



【HR Professional】労務コンプライアンス研修 ①

「働き方改革関連法」について考える（「36協定」及び「同一労働・同一賃金」施策等）

Sample
(※ 研修資料の一部を抜粋)

HRプロフェッショナル 社会保険労務士オフィス

#0. いわゆる「働き方改革関連法」の立法趣旨（2019.4施行） & 必要性

☑ 70年ぶりの大改革である「働き方改革関連法」の立法趣旨 **～やらねば国は衰退する～**



1 - 3. 【参考①】 某社の36協定（上限規制箇所）

☑ 某社の36協定（参照：某社の某店舗） ⇒ 時間外労働の上限を「月45時間、年間360時間」で設定

時間外労働に関する協定届
休日労働

労働保険番号 [REDACTED]
法人番号 [REDACTED]

様式第9号の2（第16条第1項関係）

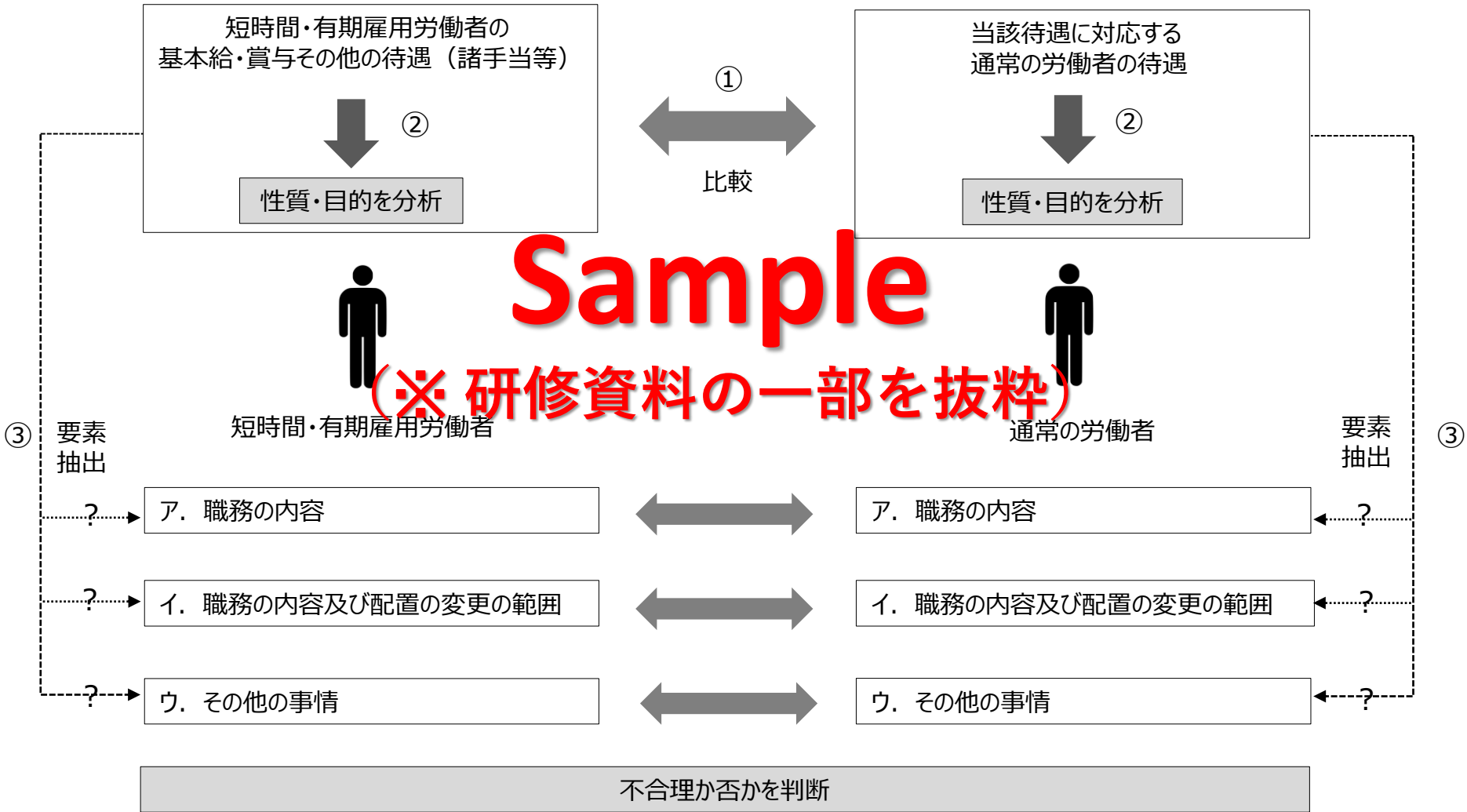
| 事業の種類 | | 事業の名称 | | 事業の所在地（電話番号） | | 協定の有効期間 | | |
|--------------------------|--------------------|---------------------|-----------|--------------------|----------------|--------------------------------------|---|-------|
| [REDACTED] | | | | | | 2020年2月1日から1年間 | | |
| 時間外労働 | ① 下記②に該当しない労働者 | 時間外労働をさせる必要のある具体的事由 | 業務の種類 | 労働者数 (満18歳以上の者) | 所定労働時間 (1日) | 1日 1箇月(①については45時間まで、②については42時間まで) | 1年(①については360時間まで、②については320時間まで) 起算日(年月日) 2020年2月1日 | |
| | | 顧客都合による販売提案に係る対応 | 店舗販売等 | 21人 | 7時間40分 | 5時間 | 45時間 | 360時間 |
| | | 在庫管理や修理等への対応拡大 | 商品の管理及び加工 | 14人 | 7時間40分 | 5時間 | 45時間 | 360時間 |
| ② 1年単位の变形労働時間制により労働する労働者 | | | | | | | | |
| 休日労働 | 休日労働をさせる必要のある具体的事由 | | 業務の種類 | 労働者数 (満18歳以上の者) | 所定休日 (任意) | 労働させることができる法定休日の日数 | 労働させることができる法定休日における始業及び終業の時刻 | |
| | 顧客都合による販売提案に係る対応 | | 店舗販売等 | 21人 | 月8日(シフト制) | 1か月に2日 | 10:00~20:00 | |
| | 在庫管理や修理等への対応拡大 | | 商品の管理及び加工 | 14人 | 月8日(シフト制) | 1か月に2日 | 10:00~20:00 | |

上記で定める時間数にかかわらず、時間外労働及び休日労働を合算した時間数は、1箇月について100時間未満でなければならず、かつ2箇月から6箇月までを平均して80時間を超過しないこと。☑
(チェックボックスに要チェック)

Sample
(※ 研修資料の一部を抜粋)



2 - 3. いわゆるパート・有期法8条の趣旨 ～図解で読み解く①～





HR Professional
Social Insurance Labor Consultant

HR Professional

Labor and Social Security Attorney Office