

特集

企業価値を高める「働き方改革」。

# 早めの課題整理と対応を！



2019年度以降、「働き方改革関連法案」が順次施行され、大企業を中心に労働環境の改善や雇用形態の多様化などが進んでいます。2020年4月からは「時間外労働の上限規制」を中小企業にも適用。県内事業者も、今後は様々な対応が求められます。

「働き方改革推進支援センター」は、常に2人が常駐。多様な相談に対応しています

## 働き方改革の背景と現状

近年、日本は少子高齢化とそれに伴う労働力不足という大きな課題を抱える一方、働く方々のニーズも多様化。その課題を解決する取り組みの一つとなる「働き方改革」は、女性や高齢者、障がいを持つ人など、あらゆる人が仕事に参加できる全員参加型社会の実現をめざしたものです。

そこで必要となるのは、誰もが働きやすいルールや環境の整備。2019年4月1日から「働き方改革関連法」が順次施行され、先行的に大企業の労働環境改善を進めてきました。では、中小企業の現場ではどんな対応が必要となるのでしょうか。

有給休暇5日付与義務など既に始まっているものもありますが、2020年4月からは、労働基準法における「時間外労働の上限規制」が中小企業にも適用されます。ポイントは、これまで時間外労働は、労使の取決め(36協定)があれば、事実上、年6回まで無制限の残業が可能でしたが、今後は法律で上限が決められ、原則月45時間・年360時間となり、罰則が適用されるおそれがある点です。同様に正規雇用労働者と非正規雇用労働者との不合理な待遇差をなくすための改正措置が取られ、国ではその運用に向け「同一労働同一賃金ガイドライン」を作成。大企業は今年4月から施行されますが、中小企

業は2021年4月施行となっており、今年はその準備を進める必要があります。

## まず、法律や制度改正の内容を正しく知ること

「岩手労働局」の労働基準部長・立花剛さんによれば、岩手県内でも企業や労働者からの問い合わせが増えているとのこと。

県内事業者の意識や支援体制について話を伺いました。

「自ら勉強している事業主や担当者も多いですが、従業員が少ない小規模事業者の中には、労働基準法自体を詳しく知らないケースもあります。事業主だけでなく従業員に対しても、法律や制度の周知啓蒙を図るのが私たちの仕事。正しく知って取り組むことは事業主さんにとって労務問題のリスク回避にもつながります。できるだけ企業の皆さんに寄り添い、相談に対応したいと考えます。今年度は、来年4月から同一労働同一賃金のパートタイム・有期雇用労働法が適用される中小企業の皆さんを対象に、県内数カ所でセミナーを実施する予定です。セミナー後は必ず個別相談の機会を設けるので、気軽にご参加ください」と立花さん。

そもそも「働き方改革」は、働く方々が、個々の事情に応じた多様な柔軟な働き方を、自分で「選択」できるようにするための改革。取り組みの視点は実に幅広く、法律に従





岩手労働局労働基準部長の立花さん(写真右)と同局雇用環境・均等室長の山村さん(写真左)。各部署および関連機関との連携によって、中小企業の相談を必要な部署へとスムーズにつなぐ体制をとっています

って一定基準をクリアすると、子育て支援に積極的な企業や若者の採用・育成に積極的な企業として認定マークを受けることもできます。同局の雇用環境・均等室長の山村千華さんは、「こうした認定制度に学生が着目し企業選定のきっかけになり、若者の県内就職増にもつながる」と話します。

主に法律に関する相談は「岩手労働局」と「労働基準監督署」を窓口にして、課題解決の相談は「働き方改革推進支援センター」や「岩手県よろず支援拠点」等が窓口となっていて、さすが、全方位から相談を吸い上げ、

課題に応じた適切な窓口に誘導できる体制をとっています。

### 専門家によるワンストップの相談&支援体制

2018年4月、事業者が気軽に相談できる最前線の窓口として全国47都道府県に「働き方改革推進支援センター」が設置されました。社会保険労務士等の専門家が常駐し、2019年度は、電話やメール等で300件近い相談を受けてきました。



「同一労働同一賃金の整備には時間がかかるため、早めに課題を絞り込むことが重要」と永山さん

「法律全般の問い合わせが多かった年度初めに比べ、後半は時間外労働への対応や同一労働同一賃金に関する対応策、手当の払い方など具体的な相談が増えてきました」。

そう話すのは、センター長の一人、永山智照さんです。事務所での窓口相談のほか、商工会議所や商工会との共催セミナー、個別の出張相談などを実施。法解釈に従った助言、横との連携を生かした判例情報の提供などを主たる業務としています。範

疇を超える相談についても、各関係機関を紹介。例えば、病気を抱えながら働く従業員のケアに関しては、「産業保健総合支援センター」等の専門機関につないだり、目的に応じた助成金申請の窓口を案内。最近ではパワーハラスメントに関する相談もあるとのこと。職場環境の改善を図り、人材の定着を図るという点で重要な案件として必要に応じたアドバイスをしています。

もう一人のセンター長、小菅久義さんは、事業者それぞれの課題を整理するためにも、些細なことでもいいので、センターを利用してほしいと呼びかけます。



相談時に「事業所の必要書類を持参いただいた方が、修正のポイントをアドバイスしやすい」と小菅さん

「来年度から中小企業にも同一労働同一賃金が適用されます。運用にあたって、社内の職務分析や職務評価が必要。たとえば、一見同じに見える正社員とパート社員の仕事内容のどこが違うのか、各労働者の仕事や責任について全部可視化しなくてはならない。場合によっては、賃金

のちがいをポイント制にして数値で説明する仕組みをつくる必要もあります。社内規定整備には時間がかかるため、不明な点があれば気軽に窓口にご相談してください」。

法律を知りたい、必要な就業規則の見直し、賃金引き上げの支援制度、パートタイマーへの処遇改善、人手不足の解消、各種助成金の詳細等、専門家による支援体制が充実した環境の今こそ、企業体質を変えるチャンスとも言えます。

3月は新型コロナウイルス感染症対策の一環で、事業主や従業員の勤務スタイル見直しを迫られた企業もあつたでしょう。そうした環境下、新たにテレワークを導入、特別休暇規定を整備した中小企業事業者の支援策として、時間外労働等改善助成金の特例コースも設けられています。

企業のあり方として、理想とする形はそれぞれ。企業の性格や体質にあつた環境を整え、働き方をリデザインしていくことは若い世代や移住希望者に対する企業の魅力発信につながり、次世代の労働力確保にも繋がっていくのではないのでしょうか。



「働き方改革推進支援センター」では多様な相談に対応できるよう、様々なマニュアルを基に説明しています