



厚生労働省

熊本労働局

Press Release

熊本労働局発表
平成30年8月16日

担当

【照会先】

熊本労働局労働基準部監督課

課長 斉藤 将

主任監察監督官 堀田 英一

電話：096-355-3181

平成29年の労働基準法等に基づく監督指導の実施結果

～「労働時間・休日」に関する違反が最多（493 事業場）～

熊本労働局（局長 神保 裕臣）は、平成29年に管下の労働基準監督署（熊本、八代、玉名、人吉、天草、菊池）が実施した労働基準法、最低賃金法および労働安全衛生法に基づく定期監督等※の監督指導の実施結果を取りまとめましたので、公表します。

※ 「定期監督等」とは、管内状況や各種情報に基づき計画的に実施する監督指導および労働災害の発生を契機として実施する監督指導をいいます。労働基準監督官が事業場に立ち入る等により、労働基準法等に基づく法定労働条件の遵守状況や、労働安全衛生法等に基づく労働者の危険又は健康障害を防止するための措置等が講じられているか等を確認し、違反が認められた場合には是正勧告等を行います。

【平成29年の監督指導の実施結果のポイント】

○ 監督指導実施事業場数および違反事業場数【表、別添、グラフ1】

● 全体の実施状況

- 監督指導実施事業場数 3,146 事業場（2,989 事業場）
- うち違反事業場数 1,853 事業場【違反率：58.9%】
(1,871 事業場【違反率：62.6%】)

*（ ）は、平成28年の件数。

熊本労働局管下の6労働基準監督署で、計3,146事業場に対し監督指導を実施した結果、1,853事業場【違反率：58.9%】で何らかの労働基準法、最低賃金法および労働安全衛生法違反が認められたことから、是正勧告を行いました。

● 業種別の状況

以下の業種で違反率が高くなっています。（監督指導実施事業場数が50以上のもの。）

- ① 接客娯楽業 違反率：85.7%（監督指導実施事業場数：91 うち違反事業場数：78）
- ② 商業 違反率：78.3%（監督指導実施事業場数：253 うち違反事業場数：198）
- ③ 運輸交通業 違反率：76.7%（監督指導実施事業場数：103 うち違反事業場数：79）
- ④ 保健衛生業 違反率：68.2%（監督指導実施事業場数：176 うち違反事業場数：120）

○ 主な法令違反の状況【表、別添、グラフ2-1・2-2】

- 「労働基準法」の違反では、「労働時間・休日」の違反が493事業場（監督実施事業場全体の15.7%）で認められ、最も多く、次いで「割増賃金」の違反が382事業場（同12.1%）、「賃金台帳」の違反が172事業場（同5.5%）で認められました。
- 「労働安全衛生法」の違反では、「安全基準」の違反が469事業場（監督実施事業場全体の14.9%）で認められ、最も多く、次いで「健康診断」の違反が237事業場（同7.5%）、「安全衛生管理体制」の違反が173事業場（同5.5%）で認められました。

【今後の対応】

1 現行の法定労働条件の確保・改善（参考資料1・2参照）

熊本労働局では、引き続き管内状況や各種情報に基づき、労働時間・休日、割増賃金等の労働条件や労働者の安全衛生上の問題が認められる事業場に対して的確な監督指導を実施していくことにより、法定労働条件の確保・改善等を図っていきます。

特に、監督指導の実施の結果、「労働時間・休日」の違反が最も多く認められていることから、引き続き各種情報から違法な時間外・休日労働が疑われる事業場に対しては優先的に監督指導を実施していきますが、長時間労働の抑制および過重労働による健康障害防止を図るため、時間外・休日労働時間数が月 80 時間※を超えていると考えられる事業場に対する監督指導を徹底していきます。

※ 脳・心臓疾患の発症前 1 か月間におおむね 100 時間または発症前 2 か月間ないし 6 か月間にわたって、1 か月当たりおおむね 80 時間を超える時間外労働が認められる場合は、業務と発症との関連性が強いとの医学的知見があります。

2 働き方改革関連法の周知等（参考資料3・4参照）

「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」（平成 30 年法律第 71 号。以下「働き方改革関連法」）が、第 196 回通常国会において平成 30 年 6 月 29 日に可決成立、同年 7 月 6 日に公布されたところです。この働き方改革関連法のうち労働時間法制の見直しについては、長時間労働をなくし、年次有給休暇を取得しやすくする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す等を目的として、①時間外労働時間（残業時間）の上限規制、②労働時間の客観的な把握（企業に義務付け）、③年 5 日間の年次有給休暇の取得（企業に義務付け）、④中小企業における月 60 時間超の時間外労働（残業）に係る割増賃金率の引上げなどが順次施行※されます。

働き方改革関連法の施行に向けて県内の企業に対して広く周知を行っていくこととしていますが、特に県内の中小企業の事業主の皆さまに対して、管下の労働基準監督署に 4 月から設置している「労働時間相談・支援コーナー」においてご相談に応じるとともに、「労働時間相談・支援班」において説明会等を開催しているところですが、今月（8 月）からは同班の班員が、県内の中小企業に個別に訪問してきめ細かな支援等を行うこととしています。

※ 施行期日・・・①は平成 31 年 4 月 1 日（ただし、中小企業は平成 32 年 4 月 1 日）、②及び③は平成 31 年 4 月 1 日、④は平成 35 年 4 月 1 日

【添付資料】

- ・表 : 平成 29 年 労働基準法・最低賃金法・労働安全衛生法に基づく監督指導の実施結果の詳細
- ・別添 : 違反事項の主な内容
- ・グラフ1 : 主な業種の監督実施事業場数・違反事業場数(違反率)
- ・グラフ2-1:「労働基準法」および「最低賃金法」の違反事項別の件数および監督指導実施事業場全体に占める割合
- ・グラフ2-2:「労働安全衛生法」の違反事項別の件数および監督指導実施事業場全体に占める割合
- ・参考資料1-1:「36(サブプロク)協定のない残業は法違反です!!」
- ・参考資料1-2:「時間外労働の限度に関する基準」
- ・参考資料2 :「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」
- ・参考資料3-1:「働き方」が変わります!! 2019 年4月1日か働き方改革関連法が順次施行されます」
- ・参考資料3-2:「働き方改革 ～一億総活躍社会の実現に向けて～」
- ・参考資料4 :「働き方改革への取組を支援するため「労働時間相談・支援班」が訪問します」

<表> 平成29年 労働基準法・最低賃金法・労働安全衛生法に基づく監督指導の実施結果の詳細

	定期監督等実施件数		違反事業場数（下段は違反率）																
			労働基準法						最低賃金法	労働安全衛生法									
			15条	24条	32・35条	37条	89条	108条	4条	10～19条 (13,14条除)	14条	20～25条	20～25条	30・31条	45条	59・60条	61条	65条	66条
			労働条件明示	賃金不払	労働時間・休日	割増賃金	就業規則	賃金台帳	最低賃金	安全衛生管理体制	作業主任者	安全基準	衛生基準	特定元方事業者・者	定期自主検査	安全衛生教育	就業制限	作業環境測定	健康診断
製 造 業	637	354	32	14	148	95	42	33	15	34	23	98	31	0	41	15	10	14	74
		55.6%	5.0%	2.2%	23.2%	14.9%	6.6%	5.2%	2.4%	5.3%	3.6%	15.4%	4.9%	0.0%	6.4%	2.4%	1.6%	2.2%	11.6%
鉱 業	11	6	0	0	1	2	0	0	0	0	0	2	0	0	1	0	0	0	0
		54.5%	0.0%	0.0%	9.1%	18.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	18.2%	0.0%	0.0%	9.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
建 設 業	1,571	834	6	0	25	22	6	5	0	5	72	290	99	65	33	69	43	0	9
		53.1%	0.4%	0.0%	1.6%	1.4%	0.4%	0.3%	0.0%	0.3%	4.6%	18.5%	6.3%	4.1%	2.1%	4.4%	2.7%	0.0%	0.6%
運 輸 交 通 業	103	79	15	6	52	18	13	20	3	23	0	11	0	0	6	2	2	0	17
		76.7%	14.6%	5.8%	50.5%	17.5%	12.6%	19.4%	2.9%	22.3%	0.0%	10.7%	0.0%	0.0%	5.8%	1.9%	1.9%	0.0%	16.5%
貨 物 取 扱 業	5	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		20.0%	0.0%	0.0%	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
農 林 業	52	25	0	1	3	2	0	2	0	0	0	14	0	0	2	1	0	0	4
		48.1%	0.0%	1.9%	5.8%	3.8%	0.0%	3.8%	0.0%	0.0%	0.0%	26.9%	0.0%	0.0%	3.8%	1.9%	0.0%	0.0%	7.7%
畜 産 ・ 水 産 業	11	9	0	2	0	0	1	0	1	1	0	6	1	0	4	1	2	0	1
		81.8%	0.0%	18.2%	0.0%	0.0%	9.1%	0.0%	9.1%	9.1%	0.0%	54.5%	9.1%	0.0%	36.4%	9.1%	18.2%	0.0%	9.1%
商 業	253	198	49	7	97	92	33	38	17	25	0	17	1	0	8	3	2	0	50
		78.3%	19.4%	2.8%	38.3%	36.4%	13.0%	15.0%	6.7%	9.9%	0.0%	6.7%	0.4%	0.0%	3.2%	1.2%	0.8%	0.0%	19.8%
金 融 広 告 業	8	5	2	0	2	3	1	3	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
		62.5%	25.0%	0.0%	25.0%	37.5%	12.5%	37.5%	0.0%	12.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	12.5%
通 信 業	5	4	1	0	1	2	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	1
		80.0%	20.0%	0.0%	20.0%	40.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	40.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	20.0%
教 育 研 究 業	42	36	9	0	27	23	5	13	0	19	0	0	0	0	0	0	0	0	3
		85.7%	21.4%	0.0%	64.3%	54.8%	11.9%	31.0%	0.0%	45.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	7.1%
保 健 衛 生 業	176	120	18	10	37	56	15	23	3	31	1	1	0	0	0	1	0	0	32
		68.2%	10.2%	5.7%	21.0%	31.8%	8.5%	13.1%	1.7%	17.6%	0.6%	0.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.6%	0.0%	0.0%	18.2%
接 客 娯 楽 業	91	78	19	5	48	34	16	21	6	13	0	2	0	0	1	0	0	0	30
		85.7%	20.9%	5.5%	52.7%	37.4%	17.6%	23.1%	6.6%	14.3%	0.0%	2.2%	0.0%	0.0%	1.1%	0.0%	0.0%	0.0%	33.0%
清 掃 ・ と 畜 業	78	44	3	0	12	7	1	4	0	5	0	21	2	0	5	1	4	0	4
		56.4%	3.8%	0.0%	15.4%	9.0%	1.3%	5.1%	0.0%	6.4%	0.0%	26.9%	2.6%	0.0%	6.4%	1.3%	5.1%	0.0%	5.1%
官 公 署	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
そ の 他 の 事 業	101	60	8	3	39	26	11	10	1	16	0	5	0	0	4	0	0	0	11
		59.4%	7.9%	3.0%	38.6%	25.7%	10.9%	9.9%	1.0%	15.8%	0.0%	5.0%	0.0%	0.0%	4.0%	0.0%	0.0%	0.0%	10.9%
計	3,146	1,853	162	48	493	382	144	172	46	173	96	469	134	65	105	93	63	14	237
		58.9%	5.1%	1.5%	15.7%	12.1%	4.6%	5.5%	1.5%	5.5%	3.1%	14.9%	4.3%	2.1%	3.3%	3.0%	2.0%	0.4%	7.5%

※ 一の事業場において複数の違反が認められる場合があることから、違反事項の計は違反事業場数と一致せず、また違反率の合計も100%とはならない。

違反事項の主な内容

○ 労働基準法・最低賃金法関係

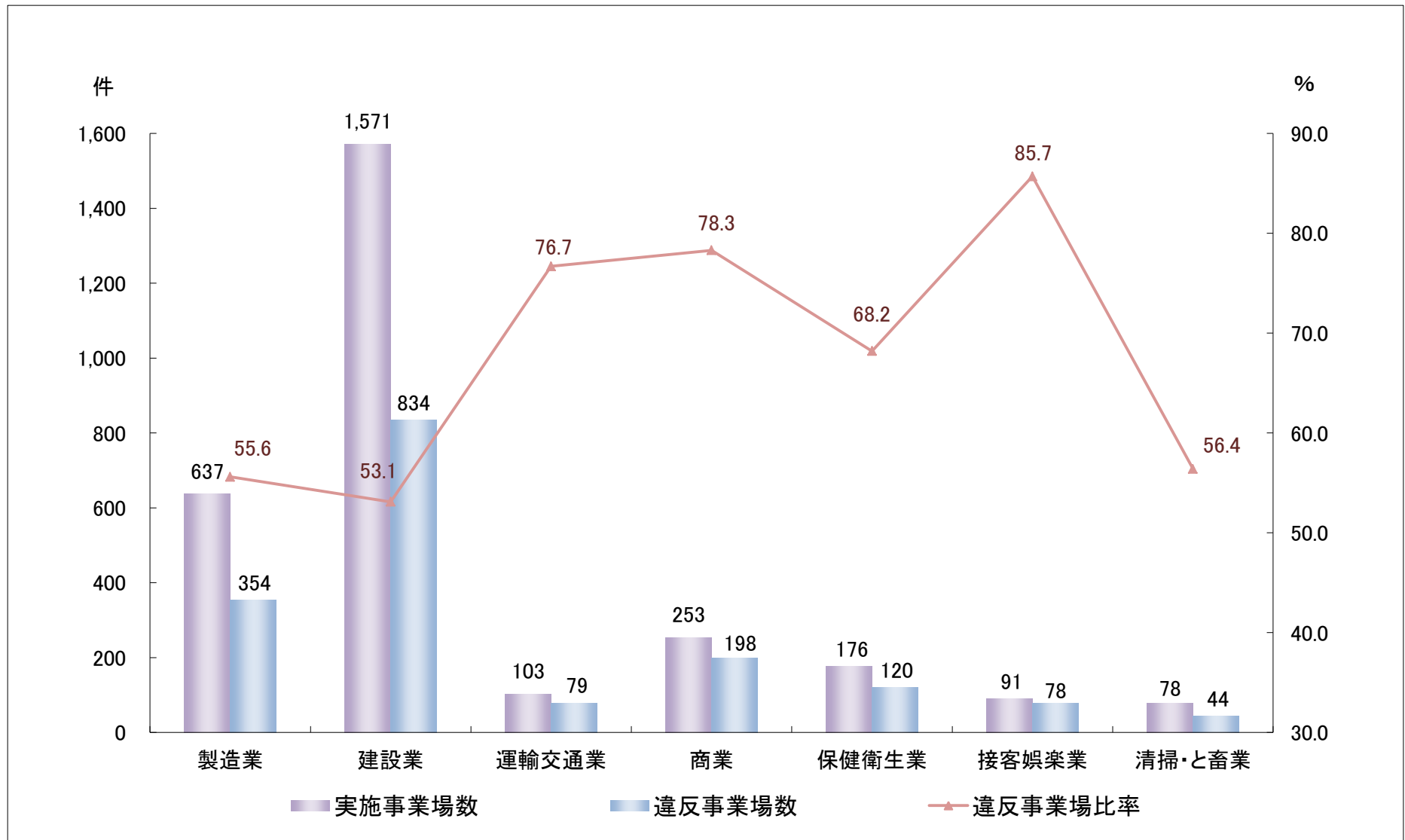
労働条件明示（15 条） 違反件数 162 件（監督指導実施件数に対する割合：5.1%）	
- 労働契約締結の際に、労働時間や賃金に関する事項を書面交付により明示していない。 - 有期労働契約の締結の際に、契約更新の基準（更新の有無等）を書面交付により明示していない。	
賃金不払（24 条） 違反件数 48 件（監督指導実施件数に対する割合：1.5%）	
定期賃金の全部または一部を支払っていない。	
労働時間・休日（32 条・40 条、35 条） 違反件数 493 件（監督指導実施件数に対する割合：15.7%）	
- 時間外労働・休日労働に関する協定（36 協定）を締結し労働基準監督署に届け出ることなく、法定労働時間を超えて、または法定休日に労働させている。 36 協定の協定時間・日数を超えて、時間外労働・休日を行わせている。	
割増賃金（37 条） 違反件数 382 件（監督指導実施件数に対する割合：12.1%）	
- 法定の時間外労働・休日労働・深夜労働に対し、法定の割増賃金を支払っていない。 - 割増賃金の算定基礎に、資格手当や精皆勤手当を含めていない。	
就業規則（89 条） 違反件数 144 件（監督指導実施件数に対する割合：4.6%）	
常時 10 人以上の労働者を使用しているのに、就業規則を作成し労働基準監督署に届け出していない。	
賃金台帳（108 条） 違反件数 172 件（監督指導実施件数に対する割合：5.5%）	
- 賃金台帳に、労働日数や時間外労働時間数を記入していない。 - 賃金台帳を 3 年間、保存していない。	
最低賃金（4 条） 違反件数 46 件（監督指導実施件数に対する割合：1.5%）	
地域別最低賃金又は特定最低賃金額を支払っていない。	

○ 労働安全衛生法関係

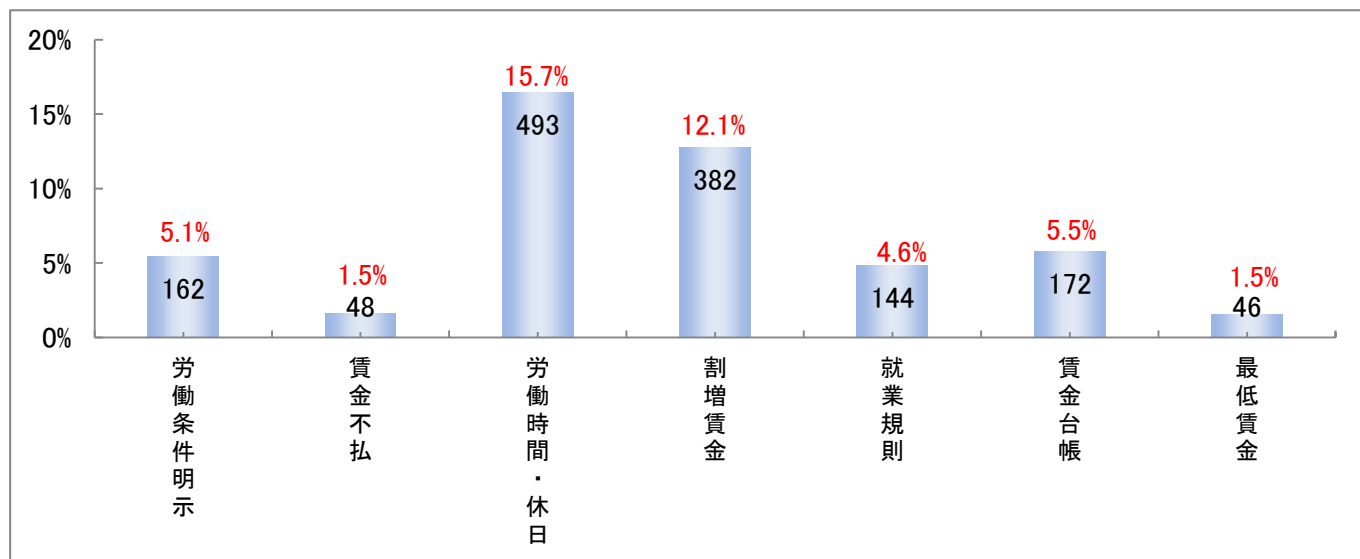
安全衛生管理体制（10～19 条（13, 14 除）） 違反件数 173 件（監督指導実施件数に対する割合：5.5%）	
- 常時 50 人以上の労働者を使用しているのに、法定の管理者（安全管理者、衛生管理者等）を選任していない。 - 法令で定める規模の事業場であるにもかかわらず、衛生委員会を設置していない。	

作業主任者（14 条）	違反件数 96 件（監督指導実施件数に対する割合：3.1%）
● 法定の危険・有害業務を行わせるに当たり、各種作業主任者を選任していない。また、選任した作業主任者に法定の職務を行わせていない。	
安全基準（20～25 条）	違反件数 469 件（監督指導実施件数に対する割合：14.9%）
● 機械の原動機や回転軸等労働者に危険を及ぼすおそれのある部分に、覆いを設けていない。 ● 高さが 2 メートル以上の高所で作業を行わせるに当たり、手すり等墜落防止措置を講じていない。	
衛生基準（20～25 条）	違反件数 134 件（監督指導実施件数に対する割合：4.3%）
● 労働者に有害な業務を行わせるにもかかわらず、保護衣、保護眼鏡、呼吸用保護具等適正な保護具を備えていない。	
特定元方事業者・注文者（30・31 条）	違反件数 65 件（監督指導実施件数に対する割合：2.1%）
● 関係請負人の労働者に足場を使用させているのに、足場の基準に適合する措置をしていない。点検、結果記録を保存していない。 ● 関係請負人の労働者に型枠支保工を使用させているのに、支柱の脚部の滑動防止措置をしていない。	
定期自主検査（45 条）	違反件数 105 件（監督指導実施件数に対する割合：3.3%）
● 動力プレスやフォークリフト等特定の機械について、1 年以内ごとに 1 回、定期的に自主検査を実施していない。	
安全衛生教育（59・60 条）	違反件数 93 件（監督指導実施件数に対する割合：3.0%）
● 雇入れ時等の教育、法令で定める危険有害業務に関する特別教育、建設業等における職長等の教育を実施していない。	
就業制限（61 条）	違反件数 63 件（監督指導実施件数に対する割合：2.0%）
● 法令で定めるクレーンの運転等の業務に、都道府県労働局長の免許を受けた者または都道府県労働局長の登録を受けた者が行う技能講習を終了した者等を就かせていない。	
作業環境測定（65 条）	違反件数 14 件（監督指導実施件数に対する割合：0.4%）
● 法令で定める有害業務を行う屋内作業場等において、作業場の環境測定を実施していない。また、その結果を記録していない。	
健康診断（66 条）	違反件数 237 件（監督指導実施件数に対する割合：7.5%）
● 常時使用する労働者に対し、1 年以内ごとに 1 回、定期的に健康診断を実施していない。 ● 法定の有害業務に従事する労働者に対し、特殊健康診断を実施していない。	

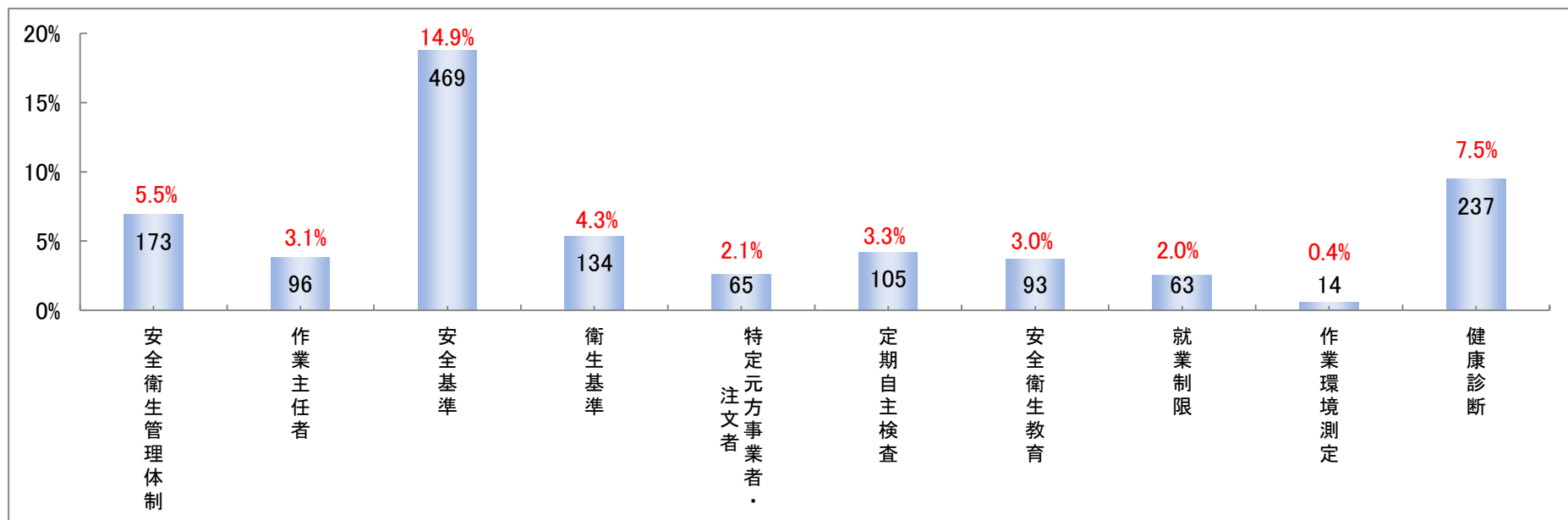
<グラフ1> 主な業種の監督指導実施事業場数・違反事業場数（違反率）



<グラフ2-1> 「労働基準法」および「最低賃金法」の違反事項別の件数および監督事業場全体に占める割合



<グラフ2-2> 「労働安全衛生法」の違反事項別の件数および監督事業場全体に占める割合



36（サブロク）協定のない残業は**法違反**です!!

- あなたの会社では、労働者に時間外労働（法定労働時間※1を超えての労働）または休日労働（法定休日※2における労働）をさせることはありますか？

※1 原則として、1日8時間、週40時間です。

ただし、使用する労働者が常時10人未満の①商業、②映画・演劇業その他興行の事業（映画の制作の事業を除く）、③保健衛生業、④接客娯楽業においては、1日8時間、週44時間です。

※2 週に1日または4週に4日与える必要がある休日です。

- 残業させる場合には、「時間外労働・休日労働に関する協定」（いわゆる「36（サブロク）協定」）を締結し労働基準監督署長に届け出る必要があります。

～ 36協定の締結・届出のポイント ～

1 36協定は誰と締結するの？

- 36協定は「使用者」と「労働者の代表※3」とが締結します。

※3 「労働者の代表」とは、次の者をいいます。

- ① 労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合
- ② 上記①の労働組合がない場合は労働者の過半数を代表する者（以下のいずれにも該当する者）

- 監督または管理の地位にある者でないこと。

→ 部長、工場長、支店長などで、管理監督者に該当する方は、労働者の信任が得られていても、過半数を代表する者にはなれません。

- 過半数を代表する者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続で選出された者（民主的な方法で選出された者）であること。

- 36協定は事業場（本社、支店、営業所など）ごとに締結することが必要です。

2 36協定はどのような内容なの？

36協定の内容は「労働時間の限度に関する基準（平成10年労働省告示第154号）」に適合している必要があります。（詳細はリーフレット「時間外労働の限度に関する基準」を参照ください。）

3 36協定は届出が必要なの？

36協定を事業場を管轄する労働基準監督署長に届け出なければ、36協定で定める時間外労働・休日労働を行わせることができません。

4 36協定は周知が必要なの？

36協定は、作業場の見やすい場所への掲示や備え付け、書面の交付などの方法により、労働者に周知する必要があります。



～ ご不明な点は、お近くの労働基準監督署へご相談ください。～

厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

(H29.1)

事業の種類		事業の名称		事業の所在地（電話番号）			
	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 日を超え一定の期間（起算日） （ ） 1 年（ ）	
① 下記②に該当しない労働者							
② 1 年単位の変形労働時間制により労働する労働者							
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

協定の成立年月日

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（ ）

職名

職名

勞働基準監督署長 殿

記載心得

「業務の種類」の欄には、時間外労働又は休日労働をさせる必要のある業務を具体的に記入し、労働基準法第36条第1項ただし書の健康上特に有害な業務について協定をした場合には、当該業務を他の業務と区別して記入すること。

2 「延長することができる時間」の欄の記入に当たっては、次のとおりとすること。

(1)「1日」の欄には、労働基準法第32条から第32条の5まで又は第40条の規定により労働させることができる最長の労働時間を超えて延長することができ、1日についての限度となる時間を記入すること。

(2)「1日を超える一定の期間(起算日)」の欄には、労働基準法第32条から第32条の5まで又は第40条の規定により労働させることができる期間であって、同法第36条第1項の協定で定められた1日を超えて3箇月以内の期間及び1年についての延長することができる期間の限度に記入し、当該期間の起算日を括弧書きし、その下欄に、当該期間に応じ、それぞれ当該期間についての限度となる期間を記入すること。

3 ②の欄は、労働基準法第32条の4の規定による労働時間により労働する労働者（対象期間が3箇月を超える変形労働時間制により労働する者に限る。）について記入すること。

4 「労働基準法第35条の規定による休日並びに当該休日の労働の始業及び終業の時刻を記入すること。欄には、労働基準法第35条の規定による休日であって労働させることができる日並びに当該休日の労働の始業及び終業の時刻を記入すること。」

5 「期間」の欄には、時間外労働又は休日労働をさせることができる日の属する期間を記入すること。



時間外労働の 限度に関する基準

時間外労働の限度に関する基準（平成 10 年労働省告示第 154 号）
36 協定において定める労働時間の延長の限度等に関する基準です。

労使は、36 協定の内容がこの基準に適合したものとなるようにしなければなりません。（労働基準法第 36 条第 3 項）

このリーフレットは、上記の基準の内容など、36 協定を締結するに当たって遵守しなければならない事項についてまとめたものです。

このリーフレットを活用し、36 協定を適正に締結し、届出をしてください。

■時間外労働または休日労働をさせようとする場合は 36 協定が必要

- 労働基準法では 1 日および 1 週の労働時間ならびに休日日数を定めていますが、同法第 36 条の規定により時間外労働・休日労働協定（いわゆる「36 協定」）を締結し、労働基準監督署長に届け出ることを要件として、法定労働時間を超える時間外労働および法定休日における休日労働を認めています。

■時間外労働・休日労働は必要最小限にとどめられるべきもの

- しかし、労働基準法第 36 条は、時間外労働・休日労働を無制限に認める趣旨ではなく、時間外労働・休日労働は必要最小限にとどめられるべきものであり、労使がこのことを十分意識した上で 36 協定を締結する必要があります。

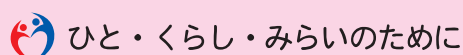
■割増賃金の支払

- 時間外労働と休日労働については割増賃金の支払いが必要です。時間外労働の割増賃金の割増率は 2 割 5 分以上（月 60 時間を超える時間外労働については 5 割以上（中小企業は適用猶予））、休日労働の割増賃金の割増率は 3 割 5 分以上です。

■36協定の周知について

- 36協定については、就業規則やその他各種の労使協定と同様に、常時各作業場の見やすい場所への備え付け、書面を交付する等の方法により、労働者に周知する必要があります。

- 労働基準法等の関係法令は、
厚生労働省ホームページ（<http://www.mhlw.go.jp/>）でご覧いただけます。
なお、ご不明の点などがありましたら、最寄りの都道府県労働局・労働基準監督署にお問い合わせください。



ひと・暮らし・みらいのために

厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

(H29.3)

□欄をチェックし、記入もれのないよう 36 協定を締結し、所轄の労働基準監督署へ届け出るようにしてください。
なお、チェックのついた事項については、労使間で再確認をお願いします。

チェックポイント1

法定の要件を満たした 36 協定の届出が必要です。

必要な協定事項

労使は以下の事項について協定しなければなりません。

- ☐ 時間外労働をさせる必要のある具体的な事由 ; ☐ 1 日について延長することができる時間
☐ // 業務の種類 ; ☐ 1 日を超える一定の期間について延長することができる時間
☐ // 労働者の数 ; ☐ 有効期間（チェックポイント2の「一定期間の区分」との関係で、最も短い場合でも1年間となります。）

協定の当事者（労働者側）

36協定では、使用者と、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との間で締結することが必要ですが、この労働者の過半数を代表する者は、次のいずれにも該当する者でなければなりません。

- ☐ 監督または管理の地位にある者でないこと。
☐ 労使協定の締結等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続きにより選出された者であること。

チェックポイント2

36 協定は以下の基準に適合したものとなるようにしなければなりません。

業務区分の細分化

- ☐ 36 協定の締結に当たっては、容易に臨時の業務などを予想して対象業務を拡大したりすることのないよう、業務の区分を細分化することにより時間外労働をさせる業務の範囲を明確にしなければなりません。

一定期間の区分

- ☐ 1 日を超えて 3 か月以内の期間
☐ 1 年 間 } の双方について協定しなければなりません。

延長時間の限度

(1) 一般の労働者の場合

- ☐ 36 協定で定める延長時間は、最も長い場合でも次の表の限度時間を超えないものとしなければなりません。

期 間	限度時間
1 週 間	☐ 15 時間
2 週 間	☐ 27 時間
4 週 間	☐ 43 時間
1 か 月	☐ 45 時間
2 か 月	☐ 81 時間
3 か 月	☐ 120 時間
1 年 間	☐ 360 時間

※一定期間が左の表に該当しない場合の限度時間は、計算式で求める時間となります。（具体的な計算式は、労働基準監督署にお問い合わせください。）

※限度時間は法定の労働時間を超えて延長することができる時間数を示すものです。また法定の休日の労働を含むものではありません。

(2) 対象期間が 3 か月を超える 1 年単位の変形労働時間制の対象者の場合

- ☐ 対象期間が 3 か月を超える 1 年単位の変形労働時間制により労働する者についての延長時間は、上記(1)とは異なり、最も長い場合でも次の表の限度時間を超えないものとしなければなりません。

期 間	限度時間
1 週 間	☐ 14 時間
2 週 間	☐ 25 時間
4 週 間	☐ 40 時間
1 か 月	☐ 42 時間
2 か 月	☐ 75 時間
3 か 月	☐ 110 時間
1 年 間	☐ 320 時間

※一定期間が左の表に該当しない場合の限度時間は、計算式で求める時間となります。（具体的な計算式は、労働基準監督署にお問い合わせください。）

※限度時間は法定の労働時間を超えて延長することができる時間数を示すものです。また法定の休日の労働を含むものではありません。

●特別条項付き協定

臨時的に限度時間を超えて時間外労働を行わなければならない特別の事情が予想される場合に、以下の例のような特別条項付き協定を結べば、限度時間を超える時間を延長時間とすることができます。

特別条項付き協定の例及び要件は以下のとおりになります。

(例)「一定期間における延長時間は、1 か月 45 時間、1 年 360 時間とする。ただし、通常の生産量を大幅に超える受注が集中し、特に納期がひっ迫したときは、労使の協議を経て、6 回を限度として 1 か月 60 時間まで、1 年 420 時間までこれを延長することができる。なお、延長時間が 1 か月 45 時間を超えた場合の割増賃金率は 30%、1 年 360 時間を超えた場合の割増賃金率は 35%とする。」

特別条項付き協定を結ぶ場合、次の要件を満たしていることが必要です。

- ☐ (注 1) 原則としての延長時間（限度時間以内の時間）を定めること。
- ☐ (注 2) 限度時間を超えて時間外労働を行わせなければならない特別の事情をできるだけ具体的に定めること。
- ☐ (注 3) 「特別の事情」は、次のア、イに該当するものであること。
 - ☐ ア. 一時的又は突発的であること
 - ☐ イ. 全体として 1 年の半分を超えないことが見込まれること。
- ☐ (注 4) 一定時間の途中で特別の事情が生じ、原則としての延長時間を延長する場合に労使がとる手続を、協議、通告、その他具体的に定めること。
- ☐ (注 5) 限度時間を超えることのできる回数を定めること。
- ☐ (注 6) 限度時間を超える一定の時間を定めること。
- ☐ (注 7) 限度時間を超える一定の時間を定めるに当たっては、当該時間をできる限り短くするよう努めること。
- ☐ (注 8) 限度時間を超える時間外労働に係る割増賃金の率を定めること。
- ☐ (注 9) 限度時間を超える時間外労働に係る割増賃金の率は、法定割増賃金率を超える率とするよう努めること。

「特別の事情」は、「臨時的なもの」に限られます。

「臨時的なもの」とは、一時的または突発的に、時間外労働を行わせる必要のあるものであり、全体として 1 年の半分を超えないことが見込まれるものを指します。限度時間を超えて時間外労働を行わせなければならない特別の事情は、限度時間以内の時間外労働をさせる必要のある具体的事由よりも限定的である必要があります。

「特別の事情」の例

〈臨時的と認められるもの〉

●予算、決算業務 ●ボーナス商戦に伴う業務の繁忙 ●納期のひっ迫 ●大規模なクレームへの対応 ●機械のトラブルへの対応

〈臨時的と認められないもの〉

●(特に事由を限定せず) 業務の都合上必要なとき ●(特に事由を限定せず) 業務上やむを得ないとき

●(特に事由を限定せず) 業務繁忙なとき ●使用者が必要と認めるとき ●年間を通じて適用されることが明らかな事由

●適用除外

次の事業又は業務には、チェックポイント2で示した延長時間の限度が適用されません。

- ① 工作物の建設等の事業
- ② 自動車の運転の業務
- ③ 新技術、新商品等の研究開発の業務
- ④ 厚生労働省労働基準局長が指定する事業または業務（ただし、1 年間の限度時間は適用されます。）
（具体的な指定事業または業務は、労働基準監督署にお問い合わせください。）

5. 「期間」の欄には、時間外労働又は休日労働をさせることができる日の属する期間を記入すること。

労働時間の適正な把握のために 使用者が講ずべき措置に関する ガイドライン

(平成 29 年 1 月 20 日策定)

1 趣旨

労働基準法においては、労働時間、休日、深夜業等について規定を設けていることから、使用者は、労働時間を適正に把握するなど労働時間を適切に管理する責務を有している。

しかしながら、現状をみると、労働時間の把握に係る自己申告制（労働者が自己の労働時間を自主的に申告することにより労働時間を把握するもの。以下同じ。）の不適正な運用等に伴い、同法に違反する過重な長時間労働や割増賃金の未払いといった問題が生じているなど、使用者が労働時間を適切に管理していない状況もみられるところである。

このため、本ガイドラインでは、労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置を具体的に明らかにする。

2 適用の範囲

本ガイドラインの対象事業場は、労働基準法のうち労働時間に係る規定が適用される全ての事業場であること。

また、本ガイドラインに基づき使用者（使用者から労働時間を管理する権限の委譲を受けた者を含む。以下同じ。）が労働時間の適正な把握を行うべき対象労働者は、労働基準法第 4 1 条に定める者及びみなし労働時間制が適用される労働者（事業場外労働を行う者にあつては、みなし労働時間制が適用される時間に限る。）を除く全ての者であること。

なお、本ガイドラインが適用されない労働者についても、健康確保を図る必要があ

ることから、使用者において適正な労働時間管理を行う責務があること。

3 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のことをいい、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。そのため、次のアからウのような時間は、労働時間として扱わなければならないこと。

ただし、これら以外の時間についても、使用者の指揮命令下に置かれていると評価される時間については労働時間として取り扱うこと。

なお、労働時間に該当するか否かは、労働契約、就業規則、労働協約等の定めのかんによらず、労働者の行為が使用者の指揮命令下に置かれたものと評価することができるか否かにより客観的に定まるものであること。また、客観的に見て使用者の指揮命令下に置かれていると評価されるかどうかは、労働者の行為が使用者から義務づけられ、又はこれを余儀なくされていた等の状況の有無等から、個別具体的に判断されるものであること。

ア 使用者の指示により、就業を命じられた業務に必要な準備行為（着用を義務付けられた所定の服装への着替え等）や業務終了後の業務に関連した後始末（清掃等）を事業場内において行った時間

イ 使用者の指示があつた場合には即時に業務に従事することを求められており、労働から離れることが保障されていない状態で待機等している時間（いわゆる「手待時間」）

ウ 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

4 労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置

(1) 始業・終業時刻の確認及び記録

使用者は、労働時間を適正に把握するため、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、これを記録すること。

(2) 始業・終業時刻の確認及び記録の原則的な方法

使用者が始業・終業時刻を確認し、記録する方法としては、原則として次のいずれかの方法によること。

ア 使用者が、自ら現認することにより確認し、適正に記録すること。

イ 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。

(3) 自己申告制により始業・終業時刻の確認及び記録を行う場合の措置

上記(2)の方法によることなく、自己申告制によりこれを行わざるを得ない場合、使用者は次の措置を講ずること。

ア 自己申告制の対象となる労働者に対して、本ガイドラインを踏まえ、労働時間の実態を正しく記録し、適正に自己申告を行うことなどについて十分な説明を行うこと。

イ 実際に労働時間を管理する者に対して、自己申告制の適正な運用を含め、本ガイドラインに従い講ずべき措置について十分な説明を行うこと。

ウ 自己申告により把握した労働時間が実際の労働時間と合致しているか否かについて、必要に応じて実態調査を実施し、所要の労働時間の補正をすること。

特に、入退場記録やパソコンの使用時間の記録など、事業場内にいた時間

の分かるデータを有している場合に、労働者からの自己申告により把握した労働時間と当該データで分かった事業場内にいた時間との間に著しい乖離が生じているときには、実態調査を実施し、所要の労働時間の補正をすること。

エ 自己申告した労働時間を超えて事業場内にいる時間について、その理由等を労働者に報告させる場合には、当該報告が適正に行われているかについて確認すること。

その際、休憩や自主的な研修、教育訓練、学習等であるため労働時間ではないと報告されていても、実際には、使用者の指示により業務に従事しているなど使用者の指揮命令下に置かれていたと認められる時間については、労働時間として扱わなければならないこと。

オ 自己申告制は、労働者による適正な申告を前提として成り立つものである。このため、使用者は、労働者が自己申告できる時間外労働の時間数に上限を設け、上限を超える申告を認めない等、労働者による労働時間の適正な申告を阻害する措置を講じてはならないこと。

また、時間外労働時間の削減のための社内通達や時間外労働手当の定額払等労働時間に係る事業場の措置が、労働者の労働時間の適正な申告を阻害する要因となっていないかについて確認するとともに、当該要因となっている場合においては、改善のための措置を講ずること。

さらに、労働基準法の定める法定労働時間や時間外労働に関する労使協定（いわゆる 36 協定）により延長することができる時間数を遵守することは当

然であるが、実際には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、実際に労働時間を管理する者や労働者等において、慣習的に行われていないかについても確認すること。

(4) 賃金台帳の適正な調製

使用者は、労働基準法第 108 条及び同法施行規則第 54 条により、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。

また、賃金台帳にこれらの事項を記入していない場合や、故意に賃金台帳に虚偽の労働時間数を記入した場合は、同法第 120 条に基づき、30 万円以下の罰金に処されること。

(5) 労働時間の記録に関する書類の保存

使用者は、労働者名簿、賃金台帳のみならず、出勤簿やタイムカード等の労働時間の記録に関する書類について、労働基準法第 109 条に基づき、3 年間保存しなければならないこと。

(6) 労働時間を管理する者の職務

事業場において労務管理を行う部署の責任者は、当該事業場内における労働時間の適正な把握等労働時間管理の適正化に関する事項を管理し、労働時間管理上の問題点の把握及びその解消を図ること。

(7) 労働時間等設定改善委員会等の活用

使用者は、事業場の労働時間管理の状況を踏まえ、必要に応じ労働時間等設定改善委員会等の労使協議組織を活用し、労働時間管理の現状を把握の上、労働時間管理上の問題点及びその解消策等の検討を行うこと。

「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日以上の子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。

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】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

法律について

- 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。

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/ 

課題解決の支援

- 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。

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-kinmukankyoku.mhlw.go.jp/information/ 

その他

その他の相談窓口

熊本労働局雇用環境・均等室 熊本市西区春日2-10-1 熊本地方合同庁舎A棟9F
TEL 096-352-3865

働き方改革

～ 一億総活躍社会の実現に向けて ～

働く方々がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する働き方改革を総合的に推進するため、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等のための措置を講じます。

働き方改革全体の推進

ポイント

I

労働時間法制の見直し

P 3・4参照

働き過ぎを防ぐことで、働く方々の健康を守り、多様な「ワーク・ライフ・バランス」を実現できるようにします。

ポイント

II

雇用形態に関わらない公正な待遇の確保（略）

同一企業内における正規雇用と非正規雇用の間にある不合理な待遇の差をなくし、どのような雇用形態を選択しても「納得」できるようにします。

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。

取組に当たっては、「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

見直しの目的

「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。

見直しの内容

①	残業時間の上限を規制します
②	「勤務間インターバル」制度の導入を促します
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
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～）
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
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
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）

★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。

見直しの概要（残業時間の上限規制）

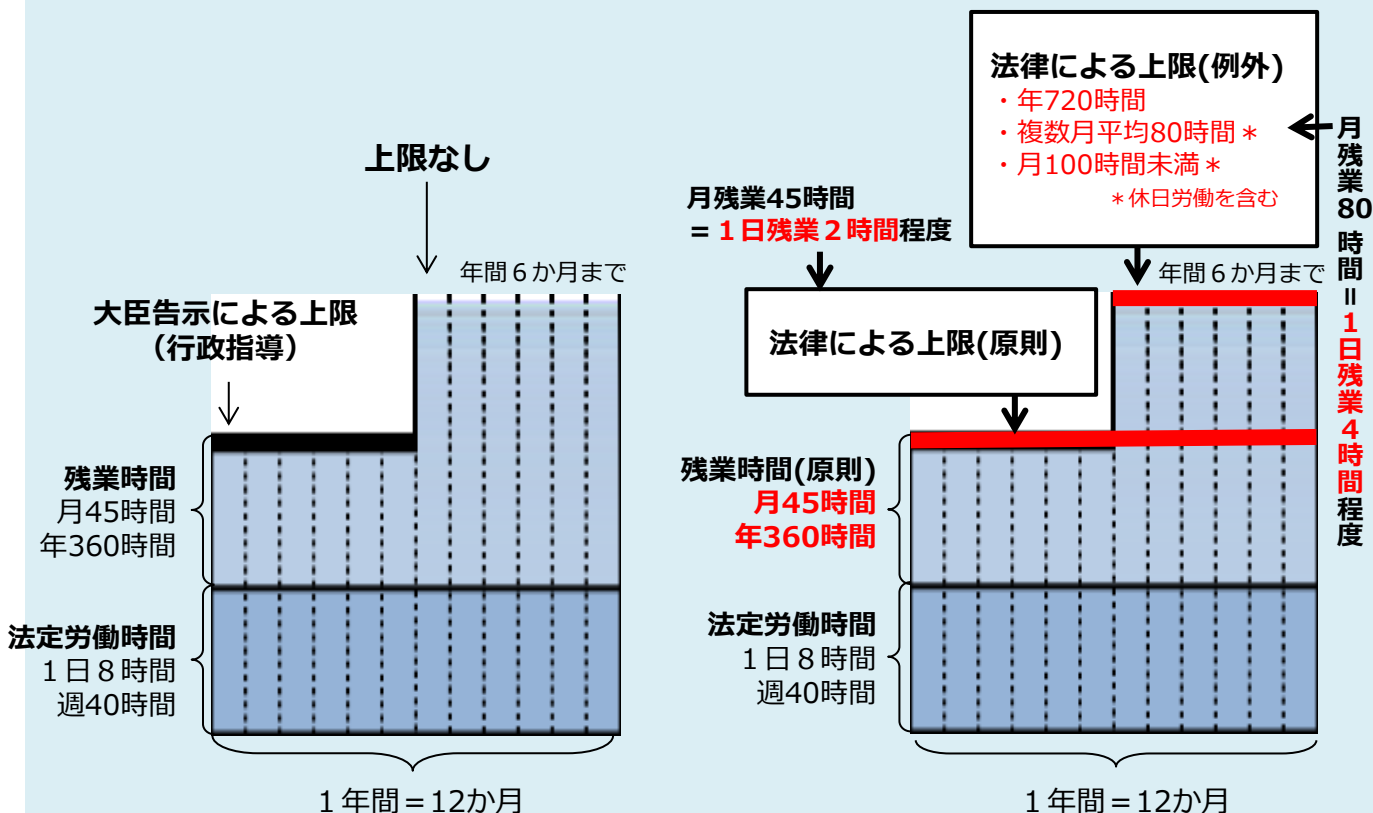
残業時間の上限を法律で規制することは、70年前（1947年）に制定された「労働基準法」において、初めての大改革となります。

（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。

熊本市内の中小企業事業主の皆さまへ

働き方改革への取組を支援するため 「労働時間相談・支援班」 が訪問します



労務管理について、以下のようなことで悩みではありませんか？

うちの会社の
労働時間制度は
こんままで
よかとかな…？

残業時間を減らしたかと思うけど、
どぎゃんすればよかと？

有給休暇をうまく使うには
どぎゃんすればよかと…？



**労働基準監督署の「労働時間相談・支援班」の班員が、個別に訪問して
以下の事項についてご説明するとともに、解決策をアドバイスします！
お気軽にご利用ください！**

- ◎ 「働き方改革関連法」の概要（裏面をご覧ください）
- ◎ **時間外・休日労働協定（36協定）を含む労働時間制度全般**※
※ 法定労働時間や36協定の締結の仕方、協定事項、協定に当たっての留意点などについてご説明します。
- ◎ **変形労働時間制など労働時間に関する制度の導入方法**※
※ 業務の実態に応じた労働時間制度についてアドバイスするとともに、導入に当たって必要な書類の作成方法についてもご説明します。
- ◎ **労働時間の適正な把握**
※ 労働時間の考え方やその把握方法などについてご説明します。
- ◎ **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**のご紹介
（裏面をご覧ください）
- ◎ **長時間労働の削減に向けた取組事例**のご紹介

◆ 個別訪問のお申し込み先

最寄りの労働基準監督署（労働時間相談・支援班）にお電話ください。

受付時間：8時30分～17時15分（土・日・祝祭日を除く）

中小企業における働き方改革

「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。

取組に当たっては、「意識の共有がされやすい」など、中小企業だからこそ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。

働き方改革関連法（労働時間法制の見直し部分）の概要

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日以上の子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。

時間外労働等改善助成金

◆時間外労働の上限設定などに取り組む皆さまを、**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。

お問合せは熊本労働局まで

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

お問合せは熊本労働局まで

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、所定労働時間を短縮して週40時間以下とする取組を支援します。

お問合せは熊本労働局まで

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を支援します。

お問合せはテレワーク相談センターまで