

# 《労働環境報告書の記入に関する注意事項》

① 賃金、労働時間以外では、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。

③ 1日7時間勤務の労働者が1時間の残業を行う場合は、8時間以内の労働であり、法定労働時間を超える労働とはなりません。

④ パートや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与える必要があります。

⑦ 労働災害を防止する措置の例  
 例1) 機械の動作範囲に身体の部位が入らないようにするため、柵や覆いなどを設ける。  
 例2) 火災、爆発の危険性のある物を取り扱う際に換気を行う、火気を使用しないなどの措置を取る。

⑧ 機械の危険性に関すること、原材料の有害性に関すること、安全装置の取り扱いなどについて教育を実施する必要があります。

⑩ 常時50人以上の労働者を使用する事業場は、契約期間が1年未満の労働者や、労働時間が通常の労働者の所定労働時間の4分の3未満の短時間労働者を除くすべての労働者に対して、ストレスチェックを行う必要があります。

⑬ 最低賃金法に規定する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。  
 (地域別最低賃金の額が決定又は改正されたときは公示されますので、注意してください。)

⑭ 労働環境の改善に向けた取組を記入してください。  
 例1) 現場事務所にシャワートイレを設置。  
 例2) 休憩所にウォーターサーバーを設置。

担当者の所属名、氏名、電話番号を必ず記入してください。

労働環境報告書		
区分	項 目	回答
労働条件	① 賃金、労働時間、その他の労働条件を各労働者に書面で明示していますか。	
	② 常時使用する労働者が10人以上の場合に、就業規則を作成し、所轄の労働基準監督署長に届け出るとともに、作業場の見やすい場所に常時掲示するなど、法令に従った方法で労働者に周知していますか。 (常時使用する労働者が10人未満の場合は、「/」を記入してください。)	
	③ 法定労働時間(1日8時間以内かつ1週40時間以内)を超えて労働時間の延長または休日労働を行わせる場合に、所轄の労働基準監督署長に時間外・休日労働協定(36協定)を届け出ていますか。(時間外労働の上限は、原則として月45時間・年360時間(建設事業は、2024年4月1日から上限規制を適用)) (労働時間の延長または休日労働を行わない場合は、「/」を記入してください。)	
	④ 法定の年次有給休暇を付与していますか。(年次有給休暇は、雇入れの日から6か月間継続勤務し、8割以上出勤した労働者に対して10日付与され、その後は継続勤務年数に応じて最大20日まで付与されます。また全ての使用者は、労働者に対する年5日の年次有給休暇の確実な取得が義務付けられています。)	
	⑤ 労働者名簿及び賃金台帳を整備し、健康管理上、労働者の労働時間の状況を客観的に把握していますか。	
安全衛生	⑥ 事業場ごとに次の者を選任していますか。 ・常時使用する労働者が50人以上…安全管理者(一部業種のみ)、衛生管理者、産業医 ・常時使用する労働者が10人以上50人未満…安全衛生推進者又は衛生推進者 (常時使用する労働者が10人未満の場合は、「/」を記入してください。)	
	⑦ 機械等による負傷や粉じん等に起因する疾病などの労働災害を防止する措置を行っていますか。	
	⑧ 雇入れ時及び労働者の作業内容を変更したときは、従事する業務に関する安全衛生教育を行っていますか。	
賃金	⑨ 雇入れ時及びその後1年に1回、定期的に健康診断を行っていますか。	
	⑩ 1年に1回、定期的に心理的なストレスを把握するための検査(ストレスチェック)を行っていますか。(常時使用する労働者が50人未満であり、かつ検査を行っていない場合は、「/」を記入してください。)	
	⑪ 賃金を通貨で全額、労働者に直接、毎月1回以上、一定の期日に支払っていますか。(口座振込を含む。)	
	⑫ 時間外労働、休日労働及び深夜業の割増賃金を法令どおり支払っていますか。(時間外又は深夜:2割5分以上、休日:3割5分以上、時間外かつ深夜:5割以上、休日かつ深夜:6割以上、月60時間を超える時間外の超えた部分:5割以上(中小企業は2023年3月31日まで2割5分以上))	
取組事例	⑬ 愛知県の地域別最低賃金以上の賃金を支払っていますか。	
	⑭ 労働環境の改善に向けた積極的な取組があれば、具体的に記入してください。	

※ 「回答」欄には、「○」または「×」、該当しない場合は「/」を記入してください。

殿

当該業務の労働環境について、上記のとおり報告します。

年 月 日

契約名 \_\_\_\_\_

所在地  
商号又は名称  
代表者氏名 \_\_\_\_\_

担当者連絡先  
(所属名、氏名、電話番号) \_\_\_\_\_

② 周知の方法については、掲示のほか以下の方法によることも認められています。  
 ア 作業現場に備え付ける。  
 イ 書面で労働者に交付する。  
 ウ 労働者が規則の内容を常時確認できるパソコン等の機器を設置する。

⑤ 労働者名簿は、日々雇入れられる者を除く各労働者について、事業場ごとに作成し、労働者の氏名、生年月日、履歴などを記載する必要があります。  
 併せて賃金台帳も、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。

⑥ 常時50人以上の労働者を使用する事業場は、衛生管理者及び産業医を選任する必要があります。このうち、建設業、清掃業、製造業、電気業、ガス業、水道業などでは衛生管理者のほかに安全管理者を選任する必要があります。  
 また、常時10人以上50人未満の労働者を使用する事業場は、安全衛生推進者または衛生推進者を選任する必要があります。

⑫ 労働基準法が規定する割増賃金は、以下のとおりです。  
 ア 時間外労働  
 法定労働時間(1日8時間以内かつ1週40時間以内)を超えて労働させた場合は、通常の賃金額の2割5分以上(※月60時間を超えた部分は5割以上)の割増率で計算した賃金を支払わなければなりません。  
 イ 深夜業  
 深夜時間帯(午後10時から午前5時までの間)に労働させた場合は、通常の賃金額の2割5分以上の割増率で計算した賃金を支払わなければなりません。  
 ウ 休日労働  
 法定の休日(週1日又は4週4日)に労働させた場合は、通常の賃金額の3割5分以上の割増率で計算した賃金を支払わなければなりません。  
 エ 時間外労働かつ深夜業  
 時間外労働が深夜時間帯に及んだ場合は、通常の賃金額の5割以上(※月60時間を超えた部分は7割5分以上)の割増率で計算した賃金を支払わなければなりません。  
 オ 休日労働かつ深夜業  
 休日労働が深夜時間帯に及んだ場合は、通常の賃金額の6割以上の割増率で計算した賃金を支払わなければなりません。  
 (※)中小企業の場合、月60時間を超える時間外労働の法定割増賃金率は、2023年4月1日から適用されます。

※ 一人親方の場合、提出する必要はありません。