

介護経営術

vol.32

働き方改革関連法への対応

働き方改革関連法の成立

2018年6月29日の参議院本会議で、「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」(以下、関連法)が成立しました。

図表1は、今回の改正内容を一覧にしたものです。太枠で囲った部分

が、介護業界に大きく関係します。それぞれ改正内容により施行時期が異なりますので、注意が必要です。「大」は大企業、「中小」は中小企業で、それぞれ施行時期が異なります。

介護事業者は、「資本金の額又は出資金の総額が5000万円以下又は常時使用する従業員の数が100人以下の会社および個人」に該当する場合は、中小企業と判断されます。

今回は、この改正法のなかでも介護事業者に影響の大きい、時間外労働の上限規制と年次有給休暇の取得義務について説明します。

労働基準法制定後の最大の改革

今回の改正法で最もインパクトが大きかったのは、時間外労働の上限規制です。労働時間の上限が法律に明記されるのは、1947年に労働基準法が制定されて以降初めてのことで、70年ぶりの大改革といえます。

現在、時間外労働は理事長などの使用者と職員の間で労使協定を締結し、労働基準監督署に届け出れば上限なく認められています。今後は月単位や年単位で上限が設けられ、これらを超えた場合、罰則が科されます。

株式会社川原経営総合センター
経営コンサルティング部門
人事コンサルティング部
社会保険労務士



薄井 和人

労働基準法36条にもとづく労使協定である36(サブロク)協定で定めることのできる時間外労働の「原則的」限度時間は月45時間、年360時間以内で、この上限に変更はありません。今後対応が求められるのは、「例外的」限度時間として、特別条項付きの36協定を締結している介護事業者です。

今後は、「年間720時間以内」「休日労働を含み月100時間以内」「休日労働を含み2〜6カ月の平均が80時間以内」の3つの基準を満たさなければなりません。2〜6カ月の平均は、どこの期間をとっても基準を満たす必要があります。

現在、特別条項付きの36協定を締結し、先の基準を超えている場合は、今後の労働時間の設定方法を変更する必要があります。

図表1 働き方改革関連法の概要

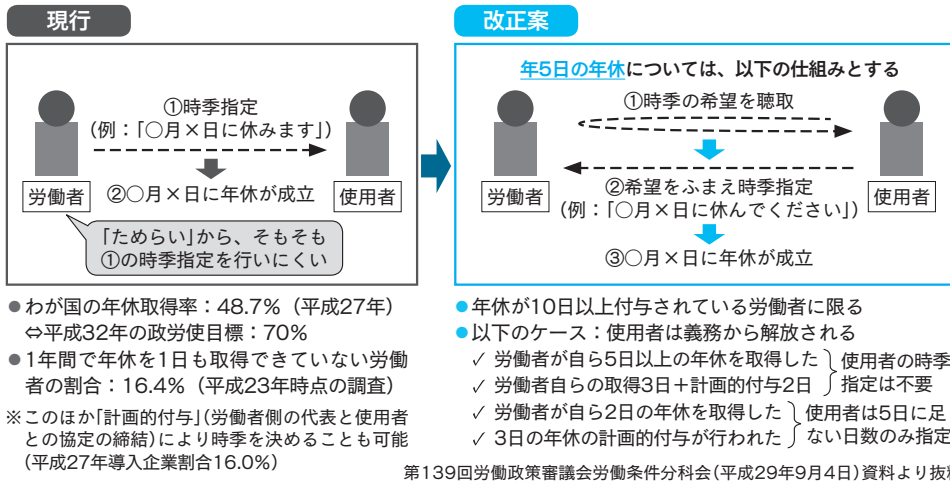
名称	内容	施行時期
残業時間の上限規制	時間外労働の上限を年720時間、月100時間(休日労働含む)、2～6カ月の平均80時間(同)に設定	大：2019年4月 中小：2020年4月
有休取得の義務化	年次有給休暇が年10日以上ある労働者について、うち5日の取得を法人に義務づけ	2019年4月
勤務間インターバル制度	残業時間が月60時間を超えた場合にかかる50%の割増賃金等について、中小規模法人に適用している猶予措置を廃止	中小：2023年4月
産業医の機能強化	職員の健康管理に必要な情報の提供を企業に義務づけ	2019年4月
同一労働同一賃金	正規職員と非正規職員の待遇に不合理な差をつけることを禁止	大：2020年4月 中小：2021年4月
高度プロフェSSIONAL制度の創設	高収入(年1075万円)で専門知識をもつ労働者について、本人の同意などを条件に労働時間の規制対象外とする。	2019年4月

年次有給休暇(以下、年休)が年10日以上付与される職員には、年5日を取得させることが義務づけられます。年休の取得は労働者がそれぞれ自発的に取得をする場合がほとん

取得が義務づけられる年次有給休暇

年12カ月のうち、「例外的」限度時間を超えることが認められるのは6カ月のみで、その他の6カ月は45時間以内に収める必要があります。

図表2 現行の年休取得方法と改正案



どです。人手不足が続くこの介護業界では、ほかの労働者に負担をかけることへの懸念から年休取得の申し出をためらう労働者が多く、これが有給の取得率が低い大きな原因となっています。

今後は、労働者に希望を聞いたうえで、事業者側が時季を指定して取得させるなどの対応が求められます。

なお、義務づけられる5日について、すべて自発的に取得した労働者については時季を指定する必要はありません(図表2)。

また、「年次有給休暇管理簿」を作成し、個人別に年休の付与日数や取得日数を管理することが義務づけられる予定です。介護事業を運営する社会福祉法人等では、法定の年次有給休暇のほかに、特別休暇として夏季休暇や慶弔休暇を年休として付与している場合も多いなか、年休の取得率を高めることは簡単ではありません。

年度末に取得する人が殺到して人員配置基準を満たせないなどとならないように、1年のなかで計画的な取得をうながすことが重要です。

近年では、年休を時間単位で付与し、取得率を高める介護事業所も増えていきます。5日分を上限とし、労使協定の締結が必要となります。

そのほかにも、月60時間を超える場合の割増賃金率の50%ルールの中小企業への適用や、終業時間と翌日の始業時間に一定程度のインターバルを設ける、勤務間インターバル制度導入の努力義務など、長時間労働を是正する内容が多く盛り込まれています。

まずは事業所内の課題を把握し、それぞれの施行時期から逆算した計画的な対応を心がけましょう。