

保育園・認定こども園
理事長・園長さん
人事担当者向け

対策必須!

働き方改革

徹 底 解 説

社会保険労務士法人ウィズ

目次 INDEX

1 はじめに

2 働き方改革とは

3 働き方改革

4 園が対応するべきこと



1

はじめに

2

働き方改革とは

3

働き方改革

4

園が対応するべきこと



1

はじめに

2

働き方改革とは

3

働き方改革

4

園が対応するべきこと

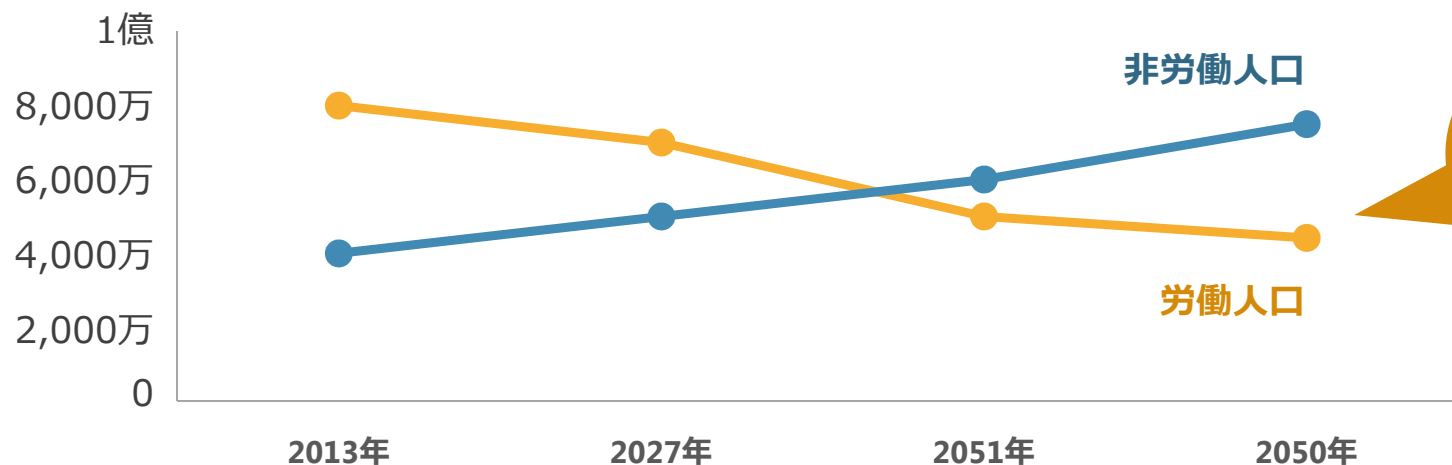
働き方改革とは

働き方改革とは、一言でいえば

「一億総活躍社会を実現するための改革」 といえます。

一億総活躍社会とは、

少子高齢化が進む中でも「50年後も人口1億人を維持し、
職場・家庭・地域で誰しものが活躍できる社会」です。



労働力人口は
2013年の
約半分にまで減少

今以上に深刻な労働力不足が問題に

深刻な労働力不足

深刻な労働力不足



労働不足の解消

働き手を増やす

出生率の上昇

労働生産性の向上



働き方改革の3つの柱

高齢者の就労促進

多様で柔軟な
働き方の実現

長時間労働の解消

1

はじめに

2

働き方改革とは

3

働き方改革

4

園が対応するべきこと



働き方改革とは

まず、以下のチェックリストをご確認ください。

- 時間外の勤務はあるが、残業かどうかの基準が不明確
- 出勤簿なので、出退勤時刻を客観的に記録できていない
- 正規職員以外の有期契約職員を雇用している
- 年次有給休暇はあまり消化できていない
- 有期契約職員の雇用契約の際、特に内容説明していない

一つでもあてはまる人は、働き方改革において
なんらかの対策が必要となります。

働き方改革とは

1 残業時間の上限規制

2 有給の計画的付与の義務化

3 労働時間の客観的把握

4 不合理な待遇差の是正

5 割増賃金率の猶予措置廃止

6 勤務間インターバル制度

7 高度プロフェッショナル制度の創設

⑤⑥⑦は園に
該当しませんの
で、以後、説明
は省略します。

働き方改革とは

2018年6月

可決

2019年4月

年休の5日付与義務化

2020年4月

労働時間の上限規制（中小企業）

2021年4月

不合理な待遇差の是正
（中小企業）

2023年4月

60時間超の5割増
（中小企業の適用猶予
措置の廃止）

働き方改革とは

1 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（休日労働含む）、
2～6カ月の平均80時間（同）に設定

一か月の残業時間上限
（原則）

月 45時間

（1年変形の場合は42時間）

過労死ライン

月 80時間

今回の「働き方改革」法

月 100時間

そもそも
過労死基準

働き方改革とは

1

残業時間の上限規制

新しい「時間外・休日労働に関する労使協定」届が必要

2 有給の計画的付与の義務化

年次有給休暇が年10日以上ある労働者について、
うち5日の取得を企業に義務付け

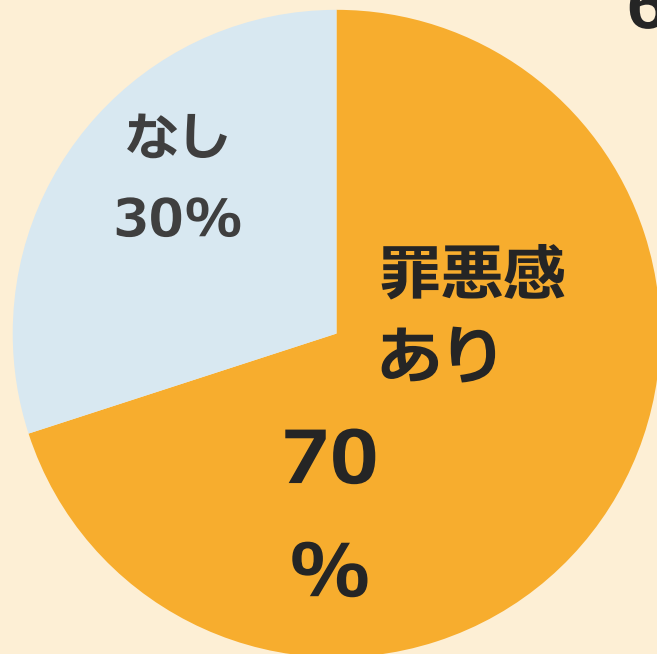


合旅行サイト「エクスペディア・ジャパン」より

日本人の
有給取得率は
世界最下位

2 有給の計画的付与の義務化

有給をとることに罪悪感を感じますか？



6割以上が

「有給取得に罪悪感を感じる」と回答

理由の一部をご紹介します

- ・ 病気や急な用事のために残しておく必要があるから
- ・ 休むと職場の他の人に迷惑になるから
- ・ 仕事量が多すぎて休んでいる余裕がないから

有給の計画的付与の義務化

ある保育園では、
土曜日の勤務の代休として平日を使用するために、
なかなか平日に年次有給休暇の消化ができていません。

この場合、土曜日の勤務の在り方を見直すことも対策の1つです。

3

労働時間の客観的把握

出勤簿(押印、エクセル入力)は禁止



健康管理の観点から、
管理監督者を含む全員の労働時間の状況が
客観的に把握されるよう義務化

働き方改革とは

労働時間の客観的把握と言っても

この対策として、「タイムレコーダーを入れれば良い」と考えるのは当然ですが、いくつかの問題があります。

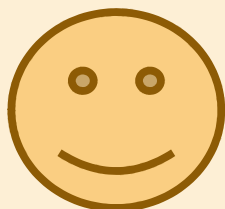
- ① タイムカードに記録される形式の場合、毎月に給与計算の際に、カードを読み込む事務作業が必要になります。
- ② ICカードの活用や給与計算システムと連動させる場合は、システム導入・運用のための費用が掛かります。
- ② 出退勤の時刻が正確に出てくるために、必ず所定時間外や法定の時間外の扱い方（早出・残業の扱い）が問題になります。
- ③ 早出・残業扱いとなるケースを想定して、基準を決める必要があります。

求められる対応！

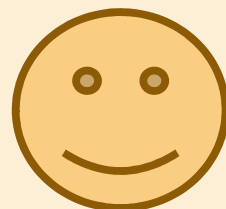
4

不合理な待遇差の是正

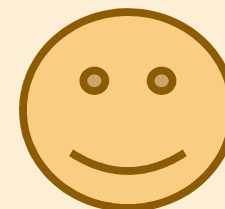
正職員と非正規職員の待遇に不合理な差をつけることを禁止



正職員
Aさん



有期契約職員
Bさん



パート職員
Cさん

業務内容

=

業務内容

=

業務内容

責任

責任

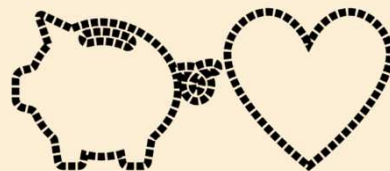
責任



賞与



福利
厚生



不合理な
待遇差

働き方改革とは

4

不合理な待遇差の是正

保育園・こども園の問題はこれです！

正規職員

給与として「特殊業務手当」
産休時は給与が支給される
休職制度はしっかりある

≠

有期契約職員

保育士でも手当がでない
産休時は無休
休職制度にも違い



1 はじめに

2 働き方改革とは

3 働き方改革



4 園が対応するべきこと

冒頭のチェックリストの回答

以下の働き方改革法に反に該当する可能性があります

□ 時間外の勤務はあるが、残業かどうかの基準が不明確

1

労働基準法

□ 出勤簿なので、出退勤時刻を客観的に記録できていない

3

労働時間の客観的把握

□ 正規職員以外の有期契約職員を雇用している

4

正規職員と非正規職員との間の不合理な待遇差の禁止

□ 年次有給休暇はあまり消化できていない

2

有休の計画的付与の義務化

□ 有期契約職員の雇用契約更新の際、内容説明していない

4

改正パート有期法

冒頭のチェックリストの回答

これらの対応をしていないと、違法な企業として罰則が下る可能性があります

□ 時間外の勤務はあるが、残業かどうかの基準が不明確

就業規則の改定

勤務体系の見直し

給与改定

残業認定基準の明確化

□ 出勤簿なので、出退勤時刻を客観的に記録できていない

就業規則の改定

勤務体系の見直し

勤怠管理システムの導入

□ 正規職員以外の有期契約職員を雇用している

就業規則の改定

勤務体系の見直し

業務内容の確認

□ 年次有給休暇はあまり消化できていない

就業規則の改定

勤務体系の見直し

個人別有休管理簿様式

□ 有期契約職員の雇用契約更新の際、内容説明していない

雇用契約書の見直し

働き方改革をはじめめるポイント

チェックポイント

情報と知識

今の時代、ネットで情報があふれています。

手に入れた情報が法的に正しいかどうか判断する基礎知識が必要です。また、今回の法案が可決したことに伴い、最新の事例にも注意を払う必要が出てきます。

働き方改革にあたり覚えるべき法律

- 労働基準法
- 労働契約法
- 雇用対策法
- 労働者派遣法
- 労働安全衛生法
- パートタイム労働法（パート法）

働き方改革をはじめめるポイント

チェックポイント

投資の覚悟

働き方改革に何らかの投資は必ず必要になります。最適なソリューションがあるのに買い渋って乗り切ろうとすることで逆効果になる可能性は大いにあります。正しくシステム投資、人的投資をすることが園の働き方改革成功のカギです。

システム面

- 法改正に対応した勤怠管理システムの導入
- 業務の見直しに伴うシステムの導入
- コミュニケーションに必要なアプリ導入

人的投資

- これまで支払っていなかった残業代
- 有期契約職員の給料アップ
- 社会保険労務士など専門家のアドバイス費用

**働き方改革に伴う投資については、
国からの補助（助成金）が出る場合があります**

働き方改革をはじめめるポイント

助成金情報

育休時の代替要員確保にも助成金

両立支援等助成金（育休取得時・復帰時コース）

殆どの園で、女性職員の出産（産休）、育休を経験していますが、行政からの「産休代替要員」の補助以外に、育休取得や復帰時に事業主に支給される助成金です。

助成対象	助成額（上限額）
育休取得時	28.5万円（正規職員と有期契約職員の各1名）
育休復帰時	28.5万円（正規職員と有期契約職員の各1名）
代替要員確保	47.5万円（1法人1年度10人まで、5年間）

働き方改革をはじめめるポイント



助成金を使う上での注意点

1. **法定3帳簿**（労働者名簿、賃金台帳、出勤簿又はタイムカード）、**総勘定元帳**など**経理帳簿をそろえること**
2. **賃金支払の5原則を守ること**
（『通貨』で『全額』を『毎月1回以上』『一定の期日を定めて』『労働者に直接支払う』）
3. **最低賃金以上の額を支払うこと**
4. **法定労働時間を守ること**
（1日8時間、週40時間）
5. **採用後、条件に該当する場合は各種保険に加入すること**
（事業主の判断や個人の意思での判断は認められていない）
試用期間中でも加入の義務あり
 - **労災保険**：全従業員適用
 - **雇用保険**：週20時間以上かつ1か月以上の雇用の見込みがある人
 - **健康保険・厚生年金保険**：正社員の4分の3時間以上働く場合（現状は30時間が目安）
6. **労働保険料の滞納をしないこと**
7. **10人以上従業員がいる場合は、就業規則を定めていること。助成金によっては、就業規則に制度を定めておかないともらえないものもある**

さいごに

「働き方改革」対策の実現には、
さまざまな条件があり、さまざまな壁があります。
園や職員のための『**働き方改革**』を実現するために、
当事務所は人事管理の専門家として、
豊富な経験と活きた事例を踏まえながら
丁寧にサポートさせていただきます。

尚、処遇改善ⅠⅡや職員の保育人材の採用活動についても
サポートしております。
ぜひ、ご相談ください。

受付でお渡ししたアンケートに記入下さい。

- お問い合わせ先

社会保険労務士法人ウィズ
〒924-0805 白山市若宮3丁目2番地

076-277-4408

営業時間：月曜～金曜 9:00～17:00

休日：土曜・日曜・祝日

FAX：076-277-4415

メール：srwith-net@po.hitwave.or.jp