～働き方改革関連法および労働時間等に関する講習会～

長時間労働の削減に係る好事例、具体的取組等

小田原労働基準監督署　労働時間相談・支援班

長時間労働の削減に係る好事例１

全ての業務に対応する多能工化で残業時間を削減

「株式会社弘新機工」（新潟県／自動車整備、修理等／15名）

【取り組み前の状況】

- 仕事が属人化しており、時間外労働の削減や休暇の取得が困難であった。

【取り組んだ内容】

- 鉄工、油圧修理、塗装など**全ての業務に対応できる多能工の育成。**
- **社員が月の見込み残業時間を設定**し、月次決算が黒字の場合、残業が見込みより少なくても見込み時間分の残業代を支払う制度の導入。

【取り組みの結果】

- **月100時間に及んだ残業時間が、月平均17時間まで減少。**
- 利益の出る働き方や休み方を社員自ら考えるようになった。

長時間労働の削減に係る好事例２

◇年休管理簿の整備による年次有給休暇の取得促進

「B社」（兵庫県／美容業（ネイルサロン）／7名）

【取組前】

- 事業立ち上げ後１年、魅力ある事業所を実現するために、雇用管理体制の整備が重要であると理解はしているが、どこから手を付けたら良いのか分からない状態だった。

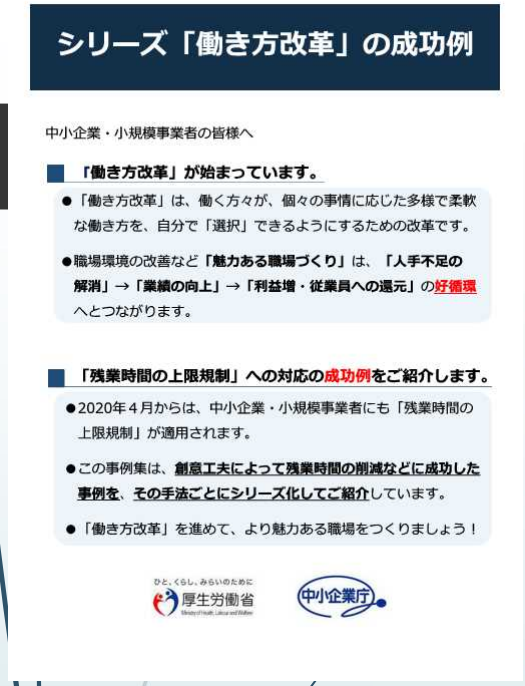
【取組内容】

- 働き方改革推進支援センターの専門家が、年次有給休暇に係る法制度を紹介し、取得促進に向けた年次有給休暇管理計画策定を行うことを助言。
- 新規顧客の増加により、残業が増加することが見込まることが判明したことから、働き方改革推進支援センターの専門家は労働時間把握の重要性を説明し、３６協定の作成から届出までの過程を助言。

【取組結果】

- 年休管理簿や就業規則を整備したことで、社員の年次有給休暇取得及びその状況の管理が円滑にできるようになった。
- 労働基準法改正に対応する準備として、年次有給休暇管理計画を策定した。

ー好事例集ー



シリーズ「働き方改革」の成功例

中小企業・小規模事業者の皆様へ

■ 「働き方改革」が始まっています。

●「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。

●職場環境の改善など**「魅力ある職場づくり」**は、**「人手不足の解消」→「業績の向上」→「利益増・従業員への還元」**の好循環へとつながります。

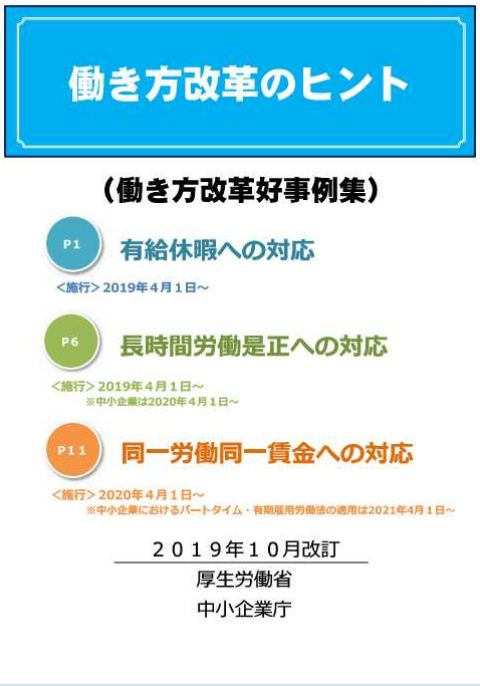
■ 「残業時間の上限規制」への対応の成功例をご紹介します。

●2020年４月からは、中小企業・小規模事業者にも「残業時間の上限規制」が適用されます。

●この事例集は、**創意工夫によって残業時間の削減などに成功した事例を、その手法ごとにシリーズ化してご紹介**しています。

●「働き方改革」を進めて、より魅力ある職場をつくりましょう！

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



働き方改革のヒント

（働き方改革好事例集）

P1 有給休暇への対応

<施行> 2019年４月１日～

P6 長時間労働是正への対応

<施行> 2019年４月１日～
※中小企業は2020年４月１日～

P11 同一労働同一賃金への対応

<施行> 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～

２０１９年１０月改訂
厚生労働省
中小企業庁

労働時間設定改善法改正

勤務間インターバル制度

労働時間等設定改善法について

「労働時間等設定改善法」（労働時間等の設定の改善に関する特別措置法）は、事業主等に労働時間等の設定（注１）の改善に向けた自主的な努力を促すことで、労働者がその有する能力を有効に発揮することや、健康で充実した生活を実現することを目指した法律です。

今般、労働時間等設定改善法が改正され、新たに、勤務間インターバル制度の導入に努めること、他の企業との取引に当たって、著しく短い期限の設定（短納期発注）や発注内容の頻繁な変更を行わないよう努めることが事業主の努力義務になるとともに、労働時間等設定改善企業委員会の決議に係る労働基準法の適用の特例が設けられました（施行日は平成31年4月1日です）。

注１）「労働時間等の設定」とは、労働時間、休日数、年次有給休暇を与える時季、深夜業の回数、終業から始業までの時間その他の労働時間等に関する事項を定めることをいいます。

労働時間等設定改善法には、事業主等の責務、労使で話し合う場の設定、労働時間等設定改善委員会及び労働時間等設定改善企業委員会の決議に係る労働基準法の適用の特例等が規定されています。順次、説明します。

この法律には、「事業主等の責務」について、次のとおり規定されています。
（下線部分が今般の改正で加わったところです。）

ポイント１

事業主は、その雇用する労働者の労働時間等の設定の改善を図るため、
①業務の繁閑に応じた労働者の始業及び終業の時刻の設定、
②健康及び福祉を確保するために必要な終業から始業までの時間の設定（＝勤務間インターバル制度）、
③年次有給休暇を取得しやすい環境の整備
等の措置を講ずるように努めなければならないとされています。

ポイント２

事業主は、その雇用する労働者のうち、
①その心身の状況及びその労働時間等に関する実情に照らして、健康の保持に努める必要があると認められる労働者、
②その子の養育又は家族の介護を行う労働者、
③単身赴任者、
④自ら職業に関する教育訓練を受ける労働者
といった特に配慮を必要とする労働者について、その事情を考慮した休暇の付与や労働時間等の設定に努めなければならないとされています。

ポイント３

事業主は、他の事業主との取引を行う場合において、著しく短い期限の設定（短納期発注）や発注内容の頻繁な変更を行わないこと、また他の事業主の講ずる労働時間等の設定の改善に関する措置の円滑な実施を阻害することとなる取引条件を付けないことなど、取引上必要な配慮をするように努めなければならないとされています。

〈事業主の皆様へ〉

長時間労働につながる取引慣行を見直しましょう。

事業主の皆様は、他の事業主との取引を行うに当たって、
次のような取組が行われるよう、企業内に周知・徹底を図りましょう。
①週末発注・週初納入、終業後発注・翌朝納入等の短納期発注を抑制し、納期の適正化を図ること。
②発注内容の頻繁な変更を抑制すること。
③発注の平準化、発注内容の明確化など発注方法の改善を図ること。

働き方改革推進支援助成金

「働き方改革推進支援助成金」
労働時間短縮・年休促進支援コースのご案内

令和２年４月１日から、中小企業に、**時間外労働の上限規制が適用されています。**
このコースは、生産性を向上させ、労働時間の縮減や年次有給休暇の促進に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主の皆さまを支援します。ぜひご活用ください。

課題別にみる助成金の活用事例

企業の課題	新たに機械・設備を導入して、生産性を向上させたい！	始業・終業時刻を手書きで記録しているが、管理上のミスが多い！	業務上の無駄な作業を見直したいが、何をすればいいか分からない！
助成金による取り組み	労働能率を増進するために設備・機器などを導入	労務管理用機器や、ソフトウェアを導入	外部の専門家によるコンサルティングを実施
改善の結果	新たな機器・設備を導入して使用するようになったところ、実際に労働能率が増進し、時間当たりの生産性が向上した。	記録方法を台帳からICカードに切り替えたことで、始業・終業時刻を正確に管理できるようになり、業務量の平準化につながった。	専門家のアドバイスで業務内容を抜本的に見直すことができ、効率的な業務体制などの構築につながった。

生産性の向上を図ることで、働きやすい職場づくりが可能に!!

「働き方改革推進支援助成金」
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、平成31年４月から、制度の導入が努力義務化されています。

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。

課題別にみる助成金の活用事例

企業の課題	インターバル制度を導入するために、新たに機械・設備を導入して、生産性を向上させたい！	始業・終業時刻を手書きで記録しているが、管理上のミスが多い！	インターバル制度を導入するために、業務上の無駄な作業を見直したい！
助成金による取組	労働能率を増進するために設備・機器等を導入	労務管理用機器や、ソフトウェアを導入	外部の専門家によるコンサルティングを実施
改善の結果	新たな機器・設備を導入して使用したところ、実際に労働能率が増進し、時間当たりの生産性が向上した。	記録方法を台帳からICカードに切り替えたことで、始業・終業時刻を正確に管理できるようになった。	専門家のアドバイスで業務内容を抜本的に見直すことができ、効率的な業務体制などの構築につながった。

勤務間インターバルの導入により、労働時間等の設定改善を推進!!

業務改善助成金

令和3年度「業務改善助成金」のご案内

『業務改善助成金』は、生産性を向上させ、「事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）」の引上げを図る中小企業・小規模事業者を支援する助成金です。

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、コンサルティング導入や人材育成・教育訓練）などを行った場合に、その費用の一部を助成します。

賃金引上げ ＋ 設備投資等 → 設備投資等に要した費用の一部を助成

詳しくはHPをご覧ください！ 業務改善助成金 検索

概要

※申請期限：令和4年1月31日

コース区分	引上げ額	引き上げる労働者数	助成上限額	助成対象事業場	助成率
20円コース	20円以上	1人	20万円	以下の2つの要件を満たす事業場 ・事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が30円以内 ・事業場規模100人以下	【事業場内最低賃金900円未満】(※2) 4／5 生産性要件を満たした場合は 9／10 (※1) 【事業場内最低賃金900円以上】 3／4 生産性要件を満たした場合は 4／5 (※1)
		2～3人	30万円		
		4～6人	50万円		
		7人以上	70万円		
30円コース	30円以上	1人	30万円		
		2～3人	50万円		
		4～6人	70万円		
		7人以上	100万円		
60円コース	60円以上	1人	60万円		
		2～3人	90万円		
		4～6人	150万円		
		7人以上	230万円		
90円コース	90円以上	1人	90万円		
		2～3人	150万円		
		4～6人	270万円		
		7人以上	450万円		

（※1）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指します。
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。

（※2）対象は、地域別最低賃金900円未満の地域のうち事業場内最低賃金が900円未満の事業場です。（令和3年4月現在）
北海道、青森、岩手、宮城、秋田、山形、福島、茨城、栃木、群馬、新潟、富山、石川、福井、山梨、長野、岐阜、静岡、三重、滋賀、奈良、和歌山、鳥取、島根、岡山、広島、山口、徳島、香川、愛媛、高知、福岡、佐賀、長崎、熊本、大分、宮崎、鹿児島、沖縄の39地域。

働き方改革推進支援センター

「スタートアップ労働条件」

働き方改革推進に向けた支援

生産性向上 & 業務効率化に関する助成金

業務改善助成金	●生産性向上に資する設備・機器の導入等を行うとともに、事業場内最低賃金を引き上げた企業を支援します。 【お問い合わせ先】 各都道府県労働局雇用環境・均等部(室) ▶雇用環境・均等部(室)所在地一覧
時間外労働等改善助成金	●出退勤管理のソフトウェア導入・更新費用、専門家による業務効率化指導、生産工程の自動化・省力化等、労働時間短縮や生産性向上を支援します。 【お問い合わせ先】 各都道府県労働局雇用環境・均等部(室) ▶雇用環境・均等部(室)所在地一覧

魅力ある職場づくり & 社員育成に関する助成金等

両立支援等助成金	●育児休業の円滑な取得・職場復帰の支援や代替要員の確保を行った企業を支援します。 【お問い合わせ先】 各都道府県別の雇用関係各種給付金申請等受付窓口 ▶雇用関係各種給付金申請等受付窓口一覧
育児・介護支援プラン導入支援事業	●社会保険労務士等の専門家である育児・介護プランナーが、育児・介護休業からの復帰プランの策定支援を行います。 【お問い合わせ先】 株式会社パソナ 育児・介護支援プロジェクト事務局(委託先)TEL:03-5542-1740 ▶「育児プランナー」「介護プランナー」の支援を希望する事業主の方へ
65歳超雇用推進助成金	●66歳以上の継続雇用延長や65歳以上の年齢までの定年引上げ、高齢者向けの雇用管理制度の整備等を行う企業を支援します。 【お問い合わせ先】 (独)高齢・障害・求職者雇用支援機構都道府県支部 高齢・障害者業務課(東京支部、大阪支部は高齢・障害者窓口サービス課) ▶独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 都道府県支部
人材確保等支援助成金	●雇用管理改善、生産性向上などの取組によって従業員の職場定着の促進等を図る事業主を支援します。 【お問い合わせ先】 各都道府県別の雇用関係各種給付金申請等受付窓口 ▶雇用関係各種給付金申請等受付窓口一覧
キャリアアップ助成金	●非正規雇用労働者の正社員化や賃金規定等の増額改定、正規雇用労働者との賃金規定・諸手当制度の共通化等の取組を支援します。 【お問い合わせ先】 各都道府県別の雇用関係各種給付金申請等受付窓口 ▶雇用関係各種給付金申請等受付窓口一覧
産業保健関係助成金	●社員の健康づくりのための取組を支援します。 【お問い合わせ先】 (独)労働者健康安全機構 ▶独立行政法人 労働者健康安全機構 産業保健関係助成金
人材開発支援助成金	●人材育成のための社員に対する訓練の実施や教育訓練休暇を付与する取組を支援します。 【お問い合わせ先】 各都道府県別の雇用関係各種給付金申請等受付窓口 ▶雇用関係各種給付金申請等受付窓口一覧

働き方改革関連法に関する相談窓口

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 http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/
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:都道府県労働局 http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/

働き方改革の推進に向けた課題を解決するための相談窓口

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:働き方改革推進支援センター http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000198331.html
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:産業保健総合支援センター https://www.johas.go.jp/sangyouhoken/sodan/tabid/122/Default.aspx
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 https://yorozu.smrj.go.jp/
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 http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/
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/information/