

「働き方改革」で変わる長時間労働是正

歯科技工士労務対策委員会
委員 鴨居浩平

2019年4月1日から、働き方改革関連法は順次施行が始まっており、現在「働き方改革」は大企業だけでなく、中小企業や小規模事業者にとっても重要な課題となっています。本稿では、「働き方改革」の基本的な考え方や全体像から、法改正により新たに追加された内容について焦点を当てて解説いたします。

1. 「働き方改革」の基本的な考え方

厚生労働省が2019年に発表した定義によれば、「働き方改革」とは、「働く人々が個々の事情に応じた多様な柔軟な働き方を、自分で「選択」できるようにする改革」とされています。

多様な働き方を可能とするとともに、中間層の厚みを増やしつつ、格差の固定化を回避し、成長と分配の好循環を構築することで、50年後も人口1億人を維持し、家庭・職場・地域で誰もが活躍できる「一億総活躍社会」の実現を目指しています。

2. 中小企業・小規模事業者の「働き方改革」

「働き方改革」は、我が国雇用の7割を担う中小企業・小規模事業者において、着実に実施することが必要です。一部の制度の猶予期間があった中小企業・小規模事業者等においても、

2020年4月からは「時間外労働の上限規制」が施行されており、

2021年4月からは「同一労働同一賃金」への対応が求められます。

3. 「働き方改革」の具体的な課題

1) 労働時間法制の見直し

働き過ぎを防ぐことで、働く方々の健康を守り、多様な「ワーク・ライフ・バランス」を実現できるようにします。

2) 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

同一企業内における正社員と非正規社員の間にある不合理な待遇の差をなくし、どのような雇用形態を選択しても「納得」できるようにします。

※今回は、1)「労働時間法制の見直し」について解説いたします。

労働の生産性を向上しつつ、長時間労働をなくすために、以下の見直しが図られています。

	義務の有無	大企業	中小企業
年次有給休暇の年5日の時季指定義務	義務	2019年4月施行	
労働時間の把握義務	義務		
フレックスタイム制の拡充	各企業で選択		
勤務間インターバルの努力義務	各企業で選択		
高度プロフェッショナル制度新設	各企業で選択		
時間外労働の上限規制	義務	2019年4月施行	2020年4月施行
月60時間超の時間外労働の割増賃金率の引き上げ	義務	適用済	2023年4月施行

上記のことについて、ポイントを絞って解説していきます。

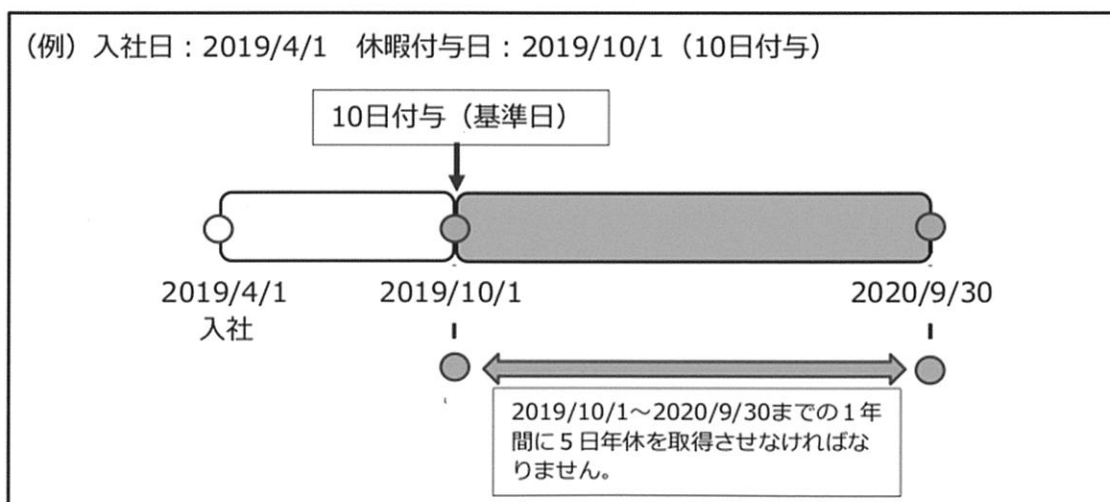
① 年次有給休暇の年5日の時期指定義務 2019年4月から施行開始

*業種・規模問わず全ての企業に適用されます。

年次有給休暇が10日以上付与される労働者が対象です。

- 法定の年次有給休暇付与日数が10日以上労働者に限ります。
- 対象労働者には管理監督者や有期雇用労働者も含まれます。

使用者は、労働者ごとに、年次有給休暇を付与した日（基準日）から1年以内に5日について、取得時季を指定して年次有給休暇を取得させなければなりません。



使用者は、時季指定に当たっては、労働者の意見を聴取しなければなりません。

また、できる限り労働者の希望に沿った取得時季になるよう、聴取した意見を尊重するよう努めなければなりません。

② 労働時間の把握義務

2019年4月から施行開始

健康管理の観点から、裁量労働制が適用される人や管理監督者も含め、すべての人の労働時間の状況が客観的な方法その他適切な方法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、長時間働いた労働者に対する、医師による面接指導※を確実に実施します。

※「労働安全衛生法」に基づいて、残業が一定時間を超えた労働者から申出があった場合、使用者は医師による面接指導を実施する義務があります。

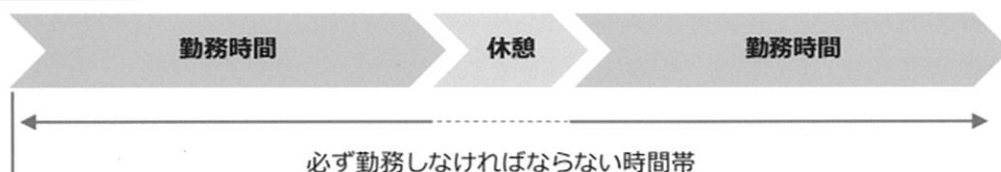
*客観的な方法とは、使用者が自ら確認する、タイムカードやICカード、パソコンの使用ログというものが挙げられます。

③ フレックスタイム制の拡充

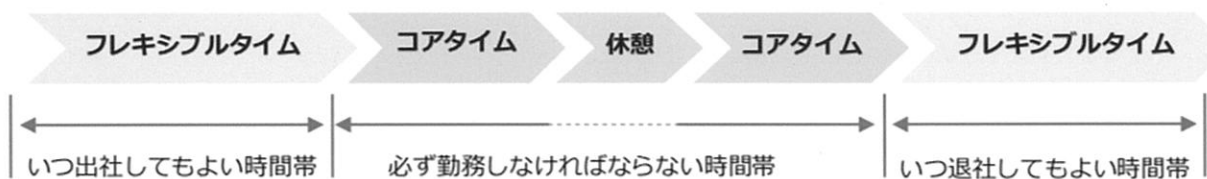
2019年4月から施行開始

フレックスタイム制は、一定の期間についてあらかじめ定めた総労働時間の範囲内で、労働者が日々の始業・終業時刻、労働時間を自ら決めることのできる制度です。労働者は仕事と生活の調和を図りながら効率的に働くことができます。

■通常の労働時間制度



■フレックスタイム制（イメージ）



※フレキシブルタイムやコアタイムは必ずしも設けなければならないものではありません。
コアタイムを設定しないことによって、労働者が働く日も自由に選択できるようにすることも可能です。
また、フレキシブルタイムの途中で中抜けするなどといったことも可能です。

これまでのフレックスタイム制は、清算期間の上限が「1か月」までとされていたため、労働者は1か月の中で生活に合わせた労働時間の調整を行うことはできましたが、1か月を超えた調整をすることはできませんでした。今回の法改正によって、清算期間の上限が「3か月」に延長され、月をまたいだ労働時間の調整により柔軟な働き方が可能となります。

④ 勤務間インターバルの努力義務

2019年4月から施行開始

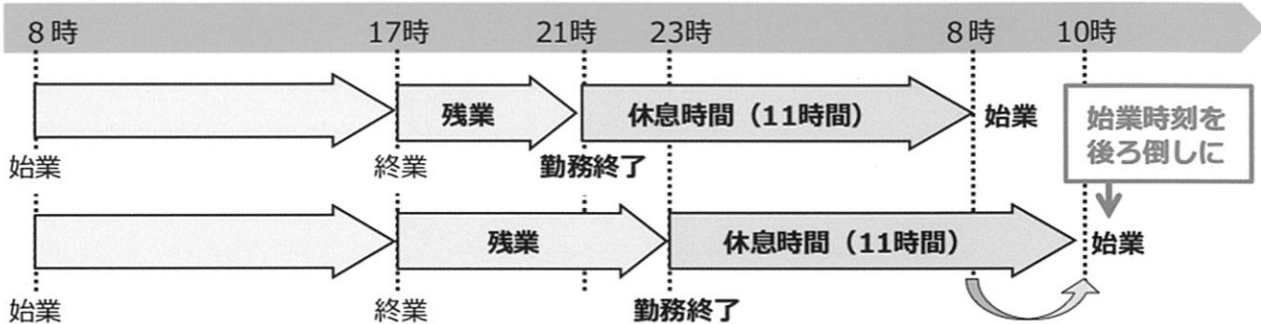
「勤務間インターバル」制度とは？

1日の勤務終了後、翌日の出社までの間に、
一定時間以上の休息時間（インターバル）を確保する仕組みです。



この仕組みを企業の努力義務とすることで、
働く方々の十分な生活時間や睡眠時間を確保します。

【例：11時間の休息時間を確保するために始業時刻を後ろ倒しにする場合】



※「8時～10時」までを「働いたものとみなす」方法などもあります。

⑤ 高度プロフェッショナル制度新設

2019年4月から施行開始

高度な専門的知識を持ち、高い年収（年収1,075万円以上）の人で、この制度を希望した人のみが対象となります。
対象となった人が、長時間労働を強いられずに、健康確保に留意できるよう、新たな規制の枠組みが設けられました。

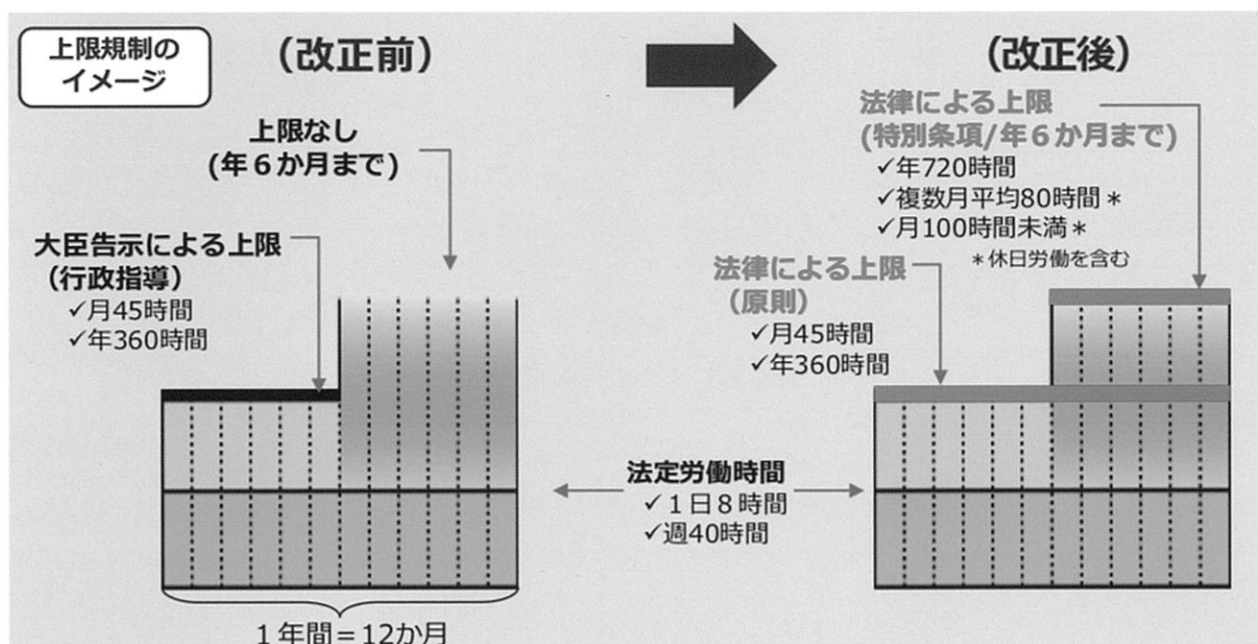
新たな規制の枠組み = 在社時間等に基づく健康確保措置

- **年間104日以上、かつ、4週4日以上**の休日確保を義務付け
- 加えて、以下のいずれかの措置を義務付け
※どの措置を講じるかは労使委員会の5分の4の多数で決議
 - ① **インターバル規制**（終業・始業時刻の間に一定時間を確保）
+ 深夜業（22～5時）の回数を制限（1か月当たり）
 - ② **在社時間等の上限の設定**（1か月又は3か月当たり）
 - ③ 1年につき、**2週間連続の休暇取得**（働く方が希望する場合には1週間連続×2回）
 - ④ **臨時の健康診断の実施**（在社時間等が一定時間を超えた場合又は本人の申出があった場合）
- 在社時間等が一定時間（1か月当たり）を超えた労働者に対して、医師による面接指導を実施（義務・罰則付き）
➡ 面接指導の結果に基づき、職務内容の変更や特別な休暇の付与等の事後措置を講じる

⑥ 時間外労働の上限規制

【大企業】2019年4月から【中小企業】2020年4月から施行開始

- ✓ 時間外労働（休日労働は含まず）の上限は、原則として、**月45時間・年360時間**となり、臨時的な特別の事情がなければ、これを超えることはできなくなります。
- ✓ 臨時的な特別の事情があって労使が合意する場合でも、
 - ・時間外労働 ……**年720時間以内**
 - ・時間外労働＋休日労働 ……**月100時間未満、2～6か月平均80時間以内**とする必要があります。
- ✓ 原則である月45時間を超えることができるのは、**年6か月**までです。



そもそも労働時間は、労働基準法により原則1日8時間・1週40時間以内と定められており、これを超える場合は36（サブロク）協定（時間外労働、休日労働に関する協定）の締結、労働基準監督署長への届出が必要となります（月45時間、年360時間を超える場合は特別条項付36協定）。

労働時間・休日に関する原則

法律で定められた労働時間の限度

1日 8時間 及び 1週 40時間

法律で定められた休日

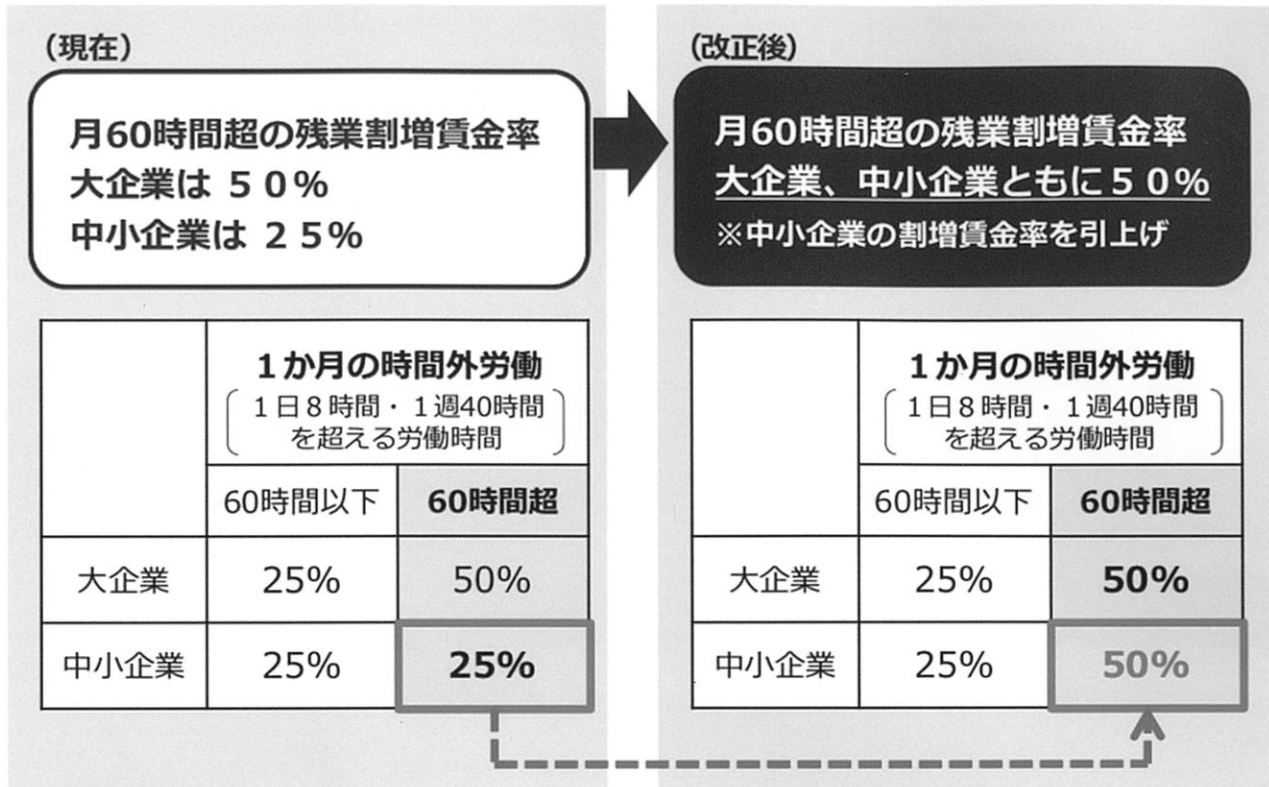
毎週少なくとも1回

これを超えるには、**36協定の締結・届出**が必要です。

36協定の範囲内であっても、使用者は労働者に対する安全配慮義務を負います。時間外労働・休日労働は必要最小限に留める工夫をしましょう。

⑦ 月60時間超の時間外労働の割増賃金率の引き上げ

【大企業】実施済 【中小企業】2023年4月から施行開始



生産性を向上しつつ、長時間労働をなくすためには、これらの見直しと合わせ、職場の管理職の意識改革・非効率な業務プロセスの見直し・取引慣行の改善（適正な納期決定など）を通じて長時間労働をなくしていくことが必要とされています。

このような取り組みが広く浸透していくよう、厚生労働省は、中小企業への様々な支援・助成を行っております。全国47都道府県には「働き方改革推進支援センター」も設置され、社会保険労務士等の専門家が「働き方改革」に関連する様々な労務管理上の疑問点について、無料で相談・支援も行っています。

これらのことをうまく活用して、少しずつでも「働き方改革」を進め、労働者が多様な働き方を自由に選択でき、企業全体で業務を効率的に遂行できる、より魅力のある職場をつくることが求められます。

引用文献等)

1. 厚生労働省ホームページ「働き方改革特設サイト（支援のご案内）」
<https://www.mhlw.go.jp/hatarakikata/>
2. 厚生労働省パンフレット「働き方改革～一億総活躍社会の実現に向けて～」
<https://www.mhlw.go.jp/content/000474499.pdf>
3. 厚生労働省パンフレット「時間外労働の上限規制 わかりやすい解説」
<https://www.mhlw.go.jp/hatarakikata/img/download/000463185.pdf>
4. 厚生労働省パンフレット「年5日の年次有給休暇の確実な取得 わかりやすい解説」
<https://www.mhlw.go.jp/hatarakikata/img/download/000463186.pdf>
5. 厚生労働省パンフレット「フレックスタイム制のわかりやすい解説&導入の手引き」
<https://www.mhlw.go.jp/hatarakikata/img/download/000476042.pdf>