

おかやま人事ネット21ニュース8月号

〒700-0973 岡山市北区下中野 349-101 TEL : 086-805-4556 FAX : 086-805-4557

おかやま人事ネット 21 では、皆様のご相談を受付けております。

今月のトピックス 働き方改革関連法の成立

働き方改革関連法が平成 30 年 7 月 6 日に成立しました。関連法は今後の労務管理に相当な影響を与えます。目的は次の 2 つで、それぞれに多岐にわたる具体的な項目があります。

1. 長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現等
 - ①労働時間に関する制度の見直し（長時間労働の是正・多様で柔軟な働き方の実現）
 - ②勤務間インターバル制度の普及促進等
 - ③産業医・産業保健機能の強化
2. 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保
 - ①不合理な待遇差を解消するための規定の整備
 - ②労働者に対する待遇に関する説明義務の強化
 - ③行政による履行確保措置及び裁判外紛争解決手続（行政ADR）の整備

企業にとって最も影響のある法改正は、上記 1 ①「長時間労働の是正」での一定日数の年次有給休暇の確実な取得と「多様で柔軟な働き方の実現」でのフレックスタイム制の見直しであると思われます。また、同一労働同一賃金によるパート労働法等の改正も気になる所です。詳細は 9 月号から『労務のワンポイント』で解説いたします。

8月の総務

・夏季賞与支払届



お薦め

災害対策

西日本豪雨による被害は岡山県の安全神話を完璧に覆すもので、今回は何事もなかった自身も、後からギリギリの所まで危機が迫っていたことにも気付かされました。

次の風水害や地震への防災対策について真剣に取り組まなければならないと思うと同時に、地域や近辺での避難や誘導の仕方も考えておかなければなりませんね。

労務のワンポイント 賃金規程（正社員と非正規社員）の見直し

最高裁は、先月の非正規格差訴訟の判決で正社員と非正規社員の基本給、賞与及び各手当の待遇差の不合理性について、初の判断を示しました。不合理かどうかの判断は、労働契約法 20 条（不合理な労働条件の禁止）に定めている ①仕事内容や責任の程度 ②転勤や昇進などの配置の変更範囲 ③その他の事情の 3 要素が考慮された判決です。

この判決は、現状の正社員と非正規社員の働き方や労務管理、労働条件の確認と再検討を迫るものです。見直しをする場合には、上記①～③の 3 要素をベースにして、現状の正社員と非正規社員の処遇（賃金等労働条件）の相違点を確認し、均衡が取れているかどうかを検討することが必要です。特に賃金に関しては次のとおりです。

1. パート・契約社員等

正社員の基本給と各手当の趣旨・支給目的、支給目的およびその必要性を確認する。但し、通勤手当や給食手当・精皆勤手当・作業手当等不支給の合理的理由がないものは支給する。確認検討後、賃金規程を変更する。
2. 定年後再雇用者

正社員と再雇用者の働き方を区別することが重要で、定年前の正社員に対し、前もって再雇用後の仕事、勤務時間等の労働条件に見合った賃金を提示して同意を得ておく。

耳より情報 働き方改革推進体制モデル事業

岡山県は、今年度「働き方改革推進体制モデル事業」を実施しております。この事業は、働き方改革の推進を希望する企業に対し、次の支援を行います。

- ①企業の状況分析
- ②長時間労働の削減および有給休暇取得促進の支援
- ③生産性向上の支援
- ④その他、働き方改革に関連する課題の支援

企業内の推進員（キーパーソン）を中心に専門家（社会保険労務士や中小企業診断士）のコンサルティングを受けながら、問題点の掘り起こし・整理を行い、解決方法を探り、改革を進めていきます。

政府が掲げる働き方改革は、「長時間労働の是正」と「雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保」ですが、中小企業では必ずしもこれらが問題ではありません。岡山の中小企業では、残業時間を短縮すると手取り賃金が減少し、従業員の不満につながるという話を耳にします。残業削減に対する手当を支給したり、在宅勤務を推進している企業もあり、課題は企業によって様々で、解決方法も異なります。

この事業は、無料で専門家が合計 18 時間企業に訪問し、専門家と一緒に問題解決を図ることができます。優秀な人材の採用に繋がりたい、WLBを進め働きやすい環境を整えたいとお考えの企業にお勧めです。

詳しくは、岡山県産業振興財団までお問い合わせください。