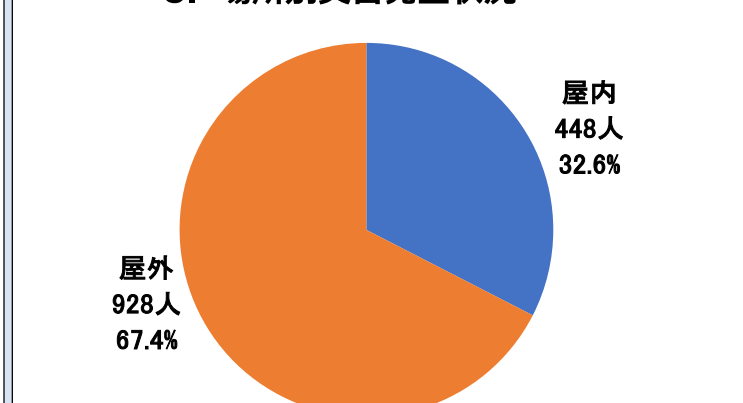
6. 場所別業種別災害発生状況



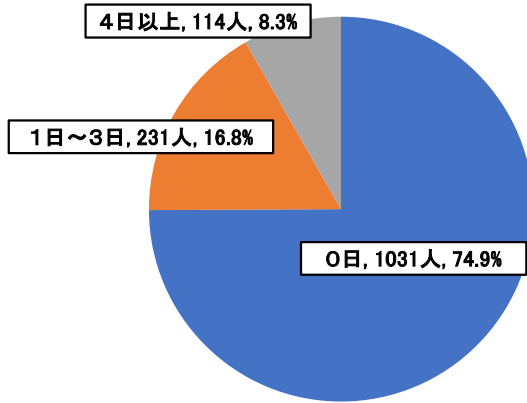
7. その他の業種の内訳



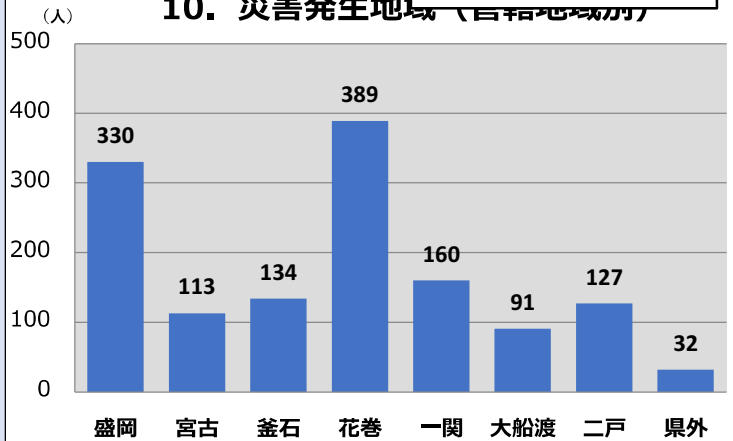
8. 場所別災害発生状況



9. 休業日数等



10. 災害発生地域（自治地域別）



令和7年に発生した熱中症による労働災害事例※1

番号	署別	業種	発生月	発生時間帯	休業見込み日数	性別	年代	災害発生の概要	再発防止対策※2
1	盛岡	建設業	7月	15時台	11日	男	20代	屋外の工事現場において、足場の組み立て作業に従事していた際、足がつったため日陰で休んでいたがそのまま熱中症を発症した。当日は11時頃からWBGT値が28℃を超えており、1時間以上の連続作業を行っていた。	①・②・③・⑤・⑫
2	花巻	建設業	7月	17時台	5日	男	30代	防草シートの敷設作業を午前8時30分から午後3時くらいまで行っており、帰宅後、頭痛等の症状があらわれた。当日は気温も高く、作業中シートからの日光の照り返しが強かった。	①・②・④・⑤
3	二戸	製造業	9月	15時台	7日	男	20代	工場内において鋼板研磨作業、クレーンの運転作業等に従事しており、午後熱中症による体調不良を訴えた。当日、被災者は体調不良があったが、朝礼では申告はなかった。また、水分補給は行っていたが、朝食・昼食は抜いていた。	②・⑤・⑩

※1 事業場から提出された労働者死傷病報告を基に作成しています。

※2 番号は、別添のクールワークキャンペーン期間に実施すべきことの該当番号に対応。労働者死傷病報告から読み取れる範囲で、特に当該労働災害を防止する上で重要と考えられる対策を列挙しています。

熱中症による死亡災害発生状況（平成6年～平成28年）

番号	署別	業種	発生月	曜日	性別	年代	災害発生の概要
1	盛岡	建設業 (鉄骨・鉄筋コンクリート造家屋建築工事業)	平成6年 8月	水	男	60代	炎天下でマンション工事のスラブ鉄筋配筋作業中、日射病となり治療を受けていたが、12日後に死亡した。
2	一関	林業	平成11年 7月	木	男	20代	下刈り作業中、昼時間になっても休憩場所に戻らないので作業場所に見に行ったところ、意識混濁で発見され、病院へ搬送したが、同日死亡した。(推定原因: 熱中症)
3	盛岡	建設業 (その他の建設業)	平成13年 5月	火	男	60代	送電線に近接する支障木の伐木を行っていたところ、熱射病により死亡した。
4	二戸	建設業 (その他の土木工事業)	平成22年 7月	月	男	50代	橋脚の修繕工事現場において、休憩時間となり休憩場に行く際に、被災者が余った材料を抱えて階段を降りていたところふらついてしまったため、休憩場に寝かせて体を冷やす等の措置を行っていたが、その後、被災者が道路の方へ歩き道路上に倒れたことから、救急車で搬送したが、熱中症により死亡した。
5	宮古	商業	平成22年 7月	水	男	50代	故障したトラックの修理のため走行後のエンジンの上に跨った状態の高温下で故障箇所のアーク溶接を行い、作業を終えて事務所に戻り自分の席に座ったところ、急に呼吸を乱して意識を失い病院に搬送されたが熱中症により死亡した。
6	一関	建設業 (木造家屋建築工事業)	平成24年 7月	火	男	30代	家屋の基礎の型枠加工組立て作業において、休憩中の被災者がふらついてしまったため現場内で休ませていたところ、被災者の呂律が回らなくなり痙攣し始めたため、救急車で病院に搬送したが、翌日に死亡した。
7	宮古	接客娯楽業	平成27年 6月	金	男	30代	海外研修中、40度以上の高温環境下で熱中症により死亡した。
8	花巻	商業	平成28年 8月	日	男	20代	屋外の展示場における洗車・清掃等の作業中に頭痛を発症し、帰宅後、就寝したが、死亡した状態で翌朝発見され、死因は熱中症とされたもの。

※平成29年以降、熱中症による死亡労働災害の発生はない。

STOP！熱中症クールワークキャンペーン

キャンペーン期間 5月～9月 にすべきこと

STEP
1

① 暑さ指数の把握と評価

JIS規格に適合した暑さ指数計で暑さ指数を随時把握
地域を代表する一般的な暑さ指数(環境省)を参考とすることも有効

STEP
2

測定した暑さ指数に応じて以下の対策を徹底



環境省
熱中症予防情報
サイト



②

暑さ指数の低減



準備期間に検討した設備対策を実施

③

休憩場所の整備



準備期間に検討した休憩場所を設置

④

服装



準備期間に検討した服装を着用

⑤

作業時間の短縮



作業計画に基づき、暑さ指数に応じた休憩、
作業中止

⑥

プレクーリング



作業開始前や休憩時間中に深部体温を下げる

⑦

水分・塩分の摂取



水分と塩分を定期的に摂取(水分等を携行
させる等を考慮)

⑧

暑熱順化への対応



熱に慣らすため、7日以上かけて作業時間
の調整
※新規入职者や休み明け作業者は別途注意
すること

⑨

健康診断結果に基づく対応



次の疾病を持った方には医師等の意見を踏ま
え配慮 ①糖尿病 ②高血圧症 ③心疾患 ④腎
不全 ⑤精神・神経関係の疾患 ⑥広範囲の皮
膚疾患 ⑦感冒 ⑧下痢

⑩

日常の健康管理



当日の朝食の未摂取、睡眠不足、前日の多量
の飲酒が熱中症の発症に影響を与えることを
指導し、作業開始前に確認

⑪

作業中の作業者の 健康状態の確認



巡視を頻繁に行い声をかける、
「バディ」を組ませる等作業者にお互いの
健康状態を留意するよう指導

⑫

異常時の 対応



あらかじめ作成した連絡体制や対応手順等の周知徹底
少しでも本人や周りが異変を感じたら、あらかじめ作成した連絡体制や対応手順等に基づき適切に対応
※必ず一旦作業を離れ、**全身を濡らして送風**することなどにより身体を冷却
※症状が回復しない場合は躊躇なく病院に搬送する(症状に応じて救急隊を要請)

重点取組期間

7月

にすべきこと



- ☐ 暑さ指数の低減効果を再確認し、必要に応じ対策を追加
- ☐ 暑さ指数に応じた作業の中断等を徹底
- ☐ 水分、塩分を積極的に取らせ、その確認を徹底
- ☐ 作業開始前の健康状態の確認を徹底、巡視頻度を増加
- ☐ 熱中症のリスクが高まっていることを含め教育を実施
- ☐ 熱中症のおそれがある者を発見したときは、躊躇することなく救急隊を要請

(R8.2)

職場における熱中症予防情報
のサイトはこちら →



職場における熱中症防止のための
ガイドラインはこちら →



看護職員等処遇改善事業補助金を利用されている事業者のみなさまへ

看護職員等処遇改善事業補助金にかかる賃金の取り扱いについて ～割増賃金の基礎に算入していますか～

☑ 基本的な割増賃金の計算方法を確認しましょう

- 1 日給制や月給制の労働者の割増賃金の計算方法は以下のとおりです。

$$\frac{\text{割増賃金の算定基礎賃金}}{\text{1日又は1箇月の所定労働時間数}} \times \text{割増率} \times \text{時間外・休日・深夜労働の時間数}$$

- 2 算定基礎賃金から除外できるのは、通常の労働時間に対して支払われる賃金のなかで

- 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箇月を超える期間ごとに支払われる賃金

に限られます（労働基準法第37条第5項、同法施行規則第21条）。よって、通常の労働時間の賃金のなかで、これらに該当しない手当はすべて算入する必要があります。

- 3 1時間当たりの金額を算出する際、日給制の賃金は1日の所定労働時間数、月給制の場合は1箇月の所定労働時間数で算定基礎賃金を割りますが、1日・1箇月の所定労働時間数が一定でない場合は、日給制の場合は1週間における1日の平均所定労働時間数、月給制の場合は1年間における1箇月の平均所定労働時間数によることとなっています。

よって、事業場における所定労働時間数を上回る時間数で算定基礎賃金を割っている場合、単価が法定の金額を下回ることとなるため、違法となります。

- 4 割増賃金の割増率は、時間外労働の場合は2割5分以上（注）、休日労働の場合は3割5分以上、深夜労働の場合は2割5分以上で、時間外労働と深夜労働が重なる場合は5割以上、休日労働と深夜労働が重なる場合は6割以上とする必要があります。（注）1箇月の時間外労働が60時間を超えた場合には5割以上の割増賃金を支払わなければなりません。

☑ 看護職員等処遇改善事業補助金に関する手当の取り扱いを確認しましょう

看護職員等処遇改善事業補助金に関する手当の取扱いは以下のとおりです。

厚生労働省 HP 看護職員等処遇改善事業「看護職員等処遇改善事業補助金に関するQ & A（第5版）」抜粋

本補助金に基づき「決まって毎月支払われる手当」として支払う場合に、その金額を超過勤務手当（割増賃金）や賞与に反映させる必要はあるのか。

- 使用者は労働基準法第37条による時間外労働や休日労働を行かせた際には、法定の割増賃金（超過勤務手当）を支払う義務があり、労働基準法第37条第5項及び労働基準法施行規則第21条で列举されている手当（通勤手当、家族手当、別居手当、子女教育手当、住宅手当、臨時に支払われた賃金、一箇月を超える期間ごとに支払われる賃金）に該当する賃金以外の賃金は、割増賃金（超過勤務手当）の基礎となる賃金に算入する必要があります。
- よって、上記手当に該当しない限り、割増賃金（超過勤務手当）の基礎となる賃金に算入して割増賃金（超過勤務手当）を支払う必要があります。**本補助金に係る「決まって毎月支払われる手当」については、その性質上、上記手当には該当しないことから、割増賃金（超過勤務手当）の基礎となる賃金に算入して割増賃金（超過勤務手当）を支払う必要があります。**
- なお、「決まって毎月支払われる手当」をいわゆる賞与の算定に際して反映させるか否かは、各医療機関の定めにより決まることになります。

また、地裁においても同様の取り扱いをするよう判断がなされました。したがって、上記2の算定基礎賃金から除外できる賃金に該当せず、**毎月定期的に支払われるものであれば、割増賃金の算定基礎賃金に算入しなければなりません。**

