

節電に取り組む労使のみなさんへ

この夏、東日本で、電力が足りない!

(7~9月)

特に、平日の9時~20時(ピーク時)の節電努力を!

(月~金)

- ☑もし、夏の昼間に停電が起きると、・・・
冷房や空調が止まり、熱中症も心配になる。命や健康が危うくなる。
多くの職場で、生産活動、営業活動に大きな支障が生じる。暮らしにも影響する。
- ☑少ない電力を分かち合い、頑張る気持ちも分け合って、命と暮らしを守るために、・・・
労使の話合いで、冷房、照明など、少しずつの我慢を考えてみよう。
夏間の働き方・休み方も、いろいろ工夫してみよう。
- ☑早めに準備を整えて、安心して夏を迎えよう。

労使の話合いのためのインフォメーション

(電力不足に対応した働き方・休み方の工夫に向けて)

【話合いのポイント(例)】

- 昼間の電力節約のために、始業・終業時刻を見直す。
- 平日の電力節約のために、所定休日を見直す。
- 夏の電力節約のために、連続休業・休暇を活用する、労働時間の長さを見直す。

【みんなで納得、協力して取り組むために大切なこと】

- ◎ 各企業・事業場での節電の取組目標を労使で共有しましょう。
- ◎ 雇用・就業が継続できる手法を工夫しましょう。
- ◎ 育児、介護など家族的責任のある労働者に十分配慮しましょう。
- ◎ 非正規労働者などに負担が偏らないようにしましょう。



働き方・休み方の工夫については、各企業・事業場の実情を踏まえながら、労使で、例えば、次のような取組について十分話し合しましょう。

● 昼間の節電対策

1日のうちで、冷房に用いる電力を中心に9時から20時までの需要が大きくなります。

このため、各企業・事業場においては、

I 始業・終業時刻を繰り上げる

◆ 就業規則の変更・届出

II 所定労働時間を短縮する

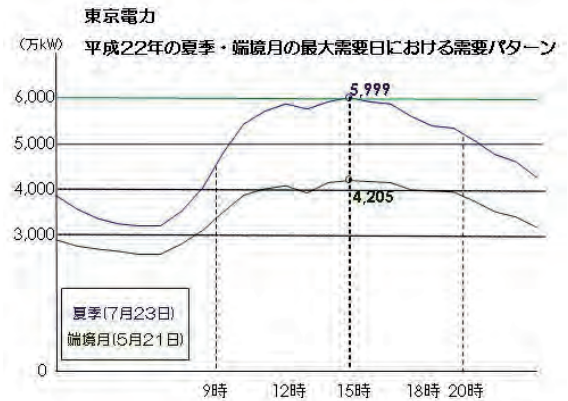
◆ 就業規則の変更・届出

III 所定外労働時間を削減する

※特に手続は必要ありません。

などにより、この時間帯の操業・営業時間をできるだけ短くする工夫をしましょう。

なお、労働時間が深夜（午後10時～午前5時）にわたる場合には、25%以上の割増賃金を支払う必要があります。労働時間が深夜にわたる場合は、8ページをご参照ください。



● 平日（月～金曜）の節電対策

1週間のうちで、企業の休みが多い土曜日及び日曜日の電力需要は、平日と比べ相当低下します。

このため、各企業・事業場においては、

IV 所定休日を土曜日・日曜日以外の日に変更する

◆ 就業規則の変更・届出

などにより、平日の電力消費をできるだけ少なくする工夫をしましょう。

【それぞれの対策に必要な手続を示しています。】

★**労使協定の締結・届出** → 労使で話し合いを行った上で、労使協定の締結が必要です。さらに、変形労働時間制の導入のための労使協定については、所轄労働基準監督署に届出が必要です。

◆**就業規則の変更・届出** → 労使で話し合いを行った上で就業規則の変更を行い、所轄労働基準監督署に届出が必要です。

労働基準法

第89条、第90条

● 夏季の休業・休暇の分散化・長期化による節電対策

8月のお盆の時期には、企業の夏季の休業等が集中するため、その前後の時期と比べ電力需要が大きく低下します。

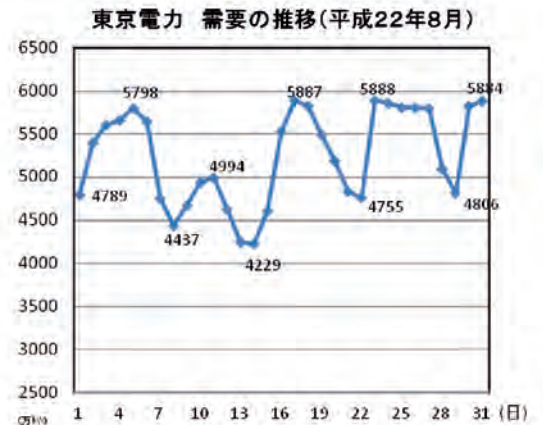
このため、各企業・事業場においては、お盆以外の時期に、夏季の休業・休暇を設定することや、長めの連続休業・休暇を設定して、電力消費を抑制する工夫をしましょう。

具体的な方法として、

V 所定休日を増加する ◆就業規則の変更・届出

VI 年次有給休暇の計画的付与制度を導入する (※)

★ 労使協定の締結 + ◆就業規則の変更・届出



ことなどが考えられます。

(※) 年次有給休暇のうち、5日を超える分については、労使協定に基づき、計画的に休暇取得日を割り振ることができます(労働基準法第39条第6項)。

● 秋季への事業活動の振替えによる節電対策

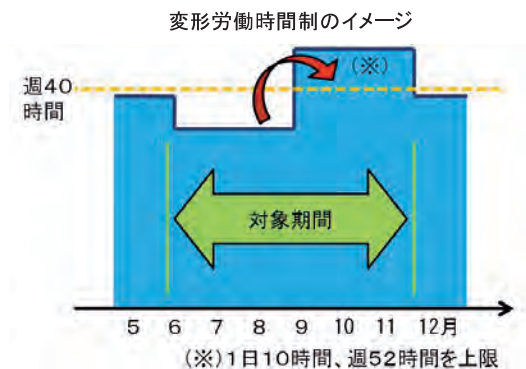
可能であれば、夏季に予定される事業活動の一部を、電力需要が低下する秋季に振り替えることも検討しましょう。

この場合、季節により労働時間を効率的に配分するため、

VII 6か月程度を対象期間として

変形労働時間制を導入する (※)

★ 労使協定の締結・届出 + ◆就業規則の変更・届出



などにより、時間外労働の発生や増加を防ぎながら、夏季の労働時間の見直しをしましょう。

(※) 変形労働時間制を用いない場合の労働時間は、原則として週40時間以内及び1日8時間以内で定める必要があります(労働基準法第32条)。

変形労働時間制を導入する場合は、対象期間を平均して1週間当たりの労働時間が40時間を超えないよう定めます(労働基準法第32条の4)。詳しくは6~8ページをご参照ください。

※ 以上のような、節電対策に伴う労働時間などの見直しに当たっては、このパンフレット末尾のチェックリストで、必要な手続きを確認し、必ず履行するようにしてください。

家族的責任を有する労働者など、所定休日や始業・終業時刻の変更への対応が困難な労働者のために、フレックスタイム制や在宅勤務などの制度で対応することも考えられます(9ページをご参照ください)。

労働時間などの見直しの手続

見直しの手続の流れ

1 労使の話合い



2 労使協定の締結

(※労使協定の締結が必要ない場合もあります)



3 就業規則の 作成・変更 (意見聴取)



4 届出書作成



5 届出

手続上の留意点

- ・まず労使で節電の取組目標を共有した上で、労働時間などの見直しの内容について十分話し合う必要があります。

- ・その際、使用者は、見直しの必要性や見直しの内容の明確な説明に加え、見直しによって不利益を被る労働者への配慮など必要な措置を併せて提案し、労働者の十分な納得を得られるようにしてください。

- ・労働時間などを見直す際には、臨時的な措置であることを考慮に入れ、見直される労働時間などの対象となる期間を明確に定めておく必要があります。

- ・労使協定を締結する労働者の代表は、適正な方法により選出する必要があります。(労働基準法施行規則第6条の2)

- ・就業規則を作成・変更する際には、労働者の代表から意見を聴取する必要があります。(労働基準法第90条)

- ・意見を聴取する労働者の代表は、適正な方法により選出する必要があります。(労働基準法施行規則第6条の2)

- ・就業規則の届出には、就業規則(変更)届、変更部分の就業規則、労働者の代表の意見書が必要です。

- ・変形労働時間制に関する協定の届出には、協定届、協定書、対象期間中のカレンダーなどが必要です。

- ・年次有給休暇の計画的付与制度を導入・変更するための労使協定に限り、届出は不要です。

- ・就業規則や変形労働時間制に関する協定は、対象期間の開始前までに所轄労働基準監督署に届け出る必要があります。

I 始業・終業時刻を繰り上げる場合

II 所定労働時間を短縮する場合

III 所定外労働時間を削減する場合

所定外労働時間の削減(Ⅲ)のみで対応する場合を除き、原則として就業規則の変更・届出が必要です。就業規則の定め方としては、次のような規定を就業規則の末尾に臨時的に加えることなどがあります(※)。

第〇条 平成23年7月1日から平成23年9月30日までの間の始業・終業の時刻、休憩時間は、第●条(注：通常の始業・終業時刻などを定めた規定)の規定にかかわらず、次のとおりとする。

始業・終業時刻		休憩時間
始業	午前7時00分	11時00分から12時00分まで
終業	午後4時00分	

Ⅳ 所定休日を土曜日・日曜日以外の日に変更する場合

就業規則の変更・届出が必要です。

夏季の所定休日を土曜日・日曜日以外の日に設定する場合の、就業規則の定め方としては、次のような規定を就業規則の末尾に臨時的に加えることなどがあります（※）。

第〇条 平成23年7月1日から平成23年9月30日までの間の休日は、第●条（注：通常の所定休日などを定めた規定）の規定にかかわらず、次のとおりとする。

① 火曜日及び水曜日

② ……

その他会社が指定する日

この方法については、電力需要の平準化の観点から、いくつかの企業・事業場で輪番により休業を行う場合にも活用できます（取組例① 6ページ参照）。

Ⅴ 所定休を増加する場合

就業規則の変更・届出が必要です。

Ⅵ 年次有給休暇の計画的付与を行う場合

就業規則の変更・届出及び労使協定の締結が必要です。

就業規則の定め方としては、次のようなものがあります（※）。

第〇条 労働者代表との書面による協定により、各労働者の有する年次有給休暇日数のうち5日を超える部分について、あらかじめ時季を指定して取得させることがある。

労使協定の定め方については次のようなものがあります（電力供給が不足する期間に一斉に付与する場合）。

1 平成23年度の年次有給休暇のうち10日分については、以下の指定日に与えるものとする。

7月25日から29日までの5日間及び8月1日から5日までの5日間

2 年次有給休暇の日数から5日を差し引いた残日数が「10日」に満たない者については、その不足する日数の限度で、第1項に掲げる日に特別有給休暇を与える。

3 この協定の定めにかかわらず、業務遂行上やむを得ない事由のため指定日に出勤を必要とするときは、会社は、労働者代表（組合）と協議の上、第1項に定める指定日を変更するものとする。

Ⅶ 変形労働時間制を活用する場合

就業規則の変更・届出及び労使協定の締結・届出が必要です。

変形労働時間制を活用する場合としては、例えば、

☆7～9月の週休日を増やし、他の月の週休日を減らす場合（取組例② 6ページ参照）

☆7～9月に連続休暇を設定し、他の月の週休日を減らす場合（取組例③ 7ページ参照）

など、いくつかの方法が考えられます。

それぞれの場合における労働時間の設定の仕方（カレンダー）や就業規則及び労使協定の定め方については6、7ページの取組例を参考にしてください。

（※）このほか、就業規則の作成・変更については、以下もご覧ください。

厚生労働省のモデル就業規則（http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudouki_jun/model/index.html）

労働契約法（第9条、第10条）（http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudouki_jun/roudoukeiyaku01/index.html）

【取組例①】


数社の輪番で休日を設定する場合の例


- ・ 所定休日を変更し、複数の企業の所定休日を輪番で設定する取組みです。
- ・ この取組により、各企業の合計でみた場合、週単位での電力需要が平準化され、平日の電力消費のピークの低減につながります。
- ・ 同業種や、同一地域の複数の企業等で協調して節電に取り組む場合に有効な方法です。


7月						
日	月	火	水	木	金	土
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

8月						
日	月	火	水	木	金	土
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

9月						
日	月	火	水	木	金	土
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	

 A社休日
(月・木曜日)

 B社休日
(火・金曜日)

 C社休日
(水・土曜日)

【取組例②】 7～9月の週休日を増やし、他の月の週休日を減らす場合の例

- ・ 変形労働時間制（対象期間6～11月）を活用し、週休日の日数の増減を行う取組みです。
- ・ 操業日数の調整を行いやすい業種などで節電に取り組む場合に有効な方法です。

6月							労働時間
日	月	火	水	木	金	土	
			1	2	3	4	40
5	6	7	8	9	10	11	
12	13	14	15	16	17	18	
19	20	21	22	23	24	25	
26	27	28	29	30			

7月							労働時間
日	月	火	水	木	金	土	
					1	2	40
3	4	5	6	7	8	9	
10	11	12	13	14	15	16	
17	18	19	20	21	22	23	
24	25	26	27	28	29	30	
31							

8月							労働時間
日	月	火	水	木	金	土	
	1	2	3	4	5	6	32
7	8	9	10	11	12	13	
14	15	16	17	18	19	20	
21	22	23	24	25	26	27	
28	29	30	31				

9月							労働時間
日	月	火	水	木	金	土	
				1	2	3	32
4	5	6	7	8	9	10	
11	12	13	14	15	16	17	
18	19	20	21	22	23	24	
25	26	27	28	29	30		

10月							労働時間
日	月	火	水	木	金	土	
						1	48
2	3	4	5	6	7	8	
9	10	11	12	13	14	15	
16	17	18	19	20	21	22	
23	24	25	26	27	28	29	
30	31						

11月							労働時間
日	月	火	水	木	金	土	
		1	2	3	4	5	48
6	7	8	9	10	11	12	
13	14	15	16	17	18	19	
20	21	22	23	24	25	26	
27	28	29	30				

月	暦日	休日日数	労働日数	労働時間
6月	30	8	22	176
7月	31	13	18	144
8月	31	14	17	136
9月	30	11	19	152
10月	31	7	24	192
11月	30	6	24	192
計	183日	59日	124日	992時間

※上の例では、平日の電力需要の節減の観点から、7、8月を中心として、平日に所定休日を設定しています。

休日と、労働日ごとの所定労働時間
 休日  8時間

※連続労働日数の限度は6日です。
 ※カレンダー右横の数字は、太線で区切った週（水曜～火曜）の労働時間数の合計です。

【取組例③】 7～9月に連続休暇を設定し、他の月の週休日を減らす場合の例

- ・ 変形労働時間制(対象期間6月～11月)を活用し、週休日を振り替えて、連続休暇を設定する取組みです。
- ・ 夏季に長期の一斉休業が可能な事業場などで節電に取り組む場合に有効な方法です。

6月							労働時間
日	月	火	水	木	金	土	
			1	2	3	4	40
5	6	7	8	9	10	11	
12	13	14	15	16	17	18	
19	20	21	22	23	24	25	
26	27	28	29	30			

7月							労働時間
日	月	火	水	木	金	土	
					1	2	40
3	4	5	6	7	8	9	
10	11	12	13	14	15	16	
17	18	19	20	21	22	23	
24	25	26	27	28	29	30	
31							0

8月							労働時間
日	月	火	水	木	金	土	
	1	2	3	4	5	6	16
7	8	9	10	11	12	13	40
14	15	16	17	18	19	20	40
21	22	23	24	25	26	27	40
28	29	30	31				40

9月							労働時間
日	月	火	水	木	金	土	
				1	2	3	40
4	5	6	7	8	9	10	
11	12	13	14	15	16	17	
18	19	20	21	22	23	24	
25	26	27	28	29	30		

10月							労働時間
日	月	火	水	木	金	土	
						1	48
2	3	4	5	6	7	8	
9	10	11	12	13	14	15	
16	17	18	19	20	21	22	
23	24	25	26	27	28	29	
30	31						40

11月							労働時間
日	月	火	水	木	金	土	
		1	2	3	4	5	48
6	7	8	9	10	11	12	48
13	14	15	16	17	18	19	40
20	21	22	23	24	25	26	48
27	28	29	30				40
							8

月	暦日	休日日数	労働日数	労働時間
6月	30	8	22	176
7月	31	19	12	96
8月	31	10	21	168
9月	30	9	21	168
10月	31	7	24	192
11月	30	6	24	192
計	183日	59日	124日	992時間

※上の例では、平日の電力需要の節減の観点から、7、8月を中心として、平日に所定休日を設定しています。

休日と、労働日ごとの所定労働時間
 休日 8時間

※連続労働日数の限度は6日です。
 ※カレンダー右横の数字は、太線で区切った週(水曜～火曜)の労働時間数の合計です。

※取組例②及び取組例③の場合の規定の仕方(例)

<就業規則規定例>

第〇条 労働者代表と1年単位の変形労働時間制に関する労使協定を締結した場合、当該協定の適用を受ける労働者について、1週間の所定労働時間は、対象期間を平均して1週間当たり40時間を超えないものとする。

2 1日の始業・終業の時刻、休憩時間は、次のとおりとする。

始業＝午前8時30分、終業＝午後5時30分、休憩＝正午から午後1時

<変形労働時間制に関する労使協定例>

(勤務時間)

第1条 平成23年6月1日から同年11月30日までの期間における、所定労働時間は、同期間(6か月間)を対象期間とする変形労働時間制によるものとし、同期間(6か月)を平均して週40時間を超えないものとする。

2 1日の所定労働時間は8時間とし、始業・終業の時刻、休憩時間は次のとおりとする。

始業＝午前8時30分、終業＝午後5時30分、休憩＝正午から午後1時

(起算日)

第2条 変形期間の起算日は平成23年6月1日とする。

(休日)

第3条 労働日及び所定休日は、別紙年間カレンダーのとおりとする。

(時間外手当)

第4条 会社は、第1条に定める所定労働時間を超えて労働させた場合は、就業規則に定める時間外手当を支払う。

(対象となる労働者の範囲)

第5条 本協定による変形労働時間制は、次のいずれかに該当する者を除き、全労働者に適用する。

- 一 18歳未満の年少者
- 二 妊娠中または産後1年を経過しない女性労働者のうち、本制度の適用免除を申し出た者
- 三 育児や介護を行う者、職業訓練または教育を受ける者その他特別の配慮を要する者に該当する者のうち、本制度の適用免除を申し出た者

(特定期間)

第6条 特定期間は定めないものとする。(注:「特定期間」とは、特に業務が繁忙な期間をいいます。)

(有効期間)

第7条 本協定の有効期間は平成23年6月1日から同年11月30日までの6か月間とする。

電力需要の分散化のために

- 7～9月の週休日は、可能な範囲で、土曜日・日曜日以外の日に設定する工夫をしましょう。
- 連続休暇は、8月に設定する場合はお盆の時期は避け、7月や9月に設定することも検討しましょう。
- 所定休日に加え、年次有給休暇の計画的付与を組み合わせることで連休を設定することも効果的です。

変形労働時間制を導入する場合の注意

6、7ページの取組例②及び③は、平成23年6月1日からの6か月を対象期間とし、平均して1週間当たりの労働時間が40時間を超えないよう設定した例です。これらの例のほかにも、いろいろな工夫が可能ですので、労使でよく話し合しましょう。ただし以下の事項は守る必要があります。

- 1日の労働時間が **10時間** を、1週間の労働時間が **52時間** をそれぞれ超えないこと。

※「週」の起算日は就業規則などで定める必要があります。

(取組例②及び③は対象期間の初日である平成23年6月1日(水)を起算日として1週間の労働時間をみている例です。)

- 対象期間中の労働日の設定は連続**6日**まで。ただし特に業務が繁忙な期間(労使協定であらかじめ特定する必要があります。)には、週1日の休日確保ができれば連続6日を超えて労働日を設定可能です。
- 変形労働時間制の対象期間が3か月を超える場合、以下の①、②について満たす必要があります。

- ① 対象期間における労働日の数が、次の式により計算した日数(端数切り捨て)を超えないこと。

$$280 \text{ 日} \times \text{対象期間の暦日数} \div 365$$

※取組例②及び③の場合、

$$280 \text{ 日} \times 183 \text{ 日} \div 365 = 140.38\cdots \Rightarrow \underline{\underline{140 \text{ 日}}}$$

- ② 週の所定労働時間が **48時間を超える週** は、連続3週まで、また対象期間を3か月ごとに区分した各期間において、週の初日で数えて3回まで。

労働時間が深夜(午後10時～午前5時)にわたる場合の注意

- 通常の労働時間の賃金の25%以上の割増賃金を支払わなければなりません。
- 原則として以下の者に深夜労働をさせることはできません。
 - ・満18歳未満の年少者
 - ・妊娠中の女性労働者及び産後1年を経過しない女性労働者(請求した場合)
 - ・小学校就学前の子を養育する労働者(請求した場合)
 - ・要介護状態にある家族を介護する労働者(請求した場合)

○深夜業に従事する女性労働者の安全の確保のためのガイドライン

(<http://www2.mhlw.go.jp/topics/seido/josei/hourei/20000401-30-4.htm>)にもご留意ください。

家族的責任を有する方々などへの十分な配慮をお願いします。

育児・介護などの家族的責任を有する労働者をはじめ、所定休日や始業・終業時刻の変更への対応が困難な個別事情を抱える労働者への配慮については、労使で十分に話し合い、工夫をして、適切に対応されるようお願いいたします。

業務や家庭事情などを勘案した上で、次のような制度の利用なども考えられますのでご検討ください。

フレックスタイム制

就業規則等により制度を導入することを定めた上で、労使協定により、一定期間(1か月以内)を平均し1週間当たりの労働時間が法定の労働時間を超えない範囲内において、その期間における総労働時間を定めた場合に、その範囲内で始業・終業時刻を労働者がそれぞれ自主的に決定することができる制度です。

詳しくは厚生労働省ホームページ(<http://www2.mhlw.go.jp/topics/seido/kijunkyoku/flexitime/index.htm>)をご覧ください。

在宅勤務

詳しくは、「情報通信機器を活用した在宅勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」(<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/guideline.html>)をご覧ください。

- そのほか、以下のような対応も考えられます。
- 始業時刻を繰り上げる場合に、育児・介護など家族的責任を有する労働者については始業時刻を従前のままとし、その分の就業時間を短縮した勤務を認める。
- 所定休日を平日に変更した場合に、保育所の閉所日を勤務の対象外とする。
- 従業員がベビーシッター等育児や介護サービスを利用した場合の費用について補助を行う。

<家族的責任を有する労働者の方への配慮に関する助成金のご紹介>

■ 両立支援レベルアップ助成金(育児・介護費用等補助コース)

労働者がベビーシッター等育児・介護サービスを利用する際に要した費用の補助を行ったときに助成金を支給しています。

■ 両立支援レベルアップ助成金(子育て期の短時間勤務支援コース)

短時間勤務の制度を設け、小学校3学年修了までの子を養育する利用者が生じたときに助成金を支給しています。

■ 事業所内保育施設設置・運営等助成金

事業所内に一定の基準を満たす保育施設を設置・運営等したときに助成金を支給しています。

労働基準監督署への届出書類

1. 就業規則（変更）届

就業規則（変更）届

〇〇 労働基準監督署長 殿

平成 23 年 〇月 〇〇日

今回、別添のとおり当社の就業規則を作成（変更）いたしましたので、
労働者代表の意見書を添付のうえお届けします。

事業場の所在地 〇〇県〇〇市〇〇

事業場の名称 〇〇株式会社

使用者の職名
及び氏名 代表取締役 〇〇 〇〇 印

2. 意見書

意見書

〇〇株式会社

代表取締役
〇〇 〇〇 殿

平成 23 年 〇月 〇〇日

平成 23 年 〇月 〇〇日付をもって意見を求められた就業規則案
について、下記のとおり意見を提出します。

記

（意見を記載して下さい）

労働者代表 〇〇 〇〇 印

3. 協定届

変形労働時間制に関する協定届記載例 <取組例②, ③の場合>

様式第4号(第12条の4第6項関係)

事業の種類 〇〇業	事業の名称 〇〇株式会社	事業の所在地 (電話番号) 〇〇県〇〇市〇〇(〇〇-〇〇〇〇)	常時使用する労働者数 〇〇人
対象労働者数 (満18歳未満の者)	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 平均労働時間数
(〇〇人) (労働時間が最も長い日の労働時間数 (満18歳未満の者))	(平成23年6月1日) (8時間) (0分)	(別紙)	37時間 57分
労働時間が最も長い週の労働時間数 (満18歳未満の者)	労働時間が最も長い週の労働時間 (満18歳未満の者)	対象期間中の最も長い連続労働日数	平成23年6月1日 から6か月間 124日
労働時間が48時間を超える週の最長連続週数	労働時間が最も長い週の労働時間 (満18歳未満の者)	対象期間中の最も長い連続労働日数	6日間
対象期間中の労働時間が48時間を超える週数	労働時間が最も長い週の労働時間 (満18歳未満の者)	特定期間中の最も長い連続労働日数	6日間
旧協定の労働時間が最も長い週の労働時間数	平成22年4月1日から1年間 48時間 0分	旧協定の労働時間が最も長い日の労働時間	8時間 0分
旧協定の労働時間が最も長い週の労働時間数	48時間 0分	旧協定の対象期間中の総労働日数	260日

協定の成立年月日 平成 23年 〇月 〇〇日
 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
 職氏名 〇〇株式会社 学業部主任
 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(投票による選挙
 職氏名 〇〇株式会社 代表取締役
 平成 23年 〇月 〇〇日 使用者 職氏名 〇〇株式会社 代表取締役
 〇〇 労働基準監督署長 殿 印

◎1週間の平均労働時間数の算出方法

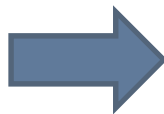
6か月間の総労働時間数 × 7 ÷ 6か月間の暦日数 = (※)1週間の平均労働時間
(※)1週間の平均労働時間数は40時間以下にする必要があります

必要な手続のチェックリスト

労働時間制度	必要書類	届出	チェック欄
始業・終業時刻の繰上げ	→	所轄労働基準監督署へ	<input type="checkbox"/>
所定労働時間の短縮	→		<input type="checkbox"/>
所定休日の変更	→		<input type="checkbox"/>
変形労働時間制の導入 (労働基準法第38条の4等)	→	所轄労働基準監督署へ	<input type="checkbox"/>
年次有給休暇の計画的付与制度の導入 (労働基準法第39条第6項等)	→	不要	<input type="checkbox"/>
	→	所轄労働基準監督署へ	<input type="checkbox"/>

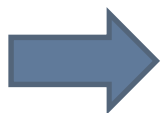
お問い合わせ先

労働時間などの見直しの手続き



- ・ 都道府県労働局労働基準部
- ・ 労働基準監督署

育児や介護など家族的責任を有する労働者に関する法制度(育児介護休業法)や助成金



- ・ 都道府県労働局雇用均等室