

労働時間管理等に関する説明会

令和8年10月14日(水)

新津労働基準監督署
監督・安全衛生課

新津署の管轄

新潟市 秋葉区
新潟市 南区
五泉市
阿賀町

労働時間について

労働時間とは

使用者の指揮命令下に置かれている時間

以下の時間は労働時間に含まれます。

(「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」参照)

- ①使用者の指示により、業務に必要な準備行為(制服への着替え等)及び後始末(清掃等)の時間
- ②労働から離れることが保障されていない状態で待機している時間(いわゆる「手待ち時間」)
- ③参加することが業務上義務付けられている研修・教育訓練の時間

法定労働時間・法定休日

法定労働時間

1日8時間、週40時間

※特例対象事業場(商業、映画・演劇業、保険衛生業、接客娯楽業であって規模10人未満の事業場)については週44時間

※変形労働時間制の採用により、法定労働時間である1日8時間、週40時間(44時間)を超えて労働させても時間外労働とみなさない場合がある

法定休日

1週間に1日の休日、ただし、4週4休とすることも可能

※1週間は基本的に日曜日から土曜日まで(事業場ごとに設定することも可)

※1日は基本的に深夜0時から翌日の0時までの24時間(例外あり)



時間外・休日労働に関する協定届

法定労働時間を超えて、若しくは法定休日に時間外・休日労働を行う必要がある場合には

- ①労働者の過半数で組織する労働組合
- ②当該労働組合がない場合は労働者の過半数を代表する者

との間で

「時間外・休日労働に関する協定」(36協定)

を作成し、所轄労働基準監督署へ届け出ることが必要です。

届出に当たっては

- ①時間外又は休日の労働をさせる必要のある
具体的事由
- ②業務の種類
- ③労働者の数
- ④1日及び1日を超える一定の期間についての
延長することができる時間
- ⑤労働させることができる休日
について協定しておく必要があります。

The form is titled '時間外・休日労働に関する協定届' (Agreement for Overtime and Night Work). It includes fields for the company name, address, and contact information. The main section is a table with columns for '業務の種類' (Type of Work), '労働者の数' (Number of Workers), '時間外労働の時間' (Overtime Hours), and '理由' (Reason). Below the table, there are checkboxes for '法定労働時間を超えて労働させる必要がある' (Need to exceed statutory working hours) and '法定休日労働させる必要がある' (Need to work on statutory holidays). The form is signed by the company representative and the labor union representative.

変形労働時間制

変形労働時間制の種類

変形労働時間制とは・・・

要件を満たした場合に、法定労働時間(1日8時間、週40時間)を超えて労働しても、その一部を時間外労働とみなさない制度

- ①1か月単位の変形労働時間制
- ②1年単位の変形労働時間制
- ③フレックスタイム制
- ④1週間単位の非定型的変形労働時間制

の4種類があります

1 か月単位の変形労働時間制

概要

1箇月以内の一定の期間内で、仕事に波がある場合などに、忙しい日(週)の労働時間を長くする一方、忙しくない日(週)について、労働時間を短くし、期間内を平均し1週間当たりの労働時間が法定時間以内となるようにする制度

要件

- 1箇月以内の一定の期間を定める
 - 変形期間を平均し1週間当たりの労働時間が法定労働時間を超えない範囲内において変形期間における各日、各週の労働時間を事前に特定する
 - 労使協定もしくは就業規則を作成し、所轄労働基準監督署長に届け出る
- ※特例対象事業場の場合、週の法定労働時間を44時間として運用することができる

1 か月単位の変形労働時間制 様式

1ヵ月単位の変形労働時間制に関する労使協定

（会社名）_____と従業員代表_____は、1ヵ月単位の変形労働時間
制に関し、下記のとおり協定する。

記

(勤務時間等)

第1条 従業員の勤務時間は、毎月___日を起算日とする1ヵ月単位の変形労働時間制によるものとし、起算日から1ヵ月を平均して週40時間を超えないものとする。

2 従業員の1日の所定労働時間は 時間 分とする。

〔休日〕

第2条 休日は、会社が指定した日とする。

2 前項の会社が指定する休日については、毎月___日までに、翌月の勤務割表を作成して従業員に配布する。」

(対象となる従業員の範囲)

第3条 本協定による変形労働時間制は、第2項に定める従業員を除き、すべての従業員に適用する。

2 次の各号のいずれかに該当する従業員には、本協定による変形労働時間制を適用しない。

① 18歳未満の年少者。

②妊娠中または産後1年を経過しない女性従業員のうち、制度の適用免除を請求した者」

③育児や介護を行う従業員、職業訓練または教育を受ける従業員その他特別の配慮を要する者に該当する従業員のうち、制度の適用免除を請求した者

(有効期間)

第4条 本協定の有効期間は起算日から1年とする。

平成 年 月 日

事業場名 _____

使用者職氏名 _____ 印 _____

従業員代表 印

1. 1箇月単位の変形労働時間に関する協定書

事業の種類	事業の名称	事業の所在地（電話番号）		労使双方の労働時間
				人
業種の種類	経営者代表 （満18歳未満の者）	労使双方代表 （監督官庁）	労使双方代表の代表者 （監督官庁）	協定の有効期限
	人	人		
	(人)	(人)		
労働時間が最も長い日の労働時間 （満18歳未満の者）	時間 分	労働時間が最も長い日の労働時間 （満18歳未満の者）	時間 分	時間 分
	(時間 分)		(時間 分)	(時間 分)

協定の成立年月日 年 月 日

協定の当事者である労働組合の名称又は労働者の過半数を代表する者の署名 氏名

協定の当事者（労働者の過半数を代表する者の署名）の選出方法 年 月 日

署名 氏名

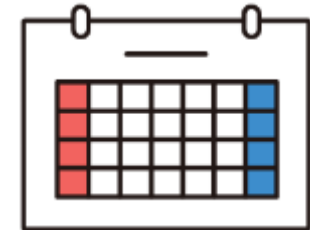
労働基準監督署長 印

協定書、協定届のほか
直近1か月分のシフト表
を所轄の監督署に提出する必要有

1年単位の変形労働時間制

概要

1箇月を超え1年以内の一定の期間内で、仕事に波がある場合などに、忙しい日(週)の労働時間を長くし、忙しくない日(週)について、労働時間を短くし、期間内を平均し1週間当たりの労働時間が法定時間以内となるようにする制度。



要件

- ・1箇月を超え1年以内の対象期間を定める
- ・対象期間を平均し、1週間当たりの労働時間が40時間を超えない範囲内において、あらかじめ労働日及び各労働日ごとの労働時間を事前に特定する(1日10時間、週52時間、連続して労働させる日数は6日が上限)

※ただし、1箇月以上の複数の期間に区分することにした場合には、最初の期間における労働日及び当該労働日ごとの労働時間並びにその他の各期間における労働日数及び総労働時間を規定すれば足りる

※特例対象事業場の場合でも、週の法定労働時間は40時間として運用しなければならない

- ・労使協定を作成し、所轄労働基準監督署長に届け出る

1 年単位の変形労働時間制 様式

1. 年 単 位 の 実 務 労 働 時 間 制 協 定 書

_____と従業員代表_____は、1年単位の実務労働時間制に關し、次のとおり協定する。

第1条 本協定に基づく1年単位の实務労働時間制は、当社全従業員に適用する。

第2条 本協定の対象期間は、平成____年____月____日から平成____年____月____日までとする。

第3条 対象期間における休日は、別添の平成____年____年労働日カレンダーのとおりとする。

第4条 対象期間における所定労働日は、別添に定める休日以外の日とする。

第5条 対象期間における所定労働時間は、休憩時間を除き1日____時間____分とする。

第6条 別添に定める所定労働時間を認めて労働させた場合は、会社は、時間外労働として2割半増しの率で計算した時間外手当を支払うものとする。

第7条 第2条の対象期間中に途中で退職した従業員及び途中で採用した従業員については、労働させた期間を平均し、1週当たり40時間を超過して労働させた場合は、その超過した労働に対して会社は、時間外労働として2割半増しの率で計算した時間外手当を支払うものとする。ただし、第6条により、既に時間外手当を支払っている時間については除くものとする。

第8条 本協定の有効期間は、平成____年____月____日までとする。

平成____年____月____日

事業場名 _____

事業所長氏名 _____ 印

労働者代表者名 _____

労働者代表氏名 _____ 印

式第4号（第12条の4第4項関係）

1年単位の変形労働時間制に関する協定書

事業の種類	事業の名称	事業の所在地（電話番号）	労務担当する労働者数
			人
該当労働者の （適正労働者の数）	対象期間及び特定期間 （起算日）	対象期間中の各日及び各週の 労働時間並びに所定休日	対象期間中の1週間の平均労働時間 協定の有効期間
人		(期次)	時間 分
< 人 >	< 時間 分 >		
労働時間が最も長い日の労働時間 （適正労働者の数）	時間 分	労働時間が最も長い週の労働時間 （適正労働者の数）	時間 分
労働時間が4時間を超える週の最長連続出勤	週間	対象期間中の最も長い連続労働日数	日間
対象期間中の労働時間が4時間を超える週数	週間	特定期間中の最も長い連続労働日数	日間
在籍率の対象期間	時間 分	日直後の労働時間中最も長い日の労働時間	時間 分
協定の労働時間が最も長い週の労働時間	時間 分	協定の対象期間中の最長労働日	日間

協定の成立年月日 年 月 日

協定の当事者である労働組合の代表又は労働者の過半数を代表する者の署名 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 氏名

年 月 日 使用部 氏名

労働基準監督署長 印

記載事項

1. 表裏の両面に別紙2枚の用紙に基づき記入し、必要事項を添付する場合により、「該当労働者数」、「労働時間が最も長い日の労働時間」及び「労働時間が最も長い週の労働時間」の各欄に捺印すること。
2. 「対象期間及び特定期間」の欄のうち、対象期間については当該適用対象期間における当該連休日の期間の単位を記入し、その範囲は日を指定すること。
3. 「対象期間中の各日及び各週の労働時間並びに所定休日」について、①、②に記明して添付すること。
4. 「在籍率」とは、対象1週の4勤8休に達するものであること。

協定書、協定届のほか、年間カレンダー
若しくは最初の期間における労働日及び当
該労働日ごとの労働時間並びにその他の各
期間における労働日数及び総労働時間を所
轄の監督署に提出する必要有

**1 年単位の変形労働時間制における
「その他の各期間における労働日数及び総労働時間」の記載例**

月	労働日数	総労働時間	月	労働日数	総労働時間
1 月	19日	152時間	7 月	25日	200時間
2 月	19日	152時間	8 月	25日	200時間
3 月	22日	176時間	9 月	21日	168時間
4 月	22日	176時間	1 0 月	22日	176時間
5 月	22日	176時間	1 1 月	21日	168時間
6 月	21日	168時間	1 2 月	20日	160時間
合計				259日	2072時間

フレックスタイム制

概要

始業・終業時刻を労働者の決定にゆだねる制度。フレキシブルタイム(労働者がその選択により労働することができる時間帯)及びコアタイム(労働者が労働しなければならない時間帯)を設定することも可能。

要件

- ・就業規則等において始業・終業時刻を労働者の決定に委ねる旨定める
- ・対象労働者の範囲、清算期間(1箇月。ただし法改正後は3箇月以内)、清算期間における総労働時間、フレキシブルタイム及びコアタイムを設ける場合はその開始・終了時刻を定める
- ・労使協定を作成する。清算期間が1か月を超える場合は所轄労働基準監督署長への届け出が必要。

1 週間単位の非定型的変形労働時間制

概要

日ごとの業務に著しい繁閑の差が生じることが多い業種について、一週間単位で毎日の労働時間を弾力的に定める制度。

要件

- ・小売業、旅館、飲食店の事業であって規模30人未満の事業場であること
- ・1週間の所定労働時間として週40時間以内の時間を定める
 - ※特例対象事業場の場合でも、週の法定労働時間は40時間として運用しなければならない
- ・1日10時間を限度として、原則として前週末までに翌週の各日の労働時間を書面で通知する
- ・労使協定を作成し、所轄労働基準監督署長に届け出る必要有

変形労働時間制における時間外労働時間

1か月単位の変形労働時間制の場合

以下①～③が時間外労働となります。

- ①1日については8時間を超える時間を定めた場合はその時間、それ以外の日は8時間を超えて労働した時間
- ②1週間については1週間の法定労働時間(40若しくは44時間)を超える時間を定めた週はその時間、それ以外の週は1週間の法定労働時間を超えて労働した時間(①によって時間外労働となる時間を除く)
- ③変形期間については変形期間における法定労働時間の枠(週法定労働時間×変形期間の日数／7日)を超えて労働した時間(①または②によって時間外労働となる時間を除く)

変形労働時間制における時間外労働時間

1年単位の変形労働時間制の場合

以下①～③が時間外労働となります。

- ①労使協定で所定労働時間が1日8時間を超える時間をされている日についてはその所定労働時間を超えた時間、所定労働時間が8時間以内とされている日については8時間を超えた時間
- ②労使協定で所定労働時間が40時間を超えるとされている週についてはその所定労働時間を超えた時間、所定労働時間が40時間とされている週については40時間を超えた時間(ただし、①で時間外労働となる時間を除く)
- ③対象期間については次の式によって計算される対象期間における法定労働時間の総枠を超えて労働した時間(ただし、①または②で時間外労働となる時間を除く)

$$\text{対象期間における法定労働時間の総枠} = 40 \times \text{対象期間の週数} \div \left(\frac{\text{対象期間の日数}}{7} \right)$$

変形労働時間制における時間外労働時間

フレックスタイム制の場合

フレックスタイム制は、清算期間を通算して、その清算期間に対応する法定労働時間を超えない限り、1日について労働者が自主的に8時間を超えて働いても、また1週間について1週間の法定労働時間を超えて働いても時間外労働にならないという制度。「清算期間における法定労働時間の総枠を超えた時間」が時間外労働。

1週間単位の非定型的変形労働時間制の場合

時間外労働は

- ①事前通知により所定労働時間が8時間を超える時間とされている日についてはその所定労働時間を超えた時間、所定労働時間が8時間以内とされている日については8時間を超えた時間
- ②1週間については、40時間を超えた時間

労働時間の把握方法

使用者には労働時間を適正に把握する責務があります。
そのために使用者は、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し適正に記録する必要があります。

①原則的な方法

- ・使用者が自ら現認することにより確認すること
- ・タイムカード、ICカード、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録を基礎として確認し適正に記録すること

②やむを得ず自己申告制で労働時間を把握する場合

- ・労働者及び管理者に対し、自己申告制の適正な運用について十分な説明を行うこと
- ・自己申告により把握した労働時間と入退場記録やパソコン等の使用時間に乖離がある場合は実態調査を行い労働時間を補正すること
- ・自己申告できる時間数の上限を設ける等、適正な自己申告を阻害する措置を設けてはならないこと

賃金台帳の調製

使用者は、労働者ごとに賃金台帳の適正な調整をしなければいけません。

賃金台帳には

- ①氏名
- ②性別
- ③賃金計算期間
- ④労働日数
- ⑤労働時間数
- ⑥時間外、休日、深夜労働時間数
- ⑦基本給、手当その他賃金の種類ごとにその額
- ⑧賃金控除額



を記入する必要があります。

労働条件通知書（雇用契約書）

労働条件通知書の交付義務

労働者を採用する場合には、必ず労働条件通知書（雇用通知書など）を労働者に交付しなければなりません。（労働基準法第15条）

令和6年4月の法改正

法改正により、以下の内容も労働条件通知書で明示しなければならなくなりました。

- ①就業場所・業務の変更の範囲
- ②更新上限の有無と内容 など

1枚目 (一般労働者用；常用、有期雇用型)

労働条件通知書

年 月 日

殿

事業場名称・所在地
使用 者 職 氏 名

契約期間	期間の定めなし、期間の定めあり（ 年 月 日～ 年 月 日） ※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合に記入。 1 契約の更新の有無 [自動的に更新する・更新する場合があります・契約の更新はしない・その他（ ）] 2 契約の更新は次により判断する。 ・契約期間満了時の業務量 ・勤務成績、態度 ・能 ・会社の経営状況 ・従事している業務の進捗状況 3 更新上限の有無（無・有（更新 回まで／通算契約期間 年まで）） 【労働契約法に定める同一の企業との間での通算契約期間が5年を超える有期労働契約の締結の場合】 本契約期間中に会社に対して期間の定めのない労働契約（無期労働契約）の締結の申込みをすることにより、本契約期間の末日（ 年 月 日）から、無期労働契約での雇用に移換することができる。この場合の本契約からの労働条件の変更の有無（ 無 ・ 有（別紙のとおり） ）
就業の場所	（雇入れ直後） （変更の範囲）
従事すべき業務の内容	（雇入れ直後） （変更の範囲） 【有期雇用特別措置法による特別の対象者（高度専門）の場合】 無期転換申込権が発生しない期間：Ⅰ（高度専門）・Ⅱ（定年後の高齢者） Ⅰ 特定有期業務の開始から完了までの期間（ 年 か月（上限10 年）） Ⅱ 定年後引き続き雇用されている期間（ 年 か月（上限10 年））
始業、終業の時刻、休憩時間、就業時間	1 始業・終業の時刻等 (1) 始業（ 時 分） 終業（ 時 分） 【以下のような制度が労働者に適用される場合】

有期契約労働者に関する項目

労働者全般に関する項目

過労死等防止対策

近年社会問題となっている過労死・過労自殺をなくするためには、長時間労働の削減、パワハラの予防、年次有給休暇の取得促進、メンタルヘルス対策の強化などに積極的に取り組むことが必要です。

長時間労働削減のための取組(例)

- ・ノー残業デーやノー残業ウィークの設置
- ・年次有給休暇の取得促進
- ・変形労働時間制の導入
- ・従業員間の労働時間の平準化
- ・残業の事前承認制度の導入
- ・時間管理が評価される管理職及び一般従業員人事制度の導入
- ・労働時間の適正化に関する従業員教育の実施
- ・経営者主導の労働時間削減プロジェクトの実施
- ・IT環境の改善
- ・取引先等との発注方法、スケジュールなどの見直し



過労死等防止対策

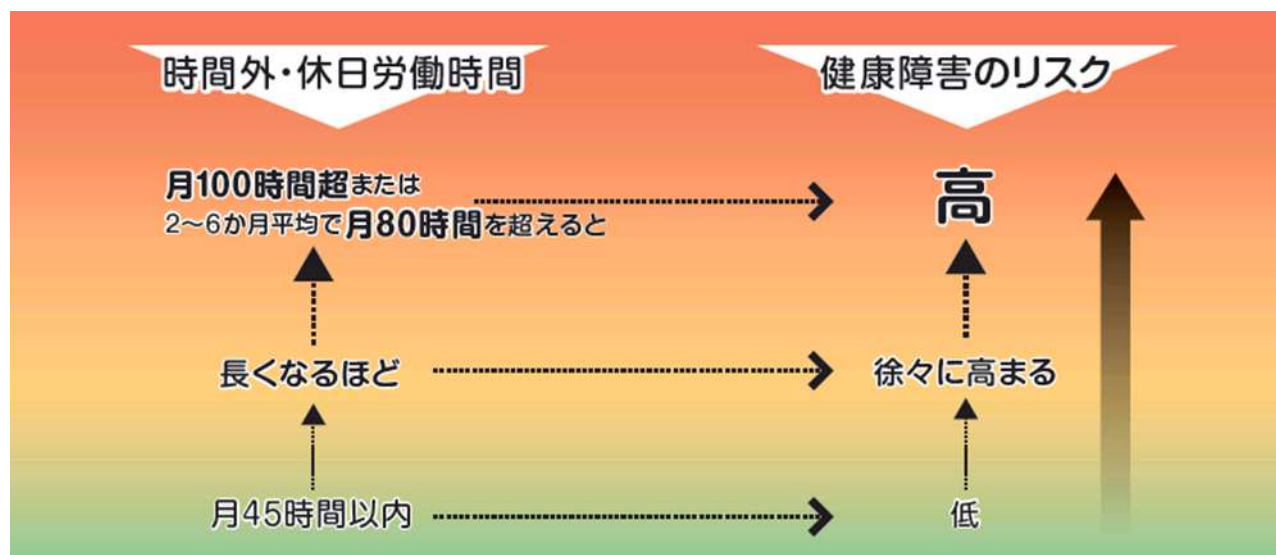
長時間労働の削減事例については「働き方休み方改善ポータルサイト」をご利用ください。

The screenshot shows the homepage of the 'Work-Holiday' portal site. At the top, there is a yellow banner with the text '働き方・休み方改善ポータルサイトを活用して' (Utilizing the Work-Holiday Portal Site). Below this, there is a section titled '働きやすい、休みやすい職場をつくりませんか?' (Don't you want to create a workplace where it's easy to work and easy to rest?). The URL 'https://work-holiday.mhlw.go.jp/' is prominently displayed. The main content area features a grid of icons representing various topics such as '長時間労働の削減' (Reduction of long working hours), '休暇の取得' (Vacation acquisition), and 'ワークライフバランス' (Work-life balance). At the bottom, there is a logo for '厚生労働省' (Ministry of Health, Labour and Welfare).

This screenshot displays specific examples of long working hour reduction. It is divided into two main sections. The top section, titled '企業向け事例紹介' (Company-oriented case studies), lists two points: 1. '企業の働き方・休み方に係る現状や課題を把握・分析することができます。' (It is possible to grasp and analyze the current status and issues related to the company's working and resting methods.) and 2. '企業の働き方・休み方の改善に向けて、対策を検討するためのヒントが得られます。' (Hints for considering measures to improve the company's working and resting methods can be obtained.) Below this, there is a section titled '働き方の改善事例' (Working method improvement examples) which shows a screenshot of a company's internal portal. The bottom section, titled '働き方・休み方に沿った様々な制度' (Various systems following working and resting methods), lists various measures such as '勤務時間短縮' (Reduction of working hours), '休暇取得促進' (Promotion of vacation acquisition), and 'ワークライフバランス' (Work-life balance). It also includes a QR code and a link to the portal site.

過重労働による健康障害防止対策

長時間労働には健康障害のリスクがあることが医学的に証明されています。



このため、健康診断の実施、健康診断の結果に基づく事後措置の実施、長時間労働者への医師との面接指導の実施などの措置が必要となります。

過重労働による健康障害防止対策

健康診断及び事後措置の実施

常時使用する労働者に対しては、1年以内ごとに1回、定期に、健康診断を実施する必要があります。

※常時、深夜労働(22時～翌朝5時までの労働)に従事する労働者については6か月以内ごとに1回)

※健康診断の実施対象者は一週間の所定労働時間数が通常の労働者の3/4以上である労働者

健康診断の結果、異常の所見がある労働者については、健康保持のために必要な就業上の措置について医師の意見を聴き、必要な事後措置を講じなければなりません。

医師からの意見聴取は通常選任した産業医が行いますが、産業医を選任する義務のない事業場(常時50人未満の労働者を使用する事業場)では、地域産業保健センターの産業保健サービスが活用できます。



管理監督者

労基法の例外規定

労働基準法第41条にて「監督もしくは管理の地位にある者」は労働時間、休憩、休日、割増賃金などの原則が適用されない、とされています
※深夜労働に対する割増賃金は除く

「管理監督者」とは



労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にある者
「管理監督者」に当てはまるかどうかは、役職名ではなく、その職務内容、責任と権限、勤務態様等の実態によって判断します

管理監督者

「管理監督者」の判断要素

① 職務内容・責任・権限

- (1)採用
- (2)解雇
- (3)人事考課
- (4)労働時間の管理

② 勤務態様

- (1)遅刻、早退等に関する取扱い
- (2)労働時間に関する裁量
- (3)部下の勤務態様との相違

③ 賃金等の待遇

- (1)基本給、役職手当等の優遇措置
- (2)支払われた賃金の総額
- (3)時間単価

※これらの否定要素に当たらないものがあるからといって、直ちに「管理監督者」として認められるというわけではありません。

管理監督者



厚労省のパンフレットでも
7件中5件が飲食業の事例！

「多店舗展開する飲食業等
の店舗における管理監督
者」についての通達が発出
(H20年)



働き方改革推進支援助成金

生産性を向上させ、時間外労働の削減、年次有給休暇や特別休暇の促進に向けた環境整備に取り組む中小企業を支援する助成金です。

対象事業主

1. 労働者災害補償保険の適用を受ける中小企業事業主であること。
2. 年5日の年次有給休暇の取得に向けて、年休管理簿や就業規則等を整備していること。

助成対象となる取組

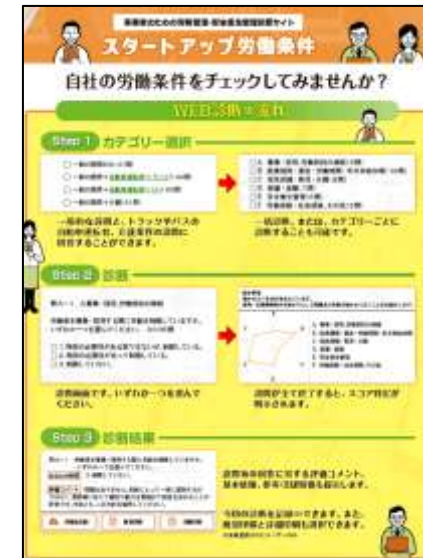
- | | |
|--------------------|-------------------|
| ① 労務管理担当者に対する研修 | ② 労働者に対する研修、周知・啓発 |
| ③ 外部専門家によるコンサルティング | ④ 就業規則・労使協定等の整備 |
| ⑤ 人材確保に向けた取組 など | |

ポータルサイト 「スタートアップ労働条件」

厚生労働省では事業者が簡単に労務管理・安全衛生管理診断を行うことができる「スタートアップ労働条件」というWEBサイトをインターネット上に開設しています。

設問に回答することで診断が行われ、診断結果を確認して業務の改善に生かすことが可能です。ぜひご活用ください。

スタートアップ労働条件 **検索**

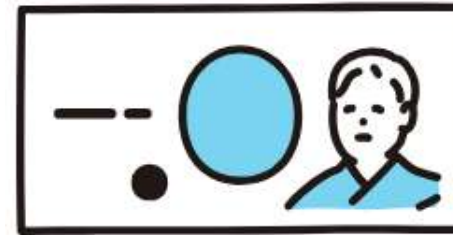


年収の壁・支援強化パッケージ

人手不足への対応が急務となる中で、パート・アルバイトで働く方が「年収の壁」を意識せず、希望どおり働くことができる環境づくりを支援するため、下記施策に取り組んでいます。

「106万円の壁」への対応

2026年10月に「106万円の壁」が撤廃される予定



「130万円の壁」への対応 その1

- ①パート・アルバイトで働く方が、繁忙期に労働時間を延ばすなどにより、収入が一時的に上がったとしても、事業主がその旨を証明することで、引き続き被扶養者認定が可能
- ②被扶養者認定時点で労働契約の内容(基本給および諸手当等)によって年間収入が130万円未満であり、給与以外の収入がない場合には、被扶養者として取り扱う取扱いを新たに導入
- ③学生年代(19歳以上23歳未満)を対象として被扶養者認定基準を150万円に引上げ

年収の壁・支援強化パッケージ

「130万円の壁」への対応 その2

キャリアアップ助成金

「短時間労働者労働時間延長支援コース」

労働者を新たに被用者保険に加入させるとともに
収入増加の取組を行った事業主に助成

事業主の皆さまへ 厚生労働省 キャリアアップ助成金

拡充 年収の壁対策
労働者1人につき最大**75万円**助成します！

年収の壁対策の取り組みを行うことで、
労働者にとっては、「年収の壁」を意図せず越えることができ、
社会保険に加入することで、処遇改善につながる！
事業主の皆さまにおいては、人手不足の解消に！

「短時間労働者労働時間延長支援コース」を活用しませんか？

労働者を新たに社会保険に加入させるとともに、収入増加の取り組みを行った事業主に助成します。

【1年目の取組】

要件	1人当たり助成額
週所定労働時間の延長	小規模企業 中企業 大企業
3時間以上	—
4時間以上5時間未満	5%以上 50万円 40万円 30万円
5時間以上6時間未満	10%以上
6時間以上7時間未満	15%以上

【2年目の取組】

要件	1人当たり助成額
週所定労働時間の延長	小規模企業 中企業 大企業
労働時間を週に2時間以上延長	—
—	25万円 20万円 15万円

※労働者1人につき1人1コースに限ります。また、労働者を新たに社会保険に加入させた日から起算して1年以内の取組となります。

注釈 対象となる労働者は、社会保険の加入日の6か月前の日以降から継続して雇用され、社会保険の加入要件を満たさない条件で就業していた者になります。

手続き

- 助成金を受けるには、事前※にキャリアアップ計画書を都道府県労働局へ提出してください。
- ※本コースの場合、社会保険加入日の前日まで（令和3年3月1日加入の場合、同年3月31日まで）
- 取り組みを6か月間継続した後、2か月以内に支給申請してください。

ただし、旧「社会保険適用時処遇改善コース」の計画書を提出している場合は、本コースの計画書・変更届の提出は必要ありません。

旧）社会保険適用時処遇改善コースからの切替申請ができます

社会保険適用時処遇改善コース（併用メニュー等）の取り組みを進めていても、本コースの要件を充足する場合、切り替えての申請が可能です。

※令和3年7月1日

（旧コース） 併用メニュー等の取り組み

▲ 計画届 ▲ 支給申請（本コース）

切替対象 社会保険適用時処遇改善コースの併用メニュー等を利用していたが、同時に新コースの要件を満たしている場合は、本コースでの申請が可能です！

最低賃金の改定

最低賃金額

令和7年10月2日より新潟県最低賃金額が改定されます
時給985円→時給1,050円(65円UP↗)

最低賃金の計算方法 その1

- ①時給制の場合
時間給 $\geq$ 最低賃金額
- ②日給制の場合
日給 $\div$ 1日の所定労働時間 $\geq$ 最低賃金額
- ③月給制
月給 $\div$ 1箇月平均所定労働時間数 $\geq$ 最低賃金額
- ④出来高給
出来高給によって計算された賃金の総額 $\div$ 総労働時間数 $\geq$ 最低賃金額

※複数の賃金形態を併用する場合はそれぞれの方法で計算してから合算する。

最低賃金の改定

最低賃金の計算方法 その2

最低賃金の計算に当たり算入しない手当

- ①臨時に支払われる賃金(結婚手当など)
- ②1箇月を超える期間ごとに支払われる手当(賞与など)
- ③時間外手当、休日労働及び深夜労働に対して支払われる賃金(割増賃金など)
- ④精皆勤手当、通勤手当、家族手当

※割増賃金の計算に当たり算入しない手当とは異なるので注意



最低賃金の計算方法 その3

月給制の場合(1日8時間、年間労働日数260日のケース)

8時間×260日

$$\frac{\quad}{12\text{か月}} = 173.33 \cdots \text{時間} \times 1,050\text{円} = 182,000\text{円}$$

12か月

これ以上の支給が必要!

飲食業の方からの相談事例

年次有給休暇

Q. アルバイトから年次有給休暇の請求を受けた。アルバイトに年次有給休暇はあるの？

A.

健康診断

Q. アルバイトにも毎年健康診断を受けさせなければいけないの？

A.



飲食業の方からの相談事例

労働時間

Q. 労働時間は何分単位で管理すればいいの？

A.

残業時間数

Q. 残業代は何分単位で支払えばいいの？

A.

飲食業の方からの相談事例

労働条件変更

Q. 所定労働日数を減らしたい。どのように手続きすべき？

A.

