

覚えておきたいオフィス・ビジネス情報のキホン(第4回)

働き方改革で時間外労働(残業)時間の上限規制はどうなった？ 中小企業が知っておくべきポイント

2022.09.26



当初は大企業に限られていた働き方改革関連法は、2020年4月から中小企業も対象となりました。同法では時間外労働(残業)の規制も含まれているため、従業員が労働に費やす時間をどのようにマネジメントすればよいか悩む経営層や人事担当者も多いでしょう。本記事では改めて、時間外労働時間の上限規制について解説。さらに、上限規制によって起こりうる問題や対策方法についてお伝えします。

<目次>

- ・働き方改革とは
- ・時間外労働(残業)とは
- ・働き方改革による「時間外労働の上限規制」
- ・36(サブロク)協定とは
- ・残業代の計算方法
- ・みなし残業と理解しておくべきこと
- ・時間外労働(残業)が多い仕事・職場の特徴
- ・時間外労働(残業)時間の上限規制により発生する問題
- ・時間外労働(残業)時間の上限規制に伴うリスクの対策方法
- ・まとめ

働き方改革とは



働き方改革の基本的な考え方

日本は「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、働く方のニーズの多様化」などの状況に直面しています。このような状況を踏まえ、労働者が個々の事情に応じた多様で柔軟な働き方を自分で「選択」できるようにするために「働き方改革」が推進されています。働き方改革の背景には、少子高齢化による総人口・労働人口の減少があります。労働生産性向上による生産力の維持や、女性や高齢者でも働きやすい労働環境の整備などを通じて、2050年度も人口1億人を維持し、家庭・職場・地域で誰もが活躍できる「一億総活躍社会」をめざしています。

中小企業・小規模事業者の働き方改革

2019年4月から大企業を対象に施行された働き方改革関連法は、2020年4月から中小企業も対象となりました。大企業だけでなく、日本の雇用の約7割を担う中小企業・小規模事業者においても「働き方改革」を着実に実施することが求められています。働き方改革を実践して時間外労働を減らし、魅力ある職場にすることは人手不足の解消にもつながります。

時間外労働(残業)とは… 続きを読む