働き方改革応援
コンサルティング
ご案内

コンサルティングの内容

- 時間外・休日労働に関する協定の見直し
- 時間外労働の削減のための対策
- 年次有給休暇の消化日数の拡大対策
- 不合理な待遇差の是正のための対策
- 就業規則等の見直し
- 従業員の採用（募集～定着）のための対策
- 助成金の活用対策　等

２０１９年４月

社会保険労務士法人ウィズ

平成最後の大改革！
全事業所が対応必須！

法令遵守が大切です！

「働き方改革」には時間外労働の上限規制をはじめ、時間外・休日労働協定届の新様式対応、年次有給休暇の取得促進、有期契約労働者等と正規雇用労働者との不合理な待遇の禁止、処遇内容の説明義務強化などが含まれており、多岐に亘っています。いずれにしてもキチンと対応しなければなりません。

相談無料

「働き方改革」訪問相談受付中！

主な実施項目と施行日の日程

実施項目	2019. 4	2020. 4	2021. 4	2022. 4	2023. 4	2024. 4
時間外労働の上限規制の導入	大企業	中小	⇒	⇒	⇒	⇒
年次有給休暇５日の計画取得義務化	共通	⇒	⇒	⇒	⇒	⇒
フレックスタイム制度の見直し	共通	⇒	⇒	⇒	⇒	⇒
高度プロフェッショナル制度の創設	共通	⇒	⇒	⇒	⇒	⇒
労働時間の把握/医師面接制度の見直し	共通	⇒	⇒	⇒	⇒	⇒
月 60 時間超の時間外労働割増賃金率改定					中小	⇒
上限規制の適用猶予/除外事業の見直し						共通
勤務間インターバル制度導入（努力義務）	共通	⇒	⇒	⇒	⇒	⇒
同一労働同一賃金への対応		大企業	中小	⇒	⇒	⇒

活用可能な助成金

①職場意識改善コース、②時間外労働上限設定コース、
③勤務間インターバル導入コース、④テレワークコースの４本

○ご相談の申込みは下記の表に記入しＦＡＸでお願いします。電話でのお問い合わせもＯＫ！

貴事業所名		ﾒｰﾙｱﾄﾞﾚｽ	@
所　在　地			
申込責任者名		電話番号	

申込・問合せ：社会保険労務士法人ウィズ　FAX:076-277-4415

〒924-0805　石川県白山市若宮３－２６　TEL:076-277-4408　HP: http://srwith.jp

平成最後の大改革！
全事業所が対応必須！

４月からの一部施行！
早めの相談申込みを！

「働き方改革」には、年次有給休暇の計画付与義務化、時間外・休日労働協定届の新様式対応、有期契約労働者等と正規雇用労働者との不合理な待遇の禁止、契約従業員の処遇内容の説明義務強化などが含まれており、規模の大小に係らず対応しなければなりません。

「働き方改革」応援
訪問して相談します！

基　本 プラン

法令を遵守するための基本的な対応をサポートする必須項目のお手軽なプラン！

主なメニュー

① 「働き方」診断による実態把握、相談
② 新「時間外・休日労働協定届」の策定
③ 従業員代表の選出方法の見直しと様式の提供
④ 就業規則等の改定・届出
⑤ 年次有給休暇の個人別管理簿様式の提供
⑥ 有期契約・パート従業員の処遇や雇用契約書の見直し　など

ｵﾌﾟｼｮﾝ プラン

基本プランに加えて、時間外労働の短縮、有給消化拡大など職場環境の改善をサポート

主なメニュー

① 時間外労働の削減対策のサポート
② 有給休暇の取得拡大対策のサポート
③ 兼業・副業対策の提案
④ 管理者・従業員対象の研修会の実施
⑤ 各種の助成金のご提案
⑥ （勤怠管理を出勤簿の事業所）タイムカード方式等による客観的時間把握の義務化　など

詳細は訪問時にご説明致します

活用可能な助成金

時間外労働等改善助成金（「働き方改革」に対応する助成金）は、①職場意識改善コース、②時間外労働上限設定コース、③勤務間インターバル導入コース、④テレワークコースの４本

申込みは電話・Ｅメールでお願いします。

待ったナシ！　全ての会社が対応必須！

- ●時間外及び休日労働に関する労使協定（３６協定）の記載内容の変更（新様式）
- ●時間外労働時間の上限規制導入
- ●月 60 時間以上の時間外割増率の見直し

今回の「働き方改革」のメインは、この「時間外労働時間規制」です。

しかし、「時間外労働」は、多くの中小企業で「タブー」のように扱われています。「必要悪」「コスト増大」「生活費の一部」「給与計算の手間」「毎年の協定届」など経営、業務内容・量、従業員の給与、官庁という要素が絡んだ「難しい問題」ということができます。

だからこそ、正面から向い合い、確実に対処していきます。

サポートのポイント

① コンプライアンス対応（必須）
- ・就労の実態を踏まえた 36 条協定の新様式記載
- ・時間外労働時間の上限規制に対応した働き方の見直し

② 従業員代表の民主的選出方法の確立（必須）

③ 就業規則の一部改定案作成と届出（必須）

④ 時間外労働の削減のための調査や提案

⑤ 助成金の活用のための提案と受給サポート

無料訪問相談受付中！

時間外割増は３種類

種類	支払う条件	割増率
時間外（手当）	法定労働時間（１日 8 時間、週 40 時間）超	２５％以上
	１か月 45 時間、年間 360 時間超	２５％以上①
	1 か月 60 時間超	５０％以上②
休日（手当）	法定休日（週 1 日）に勤務	３５％以上
深夜（手当）	22 時～5 時の勤務	２５％以上

①25％を超えるよう努める必要がある。

②中小企業の猶予期間は 2023 年３月までとなります。

活用可能な助成金

時間外労働等改善助成金（時間外労働上限設定コース）最大 200 万円

○ご相談の申込みは下記の表に記入しＦＡＸでお願いします。電話でのお問い合わせもＯＫ！

貴事業所名		ﾒｰﾙｱﾄﾞﾚｽ	@
所　在　地			
申込責任者名		電話番号	

申込・問合せ：社会保険労務士法人ウィズ　FAX:076-277-4415

〒924-0805　石川県白山市若宮３－２６　TEL:076-277-4408　HP: http://srwith.jp

年次有給休暇の確実な付与も「働き方改革」の必須の課題！

今回の「働き方改革」では、使用者は、10 日以上の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しています。

但し、従業員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ありません。

多くの中小企業で「取れない」「言い出しにくい」「休んでもらっては困る」など取得に否定的な状況ではないでしょうか。事業主は、年次有給休暇の取得状況を正確に把握し、取得率の低い場合の対策を従業員との話し合いによって実施しておられるでしょうか？

これも「待ったナシ」です。

例えばこんな休暇

- **リフレッシュ休暇**
- **記念日休暇**
- **プラスワン休暇**
- **取得促進月間の設定**

※ポイントは「話し合い」！

無料訪問相談受付中！

相談のメニュー

① 人員の募集要項に平均取得率を記載する予定はありますか？
② 管理簿等で個人別取得状況を把握していますか？
③ 毎月の給与明細等で残日数を周知していますか？
④ 年間の中で、業務上取得し易い時期はありますか？
⑤ 計画的付与をどのように実施しましたか？
⑥ 職場毎に取得希望を募り、従業員が協力して調整することは可能だと思いますか？
⑦ 年末年始、お盆、連休前後の活用はどうですか？
⑧ 退職時に買上げや残日数消化を請求されたことは？

※注意　週の所定労働日数が少ない従業員、1 日の就労時間の短い従業員にも年次有給休暇を付与しなければなりません。

活用可能な助成金

時間外労働等改善助成金（職場意識改善コース）最大 150 万円

○ご相談の申込みは下記の表に記入しＦＡＸでお願いします。電話でのお問い合わせもＯＫ！

貴事業所名		ﾒｰﾙｱﾄﾞﾚｽ	@
所　在　地			
申込責任者名		電話番号	

申込・問合せ：社会保険労務士法人ウィズ　FAX:076-277-4415

〒924-0805　石川県白山市若宮３－２６　TEL:076-277-4408　HP: http://srwith.jp

残業削減・有給休暇取得増加！社長さんと従業員さんの“本気”を応援します！

悪循環になっていませんか？

① 恒常化する残業
（時間外手当の増加、手当をあてにする従業員？）
② 年次有給休暇の取得率の悪さ
（取れないのが当たり前？　メリハリのない働き方？）
③ 沈滞する職場の雰囲気（生産性の悪さ、規律の低下等）
④ 定着率の悪さ、求人しても応募がない。
⑤ 事業の展望が描けない。

諦めていませんか？
職場環境の改善！
専門家として
サポートします。

無料訪問相談受付中！

職場改善に向けたポイント

① 社長さんだけでなく、従業員さんも一緒に進めることができますか？
② 従業員さんの意識の分析と対策
③ 所定労働時間内と時間外の業務内容の分析
④ コミュニケーション、チームワークや連携の状況
⑤ スキルや成果ではなく、時間だけが給与に反映していないか？

無料相談のポイント

① 働き方診断用アンケートへの回答
② 事業主へのヒアリングによる課題整理
③ 職場状況や勤務・給与等の実態把握による課題整理
④ 就業規則等の規則や３６条協定などの把握と課題整理
⑤ 活用可能な助成金の受給見込みと見積もり
その他、「働き方改革」に必要な事項

活用可能な助成金

時間外労働等改善助成金（「働き方改革」に対応する助成金）は、
①職場意識改善コース、②時間外労働上限設定コース、
③勤務間インターバル導入コース、④テレワークコースの４本

○ご相談の申込みは下記の表に記入しＦＡＸでお願いします。電話でのお問い合わせもＯＫ！

貴事業所名		ﾒｰﾙｱﾄﾞﾚｽ	@
所　在　地			
申込責任者名		電話番号	

申込・問合せ：社会保険労務士法人ウィズ　FAX:076-277-4415
〒924-0805　石川県白山市若宮３－２６　TEL:076-277-4408　HP: http://srwith.jp

「働き方改革」に対応した就業規則の見直しは、法令遵守の基本！
準備はできていますか？

就業規則等の見直し 無料訪問相談受付中！

重要です

貴社に合った内容に一緒に見直しましょう！

見直しのポイント！

① 年次有給休暇の計画的付与
② フレックスタイム制の変更
③ 勤務間インターバル制度の新設（努力義務）
④ 有期契約従業員用就業規則の整備
⑤ 有期契約従業員の無期・正規従業員への転換規定
⑥ 有期契約従業員の給与規程（基本給・手当等の合理的根拠）

規則以外でも求められる対応

① 時間外休日労働に関する協定（36 協定）の新様式への対応
② 従業員代表の選任方法の明示
③ 有期契約従業員との契約書の見直し
④ 労働時間の把握
⑤ 有休管理表の完備

活用可能な助成金

時間外労働等改善助成金（「働き方改革」に対応する助成金）は、①職場意識改善コース、②時間外労働上限設定コース、③勤務間インターバル導入コース、④テレワークコースの４本

○ご相談の申込みは下記の表に記入しＦＡＸでお願いします。電話でのお問い合わせもＯＫ！

貴事業所名		ﾒｰﾙｱﾄﾞﾚｽ	@
所　在　地			
申込責任者名		電話番号	

申込・問合せ：社会保険労務士法人ウィズ　FAX:076-277-4415
〒924-0805　石川県白山市若宮３－２６　TEL:076-277-4408　HP: http://srwith.jp

今回の「働き方改革」では、正規従業員と有期契約従業員の「同一労働同一賃金」の原則や均等均衡な待遇、有期契約従業員との契約時の説明義務等も強化されます。

就業規則や契約書の見直しと変更が必要！

チェックポイント

① 有期契約従業員用の就業規則はありますか？
② 正規従業員との賃金や待遇の差の合理的な根拠は明示されていますか？
② 新規・更新時に契約書を交わしていますか？
③ 契約時に労働条件等の説明をしていますか？
④ 雇用に関する相談窓口の表示はありますか？
⑤ 福利厚生面では正規と同じですか？
⑥ 正規従業員への登用ルールはありますか？
など

今年６月１日、最高裁で判決が言い渡されたハマキョウレックスと長澤運輸の２つの労働事件。ハマキョウレックスの訴訟では、正従業員と非正従業員の手当の格差の一部が不合理と判断され、長澤運輸の訴訟では、「定年後の正従業員と非正従業員の賃金格差は不合理ではない」としつつも、差が合理性かどうかは、賃金項目ごとに個別に考慮すべきだと判断されました。

活用可能な助成金

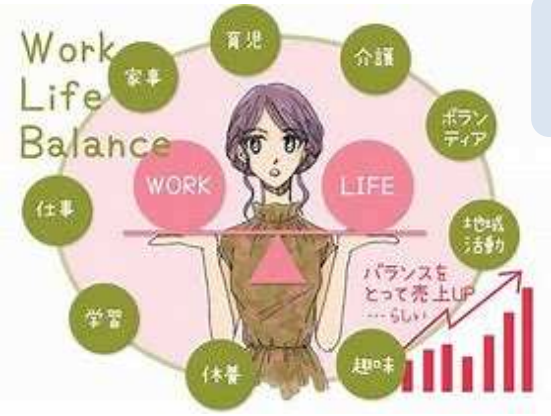
キャリアアップ助成金は、
①正社員化コース、
②賃金規定等改定コース、
③健康診断制度コース、
④賃金規定等共通化コース、
⑤諸手当制度共通化コース、
⑥短時間労働者労働時間延長コース、
⑦選択的適用拡大導入時処遇改善コース

助成金診断も実施しています

○ご相談の申込みは下記の表に記入しＦＡＸでお願いします。電話でのお問い合わせもＯＫ！

貴事業所名		ﾒｰﾙｱﾄﾞﾚｽ	@
所　在　地			
申込責任者名		電話番号	

申込・問合せ：社会保険労務士法人ウィズ　FAX:076-277-4415
〒924-0805　石川県白山市若宮３－２６　TEL:076-277-4408　HP: http://srwith.jp



働く側からも求められる「生活の質」「お金」より「時間」！

残業してアクセク働き、有休もろくに取れないよりも、多少給与は下がっても、「自分の時間」が取れる働き方を選ぶ―という傾向が、特に若い年齢層で強まっています。

「働き方改革」から「採用」「定着」まで、一貫したサポートが可能！

「働き方改革」は 人材の確保(定着・採用)に直結！

- 「働き方改革」
- 職場環境の改善
- 従業員の定着
- 人材採用の進展
- 経営改善

相談の上、見積ります

訪問相談します！

相談無料

「働き方改革」関連法の改定に伴う、**時間外労働の上限規制をはじめ、時間外・休日労働協定届の新様式対応、年次有給休暇の取得促進、有期契約労働者等と正規雇用労働者との不合理な待遇の禁止、処遇内容の説明義務強化など**への対応とともに、様々な**職場の労働環境の改革**（ヤル気アップ対策）によって、**人財の確保（定着・採用）も進んでいきます。**

○ご相談の申込みは下記の表に記入しＦＡＸでお願いします。電話でのお問い合わせもＯＫ！

貴事業所名		ﾒｰﾙｱﾄﾞﾚｽ	@
所　在　地			
申込責任者名		電話番号	

申込・問合せ：社会保険労務士法人ウィズ　FAX:076-277-4415
〒924-0805　石川県白山市若宮３－２６　TEL:076-277-4408　HP: http://srwith.jp

「働き方改革」を サポートする４つのコース！

ウィズ NEWS

専門家としてサポート！
残業削減や有給取得拡大の仕組みづくりと職場での定着がポイントです！

時間外労働等改善助成金

残業は減らしたいが、
誰と相談すれば良いか？
費用も掛かるかも。

職場意識改善コース

年次有給休暇の年間平均取得日数を４日以上増加させ、従業員の月間平均所定外労働時間数を５時間以上削減させた場合等。

最大 100 万円

（成果目標の達成状況によって、いくつかの補助上限額が設定されています）

時間外労働上限設定コース

時間外労働・休日労働に関する協定届（36 条協定）で「特別条項」を設定する事業所で、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、労働基準監督署へ届出を行う場合に、専門家によるコンサルティング費用等を助成。

最大 150 万円

（更に休日目標達成の加算があります。）

勤務間インターバル導入コース

従業員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ために、勤務終了後、次の勤務までに一定時間以上の「休息時間」を設け又は拡大することに取組んだ事業主に、労務管理用機器や専門家のコンサルティング費用等を助成。

最大50万円

テレワークコース

労働時間等の設定の改善の一環としてテレワークを新規に導入・強化等に取り組んだ事業主に、通信機器や専門家の費用等の助成。

テレワークを行った従業員１人当たり**最大 20 万円**、
１事業所当たり**最大 150 万円**

ほかにも、両立支援等助成金、キャリアアップ助成金、人材開発支援助成金などの助成金の受給をサポート！
※　裏面のアンケートを FAX して下さい。

支給対象となる取組みに必要な費用として

① 労務管理担当者に対する研修
② 労働者に対する研修、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 ソフトウェア、機器（PC は除く）等

（詳しくは、お問合せ下さい）

〇お問合せは下記の表にてＦＡＸにてお願いします。電話でのお問い合わせもＯＫです。

貴事業所名		ﾒｰﾙｱﾄﾞﾚｽ	@
所　在　地			
申込責任者名		電話番号	

申込・問合せ：社会保険労務士法人ウィズ　FAX:076-277-4415

〒924-0805　石川県白山市若宮３－２６　TEL:076-277-4408　HP: http://srwith.jp

「働き方改革」対応　働き方診断用アンケート

下記のアンケートにお答えいただくことで、貴社の「働き方改革」のための課題が分かります。できるだけ正確にお答え下さい。

Q1.	「働き方改革」で就業規則の改訂が必須であることをご存じですか。	（はい ・ いいえ）
Q2.	有期契約・パートタイマー用の就業規則も改定が必須であることをご存じですか？	（はい ・ いいえ）
Q3.	毎年届け出ている「時間外・休日労働に関する協定届」が新しい様式になることをご存じですか？	（はい ・ いいえ）
Q4.	従業員代表は、選挙や従業員の同意等民主的に選出されていますか？	（はい ・ いいえ）
Q5.	月の時間外労働時間が 60 時間を超えることがありますか？	（はい ・ いいえ）
Q6.	1日 8 時間を超える労働時間に対して、残業手当が支給されていますか？	（はい ・ いいえ）
Q7.	週 40 時間を超える労働時間に対して、残業手当が支給されていますか？	（はい ・ いいえ）
Q8.	時間外労働を削減したいと思っていますか？	（はい ・ いいえ）
Q9.	時間外労働を削減するための対策を実施していますか？	（はい ・ いいえ）
Q10.	時間外労働の認定は、申請・許可制ですか？	（はい ・ いいえ）
Q11.	従業員の出勤時刻はタイムカード等で客観的に時刻を把握していますか？	（はい ・ いいえ）
Q12.	有期契約・パートタイマー用の雇用契約書は作成・交付していますか？	（はい ・ いいえ）
Q13.	有期契約・パートタイマー用の雇用契約書は、契約期間毎に更新されて契約していますか？	（はい ・ いいえ）
Q14.	有期契約・パートタイマー用の雇用契約書の締結・更新の際、処遇等の内容説明を行っていますか？	（はい ・ いいえ）
Q15.	有期契約・パートタイマー向けの雇用に関する相談窓口はありますか？	（はい ・ いいえ）
Q16.	有期契約・パート従業員用の雇用契約書に、正規従業員との賃金の差を説明する「職務内容」や「職務の変更」について記載していますか？	（はい ・ いいえ）
Q17.	年次有給休暇の消化率は平均的に 50%を超えていますか？	（はい ・ いいえ）
Q18.	年次有給休暇を計画的に取得・消化する仕組みはできていますか？	（はい ・ いいえ）
Q19.	年次有給休暇の残日数は、従業員に定期的に知らされていますか？	（はい ・ いいえ）
Q20.	年次有給休暇の日数管理のためのシステムや個人別管理台帳はありますか？	（はい ・ いいえ）
Q21.	従業員の兼職・副業について制度的整備が必要だと思いますか？	（はい ・ いいえ）
Q22.	今後有期契約・パート従業員を正規従業員に転換したいと思いますか？	（はい ・ いいえ）
Q23.	今後有期契約従業員を無期契約従業員に転換したいと思いますか？	（はい ・ いいえ）
Q24.	有期契約従業員を正規従業員に転換する際に活用できる助成金をご存知ですか？	（はい ・ いいえ）
Q25.	有期契約従業員の手当を正規従業員と共通化する計画はありますか？	（はい ・ いいえ）
Q26.	「働き方改革」に関連して、国の助成金があることをご存じですか？	（はい ・ いいえ）

☆上記の質問項目以外に、ご不明な点やご質問がありましたら、記入下さい。

尚、このアンケートによって知りえた事項は、当事務所以外に一切外部に出しません。

ご協力ありがとうございました。　このアンケート結果に基づき、「働き方改革」のためのご提案をさせていただきます。

お問合わせは…　社会保険労務士法人ウィズ　TEL　076-277-4408　FAX 076-277-4415
〒924-0805　白山市若宮3丁目26　e-mail　srwith-net@po.hitwave.or.jp