

働き方改革

～一億総活躍社会の実現に向けて～

目次

1 「働き方」が変わります！！

2 相談窓口のご案内

3 働き方改革の全体像

全
体
の
方
推
進
改
革

4～9 ポイント 労働時間法制の見直し

10～12 ポイント 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

13 サブロク協定をご存じですか？

14 「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。

16 労働時間制度

21 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

22 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

23 「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。

24 「広島働き方改革推進支援センター」のご案内

25 「時間外労働等改善助成金のご案内」ほか

31 広島労働局及び各労働基準監督署
問い合わせ先一覧

広島労働局

Safe
change WORK
HIROSHIMA

安全(労働災害ゼロ)・安心(働き方改革)職場を!

「働き方」が変わります!!

2019年4月1日から
働き方改革関連法が順次施行されます

Point
1

施行：2019年4月1日～ 中小企業は、2020年4月1日～

時間外労働の上限規制が導入されます！

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）を限度に設定する必要があります。

Point
2

施行：2019年4月1日～

年次有給休暇の確実な取得が必要です！

使用者は、10日以上有給休暇が付与される全ての労働者に対し、
毎年5日、時季を指定して有給休暇を与える必要があります。

Point
3

施行：2020年4月1日～ 中小企業は、2021年4月1日～

正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の 不合理な待遇差が禁止されます！

同一企業内において、
正規雇用労働者と非正規雇用労働者（パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者）の間で、
基本給や賞与などの個々の待遇ごとに不合理な待遇差が禁止されます。

「働き方」に関する詳細・お悩みは【相談窓口 p.2】へ
改正法の詳細は厚生労働省HP 『「働き方改革」の実現に向けて』をご覧ください。
<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322.html>

相談窓口のご案内

働き方改革関連法に関する相談については、以下の相談窓口をご活用ください。

法律について

<p>労働基準監督署 労働時間相談・支援コーナー</p>	<p>時間外労働の上限規制や年次有給休暇などに関する相談に応じます。 ▶検索ワード：労働基準監督署 広島 (p.31参照) https://jsite.mhlw.go.jp/hiroshima-roudoukyoku/kantoku/g_m_sho_kantokuka_01.html</p>
<p>都道府県労働局 【パートタイム労働者、有期雇用労働者関係】 雇用環境・均等部(室) 【派遣労働者関係】 需給調整事業部(課・室)</p>	<p>正規雇用労働者と非正規雇用労働者(パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者)の間の不合理な待遇差の解消に関する相談に応じます。 ▶検索ワード：広島労働局 (p.31参照) https://jsite.mhlw.go.jp/hiroshima-roudoukyoku/</p>

働き方改革の推進に向けた課題を解決するために、以下の相談窓口をご活用ください。

課題解決の支援

<p>働き方改革 推進支援センター</p>	<p>働き方改革関連法に関する相談のほか、労働時間管理のノウハウや賃金制度等の見直し、助成金の活用など、労務管理に関する課題について、社会保険労務士等の専門家が相談に応じます。 ▶検索ワード：広島働き方改革推進支援センター (p.24参照) http://partner.lec-jp.com/ti/hataraki-hiroshima/</p>
<p>産業保健総合支援 センター</p>	<p>医師による面接指導等、労働者の健康確保に関する課題について、産業保健の専門家が相談に応じます。 ▶検索ワード：広島産業保健総合支援センター http://www.hiroshimas.johas.go.jp/</p>
<p>よろず支援拠点</p>	<p>生産性向上や人手不足への対応など、経営上のあらゆる課題について、専門家が相談に応じます。 ▶検索ワード：よろず支援拠点 https://yorozu.smrj.go.jp/</p> 
<p>商工会 商工会議所 中小企業団体中央会</p>	<p>経営改善・金融・税務・労務など、経営全般にわたって、中小企業・小規模事業者の取組を支援します。 ▶検索ワード：全国各地の商工会WEBサーチ http://www.shokokai.or.jp/?page_id=1754 ▶検索ワード：全国の商工会議所一覧 https://www5.cin.or.jp/ccilist ▶検索ワード：都道府県中央会 https://www.chuokai.or.jp/link/link-01.htm</p>   
<p>ハローワーク</p>	<p>求人充足に向けたコンサルティング、事業所見学会や就職面接会などを実施しています。 ▶検索ワード：ハローワーク 広島 https://jsite.mhlw.go.jp/hiroshima-roudoukyoku/hello_work/hello_main.html</p>
<p>医療勤務環境改善支援 センター</p>	<p>医療機関に特化した支援機関として、個々の医療機関のニーズに応じて、総合的なサポートをします。 ▶検索ワード：いきサガ https://iryuu-kinmukankyuu.mhlw.go.jp/information/</p> 

その他

その他の相談窓口

働き方改革の全体像

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**です。

日本が直面する「少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少」、「働く方々のニーズの多様化」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必要があります。

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、働く人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します。

中小企業・小規模事業者の働き方改革

「働き方改革」は、我が国雇用の7割を担う中小企業・小規模事業者において、着実に実施することが必要です。

魅力ある職場とすることで、人手不足解消にもつながります。

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です。

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ります。

「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、「働き方改革」により魅力ある職場をつくりましょう。

労働時間法制の見直し

(労働基準法、労働安全衛生法、労働時間等設定改善法の改正)

改正の目的

「働き過ぎ」を防ぎながら、「ワーク・ライフ・バランス」と「多様で柔軟な働き方」を実現します

長時間労働をなくし、年次有給休暇を取得しやすくすること等によって、個々の事情にあった多様なワーク・ライフ・バランスの実現を目指します。働き過ぎを防いで健康を守る措置をしたうえで、自律的で創造的な働き方を希望する方々のための新たな制度をつくります。

改正の概要

	残業時間の上限を規制します	p.5
	1人1年あたり5日間の年次有給休暇の取得を、企業に義務づけます	p.7
	月60時間を超える残業は、割増賃金率を上げます(25% <u>50%</u>) ▶ 中小企業で働く人にも適用(大企業は平成22年度～)	p.7
	労働時間の状況を客観的に把握するよう、企業に義務づけます ▶ 働く人の健康管理を徹底 ▶ 管理職、裁量労働制適用者も対象	p.8
	「産業医・産業保健機能」を強化します	p.9
⑥	「勤務間インターバル」制度の導入を促します	各監督署又は広島労働局監督課 へお問い合わせください。 (31頁参照)
	「フレックスタイム制」により働きやすくするため、制度を拡充します ▶ 労働時間の調整が可能な期間(清算期間)を延長(1か月 3か月) ▶ 子育て・介護しながらでも、より働きやすく	
	専門的な職業の方の自律的で創造的な働き方である 「高度プロフェッショナル制度」を新設し、選択できるようにします ▶ 前提として、働く人の健康を守る措置を義務化(罰則つき) ▶ 対象を限定(一定の年収以上で特定の高度専門職のみが対象)	

生産性を向上しつつ長時間労働をなくすためには、これらの見直しとあわせ、**職場の管理職の意識改革・非効率な業務プロセスの見直し・取引慣行の改善(適正な納期設定など)を通じて長時間労働をなくしていくことが必要です。**

このような取り組みが全ての職場に広く浸透していくよう、厚生労働省では、周知・啓発や中小企業への支援・助成を行っていきます。

施行期日

2019年4月1日

中小企業における残業時間の上限規制の適用は2020年4月1日
中小企業における月60時間超の残業の、割増賃金率引上げの適用は
2023年4月1日

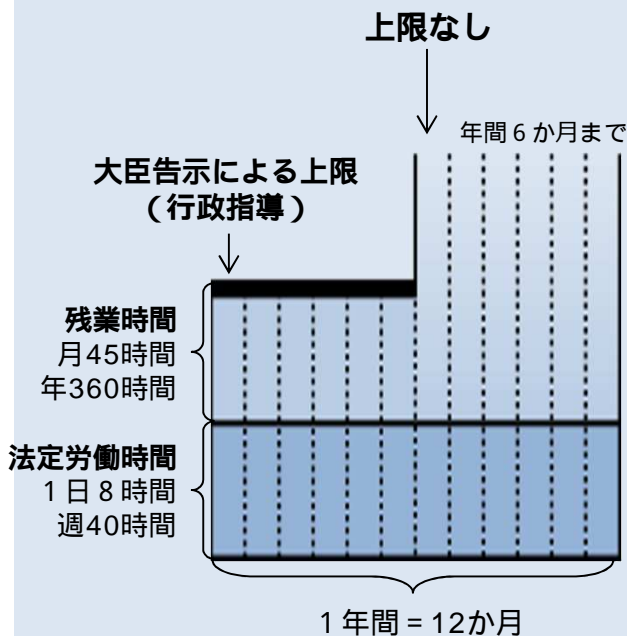
関係する省令等の具体的な内容は、今後、労働政策審議会の審議を経て定められる予定。

残業時間の上限を規制します

残業時間の上限を法律で規制することは、70年前（1947年）に制定された「労働基準法」において、初めての大改革となります。

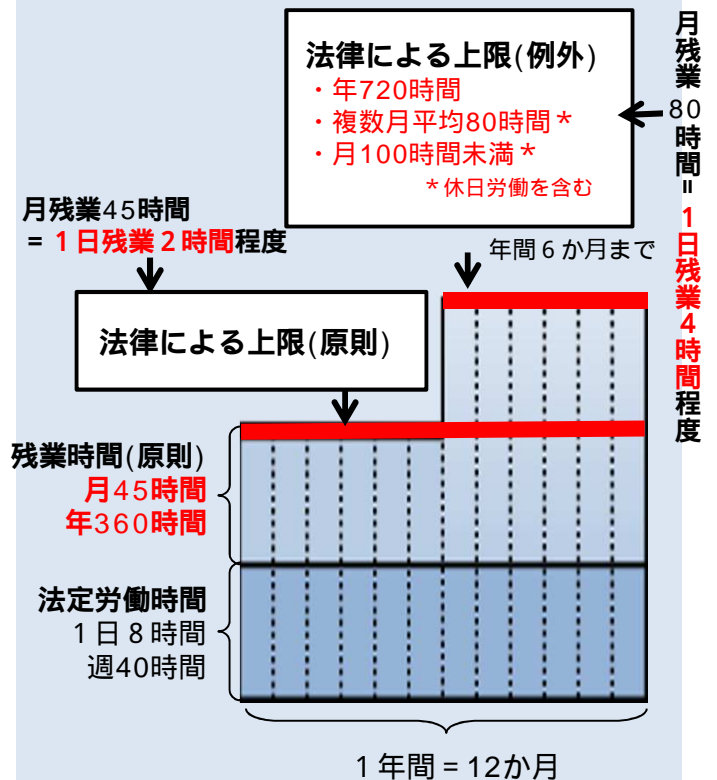
（現在）

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。

(改正後)

ただし、上限規制には適用を猶予・除外する事業・業務があります。

【適用猶予・除外の事業・業務】

自動車運転の業務	改正法施行5年後に、上限規制を適用します。 (ただし、 <u>適用後の上限時間は、年960時間</u> とし、将来的な一般則の適用については引き続き検討します。)
建設事業	改正法施行5年後に、上限規制を適用します。 (ただし、災害時における復旧・復興の事業については、複数月平均80時間以内・1か月100時間未満の要件は適用しません。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します。)
医師	改正法施行5年後に、上限規制を適用します。 (ただし、具体的な上限時間等については、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、結論を得ることとしています。)
鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業	改正法施行5年後に、上限規制を適用します。
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ません。 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します。

～中小企業の事情に配慮しながら助言指導を行います～

時間外労働の上限は、月45時間、かつ、年360時間が原則です。特例による場合であっても、できる限りこの水準に近づける努力が求められます。このため、新たに労働時間の延長や休日労働を適正なものとするための指針を厚生労働大臣が定め、必要な助言・指導を行うこととしています。

その際、当分の間、中小事業主に対しこの助言・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、人材確保の状況、取引の実態等を踏まえて行うよう配慮することとしています。

～取引環境の改善も重要です～

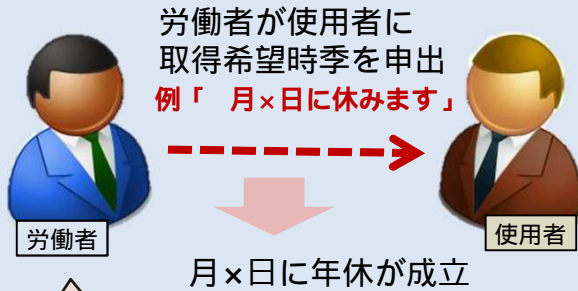
長時間労働の是正には取引環境の改善も重要です。

労働時間等設定改善法では、事業主の責務として、短納期発注や発注の内容の頻繁な変更を行わないよう配慮するよう努めることと規定されました。

年5日の年次有給休暇の取得を、企業に義務づけます

(現在)

労働者が自ら申し出なければ、
年休を取得できませんでした。

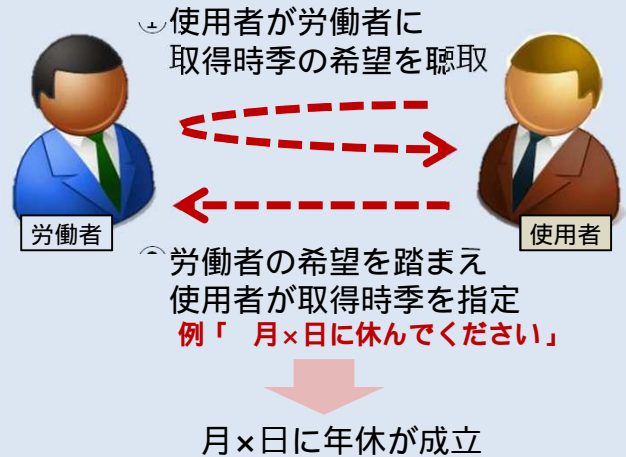


そもそも、希望申出がしにくい
という状況がありました。

→ 我が国の年休取得率：49.4%

(改正後)

使用者が労働者の希望を聴き、
希望を踏まえて時季を指定。
年5日は取得していただきます。



月60時間を超える残業は、割増賃金率を上げます

(現在)

月60時間超の残業割増賃金率
大企業は 50%
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%

(改正後)

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%

労働時間の状況を客観的に把握するよう、企業に義務づけます

(現在)

割増賃金を適正に支払うため、労働時間を客観的に把握することを通達で規定
裁量労働制が適用される人などは、この通達の対象外でした。

【理由】

- ・裁量労働制の適用者は、みなし時間に基づき割増賃金の算定をするため、通達の対象としない。
- ・管理監督者は、時間外・休日労働の割増賃金の支払義務がかからないため、通達の対象としない。

「みなし(労働)時間」とは、実際の労働時間にかかわらず、あらかじめ定められた時間労働したものとみなすことをいいます。

(改正後)

健康管理の観点から、裁量労働制が適用される人や管理監督者も含め、
すべての人の労働時間の状況が客観的な方法その他適切な方法で把握されるよう法律で義務づけます。

労働時間の状況を客観的に把握することで、
長時間働いた労働者に対する医師による面接指導を確実に実施します。

「労働安全衛生法」に基づいて、残業が一定時間を超えた労働者から申出があった場合、使用者は医師による面接指導を実施する義務があります。

【参考】長時間労働者に対する医師による面接指導の流れ

今般の改正により、過労死等のリスクが高い状況にある労働者を見逃さないため、長時間労働者への産業医の関与を強化し、産業医による面接指導等が確実に実施されるようにする。

拡充 事業者が全ての労働者の労働時間の状況を把握

ガイドラインから法律に格上げ

拡充 事業者が産業医に残業時間80h/月超の労働者の情報を提供

省令から法律に格上げ

面接指導の対象となる残業時間の基準を100h/月超から80h/月超に強化

産業医が情報を元に労働者に面接指導の申出を勧奨

拡充 残業時間80h/月超の労働者が事業者にも面接指導の申出

面接指導の対象となる残業時間の基準を100h/月超から80h/月超に強化

事業者が医師による面接指導を実施

事業者が医師から労働者の措置等に関する意見を聴く

事業者が医師の意見を踏まえて必要な措置を講じる

新規 事業者が産業医に措置内容を情報提供

措置状況を確認した産業医が労働者の健康確保に必要があると認める場合は事業者に勧告

新規 事業者が産業医の勧告内容を衛生委員会に報告

「産業医・産業保健機能」を強化します

(1) 産業医の活動環境の整備

(現在)

産業医は、労働者の健康を確保するために必要があると認めるときは、事業者に対して勧告することができます。

事業者は、産業医から勧告を受けた場合は、その勧告を尊重する義務があります。

(改正後)

事業者から産業医への情報提供を充実・強化します。

事業者は、長時間労働者の状況や労働者の業務の状況など産業医が労働者の健康管理等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します。

産業医の活動と衛生委員会との関係を強化します。

事業者は、産業医から受けた勧告の内容を事業場の労使や産業医で構成する衛生委員会に報告することとしないこととし、衛生委員会での実効性のある健康確保対策の検討に役立てます。

(2) 労働者に対する健康相談の体制整備、労働者の健康情報の適正な取扱いの推進

(現在)

事業者は、労働者の健康相談等を継続的かつ計画的に行う必要があります(努力義務)。

(改正後)

産業医等による労働者の健康相談を強化します。

事業者は、産業医等が労働者からの健康相談に応じるための体制整備に努めなければならないこととします。

事業者による労働者の健康情報の適正な取扱いを推進します。

事業者による労働者の健康情報の収集、保管、使用及び適正な管理について、指針を定め、労働者が安心して事業場における健康相談や健康診断を受けられるようにします。

○産業医とは？

・産業医とは、労働者の健康管理等について、専門的な立場から指導や助言を行う医師のことです。労働安全衛生法では、労働者数50人以上の事業場においては、産業医の選任が事業者の義務となっています。また、小規模事業場(労働者数50人未満の事業場)においては、産業医の選任義務はありませんが、労働者の健康管理を医師等に行わせるように努めなければなりません。

○衛生委員会とは？

・衛生委員会とは、労働者の健康管理等について、労使が協力して効果的な対策を進めるために、事業場に設置する協議の場です。衛生委員会のメンバーは、総括安全衛生管理者、産業医、衛生管理者、衛生に関する経験を有する労働者で構成されます。労働者数50人以上の事業場においては、衛生委員会の設置が事業者の義務となっています。

雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

～同一企業内における正規・非正規の間の不合理な待遇差の解消～
 (パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法の改正)

改正の目的

正規雇用労働者(無期雇用フルタイム労働者)と
 非正規雇用労働者(パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者)との
 不合理な待遇の差をなくす。

どのような雇用形態を選択しても、処遇に納得して働き続けられるようにすることで、多様で柔軟な働き方を「選択できる」ようにします。

改正の概要

不合理な待遇差をなくすための規定を整備します

裁判の際に判断基準となる「均衡待遇規定」「均等待遇規定」をパート・有期・派遣で統一的に整備します。

同一企業内において、正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間で、基本給や賞与などの個々の待遇ごとに、不合理な待遇差を設けることが禁止されます。
 ガイドライン¹を策定し、どのような待遇差が不合理に当たるかを明確に示します。

1 いかなる待遇差が不合理であり、いかなる待遇差は不合理なものでないかを示した「同一労働同一賃金ガイドライン案」が2016年12月に策定されており、今後、確定する予定です。
 (詳しくはこちら) <http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190591.html>



均衡待遇規定
 (不合理な待遇差の禁止)



下記3点の違いを考慮した上で、不合理な待遇差を禁止します
 職務内容²、 職務内容・配置の変更の範囲、 その他の事情

均等待遇規定
 (差別的取扱いの禁止)



下記2点と同じ場合、差別的取扱いを禁止します
 職務内容²、 職務内容・配置の変更の範囲
² 職務内容とは、業務の内容+責任の程度をいいます。

派遣労働者については、下記のいずれかを確保することを義務化します。

(1) 派遣先の労働者との均等・均衡待遇

(2) 一定の要件を満たす労使協定による待遇

併せて、派遣先になろうとする事業主に対し、派遣先労働者の待遇に関する派遣元への情報提供義務を新設します。

【改正前 改正後】 : 規定あり : 配慮規定 × : 規定なし : 規定の解釈の明確化

	パート	有期	派遣
均衡待遇規定			+ 労使協定
均等待遇規定		×	× + 労使協定
ガイドライン	×	×	×

「同一労働同一賃金ガイドライン案」の概要

本ガイドライン案は、いわゆる正規雇用労働者（無期雇用フルタイム労働者）と非正規雇用労働者（有期雇用労働者・パートタイム労働者・派遣労働者）との間で、待遇差が存在する場合に、いかなる待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差は不合理なものでないのかを示したものである。この際、典型的な事例として整理できるものについては、問題とならない例・問題となる例という形で具体例を付した。なお、具体例として整理されていない事例については、各社の労使で個別具体的な事情に応じて議論していくことが望まれる。

今後、本ガイドライン案については、関係者の意見や国会審議を踏まえて、最終的に確定する。



(詳しくはこちら) <http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190591.html>

給与明細書

基本給	円
役職手当	円
通勤手当	円
賞与	円
時間外手当	円
深夜出勤手当	円
休日出勤手当	円
家族手当	円
住宅手当	円

基本給

「職業経験・能力に応じて」、「業績・成果に応じて」、「勤続年数に応じて」支給しようとする場合は、
、
、
に
に応じた部分について、同一であれば同一の支給を求め、一定の
の違いがあった場合には、その相違に応じた支給を求めている。

無期雇用フルタイム労働者と有期雇用労働者・パートタイム労働者の賃金の決定基準・ルールの違いがあるときは、「将来の役割期待が異なるため」という主観的・抽象的説明では足りず、賃金の決定基準・ルールの違いについて、職務内容、職務内容・配置の変更範囲、その他の事情の客観的・具体的な実態に照らして不合理なものであってはならない。

役職手当等

役職の内容、責任の範囲・程度に対して支給しようとする場合、無期雇用フルタイム労働者と同一の役職・責任に就く有期雇用労働者・パートタイム労働者には、同一の支給をしなければならない。

また、役職の内容、責任に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた支給をしなければならない。

同様の手当...特殊作業手当（同様の作業の場合）
特殊勤務手当（同様の勤務の場合）
精皆勤手当（同一の業務内容の場合）

通勤手当等

有期雇用労働者・パートタイム労働者には無期雇用フルタイム労働者と同一の支給をしなければならない。

同様の手当...単身赴任手当（同一の支給要件を満たす場合）

賞与

賞与について、会社の業績等への貢献に応じて支給しようとする場合、無期雇用フルタイム労働者と同一の貢献である有期雇用労働者・パートタイム労働者には、貢献に応じた部分につき、同一の支給をしなければならない。また、貢献に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた支給をしなければならない。

家族手当・住宅手当等

家族手当、住宅手当等はガイドライン案には示されていないが、均衡・均等待遇の対象となっており、各社の労使で個別具体的な事情に応じて議論していくことが望まれる。

時間外手当等

無期雇用フルタイム労働者と同一の時間外、休日、深夜労働を行った有期雇用労働者・パートタイム労働者には、同一の割増率等で支給をしなければならない。

労働者に対する、待遇に関する説明義務を強化します

事業主が労働者に対して説明しなければならない内容を、パート・有期・派遣で統一的に整備します。

- ① 有期雇用労働者に対し、本人の待遇内容及び待遇決定に際しての考慮事項に関する説明義務を創設。
- ② パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者について、事業主に正規雇用労働者との待遇差の内容・理由等の説明義務（求めた場合）を創設。
- ③ 説明を求めた場合の不利益取扱い禁止を創設。

改正によって、非正規雇用労働者は、「正社員との待遇差の内容や理由」についても説明を受けられるようになります。

【改正前 改正後】 : 説明義務の規定あり × : 説明義務の規定なし

	パート	有期	派遣
待遇内容 ()		×	
待遇決定に際しての考慮事項		×	
待遇差の内容・理由 賃金、福利厚生、教育訓練など	×	×	×

説明を求めた場合の不利益取扱いを禁止

行政による事業主への助言・指導等や 裁判外紛争解決手続(行政ADR)の規定を整備します

事業主と労働者との間の紛争を、裁判をせずに解決する手続きのことをいいます。

行政による助言・指導等や行政ADRの規定をパート・有期・派遣で統一的に整備します。

有期雇用労働者・派遣労働者について、行政による裁判外紛争解決手続（行政ADR）の根拠規定を整備。

改正によって、「均衡待遇」や「待遇差の内容・理由」に関する説明についても、行政ADRの対象となります（無料）。

	パート	有期	派遣
行政による助言・指導等		×	
行政ADR		×	×

【改正前 改正後】 : 規定あり : 部分的に規定あり × : 規定なし
(均衡待遇は対象外)

施行期日

2020年4月1日 中小企業におけるパートタイム・有期雇用労働法の適用は2021年4月1日
関係する省令等の具体的な内容は、今後、労働政策審議会の審議を経て定められる予定。

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。

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「記載例」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。

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条四係）

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年単位の变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
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

職名 検査課主任
氏名 山田花子
使用者 職名 工場長
氏名 田中太郎



「^{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、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、の過半数組合の要件を満たさない場合、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。



- 労働者の過半数を代表していること
- 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
- 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。

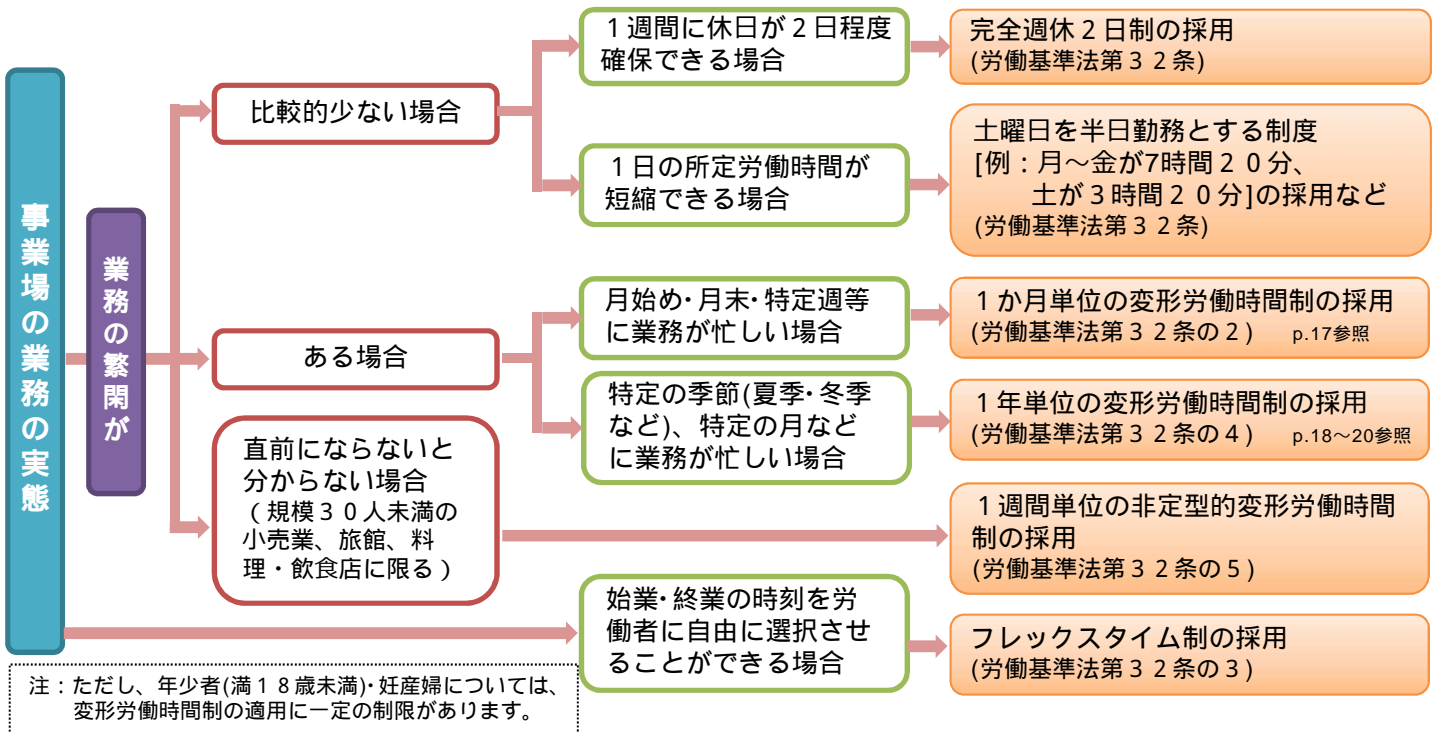
周知しなかった場合、労働基準法第106条違反です（30万円以下の罰金）。

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 2	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	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

就業規則などを変更すること
 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出ること
 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）） × $\frac{\text{変形期間の暦日数}}{7}$

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

休日
 ...毎週日曜日、第2・4土曜日、国民の祝日

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

→ $(7\text{時間} \times 10\text{日} + 8.5\text{時間} \times 12\text{日}) \div (31\text{日} \div 7) = 38.84\text{時間}$ 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

1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

1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（で時間外労働となる時間を除く）

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（又は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

労使協定の締結及び就業規則などを変更すること
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、**注**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	1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

$$\text{割増賃金を支払う時間} = \text{実労働期間における実労働時間} - \text{実労働期間における法定労働時間の総枠 (実労働期間の暦日数 \div 7) \times 40 \text{時間}}$$

➡ 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 $280日 \times \text{対象期間の暦日数} / 365日$ (小数点以下は切捨て) [例外] 次の、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 事業場に旧協定があるとき 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) 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 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
食品製造業	〇〇食品株式会社	〇〇市〇〇町x-x-x (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

締代表取
印

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 特定期間は定めのないものとする。

(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

締代表取
印

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。勤務割表は作成し次第、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 特定期間は定めのないものとする。

(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

締代表取
印

労使協定書 記載例
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

労使協定書 記載例
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

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**

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

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は思いますが、
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、電話相談どちらで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.31に掲載しています。

労働基準監督署 一覧

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.24～30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を支援します。

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

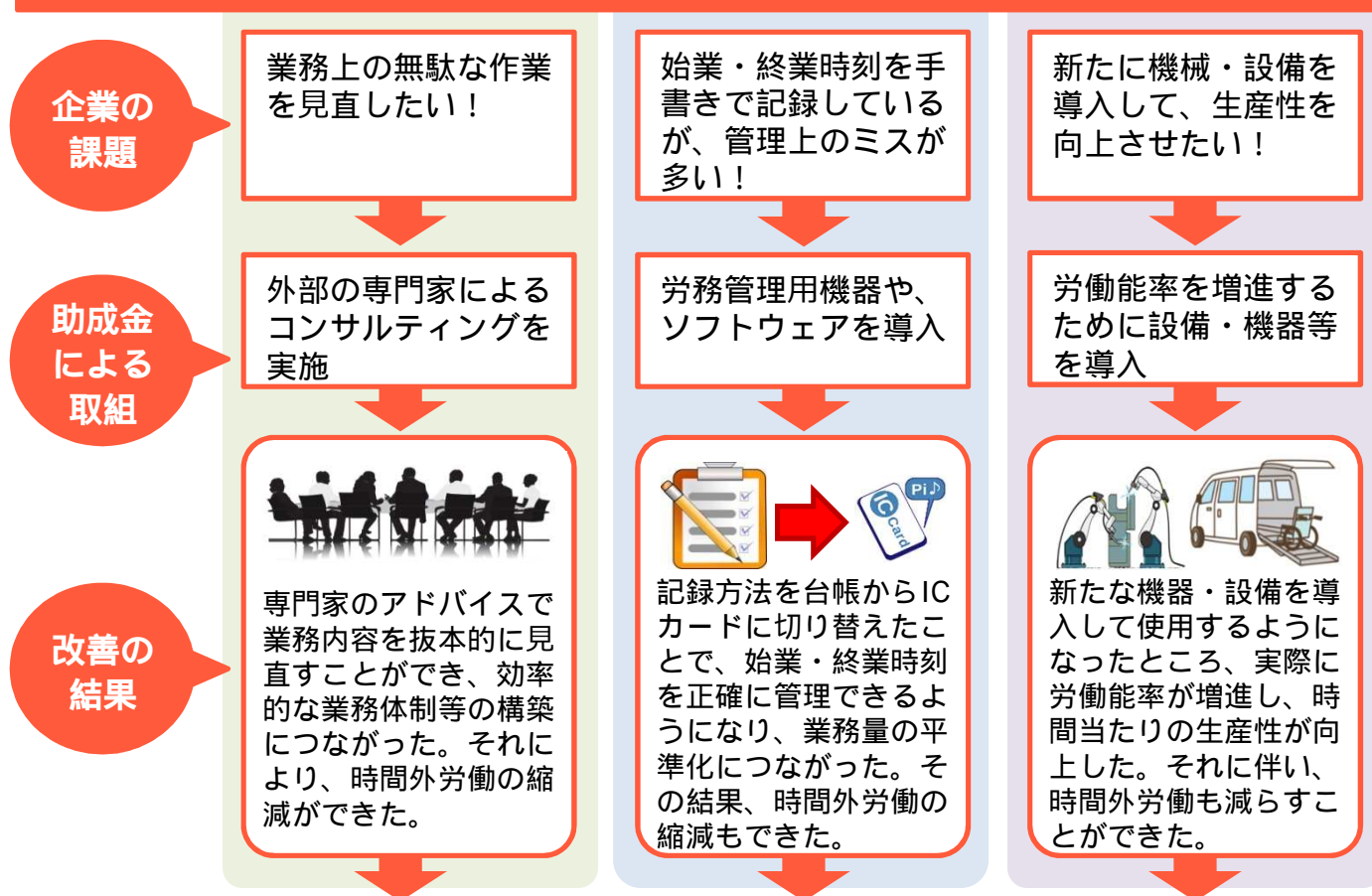
上限額を最大150万円までに引上げ

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.31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

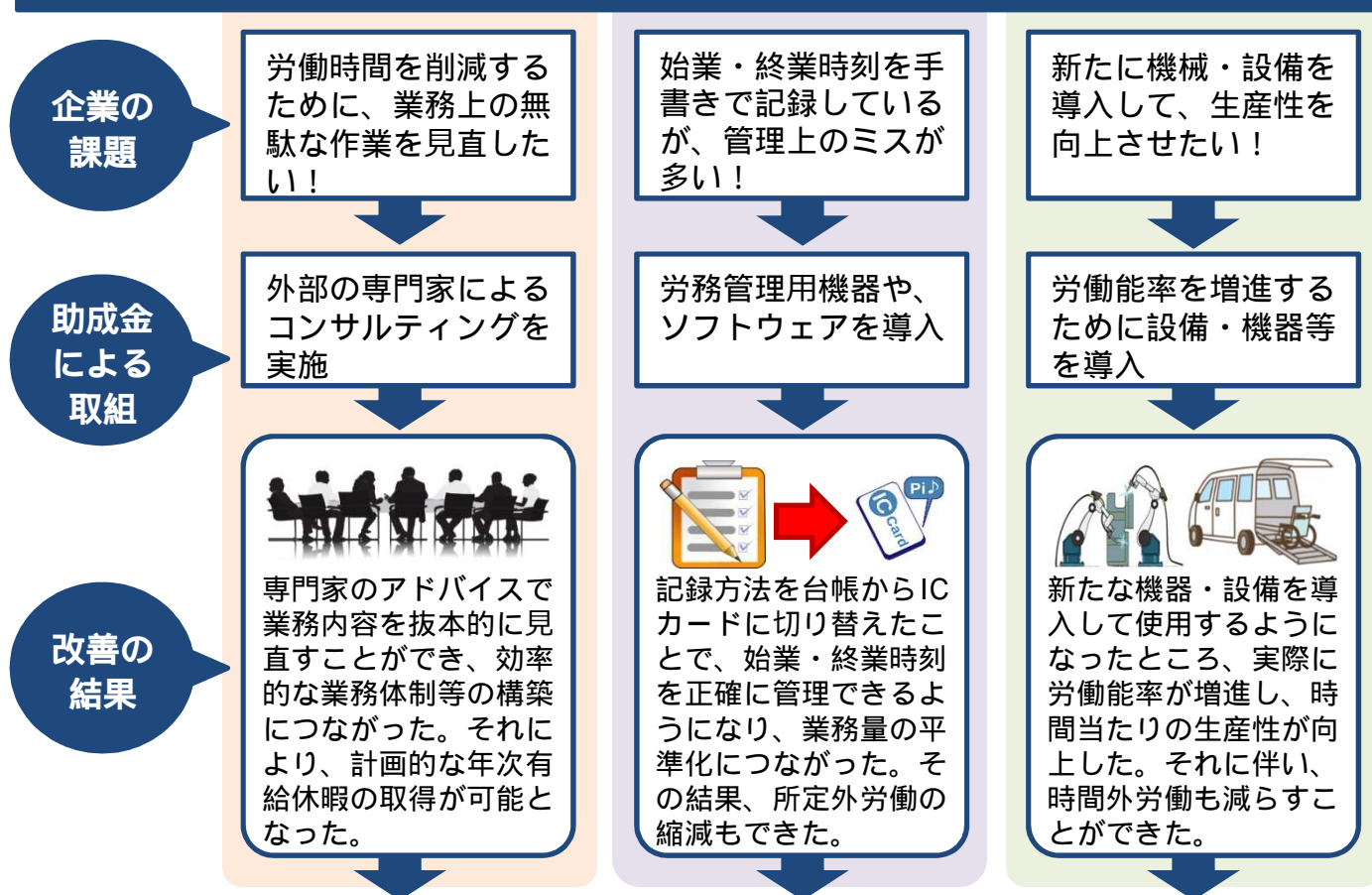
「ワーク・ライフ・バランス」実現のため、週労働時間60時間以上の雇用者の割合5%、年次有給休暇取得率70%の達成(平成32年目標)を目指しています。

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

課題別に見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.31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

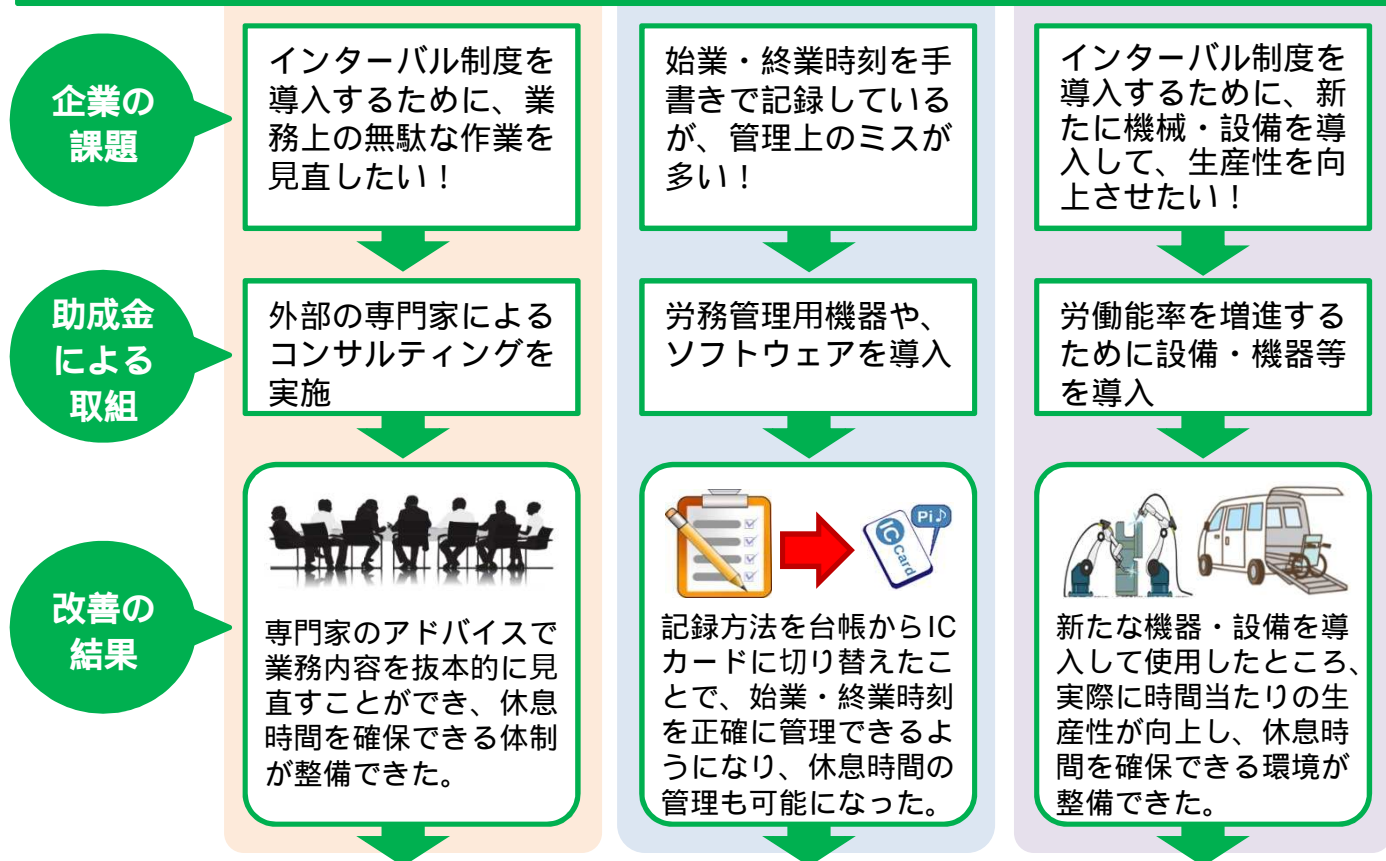
「勤務間インターバル」とは、勤務終了後、次の勤務までに一定時間以上の「休憩時間」を設けることで、働く方の生活時間や睡眠時間を確保し、健康保持や過重労働の防止を図るものです。

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 に上乗せして支給
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.31に掲載しています。

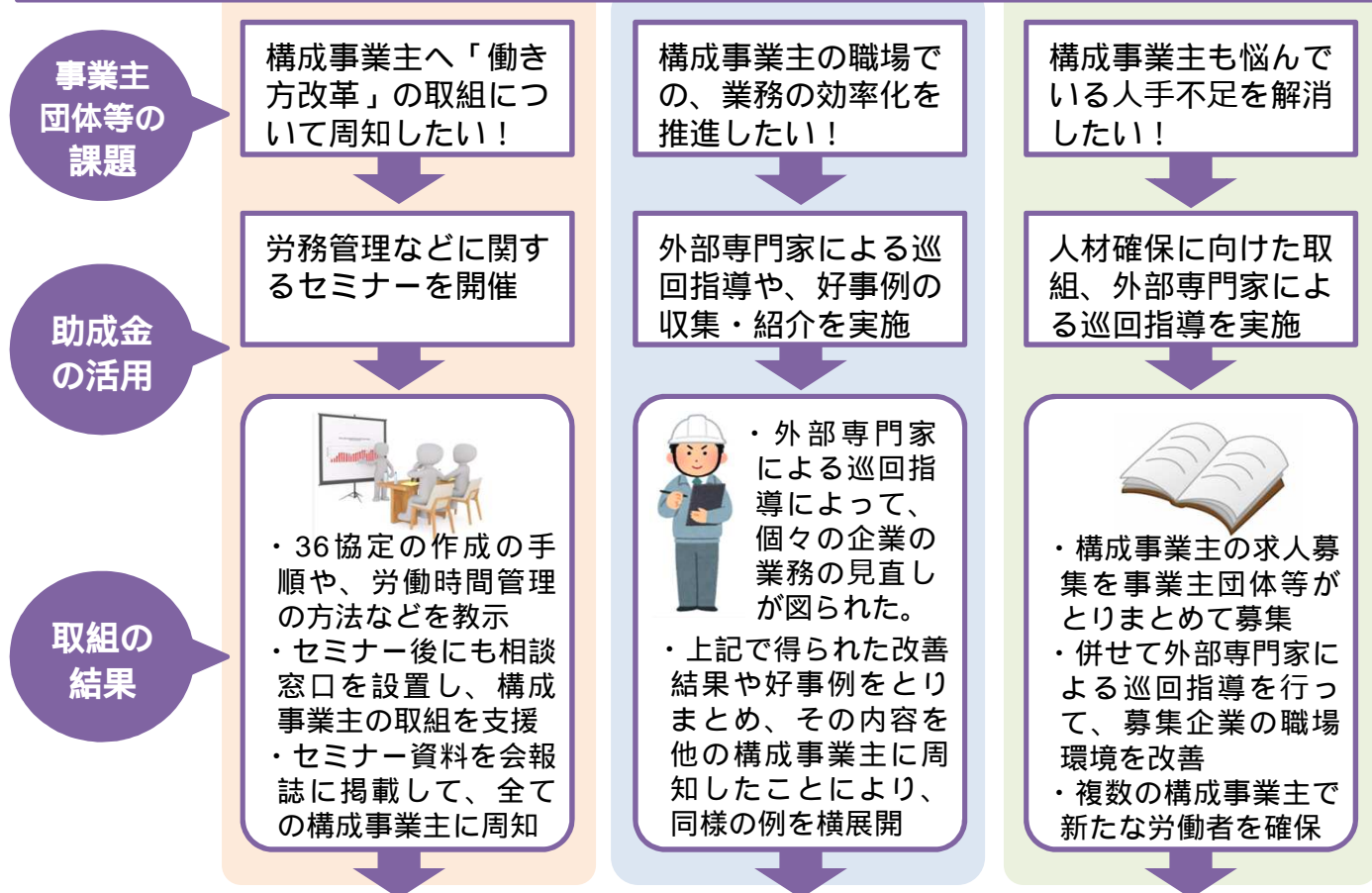
「時間外労働等改善助成金」 団体推進コース（新設）のご案内

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.31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	50万円	事業場内最低賃金が1,000円未満の事業場
		4～6人	70万円	
		7人以上	100万円	
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が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してください

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



●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。

(※平成27年度時点の制度に基づく事例)

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



●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。

(※平成27年度時点の制度に基づく事例)

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



●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)

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
健康安全課 TEL: 082-221-9243
雇用環境・均等室 TEL: 082-221-9247