

みなさまの保険情報

INSURANCE INFORMATION

TOPIC

働き方改革は休み方改革

(一社) 公的保険アドバイザー協会 特定社会保険労務士 福島 紀夫

ワークライフバランスが改善する働き方を！

本年4月からスタートした「働き方改革」ですが、みなさまの会社、家族間ではどのようなとらえ方をしていますか。長時間労働による健康被害を少なくするためにも、効率的な働き方や効果的な休み方が重要な時代になってきます。ワークライフバランスをうまく活用する意識づけをすることも大切です。



時間外労働の上限規制、年次休暇の5日間の取得義務が！

働き方改革の内容は、表で示した通りの項目でスタートしています。大きなテーマとして、時間外労働の上限規制や、年次有給休暇（以下「年休」）の5日間の取得義務があげられます。時間外労働の規制については、日本は働き過ぎといわれることが多く、欧米諸国と比較しても大きな差が見受けられます。それに伴って健康被害やメンタル面での被害などが多く、数年前の広告代理店の事故を引き金にして規制を強める機運は高まったといえます。

今回の改正の大きなテーマの一つでもある時間外労働の上限規制は、中小企業は大企業と比べて1年遅れでの適用ですが、1か月45時間、1年間で360時間の上限に達しない働き方の効率化を目指さなければなりません。

また、36協定（時間外労働等に関する労使協定）の届け出も強化されます。大企業の多くは36協定を毎年締結して届け出をしていますが、中小企

項目名	規制の概要	大企業	中小企業
時間外労働の上限規制	原則として月45時間、年360時間等とする罰則付きの上限規制を導入	2019.4.1から適用	2020.4.1から適用
割増賃金率	月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率を50%以上とする	(既に適用あり)	2023.4.1から適用
年次有給休暇	10日以上有給休暇が付与される労働者に対して、5日について、毎年時季指定して与えなければならない（労働者が時季指定したり計画的付与したものは除く）	2019.4.1から適用	
労働時間の状況の把握	省令で定める方法（現認や客観的な方法となる予定）により把握をしなければならない	2019.4.1から適用	

業になると約50%強の事業所しか締結しておらず、時間外労働削減の意識とともに改革が必要です。

休み方改革では、年休の取得義務が大きいと思われます。これは全企業、今年の4月一斉スタートの項目です。年休の取得率は全国平均で約49%（2017年厚生労働省発表）と低く、国はこれを2020年までの目標として70%を掲げています。今年の超大型連休も、10連休が取れた企業は約4割程度、もちろん職種にもよりますが、将来的には余暇を十分楽しむための制度にしていきたいものです。

男性の育児休暇が今後のワークライフバランスの重要なテーマに！

ワークライフバランスのテーマで今後重要になることは、男性の育児休業の取得です。家事をするから、または育児をするから良い父親ではなく、家族のことを考えて中長期的に休みを取る、父親として積極的に育児に加わることで、単に育児というテ

マだけでなく、第2子、第3子への期待にもつながると考えます。

職場でも家庭でも、働き方・休み方を社会全体で考えていくことが、次世代の子供たちが明るい未来図を描くことにつながると考えます。



「男性の育児休業の現状」 10年前の1.56%に比べて、2017年度は5.14%に上昇していますが、まだまだ高いとはいえません。国は2020年までに13%の達成を目指して取り組んでいます。