

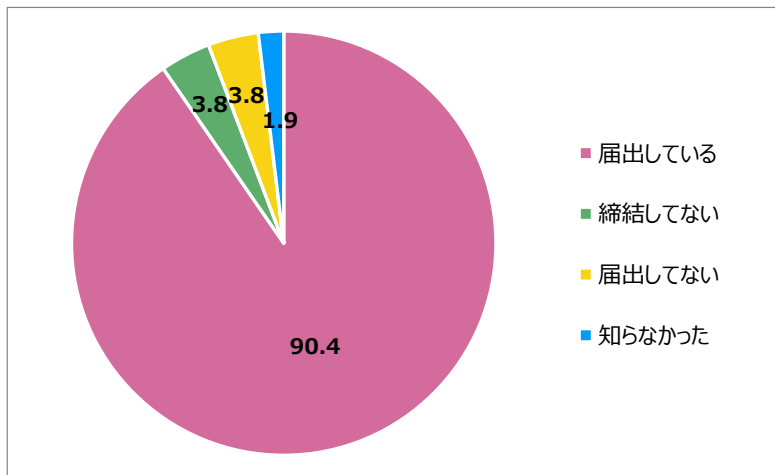
「働き方改革」アンケート集計結果



協同組合フリーネットワーク

Q① 現在、貴社において事前に時間外協定書(36協定)を締結して届出していますか？

	Count	Rate
1 届出している	47	90.4
2 締結してない	2	3.8
3 知らなかった	1	1.9
4 届出していない	2	3.8
合計(※無回答を除く)	52	100



プラスアップ!!

※ 適正な時間外協定を締結しましょう

過半数代表者の選出は、面倒ではありますが……

失敗しない！ 労働代表者の選出を考えよう



《選任方法事例》

挙手による選出⇒朝礼など全労働者が集まる機会に挙手により選出する

選挙による選出⇒選挙により過半数の信任を受けた社員を代表者とする

回覧による選出⇒回覧をし、労働者の過半数の署名により信任を受ける

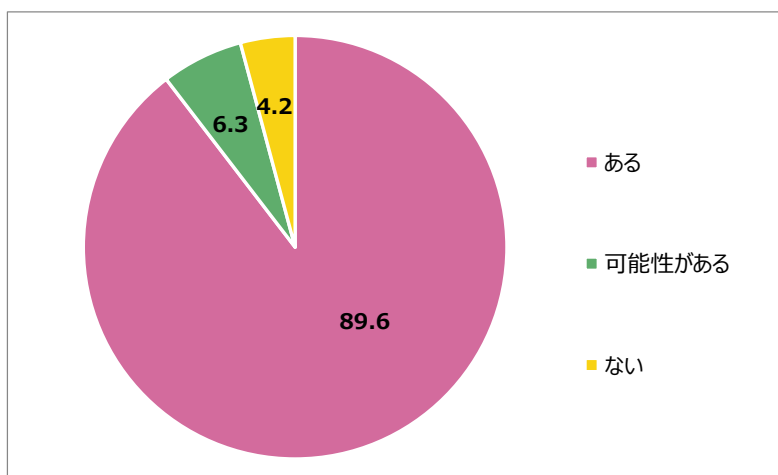
☆各事業所の労働者の過半数から信任または支持されていること

注意

労働者代表を選任できる労働者（いわゆる選挙権を持っている者）の範囲は、各事業所の全労働者（**管理監督者、パート、アルバイト、休業中・休職中の労働者、出向労働者を含む**）である。なお、派遣社員は、派遣先事業所の36協定や就業規則の適用を受けないので、ここでの労働者に含めない。

Q② 現在、貴社において時間外労働、休日労働【法定】はありますか？

		Count	Rate
1	ある	43	89.6
2	ない	2	4.2
3	可能性がある	3	6.3
合計(※無回答を除く)		48	100



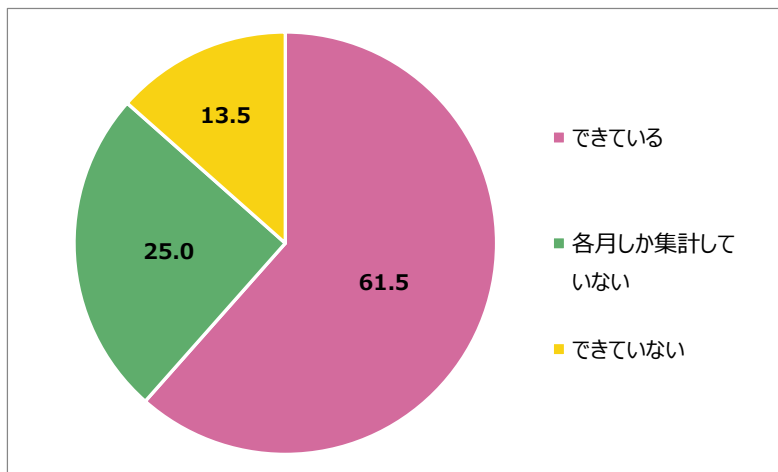
※ 入社時の 労働条件の明示事項 を確認しましょう

《 必ず書面の交付によらなければならない事項 》

- ①労働契約の期間
- ②就業の場所・従事する業務の内容
- ③始業・終業時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇、交替制勤務をさせる場合は就業時転換に関する事項
- ④賃金の決定・計算・支払いの方法、賃金の締切り・支払いの時期に関する事項
- ⑤退職に関する事項（解雇の事由を含む）

Q③ 今日現在の累積残業時間、休日労働時間数が把握できていますか？

		Count	Rate
1	できている	32	61.5
2	できていない	7	13.5
3	各月しか集計していない	13	25.0
合計(※無回答を除く)		52	100



※ 全従業員の労働時間に関する記録を保存しておきましょう



最後の記録がされた日から **3年間** 保存

- ①タイムカードの記録
- ②残業命令書
- ③残業報告書
- ④労働者自ら記録した報告書

※ 賃金台帳に記録する事項を確認しましょう

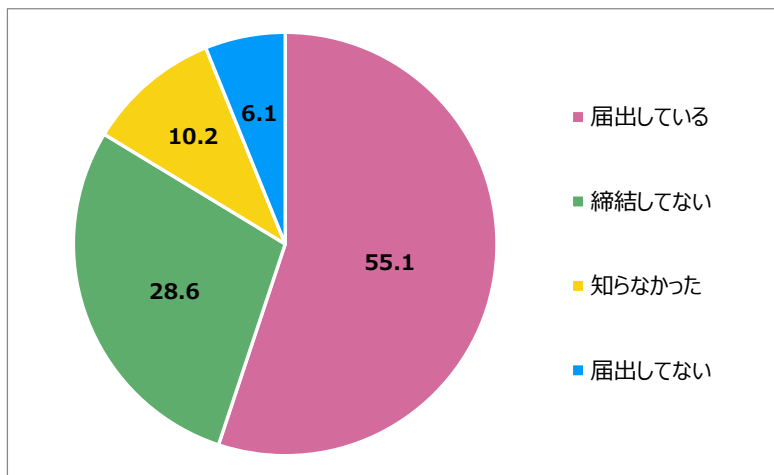


- ①労働日数
- ②労働時間数
- ③時間外労働時間数
- ④休日労働時間数
- ⑤深夜労働時間数



Q④ 時間外協定の中で特別条項を締結していますか？

		Count	Rate
1	届出している	27	55.1
2	締結してない	14	28.6
3	知らなかった	5	10.2
4	届出してない	3	6.1
合計(※無回答を除く)		49	100



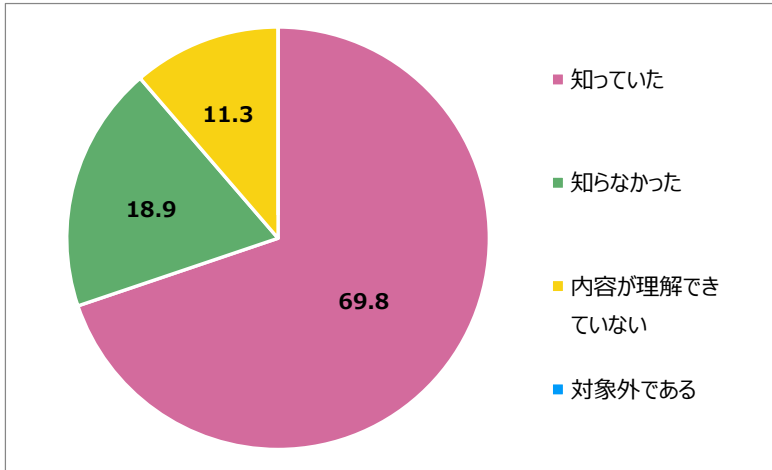
 プラスアップ!!

時間外協定の特別条項の適用回数は、「特定の労働者について、1年の半分(6回)を超えないものとする」と通達によって定められており、すなわち**従業員単位で管理することが明示されています**。従って、従業員個人毎に適用回数をカウントすることとなります。



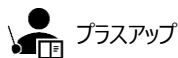
Q⑤ 2020年4月から時間外労働の上限規制が実施されることをご存知でしたか？

	Count	Rate
1 知っていた	37	69.8
2 知らなかった	10	18.9
3 内容が理解できていない	6	11.3
4 対象外である	0	0.0
合計(※無回答を除く)	53	100



戦後最大の労基法改正といわれるポイント

- ① 限度基準（告示）を法律に格上げし、罰則による強制力を持たせること。
- ② 特別条項を付けても超えられない、労働時間の上限が法定されること。



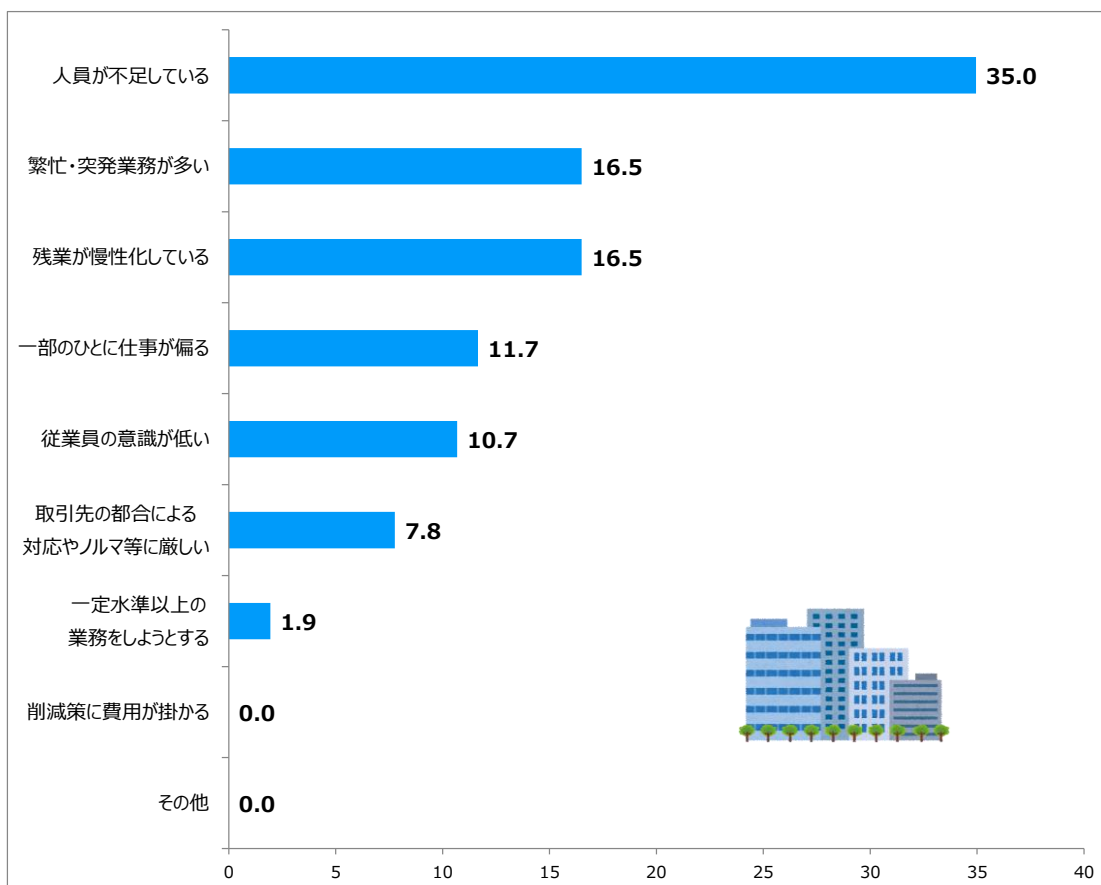
プラスアップ

■ 旧36協定と新36協定の違い

項目	新36協定	旧36協定
書式	<ul style="list-style-type: none"> ・新36協定書式 [特別条項なし] *1 ・新36協定書式 [特別条項あり] *2 	<ul style="list-style-type: none"> ・旧36協定書式 (特別条項ありなし兼用) *3 ※特別条項は余白に追記か別紙添付
有効期間	<ul style="list-style-type: none"> ・最大1年 	<ul style="list-style-type: none"> ・最大1年
延長できる時間数	特別条項がない場合 <ul style="list-style-type: none"> ・通常：1ヶ月45時間、1年360時間 ・1年変形：1ヶ月42時間、1年320時間 ※法律による上限 	<ul style="list-style-type: none"> ・通常：1ヶ月45時間、1年360時間 ・1年変形：1ヶ月42時間、1年320時間 ※厚生労働省の告示による目安で法的強制力無し
	特別条項がある場合 <ul style="list-style-type: none"> ・年間6回（6ヶ月）まで ・年間720時間まで ・休日労働を含め「複数月の平均80時間以内、単月100時間未満」 ※法律による上限 	<ul style="list-style-type: none"> ・年間6回（6ヶ月）まで ・時間数の上限は示されていなかった ※厚生労働省の告示による目安で法的強制力無し
時間数以外の特別条項で定めるべきこと	<ul style="list-style-type: none"> ・限度期間を超えてさらに時間外労働を行わなければならない事情 ・特別条項が適用される場合の割増賃金率 ・特別条項が適用される労働者に対する健康確保措置を協定 ※法律による要件 	<ul style="list-style-type: none"> ・限度期間を超えてさらに時間外労働を行わなければならない事情 ・特別条項が適用される場合の割増賃金率 ※厚生労働省の告示による目安で法的強制力無し
罰則	36協定を結ばずに時間外労働を行わせた場合や、（自社で定められた、もしくは法定の）36協定の上限を超えて時間外労働を行わせた場合 → 6ヶ月以下の懲役または30万円以下の罰金	36協定を結ばずに時間外労働を行わせた場合や、（自社で定められた）36協定の上限を超えて時間外労働を行わせた場合 → 6ヶ月以下の懲役または30万円以下の罰金

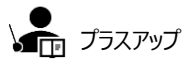
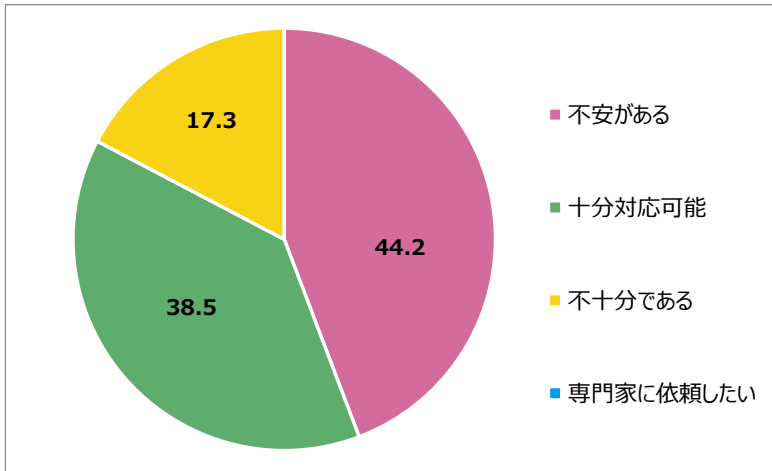
Q⑥ 労働時間の短縮に取り組む課題の該当は次のいずれでしょうか？(複数回答可)

		Count	Rate
1	一部のひとに仕事が偏る	12	11.7
2	繁忙・突発業務が多い	17	16.5
3	人員が不足している	36	35.0
4	従業員の意識が低い	11	10.7
5	一定水準以上の業務をしようとする	2	1.9
6	残業が慢性化している	17	16.5
7	取引先の都合による対応やノルマ等に厳しい	8	7.8
8	削減策に費用が掛かる	0	0.0
9	その他	0	0.0
合計(※無回答を除く)		103	100



Q⑦ 時間外上限規制の導入に向けて貴事業所での対応することは可能でしょうか？

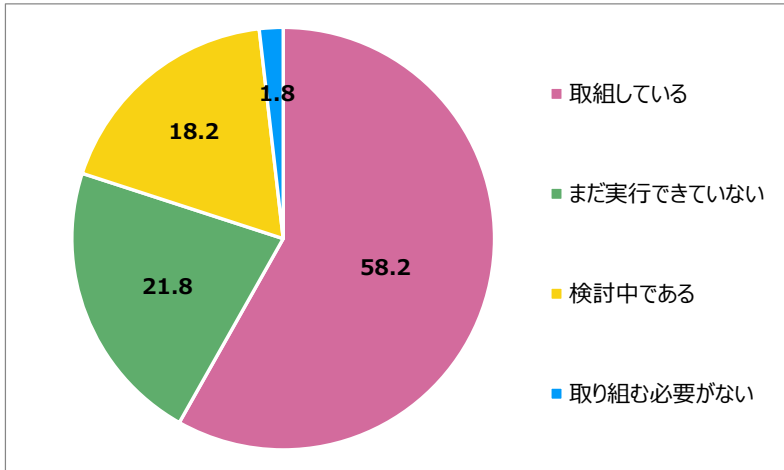
		Count	Rate
1	十分対応可能	20	38.5
2	不十分である	9	17.3
3	不安がある	23	44.2
4	専門家に依頼したい	0	0.0
合計(※無回答を除く)		52	100




- ① 時間外労働等改善助成金（時間外労働上限設定コース）
- ② 時間外労働等改善助成金（勤務間インターバルコース）
- ③ 時間外労働等改善助成金（テレワークコース）
- ④ 人材確保等支援助成金（働き方改革支援コース）
- ⑤ 人材確保等支援助成金（雇用管理制度助成コース）
- ⑥ 人材確保等支援助成金（人事評価改善等助成コース）

Q⑧ 働き方改革についての取り組みを通知または啓発していますか？

	Count	Rate
1 取組んでいる	32	58.2
2 検討中である	10	18.2
3 まだ実行できていない	12	21.8
4 取り組む必要がない	1	1.8
合計(※無回答を除く)	55	100



 プラスアップ

〰️働き方改革、でもたらされる効果

① 意識改革と業績アップ

労働時間が短くなることと、生産時間が短くなることはイコールではありません。働き方改革により残業といった時間コストが軽減され、そもそもの定時内で生産性を高めようという社員の意識があがることにより業績があがっていきます。

② 働き甲斐と定着率により社会的信用

社員一人一人が、自ら働き方を考えることにつながり、企業は、社員の定着率が高く、働きやすい会社という信用を得ることで、長期雇用のなかで成長する優秀な人材が育っていきます。

 労働時間管理と36 協定

時間管理を個人別に行うのは非常に煩雑ですので、いっそのこと36 協定を時間規制にうっかり違反する危険を排除した内容にするのも1 つの方法です。月々、36 協定時間を守ってさえいれば、いずれの時間規制も破らないような協定にしておくのです。たとえば、特別条項の限度時間を月80 時間とし、特別条項の適用月は休日労働を禁止するとしておきます。あるいは特別条項の限度時間を月75 時間とし、休日労働を月1 回、1 日5 時間と規定しておくことも考えられます。休日労働の頻度・時間数を原則月と特別条項適用月とで 別々に規定（原則月の休日労働は多めに設定）することも一案です。

3 6 協定新書式（特別条項有）

限度時間を超える場合の3 6 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））

- ◆協定の根拠事項を超えて労働させる場合には第9号の2の届出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、2枚の記載が必要で、1枚目の記載については、前ページの記載欄を参照ください。

2枚目 届出書

協定第9号の2（第16条第1項関係）

時間外労働（休日労働）に関する届出書（神奈川企業）

協定の根拠事項	協定の範囲 (従業員数 (12,220名))	協定の範囲 (職種)	1 1 年 (期間外労働) (2020年度に限り)				1 2 年 (2021年度に限り)				
			1 月	2 月	3 月	4 月	1 月	2 月	3 月	4 月	
協定の根拠事項を超過して労働させることができる場合		協定の範囲を超過して労働させることのできる労働者 協定の範囲を超過して労働させることのできる労働者 協定の範囲を超過して労働させることのできる労働者	10人	10人	10人	10人	10人	10人	10人	10人	10人
契約の追加・変更	設計	設計	6時間	8.5時間	6回	90時間	100時間	35%	700時間	820時間	35%
製品トラブル・大規模なクレームへの対応	検査	検査	6時間	6.5時間	6回	90時間	100時間	35%	600時間	720時間	35%
機械トラブルへの対応	機械組立	機械組立	6時間	6.5時間	4回	80時間	90時間	35%	500時間	620時間	35%

協定の根拠事項を超過して労働させることのできる労働者
協定の範囲を超過して労働させることのできる労働者
協定の範囲を超過して労働させることのできる労働者

協定の根拠事項を超過して労働させることのできる労働者
協定の範囲を超過して労働させることのできる労働者
協定の範囲を超過して労働させることのできる労働者

協定の根拠事項を超過して労働させることのできる労働者
協定の範囲を超過して労働させることのできる労働者
協定の範囲を超過して労働させることのできる労働者

労働代表者に対する事前申し入れ

①、③、④ 労働代表者への医師による面接指導の実施、対象労働者に11時間の勤務時間インターバルを設定、

①、③、④ 協定の根拠事項を超過して労働させることのできる労働者
協定の範囲を超過して労働させることのできる労働者
協定の範囲を超過して労働させることのできる労働者

協定の根拠事項を超過して労働させることのできる労働者
協定の範囲を超過して労働させることのできる労働者
協定の範囲を超過して労働させることのできる労働者

協定の根拠事項を超過して労働させることのできる労働者
協定の範囲を超過して労働させることのできる労働者
協定の範囲を超過して労働させることのできる労働者

協定の根拠事項を超過して労働させることのできる労働者
協定の範囲を超過して労働させることのできる労働者
協定の範囲を超過して労働させることのできる労働者

協定の根拠事項を超過して労働させることのできる労働者
協定の範囲を超過して労働させることのできる労働者
協定の範囲を超過して労働させることのできる労働者

協定の根拠事項を超過して労働させることのできる労働者
協定の範囲を超過して労働させることのできる労働者
協定の範囲を超過して労働させることのできる労働者

協定の根拠事項を超過して労働させることのできる労働者
協定の範囲を超過して労働させることのできる労働者
協定の範囲を超過して労働させることのできる労働者