

中小企業
の皆様へ

鹿児島働き方改革推進支援センター のサポート事例



働き方改革に取り組むに当たり、
以下の対応はお済ですか!?

有給休暇の5日取得

時間外労働の上限規制

同一労働同一賃金

- ◆「働き方改革推進支援センター」は、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など『働き方改革』に関連するよう様なご相談に対応し、支援することを目的として全国47都道府県に設置されています。
- ◆相談はすべて無料です。
- ◆忙しくて相談に行く暇がない…そんな場合でも大丈夫!
- ◆専門家である社会保険労務士が事業所に訪問し、労務管理上の疑問点をお聞きし、最大3回まで支援を行っています。

鹿児島働き方推進支援センターの専門家(社会保険労務士)が個別訪問支援(コンサルティング)を実施しました鹿児島県内の事業所の事例を紹介します。専門家の視点で紹介しております。ぜひお気軽にご利用ください。

鹿児島働き方改革推進支援センター

鹿児島県鹿児島市鴨池新町1番1号鴨池南国ビル11階

(鹿児島県社会保険労務士会内)

☎ 0120-221-255 メール: hatarakikata@sr-kagoshima.jp

ホームページ <https://hatarakikatakaikaku.mhlw.go.jp/consultation/kagoshima/>

【受付時間】 午前9時～午後5時 (土・日・祝日等を除く)



同一労働同一賃金について

■業種：運送業
■事業規模：100名
■センター利用の契機：無料で社会保険労務士の訪問の利用ができることを人づてに聞いた。



■問題点：社員区分別によるバラバラな賃金形態
■指導内容：同一労働同一賃金について、どのような取り組みをしたらいいのかとの相談を受けたところであり、一言に同一労働同一賃金といっても幅が広く、その意味や何をどのようにして取り組み解決していくのか悩んでおられた。

社員区分が正社員、契約社員、パート従業員、派遣社員など多様に分かれており、給与体系もそれぞれ別々になっており複雑に規定されていたため、統一的でシンプルな給与体系へ見直しをするよう提案した。

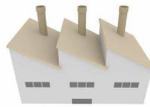
まず給与規定を見直し、次に就業規則や雇用契約書の見直しを行うことになり、これをきっかけにして、今後、仕事の棚卸と業務改善、人員配置の見直し、荷主様との契約の改定など全社的な改善への取り組みもすることになった。

■改善状況：現在、会社は賃金制度の見直しの途中。

見直し後、賃金規程や就業規則の改定を行う。また、これを機に、社員に対して働きやすい環境の整備、交通事故の減少、業務改善やサービス改善を通じて荷主様には信頼をもってもらえる会社づくりを今後進めて行きたいと前向きに捉えておられた。

変形労働時間制の運用と勤怠管理と給与計算の業務効率化

■業種：製造業
■事業規模：約50名
■センター利用の契機：セミナー参加から個別訪問依頼
■問題点：取引先からの注文内容（納期、注文数、仕様等）変更にも柔軟に対応できる労務管理はないかと相談。
■指導内容：



①1年単位の変形労働時間制を採用しているが、対象期間を1年間としていた。担当者に話を伺うと概ね2-3ヶ月先位の注文についてはある程度予測可能とのことであったので、対象期間を3ヶ月とした1年単位の変形労働時間制とすることを提案。また、1ヶ月単位の変形労働時間制についても説明し、併せて採用を検討を提案。

②勤怠管理はタイムカードにより行っているが、型式が古いため手書き修正し、給与計算はエクセル管理の状況。各種補助金や助成金を活用し勤怠システムとそれに連動した給与システムを導入する業務効率化を提案。

■改善状況：「変形労働時間制の運用について知らないことがあったので取り入れてみたい。勤怠と給与のシステム化については以前から気になっていたもので、変形の新しいやり方と同時に採用するよう検討したい」との感想を頂いた。

助成金を活用したICカード機器導入と労働時間見直しを契機とした休日数増加に成功



■業種：情報通信業
■事業規模：約50名
■センター利用の契機：セミナー参加から個別訪問依頼を受けた

■指導内容：これまで事業所の出退勤は出勤簿に押印で管理していた。改正安全衛生法により労働時間の状況把握が求められるが、法改正に対応するため助成金を活用したICカードによる出退勤管理機器の導入を提案した。働き方改革推進支援助成金を活用したが、当該助成金の成果目標や実施計画を達成するため、労働時間の見直しにも着手した。

■改善状況：具体的にはこれまで時間外については一定時間数までの固定残業制としていたが、それをなくし事前の許可制とした。事前の許可制を徹底することで業務の優先順位や廃止するものもあり実労働時間の短縮効果が見込めた。また労働時間見直しを契機に1年変形制を活用し年間休日数を増加させることにも成功した。

仕事と介護の両立の支援

■業種：介護事業所
■事業規模：40名程度
■センター利用の契機：無料で社会保険労務士の訪問の利用ができることを人づてに聞いた。



■問題点：夫の介護を抱えた従業員がいて悩んでおり、離職に繋がる恐れもある。介護を抱えた従業員の仕事と介護の両立の支援をしたいが、法律(介護休業や介護休暇の違い等)がよくわからない。

■指導内容：育児介護休業法で決まった休業等を整理して説明をした。①介護休業は、合計93日(3回)取得でき、その期間は、公的な給料補填として介護休業給付金が支給される②介護休暇は年5日(時間単位可)③その他に会社に課せられた所定労働時間の短縮措置等を説明した。介護は何年かかるかわからないのでこのような制度や介護保険(ヘルパー等)の組み合わせ、介護の状況や進行度に合わせて労働者と会社で仕事と介護の両立を考えていくことが必要。

■改善状況、事業場の感想

会社も従業員も育児介護休業法に定められた仕事と介護の両立のための休業や休暇制度等が理解できた。従業員は、介護は長期間にわたることもあるので、介護保険(ヘルパー等他人の手)も併用して、仕事と両立していこうという意欲が出た。会社は、介護休業1号のロールモデルとして仕事と介護の両立をバックアップして、有能な従業員を失わないという会社の方針を確立し、今後も介護に直面した従業員がいれば支援していくとの事であった。

建設業における一年単位の变形労働時間制の導入

- 業種：建設業
- 事業規模：7名
- センター利用の契機：ハローワークからの紹介



■問題点：労働時間の取扱いや届出関係について理解を深めたいということでした。

■指導内容：

变形労働時間制に関しては、1年単位の变形労働時間制が多く企業で採用されていることから、就業規則にも規定を盛り込み、労使協定を交わしてから、協定届を管轄の労働基準監督署に提出する必要がある。36協定届も一緒に提出することも大事であることを説明した。

作成支援ツール（36協定、1年単位の变形労働時間制に関する書面）がネット上に公開されており、それを利用して作成されるよう提案した。

■改善状況 事業場の感想：

実際に、作成支援ツールを利用して上記一連の書類を作成され、項目に従い、入力していただくだけで割と簡単に作成できることを知り、喜んで頂けた。

さらに、就業規則の重要性もよく理解されたうえで、大分前に作成していた就業規則の改定にも取り組んでいかれた。厚生労働省のモデル就業規則を呈示しながら、重要なポイントについて説明すると、その次に訪問した際には、ある程度出来上がっていて、働き方改革に熱心に取り組んでいるという印象を受けた。

同一労働同一賃金による手当の見直し

- 業種：団体(公益財団法人)
- 事業規模：30名
- 問題点：現在、職員・嘱託社員・パートタイマーが勤務しているが、同一労働同一賃金について、どのように対処したら良いか解決方法を知りたい。との相談である。

就業規則の賃金体系は、旧態依然としており本来ならば根本的に見直しをするべきではあるが、現実的にまずは、非正規雇用の待遇改善が急務であった。

■指導内容：各手当の改善は優先順位をつけて順番に解決することを勧める。通勤手当と賞与から始めることと、その算出方法も、職員の待遇と合わせて再考することを提案した。さらに今後現在の手当を含めた賃金体制の在り方と各手当それぞれが本当に必要なものなのか検討するよう促した。就業規則の見直しも併せてアドバイスした。

ハローワーク求人時における労働時間設定と36協定・就業規則の届出

- 業種：電気設備工事業
- 事業規模：13名
- センター利用の契機：



ハローワークに求人申し込みをしたところ、労働時間の設定（週所定労働時間40時間以内の設定等）を適正化するよう指導を受けた。労働基準監督署に相談する中でセンターを紹介され、専門家の訪問相談を依頼した。

■指導内容：

最近の人手不足の影響もあり、現場作業員の時間外労働が恒常化していることを含め、变形労働時間制や36協定届出等について正しい知識の説明をした。労働時間の適正な設定方法（1カ月単位の变形労働時間制の採用）や働き方改革関連法（時間外労働の上限規制等）の理解、また36協定の届出や就業規則の変更に対応できるようになった。

■改善状況、事業場の感想等：

求人時の労働条件設定などに自信が持て、今後の必要な届出や働き方改革関連法対応のきめ細かなアドバイスも生かすことにしたい。

パートタイム労働者等の同一労働同一賃金の対応方針を固める

- 業種：食品加工卸業
- 事業規模：約110名
- センター利用の契機：



働き方改革関連法対応セミナーに参加した際、センター派遣の講師の説明を受け、同一労働同一賃金の具体的対応を検討したいと思い依頼した。

■指導内容：

パートタイム労働者の割合も高く、早目の対応が必要と思われたため、同一労働同一賃金の詳細とガイドラインの説明を受けたとのことであり、厚生労働省の取組手順書（パンフレット）により、雇用形態別の区分を確認しながら、現状の具体的な手当や賞与、福利厚生等の待遇の違いを担当者に面談しながら整理した。さらに、各手当等の支給基準や違いを設けている理由を書き出し、今後の対応方針を固める基礎となった。

■改善状況、事業場の感想等：

各待遇（通勤手当、その他の手当、賞与等）の違いが見える化できたため、同一労働同一賃金の対応を進める基礎資料として今後活用することとなった。

また、基本給に関しては職務内容の把握が十分でない課題が見えたため、将来的な賃金制度全体の見直しも視野に入れた検討に生かしたいとのことであった。

相談
無料

専門家(社労士等)が、あなたの会社までお伺いします！



仕事と出産・育児の両立支援

- 業種：住宅販売業
- 事業規模：8名
- センター利用の契機：従業員の社員が出産することとなり、出産に関わる制度が複雑な部分や、出産後の職場復帰に関する部分で、当人が不安に感じている中で、更に企業の対応をきちんと行うことで受給できる助成金があるという話も耳にし、それらの話を会社に訪問し、企業担当及び出産する当人を含めて説明を行う制度が無料で活用できることを、事業主が人づてりで知ったことによる。
- 指導内容：出産関係の健康保険上の制度・雇用保険上の制度及び企業の義務や労働者の権利等について説明を行い、産前の引継ぎや育児休業中の情報提供及び復帰に関する制度を整備し適正に実行されていれば、両立支援助成金を活用できる場合があることを案内した。



建設現場への移動時間の見直し

- 業種：建設業（左官）
- 事業規模：8名
- 利用契機：センター紹介リーフレット
- 問題点：現場が遠方にあるときに、2台の車に乗り合って現場に行き、帰りも集団で会社に戻ってきて、それから翌日の準備、片づけをしていた。この現場から帰ってくる時間も労働時間に含まれることを知らなかった。そのため労務管理の視点からは長時間労働に該当していた。更に、その超過時間に対して割増賃金を払っていなかった。
- 指導内容：移動中であっても会社からの指揮命令下にある時間は、具体的な作業をしていなくても労働時間に該当するという判例を紹介。また、1台の車で現地に向かう場合は、会社の指揮命令ではなく、各社員が交通費等の費用負担を削減するためにカーシェアしている場合は、労働時間に該当しないという判例も紹介。
- そこで、『翌日以降の準備をする担当者は現場から早く帰社し所定の労働時間内に翌日以降の準備を完了させられるようにスケジュールを見直し、カーシェアで現場に向かうことを会社は命令してはならず、翌日以降の作業についての打合せは、現地で完了させることを習慣化すること。労働者が直行直帰することを認めること。』を提案。
- 改善状況：現地に直行直帰することができるようになったので、現場次第ではあるが移動時間を短縮できるようになり、休憩時間が増えた労働者が増えた。また、指揮拘束下にある労働時間が減ることによって、週40時間の労働時間を超えることがあまりなくなった。



年次有給休暇取得にかかる職場環境づくり

- 業種：自動車整備販売業
- 事業規模：約20名
- センター利用の契機：働き方改革に対して、独自に取り組みを行っていたが、働き方改革セミナーを受講した際に、個別相談が受けられることを知り、センターに相談の依頼を行った。
- 問題点：部署ごとに人員が分かれているため、ひとつの部署では数単位の業務となっている。有給休暇取得義務化を受けて、対応を行っているが、休んだ分のカバーをできるものがないため、部署によって困難な状態になっている。また事業拡大に伴う人事制度において、現状に対する助言が欲しい。
- 指導内容：有給取得促進のため、一斉休業日の設定や半日単位取得の対応により対処しながら、ジョブローテーションによる技能のマルチタスク化や、部署間の業務内容の相互把握による業務の効率化により、休日が取得しやすい環境づくりを提案した。また、少人数における目標管理制度や評価制度等の対応や留意点の説明を行った。



同一労働同一賃金への対応

- 業種：製造業
- 規模：160名（うち非正規90名）
- センター利用の契機：同一労働同一賃金関連のセミナー後の個別相談から
- 指導内容：同一労働同一賃金に関しての仔細内容とガイドラインと厚生労働省の取組み手順書の具体的な進め方について説明をした。諸手当の設定の考え方、必要性について、従業員代表等との意見交換を行い再整理すること、更には業務分析することが必要と助言。
- 現状を確認し、正社員とそうでない従業員との職務内容の明確化を行い社員の自覚を促すことが必要。それに連動し人事評価制度、給与規定の見直しを勧奨した。
- 改善状況：上記指導内容について、従業員代表に説明し、企業としての考え方を整理し、社長を先頭に、これをいい機会と捉えて、人事制度及び賃金制度の見直しを行っていく旨表明し、協力を求めた。



**事業所内で実施する職員研修
(ハラスメント防止等)の講師として
専門家(社会保険労務士)を派遣することもできます。 無料**

