

働き方改革について

彦根労働基準監督署

- 我が国は、
 - ・ 少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少
 - ・ 育児や介護との両立など、働く方のニーズの多様化などの状況に直面しています。
- こうした中、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作ることが重要な課題になっています。



「働き方改革」は、この課題の解決のため、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し、働く方一人一人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ています。

働き方改革関連法（労働時間法制見直し部分）について

3

①	残業時間の上限規制
②	月60時間超の残業の割増賃金率引き上げ ▶ 中小企業で働く方にも適用（割増賃金率25%→ 50% 大企業はH22年度～）
③	年5日間の年次有給休暇の取得（企業に義務づけ） ▶ 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
④	「フレックスタイム制」の拡充 ▶ 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
⑤	「高度プロフェッショナル制度」の創設 ▶ 専門的な職業の方の自律的で創造的な働き方を選択可能に ▶ 前提として、働く方の健康を守る措置を義務化 ▶ 対象を限定（賃金要件有、特定の高度専門職のみが対象）
⑥	長時間労働者にかかる面接指導制度等の拡充 ▶ 裁量労働制の適用対象者や管理監督者も含めた労働時間の把握 ▶ 一部の業務従事者への面接指導の義務付け
⑦	「勤務間インターバル」の導入（努力義務）

③年5日間の年次有給休暇の取得

（現行法）

年次有給休暇の取得要件は、労働者が自ら時季を指定して申し出ることでした。

- ①労働者が使用者に
取得希望時季を申出
例「○月×日に休みます」



労働者



使用者

- ②○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：48.7%

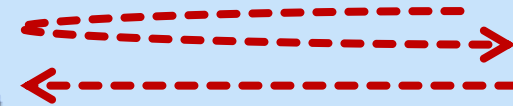
（改正法施行後）

使用者が労働者の希望を聴き、希望を踏まえて年次有給休暇の取得時季を指定。年5日の取得を使用者に義務付け（※）。**<平成31年4月1日以後の年休基準日から改正法が適用>**

- ①使用者が労働者に
取得時季の希望を聴取



労働者



使用者

- ②労働者の希望を踏ま
え 使用者が取得時季
を指定

例「○月×日に休んでください」



- ③○月×日に年休が成立

※年次有給休暇の付与日数が10日以上（繰越日数は含まない）の労働者が対象

時間外労働（残業）、休日労働のきまり

時間外労働



休日労働



行わせる場合には

36協定（サブロク協定）の届出が必要（労基法第36条）

■ 36協定とは？

● 36協定 ●

- 必要な事項を労使で協定し
- 事前に所轄の労働基準監督署長に届け出ること



**時間外労働・
休日労働が可能**

3 6 協定届の記載例

(様式第9号(第16条第1項関係))

労働時間の延長及び休日の労働は必要最小限にとどめられるべきであり、労使当事者はこのことに十分留意した上で協定するようにしてください。
なお、使用者は協定した時間枠の範囲内で労働させた場合であっても、労働契約法第5条に基づく安全配慮義務を負います。

- ◆ 3.6 協定で締結した内容を協定届（本様式）に転記して届け出てください。

3.6 協定届（本様式）を用いて3.6 協定を締結することとできます。

その場合には、記名押印又は署名など労使双方の合意があることが明らかとなるような方法により締結することが必要です。必要事項の記載があれば、協定届様式以外の形式でも届出できます。

- ◆ 3.6 協定の届出は電子申請でも行うことができます。

- ◆（任意）の欄は、記載しなくても構いません。

[illegible]

働き方改革に向けた取組

働き方改革の実施には、労働基準法の遵守を超えた、働き方そのものの見直しが必要で、企業トップによる強いリーダーシップが不可欠です。

例えば以下のような
取組が実施されています

1. 時間外労働の削減

- ◆経営トップが働き方改革に関するメッセージを発信
- ◆「朝型勤務」や「ノー残業デー」、「ノー残業ウィーク」など、効率的な働き方を促す取組の導入
※明るい時間が長い夏の間は、朝早くから働き始め、夕方には家族などと過ごせるようにする「朝型勤務」や、「フレックスタイム制」を活用した「生活スタイル変革」
- ◆時間外労働時間の見える化
- ◆部下の長時間労働抑制について、管理職教育の実施や人事考課項目としての追加
- ◆一定の時間になった際のPCの強制シャットダウン など

長時間働くのではなく、早く帰る職場慣行・雰囲気醸成、定着

【削減事例】

- ◆ 今まで採用対象としていなかった短時間・少日数勤務者を採用し、シフトを埋める
- ◆ 1人ができる仕事の種類や幅をあらかじめ増やしておくことにより、繁忙部署の応援等を円滑に行いやすくする（急な欠勤者等が出た場合の代替要員確保にも資する）

2. 年次有給休暇の取得

- ◆休暇取得計画の設定やその計画が実施されるようなフォロー（月1日以上のお暇、土日、祝日に休暇を組み合わせた連続休暇など）
- ◆年次有給休暇の計画的付与制度の導入
- ◆部下の休暇取得状況を管理職の人事評価項目に盛り込む など

→ 年次有給休暇を取得しやすい雰囲気醸成、定着

3. 多様な働き方を実現するための対応

- ◆短時間正社員制度の導入
- ◆在宅勤務などのテレワークの導入
- ◆「ボランティア休暇」や「勤続年数節目休暇」など、年次有給休暇以外の休暇制度の導入 など

→ さまざまな事情を持つ人が、活躍できる環境の整備

滋賀労働局ベストプラクティス企業の取組例

滋賀労働局は、過労死等防止啓発月間である11月に過労死等につながる過重労働などへの対応として「過重労働解消キャンペーン」を行っており、その取組の1つとして、長時間労働削減に向けた積極的な取組を行っている企業を労働局長が訪問し、取組事例を収集し、**「ベストプラクティス」**として、その取組事例を地域に紹介している。★他の労働局の事例も含め「労働局 ベストプラクティス」で検索。

●「古河A S株式会社」の取組

- 【取組1】：経営トップの意思を表明し、労働者の意識を改革
- 【取組2】：労働時間管理ルール（ガイドライン）を策定し、残業時間を削減
- 【取組3】：各種休暇制度を設けて、これらの取得を促進
- 【取組4】：働き方改革を経営戦略と位置付けて企業全体で取り組む
- 【取組5】：その他にも、プラチナくるみんの取得など、様々な取組を実施

●「社会福祉法人あいの土山福社会エーデル土山」の取組

「トリプルゼロの推進」

- 【取組1】：残業ゼロ 残業OKの風土打破、帰りやすい環境作り、業務改善の随時実施
時間を意識した議論や情報共有、情報伝達の効率化、一斉出勤・一斉退社
- 【取組2】：腰痛ゼロ 抱えない介助の推進、安全衛生委員会・4S活動、腰に負担のかかる業務の洗い出し、蓄積された負荷の軽減等、勤務制度の見直し
- 【取組3】：メンタル不調ゼロ 「トーキング」の実施、休みやすい環境の構築、暗黙のルールの見直し、モラルハラスメント防止ブック

働き方改革に向けて、特に中小企業・小規模事業者の方々が抱える様々な課題に対応するため、ワンストップ相談窓口として「働き方改革推進支援センター」を設置しています。

支援の対象となる方

全ての事業主の方がご利用いただけます。

- 3 6 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
- 助成金を利用したいがどのような助成金があるのか

このような悩みを持つ事業主の方からのご連絡をお待ちしています。

支援の内容

(個別相談支援)

- 窓口相談、電話、メール等による相談
- 個別訪問による相談
- 商工会議所等との連携による出張相談

滋賀働き方改革推進支援センター

0 1 2 0 - 1 0 0 - 2 2 7

中小企業における労働時間等の設定の改善を通じた職場意識の改善等を促進するために、助成するものです。詳細は、滋賀労働局のホームページをご覧ください。

※ 令和4年度当初時点のものであり、受付期間に制限がある場合等があります。

【お問い合わせ】
滋賀労働局
雇用環境・均等室
TEL 077-523-1190

- 生産性を向上させ、残業（時間外労働時間数等）を減らしたい。
- 年次有給休暇や特別休暇の取得を促進したい。



労働時間短縮・年休促進
支援コース

- 新たに勤務間インターバル制度を導入したい。
- 既に導入しているインターバル制度の時間数、適用範囲を拡大したい。



勤務時間インターバル
導入コース

- 生産性を向上させ、労務・労働時間の適正管理の推進に向けた環境整備に取り組みたい。



労働時間適正管理推進
コース

- 事業主団体の傘下企業に対して、時間外労働の削減等に向けたセミナー、巡回指導、相談窓口の設置等の取組を行いたい。



団体推進コース