

トラック輸送における取引環境・労働時間 改善長崎県地方協議会

長崎労働局資料 平成30年7月

- 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、審議経過
- 2 働き方改革法案説明資料
- 3 働き方改革推進支援センター長崎案内
- 4 働き方改革推進支援センター業務改善助成金
- 5 時間外労働等改善助成金【各コース】
- 6 平成29年過重労働解消キャンペーン監督指導結果

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

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。
施行日: 公布日

長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現等

施行日 2019年4月1日

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)

時間外労働の上限規制の創設

▶ 【中小企業は2020年4月1日施行】

- ▶ ※新技術・商品の研究開発業務は適用除外
- ▶ ※建設業・自動車運転者・医師等について猶予期間を設けた上で規制を適用。

中小企業における月60時間超の時間外労働の割増賃金率(50%)の適用
【2023年4月1日施行】

年次有給休暇の年5日の取得義務付け

労働時間の状況把握の実効性確保

(客観的把握方法を省令で規定)

フレックスタイム制の精算期間の上限を3ヶ月に延長

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

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設定の努力義務

企業単位での労働時間等設定改善委員会

3 産業医・産業保健機能の強化(労働安全衛生法等)

新技術・商品開発業務従事者、高度プロフェッショナル制度対象者への面接指導等の実施

産業医・産業保健機能の強化

じん肺法の一部改正

雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保

施行日 2020年4月1日

1 不合理な待遇差を解消するための規定の整備

- ▶ 派遣労働者に係る同一労働・同一賃金の実現(不合理な待遇の禁止等)

「労働者派遣法の一部改正」

- ▶ 短時間労働者及び有期雇用労働者に係る同一労働・同一賃金の実現(不合理な待遇の禁止等)

「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」

【中小企業は2021年4月1日施行】

- ▶ 有期契約労働者に係る不合理な労働条件の禁止に関する規定の削除

「労働契約法の一部改正」

【中小企業は2021年4月1日施行】

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ないよう、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可決手続の整備

- ▶ 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

働き方改革法案審議経過

▶ 2017年

- 3月28日
 - ・ 働き方改革実現会議で「働き方改革実行計画」策定
- 9月15日
 - ・ 労働政策審議会で「働き方改革要綱」答申

▶ 2018年

- 4月6日
 - ・ 「働き方改革法案」を閣議決定、国会へ提出
 - ・ 【変更点】
 - ・ 企画業務型裁量労働制の対象拡大を全面削除
 - ・ 労働時間把握の実効性確保規定を追加
 - ・ 上限規制と同一労働・同一賃金の施行日を延期
- 4月27日
 - ・ 衆議院本会議で趣旨説明、質疑【審議入り】
 - ・ 厚生労働委員会での審議経過
 - ・ 5月22日(参考人意見聴取)、5月30日(決議後追加審議)
- 5月25日
 - ・ 衆議院厚生労働委員会で議決(賛成多数)
 - ・ 【修正】
 - ・ 高度プロフェッショナル制度の解除規定を追加
- 5月31日
 - ・ 衆議院本会議で可決(賛成多数)参議院へ送付
- 6月4日
 - ・ 参議院本会議で趣旨説明、質疑
- 6月28日
 - ・ 参議院厚生労働委員会で議決(賛成多数)
- 6月29日
 - ・ 参議院本会議で可決(賛成多数)成立

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の概要

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)
※(衆議院において修正)中小企業の取組を推進するため、地方の関係者により構成される協議会の設置等の連携体制を整備する努力義務規定を創設。

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)
※(衆議院において修正)高度プロフェッショナル制度の適用に係る同意の撤回について規定を創設。
- ・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)

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。
※(衆議院において修正)事業主の責務として、短納期発注や発注の内容の頻繁な変更を行わないよう配慮する努力義務規定を創設。

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)

※(衆議院において修正)改正後の各法の検討を行う際の観点として、労働者と使用者の協議の促進等を通じて、労働者の職業生活の充実を図ることを明記。

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

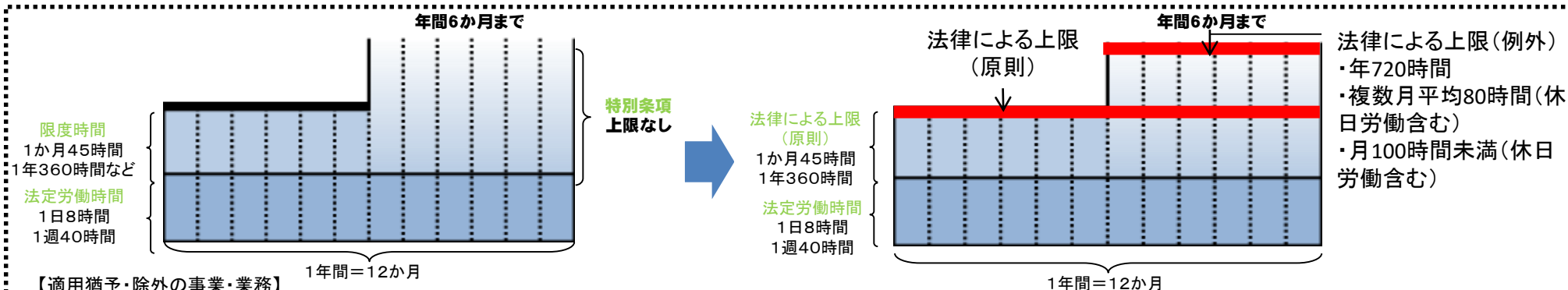
- 国は、労働者がその有する能力を有効に発揮することができるようにするために必要な労働施策の総合的な推進に関する基本方針(閣議決定)を定める。
- 基本方針に盛り込む他省庁と連携すべき取組について、厚生労働大臣から関係大臣等に必要な要請を行うことができる。
- 厚生労働大臣は、基本方針の案を作成するに当たっては、あらかじめ、都道府県知事の意見を求めるとともに、労働政策審議会の意見を聴かなければならない。
- 国は、労働施策をめぐる経済社会情勢の変化を勘案し、必要があると認めるときは、基本方針を変更しなければならない。
(衆議院において修正)
- 国は、基本方針に定められた施策の実施について、中小企業における取組が円滑に進むよう、協議会の設置等の連携体制の整備に必要な施策を講ずるよう努めるものとする。

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>

- 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。
- 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年法案と同一内容

- ・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年法案と同一内容

- ・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

- ・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。平成27年法案と同一内容

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)

(衆議院において修正)

- ・対象労働者の同意の撤回に関する手続を労使委員会の決議事項とする。

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年法案と同一内容

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。

(衆議院において修正)

- 事業主の責務として、短納期発注や発注の内容の頻繁な変更を行わないよう配慮するよう努めるものとする。

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ない公正な待遇の確保 (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、同一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同一企業内におけ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。

『働き方改革』に取り組む 中小企業・小規模事業者の皆さまを支援します !!

長崎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」って何？

「働き方改革推進支援センター」は、就業規則の作成方法、賃金規定の見直し、労働関係助成金の活用など、『働き方改革』に関連する様々なご相談に総合的に対応し、支援することを目的として、全国47都道府県に設置されています。

以下の4つの取組をワンストップで支援します。

長時間労働の是正

同一労働同一賃金等非正規雇用労働者の処遇改善

生産性向上による賃金引上げ

人手不足の解消に向けた雇用管理改善

例えば、以下のようなことを総合的に検討して支援！

- ・弾力的な労働時間制度
- ・業種に応じた業務プロセス等の見直し方法
- ・利用できる国の助成金

働き方改革推進支援センター
(47都道府県に設置)

商工会議所・商工会、中央会等で、
セミナーの開催や出張相談会を実施

▶ 電話・メール、来所による相談
(労働時間制度、賃金制度等に
関する一般的な相談)

地域の商工会議所・商工会等

▶ ご希望に応じて、労務管理・企業経営等の専門家が企業への個別訪問によりコンサルティングを実施
(就業規則や賃金制度等の見直し、労働時間短縮、賃金引上げ など)

中小企業等

▶ 身近な場所での、セミナーや出張相談会への参加

お問合せ、ご相談は、
電話・メール・来所等
のいずれでも可能です。

お問合せや
ご相談は
こちらまで

電話：0120-168-610 (フリーダイヤル)

メール：nagasaki-hatarakikata@lec-jp.com

住所：長崎市五島町3-3 プレジデント長崎2階

受付時間：9:00～17:00 (土日祝日を除く)

平成30年度業務改善助成金のご案内

『業務改善助成金』は、中小企業・小規模事業者の生産性向上を支援することで、「事業場内最低賃金（事業場内で最も低い賃金）」の引上げを図るための制度です。

助成金の概要

事業場内最低賃金を一定額以上引き上げ、
設備投資（機械設備、POSシステム等の導入）などを行った場合に、
その費用の一部を助成します。 ※「設備投資など」の具体例は裏面を参照してください。

概要

事業場内最低賃金の引上げ額	助成率	引き上げる労働者数	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 $3/4$ 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 $4/5$	1～3人	50 万円	事業場内最低賃金が1,000円未満の事業場
		4～6人	70 万円	
		7人以上	100 万円	
40 円以上		1人以上	70 万円	事業場内最低賃金が800円以上1,000円未満の事業場

(※) ここでいう「生産性」とは、企業の決算書類から算出した、労働者1人当たりの付加価値をいいます。助成金の支給申請時の直近の決算書類に基づく生産性と、その3年度前の決算書類に基づく生産性を比較し、伸び率が一定水準を超えている場合等に、加算して支給されます

ご留意頂きたい事項

- ◆ 過去に業務改善助成金を受給したことのある事業場であっても、助成対象となります。
- ◆ 「人材育成・教育訓練費」「経営コンサルティング経費」も設備投資などに含まれるため、助成対象となります。

お問い合わせ先

- ◆ 全国47都道府県に設置している「働き方改革推進支援センター」に、お気軽にお問い合わせください。
- ◆ 「働き方改革推進支援センター」の所在地及び電話番号は、インターネットでご確認ください。

申請先

- ◆ 業務改善助成金の申請・支給の窓口は、都道府県労働局です。
申請する事業場が所在する地域の労働局にお尋ねください。【担当部署】各労働局雇用環境・均等部（室）

～・業務改善助成金の活用事例～

具体的な設備投資などについてご参考にしてください

事例1 多機能付きレジスターの導入と従業員のIT研修受講による業務効率化

【所在地】 福岡県 【従業員数】 1～4人
【事業の種類】 飲食業・販売業

精算・管理業務を効率化するため、集計レポート機能及び顧客管理機能付きレジスターを導入し、集計・顧客管理機能を使いこなす従業員を育成したい



社長



提供メニューの充実を図るなどして収益基盤を強化している。

顧客管理等にかかる作業時間の短縮と従業員のスキルアップにより、充実したサービス提供が可能となり、新規顧客の拡大及び業績向上につながった。

レジ作業や集計業務にかかる時間の短縮によって生産性が向上し、1人の従業員の時間給(最低賃金)を40円引き上げた。

助成金活用のポイント

多機能付きレジスターの導入とIT研修を実施したことで、業務の効率化と従業員の育成につながった。

(※平成27年度時点の制度に基づく事例)

事例2 店舗改装による配膳時間の短縮と顧客の安全性・満足度・回転率の向上

【所在地】 愛媛県 【従業員数】 10～19人
【事業の種類】 飲食業

配膳時間の短縮と安全な配膳提供のために、店舗の客席レイアウトを変更したい



社長



パート従業員を含む全ての従業員に対する評価制度等を策定したり、会議形態を従業員参加型に変更したりすることで、従業員のモチベーション向上を図っている。

配膳にかかる時間が短縮した分、回転率が向上するとともに、細やかな顧客サービスの提供が可能になり、顧客満足度が向上した。

配膳にかかる提供時間の短縮によって生産性が向上し、3人のパート従業員の時間給(最低賃金)を平均110円引き上げた。さらに、全パート従業員の時間給を引き上げた。

助成金活用のポイント

店舗の客席レイアウトの見直しを行うことで、配膳時間の短縮と、安全性や顧客満足度の向上につながった。

(※平成27年度時点の制度に基づく事例)

事例3 POSレジシステムの導入による計算ミスの防止と待ち時間の短縮

【所在地】 山口県 【従業員数】 10～19人
【事業の種類】 クリーニング業

計算ミスと長い待ち時間が発生している。業務を標準化したい



社長

誰でも一貫した顧客対応が可能なPOSレジシステムを導入



店舗と工場の連携促進や、従業員の専門資格取得の奨励等によって、顧客サービスを向上している。

ポイント算出にかかる作業時間や計算ミスがなくなったことで、顧客の待ち時間等に対する不満や、不必要なポイント付与がなくなった。

接客にかかる時間短縮及び顧客情報の一元管理によって生産性が向上し、2人の従業員の時間給(最低賃金)を50円引き上げた。

助成金活用のポイント

POSレジシステム導入により、早く正確に顧客へポイントを付与し、空いた時間を従業員のスキルアップに充てることで、顧客の満足度上昇につながった。

(※平成27年度時点の制度に基づく事例)

事例4 温泉加温ボイラー導入による作業負担軽減

【所在地】 長崎県 【従業員数】 5～9人
【事業の種類】 共同浴場経営

従業員が受付から温度管理まで1人で行うには限界がある



社長

温度管理を手元で行うことができる新型加温ボイラーを導入したい



施設全体の業務状況を確認し、その時々々に繁忙となっている業務への柔軟な人員配置をしている。

手元での温度管理を可能にしたことで、確認や調整にかかる負担が軽減されたとともに、燃料費の削減にもつながった。

温度管理にかかる時間の短縮によって生産性が向上し、2人の従業員の時間給(最低賃金)を40円引き上げた。さらに管理部門を除く現場の全従業員の昇給を実施した。

助成金活用のポイント

新型加温ボイラーを導入したことで、作業負担の軽減につながった。

(※平成27年度時点の制度に基づく事例)

「時間外労働等改善助成金」のご案内 (テレワークコース)

労働時間等の設定の改善※及び仕事と生活の調和の推進のため、
**在宅またはサテライトオフィスにおいて就業するテレワークに取り組む
中小企業事業主を支援します！**

- 社員の育児や介護と仕事の両立を支援したい
- 社員の通勤負担を軽減したい
- ワーク・ライフ・バランスを推進して社員のやる気をアップさせたい
- 優秀な人材を確保したい

＝ テレワーク

平成
30年度
から

**対象労働者一人当たりの支給額の上限が20万円に
変更になりました** ★ 平成29年度「15万円」→「20万円」に拡充！

※ 「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

① テレワークを新規で導入する中小企業事業主

※ 試行的に導入している事業主も対象です

または

② テレワークを継続して活用する中小企業事業主

※ 過去に本助成金を受給した事業主は、対象労働者を2倍に増加してテレワークに取り組む場合に、2回まで受給が可能です

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

助成内容

1

支給対象の取組

テレワークの導入・実施に関して、以下の取組をいずれか1つ以上実施してください。
取組に要した費用を助成します（裏面の4. 支給額を参照ください）。

☐ テレワーク用通信機器の導入・運用※ (例) web会議用機器、 社内のパソコンを遠隔操作するための機器 など ※ 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	☐ 就業規則・労使協定等の作成・変更 (例) テレワーク勤務に関する規定の整備
☐ 保守サポートの導入	☐ 労務管理担当者や労働者に対する 研修、周知・啓発
☐ クラウドサービスの導入	☐ 外部専門家(社会保険労務士など) による導入のためのコンサルティング



2

成果目標

「1. 支給対象の取組」を実施する際は、以下の「成果目標」をすべて達成することを目指して実施してください（達成状況に応じて支給額が変わります）。

- ① 評価期間に1回以上、対象労働者全員に、在宅またはサテライトオフィスにおいて就業するテレワークを実施させる
- ② 評価期間において、対象労働者が在宅またはサテライトオフィスにおいてテレワークを実施した日数の週間平均を、1日以上とする
- ③ 年次有給休暇の取得促進について、労働者の年次有給休暇の年間平均取得日数を前年と比較して4日以上増加させる
又は
所定外労働の削減について、労働者の月間平均所定外労働時間数を前年と比較して5時間以上削減させる

3

評価期間

「2. 成果目標」の達成の有無は、事業実施期間（交付決定の日から平成31年2月15日まで）の中で、1か月から6か月の期間で設定する「評価期間※」で判断します。

※評価期間は申請者が事業実施計画を作成する際に自ら設定します

4

支給額

「1. 支給対象となる取組」の実施に要した経費の一部※を、「2. 成果目標」の達成状況に応じて支給します。

※以下の「対象経費」に該当する費用が対象です

対象経費	助成額
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 (注) 契約形態が、リース契約、ライセンス契約、サービス利用契約などで「3.評価期間」を超える契約の場合は、「3.評価期間」の間の経費のみが対象	対象経費の合計額 × 補助率 (上限額を超える場合は上限額※) ※「1人当たりの上限額」×対象労働者数 又は 「1企業当たりの上限額」のいずれか低い方の額

成果目標の達成状況	達成	未達成
補助率	3/4	1/2
1人当たりの上限額	20万円	10万円
1企業当たりの上限額	150万円	100万円

<支給例>

労働者100人の企業で、総務、経理部門5人に1人当たり30万円の機器を導入する場合

所要額 30万円×5人 = 150万円

○成果目標達成の場合 → 20万円×5人 = 100万円を助成

●成果目標未達成の場合 → 10万円×5人 = 50万円を助成

利用の流れ

- ① 「時間外労働等改善助成金交付申請書」を事業実施計画書などの必要書類とともに、テレワーク相談センターに提出（締切は12月3日（月））
※ 後日、厚生労働省から交付決定通知書が送付されます

- ② 交付決定後、提出した計画に沿って取組を実施

- ③ 事業実施期間終了後、テレワーク相談センターに支給申請（締切は2月末日）
※ 厚生労働省から支給されます

お問い合わせ先

テレワーク相談センター

※時間外労働等改善助成金テレワークコースに関する申請書やお問い合わせなどの受付は、厚生労働省委託事業テレワーク相談センター事業の受託者である、一般社団法人日本テレワーク協会により行われています。

テレワーク 相談

検索

所在地：東京都千代田区神田駿河台1-8-11 東京YWCA会館3階
電話：0120-91-6479 URL：<http://www.tw-sodan.jp/>

「時間外労働等改善助成金」 (勤務間インターバル導入コース)のご案内

「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「休息時間」を設けることで、働く方の生活時間や睡眠時間を確保し、健康保持や過重労働の防止を図るものです。

このコースでは、勤務間インターバルの導入に取り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

- 一定の要件を満たした場合に、助成率を 3/4 から 4/5に上乗せして支給
- 労働能率の増進に資する設備・機器等の導入、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

企業の課題

インターバル制度を導入するために、業務上の無駄な作業を見直したい！

始業・終業時刻を手書きで記録しているが、管理上のミスが多い！

インターバル制度を導入するために、新たに機械・設備を導入して、生産性を向上させたい！

助成金による取組

外部の専門家によるコンサルティングを実施

労務管理用機器や、ソフトウェアを導入

労働能率を増進するために設備・機器等を導入

改善の結果



専門家のアドバイスで業務内容を抜本的に見直すことができ、休息時間を確保できる体制が整備できた



記録方法を台帳からICカードに切り替えたことで、始業・終業時刻を正確に管理できるようになり、休息時間の管理も可能になった



新たな機器・設備を導入して使用したところ、実際に時間当たりの生産性が向上し、休息時間を確保できる環境が整備できた

生産性の向上などを図ることにより、勤務間インターバルを導入 !!

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/kouseiroudoushou/shozaianai/roudoukyoku/>

時間外労働等改善助成金

検索

勤務間インターバル導入コースの助成内容

対象事業主

労働者災害補償保険の適用事業主であり、次の①から③のいずれかに該当する事業場を有する中小企業事業主(※1)であること

- ① 勤務間インターバルを導入していない事業場
- ② 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、対象となる労働者が当該事業場に所属する労働者の半数以下である事業場
- ③ 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

(※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。

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。

- **新規導入**【対象事業主が①に該当する場合】
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**【対象事業主が②に該当する場合】
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**【対象事業主が③に該当する場合】
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

上記「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。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になります。

【表1】新規導入に該当するものがある場合

休息時間数 (※4)	補助率 (※5)	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
11時間以上	3 / 4	50万円

【表2】適用範囲の拡大・時間延長のみの場合

休息時間数 (※4)	補助率 (※5)	1企業当たりの上限額
9時間以上 11時間未満	3 / 4	20万円
11時間以上	3 / 4	25万円

(※4) 事業実施計画で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。

(※5) 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となります。

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))

「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り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 に上乘せ
- 建設の事業、自動車運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

企業の課題

業務上の無駄な作業を見直したい！

助成金による取組

外部の専門家によるコンサルティングを実施

改善の結果



専門家のアドバイスで業務内容を抜本的に見直すことができ、効率的な業務体制等の構築につながった。それにより、時間外労働の縮減ができた

始業・終業時刻を手書きで記録しているが、管理上のミスが多い！

労務管理用機器や、ソフトウェアを導入



記録方法を台帳からICカードに切り替えたことで、始業・終業時刻を正確に管理できるようになり、業務量の平準化につながった。その結果、時間外労働の縮減もできた

新たに機械・設備を導入して、生産性を向上させたい！

労働能率を増進するために設備・機器等を導入



新たな機器・設備を導入して使用できるようになったところ、実際に労働能率が増進し、時間当たりの生産性が向上した。それに伴い、時間外労働も減らすことができた

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/kouseiroudoushou/shozaianai/roudoukyoku/>

時間外労働等改善助成金

検索

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数を短縮して、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)
	(※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

事業実施後に設定する時間外労働時間数等	事業実施前の設定時間数		
	ア 時間外労働時間数等が月80時間を超えるなどの時間外労働時間数を設定し、その実績を有する事業場	イ 時間外労働時間数で月60時間を超えるなどの時間外労働時間数を設定し、その実績を有する事業場（アに該当する場合を除く）	ウ 時間外労働時間数で月45時間を超えるなどの時間外労働時間数を設定し、その実績を有する事業場（ア、イに該当する場合を除く）
成果目標①	150万円	100万円	50万円
成果目標②	100万円	50万円	—
成果目標③	50万円	—	—

● 休日加算額

事業実施後	事業実施前			
	4 週当たり 4 日	4 週当たり 5 日	4 週当たり 6 日	4 週当たり 7 日
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	—	—	—

「時間外労働等改善助成金」 (職場意識改善コース)のご案内

「ワーク・ライフ・バランス」実現のため、週労働時間60時間以上の雇用者の割合5%、年次有給休暇取得率70%の達成(平成32年目標)を目指しています。

このコースでは、生産性の向上などを図ることにより、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

- 年次有給休暇を取得促進した場合、上限額を最大150万円までに引上げ
- 一定の要件の元で、助成率を 3/4 から 4/5に上乘せ
- 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

企業の課題

労働時間を削減するために、業務上の無駄な作業を見直したい！

助成金による取組

外部の専門家によるコンサルティングを実施

改善の結果



専門家のアドバイスで業務内容を抜本的に見直すことができ、効率的な業務体制等の構築につながった。それにより、計画的な年次有給休暇の取得が可能となった

始業・終業時刻を手書きで記録しているが、管理上のミスが多い！

労務管理用機器や、ソフトウェアを導入



記録方法を台帳からICカードに切り替えたことで、始業・終業時刻を正確に管理できるようになり、業務量の平準化につながった。その結果、所定外労働の縮減もできた

新たに機械・設備を導入して、生産性を向上させたい！

労働能率を増進するために設備・機器等を導入



新たな機器・設備を導入して使用できるようになったところ、実際に労働能率が増進し、時間当たりの生産性が向上した。それに伴い、時間外労働も減らすことができた

生産性の向上を図ることにより、ワーク・ライフ・バランスを推進!!

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/kouseiroudoushou/shozaianai/roudoukyoku/>

時間外労働等改善助成金

検索

職場意識改善コースの助成内容

対象事業主

労働者災害補償保険の適用事業主であり、次のいずれかに該当する事業主であること

- ① 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日以下であり、かつ月間平均所定外労働時間が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組む意欲がある中小企業事業主(※1)
- ② 労働基準法の特例として法定労働時間が週44時間とされており(特例措置対象事業場(※2))、かつ、所定労働時間が週40時間を超え週44時間以下の事業場を有する中小企業事業主(※1)

(※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

(※2) 特例措置対象事業場とは、常時10人未満の労働者を使用する以下の業種の事業場が対象です。

① 商業	物品の販売、配給、保管若しくは賃貸又は理容の事業
② 映画・演劇業	映写、演劇その他興行の事業。映画の製作の事業を除く。
③ 保健衛生業	病者又は虚弱者の治療、看護その他保健衛生の事業
④ 接客娯楽業	旅館、料理店、飲食店、接客業又は娯楽場の事業

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(※3)
- ② 労働者に対する研修(※3)、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(※4)
- ⑦ テレワーク用通信機器の導入・更新(※4)
- ⑧ 労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新(※4)

(※3) 研修には、業務研修も含まれます。

(※4) 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。

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。

● 対象事業主が①に該当する場合(※5)

ア 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

イ 所定外労働の削減

労働者の月間平均所定外労働時間数を5時間以上削減させる

● 対象事業主が②に該当する場合

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、週所定労働時間を2時間以上短縮して、40時間以下とする

(※5) 事業主が事業実施計画で指定した3か月間について成果目標の達成状況を評価します

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	対象経費の合計額×補助率(※6)
	※6 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
	※7 上限額を超える場合は上限額

● 対象事業主が①の場合

成果目標の達成状況	補助率	1企業当たりの上限額
両方とも達成し、かつ年次有給休暇の年間平均取得日数を12日以上増加させた場合	3/4	150万円
両方とも達成	3/4	100万円
いずれか一方を達成し、かつ年次有給休暇の年間平均取得日数を12日以上増加させた場合	5/8	133万円
いずれか一方を達成	5/8	83万円
いずれも未達成	1/2	67万円

● 対象事業主が②の場合

成果目標の達成状況	補助率	1企業当たりの上限額
達成	3/4	50万円

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10月1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))

「時間外労働等改善助成金」 団体推進コース（新設）のご案内

この「団体推進コース」は、今年度から新設された助成金コースです!!

中小企業事業主の団体や、その連合団体（以下「事業主団体等」といいます）が、その傘下の事業主のうち、労働者を雇用する事業主（以下「構成事業主」といいます）の労働者の労働条件の改善のために、時間外労働の削減や賃金引上げに向けた取組を実施した場合に、その事業主団体等に対して重点的に助成金を支給します。

このコースでは、事業主団体等の皆さまを支援するとともに、構成事業主の皆さまを応援することを目指しています。業界の活性化のためにも、是非ご活用ください。

課題別にみる助成金の活用事例

事業主
団体等の
課題

構成事業主へ「働き方改革」の取組について周知したい!

構成事業主の職場での、業務の効率化を推進したい!

構成事業主も悩んでいる人手不足を解消したい!

助成金の活用

労務管理などに関するセミナーを開催

外部専門家による巡回指導や、好事例の収集・紹介を実施

人材確保に向けた取組、外部専門家による巡回指導を実施

取組の結果



- ・ 36協定の作成の手順や、労働時間管理の方法などを教示
- ・ セミナー後にも相談窓口を設置し、構成事業主の取組を支援
- ・ セミナー資料を会報誌に掲載して、全ての構成事業主に周知



- ・ 外部専門家による巡回指導によって、個々の企業の業務の見直しが図られた。
- ・ 上記で得られた改善結果や好事例をとりまとめ、その内容を他の構成事業主に周知したことにより、同様の例を横展開



- ・ 構成事業主の求人募集を事業主団体等がとりまとめて募集
- ・ 併せて外部専門家による巡回指導を行って、募集企業の職場環境を改善
- ・ 複数の構成事業主で新たな労働者を確保

構成事業主による労働時間設定等の改善推進に向け、環境を整備!

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、事業主団体等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/kouseiroudoushou/shozaianai/roudoukyoku/>

時間外労働等改善助成金

検索

団体推進コースの助成内容

対象事業主

3事業主以上で構成する、次のいずれかに該当する事業主団体等(※1)であること

① 事業主団体

ア 法律で規定する団体（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、一般社団法人及び一般財団法人）

イ 上記以外の事業主団体（一定の要件有）

② 共同事業主

共同する全ての事業主の合意に基づく協定書を作成していることの要件を満たすこと。

(※1) 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以上である必要があります。

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 市場調査の事業
- ② 新ビジネスモデルの開発、実験の事業
- ③ 材料費、水光熱費、在庫等の費用の低減実験（労働費用を除く）の事業
- ④ 下請取引適正化への理解促進等、労働時間等の設定の改善に向けた取引先との調整の事業
- ⑤ 販路の拡大等の実現を図るための展示会開催及び出展の事業
- ⑥ 好事例の収集、普及啓発の事業
- ⑦ セミナーの開催等の事業
- ⑧ 巡回指導、相談窓口の設置等の事業
- ⑨ 構成事業主が共同で利用する労働能率の増進に資する設備・機器の導入・更新の事業
- ⑩ 人材確保に向けた取組の事業

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。

【成果目標】 支給対象となる取組内容について、事業主団体等が事業実施計画で定める時間外労働の削減又は賃金引上げに向けた改善事業の取組を行い、構成事業主の2分の1以上に対してその取組又は取組結果を活用すること。

支給額

上記「成果目標」の達成に向けて取り組んだ場合に、支給対象となる取組の実施に要した経費を支給します。

助成額	以下のいずれか低い方の額 ① 対象経費の合計額(※2) ② 総事業費から収入額(※3)を控除した額 ③ 上限額(※4)
-----	--

(※2) 支給対象の取組ごとに上限額を定めています。

(※3) 例えば、試作品を試験的に販売し、収入が発生する場合などが該当します。

(※4) 上限額は以下のとおりです。

- ① 原則、上限額は500万円
- ② 都道府県単位又は複数の都道府県単位で構成する事業主団体等（傘下企業が10者以上）に該当する場合は、上限額は1,000万円

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8月31日（金））

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））

報道関係者 各位

平成30年5月7日

【照会先】

長崎労働局監督課

監督課長

川原 勲

過重労働特別監督監理官 宮本 浩一

(電話)095 - 801 - 0030

平成29年度「過重労働解消キャンペーン」の重点監督の実施結果について

長崎労働局（局長 小玉剛）では、このたび、平成29年11月に実施した「過重労働解消キャンペーン」における重点監督の実施結果について取りまとめたので、お知らせします。

今回の重点監督は、長時間の過重労働による過労死等に関する労災請求のあった事業場や若者の「使い捨て」が疑われる事業場などを含め、労働基準関係法令の違反が疑われる84事業場に対して集中的に実施したものです。その結果、57事業場（全体の67.9%）で労働基準関係法令違反を確認し、そのうち24事業場（28.6%）で違法な時間外労働が認められたため、それらの事業場に対して、是正に向けた指導を行いました。

長崎労働局では、各労働基準監督署に長時間労働対策の専門チームを配置しており、今後とも、長時間労働の是正に向けた取組を積極的に行っていきます。

【重点監督結果のポイント】

- | | |
|---|----------------------|
| (1) 監督指導の実施事業場： | <u>84 事業場</u> |
| (2) (1)のうち、労働基準関係法令違反があり、
是正勧告書を交付したものの： | <u>57 事業場（67.9%）</u> |
| (3) 主な違反内容 | |
| 違法な時間外労働があったものの： | <u>24 事業場（28.6%）</u> |
| うち、時間外・休日労働の実績が最も長い労働者の時間数が | |
| 月80時間を超えるもの： | 9 事業場 |
| うち、月100時間を超えるもの： | 7 事業場 |
| うち、月150時間を超えるもの： | 2 事業場 |
| うち、月200時間を超えるもの： | 0 事業場 |
| 賃金不払残業があったものの： | <u>7 事業場（8.3%）</u> |
| 過重労働による健康障害防止措置が未実施のものの： | <u>11 事業場（13.1%）</u> |
| (4) 主な健康障害防止に係る指導の状況〔(1)のうち、健康障害防止のため指導票を交付した事業場〕 | |
| 過重労働による健康障害防止措置が | |
| 不十分なため改善を指導したものの： | <u>49 事業場（58.3%）</u> |
| うち、時間外・休日労働を月80時間 以内に | |
| 削減するよう指導したものの： | 18 事業場 |
| 労働時間の把握が不適正なため指導したものの： | <u>24 事業場（28.6%）</u> |

脳・心臓疾患の発症前1か月間におおむね100時間または発症前2か月間ないし6か月間にわたって1か月当たりおおむね80時間を超える時間外・休日労働が認められる場合は、業務と発症との関連性が強いとの医学的知見があるため。

平成29年度過重労働解消キャンペーンにおける重点監督実施状況

1 法違反の状況（是正勧告書を交付したもの）

○ 重点監督実施状況

平成29年度過重労働解消キャンペーン（11月）の間に、84事業場に対し重点監督を実施し、57事業場（全体の67.9%）で労働基準関係法令違反が認められた。主な法違反としては、違法な時間外労働があったものが24事業場、賃金不払残業があったものが7事業場、過重労働による健康障害防止措置が未実施のものが11事業場であった。

表 1 重点監督実施事業場数

			重点監督 実施事業場数 （注1）	労働基準関係法令違 反があった事業場数 （注2）	主な違反事項別事業場数		
					労働時間 （注3）	賃金不払残業 （注4）	健康障害防止措置 （注5）
合計	長崎県		84 （100%）	57 （67.9%）	24 （28.6%）	7 （8.3%）	11 （13.1%）
	全 国		7,635 （100%）	5,029 （65.9%）	2,848 （37.3%）	536 （7%）	778 （10.2%）
主 な 業 種	製造業	長崎県	19 （22.6%）	13 （68.4%）	4	0	0
		全 国	2,014 （26.4%）	1,399 （69.5%）	798	122	198
	建設業	長崎県	7 （8.3%）	1 （14.3%）	1	1	0
		全 国	963 （12.6%）	483 （50.2%）	211	40	37
	運輸交通業	長崎県	6 （7.1%）	5 （83.3%）	4	1	1
		全 国	784 （10.3%）	614 （78.3%）	443	50	95
	商業	長崎県	13 （15.5%）	9 （69.2%）	4	2	7
		全 国	1,156 （15.1%）	797 （68.9%）	471	114	142
	教育・研究業	長崎県	3 （3.6%）	3 （100%）	1	0	0
		全 国	408 （5.3%）	332 （81.4%）	177	53	60
	接客娯楽業	長崎県	10 （11.9%）	9 （90%）	5	1	1
		全 国	492 （6.4%）	369 （75%）	229	49	106
	その他の事業 （注6）	長崎県	5 （6%）	2 （40%）	2	0	0
		全 国	1,109 （14.5%）	612 （55.2%）	306	64	85

（注1）主な業種を計上しているため、合計数とは一致しない。

（注2）カッコ内は、監督指導実施事業場数に対する割合である。

（注3）労働基準法第32条違反〔36協定なく時間外労働を行わせているもの、36協定で定める限度時間を超えて時間外労働を行わせているものなど違法な時間外労働があったもの。〕の件数を計上している。

（注4）労働基準法第37条違反〔割増賃金〕のうち、賃金不払残業の件数を計上している〔計算誤り等は含まない。〕。

（注5）労働安全衛生法第18条違反〔衛生委員会を設置していないもの等。〕、労働安全衛生法第66条違反〔健康診断を行っていないもの。〕及び労働安全衛生法第66条の8違反〔1月当たり100時間以上の時間外・休日労働を行った労働者から、医師による面接指導の申出があったにもかかわらず、面接指導を実施していないもの。〕を計上している。

（注6）「その他の事業」とは、派遣業、警備業、情報処理サービス業等をいう。

表 2 事業場規模別の重点監督実施事業場数

	合計	1～9人	10～29人	30～49人	50～99人	100～299人	300人以上
長崎県	84	18 (21.4%)	30 (35.7%)	9 (10.7%)	11 (13.1%)	9 (10.7%)	7 (8.3%)
全 国	7,635	1,620 (21.2%)	2,596 (34.0%)	1,243 (16.3%)	974 (12.8%)	880 (11.5%)	322 (4.2%)

表 3 企業規模別の重点監督実施事業場数

	合計	1～9人	10～29人	30～49人	50～99人	100～299人	300人以上
長崎県	84	8 (9.5%)	16 (19%)	9 (10.7%)	6 (7.1%)	16 (19%)	29 (34.5%)
全 国	7,635	617 (8.1%)	1,121 (14.7%)	769 (10.1%)	909 (11.9%)	1,405 (18.4%)	2,814 (36.9%)

2 主な健康障害防止に係る指導状況（指導票を交付したもの）

- (1) 過重労働による健康障害防止のための指導状況
 監督指導を実施した事業場のうち、49事業場に対して、長時間労働を行った労働者に対する医師による面接指導等の過重労働による健康障害防止措置を講じるよう指導した。

表 4 重点監督における過重労働による健康障害防止のための指導状況

	指導事業場数	指導事項（注 1）					
		面接指導等の実施（注 2）	長時間労働による健康障害防止対策に係る調査審議の実施（注 3）	月45時間以内への削減（注 4）	月80時間以内への削減	面接指導等が実施出来る仕組みの整備等（注 5）	ストレスチェック制度を含むメンタルヘルス対策に係る調査審議の実施
長崎県	49	1	1	31	18	0	2
全 国	5,504	483	734	2,389	3,075	154	244

（注 1）指導事項は、複数の場合、それぞれに計上している。

（注 2） 1月100時間を超える時間外・休日労働を行っている労働者又は2ないし6月の平均で80時間を超える時間外・休日労働を行っている労働者について、面接指導等の必要な措置を実施するよう努めることなどを指導した事業場数を計上している。

（注 3） 「長時間にわたる労働による労働者の健康障害の防止を図るための対策の樹立に関すること」又は「労働者の精神的健康の保持増進を図るための対策の樹立に関すること」について、常時50人以上の労働者を使用する事業場の場合には衛生委員会で調査審議を行うこと、常時50人未満の労働者を使用する事業場の場合には労働安全衛生規則第23条の2に基づく関係労働者の意見を聴くための機会等を利用して関係労働者の意見を聴取すること、を指導した事業場数を計上している。

（注 4） 時間外・休日労働時間を1か月当たり45時間以内とするよう削減に努め、そのための具体的方策を検討し、その結果、講ずることとした方策の着実な実施に努めるよう指導した事業場数を計上している。

（注 5） 医師による面接指導等を実施するに当たり、労働者による申出が適切になされるようにするための仕組み等を予め定めることなどを指導した事業場数を計上している。

- (2) 労働時間の適正な把握に係る指導状況
 監督指導を実施した事業場のうち、24事業場に対して、労働時間の把握が不適正であるため、厚生労働省で定める「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」（労働時間適正把握ガイドライン）（ ）に適合するよう指導した。

表5 重点監督における労働時間の適正な把握に係る指導状況

	指導事業場数	指導事項（注1）					
		始業・終業時刻 の確認・記録 （ガイドライン 4(1)）	自己申告制による場合			管理者の責務 （ガイドライン 4(6)）	労使協議組織の 活用（ガイドラ イン4(7)）
			自己申告制の説 明（ガイドライ ン4(3)ア・イ）	実態調査の実施 （ガイドライン 4(3)ウ・エ）	適正な申告の阻 害要因の排除 （ガイドライン 4(3)オ）		
長崎県	24	11	3	13	2	0	0
全 国	1,232	678	89	566	52	12	1

（注1）指導事項は、複数の場合、それぞれに計上している。

（注2）各項目のかっこ内は、それぞれの指導項目が、労働時間適正把握ガイドラインのどの項目に基づくものであるかを示している。

3 重点監督により把握した実態

(1) 時間外・休日労働時間が最長の者の実績

監督指導を実施した結果、違法な時間外労働があった24事業場において、時間外・休日労働が最長の者を確認したところ、9事業場で1か月80時間を、うち7事業場で1か月100時間を、うち2事業場で1か月150時間を超えていた（1か月200時間を超えていた事業場はなかった。）。

表6 違法な時間外労働があった事業場における時間外・休日労働時間が最長の者の実績

	80時間以下	80時間超 100時間以下	100時間超 150時間以下	150時間超 200時間以下	200時間超
長崎県	6	9	7	2	0
全 国	1,154	592	880	177	45

(2) 労働時間の管理方法

監督指導を実施した事業場において、労働時間の管理方法を確認したところ、5事業場で使用者が自ら現認することにより、29事業場でタイムカードを基礎に、12事業場でICカード、IDカードを基礎に、35事業場で自己申告制により、始業・終業時刻等を確認し記録していた。

表7 重点監督実施事業場における労働時間の管理方法

	原則的な方法（注1）			自己申告制 （注2）
	使用者が自ら現認 （注2）	タイムカードを基礎 （注2）	ICカード、IDカードを基礎 （注2）	
長崎県	5	29	12	35
全 国	733	2,717	1,421	2,817

（注1）労働時間適正把握ガイドラインに定める始業・終業時刻の確認及び記録の原則的な方法を指す。

（注2）監督対象事業場において、部署等によって異なる労働時間の管理方法を採用している場合、それぞれに計上している。

【参考】 前年同期における監督指導結果（長崎局）

前年同期の監督指導結果は以下のとおり。

			平成 29 年 11 月	平成 28 年 11 月
監督指導の 実施事業場	監督実施事業場		84	88
	うち、労働基準法などの法令違反あり		57 (67.9%)	72 (81.8%)
主な違反内容	1 違法な長時間労働があったもの		24 (28.6%)	47 (53.4%)
	うち、時間 外労働の 実績が最 も長い労 働者の時 間数が	1 か月当たり 80 時間を超えるもの	18 (75.0%)	21 (44.7%)
		1 か月当たり 100 時間を超えるもの	9 (37.5%)	14 (29.8%)
		1 か月当たり 150 時間を超えるもの	2 (8.3%)	0 (0.0%)
		1 か月当たり 200 時間を超えるもの	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	2 賃金不払残業があったもの		7 (8.3%)	10 (11.4%)
	3 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの		11 (13.1%)	24 (27.3%)
主な健康障 害防止に関 する指導の 状況	1 過重労働による健康障害防止措置が不十分なため改善を指導したもの		49 (58.3%)	45 (51.1%)
	うち、時間外労働を 80 時間以内に削減するよう指導したもの		18 (36.7%)	28 (62.2%)
	2 労働時間の把握方法が不適正なため指導したもの		24 (28.6%)	23 (26.1%)

4 監督指導事例

違法な時間外労働があった事業場のうち、月 100 時間を超える時間外労働・休日労働が認められた 9 事業場について、是正・改善指導の対象となった内容及び労働基準監督署の対応例は次のとおり。

表 8 是正・改善指導の対象となった主な内容

事例 1	デジタコ等の労働関係書類を確認したところ、複数の労働者に月 100 時間を超える時間外・休日労働を行わせており、最も長い労働者で月 120 時間を超える時間外労働を行わせていた。(道路貨物運送業) (労働基準監督署の対応) ○ 36 協定で定める上限(月 100 時間)を超えて時間外労働を行わせたこと(労基法第 32 条違反)について是正勧告 ○ 時間外・休日労働を月 80 時間以内とするための具体的方策を検討・実施するよう指導
事例 2	システム管理されている始業終業時刻や労働関係書類を確認したところ、労働者に月 100 時間を超える時間外労働を行わせていた。(小売業) (労働基準監督署の対応) ○ 36 協定で定める上限(特別条項：月 100 時間)を超えて時間外労働を行わせたこと(労基法第 32 条違反)について是正勧告 ○ 時間外・休日労働を月 80 時間以内とするための具体的方策を検討・実施するよう指導

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、
 - ・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。

サブロク

また、「36協定」を締結する際は、

労働者の過半数で組織する労働組合

その労働組合がない場合は

労働者の過半数を代表する者

との、書面による協定をしてください。

「時間外労働・休日労働に関する協定（36協定）」締結の際は、その都度、当該事業場に

- ①労働者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、
過半数組合がない場合は労働者の過半数を代表する者（過半数代表者）**

と、書面による協定をしなければなりません。

なお、の過半数組合の要件を満たさない場合、の過半数代表者の選出が適正に行われていない場合には、36協定を締結し、労働基準監督署に届け出ても**無効**になり、労働者に法定外の時間外・休日労働を行わせることはできません。

【過半数組合がある場合】過半数組合の要件

- 事業場に使用されている**すべての労働者の過半数**で組織する組合であること

【過半数組合がない場合】過半数代表者の要件と選出のための正しい手続き

- 労働者の**過半数を代表**していること
- 36協定を締結するための過半数代表者を選出することを明らかにした上で、**投票、挙手などにより選出**すること
- 労働基準法第41条第2号に規定する**管理監督者でない**こと



- ◆ 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。）
但し、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。

詳しくは最寄りの労働基準監督署までお気軽にご相談ください。

長崎労働基準監督署 095-846-6353
江迎労働基準監督署 0956-65-2141
対馬労働基準監督署 0920-52-0234

五島駐在事務所 0959-72-2951
島原労働基準監督署 0957-62-5145
壱岐駐在事務所 0920-47-0467

佐世保労働基準監督署 0956-24-4161
諫早労働基準監督署 0957-26-3310