



今月の視点

580号

人生で多大な仕事時間を踏まえ働き方改革へ

～ 働きがいの充実は素晴らしい人生になるのか?! ～

2019年4月から順次「働き方改革関連法」が施行されています。実際にいつ何がどう変わるのか、もう一度ふり返ってみましょう。少子高齢社会、人口減少社会、人生100年時代の到来そして加齢・高齢による介護や認知症などが避けて通れない中での仕事とは何か、を考えてみます。

- 1、月60時間を超える時間外労働の割増賃金率が50%以上に引き上げられます。
(中小企業は23年4月から)
- 2、年次有給休暇を年5日を取得時季を指定して与える必要があります。(19年4月から)
- 3、同一労働、同一賃金(労働内容が同じなら、正社員・非正規での差はなし)
- 4、その他、高度プロフェッショナル制度やフレックスタイム制度、労働時間の客観的な方法での把握、産業医の権限強化など。
「働き方改革」が目指すものは、生産年齢人口を活性化させ「一億総活躍社会を実現」することです。「働き方改革」が目指すものは
 - ◇ 長時間労働をなくし、有給を取りやすくし、個々人の事情にあったワークライフバランスの実現
 - ◇ 働きすぎを防止し、健康を確保し、働く場所や時間を柔軟に選ぶ
 - ◇ 正規・非正規との間に不合理な待遇差がなく納得できる雇用形態
 - ◇ ライフスタイルやライフステージの変化に合わせて、多様な働き方の選択会社によってやり方は多様です。あえて集約すれば、改革のポイントは3つです。(就業規則や利益計画に規定します。)
 - ① 業務効率化
 - ② 人材配置の最適化
 - ③ 成果・効率に応じた賃金配分

残業だけを減らして必要な仕事を翌日に回しては会社の競争力の低下です。必要な業務とムダな業務、ITの導入、人財投資、特に人財育成は労働生産性アップに結びつきやすいです。

そこで、成果や効率に応じての賃金を払う仕組みが大切です。還元方法は制度変更の少ない営業に関する事で行うやり方がお勧めです。

そして、どのような点を検討したらいいのでしょうか? 「短い時間で効率的に働くのがよい」「成果・効率によって相応の賃金を払う」という意識が大切です。

5、所定労働時間の見直し

原則1日8時間以内、1週40時間以内と労基法で限定です。不利益変更に留意しながら社員の同意を得る、変更の合理性を探る、社員の同意を得るなどです。

6、リモートワークなどの検討・在宅勤務

ITの進展によりパソコン業務などは場所・時間を選びません。ただ、時間管理など留意すべきです。

7、事業場外労働のみなし労働時間制

外回り営業や外勤社員など全てを社外で勤務し、社員の裁量に任せ時間が把握できないケースがあります。スマートフォンなどで解明できるケースが多いようで、労使協定が必要です。

8、専門業務型裁量労働制

労使協定で定め、労基署への届け出です。導入職種は労基法で19業種です。時間は社員の裁量にゆだねます。フレックスは職種が限定されません。社内のコミュニケーションに配慮すべきです。

9、企画業務型裁量労働制

制度の導入方法として労使委員会を設置し、規定を労使委員会の5分の4以上で決議し、労基署に届け出ます。上記、専門業務型裁量労働制と違いがあり、個々の社員に命じられた業務を言い、対象業務の社員全てに適用されるわけではありません。

10、1ヶ月単位の变形労働時間制

月初や月末、週明けなど忙しい時に、8時間を超えて特定の週に40時間超の労働が可能です。労使協定または就業規則の制定が必要です。

11、1年単位の变形労働時間制

お盆や年末・年度末など1年を通じて繁閑の差がある業種で特定の日に8時間、特定の週に40時間超の労働ができます。労使協定でカレンダー等をつくり、労基署に届け出ます。まずは1ヶ月単位を導入すべきです。

12、1週間単位の非定型的变形労働時間制

少人数の小売店・飲食店のように特売日や週末など週内に忙しい日とヒマな日が異なり、繁閑の差が大きい業種で使われています。規模30人未満の小売業、料理・飲食店の事業所で、労使協定をつくり労基署へ届け出ます。

13、フレックスタイム制

個人営業や研究開発など取引先との時間的制約を受けにくく、かつ期日までにタスクを完了させる以外に時間的制約を受けない職種では、個人のスキルによって業務の進捗が大きく左右され個人で残業も異なるケースがあります。個人の裁量で始業終業を自由に決定させることが有効で、就業規則、労使協定が必要です。清算期間が1ヵ月以内の場合は労基署への届け出は不要です。

14、交替勤務制

工場・店舗のように24時間年中無休の場合、交替で勤務をし、複数の人間を様々な時間に配置

させる勤務です。各人のシフトの決め方を就業規則に規定します。1週平均40時間以内に各人のシフトを組むのはもちろん、急なシフト変更にも柔軟に対応する必要があります。

15、時差出勤制、取引先への自宅からの直行直帰制（通勤時間・移動時間の節約）

事前に複数の始業時刻とそれに対応する終業時刻を選択するという典型的なパターンと、始業時刻を一定の範囲で定め、その範囲で始業時刻を選択し、始業時刻から起算して休憩時間を除く一定の所定労働時間が経過した時刻を終業時刻とするフレキシブルなパターンがあります。就業規則に時差出勤制の内容を盛り込む必要があります。

16、有給休暇の取得ルールの見直し

就業規則で年次有給休暇の計画的付与を実施する旨を規定し、労使協定において、計画的付与で使用する年次有給休暇は社員の有する年次有給休暇のうち5日を超える部分である旨を定める必要があります。計画的付与の主な方法には会社一斉付与、部・課単位別交替付与、個人別付与の3つが挙げられます。

17、時間外労働の手続きや仕組みの見直し

時間外労働申告制度、ノー残業デーなどがあります。

就業規則に規定する必要はありません。社内文書等で規定し周知する必要があります。また、申請フォーマットや申請のためのワークフローも整備が必要です。

18、固定残業代の検討

給与規定で算出方法と何時間分の残業代であるのかを最低限規定し、算出された固定残業代は社員に明確に通知する必要があります。また、既存の手当や基本給の一部を固定残業代の原資として利用し、固定残業代にする方法は、本来であれば固定残業代を上乗せして支給すべきところを、既存の賃金の支給内訳を変更しただけなので、実質的な賃金の減額になり、不利益変更該当します。

19、諸手当の見直しと賞与の活用

給与規定の改定が必要になります。そして、縮小、廃止した諸手当は基本給に統合することが前提となるので、各社員に対して給与額の通知を行う必要があります。ただ、諸手当の縮小、廃止は不利益変更になるので、注意が必要です。

また、賞与査定を低くして残業代と相殺する方法は、あからさまに残業代と相殺することを目的として行うと合理性に欠け、認められません。

20、休日労働の割増賃金の検討

法定休日に該当しないのであれば、その週の労働時間が40時間を超えてしまった場合の時間外労働割増賃金（2割5分増）を支払うだけで足りません。

休日振替をする場合、就業規則に、「会社は業務の都合上、事前に休日を他の日に振り替えることがある」旨を規定し、休日振替を行う場合は事前に、振り替える労働日と休日を指定する必要があります。

21、個々人で多様で柔軟な働き方を実現させる

社員との個人面談などで、どのような勤務状況が適切か、しっかりと話し合いを行う必要があります。

2 2、従業員に対して職務内容を明確にし、労働時間ではなく職務や役割で評価する。ジョブ型雇用、ジョブ型人事に対応した職務基準の人事制度を構築する必要に迫られています。

2 3、採用難、同一労働同一賃金、定年延長、テレワークなど今日的課題に対応できる人財が求められています。

2 4、人財難による給与体系の歪み解消が急務です。

2 5、人財育成、人財の定着率アップが経営の一大テーマに浮上しています。

殆どの業界にとって競争力のカギを握るのが、ヒト・人事に係ることであり、「働き方」「働きがい」「仕事への考え方」「自分の人生の考え方」などといえます。

仕組みを見直して競争力をつければ生産性がアップします。それは何か？「組織づくり」「人財育成」「時間&単価」を生産性アップの3大要素とし仕組みづくりをおこないます。そして、新時代の働き方とは何かを考え、実践しましょう。

ご意見・ご質問などお待ちしております。

みらい経営グループ代表 石川 光男

高齢・障害年金のご相談を受付けています。

社会保険労務士

産業カウンセラー 小菅 初子

当事務所まで TEL または FAX をお待ちしております。

10月の税務と労務

- | | |
|------------------------|------------|
| ・ 8月の決算法人の確定申告、消費税など納税 | 期限(10月31日) |
| ・ 2月の決算法人の中間申告、納税 | 期限(10月31日) |
| ・ 2月の決算法人の消費税の中間申告 | 期限(10月31日) |
| ・ 9月分源泉所得税納付 | 期限(10月10日) |

税理士法人みらい経営（発行元）

税理士・中小企業診断士 社会保険労務士・行政書士 石川 光 男

〒456-0051 名古屋市熱田区四番二丁目14番34号

TEL 052 (651) 6000 FAX 052 (652) 0066

MAIL ishikawa@ishikawakk.or.jp HP <https://www.mirai-kg.com/>