

# 36協定届の記載例 (特別条項)

(様式第9号の2 (第16条第1項関係))

労働時間の延長及び休日の労働は必要最小限にとどめられるべきであり、労働当業者はこのことに十分留意した上で協定するようにしてください。なお、使用者は協定した時間数の範囲内で労働させた場合であっても、労働契約法第5条に基づき安全配慮義務を負います。

臨時的に限度時間を超えて労働させる場合には様式9号の2の協定届の届出が必要です。

様式第9号の2は、

- 限度時間内の時間外労働についての届出書(1枚目)と、
- 限度時間を超える時間外労働についての届出書(2枚目)の2枚の記載が必要です。

36協定で締結した内容を協定届(本様式)に転記して届けてください。

- 36協定届(本様式)を用いて36協定を締結することもできます。その場合には、労働者代表の署名又は記名・押印が必要です。
- 必要事項の記載があれば、協定届様式以外の形式でも届出できます。

36協定の届出は電子申請でも行えます。(任意)の欄は、記載しなくても構いません。

## 1枚目 (表面)

事業場(工場、支店、営業所等)ごとに協定してください。

様式第9号の2 (第16条第1項関係)

| 事業の種類                      | 事業の名称              | 時間外労働に関する協定届<br>休日労働 | 労働保険番号<br>法人番号                                      | 協定の有効期間   |
|----------------------------|--------------------|----------------------|---|---|
| 金属製品製造業                    | 〇〇金属工業株式会社         | 〇〇工場                 | (〒000-0000)<br>〇〇市〇〇町1-2-3<br>(電話番号: 000-0000-0000) | 0000年4月1日から1年間                                    |
| 時間外労働をさせる必要のある具体的事由        | 業務の種類              | 労働者数<br>(満員後以上の数)    | 所在労働時間<br>(1日)<br>(任意)                              | 1年 (①については300時間まで、②については320時間まで)<br>起算日 〇〇〇〇年4月1日 |
| 受注の集中                      | 設計                 | 10人                  | 3時間   | 370時間   |
| 臨時の受注、納期変更                 | 機械組立               | 20人                  | 2時間   | 270時間   |
| 製品不具合への対応                  | 検査                 | 10人                  | 2時間   | 270時間   |
| 月末の決算事務                    | 総理                 | 5人                   | 3.5時間   | 200時間   |
| 棚卸                         | 購買                 | 5人                   | 3.5時間   | 200時間   |
| 1年単位を超えない労働者<br>により労働する労働者 |                    |                      | 30時間  | 320時間   |
| 休日労働をさせる必要のある具体的事由         | 業務の種類<br>(満員後以上の数) | 所在休日<br>(任意)         | 1か月の法定労働時間を<br>超える時間数<br>(任意)                       | 1年の法定労働時間を<br>超える時間数<br>(任意)                      |
| 受注の集中                      | 設計                 | 10人                  | 1か月に1日  | 320時間   |
| 臨時の受注、納期変更                 | 機械組立               | 20人                  | 1か月に1日  | 320時間   |

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

事由は具体的に定めてください。

1日の法定労働時間を超える時間数を定めてください。

1か月の法定労働時間を超える時間数を定めてください。

1年の法定労働時間を超える時間数を定めてください。

労働保険番号・法人番号を記載してください。

この協定が有効となる期間を定めてください。1年間とすることが望ましいです。

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

## 資料11-1-2

【2章】労働時間規制の見直しについて

1年(①については300時間まで、②については320時間まで)で、②については320時間以内です。

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

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



# 2枚目 (表面)

労働時間の延長及び休日の労働は必要最小限にとどめられるべきであり、労使当事者はこのことに十分留意した上で協定するようにしてください。なお、使用者は協定した時間数の範囲内で労働させた場合であっても、労働契約法第5条に基づく安全配慮義務を負います。

## 時間外労働 休日労働 に関する協定届 (特別条項)

様式第9号の2 (第16条第1項第6号)

| 臨時に限度時間を超えて労働させることができる場合  | 業務の種類                  | 労働者数<br>(第18条<br>以上の者) | 1日<br>(任意)  |  | 1週間<br>(時間外労働及び休日労働と合算した時間数、100時間未満に限る。)  |   | 1年<br>(時間外労働のみを時間数、720時間以内に限る。)  |   |       |     |
|---|------------------------|------------------------|---|--|---|---|--|---|-------|-----|
|   |                        |                        | 1日<br>(任意)  | 1週間<br>(任意)  | 1日<br>(任意)  | 1週間<br>(任意)   | 1年<br>(任意)   | 1年<br>(任意)  |       |     |
| 突発的な仕様変更  | 設計                     | 10人                    | 6時間   | 4回   | 60時間  | 70時間  | 35%  | 550時間   | 670時間 | 35% |
| 製品トラブル・大規模なクレームへの対応   | 検査                     | 10人                    | 6時間   | 3回   | 60時間  | 70時間  | 35%  | 500時間   | 620時間 | 35% |
| 機械トラブルへの対応  | 機械組立                   | 20人                    | 6時間   | 3回   | 55時間  | 65時間  | 35%  | 450時間   | 570時間 | 35% |
| 事由は一時的又は突発的に時間外労働を行わせる必要があるものに限る。できる限り「業務の都合上必要なとき」「業務上やむを得ないとき」など恒常的な長時間労働を招くおそれがあるものは認められません。 | 業務の範囲を細分化し、明確に定めてください。 |                        | 月45時間又は42時間(月45時間又は42時間)を超えて労働させる回数を超えてください。年6回以内に限ります。 | 限度時間を超えて労働させる場合、1か月間の時間数を定めてください。月100時間未満に限ります。なお、この時間数を満たしていても、2〜6か月平均で月80時間を超えてはいけません。 | 限度時間(月45時間又は42時間)を超えて労働させる場合、1か月間の時間数を定めてください。月100時間未満に限ります。なお、この時間数を満たしていても、2〜6か月平均で月80時間を超えてはいけません。 | 限度時間(年360時間又は320時間)を超えて労働させる1年間の時間外労働(休日の労働は含みません)の時間数を定めてください。年720時間以内に限ります。 | 時限外労働と法定休日労働を合計した時間数は、月100時間未満、2〜6か月平均80時間以内でなければなりません。これを労働で確認の上、必ずずエエックに入力してください。エエックボックスにエエックがない場合には、有効な協定届とはなりません。 | 労働者の過半数で組織する労働組合が無い場合には、3/6協定の締結をする者を選ぶことを明確にした上で、投票・筆手等の方法で労働者の過半数代表者を選出し、選出方法を記載してください。使用者による指名や、使用者の意向に基づき選出は認められません。エエックボックスにエエックがない場合には、形式上の要件に適合している協定届とはなりません。 |       |     |

### 労働者代表者に対する事前申し入れ

限度時間を超えて労働させる労働者に対する検査及び福祉を確保するための措置

協定の成立年月日 ○○○○年 3月 12日

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

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)

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

上記労働者の過半数を代表する者が、労働基準法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でなく、かつ、両法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、筆手等の方法による平議により選出された者であつて使用者の意向に基づき選出されたものでないこと、(エエックボックスにエエック)

労働者の過半数で組織する労働組合が無い場合には、3/6協定の締結をする者を選ぶことを明確にした上で、投票・筆手等の方法で労働者の過半数代表者を選出し、選出方法を記載してください。使用者による指名や、使用者の意向に基づき選出は認められません。エエックボックスにエエックがない場合には、形式上の要件に適合している協定届とはなりません。

検査課主任 山田花子

署名 田中太郎

工場長 田中太郎

署名 田中太郎

労働基準監督署長

①医師による面接指導 ②検査(22時〜5時)の回数制限 ③終業から始業までの休憩時間の確保(勤務間インターバル) ④代休(休日・特別休)の付与 ⑤健康診断 ⑥連絡休明けの取得 ⑦心とからだの相談窓口の設置 ⑧配置転換 ⑨産後休業等による助言・指導や保健指導 ⑩その他

労働者の過半数で組織する労働組合が無い場合には、3/6協定の締結をする者を選ぶことを明確にした上で、投票・筆手等の方法で労働者の過半数代表者を選出し、選出方法を記載してください。使用者による指名や、使用者の意向に基づき選出は認められません。エエックボックスにエエックがない場合には、形式上の要件に適合している協定届とはなりません。



## 4 年次有給休暇の取得義務化

2019年4月1日施行

労働基準法では、労働者の心身のリフレッシュを図ることを目的として、一定の要件を満たす労働者に対し、毎年一定日数の年次有給休暇を与えることを規定しています。(※)

(※)年次有給休暇(労働基準法第39条)

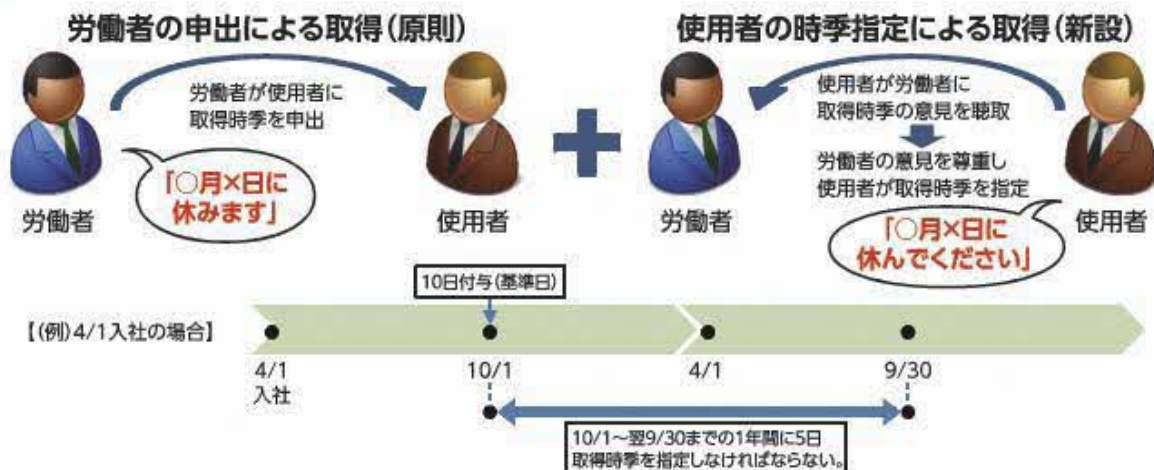
雇入れの日から起算して6か月継続勤務し、全労働日の8割以上出勤した労働者(管理監督者を含む)には、年10日の有給休暇が付与されます。

継続勤務6年6か月で年20日が限度となります。

パートタイム労働者など所定労働日数が少ない労働者については、所定労働日数に応じた日数の有給休暇が比例付与されます。

- 年次有給休暇は、原則として、労働者が請求する時季に与えることとされていますが、職場への配慮やためらい等の理由から取得率が低調な現状にあり、年次有給休暇の取得促進が課題となっています。
- このため、今般、労働基準法が改正され、**2019年4月**から、全ての企業において、**年10日以上**の年次有給休暇が付与される労働者に対して、**年次有給休暇の日数のうち年5日については、使用者が時季を指定して取得させることが必要**となりました。
- ただし、2019年4月より前に付与していた年次有給休暇については、年5日取得させる義務の対象とはなりません。2019年4月1日以後、最初に年10日以上<sup>10日付与(基準日)</sup>の年次有給休暇を付与した日(基準日)から、年5日確実に取得させる義務の対象となります。

### 時季指定義務のポイント



- ◆対象者は、年次有給休暇が**10日以上付与される労働者(管理監督者を含む)**に限ります。
- ◆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。
- (※)使用者は、時季指定に当たっては、労働者の意見を聴取し、その意見を尊重するよう努めなければなりません。
- ◆年次有給休暇を5日以上取得済みの労働者に対しては、使用者による時季指定は不要です。
- (※)労働者が自ら申し出て取得した日数や、労使協定で取得時季を定めて与えた日数(計画的付与)については、5日から控除することができます。

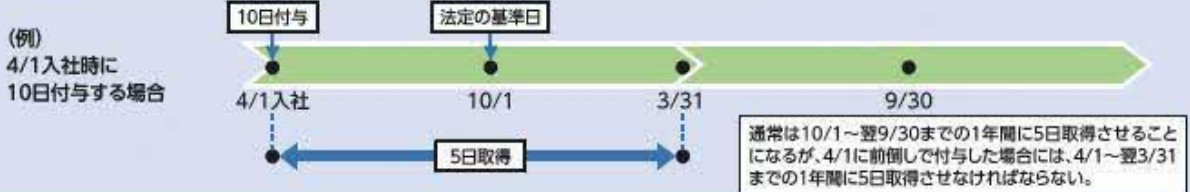
|                       |   |             |
|-----------------------|---|-------------|
| (例) 労働者が自ら5日取得した場合    | ⇒ | 使用者の時季指定は不要 |
| 労働者が自ら3日取得+計画的付与2日の場合 | ⇒ | //          |
| 労働者が自ら3日取得した場合        | ⇒ | 使用者は2日を時季指定 |
| 計画的付与で2日取得した場合        | ⇒ | // 3日 //    |

(※) 半日単位の年休は5日から控除することができますが、時間単位の年休は5日から控除することができません。

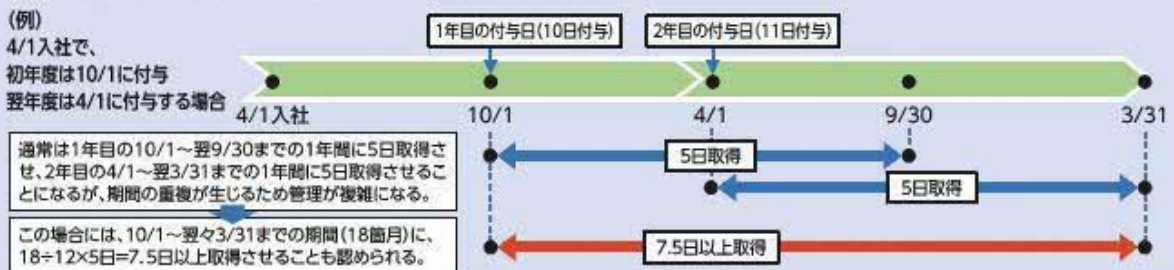
※法定の基準日と異なり、

- 入社日から年次有給休暇を付与する場合や、
- 全社的に年次有給休暇の起算日を合わせるために2年目以降に付与日を変える場合などについては、以下のような取扱いとなります。

①法定の基準日(雇入れの日から半年後)より前に10日以上有給休暇を付与する場合  
⇒使用者は付与した日から1年以内に5日指定して取得させなければなりません。



②入社した年と翌年で年次有給休暇の付与日が異なるため、5日の指定義務がかかる1年間の期間に重複が生じる場合(全社的に起算日を合わせるために入社2年目以降の社員への付与日を統一する場合など)  
⇒重複が生じるそれぞれの期間を通じた期間(前の期間の始期から後の期間の終期までの期間)の長さに応じた日数(比例按分した日数)を、当該期間に取得させることも認められます。



③上記①・②の期間経過後は当該期間の最終日の翌日から1年間に5日の指定義務がかかります。



④10日のうち一部を法定の基準日より前倒しで付与し、労働者が自ら年次有給休暇を取得した場合

⇒分割して前倒しで付与した場合には、付与日数の合計が10日に達した日からの1年間に5日の指定義務がかかります。当該日以前に、分割して前倒しで付与した年次有給休暇について労働者が自ら取得していた場合には、取得した日数を5日の指定義務から控除することができます。







## 5 中小企業に対する月60時間超の時間外労働の割増賃金率の適用猶予見直し

■2023年4月1日から、月60時間を超える残業は、割増賃金率が上がります

(現在)

|   |
|---|
| 月60時間超の残業割増賃金率<br>大企業は 50%<br>中小企業は 25% |
|---|



(改正後) 2023年4月1日施行

|   |
|---|
| 月60時間超の残業割増賃金率<br>大企業、中小企業ともに50%<br>※中小企業の割増賃金率を引上げ |
|---|

|      | 1か月の時間外労働<br>(1日8時間・1週40時間)<br>を超える労働時間 |       |
|------|---|-------|
|      | 60時間以下                                  | 60時間超 |
| 大企業  | 25%                                     | 50%   |
| 中小企業 | 25%                                     | 25%   |

|      | 1か月の時間外労働<br>(1日8時間・1週40時間)<br>を超える労働時間 |       |
|------|---|-------|
|      | 60時間以下                                  | 60時間超 |
| 大企業  | 25%                                     | 50%   |
| 中小企業 | 25%                                     | 50%   |

※中小企業の定義は、以下のとおりです(事業場単位ではなく、企業単位で判断します)。

| 業種                           | 資本金の額<br>または出資の総額 | または | 常時使用する<br>労働者 |
|------------------------------|-------------------|-----|---------------|
| 小売業                          | 5,000万円以下         | または | 50人以下         |
| サービス業                        | 5,000万円以下         | または | 100人以下        |
| 卸売業                          | 1億円以下             | または | 100人以下        |
| その他<br>(製造業、建設業、<br>運輸業、その他) | 3億円以下             | または | 300人以下        |

●資本金や出資金の概念がない場合には、労働者数のみで判断することとなります。



## 6 産業医・産業保健機能の強化

### 産業医・産業保健機能の強化について

#### 1 産業医の活動環境の整備

##### 産業医の独立性・中立性の強化

(1) 産業医は、労働者の健康管理等を行うのに必要な知識に基づいて誠実にその職務を行わなければなりません。

##### 長時間労働者等の健康確保対策の強化

(2) 事業者は、産業医の勧告を受けたときは、遅滞なく、勧告の内容等を衛生委員会等に報告しなければなりません。

(産業医の選任義務のある労働者数50以上の事業場)

(3) 事業者は、産業医等による労働者からの健康相談に応じ、適切に対応するために必要な体制整備等を講ずるように努めなければなりません。

##### 産業医の業務内容等の周知

(4) 産業医等を選任した事業者は、その事業場における産業医等の業務の内容等(※1)を、常時各作業場の見やすい場所に掲示し、又は備え付けること等により、労働者に周知(※2)させなければなりません。(産業医の選任義務のある労働者数50以上の事業場は義務、産業医の選任義務のない労働者の健康管理等を行う医師又は保健師を選任した50人未満の事業場は努力義務)

##### (※1)労働者に周知させなければならないもの

- ア その事業場における産業医の業務の具体的な内容
- イ 産業医に対する健康相談の申出の方法
- ウ 産業医による心身の状態に関する情報の取扱いの方法

##### (※2)労働者に周知させる方法

- ア 常時各作業場の見やすい場所に掲示し、又は備え付けること
- イ 書面を労働者に交付すること
- ウ 磁気テープ、磁気ディスクその他これらに準ずる物に記録し、かつ、各作業場に労働者が当該記録の内容を常時確認できる機器を設置すること

#### 2 労働者の健康管理等に必要な情報の産業医への提供等

##### 労働者の健康管理等に必要な情報の産業医への提供

(1) 産業医等を選任した事業者は、産業医等に対し、産業保健業務を適切に行うために必要な情報(※1)を提供(※2)しなければなりません。

(産業医の選任義務のある労働者数50以上の事業場は義務、産業医の選任義務のない労働者の健康管理等を行う医師又は保健師を選任した50人未満の事業場は努力義務)

##### (※1)産業医に対して提供する情報

- ア 既に講じた健康診断実施後の措置、長時間労働者に対する面接指導実施後の措置若しくは労働者の心理的な負担の程度を把握するための検査の結果に基づく面接指導実施後の措置又は講じようとするこれらの措置の内容に関する情報(これらの措置を講じない場合にあっては、その旨及びその理由)
- イ 休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間が1月当たり80時間を超えた労働者の氏名及び当該労働者に係る当該超えた時間に関する情報
- ウ ア及びイに掲げるもののほか、労働者の業務に関する情報であって産業医が労働者の健康管理等を適切に行うために必要と認めるもの

##### (※2)産業医に対する情報の提供方法

- アに掲げる情報：健康診断の結果についての医師等からの意見聴取、面接指導の結果についての医師からの意見聴取又は労働者の心理的な負担の程度を把握するための検査の結果に基づく面接指導の結果についての医師からの意見聴取を行った後、遅滞なく提供すること。
- イに掲げる情報：当該超えた時間の算定を行った後、速やかに提供すること。
- ウに掲げる情報：産業医から当該情報の提供を求められた後、速やかに提供すること。

##### 労働者の健康情報の適正な取扱いの確保

(2) 事業者は、本人の同意がある場合その他正当な事由がある場合を除き、労働者の心身の状態に関する情報を収集し、保管し、又は使用するに当たっては、労働者の健康の確保に必要な範囲で労働者の心身の状態に関する情報を収集し、並びに当該収集の目的の範囲内でこれを保管し、及び使用しなければなりません。

※じん肺法も同様の改正

- 産業医とは：事業場において、労働者の健康を保持するための措置、作業環境の維持管理、作業の管理、健康管理等を行う医師。常時使用する労働者が50以上の事業場において選任義務があります。
- 衛生委員会とは：事業場において、労働者の健康障害を防止するための事項等を調査審議する会議です。常時使用する労働者が50以上の事業場において設置義務があります。

## 長時間労働者に対する面接指導等の流れについて

**新規**

事業者が管理監督者や裁量労働制の適用者を含めた全ての労働者の労働時間の状況を把握

**拡充**

事業者が産業医に時間外・休日労働時間が月80時間超の労働者の情報を提供

**新規**

事業者は時間外・休日労働時間が月80時間超の労働者本人に労働時間の情報通知

産業医が情報をもとに労働者に面接指導の申出を勧奨することができる

**拡充**

時間外・休日労働時間が月80時間超の労働者が事業者に面接指導の申出

※面接指導の対象要件を月100時間超から月80時間超に拡大

事業者が産業医等による面接指導を実施

事業者が産業医等から労働者の措置等に関する意見を聴く

事業者が産業医等の意見を踏まえて必要な措置を講じる

**新規**

事業者が産業医に措置内容を情報提供

**新規**

勧告を行う場合は産業医が事業者からあらかじめ意見を求める

産業医が労働者の健康を確保するために必要があると認める場合は事業者に勧告

**新規**

事業者が産業医の勧告の内容等を衛生委員会等に報告



## 長時間労働者に対する面接指導等の実施について

### ①労働時間の状況の把握

- 長時間労働者に対する面接指導を実施するため、タイムカードによる記録、パーソナルコンピュータ等の電子計算機の使用時間（ログインからログアウトまでの時間）の記録等の客観的な方法その他の適切な方法により、管理監督者や裁量労働制の適用者も含めた全ての労働者の労働時間の状況を把握しなければなりません。

### ②時間外・休日労働時間の算定・申出の手続

1月の時間外・休日労働時間数=1月の総労働時間数-(計算期間1月間の総暦日数/7)×40  
 1月の総労働時間数=労働時間数(所定労働時間数)+延長時間数(時間外労働時間数)+休日労働時間数

- 時間の算定は、毎月1回以上、一定の期日を定めて行います。  
 (例)賃金締切日とする。
- 事業者は、産業医に対し、時間外・休日労働が月80時間を超えた労働者の氏名及び当該超えた時間に関する情報を提供します。
- 事業者は、時間外・休日労働時間が月80時間を超えた労働者に対し、労働時間に関する情報を通知します。
- 事業者は、時間外・休日労働時間が月80時間を超えない労働者についても、労働時間に関する情報について開示の求めがあれば、開示することが望まれます。
- 申出は書面や電子メール等の記録が残るものとします(様式例参照)。

労働安全衛生法第66条の8の  
面接指導に係る申出書

労働者 氏名 姓 \_\_\_\_\_ 所属 \_\_\_\_\_  
 氏名 \_\_\_\_\_

私は労働安全衛生規則第52条の2第1項に定める者として、下記のとおり面接指導を受けたいと希望します。

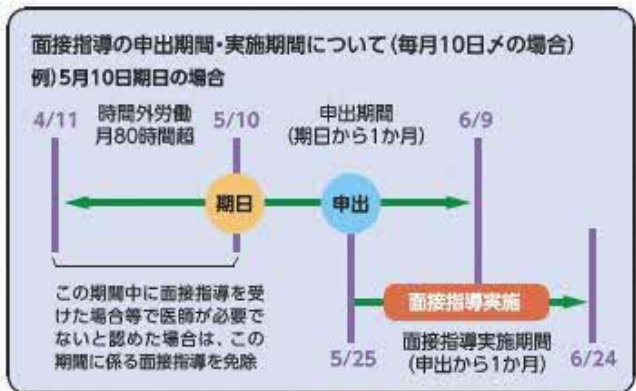
期 \_\_\_\_\_

1. 面接指導を受ける勤務(いずれかにチェック)  
 会社が指定する勤務  
 自分が希望する勤務

2. 面接指導を受ける日時  
 平成 \_\_\_\_ 年 \_\_\_\_ 月 \_\_\_\_ 日 週 \_\_\_\_ 曜日  
 平成 \_\_\_\_ 年 \_\_\_\_ 月 \_\_\_\_ 日 中/下/夜

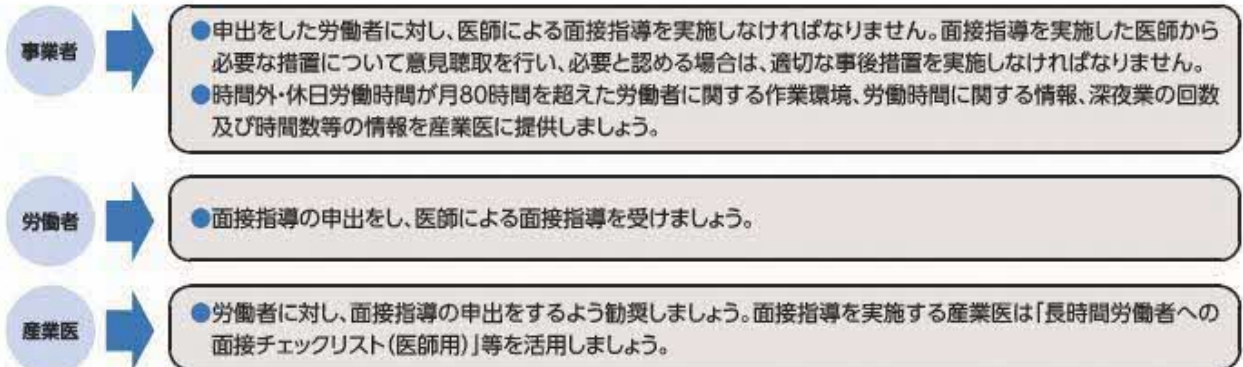
3. 面接指導を実施するにあたり配慮を求める事項 \_\_\_\_\_

様式例

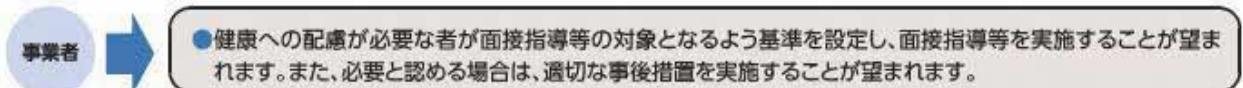


### ③長時間労働者に対する面接指導等の実施

#### i 時間外・休日労働時間が月80時間を超えた場合



#### ii 時間外・休日労働時間が月45時間を超えた場合



#### ④ 医師からの意見聴取・面接指導の結果の記録

- 事業者は、面接指導を実施した労働者の健康を保持するために必要な措置について、医師の意見を聴かなければなりません。
- 医師の意見聴取は、面接指導を実施した医師から面接指導の結果の報告に併せて行うことが適当です。
- 事業者は、面接指導の結果の記録を作成し、5年間保存しなければなりません。
- 面接指導の結果の記録は、面接指導を実施した医師からの報告をそのまま保存することで足りず。

#### ⑤ 事後措置の実施の際に留意すべき事項

- 事業者は、医師の意見を勘案して、必要と認める場合は適切な措置を実施しなければなりません。
- 面接指導により労働者のメンタルヘルス不調が把握された場合は、必要に応じて精神科医等と連携しつつ対応を図りましょう。
- 特にメンタルヘルス不調に関して、面接指導の結果、労働者に対し、不利益な取扱いをしてはならないことに留意しましょう。

#### ⑥ 事業場で定める必要な措置に係る基準の策定



- 事業場で定める基準の策定は、衛生委員会等における調査審議の内容を踏まえて決定するとともに、長時間労働に係る医学的知見を考慮し、以下の点に十分留意しましょう。
  - 時間外・休日労働が月80時間を超えた全ての労働者に面接指導を実施するよう基準の策定に努めましょう。
  - 時間外・休日労働が月45時間超の労働者について、健康への配慮が必要な者の範囲と措置について検討し、それらの者が措置の対象となるように基準を策定することが望まれます。
- 例1) 時間外・休日労働時間が月45時間を超える労働者で産業医が必要と認めた者には、面接指導を実施する。
- 例2) 時間外・休日労働時間が月45時間を超える労働者に係る作業環境、労働時間等の情報を産業医等に提供し、事業場における健康管理について事業者が助言指導を受ける。

#### ⑦ 長時間労働者に対する面接指導等の実施に当たって

- 月80時間超の時間外・休日労働をさせた事業場又はそのおそれのある事業場等においては、衛生委員会等で調査審議のうえ、以下のア及びイを図りましょう。調査審議の結果の際は、申出を行うことによる不利益取扱いの防止など、申出がしやすい環境となるよう配慮しましょう。
  - ア 申出様式の作成、申出窓口の設定など申出手続を行うための体制の整備
  - イ 労働者に対し、申出方法等の周知徹底
- 面接指導を実施する医師は、産業医や産業医の要件を備えた医師等が望まれます。
- 面接指導の実施の事務に従事した者には、その実施に関して守秘義務が課せられます。
- 派遣労働者への面接指導は、派遣元事業者に実施義務が課せられます。
- 時間外・休日労働が月80時間超の労働者全員に対して面接指導を実施する場合は、事業者は対象者全員に面接指導の実施の通知等を行い、労働者が申込みを行ったことなどをもって申出を行ったものとみなします。



## 生産性向上 &amp; 業務効率化に関する助成金

|              |   |   |
|--------------|---|---|
| 業務改善助成金      | <ul style="list-style-type: none"> <li>●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。</li> </ul> <p>【お問い合わせ先】<br/>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>                   |  |
| 働き方改革推進支援助成金 | <ul style="list-style-type: none"> <li>●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します。</li> </ul> <p>【お問い合わせ先】<br/>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> |  |

## 魅力ある職場づくり &amp; 社員育成に関する助成金等

|                  |   |   |
|------------------|---|---|
| 両立支援等助成金         | <ul style="list-style-type: none"> <li>●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。</li> </ul> <p>【お問い合わせ先】<br/>各都道府県別の雇用関係各種給付金申請等受付窓口<br/>▶雇用関係各種給付金申請等受付窓口一覧</p>   |    |
| 育児・介護支援プラン導入支援事業 | <ul style="list-style-type: none"> <li>●社会保険労務士等の専門家である仕事と家庭の両立支援プランナーが、育児・介護休業の円滑な取得や職場復帰等に取り組む企業を支援します。</li> </ul> <p>【お問い合わせ先】<br/>株式会社バソナ 育児・介護支援プロジェクト事務局(委託先)TEL:03-5542-1740<br/>▶「仕事と家庭の両立支援プランナー」の支援を希望する事業主の方へ</p>      |    |
| 65歳超雇用推進助成金      | <ul style="list-style-type: none"> <li>●66歳以上の継続雇用延長や65歳以上の年齢までの定年引上げ、高齢者向けの雇用管理制度の整備等を行う企業を支援します。</li> </ul> <p>【お問い合わせ先】<br/>(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構都道府県支部 高齢・障害者業務課(東京支部、大阪支部は高齢・障害者窓口サービス課)<br/>▶独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 都道府県支部</p> |  |
| 人材確保等支援助成金       | <ul style="list-style-type: none"> <li>●雇用管理改善、生産性向上などの取組によって従業員の職場定着の促進等を図る事業主を支援します。</li> </ul> <p>【お問い合わせ先】<br/>各都道府県別の雇用関係各種給付金申請等受付窓口<br/>▶雇用関係各種給付金申請等受付窓口一覧</p>  |  |
| キャリアアップ助成金       | <ul style="list-style-type: none"> <li>●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。</li> </ul> <p>【お問い合わせ先】<br/>各都道府県別の雇用関係各種給付金申請等受付窓口<br/>▶雇用関係各種給付金申請等受付窓口一覧</p>   |  |
| 産業保健関係助成金        | <ul style="list-style-type: none"> <li>●社員の健康づくりのための取組を支援します。</li> </ul> <p>【お問い合わせ先】<br/>(独)労働者健康安全機構<br/>▶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>  |  |
| 人材開発支援助成金        | <ul style="list-style-type: none"> <li>●人材育成のための社員に対する訓練の実施や教育訓練休暇を付与する取組を支援します。</li> </ul> <p>【お問い合わせ先】<br/>各都道府県別の雇用関係各種給付金申請等受付窓口<br/>▶雇用関係各種給付金申請等受付窓口一覧</p>  |  |

働き方改革関連法に関する相談窓口

|  |   |   |
|--|---|---|
| <p><b>労働基準監督署</b><br/>労働時間相談・支援コーナー</p>  | <p>● 時間外労働の上限規制や年次有給休暇などに関する相談に応じます。<br/>▶ 検索ワード：労働基準監督署<br/><a href="http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/">http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/</a></p>                                    |  |
| <p><b>都道府県労働局</b><br/>【パートタイム労働者、有期雇用労働者関係】<br/>雇用環境・均等部(室)<br/>【派遣労働者関係】<br/>需給調整事業部(課・室)</p> | <p>● 正規雇用労働者と非正規雇用労働者(パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者)の間の不合理な待遇差の解消に関する相談に応じます。<br/>▶ 検索ワード：都道府県労働局<br/><a href="http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/">http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/</a></p> |  |

働き方改革の推進に向けた課題を解決するための相談窓口

|   |  |   |
|---|--|---|
| <p><b>働き方改革推進<br/>支援センター</b></p>          | <p>● 働き方改革関連法に関する相談のほか、労働時間管理のノウハウや賃金制度等の見直し、助成金の活用など、労務管理に関する課題について、社会保障労務士等の専門家が相談に応じます。<br/>▶ 検索ワード：働き方改革推進支援センター<br/><a href="http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000198331.html">http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000198331.html</a></p>   |    |
| <p><b>産業保健総合<br/>支援センター</b></p>           | <p>● 医師による面接指導等、労働者の健康確保に関する課題について、産業保健の専門家が相談に応じます。<br/>▶ 検索ワード：産業保健総合支援センター<br/><a href="https://www.johas.go.jp/sangyouhoken/sodan/tabid/122/Default.aspx">https://www.johas.go.jp/sangyouhoken/sodan/tabid/122/Default.aspx</a></p>  |    |
| <p><b>よろず支援拠点</b></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。<br/>▶ 検索ワード：よろず支援拠点<br/><a href="https://yorozu.smrj.go.jp/">https://yorozu.smrj.go.jp/</a></p>  |    |
| <p><b>商工会<br/>商工会議所<br/>中小企業団体中央会</b></p> | <p>● 経営改善・金融・税務・労務など、経営全般にわたって、中小企業・小規模事業者の取組を支援します。<br/>▶ 検索ワード：全国各地の商工会WEBサーチ<br/><a href="http://www.shokokai.or.jp/?page_id=1754">http://www.shokokai.or.jp/?page_id=1754</a><br/>▶ 検索ワード：全国の商工会議所一覧<br/><a href="https://www5.cin.or.jp/ccilist">https://www5.cin.or.jp/ccilist</a><br/>▶ 検索ワード：都道府県中央会<br/><a href="https://www.chuokai.or.jp/link/link-01.htm">https://www.chuokai.or.jp/link/link-01.htm</a></p> |    |
| <p><b>ハローワーク</b></p>                      | <p>● 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。<br/>▶ 検索ワード：ハローワーク<br/><a href="http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/">http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/</a></p>   |    |
| <p><b>医療勤務環境改善<br/>支援センター</b></p>         | <p>● 医療機関に特化した支援機関として、個々の医療機関のニーズに応じて、総合的なサポートをします。<br/>▶ 検索ワード：いきサポ<br/><a href="https://iryoku-kinmukankyou.mhlw.go.jp">https://iryoku-kinmukankyou.mhlw.go.jp</a></p>   |    |

