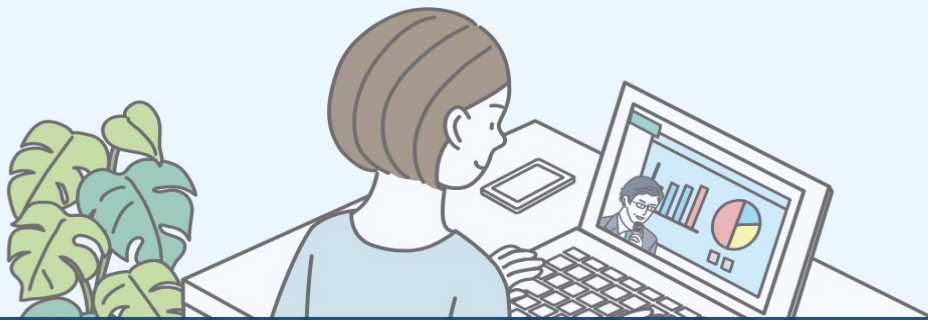




働き方改革下において介護事業所が押さえる職場を取り巻く労務管理のポイント
～働き方改革での労働時間のポイント①～

目次

戦略なくして「働き方改革」に成功なし.....	3
「働き方改革」における労働時間のポイント.....	4
労働時間のルール①.....	5
労働時間のルール②	6
実際の労働時間に関するトラブルは？	7

戦略なくして「働き方改革」に成功なし

「同一労働同一賃金」

「兼業」

「テレワーク」

「長時間労働の抑制」

「年次有給休暇の取得」

等の関連法が施行。



「働き方改革」における労働時間のポイント

「働くとは何ですか？」

「従業員に求める貢献とは何ですか？」

これに対する回答をスツと言える状況が、あらゆる部分で大切。



労働時間のルール① 労働基準法の原則

労働基準法では、労働時間は原則として、1日8時間・1週40時間以内とされています。これを法定労働時間と言います。

また、休日は原則として、毎週少なくとも1回与えることとされています。これを法定休日と言います。

この法定労働時間を超えて労働者に時間外労働をさせる場合や法定休日に労働させる場合には、36協定（労働基準法第36条に基づく労使協定）を締結し、事業所を管轄する労働基準監督署長への届出が必要です。

→大原則。法理的理解



労働時間のルール② 働き方改革における時間外労働

時間外労働には上限があり、原則として月45時間・年360時間となり、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることができません。また、やむを得ない事情により、この上限を超える場合、特別条項を締結することで、を超えることができます。主なポイントは以下の通りです。

臨時的な特別の事情があって労使が合意する場合（特別条項）でも、以下を守らなければなりません。

- ・ 時間外労働が年720時間以内
- ・ 時間外労働と休日労働の合計が月100時間未満
- ・ 時間外労働と休日労働の合計について、「2か月平均」「3か月平均」「4か月平均」「5か月平均」「6か月平均」が全て1月当たり80時間以内
- ・ 時間外労働が月45時間を超えることができるのは、年6か月が限度
- ・ 上記に違反した場合には、罰則（6か月以下の懲役または30万円以下の罰金）が科されるおそれがあります。
- ・ 特別条項の有無に関わらず、1年を通して常に、時間外労働と休日労働の合計は、月100時間未満、2～6か月平均80時間以内にしなければなりません。

※引用：厚生労働省「時間外労働の上限規制わかりやすい解説」

実際の労働時間に関するトラブルは？

①法律を遵守していないことを原因とするもの

②従業員の感情を原因とするもの

③その他

