

社会保険労務士法人 シャイン 2022年6月 web通信 (vol.28)

『 変形労働時間制の活用法！ 』



令和4年6月21日

※聴講者はカメラ・マイクオフをお願いします

※質問は常時「チャット」にてお受けします

※終了時 アンケートへのご協力もお願いします！



講師紹介

★プロフィール

中村 仁（特定社会保険労務士）

昭和55年 静岡県富士市生まれ（山梨県身延町育ち）

趣味 ギター、映画鑑賞、ちょっとだけゴルフ



★社会保険労務士法人シャイン

経営理念 輝く「人財」づくりに挑戦し続け
お客様と「喜び」「幸せ」を共有する

事務所所在地 山梨県身延町

社歴 平成22年10月開所（平成28年10月法人化）

事務所体制 社労士2名、職員2名 計4名

★事務所の特徴

- ・ 山梨県、静岡県で相談実績200社以上。
- ・ **労務管理に特化**しており、トラブル予防型の労務管理を提案。
- ・ **「A4一枚評価制度」**を用いた人事・賃金制度構築。
- ・ **ペーパーレス、テレワーク**などを社内のDX化を積極的に実施。
近時はzoomを用いた研修を数多く実施。

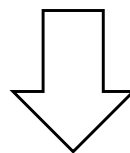


変形労働時間制とは？

法定労働時間（1週40時間、1日8時間）という労働を一定のルールの下で変形させることが出来る。

【原則的労働時間】

1週40時間 1日8時間



【割り振りの例外】

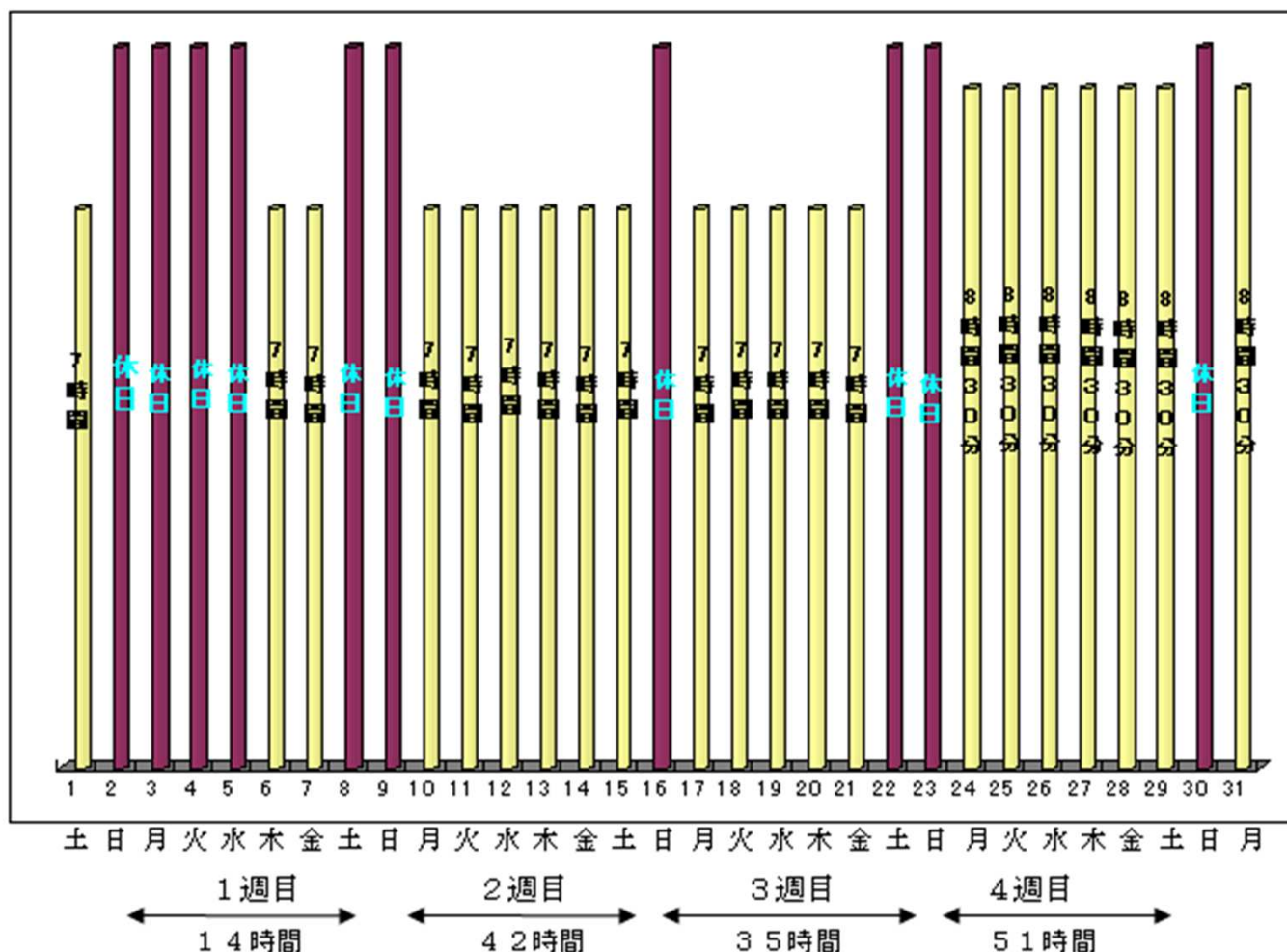
- ① 1カ月単位の変形労働時間制
- ② 1年単位の変形労働時間制
- ③ 1週間単位の非定型的変形労働時間制
- ④ フレックスタイム制

割増賃金の減額に効果もあるが、働き方改革以降、**残業の上限規制対策としての活用が重要**になってきている。



変形労働時間制のイメージ（1カ月単位）

★一か月単位の変形労働時間例



計142時間÷4 = 35.5時間
(変形しても週平均40時間以下にする必要あり)



実務的な活用事例（1カ月変形）

- ・ 医療・介護系の夕方～朝の勤務（15時間勤務）
- ・ 飲食の週末の長時間対応
- ・ 配達業務・小売業（1日10時間×週4日勤務）

【メリット】

- ・ 月の中で上限まで時間の組み換えが自由に出来る
（1年変形と違い上限なし）

【デメリット】

- ・ シフト表の作成が毎月必要（後述）
- ・ 割増賃金の計算が複雑になる（後述）
- ・ 適正に運用されないと、法定労働時間の原則
（1週40、1日8時間）で割増賃金の計算
が必要となる。



1 力月変形労働制の導入

1 1か月単位の変形労働時間制の採用方法

労使協定または就業規則（※2）で、2に示した事項について定めてください。

なお、締結した労使協定や作成・変更した就業規則は、所轄労働基準監督署に届け出てください。

（※2）常時使用する労働者が10人以上の事業場は、就業規則の作成・届出が必要です。

2 労使協定または就業規則などに定める事項

次の事項すべてを、定める必要があります。

① 対象労働者の範囲

法令上、対象労働者の範囲について制限はありませんが、その範囲は明確に定める必要があります。

② 対象期間および起算日

対象期間および起算日は、具体的に定める必要があります。

（例：毎月1日を起算日とし、1か月を平均して1週間当たり40時間以内とする。）

なお、対象期間は、1か月以内の期間に限ります。

③ 労働日および労働日ごとの労働時間

シフト表や会社カレンダーなどで、②の対象期間すべての労働日ごとの労働時間をあらかじめ具体的に定める必要があります。その際、②の対象期間を平均して、1週間あたりの労働時間が40時間（特例措置対象事業場は44時間）を超えないよう設定しなければなりません（「3 労働時間の計算方法」参照）。

なお、特定した労働日または労働日ごとの労働時間を任意に変更することはできません。

④ 労使協定の有効期間

労使協定を定める場合、労使協定そのものの有効期間は②の対象期間より長い期間とする必要がありますが、1か月単位の変形労働時間制を適切に運用するためには、3年以内程度とすることが望ましいでしょう。



労働時間（上限）の計算方法

対象期間を平均して1週間あたりの労働時間が40時間（特例措置対象事業場は44時間）を超えないためには、対象期間中の労働時間を、以下の式で計算した上限時間以下とする必要があります。

◎ 上限時間の計算方法

$$\text{上限時間} = \frac{\text{1週間の労働時間} \times \text{対象期間の歴日数}}{7}$$

(40時間(特別措置対象事業場は44時間))

対象期間が1か月の場合の上限時間

週の法定労働時間	月の歴日数			
	28日	29日	30日	31日
40	160.0	165.7	171.4	177.1
44	176.0	182.2	188.5	194.8

(単位:時間)



1 カ月変形労働時間制のシフト表

	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
日	日	日	日	日	日	日	日	日	日	日	日	日	日	日	日	日	日	日	日	日	日	日	日	日	日	日	日	日	日	日
労働 太郎	A	B	C	A	B			A	B	C	A	B			A	B	C	A	B			A	B	C	A	B			A	B
厚生 姫子		A	B	C	A	B			A	B	C	A	B			A	B	C	A	B			A	B	C	A	B			A
基準 督助			A	B	C	A	B			A	B	C	A	B			A	B	C	A	B			A	B	C	A	B		

勤務シフト	勤務時間	拘束時間	休憩時間	労働時間
A	8:00～17:00	9時間	1時間	<u>8時間</u>
B	8:00～18:00	10時間	1時間	<u>9時間</u>
C	10:00～17:00	7時間	1時間	<u>6時間</u>

氏名	1か月の 総労働時間	法定労働時間 (171.4時間)との差
労働太郎	177	+5.6
厚生姫子	168	-3.4
基準督助	160	-11.4

労働太郎さんの労働時間は、法定労働時間を5.6時間超過していますので、シフト表の見直しが必要です。



1 力月変形労働時間制の協定届

様式第3号の2 (第12条の2の2関係)

1 箇月単位の変形労働時間制に関する協定届

事業の種類	事業の名称	事業の所在地 (電話番号)		常時使用する労働者数
業務の種類	該当労働者数 (満18歳未満の者)	変形期間 (起算日)	変形期間中の各日及び各週の 労働時間並びに所定休日	協定の有効期間
労働時間が最も長い日の労働時間数 (満18歳未満の者)	(時間 分)	労働時間が最も長い週の労働時間数 (満18歳未満の者)	(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 (事業場の労働者の過半数で組織する労働組合) の名称又は労働者の過半数を代表する者の
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 ()

上記協定の当事者である労働組合が事業場の全ての労働者の過半数で組織する労働組合である又は上記協定の当事者である労働者の過半数を代表する者が事業場の
全ての労働者の過半数を代表する者であること。 ☐ (チェックボックスに要チェック)

上記労働者の過半数を代表する者が、労働基準法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でなく、かつ、同法に規定する協定等をする者を選出するこ
とを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であつて使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。 ☐

(チェックボックスに要チェック)

年 月 日

使用者 職名
氏名

労働 監督署長殿

記載心得

1 労働基準法第60条
も長い日の労働
「変形期間

の規定に基づき満18歳未満の者に変形労働時間制を適用する場合には、「該当労働者数」、「労働時間が最
労働時間が最も長い週の労働時間数」の各欄に括弧書きすること。

変形労働時間制における時間通算の期間の単位を記入し、その起算日を括弧書きすること。

びに所定休日」の欄中に当該事項を記入しきれない場合には、別紙に記載して添付すること。
る労働組合がある場合はその労働組合と、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合は
なお、労働者の過半数を代表する者は、労働基準法施行規則第6条の2第1項の規定によ
又は管理の地位にある者でなく、かつ、同法に規定する協定等をする者を選出することを明
よる手続により選出された者であつて、使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。
協定とはならないことに留意すること。また、これらの要件を満たしていても、当該要件に
は、届出の形式上の要件に適合していないことに留意すること。

協定の当事者たる労使双方の合意があることが、協定上明らかとなるような方法により締

令和3年4月以降
協定はチェックボックス有
代表選出手続きも要注意！



1 力月変形労働時間制の協定届（記載例）

雇用者 ≠ 対象者
対象者は別設定

1 箇月単位の変形労働時間制に関する協定届

事業の種類	事業の名称	事業の所在地（電話番号）		常時使用する労働者数
機械器具卸売業	〇〇商事（株）	福岡市博多区×××-×（〇〇〇-〇〇〇-〇〇〇〇）		30 人
業務の種類	該当労働者数 （満18歳未満の者）	変形期間 （起算日）	変形期間中の各日及び各週の 労働時間並びに所定休日	協定の有効期間
営業	25 人 (0 人)	1 か月 (毎月1日)	別紙勤務表のとおり	平成〇年〇月〇日 から 平成〇年〇月〇日
労働時間が最も長い日の労働時間数 （満18歳未満の者）		8 時間 分 (時間 分)	労働時間が最も長い週の労働時間数 （満18歳未満の者）	48 時間 分 (時間 分)

協定の成立年月日 平成〇 年 〇 月 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

職名 〇〇商事（株）営業主任
氏名 福岡太郎



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

平成〇 年 〇 月 〇 日

〇〇 労働基準監督署長 殿

使用者 職名 〇〇商事（株）
氏名 代表取締役社長 博多一郎





割増賃金の支払い その他

1 か月単位の変形労働時間制を採用した場合、割増賃金の支払いが必要な時間外労働となる時間は以下のとおりです（詳細は、次ページ参照）。

- ① 1 日については、8 時間を超える時間を定めた日はその時間、それ以外の日は8 時間を超えて労働した時間
- ② 1 週間については、40時間（特例措置対象事業場は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40時間（特例措置対象事業場は44時間）を超えて労働した時間（①で時間外労働となる時間を除く）
- ③ 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（①または②で時間外労働となる時間を除く）

（注1）育児を行う者などへの配慮

育児を行う者、老人などの介護を行う者、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ついては、これらの者が育児などに必要な時間を確保できるよう配慮しなければなりません。

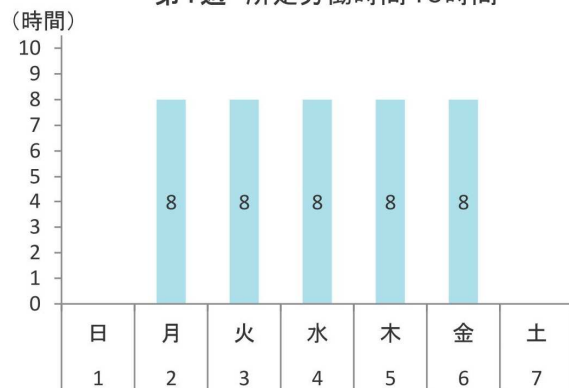
（注2）1 か月単位の変形労働時間制を採用できない者

- ・ 満18歳未満の年少者（ただし、満15歳以上満18歳未満の者（満15歳に達した日以後の最初の3月31日までの間を除く）については、1 週間48時間、1 日8 時間を超えない範囲で採用可）
- ・ 妊産婦（妊娠中及び産後1 年を経過しない女性）が請求した場合

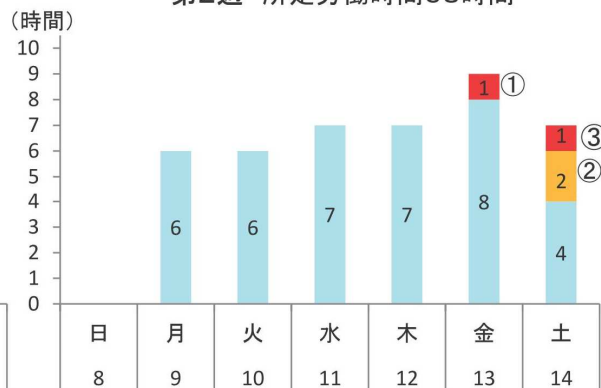


時間外・割増賃金の考え方

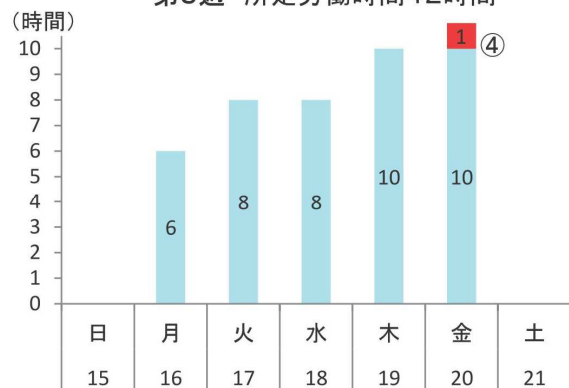
第1週 所定労働時間40時間



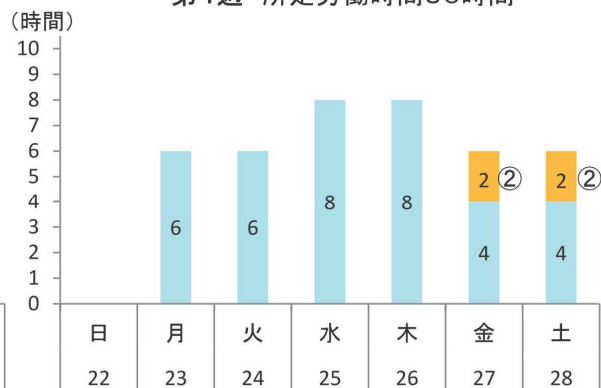
第2週 所定労働時間38時間



第3週 所定労働時間42時間



第4週 所定労働時間36時間



第5週 所定労働時間16時間



■ 所定労働時間
■ 所定労働時間を超えた時間(時間外労働)
■ 所定労働時間を超えた時間(法定内労働時間)

1か月間の所定労働時間 172.0時間
1か月間の法定労働時間 177.1時間

時間外労働となる時間

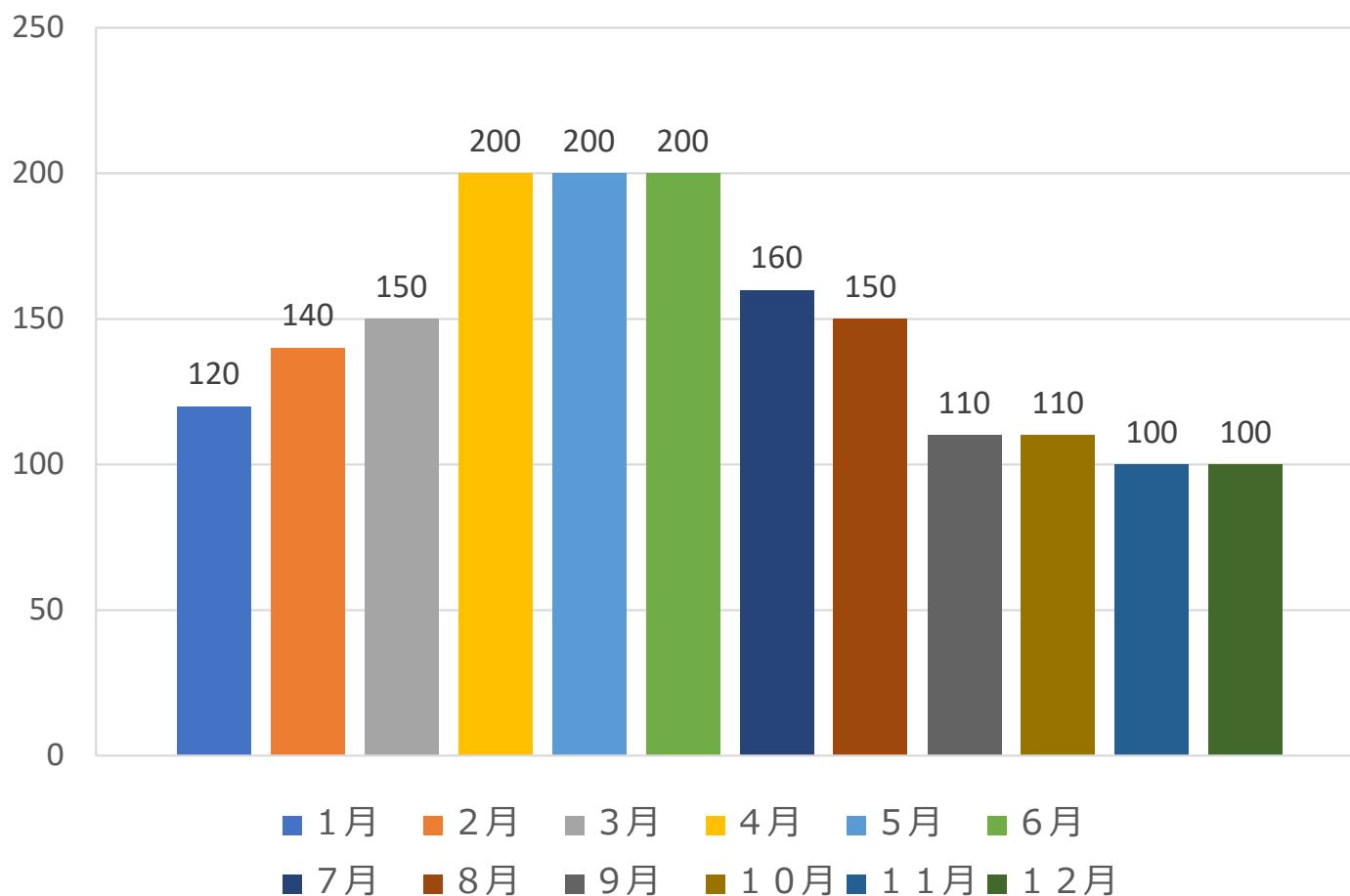
- ① 1日8時間を超えかつ所定労働時間を超えており、時間外労働
- ② 1日8時間、1週40時間を超えておらず、月の法定労働時間の枠内であり法定内労働
- ③ 1日8時間を超えていないが、1週40時間を超えており時間外労働
- ④ 1日8時間を超え、かつ、所定労働時間を超えており時間外労働
- ⑤ 1日8時間、1週40時間を超えていないが、②について労働させたため、月の法定労働時間を超えており、所定労働時間であっても時間外労働

割増賃金の計算方法(例:時給1,000円)

基本賃金	1,000 × 172	= 172,000円
②の賃金(法定内労働)	1,000 × 6	= 6,000円
①、③および④の賃金(時間外労働)	1,000 × 1.25 × 3	= 3,750円
⑤の賃金(時間外労働)	1,000 × 0.25 × 0.9	= 225円
合計	172,000 + 6,000 + 3,750 + 225	= 181,975円



変形労働時間制のイメージ（1年単位）



一定のルールの下、年間での労働時間の枠組み
を変形できる（上限：年間2085.7時間（365日））



実務的な活用事例

- ・ 季節的な繁閑が大きい業種（ゴルフ場、スキー場）
- ・ 时期的な繁閑が大きい業種（製造、建設、小売、農業）

【1カ月変形労働制との違い】

- ・ **1カ月超～1年以内の一定期間**を平均して、1週あたり平均40時間以内とする。
- ・ 労使協定の作成と所轄労働基準監督署への届出が必要。就業規則の規定のみは不可。
- ・ 1日10時間以内、1週52時間以内に収める必要があり、労働日数の上限280日、48時間を3週連続超えてはいけないなど、採用要件が厳しい。
- ・ 36協定の上限時間について、1月42時間以内、1年320時間以内（特別条項除く）となる。
（通常、月45時間、年360時間）



1 年単位の変形労働制の導入

① 対象労働者の範囲

法令上、対象労働者の範囲について制限はありませんが、その範囲は明確に定める必要があります。

労働した期間が②の対象期間より短い労働者については、割増賃金の支払を要する場合があります（3 頁の 5 を御覧ください。）。

② 対象期間及び起算日

対象期間は、1 箇月を超え 1 年以内の期間に限りま。

対象期間を具体的な期日でなく期間で定める場合に限り、当該期間の起算日も必要です。

③ 特定期間

②の対象期間中の特に業務の繁忙な期間を特定期間として定めることができますが、この特定期間は、連続して労働させる日数の限度に関係があります（2 頁の 2 (3) を御覧ください。）。

なお、対象期間の相当部分を特定期間とすることは法の趣旨に反します。

④ 労働日及び労働日ごとの労働時間

労働日及び労働日ごとの労働時間は、②の対象期間を平均し 1 週間当たりの労働時間が 40 時間を超えないよう、また、2 頁の 2 に示す限度に適合するよう設定しなければなりません。

また、特定した労働日又は労働日ごとの労働時間を任意に変更することはできません。

なお、労働日及び労働日ごとの労働時間は、②の対象期間中のすべての労働日及び労働日ごとの労働時間をあらかじめ労使協定で定める方法のほか、対象期間を区切って定める方法があります（3 頁の 3 を御覧ください。）。

⑤ 労使協定の有効期間

労使協定そのものの有効期間は②の対象期間より長い期間とする必要がありますが、1 年単位の変形労働時間制を適切に運用するためには対象期間と同じ 1 年程度とすることが望ましいものです。



対象期間における労働日数の限度

対象期間における労働日数の限度は、1年当たり280日です（対象期間が3箇月を超え1年未満である場合は、次の式により計算した日数（端数切り捨て）です。）。

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

ただし、次の①及び②のいずれにも該当する場合には、旧協定の対象期間について1年当たりの労働日数から1日を減じた日数又は280日のいずれか少ない日数です（対象期間が3箇月を超え1年未満である場合は、上記と同様に計算した日数です。）。

①

事業場に旧協定（1頁の1②の対象期間の初日の前1年以内の日を含む3箇月を超える期間を対象期間として定める1年単位の変形労働時間制の労使協定（そのような労使協定が複数ある場合には直近の労使協定）をいいます。）があるとき。

②

労働時間を次のいずれかに該当するように定めることとしているとき。

イ 1日の最長労働時間が、旧協定の1日の最長労働時間又は9時間のいずれか長い時間を超える。

ロ 1週間の最長労働時間が、旧協定の1週間の最長労働時間又は48時間のいずれか長い時間を超える。

（例）対象期間が1年である旧協定が1日の最長労働時間9時間、1週間の最長労働時間48時間、労働日数260日であったところ、今回、対象期間を1年、1日の最長労働時間を10時間とするのであれば、労働日数の限度は259日。



対象期間における労働日数、休日の限度

1日の労働時間の限度は10時間、1週間の労働時間の限度は52時間です。

ただし、1頁の1②の対象期間が3箇月を超える場合は、次のいずれにも適合しなければなりません。

- ① 労働時間が48時間を超える週を連続させることができるのは3週以下。
- ② 対象期間を3箇月ごとに区分した各期間において、労働時間が48時間を超える週は、週の初日で数えて3回以下。

なお、積雪地域において一定の業務に従事する者については、①及び②の労働時間が48時間を超える週についての制限はありません。

そのほか、隔日勤務のタクシー運転の業務に従事する労働者のうち一定のものについては、1日の労働時間の限度は16時間です。

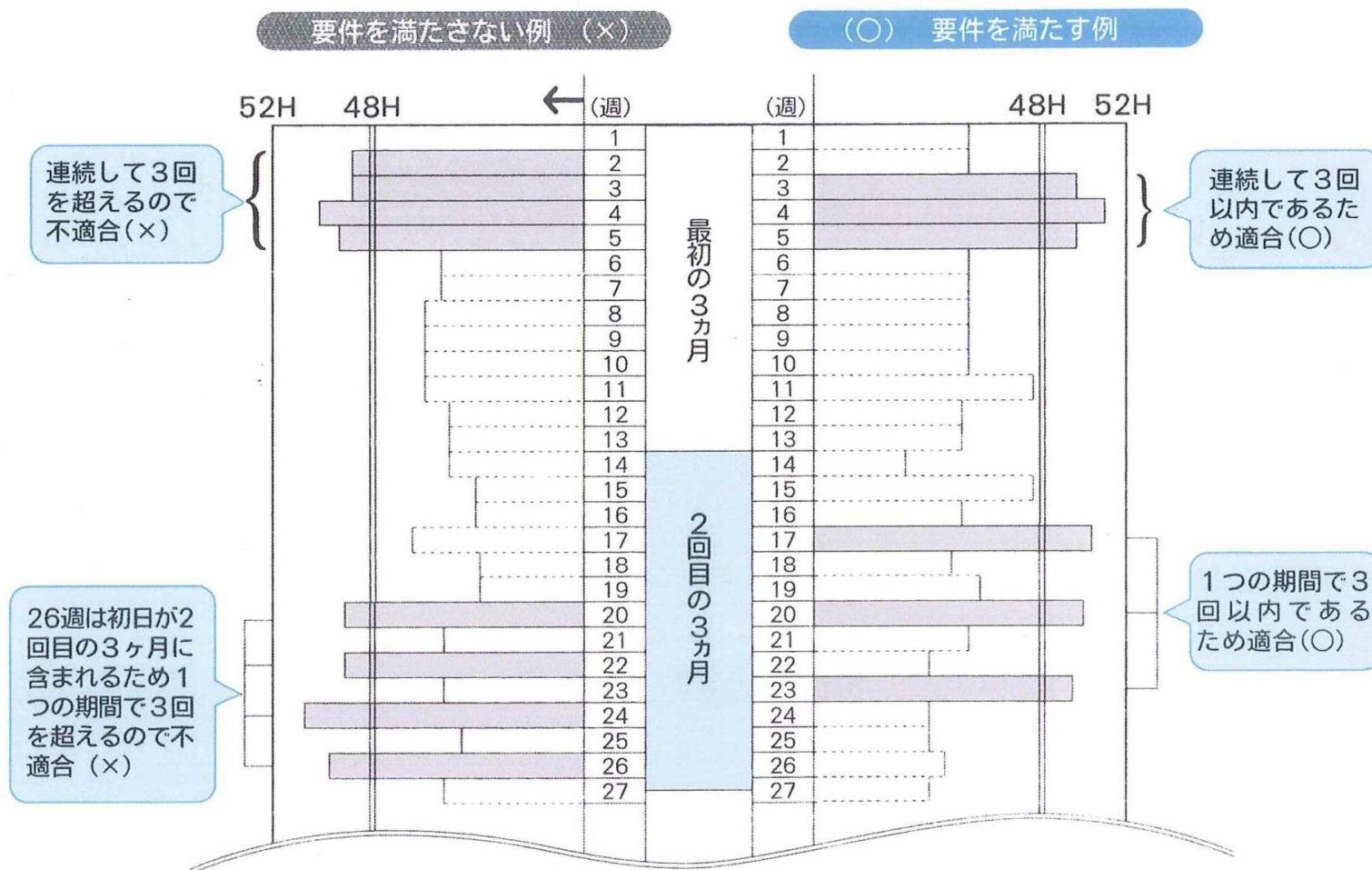
対象期間における連続して労働させる日数の限度は、6日です。

特定期間における連続して労働させる日数の限度は、1週間に1日の休日が確保できる日数です。



週4 8時間超の設定

週48時間を超える場合の要件



対象期間が3ヵ月を超える場合、確認が必要。
(その他、3ヵ月超の場合は要件が厳しくなるものあり)

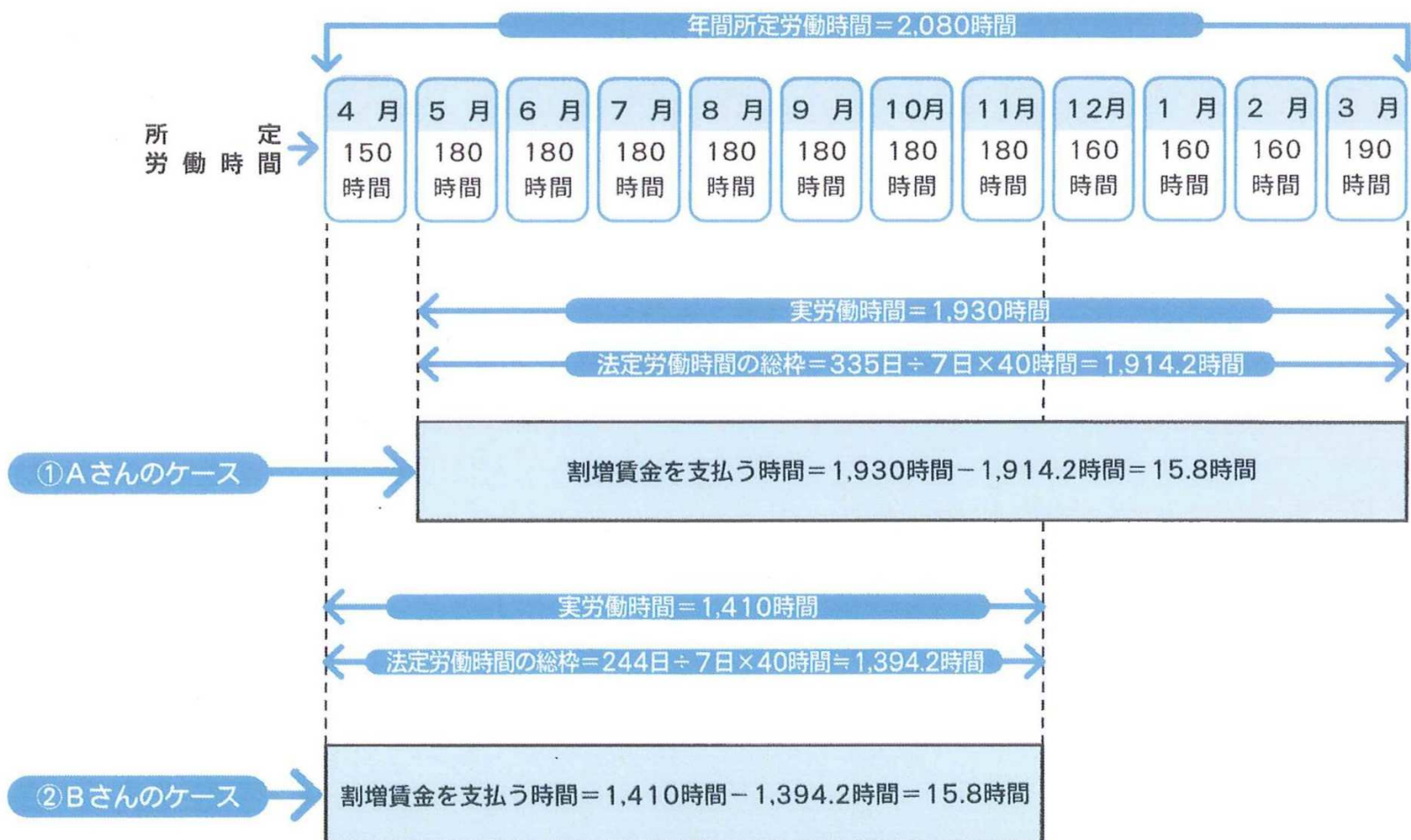


中途採用等の割増賃金の清算

☆平成○年4月1日を起算日とする1年単位の変形労働時間制を次の2名に適用した場合
(各人は所定労働時間だけ労働したものとする。)

◎途中採用者→Aさん=平成○年5月1日入社

◎途中退職者→Bさん=平成○年11月30日退職





1年単位の変形労働時間制の導入①

様式第4号(12条の4第6項関係)

1年単位の変形労働時間制に関する協定届

事業の種類	事業の名称	事業の所在地(電話番号)		常時使用する労働者数
一般機械 器具製造業	〇〇〇〇株式会社	〇〇区〇〇町3-4-5(電話〇〇〇〇-〇〇〇〇)		150人
該当労働者数 (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	協定の有効期間
120人 (人)	1年(平成〇年〇月〇日) 特定期間 7月4日～7月17日	(別紙)	37時間 20分	平成〇年〇月〇日 から1年間
労働時間が最も長い日の労働時間数 (満18歳未満の者)	8時間 30分 (時間 分)	労働時間が最も長い週の労働時間数 (満18歳未満の者)	51時間 00分 (時間 分)	対象期間中の総労働日数
				251日
労働時間が48時間を超える週の最長連続週数	3週	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	7週	特定期間中の最も長い連続労働日数	12日間	
旧協定の対象期間	1年	旧協定の労働時間が最も長い日の労働時間数	8時間 50分	
旧協定の労働時間が最も長い週の労働時間数	48時間 00分	旧協定の対象期間中の総労働日数	252日	

協定の成立年月日 平成〇年 〇月 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

職名
氏名

製造第二課 係長
〇〇 〇〇

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(

投票により選出

平成〇年 〇月 〇日

使用者 職名
氏名

〇〇〇〇株式会社 代表取締役社長
〇〇 〇〇

印

〇〇 労働基準監督署長 殿



1年単位の変形労働時間制の導入②

1年単位の変形労働時間制に関する労使協定

〇〇株式会社と従業員代表〇〇〇〇は、1年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)

第1条 所定労働時間は、1年単位の変形労働時間制によるものとし、1年を平均して週40時間を超えないものとする。
2 1日の所定労働時間、始業・終業の時刻、休憩時間は次の通りとする。

① 12月、3月

所定労働時間＝1日8時間30分
(始業＝午前8時30分、終業＝午後6時、
休憩＝正午～午後1時)

② 前記①以外の期間(4月、5月、6月、7月、8月、9月、10月、11月、1月、2月)

所定労働時間＝1日7時間30分
(但し、日曜日の所定労働時間は終業時刻を1時間30分くり上げ6時間とする。)
(始業＝午前9時、終業＝午後5時30分、
休憩＝正午～午後1時)

(特定期間)

第4条 特定期間は次の通りとする。
7月4日～7月17日

(対象となる従業員の範囲)

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従業員を除き、全従業員に適用する。

- 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従業員のうち、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従業員に該当する者のうち、本制度の適用免除を申し出た者

(有効期間)

第6条 本協定の有効期間は起算日から1年間とする。

(起算日)

第2条 対象期間の起算日は平成〇年〇月〇日とする。 平成〇年〇月〇日

(休日)

第3条 休日は、別紙年間カレンダーの通りとする。

〇〇株式会社代表取締役 〇〇〇〇印
従業員代表製造第二課係長 〇〇〇〇印

[別紙年間カレンダー] 平成〇年〇月～平成〇年〇月

4 April S M T W T F S 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	7 July S M T W T F S 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	10 October S M T W T F S 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	1 January S M T W T F S 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
5 May S M T W T F S 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	8 August S M T W T F S 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	11 November S M T W T F S 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	2 February S M T W T F S 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
6 June S M T W T F S 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	9 September S M T W T F S 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	12 December S M T W T F S 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	3 March S M T W T F S 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

※赤色数字の日は休日



変形労働の振替は可能か？

振替自体は基本的に問題ないものの、一度特定した内容を**恒常的に変更するものは変形労働時間制として認められない。**

また振替を行った結果、時間外労働等が発生する場合は、時間外労働となり、**割増賃金が発生する可能性が高い。**

⇒実務的な運用としては、元々のシフトを超えるような労働が生じる場合は、割増賃金の対象と考えるのが、未払い賃金対策としては有用。



導入に当たって

労働基準監督署も協定などの届出時に細かい運用まで確認をしないことがほとんどです。

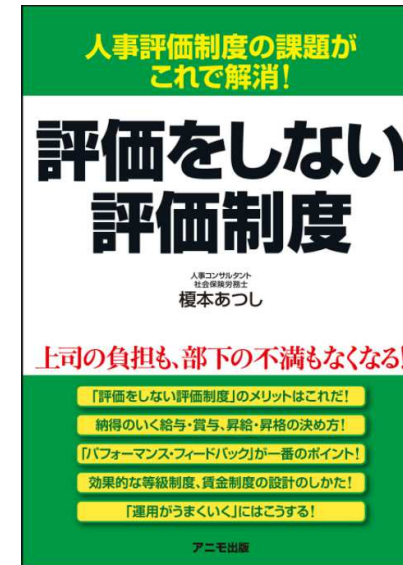
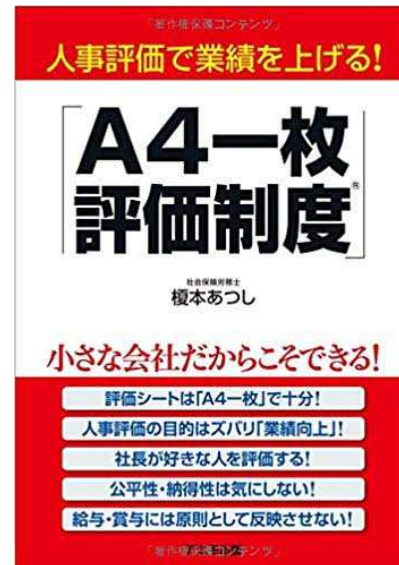
導入後、**運用が誤っている場合は、割増賃金の未払い、36協定と時間外労働の問題に直結する可能性も高い**為一度、きちんと確認をしておくことをオススメします。

※給与計算とも密接に関係する内容なので、そのことも含めて確認が必要になると思われます。

※新規導入は不利益変更になり得るかという点に関して、労基法上の制度であることから不利益の程度は低いと考えられますが、導入により、割増賃金が減る＝給料の大幅な減額などになる場合は、導入時の配慮が必要と考えます。



人事評価制度、賃金制度 お任せください！



【著者：榎本あつし先生と】

中小企業向けの「業績向上」を得意とする人事制度。

「人事制度の学校」の人事構築士として活動中！

<https://ps-school.net/jinji/>





参加の皆様へ

■ 無料相談

来所またはzoomによりお受けします。

アンケート、メール、HP、お電話にてお問合せください。

■ 無料web通信 ご紹介ください！

実務に役立つ情報を毎月ご提供します

登録フォーム [https://i-](https://i-magazine.bme.jp/bm/p/f/tf.php?id=shainsr&task=regist)

[magazine.bme.jp/bm/p/f/tf.php?id=shainsr&task=regist](https://i-magazine.bme.jp/bm/p/f/tf.php?id=shainsr&task=regist)

【次回web通信 令和4年7月28日（木）】

『令和4年度 キャリアアップ助成金の概要』

14時～15時 参加費：無料

<https://forms.gle/gFVCLsDZbzdeZYSE9>

本日のアンケートからお申込み可能です！



顧問先様はweb通信の録画がいつでも見られます！

社会保険労務士法人シャイン
Social Insurance Labor Consultant Office Shain

ホーム 経営理念 事務所概要 対応業務 料金表 よくある質問 BLOG お問い合わせ **顧問先様限定**

顧問先専用ページ

HOME > 顧問先専用ページ

社会保険労務士法人シャイン
電話 **0556-62-2710** (代)
月～金 9:00～18:00
〒409-2531
山梨県南巨摩郡身延町梅平2532-3

会社案内パンフレット
PDFダウンロード

このコンテンツはパスワードで保護されています。
閲覧するには以下にパスワードを入力してください。

パスワード送信

パスワードがわからない場合は、[お問合せフォーム](#)よりお問合せください。

**パスワードは別途連絡しております。
ご不明な場合は、お気軽にご連絡ください。**



御清聴ありがとうございました！

【社会保険労務士法人 シャイン】

職場の安心感の架け橋となり
成長する「人・組織づくり」に貢献する

就業規則の見直し、賃金設計
労務管理など、お気軽にお問合せ下さい。
(顧問契約、スポット対応あり)

TEL 0556-62-2710 FAX 0556-62-3620

<http://sr-shain.com/>

info@sr-shain.com

公式LINE @sr-shain