

労働条件報告書の記入に関する注意事項

(1) 労働者に対して賃金、労働時間の他、労働契約期間、就業場所、従事すべき業務などを書面で明示する必要があります。(労働基準法第15条等)

(2) 常時10人以上の労働者を使用する場合、就業規則を作成し、所轄の労働基準監督署に届け出ることを義務付けています。就業規則の周知方法は、常時作業場の見やすい場所への掲示又は備え付けのほか、書面での交付、内容を常時確認できるパソコン等の機器を設置する方法が認められています。(労働基準法第89条等)

(3) 法定労働時間(1日8時間以内かつ週40時間以内)を超えて労働時間の延長又は休日労働を行わせる場合には、労働基準監督署へ届出が必要です。なお、1日7時間勤務の労働者が1時間の残業を週5日以内で行う場合は、法定労働時間を超える労働ではありません。(労働基準法第32条等)

(4) パート・アルバイトなどの短時間労働者に対しても、各月の所定労働日数に応じて年次有給休暇を付与する必要があります。(労働基準法第39条等)

(5) 使用者は、日々雇い入れられる者を除く各労働者について、氏名・生年月日・履歴などを記載した労働者名簿を調製しなければなりません。また、賃金台帳についても事業場ごとに作成し、賃金支払の都度、遅滞なく賃金の額や労働時間などを記載する必要があります。(労働基準法第107条等)

(6) 労働者が10人以上50人未満の事業場は、衛生推進者又は安全衛生推進者の選任が、50人以上の事業場では衛生管理者の選任が義務付けられており、このうち建設業、電気業、水道業などの18業種では、衛生管理者のほかに安全管理者の選任が必要です。(労働安全衛生法第11条等)

(7) 労働災害を防止する措置の例として、①機械の動作範囲に身体の部位が入らないよう、柵や覆いなどを設ける、②火災、爆発の危険性のある物を取り扱う場合には換気を行い、火気を使用しないなどの措置を講ずること等が挙げられます。(労働安全衛生法第20条等)

(8) 機械等の危険性などに関すること、安全装置等の取扱い方法などに関すること、事故時等における応急措置及び退避に関することなどについて教育を実施する必要があります。(労働安全衛生法第59条等)

(10) ストレスチェックの実施は、常時50人以上の労働者を使用する事業場には義務付けられ、50人未満の場合は、努力義務とされています。(労働安全衛生法第66条等)

(12) 労働基準法が規定する割増賃金は、時間外労働、深夜業、休日労働、時間外労働かつ深夜業、休日労働且つ深夜業です。(労働基準法第37条)

(13) 最低賃金法に規定する地域別(都道府県別)最低賃金額以上の賃金を労働者に支払わなければなりません。最低賃金の改定状況については、厚生労働省のホームページで確認できます。(最低賃金法第4条)