

知っておきたい 働き方改革の基礎知識

執筆 ▶ 吉田 秀子 ● 社会保険労務士法人アップル労務管理事務所 所長

残業時間や年休取得など、私たちの働き方が変わる可能性のある働き方改革関連法がこの4月から施行されます。中小企業が多い介護事業所が留意すべき点は？ 介護事業所の経営にも詳しい、社会保険労務士の吉田秀子さんに解説いただきます。 (編集部)

プロフィール よしだ ひでこ

さまざまな業種の介護事業所を顧問先に持ち、公益財団法人東京介護労働安定センターの雇用管理コンサルタントや介護事業所向けのセミナー講師を務めるなど、多くの介護事業所向けのコンサルティング経験を持つ。主な著書に「これだけは知っておきたい『労働基準法』の基本と常識」「小さな会社の総務・経理の仕事がわかる本」など。



この4月から、働き方改革が順次実施されます。過労死につながる長時間労働の解消、ワークライフバランスに合った多様な働き方、雇用の形態にかかわらず公正な処遇の確保を実現するための政策、それが働き方改革です。今後加速する少子高齢化による労働人口の減少を解決するためには、私たちが子育てや介護を仕事と両立させながら、女性も高齢者も働きやすい社会に変えていく必要があります。

ここでは、主な改正点を説明します。

1. 時間外上限時間の見直し

今までは、特別条項付きの「^{サブロク}36協定」*1で、労使間で残業の上限時間を青天井で結ぶことができました。これからは残業時間の上限が定められ、これを超える残業ができなくなります。

残業時間の原則は月45時間以内、年360時間以内です。特別条項付きの36協定を結べば、複数月平均80時間以内など例外も認められますが、今までのように100時間を超える残業時間は禁止となります。

施行は4月1日です。ただし中小企業に対しては1年間猶予され、2020年4月1日からとなります。

■ここがポイント

介護業界は以前から、人手不足による長時間労働が問題になっています。特に慢性的に不足している介護事業所は、残業の最も多い月の上限時間だけでなく、「月45時間を超える残業が年間6カ月以上超えないように」管理すること大切です。

*1 正式には「時間外・休日労働に関する協定届」。時間外労働・休日労働をさせるために必要。労働基準法第36条が根拠になっていることから、一般的にこのように呼ばれている。

表1 働き方改革関連法案 いつから何が始まるのか

■は2019年4月1日から始まるもの

働き方改革 主な内容	いつから		
	中小企業	大企業	
残業時間の上限規制 ・[原則] 時間外労働の上限 月45時間、年360時間(1年単位の変形労働時間制の場合、時間外労働の上限 月42時間、年320時間) ・[例外] 臨時的な特別な事情がある場合 ①年720時間以内 ②複数月平均80時間以内(休日労働含む) ③単月100時間未満(休日労働含む) ④月45時間を超えることができる月は年間6カ月以内とする ・医師・建設・運輸等一部の業種等で例外あり	2020年4月1日	2019年4月1日	
<ポイント①> 労働時間法制の見直し	2023年4月1日	施行済	
勤務間インターバル制度の普及促進 事業主は、前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息の確保に努めなければならない	2019年4月1日		
一定日数の年次有給休暇の確実な取得 使用者は、10日以上有給休暇が付与される労働者に対し、5日について、毎年、時季を指定して与えなければならない(労働者の時季指定や計画的付与により取得された年次有給休暇の日数分については指定の必要はない)	2019年4月1日		
フレックスタイム制の拡充 ・労働時間の調整が可能な期間「清算期間」の上限を1カ月から3カ月に延長など	2019年4月1日		
不合理な待遇差を解消するための規定の整備	○パートタイム労働者 有期労働者 同一企業内における正社員と非正社員との不合理な待遇の禁止 ・個々の待遇ごとに、当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されるべき旨を明確化。(均衡待遇規定) ・正規雇用労働者と①職務内容、②職務内容・配置の変更範囲が同一である場合の均等待遇の確保を義務化(均等待遇義務化)	2021年4月1日	2020年4月1日
<ポイント②> 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保	○派遣労働者 派遣先の労働者との均等・均衡待遇、または、一定の要件(同種業務の一般の労働者の平均的な賃金と同等以上の賃金であること等)を満たす労使協定による待遇のいずれかを確保することを義務化など	2020年4月1日	
労働者に対する待遇に関する説明強化 事業主は非正規社員から求められた場合、非正規社員と正社員との待遇差の内容や理由などについて説明する義務がある	パートタイム労働者、有期労働者 派遣労働者	2021年4月1日	2020年4月1日
そのほか、○高度プロフェッショナル制度(職務の範囲が明確で一定の年収(1,075万円以上)を有する労働者が一定の業務に従事したときの制度)の新設、○産業医・産業保健機能の強化、労働時間の把握、○行政による事業主への助言・指導等や裁判外紛争解決手続(行政ADR)の整備など	2019年4月1日		