



人事労務情報

2018
5

一般社団法人 日本惣菜協会

東京都千代田区麹町4-5-10 麹町アネックス6階

TEL 03-3263-0957 FAX 03-3263-1325 URL <http://www.nsouzai-kyoukai.or.jp>

CONTENTS

	PAGE
トピックス	1
社会保険情報	3
助成金情報	4
相談室《人事労務管理》	5
実務の疑問解決！	7
information	9

トピックス

農水省 食品産業の働き方改革早わかりハンドブックを公表

農林水産省では、食品産業事業者の働き方改革を推進するため、『働く人も企業もいきいき食品産業の働き方改革検討会(以下「検討会」)』を設置し、食品産業(食品製造業、食品流通業、外食・中食産業)の働き方の現状や課題について議論を行ってきました。そして、3月28日、検討会の取りまとめ及びその結果を基に作成した『食品産業の働き方改革早わかりハンドブック(以下「ハンドブック」)』を公表しました。

http://www.maff.go.jp/j/shokusan/kikaku/hatarakikata_shokusan/index.html

1. 検討会取りまとめ

検討会は、平成30年1月22日を初回とし、計5回開催されました。そして、食品産業が将来にわたって働く人を確保し発展していけるよう、食品産業に携わる方々が働き方改革に取り組む際の基本となる事項を確認でき、実際に取り組んでいくためのヒントを提供するハンドブックを作成するために検討が重ねられ、取りまとめが公表されました。

このなかから、「アンケート調査結果(概要)」のうち「食品産業における危険な状況」を紹介します。

この項目での問いかけは次のとおりです。

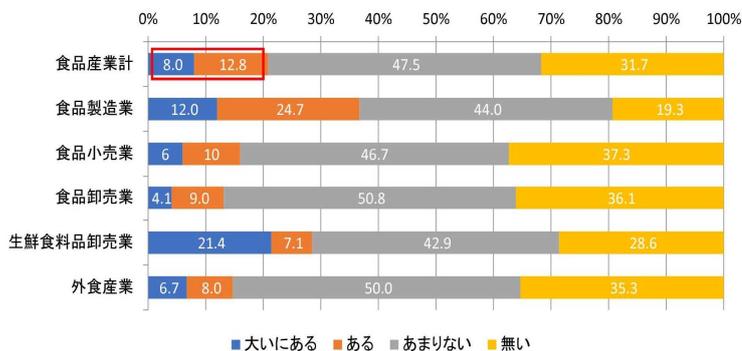
- Ⓐ 食品の製造、流通、外食の現場(工場や店舗など)では、身近に「はさまれ、巻き込まれ」「転倒」などの危険があると思いますか。
- Ⓑ 具体的に危険な状況について教えてください。

これらに対する回答結果は、次ページのグラフのとおりですが、食品産業全体で20.8%の従業員が、食品製造業で見ると36.7%の従業員が、身近に労働災害の危険性があると答えています。また、具体的に危険と思う状況では、「車両や機械による事故」「転倒」「はさまれ・巻き込まれ」が多くなっています。

検討会取りまとめの構成

- 1 趣旨
 - 2 食品産業をめぐる状況
 - ① 役割 ② 働き方をめぐる状況
 - 3 食品産業での働き方改革を促すための基本的な考え方
 - 4 今後の取組
- 【参考】食品産業における働き方に関するアンケート(概要)

【A】 身近に危険があると思いますか？



【B】 具体的な危険な状況



2. ハンドブック

検討会での結果を基に、分かりやすく取り組みやすいことを念頭に基本となる事項を示し、働き方改革の気づきや着手につながることを期待して作成されたのがハンドブックです。

ハンドブックの構成

- 1 食品産業の働き方チェックリスト
- 2 食品産業をめぐる状況
- 3 課題解決のためのヒント
- 4 企業の取組事例
- 5 働き方改革のお役に立つ情報

付録：働き方意識・行動アンケート

アンケート調査によると、「働き方改革は必要だが、まだ取り組めていない」との回答が、労使とも約6割を占めていました。週休2日の徹底、時間外労働の削減、柔軟な働き方などの改革が望まれる一方で、取り組みが進まない理由には、トップの意識や人材・設備・資金不足などがあげられています。

Check List

意識を変える

- 1 職場の働き方や従業員の抱える問題について定期的に把握している。
- 2 経営方針の中で「どのような働き方を目指すか」等を明示している。
- 3 従業員から働き方改革の取組について提案がある。

行動を変える

- 4 従業員の労働時間を把握している。
- 5 週休2日も取っており、年次有給休暇も取得しやすい。
- 6 時間外労働について、仕事の仕方を見直すことにより減少傾向にある。
- 7 突然の休みや柔軟な勤務時間に対応できる支援体制がある。

従業員を守り、育てる

- 8 過去に発生した労働災害に学び、類似災害の発生が防げている。
- 9 ハラスメントが発生していない職場である。
- 10 ここ数年のうち、育児・介護を理由に離職した従業員はいない。
- 11 パート・アルバイトが短期間で離職することなく、継続して勤務している。
- 12 従業員が学び育つための仕組み・風土がある。

こうした現状を踏まえ、ハンドブックでは、働き方改革を進める上で基本となる事項を12項目のチェックリスト(上記参照)で整理しています。経営者の意識変革や具体的な行動を促す設問のほか、従業員を労働災害やハラスメントから守り、従業員が育つ仕組み・風土に関する設問もあります。また、設問に対して、それぞれ課題解決につながる取り組みの考え方、具体的な手段、ポイントなども掲載され、働き方改革に取り組む必要性が強調されています。

さらにハンドブックでは、企業の先進事例や働き方改革の支援情報も掲載されています。支援情報としては、働き方改革、生産性向上に関する情報の入手先や働き方改革の取組についての相談先等が紹介されています。

ハンドブックの内容は、今後とも、企業や従業員等からの声を踏まえつつ、取組事例の紹介を充実させるなど進化していくことが必要とされています。そして、働く人も企業もいきいきとした食品産業になるよう、継続的に働き方改革に取り組んでいくことが望まれています。

社会保険情報

雇用保険手続におけるマイナンバーの届出が強化されました！

雇用保険の手続きにおけるマイナンバーの利用は、マイナンバーの利用が開始された平成28年1月より義務化されています。マイナンバーの利用について厳格な管理が求められる一方、これまではマイナンバーを記載せずに届出を行っても書類が受理されること等の理由から、雇用保険の届出においてマイナンバーを記載しないことも多くありました。しかしながら、平成30年5月からはマイナンバーの届出が強化されたので、その内容を確認しましょう。

1. マイナンバーの記載が必要になる届出等

雇用保険の届出等でマイナンバーの記載が必要なものは次の5つとなります。

- ① 雇用保険被保険者資格取得届
- ② 雇用保険被保険者資格喪失届
- ③ 高年齢雇用継続給付支給申請（初回）
- ④ 育児休業給付支給申請（初回）
- ⑤ 介護休業給付支給申請

上記①～⑤については、原則、届出等の都度、マイナンバーを記載することになりますが、既にマイナンバーを他の届出等の際に届け出ているときには、各届出等の欄外に「マイナンバー届出済」と記載することにより、マイナンバーの省略が可能です。

また、ハローワークにマイナンバーが未届の場合で、届出様式等にマイナンバーの記載欄がない場合には、「個人番号登録・変更届」を添付することによりマイナンバーの届出を行うものとして、次の4つがあります。

- ⑥ 雇用保険被保険者転勤届
- ⑦ 雇用継続交流採用終了届
- ⑧ 高年齢雇用継続給付支給申請（2回目以降）
- ⑨ 育児休業給付支給申請（2回目以降）

⑥～⑨については、既にハローワークにマイナンバーを届け出ている場合には、「マイナンバー届出済」と記載する必要はありません。ただし、マイナンバーが未届の場合、届出書類が返戻されてしまうので、注意してください。

2. 平成30年5月からの取扱い

雇用保険の届出等は、内容に記入漏れや添付書類の不足等、補正の必要があると判断されたものについては受理されず、届出をした事業主に対し一旦、差し戻しされることがあります。これまで、マイナンバーが記載されていない届出等について返戻されることはありませんでしたが、平成30年5月からは返戻されることになりました。

3. こんなときはどうする？ ～Q&Aより～

(1) マイナンバーの提供を拒否された場合

雇用保険手続の届出に当たってマイナンバーを記載することは、事業主においては法令で定められた義務であることを理解したうえで、従業員にマイナンバーの提供を求めることとなります。

仮に提供を拒否された場合には、ハローワークが一定の確認等をした上で受理することとしています。

※ マイナンバーの記載がないことのみをもって、ハローワークが雇用保険手続の届出を受理しないということはありません。

(2) マイナンバーの提供が受けられなかった場合

マイナンバーの提供が受けられなかった場合は、提供を求めた記録等を保存するなどし、単なる義務違反でないことを明確にしておいてください。

経過等の記録がなければ、マイナンバーの提供を受けていないのか、あるいは、提供を受けたのに紛失したのかが判別できません。特定個人情報保護の観点からも、経過等の記録をお願いします。

公開されたQ&Aは17項目あります。一度、目を通しておきましょう。

☞ <http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/2018QA.pdf>

助成金情報

65歳超雇用推進助成金、支給要件等が変更となりました

65歳超雇用推進助成金は、生涯現役社会の実現に向けて高齢者の雇用推進を図ることを目的とし、I 65歳超継続雇用推進コース、II 高齢雇用環境整備支援コース、III 高齢無期転換コースの3つが設けられています。この助成金について、平成30年4月1日から助成額や支給要件の一部が変更となりました。

今回は、I 65歳超継続雇用推進コースの内容および変更点を取り上げます。

☞ <http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000139692.html>

1. 概要

労働協約または就業規則により、

A 65歳以上への定年引上げ、

B 定年の定め廃止、

C 希望者全員を対象とする66歳以上の継続雇用制度の導入のいずれかの措置を導入し、実際にこの措置の適用を受ける60歳以上の雇用保険被保険者(以下「被保険者」)がいる場合に支給される助成金です。

2. 助成金額

次の【表】のとおり、定年の引上げ等の措置の内容及び年齢の引上げ幅と、対象被保険者数により助成金額が決まります。たとえば、対象となる被保険者が3人の会社で、定年を60歳から66歳に引き上げた場合の支給額は120万円となります。

【表】支給額 ※青字表示の区分の助成額が変更となっています。

60歳以上被保険者数(*)	65歳まで引上げ		66歳以上に引上げ		定年の定め廃止
	(5歳未満)	(5歳)	(5歳未満)	(5歳以上)	
1~2人	10万円	15万円	15万円	20万円	20万円
3~9人	25万円	100万円	30万円	120万円	120万円
10人以上	30万円	150万円	35万円	160万円	160万円

60歳以上被保険者数(*)	66~69歳まで		70歳以上		★定年引上げと、継続雇用制度の導入を合わせて実施した場合の支給額はいずれか高い額のみとなります。
	(4歳未満)	(4歳)	(5歳未満)	(5歳以上)	
1~2人	5万円	10万円	10万円	15万円	
3~9人	15万円	60万円	20万円	80万円	
10人以上	20万円	80万円	25万円	100万円	

3. 対象となる被保険者

次のいずれにも該当する必要があります。

- ① 支給申請日の前日において当該事業主に1年以上雇用され、かつ60歳以上の被保険者であること
- ② 期間の定めのない労働契約を締結する労働者、または期間の定めのない労働契約の定年後に継続雇用制度により引続き雇用されている者であること

たとえば、60歳定年、65歳まで継続雇用の会社の場合、定年退職した社員で引続き雇用している60歳以上65歳未満の被保険者が対象となります。

4. 重要なポイント

- ① 就業規則を見直しし、左記A~Cの制度を規定した際に、専門家等へ委託し経費を支出していることが必要です。
- ② 現行の就業規則が高齢者雇用安定法(以下「高安法」)に違反していないことはもちろん、少なくとも助成金支給申請の1年前には高安法に違反していない就業規則を制定しておくことが必要です。もし、対象被保険者が定年になった時点が1年より前であれば、その時点で高安法に違反していない就業規則を制定しておく必要があります。
- ③ 高齢者雇用推進員の選任に加え、高齢者雇用管理に関する措置(職業能力の開発及び向上のための教育訓練や、作業施設・方法の改善等)を1つ以上実施していることが必要となりました。

注意!

- ・ 受給に結び付くか否かの判断が難しく、厚労省管轄の助成金のなかでは申請難度が高いものです。したがって、申請窓口での事前相談は必須であり、窓口で不備がないことを確認したうえで就業規則の変更届を労働基準監督署に提出します。
- ・ 通常、助成金申請書の提出先は管轄労働局ですが、この助成金は事業所管轄の「独立行政法人高齢・障害・求職者支援機構」になります。
- ・ 助成金には様々な要件が設けられてるため、事前にご確認のうえ、慎重にご検討ください。

相談室《人事労務管理》

2 か所掛け持ちで働くパート、労働時間管理は必要ですか？



人事部長

最近の人手不足の影響か、労働条件の良いパートタイマー(以下、「パート」)の求人を間々見受けるようになりました。その影響ですかね、先日、パートさんから、当社で勤務した後に別の会社でも働きたいという相談を受けました。当社との労働契約は、1日5時間・週5日勤務なので、過重労働の問題はないのですが、こういったケースは今後増えてきそうですし、注意点を確認させてください。



社労士

確かにそうですね。国としては、短時間で働くパートに限らず、正社員についても副業・兼業を認めていこうという考えがあり、厚生労働省は平成30年1月に、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」を公表しました。また、これにあわせて、ガイドラインのQ&Aも公開されています。このなかで、実務上特に押さえておきたいことは、労働時間に関する取扱いとなります。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000192188.html>

人事部長

そうですね。当社と兼業先の両方で働くことになると、労働基準法における労働時間等の規定の適用はどうかと懸念しています。



社労士

労働時間のカウントは「人単位」で考えることになっており、労働基準法第38条において、会社が異なる場合であっても通算して取り扱うことが定められています。例えば、貴社(甲社)で5時間、次の会社(乙社)で4時間勤務をした場合、乙社で法定労働時間の8時間を超えることから、乙社が1時間分の割増賃金を支払う必要があります。一般的には、後から労働契約を交わした会社が割増賃金を支払うことになります。

労働基準法第38条(時間計算)

労働時間は、事業場を異にする場合においても、労働時間に関する規定の適用については通算する

人事部長

なるほど。法定労働時間を超える場合は、後から契約した会社のほうで割増賃金の支払いが必要になるのですね。



社労士

はい、そうです。通算により法定労働時間を超えることとなる所定労働時間を定めた労働契約を時間的に後から締結した会社が、契約の締結に当たって、労働者が他の会社で働いていることを確認したうえで契約を締結すべきことから、労働基準法上の義務を負うこととなります。

人事部長

なるほど。たまにですが、所定労働時間を超えることがあります。この場合は、どうなるのでしょうか。

社労士

そうですね。たとえば、もし貴社で所定労働時間の5時間のところを2時間残業してもらい、その後乙社で4時間勤務をした場合は、貴社にも2時間の残業に対して割増賃金を支払う必要が出てきます。

人事部長

えっ、そうなのですか!?! 当社が先に労働契約を結んでおり、残業をしても当社で働いた時間は1日の法定労働時間におさまっていますよ。



社労士

このケースは、2社を合算した所定労働時間が、既に法定労働時間に達していることを知りながら労働時間を延長したことになります。こういったときは、先に労働契約を結んでいた会社(甲社)も含めて、それぞれの会社で割増賃金を支払う義務を負うことになります。

人事部長

なるほど。ということは、従業員が掛け持ちで当社以外での勤務を希望する場合は、会社に報告してもらうことが必要ですね。そのうえで、なお一層、労働時間管理が重要ということだ……。



社労士

そうですね。労働時間管理についての注意点が明確になってきましたね。今後、状況をみつつ、従業員に報告してもらう事項を含めた社内ルールを検討していきましょう。

具体的な話となってきましたら、一緒に考えていきましょう。



2か所掛け持ち勤務のパートの雇用保険はどうなりますか？

雇用保険は、①週20時間以上の勤務 ②31日以上雇用見込み の2つを満たしている場合に加入することになっていますが、2か所ともその要件を満たした場合でも両方では加入せず、生計を維持するに必要な主たる賃金を受ける会社でのみ取得することになっています(※社会保険と異なる部分です)。よって、2か所掛け持ちで勤務する場合、どちらの会社でも雇用保険の加入要件を満たしているとしても重複加入はできません。

また、加入要件はひとつの会社で満たす必要があり、いずれの会社でも加入要件を満たさない場合は雇用保険に加入することはできません。例えば、A事業所で週所定15時間、B事業所で週所定10時間の就業をしている労働者は、合計で週25時間勤務であっても雇用保険へ加入することはできません。

複数の事業所で雇用される者(いわゆるマルチジョブホルダー)は、平成24年時点の統計で合計105万人とされていますが、このうち29万人が雇用保険の適用外となっていると推定されています。

昨年の雇用保険法改正における附帯決議(3月15日、衆議院厚生労働委員会)では、「複数の事業所で雇用される者について、雇用保険の適用に向けて早期に専門家による検討を行い、必要な措置を講ずること」とされました。また、同年の働き方改革実現会議(3月28日)においても、「副業・兼業を普及させる観点から雇用保険及び社会保険の公正な制度のあり方について検討を進める」という声が上がっていました。

このような流れを受け、厚労省は、労働者の副業・兼業を促進する一方で、「複数の事業所で雇用される者に対する雇用保険適用に関する検討会」を設置して、専門的な議論を始めました。今後、検討結果を審議会にかけ、制度改正につなげるとしています。

今後の制度の動きに注目です。

実務の疑問解決！

休日の振替と代休、労務上の取扱いが異なります



休日を前もって決めていても、業務の都合でやむを得ずその休日に出勤させ、その代わりに休日を与えることが少なからずあります。この場合、「振替休日」であるのか「代休」であるのかを混同して運用しているケースが見受けられます。「振替休日」と「代休」は、ともに法令上の用語ではないため、似たような趣旨をもつことばとして使用されているようですが、法律解釈上、両者の意義はまったく異なっています。

1. 休日の振替とは

あらかじめ休日と定められていた日を「労働日」とし、その代わりにほかの労働日を「休日」とすることをいいます。

振替により、あらかじめ休日と定められた日が「労働日」となり、その代わりとして振り替えられた日が「休日」となりますので、もともとの休日に労働させても「休日労働」とはならず、休日労働に対する割増賃金の支払義務は発生しません。

なお、休日の振替は、原則的には同一の週の中で行います。ただし、同一の週に予定通り振替休日をとらせることができず、翌週以降に振り替えた場合などは注意が必要です。

というのは、新たに労働日となった週の労働時間が法定労働時間を超えることとなった場合は、時間外労働としての割増賃金を支払う必要が生じるからです。もちろん、前もって36協定の締結と届出も必要となります。



本来、日曜日が休日であるところ、業務の都合から**事前に**、水曜日を休日とし、この日曜日を労働日に振替える。



日曜日に労働させても、休日労働にならず、割増賃金は発生しない。

2. 代休とは

いわゆる代休とは、休日労働などが行われた場合に、その代償として**以後**の特定の労働日を休みとするものです。この場合は**あらかじめ休日を振り替えたことにはならない**ため、休日労働をしたことには変わりません。よって、休日労働に対する賃金の支払いが必要ですし、前もって36協定を締結し届出をしておく必要もあります。

代休を取得した場合は、代休取得日の賃金を差し引くことができますが、それでも休日出勤の事実が消えるわけではないので、休日労働に対する割増賃金を支払う必要があります。割増賃金率については、法定休日であれば35%以上、所定休日であれば25%以上です。言い換えると、休日労働の割増賃金を支払ったならば、代休を与える必要はありません。



本来、日曜日が休日であるところ、業務の都合で**急ぎ**働かせることになり、代わりに水曜日を休みとした。



代わりに休みを与えても、日曜日が休日労働となることは変わりがないので、割増賃金の支払いが必要。

ただし、日曜日の休日労働分の割増賃金を支払えば、代休をを与えなくてもかまわない。



振替休日と代休の違いは理解できましたか？
次ページからは実務面のお話です。

3. 就業規則等の整備

① 振替休日

就業規則、労働協約等に「業務上やむを得ない事由がある場合には、休日を他の日に振り替えることがある」といった規定を設けておく必要があります。

② 代休

労働者が希望した日に代休を付与するといった代休を付与する条件や、賃金の取扱いといった運用の仕組みを、就業規則等に具体的に記載しておく必要があります。

4. 留意事項

(1) 勤怠管理システムの設定

勤怠管理システムなどを利用している場合、振替休日と代休の区別、代休取得の有無、代休を取得する期限の設定が必要となります。また、代休により生ずる休日労働時間、振替により週の法定労働時間を超えた場合の時間外労働についても適正に集計できるように、設定を確認してください。

(2) 代休の取得時期と賃金の取扱い

① 同一の賃金計算期間内に代休を取得する場合

休日労働に対する割増賃金（法定休日労働であれば35%）のみの支払いになります。

② 同一の賃金計算期間内に代休を取得できない場合

労働基準法24条の賃金全額払いの原則に沿い、賃金に対応する月の賃金支払日に支払うことが必要となります。

よって、いったん休日労働に対する賃金（法定休日労働であれば135%）を支給し、その後、実際に代休を取得した賃金計算期間で、割増賃金を除いた100%の賃金を控除します。

なお、これらの取扱いを就業規則等に定めておくことも必要です。

(3) 1か月単位の変形労働時間制と休日の振替

1か月単位の変形労働時間制を採用する場合には、労使協定または就業規則に変形期間における各

日、各週の労働時間を具体的に定めることを要し、その定めによって労働させる限り、1日または1週の法定労働時間を超えて労働させても違法とならないというものです。

そして、時間外労働となるのは、

- ① 1日については、8時間を超える所定労働時間を定めた日はその時間、それ以外の日は8時間を超えた時間
- ② 1週間については、40時間を超える所定労働時間を定めた週はその時間、それ以外の週は40時間を超えた時間（①で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総枠を超えた時間、です。

1ヵ月単位の変形労働時間制では、1年単位の変形労働時間制のような連続労働日数が6日以内（特定期間は1週間に1日の休日確保）は要求されていませんので、他の週への振替も可能ではあります。

しかし、「休日振替の結果、就業規則で1日8時間又は1週40時間を超える所定労働時間が設定されていない日又は週に1日8時間又は1週間40時間を超えて労働させることになる場合には、その超える時間は時間外労働となる」（昭63・3・14基発第150号、平6・3・31基発第181号）とされています。

よって、1日の所定労働時間が8時間、週2日の休日がある週の1日の休日を他の週に振り替えた場合、その週の所定労働時間は40時間とされていたにもかかわらず、48時間（8時間×6日）働くことになり、40時間を超えた8時間が時間外労働となり、時間外割増賃金の支払いが必要となります。





労働基準監督署、労働改善指導・援助チームの編成 / 厚労省、ネットで36協定

□ 労働基準監督署に、「労働時間改善指導・援助チーム」が編成されました

働き方改革の流れを受けて、社会的に労働時間に関する関心が高まっています。これに伴い、残業時間の削減や、労働時間を短縮する取組みをしている企業も多いかと思えます。

厚生労働省は、4月1日から全国の労働基準監督署に、働く人々の労働条件の確保・改善を目的とした「労働時間改善指導・援助チーム」を編成しました。

労働時間改善指導・援助チームは、次の2つの班で編成されます。

● 労働時間相談・支援班

主に中小企業の事業主に対し、法令に関する知識や労務管理体制についての相談への対応や支援を行います。具体的には、労働時間相談・支援コーナーで、窓口と電話により以下のような相談を受け付けます。

- ・ 時間外・休日労働協定(36協定)を含む労働時間制度全般に関する相談
- ・ 変形労働時間制などの労働時間に関する制度の導入に関する相談
- ・ 長時間労働の削減に向けた取組に関するご相談
- ・ 労働時間などの設定についての改善に取り組む際に利用可能な助成金の案内

● 調査・指導班

「労働時間改善特別対策監督官」として任命された労働基準監督官が、長時間労働の抑制と過重労働による健康障害の防止のため、監督指導を行います。

今後、さらに労働基準監督署の労働時間に関する調査・指導が多くなることが想定されます。いつでも調査に対応できるよう、労働環境の整備に取り組んでいきましょう。

□ 厚生労働省 ネットで36協定や1年変形協定届等を作成できるサービスを開始しました

⇒ 作成支援ツール(36協定届、1年単位の変形労働時間制に関する書面)について

<http://www.startup-roudou.mhlw.go.jp/support.html>

働き方改革が進められるなか、36協定の重要性が増しています。今年度の労働行政運営方針を見ても、36協定の締結及び届出に関する指導を強化する方針が打ち出されているところです。

こうした背景から厚生労働省では、ホームページ上の入力フォームから必要項目を入力・印刷することで、労働基準監督署に届出が可能な次の4種類の書面を作成することができるサービスを開始しました。

- ① 時間外労働・休日労働に関する協定届(36協定届)
- ② 1年単位の変形労働時間制の協定届
- ③ 労使協定届
- ④ 労働日等を定めたカレンダー

実際に36協定の作成を試してみましたが、たとえば、「時間外労働をさせる必要のある具体的事由」もプルダウンから選択できるようになっており、なかなか便利です。従来はWordなどで作成されている企業も多いと思いますが、今後はこのツールの利用も検討されてはいかがでしょうか？また現状、締結・届出ができていない企業のみなさんは、是正勧告を受ける前に、36協定の締結・届出を行っておきましょう。