事業主の 皆様へ

『働き方改革関連法』の 備を始めましょう

「働き方改革関連法」は2019年4月から順次施行されます。 このため、労働時間や雇用形態について、早期に準備することが重要です。

「働き方改革関連法」の内容

POINT

時間外労働の上限規制が導入されます!

月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合でも 年720時間、単月100時間未満(休日労働含む)、複数月平均80時間(休日労働 含む)を限度に設定する必要があります。

POINT

年次有給休暇の確実な取得が必要です!

使用者は、10日以上の年次有給休暇が付与されるすべての労働者に対し、 毎年5日、時季を指定して有給休暇を与える必要があります。

POINT

正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な 待遇差が禁止されます!

同一企業内において、正規雇用労働者と非正規雇用労働者(パートタイム労働者、 有期雇用労働者、派遣労働者)の間で、基本給や賞与などの個々の待 遇ごとに不合理な待遇差が禁止されます。

ハローワーク求人の応募状況

ハローワークで5人以上応募があった求人のうち、 労働条件ごとの割合を調査したところ以下のとおり でした。

〇時間外労働10時間未満/月 62.5%

〇年間休日数 120日以上 75.3%

〇週休2日制 毎週

87.7%

この結果から、時間外労働が少なく、休日がしっか り確保されているなど働きやすい求人は応募者が 多くなる傾向にあります。



働き方改革の取組は 人材確保にも効果的です!

※平成30年4~6月ハローワーク受理求人より調査

人材確保の観点からも早く対応したいけど…

- 「働き方改革」への具体的な取組は?
- ●労働時間の管理方法や見直しが必要?
- ●残業は削減したいが生産性は下げたくない…
- ●有給休暇の進め方は?
- ●「不合理な待遇差」って何?
- ●活用できる助成金について知りたい





取組のヒントは次ページをご覧ください



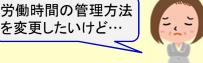
「働き方改革」の取組の流れ

①自社の現状の把握・課題の整理

労働時間などの管理方法を含め、労働基準法などの労働関係法令の順守状況についてチェック しましょう。

【確認例】

- ●所定労働時間は?
- ●36協定の内容は?
- ●所定休日は?
- ●労働時間の管理は適正?
- ●年次有給休暇の付与は?

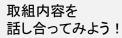




②取組計画の策定

「働き方改革関連法」にてらして、取組む内容を検討しましょう。 取組について、社員が納得しその内容を共有することが重要です。 取組のヒントや事例については、「働き方・休み方ポータルサイ ト」、東京労働局HP等をご覧ください。

- ●働き方・休み方改善ポータルサイト http://work-holiday.mhlw.go.jp/
- ●東京労働局HP https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-roudoukyoku/





③取組計画の実行

企業の課題に応じて、社内プロジェクトチームの設置や労使の話し 合いの機会の設定など社内の体制作りの他、必要に応じて取引先へ の説明など、取組の実行に伴う過程についても留意しましょう。 また、課題に応じて優先度の高いものから始めましょう。

【取組例①】長時間労働の見直し

- ●残業が多い…まずは何から?
 - →効率的な働き方を促す取組、残業が前提となっていないかの点検。
- ●働ける時間が減り負担が増えた…
 - →業務のムダをなくし、効率を上げる取組。
- ●社内制度を見直したいが…
 - →柔軟な労働時間制度の導入

【取組事例②】休暇の取得促進

●まずは何から?

→ゴールデンウィークや夏季休暇の取得奨励など。

- ●取得が進まない…
 - →休みやすい体制・雰囲気作り、社員の意識を変える取組





スキルの共有!

当社の取組内容は…

社員向け

説明会

社員の 意識改革!

4 取組計画の熟成・継続

進捗状況は定期的に確認し、問題点があれば柔軟に見直し改善する取組を継続することが重要 です。