

働き方改革への対応

<上>

今年4月から働き方改革関連法が順次施行される。制度の概要と企業が取り組むべきことなどを苦小牧工會議中小企業相談所専門相談員で、社会保険労務士事務所代表、札幌市に聞いた。

■早期に対応準備



宮島さん

中期 小企業は

苦商議所専門相談員

宮島社労士に聞く

少子高齢化や人手不足で人材確保が難しいという背景がある。経済政策に力を入れている政府は人手不足による経済の先細りを懸念。現役引退後のシニア層や女性活用などを検討している。また、長時間労働の是正と働き方の管理で幅広い労働力を確保する方針。こうした動きを半数の中小企業が知らず、どんな対応をしたらいいかも分からぬのが現状だ。

近年は長時間労働による過労死や過労による自殺なども起きており、労働環境の改善は喫緊の課題。

が今年4月、中小企業は2020年4月から導入される。中小企業はまずこれらの対応が急務。でき

るだけ早く準備を進めてほしい。

時間外労働の上限規制は大企業で引き上げる方針。4月以降は年次有給休暇の確実な取得に向け、年10日以上の有休が付与される労働者に年5日間、季節を指定して有休を与える必要がある。

時間外労働の上限規制は大企業か。同一労働同一賃金問題を分かちやすく言うとなる。現在は同じ仕事でも正社員より非正規雇用者（パート、派遣、契約社員など）の賃金が安いという問題がある。国内の労働者の約4割が非正規雇用だが、今回の法律では正規雇用者と同じ仕事をして増加が見込まれる外国人労働者

は正やワークライフバランス（仕事と生活の調和）が必要で、その企業は21年4月からだが、このことを探る企業経営者も多い。タクシー料金を精算する時に「私はこの道30年の正社員なので、通常の料金よりも多く頂きます」と言わされたらその通り支払うだろう

対応に向けて「時間外労働の上限規制」が盛り込まれた。労働時間を短くする上では休日取得もボーナス。我が国の有休取扱率は約5割だが、政府は7割まで

■労働内容に応じた給与水準今回の法律では、雇用形態に関する「同一労働同一賃金」も導入される。大企業は20年4月、中小企業は21年4月からだが、このことを知らない企業経営者も多い。タクシー料金を精算する時に「私はこの道30年の正社員なので、通常の料金よりも多く頂きます」と

かが今後の課題。非正規雇用社員から、正規雇用社員と同じ仕事で給与が低い理由を聞かれて答えられなければ、過去にさかのぼつて差額分を支払う可能性が出

てくる。日本の多くの企業は能力に応じて給与を支払う職能を資格制度を取り入れている。経験を重ねて能力が身につくので、年齢の高い人の給与が増えやすい「年功序列型」の仕組みだが、これからの時代は少子高齢化などで人手不足が進むこと理解は得られにくい。今後は正規と非正規の社員だけではなく、嘱託、派遣、外国人らが行っている仕事内容などに応じて給与が決まる時代に入る。同一労働同一賃金の考え方を取り入れて正規と非正規の給料を見直し、同一

水準にするには仕事内容の分析が重要だ。これにどう対応する

働き方改革の主な項目と内容

有給休暇取得の義務化	2019年4月～	年間10日以上の有給休暇がある労働者に5日以上の有給休暇取得を義務付け
時間外労働(残業時間)の上限規制	大企業2019年4月～	時間外労働の上限は原則月45時間、年間360時間など。違反した企業には罰則
	中小企業2020年4月～	
同一労働同一賃金	大企業2020年4月～	正社員と非正規雇用労働者などで区別せず、同一の労働をした時は同一の賃金を支払う
	中小企業2021年4月～	
勤務間インターバル制度の普及促進	2019年4月～	勤務の終業時間と始業時間の間に一定時間のインターバルを置く
労働時間の客観的把握	2019年4月～	すべての人（裁量労働制の適用者、管理職含む）の労働時間の客観的把握の義務付け
産業医の機能強化	2019年4月～	事業者が衛生委員会・産業医に対し健康管理に必要な情報提供を義務付け
中小企業の残業手当割増し率の引き上げ	2023年4月～	月60時間以上の時間外労働に対する割増賃金率を25%から50%に引き上げ