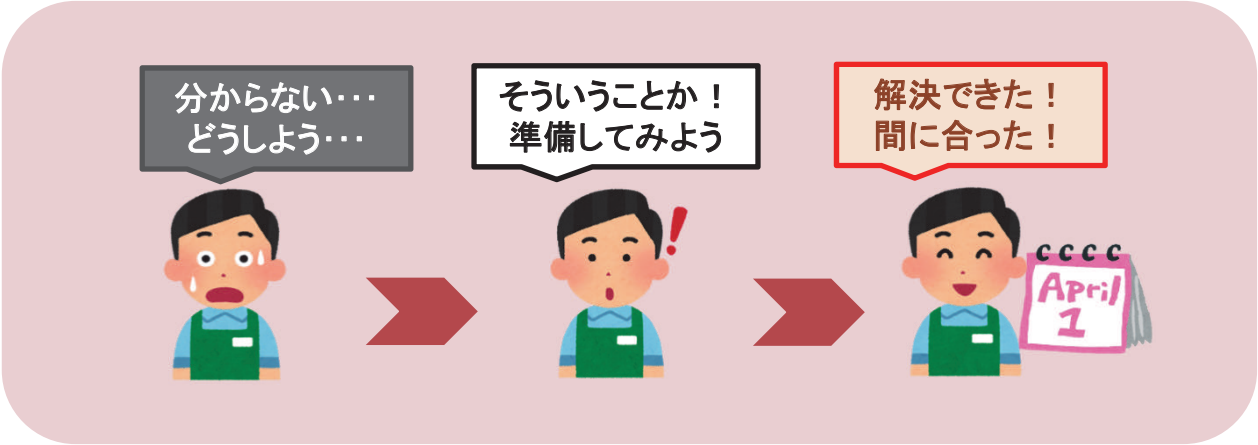
中小企業の事業主の皆さまへ

中小企業は
2020年
4月から適用

「働き方改革」の**秘訣**をまとめました！

時間外労働の上限規制
“お悩み解決” ハンドブック



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

（2021.3）

このハンドブックをご利用される皆さまへ

「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」、「働き手のニーズの多様化」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の向上や、就業機会の拡大、意欲・能力を存分に発揮できる環境をつくることが不可欠です。

働く方の置かれた事情に応じて、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、日本国内雇用の約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、**人手不足の解消**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、生産性の向上に加え「働き方改革」による魅力ある職場づくりが重要です。

改革に取り組むに当たっては、「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」・「従業員への還元」の好循環をつくるため、「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！

Contents

時間外労働の上限規制って何？
ウチの会社も見直す必要がある？ P4

上限規制を守りながら労働時間も
しっかり確保したい。何かいい方
法はある？ P8

時間外労働を短くするために
助成金は利用できる？ P10

ウチの会社でマネできる他社の
成功事例を教えてもらえる？ P12

ウチの会社にあった労務管理に
ついて相談できる場所はある？ P15

Q&A P16

時間外労働の上限規制って何？
ウチの会社も見直す必要がある？

ポイント

- 労働者が **法律の上限を超える時間（※）** 働く場合には、あらかじめ「時間外・休日労働に関する協定（36協定）」が必要です。
- 2020年４月から、36協定で定めることができる時間外労働時間に制限**（時間外労働の上限規制）**ができました。

（※）法律の上限を超える時間 とは

労働時間の上限（法定労働時間）

原則 …１週:40時間、１日:８時間

例外※ …１週:44時間、１日:８時間

※労働者10人未満の商業、映画・演劇業（映画の製作の事業を除く）、保健衛生業、接客娯楽業

休日の最低基準（法定休日）

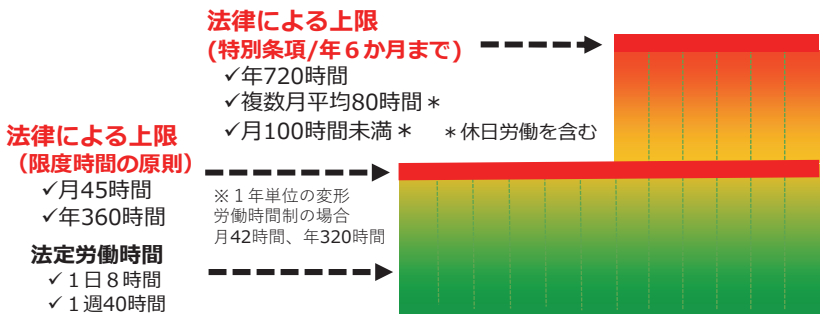
毎週１回または４週を通じて４日以上

（午前０時～午後12時の１暦日の休み）

超えない → 特に新しい対応はありません。

超える → 過半数組合や過半数代表者と**時間外労働の上限規制**の範囲内で36協定を締結し、所轄の労働基準監督署に届け出る必要があります。

時間外労働の上限規制の具体的な内容



◆以下の事業・業務は、2024年３月31日まで上限規制の適用が猶予されます。
・建設事業　・自動車運転の業務
・医師
・鹿児島・沖縄砂糖製造業（複数月平均80時間以内、月100時間未満のみが猶予の対象となります。）

◆新技術・新商品などの研究開発業務については、上限規制の適用が除外されています。



うちは今までも36協定を結んでいたけど、「月45時間」「年360時間」までと定めているから、今すぐ見直す必要はないんだね。

さらに詳しく知りたい方はこちら

時間外労働の上限規制に関する解説用パンフレットをご用意しています。

36協定の締結に当たって注意すべき４つのポイント

Point 1 「１日」「１か月」「１年」について、時間外労働の限度を定めてください。

- 「１日」「１か月」「１年」のそれぞれの時間外労働の限度を定める必要があります。

Point 2 協定期間の「起算日」を定める必要があります。

- １年の上限について算定するために、協定期間の「起算日」を定める必要があります。

Point 3 時間外労働と休日労働の合計は、月100時間未満、２～６か月平均80時間以内にすることを協定で定める必要があります。

- 36協定では「１日」「１か月」「１年」の時間外労働の上限時間を定めます。この上限時間内で労働をさせた場合であっても、実際の時間外労働と休日労働の合計が、月100時間以上または２～６か月平均80時間超となった場合には、法違反となります。
- このため、時間外労働と休日労働の合計を月100時間未満、２～６か月平均80時間以内とすることを、協定で定める必要があります。36協定届の新しい様式では、この点について労使で合意したことを確認するためのチェックボックスが設けられています。

Point 4 限度時間を超えて労働させることができるのは、「臨時的な特別の事情がある場合」に限ります。

- 限度時間（月45時間・年360時間）を超える時間外労働を行わせることができるのは、通常予見することのできない業務量の大幅な増加など、臨時的な特別の事情がある場合に限ります。

! 臨時的に限度時間を超えて労働させる必要がある場合の事由については、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。

（臨時的に必要がある場合の例）
・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

過半数代表者の選任

- 36協定の締結を行う労働者の代表は、労働者（パートやアルバイトなども含む）の過半数で組織する労働組合がない場合には、労働者の過半数を代表する方（過半数代表者）が行う必要があります。
- 過半数代表者の選任に当たっては、以下の点に留意する必要があります。
  - ✓ 管理監督者でないこと
  - ✓ 36協定を締結する人を選出することを明らかにした上で、投票・挙手などの方法で選出する
  - ✓ 使用者の意向に基づいて選出された人でないこと（※）

  （※）会社による指名や、社員親睦会の代表が自動的に選出されることなどは不適切な選出となります。

36協定届のチェックボックスにチェックする必要があります。

- 使用者は過半数代表者が協定締結に関する事務を円滑に遂行できるよう、必要な配慮（※）を行わなければなりません。

（※）事務機器（イントラネットや社内メールも含む）や事務スペースの提供など

36協定届の記載例（限度時間を超えない場合）

（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数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。

◆３６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。
３６協定届（本様式）を用いて３６協定を締結することもできます。
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。

◆３６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。

表面

様式第９号（第16条第１項関係）

時間外労働
休日労働 に関する協定届

労働保険番号	□□□□□□□□□□□□□□ （都道府県／所掌／管轄／基幹番号／枝番号／一括事業場番号）
法人番号	□□□□□□□□□□□□□

労働保険番号・法人番号を記載してください。

事業の種類	事業の名称	事業の所在地（電話番号）	協定の有効期間
金属製品製造業	○○金属工業株式会社　○○工場	（〒○○○ －○○○○） ○○市○○町1－2－3　（電話番号 :○○○－ ○○○○ － ○○○○）	○○○○年4月1日 から1年間

事業場（工場、支店、営業所等）ごとに協定してください。

この協定が有効となる期間を定めてください。１年間とすることが望ましいです。

時間外労働	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（１日）（任意）	延長することができる時間数 １日 法定労働時間を超える時間数	１日 所定労働時間を超える時間数（任意）	１箇月（①については45時間まで、②については42時間まで） 法定労働時間を超える時間数	１箇月 所定労働時間を超える時間数（任意）	１年（①については360時間まで、②については320時間まで） 法定労働時間を超える時間数	１年 所定労働時間を超える時間数（任意）
									起算日（年月日）	○○○○年4月1日
① 下記②に該当しない労働者	受注の集中	設計	10人	7．5時間	3時間	3．5時間	30時間	40時間	250時間	370時間
	製品不具合への対応	検査	10人	7．5時間	2時間	2．5時間	15時間	25時間	150時間	270時間
	臨時の受注、納期変更	機械組立	20人	7．5時間	2時間	2．5時間	15時間	25時間	150時間	270時間
② １年単位の変形労働時間制により労働する労働者	月末の決算事務	経理	5人	7．5時間	3時間	3．5時間	20時間	30時間	200時間	320時間
	棚卸	購買	5人	7．5時間	3時間	3．5時間	20時間	30時間	200時間	320時間

１年間の上限時間を計算する際の起算日を記載してください。その１年間においては協定の有効期間にかかわらず、起算日は同一の日である必要があります。

対象期間が３か月を超える１年単位の変形労働時間制が適用される労働者については、②の欄に記載してください。

事由は具体的に定めてください。

業務の範囲を細分化し、明確に定めてください。

１日の法定労働時間を超える時間数を定めてください。

１か月の法定労働時間を超える時間数を定めてください。①は45時間以内、②は42時間以内です。

１年の法定労働時間を超える時間数を定めてください。①は360時間以内、②は320時間以内です。

休日労働	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（任意）	労働させることができる法定休日の日数	労働させることができる法定休日における始業及び終業の時刻
	受注の集中	設計	10人	土日祝日	1か月に1日	8:30～17:30
	臨時の受注、納期変更	機械組立	20人	土日祝日	1か月に1日	8:30～17:30

上記で定める時間数にかかわらず、時間外労働及び休日労働を合算した時間数は、１箇月について100時間未満でなければならず、かつ２箇月から６箇月までを平均して80時間を超過しないこと。☑
（チェックボックスに要チェック）

時間外労働と法定休日労働を合計した時間数は、月100時間未満、２～６か月平均80時間以内でなければいけません。これを労使で確認の上、必ずチェックを入れてください。チェックボックスにチェックがない場合には、有効な協定届とはなりません。

協定の成立年月日　○○○○年　3　月　12　日

協定の当事者である労働組合（事業場の労働者の過半数で組織する労働組合）の名称又は労働者の過半数を代表する者の　職名　検査課主任　氏名　山田花子

管理監督者は労働者代表にはなれません。

協定書を兼ねる場合には、労働者代表の署名又は記名・押印などが必要です。

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　）

上記協定の当事者である労働組合が事業場の全ての労働者の過半数で組織する労働組合である又は上記協定の当事者である労働者の過半数を代表する者が事業場の全ての労働者の過半数を代表する者であること。☑
（チェックボックスに要チェック）

上記労働者の過半数を代表する者が、労働基準法第41条第２号に規定する監督又は管理の地位にある者でなく、かつ、同法に規定する協定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により選出された者であつて使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。☑（チェックボックスに要チェック）

○○○○年　3　月　15　日

使用者　職名　工場長　氏名　田中太郎

協定書を兼ねる場合には、使用者の署名又は記名・押印などが必要です。

○○　労働基準監督署長殿

労働者の過半数で組織する労働組合が無い場合には、３６協定の締結をする者を選ぶことを明確にした上で、投票・挙手等の方法で労働者の過半数代表者を選出し、選出方法を記載してください。
使用者による指名や、使用者の意向に基づく選出は認められません。
チェックボックスにチェックがない場合には、形式上の要件に適合している協定届とはなりません。

限度時間を超える場合の36協定届の記載例（特別条項）

（様式第９号の２（第16条第１項関係））

臨時的な特別の事情がなければ、限度時間（月45時間又は42時間・年360時間又は320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でも、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。

◆臨時的に限度時間を超えて労働させる場合には様式第９号の２の協定届の届出が必要です。
◆様式第９号の２は、✓ 限度時間内の時間外労働についての届出書（１枚目）と、✓ 限度時間を超える時間外労働についての届出書（２枚目）の**２枚**の記載が必要です。
◆１枚目の記載については、前ページの記載例を参照ください。

2枚目 表面

時間外労働 / 休日労働 に関する協定届（特別条項）

様式第９号の２（第16条第１項関係）

臨時的に限度時間を超えて労働させることができる場合	業務の種類	労働者数（満18歳以上の者）	1日（任意） 延長することができる時間数 法定労働時間を超える時間数	1日（任意） 延長することができる時間数 所定労働時間を超える時間数（任意）	1箇月（時間外労働及び休日労働を合算した時間数。100時間未満に限る。） 限度時間を超えて労働させることができる回数（6回以内に限る。）	1箇月 延長することができる時間数及び休日労働の時間数 法定労働時間を超える時間数と休日労働の時間数を合算した時間数	1箇月 延長することができる時間数及び休日労働の時間数 所定労働時間を超える時間数と休日労働の時間数を合算した時間数（任意）	1箇月 限度時間を超えた労働に係る割増賃金率	1年（時間外労働のみの時間数。720時間以内に限る。） 起算日（年月日） ○○○○年4月1日 延長することができる時間数 法定労働時間を超える時間数	1年 延長することができる時間数 所定労働時間を超える時間数（任意）	1年 限度時間を超えた労働に係る割増賃金率
突発的な仕様変更	設計	10人	6時間	6．5時間	4回	60時間	70時間	35%	550時間	670時間	35%
製品トラブル・大規模なクレームへの対応	検査	10人	6時間	6．5時間	3回	60時間	70時間	35%	500時間	620時間	35%
機械トラブルへの対応	機械組立	20人	6時間	6．5時間	3回	55時間	65時間	35%	450時間	570時間	35%

事由は一時的又は突発的に時間外労働を行わせる必要のあるものに限り、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とき」「業務上やむを得ないとき」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。

業務の範囲を細分化し、明確に定めてください。

月の時間外労働の限度時間（月45時間又は42時間）を超えて労働させる回数を定めてください。年６回以内に限ります。

限度時間（月45時間又は42時間）を超えて労働させる場合の、１か月の**時間外労働と休日労働の合計の時間数**を定めてください。**月100時間未満**に限ります。
なお、この時間数を満たしていても、**２～６か月平均で月80時間**を超えてはいけません。

限度時間を超えて時間外労働をさせる場合の割増賃金率を定めてください。
この場合、法定の割増率（25%）を超える割増率となるよう努めてください。

限度時間（年360時間又は320時間）を超えて労働させる１年の**時間外労働（休日労働は含みません）の時間数**を定めてください。**年720時間以内**に限ります。

限度時間を超えて労働させる場合にとる手続について定めてください。

限度時間を超えて労働させる場合における手続	労働者代表者に対する事前申し入れ
限度時間を超えて労働させる労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置	（該当する番号）①、③、⑩ （具体的内容）対象労働者への医師による面接指導の実施 、対象労働者に11時間の勤務間インターバルを設定、職場での時短対策会議の開催

上記で定める時間数にかかわらず、時間外労働及び休日労働を合算した時間数は、１箇月について 100 時間未満でなければならず、かつ２箇月から６箇月までを平均して 80 時間を超過しないこと。☑
（チェックボックスに要チェック）

時間外労働と法定休日労働を合計した時間数は、月100時間未満、２～６か月平均80時間以内でなければいけません。これを労使で確認の上、必ずチェックを入れてください。チェックボックスにチェックがない場合には、有効な協定届とはなりません。

協定の成立年月日 ○○○○年 3 月 12 日

協定の当事者である労働組合（事業場の労働者の過半数で組織する労働組合）の名称又は労働者の過半数を代表する者の 職名 検査課主任 氏名 山田花子

様式９号の２の届出をする場合には、２枚目に労働者代表者名および選出方法、使用者代表者名の記入をしてください。

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 ）

上記協定の当事者である労働組合が事業場の全ての労働者の過半数で組織する労働組合である又は上記協定の当事者である労働者の過半数を代表する者が事業場の全ての労働者の過半数を代表する者であること。☑
（チェックボックスに要チェック）

上記労働者の過半数を代表する者が、労働基準法第 41 条第２号に規定する監督又は管理の地位にある者でなく、かつ、同法に規定する協定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により選出された者であつて使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。☑（チェックボックスに要チェック）

労働者の過半数で組織する労働組合が無い場合には、３６協定の締結をする者を選ぶことを明確にした上で、投票・挙手等の方法で労働者の過半数代表者を選出し、選出方法を記載してください。
使用者による指名や、使用者の意向に基づく選出は認められません。
チェックボックスにチェックがない場合には、形式上の要件に適合している協定届とはなりません。

○○○○ 年 3 月 15 日

使用者 職名 工場長 氏名 田中太郎

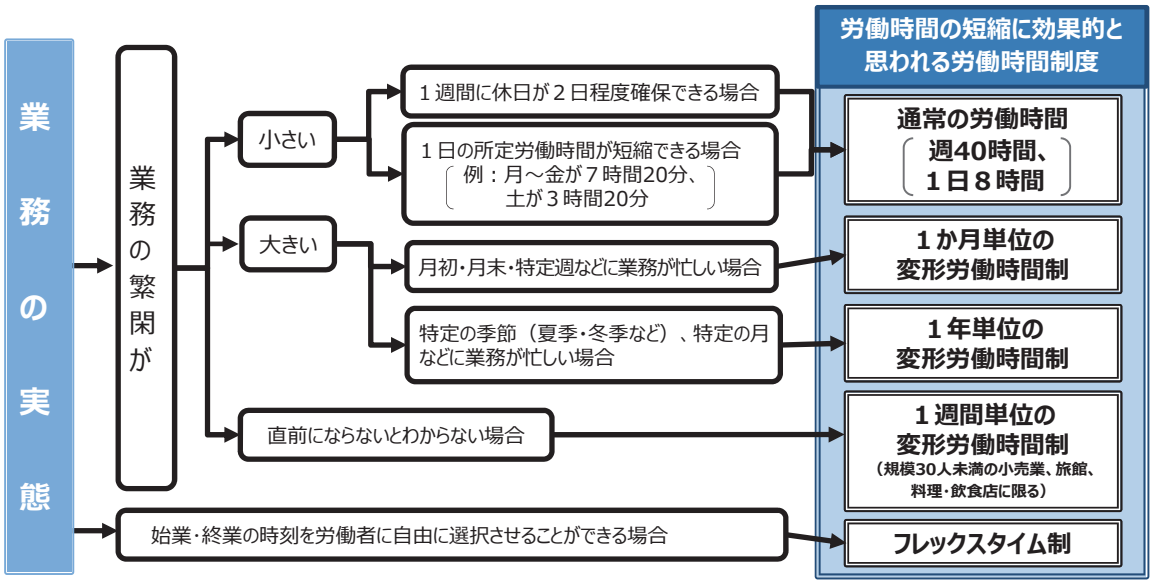
（健康確保措置） ○ ○ 労働基準監督署長殿

限度時間を超えた労働者に対し、以下のいずれかの健康確保措置を講ずることを定めてください。該当する番号を記入し、右欄に具体的内容を記載してください。

①医師による面接指導　②深夜業（22時～５時）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　⑩その他

上限規制を守りながら労働時間も しっかり確保したい。何かいい方法はある？

ポイント　あなたの会社の働き方に合った、労働時間の短縮に効果的と思われる労働時間制度を確認してみましょう。



	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週間単位の変形労働時間制	フレックスタイム制
労使協定の締結	○ ※就業規則への定めでも可	○	○	○
労使協定届出	○	○	○	○ ※清算期間が1か月以内の場合は不要
特定の事業・規模のみ	―	―	○ 労働者数30人未満の小売業、旅館、料理・飲食店	―
休日の付与	週1日または4週4日の休日	週1日 ※連続労働日数の上限は原則6日	週1日または4週4日の休日	週1日または4週4日の休日
労働時間の上限	―	1日10時間 1週52時間	1日10時間	―
1週平均の労働時間	40時間 ※特例措置対象事業は44時間	40時間	40時間	40時間 ※清算期間が1か月以内で特例措置対象事業は44時間
あらかじめ時間・日を明記	○	○	―	―

労働時間制度の一覧

労働時間制度		内　　容
通常の労働時間制度		１日の労働時間を８時間以内、１週間の労働時間を40時間以内とするものです。 ※土曜日を半日勤務とする制度（例：月～金が７時間20分、土が３時間20分）の採用も可能です。 ※特例措置対象事業場（労働者10人未満の ①商業、②映画・演劇業（映画の製作の事業を除く）、③保健衛生業、④接客娯楽業）については、１日の労働時間は８時間以内、１週間の労働時間は44時間以内と定めています。
変形労働時間制等		繁忙期の所定労働時間を長くする代わりに、閑散期の所定労働時間を短くするといったように、業務の繁閑や特殊性に応じて、労使が工夫しながら労働時間の配分などを行い、これによって全体の労働時間の短縮を図ろうとするものです。
	１か月単位	１か月以内の一定期間を平均し、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日および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	労使協定を締結すれば、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日および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。（年間の労働日数や労働時間の上限があります）
	１週間単位	規模が30人未満の小売業、旅館、料理・飲食店の事業に限り、労使協定で、毎日の労働時間を１週間単位で弾力的に定めることができる制度です。
	フレックスタイム制	３か月以内の一定期間の総労働時間を定めておき、労働者がその範囲内で各日の始業および終業の時刻を選択して働く制度です。
事業場外みなし労働時間制		労働者が事業場外で労働し、労働時間の算定が困難な場合には、所定労働時間または当該業務の遂行に通常必要とされる時間労働したものとみなされる制度です。
裁量労働制		研究開発などの業務や事業の運営に関する事項についての企画、立案などの業務について、その性質上、業務の遂行の方法や時間の配分などに関し、使用者が具体的な指示をしないことを労使協定や労使委員会の決議で定めた場合、当該労使協定や決議で定めた時間労働したものとみなす制度です。
	専門業務型	対象業務（新商品、新技術の研究開発の業務など19種）について、業務の遂行手段、時間配分の決定などに関し具体的な指示をすることが困難な業務の場合に導入できます。
	企画業務型	対象業務（事業の運営に関する事項についての企画、立案、調査、分析の業務であって、業務の性質上、その遂行の方法を大幅に労働者の裁量に委ねる必要があるもの）について、業務の遂行の手段および時間配分の決定などに関し、具体的な指示をしないこととする業務の場合に導入できます。

時間外労働を短くするために
助成金は利用できる？

ポイント

- 中小企業の事業主が時間外労働の上限規制に円滑に対応するため、生産性を高めながら労働時間の短縮などを行う取り組みに対する助成制度があります。
- 過去の活用事例や申請書の記載例を、ホームページで公開しているので、申請書の作成が簡単にできます。

【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）】

36協定で定める時間外・休日労働時間数を短縮するための取り組みを行う中小企業事業主に対して、取り組みの費用の一部を助成します。

■ 対象事業主の要件

36協定の１箇月の延長することができる時間数が月60時間を超える時間数で締結・届出している中小企業事業主　など

（注）中小企業事業主とは、以下のＡまたはＢの要件を満たす中小企業となります。

業種		A.　資本または出資額	B. 常時使用する労働者
小売業	小売業、飲食店など	5,000万円以下	50人以下
サービス業	物品賃貸業、宿泊業、医療、福祉、複合サービス業など	5,000万円以下	100人以下
卸売業	卸売業	1億円以下	100人以下
その他の業種	農業、林業、漁業、建設業、製造業、運輸業、金融業など	3億円以下	300人以下

■ 助成対象となる取り組み

労働時間短縮や生産性の向上に向けた、以下の取り組みに必要な費用

・外部専門家によるコンサルティング　・就業規則などの作成や変更
・労務管理用機器の導入や更新　・人材確保に向けた取り組み
・労働能率の増進に役立つ設備や機器の導入や更新　など

■ 助成上限額

最大４４０万円

■ 交付申請期限

令和３年11月30日（火）

さらに詳しく知りたい方はこちら

助成金の活用事例や申請書の記載例を掲載している「申請マニュアル」や「申請様式」は、こちらからダウンロードできます。
ご不明な点やご質問がございましたら、都道府県労働局　雇用環境・均等部または 雇用環境・均等室にお尋ねください。

【働き方改革推進支援助成金(団体推進コース）】

中小企業の事業主団体またはその連合団体が、傘下の事業主の労働条件の改善のため、時間外労働の削減や賃金引き上げに向けた取り組みを実施した場合、その費用を助成します。

■ 対象事業主の要件

３事業主以上で構成する、中小企業の事業主団体またはその連合団体（以下「事業主団体等」という。）　など

事業協同組合、事業協同小組合、信用協同組合、協同組合連合会、企業組合、協業組合、商工組合、商工組合連合会、都道府県中小企業団体中央会、全国中小企業団体中央会、商店街振興組合、商店街振興組合連合会、商工会議所、商工会、生活衛生同業組合、一般社団法人および一般財団法人　など

※ 事業主団体等が労働者災害補償保険の適用事業主であり、中小企業事業主の占める割合が、構成事業主全体の２分の１である必要があります。

■ 助成対象となる取り組み

労働時間短縮や賃金引き上げに向けた生産性向上に役立つ、以下のような取り組みに必要な費用

・市場調査　・新ビジネスモデルの開発、実験　・好事例の収集や普及啓発
・セミナーの開催　・巡回指導　・人材確保に向けた取り組み
・共同利用する労働能率の増進に役立つ設備・機器の導入・更新　など

■ 助成上限額

上限５００万円

都道府県または複数のブロック単位で構成する事業主団体など（傘下企業数が10社以上）の場合

上限１,０００万円

■ 交付申請期限

令和３年11月30日（火）

さらに詳しく知りたい方はこちら

助成金の活用事例や申請書の記載例を掲載している「申請マニュアル」や「申請様式」は、こちらからダウンロードできます。
ご不明な点やご質問がございましたら、都道府県労働局　雇用環境・均等部または 雇用環境・均等室にお尋ねください。



ウチの会社でマネできる他社の成功事例を教えてもらえる？

ポイント

- 助成金の活用事例をもとに、業務の効率化や働き方の見直しを行い、生産性の向上を実現した事例などを事例集にまとめています。
- オンラインでも企業の取組事例を検索したり、自社で改善すべきポイントなどを確認できる自己診断ツールを無料でご利用できます。

門型リフトの導入による作業の効率化と安全性の向上

（岐阜県／自動車整備業／２名）

【取組前】

従来のフロアジャッキでは昇降時間がかかる上に危険で、トラックなどの大型車は昇降できない状況でした。そこで、助成金を活用して門型リフトを導入しました。

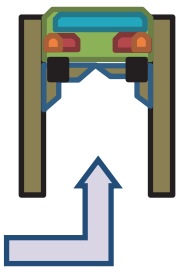
【取組内容】

・助成金を活用して門型リフトを導入した。
・新しい作業手順の作成にも取り組み、作業品質の向上と個人の習熟も促した。

【取組結果】

これまで対応できなかったトラックなどの大型車も昇降できるようになった。その結果、地面との狭いスペースに潜り込んで整備する必要がなくなり、安全になったほか、トラックの整備時間が２時間短縮し、１日の整備台数は約30%増加した。





好事例をもっとご覧になりたい方はこちら

厚生労働省では、助成金を活用した「生産性向上のヒント集」と、長時間労働の是正や有給休暇など、テーマ別に好事例をまとめた「働き方改革のヒント」をご用意しています。

両方とも、お近くの労働局・労働基準監督署で入手できるほか、厚生労働省のホームページでも入手できます。



https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322.html

労働環境改善で休日増・残業減（滋賀県／不動産業／27名）

【取組前】
不動産業界は長時間労働の傾向があり、当社でも月100 時間超の残業をする社員もいた。社長は「快適環境を創造するのがモットーの会社で過酷な労働はおかしい。長時間労働は美徳じゃない」と考え、労働環境改善の優先に踏み切った。

【取組内容】
『ワークアメニティ12』と名付けた時短と休暇を増やす制度を掲げ、5 年前から店舗休業日を週1日から隔週2 日に増やした。また、午後７時以降の残業を禁止し、休日や夜間の電話対応も、原則「出なくていい」と指導した。

【取組結果】
平均残業時間は月10時間以下、休日は4 割増を達成。





人材の多能工化による長時間労働の是正（愛媛県／飲食業／9名）

【取組前】
食材製造部門の社員に長時間労働の傾向が見られ、所定外労働時間数が1か月86時間に及んでいた。

【取組内容】
・働き方改革推進支援センターの専門家が、人材のマルチタスク化、休日の確保を前提としたシフト、助成金の活用に向けた助言を実施した。
・事業場において、従業員に所属部門以外の業務も習熟させるマルチタスク化を行った。

【取組結果】
1か月の所定外労働時間が、今までの月86時間から、1か月後には60時間、4か月後には54時間に減少した。

親事業者からの「しわ寄せ」が長時間労働の原因になっていませんか？

親事業者からの「適正なコスト負担を伴わない短納期発注、急な仕様変更、人員派遣や附帯作業の要請」などの「しわ寄せ」によって、長時間の時間外労働をせざるを得ないなど、取引上の問題により労務管理上の問題が生じている場合には、地方経済産業局や都道府県労働局、労働基準監督署にご相談ください。

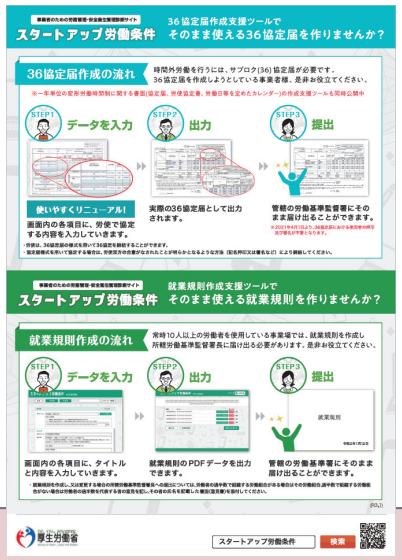
オンラインツールもご活用ください

● 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/

ウチの会社にあった労務管理について相談できる場所はある？

ポイント

- 働き方改革や時間外労働の上限規制への対応に悩んでいませんか。以下の窓口までお気軽にお越しください。
- 各分野の専門家が、無料でご相談に応じます。
- ご所属の経営者団体などの会合と合わせて、会員企業の皆さまを対象とした説明会や、一斉相談会を開催することも可能です。お近くの労働局・労働基準監督署の窓口にご相談ください。

相談窓口① **「労働時間相談・支援コーナー」（労働基準監督署）**	■労働時間などに関するお問い合わせは、労働基準監督署に設置されている「労働時間相談・支援コーナー」でお受けしています。 ■個別訪問による相談・支援も行っています。法律の内容についての説明だけでなく、ご希望に応じた制度や支援内容のご案内もできます。
相談窓口② **「働き方・休み方改善コンサルタント」（労働局）**	■労働時間制度や年次有給休暇取得等に関するご相談に応じるため、都道府県労働局に「働き方・休み方改善コンサルタント」を配置しています。 ■ご相談は無料です。 **【お問い合わせ先】** 都道府県労働局雇用環境・均等部（室） ▶都道府県労働局所在地一覧
相談窓口③ **働き方改革推進支援センター**	■労働時間管理のノウハウや賃金制度等の見直しなど、労務管理に関する課題について、社会保険労務士などの専門家が相談に応じます（訪問も可）。 ■さまざまな関係機関と連携し、出張相談会やセミナーなどを実施します。 **【お問い合わせ先】** 各都道府県働き方改革推進支援センター ▶働き方改革推進支援センターのご案内

Q&A

Question 1 施行前（2020年３月31日まで）と施行後（同年４月1日以後）にまたがる期間の36協定を締結している場合には、４月１日開始の協定を締結し直さなければならないのでしょうか。

- 改正法の施行に当たっては経過措置が設けられています。この経過措置によって、施行前と施行後にまたがる期間の36協定を締結している場合には、その協定の初日から１年間に限っては、その協定は有効となります。
- そのため、４月１日開始の協定を締結し直す必要はなく、その協定の初日から１年経過後に新たに定める協定から、上限規制に対応していただくこととなります。

Question 2 上限規制の「休日労働を含む」（４ページ）というのはどういう意味でしょうか。休日労働は時間外労働とは別のものなのでしょうか。

- 労働基準法では、時間外労働と休日労働は別個のものとして取り扱います。
  ✓時間外労働･･･法定労働時間（１日８時間・１週40時間）を超えて労働した時間
  ✓休日労働　･･･法定休日（１週１日または４週４日）に労働した時間

  今回の改正によって設けられた限度時間（月45時間・年360時間）は、
  あくまで時間外労働の限度時間であり、休日労働の時間は含まれません。
- 一方で、今回の改正による、１か月の上限（月100時間未満）、２～６か月の上限（平均80時間以内）については、時間外労働と休日労働を合計した実際の労働時間に対する上限であり、休日労働も含めた管理をする必要があります。

Question 3 時間外労働と休日労働の合計が、２～６か月間のいずれの平均でも月80時間以内とされていますが、この２～６か月は、36協定の対象期間となる１年間についてのみ計算すればよいのでしょうか。

- 時間外労働と休日労働の合計時間について２～６か月の平均で80時間以内とする規制については、36協定の対象期間にかかわらず計算する必要があります。
- なお、上限規制が適用される前の36協定の対象期間については計算する必要はありません。

Question 4 36協定の書き方が分からないので教えてほしい。

- 働き方改革推進支援センターや労働時間相談・支援コーナー（15ページ）の職員・専門家から手続きや記載方法について、ご説明させていただきますので、お気軽にご相談ください。

Question 5 労働時間はどう把握すればよいでしょうか。

- 労働基準法においては、労働時間や残業代（割増賃金）について、ルールを設けていることから、使用者には、労働時間を適正に把握する必要があります。
- 労働時間の把握は、タイムカードによる記録、PCなどの使用時間の記録等の客観的な方法や使用による現認（現に確認すること）が原則になります。これらの方法をとることができず、やむを得ない場合には、適正な申告を阻害しないなどの適切な措置を講じた上で、自己申告によることができます。

Question 6 特に労働者の残業が多いのでどうにかしたいのですが。

- 「働き方改革推進支援センター」（15ページ）の専門家が訪問し、労働時間の実情をお伺いした上で、例えば、以下のことなどを支援します。

  ◇業務の見直し、労使の話し合いの促進といった改善方法について提案
  ◇業務シフトの見直し、柔軟な労働時間制度の提案
  ◇働き方改革推進支援助成金など、活用できる助成金の提案

Question 7 労働者10人未満ですが、就業規則を作成する必要がありますか。

- 労働基準法では、常時使用する労働者が10人未満の場合には、就業規則の作成や届出の義務はありません。
- しかし、作成義務がなくても、就業規則を作成し、労働者に周知することで、権利義務関係を明確にでき、労働条件を画一的に処理できるほか、労働者の定着促進やモチベーションの向上が期待できます。（助成金の申請に当たって求められる場合もありますので、作成をお勧めします。）

Question 8 自社の就業規則が古いので、見直す項目がないか見てほしい。就業規則を見直してみたので確認してほしい。

- 「働き方改革推進支援センター」（15ページ）にご来訪いただくか、直接企業に専門家が訪問する方法により、就業規則の作成・変更に当たっての添削や確認、アドバイスなどを行っているので、お気軽にご連絡ください。