

障害児・者福祉サービス事業者 説明会

働き方改革の実施を支援します！

令和6年度



静岡労働局労働基準部監督課

- 働き方改革関連法について

一般則

- ・ 法定労働時間は原則1日8時間、1週間で40時間以内
- ・ この時間を超えて時間外労働時を行わせる場合には、いわゆる36協定（時間外・休日労働に関する協定届）を締結して、労働基準監督署に提出する必要があります。
その場合でも、36協定で締結できる限度時間は

原則 **月45時間、年360時間**

臨時の場合 年720時間

2～6か月平均80時間以内（休日労働含む）

月100時間未満（休日労働含む）

1年の半分を超えない

1-2 労働時間を適正に把握しましょう

- ・労働時間とは、使用者の指揮監督の下にある時間をいい、介護サービスを提供している時間に限るものではありません。
 - ・次のような時間については、原則、労働時間になります。
 - 交替制勤務における引継ぎ時間
 - 業務報告書等の作成時間
 - 利用者へのサービスに係る打ち合わせ、会議等の時間
 - 使用者の明示的な指示に基づいて行われる研修時間
 - 訪問介護にかかる通常の移動に要する時間
 - 事業場 ⇔ 利用者宅
 - 利用者宅 ⇔ 利用者宅
- ただし、労働者の自宅 ⇔ 利用者宅は通勤時間であり、労働時間には該当しません。

※長時間労働者に対する面接指導を実施するため、原則としてタイムカードの記録、パソコンのログインからログアウトまでの時間、事業者の現認等の客観的な記録により、管理監督者も含めた労働者の出退勤時刻などの労働時間の状況を把握する必要があります。

1-3 年次有給休暇の取得義務付け

1 労働者に対し、最低でも1年間で5日以上を取得させる必要

- 2019年4月1日から義務化され、企業規模による違いはありません。

2 労働基準法に基づく付与日数が年間10日以上の者が対象

- **パート・アルバイト**も1年間で10日以上付与されている場合には対象になります。

3 様々な手法で合計5日以上取得できればOK

今でも5日以上休んでいる人は
今のままでOK

- 従業員の希望を踏まえ**時季指定**、**計画的付与**、**自ら取得**など**合計5日**以上確保
- 半日単位（0.5日）は取得義務日数（5日）にカウントできますが、**時間単位年休は含めることはできません。**



これは有給休暇とは言えません

例 所定休日（公休）の一部を有給休暇として扱う

	1日	2日	3日	4日	5日	6日	7日	8日	...
A氏	○	○	○	休	休	○	○	○	
B氏	○	休	○	○	○	休	○	○	
C氏	休	○	○	○	○	○	休	○	...
D氏	...								

有給休暇扱いにする



実質的に出勤日数と休みの日数が変わらない

問題点 1

出勤義務のある日に休みリフレッシュするという**法の趣旨に反する**

※ 所定休日に有給休暇を請求する余地はないとされている

問題点 2

有給休暇扱いにした日を所定出勤日だったと主張すれば、所定休日が減り、所定出勤日が全体として増える

⇒ 月額手当の時間単価が下がるなど、労働条件の**不利益変更**

問題点 3

問題点 2 をクリアするために有給休暇扱いにした日を所定出勤日だったと主張しない場合、実質的な有給休暇の**買い上げ**

⇒ 時効消滅前の有給休暇の買い上げは認められていない



まずは全員の意識改革から始めましょう

- 休みは「疲労回復」「自分のパフォーマンスを高める」、睡眠は「日中に学んだ必要な記憶・経験を脳内で増強させる学習促進」の作用がある！（科学的に立証されている）



社員・部下が有給休暇を取るのは当たり前

- ・ 有給休暇の取得のコスト分を上回る効果が得られるはず
⇒ 有給休暇の完全取得は先行投資

休むのは「お互い様」

- ・ 自分が休まざるを得なくなった場合のことにも思いを馳せ、仕事のことは気にせず休めるよう応援しましょう



いい仕事をするためにも休む、家族のためにも休む

- ・ 休むことで、新しいアイデアが生まれることも
⇒ 「休みに何をしたいかわからない」という方は、休み方を覚える「休み方改革」を始めましょう

1-4 中小企業に対する月60時間超の時間外労働の割増率の見直し

2023年4月1日から月60時間超の時間外労働の割増率が50%

- **中小企業の月60時間超**の時間外労働に対する割増賃金率が**50%**になりました。
- 2023年4月1日から労働させた時間について、割増賃金の引き上げの対象となります。
- 月60時間を超える法定時間外労働を行った労働者の健康を確保するため引き上げ分の割増賃金の支払の代わりに有給の休暇（**代替休暇**）を付与することができます。
- 割増賃金率の引き上げに合わせて**就業規則の変更**が必要となる場合があります。

働き方改革実現に向けた支援策について

2-1 「静岡働き方改革推進支援センター」が働き方改革に取り組む事業主の皆様を支援します！

静岡働き方改革推進支援センターとは

長時間労働の是正、就業規則の作成方法、賃金規定の見直し、労働関係助成金の活用、人手不足対策など「働き方改革」に関連する様々なご相談に総合的に対応し、ワンストップで支援するために設置されています。

支援の対象となる方

すべての事業主の方がご利用できます。

支援にかかる費用

相談及び専門家の派遣を含めてすべて無料です。

センターの支援内容

社会保険労務士などの専門家が、無料で事業主からの労務管理上のお悩みに応じてアドバイスをを行います。また、セミナーも開催しています。

個別相談支援

働き方改革に取り組む事業主の皆様からの窓口相談、電話、メールによる相談の受付を行っています。働き方改革関連法案に対する質問、活用できる助成金などについて労務管理の専門家がお答えをさせていただきます。

また、企業の皆様に社会保険労務士等の派遣型専門家が直接訪問し、事業主の方が抱える様々な課題について親身に対応します。

相談・アドバイス事例

> 同一労働・同一賃金

Q. 再雇用者の給与規定を見直したい。

A. 再雇用者の基本給決定方法をアドバイス。また、評価により手当を決定する規定の整備をお手伝いしました。

> 時間外労働の上限規制

Q. 繁忙期の残業増への対策をとりたい。

A. 労務管理手法の改善や、人材育成による仕事の分担などを提案しました。

STEP 1

まずは電話・メール・来所でお気軽にご相談ください。社会保険労務士や経営コンサルタントがお悩みをお伺いします (無料)。

STEP 2

賃金制度等を見直しをお手伝い(希望制)
希望すれば直接企業に訪問して、賃金制度の見直し助成金について相談・助言を行います (無料)。

相談窓口

静岡市葵区伝馬町18-8 アミイビル2F

開所時間：平日9時～17時

電話 0800-2005451 (フリーアクセス通話)

メールアドレス shizuoka@task-work.com



2-2 労働基準監督署の相談・支援班による訪問支援



**労働基準監督署の労働時間相談・支援班が
改正労働基準法、労務管理改善などのご説明、ご相談を賜ります**

☞ 立入調査ではないので法違反の是正指導はしません

**改正労働基準法の内容（上限規制、有給休暇
取得義務など）をもっと聞きたい**

☞ わかりやすく丁寧にご説明します

**そもそも労働基準法にはどん
なルールがあるの？**

☞ 基本から丁寧にご説明
します

労務管理上の課題を探りたい

☞ 実情をお聞きしながら一緒
に考えましょう



ほかの会社はどう対応しているの？

☞ 他社の改革事例をご紹介します

★ 最寄りの労働基準監督署にご連絡ください！ ★

浜松署 ☎ 053-456-8148

富士署 ☎ 0545-51-2255

磐田署 ☎ 0538-32-2205

沼津署 ☎ 055-933-5830

島田署 ☎ 0547-37-3148

三島署 ☎ 055-986-9100

静岡署 ☎ 054-252-8106

下田駐在事務所

☎ 0558-22-0649