

指定障害福祉サービス事業者向け講習会

令和元年10月25日(金)

～労働関係法令の遵守について～

1 働き方改革関連法が2019年4月1日から施行

働き方改革関連法の施行で見直されたこと

①残業時間の上限規制

②勤務間インターバル制度の導入

③年5日間の年次有給休暇の取得の義務

④2023年4月1日から中小企業の月60時間超の残業の割増賃金率が50%に引上げ(大企業は、平成22年度から実施済み)

⑤労働時間の客観的な把握義務

⑥フレックスタイム制の制度拡充

⑦高度プロフェッショナル制度の新設

⑧正規・非正規労働者の不合理な待遇差の禁止

⑨産業医・産業保健機能の強化

2 「働き方改革」を進めましょう！

(1)なぜ、「働き方改革」が必要なのか

・人口減少・少子高齢化→人材確保が困難

・「ワークライフバランスに積極的に取り組む職場で働きたい」という意識

・育児・介護・治療等を理由として「働きたいけれども働いていない」という方々

「長時間労働が可能な働き手を前提とした働き方」から



「時間に制約のある働き手を前提とした働き方」への転換

(2) どのような手順で取り組めばよいか

① 経営トップの判断・発信

- 経営トップが「働き方改革」に取り組む姿勢を発信
- 取引先に対して、協力の依頼等

② 自社の現状の把握・課題の整理

- 労働時間の適正な把握
- 長時間労働の削減・時間外労働の削減
- 年次有給休暇の取得率の向上

(3) 「働き方改革」のメリット

- モチベーションの向上
- 生産性の向上
- 企業イメージの向上
- 業績の向上

(4)仕事の成果を向上させるにはどうすればよいか？

・ **仕事の成果＝ 考え方(態度・物事のとらえ方)×熱意(モチベーション)×能力**

(参考：稲盛和夫)

・モチベーションを向上させているもの

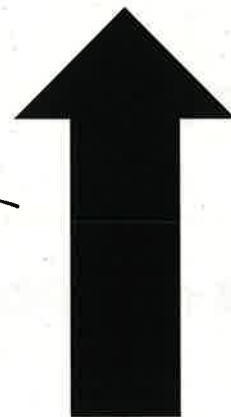
- ①給与等の処遇、②社会への貢献、③仕事のやりがい、
- ④上司からの評価

・モチベーションを低下させているもの

- ①給与等の処遇、②業務多忙や長時間勤務等、③社会への貢献、やりがいが感じられないこと、④上司からの否定的な評価

・下位の条件が満たされれば、上位の条件が出てくる

- ⑤ 仕事のやりがい、成長感
- ④ 評価
- ③ 組織に所属していることのメリット
- ② 雇用保障
- ① **給与等の諸条件**



(5) 残業時間の上限規制で何が変わったか

- 以前から、法定労働時間を超えて時間外労働(残業)や法定休日に労働させる場合は、あらかじめ、労使協定(「**36(サブ)協定**」)を締結し、所轄の労働基準監督署長に届け出なければなりませんでした。

- 法律で36協定の延長時間の上限が定められた。

月45時間、年360時間

- 臨時的な特別の事情があった場合の上限も定められた。

月100時間未満(休日労働含む)、年720時間

複数月平均80時間以内

- 36協定届の様式が変わりました。

ポイント

①協定する期間は、「1日」、「1か月」、「1年」に限ります。

②協定期間の「起算日」を定める必要があります。

③限度時間が超えて労働させる労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置を講じなければなりません。

(6)年次有給休暇の付与について何が変わったか

- ・年5日の年休を労働者に取得させることが使用者の義務となった。(対象：年休が10日以上付与される労働者)

- ・労働者自ら、取得の申出がない場合は、使用者が労働者の希望を聴き、希望を踏まえて時季を指定する必要がある。

- ・時季指定をする場合は、就業規則に規定の記載が必要

- ・年次有給休暇管理簿を作成し、3年間保存

(7)労働時間の客観的な把握義務

労働安全衛生法

(労働時間の状況の把握)

第六十六条の八の三 事業者は、第六十六条の八第一項又は前条第一項の規定による面接指導を実施するため、厚生労働省令で定める方法により、労働者（次条第一項に規定する者を除く。）の労働時間の状況を把握しなければならない。

労働安全衛生規則

(法第六十六条の八の三の厚生労働省令で定める方法等)

第五十二条の七の三 法第六十六条の八の三の厚生労働省令で定める方法は、タイムカードによる記録、パーソナルコンピュータ等の電子計算機の使用時間の記録等の客観的な方法その他の適切な方法とする。

2 事業者は、前項に規定する方法により把握した労働時間の状況の記録を作成し、三年間保存するための必要な措置を講じなければならない。

3 労働関係法令の基本

(1)労働条件の明示

使用者は、労働契約の締結に際し(雇い入れた時のみでなく、**契約期間満了後に契約を更新する場合も含む**)、下記事項を
書面の交付により明示しなければならない！！

①労働契約の期間

②機関の定めのある労働契約を更新する場合の基準

③就業の場所・従事すべき業務

④始業・終業の時刻、所定労働時間を超える労働(早出・残業等)の有無、休憩時間、休日、休暇、労働者を2組以上に
分けて就業させる場合における就業時転換に関する事項

⑤賃金の決定、計算・支払の方法、賃金の締切・支払の時期

⑥退職に関する事項(解雇の事由を含みます。)

(2) 労働時間

・使用者は、労働者に休憩時間を除いて1日に8時間、1週間に40時間を超えて労働させてはなりません。

・ **ただし、特例措置対象事業場である事業場の規模が10人未満の「保健衛生業」は、1日8時間、1週間44時間まで労働させることが認められています！！**

・ 障害者支援施設(グループホーム、ケアホーム、福祉ホーム等)は、「保健衛生業」に該当します！！

・ 1日の所定労働時間を8時間以上にする場合は、変形労働時間制を採用する必要があります。

(例) 特例措置対象事業場で12時間勤務の場合

1週目 12時間勤務×4回 週48時間

2週目 12時間勤務×3回 週36時間

3週目 12時間勤務×4回 週48時間

4週目 12時間勤務×3回 週36時間

平均すると、週42時間労働になります。

◎もし、変形労働時間制を採用していない場合

1日8時間を超える時間(例だと1日4時間分)については、時間外労働と見なされ割増賃金の支払いが必要です。

また、例の場合、月の時間外労働時間数が

$$1日4時間 \times 14回 = 56時間$$

となり、36協定の限度の月45時間を超えてしまいます。

◎1か月単位の変形労働時間制を採用していた場合

1日及び1週間の法定労働時間を超えて働かせることができるので、12時間勤務をした場合でも、時間外労働と見なされません。

◆1か月単位の変形労働時間制を採用する場合の注意点！

- ① 労使協定や就業規則を、所轄労働基準監督署長に届ける必要があります。
- ② 対象期間中の週の平均労働時間が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すること。
- ③ シフト表などで、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。

(3)休憩

・使用者は、労働時間が

- ① 6時間を超える場合は少なくとも45分
- ② 8時間を超える場合は少なくとも1時間

の休憩を与えなければなりません。

・休憩時間は、

- ① 労働時間の途中で与える
- ② **自由に利用させる**

ことが原則です。

**休憩時間は基本的に労働者が自由に利用できることとな
っていますので、外出等も自由にできるように、職場環境
を整える必要があります！！**

**休憩時間も職場から離れることを認めていない場合は、
業務として待機させられていると見なされる場合があります。
す。**

(4)宿日直勤務

◎宿日直とは

仕事の終了から翌日の仕事の開始までの時間や休日について、常態として、ほとんど労働をする必要のない勤務で、労働者を事業所で待機させ、電話の対応、火災等の予防のための巡視、緊急時の連絡等非常事態に備えての待機等を目的とする業務のことをいいます。

◎宿日直勤務者については、**労働基準監督署長の許可を条件**に労働時間等の規制を一部除外しています。

◎宿日直勤務の許可基準

- ①常態として、**ほとんど労働する必要のない勤務**であること。
- ②通常の労働の継続は許可しないこと。
- ③宿日直勤務に対して、相当の手当が支給されること。
- ④**宿直勤務については、週 1 回、日直勤務については、月 1 回を限度とすること。**
- ⑤宿直勤務については、相当の睡眠設備を設置すること。

詳しくは、労働基準監督署に相談してください！！

(5) 健康診断

常時使用する労働者に対しては、①雇入時、②1年以内ごとに1回(深夜労働に従事する労働者に対しては、6か月以内ごとに1回)健康診断を実施する必要があります。

◎定期健康診断の項目

- ①既往歴及び業務歴の調査
- ②自覚症状及び他覚症状の有無の検査
- ③身長、体重、腹囲、視力及び聴力の検査
- ④胸部エックス線検査及びかたん検査
- ⑤血圧の測定
- ⑥貧血検査(血色素量、赤血球数)
- ⑦肝機能検査(GOT、GTP、 γ -GTP)
- ⑧血中脂質検査(LDLコレステロール、HDLコレステロール、血清トリグリセライド)
- ⑨血糖検査(HbA1cでも可)
- ⑩尿検査(尿中の糖及び蛋白の有無の検査)
- ⑪心電図検査

(6)安全衛生管理体制

業種にかかわらず、労働者数が常時 10 人以上 50 人未満の事業場については、**衛生推進者を選任**しなければなりません。

◎衛生推進者の職務

①施設、設備等の点検及び使用状況の確認並びに、これらの結果に基づき必要な措置に関すること。

②作業環境の点検及び作業方法の点検並びに、これらの結果に基づき必要な措置に関すること。

③健康診断及び健康の保持増進のための措置に関すること。

④衛生教育に関すること。

4 相談先

(1)町田労働基準監督署 労働時間相談・支援班

TEL：042-718-8610

(2)町田労働基準監督署 安全衛生係

TEL：042-718-9134

(3)東京働き方改革推進支援センター

TEL：0120-232-865