

テレワークや時差出勤など

新しい働き方と労務管理のポイント

新型コロナウイルス感染症への感染を防止するためには、日常生活のなかで「密閉・密集・密接」の「3密」を避けることが大切です。

「3密」を避ける職場づくりのため、新しい働き方の導入をご検討されている皆さまに、ニーズに合った働き方と労務管理のポイントをご案内します。

新しい働き方 その1

出社せずに在宅等で仕事をする

職場や通勤時の接触機会を減らすため、自宅などを就業場所とする働き方が考えられます。

■テレワーク が適しています

テレワークは、情報通信機器を活用して、本拠地の勤務場所から離れた場所で仕事をする働き方です。終日の在宅勤務だけでなく、1日の一部を在宅勤務で行う「部分在宅勤務」等を導入している企業もあります。

●テレワーク●

労働基準法上の労働者については、**テレワークを行う場合においても、労働基準関係法令が適用されます。**

働く場所や時間を有効に活用する柔軟な働き方が可能となります。

テレワークを行う場合にも**フレックスタイム制や事業場外みなし労働時間制**を採用できます。

【テレワーク総合ポータルサイト】

テレワークに関するさまざまな情報をご覧いただける厚生労働省のポータルサイトです。



■「情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」（平成30年2月22日策定）

テレワークにおける労務管理上の留意点を明らかにしたガイドラインです。

テレワークにおける適正な労務管理を行うため、参考にしてください。



- ・テレワーク従事者への「労働条件の明示」「労働時間制度の適用と留意点」「休憩時間の取扱い」「時間外・休日労働の労働時間管理」などについて解説しています。



通勤時の接触機会を減らすため、始業・終業時刻をずらすなど、労働日ごとの労働時間を柔軟に組むことが考えられます。

■フレックスタイム制 が適しています

フレックスタイム制とは、労働者が日々の始業・終業時刻、労働時間を自ら決めることによって、仕事と生活の調和を図りながら効率的に働くことができる制度です。

●フレックスタイム制●

「就業規則の定め」と「所轄労働基準監督署への届出」

が必要です。

コアタイムを設定し、定例会議などをそのまま維持することもできます。

通勤電車も空いているし好きな時間に働けるから集中できる！



↑「フレックスタイム制の分かりやすい解説＆手引き」はこちら



職場での接触機会を減らすため、週休日を増やすなど、労働日や労働時間の組み方を見直すことが考えられます。

■変形労働時間制 が適しています

変形労働時間制とは、一定期間を平均して、1週間当たりの労働時間が40時間を超えないことを条件として、労働時間を配分することを認める制度です。

●1年単位の変形労働時間制●

「労使協定の締結」と「所轄労働基準監督署への届出」

が必要です。

1か月を超え1年以内の期間を対象に導入することができます。

週休3日制なら仕事と休みのメリハリもついて能率もアップしそう！



↑「1年単位の変形労働時間制」についてはこちら



働き方改革推進支援助成金のご案内

テレワークコース (最大300万円)

テレワークを新規で導入又は継続して活用する中小企業事業主の皆さまを支援します。

【支援の対象となる取組例】

- ・テレワーク用通信機器の導入・運用
- ・労務管理担当者に対する研修 等

【申請受付の締め切り】

2020年12月1日（火）まで



労働時間短縮・年休促進支援コース (最大490万円)

生産性を向上させ、労働時間の縮減や年次有給休暇の促進に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主の皆さまを支援します。

【支援の対象となる取組例】

- ・就業規則・労使協定等の作成・変更
- ・労務管理用機器の導入・更新 等

【申請受付の締め切り】

2020年11月30日（月）まで



ご不明な点は、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。



残業が月45時間を超えているけど、
どうやって改善していったらいいだろう…



甲府労働基準監督署

監督署の職員が会社にお伺いして、アドバイス致します！

労務管理の改善等に関する 訪問支援の御案内

無料

監督署では、労働時間制度の見直しや労働時間の削減など労務管理の改善に取り組もうとされている中小企業に、監督署の専門職員が直接お伺いして、相談・支援をさせていただいております。

この訪問支援は、労働基準監督官が通常行っている臨検監督とは異なり、法違反を指摘して行政指導を行うものではありません。また、相談内容について改善報告を求めることもありません。自社の労務管理の見直し手法の一つとして、ぜひ積極的に御活用ください！

◎こんな御質問・御要望に応じたアドバイスや資料の提供を致します◎

■労務管理全般に関すること

- 全体的に労務管理を改善したいけど、そもそも現状何が問題なのか分からない。
- 今の管理方法で問題ないかチェックしたい。

■働き方改革関連法のうち 労働基準法の改正に関すること

- 時間外労働の上限規制の内容は？
- うちの会社は具体的に何をすればいいの？

■現行の労働基準法等に関すること

- 36協定の作成・届出方法は？
- 残業時間が月45時間を超えているけど、どのように削減したらいいのだろう…。

■このほかにも労働法令、労務管理に関する御相談をお受けしております。

- 他社の好事例



訪問支援の対象となるのは、中小規模の事業場（中小企業基本法第2条第1項に定める中小企業者の範囲に含まれる事業場）です。対象となるか御不明な場合には監督署にお問合せください。

**訪問支援を希望される場合は、裏面の申込用紙により、お申し込みください。
申込用紙へ御記入いただく前に直接電話で御連絡いただいても結構です。
(甲府労働基準監督署 電話 055-224-5616)**

申込先 甲府労働基準監督署 労働時間相談・支援班 行
(FAX 055-224-5618)

労務管理の改善等に関する訪問支援 利 用 申 込 書

事業場名	御担当者氏名 ()		
所在地	電話 () FAX ()		
事業の種類 (業務内容)		労働者数 (パート等含)	人
訪問希望日を御記入ください。 第一希望 令和 年 月 日 (午前・午後・どちらでも) 第二希望 令和 年 月 日 (午前・午後・どちらでも)			
説明を受けたい・相談したい内容 (1箇所以上に○を付けてください) ・ 労務管理全般に関すること ・ 働き方改革関連法のうち労働基準法等の改正に関すること ・ 現行の労働基準法に関すること (具体的に:) ・ その他 (具体的に) 			

※必要事項を御記入の上、郵送またはFAXによりお申し込みください。(利用無料)
申込み受付後、担当者から日程調整等について御連絡させていただきます。
※訪問希望日は、署の都合により御希望に沿えないことがございます。

中小企業・小規模事業者等の
経営者様、ご担当者様

働き方改革、 出来ていますか

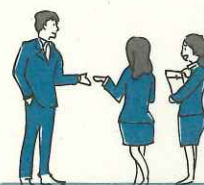


相談
無料

「働き方改革関連法」の施行が順次始まっています。
山梨働き方改革推進支援センターでは、就業規則の
作成方法や賃金規程の見直し、労働関係助成金の活用
など、『働き方改革』に関連する様々な労務管理上の疑問点
について、無料で相談・支援を行っています。

来所相談・電話相談のほか、社会保険労務士等の専門家が
会社にお伺いする訪問支援も行います。

2019 年より順次法改正が適応されています



1

有給休暇
年 5 日取得

(2019 年 4 月 1 日施行)

2

時間外労働の
上限規制

(大企業 2019 年 4 月 1 日施行)
(中小企業 2020 年 4 月 1 日施行)

3

同一労働
同一賃金

2020 年 4 月 1 日施行
中小企業におけるパートタイム有期雇用
労働法の適用は 2021 年 4 月 1 日施行



山梨働き方改革推進支援センターの支援内容

来所相談・電話相談

セミナー開催
(講師、窓口相談派遣)

企業への専門家派遣
(訪問相談サービス)

山梨働き方改革推進支援センター

〒409-3851 山梨県中巨摩郡昭和町河西 1232-1 2F

☎ 0120-755-455 <https://www.yamanashi-hatarakikata.jp/>



山梨働き方改革推進支援センター

〒409-3851 山梨県中巨摩郡昭和町河西 1232-1 2F

 0120-755-455

受付時間 平日 午前9時～午後5時

<https://www.yamanashi-hatarakikata.jp/>

相談
無料

相談は無料です。最大6回まで訪問支援します。

働き方改革、
出来ていますか

山梨働き方改革推進支援センター 訪問支援 FAX 申込書

FAX 番号 055-267-9004

(お申込み後、1週間以内にお電話でご連絡いたします)

貴社名

ご担当者

所属/
役職

お名前

所在地

TEL

FAX

Mail

ご訪問希望日時

オンライン相談希望 ☐

- ☐ 第1希望: 月 日 (曜日) 午前・午後 時～
☐ 第2希望: 月 日 (曜日) 午前・午後 時～
☐ 第3希望: 月 日 (曜日) 午前・午後 時～

ご相談内容 ※複数可

- ☐ 同一労働同一賃金
☐ 基本給にかかる均等・均衡待遇 (職務分析・職務評価)
☐ 労働時間等の労務管理 (年次有休含) ☐ 生産性向上
☐ 人手不足等 ☐ 助成金全般 ☐ しわ寄せに関する質問
☐ コロナ禍に関する支援策 ☐ テレワークに関する相談
☐ その他

具体的な相談内容について

山梨働き方改革推進支援センター

**相談は
無料です。**

1回2時間を標準として、
最大6回まで支援します。

訪問支援 FAX 申込書

FAX 055-267-9004

(お申し込み後、1週間以内にお電話でご連絡いたします)



貴社名

ご担当者

所属/役職

お名前

所在地

TEL

FAX

Mail

ご訪問希望日時

第1希望: 月 日 (曜日) 午前・午後

☐ オンライン相談希望

第2希望: 月 日 (曜日) 午前・午後

第3希望: 月 日 (曜日) 午前・午後

ご相談内容

※複数可

☐ 同一労働同一賃金

☐ 基本給にかかる均等・均衡待遇 (職務分析・職務評価)

☐ 労働時間等の労務管理 (年次有給休暇等)

☐ 人手不足等

☐ 下請へのしわ寄せに関する質問

☐ テレワークに関する質問

☐ 生産性の向上

☐ 助成金全般

☐ コロナ禍に関する支援策

☐ その他

具体的な相談内容について

※ご記入いただいた個人情報は、ご相談受付の目的のみ使用し、目的以外の使用は致しません。



山梨働き方改革推進支援センター

〒409-3851 山梨県中巨摩郡昭和町河西 1232-1 2F

☎ 0120-755-455 受付時間・平日 午前9時～午後5時

🌐 <https://www.yamanashi-hataarakikata.jp/>

山梨働き方改革 推進支援センターでは

中小企業・小規模事業者等の
支援を行っています。



働き方改革関連法に加えて、新たな取り組みとして



① 令和3年6月に改正された育児・介護休業法の改正内容

② 男性の育児休業取得促進の取組支援

③ パワーハラスメント防止措置への取組支援

④ 改正女性活躍推進法施行に関する支援

についても当センターにて相談できます。(中面をご覧ください)

対応出来ていますか? 「働き方改革関連法」

・有給休暇 年5日以上取得 (2019年4月1日施行)

・時間外労働の上限規制 (2020年4月1日施行/中小企業)

・同一労働同一賃金 (2021年4月1日施行/中小企業)



山梨働き方改革推進支援センターのご案内

ご希望の相談方法、選べます。

1. 電話相談 社会保険労務士等の専門家が対応します。

2. 来所相談 対面での相談を希望される方。予約制です。

3. 訪問相談 専門家を派遣して相談を行います。要予約。

山梨働き方改革推進支援センター

〒409-3851 山梨県中巨摩郡昭和町河西 1232-1 2F

☎ 0120-755-455 受付時間・平日 午前9時～午後5時

🌐 <https://www.yamanashi-hataarakikata.jp/>

改正育児・介護休業法について ～ 2022年(令和4年)4月1日から3段階で施行 ～

▶令和4年4月1日施行

1.雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置の義務化

- 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備
- 妊娠・出産(本人または配偶者)の申し出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置

2.有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

【就業規則を見直しましょう!】

▶令和4年10月1日施行【就業規則を見直しましょう!】

3.産後パパ育休(出生時育児休業)の創設

4.育児休業の分割取得



▶令和5年4月1日施行

5.育児休業取得状況の公表の義務化(従業員数1,000人超えの企業)



育児・介護休業法改正ポイント



男性の育児休業取得促進について

- 1.父母ともに育児休業を取得する場合の育児休業取得可能期間の延長
- 2.出産後8週間以内の父親の育児休業取得促進
- 3.配偶者が専業主婦(夫)でも取得可能



男性の育児休業取得促進ポイント



「パワーハラスメント防止措置」の中小企業事業主への義務化について ～ 2022年(令和4年)4月1日から ～

▶職場におけるパワーハラスメントを防止するために講ずべき措置

- ・事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発
- ・労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- ・職場におけるパワハラに係る事後の迅速かつ適切な対応
- ・相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、その旨労働者に周知
- ・相談したこと等を理由として、解雇その他不利益取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発



職場におけるパワーハラスメント防止対策ポイント



改正女性活躍推進法施行について ～ 2022年(令和4年)4月1日から ～

▶一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大

一般事業主行動計画の策定・届出義務及び自社の女性活躍に関する情報公表の義務の対象が、常時雇用する労働者が301人以上から101人以上の事業主に拡大

▶女性活躍に関する情報の公表

自社の女性の活躍に関する状況について、常時雇用する労働者が301人以下の事業主は、1つ以上の公表項目を選択し、公表



改正女性活躍推進法施行に関する支援のポイント

