

# 働き方改革で大改正！人手不足対策で経営見直しを！

## ●不払残業代のリスクは？

不払残業代は、コスト負担だけでなく、会社の社会的信用やその後の求人に大きな影響を与えるリスクをはらんでいます。

2017年4月からの1年間労働基準監督署の指導等で、不払残業代を100万円以上支払った企業は1,870社。約446億円が20万5,235人へ支払われ、いずれも前年度を大きく上回っています。

### ◆未払残業代は2年分とは限らない！？

残業命令しながら残業手当を支払わないなど企業に不法行為があれば、不法行為による損害賠償として3年分遡るケースがあります。

### ◆調査のきっかけはインターネットへの書き込み！？

立ち入り調査のきっかけは、労働者からの情報がほとんどですが、厚生労働省は“ネット”上の賃金不払などの書き込み等の情報を監視しており、この情報をもとに調査が入ることもあります。

## ●助成金も上手に活用！

職場環境整備では、助成金も上手に活用したいところです。

厚生労働省の“**時間外労働等改善助成金**”は、●残業時間に上限を設定、●終業から始業までの休憩時間を設定するインターバル制度導入、●有休取得の推進+残業時間の削減に取り組む、●テレワーク導入へ取り組むなどで支給対象となります。

他にも東京都では、「働き方改革をします！」の宣言だけで30万円が出る奨励金制度も！

## ●働き方改革で大改正が目白押し

働き方改革として、下表のように2019年4月以降大改正が目白押し。有休取得の義務化や残業時間の上限設定など、企業にとっては現在確保できている労働時間数が減少する方向となります。

業務量が減らない限り、今の人員と業務量のままで改正に対応するのは不可能では？

## ●対策の第一歩は業務の棚卸だ！

残業時間の削減というと人事制度を見直せばいいと思われがちですが、実は社内業務の棚卸と業務効率改善が最大のポイント！業務の棚卸をして、業務量や役割分担を見直すことができなければ、今のままで残業時間を減らせるわけがありません。

中小企業庁の“人手不足対応ガイドライン”では職場環境整備のポイントを次のようにまとめています。

### ◆経営課題や業務を見つめなおす

わが社が人材確保したい意味や目的を明確化する。

### ◆人手が不足する業務や求人像の見直し

業務の細分化で、熟練業務と非熟練業務とに区分する。求める社員像を明確にし、有効な求人につながるなど。

### ◆生産性を見直し

IT導入、ライン見直し、外注利用などによる生産性向上、ムリ（設備や人への過負担）、ムダ、ムラ（仕事量、負荷のばらつき）の削減や標準化。

### ◆働き手の目線に立った魅力ある制度整備

自社PRポイントを整理し自社の魅力を伝えやすくする、働き手の目線に立った働きやすい制度の整備。

## 働き方改革関連の今後の改正予定（中小企業むけ）

2019年 4月	2020年 4月	2021年 4月	2022年 4月	2023年 4月	改正内容
☞ 有給休暇取得の義務化					年5日の有休取得を企業に義務付ける。 （有給休暇が年10日以上ある労働者対象）
☞ 勤務間インターバル制度					終業と始業との間に一定の休憩時間を確保するインターバル制度普及に努める。
☞ 高度プロフェSSIONAL制度					高収入（1,075万円以上）の専門知識労働者は、労働時間規制除外可（残業代ゼロ）に。
☞ 管理職の労働時間管理義務					一般労働者だけでなく管理職についても労働時間管理が義務付けられる。
	☞ 残業時間の上限規制				時間外労働の上限を年720時間、月100時間（休日労働を含む）、2-6ヵ月平均80時間等に設定。
		☞ 同一労働同一賃金			正社員と非正規労働者の不合理な待遇差を禁止。
				☞ 割増賃金率7% <sup>※</sup>	月60時間を超える残業時間は、50%（現行25%）の割増賃金率で計算する。