

「働き方改革」

働き過ぎを解消し、安心して働ける職場を目指しましょう！

資料目次

p. 1

◆中小企業・小規模事業者の「働き方改革」

～基本的な考え方と改革の必要性～

p. 2～3

◆サブロク協定をご存じですか？

p. 4～5

◆「36協定」を締結する際は、

労働者の過半数で組織する労働組合

その労働組合が無い場合は労働者の過半数を代表する者との、書面による協定をしてください。

p. 6～10

◆労働時間制度



p. 11

◆労働時間の適正な把握のために

使用者が講ずべき措置に関するガイドライン

p. 12

◆企業が実施した長時間労働削減のための自主的な取組事例

p. 13

◆「働き方改革」への取り組みを支えるため 労働時間相談・支援コーナー を設置しました。

p. 14

◆「広島働き方改革推進支援センター」 のご案内

p. 15～19

◆「時間外労働等改善助成金のご案内」 ほか

p. 20

◆平成30年度業務改善助成金 のご案内

p. 21～22

◆【参考】働き方改革を推進するための 関係法律の整備に関する法律案の概要

p. 23

◆広島労働局及び各労働基準監督署 問い合わせ先一覧

Safe **change** **work**
HIROSHIMA

安全(労働災害ゼロ)・安心(働き方改革)職場を！

中小企業・小規模事業者の「働き方改革」

～基本的な考え方と改革の必要性～

働き方改革の 基本的な 考え方

「働き方改革」は、働く方々が、個々の事情に応じた多様で柔軟な働き方を、自分で「選択」できるようにするための改革

我が国が直面する「少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少」「働く方のニーズの多様化」などの課題に対応するためには、投資やイノベーションによる生産性向上とともに、就業機会の拡大や意欲・能力を存分に発揮できる環境をつくることが必要

働く方の置かれた個々の事情に応じ、多様な働き方を選択できる社会を実現することで、成長と分配の好循環を構築し、働く方一人ひとりがより良い将来の展望を持てるようにすることを目指す

中小企業等 における 改革の 必要性

「働き方改革」は、我が国雇用の7割を占める中小企業・小規模事業者において、着実に実施することが必要

魅力ある職場とすることで、人手不足解消にもつながる

職場環境の改善などの「魅力ある職場づくり」が人手不足解消につながることから、人手不足感が強い中小企業・小規模事業者においては、生産性向上に加え、「働き方改革」による魅力ある職場づくりが重要

取組にあたっては、「意識の共有がされやすい」など、中小企業・小規模事業者だからこその強みもある

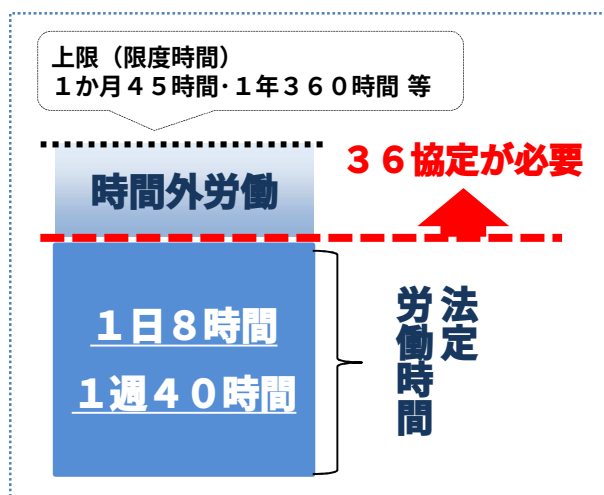
「魅力ある職場づくり」→「人材の確保」→「業績の向上」→「利益増」の好循環をつくるため、生産性向上や「魅力ある職場づくり」のためにきめ細かな支援を行う

サブロク協定をご存知ですか？

時間外労働を行うには、サブロク（36）協定が必要です。

- 労働基準法では、労働時間は原則、1日8時間・1週40時間以内とされています。これを「法定労働時間」と言います。
- 「法定労働時間」を超えて、従業員に時間外労働（残業）をさせる場合には、
 - ・労働基準法第36条に基づく労使協定（^{サブロク}36協定）の締結、
 - ・労働基準監督署への届出が必要です。
- ^{サブロク}36協定においては、「時間外労働を行う業務の種類」や、「1か月や1年当たりの時間外労働の上限」を決めなければなりません。（詳しくは裏面をご参照ください。）

時間外労働を行う場合には、予め、使用者と従業員の代表の方（※）が36協定を締結し、その協定を労働基準監督署へ届け出ることが必要です。



- （※）具体的には、
- ①従業員の過半数で組織する労働組合（過半数組合）がある場合は、その労働組合、
 - ②過半数組合がない場合は、従業員の過半数を代表する方

【参考】

- ◆時間外労働の上限は、厚生労働大臣告示において、1か月45時間、1年360時間等とされています。（これを「限度時間」と言います。）
*ただし、特別条項を締結すれば、年間6か月まで、限度時間を超えて労働させることができます。
- ◆ただし、労働時間を延長する場合には、その時間をできる限り短くするよう努めなければなりません。

ご不明な点がございましたら、最寄りの労働基準監督署までお気軽にご相談ください。
（相談窓口の詳細につきましては、裏面をご参照ください。）

36協定を結ばないまま法定労働時間を超えた労働（残業）が行われる場合も見受けられますが、これは法令上問題があります。
36協定を締結し、労働基準監督署へ届け出ていただくようお願いします。

相談窓口等について お気軽にご相談ください。

下記の窓口では、長時間残業の見直しなど、働き方改革に取り組む中小企業・小規模事業者の方に、具体的な方法のアドバイス等を行っています。

- 例えば、
- 「労働時間等に関する現行の制度内容が分からない」
⇒ 現行制度の内容等を説明（①）
 - 「人材の確保など、事業運営の支障を抱えている」
⇒ 人材が定着しやすい職場環境づくりのアドバイスや助成措置を紹介（②）
⇒ 事業運営や経営上の課題について相談・アドバイス（③）

- ① 労働時間に関する現行制度の内容等についてのお問い合わせ先

▶ 広島労働局労働基準部監督課、各労働基準監督署へお問い合わせください。（p.23参照）
- ② 職場環境の改善に関する相談窓口（働き方・休み方改善コンサルタント）

長時間労働をなくし、労働時間や休暇の改善に取り組む事業主を支援しています。
労務管理等の専門家による電話相談や、事業場を訪問し具体的な提案を行うコンサルティングを無料で行っています。
▶ 広島労働局雇用環境・均等室までお問い合わせください。（p.23参照）
- ③ 事業運営や経営上の課題に関する相談窓口（よろず支援拠点）

中小企業・小規模事業者の「働き方改革」に必要な、生産性の向上や人手不足への対応などの経営課題については、『よろず支援拠点』まで御相談ください。
『よろず支援拠点』は、全国47都道府県に設置されており、拠点ごとに、経営改善、会計・財務やITなど、様々な分野の専門家を複数配置し、ワンストップで相談に応じます。また、問題に応じた適切な支援機関の御紹介もいたします。
▶ 各拠点の連絡先はこちら。 <http://www.smrj.go.jp/yorozu/087939.html>

時間外労働・休日労働に関する協定届（36協定届）の記載例

様式第9号（第17条関係）

時間外労働
休日労働 に関する協定届

事業の種類		事業の名称		事業の所在地（電話番号）				
金属製品製造業		〇〇金属工業株式会社〇〇工場		〇〇市〇〇町 1－2－3 （000－000－0000）				
	時間外労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	労働者数 〔満18歳以上の者〕	所定労働時間	延長することができる時間			期 間
					1日	1日を超える一定の期間（起算日）		
						1か月(毎月1日)	1年(4月1日)	
① 下記②に該当しない労働者	臨時の受注、納期変更	検 査	10人	1日8時間	3時間	30時間	250時間	平成〇年4月1日から1年間
	月末の決算事務	経 理	5人	同 上	3時間	15時間	150時間	同 上
② 1年単位の変形労働時間制により労働する労働者	臨時の受注、納期変更	機械組立	10人	同 上	3時間	20時間	200時間	同 上
休日労働をさせる必要のある具体的事由		業務の種類	労働者数 〔満18歳以上の者〕	所定休日	労働させることができる休日並びに始業及び終業の時刻			期 間
臨時の受注、納期変更		機械組立	10人	毎週土曜・日曜	1か月に1日、8:30～17:30			平成〇年4月1日から1年間

協定の成立年月日 平成〇年 3 月 12 日
協定の当事者である労働組合の名称又は労働者の過半数を代表する者の職名氏名 検査課主任 山 田 花 子
協定の当事者（労働者の過半数を代表する者の場合）の選出方法（投票による選挙）
平成〇年 3 月 15 日 使用者 職名氏名 3 工場長 田 中 太 郎 (印) 印

「^{サブ}36協定」を締結する際は、

労働者の過半数で組織する労働組合

その労働組合がない場合は

労働者の過半数を代表する者

との、書面による協定をしてください。

「時間外労働・休日労働に関する協定（36協定）」締結の際は、その都度、当該事業場に①労働者の過半数で組織する労働組合（過半数組合）がある場合はその労働組合、②過半数組合がない場合は労働者の過半数を代表する者（過半数代表者）と、書面による協定をしなければなりません。

また、①の過半数組合の要件を満たさない場合、②の過半数代表者の選出が適正に行われていない場合には、36協定を締結し、労働基準監督署に届け出ても無効になり、労働者に法定外の時間外・休日労働を行わせることはできません。

本リーフレットを参考に適切に締結を行っていただくようお願いします。

※36協定の締結・届出に代えて、労使委員会（労働基準法第38条の4第1項に基づくもの。）又は労働時間設定改善委員会の決議・届出により、時間外・休日労働を行うことができます。

1 過半数組合がある場合 過半数組合の要件

■ 事業場に使用されているすべての労働者の過半数で組織する組合であること

- 正社員だけでなく、パートやアルバイトなどを含めた事業場のすべての労働者の過半数で組織する労働組合でなければなりません。

36協定の締結時に、改めて、事業場の労働者数及び労働組合員数を確認し、過半数組合となっているかを必ずチェックしてください。

労働組合に確認しましょう!



労働組合員数

すべての労働者

(パートなども含む)

> 50%

2

過半数組合がない場合

過半数代表者の要件と選出のための正しい手続

■ 労働者の過半数を代表していること

- 正社員だけでなく、パートやアルバイトなど事業場のすべての労働者の過半数を代表している必要があります。

■ 36協定を締結するための過半数代表者を選出することを明らかにした上で、投票、挙手などにより選出すること

- 選出に当たっては、正社員だけでなく、パートやアルバイトなどを含めたすべての労働者が手続に参加できるようにする必要があります。
- 選出手続は、労働者の過半数がその人の選出を支持していることが明確になる民主的な手続（投票、挙手、労働者による話し合い、持ち回り決議）がとられている必要があります。
- 使用者が指名した場合や社員親睦会の幹事などを自動的に選任した場合には、その人は36協定を締結するために選出されたわけではありませんので、36協定は無効です。



■ 労働基準法第41条第2号に規定する管理監督者でないこと

- 管理監督者とは、労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にある人を指します。

36協定の締結に当たり、労働者側の当事者となる過半数代表者については、過半数代表者本人に聞くなどにより、次の3事項を必ず確認してください。



- ☐ ①労働者の過半数を代表していること
- ☐ ②その選出に当たっては、すべての労働者が参加した民主的な手続がとられていること
- ☐ ③管理監督者に該当しないこと

労働基準監督署に届け出た36協定は労働者に周知しなければなりません。

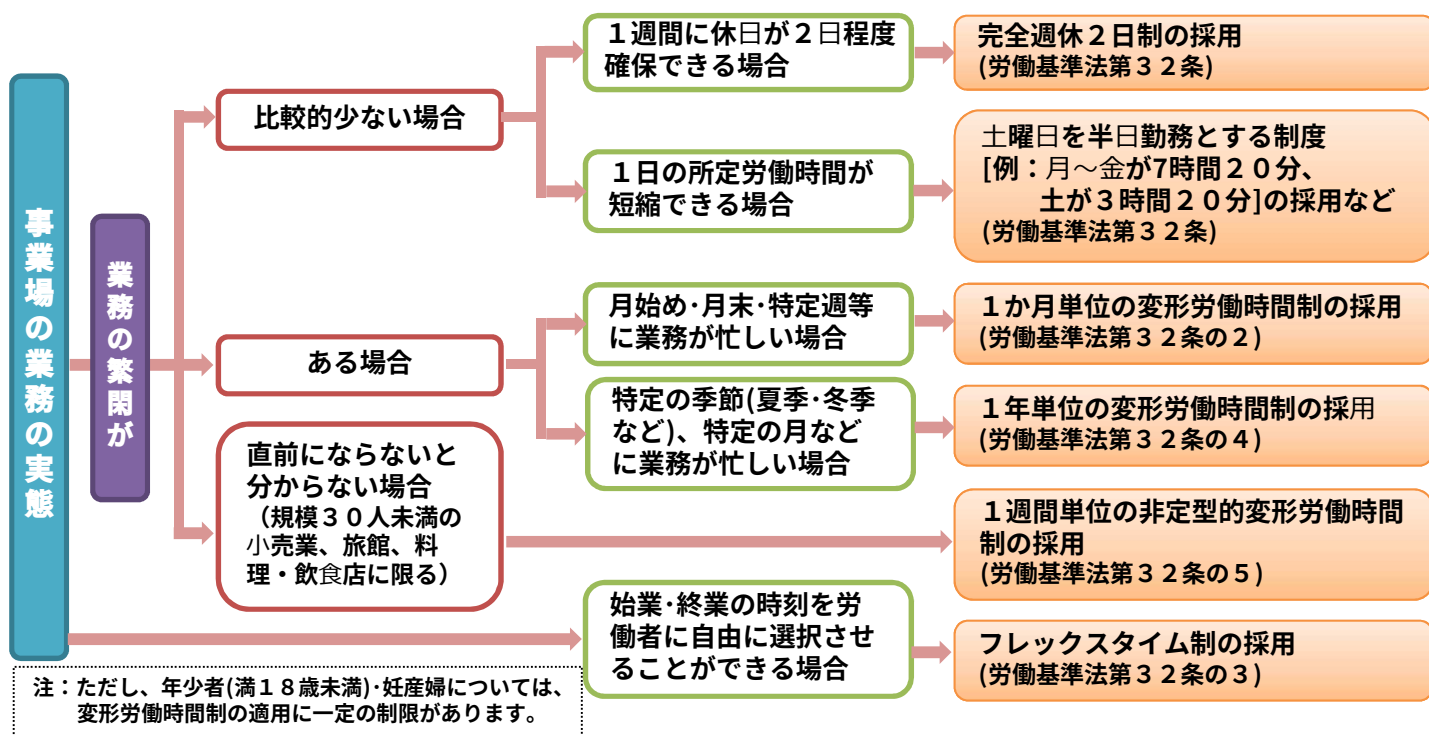
⇒周知しなかった場合、労働基準法第106条違反です（30万円以下の罰金）。

〈周知の具体例〉

- ・ 常時各作業場の見やすい場所に掲示・備え付ける
- ・ 書面を労働者に交付する
- ・ 磁気テープ、磁気ディスクその他これらに準ずる物に記録し、かつ、各作業場に労働者が当該記録の内容を常時確認できる機器を設置する

労働時間制度

業務の実態に応じた労働時間制度の選択方法



	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週間単位の非定型的変形労働時間制	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			○ (労働者30人未満の小売業、旅館、料理・飲食店)	
労働時間・時刻など	休日の付与日数	週1日又は4週4日の休日	週1日又は4週4日の休日	週1日又は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 (特例措置対象事業44時間)
	時間・時刻は会社が指示	○	○	
	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・日を明記	○	○※4	
就業規則変更届の提出 (規模10人以上)	○ (10人未満の事業場でも就業規則に準ずる規程が必要)	○	○	○

※1 1か月単位の変形労働時間制は、就業規則への定め又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の限度は、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。

1か月単位の変形労働時間制（第32条の2）

1か月単位の変形労働時間制とは、1か月以内の一定の期間を平均し、1週間当たりの労働時間が40時間（特例措置対象事業場は44時間）以下の範囲内において、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です。

1か月単位の変形労働時間制を新規に採用するには

- ①就業規則などを変更すること
- ②労使協定の締結により採用する場合は、所定の様式により所轄の労働基準監督署長に届けること
が必要となります。

所定労働時間の定め方

1か月単位の変形労働時間制においては、1か月以内の一定期間（変形期間）を平均して1週間当たりの労働時間が週の法定労働時間を超えない範囲で、労使協定、就業規則等に各日、各週の所定労働時間を具体的に定めなければなりません。

そのため、変形期間における所定労働時間の合計を次の式によって計算された時間の範囲内で設定します。

変形期間が1か月の場合の所定労働時間の総枠

1週間の法定労働時間
(40時間(特例措置対象事業場は44時間)) × 変形期間の暦日数
7

週法定労働時間	月の暦日数			
	31日	30日	29日	28日
40	177.1	171.4	165.7	160.0
44	194.8	188.5	182.2	176.0

(単位：時間)

端数処理する場合は切り捨て

具体例～月末が忙しく、月初めと月中が比較的暇である場合、その繁閑に合わせて労働日や労働時間を設定し、1週間の平均労働時間を40時間以下とする例【平成30年5月】

日	月	火	水	木	金	土
		1 7時間	2 7時間	3 憲法記念日	4 みどりの日	5 こどもの日
6 休日	7 7時間	8 7時間	9 7時間	10 7時間	11 7時間	12 休日
13 休日	14 7時間	15 7時間	16 7時間	17 8.5時間	18 8.5時間	19 8.5時間
20 休日	21 8.5時間	22 8.5時間	23 8.5時間	24 8.5時間	25 8.5時間	26 休日
27 休日	28 8.5時間	29 8.5時間	30 8.5時間	31 8.5時間		

①休日
…毎週日曜日、第2・4土曜日、国民の祝日

②労働時間
…1日～16日まで(10日間)
→1日7時間
17日～31日まで(12日間)
→1日8.5時間

1週間当たりの平均労働時間は

→ $(7時間 \times 10日 + 8.5時間 \times 12日) \div (31日 \div 7) = 38.84時間$ となります。

1か月単位の変形労働時間制を採用した場合に時間外労働となる時間

- ①1日については、就業規則その他これに準ずるものにより8時間を超える時間を定めた日はその時間、それ以外の日は8時間を超えて労働した時間
- ②1週間については、就業規則その他これに準ずるものにより40時間（特例措置対象事業場は44時間）を超える時間を定めた週はその時間、それ以外の週は40時間（特例措置対象事業場は44時間）を超えて労働した時間（①で時間外労働となる時間を除く）
- ③変形期間については、変形期間における法定労働時間の総枠を超えて労働した時間（①又は②で時間外労働となる時間を除く）

1年単位の変形労働時間制（第32条の4、第32条の4の2）

1年単位の変形労働時間制とは、労使協定を締結することにより、1年以内の一定の期間を平均し、1週間の労働時間が40時間以下（特例措置対象事業場も同じ）の範囲内において、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です。

1年単位の変形労働時間制を新規に採用するには

- ①労使協定の締結及び就業規則などを変更すること
- ②所定の様式により所轄の労働基準監督署長に届け出ることが必要となります。

注 1年単位の変形労働時間制を採用した場合に時間外労働となる時間は、1か月単位の変形労働時間制の場合と同じ考え方によります（前頁下の「1か月単位の変形労働時間制を採用した場合に時間外労働となる時間」参照。但し、②については、特例措置対象事業場であっても、「44時間」ではなく「40時間」と読み替えてください）。

休日を増加させることにより、1週間の平均労働時間を40時間以下とする例（平成30年度の場合）

週休日		週休日以外の休日	追加休日
4月	6日	昭和の日、振替休日	2日
5月	6日	憲法記念日、みどりの日、こどもの日	3日
6月	6日		+ 2日
7月	7日	海の日	+ 2日
8月	5日	夏休み（3日間）、山の日	4日
9月	6日	敬老の日、秋分の日、振替休日	3日
10月	6日	体育の日	+ 1日
11月	6日	文化の日、勤労感謝の日	2日
12月	6日	天皇誕生日、振替休日、年末休み（3日間）	5日
1月	6日	元日、年始休み（2日間）、成人の日	4日
2月	6日	建国記念の日	1日
3月	7日	春分の日	1日
合計	73日		27日 + 5日

※ 1日の所定労働時間が8時間で、日曜日及び第2・4土曜日を週休日（週休日と祝日が重なった場合は祝日としてカウント）、国民の祝日が全休、夏休み3日、年末年始休み5日（元日を除く）の事業場

上記の事業場の場合、年間に100日の休日（73日+27日=100日）がありますが、1年単位の変形労働時間制を採用した場合、週の所定労働時間は、

$$365日 - 100日 = 265日（年間労働日数）$$

$$265日 \times 8時間 \div (365日 \div 7) = 40.66時間$$

となり、40時間をオーバーします。

これを避けるためには、あと**5日**の休日を増やす必要があります。

$$365日 - (100日 + 5日) = 260日（年間労働日数）$$

$$260日 \times 8時間 \div (365日 \div 7) = 39.89時間$$

これにより、週の平均所定労働時間は**40時間以下**となり、週40時間労働制をクリアします。

このケースでは、6月、7月及び10月に休日計5日を増やしたものです。

➡ 対象労働者の範囲

対象労働者の範囲は、労使協定により明確に定める必要があります。

また、対象期間の途中で入社した者や退職した者等に対しては、実際に労働させた期間を平均して週40時間を超えた労働時間について、次の式により労働基準法第37条の規定による割増賃金を払う必要があります。

〈所定労働時間だけ労働した場合〉

割増賃金を
支払う時間

=

実労働期間における
実労働時間

－

実労働期間における法定労働時間の総枠
(実労働期間の暦日数÷7)×40時間

➡ 労働時間の特定

1年単位の変形労働時間制の導入に当たり、対象期間の労働日及び労働日ごとの労働時間を労使協定において定める必要があります。但し、1か月以上の期間ごとに対象期間を区分した場合、最初の期間を除き区分された各期間の30日前までに労働日及び労働日ごとの労働時間を労働者代表の同意を得て、書面により特定すればよいこととなっています。なお、特定された労働日及び労働日ごとの労働時間を変更することはできません。

➡ 労働日数、労働時間の限度

労働日数の限度	対象期間が1年の場合 → 280日 対象期間が3か月を超え1年未満である場合 → 280日 × 対象期間の暦日数／365日 (小数点以下は切捨て) [例外] 次の①、②のいずれにも該当する場合には、1年当たり280日(対象期間が3か月を超え1年未満である場合は、上記の式により計算した日数)と、旧協定(今回の協定の対象期間の初日の前1年以内に締結した3か月を超える期間を対象期間とする1年単位の変形労働時間制の労使協定をいう)の対象期間について1年当たりの労働日数から1日を減じた日数のいずれか少ない日数 ① 事業場に旧協定があるとき ② 今回の協定の労働時間が次のいずれかに該当するとき イ 1日の最長労働時間が、旧協定の1日の最長労働時間又は9時間のいずれか長い時間を超える。 ロ 1週間の最長労働時間が、旧協定の1週間の最長労働時間又は48時間のいずれか長い時間を超える。
1日及び1週間の労働時間の限度	1日 → 10時間 1週間 → 52時間 導入の要件(対象期間が3か月を超える場合) ① 48時間を超える所定労働時間を設定した週が連続3週間以内であること ② 起算日から3か月ごとに区切った1期間に、48時間を超える週の初日が3日以内であること
連続して労働させる日数の限度	連続労働日数 → 6日 (特定期間(対象期間中の特に業務が繁忙な期間)における連続労働日数は、労使協定の定めがある場合には、1週間に1日の休日が確保できる日数。最長12日)

1年単位の変形労働時間制に関する協定届〈記載例〉↓

様式第4号（第12条の4第6項関係）

1年単位の変形労働時間制に関する協定届

事業の種類	事業の名称	事業の所在地（電話番号）		常時使用する労働者数
食料品製造業	〇〇食品株式会社	〇〇市〇〇町×-×-×（〇〇〇-〇〇〇-〇〇〇〇）		120人
該当労働者数 （満18歳未満の者）	対象期間及び特定期間 （起算日）	対象期間中の各日及び各週の 労働時間並びに所定休日	対象期間中の1週間の平均労働時間数	協定の有効期間
100人 （0人）	1年 （平成30年4月1日）	（別紙）	40時間 00分	平成30年4月1日 から1年間
労働時間が最も長い日の労働時間数 （満18歳未満の者）	8時間 00分 （時間 分）	労働時間が最も長い週の労働時間数 （満18歳未満の者）	48時間 00分 （時間 分）	対象期間中の総労働日数
				260日
労働時間が48時間を超える週の最長連続週数	0週	対象期間中の最も長い連続労働日数	6日間	
対象期間中の労働時間が48時間を超える週数	0週	特定期間中の最も長い連続労働日数	-日間	
旧協定の対象期間	1年	旧協定の労働時間が最も長い日の労働時間数	8時間 00分	
旧協定の労働時間が最も長い週の労働時間数	48時間 00分	旧協定の対象期間中の総労働日数	260日	

協定の成立年月日 平成30年 3月 23日

協定の当事者である労働組合の名称又は労働者の過半数を代表する者の職名 〇〇食品株式会社 食品第1課主任
氏名 田中 太郎

協定の当事者（労働者の過半数を代表する者の場合）の選出方法（投票による選挙）
平成30年 3月 27日

使用者 職名 〇〇食品株式会社 代表取締役
氏名 鈴木 一郎

締代表
投票
印取

〇〇 労働基準監督署長 殿

記載心得

- 1 法第60条第3項第2号の規定に基づき満18歳未満の者に変形労働時間制を適用する場合には、「該当労働者数」、「労働時間が最も長い日の労働時間数」及び「労働時間が最も長い週の労働時間数」の各欄に括弧書きすること。
- 2 「対象期間及び特定期間」の欄のうち、対象期間については当該変形労働時間制における時間通算の期間の単位を記入し、その起算日を括弧書きすること。
- 3 「対象期間中の各日及び各週の労働時間並びに所定休日」については、別紙に記載して添付すること。
- 4 「旧協定」とは、則第12条の4第3項に規定するものであること。

1年単位の変形労働時間制に関する労使協定書（例）

〇〇食品株式会社（以下「会社」という）と〇〇食品株式会社従業員代表 田中太郎（以下「従業員代表」という）は、1年単位の変形労働時間制に関し、次のとおり協定する。

（勤務時間）

- 第1条 所定労働時間は、1年単位の変形労働時間制によるものとし、1年を平均して週40時間を超えないものとする。
1日の所定労働時間は 8時間00分とし、始業・終業の時刻、休憩時間は次のとおりとする。
始業： 8時30分 終業： 17時30分
休憩： 12時00分～13時00分

（起算日）

- 第2条 変形期間の起算日は、平成30年4月1日とする。

（休日）

- 第3条 変形期間における休日は、別紙「年間カレンダー」のとおりとする。

（時間外手当）

- 第4条 会社は、第1条に定める所定労働時間を超えて労働させた場合は、時間外手当を支払う。

（対象となる従業員の範囲）

- 第5条 本協定による変形労働時間制は、次のいずれかに該当する従業員を除き、全従業員に適用する。
（1）18歳未満の年少者
（2）妊娠中又は産後1年を経過しない女性従業員のうち、本制度の適用免除を申し出た者
（3）育児や介護を行う従業員、職業訓練又は教育を受ける従業員その他特別の配慮を要する従業員に該当する者のうち、本制度の適用免除を申し出た者

（特定期間）

- 第6条 特定期間は定めないものとする。

（有効期間）

- 第7条 本協定の有効期間は、起算日から1年間とする。

平成30年3月23日

（使用者）〇〇食品株式会社代表取締役 鈴木 一郎

（従業員代表）〇〇食品株式会社食品第一課主任 田中 太郎

締代表
投票
印取

1年単位の変形労働時間制に関する労使協定書（例）

〇〇食品株式会社（以下「会社」という）と〇〇食品株式会社従業員代表 田中太郎（以下「従業員代表」という）は、1年単位の変形労働時間制に関し、次のとおり協定する。

（勤務時間）

- 第1条 所定労働時間は、1年単位の変形労働時間制によるものとし、1年を平均して週40時間を超えないものとする。
変形期間には、1ヶ月ごとの区分期間を設ける。区分期間は、起算日から1ヶ月ごとの期間とする。
1日の所定労働時間は 8時間00分とし、始業・終業の時刻、休憩時間は次のとおりとする。
始業： 8時30分 終業： 17時30分
休憩： 12時00分～13時00分

（起算日）

- 第2条 変形期間の起算日は、平成30年4月1日とする。

（休日）

- 第3条 4月の休日は別紙カレンダーのとおりとする。
5月以降の各月については、従業員代表の同意を得て、各月の初日の30日前に勤務割表を作成して特定する。勤務割表は作成次第、従業員に配布する。

（5月以降の各月の所定労働日数と所定労働時間数）

- 第4条 5月以降の各月の所定労働日数と所定労働時間数は次のとおりとする。

月	5月	6月	7月	8月	9月	10月
所定労働日数	22日	22日	21日	22日	21日	23日
所定労働時間数	176時間	176時間	168時間	176時間	168時間	184時間

月	11月	12月	1月	2月	3月
所定労働日数	22日	20日	21日	21日	23日
所定労働時間数	176時間	160時間	168時間	168時間	184時間

（時間外手当）

- 第5条 会社は、第1条に定める所定労働時間を超えて労働させた場合は、時間外手当を支払う。

（対象となる従業員の範囲）

- 第6条 本協定による変形労働時間制は、次のいずれかに該当する従業員を除き、全従業員に適用する。
（1）18歳未満の年少者
（2）妊娠中又は産後1年を経過しない女性従業員のうち、本制度の適用免除を申し出た者
（3）育児や介護を行う従業員、職業訓練又は教育を受ける従業員その他特別の配慮を要する従業員に該当する者のうち、本制度の適用免除を申し出た者

（特定期間）

- 第7条 特定期間は定めないものとする。

（有効期間）

- 第8条 本協定の有効期間は、起算日から1年間とする。

平成30年3月23日

（使用者）〇〇食品株式会社代表取締役 鈴木 一郎

（従業員代表）〇〇食品株式会社食品第一課主任 田中 太郎

締代表
投票
印取

※年間カレンダーにより、労働日及び労働時間を特定する場合

※対象期間を区分し、労働日及び労働時間を特定する場合

労働時間の適正な把握のために 使用者が講ずべき措置に関するガイドライン

平成29年1月20日、労働時間の適正な把握のための使用者向けの新たなガイドラインを策定しました。

ガイドラインの主なポイント

- 使用者には労働時間を適正に把握する責務があること

【労働時間の考え方】

- 労働時間とは使用者の指揮命令下に置かれている時間であり、使用者の明示又は黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間に当たること
- 例えば、参加することが業務上義務づけられている研修・教育訓練の受講や、使用者の指示により業務に必要な学習等を行っていた時間は労働時間に該当すること

【労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置】

- 使用者は、**労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、適正に記録**すること
 - (1) 原則的な方法
 - ・使用者が、**自ら現認**することにより確認すること
 - ・タイムカード、ICカード、パソコンの使用時間の記録等の**客観的な記録を基礎**として確認し、適正に記録すること
 - (2) やむを得ず自己申告制で労働時間を把握する場合
 - ① 自己申告を行う労働者や、労働時間を管理する者に対しても自己申告制の適正な運用等ガイドラインに基づく措置等について、**十分な説明を行うこと**
 - ② 自己申告により把握した労働時間と、入退場記録やパソコンの使用時間等から把握した在社時間との間に著しい乖離がある場合には**実態調査を実施**し、所要の労働時間の補正をすること
 - ③ 使用者は労働者が自己申告できる時間数の上限を設ける等**適正な自己申告を阻害する措置を設けてはならない**こと。さらに36協定の延長することができる時間数を超えて労働しているにもかかわらず、記録上これを守っているようにすることが、労働者等において慣習的に行われていないか確認すること
- 賃金台帳の適正な調製
使用者は、労働者ごとに、労働日数、労働時間数、休日労働時間数、時間外労働時間数、深夜労働時間数といった事項を適正に記入しなければならないこと



企業が実施した長時間労働削減のための自主的な取組事例

(都道府県労働局長が平成29年度「過重労働解消キャンペーン」期間中に訪問した企業の長時間労働削減に向けた積極的な取組事例)

事例1 (業種：化粧品等の原料製造業) (労働者数：約200名)

会社の取組

○時間外労働削減

- ・ノー残業デー、時差勤務による早出残業の削減
- ・業務改善提案(毎月100件超)制度による作業時間短縮
- ・工場内の出荷場と倉庫の位置を同一場所にするによる効率化
- ・PC上で当月の各自の勤務状況を見える化
- ・TV会議の導入による社内移動時間の短縮

○年次有給休暇の取得促進

- ・リフレッシュ休暇制度・3連続休暇取得制度(土日含め5連休の奨励)

○働きやすい環境づくり

- ・ICT化(例：PC上で昼食注文し、自動集計)による業務負担の軽減
- ・多能工化の推進(担当不在でも対応できる体制)による特定の労働者の業務負担の軽減

取組の結果

- 所定外労働と休日労働の合計時間数が、1人月平均12時間まで削減
- 所定労働時間は1日7時間15分、年間休日は120日、年次有給休暇取得日数12日
- 過去5年間に34人を採用し、定着率は94.1%

事例2 (業種：塗工・化工機械の製造業) (労働者数：約250名)

会社の取組

○時間外労働の削減

- ・ICカードでの出退勤管理と使用者の現認の併用による、適正な労働時間管理
- ・マネジメント能力や専門技術の向上を図り、中長期的に活躍できる専門性のある社員を育成
- ・プロジェクトの工程表をオープンにし、「情報を見える化」することで負荷が集中しないよう管理を徹底

○年次有給休暇の取得促進

- ・家族が病気をした場合、ボランティア活動や子どもの学校行事に利用できる独自の休暇制度

○働きやすい環境づくり

- ・個人の席を固定化せず、プロジェクトごとに配置し、社員間の情報共有を促進
- ・紙媒体の書類は極力減らし、電子データによる情報共有で効率化を実現

取組の結果

- 特定の人が長時間労働とならないための人材育成、若手社員を早期戦力化、多能工化
- 「受注量」と「労働時間」の的確な把握と調整
- 社員の5年定着率が、ほぼ100%を実現

事例3 (業種：システム開発業) (労働者数：約40名)

会社の取組

○時間外労働の削減

- ・顧客対応情報をデータで共有し、仕事の属人化を防止(無駄な手待ち時間等を排除し長時間労働を防止)
- ・ペーパーレス化を徹底し、会議資料はあらかじめデータで共有(会議中の説明、検討時間を排除し会議時間を短縮)

○年次有給休暇の取得促進

- ・リフレッシュ休暇(連続5日)を義務付け、仕事の属人化を防止(休暇に向け無駄な仕事を排除し効率化を実現)

○働きやすい環境づくり

- ・社員の家庭の事情に合わせてテレワークを本格実施

取組の結果

- 所定外労働時間(月平均)が、28時間(平成28年度)から9時間(平成29年度)へ
- 年次有給休暇取得日数が、平均13日(平成28年度)

「働き方改革」への取り組みを支えるため 労働時間相談・支援コーナー を設置しました。

専門の「労働時間相談・支援班」が、以下のようなご相談について、
お悩みに沿った解決策をご提案します。

- ⌚ 時間外・休日労働協定（36協定）を含む労働時間制度全般
- ⌚ 変形労働時間制などの労働時間に関する制度の導入
- ⌚ 長時間労働の削減に向けた取組み
- ⌚ 時間外労働の上限設定などに取り組む際に利用可能な助成金



残業時間を減らしたいと思うけど、
どうすればいいんだろう？

有給休暇をうまく使いたいのは
やまやまなんだけど…

うちの会社の
労働時間制度は
このままで
いいのかな…？

このようにお悩みではないですか？

個別訪問によるご相談にも対応していますので、まずは
お気軽に、お近くの労働基準監督署にお問合せください。



- ◆ 「労働時間相談・支援コーナー」は、全国の労働基準監督署に設置しています。
 - ◆ 窓口相談、電話相談どちらも受け付けていますので、お気軽にご相談ください。
- 受付時間：8時30分～17時15分（土・日・祝祭日を除く）**

※ 各労働基準監督署の所在地・電話番号は、p.23に掲載しています。

労働基準監督署 一覧

検索

この他にも「働き方改革」に関する様々な支援を実施しています。p.14～20をご参照ください。

「広島働き方改革推進支援センター」 のご案内

『働き方改革』に取り組む事業主の皆さまを支援します。

就業規則の作成方法、賃金規定の見直し、労働関係助成金の活用などについて、
社会保険労務士等の専門家が無料でご相談に応じます。

電話、メール、来所により相談を受付

【広島働き方改革推進支援センター】

お問合せや
ご相談は
こちらまで

電 話：0120-610-494

メール：hiroshima-hatarakikata@lec-jp.com

所在地：広島市中区基町11-13

合人社広島紙屋町アネクス4階

【受付時間】9:00～17:00（土・日・祝日を除く）

- ▶ ご希望に応じて、専門家が直接企業に訪問することも可能です。
- ▶ 出張相談会・セミナーも開催していますのでご活用ください。

働き方改革全般について、様々なご相談を受け付けます

例えば、以下のようなお悩みをもつ事業主の方からの
ご連絡をお待ちしております。

- 36協定について詳しく知りたい
- 非正規の方の待遇をよくしたい
- 賃金引上げに活用できる国の支援制度を知りたい
- 人手不足に対応するため、どのようにしたらよいか教えてほしい
- 助成金を利用したいが、利用できる助成金が分からない

どうぞお気軽に、
ご相談ください。

等

時間外労働等改善助成金のご案内

◆時間外労働の上限設定などに取り組む皆様を、**4つのコース**で強力サポート！

時間外労働上限設定コース

時間外労働の上限規制に対応するため、限度基準を超える時間数で36協定（特別条項）を締結している事業場が、一定の時間以下に上限設定を引き下げることが支援します。

職場意識改善コース

年次有給休暇の取得促進や所定外労働の削減への取り組み、所定労働時間を短縮して週40時間以下とする取り組みを支援します。

勤務間インターバル導入コース

休息時間が9時間以上となる「勤務間インターバル(※)」を新規導入、対象労働者の範囲の拡大、休息時間を延長する取り組みを支援します。

※勤務終了後、次の勤務までに一定時間以上の休息時間を設けるもの

お問合せは
広島労働局 雇用環境・均等室
(082-221-9247) まで

テレワークコース

在宅またはサテライトオフィスにおいて就業するテレワークを新規導入、または拡充して活用する取り組みを支援します。

お問合せは
テレワーク相談センター
(0120-91-6479) まで

人手不足・人材育成などに関する助成金

◆長時間労働の削減などにも効果的な人手不足・人材育成などに関する助成金もご活用いただけます。
詳しくは以下のURLのほか、広島労働局、ハローワークまでお問い合わせください。

(URL) http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/

ポータルサイト「スタートアップ労働条件」

スマートフォン
タブレットでも

◆Web上で設問に答えると、自社の労務管理・安全衛生管理の診断ができるほか、労働基準法の基本的な仕組みなどの情報を掲載しています。

(URL) <http://www.startup-roudou.mhlw.go.jp/>

●WEB診断スタート！

●作成支援ツール（36協定届・1年単位の変形労働時間制に関する書面）



労働条件に関する総合情報サイト「確かめよう 労働条件」

スマートフォン
タブレットでも



◆労働基準関係法令の紹介・解説や、事案に応じた相談先の紹介など、労働条件に関する悩みの解消に役立ちます。

(URL) <http://www.check-roudou.mhlw.go.jp/>



「働き方・休み方改善ポータルサイト」

スマートフォン
タブレットでも



◆Web上で設問に答えると、自社の働き方・休み方の改善に向けたヒントが得られるほか、働き方・休み方改善に取り組む企業の事例などを掲載しています。

(URL) <http://work-holiday.mhlw.go.jp/>



「時間外労働等改善助成金」 (時間外労働上限設定コース)のご案内

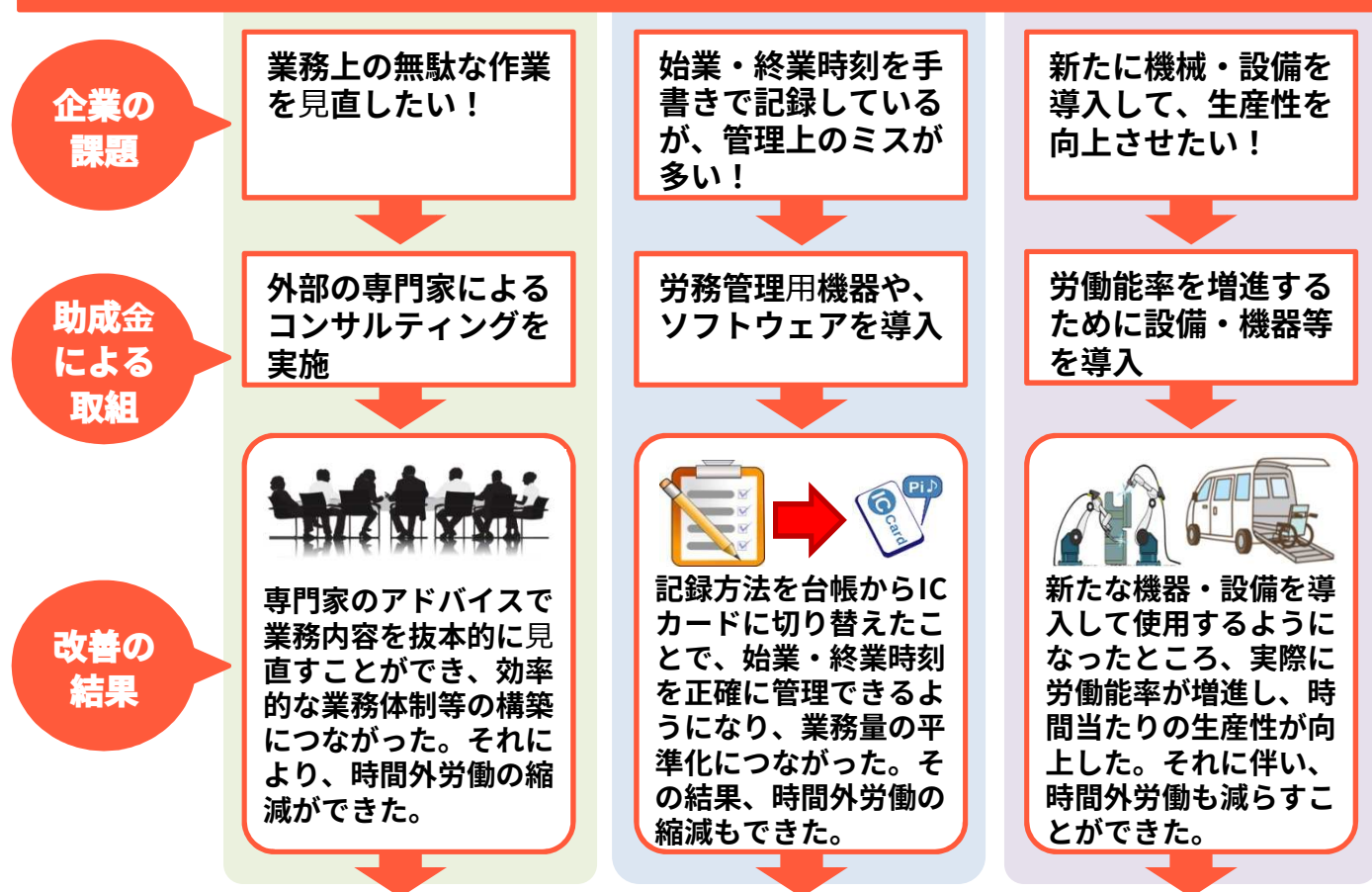
時間外労働の上限時間を適切に設定し長時間労働を見直すことで、働く方の健康や、ワーク・ライフ・バランスを確保しながら、生産性を向上させることが可能となります。

このコースは、長時間労働の見直しのため、働く時間の縮減に取り組む中小企業事業主の皆さまを支援します。是非ご活用ください。

▶ 平成30年度から、以下のとおり助成内容を拡充しました

- 上限額を最大150万円までに引上げ
- 更に、週休2日制とした場合に上限額を加算（助成金の合計は200万円まで）
- 一定の要件を満たした場合に、助成率を3/4から4/5に上乘せ
- 建設の事業、自動車運転業務に係る事業等、限度基準告示の適用除外業種も申請対象に追加
- 業務研修、人材確保等のための費用等、助成対象となる取組を追加

課題別にみる助成金の活用事例



生産性の向上を図ることにより、時間外労働の縮減が可能に!!

ご不明な点やご質問がございましたら、広島労働局雇用環境・均等室におたずねください。

時間外労働等改善助成金

検索



広島労働局雇用環境・均等室の所在地・電話番号は、p.23に掲載しています。

「時間外労働等改善助成金」 (職場意識改善コース)のご案内

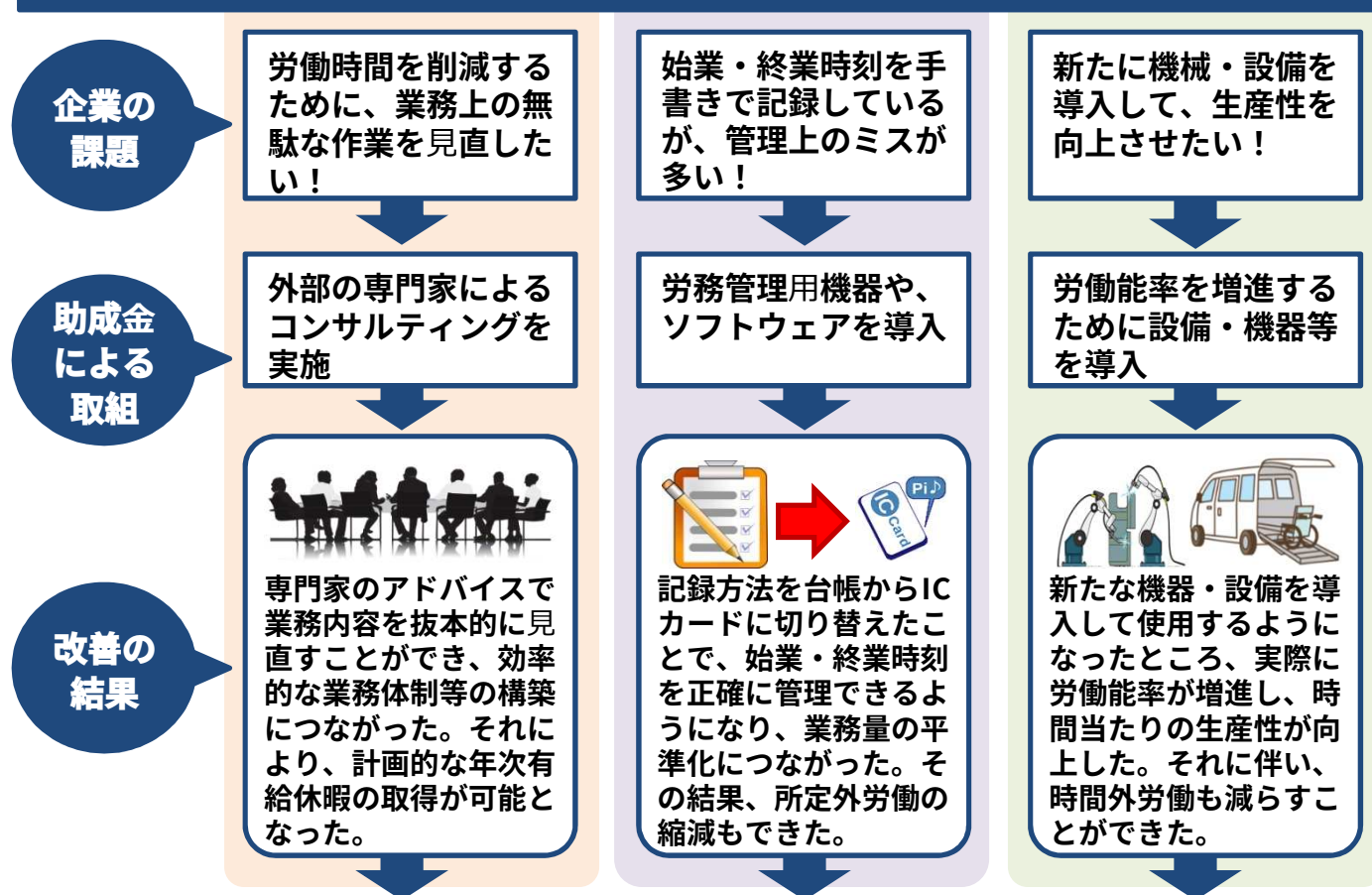
「ワーク・ライフ・バランス」実現のため、週労働時間60時間以上の雇用者の割合5%、年次有給休暇取得率70%の達成(平成32年目標)を目指しています。

このコースでは、生産性の向上などを図ることにより、所定外労働の削減や年次有給休暇の取得促進に取り組む中小企業事業主の皆さまを支援します。是非ご活用ください。

▶ 平成30年度から、以下のとおり助成内容を拡充しました

- 年次有給休暇を取得促進した場合、上限額を最大150万円までに引上げ
- 一定の要件の元で、助成率を 3/4 から 4/5 に上乘せ
- 業務研修、人材確保等のための費用等、助成対象となる取組を追加

課題別にみる助成金の活用事例



生産性の向上を図ることにより、ワーク・ライフ・バランスを推進!!

ご不明な点やご質問がございましたら、**広島労働局雇用環境・均等室**におたずねください。

時間外労働等改善助成金

検索



広島労働局雇用環境・均等室の所在地・電話番号は、p.23に掲載しています。

「時間外労働等改善助成金」 (勤務間インターバル導入コース)のご案内

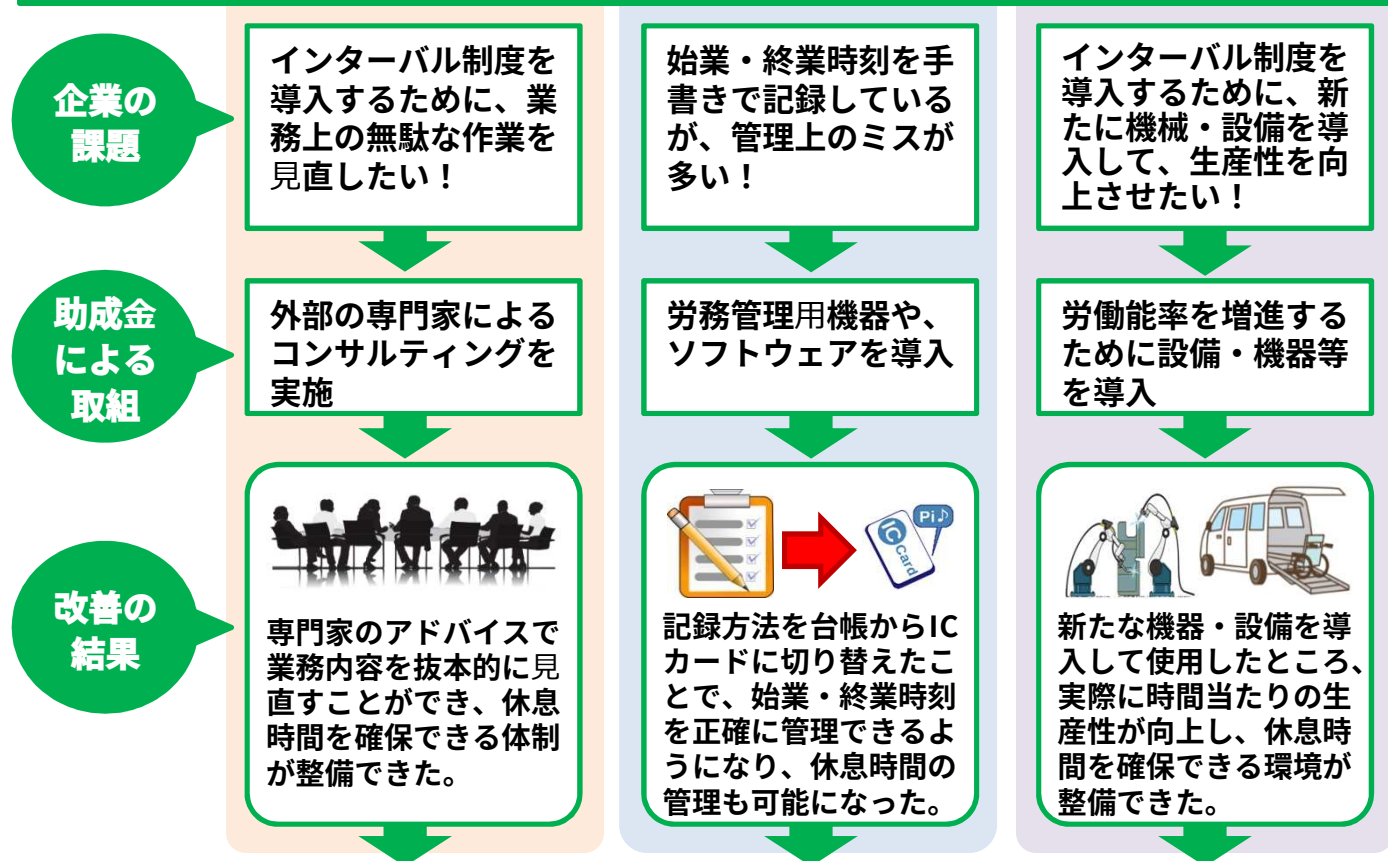
「勤務間インターバル」とは、勤務終了後、次の勤務までに一定時間以上の「休息時間」を設けることで、働く方の生活時間や睡眠時間を確保し、健康保持や過重労働の防止を図るものです。

このコースでは、勤務間インターバルの導入に取り組む中小企業事業主の皆さまを支援します。是非ご活用ください。

▶ 平成30年度から、以下のとおり助成内容を拡充しました

- 一定の要件を満たした場合に、助成率を 3/4 から 4/5 に上乘せして支給
- 労働能率の増進に資する設備・機器等の導入、業務研修、人材確保等のための費用等、助成対象となる取組を追加

課題別にみる助成金の活用事例



生産性の向上などを図ることにより、勤務間インターバルを導入 !!

ご不明な点やご質問がございましたら、広島労働局雇用環境・均等室におたずねください。

時間外労働等改善助成金

検索



広島労働局雇用環境・均等室の所在地・電話番号は、p.23に掲載しています。

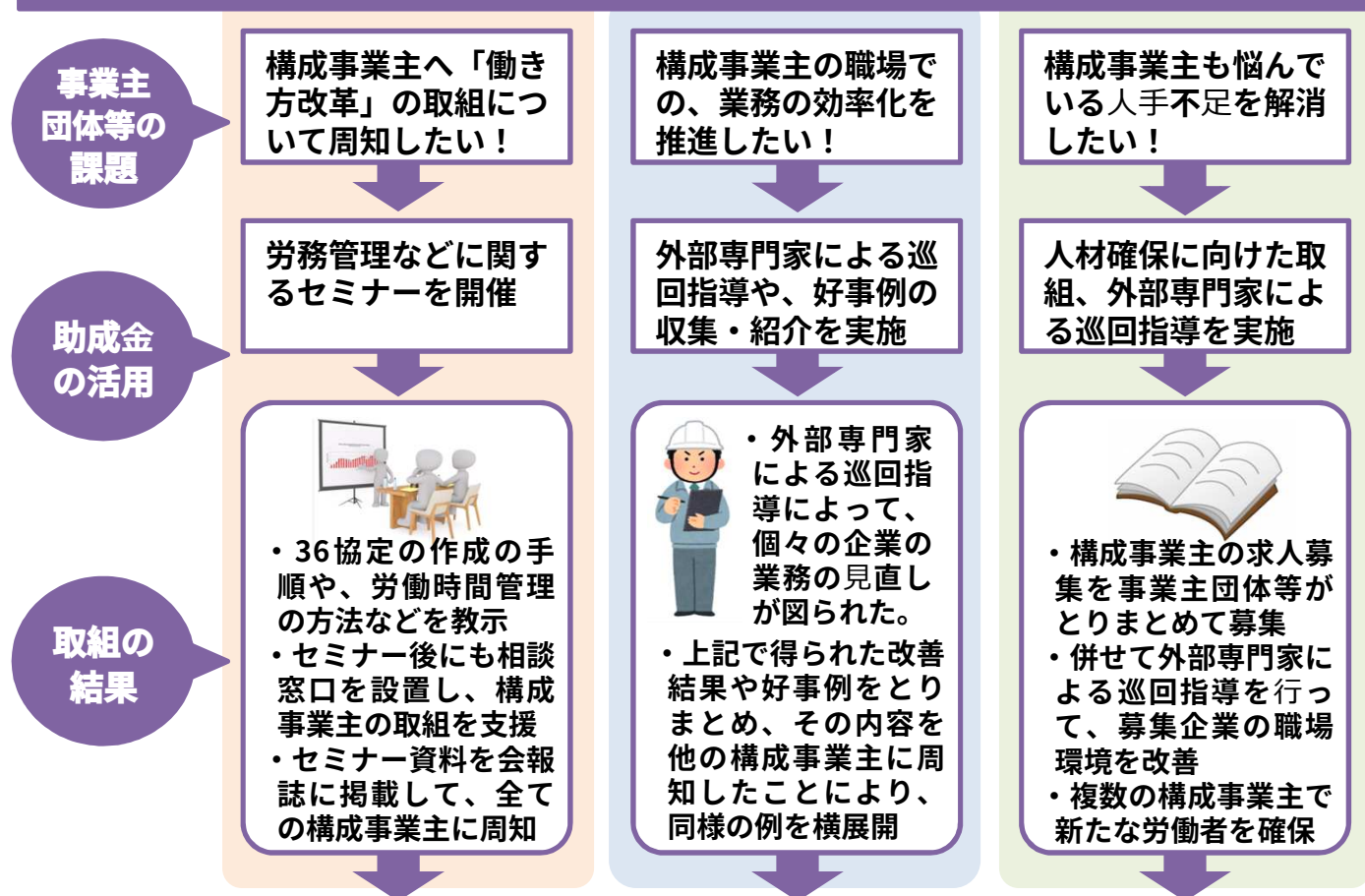
「時間外労働等改善助成金」 団体推進コース（新設）のご案内

この「団体推進コース」は、今年度から新設された助成金コースです!!

中小企業事業主の団体や、その連合団体（以下「事業主団体等」といいます。）が、その傘下の事業主のうち、労働者を雇用する事業主（以下「構成事業主」といいます。）の労働者の労働条件の改善のために、時間外労働の削減や賃金引上げに向けた取組を実施した場合に、その事業主団体等に対して重点的に助成金を支給します。

このコースでは、事業主団体等の皆さまを支援するとともに、構成事業主の皆さまを応援することを目指しています。業界の活性化のためにも、是非ご活用ください。

課題別にみる助成金の活用事例



構成事業主による労働時間設定等の改善推進に向け、環境を整備！

ご不明な点やご質問がございましたら、広島労働局雇用環境・均等室におたずねください。

時間外労働等改善助成金

検索



広島労働局雇用環境・均等室の所在地・電話番号は、p.23に掲載しています。

平成30年度業務改善助成金のご案内

『業務改善助成金』は、中小企業・小規模事業者の生産性向上を支援することで、「事業場内最低賃金（事業場内で最も低い賃金）」の引上げを図るための制度です。

助成金の概要

事業場内最低賃金を一定額以上引き上げ、設備投資（機械設備、POSシステム等の導入）などを行った場合に、その費用の一部を助成します。

平成30年度業務改善助成金

検索

概要

事業場内最低賃金の引上げ額	助成率	引き上げる労働者数	助成の上限額	助成対象事業場
30円以上	7/10 常時使用する労働者数が企業全体で30人以下の事業場は3/4 ↓ (※) 生産性要件を満たした場合 には3/4 常時使用する労働者数が企業全体で30人以下の事業場は4/5	1～3人 4～6人 7人以上	50万円 70万円 100万円	事業場内最低賃金が1,000円未満の事業場
40円以上		1人以上	70万円	事業場内最低賃金が800円以上1,000円未満の事業場

(※) ここでいう「生産性」とは、企業の決算書類から算出した、労働者1人当たりの付加価値をいいます。助成金の支給申請時の直近の決算書類に基づく生産性と、その3年度前の決算書類に基づく生産性を比較し、伸び率が一定水準を超えている場合等に、加算して支給されます。

ご留意頂きたい事項

- ◆ 過去に業務改善助成金を受給したことのある事業場であっても、助成対象となります。
- ◆ 「人材育成・教育訓練費」「経営コンサルティング経費」も設備投資などに含まれるため、助成対象となります。

～業務改善助成金の活用事例～

具体的な設備投資などについてご参考になさってください

事例1 多機能付きレジスターの導入と従業員のIT研修受講による業務効率化

【所在地】 福岡県 【従業員数】 1～4人
【事業の種類】 飲食業・販売業

精算・管理業務を効率化するため、集計レポート機能及び顧客管理機能付きレジスターを導入し、集計・顧客管理機能を使いこなす従業員を育成したい

＜導入前＞ レジ作業や集計業務及び顧客情報を確認する時間の短縮
＜導入後＞ 提供メニューの充実を図るなどして収益基盤を強化している

顧客管理にかかる作業時間の短縮と従業員のスキルアップにより、充実したサービス提供が可能となり、新規顧客の拡大及び業績向上につながった。

レジ作業や集計業務にかかる時間の短縮によって生産性が向上し、1人の従業員の時間給（最低賃金）を40円引き上げた。

助成金活用のポイント
多機能付きレジスターの導入とIT研修を実施したことで、業務の効率化と従業員の育成につながった。

事例2 店舗改装による配膳時間の短縮と顧客の安全性・満足度・回転率の向上

【所在地】 愛媛県 【従業員数】 10～19人
【事業の種類】 飲食業

配膳時間の短縮と安全な配膳提供のために、店舗の客席レイアウトを変更したい

＜導入前＞ 配膳にかかる時間が1/2に短縮
＜導入後＞ パート従業員を含む全ての従業員に対する評価制度等を規定したり、会議形態を従業員参加型に変型したりすることで、従業員のモチベーション向上を図っている。

配膳にかかる時間が短縮した分、回転率が向上するとともに、細やかな顧客サービスの提供が可能になり、顧客満足度が向上した。

配膳にかかる提供時間の短縮によって生産性が向上し、3人のパート従業員の時間給（最低賃金）を平均110円引き上げた。さらに、全パート従業員の時間給を引き上げた。

助成金活用のポイント
店舗の客席レイアウトの見直しを行うことで、配膳時間の短縮と、安全性や顧客満足度の向上につながった。

事例3 POSレジシステムの導入による計算ミスの防止と待ち時間の短縮

【所在地】 山口県 【従業員数】 10～19人
【事業の種類】 クリーニング業

計算ミスと長い待ち時間が発生している。業務を標準化したい

誰でも一貫した顧客対応が可能なPOSレジシステムを導入

＜導入前＞ 1回あたりの接客時間が1/2程度に短縮
＜導入後＞ 店舗と工場との連携促進や、従業員の専門資格取得の奨励等によって、顧客サービスを向上している。

ポイント算出にかかる作業時間や計算ミスがなくなったことで、顧客の待ち時間等に対する不満や、不必要なポイント付与がなくなった。

接客にかかる時間短縮及び顧客情報の一元管理によって生産性が向上し、2人の従業員の時間給（最低賃金）を50円引き上げた。

助成金活用のポイント
POSレジシステム導入により、早く正確に顧客へポイントを付与し、空いた時間を従業員のスキルアップに充てることで、顧客の満足度向上につながった。

(※平成27年度時点の制度に基づく事例)

(※平成27年度時点の制度に基づく事例)

(※平成27年度時点の制度に基づく事例)

働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案の概要

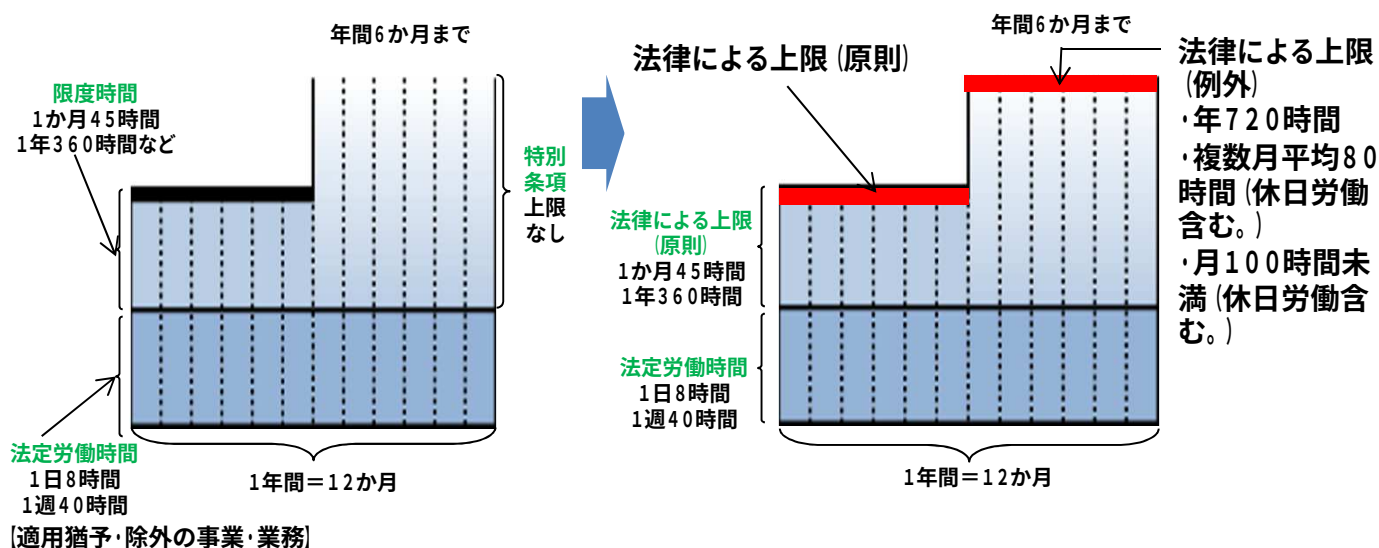
【長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現等】

1 労働時間に関する制度の見直し（労働基準法、労働安全衛生法）

（1）長時間労働の是正

① 時間外労働の上限規制の導入

- 時間外労働の上限について、月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満（休日労働含む。）、複数月平均80時間（休日労働含む。）を限度に設定。



自動車運転の業務	改正法施行5年後に、時間外労働の上限規制を適用。上限時間は、年960時間とし、将来的な一般則の適用について引き続き検討する旨を附則に規定。
建設事業	改正法施行5年後に、一般則を適用。(ただし、災害時における復旧・復興の事業については、1か月100時間未満・複数月平均80時間以内の要件は適用しない。この点についても、将来的な一般則の適用について引き続き検討する旨を附則に規定。)
医師	改正法施行5年後に、時間外労働の上限規制を適用。 具体的な上限時間等は省令で定めることとし、医療界の参加による検討の場において、規制の具体的あり方、労働時間の短縮策等について検討し、結論を得る。
鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業	改正法施行5年間は、1か月100時間未満・複数月80時間以内の要件は適用しない。(改正法施行5年後に、一般則を適用)
新技術・新商品等の研究開発業務	医師の面接指導(※)、代替休暇の付与等の健康確保措置を設けた上で、時間外労働の上限規制は適用しない。 ※時間外労働が一定時間を超える場合には、事業主は、その者に必ず医師による面接指導を受けさせなければならないこととする。(労働安全衛生法の改正)

※ 行政官庁は、当分の間、中小事業主に対し新労基法第36条第9項の助言及び指導を行うに当たっては、中小企業における労働時間の動向、人材の確保の状況、取引の実態等を踏まえて行うよう配慮するものとする。(経過措置)

<参照条文:改正後の労働基準法第36条>

7 厚生労働大臣は、労働時間の延長及び休日の労働を適正なものとするため、第1項の協定で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項、当該労働時間の延長に係る割増賃金の率その他の必要な事項について、労働者の健康、福祉、時間外労働の動向その他の事情を考慮して指針を定めることができる。

9 行政官庁は、第7項の指針に関し、第1項の協定をする使用者及び労働組合又は労働者の過半数を代表する者に対し、必要な助言及び指導を行うことができる。

② 中小企業における月60時間超の時間外労働に対する割増賃金の見直し

- ・ 月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率（50%以上）について、中小企業への猶予措置を廃止する。（平成35年4月1日施行）

平成27年法案と同一内容

③ 一定日数の年次有給休暇の確実な取得

平成27年法案と同一内容

- ・ 使用者は、10日以上年次有給休暇が付与される労働者に対し、5日について、毎年、時季を指定して与えなければならないこととする（労働者の時季指定や計画的付与により取得された年次有給休暇の日数分については指定の必要はない）。

④ 労働時間の状況の把握の実効性確保

- ・ 労働時間の状況を省令で定める方法（※）により把握しなければならないこととする。（労働安全衛生法の改正）

※ 省令で使用者の現認や客観的な方法による把握を原則とすることを定める。

（2）多様で柔軟な働き方の実現

① フレックスタイム制の見直し

平成27年法案と同一内容

- ・ フレックスタイム制の「清算期間」の上限を1か月から3か月に延長する。

② 特定高度専門業務・成果型労働制（高度プロフェッショナル制度）の創設

- ・ 職務の範囲が明確で一定の年収（少なくとも1,000万円以上）を有する労働者が、高度の専門的知識を必要とする等の業務に従事する場合に、年間104日の休日を実際に取得させること等の健康確保措置を講じること、本人の同意や委員会の決議等を要件として、労働時間、休日、深夜の割増賃金等の規定を適用除外とする。

平成27年
法案からの
修正点

- ・ 健康確保措置として、年間104日の休日確保措置を義務化。加えて、①インターバル措置、②1月又は3月の在社時間等の上限措置、③2週間連続の休日確保措置、④臨時の健康診断のいずれかの措置の実施を義務化（選択的措置）。

- ・ また、制度の対象者について、在社時間等が一定時間を超える場合には、事業主は、その者に必ず医師による面接指導を受けさせなければならないこととする。（※労働安全衛生法の改正）

2 勤務間インターバル制度の普及促進等（労働時間等設定改善法）

○ 勤務間インターバル制度の普及促進

事業主は、前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息の確保に努めなければならないこととする。

○ 企業単位での労働時間等の設定改善に係る労使の取組促進

平成27年法案と同一内容

企業単位での労働時間等の設定改善に係る労使の取組を促進するため、企業全体を通じて一の労働時間等設定改善企業委員会の決議をもって、年次有給休暇の計画的付与等に係る労使協定に代えることができることとする。

3 産業医・産業保健機能の強化（労働安全衛生法等）

- 事業者は、衛生委員会に対し、産業医が行った労働者の健康管理等に関する勧告の内容等を報告しなければならないこととする。（産業医の選任義務のある労働者数50人以上の事業場） 等
- 事業者は、産業医に対し産業保健業務を適切に行うために必要な情報を提供しなければならないこととする。（産業医の選任義務のある労働者数50人以上の事業場） 等

広島労働局及び各労働基準監督署 問い合わせ先一覧表

監督署名	所在地	電話番号	管轄区域
広島中央	730-8528 広島市中区上八丁堀6-30 広島合同庁舎2号館1階	082-221-2460	広島市のうち 中区・東区・南区・西区・安芸区 東広島市〔呉及び三原労働基準監督署 管轄区域を除く〕 安芸郡
呉	737-0051 呉市中央3-9-15 呉地方合同庁舎5階	0823-22-0005	呉市 江田島市 東広島市のうち 黒瀬町・黒瀬学園台・黒瀬春日野・黒 瀬切田が丘・黒瀬桜が丘・黒瀬松ヶ丘
福山	720-8503 福山市旭町1-7	084-923-0005	福山市 府中市 神石郡（神石高原町）
三原	723-0016 三原市宮沖2-13-20	0848-63-3939	三原市 竹原市 豊田郡 東広島市のうち 安芸津町・河内町・福富町・豊栄町
尾道	722-0002 尾道市古浜町27-13	0848-22-4158	尾道市 世羅郡
三次	728-0013 三次市十日市東1-9-9	0824-62-2104	三次市 庄原市 安芸高田市
広島北	731-0223 広島市安佐北区可部南 3-3-28	082-812-2115	広島市のうち 安佐南区・安佐北区 山県郡
廿日市	738-0024 廿日市市新宮1-15-40 廿日市地方合同庁舎1階	0829-32-1155	大竹市 廿日市市 広島市のうち 佐伯区

広島労働局

〒730-8538 広島市中区上八丁堀6-30 広島合同庁舎2号館5階
労働基準部監督課 TEL: 082-221-9242
雇用環境・均等室 TEL: 082-221-9247