

働きやすい職場づくりは 企業の発展につながります



愛媛労働局 労働基準部
部長 岡本 克也

愛媛労働局労働基準部では、誰もが安全で安心して働くことができる職場環境を提供することを目的に様々な施策を推進しています。現在は、政府の重要課題である「働き方改革」を実現するために、順次施行されている「働き方改革関連法」の周知や円滑な運用に向けた指導、援助に力を入れています。

そこで、「働き方改革関連法」の施行に伴い、改正された労働基準法（残業時間の上限規制）と、治療をしながらも働くことができる職場づくりについて、ご紹介させていただきます。

そして、10月からは愛媛県の最低賃金が改正されていますので、このことについてご紹介したいと思います。

残業時間に上限が設けられています

我が国の労働環境を巡っては、「少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少」、「育児や介護との両立など働く人のニーズの多様化」などの状況が見られます。こうした中で、設備投資や技術革新による生産性向上とともに、様々な事情を抱えた人たちのニーズに対応した就業機会の拡大やすべての働く人が意欲・能力を存分に発揮できる職場環境を作ることが重要な課題になっています。「働き方改革」の実現は、これらの課題の解決に向けて、働く人の置かれた個々の事情に応じ、多様な働き方を選択できる社会を実現し、働く人一人ひとりがより良い将来の展望を持てることを目指しています。

そして、「働き方改革」の中でも、正社員として働く人たちの長時間労働が社会問題となっており、女性や高齢者といった方々の就業参加を阻害する要因となっています。また、長時間にわたる過重な労働は、疲労の蓄積をもたらす要因と考えられており、さらには脳・心臓疾患との関連性が強いという医学的知見が得られています。

そこで、長時間労働の問題を解決するために、労働基準法が改正され、平成31年4月（中小企業は令和2年4月から適用）から時間外労働に上限規制が設けられることとなりましたので、改正内容のポイントについてご紹介します。

まず、労働基準法で定められている、労働時間と休日について説明いたします。労働時間は原則として1日8時間、1週40時間以内とされており、これを「法定労働時間」といいます。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おり、これを「法定休日」といいます。

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の休日に労働させる場合には、

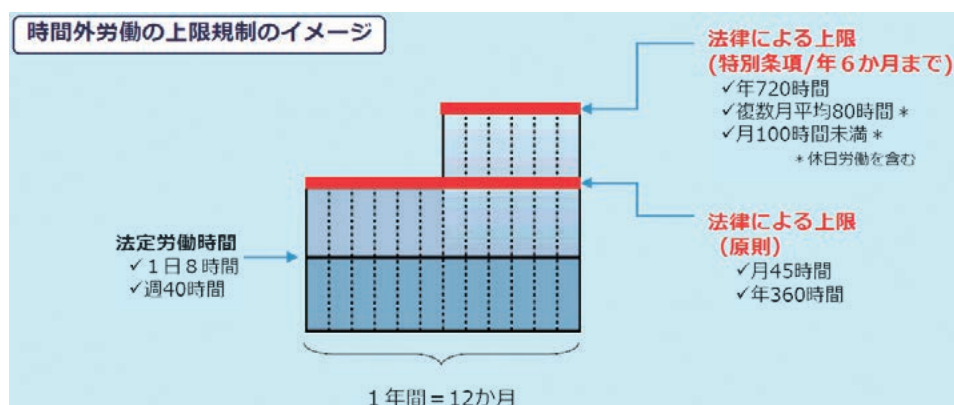
- 労働基準法第36条に基づく労使協定（36協定）の締結
- 所轄労働基準監督署長への36協定の届出

が必要です。

今回の労働基準法の改正により、原則として、36協定で定めることのできる時間外労働の上限は月45時間、年360時間となり、この上限時間を超えて時間外労働を行うことができなくなりました。

ただし、突発的な仕様変更や、製品トラブル、大規模なクレームへの対応等、通常予見することができない臨時的な特別の事情が発生した場合で労使が合意する場合は、以下の条件をすべて遵守したうえで、原則の月45時間、年360時間を超えて時間外労働を行うことができます。

- 原則の月45時間を超えて労働させることができる回数は、年6か月まで
- 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、複数月（2～6か月）平均で月80時間以内
- 時間外労働が年720時間以内



治療と仕事の両立への取組をお願いします

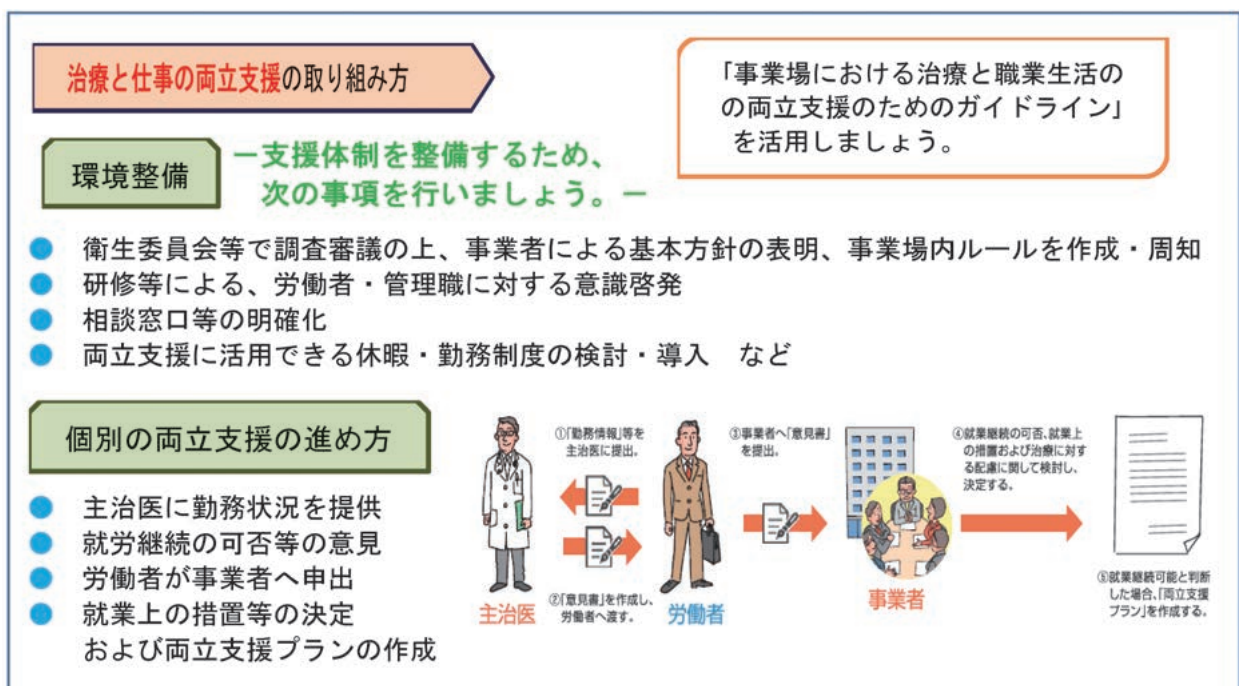
厚生労働省が行った「国民生活基礎調査」（平成25年度）では、何らかの病気にかかっている労働者は、約2,000万人いるとされており、労働人口の3人に1人が何らかの病気を抱えながら働いています。そして、病気を抱える労働者のうち、仕事を続けたいと希望する人が約9割いる一方で、仕事を辞めざるを得なかった人は正規労働者で14%、非正規

労働者で25%もおられます。

一方で、病気休暇のある企業の割合は23.3%（令和2年「就労条件総合調査」）にとどまっております。医療の進歩も伴い、治療を続けながら仕事ができる職場環境の整備がより一層急がれるところです。政府では、「一億総活躍社会」の実現を掲げて、性別、年齢、子育てや介護、障害や病気などに関係なく、すべての人が生き生きと活躍できる社会作りに取り組んでいます。この「治療と仕事の両立」は、「一億総活躍社会」を実現する中の重要な取組とされています。

そこで、厚生労働省では、平成28年に「事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン」を策定して、両立支援に取り組む事業場を支援しています。

これから職場内の整備を検討される企業におかれましては、本ガイドラインを踏まえて、環境整備を進めていただきますようお願いいたします。



このガイドライン中では、具体的な環境整備の進め方として、事業主による両立支援に対する基本方針を表明することや、労働者が安心して相談ができる相談窓口の明確化等を整備することが大切であると示されています。

愛媛産業保健総合支援センター（通称「産保センター」）では、両立支援に取り組まれる企業を個別に訪問して指導援助を行うほか、治療を希望する労働者と企業の個別調整を行っておりますので、是非ご活用ください。また、事業場の皆様及び支援を受けたい方のためにポータルサイト「治療と仕事の両立支援ナビ」を設置しており、支援ナビでは、取組事例や助成金制度を紹介しているほか、過去に開催したセミナー動画を見ることができますのであわせてご活用いただきたいと思ひます。

【お問い合わせ先】

愛媛産業保健総合支援センター 089-915-1911

愛媛県の最低賃金額が10月1日から時間額821円に改定されています

愛媛県の最低賃金は、令和3年10月1日から時間額821円に改定されています。

この最低賃金は、愛媛県内にある企業で働く会社員やパート、学生アルバイトの方等、働き方や名称、年齢にかかわらず、すべての労働者に適用されます。また、この最低賃金は、通常の労働時間や労働日に対応する賃金に限られますので、精皆勤手当、通勤手当、家族手当、のほか、時間外労働・休日労働・深夜労働に対する手当、臨時の賃金、1か月を超える期間ごとに支払われる賃金（賞与・期末手当など）は含まれませんのでご注意ください。

そこで、「最低賃金との比較方法」をお示ししていますが、最低賃金を確認する場合、月給、日給で支払われる賃金については時間額に換算したうえで最低賃金額（821円）と比較することになりますので、この点についてもご注意願います。

【最低賃金額との比較方法】

- 1 時間給の場合 $\text{時間給} \geq \text{最低賃金額821円}$
- 2 日給の場合 $\text{日給} \div \text{1日の平均所定労働時間} = \text{時間額} \geq \text{最低賃金額821円}$
- 3 月給の場合 $\text{月給} \div \text{1か月の平均所定労働時間} = \text{時間額} \geq \text{最低賃金額821円}$

(例) 基本給が日給、各手当が月給の場合

- ① 基本給（日給）→ 2の計算で時間額を出す
- ② 各手当（月給）→ 3の計算で時間額を出す
- ③ ①と②を合計した額 \geq 最低賃金額821円

おわりに

今回ご紹介しました、長時間労働の抑制、治療と仕事の両立など、「働き方改革」の実現に取り組むことにより、働く人たちの意欲向上や生産性向上につながり、これは企業にとっても有益といえます。各企業の皆様には「働き方改革」への積極的な取組をお願いします。

「働き方改革」への取組、労働時間の管理方法や時間外労働の上限規制をはじめとした労働時間制度等について、さらに詳しく知りたい方は、最寄りの労働基準監督署にお気軽にお問い合わせください。

【お問い合わせ先】

松山労働基準監督署	089-917-5250
新居浜労働基準監督署	0897-37-0151
今治労働基準監督署	0898-32-4560
八幡浜労働基準監督署	0894-22-1750
宇和島労働基準監督署	0895-22-4655