「働き方改革」

～一億総活躍社会の実現に向けて～

改正労働基準法・改正労働安全衛生法の概要

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

4～13　労働時間法制の見直し

14　労働時間制度

19　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

20　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

21　「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。

22　「時間外労働等改善助成金のご案内」ほか

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！

今年も変わります！

広島県 最低賃金

８４４円

平成３０年１０月１日から<時間額>

２６円 UP

最低賃金に関する特設サイト　WEBで確認！
http://www.saiteichingin.info/　最低賃金制度　検索

最低賃金に関するお問い合わせは
広島労働局または最寄りの労働基準監督署へ
広島労働局ホームページアドレス
https://jsite.mhlw.go.jp/hiroshima-roudoukyoku/

広 島 労 働 局

事業主の皆さまへ

「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。

⇒時間外労働ができる時間数を設定し、労働基準監督署に届け出ていただく際の様式と記載例を厚生労働省ＨＰにアップしました。

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日以上の年次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。

⇒時季指定の仕方など、具体的な付与の仕組みを整理した資料を厚生労働省ＨＰにアップしました。

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

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

中小企業庁

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

労働基準監督署 労働時間相談・支援コーナー	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.23参照） https://jsite.mhlw.go.jp/hiroshima-roudoukyoku/kantoku/g_m_sho_kantokuka_01.html
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）	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.23参照） https://jsite.mhlw.go.jp/hiroshima-roudoukyoku/

■　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

働き方改革推進支援センター	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 http://partner.lec-jp.com/ti/hataraki-hiroshima/
産業保健総合支援センター	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/　TEL:082-224-1361
よろず支援拠点	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　TEL:082-240-7706(広島) https://yorozu.smrj.go.jp/　084-926-2670(福山)
商工会 商工会議所 中小企業団体中央会	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
ハローワーク	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
医療勤務環境改善支援センター	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：いきサポ https://iryou-kinmukankyou.mhlw.go.jp/

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ことが必要です。

↓

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

①	**残業時間の上限を規制します**	p.5
②	**「勤務間インターバル」制度の導入を促します**	p.7
③	**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
④	**月60時間を超える残業は、割増賃金率を引上げます（25%→50%）** ▶ 中小企業で働く人にも適用（大企業は平成22年度～）	p.8
⑤	**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
⑥	**「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	p.9
⑦	**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）	p.10
⑧	**「産業医・産業保健機能」を強化します**	p.12

★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。

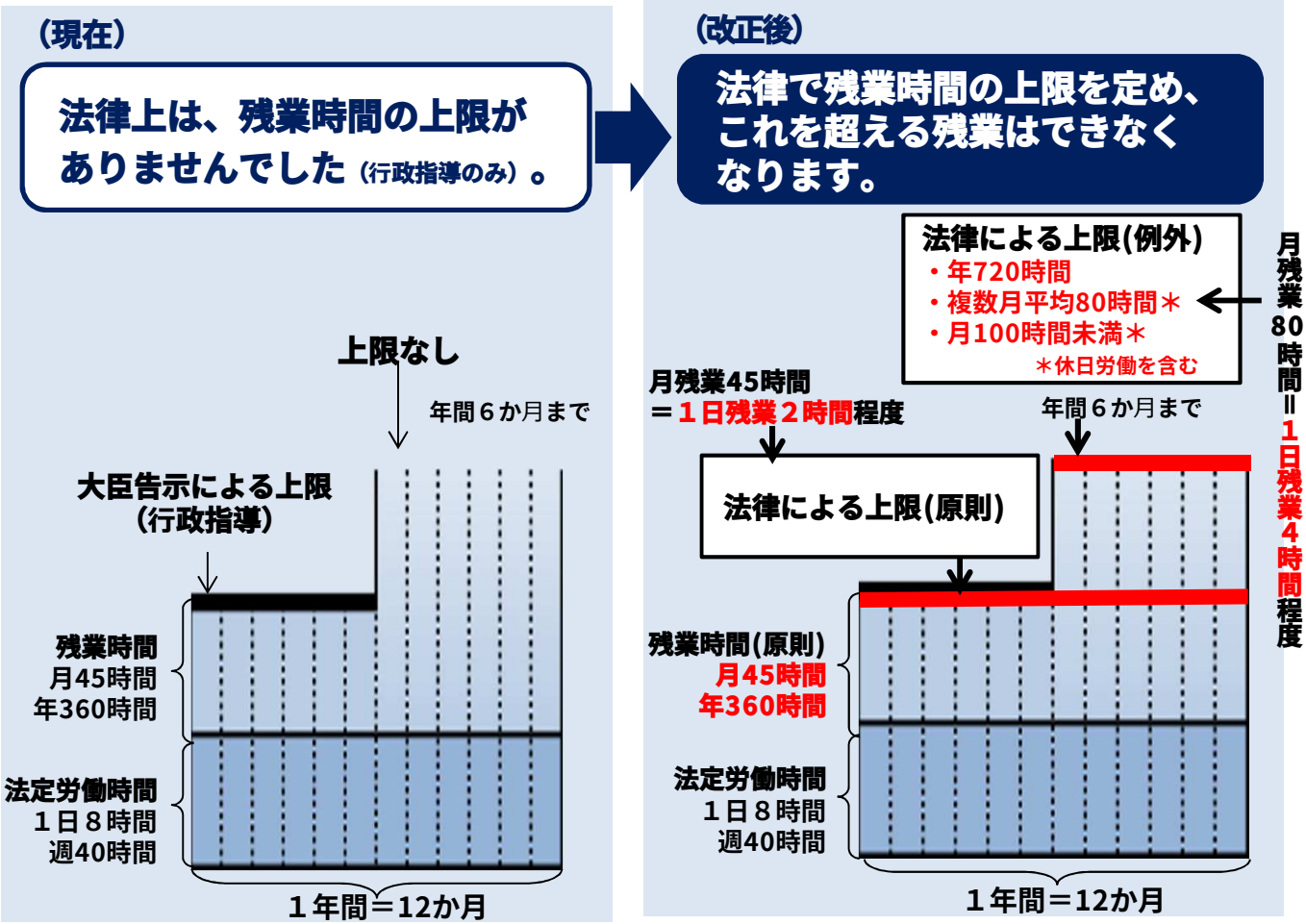
施行期日

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

① 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。



◎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**があっ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。

◎時間外労働を行うには、各事業場の労使で、上記の時間の範囲内で、時間外労働の上限を協定し（３６協定）、所轄労働基準監督署に届け出ていただくことが必要です。（記載例参照）

◎３６協定を締結する労使当事者は「指針」に定める事項に留意してください。

※３６協定の記載例と指針に関する資料を厚生労働省HPにアップしましたので参照ください。
☞ 記載例 https://www.mhlw.go.jp/content/000350328.pdf / https://www.mhlw.go.jp/content/000350329.pdf（特別条項）
指針 https://www.mhlw.go.jp/content/000350731.pdf

（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、適用後の上限時間は、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。

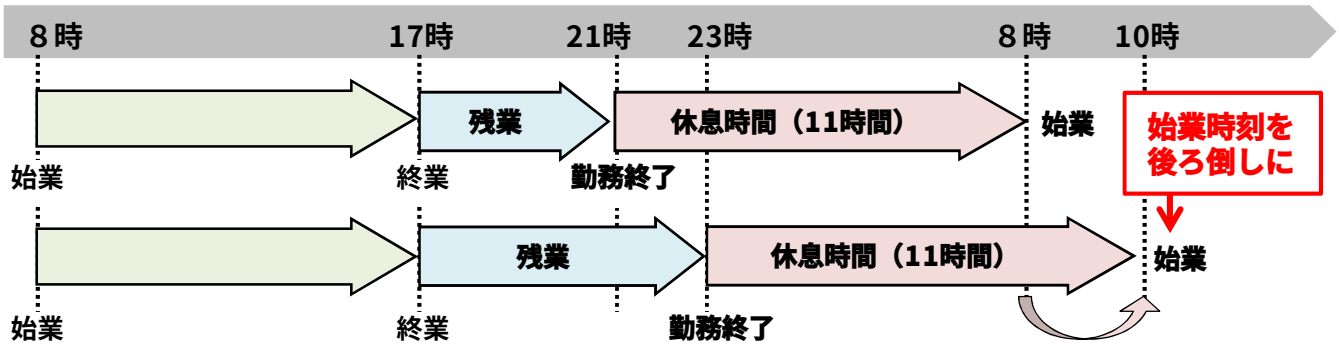
② 「勤務間インターバル」制度の導入を促します

「勤務間インターバル」制度とは？

１日の勤務終了後、翌日の出社までの間に、
一定時間以上の休息時間（インターバル）を確保する仕組みです。

➡ **この仕組みを企業の努力義務とすることで、**
働く方々の十分な生活時間や睡眠時間を確保します。

【 例：11時間の休息時間を確保するために始業時刻を後ろ倒しにする場合 】

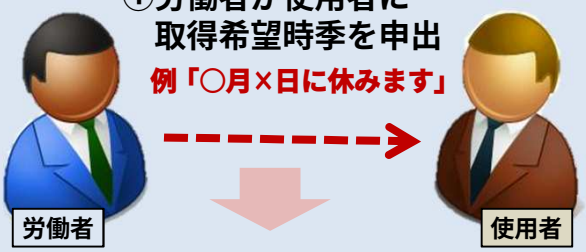


※「8時～10時」までを「働いたものとみなす」方法などもあります。

③ 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）

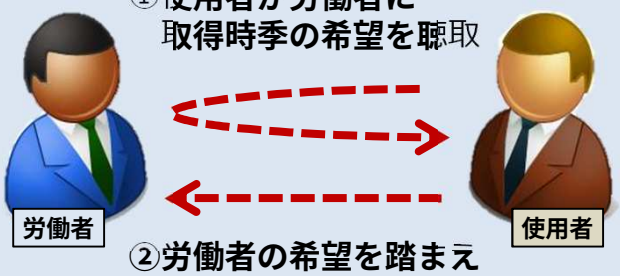
労働者が自ら申し出なければ、
年休を取得できませんでした。



そもそも、**①の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。



③○月×日に年休が成立

※時季指定の仕方など、具体的な付与の仕組みを整理した資料を厚生労働省HPにアップしましたので参照ください。
☞ https://www.mhlw.go.jp/content/000350327.pdf

④ 月60時間を超える残業は、割増賃金率を引上げます

（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引上げ

	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%

⑤ 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。（p.13参照）

⑥ 「フレックスタイム制」を拡充します

（現在）

労働時間の清算期間：１か月

（改正後）

労働時間の清算期間：３か月

清算期間が３か月になると・・
６月に働いた時間分を、
８月の休んだ分に振り替えできます。

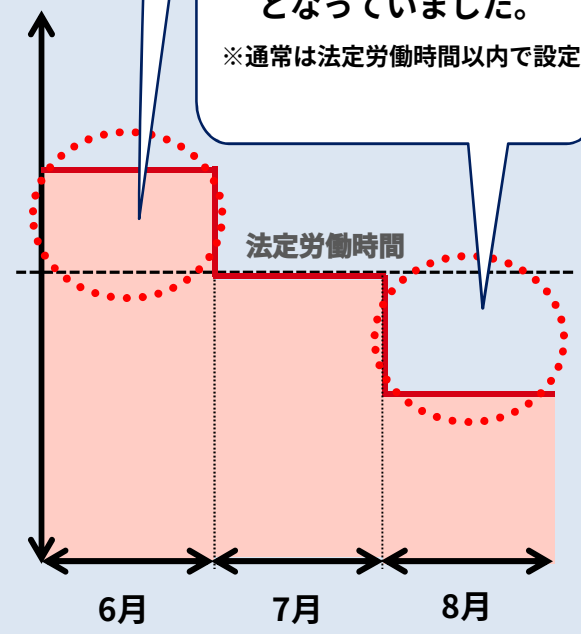
①１か月単位で清算するため、この分の割増賃金を支払う必要がありました。

①３か月の平均で法定労働時間以内にすれば、割増賃金の支払いは必要ありません。

②所定労働時間※ 働いていない場合、欠勤扱いとなっていました。

※通常は法定労働時間以内で設定

②６月に働いた時間分があるので、８月は働かなくても欠勤扱いとはなりません。



例えば、こんなメリットがあります！

「６・７・８月の３か月」の中で労働時間の調整が可能となるため、子育て中の親が８月の労働時間を短くすることで、**夏休み中の子どもと過ごす時間を確保しやすくなります。**

★ 子育てや介護といった生活上のニーズに合わせて労働時間が決められ、より柔軟な働き方が可能になります。

⑦「高度プロフェッショナル制度」を新設します

制度の目的

自律的で創造的な働き方を希望する方々が、
高い収入を確保しながら、メリハリのある働き方をできるよう、
本人の希望に応じた自由な働き方の選択肢を用意します。

要点 1

健康の確保

制度の創設に当たっては、長時間労働を強いられないよう、以下のような手厚い仕組みを徹底します。

（1）制度導入の際には、法律に定める企業内手続が必要

① 事業場の労使同数の委員会（いわゆる**「労使委員会」**）で、対象業務、対象労働者、健康確保措置などを**５分の４以上の多数**で決議すること
（＝すなわち、労働者側委員の過半数の賛成が必要になります）

② 書面による本人の同意を得ること（同意の撤回も可能）

（2）現行の労働時間規制から新たな規制の枠組みへ

現在の労働時間規制とは …
- **いわゆる36協定**（時間外・休日労働の規制）
- 時間外・休日及び深夜の**割増賃金**

高い交渉力を有する高度専門職（具体例は次頁参照）については、
その働き方にあった健康確保のための**新たな規制の枠組み**を設ける

新たな規制の枠組み　＝　在社時間等に基づく健康確保措置

● **年間104日以上、かつ、４週４日以上の休日確保を義務付け**

● 加えて、以下のいずれかの措置を義務付け
※どの措置を講じるかは労使委員会の５分の４の多数で決議

① **インターバル規制**（終業・始業時刻の間に一定時間を確保）
＋　深夜業（22～５時）の回数を制限（1か月当たり）
② **在社時間等の上限の設定**（1か月又は3か月当たり）
③ １年につき、**２週間連続の休暇取得**（働く方が希望する場合には１週間連続×２回）
④ **臨時の健康診断**の実施（在社時間等が一定時間を超えた場合又は本人の申出があった場合）

● 在社時間等が一定時間（1か月当たり）を超えた労働者に対して、医師による面接指導を実施（**義務・罰則付き**）
→ 面接指導の結果に基づき、職務内容の変更や特別な休暇の付与等の事後措置を講じる

要点
2

対象者の限定

制度の対象者は、高度な専門的知識を持ち、高い年収を得ている、ごく限定的な少数の方々です。

（1）対象は高度専門職のみ

・高度の専門的知識等を必要とし、従事した時間と成果との関連が高くない業務

具体例：金融商品の開発業務、金融商品のディーリング業務、
アナリストの業務、コンサルタントの業務、研究開発業務など

（2）対象は希望する方のみ

・職務を明確に定める「職務記述書」等により同意している方

（3）対象は高所得者のみ

・年収が「労働者の平均給与額の３倍」を「相当程度上回る水準」以上の方
＝交渉力のある労働者・・・具体額は「1075万円」を想定

高度プロフェッショナル制度に関するQ&A

【Q】 高度プロフェッショナル制度で、みんなが残業代ゼロになる？	【A】 高度プロフェッショナル制度の対象は、高収入（年収1075万円以上を想定）の高度専門職のみです。制度に入る際に、対象となる方の賃金が下がらないよう、法に基づく指針に明記し、労使の委員会でしっかりチェックします。
【Q】 高度プロフェッショナル制度は、後から省令改正など、行政の判断で対象が広がる？	【A】 対象業務や年収の枠組みを法律に明確に規定し、限定しています。行政の判断でこれらが広がることはありません。

⑧　「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。

（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。

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。

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ければならないこととし、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ルールの推進

（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。

【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

↓

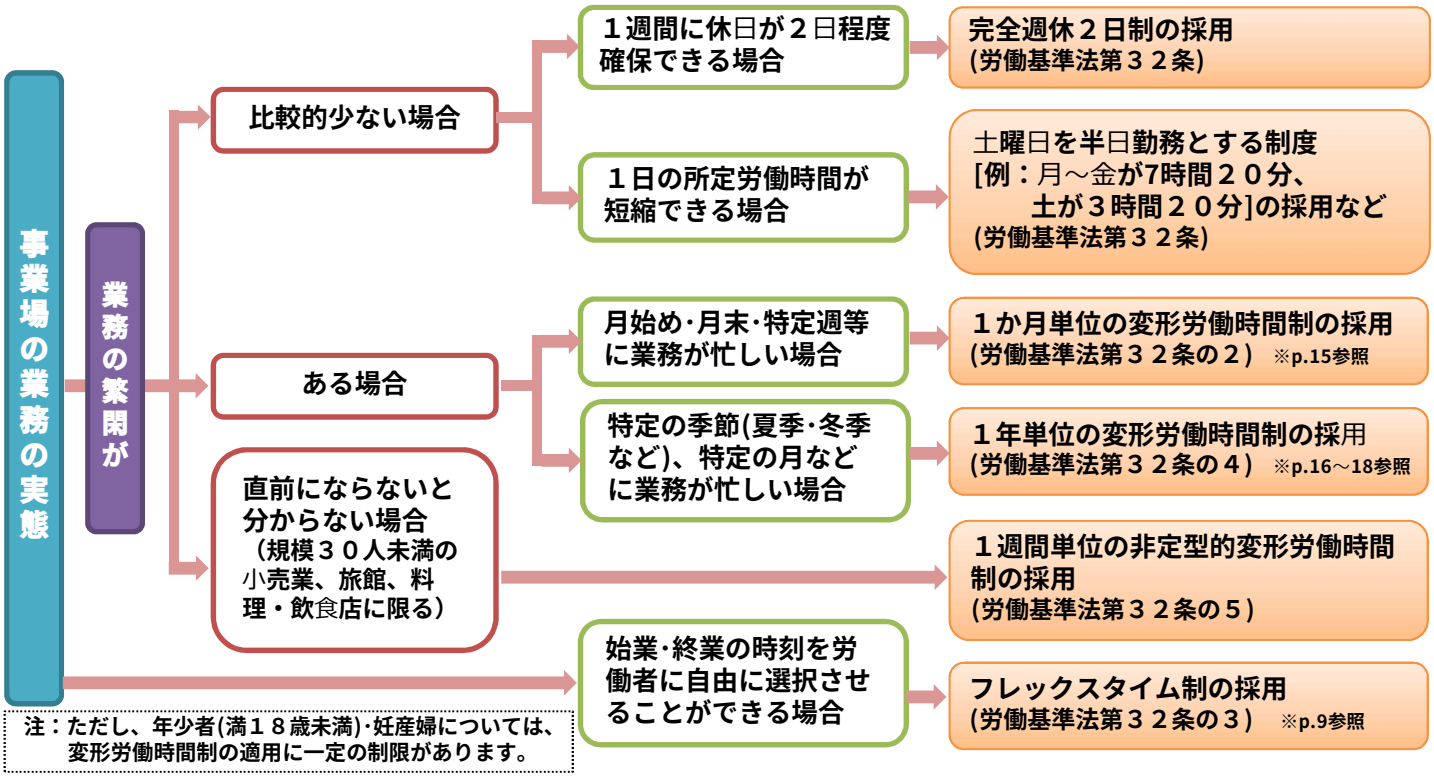
措置状況を確認した産業医が労働者の健康確保に必要があると認める場合は事業者に勧告

↓

新規 事業者が産業医の勧告内容を衛生委員会に報告

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	○	○	○※５
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	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		５０時間※５
	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。
※５　清算期間が１か月を超え３か月以内の場合は、労使協定の締結及び届出が必要です。また、清算期間を１か月ごとに区分した各期間ごとに平均して１週間当たりの労働時間が50時間を超えないようにし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。

$$\text{１週間の法定労働時間（４０時間（特例措置対象事業場は４４時間））} \times \frac{\text{変形期間の歴日数}}{7}$$

変形期間が１か月の場合の所定労働時間の総枠

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		

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×10日＋8.5時間×12日）÷（31日÷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	１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	＋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 × ８時間 ÷（365日÷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 × ８時間 ÷（365日÷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） ①48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	○○食品株式会社	○○市○○町×－×－× （○○○－○○○－○○○○）		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　○○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　○○食品株式会社　代表取締役　氏名　鈴木　一郎　（代表取締役印）

○○　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。

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

１年単位の変形労働時間制に関する労使協定書（例）

○○食品株式会社（以下「会社」という）と○○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）○○食品株式会社代表取締役　鈴木 一郎　（代表取締役印）

（従業員代表）○○食品株式会社食品第一課主任　田中 太郎　（田中）

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

１年単位の変形労働時間制に関する労使協定書（例）

○○食品株式会社（以下「会社」という）と○○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）○○食品株式会社代表取締役　鈴木 一郎　（代表取締役印）

（従業員代表）○○食品株式会社食品第一課主任　田中 太郎　（田中）

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ことによる効率化
・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）

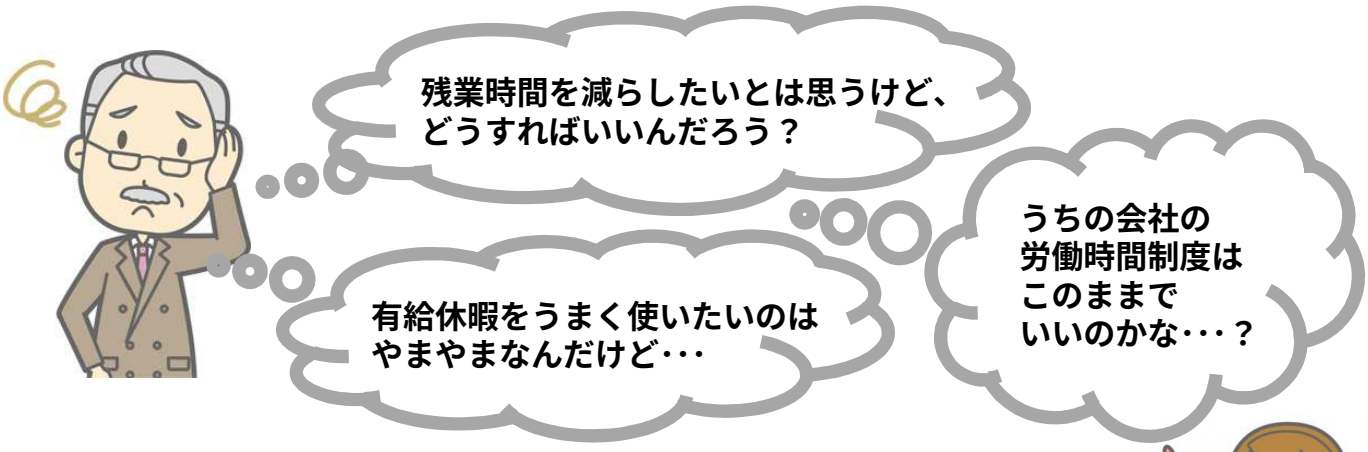
「働き方改革」への取り組みを支えるため

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**



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.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.22をご参照ください。

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組み、所定労働時間を短縮して週４０時間以下とする取組みを支援します。

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）**

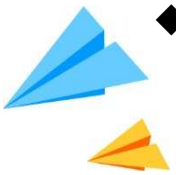
労働条件に関する総合情報サイト「確かめよう 労働条件」

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/

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
職業安定部　需給調整事業課　TEL: 082-511-1066

30.10.17