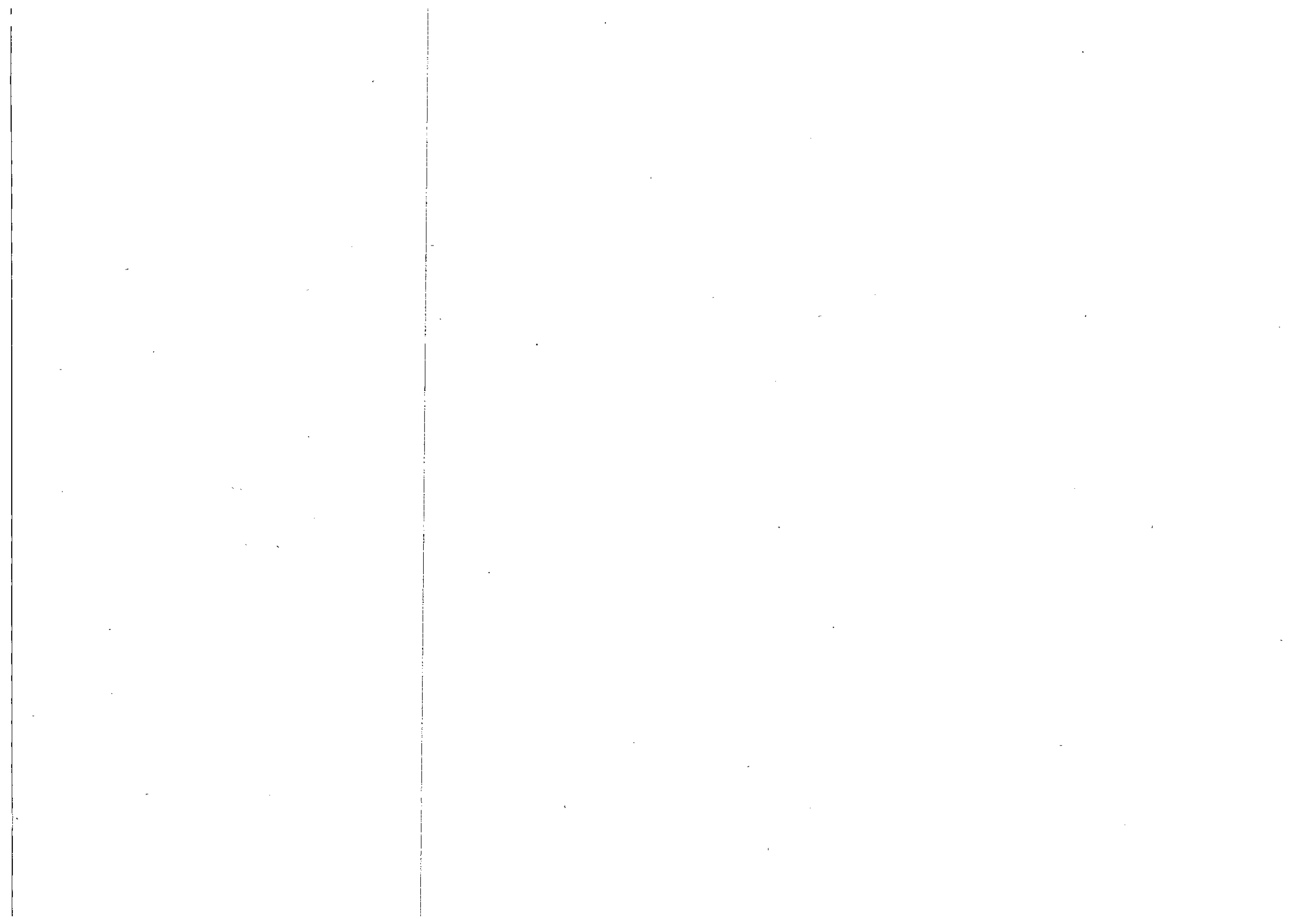


第1回長野県就業促進・働き方改革戦略会議

長野労働局 資料

- 資料1 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案の概要
- 資料2 中小企業・小規模事業者における「働き方改革」実現に向けた対策
- 資料3 中小企業・小規模事業者における「働き方改革」実現に向けた対策
- 資料4 働き方改革を契機に、貴社のお悩み解決しませんか？
- 資料5 中小企業主・小規模事業者の皆さまへ「サブロク協定をご存知ですか？」
- 資料6 「時間外労働等改善助成金」(時間外労働上限設定コース)のご案内



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案の概要

資料1

労働者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ずる。

I 働き方改革の総合的かつ継続的な推進

働き方改革に係る基本的考え方を明らかにするとともに、国は、改革を総合的かつ継続的に推進するための「基本方針」(閣議決定)を定めることとする。(雇用対策法)

II 長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現等

1 労働時間に関する制度の見直し(労働基準法、労働安全衛生法)

- ・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。
- (※)自動車運転業務、建設事業、医師等について、猶予期間を設けた上で規制を適用等の例外あり。研究開発業務について、医師の面接指導を設けた上で、適用除外。
- ・月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率(50%以上)について、中小企業への猶予措置を廃止する。また、使用者は、10日以上有給休暇が付与される労働者に対し、5日について、毎年、時季を指定して与えなければならないこととする。
- ・高度プロフェッショナル制度の創設等を行う。(高度プロフェッショナル制度における健康確保措置を強化)
- ・労働者の健康確保措置の実効性を確保する観点から、労働時間の状況を省令で定める方法により把握しなければならないこととする。(労働安全衛生法の改正)

2 勤務間インターバル制度の普及促進等(労働時間等設定改善法)

- ・事業主は、前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息の確保に努めなければならないこととする。

3 産業医・産業保健機能の強化(労働安全衛生法等)

- ・事業者から、産業医に対しその業務を適切に行うために必要な情報を提供することとするなど、産業医・産業保健機能の強化を図る。

III 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保

1 不合理な待遇差を解消するための規定の整備(パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法)

短時間・有期雇用労働者に関する正規雇用労働者との不合理な待遇の禁止に関し、個々の待遇ごとに、当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されるべき旨を明確化。併せて有期雇用労働者の均等待遇規定を整備。派遣労働者について、①派遣先の労働者との均等・均衡待遇、②一定の要件※を満たす労使協定による待遇のいずれかを確保することを義務化。また、これらの事項に関するガイドラインの根拠規定を整備。(※)同種業務の一般の労働者の平均的な賃金と同等以上の賃金であること等

2 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化(パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法)

短時間労働者・有期雇用労働者・派遣労働者について、正規雇用労働者との待遇差の内容・理由等に関する説明を義務化。

3 行政による履行確保措置及び裁判外紛争解決手続(行政ADR)の整備

1の義務や2の説明義務について、行政による履行確保措置及び行政ADRを整備。

施行期日 I:公布日

II:平成31年4月1日(中小企業における時間外労働の上限規制に係る改正規定の適用は平成32年4月1日、1の中小企業における割増賃金率の見直しは平成35年4月1日)

III:平成32年4月1日(中小企業におけるパートタイム労働法・労働契約法の改正規定の適用は平成33年4月1日)

I 働き方改革の総合的かつ継続的な推進(雇用対策法の改正)

働き方改革に係る基本的考え方を明らかにするとともに、国は、改革を総合的かつ継続的に推進するための「基本方針」(閣議決定)を定めることとする。

1. 題名と目的規定等の改正

- 労働施策を総合的に講ずることにより、労働者の多様な事情に応じた雇用の安定及び職業生活の充実、労働生産性の向上を促進して、労働者がその能力を有効に発揮することができるようにし、その職業の安定等を図ることを法の目的として明記する。
- 法律の題名を「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」とする。
- 労働者は、職務及び職務に必要な能力等の内容が明らかにされ、これらに即した公正な評価及び処遇その他の措置が効果的に実施されることにより、職業の安定が図られるように配慮されるものとするを加える。

2. 国の講ずべき施策

- 労働者の多様な事情に応じた「職業生活の充実」に対応し、働き方改革を総合的に推進するために必要な施策として、現行の雇用関係の施策に加え、次のような施策を新たに規定する。
 - ▶ 労働時間の短縮その他の労働条件の改善
 - ▶ 雇用形態又は就業形態の異なる労働者の間の均衡のとれた待遇の確保
 - ▶ 多様な就業形態の普及
 - ▶ 仕事と生活(育児、介護、治療)の両立

3. 事業主の責務

- 事業主の役割の重要性に鑑み、その責務に、「職業生活の充実」に対応したものを加える。
 - ▶ 労働者の労働時間の短縮その他の労働条件の改善など、労働者が生活との調和を保ちつつ意欲と能力に応じて就業できる環境の整備に努めなければならない。

4. 基本方針の策定

- 国は、労働者がその有する能力を有効に発揮することができるようにするために必要な労働施策の総合的な推進に関する基本方針(閣議決定)を定める。
- 基本方針に盛り込む他省庁と連携すべき取組について、厚生労働大臣から関係大臣等に必要な要請を行うことができる。
- 厚生労働大臣は、基本方針の案を作成するに当たっては、あらかじめ、都道府県知事の意見を求めるとともに、労働政策審議会の意見を聴かなければならない。
- 国は、労働施策をめぐる経済社会情勢の変化を勘案し、必要があると認めるときは、基本方針を変更しなければならない。 2

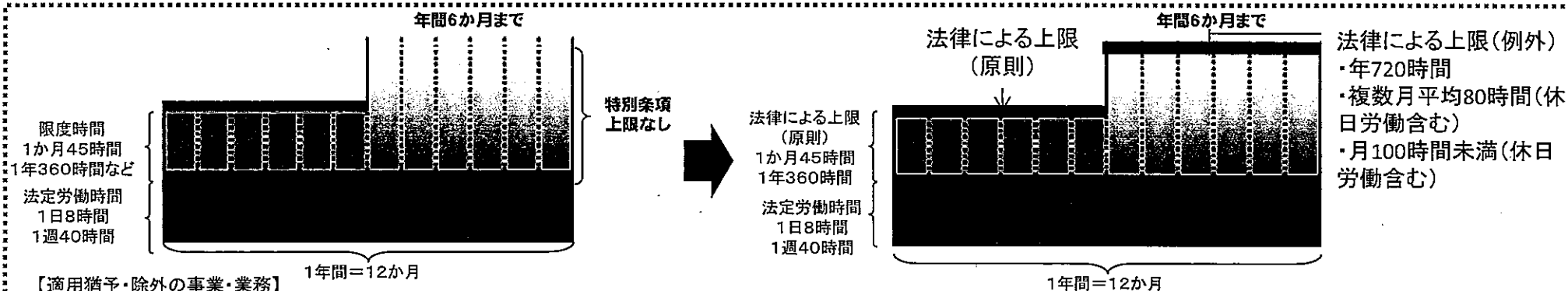
Ⅱ 長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現等

1 労働時間に関する制度の見直し（労働基準法、労働安全衛生法）

(1) 長時間労働の是正

① 時間外労働の上限規制の導入

・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。



【適用猶予・除外の事業・業務】

自動車運転の業務	改正法施行5年後に、時間外労働の上限規制を適用。上限時間は、年960時間とし、将来的な一般則の適用について引き続き検討する旨を附則に規定。
建設事業	改正法施行5年後に、一般則を適用。(ただし、災害時における復旧・復興の事業については、1か月100時間未満・複数月平均80時間以内の要件は適用しない。この点についても、将来的な一般則の適用について引き続き検討する旨を附則に規定。)
医師	改正法施行5年後に、時間外労働の上限規制を適用。 具体的な上限時間等は省令で定めることとし、医療界の参加による検討の場において、規制の具体的あり方、労働時間の短縮策等について検討し、結論を得る。
鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業	改正法施行5年間は、1か月100時間未満・複数月80時間以内の要件は適用しない。(改正法施行5年後に、一般則を適用)
新技術・新商品等の研究開発業務	医師の面接指導(※)、代替休暇の付与等の健康確保措置を設けた上で、時間外労働の上限規制は適用しない。 ※時間外労働が一定時間を超える場合には、事業主は、その者に必ず医師による面接指導を受けさせなければならないこととする。(労働安全衛生法の改正)

※行政官庁は、当分の間、中小事業主に対し新労基法第36条第9項の助言及び指導を行うに当たっては、中小企業における労働時間の動向、人材の確保の状況、取引の実態等を踏まえて行うよう配慮するものとする。(経過措置)

<参照条文:改正後の労働基準法第36条>

7 厚生労働大臣は、労働時間の延長及び休日の労働を適正なものとするため、第一項の協定で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項、当該労働時間の延長に係る割増賃金の率その他の必要な事項について、労働者の健康、福祉、時間外労働の動向その他の事情を考慮して指針を定めることができる。

9 行政官庁は、第七項の指針に関し、第一項の協定をする使用者及び労働組合又は労働者の過半数を代表する者に対し、必要な助言及び指導を行うことができる。

② 中小企業における月60時間超の時間外労働に対する割増賃金の見直し 平成27年法案と同内容

・月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率(50%以上)について、中小企業への猶予措置を廃止する。(平成35年4月1日施行)

③ 一定日数の年次有給休暇の確実な取得 平成27年法案と同内容

・使用者は、10日以上年次有給休暇が付与される労働者に対し、5日について、毎年、時季を指定して与えなければならないこととする(労働者の時季指定や計画的付与により取得された年次有給休暇の日数分については指定の必要はない)。

④ 労働時間の状況の把握の実効性確保

- ・労働時間の状況を省令で定める方法(※)により把握しなければならないこととする。(労働安全衛生法の改正)
※省令で使用者の現認や客観的な方法による把握を原則とすることを定める

(2) 多様で柔軟な働き方の実現

① フレックスタイム制の見直し

平成27年法案と同内容

- ・フレックスタイム制の「清算期間」の上限を1か月から3か月に延長する。

② 特定高度専門業務・成果型労働制(高度プロフェッショナル制度)の創設

- ・職務の範囲が明確で一定の年収(少なくとも1,000万円以上)を有する労働者が、高度の専門的知識を必要とする等の業務に従事する場合に、年間104日の休日を実に取得させること等の健康確保措置を講じること、本人の同意や委員会の決議等を要件として、労働時間、休日、深夜の割増賃金等の規定を適用除外とする。

平成27年法案
からの修正点

・健康確保措置として、年間104日の休日確保措置を義務化。加えて、①インターバル措置、②1月又は3月の在社時間等の上限措置、③2週間連続の休日確保措置、④臨時の健康診断のいずれかの措置の実施を義務化(選択的措置)。

- ・また、制度の対象者について、在社時間等が一定時間を超える場合には、事業主は、その者に必ず医師による面接指導を受けさせなければならないこととする。(※労働安全衛生法の改正)

2 勤務間インターバル制度の普及促進等(労働時間等設定改善法)

○ 勤務間インターバル制度の普及促進

事業主は、前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息の確保に努めなければならないこととする。

○ 企業単位での労働時間等の設定改善に係る労使の取組促進

平成27年法案と同内容

企業単位での労働時間等の設定改善に係る労使の取組を促進するため、企業全体を通じて一の労働時間等設定改善企業委員会の決議をもって、年次有給休暇の計画的付与等に係る労使協定に代えることができることとする。

3 産業医・産業保健機能の強化(労働安全衛生法等)

- 事業者は、衛生委員会に対し、産業医が行った労働者の健康管理等に関する勧告の内容等を報告しなければならないこととする。(産業医の選任義務のある労働者数50人以上の事業場) 等
- 事業者は、産業医に対し産業保健業務を適切に行うために必要な情報を提供しなければならないこととする。(産業医の選任義務のある労働者数50人以上の事業場) 等

Ⅲ 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保 (パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法の改正)

「働き方改革実行計画」に基づき、以下に示す法改正を行うことにより、企業内における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の実効ある是正を図る。

1. 不合理な待遇差を解消するための規定の整備

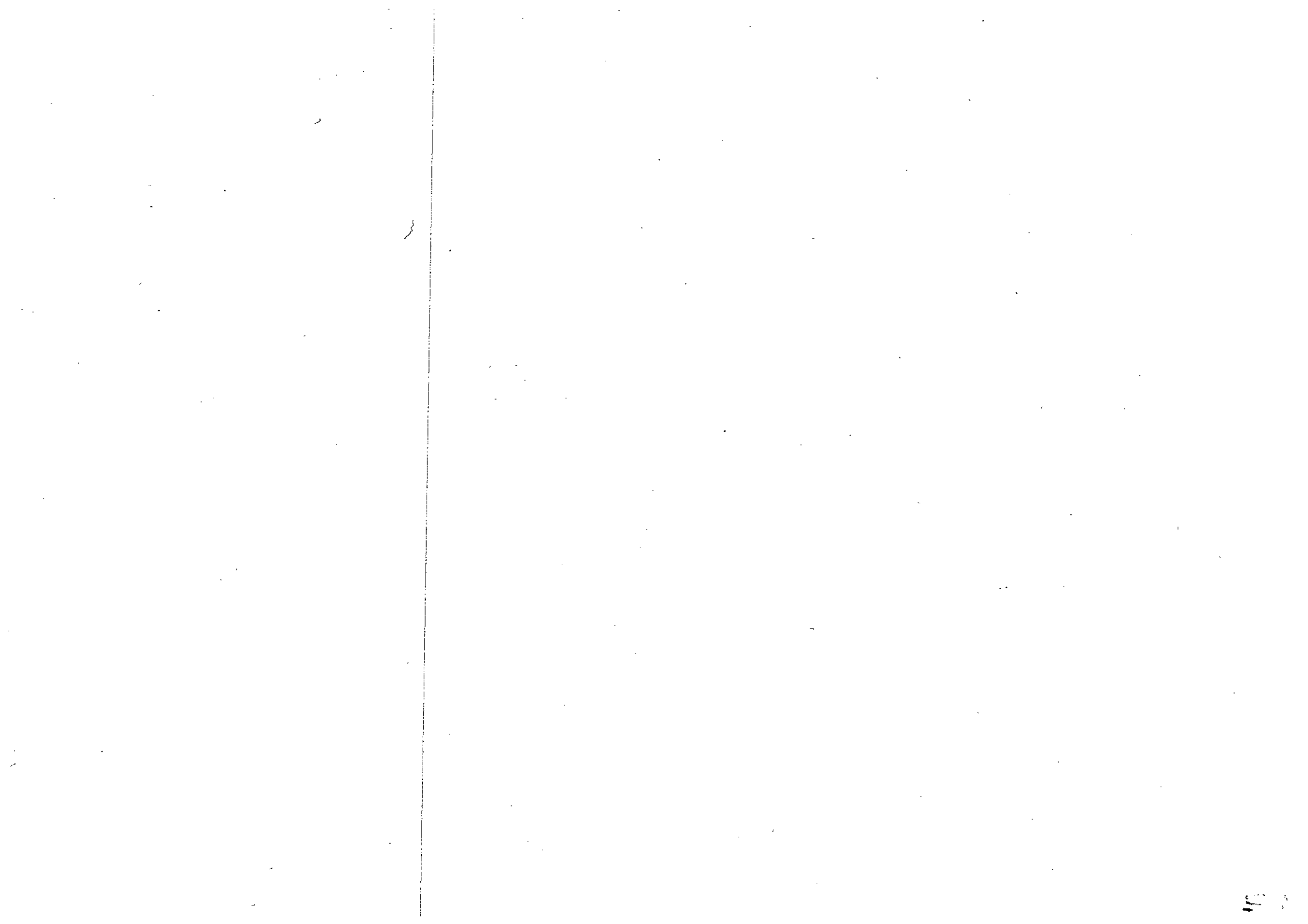
- 短時間・有期雇用労働者に関する正規雇用労働者との不合理な待遇の禁止に関し、個々の待遇ごとに、当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されるべき旨を明確化。
(有期雇用労働者を法の対象に含めることに伴い、題名を改正(「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」))
- 有期雇用労働者について、正規雇用労働者と①職務内容、②職務内容・配置の変更範囲が同一である場合の均等待遇の確保を義務化。
- 派遣労働者について、①派遣先の労働者との均等・均衡待遇、②一定の要件(同種業務の一般の労働者の平均的な賃金と同等以上の賃金であること等)を満たす労使協定による待遇のいずれかを確保することを義務化。
- また、これらの事項に関するガイドラインの根拠規定を整備。

2. 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

- 短時間労働者・有期雇用労働者・派遣労働者について、正規雇用労働者との待遇差の内容・理由等に関する説明を義務化。

3. 行政による履行確保措置及び裁判外紛争解決手続(行政ADR)の整備

- 1の義務や2の説明義務について、行政による履行確保措置及び行政ADRを整備。



相談体制・支援体制の強化、人手不足への対応

○ よろず支援拠点【50億円】＜30当初＞

- 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、専門家が相談に対応。
- 経営課題に応じた適切な支援機関を紹介

○ 働き方改革推進支援センター【15億円】＜30当初＞

- 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対応。様々な関係機関と連携し、出張相談会やセミナー等を実施。

○ 中小企業・小規模事業者人手不足対応ガイドライン

- 人手不足に取り組む中小企業の好事例（多様な人材が活躍できる職場づくりや、IT・設備投資による業務効率化等）を業種や企業規模ごとに整理。

生産性向上のための支援

◆ 予算

○ ものづくり・商業・サービス補助金【1,000億円】＜29補正＞

- 革新的なサービス開発・生産プロセスの改善に必要な設備投資を支援。

○ IT導入補助金【500億円】＜29補正＞

- 生産性向上に資するITツール（ソフトウェア）の導入を支援。

○ 小規模事業者持続化補助金【100億円】＜29補正＞

- 商工会・商工会議所と作成した経営計画に基づいて行う販路開拓等を支援。

○ 業務改善助成金【6億円】＜29補正＞【8.6億円】＜30当初＞

- 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。

◆ 税

○ 中小企業の投資を後押しする大胆な固定資産税の特例【新規】

- 生産性向上特別措置法案に基づき、高い労働生産性の向上を目指す企業が導入する設備について、自治体の判断により固定資産税を軽減（ゼロ～1/2）。
- これに合わせ、ものづくり補助金等の予算措置を拡大・重点支援

○ 所得拡大促進税制【延長・拡充】

- 1.5%以上の賃上げを行った中小企業に前年度からの給与増加額の15%を法人税から税額控除。さらに、2.5%以上の賃上げに加えて人的投資や生産性向上に取り組む企業には税額控除率を25%に上乘せ。

雇用管理の見直し等の支援

○ 時間外労働等改善助成金【35億円】＜30当初＞

- 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。

○ キャリアアップ助成金【923億円】＜30当初＞

- 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り組みを支援。

魅力ある職場づくりのための支援

○ 両立支援等助成金【25億円】＜30当初＞

- 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。

○ 育児・介護支援プラン導入支援事業【3.1億円】＜30当初＞

- 社労士等の育児・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を支援。

○ 65歳超雇用推進助成金【44億円】＜30当初＞

- 65歳以降の継続雇用延長や定年引上げ、高齢者向けの設備導入を行う企業を支援。

○ 人材確保等支援助成金【92億円】＜30当初＞

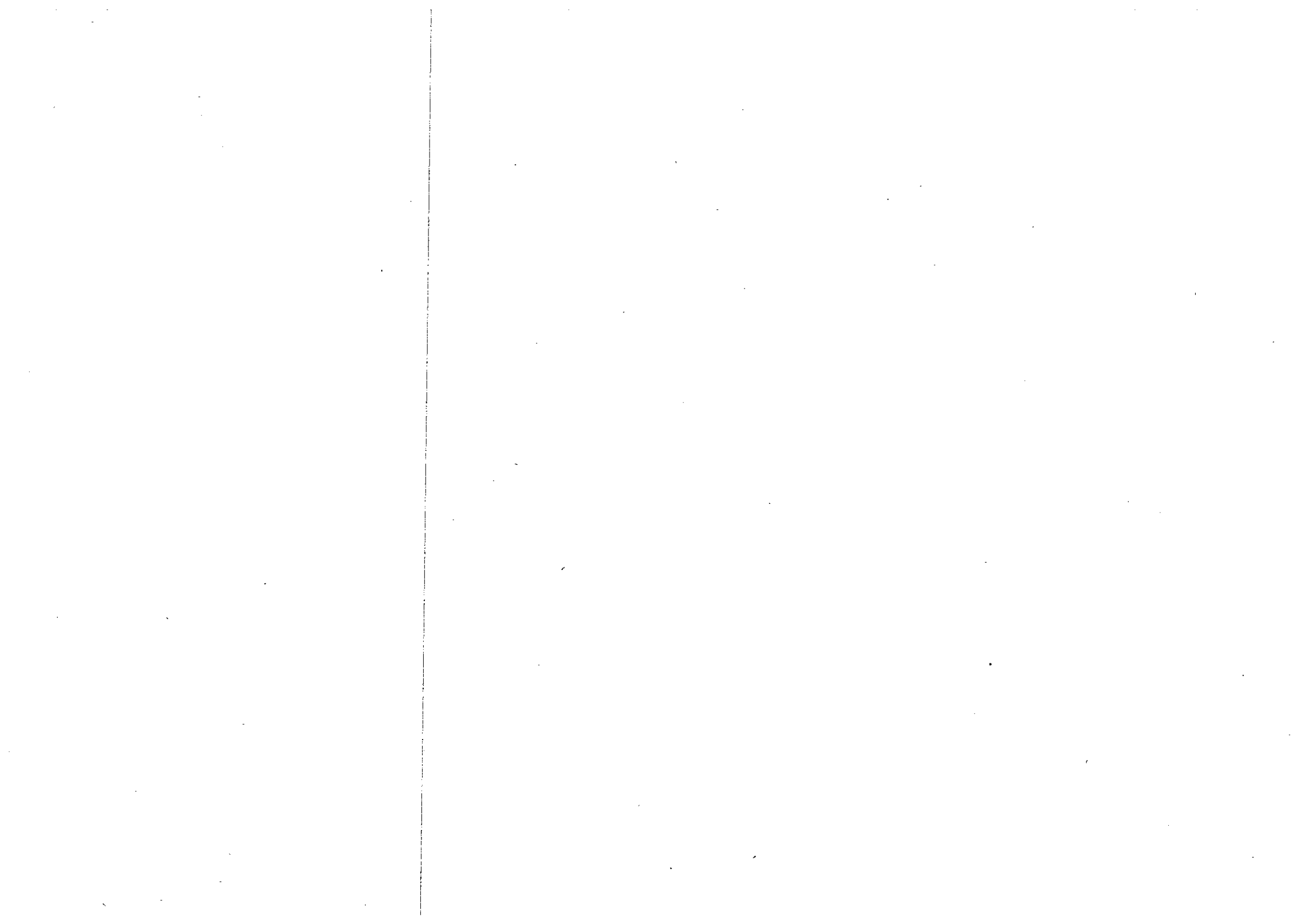
- 雇用管理制度の導入、介護福祉機器の導入、介護及び保育労働者に対する賃金制度整備等を通じて従業員の雇用の安定に取り組む事業主等を支援。

○ 産業保健関係助成金【45億円】＜30当初＞

- 社員の健康づくりのための取組を支援。

○ 人材開発支援助成金【409億円】＜30当初＞

- 通常の業務を離れて行う社員訓練（OFF-JT）や通常の業務の中で行う社員訓練（OJT）について、経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成します。



**中小企業・小規模事業者における
「働き方改革」実現に向けた対策
【改訂版】**

平成30年3月

厚生労働省
中小企業庁

中小企業・小規模事業者の「働き方改革」：基本的な考え方と改革の必要性

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

我が国が直面する「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ことが必要

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、働く方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す

中小企業等における 改革の必要性

「働き方改革」は、我が国雇用の7割を占める中小企業・小規模事業者において、着実に実施することが必要

魅力ある職場とすることで、人手不足解消にもつながる

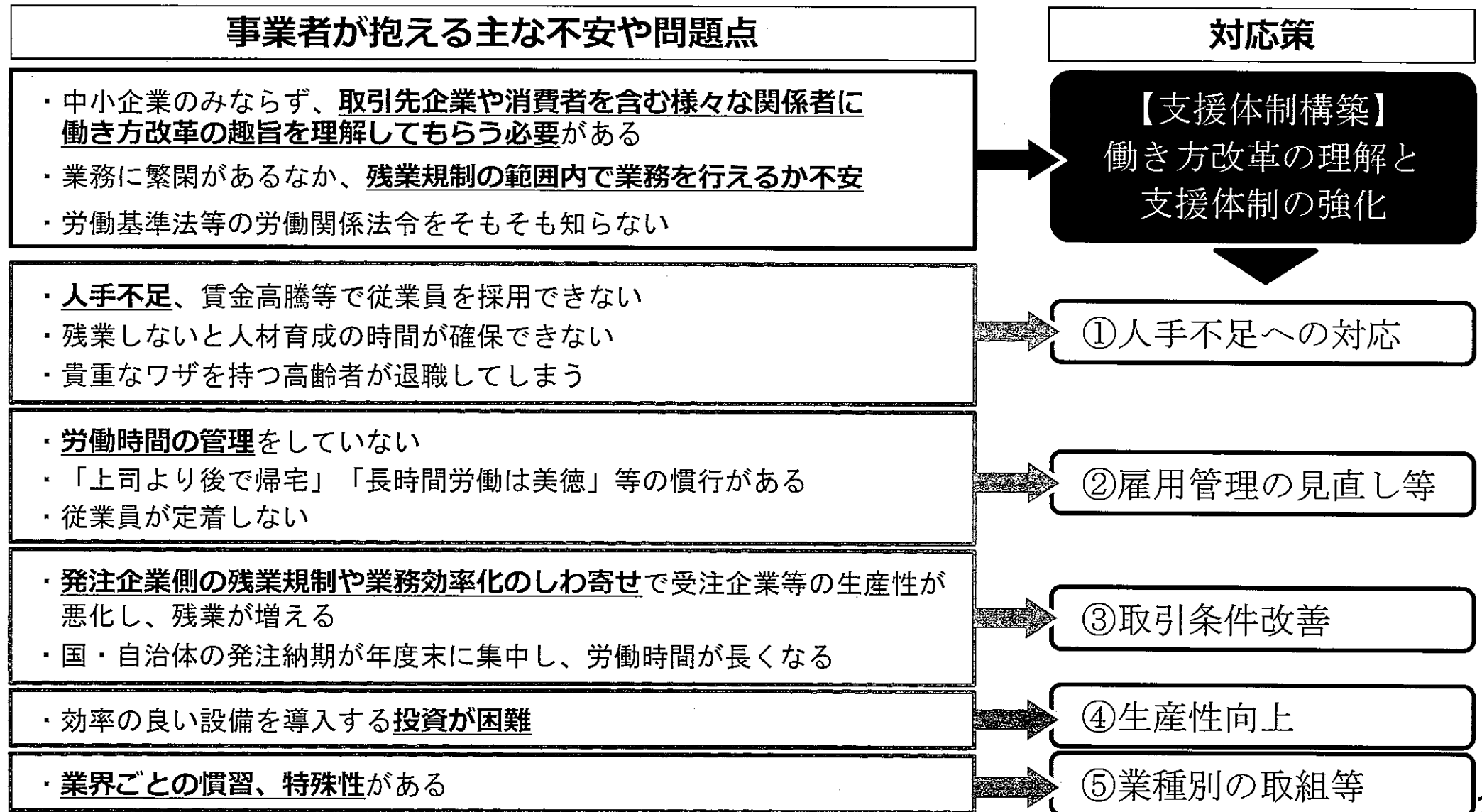
職場環境の改善などの「魅力ある職場づくり」が人手不足解消につながることから、人手不足感が強い中小企業・小規模事業者においては、生産性向上に加え、「働き方改革」による魅力ある職場づくりが重要

取組にあたっては、「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る

「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、生産性向上や「魅力ある職場づくり」のためにきめ細かな支援を行う

中小企業・小規模事業者の意見を踏まえ、支援策を検討

- 平成29年7月に立ち上げた有識者による検討会の場等を通じ、関係者からのヒアリングや好事例の紹介等を行うとともに、全都道府県で中小企業・小規模事業者との意見交換会等を実施。
- いただいたご意見を踏まえつつ、中小企業・小規模事業者が前向きに取り組むことができるよう、働き方改革の理解を図り、支援を届ける体制を強化するとともに、人手不足対応や取引条件の改善など総合的な対策をきめ細かく行う。



支援策の全体像 / 30年度当初予算総額：2,113億円 (1,555億円) 29年度補正：1,700億円 ～ 厚生労働省・中小企業庁における予算案 ～

支援体制構築：「働き方改革」の理解を図り、相談に応じ、支援を届ける体制の強化

P4

「働き方改革」で求められる対応や必要性について、中小企業・小規模事業者に対して周知徹底を図るとともに、**全都道府県に相談のための拠点**を設け、各地域の商工会・商工会議所等と連携して、「働き方改革」に取り組む中小企業等を支援。こうした支援体制に加えて、都道府県による中小企業等に対する取組を支援。

▶ 関係機関が連携して、以下の支援策①～⑤の活用を促進

支援策① 人手不足への対応の支援

P5

➡ 人手不足感の強い中小企業・小規模事業者において、女性・若者・高齢者等がさらに活躍できるよう、**マッチング、人材の育成・活用力の強化、環境整備等を支援**。

支援策② 社内に取り組むことができる**雇用管理の見直し**等の支援

P7

➡ 時間外労働の上限規制への対応や、同一労働同一賃金など非正規雇用労働者の処遇改善に向け、**必要な社内のルール整備等に対して支援・助成**する。

支援策③ 外部環境等、**取引条件改善**のための支援

P8

➡ 労働時間短縮等につなげるため、**取引条件の改善に向けて支援**。

支援策④ **生産性向上**のための支援

P9

➡ 賃金引上げ等につなげるため、**生産性向上に向けて支援**。

支援策⑤ **業種別**の取組

P11

➡ 業種ごとに現状や課題が異なるため、**業種の特徴に応じて支援**。

※支援策の実施にあたっては、事務負担にも配慮し、事業者目線で**手続の重複感や煩雑さを解消し、ワンストップで施策を活用できる環境を整備すること、施策の実施について、継続的にモニタリングし、PDCAサイクルを回していくことが重要**。

中小企業・小規模事業者における「働き方改革」実現に向けた具体策【支援体制構築】

「働き方改革」の理解を図り、相談に応じ、支援を届ける体制の強化 119億円（109億円）

(1) 「働き方改革」の理解促進と相談支援体制の強化 66億円（58億円）	
① 非正規雇用労働者の処遇改善や過重労働防止に資する時間外労働の上限規制への対応、人手不足の緩和、賃金引上げ等に向けて、 <u>47都道府県に「働き方改革推進支援センター」を設置し、賃金制度などの見直しや業務の繁閑に対応した労働時間管理のノウハウなどについて、労務管理等の専門家による個別訪問や電話相談等を実施するほか、各地域の商工会・商工会議所・中央会やよろず支援拠点等とも十分な連携を図り、セミナーの開催、出張相談の実施など、支援を必要とする中小企業・小規模事業者に対応する。</u>	15億円 (6.9億円)
② <u>「よろず支援拠点」に人手不足アドバイザー（仮称）を設置するなど、人手不足に関する相談体制を強化する。</u>	50億円 (51億円)
(2) 都道府県への支援 53億円（51億円）	
① 正社員雇用の創出に取り組む都道府県を支援する「地域活性化雇用創造プロジェクト」において、 <u>中小企業・小規模事業者の働き方改革に資する取組を実施する都道府県に対して、補助額の上限を引き上げる。</u>	53億円 (51億円)

中小企業・小規模事業者における「働き方改革」実現に向けた具体策【支援策①】

人手不足への対応の支援 30年度当初：736億円（506億円） 29年度補正：25億円

(1) 人材確保に向けたマッチング支援や雇用管理改善 143億円（144億円）

<p>① 民間、NPO等のノウハウの活用や、YouTube、SNS等のメディアの活用による<u>中小企業の魅力等の発信</u>により、<u>若年層を中心に求職者の掘り起こしを行う</u>。併せて、若年期に必要なキャリア形成を行うことができるよう、学生・生徒等に対する職業意識形成支援を実施する。</p> <p>また、働き方改革に取り組む企業をハローワークで求職者に周知し、<u>重点的に人材を紹介</u>するほか、求人担当制で<u>フォローアップ</u>を徹底する。</p>	<p>6.2億円 (2.9億円)</p>
<p>② ハローワークの<u>人材確保対策コーナー</u>において、人手不足に悩む事業主に対し、<u>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の実施</u>等のマッチング支援を推進する。</p>	<p>26億円 (16億円)</p>
<p>③ 地域内外の若者・女性・シニアといった多様な人材とともに、一定のキャリアを積んだミドル人材等から、<u>地域の中小企業・小規模事業者が必要とする人材</u>について<u>発掘・確保・定着を一括して支援</u>する。</p>	<p>19億円 (17億円)</p>
<p>④ <u>雇用管理制度(*)の導入、介護労働者の身体的負担軽減のための介護福祉機器の導入、介護及び保育労働者に対する賃金制度整備等</u>を通じて従業員の雇用の安定に取り組む事業主等に対して助成する。</p> <p>(*)評価・処遇制度、研修制度、健康づくり制度、メンター制度、短時間正社員制度(保育事業主のみ)</p>	<p>92億円 (108億円)</p>

中小企業・小規模事業者における「働き方改革」実現に向けた具体策【支援策①】

(2) 人材の育成・活用力の強化 30年度当初：507億円（293億円） 29年度補正：25億円

① 人手不足・人材育成に苦慮する中小零細企業に対して、 <u>業界団体による人材育成に係る専門的支援を実施</u> し、しっかりとしたスキルを身につけた人材を育成・確保。3年間で一人前レベルの人材を育て、地元産業への定着を図る。	2.7億円 (新規)
② 中小企業・小規模事業者が行う <u>社員訓練について、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を助成</u> する。また、社員の専門的知識や技能・技術を向上させたい、社内の働き方改革を進めるために生産性を向上させたい等の中小企業等からの要望に即した <u>オーダーメイド型の訓練や人材育成の相談対応</u> など、中小企業等の人材育成を支援する。	456億円 (246億円)
③ <u>託児サービス付き訓練や子育て女性等のリカレント教育に資する訓練等の充実</u> などにより、女性の学び直しを支援する。	48億円 (47億円)
④ 全国の中小企業大学校において、 <u>経営課題の解決力を見出すための研修、経営診断などの手法を習得するための研修</u> を実施し、人材育成を支援する。	
⑤ 中小企業等の従業員向けに、 <u>社会人基礎力や中小企業等で求められる専門スキルに関する研修</u> (座学及びWeb講座)を実施する。【29年度補正】	【29年度補正】 25億円 (新規)

(3) 女性、高齢者等が働きやすい環境整備 87億円（68億円）

① 「子育て安心プラン」を前倒しし、 <u>平成32年度までの3年間で約32万人分の保育の受け皿整備を進め、保育人材の確保</u> に取り組む。	
② <u>育児・介護休業からの復帰プランの策定支援や育児休業取得者の代替要員確保への助成措置</u> 等により、仕事と家庭の両立支援と継続就労促進に取り組む中小企業・小規模事業者を支援する。	28億円 (33億円)
③ ハローワークによる <u>高年齢求職者の支援、定年制の廃止や定年引上げ等</u> を行う事業主に対する助成を行う。	59億円 (35億円)

中小企業・小規模事業者における「働き方改革」実現に向けた具体策【支援策②】

雇用管理の見直し等の支援 1,006億円（707億円）

(1) 時間外労働の上限規制への対応など長時間労働の是正 35億円（11億円）

① 時間外労働の上限規制に対応するため、出退勤管理のソフトウェア導入、専門家によるコンサルティングを受けて行う業務効率化・社内規程整備、生産工程の自動化・省力化等に取り組む中小企業・小規模事業者や、販路拡大・ビジネスモデル開発等のコンサルティングの実施など傘下企業を支援する中小企業団体に対する助成を行う。

35億円
(11億円)

(2) 同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善 926億円（660億円）

① 非正規雇用労働者の処遇改善に向け、各企業が賃金制度も含めた待遇全般の点検等を円滑に行うため、業界別の特性を踏まえた「同一労働同一賃金導入マニュアル」を作成し、周知・啓発を図るとともに、都道府県労働局において、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の不合理な待遇差に関する相談支援などを行う。

3.5億円
(新規)

② 非正規雇用労働者のキャリアアップを促進するため、正社員化や賃金規定等の増額改定、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の賃金規定等または諸手当制度の共通化などの処遇改善をした場合等に事業主に対する助成を行う。

923億円
(660億円)

(3) 産業医・産業保健機能の強化 45億円（36億円）

① 中小企業等における従業員の健康づくりを支援するため、全国の産業保健総合支援センターを通じて、事業主の求めに応じた専門職の訪問サービスの拡充（面接指導等）、事業主向け産業医の活かし方等のセミナーの企画実施、産業保健スタッフがいない小規模事業者向けの産業保健活動への助成金の拡充（保健師の選任等に要する費用を新たに助成）や重点的な広報活動の展開を行う。

45億円
(36億円)

中小企業・小規模事業者における「働き方改革」実現に向けた具体策【支援策③】

取引条件改善のための支援

(1) 中小企業・小規模事業者における取引条件の改善

- | | |
|---|--|
| <p>① 発注事業者側の働き方改革によって下請事業者にしわ寄せがきていないか、今後、<u>下請Gメンによる下請企業ヒアリング</u>を通じて実態を確認する。</p> | |
| <p>② <u>極端な短納期発注等の中小企業・小規模事業者の働き方改革に支障をきたすような行為</u>で下請法等違反が認められるような事案については、公正取引委員会と連携した通報制度により対応することを含め、<u>厳正に対処</u>していく。
また、<u>法令違反には至らないものの改善が望ましい事案</u>については、<u>大企業等発注側へのヒアリング</u>や、<u>経営トップへの改善要請</u>を検討していく。</p> | |
| <p>③ 労働規制への抵触が発生しうるような大企業の短納期発注等を含めた、<u>中小企業に不当に不利益が発生する下請法及び独禁法違反の恐れがある行為の事例</u>を収集する。</p> | |
| <p>④ 下請中小企業の長時間労働の背景として、親事業者の下請法等違反が疑われる場合に、<u>労基署から中小企業庁や公正取引委員会に通報する制度の強化</u>について検討し、整備する。</p> | |
| <p>⑤ サプライチェーン全体で取引条件改善や生産性向上、働き方改革に取り組んでいる<u>好事例</u>を収集し、公表する。</p> | |
| <p>⑥ 官公需発注に起因した業務によって、受注者及びその下請事業者が長時間労働につながることはないよう、<u>関係省庁に対して経産省と厚労省の連名による要請文</u>を发出し、注意喚起を図る。また、<u>地方自治体に対しても要請文</u>を发出し、周知を図る。</p> | |

中小企業・小規模事業者における「働き方改革」実現に向けた具体策【支援策④】

生産性向上のための支援 30年度当初：231億円（213億円） 29年度補正：1,656億円

(1) 中小企業・小規模事業者における貸金引上げや生産性・経営力向上の支援

30年度当初：210億円（191億円） 29年度補正：1,606億円

① 生産性向上に資するITツール導入の経費を支援する。【29年度補正】	【29年度補正】 500億円 (100億円)
② 革新的なサービス開発・生産プロセスの改善に必要な設備投資を支援する。【29年度補正】	【29年度補正】 1,000億円 (763億円)
③ 商工会・商工会議所と作成した経営計画に基づいて行う販路開拓等の経費を支援する。【29年度補正】	【29年度補正】 100億円 (120億円)
④ 生産性向上特別措置法(仮称)に基づき、高い労働生産性の向上を目指す企業が導入する設備について、3年間固定資産税を軽減(ゼロ～1/2)する。これに合わせ、「ものづくり・商業・サービス補助金」等の予算措置を拡大・重点支援する。	/
⑤ 中小企業等経営強化法に基づき、生産性向上等に関する「経営力向上計画」を作成し、設備投資や人材育成・確保により生産性の向上に取り組む中小企業・小規模事業者に対して固定資産税の軽減(1/2)や法人税等について、即時償却・税額控除(最大10%)などの税制面・金融面等の支援を行う。	
⑥ 金融機関と連携しつつ、生産性向上や雇用管理の改善に関する計画を作成し、省力化のための装置など労働生産性向上に資する設備等への投資を行う企業に対する助成を行う。	
⑦ 中小企業支援機関を伴走組織としてクラウド等を活用した業務改善を進め、中小企業・小規模事業者における税務会計や人事労務業務等について各種事務手続を効率化するとともに、経営の可視化・改善を促進。	

中小企業・小規模事業者における「働き方改革」実現に向けた具体策【支援策④】

<p>⑧ 生産性向上に向けて、働き方改革推進支援センターにおける専門家による業務改善方法の提案や、生産性向上に資する設備・器具の導入等を行い、事業場内最低賃金を一定額以上引き上げる中小企業・小規模事業者に対する助成等を行う【一部29年度補正】。また、傘下企業の時間外労働の削減や賃金引上げに向けた生産性向上に資する取組を行う中小企業団体に対する助成を行う。</p>	<p>【30年度当初】 29億円 (12億円) 【29年度補正】 6億円</p>
<p>⑨ 所得拡大促進税制を延長・拡充し、1.5%以上の賃上げを行った中小企業・小規模事業者は、前年度からの給与増加額の15%を法人税（個人事業主は所得税）から税額控除し、2.5%以上の賃上げに加えて従業員への教育訓練や生産性向上に関する取組に積極的な企業には税額控除率を25%に上乘せする。</p>	/
<p>⑩ 非正規雇用労働者の賃金規定の増額改定や、生産性向上に資する人事評価制度・賃金制度（*）の整備・実施を通じて、生産性向上・賃金アップ等を実現した企業に対する助成を行う。 （*）能力評価等を含む明確な評価基準と、これに対応した賃金表</p>	<p>119億円 (82億円)</p>
<p>⑪ 転職・再就職者の処遇等に関する社内制度を整備し転職・再就職者の採用拡大に取り組む事業主に対して助成を行うとともに、生産性向上に取り組む企業が転職者を受け入れて行う能力開発や賃金アップに対して助成を行うこと等により、中小企業・小規模事業者も含めた雇用吸収力や付加価値の高い産業への転職・再就職支援を図る。</p>	<p>63億円 (97億円)</p>
<p>（2）事業承継支援 30年度当初：21億円（22億円） 29年度補正：50億円</p>	
<p>① 事業承継ネットワークを全国展開。また、事業引継ぎ支援センターによる後継者不在企業に対するマッチング支援等を実施。【一部29年度補正】</p>	<p>【30年度当初】 21億円 (20億円) 【29年度補正】 20億円</p>
<p>② 事業承継に係る設備投資資金を補助。【29年度補正】</p>	<p>【29年度補正】 30億円 (29当初：2億円)</p>
<p>③ 事業承継に係る税制を優遇（拡充予定）。売却・M&Aの際の税負担を軽減。</p>	/

中小企業・小規模事業者における「働き方改革」実現に向けた具体策【支援策⑤】

業種別の取組 30年度当初：136億円（106億円） 29年度補正：19億円

(1) 生産性向上・経営力強化の推進など業種ごとの取組の推進		30年度当初：24億円（8.3億円） 29年度補正：19億円
① 介護分野について、経営の専門家による個別事業所の訪問等を通じた調査研究を行うとともに、その結果を踏まえ組織的に生産性向上や業務改善に取り組みやすくするためのガイドライン作成・普及啓発を行う【一部29年度補正】。また、介護ロボットの活用を促進するため、介護現場のニーズを的確に把握し、開発につなげる取組を推進するとともに、介護事業所におけるICT化等を推進する。		【30年度当初】 8.4億円 (5.3億円) 【29年度補正】 2.9億円
② 生活衛生分野について、生産性向上や業務改善に取り組みやすくするためのガイドライン作成・普及啓発を行う。また、中小企業・小規模事業者が多い生活衛生関係営業者の収益力を向上させることにより、最低賃金引上げに必要な経営力を高め、経営の健全化を図るため、中小企業診断士等の専門家による好事例紹介や、最低賃金制度及び各種助成金制度の周知などに関するセミナーや個別相談等を実施する。【一部29年度補正】		【30年度当初】 1億円 (新規) 【29年度補正】 2.8億円
③ 保育分野について、保育士の業務負担軽減を図るため、保育に関する計画・記録や保護者との連絡、子どもの登降園管理等の業務のICT化に必要な経費を補助する。【29年度補正】		【29年度補正】 13億円
④ 医療分野について、都道府県医療勤務環境改善支援センターにおける専門的アドバイスを行う体制の拡充を行うなど、医師をはじめとする医療従事者の勤務環境の改善を図る。		14億円 (3億円)
⑤ 生産性向上が課題となっている業種(政府として生産性向上を重点的に図る5分野等※)を中心に事業分野別指針の策定等や事業分野別経営力向上推進機関の拡大を進めるとともに、事業者が指針に基づく経営力向上計画の認定を受け、生産性向上を図る場合、固定資産税の軽減(1/2)や法人税等について、即時償却・税額控除(最大10%)などの税制面・金融面等の支援を行う。		
※介護、飲食業、宿泊業、小売業、道路貨物運送等		

中小企業・小規模事業者における「働き方改革」実現に向けた具体策【支援策⑤】

(2) 取引条件改善など業種ごとの取組の推進 112億円 (98億円)	
<p>① 自動車運送事業について、<u>機械荷役への転換による荷役時間の削減等</u>に取り組むほか、長時間労働是正の環境整備のための関連制度の見直しや支援措置に関する行動計画を策定・実施する。</p> <p>特に、トラック運送事業については、<u>荷待ち時間・荷役時間の削減、集配経路の見直し</u>など、ドライバーの長時間労働是正のために荷主と交渉する際に参考ができるようなガイドラインの策定、改善策や好事例を盛り込んだハンドブックの作成等の支援策を実施する。</p>	47億円 (37億円)
<p>② 建設業について、<u>適切な工期設定等を求めるガイドラインを官民の発注者に徹底</u>するとともに、<u>若者や女性等への訓練</u>など、人材確保に取り組む事業者への助成等を行う。</p>	83億円 (63億円)
<p>③ 情報サービス業(IT業界)について、<u>業務特性など時間外労働が生ずる要因の把握・分析</u>を行うとともに、業務プロセスや取引条件面も含め、改善方策の検討・推進等を行う。</p>	1億円 (1.8億円)

(参考) 中小企業・小規模事業者の「働き方改革」実現に向けた対策 (見直し部分)

人手不足対策 中小企業人材確保プラン

～中小企業、小規模事業者の人材 (若者中心) 確保を支援～

○ 求人者のニーズを踏まえた求職者の掘り起こし 【30年度予算額：3.4億円】

- ・民間・NPO等のノウハウを活用して、若年層を中心に求職者を掘り起こし
- ・若者に中小企業の魅力等を発信し、マッチングに資するようYouTube、SNS等のメディアを活用



中小企業等担い手育成支援事業の創設 【30年度予算額：2.7億円】

- ・人手不足・人材育成に苦慮する中小零細企業に対して、業界団体による人材育成に係る専門的支援を実施し、しっかりとしたスキルを身につけた人材を育成・確保
- 3年間で一人前に。地元産業への定着を図る。
初年度 (30年度) より全国展開。

求職者を中小企業・小規模事業者、
中小企業等担い手育成支援事業に積極的に紹介



働き方改革に取り組む企業の人材確保支援強化

- ・働き方改革に取り組む企業をハローワークで求職者に周知し、重点的に人材を紹介。
求人担当制でフォローアップを徹底

働き方改革の取組の支援

～強力な相談支援、生産性向上の取組の支援～

○ 「働き方改革推進支援センター」の機能強化 【30年度予算額：15億円】

- ・商工会議所・商工会・中央会、各労働局 (ハローワーク等)、よろず支援拠点に加え、生産性向上人材育成支援センター等とも連携。専門業種毎の取組も強化
- ・時間外労働規制や同一労働同一賃金に係る対応のみならず、人手不足、賃金引上げ、各種助成制度、人材育成等についてワンストップで対応可能に

○ 助成金をさらに強力に、使いやすく

- ・時間外労働等改善助成金の限度額等の引き上げ 【30年度予算額：本助成金全体で35億円】
- ・労働関係助成金について、「支給要件の見直し」「添付資料の削減」「申請様式の簡素化」「事業主目線でわかりやすい書類作成補助ツールの提供」等により大幅に使いやすくする




働き方改革を契機に、
貴社のお悩み解決しませんか？

働き方改革支援 ハンドブック

平成30年3月
厚生労働省
中小企業庁



(1) 働き方改革や人手不足について、 まずはご相談ください！

- 働き方改革や人手不足について、どうすべきか悩んでいませんか？
- まずは、以下の窓口へお気軽にお越しください。
専門家が無料で相談に応じます。

<p>① よろず支援拠点</p>	<p>◎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。 ◎経営課題に応じた適切な支援機関を紹介します。</p> <p>【お問い合わせ先】 各都道府県よろず支援拠点 ▶中小企業基盤整備機構 よろず支援拠点</p> 
<p>② 働き方改革推進支援センター (4月以降各都道府県において開設予定)</p>	<p>◎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、社会保険労務士等の専門家が相談に応じます。 ◎様々な関係機関と連携し、出張相談会やセミナー等を実施します。</p> <p>【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</p> 
<p>③ ハローワーク</p>	<p>◎働き方改革に取り組む企業の求職者への周知、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。</p> <p>【お問い合わせ先】 各都道府県労働局職業安定部、公共職業安定所 ▶都道府県労働局所在地一覧</p> 




(2) 人手不足にどのように対応すべきか 悩んでいませんか？

■ 中小企業の成功体験を紹介します。




<p>① 中小企業・小規模事業者 人手不足対応ガイド ライン</p>	<p>◎ 人手不足に取り組む中小企業の好事例（多様な人材が活躍できる職場づくりや、IT・設備投資による業務効率化等）を業種や企業規模ごとに整理しました。</p> <p>▶ <u>中小企業・小規模事業者人手不足対応ガイドラインの概要</u></p>  <p>▶ <u>中小企業・小規模事業者のための人手不足対応100事例</u></p> 
--	--



(3) 生産性向上や業務効率化等 に取り組みませんか？

■設備・IT導入等による生産性向上や業務効率化等を支援します。

<p>①ものづくり・商業 ・サービス補助金</p>	<p>◎革新的なサービス開発・生産プロセスの改善に必要な設備投資を支援します。 <公募期間>平成30年2月28日～4月27日</p> <p>【お問い合わせ先】 各都道府県地域事務局（都道府県中小企業団体中央会） ▶平成29年度補正「ものづくり・商業・サービス経営力向上支援補助金」の公募について</p> 
<p>②IT導入補助金</p>	<p>◎生産性向上に資するITツール（ソフトウェア）の導入を支援します。 <公募期間>平成30年4月20日～6月4日</p> <p>【お問い合わせ先】 ▶平成29年度補正サービス等生産性向上IT導入支援事業</p> 
<p>③小規模事業者持続 化補助金</p>	<p>◎商工会・商工会議所と作成した経営計画に基づいて行う販路開拓等を支援します。 <公募期間>平成30年3月9日～5月18日</p> <p>【お問い合わせ先】 所在地を管轄する商工会・商工会議所 ▶平成29年度補正「小規模事業者持続化補助金（小規模事業者支援パッケージ事業）」の公募を開始します</p> 
<p>④中小企業の投資を 後押しする大胆な 固定資産税の特例</p>	<p>◎生産性向上特別措置法案に基づき、高い労働生産性の向上を目指す企業が導入する設備について、3年間固定資産税を軽減（ゼロ～1/2）します。 これに合わせ、「ものづくり・商業・サービス補助金」等の予算措置を拡大・重点支援します。</p> <p>【お問い合わせ先】 中小企業庁 財務課 TEL:03-3501-5803</p>

(3) 生産性向上や業務効率化等 に取り組みませんか？

<p>⑤ 人材確保等支援助成金</p>	<p>◎ 金融機関と連携し、省力化のための装置など生産性向上に資する設備等の導入と賃金アップを実施した企業を支援します。</p> <p>【お問い合わせ先】 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</p> 
<p>⑥ 業務改善助成金</p>	<p>◎ 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。</p> <p>【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</p> 
<p>⑦ 時間外労働等改善助成金</p>	<p>◎ 出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。</p> <p>【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</p> 




<p>【雇用関係助成金の助成要件等 (⑤・⑦関係)】 厚生労働省ホームページの「事業主の方のための雇用関係助成金」をご覧ください。 ▶事業主の方のための雇用関係助成金</p>	
<p>【業務改善助成金の助成要件等 (⑥関係)】 厚生労働省ホームページの「業務改善助成金：中小企業・小規模事業者の生産性向上のための取組を支援」をご覧ください。 ▶業務改善助成金：中小企業・小規模事業者の生産性向上のための取組を支援</p>	

【労働時間に関する現行制度の内容等についてのお問い合わせ先】
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」へお問い合わせください。
▶都道府県労働局所在地一覧






(4) 魅力ある職場づくりや社員の育成に 取り組みませんか？

■多様な人材が働きたくなる魅力ある職場づくりを支援します。


<p>① 両立支援等助成金</p>	<p>◎ 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。</p> <p>【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</p> 
<p>② 育児・介護支援プラン 導入支援事業</p>	<p>◎ 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。</p> <p>【お問い合わせ先】 厚生労働省雇用環境・均等局職業生活両立課育児・介護休業係 TEL:03-5253-1111 (内線7863) ▶「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</p> 
<p>③ 65歳超雇用推進助成金</p>	<p>◎ 65歳以降の継続雇用延長や定年引上げ、高齢者向けの機械設備導入等を行う企業を支援します。</p> <p>【お問い合わせ先】 【独】高年齢・障害・求職者雇用支援機構都道府県支部高年齢・障害者業務課 (東京支部、大阪支部は高年齢・障害者窓口サービス課) ▶独立行政法人 高年齢・障害・求職者雇用支援機構 都道府県支部</p> 


(4) 魅力ある職場づくりや社員の育成に 取り組みませんか？


<p>④ 人材確保等支援助成金 (再掲) (※) 平成29年度までは職場定着支援助成金として実施</p>	<p>◎雇用管理制度や介護福祉機器の導入、介護・保育労働者に対する賃金制度整備等に取り組む企業を支援します。</p> <p>【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</p> 
<p>⑤ キャリアアップ助成金</p>	<p>◎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。</p> <p>【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</p> 
<p>⑥ 産業保健関係助成金</p>	<p>◎社員の健康づくりのための取組を支援します。</p> <p>【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</p> 


(4) 魅力ある職場づくりや社員の育成に 取り組みませんか？

■社内人材の育成を支援します。

<p>⑦人材開発支援助成金</p>	<p>◎通常の業務を離れて行う社員訓練 (OFF-JT) や通常の業務の中で行う社員訓練 (OJT) について、経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成します。</p> <p>【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</p> 
-------------------	---

<p>【雇用関係助成金の助成要件等 (①・③～⑦関係)】 厚生労働省ホームページの「事業主の方のための雇用関係助成金」をご覧ください。 ▶事業主の方のための雇用関係助成金</p>	
---	---

<p>【人手不足・人材確保に関するお問い合わせ先 (ハローワーク) (再掲)】 働き方改革に取り組む企業の求職者への周知、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。 都道府県労働局職業安定部、公共職業安定所 ▶都道府県労働局所在地一覧</p>	
--	---

<p>【中小企業の人材育成に関するお問い合わせ先 (生産性向上人材育成支援センター)】 人材育成に関する相談受付から、人材育成プログラムの提案、職業訓練の実施まで、中小企業等の人材育成を一貫して支援します。 (独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構 生産性向上人材育成支援センター ▶独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 生産性向上人材育成支援センター</p>	
---	---

サブロク協定をご存知ですか？

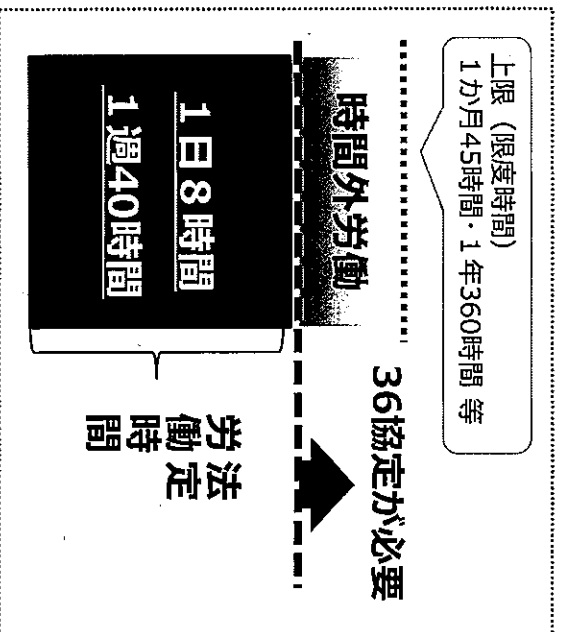
時間外労働を行うには、サブロク（36）協定が必要です。

○労働基準法では、労働時間は原則、1日8時間・1週40時間以内とされています。これを「法定労働時間」と言います。

○「法定労働時間」を超えて、従業員に時間外労働（残業）をさせる場合には、
サブロク
・労働基準法第36条に基づく労使協定（36協定）の締結、
・労働基準監督署への届出
が必要です。

○36協定においては、「時間外労働を行う業務の種類」や、
サブロク
「1か月や1年当たりの時間外労働の上限」を決めなければなりません。（詳しくは裏面をご参照ください。）

時間外労働を行う場合には、予め、使用者と従業員の代表の方（※）が36協定を締結し、その協定を労働基準監督署へ届け出ることが必要です。



（※）具体的には、
①従業員の過半数で組織する労働組合（過半数組合）がある場合は、その労働組合、
②過半数組合がない場合は、従業員の過半数を代表する方

【参考】
◆時間外労働の上限は、厚生労働大臣告示において、1か月45時間、1年360時間等とされています。（これを「限度時間」と言います。）
*ただし、特別条項を締結すれば、年間6か月まで、限度時間を超えて労働させることができます。
◆ただし、労働時間を延長する場合には、その時間をできる限り短くするよう努めなければなりません。

ご不明な点がございましたら、最寄りの労働基準監督署までお気軽にご相談下さい。
（相談窓口の詳細につきましては、裏面をご参照ください。）

36協定を結ばないまま法定労働時間を超えた労働（残業）が行われる場合も見受けられますが、これは法令上問題があります。
 36協定を締結し、労働基準監督署へ届け出ていただくようお願いいたします。

相談窓口等について

お気軽にご相談ください。

下記の窓口では、長時間残業の見直しなど、働き方改革に取り組む中小企業・小規模事業者の方に、具体的な方法のアドバイス等を行っています。

- 例えば、
- 「労働時間等に関する現行の制度内容が分からない」
 - ⇒ 現行制度の内容等を説明 (①)
 - 「人材の確保など、事業運営の支障を抱えている」
 - ⇒ 人材が定着しやすい職場環境づくりのアドバイスや助成措置を紹介 (②)
 - ⇒ 事業運営や経営上の課題について相談・アドバイス (③)

① 労働時間に関する現行制度の内容等についてのお問い合わせ先

- ▶ 最寄りの都道府県労働局労働基準部監督課、労働基準監督署へお問い合わせください。
<http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyokuy/>

② 職場環境の改善に関する相談窓口（働き方・休み方改善コンサルタント）

- 長時間労働をなくし、労働時間や休暇の改善に取り組む事業主を支援しています。
 労務管理等の専門家による電話相談や、事業場を訪問し具体的な提案を行うコンサルティングを無料で行っていきます。
 ▶ 最寄りの都道府県労働局雇用環境・均等部（室）までお問い合わせください。
<http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyokuy/>

③ 事業運営や経営上の課題に関する相談窓口（よるず支援拠点）

- 中小企業・小規模事業者の「働き方改革」に必要な、生産性の向上や人手不足への対応などの経営課題については、『よるず支援拠点』まで御相談ください。
 『よるず支援拠点』は、全国47都道府県に設置されており、拠点ごとに、経営改善、会計・財務やITなど、様々な分野の専門家を複数配置し、コンスツツで相談に応じます。また、問題に応じた適切な支援機関の御紹介もいたします。
 ▶ 各拠点の連絡先はこちら。
<http://www.smj.go.jp/yorozu/087939.html>

時間外労働・休日労働に関する協定届（36協定届）の記載例

様式第9号（第17条関係）

時間外労働に関する協定届
 休日労働

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		協定の締結日
			開始日	終了日	
金属製品製造業	〇〇金属工業株式会社〇〇工場	〇〇市〇〇町1-2-3（000-000-0000）	延長することができる期間 1日を超えて一定の期間（経理日） 1か月（毎月1日）	1年（4月1日）	平成〇年4月1日から1年間
① 下記②に該当しない労働者	臨時の受注、納期変更 月末の決算事務	業務の種類 検査 経理	労働者数 10人 5人	所定労働時間 1日8時間 同上	3時間 3時間 15時間 150時間
② 1年単位の變形労働時間制により労働する労働者	臨時の受注、納期変更	機械組立	10人	同上	3時間 20時間 200時間
休日労働をさせる必要のある具体的理由	業務の種類 業務の増加	労働者数 （満18歳以上の者） 10人	所定休日 毎週土曜・日曜	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 1か月に1日、8:30~17:30	同上 平成〇年4月1日から1年間

協定の成立年月日 平成〇年 3月 12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氏名
 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
 平成〇年 3月 15日

検査課主任 山田花子
 工場長 田中太郎
 署名 氏名 使用 氏名



「時間外労働等改善助成金」 (時間外労働上限設定コース)のご案内

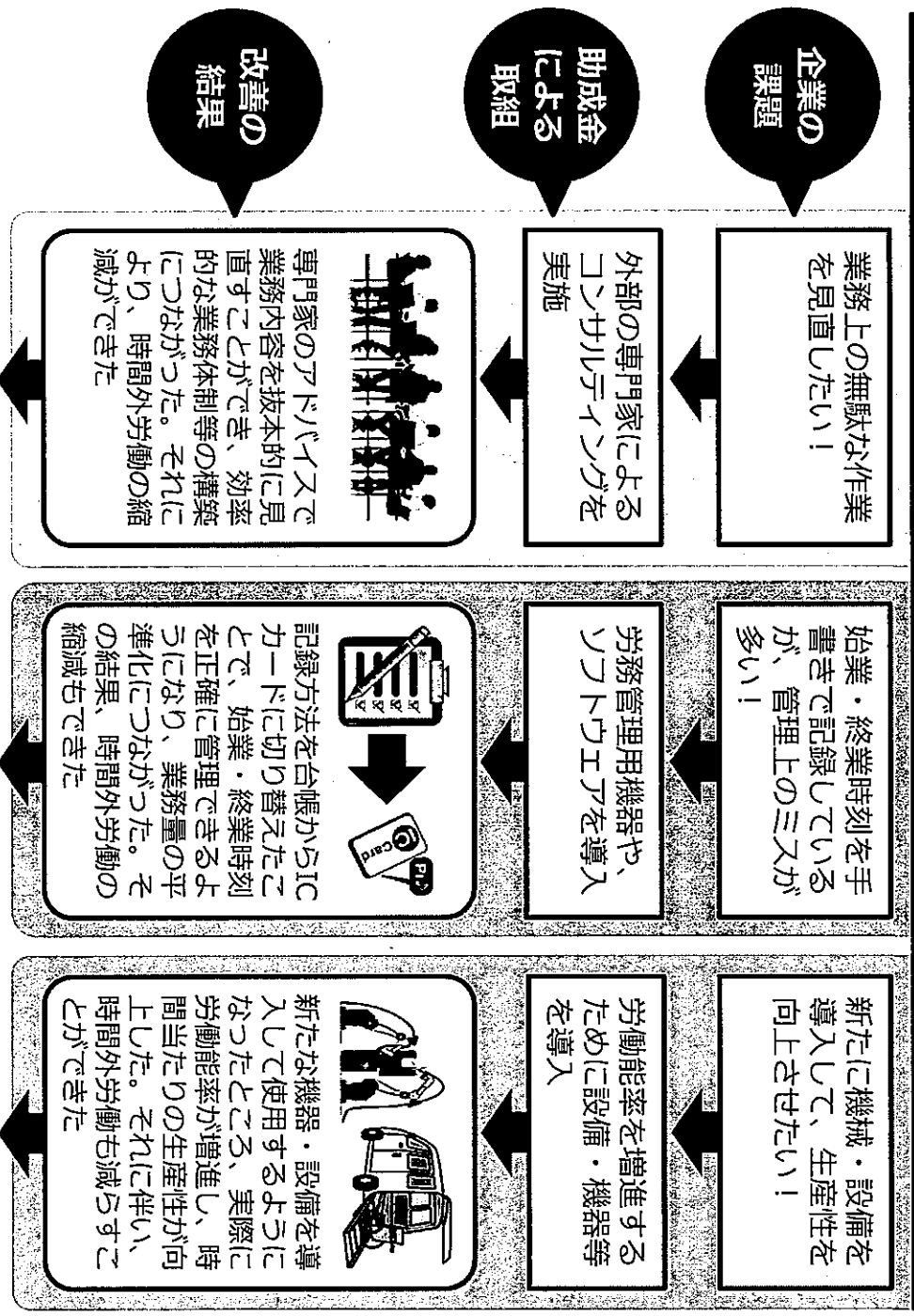
時間外労働の上限時間を適切に設定し長時間労働を見直すことで、働く方の健康や、ワーク・ライフ・バランスを確保しながら、生産性を向上させることが可能となります。

このコースは、長時間労働の見直しのため、働く時間の縮減に取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。

▶平成30年度から、以下のとおり助成内容を拡充しました

- 上限額を最大150万円までに引上げ
- 更に、週休2日制とした場合に上限額を加算(助成金の合計は200万円まで)
- 一定の要件を満たした場合に、助成率を3/4から4/5に上昇せ
- 建設の事業、自動車運転転業務に係る事業等、限度基準告示の適用除外業種も申請対象に追加
- 業務研修、人材確保等のための費用等、助成対象となる取組を追加

課題別にみる助成金の活用事例



生産性の向上を図ることにより、時間外労働の縮減が可能に!!

助成内容について詳しくは、裏面をご参照ください。

また、ご不明な点やご質問がございましたら、事業場の所在地を管轄する
都道府県労働局 雇用環境・均等部 または 雇用環境・均等室 におたずねください。



労働局の所在地一覧は、厚生労働省HPに掲載しています。
<http://www.mhlw.go.jp/kousei/roudoushou/shozaiannai/roudoukiyoku/>

時間外労働上限設定コースの助成内容

対象事業主

平成28年度又は平成29年度において「労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準」に規定する限度時間を超える内容の時間外・休日労働に関する協定を締結している事業場を有する中小企業事業主（※1）で、当該時間外労働及び休日労働を複数月行った労働者（単月に複数名行った場合も可）がいること。

（※1）中小企業事業主の範囲
AまたはBの要件を満たす企業が中小企業になります。

業種	A 資本または出資額	B 常時使用する労働者
小売業 (飲食店を含む)	5,000万円以下	50人以下
サービス業	5,000万円以下	100人以下
卸売業	1億円以下	100人以下
その他の業種	3億円以下	300人以下

支給対象となる取組

～いずれか1つ以上を実施すること～

- ① 労務管理担当者に対する研修(※2)
- ② 労働者に対する研修(※2)、周知・啓発
- ③ 外部専門家によるコンサルティング
- ④ 就業規則・労使協定等の作成・変更
- ⑤ 人材確保に向けた取組
- ⑥ 労務管理用ソフトウェア、労務管理用機器、デジタル式運行記録計の導入・更新(※3)
- ⑦ テレワーク用通信機器の導入・更新(※3)
- ⑧ 労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新(※3)

(※2) 研修には、業務研修も含みます。
(※3) 原則として、パソコン、タブレット、スマートフォンは対象となりません。

利用の流れ

申請書の記載方法については、申請マニュアルをご活用ください。

「交付申請書」を事業実施計画書などの必要書類とともに、最寄りの労働局雇用環境・均等部(室)に提出(締切は12月3日(月))

交付決定後、提出した計画に沿って取組を実施

労働局に支給申請(締切は2月15日(金))

成果目標

支給対象となる取組は、以下の「成果目標」の達成を目指して実施してください。

事業主が事業実施計画において指定した全ての事業場において、平成30年度又は平成31年度に有効な36協定の延長する労働時間を短縮して、以下のいずれかの上限設定を行い、労働基準監督署へ届出を行うこと。

- ① 時間外労働時間数で月45時間以下かつ、年間360時間以下に設定
- ② 時間外労働時間数で月45時間を超え、月60時間以下かつ、年間720時間以下に設定
- ③ 時間外労働時間数で月60時間を超え、時間外労働時間数及び法定休日における労働時間数の合計で月80時間以下かつ、時間外労働時間数で年間720時間以下に設定

● 上記の成果目標に加えて、週休2日制の導入に向けて、4週当たり5日から8日以上範囲内で休日を増加させることを成果目標に加えることができます。

支給額

上記「成果目標」の達成状況に応じて、支給対象となる取組の実施に要した経費の一部を支給します。

助成額	以下のいずれか低い額
I	1企業当たりの上限200万円
II	上限設定の上限額及び休日加算額の合計額
III	対象経費の合計額×補助率3/4(※4)
IV	※4) 常時使用する労働者数が30名以下かつ、支給対象の取組で⑥から⑧を実施する場合で、その所要額が30万円を超える場合の補助率は4/5

【IIの上限額】

● 上限設定の上限額

成果目標①	成果目標②	成果目標③
150万円	100万円	50万円
100万円	50万円	—
50万円	—	—

● 休日加算額

事業実施後	事業実施前			
	4週当たり	5週当たり	6週当たり	7週当たり
4週当たり8日	100万円	75万円	50万円	25万円
4週当たり7日	75万円	50万円	25万円	—
4週当たり6日	50万円	25万円	—	—
4週当たり5日	25万円	—	—	—