

# 働き方改革関連法のおさらい—知らなかったでは済まされない！

## ●残業時間の上限オーバーは罰則対象



以前は、残業時間が法定上限をオーバーしても、36協定で労使合意していればOKでしたが、昨年4月以降、36協定で合意しても下記ルールを守らなければ違法となっています。

(罰則は、6ヵ月以下の懲役又は30万円以下の罰金)

### 36協定特別条項のルール：

- ① 残業は年720時間以内 (月平均60時間)
- ② 2～6ヵ月平均で80時間以内
- ③ どの月も100時間未満 (休日労働を含む)
- ④ 月45時間超は年6回まで

## ●残業手当の50%割増しまであと2年！

大企業ではすでに改正済みですが、2023年4月から、中小企業でも**月60時間超の残業について、残業手当を50%割増で計算**しなければなりません。

業務を効率化して、働き方改革を進めておくことが、経営を残業手当負担の圧迫から守る決め手に。

## ●紙のタイムカードはもう限界



社員の勤務状況を正しく把握できなければ、改正法を守ることはできません。毎日、毎月の残業時間だけでなく、6ヵ月平均、年間の残業時間累計まで把握しておく必要があります。紙のタイムカードでは、管理に膨大な時間がかかることに…。

クラウドタイプの勤怠システムは、ICカード、スマホ、PCなどで打刻でき、在宅ワークの勤怠管理までできるため、導入企業が増えつづけています。

自社の36協定を設定しておけば、それに基づき残業時間や休日労働時間が自動集計されますし、社員ごとの有休管理簿も自動作成されるため、労務管理の効率化に有効です。

## ●働き方改革にもおカネがかかる

### ◆業務改善助成金 (受付中)

中小企業等(100人以下の事業場)が、生産性向上のため設備投資をし、社内の最低賃金(時給)を20円以上上げると、投資費用の一部が助成されます。

◆活用事例◆ 製造業：工程リフト改修やバルトコパ導入、食品製造業：個別包装機械や食材カッター、小売業：POSシステムや自動釣銭機、卸売業：フォークリフト、会計システムや販管システム、調剤薬局：人材育成や教育訓練 等

時給30円引上げで最大100万円

時給引上額	対象者数	助成上限額	助成率
20円引上	1人以上	20～70万円	3/4～4/5 (最低賃金900円以上の自治体)
30円引上	1人以上	30～100万円	※900円未満の自治体だと4/5～9/10

### ◆働き方改革推進支援助成金

受付は終了しましたが2020年度は次のような制度がありました。新年度に期待しましょう。

#### ●労働時間短縮・年休促進支援コース

36協定の時間外労働時間削減や、時間単位の有休制度導入などで、生産性向上設備や労務管理機器の取得費用などを助成。(25万円～100万円)

#### ●勤務間インターバルコース

新規の制度導入や対象者拡大などで、労務管理機器の取得費や就業規則改訂費用などを助成。(最大100万円)

#### ●職場意識改善特例コース

病気休暇や子供の休校時特別休暇制度などの整備で就業規則改訂費用などを助成。(最大50万円)

#### ●テレワークコース

初めてのテレワーク導入で、通信機器のリース料や就業規則等の変更費用などを助成。(最大100万円)

## 2019年から改正スタート！働き方改革関連法の状況

2019年	2020年	2021年	2022年	2023年4月	企業の義務
					有給休暇の取得義務化 年5日の有休取得と取得状況の管理義務。(有給休暇が年10日以上労働者)未達の場合30万円以下の罰金
					労働時間の適正把握義務化 管理監督者、裁量労働制が適用される労働者も含め、すべての労働者の労働時間を管理する義務。 ただし、高度プロフェッショナル制度適用者(年収1,075万円以上の専門知識労働者)は管理対象外。
					残業時間の上限規制 36協定の特別条項で定める限度時間に上限が設定された。 原則：月45時間、年360時間 違反の場合6ヵ月以下の懲役又は30万円以下の罰金(建設業、医師、自動車を運転する業務等は対象外)
				割増賃金率アップ	月60時間を超える残業時間は、50%割増し(現行25%)で残業手当を計算する。 中小企業の経過措置が終了し、全企業対象に！
					勤務間インターバル制度 終業と始業との間に一定の休息時間(推奨：9-11時間)を確保する(インターバル制度)努力義務。