

働き方改革実行計画及び厚生労働省助成金制度

働き方改革実行計画（抄）

平成 29 年 3 月 28 日
働き方改革実現会議決定

4. 罰則付き時間外労働の上限規制の導入など長時間労働の是正

（時間外労働の上限規制）

週 40 時間を超えて労働可能となる時間外労働の限度を、原則として、月 45 時間、かつ、年 360 時間とし、違反には以下の特例の場合を除いて罰則を課す。特例として、臨時的な特別の事情がある場合として、労使が合意して労使協定を結ぶ場合においても、上回ることができない時間外労働時間を年 720 時間（＝月平均 60 時間）とする。かつ、年 720 時間以内において、一時的に事務量が増加する場合について、最低限、上回ることのできない上限を設ける。

この上限について、① 2 か月、3 か月、4 か月、5 か月、6 か月の平均で、いずれにおいても、休日労働を含んで、80 時間以内を満たさなければならないとする。② 単月では、休日労働を含んで 100 時間未満を満たさなければならないとする。③ 加えて、時間外労働の限度の原則は、月 45 時間、かつ、年 360 時間であることに鑑み、これを上回る特例の適用は、年半分を上回らないよう、年 6 回を上限とする。

（現行の適用除外等の取扱）

自動車の運転業務については、現行制度では限度基準告示の適用除外とされている。その特殊性を踏まえ、拘束時間の上限を定めた「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」で自動車運送事業者への監督を行っているが、限度基準告示の適用対象となっている他業種と比べて長時間労働が認められている。これに対し、今回は、罰則付きの時間外労働規制の適用除外とせず、改正法の一般則の施行期日の 5 年後に、年 960 時間（＝月平均 80 時間）以内の規制を適用することとし、かつ、将来的には一般則の適用を目指す旨の規定を設けることとする。5 年後の施行に向けて、荷主を含めた関係者で構成する協議会で労働時間の短縮策を検討するなど、長時間労働を是正するための環境整備を強力に推進する。

（取引条件改善など業種ごとの取組の推進）

自動車運送事業については、関係省庁横断的な検討の場を設け、IT の活用等による生産性の向上、多様な人材の確保・育成等の長時間労働を是正するための環境を整備するための関連制度の見直しや支援措置を行うこととし、行動計画を

策定・実施する。特にトラック運送事業においては、事業者、荷主、関係団体等が参画して実施中の実証事業を踏まえてガイドラインを策定するとともに、関係省庁と連携して、①下請取引の改善等取引条件を適正化する措置、②複数のドライバーが輸送行程を分担することで短時間勤務を可能にする等生産性向上に向けた措置や③荷待ち時間の削減等に対する荷主の協力を確保するために必要な措置、支援策を実施する。

項目3. 長時間労働の是正

④ 法改正による時間外労働の上限規制の導入 (その1)

【働く人の視点に立った課題】

長時間労働者の割合が欧米各国に比べて多く、仕事と家庭の両立が困難。

- ・ 週労働時間49時間以上の労働者の割合：日21.3% 米16.6% 英12.5% 仏10.4% 独10.1% (2014年)
 - ・ 週労働時間60時間以上の労働者の割合が、政府目標（5%以下（2020年））に対して、7.7%（30代男性14.7%）（2016年）
 - ・ 36協定の特別条項において80時間超の限度を設定する36協定締結事業場 4.8%（大企業14.6%）（2013年）
 - ・ 監督対象となる月80時間超の事業場：約27万事業場（2016年推計）
 - ・ 2016年4～9月に10,059事業場に監督指導を実施。4,416事業場（43.9%）に違法な時間外労働（うち1か月あたり80時間を超えるもの：3,450事業場（34.3%））を若者が転職しようと思う理由「労働時間・休日・休職の条件がよい会社にかわりたい」
- 2009年：37.1% → 2013年：40.6%

【今後の対応の方向性】

いわゆる36協定でも超えることができない罰則付きの時間外労働の上限規制を導入するとともに、さらに長時間労働を是正するため、企業文化や取引慣行の見直しを推進する。これにより、労働参加と労働生産性の向上を図るとともに、働く方の健康を確保しつつワーク・ライフ・バランスを改善し、長時間労働を自覚する社会を築いていく。

【具体的な施策】

（時間外労働の上限規制）

<原則>

- ・ 週40時間を超えて労働可能となる時間外労働時間の限度を、原則として、月45時間、かつ、年360時間とし、違反には次に掲げる特例を除いて罰則を課す。

<特例>

- ・ 特例として、随時的な特別の事情がある場合として、労働が合意して労働協定を結ぶ場合においても、上回ることでできない時間外労働時間を年720時間（＝月平均60時間）とする。
- ・ 年720時間以内において、一時的に業務量が増加する場合について、最低限、上回ることでできない上限を設ける。
- ・ この上限については、
 - ① 2か月、3か月、4か月、5か月、6か月の平均で、いずれにおいても、休日労働を含んで80時間以内を満たさなければならぬとする。
 - ② 単月では、休日労働を含んで100時間未満を満たさなければならぬとする。
 - ③ 加えて、時間外労働の限度の原則は、月45時間、かつ、年360時間であることに鑑み、これを上回る特例の適用は、年半分を上回らないよう、年6回を上限とする。
- ・ 労働が上限までの協定締結を回避する努力が求められる点で合意したことに鑑み、さらに可能な限り労働時間の延長を短くするため、新たに労働基準法に指針を定める規定を設けることとし、行政庁は、当該指針に関し、使用者及び労働組合等に対し、必要な助言・指導を行えるようにする。
- ・ 中小企業を含め、急激な変化による弊害を避けるため、十分な法施行までの準備期間を確保する。
- ・ 政府は、この法律の施行後5年を経過した後適当な時期において、この法律による改正後の規定の実施状況について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に応じて所要の見直しを行うものとする。

施策	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度	2027年度以降	指標
<p>現在通出中の労働基準法改正案の早期成立を図る</p> <p>実行計画に基づき労働基準法改正案を国会に提出</p>												
<p>時間外労働の上限規制</p>												<p>時間外労働を行う場合でも、原則月45時間、年360時間以内となることを目指す。</p>
	<p>施行準備・周知徹底期間をとった上で段階的に施行・施行後5年を経過した後適当な時期において、見直しを行う</p>											

項目3 長時間労働の是正

④ 法改正による時間外労働の導入（その2）

【働く人の視点に立った課題】

長時間労働者の割合が欧米各国に比べて多く、仕事と家庭の両立が困難。

- ・ 週労働時間49時間以上の労働者の割合：日21.3% 米16.6% 英12.5% 仏10.4% 独10.1% (2014年)
- ・ 週労働時間60時間以上の労働者の割合が、政府目標（5%以下（2020年））に短して、7.7%（30代男性14.7%）（2016年）

・ 36協定の特別条項において80時間超の限度を設定する36協定締結事業場

4.8%（大企業14.6%）（2013年）

・ 監督対象となる月80時間超の事業場：

約2万事業場（2016年度推計）

・ 2016年4～9月に10,059事業場に監督指導を実施、4,416事業場（43.9%）に違法な時間外労働（うち1か月あたり80時間を超えるもの：3,450事業場（34.3%））

・ 若者が転職しようと思う理由「労働時間・休日・休暇の条件がよいかかわりたくない」

2009年：37.1% → 2013年：40.6%

【具体的な施策】

（時間外労働の上限規制）

- ・ 自動車の運転業務については、罰則付きの時間外労働規制の適用除外とせず、改正法の一般則の施行期日の5年後に、年960時間（＝月平均80時間）以内の規制を適用することとし、かつ、将来的には一般則の適用を目指す旨の規定を設けることとする。5年後の施行に向けて、荷主を含めた関係者で構成する協議会で労働時間の短縮策を検討するなど、長時間労働を是正するための環境整備を強力に推進する。
- ・ 建設事業については、罰則付きの時間外労働規制の適用除外とせず、改正法の一般則の施行期日の5年後に、罰則付き上限規制の一般則を適用する（ただし、徳旧・徳興の場合については、単月で100時間未満、2か月ないし6か月の平均で80時間以内の条件は適用しない）。併せて、将来的には一般則の適用を目指す旨の規定を設けることとする。5年後の施行に向けて、発注者の理解と協力も得ながら、労働時間の段階的な短縮に向けた取組を強力に推進する。
- ・ 医師については、改正法の施行期日の5年後を目的に規制を適用することとし、医療界の参加の下で検討の場を設け、質の高い新たな医療と医療現場の新たな働き方の実現を目指し、2年後を目的に規制の具体的な在り方、労働時間の短縮策等について検討し、結論を得る。
- ・ 新技術、新商品等の研究開発の業務については、専門的、科学的な知識、技術を有する者が従事する新技術、新商品等の研究開発の業務の特殊性が存在する。このため、医師による面接指導、代替休暇の付与など実効性のある健康確保措置を講ずることを前提に、現行制度で対象となっていない範囲を超えた職種に拡大することのないよう、その対象を明確化した上で適用除外とする。

年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度	2027年度以降	指標
施策	現在提出中の労働基準法改正案の早期成立を図る 実行計画に基づき労働基準法改正案を国会に提出											時間外労働を行う場合でも、原則月45時間、年360時間以内となることを目指す。
時間外労働の上限規制	<p>施行準備・周知徹底期間をとった上で段階的に施行・</p> <p>施行後5年を経過した後適当な時期において、再直しを行う</p>											

項目3. 長時間労働の是正

④ 法改正による時間外労働の導入（その3）

【働く人の視点に立った課題】

自動車運送事業者において、担い手が不足しており、少ない労働者に負担がかかっている。

建設業における長時間労働については、発注者との取引環境もその要因にあるため、関係者を含めた業界全体としての環境整備が必要。

・産業別年間総実労働時間（2016年）

運輸業	2,054時間
建設業	2,056時間

トラック運送事業者は荷主と比べて立場が弱く、荷待ち時間の負担等を強いられている。

・1運行あたり平均1時間45分の荷待ち時間が発生している（2015年度）

【具体的な施策】

（長時間労働の是正に向けた業種ごとの取組等）

・自動車運送事業については、以下の取組を実施する。

- ① 関係省庁横断的な検討の場を設け、ITの活用等による生産性の向上、多様な人材の確保・育成等の長時間労働を是正するための環境を整備するための関連制度の見直しや支援措置を行うこととし、行動計画を策定・実施する。
 - ② 無人自動走行による移動サービスやトラックの隊列走行等の実現に向けた実証実験・社会実装等を推進するなど、クルマのICT革命や物流生産性革命を推進する。
- ・また、特にトラック運送事業において以下の取組を実施する。
- ① トラック運送事業者、荷主、関係団体、関係省庁等が参画する協議会等において、実務中の実証事業を踏まえ、2017年度～2018年度にかけてガイドラインを策定する。
 - ② 関係省庁と連携して、①下請取引の改善等取引条件を適正化する措置、②荷数のドライバーが輸送行程を分担することで短時間勤務を可能にする等生産性向上に向けた措置や③荷待ち時間の削減等に対する荷主の協力を確保するために必要な措置、支援策を実施する。

・建設業については、以下の取組を実施する。

- ① 適正な工期設定や適切な賃金水準の確保、週休2日の推進等の休日確保など、民間も含めた発注者の理解と協力が不可欠であることから、発注者を含めた関係者で構成する協議会を設置するとともに、制度的な対応を含め、時間外労働規制の適用に向けた必要な環境整備を進め、あわせて業界等の取組に対し支援措置を実施する。
- ② 技術者・技能労働者の確保・育成やその活用を図るため制度的な対応を含めた取組を行うとともに、施工時期の平準化やICTを全面的に活用したi-Constructionの取組、書類の簡素化、中小建設企業への支援等により生産性の向上を進める。

施策	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度	2027年度以降	指標
【自動車運送事業】												
【トラック運送事業】												
長時間労働の是正に向けた業種ごとの取組等												
【建設業】												



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 } の双方について協定しなければなりません。
 □ 1年間 }

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^(注2,3)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^(注4)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。」^(注5,注6,注7,注8,注9)

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。）

(記入例)

- ・ 労使は、36協定期の様式を用いて36協定期を締結することかできます。
- ・ 他の形式で36協定期を締結し、これを協定期様式に転記し届け出ても差し支えありません。
- ・ 必要事項の記載があれば、協定期様式以外の形式でも届出できます。
- ・ 36協定期の届出は電子申請でも行えます。

様式第9号 (第17条関係)

事業場(工場、支店、営業所等)ごとに協定期を締結する協定期

原則として1日8時間、週40時間を超過して延長する時間を協定期します。

事業の種類	事業の名称	事業の所在地(電話番号)	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期間 1日を超えて一定の期間(起算日)	期間
① 下記②に該当しない労働者	金属製品製造業 業務の種類 検査 経理 業務の範囲を細分化し、明確に定めてください。	〇〇市〇〇区〇〇〇〇 〇〇市〇〇区〇〇〇〇(000-000-0000)	10人 5人	1日8時間 同上	30時間 15時間 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 同上
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 事由は具体的に定めてください。 3か月を超える1年単位の變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。	〇〇市〇〇区〇〇〇〇	10人	同上	20時間	同上
休日労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類 機械組立	〇〇市〇〇区〇〇〇〇	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	平成〇年4月1日から1年間

協定期の成立年月日 平成〇年 3月 12日

協定期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職名
協定期の当事者(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)

検査課主任
山田花子

使用者
工場長 田中太郎



協定期様式を用いて協定期を締結する場合は、署名又は記名押印をしてください。

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た場合は、当該業務を他の業務と区別して記入すること。また、「延長することができる期間」の欄の記入に当たっては、次のとおりとすること。
- 「1日」の欄には、労働基準法第32条から第34条までの規定に基づき、労働者が1日を超えて労働する期間を記入すること。
- 「1日」の欄には、労働基準法第32条から第34条までの規定に基づき、労働者が1日を超えて労働する期間を記入すること。
- 「1日」の欄には、労働基準法第32条から第34条までの規定に基づき、労働者が1日を超えて労働する期間を記入すること。
- 「1日」の欄には、労働基準法第32条から第34条までの規定に基づき、労働者が1日を超えて労働する期間を記入すること。

協定期は、労働基準法第32条の4の規定による労働時間を超える労働者(対象期間が3か月を超える變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。

「職場意識改善助成金」のご案内 (職場環境改善コース)

「労働時間等の設定の改善」※により、所定外労働の削減や
年次有給休暇の取得促進に取り組む中小企業事業主を支援します

助成金を活用してワーク・ライフ・バランスを推進!!

※「労働時間等の設定の改善」とは、各事業場における労働時間、年次有給休暇等に関する事項について労働者の生活と健康に配慮するとともに、多様な働き方に対応した、より良いものとしていくことをいいます。

対象事業主

雇用する労働者の年次有給休暇の年間平均取得日数が13日以下であって月間平均所定外労働時間数が10時間以上であり、労働時間等の設定の改善に積極的に取り組む意欲がある中小企業事業主

○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

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。

目的	成果目標
a 年次有給休暇の取得促進	労働者の年次有給休暇の年間平均取得日数(年休取得日数)を4日以上増加させる
b 所定外労働の削減	労働者の月間平均所定外労働時間数(所定外労働時間数)を5時間以上削減させる

評価期間

成果目標の評価期間は、事業実施期間中(事業実施承認の日から平成30年2月15日まで)の3か月間を自主的に設定してください。

支給額

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。

対象経費	謝金、旅費、借損料、会議費、雑役務費、印刷製本費、備品費、機械装置等購入費、委託費
助成額	対象経費の合計額×補助率 ※上限額を超える場合は上限額

成果目標の達成状況	a, bともに達成	どちらか一方を達成	どちらも未達成
補助率	3/4	5/8	1/2
上限額	100万円	83万円	67万円

※労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新の取組の場合は、下の表のとおりです。

成果目標の達成状況	a, bともに達成
補助率	3/4
上限額	100万円

利用の流れ

「職場意識改善助成金事業実施承認申請書」を事業実施計画書などの必要書類とともに、都道府県労働局雇用環境・均等部(室)に提出し、事業実施の承認を受ける(締切は10月16日(月))

※なお、職場意識改善助成金は国の予算額に制約されるため、10月16日以前に受付を締め切ることがあります。

事業実施承認後、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月末日)

支給対象となる取組 ～いずれか1つ以上実施してください～

- 労務管理担当者に対する研修
- 労働者に対する研修、周知・啓発
- 外部専門家によるコンサルティング
(社会保険労務士、中小企業診断士など)
- 就業規則・労使協定等の作成・変更
(年休の計画的付与制度の導入など)
- 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(デジタコ)
- テレワーク用通信機器
- 労働能率の増進に資する設備・機器等
(小売業のPOS装置、自動車修理業の油圧式
リフト、運送業の自動洗車機など) (注: 成果目標
をいずれも達成した場合のみ、支給対象となります。)

などの
導入・更新

(※)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。

助成金活用事例1

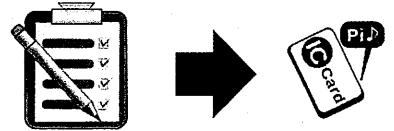
労務管理用機器、労務管理用ソフトウェアの導入例

始業・終業時刻は従業員が台帳に手書きで記録していたため、管理上のミスが多かった

ワーク・ライフ・バランスを推進するために、まずは労働時間管理の適正化を図りたい!

ICカード及び管理・集計ソフトを導入

始業・終業時刻の正確な把握が業務量の平準化を可能とし、時間外労働の縮減につながった



台帳からICカードに切り替えることにより、始業・終業時刻を正確に管理することができるようになった

助成金活用事例2

外部専門家によるコンサルティングの導入例

長時間労働の現状を踏まえ、労使委員会で、非効率な業務の改善を行うことが提言された

業務体制等の現状の把握、問題点・原因の分析、対策の検討等のため外部専門家を活用!

外部専門家にコンサルティングを依頼

業務内容を抜本的に見直すことにより、時間外労働の縮減につながった



外部専門家にコンサルティングを依頼し、業務内容を抜本的に見直すことにより、効率的な業務体制等の構築につながった

お問い合わせ先

都道府県労働局雇用環境・均等部 または 雇用環境・均等室

詳しくは、事業場の所在地を管轄する労働局におたずねください。
労働局の所在地一覧は以下のウェブページをご覧ください。

<http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/>

職場意識改善助成金 勤務間インターバル導入コース(新設)のご案内

勤務間インターバルの導入に職場意識改善助成金をご活用ください!

職場意識改善助成金に「勤務間インターバル導入コース」が新設され、平成29年度の事業について申請を受け付けます(事業実施承認は平成29年4月以降となります)。

働く方の健康確保とワーク・ライフ・バランスを実現するために、職場意識改善助成金(勤務間インターバル導入コース)を活用して、「勤務間インターバル」を導入しましょう。

*「勤務間インターバル」とは、勤務終了後、次の勤務までに一定時間以上の「休息期間」を設けることで、働く方の生活時間や睡眠時間を確保するものであり、健康の確保や過重労働の防止にも資するものです。

対象事業主

労働者災害補償保険の適用事業主であり、下表のAまたはBのいずれかに該当する事業主

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

* その他の要件等については、都道府県労働局雇用環境・均等部または雇用環境・均等室にご確認ください。

成果目標

事業主が事業実施計画において指定したすべての事業場において、休息時間数が9時間以上の勤務間インターバルを導入すること。

● 新規導入

勤務間インターバルを導入していない事業場において、新規に所属労働者の半数を超える労働者を対象とする勤務間インターバルを導入すること

● 適用範囲の拡大

既に休息時間数が9時間以上の勤務間インターバルを導入している事業場であって勤務間インターバルの対象労働者が所属労働者の半数以下であるものについて、対象労働者の範囲を拡大し、所属労働者の半数を超える労働者を対象とすること

● 時間延長

既に休息時間数が9時間未満の勤務間インターバルを導入している事業場において、所属労働者の半数を超える労働者を対象として、休息時間数を2時間以上延長して9時間以上とすること

支給額

成果目標を達成した場合に、支給対象となる取組に要した経費の一部を支給します。

補助率と上限額については、「新規導入」に該当するものがある場合は表1により、「適用範囲の拡大」又は「時間延長」のみの場合は表2により、最も短い休息時間数(※)に応じたものとなります。

休息時間数(※)	(表1) 新規導入に該当するものがある場合		(表2) 適用範囲の拡大・時間延長のみの場合	
	補助率	1企業当たりの上限額	補助率	1企業当たりの上限額
9時間以上 11時間未満	3/4	40万円	3/4	20万円
11時間以上	3/4	50万円	3/4	25万円

※ 事業実施計画において指定した事業場に導入する勤務間インターバルの休息時間数のうち、最も短いものを指します。

支給対象となる取組

いずれか1つ以上実施してください。

(注)事業実施承認前の取組は支給対象外となります

- 就業規則・労使協定等の作成・変更
- 労務管理担当者に対する研修
- 労働者に対する研修、周知・啓発
- 外部専門家によるコンサルティング
- 労務管理用ソフトウェア・機器の導入・更新
- 勤務間インターバル導入のための機器等の導入・更新

裏面で導入事例を紹介

導入事例 1 労務管理用機器、労務管理用ソフトウェア導入例

繁忙期に深夜まで残業することがある
また、始・終業時刻は従業員が台帳に手書きで
記録していたため、管理上のミスが多い

従業員の健康確保のため、
勤務間インターバルを導入することとし、
正確な労働時間管理が不可欠に!

ICカード及び管理・集計ソフトを導入

始・終業時刻を正確に管理するとともに、
インターバルを考慮した翌出勤時間が
本人及び上司にメール送信されるシステムを整備

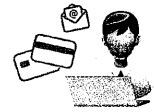
導入前

従業員が始・終業時刻を
台帳に手書きしていた



導入後

ICカードにより始・終業の時刻を正確
に管理するとともに、インターバルを
考慮した翌出勤時刻が本人及び上司
にメール送信されるシステムを整備



導入事例 2 外部専門家によるコンサルティング導入例

長時間労働の現状を踏まえ、労使委員会で、非効率な
業務の改善を行うとともに、従業員の健康確保のため、
勤務間インターバルを導入することが提言された

業務体制等の現状の把握、問題点・原因の分析、
対策の検討、勤務間インターバル導入等のため
外部専門家を活用!

外部専門家にコンサルティングを依頼

業務内容を抜本的に見直すことにより、
休息時間を確保できる体制を整備

導入後

外部専門家にコンサルティングを依頼し、業務
内容を抜本的に見直すことにより、休息時間を
確保できる体制を整備



申請書受付期間

平成29年12月15日(金)まで

※平成29年4月以降に事業実施承認を行います。
事業実施承認がなされる前に行った事業(契約行
為を含みます)については、支給対象とはなりません
のでご注意ください。なお、職場意識改善助成金
は国の予算額に制約されるため、12月15日以前に
受付を締め切る場合があります。

申請にあたっての注意

- この助成金は「補助金等に係る予算の執行の適正化に関する法律」の対象のため、厳格な運用が求められる制度です。
- 偽りその他の不正行為により事業実施承認を受けた場合は、その承認の一部または全部を取り消すことがあります。
- 偽りその他の不正行為により助成金の支給を受けた場合は、助成金の返還を求められます。また、5年以下の懲役または100万円以下の罰金に処せられることがあります。

お問い合わせ先(申請窓口)



都道府県労働局雇用環境・均等部 または 雇用環境・均等室

詳細はこちら
からご確認
いただけます。



限度基準を超える時間数での36協定を
締結している中小企業事業主の皆さまへ

「職場意識改善助成金」のご案内 (時間外労働上限設定コース)

「労働時間等の設定の改善」※による時間外労働の上限設定を支援します

時間外労働の上限設定でワーク・ライフ・バランスを推進!!

※「労働時間等の設定の改善」とは、各事業場における労働時間、年次有給休暇等に関する事項について労働者の生活と健康に配慮するとともに、多様な働き方に対応した、より良いものとしていくことをいいます。

対象事業主

現に「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」(厚生労働省告示)に規定する限度時間(限度基準※)を超える内容の時間外・休日労働に関する協定(特別条項)を締結している事業場を有する中小企業事業主。

※月45時間、年360時間等。

- それらの事業場において、これまでに特別条項を廃止したことがある場合は除く。
- 告示に定める適用除外の事業又は業務を行う労働者がいる事業場は除く。

○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

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すべての事業場において、労働基準法第36条第1項の規定によって延長した労働時間数を短縮して、限度基準以下の上限設定を行うこと。

支給額

成果目標を達成した場合に、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。

対象経費	謝金、旅費、借損料、会議費、雑役務費、印刷製本費、備品費、機械装置等購入費、委託費
助成額	対象経費の合計額×補助率 ※上限額を超える場合は上限額

補助率	3/4
上限額	50万円

利用の流れ

「職場意識改善助成金事業実施承認申請書」を事業実施計画書などの必要書類とともに、都道府県労働局雇用環境・均等部(室)に提出し、事業実施の承認を受ける(締切は12月15日(金))

※なお、職場意識改善助成金は国の予算額に制約されるため、12月15日以前に受付を締め切る場合があります。

事業実施承認後、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月末日)

支給対象となる取組 ～いずれか1つ以上実施してください～

- 労務管理担当者に対する研修
- 労働者に対する研修、周知・啓発
- 外部専門家によるコンサルティング
(社会保険労務士、中小企業診断士など)
- 就業規則・労使協定等の作成・変更
(時間外・休日労働に関する規定の整備など)
- 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(デジタコ)
- テレワーク用通信機器
- 労働能率の増進に資する設備・機器等
(小売業のPOS装置、飲食店の自動食器洗い乾燥機など)

などの導入・更新

(※)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。

助成金活用事例1

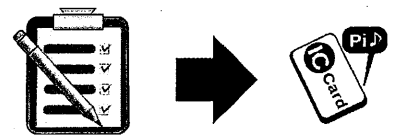
労務管理用機器、労務管理用ソフトウェアの導入例

始業・終業時刻は従業員が台帳に手書きで記録していたため、管理上のミスが多かった

ワーク・ライフ・バランスを推進するために、まずは労働時間管理の適正化を図りたい！

ICカード及び管理・集計ソフトを導入

始業・終業時刻の正確な把握が業務量の平準化を可能とし、時間外労働の縮減につながった



台帳からICカードに切り替えることにより、始業・終業時刻を正確に管理できるようになった

助成金活用事例2

外部専門家によるコンサルティングの導入例

長時間労働の現状を踏まえ、労使委員会で、非効率な業務の改善を行うことが提言された

業務体制等の現状の把握、問題点・原因の分析、対策の検討等のため外部専門家を活用！

外部専門家にコンサルティングを依頼

業務内容を抜本的に見直すことにより、時間外労働の縮減につながった



外部専門家にコンサルティングを依頼し、業務内容を抜本的に見直すことにより、効率的な業務体制等の構築につながった

お問い合わせ先

都道府県労働局雇用環境・均等部 または 雇用環境・均等室

詳しくは、事業場の所在地を管轄する労働局におたずねください。

労働局の所在地一覧は以下のウェブページをご覧ください。

<http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/>



中小企業の 生産性向上を 支援します!

最低賃金引上げ支援

中小企業向け

業務改善 助成金

生産性向上のための設備投資などを行って、事業場内の最低賃金を一定額以上引き上げた場合、その設備投資などの費用の一部を助成する制度です。

最低賃金の引上げ額が異なる

5つのコースからチョイスできます。

助成の上限額

50万円~200万円

事業場内最低賃金が
750円未満の事業場で、
その額を30円以上引き上げた場合

事業場内最低賃金が800円以上
1000円未満の事業場で、
その額を120円以上引き上げた場合

生産性要件を満たした場合には、助成率が加算されます。

まずは特設サイトへGOだ!
アクセス

申請方法や相談窓口となる
問い合わせ先などが確認できます。

業務改善助成金

検索

<http://www.mhlw.go.jp/gyomukaizen/>



最低賃金引上げ支援 業務改善助成金

中小企業向け

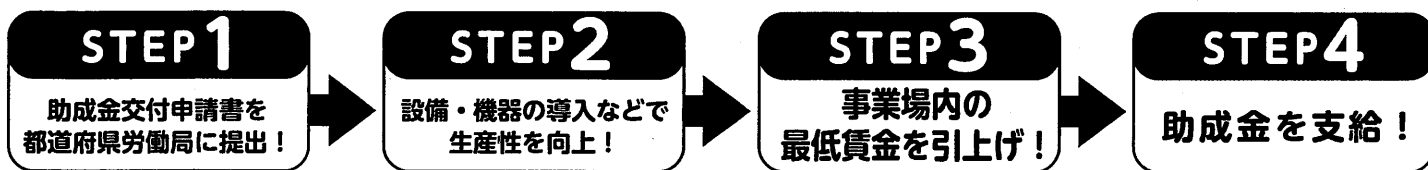
設備投資などを行って、事業場内の最低賃金を一定額以上引き上げた場合、その費用の一部を助成する制度です。



助成対象

事業場内最低賃金 1,000 円未満の中小企業・小規模事業者が対象です！
 ※過去に業務改善助成金を受給したことがある事業場であっても、助成対象となります。

●支給までの流れ



5つのコースから選べます！

事業場内 最低賃金の引上げ額	助成率	助成の上限額	助成対象事業場
30円以上	7/10 (※) (常時使用する労働者数が企業全体で 30人以下の事業場は 3/4 (※)) ※生産性要件を満たした場合には 3/4 (4/5)	50万円	事業場内最低賃金が 750円未満の事業場
40円以上		70万円	事業場内最低賃金が 800円未満の事業場
60円以上		100万円	事業場内最低賃金が 1000円未満の事業場
90円以上		150万円	事業場内最低賃金が 800円以上 1000円未満の 事業場
120円以上		200万円	

選べる
5つの
コース

助成率が加算になる生産性要件とは、支給申請時の直近の決算書類に基づく生産性指標と、その3年前の決算書類に基づく生産性指標を比較して伸び率が6%以上伸びている場合等をいいます。



助成金の対象用途

設備・機器の導入に加え、サービスの利用も対象となります。

事例

POSレジシステム導入による在庫管理の短縮／リフト付き特殊車両の導入による送迎時間の短縮／
 顧客・在庫・帳票管理システムの導入による業務の効率化／
 専門家による業務フロー見直しによる顧客回転率の向上／人材育成・教育訓練による業務の効率化

■まずは特設サイトへ！

申請方法や相談窓口となる
 問い合わせ先などが確認できます。

業務改善助成金

検索

<http://www.mhlw.go.jp/gyomukaizen/>

