

時間外労働を短くするために 助成金は利用できる？

🕒 ポイント

- 中小企業の事業主が時間外労働の上限規制に円滑に対応するため、生産性を高めながら労働時間の短縮などを行う取り組みに対する助成制度があります。
- 過去の活用事例や申請書の記載例を、ホームページで公開しているので、申請書の作成が簡単にできます。

【働き方改革推進支援助成金（労働時間短縮・年休促進支援コース）】
36協定で定める時間外・休日労働時間数を短縮するための取り組みを行う
中小企業事業主に対して、取り組みの費用の一部を助成します。

■ 対象事業主の要件

36協定の1箇月の延長することができる時間数が月60時間を超える時間数
で締結・届出している中小企業事業主 など

（注）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となります。

業種		A. 資本または 出資額	B. 常時使用する 労働者
小売業	小売業、飲食店など	5,000万円以下	50人以下
サービス業	物品賃貸業、宿泊業、医療、福祉、複合 サービス業など	5,000万円以下	100人以下
卸売業	卸売業	1億円以下	100人以下
その他の業種	農業、林業、漁業、建設業、製造業、 運輸業、金融業など	3億円以下	300人以下

■ 助成対象となる取り組み

労働時間短縮や生産性の向上に向けた、以下の取り組みに必要な費用

- ・ 外部専門家によるコンサルティング
- ・ 就業規則などの作成や変更
- ・ 労務管理用機器の導入や更新
- ・ 人材確保に向けた取り組み
- ・ 労働能率の増進に役立つ設備や機器の導入や更新 など

■ 助成上限額

最大 440万円

■ 交付申請期限

令和3年11月30日（火）

さらに詳しく知りたい方はこちら

助成金の活用事例や申請書の記載例を掲載している「申請マニュアル」
や「申請様式」は、こちらからダウンロードできます。
ご不明な点やご質問がございましたら、都道府県労働局 雇用環境・均等部
または 雇用環境・均等室にお尋ねください。



【働き方改革推進支援助成金(団体推進コース)】

中小企業の事業主団体またはその連合団体が、傘下の事業主の労働条件の改善のため、時間外労働の削減や賃金引き上げに向けた取り組みを実施した場合、その費用を助成します。

■ 対象事業主の要件

3事業主以上で構成する、中小企業の事業主団体またはその連合団体（以下「事業主団体等」という。） など

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、生活衛生同業組合、一般社団法人および一般財団法人 など

※ 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である必要があります。

■ 助成対象となる取り組み

労働時間短縮や賃金引き上げに向けた生産性向上に役立つ、以下のような取り組みに必要な費用

- ・市場調査 ・新ビジネスモデルの開発、実験 ・好事例の収集や普及啓発
- ・セミナーの開催 ・巡回指導 ・人材確保に向けた取り組み
- ・共同利用する労働能率の増進に役立つ設備・機器の導入・更新 など

■ 助成上限額

上限 500万円

都道府県または複数のブロック単位で構成する事業主団体など（傘下企業数が10社以上）の場合

上限 1,000万円

■ 交付申請期限

令和3年11月30日（火）

さらに詳しく知りたい方はこちら

助成金の活用事例や申請書の記載例を掲載している「申請マニュアル」や「申請様式」は、こちらからダウンロードできます。
ご不明な点やご質問がございましたら、都道府県労働局 雇用環境・均等部または 雇用環境・均等室にお尋ねください。



私が加入している団体が助成金を利用して働き方改革セミナーを開催してくれました。

自分と同じような会社が実際に働き方改革に成功した生の声を聞いたので、とても参考になりました。

役立つね

助かるわ



助成金のおかげで、これまで導入できなかった機器を使ってみることができました。

ウチの会社でマネできる他社の成功事例を教えてもらえる？

🕒 ポイント

- 助成金の活用事例をもとに、業務の効率化や働き方の見直しを行い、生産性の向上を実現した事例などを事例集にまとめています。
- オンラインでも企業の取組事例を検索したり、自社で改善すべきポイントなどを確認できる自己診断ツールを無料でご利用できます。

門型リフトの導入による作業の効率化と安全性の向上

(岐阜県／自動車整備業／2名)

【取組前】

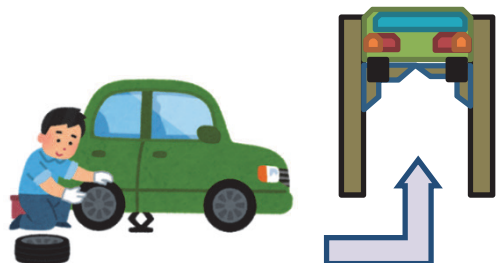
従来のフロアジャッキでは昇降時間がかかる上に危険で、トラックなどの大型車は昇降できない状況でした。そこで、助成金を活用して門型リフトを導入しました。

【取組内容】

- ・ 助成金を活用して門型リフトを導入した。
- ・ 新しい作業手順の作成にも取り組み、作業品質の向上と個人の習熟も促した。

【取組結果】

これまで対応できなかったトラックなどの大型車も昇降できるようになった。その結果、地面との狭いスペースに潜り込んで整備する必要がなくなり、安全になったほか、トラックの整備時間が2時間短縮し、1日の整備台数は約30%増加した。



好事例をもっとご覧になりたい方はこちら

厚生労働省では、助成金を活用した「生産性向上のヒント集」と、長時間労働の是正や有給休暇など、テーマ別に好事例をまとめた「働き方改革のヒント」をご用意しています。

両方とも、お近くの労働局・労働基準監督署で入手できるほか、厚生労働省のホームページでも入手できます。



<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322.html>

労働環境改善で休日増・残業減（滋賀県／不動産業／27名）

【取組前】

不動産業界は長時間労働の傾向があり、当社でも月100時間超の残業をする社員もいた。社長は「快適環境を創造するのがモットーの会社で過酷な労働はおかしい。長時間労働は美德じゃない」と考え、労働環境改善の優先に踏み切った。

【取組内容】

『ワークアムニティ12』と名付けた時短と休暇を増やす制度を掲げ、5年前から店舗休業日を週1日から隔週2日に増やした。また、午後7時以降の残業を禁止し、休日や夜間の電話対応も、原則「出なくていい」と指導した。

【取組結果】

平均残業時間は月10時間以下、休日は4割増を達成。

残業を減らすには、経営トップのリーダーシップも大切ですね。

ナルホド



ペン!

働き方改革推進支援センターにお願いしたら、専門家が来てくれて(※)、労務管理や助成金の活用について細かくアドバイスをもらえました。

(※) 専門家の派遣は、1社5回まで可能

人材の多能工化による長時間労働の是正（愛媛県／飲食業／9名）

【取組前】

食材製造部門の社員に長時間労働の傾向が見られ、所定外労働時間数が1か月86時間に及んでいた。

【取組内容】

- ・働き方改革推進支援センターの専門家が、人材のマルチタスク化、休日の確保を前提としたシフト、助成金の活用に向けた助言を実施した。
- ・事業場において、従業員に所属部門以外の業務も習熟させるマルチタスク化を行った。

【取組結果】

1か月の所定外労働時間が、今までの月86時間から、1か月後には60時間、4か月後には54時間に減少した。

親事業者からの「しわ寄せ」が長時間労働の原因になっていませんか？

親事業者からの「適正なコスト負担を伴わない短納期発注、急な仕様変更、人員派遣や附帯作業の要請」などの「しわ寄せ」によって、長時間の時間外労働をせざるを得ないなど、取引上の問題により労務管理上の問題が生じている場合には、地方経済産業局や都道府県労働局、労働基準監督署にご相談ください。

オンラインツールもご活用ください

● 36協定届等作成支援ツール

時間外労働を行うには、サブロク(36)協定届が必要です。36協定届を作成しようとしている事業者の皆さま、ぜひご活用ください。

● 就業規則作成支援ツール

常時10人以上の労働者を使用している事業場では、就業規則を作成し所轄労働基準監督署長に届け出る必要があります。



スタートアップ労働条件

検索

スマートフォンやタブレットでも見やすいデザイン！



※ 労働基準監督署に届出が可能な書面を作成することができます。

<https://www.startup-roudou.mhlw.go.jp/support.html>

● 働き方・休み方改善ポータルサイト

「働き方・休み方改善ポータルサイト」では、web上で設問に答えていくことで、働き方・休み方の問題点を自己診断できるほか、課題別の対策も知ることができます。企業の取組事例の紹介や、シンポジウム・セミナー情報も掲載しているので、貴社の「働き方改革」にお役立てください。



働き方 休み方

検索



企業・社員向け
自己診断をしたい



企業の（働き方改革）
取組事例を
検索したい



企業の
特別な休暇制度事例を
検索したい



シンポジウム・
セミナー情報を
知りたい

<https://work-holiday.mhlw.go.jp/>

ウチの会社にあった労務管理について 相談できる場所はある？

🕒 ポイント

- 働き方改革や時間外労働の上限規制への対応に悩んでいませんか。以下の窓口までお気軽にお越しください。
- 各分野の専門家が、無料でご相談に応じます。
- ご所属の経営者団体などの会合と合わせて、会員企業の皆さまを対象とした説明会や、一斉相談会を開催することも可能です。お近くの労働局・労働基準監督署の窓口にご相談ください。

相談窓口①

「労働時間相談・ 支援コーナー」 (労働基準監督署)

- 労働時間などに関するお問い合わせは、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」でお受けしています。
- 個別訪問による相談・支援も行っています。法律の内容についての説明だけでなく、ご希望に応じた制度や支援内容のご案内もできます。

相談窓口②

「働き方・休み方 改善コンサルタント」 (労働局)

- 労働時間制度や年次有給休暇取得等に関するご相談に応じるため、都道府県労働局に「働き方・休み方改善コンサルタント」を配置しています。

- ご相談は無料です。

【お問い合わせ先】

都道府県労働局雇用環境・均等部（室）

▶ [都道府県労働局所在地一覧](#)



相談窓口③

働き方改革 推進支援センター

- 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、社会保険労務士などの専門家が相談に応じます（訪問も可）。

- さまざまな関係機関と連携し、出張相談会やセミナーなどを実施します。

【お問い合わせ先】

各都道府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のご案内](#)



Q&A

Question 1

施行前（2020年3月31日まで）と施行後（同年4月1日以後）にまたがる期間の36協定を締結している場合には、4月1日開始の協定を締結し直さなければならないのでしょうか。

- 改正法の施行に当たっては経過措置が設けられています。この経過措置によって、施行前と施行後にまたがる期間の36協定を締結している場合には、その協定の初日から1年間に限っては、その協定は有効となります。
- そのため、4月1日開始の協定を締結し直す必要はなく、その協定の初日から1年経過後に新たに定める協定から、上限規制に対応していただくこととなります。

Question 2

上限規制の「休日労働を含む」（4ページ）というのはどういう意味でしょうか。休日労働は時間外労働とは別のものなのでしょうか。

- 労働基準法では、時間外労働と休日労働は別個のものとして取り扱います。
 - ✓時間外労働・・・法定労働時間（1日8時間・1週40時間）を超えて労働した時間
 - ✓休日労働・・・法定休日（1週1日または4週4日）に労働した時間今回の改正によって設けられた限度時間（月45時間・年360時間）は、あくまで時間外労働の限度時間であり、休日労働の時間は含まれません。
- 一方で、今回の改正による、1か月の上限（月100時間未満）、2～6か月の上限（平均80時間以内）については、時間外労働と休日労働を合計した実際の労働時間に対する上限であり、休日労働も含めた管理をする必要があります。

Question 3

時間外労働と休日労働の合計が、2～6か月間のいずれの平均でも月80時間以内とされていますが、この2～6か月は、36協定の対象期間となる1年間についてのみ計算すればよいのでしょうか。

- 時間外労働と休日労働の合計時間について2～6か月の平均で80時間以内とする規制については、36協定の対象期間にかかわらず計算する必要があります。
- なお、上限規制が適用される前の36協定の対象期間については計算する必要はありません。

Question 4

36協定の書き方が分からないので教えてほしい。

- 働き方改革推進支援センターや労働時間相談・支援コーナー（15ページ）の職員・専門家から手続きや記載方法について、ご説明させていただきますので、お気軽にご相談ください。

Question

5

労働時間はどのよう把握すればよいでしょうか。

- 労働基準法においては、労働時間や残業代（割増賃金）について、ルールを設けていることから、使用者には、労働時間を適正に把握する必要があります。
- 労働時間の把握は、タイムカードによる記録、PCなどの使用時間の記録等の客観的な方法や使用による現認（現に確認すること）が原則になります。これらの方法をとることができず、やむを得ない場合には、適正な申告を阻害しないなどの適切な措置を講じた上で、自己申告によることができます。

Question

6

特に労働者の残業が多いのでどうにかしたいのですが。

- 「働き方改革推進支援センター」（15ページ）の専門家が訪問し、労働時間の実情をお伺いした上で、例えば、以下のことなどを支援します。
 - ◇業務の見直し、労使の話し合いの促進といった改善方法について提案
 - ◇業務シフトの見直し、柔軟な労働時間制度の提案
 - ◇働き方改革推進支援助成金など、活用できる助成金の提案

Question

7

労働者10人未満ですが、就業規則を作成する必要がありますか。

- 労働基準法では、常時使用する労働者が10人未満の場合には、就業規則の作成や届出の義務はありません。
- しかし、作成義務がなくても、就業規則を作成し、労働者に周知することで、権利義務関係を明確にでき、労働条件を画一的に処理できるほか、労働者の定着促進やモチベーションの向上が期待できます。（助成金の申請に当たって求められる場合もありますので、作成をお勧めします。）

Question

8

自社の就業規則が古いので、見直す項目がないか見てほしい。
就業規則を見直してみたので確認してほしい。

- 「働き方改革推進支援センター」（15ページ）にご来訪いただくか、直接企業に専門家が訪問する方法により、就業規則の作成・変更にあたっての添削や確認、アドバイスなどを行っているので、お気軽にご連絡ください。