

★時間外労働等改善助成金

中小企業等が長時間労働の見直しのため、働く時間の縮減に取り組む事業主を助成するものです。今回は時間外労働上限設定コースをご紹介します。

## 【時間外労働上限設定コース】

○支給対象となる取組⇒いずれか一つ以上実施

1. 労務管理担当者に対する研修(※1)
2. 労働者に対する研修(※1)、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. 人材確保に向けた取組
6. 労務管理用ソフトウェア、労務管理用機器、デジタル式運行記録計の導入・更新(PC等は除く)
7. テレワーク用通信機器の導入・更新(※2)
8. 労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新

※1 は業務研修含む

※2 は原則PC、タブレット、スマホは含まない

○成果目標

平成30年度又は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、次のいずれかの上限設定を行い、労働基準監督署へ届出を行うこと。

- ① 時間外月 45 時間以下かつ年間 360 時間以下に設定
- ② 時間外月 45 時間超え月 60 時間以下かつ年間 720 時間以下に設定
- ③ 時間外月 60 時間を超え、時間外労働時間数及び法定休日における労働時間数の合計で月 80 時間以下かつ、時間外労働時間数で年間 720 時間以下に設定

○支給額

成果目標の達成状況に応じて、支給対象となる取組の実施に要した経費の一部を支給。次のいずれか低い額

- I 1 企業あたり上限 200 万円
- II 上限設定の上限額及び休日加算額の合計額
- III 対象経費の合計額×補助率 3/4(又は 4/5)

○申請など

- ・申請の受付は最寄りの労働局雇用環境・均等部に12/3(月)までに提出
- ・交付決定後、提出した取組を実施し、労働局に2/15(金)までに支給申請

★残業減らせば得をする

残業代が家計を助ける構図が長年続いて日本。月給に占める残業代の割合は8%を占める。生産性が高まれば企業の残業代負担は減るものの、収入がダウンするのではモチベーションは上がらない。社員への配慮が生産性向上のカギを握る。

はるやまホールディングスは、残業ゼロの社員に15,000円支給する「ノー残業手当」を導入、同時に年3.7%増の大幅賃上げも実施。半年後、一人当たりの売上高は前年同期に比べ3.2%増え、残業時間は15%減った。

「頑張れば得だと思った」のはトーコン・ヒューマンリソースの営業職。社員の生産性向上を目的に毎月30時間分の一律支給を始めた。30時間までなら残業しても時間通りに終わっても給与は同じ。退社時間から逆算して仕事に取り組むなどの工夫を重ねている。「プライベートの充実が仕事にもたらす好影響を実感している」と語る。

残業を減らせば得をする仕組みが欠かせない。

★建設作業員 腕前格付け

国交省と建設業界団体は今秋、全国の建設作業員を一元的に管理し、ランク分けする制度を導入する。保有している技能や、どんな現場で経験を積んできたか等をデータとして蓄積。高技能者を「見える化」して待遇面の改善につなげる。

官民で「建設キャリアアップシステム」を導入する。作業員一人ひとりにICカードを発行。作業現場にカードリーダーを置き、業務日報などを記録していく。キャリアの積み上げを評価する透明性の高い仕組みを整え、人材不足の対策につなげる。

