

# 健康ワンポイントアドバイス



発行：十日町市中魚沼郡医師会

発行日：令和2年6月発行

第215号

## 働き方改革について

新潟労働局 十日町労働基準監督署

脇嶋 康

『働き方改革』とは、働く方々が個々の事情に応じた多様で柔軟な働き方を自分で「選択」できるようにするための改革です。

背景には、日本が直面する「少子高齢化」、「労働人口の減少」、「多様な働き方」などがあります。

そうしたなかで、労働関連法の法改正がなされ、厚生労働省をはじめ、十日町労働基準監督署でも、様々な取組を行っているところです。

今回は、労働時間と健康管理に関連した本件改革にて法改正があった2つをお伝えします。

### 『① 長時間労働の抑制』

長時間労働は労働者の心身に大きな影響を及ぼします。この度、労働基準法改正にて、令和2年4月1日以降の時間外・休日労働に対しては、自動車運転者や建設業などの一部を除き、すべての事業場において、『罰則付き時間外労働の上限規制』が適用されました。上限時間の内容は年間720時間まで、単月では100時間未満、2～6か月の複数月平均80時間以下（単月・複数月は休日労働を含む）です。

また、これに関連して、時間外・休日労働をさせる場合は労使協定（以下、「36協定」）の作成と届出が必要となります。作成に係る注意点は、

- 当該届出は所轄の労働基準監督署へ提出すること
- 協定締結の上限時間が月45時間、年間360時間を超えるときは「特別条項付き協定」とすること

などが挙げられます。

36協定のない残業は法違反ですのでご注意ください。

## 『② 労働時間の状況の客観的把握の義務付け』

労働者の健康管理のために時間労働の把握は大切な管理です。今回、労働安全衛生法にて、平成31年4月1日より、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の把握が、義務づけられました。

その具体的な方法は、厚生労働省作成の『労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン』が参考になります。例えば、労働時間とは、(黙示の指示も含め)使用者の指揮命令下に置かれている時間であり、労働者が業務に従事する時間です。

これを機会に、労働時間の考えを再確認し、適切な労働時間の把握・管理をし、把握した労働時間に対する適切な対応(36協定の締結・届出、割増賃金の支払い、健康確保措置等)をお願いします。

最後に、現在、十日町労働基準監督署を含め、厚生労働省全体で、公正な待遇の確保、ダイバーシティの推進(病気治療と仕事の両立支援等)、ハラスメント防止対策等により、一層の働き方改革の推進に注力しています。

「働き方改革」は、日本国内雇用の約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。各事業場において、「魅力ある職場づくり」→「人材の確保」→「業績の向上」→「利益増」の好循環をつくるため、「働き方改革」を進めてより魅力ある職場をつくりましょう!!