

中小企業・小規模事業者の皆さま
専門家の**訪問相談サービス**を利用してみませんか



**社労士等の専門家が
わかりやすく対応!**



令和2年度中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業

受託者:  全国社会保険労務士会連合会
JAPAN FEDERATION OF LABOR AND SOCIAL SECURITY ATTORNEY'S ASSOCIATIONS

働き方改革推進支援センター

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

社労士等の労務管理の専門家があなたの会社までお伺いします！

働き方改革関連法の施行が順次、始まっています。

働き方改革関連法が平成31年4月から施行されていますが、令和2年4月からは中小企業・小規模事業者等にも「時間外労働の上限規制」が適用になり、令和3年4月からは、正規雇用労働者・非正規雇用労働者の不合理な待遇格差を是正するための、「同一労働同一賃金」への対応が求められます。

「働き方改革推進支援センター」で、 無料で訪問支援サービスが利用できます！

全国47都道府県に設置されている「働き方改革推進支援センター」では、就業規則の作成や賃金規程の見直し、労働関係助成金の活用など、『働き方改革』に関連する様々な労務管理上の疑問点について、無料で相談・支援を行っています。

来所相談・電話相談のほか、社会保険労務士等の専門家が会社にお伺いする訪問支援サービスも行っておりますので、「働き方改革推進支援センター」を、是非お気軽にご利用ください。

後日、改めて「働き方改革推進支援センター」の社会保険労務士等から、電話等でご案内をさせていただく場合がありますので、是非ご検討ください。

厚生労働省 雇用環境・均等局
労働基準局

※すでに本事業を利用されている中小企業・小規模事業者の皆さまにもこの資料をお送りしています。再度のご利用もできますので、相談を希望される企業はお申し込みください。



相談は無料です。1回2時間を標準として、最大5回までご利用いただけます。

～訪問相談サービスの流れ～

社会保険労務士等の労務管理の専門家が労働時間の上限規制への対応や同一労働同一賃金の実現など、「働き方改革」に取り組む中小企業・小規模事業者を訪問して、**ホップ・ステップ・ジャンプ**の3段階の相談支援により、着地までリードします。



こんなことで悩んでいませんか？

残業を減らしたいが、やり方が分からない。

36協定の作り方が分からない。

新型コロナウイルス対策として、テレワークや時差通勤を実施したいのだが、就業規則は変更しなくていいのだろうか、従業員にはどう伝えたらいいだろうか。

せっかく時間をかけて仕事を教えたのに、従業員が退職してしまう、どうしたら定着率を上げることができるだろうか。

パートタイマーと正社員の賃金や手当をどう見直せば、同一労働同一賃金になるのだろうか、難しくて分からない。

いろんな助成金があるが、使い方が分からない。

就業規則を見直したいが、どこから手を付けたらいいか分からない。

「働き方改革」と言われても、そもそも労働関係の法律は複雑で何から手を付けたらいいか、分からない。

最低賃金が毎年上がり、どう対応したらいいのかわからない。

そのお悩み、ぜひ専門家に相談ください！



働き方改革ヒント発見

社労士等による訪問相談サービスを利用した企業の体験談を紹介します。

年休制度の改善を端緒として 労務管理全般の見直しをすることができた

株式会社〇〇工業 食料品製造
大阪府 従業員 40名

年次有給休暇の年5日の付与義務の遵守に不安があったが、**社労士等の訪問相談サービスを利用することにより、労務管理全般の見直しをすることができた。**

年休付与については労使協定に基づく計画的付与を採用し、年間カレンダーに各人が取得希望日を記入させることにした。

合わせて、社内で作成した年休管理簿を再度社労士に確認していただき、必要な書類を整備し、**就業規則の見直しをすることができた。**

同一労働同一賃金を実現し、 会社の魅力を高めることができた

株式会社〇〇販売 小売業
岡山県 従業員 80名

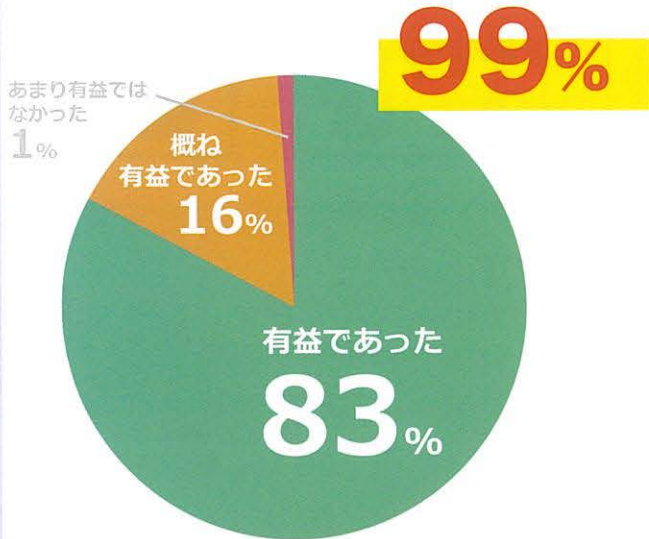
同一労働同一賃金について、不合理な待遇差の考え方を知りたいと思い、社労士等の訪問相談サービスを利用した。

社労士からは、これまでの判例で、責任の程度、業務の内容、転勤の有無、配置転換の有無等がどのように考慮されているのかについて説明を受けた。加えて、**魅力的な会社にするために、人事評価制度の導入が必要であるとのアドバイスを受け、賃金アップをした場合の助成金（キャリアアップ助成金の賃金規定等改定コース）を紹介された。同一労働同一賃金についての理解が深まり、賃金規程の改定について検討を進めることができた。**

昨年度の満足度調査の結果から（有効回答数：10,694 事業所）

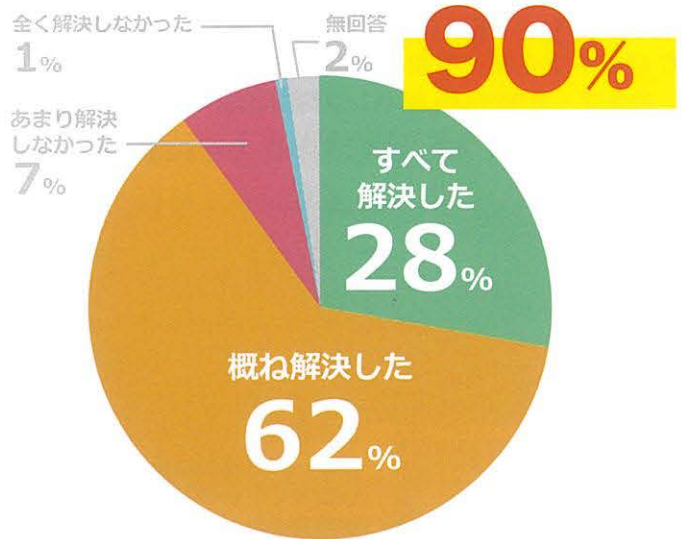
相談支援の有益度は？

「有益であった」「概ね有益であった」合わせて

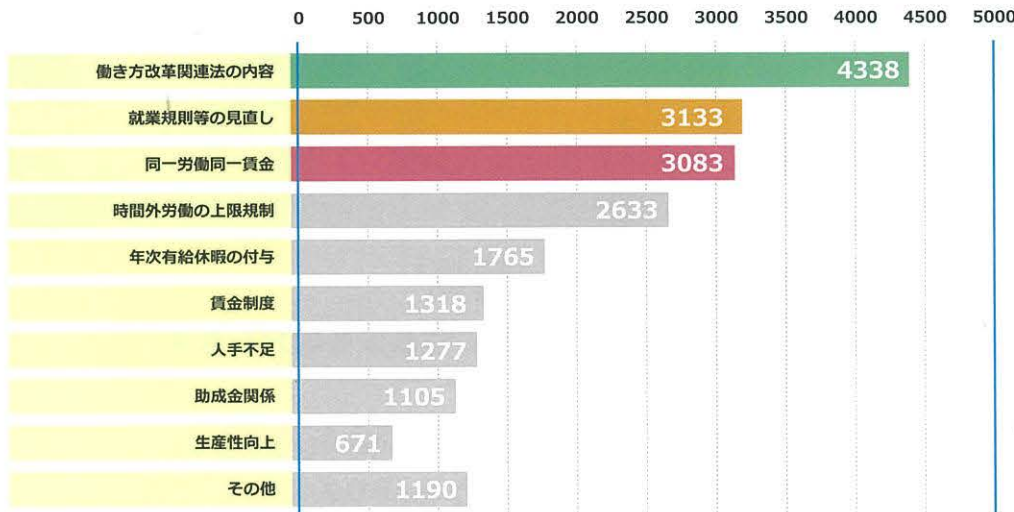


課題は解決した？

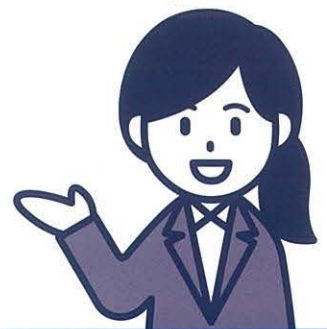
「すべて解決した」「概ね解決した」合わせて



相談支援を希望したきっかけは？（複数回答）



多くの皆さまにご満足いただいています！



相談申し込み・お問い合わせ先



◀ 相談のお申し込みはこちらから

相談をご希望の方は、働き方改革特設サイトの訪問相談申込フォーム、もしくは別紙の申込書に必要事項を記入して、FAXにてお申し込みください。
後日、担当する社労士等から電話又はメールでご都合をお伺いさせていただきます。

中小企業・小規模事業者の皆さま向け働き方改革特設サイト
<https://hatarakikata-sharoushi.org>

お問い合わせ先 全国社会保険労務士会連合会委託事業運営本部
E-mail : sr-jimukyoku@shakaihokenroumushi.jp

限定プレゼント実施中！

相談の申込みをいただいた方には、働き方改革のパンフレットや本事業のサポート事例をまとめた「働き方改革ヒント発見」を差し上げます。



※画像はイメージです

働き方改革推進 支援センター



のご案内

全国47都道府県にあります！

働き方改革推進**支援**センターでは、社労士等の労務管理の専門家が、働き方改革についての相談に応じています。**相談無料、秘密厳守**です。

中小企業・小規模事業者の皆さまへ

「働き方改革関連法」の施行が順次、始まっています。

2019年4月より、年次有給休暇の年5日の確実な取得が、

2020年4月より時間外労働の上限規制が施行されています。

さらに、2021年4月からは、同一労働同一賃金への対応が求められます。



こんなことで
悩んでいませんか？

残業の上限規制って何？

助成金の申請はどうすればいいの？

36協定ってどうやって作るの？

同一労働同一賃金ってどうすればいいの？

そのお悩み、
ぜひ専門家にご相談ください！

わが社の就業規則を見てほしい

テレワーク対応ってどうすればいいの？



センターの支援内容

詳しくは **働き方改革特設サイト** で検索

<https://hatarakikata-sharoushi.org>



来所相談・電話相談

専門家がセンターの相談ブースにて相談に応じます。
電話での相談も受け付けています。
(受付時間：原則 平日午前10時～午後5時)



メール相談

メールでの相談も可能です。
メールアドレスは各センターの
ホームページにてご確認ください。



企業への専門家派遣 (訪問相談サービス)

会社まで専門家がお伺いして、
1回あたり2時間程度、最大5回まで、
無料で相談をお受けします。



相談窓口への専門家派遣

商工団体や市町村等で出張相談会を
実施します。



セミナー開催

センターの企画により、随時、
働き方改革セミナーを開催しています。

各都道府県の**働き方改革推進支援センター**の
お問い合わせ先はチラシ裏面をご覧ください

令和2年度 働き方改革推進支援センター お問い合わせ先一覧

都道府県名	所在地	電話番号
北海道	札幌市中央区北1条西3丁目3-33 リープビル3階	0800-919-1073
青森	青森市青柳2-2-6	0800-800-1830
岩手	盛岡市仙北2-10-17	0120-664-643
宮城	仙台市宮城野区原町1-3-43	0120-97-8600
秋田	秋田市大町3-2-44 大町ビル3階	0120-695-783
山形	山形市香澄町3-2-1 山交ビル4階	0800-800-3552
福島	福島市御山字三本松19-3	0120-541-516
茨城	水戸市三の丸2丁目2-27 リバティ三の丸 2階	0120-971-728
栃木	宇都宮市宝木本町1140-200	0800-800-8100
群馬	前橋市元総社町528-9	0120-486-450
埼玉	さいたま市大宮区吉敷町1丁目103 大宮大鷹ビル306号	0120-729-055
千葉	千葉市中央区中央4-13-10 千葉県教育会館本館4階	0120-17-4864
東京	新宿区西新宿1-22-2 新宿サンエービル1階	0120-232-865
神奈川	横浜市中区尾上町5-77-2 馬車道ウエストビル6階	0120-910-090
新潟	新潟市中央区天神1丁目12番地8号 LEXN B 5階	0120-009-229
富山	富山市桜橋通り6番11号 富山フコク生命第2ビル 5階	0800-200-0836
石川	金沢市尾山町9-13 金沢商工会議所会館3階	0120-319-339
福井	福井市西木田2-8-1 福井商工会議所1階 (ふくいジョブステーション)	0120-14-4864
山梨	山梨県中巨摩郡昭和町河西1232-1 HUCOM 2階	0120-755-455
長野	長野市大字中御所字岡田131-10	0800-800-3028
岐阜	岐阜市神田町6丁目12番地 シグザ神田5階	0120-226-311
静岡	静岡市葵区追手町44番地1 静岡産業経済会館5階	0800-200-5451
愛知	名古屋市中区千種区千種通7-25-1 サンライズ千種3階 (タスクール内)	0120-006-802
三重	津市栄町2丁目209 セキゴン第2ビル2階	0120-111-417
滋賀	大津市打出浜2番1号 コラボしが21 5階 滋賀経済産業協会内	0120-100-227
京都	京都市中京区亀屋町167-1 ディ・ピュイ亀屋ビル3階	0120-417-072
大阪	大阪市北区天満2-1-30 大阪府社会保険労務士会館5階	0120-068-116
兵庫	神戸市中央区港島中町6丁目1番地 神戸商工会議所会館9階	0120-79-1149
奈良	奈良市西木辻町343番地1 奈良県社会保険労務士会館	0120-414-811
和歌山	和歌山市西汀丁36 和歌山商工会議所2階	0120-731-715
鳥取	鳥取市富安1-152 SGビル4階	0800-200-3295
島根	松江市母衣町55番地4 島根県商工会館7	0120-514-925
岡山	岡山市北区厚生町3丁目1番15号 商工会議所ビル1階	0120-947-188
広島	広島市中区基町11-13 合人社広島紙屋町アネクス4階	0120-610-494
山口	山口市吉敷下東1丁目7番37号 アネックス鳳陽B	0120-172-223
徳島	徳島市南末広町5番8-8号 徳島経済産業会館2階	0120-967-951
香川	高松市番町2丁目2番2号 高松商工会議所会館5階	0800-888-4691
愛媛	松山市大手町2丁目5-7 松山商工会館別館1階	0120-005-262
高知	高知市布師田3992-2 高知県中小企業会館1階	0120-899-869
福岡	福岡市中央区天神4-4-11 天神ショッパーズ福岡8階	0800-888-1699
佐賀	佐賀市川原町8-27 平和会館1階	0120-610-464
長崎	長崎市五島町3-3 プレジデント長崎2階	0120-168-610
熊本	熊本市中央区細工町4丁目30-1 扇寿ビル5階	0120-04-1124
大分	大分市府内町1-4-16 河電ビル202号	0120-450-836
宮崎	宮崎市橘通東4-1-4 宮崎河北ビル7階	0120-975-264
鹿児島	鹿児島市下荒田3-44-18 のせビル2階	0120-221-255
沖縄	那覇市前島2-12-12 セントラルコーポ兼陽205	0120-420-780 0120-420-781

相談受付時間 平日9:00~17:00 ※センターにより異なる場合があります。詳しくは各センターのホームページをご覧ください。

中小企業・小規模事業者の皆さま向け働き方改革特設サイト ▶ <https://hatarakikata-sharoushi.org>

社労士等による訪問相談申込書



本用紙に
必要事項を記入
してください



上記番号にFAXで
お送りください
※FAXに関するお問い合わせ先
TEL:03-3548-8460



後日、
担当する社労士等から
電話又はメールでご都合を
お問い合わせ

企業名 所在地

〒 -
都道
府県

電話番号 メールアドレス (任意)

() @

部署・役職名 ご担当者名

希望する相談内容について (複数選択可)

- 時間外労働の上限規制、36協定の結び方
- 労働時間の削減、裁量労働制など労働時間管理
- 年次有給休暇の取得促進に関する対応
- 就業規則の作成・見直し
- 賃金規程・賃金制度の見直し
- パート労働者等の同一労働同一賃金に関すること
- テレワーク、時差通勤などの導入
- 従業員の採用、定着対策
- 仕事のIT化など、生産性向上の対策
- 最低賃金の引上げなど賃金処遇対策
- 助成金の活用方法
- その他 ()

従業員数 就業規則の有無

人 (パートを含む) 有 ・ 無

業務内容 (任意)

- ア. 建設業 イ. 製造業 (主要な生産物) ウ. 情報通信業 エ. 運輸業
- オ. 卸売業 (主要な取扱商品) カ. 小売業 (主要な取扱商品)
- キ. 金融業・保険業 ク. 不動産業 ケ. 宿泊業 コ. 飲食業 サ. 生活関連サービス業・娯楽業
- シ. 教育・学習支援業 ス. 医療施設 セ. 福祉施設 ソ. 社団法人・NPO 法人
- タ. その他 ()

本DMについて、社労士等から電話等でご案内はありましたか? 有 ・ 無

働き方改革 法改正

で何が 変わるの？

同一労働同一賃金 編



事業主のみなさん、準備できていますか？

まずは、短時間・有期雇用労働者がいるか確認しましょう

- ◎**短時間労働者** (パート・アルバイトなど)
通常の労働者より1週間の所定労働時間が短い労働者
- ◎**有期雇用労働者**(契約社員、嘱託社員など)
期間の定めのある労働契約を締結している労働者

Q.「通常の労働者」とは？

次の①②を満たす労働者です。

- ①労働契約期間に定めがない
- ②フルタイム

※本リーフレットでは「通常の労働者」を「正社員等」と表記します



★派遣労働者がいる場合は4ページもあわせて確認しましょう

さっそくチェックしてみましょ！

- 1 パートやアルバイトにも労働条件通知書や雇用契約書を渡している。 YES NO
- 2 人事異動や配置転換の対象者を就業規則等に定めるなど、すべての労働者にきちんと明示している。 YES NO
- 3 短時間・有期雇用労働者にも、正社員等と同様の手当を支給している。 YES NO
- 4 短時間・有期雇用労働者にも、正社員等に付与している慶弔休暇などの特別休暇も付与している。 YES NO
- 5 更衣室や休憩所、食堂については、雇用区分に関係なくすべての労働者が利用できる。 YES NO

ひとつでも「NO」があれば注意が必要です。詳しくは中をチェック!!

法改正スケジュールを踏まえて準備に取り掛かりましょう

対象労働者	大企業	中小企業
派遣労働者	2020年4月施行	
短時間・有期雇用労働者	2020年4月施行	2021年4月施行

法改正ポイント(短時間・有期雇用労働者)

1. 正社員等と短時間・有期雇用労働者との間の不合理な待遇差の禁止
2. 短時間・有期雇用労働者に対する待遇に関する説明義務の強化
3. 裁判外紛争解決手続(行政ADR)の整備等

「短時間・有期雇用労働者」と「正社員等」を比較し
不合理な待遇差がないか点検してみましょう!!

Step1

- ① 職務の内容(業務の内容・責任の程度)
- ② 職務の内容と配置の変更の範囲を比較して、
どのような待遇を適用すべきか確認しましょう

Q. どの労働者同士を比較する?

最初は「短時間・有期雇用労働者」と職務の内容が最も近い正社員等を選び比較しましょう。なお、「正社員等」が総合職、一般職、エリア限定社員など複数タイプ存在する場合は、全てのタイプの正社員等と比較する必要があります。

事業所内(店舗、営業所など)ではなく、同一企業内(法人など)の労働者間を比較しましょう



Q. ①職務の内容②職務の内容と配置の変更の範囲の確認方法は?

以下のように、それぞれの職務の内容や配置転換のルール等を書き出して整理したうえで、違いがあるか確認してみましょう。

(例)スーパーマーケットの場合

確認する内容	レジ部門 パート社員		レジ部門 正社員
①職務の内容 (業務内容・責任の程度)	レジ業務	比較	品だし含む在庫管理 レジ業務、苦情処理
②職務の内容と配置の変更の範囲	専属(異動なし)	比較	部門間で定期異動あり

①と②を比較した結果・・・

この例では①も②も違うから「均衡待遇」になるのか



両方またはいずれかが異なれば『均衡待遇』=その違いに応じた待遇
両方とも同じなら『均等待遇』=同じ待遇を適用をする必要があります

Point パート・アルバイトにも労働条件を提示していますか?

パート・アルバイトの契約期間や職務内容などについて、口頭説明のみだと労働条件があやふやな状態となり労使間のトラブルを招く恐れがあります。

Point 配置転換の対象者やルールをきちんと定めていますか?

どの労働者が配置転換の対象になるのか、あらかじめ就業規則等に記載しておきましょう。また、就業規則は会社のルールブックです。すべての労働者に周知しておくことを忘れないようにしましょう。

Step2 待遇に違いがあるか確認してみましょう

正社員等の待遇を書き出してみ、それぞれの待遇を、短時間・有期雇用労働者に対し、同じ水準で適用しているか確認しましょう。

Q. 「待遇」の種類は？

「給与関係」だけでなく、「福利厚生」や「教育訓練」なども待遇に含まれますよ

種類	例
給与関係	基本給、賞与、役職手当、精皆勤手当、通勤手当、食事手当 等
福利厚生	給食施設、休憩室、更衣室、慶弔休暇、病気休職 等
その他	教育訓練、安全管理に関する措置 等



Step3 待遇の違いが不合理でないか確認してみましょう

Q. どうやって不合理かどうかの判断する？

適用していない、あるいは違う水準で適用している待遇について、その待遇の「目的」と「支給内容」を整理し、なぜ違いを設けているのか、その理由が不合理でないといえるのか考えてみましょう。

パートであっても通勤費用はかかるので、これは「不合理」といえます。早めには正しましょう

(例)

待遇	目的	支給内容	違いの理由
通勤手当	通勤に係る費用の補填	正社員のみ定期代を全額支給。 パートは不支給。	パートは正社員に比べ出勤日が少ないため



Point 「基本給」はより高度な判断が必要です

「基本給」については、短時間・有期雇用労働者への支給内容が、同様の仕事をしている正社員等と比べて、不合理に低い内容になっていないか確認する必要があります。

また、給与を改訂する場合には、社員に納得してもらえるよう、時間をかけて丁寧に取り組む必要があります。このステップを通じて、不合理な待遇差が確認された場合は、早めに専門家である「社労士」に相談しましょう。

待遇差の説明に向けて・・・

短時間・有期雇用労働者から求めがあった場合、正社員等との待遇差の内容や理由などについて説明をしなければなりません。あらかじめ準備しましょう。

【説明のポイント】

短時間・有期雇用労働者と職務の内容等が最も近い正社員等を選んで比較し、

✓ **どのような待遇差があるのか**

✓ **どのような理由で待遇差を設けているのか** について

就業規則や給与規程(賃金表)などの資料を提示しながら説明しましょう。

なお、待遇差の説明を求めた労働者への不利益な取扱いは禁止されています。

派遣労働者への対応は？

以下のいずれかを確保することが義務付けられました

(1) 派遣先労働者との均等・均衡待遇



(2) 一定の要件を満たす労使協定による待遇



※「福利厚生施設」及び業務に必要な「教育訓練」は派遣先均等・均衡方式を適用

Q. 派遣先企業の対応は？

派遣会社が「(1) 派遣先労働者との均等・均衡方式」を採用している場合は、同様の業務に従事する正社員等の待遇情報を、提供しなければなりません。

また、(1) (2) どちらの場合においても、更衣室・休憩室・給食施設などの「福利厚生施設」と業務に必要な「教育訓練」については、自社(派遣先)の正社員等と同じように利用できるようにしなければなりません。

「働き方改革」は負担だらけ？

— 答えはNO! やり方次第で大きなメリットが得られます

事例 評価制度・短時間正社員制度をいれてパート社員のモチベーションアップ

課題	社員の半数がパート社員のA社では、一部のパート社員は正社員並の仕事をしているが、時給は最低賃金程度。待遇差に不満をもつパート社員の離職が相次ぎ、時給を見直そうかと悩んでいた矢先、「同一労働同一賃金」の法改正も行われ、社長は頭を抱えていた。
社労士の提案	社労士に相談しながら待遇差の点検を行ったところ、正社員の基本給は勤続年数や能力で昇給するが、パート社員の時給は何年働いても変わらない点、一部の手当が正社員のみを支給されている点を是正することになった。また会社設立時に作成した賃金規程も古くなっていたため、これを機にすべての労働者の給与体系を見直すことになった。
結果	パート社員にも評価制度を導入し、勤続年数や能力に応じて昇給する給与制度としたためパート社員のモチベーションがアップした。また、これまでフルタイムで働くことの抵抗感から正社員転換を希望しなかったパート社員も正社員化できるよう、パート社員と同時間帯で働ける「短時間正社員制度」を導入したことも、従業員定着につながった。

社労士は、「人を大切にする」働き方改革の専門家です。



全国社会保険労務士会連合会
JAPAN FEDERATION OF LABOR AND SOCIAL SECURITY ATTORNEY'S ASSOCIATIONS



働き方改革 法改正

で何が 変わるの？



長時間労働是正 編



事業主のみなさん、準備できていますか？

まずはチェックしてみましょう! ✓

- 1 すべての従業員が年次有給休暇を年5日以上取得している。 YES NO

- 2 年次有給休暇付与日や残日数を従業員ごとにきちんと管理している。 YES NO

- 3 管理職や裁量労働制が適用される人を含むすべての従業員の労働時間をタイムカードなどで把握している。 YES NO

- 4 残業が必要なので36協定を締結、届出している。 YES NO

- 5 時間外労働は月45時間、年360時間の範囲内である。 YES NO

ひとつでも「NO」があれば注意が必要です。詳しくは中をチェック!!

法改正スケジュールを踏まえて準備に取り掛かりましょう

	大企業	中小企業
年次有給休暇の時季指定義務	2019年4月施行	
労働時間の把握の実効性確保		
フレックスタイム制の拡充		
勤務間インターバルの努力義務		
高度プロフェッショナル制度新設		
時間外労働の上限規制	2019年4月施行	2020年4月施行
月60時間超の時間外労働の割増賃金率引き上げ	(大企業は適用済)	2023年4月施行

2019.4 年次有給休暇の時季指定義務等スタート

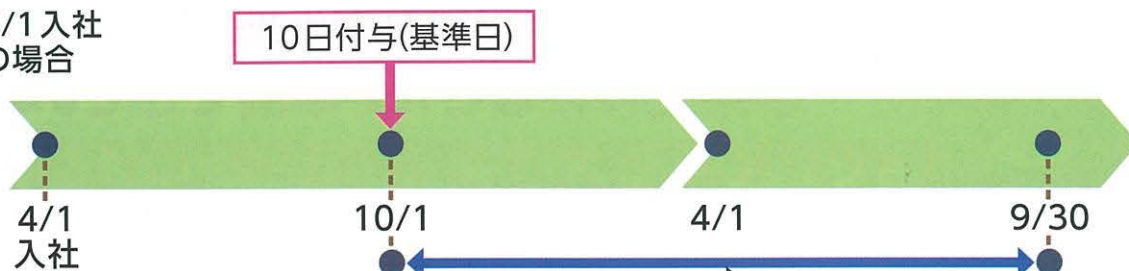
✓ Check ①

年次有給休暇の年5日の時季指定が義務付けられます

※業種・規模問わず全ての企業に適用

年次有給休暇が年10日以上付与される労働者に対して、そのうちの年5日について、使用者が時季を指定して取得させることが義務付けられました。

例 4/1入社の場合



年10日以上年次有給休暇が付与される労働者であれば、パート・アルバイトも時季指定義務の対象です。



10/1～翌9/30までの1年間に5日取得時季を指定しなければならない。

◎時季指定にあ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に努めなければなりません。

Point ① 自社の年次有給休暇の付与ルールを確認しましょう

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。会社によって基準日は異なりますので、就業規則を確認するなど自社のルールを再度確認してみましょう。

Point ② 年次有給休暇管理簿を作成する必要があります

今改正により、年次有給休暇の基準日、与えた日数、取得・指定した時季を明らかにした書類(年次有給休暇管理簿)の作成が義務付けられました。曖昧な管理体制になっている会社は管理方法を変えなければなりません。

Point ③ 年次有給休暇をとりやすい会社を目指しましょう

労働者が自ら申し出て取得した日数や計画的付与で取得した日数は時季指定の5日から控除できます。休暇をとりやすいように業務内容を見直す、あるいは計画的付与を導入するなど対策を講じましょう。

✓ Check ②

労働時間の把握義務

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付けられました。

客観的な方法って？

タイムカードやICカード、パソコンのログなどが挙げられますね。



2019.4【大企業】 2020.4【中小企業】 時間外労働の上限規制がスタート!

✓ Check ③ 時間外労働の上限規制が定められます

- ◎時間外労働の上限は、**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。
 - ◎**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。
- 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ヶ月まで**です。

Point 1 36協定をきちんと結びましょう

労働時間は原則1日8時間・1週40時間以内とされており、これを超える場合は36協定(時間外労働、休日労働に関する協定)の締結、労働基準監督署長への届出が必要です(月45時間、年360時間を超える場合は特別条項付36協定)。きちんと締結、届出をしているのか確認しましょう。

Point 2 時間外労働・休日労働を必要最小限に留める工夫をしましょう

36協定の範囲内であっても、使用者は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ります。時間外労働がなるべく発生しないようにするため、変形労働時間制やフレックスタイム制、ワークシェアリングや時短勤務など柔軟な働き方の導入を検討しましょう。

Point 3 休日労働をきちんと把握しましょう

「複数月平均80時間」には休日労働を含みます。時間外労働45時間を超過していても、2ヶ月、3ヶ月、4ヶ月、5ヶ月、6ヶ月それぞれの時間外労働+休日労働が80時間を超過していないか注意が必要です。

「時間外労働+休日労働」の時間数を確認してみましょう。この場合、2ヶ月平均では上限規制の範囲内ですが、**3ヶ月平均では81時間**となるため、法違反となります。



例

休日
時間外



※上記例は特別条項付36協定を締結している場合です。

2023.4【中小企業】割増賃金率の上げが適用

✓ Check ④ 月60時間超え残業の割増賃金率が引上げ

月60時間超の残業割増賃金率が中小企業でも50%に引き上げられます。

その他の法改正項目

◆フレックスタイム制が拡充されました

労働時間の清算期間が「1ヶ月以内」から「3ヶ月以内」に改正されました。

◆「勤務間インターバル」制度の導入が努力義務になりました

「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あり、働く方々の十分な生活時間や睡眠時間を確保できる制度です。

◆高度プロフェッショナル制度が新設されました(一部の業務、労働者に限る)

「働き方改革」は負担だらけ？

— 答えはNO! やり方次第で大きなメリットが得られます

Case1 年次有給休暇の計画的付与により従業員のモチベーションUP

課題内容

従業員の離職を防ぐためにも有給休暇の取得率UPを目指していたが、それによる事業運営上のリスクも避けたかった。また、法改正による時季指定義務についても実行できるか不安があった。

社労士の提案

社労士に相談したところ、事業運営に影響の少ない「計画的付与」を提案され、夏季休暇や年末年始休暇の前後に計画的付与をすることになった。また、従業員との意見交換を行い、要望が多かった半日単位の有給休暇取得制度を導入することにした。

結果

年次有給休暇取得率UPに繋がった。年に数回大型連休を取得できるようになり、従業員のモチベーションが上がった。また、従業員との意見交換により柔軟な働き方が実現できたこともあり、従業員の会社への信頼度も高まった。

Case2 変形労働時間制により労働時間が削減され労働生産性もUP

課題内容

冬から春にかけて繁忙期、夏は閑散期と1年間のなかで繁閑がはっきりわかれており、繁忙期は残業、休日出勤が多発。体調を崩す従業員が多く、長時間労働の疲れから作業ミスが発生するなど悪循環に陥っていた。

社労士の提案

社労士に相談したところ、業務の繁忙期によって所定労働時間、所定労働日数を変える「1年単位の変形労働時間制」の導入が提案され、繁忙期は所定労働日数を週6日に、閑散期は所定労働日数を週4日にするなど、労働時間を効率的に配分することにした。

結果

繁忙期の所定労働時間は増加したが残業、休日労働はほとんどなくなった。業務にめりはりがつき、閑散期である夏の休日を増やすことができたため、従業員のワークライフバランスに繋がった。利益率も上がり、労働生産性も向上したことから、長年実現できなかった従業員の賃上げに成功した。

社労士は、「人を大切にする」働き方改革の専門家です。



全国社会保険労務士会連合会
JAPAN FEDERATION OF LABOR AND SOCIAL SECURITY ATTORNEY'S ASSOCIATIONS



100.9

2 02272320:887A9

社団法人歯技

第111号

〒162-0846

32-53-01

東京都新宿区市谷左内町21-5 歯科技工士会館

公益社団法人 日本歯科技工士会

杉岡 範明 様



#046007

ヤマト運輸株式会社

クロネコDM便

この封物は郵便物ではありません。
この封筒の裏は郵便ポストに投函せず
下記までご連絡下さい。

SN 039-700

202012



a 5 9 0 4 3 4 4 0 7 2 7 5 a

ご連絡先 ☎ 0120-11-8010