

今からすすめる働き方改革

働き方改革＝長時間労働をなくすこと

働き方改革関連法が成立、2019年から順次施行されます。労働基準法、労働安全衛生法など様々な労働関連法の改正が盛り込まれており、規模に関わらずすべての企業が対象となるものがあります。働き方改革のコンサルティングもされている社会保険労務士の森田涼子さんは「中小企業の方が意識の共有がされやすいため導入しやすく、効果が出やすいと感じています。」とおっしゃいます。働き方改革への対応について、中小企業は何をどのように取り組めばいいのか、ご寄稿いただきました。

働き方改革には『労働時間法制の見直し』と『雇用形態に関わらない公正な待遇の確保』、大きな二つのポイントがあります。本誌では、『労働時間法制の見直し』のうち、すぐに法施行が予定されているもの、中小企業ももれなく対象であるものを採り上げます。

労働時間法制の見直し内容

- 残業時間の上限を規制します
- 「勤務間インターバル」制度の導入を促します
- 1人1年あたり5日間の年次有給休暇の取得を、企業に義務づけます
- 月60時間を超える残業は、割増賃金率を引き上げます(25%→50%)
- 労働時間の状況を客観的に把握するよう、企業に義務づけます
- 「フレックスタイム制」により働きやすくするため、制度を拡充します
- 専門的な職業の方の自律的で創造的な働き方である「高度プロフェSSIONAL制度」を新設し、選択できるようにします

厚生労働省リーフレット
「働き方改革～一億総活躍社会の実現に向けて」より引用

◆効率的な管理のために「年休管理簿」を作きましょう

社員が年休残日数を意識しながら計画的に年休を消化できるようにしておきたいものです。社員の中には仕事が好きで休みたくないという方がいるかもしれませんが、その場合には「5日年休を取らせないと会社が罰せられる」と説明しましょう。

◆計画年休制度が効果的です

年末年始休暇、夏季休暇などを計画年休として、年休を消化させるのです。ただし、休日減の不利益変更が生じるので、労使でよく話し合い、納得してもらうことが大切です。休日労働が多い社員には振替休日、代休を与えるのではなく、年休を消化してもらい適正な割増賃金を払うことも一案です。計画年休を導入する場合には労使協定が必要ですが労働基準監督署への届出は不要です。また、制度を正しく運用するために就業規則の改定は欠かせません。

労働時間の状況を客観的に把握するよう、企業に義務づけます

2019年4月1日施行

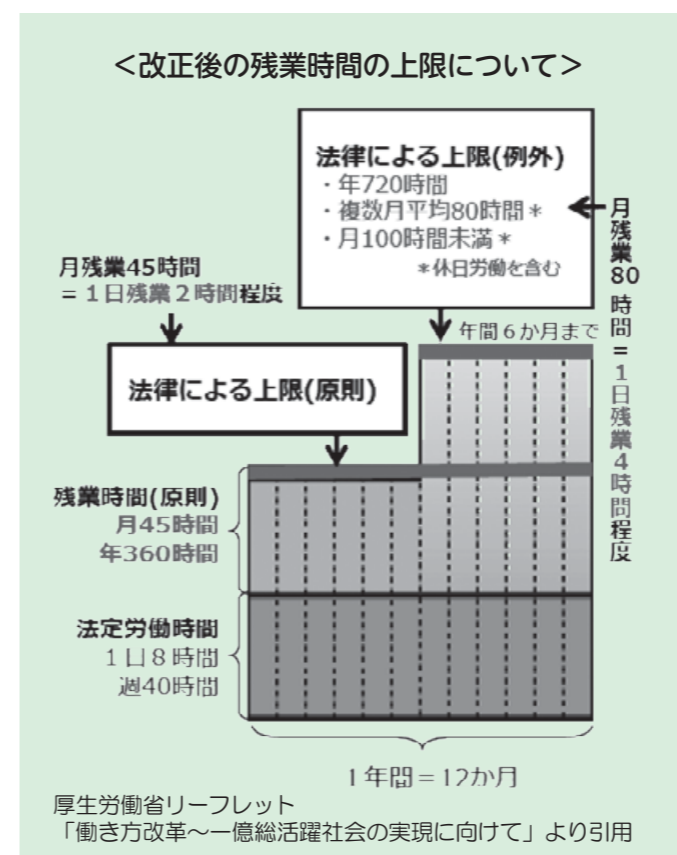
健康管理の観点から、裁量労働者、管理監督者も含めすべての人の労働時間の状況が客観的な方法等(タイムカード、ICカード、パソコンの使用時間の記録等)で把握されるよう法律で義務づけます。

労働時間の状況を客観的に把握することで、医師による面接指導を確実に実施します。(面接指導の基準となる月残業時間が100時間から80時間に変ります。)
「出」「欠」だけの出勤簿で出勤時刻を記録していない会社はすぐに対策しましょう。

残業時間の上限が規制されます

中小企業への適用は2020年4月1日

- 原則として月45時間、年360時間が上限
- 上記の限度を超える可能性がある場合には、三六協定に特別条項を付加し、年720時間、単月100時間未満(休日労働含む)、複数月平均80時間(休日労働含む)が限度です。



労働時間を適正に把握すると同時に、きめ細かな時間管理が求められます。「24時間働けますか、日本のビジネスマン」は昭和の時代の話でした。結果、社員は疲弊し健康を損ない、会社はムダに残業代を払い、労働生産性が良かったとはいえませんでした。平成が終わろうとしている今、長時間労働等が法律によって規制を受けることとなります。働く人の意識を変えなければならない時代になったのです。



他にも『同一労働同一賃金』、『60時間超残業の割増賃金』など重要な改正があります。『同一労働同一賃金』については社内制度の構築を考えなければならないし対策に時間がかかると考えられます。『60時間超残業の割増賃金』については長時間労働を減らそうという感覚が無ければ会社経営が厳しくなってきます。

まずはトップである社長が先頭に立って長時間労働をなくす意識改革を行わない限り、働き方改革は成し得ないと思っています。働き方改革を行い、魅力ある職場づくり→優秀な人材の確保・定着→業績の向上→利益増の好循環を作りましょう。

新しい時代は、長時間労働がなくなり、その分仕事以外の時間が増えるかもしれません。人生100年時代を生き抜くために、仕事だけが生きがいの人生から少し方向転換してみませんか。



森田涼子さん 社会保険労務士オフィスもりた 代表

東京都大田区出身。工場経営者の家に生まれる。大手メーカー、ビルメンテナンス業、金融機関、外資系IT企業、役所、教育機関等の人事部門で人事労務管理業務経験は通算16年以上。平成25年社会保険労務士登録、社会保険労務士オフィスもりた開所。東京都社会保険労務士会城東統括支部研修委員長、東京都社会保険労務士会葛飾支部副支部長、東京都教育委員会就労支援アドバイザー、健康経営アドバイザー
<http://mbp-tokyo.com/sr-ryokomorita/> マイベストプロ東京登録中。