

「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 労働時間法制の見直し

14 36協定で定める時間外労働及び休日労働について留意すべき事項に関する指針

16 「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。

18 年次有給休暇の時季指定義務

20 労働時間制度

24 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

25 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

26 「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。

27 オンラインツールもご活用ください

28 広島労働局及び各労働基準監督署 問い合わせ先一覧



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/>

最低賃金に関する特設サイト
<http://www.saiteichingin.info/>

WEBで確認！

最低賃金制度

検索

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日以上の子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.28参照) 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.28参照) 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 TEL:0120-610-494 https://hatarakikatakaikaku.mhlw.go.jp/consultation/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 TEL:082-224-1361 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 TEL:082-240-7706(広島) 084-926-2670(福山) 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：いきサポ https://iryuu-kinmukankyou.mhlw.go.jp/</p>  |

その他の相談窓口

その他

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SSIONAL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、割増賃金率上げの適用は**2023年4月1日**

中小企業とは

| 業種 | 資本金の額または出資の総額 | または | 常時使用する労働者数 |
|-------|---------------|-----|------------|
| 小売業 | 5,000万円以下 | または | 50人以下 |
| サービス業 | 5,000万円以下 | または | 100人以下 |
| 卸売業 | 1億円以下 | または | 100人以下 |
| その他 | 3億円以下 | または | 300人以下 |

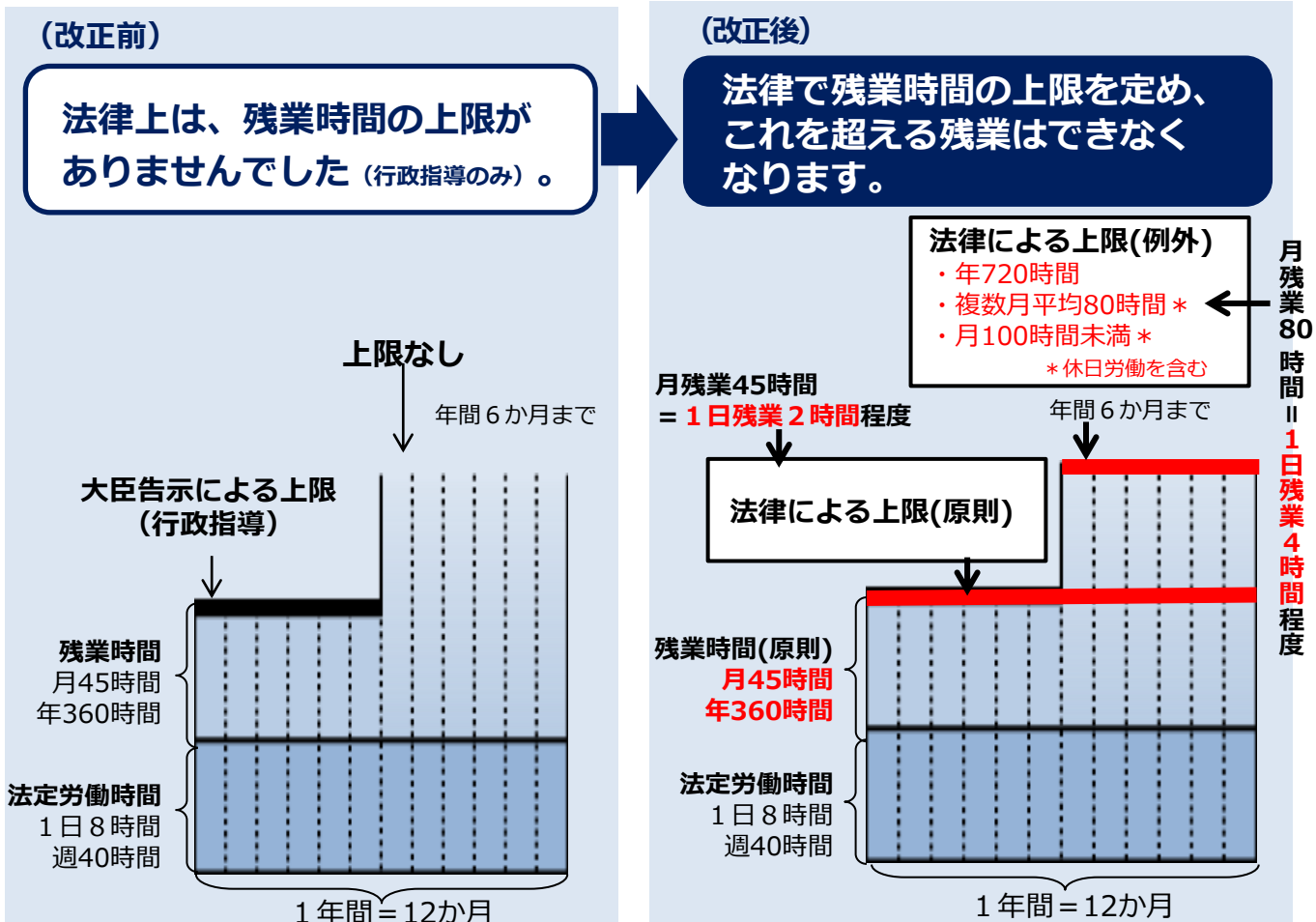
(例)

製造業(「その他」の業種)

- ・資本金1億円、労働者数100人→中小企業
- ・資本金1億円、労働者数500人→中小企業
- ・資本金5億円、労働者数100人→中小企業
- ・資本金5億円、労働者数500人→大企業

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。
- ◎ 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。
- ◎ 36協定を締結する労使当事者は「指針」（p.14参照）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>

※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～

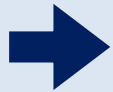
長時間労働の是正には取引環境の改善も重要です。

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。

② 「勤務間インターバル」制度の導入を促します

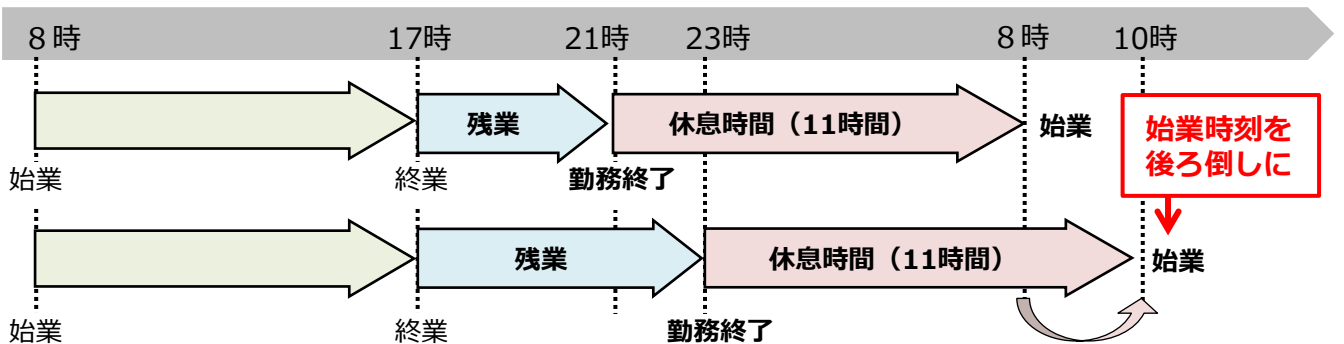
「勤務間インターバル」制度とは？

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】

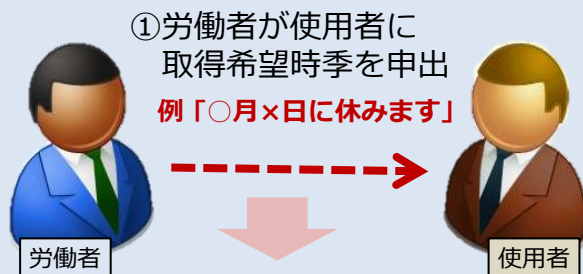


※「8時～10時」までを「働いたものとみなす」方法などもあります。

③ 年5日の年次有給休暇の取得を、企業に義務づけます

(改正前)

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。



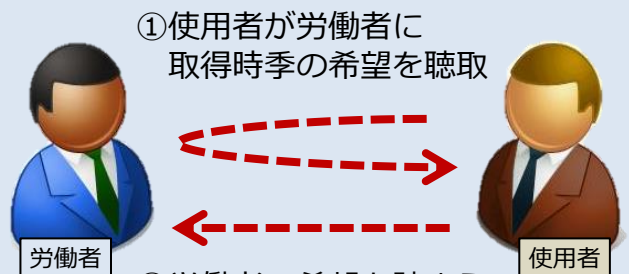
②〇月×日に年休が成立

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。



②労働者の希望を踏まえ使用者が取得時季を指定
例「〇月×日に休んでください」

③〇月×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> (p.18参照)

④ 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% |

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

(改正前)

- 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

(改正前)

労働時間の清算期間：1か月

(改正後)

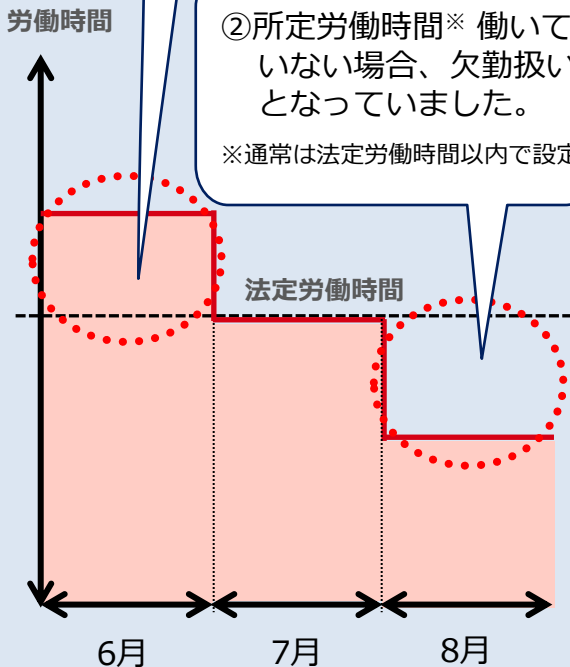
労働時間の清算期間：3か月

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。

① 1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。

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



① 清算期間が1か月を超え3か月以内の場合

次のア及びイを合計した時間が法定時間外労働となります。

ア 清算期間を1か月ごとに区分した各期間（最後に1か月未満の期間を生じたときには、当該期間）における実労働時間のうち、各期間を平均し1週間当たり50時間を超えて労働させた時間。

清算期間を1か月ごとに区分した期間における実労働時間数

− 50 ×

清算期間を1か月ごとに区分した期間における
歴日数

7

イ 清算期間における総労働時間のうち、当該清算期間の法定労働時間の総枠を超えて労働させた時間（ただし、上記アで算定された時間外労働時間を除く。）

② 6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SSIONAL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「1,075万円」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

(改正前)

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の推進

(改正前)

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。

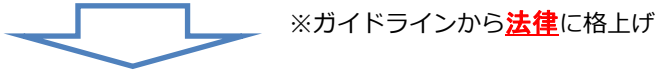
○衛生委員会とは？

・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。

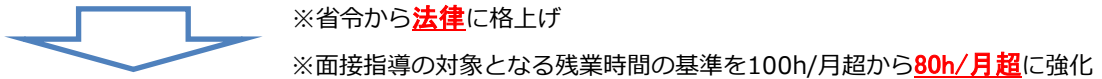
【参考】長時間労働者に対する医師による面接指導の流れ

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 《法律》



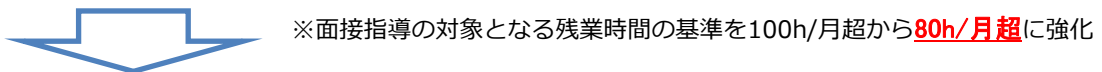
拡充 事業者が産業医に残業時間80h/月超の労働者の情報を提供 《法律》



産業医が情報を元に労働者に面接指導の申出を勧奨 《省令》



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 《省令》



事業者が医師による面接指導を実施 《法律》



事業者が医師から労働者の措置等に関する意見を聴く 《法律》



事業者が医師の意見を踏まえて必要な措置を講じる 《法律》



新規 事業者が産業医に措置内容等を情報提供 《法律》



新規 措置状況を確認した産業医が勧告を行う場合は事業者から意見を求める 《省令》



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 《法律》



新規 事業者が産業医の勧告内容を衛生委員会に報告 《法律》

36協定で定める時間外労働及び休日労働 について留意すべき事項に関する指針

(労働基準法第三十六条第一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等に関する指針)

- 2019（平成31）年4月より、36（サブロク）協定（※1）で定める時間外労働に、罰則付きの上限（※2）が設けられます。
- 厚生労働省では、時間外労働及び休日労働を適正なものとするを目的として、36協定で定める時間外労働及び休日労働について留意していただくべき事項に関して、新たに指針を策定しました。

（※1）36（サブロク）協定とは

⚠ 時間外労働（残業）をさせるためには、36協定が必要です！

- 労働基準法では、労働時間は原則として、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」といいます。
- 法定労働時間を超えて労働者に時間外労働（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（36協定）の締結
 - ✓所轄労働基準監督署長への届出が必要です。
- 36協定では、「時間外労働を行う業務の種類」や「1日、1か月、1年当たりの時間外労働の上限」などを決めなければなりません。

（※2）時間外労働の上限規制とは

⚠ 36協定で定める時間外労働時間に、罰則付きの上限が設けられました！

- 2018（平成30）年6月に労働基準法が改正され、36協定で定める時間外労働に罰則付きの上限が設けられることとなりました（※）。（※）2019年4月施行。ただし、中小企業への適用は2020年4月。
- 時間外労働の上限（「限度時間」）は、月45時間・年360時間**となり、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。
- 臨時的な特別の事情があっても、**労使が合意する場合でも、年720時間、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。また、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。

36協定の締結に当たって留意していただくべき事項

① **時間外労働・休日労働は必要最小限にとどめてください。**（指針第2条）

②使用者は、36協定の範囲内であっても**労働者に対する安全配慮義務を負います。**また、**労働時間が長くなるほど過労死との関連性が強まることに留意する必要があります。**（指針第3条）

- ◆36協定の範囲内で労働させた場合であっても、労働契約法第5条の安全配慮義務を負うことに留意しなければなりません。
- ◆「脳血管疾患及び虚血性心疾患等の認定基準について」（平成13年12月12日付け基発第1063号厚生労働省労働基準局長通達）において、
 - ✓1週間当たり40時間を超える労働時間が月45時間を超えて長くなるほど、業務と脳・心臓疾患の発症との関連性が徐々に強まるとされていること
 - ✓さらに、1週間当たり40時間を超える労働時間が月100時間又は2～6か月平均で80時間を超える場合には、業務と脳・心臓疾患の発症との関連性が強いとされていることに留意しなければなりません。

③時間外労働・休日労働を行う**業務の区分を細分化し、業務の範囲を明確**にしてください。（指針第4条）

④ 臨時的な特別の事情がなければ、**限度時間（月45時間・年360時間）を超えることはできません**。限度時間を超えて労働させる必要がある場合は、**できる限り具体的に定めなければなりません**。この場合にも、**時間外労働は、限度時間にできる限り近づけるように努めてください**。（指針第5条）

◆ 限度時間を超えて労働させることができる場合を定めるに当たっては、通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い臨時的に限度時間を超えて労働させる必要がある場合をできる限り具体的に定めなければなりません。

「業務の都合上必要な場合」「業務上やむを得ない場合」など恒常的な長時間労働を招くおそれがあるものは認められません。

◆ 時間外労働は原則として限度時間を超えないものとされていることに十分留意し、(1)1か月の時間外労働及び休日労働の時間、(2)1年の時間外労働時間を限度時間にできる限り近づけるように努めなければなりません。

◆ 限度時間を超える時間外労働については、25%を超える割増賃金率とするように努めなければなりません。

⑤ **1か月未満の期間で労働する労働者の時間外労働は、目安時間（※）を超えないように努めてください**。（指針第6条）

（※）1週間：15時間、2週間：27時間、4週間：43時間

⑥ **休日労働の日数及び時間数をできる限り少なくするように努めてください**。（指針第7条）

⑦ **限度時間を超えて労働させる労働者の健康・福祉を確保してください**。（指針第8条）

◆ 限度時間を超えて労働させる労働者の健康・福祉を確保するための措置について、次の中から協定することが望ましいことに留意しなければなりません。

(1) 医師による面接指導、(2)深夜業の回数制限、(3)終業から始業までの休息時間の確保（勤務間インターバル）、(4)代償休日・特別な休暇の付与、(5)健康診断、(6)連続休暇の取得、(7)心とからだの相談窓口の設置、(8)配置転換、(9)産業医等による助言・指導や保健指導

⑧ **限度時間が適用除外・猶予されている事業・業務についても、限度時間を勘案し、健康・福祉を確保するよう努めてください**。（指針第9条、附則第3項）

◆ 限度時間が適用除外されている新技術・新商品の研究開発業務については、限度時間を勘案することが望ましいことに留意しなければなりません。また、月45時間・年360時間を超えて時間外労働を行う場合には、⑦の健康・福祉を確保するための措置を協定するよう努めなければなりません。

◆ 限度時間が適用猶予されている事業・業務については、猶予期間において限度時間を勘案することが望ましいことに留意しなければなりません。

指針の全文はこちら <https://www.mhlw.go.jp/content/000350259.pdf>

ご不明な点やご質問がございましたら、厚生労働省または事業場の所在地を管轄する都道府県労働局、労働基準監督署におたずねください。

➤ 問合せ先：厚生労働省 労働基準局 労働条件政策課 03-5253-1111（代表）

➤ 最寄りの都道府県労働局、労働基準監督署は以下の検索ワードまたはQRコードから参照できます。

検索ワード： **都道府県労働局** または **労働基準監督署**

<http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/>



「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%

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された者であって、「使用者の意向に基づき選出されたものでない」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

年次有給休暇の時季指定義務

- 労働基準法では、労働者の心身のリフレッシュを図ることを目的として、一定の要件を満たす労働者に対し、毎年一定日数の年次有給休暇を与えることを規定しています。（※）

（※）年次有給休暇（労働基準法第39条）

雇入れの日から起算して6か月継続勤務し、全労働日の8割以上出勤した労働者（管理監督者を含む）には、年10日の有給休暇が付与されます。

- 継続勤務6年6か月で年20日が限度となります。
- パートタイム労働者など所定労働日数が少ない労働者については、所定労働日数に応じた日数の有給休暇が比例付与されます。

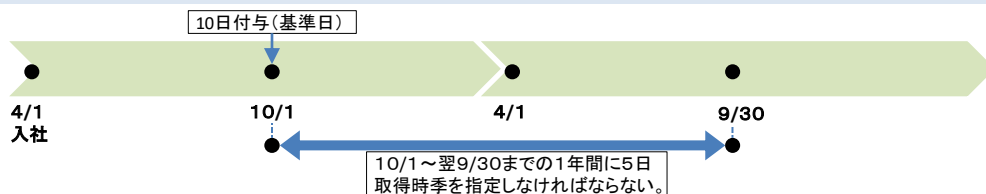
- 年次有給休暇は、原則として、労働者が請求する時季に与えることとされていますが、職場への配慮やためらい等の理由から取得率が低調な現状にあり、年次有給休暇の取得促進が課題となっています。

- このため、今般、労働基準法が改正され、**2019（平成31）年4月から、全ての企業において、年10日以上有給休暇が付与される労働者に対して、年次有給休暇の日数のうち年5日については、使用者が時季を指定して取得させることが必要**となりました。

時季指定義務のポイント



〔例〕4/1入社の場合〕



- ◆対象者は、年次有給休暇が**10日以上付与される労働者（管理監督者を含む）**に限ります。
- ◆労働者ごとに、年次有給休暇を付与した日（基準日）から**1年以内に5日**について、使用者が取得時季を指定して与える必要があります。
- ◆年次有給休暇を5日以上取得済みの労働者に対しては、使用者による時季指定は不要です。

（※）労働者が自ら申し出て取得した日数や、労使協定で取得時季を定めて与えた日数（計画的付与）については、5日から控除することができます。

- （例）
- 労働者が自ら5日取得した場合 ⇒ 使用者の時季指定は不要
 - 労働者が自ら3日取得 + 計画的付与2日の場合 ⇒ “ ”
 - 労働者が自ら3日取得した場合 ⇒ 使用者は2日を時季指定
 - 計画的付与で2日取得した場合 ⇒ “ 3日 “



- 使用者は、時季指定に当たっては、労働者の意見を聴取し、その意見を尊重するよう努めなければなりません。
- 使用者は、労働者ごとに年次有給休暇管理簿を作成し、3年間保存しなければなりません。

法定の基準日（雇入れの日から半年後）より前に年次有給休暇を付与する場合などの時季指定義務の取扱いについては、p.19を参照してください。

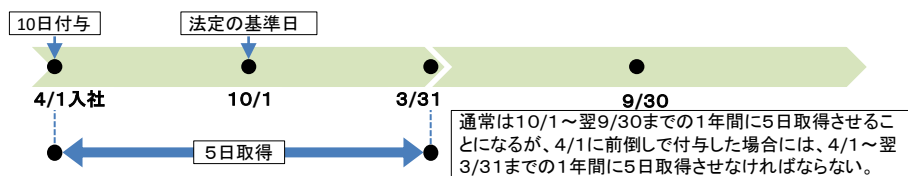
※法定の基準日と異なり

- 入社日から年次有給休暇を付与する場合や、
- 全社的に年次有給休暇の起算日を合わせるために2年目以降に付与日を変える場合などについては、以下のような取扱いとなります。

①法定の基準日（雇入れの日から半年後）より前に10日以上年次有給休暇を付与する場合

⇒使用者は付与した日から1年以内に5日指定して取得させなければなりません。

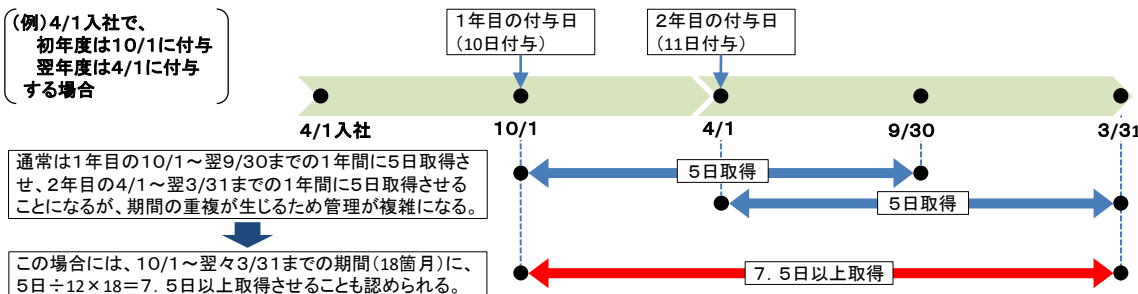
〔例〕4/1入社時に10日付与する場合



②入社した年と翌年で年次有給休暇の付与日が異なるため、5日の指定義務がかかる1年間の期間に重複が生じる場合（全社的に起算日を合わせるために入社2年目以降の社員への付与日を統一する場合など）

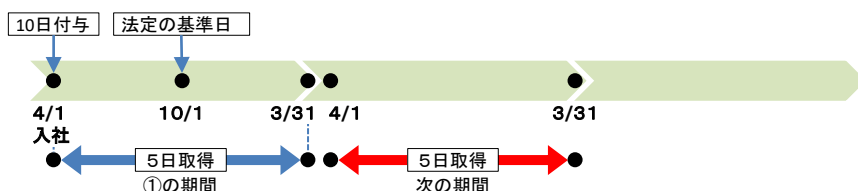
⇒重複が生じるそれぞれの期間を通じた期間（前の期間の始期から後の期間の終期までの期間）の長さに応じた日数（比例按分した日数）を、当該期間に取得させることも認められます。

〔例〕4/1入社で、初年度は10/1に付与翌年度は4/1に付与する場合

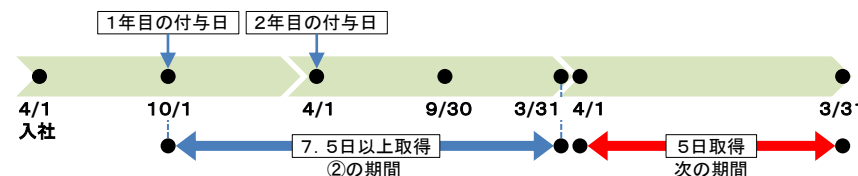


③上記①・②の期間経過後は当該期間の最終日の翌日からの1年間に5日の指定義務がかかります。

〔例〕上記①の場合



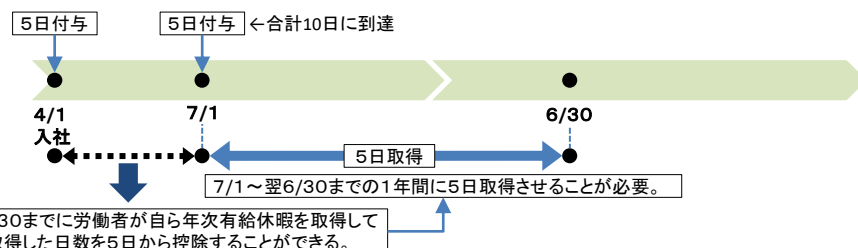
〔例〕上記②の場合



④10日のうち一部を法定の基準日より前倒しで付与し、労働者が自ら年次有給休暇を取得した場合

⇒分割して前倒しで付与した場合には、付与日数の合計が10日に達した日からの1年間に5日の指定義務がかかります。当該日以前に、分割して前倒しで付与した年次有給休暇について労働者が自ら取得していた場合には、取得した日数を5日の指定義務から控除することができます。

〔例〕4/1入社時に5日付与し、7/1に残り5日付与する場合



ご不明な点やご質問がございましたら、厚生労働省または事業場の所在地を管轄する都道府県労働局、労働基準監督署におたずねください。

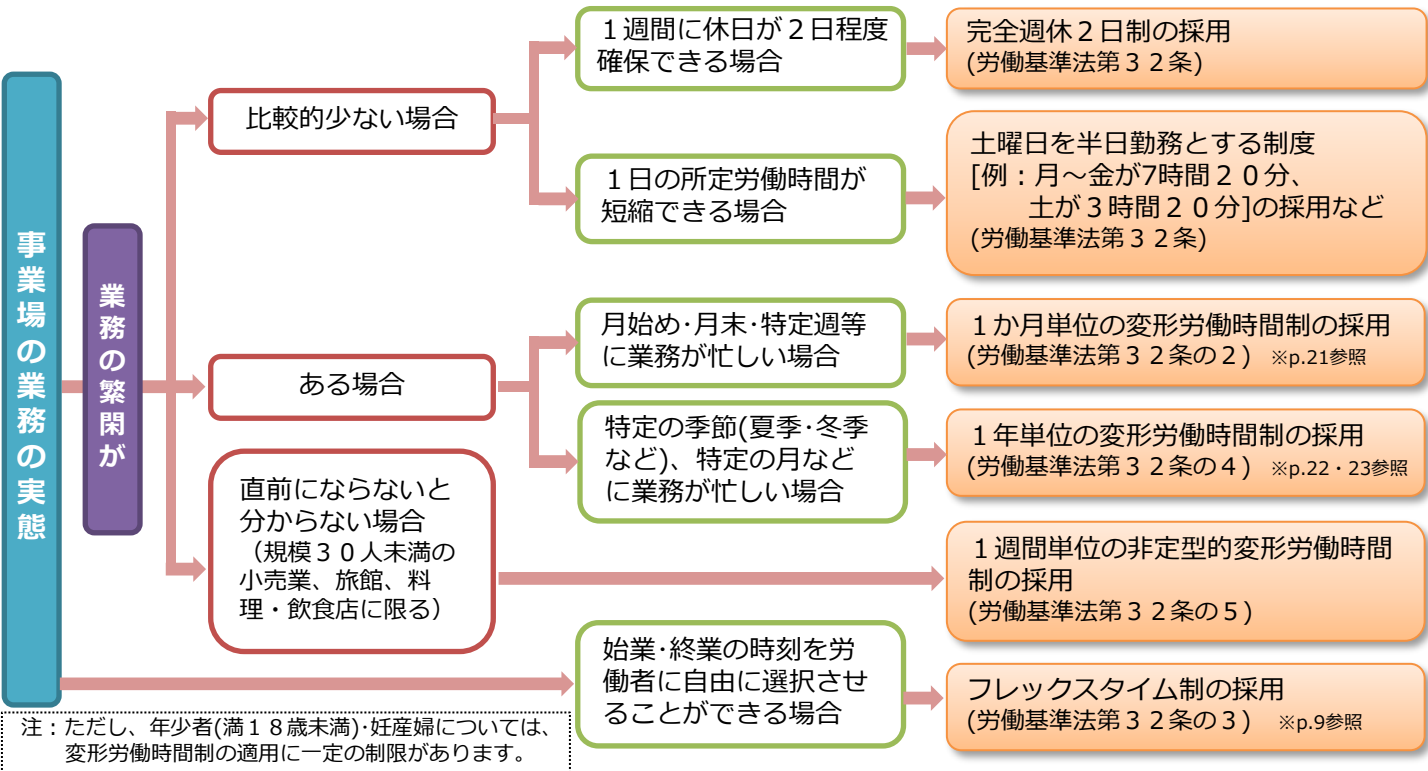
- 問合せ先：厚生労働省 労働基準局 労働条件政策課 03-5253-1111（代表）
- 最寄りの都道府県労働局、労働基準監督署は以下の検索ワードまたはQRコードから参照できます。

検索ワード： 都道府県労働局 または 労働基準監督署
<http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/>



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 | |
| | 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。
 ※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。

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

$$1 \text{ 週間の法定労働時間} \times \frac{\text{変形期間の暦日数}}{7}$$

（40時間（特例措置対象事業場は44時間））

| 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

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

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年単位の變形労働時間制（第32条の4、第32条の4の2）

1年単位の變形労働時間制とは、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年単位の變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年単位の變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か月単位の變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か月単位の變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年単位の變形労働時間を採用した場合、週の所定労働時間は、

$$365日 - 100日 = 265日（年間労働日数）$$

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

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。

$$365日 - (100日 + 5日) = 260日（年間労働日数）$$

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

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年単位の变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 | <p>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)</p> <p>[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年単位の变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</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 <ul style="list-style-type: none"> 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 | <p>1日 → 10時間 1週間 → 52時間</p> <p>導入の要件 (対象期間が3か月を超える場合)</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 | <p>連続労働日数 → 6日</p> <p>(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日の休日確保できる日数。 最長12日)</p> |

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が見える化
- ・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、「情報が見える化」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。

- ① 時間外・休日労働協定（36協定）を含む労働時間制度全般
- ② 変形労働時間制などの労働時間に関する制度の導入
- ③ 長時間労働の削減に向けた取組み
- ④ 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.28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.27をご参照ください。

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/

● 36協定届等作成支援ツール

時間外労働を行うには、サブロク(36)協定届が必要です。36協定届を作成しようとしている事業者の皆さま、ぜひご活用ください。



● 就業規則作成支援ツール

常時10人以上の労働者を使用している事業場では、就業規則を作成し所轄労働基準監督署長に届け出る必要があります。



スタートアップ労働条件

検索

スマートフォンやタブレットでも見やすいデザイン！



※ 労働基準監督署に届出が可能な書面を作成することができます。

<https://www.startup-roudou.mhlw.go.jp/support.html>

● 働き方・休み方改善ポータルサイト

「働き方・休み方改善ポータルサイト」では、web上で設問に答えていくことで、働き方・休み方の問題点を自己診断できるほか、課題別の対策も知ることができます。企業の取組事例の紹介や、シンポジウム・セミナー情報も掲載しているので、貴社の「働き方改革」にお役立てください。



働き方 休み方

検索



<https://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