

「働き方改革関連法」 施行直前 最終確認セミナー

福山会場:2019年2月19日(火)

広島会場:2019年2月21日(木)

広島総合社会保険労務士法人
社会保険労務士 石井 孝治

働き方改革関連法 施行スケジュール

内 容	大企業	中小企業
中小企業への月60時間超の時間外労働の割増賃金率の適用の猶予措置の廃止	適用済	2023年4月
時間外労働の上限規制の導入	2019年4月	2020年4月
年5日の年次有給休暇の取得義務	2019年4月	
労働時間の状況の把握の実効性確保		
フレックスタイム制の拡充		
勤務間インターバル制度導入の努力義務		
高度プロフェッショナル制度の創設		
産業医・産業保健機能の強化		
同一労働同一賃金	2020年4月	2021年4月

(中小企業の定義)

小売業:5,000万円以下または50人以下

サービス業:5,000万円以下または100人以下

卸売業1億円以下または100人以下

その他:3億円以下または300人以下

月60時間超の時間外労働の割増賃金率の適用の猶予措置の廃止

月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率(50%以上)について、中小企業への猶予措置を廃止する。

(現在)

月60時間超の残業割増賃金率
大企業は 50%
中小企業は 25%

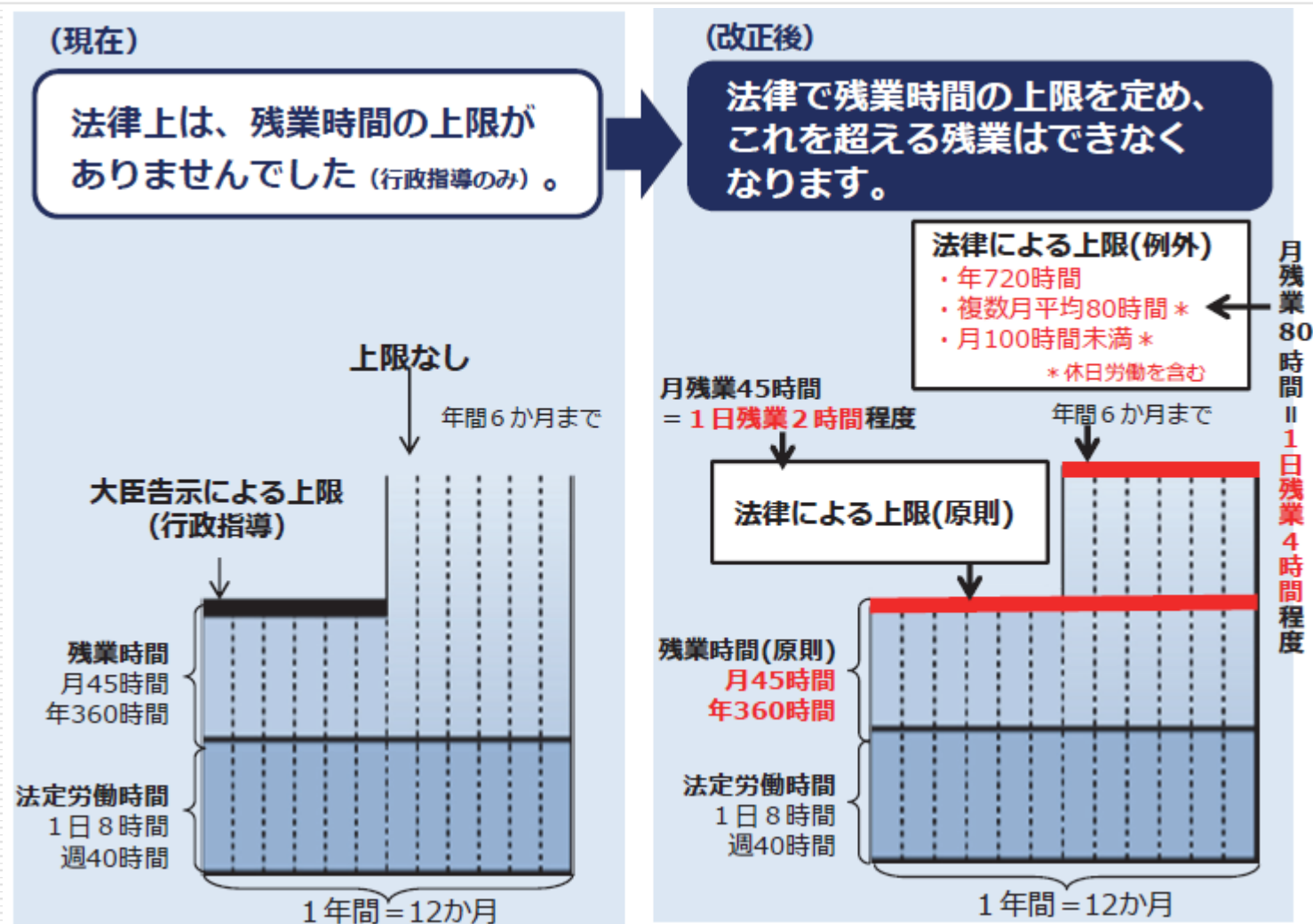
	1か月の時間外労働 〔1日8時間・1週40時間 を超える労働時間〕	
	60時間以下	60時間超
大企業	25%	50%
中小企業	25%	25%

(改正後)

月60時間超の残業割増賃金率
大企業、中小企業ともに50%
※中小企業の割増賃金率を引上げ

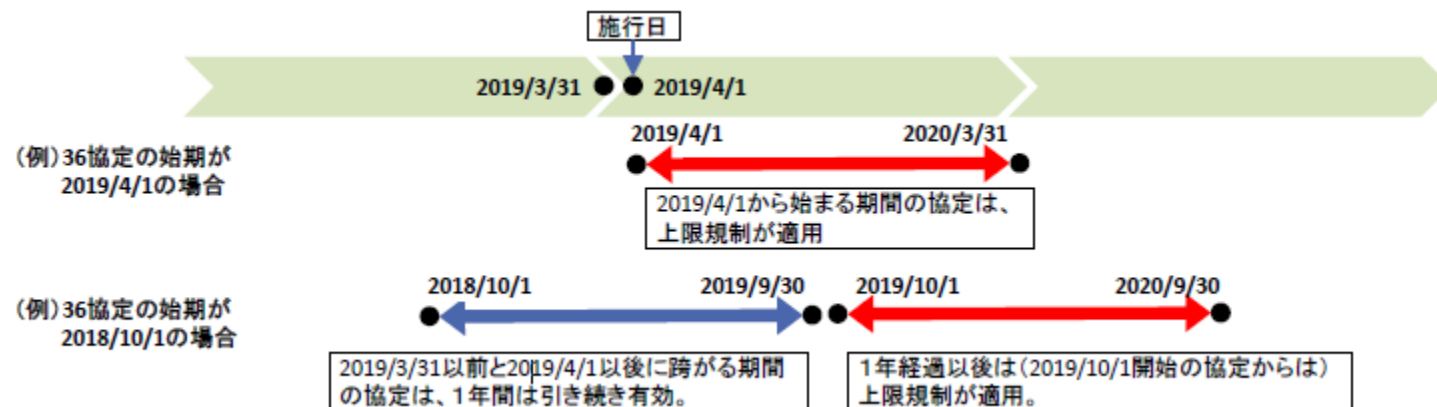
	1か月の時間外労働 〔1日8時間・1週40時間 を超える労働時間〕	
	60時間以下	60時間超
大企業	25%	50%
中小企業	25%	50%

時間外労働の上限規制の導入



- 時間外労働(休日労働は含まず)の上限は、原則として、原則として月45時間・年360時間とし、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることはできない。
- 臨時的な特別の事情があつて労使が合意する場合でも、
 - ・年720時間以内
 - ・複数月平均80時間以内(休日労働を含む)
 - ・月100時間未満(休日労働を含む)を超えることはできない。
- 原則である月45時間を超えることができるのは年間6か月まで。
- 法違反の有無は「所定外労働時間」ではなく、「法定外労働時間」の超過時間で判断される。
- 例えば時間外労働が45時間以内に収まって特別条項にはならない場合であっても、時間外労働＝44時間、休日労働＝56時間、のように合計が月100時間以上になると法律違反となる。
- 上記に違反した場合には、罰則(6か月以下の懲役または30万円以下の罰金)が科されるおそれがある。

- 施行に当たっては経過措置が設けられており、2019年4月1日（中小企業は2020年4月1日）以後の期間のみを定めた36協定に対して、上限規制が適用される。
- 2019年3月31日を含む期間について定めた36協定については、その協定の初日から1年間は引き続き有効となり、上限規制は適用されない。



● 上限規制には適用を猶予・除外する事業・業務がある。

自動車運転の業務	<u>改正法施行5年後に、上限規制を適用します。</u> (ただし、適用後の上限時間は、年960時間とし、将来的な一般則の適用については引き続き検討します。)
建設事業	<u>改正法施行5年後に、上限規制を適用します。</u> (ただし、災害時における復旧・復興の事業については、複数月平均80時間以内・1か月100時間未満の要件は適用しません。この点についても、将来的な一般則の適用について引き続き検討します。)
医師	<u>改正法施行5年後に、上限規制を適用します。</u> (ただし、具体的な上限時間等については、医療界の参加による検討の場において、規制の具体的あり方、労働時間の短縮策等について検討し、結論を得ることとしています。)
鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業	<u>改正法施行5年後に、上限規制を適用します。</u>
新技術・新商品等の研究開発業務	医師の面接指導(※)、代替休暇の付与等の健康確保措置を設けた上で、 <u>時間外労働の上限規制は適用しません。</u> ※時間外労働が一定時間を超える場合には、事業主は、その者に必ず医師による面接指導を受けさせなければならないこととします。

36協定で定める時間外労働及び休日労働について留意すべき事項に関する指針

- ① 時間外労働・休日労働は必要最小限にとどめてください。(指針第2条)
- ② 使用者は、36協定の範囲内であっても労働者に対する安全配慮義務を負います。また、労働時間が長くなるほど過労死との関連性が強まることに留意する必要があります。(指針第3条)
 - ◆ 36協定の範囲内で労働させた場合であっても、労働契約法第5条の安全配慮義務を負うことに留意しなければなりません。
 - ◆ 「脳血管疾患及び虚血性心疾患等の認定基準について」(平成13年12月12日付け基発第1063号厚生労働省労働基準局長通達)において、
 - ✓ 1週間当たり40時間を超える労働時間が月45時間を超えて長くなるほど業務と脳・心臓疾患の発症との関連性が徐々に強まるとされていること
 - ✓ さらに、1週間当たり40時間を超える労働時間が月100時間又は2～6か月平均で80時間を超える場合には、業務と脳・心臓疾患の発症との関連性が強いとされていることに留意しなければなりません。
- ③ 時間外労働・休日労働を行う業務の区分を細分化し、業務の範囲を明確にしてください。(指針第4条)

例えば、各種の製造工程において、それぞれ労働時間管理を独立して行っているにもかかわらず、「製造業務」とまとめているような場合は、細分化は不十分となります。

④ 臨時的な特別の事情がなければ、限度時間(月45時間・年360時間)を超えることはできません。限度時間を超えて労働させる必要がある場合は、できる限り具体的に定めなければなりません。この場合にも、時間外労働は、限度時間にできる限り近づけるように努めてください。(指針第5条)

- ◆ 限度時間を超えて労働させることができる場合を定めるに当たっては、通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い臨時的に限度時間を超えて労働させる必要がある場合をできる限り具体的に定めなければなりません。「業務の都合上必要な場合」「業務上やむを得ない場合」など恒常的な長時間労働を招くおそれがあるものは認められません。
- ◆ 時間外労働は原則として限度時間を超えないものとされていることに十分留意し、(1)1か月の時間外労働及び休日労働の時間、(2)1年の時間外労働時間、を限度時間にできる限り近づけるように努めなければなりません。
- ◆ 限度時間を超える時間外労働については、25%を超える割増賃金率とするように努めなければなりません。

⑤ 1か月未満の期間で労働する労働者の時間外労働は、目安時間(※)を超えないように努めてください。(指針第6条)

(※) 1週間:15時間、2週間:27時間、4週間:43時間

⑥ 休日労働の日数及び時間数をできる限り少なくするように努めてください。(指針第7条)

⑦ 限度時間を超えて労働させる労働者の健康・福祉を確保してください。(指針第8条)

- ◆ 限度時間を超えて労働させる労働者の健康・福祉を確保するための措置について、次の中から協定することが望ましいことに留意しなければなりません。
 - (1)医師による面接指導
 - (2)深夜業の回数制限
 - (3)終業から始業までの休息時間の確保(勤務間インターバル)
 - (4)代償休日・特別な休暇の付与
 - (5)健康診断
 - (6)連続休暇の取得
 - (7)心とからだの相談窓口の設置
 - (8)配置転換
 - (9)産業医等による助言・指導や保健指導

⑧ 限度時間が適用除外・猶予されている事業・業務についても、限度時間を勘案し、健康・福祉を確保するよう努めてください。(指針第9条、附則第3項)

- ◆ 限度時間が適用除外されている新技術・新商品の研究開発業務については、限度時間を勘案することが望ましいことに留意しなければなりません。また、月45時間・年360時間を超えて時間外労働を行う場合には、⑦の健康・福祉を確保するための措置を協定するよう努めなければなりません。
- ◆ 限度時間が適用猶予されている事業・業務については、猶予期間において限度時間を勘案することが望ましいことに留意しなければなりません。

36協定届の新しい様式

- 時間外労働又は休日労働を行わせる必要がある場合には、以下の事項について協定した上で、36協定届（様式第9号）を所轄労働基準監督署長に届け出る必要がある。

新しい36協定において協定する必要がある事項		
労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる場合		
労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる労働者の範囲		
対象期間（1年間に限る）	1年の起算日	有効期間
対象期間における ✓1日 ✓1か月 ✓1年 について、労働時間を延長して労働させることができる時間又は労働させることができる休日		
時間外労働＋休日労働の合計が ✓月100時間未満 ✓2～6か月平均80時間以内 を満たすこと		

- 臨時的な特別の事情があるため、原則となる時間外労働の限度時間(月45時間・年360時間)を超えて時間外労働を行わせる必要がある場合には、さらに以下の事項について協定した上で、36協定届(様式第9号の2)を所轄労働基準監督署長に提出する必要がある。

新しい36協定において協定する必要がある事項	
限度時間を超える場合	臨時的に限度時間を超えて労働させる必要がある場合における ✓ 1か月の時間外労働+休日労働の合計時間数 (100時間未満) ✓ 1年の時間外労働時間 (720時間以内)
	限度時間を超えることができる回数(年6回以内)
	限度時間を超えて労働させることができる場合
	限度時間を超えて労働させる労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置
	限度時間を超えた労働に係る割増賃金率
	限度時間を超えて労働させる場合における手続

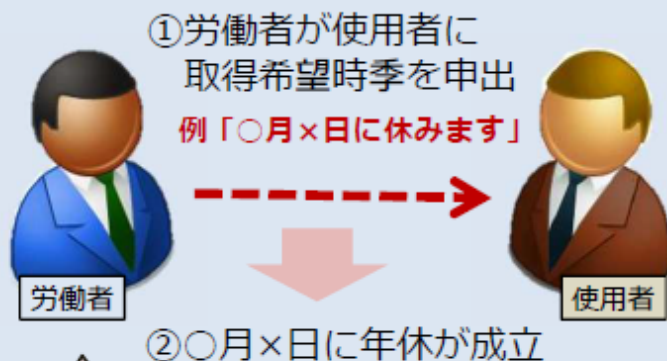
- 経過措置期間中は上限規制が適用されないため、従前の様式で届出すること。従って、大企業であれば2019年4月以後の期間(中小企業であれば2020年4月以後の期間)のみを定めた36協定から、新しい様式で届出すること。ただし、経過措置期間中であっても、上限規制に対応できる場合には、新しい様式で届出しても構わない。

年5日の年次有給休暇の取得義務

- 使用者は、10日以上の有休が付与される労働者に対し、5日について、毎年、時季を指定して与えなければならない。なお、労働者の時季指定や計画的付与により取得された有休の日数分は指定の必要はない。

(現在)

労働者が自ら申し出なければ、
年休を取得できませんでした。

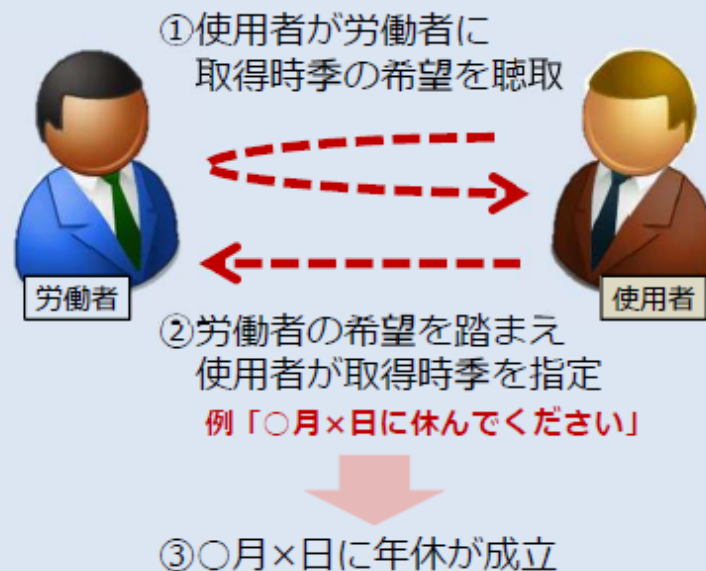


そもそも、①の希望申出がしにくい
という状況がありました。

→ 我が国の年休取得率：49.4%

(改正後)

使用者が労働者の希望を聴き、
希望を踏まえて時季を指定。
年5日は取得していただきます。



- 使用者は、労働者ごとに年次有給休暇管理簿を作成し、3年間保存しなければならない。
- 休暇に関する事項は就業規則の絶対的必要記載事項（労働基準法第89条）であるため、使用者による年次有給休暇の時季指定を実施する場合は、時季指定の対象となる労働者の範囲及び時季指定の方法等について、就業規則に記載しなければならない。

（規定例）第〇条

年次有給休暇が10日以上与えられた労働者に対しては、付与日から1年以内に、当該労働者の有する年次有給休暇日数のうち5日について、会社が労働者の意見を聴取し、その意見を尊重した上で、あらかじめ時季を指定して取得させる。ただし、労働者が年次有給休暇を取得した場合においては、当該取得した日数分を5日から控除するものとする。

- 罰則
 - ✓ 年5日の年次有給休暇を与えなかった場合：30万円以下の罰金
 - ✓ 使用者による時季指定を行う場合において、就業規則に記載していない場合：30万円以下の罰金

Q. 使用者が年次有給休暇の時季を指定する場合に、半日単位年休とすることは差し支えありませんか。また、労働者が自ら半日単位の年次有給休暇を取得した場合には、その日数分を使用者が時季を指定すべき年5日の年次有給休暇から控除することができますか。

Q. パートタイム労働者など、所定労働日数が少ない労働者であって、1年以内に付与される年次有給休暇の日数が10日未満の者について、前年度から繰り越した日数を含めると10日以上となっている場合、年5日確実に取得させる義務の対象となるのでしょうか。

Q. 前年度からの繰り越し分の年次有給休暇を取得した場合には、その日数分を使用者が時季を指定すべき年5日の年次有給休暇から控除することができますか。

Q. 今回の法改正を契機に、法定休日ではない所定休日を労働日に変更し、当該労働日について、使用者が年次有給休暇として時季指定することはできますか。

Q. 年次有給休暇の取得を労働者本人が希望せず、使用者が時季指定を行っても休むことを拒否した場合には、使用者側の責任はどこまで問われるのでしょうか。

労働時間の状況の把握の実効性確保

- 労働時間の状況を客観的に把握するよう、企業に義務付ける。

(現在)

- 割増賃金を適正に支払うため、労働時間を客観的に把握することを通達で規定
→裁量労働制が適用される人、管理監督者は、この通達の対象外。

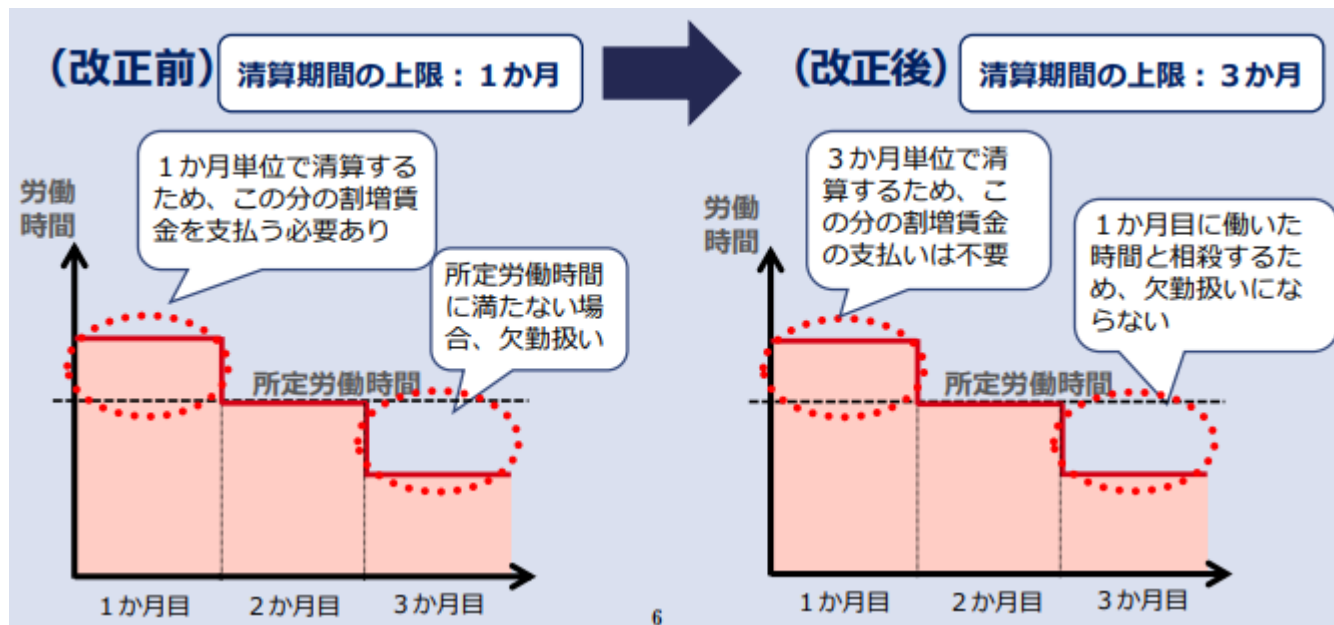
(改正後)

- 健康管理の観点から、裁量労働制が適用される人や管理監督者も含め、全ての人の労働時間の状況が客観的な方法その他適切な方法で把握されるよう法律で義務づけ。
→労働時間の状況を客観的に把握することで、長時間働いた労働者に対する、医師による面接指導(※)を確実に実施する。

(※)労働安全衛生法に基づいて、残業が一定時間を超えた労働者から申出があった場合、使用者は医師による面接指導を実施する義務がある(P23.24参照)。

フレックスタイム制の拡充

- 清算期間の上限を1か月から3か月にする。



- 清算期間が1か月を超える場合には、当該清算期間をその開始の日以後1か月ごとに区分した各期間ごとに当該各期間を平均し1週間当たりの労働時間が50時間を超えない範囲内において労働させることができる。なお、50時間を超えた分は、法定の割増賃金を支払う必要がある。
- 清算期間が1か月を超える場合には、労使協定の届出が必要。

勤務間インターバル制度導入の努力義務

事業主は、前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息の確保に努めなければならないこととする。

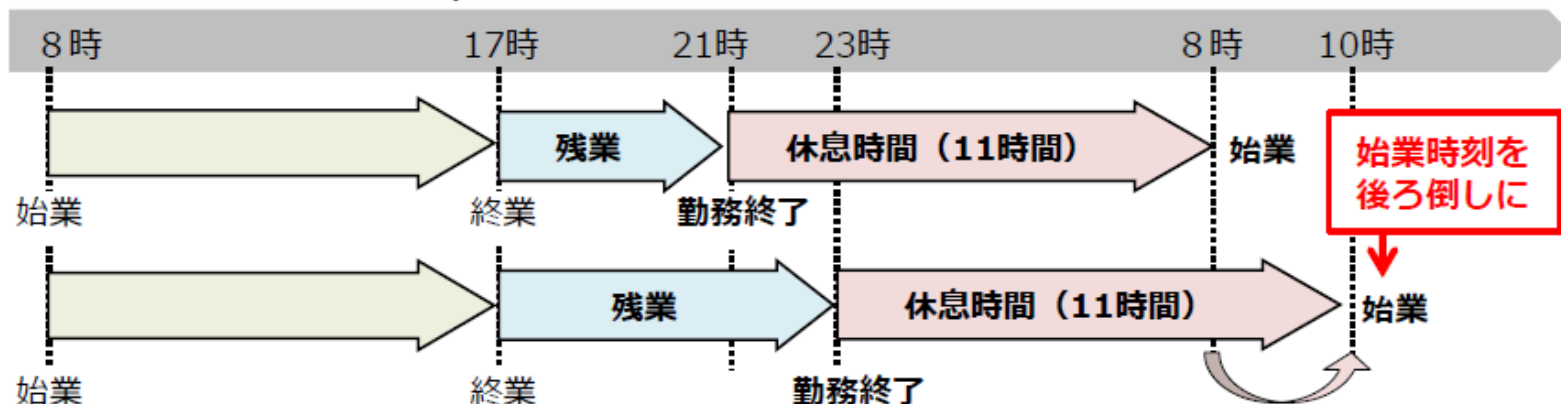
「勤務間インターバル」制度とは？

1日の勤務終了後、翌日の出社までの間に、
一定時間以上の休息時間（インターバル）を確保する仕組みです。



この仕組みを企業の努力義務とすることで、
働く方々の十分な生活時間や睡眠時間を確保します。

【例：11時間の休息時間を確保するために始業時刻を後ろ倒しにする場合】



※「8時～10時」までを「働いたものとみなす」方法などもあります。

高度プロフェッショナル制度の創設

職務の範囲が明確で一定の年収を有する労働者が、高度の専門的知識を必要とする等の業務に従事する場合に、年間104日の休日を実際に取得させること等の健康確保措置を講じること、本人の同意や委員会の決議等を要件として、労働時間、休日、深夜の割増賃金等の規定を適用除外とする。

(1) 制度導入の際には、法律に定める企業内手続が必要

- ① 事業場の労使同数の委員会（いわゆる「**労使委員会**」）で、対象業務、対象労働者、健康確保措置などを**5分の4以上の多数**で決議すること
- ② 書面による本人の同意を得ること（同意の撤回も可能）

(2) 対象者の限定

- ① **対象は高度専門職のみ**（高度の専門的知識等を必要とし、従事した時間と成果との関連が高くない業務（具体例：金融商品の開発業務、金融商品のディーリング業務、アナリストの業務、コンサルタントの業務、研究開発業務等）
- ② **対象は希望する者のみ**（職務を明確に定める「職務記述書」等により同意している者）
- ③ **対象は高所得者のみ**（年収が「労働者の平均給与額の3倍」を「相当程度上回る水準」以上の者＝交渉力のある労働者・・・具体額は、1,075万円）

(3) 現行の労働時間規制から新たな規制の枠組みへ

高い交渉力を有する高度専門職については、その働き方にあった健康確保のための新たな規制の枠組みを設ける。

・ 年間104日以上、かつ、4週4日以上の休日確保を義務付け

・ 加えて、以下のいずれかの措置を義務付け

※どの措置を講じるかは労使委員会の5分の4の多数で決議

① インターバル規制 + 深夜業(22～5時)の回数を制限(1か月当たり)

② 在社時間等の上限の設定(1か月又は3か月当たり)

③ 1年につき、2週間連続の休暇取得(働く者が希望する場合には1週間連続×2回)

④ 臨時の健康診断の実施(在社時間等が一定時間を超えた場合又は本人の申出があった場合)

・ 在社時間等が一定時間(1か月当たり)を超えた労働者に対して、医師による面接指導を実施(義務・罰則付き)

→ 面接指導の結果に基づき、職務内容の変更や特別な休暇の付与等の事後措置を講じる。

産業医・産業保健機能の強化

【1】産業医の活動環境の整備

(現在)

産業医は、労働者の健康を確保するために必要があると認めるときは、事業者に対して勧告することができます。

事業者は、産業医から勧告を受けた場合は、その勧告を尊重する義務があります。

(改正後)

事業者から産業医への情報提供を充実・強化します。

事業者は、長時間労働者の状況や労働者の業務の状況など産業医が労働者の健康管理等を適切に行うために必要な情報を提供しなければならないこととします。

産業医の活動と衛生委員会との関係を強化します。

事業者は、産業医から受けた勧告の内容を事業場の労使や産業医で構成する衛生委員会に報告することとしなければならないこととし、衛生委員会での実効性のある健康確保対策の検討に役立てます。

【2】労働者に対する健康相談の体制整備、労働者の健康情報の適正な取扱いルールの推進

(現在)

事業者は、労働者の健康相談等を継続的かつ計画的に行う必要があります（努力義務）。



(改正後)

産業医等による労働者の健康相談を強化します。

事業者は、産業医等が労働者からの健康相談に応じるための体制整備に努めなければならないこととします。

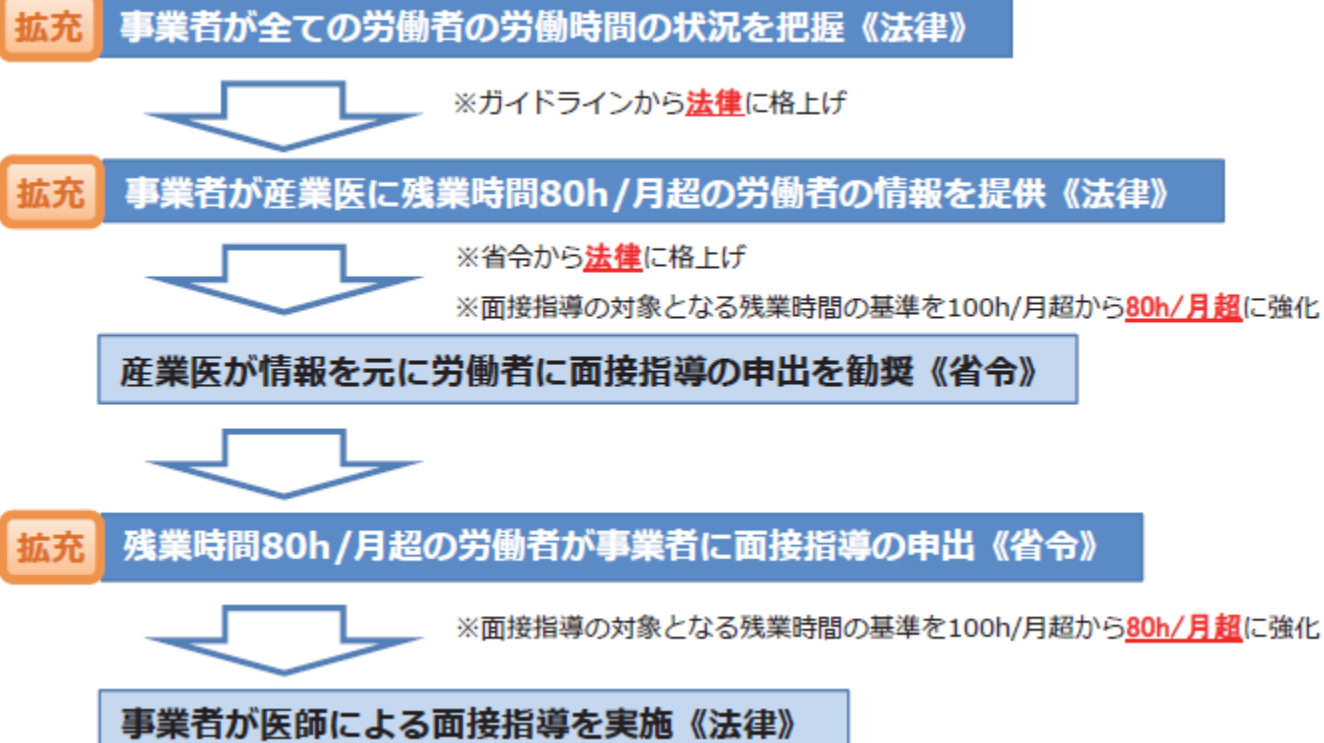


事業者による労働者の健康情報の適正な取扱いを推進します。

事業者による労働者の健康情報の収集、保管、使用及び適正な管理について、指針を定め、労働者が安心して事業場における健康相談や健康診断を受けられるようにします。

【参考】長時間労働者に対する医師による面接指導の流れ

今回の改正により、過労死等のリスクが高い状況にある労働者を見逃さないため、長時間労働者への産業医の関与を強化し、産業医による面接指導等が確実に実施されるようにする。





事業者が医師から労働者の措置等に関する意見を聴く《法律》



事業者が医師の意見を踏まえて必要な措置を講じる《法律》



新規 事業者が産業医に措置内容等を情報提供《法律》



新規 措置状況を確認した産業医が勧告を行う場合は事業者から意見を求める《省令》



措置状況を確認した産業医が労働者の健康確保に必要であると認める場合は
事業者に勧告《法律》



新規 事業者が産業医の勧告内容を衛生委員会に報告《法律》

同一労働同一賃金

【1】不合理な待遇差を解消するための規定整備①（短時間労働者・有期雇用労働者）

- 新たに有期雇用労働者も均等待遇規定の対象とする。
- 均衡待遇規定の明確化を図る。
それぞれの待遇(※)ごとに、当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されるべき旨を明確化。
(※)基本給、賞与、役職手当、食事手当、福利厚生、教育訓練等
- 均等待遇規定・均衡待遇規定の解釈の明確化のため、ガイドライン(指針)の策定根拠を規定。

	短時間	有期
均等	○ → ○	× → ○
均衡	○ → ◎	○ → ◎
ガイドライン	× → ○	× → ○

×:規定なし ○:規定あり ◎:明確化

【2】不合理な待遇差を解消するための規定整備②（派遣労働者）

- 派遣労働者について、(1)派遣先の労働者との均等・均衡待遇、(2)一定の要件を満たす労使協定による待遇のいずれかを確保することを義務化。

(1) 派遣先労働者との均等・均衡方式

- ✓ 派遣労働者と派遣先労働者との待遇差について、均等待遇規定・均衡待遇規定を創設。
- ✓ 派遣先になろうとする者に対し、派遣先労働者の待遇に関する情報提供義務を課す。
- ✓ 教育訓練、福利厚生施設の利用、就業環境の整備など派遣先の措置の規定を強化。

(2) 労使協定による一定水準を満たす待遇決定方式

派遣元事業主が、労働者の過半数で組織する労働組合又は労働者の過半数代表者と以下の要件を満たす労使協定を締結し、当該協定に基づいて待遇決定。

- 賃金決定方法(次の(イ)、(ロ)に該当するものに限る)
 - (イ)協定対象の派遣労働者が従事する業務と同種の業務に従事する一般労働者の平均的な賃金額と同等以上の賃金額となるもの
 - (ロ)派遣労働者の職務内容、成果、意欲、能力又は経験等の向上があった場合に賃金が改善されるもの
 - 派遣労働者の職務内容、成果、意欲、能力又は経験等を公正に評価して賃金を決定すること
 - 派遣元事業主の通常の労働者(派遣労働者を除く)との間に不合理な相違がない待遇(賃金を除く)の決定方法
 - 派遣労働者に対して段階的・体系的な教育訓練を実施すること
- 派遣先事業主に対し、派遣料金の額について、派遣元事業主が上記(1)(2)を順守できるよう配慮義務を創設。
 - 均等待遇規定・均衡待遇規定の解釈の明確化のため、ガイドライン(指針)の策定根拠を規定。

【3】労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

- 有期雇用労働者についても、本人の待遇内容及び待遇決定に際しての考慮事項に関する説明義務を創設。
- 短時間労働者・有期雇用労働者・派遣労働者について、事業主に正規雇用労働者との待遇差の内容・理由等の説明義務(求めた場合)を創設。
- 説明を求めた場合の不利益取扱い禁止を規定。

	短時間	有期	派遣
待遇内容	○ → ○	× → ○	○ → ○
待遇決定に際しての考慮事項	○ → ○	× → ○	○ → ○
待遇差の内容・理由	× → ○	× → ○	× → ○

×:規定なし ○:規定あり

【4】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

- 有期雇用労働者についても、事業主に対する報告徴収・助言・指導等の根拠規定を整備。
- 有期雇用労働者・派遣労働者について、行政による裁判外紛争解決手続(行政ADR)の根拠規定を整備。
- 均衡待遇や待遇差の内容・理由に関する説明についても行政ADRの対象に追加。

	短時間	有期	派遣
行政による履行確保措置	○ → ○	× → ○	○ → ○
行政ADR	△(※) → ○	× → ○	× → ○

×:規定なし △:部分的に規定あり ○:規定あり
※均衡待遇は行政ADRの対象外

「働き方改革関連法への準備状況等に関する調査」集計結果

1. 調査地域：全国47都道府県
2. 調査対象：中小企業2,881社
3. 調査期間：2018年10月22日～12月3日
4. 調査方法：各地商工会議所職員による訪問調査
5. 回収商工会議所数：413商工会議所（回収率：80.2%）
6. 回答企業数：2,045社（回答率：71.0%）

【1】働き方改革関連法の認知度

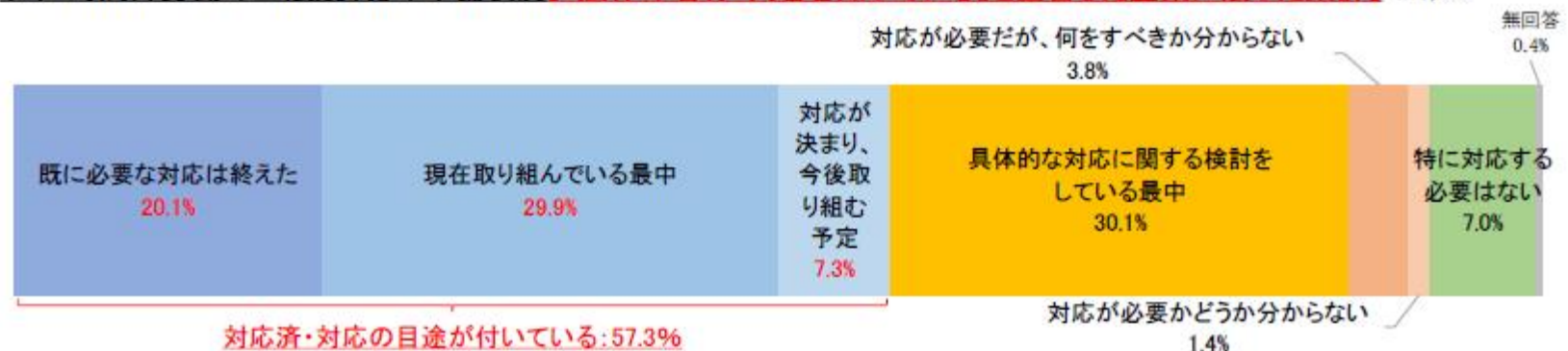
- 法律の内容について「知らない」と回答した企業は、「時間外労働の上限規制」が39.3%、「年次有給休暇の取得義務化」が24.3%、「同一労働同一賃金」が47.8%を占める。
- 施行時期について「知らない」と回答した企業は、「時間外労働の上限規制」が33.7%、「年次有給休暇の取得義務化」が23.5%、「同一労働同一賃金」が49.6%を占める。
- これらの認知度は、従業員規模が小さくなるにつれて低下することから、中小企業における認知度に課題がある。

【2】「時間外労働の上限規制」の準備状況

(1)「時間外労働の上限規制」の準備状況【全体集計】 n=2,045

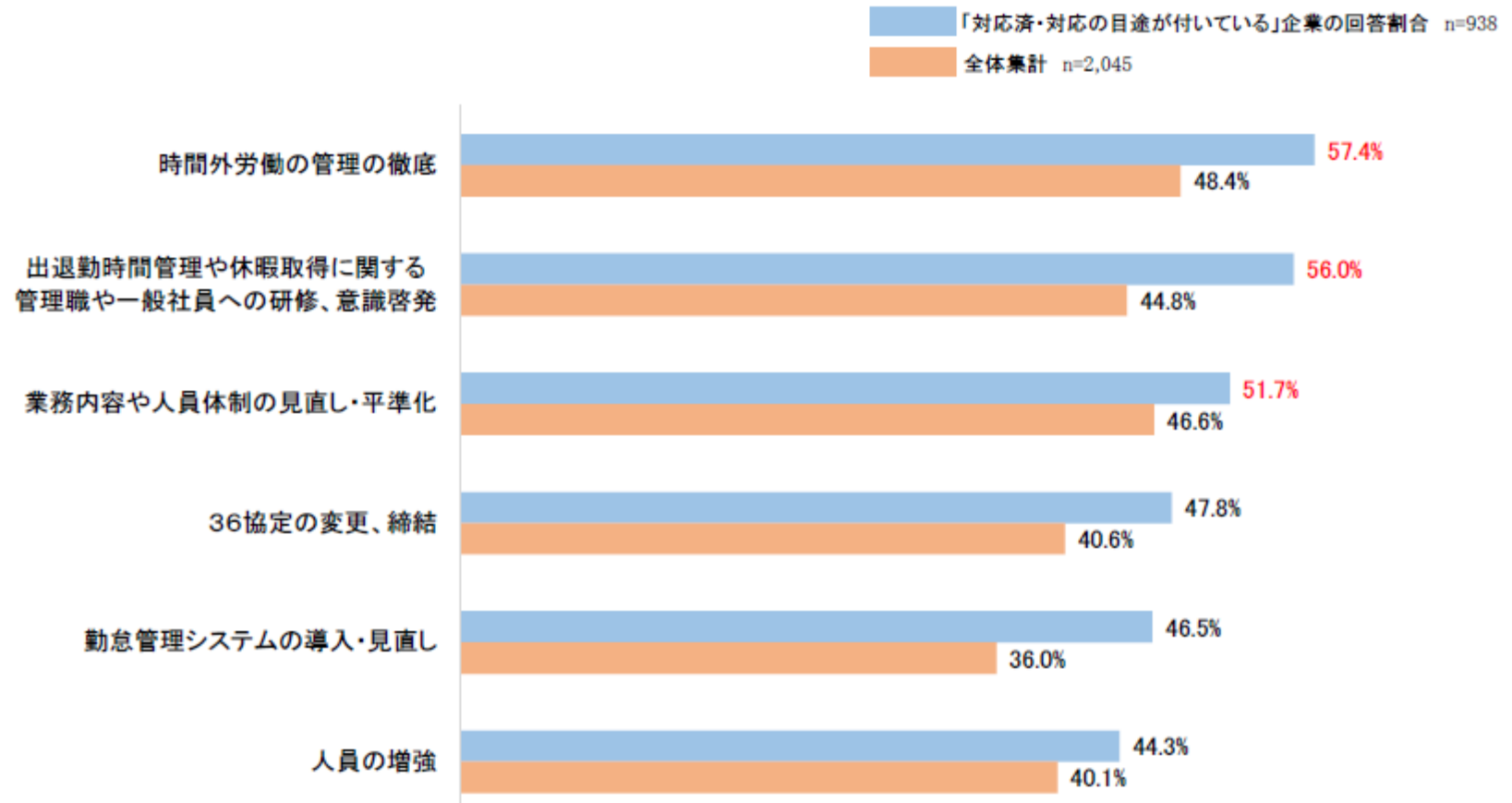


(2)「時間外労働の上限規制」の準備状況【「法律の名称・内容を知っている」と回答した企業に限った集計】 n=1,235



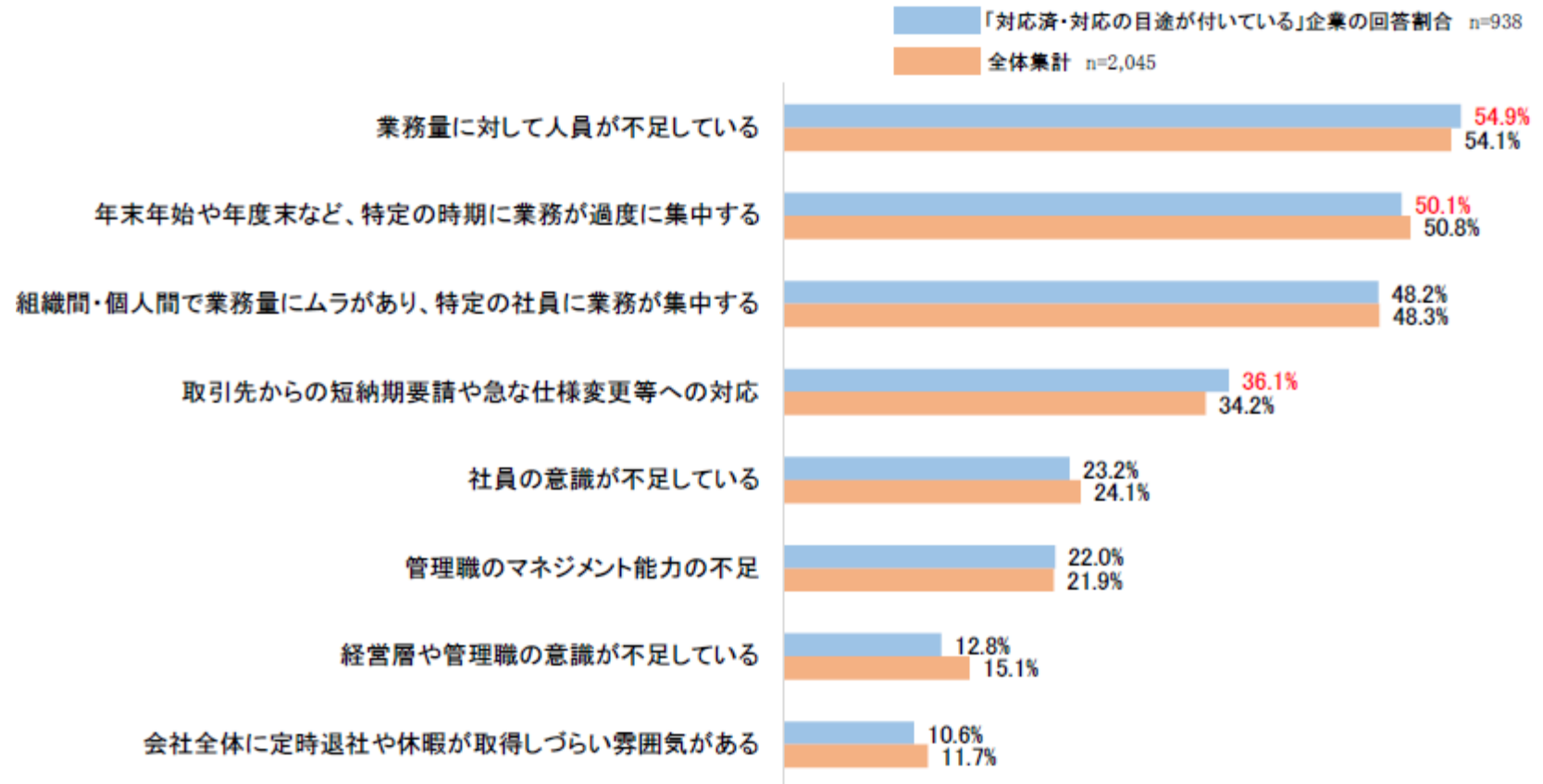
【3】「時間外労働の上限規制」への対応として講じた取り組み

■「時間外労働の上限規制」への対応として講じた取り組み(上位6項目)【複数回答】



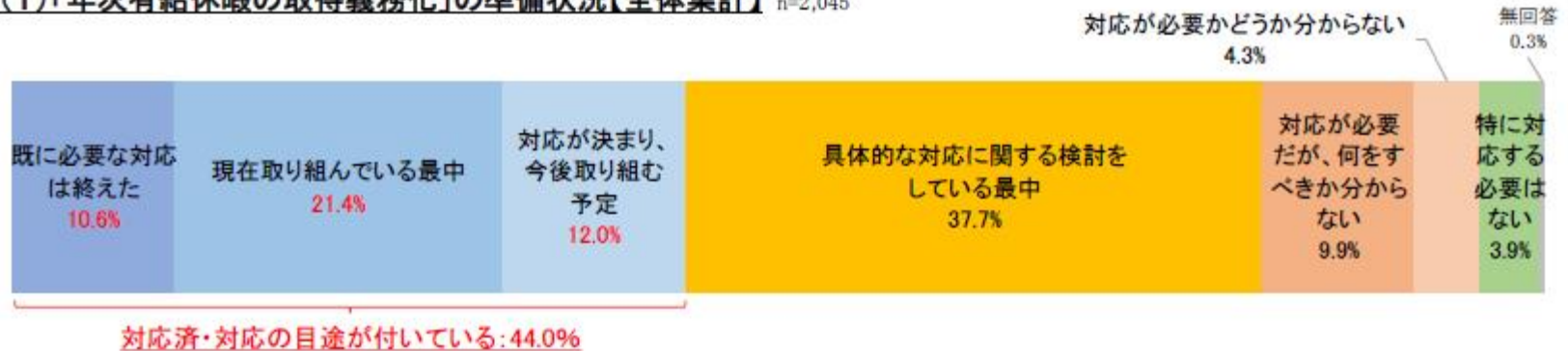
【4】「時間外労働の上限規制」への対応にあたっての課題

■「時間外労働の上限規制」への対応にあたっての課題(上位8項目)【複数回答】

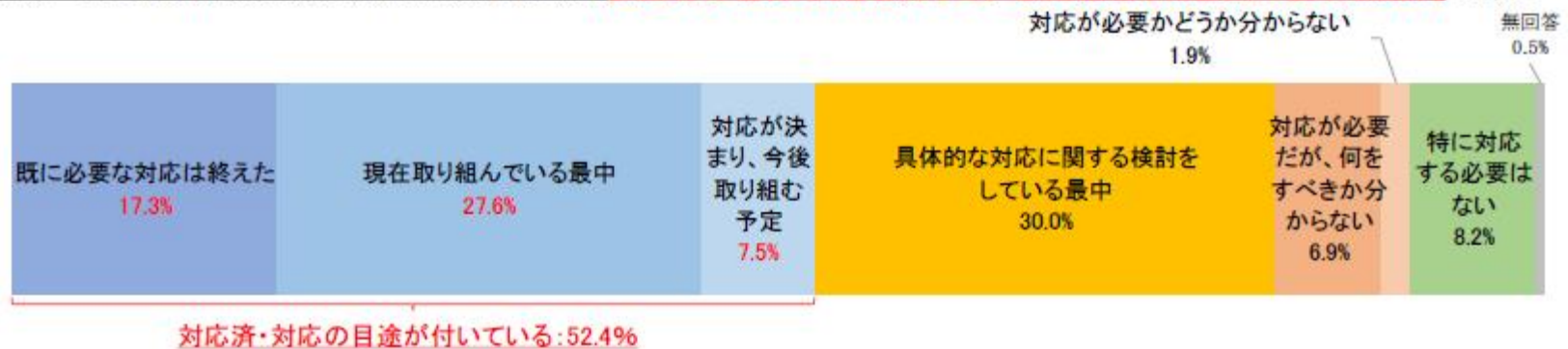


【5】「年次有給休暇の取得義務化」の準備状況

(1)「年次有給休暇の取得義務化」の準備状況【全体集計】 n=2,045

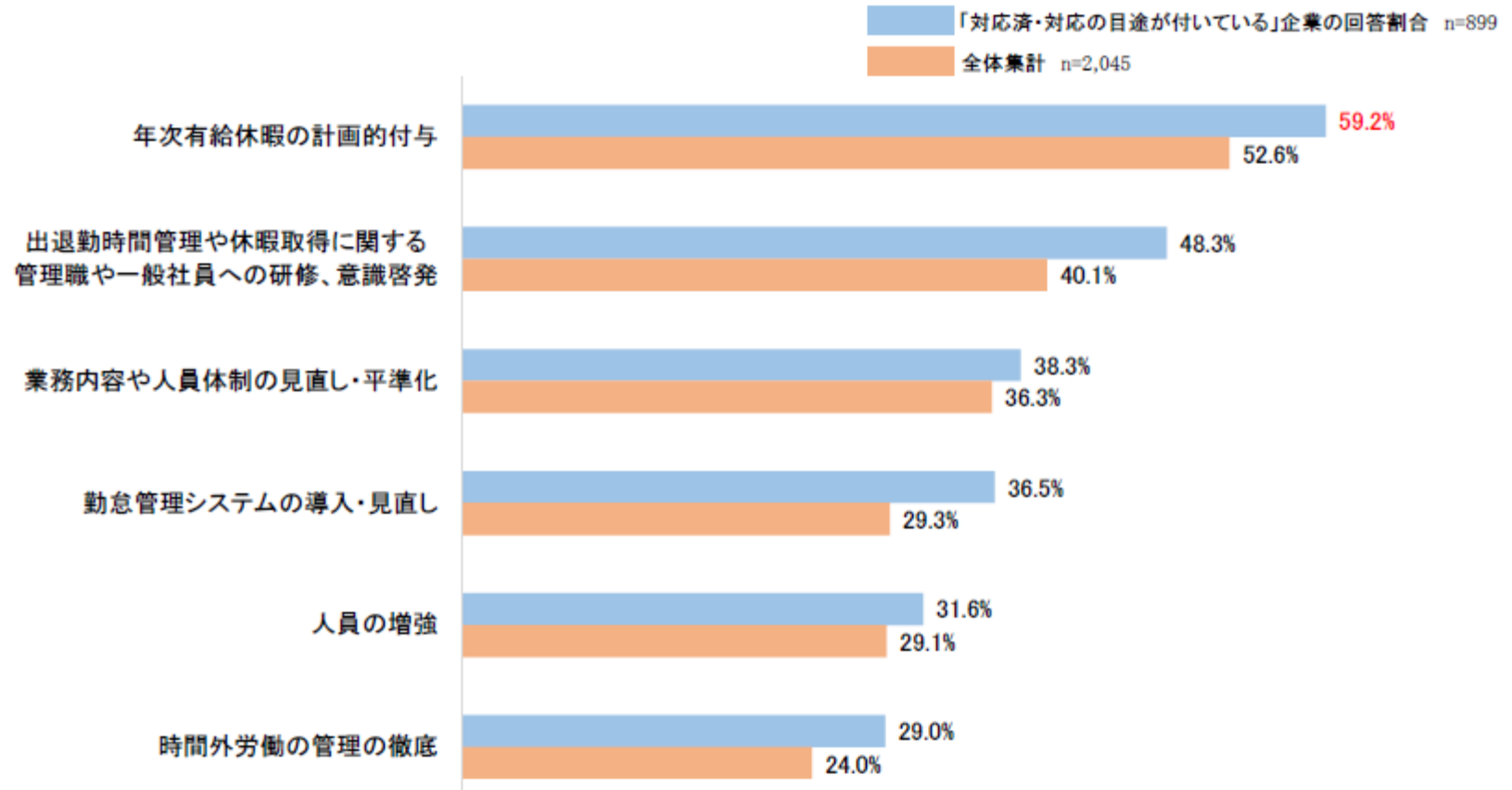


(2)「年次有給休暇の取得義務化」の準備状況【「法律の名称・内容を知っている」と回答した企業に限った集計】 n=1,541



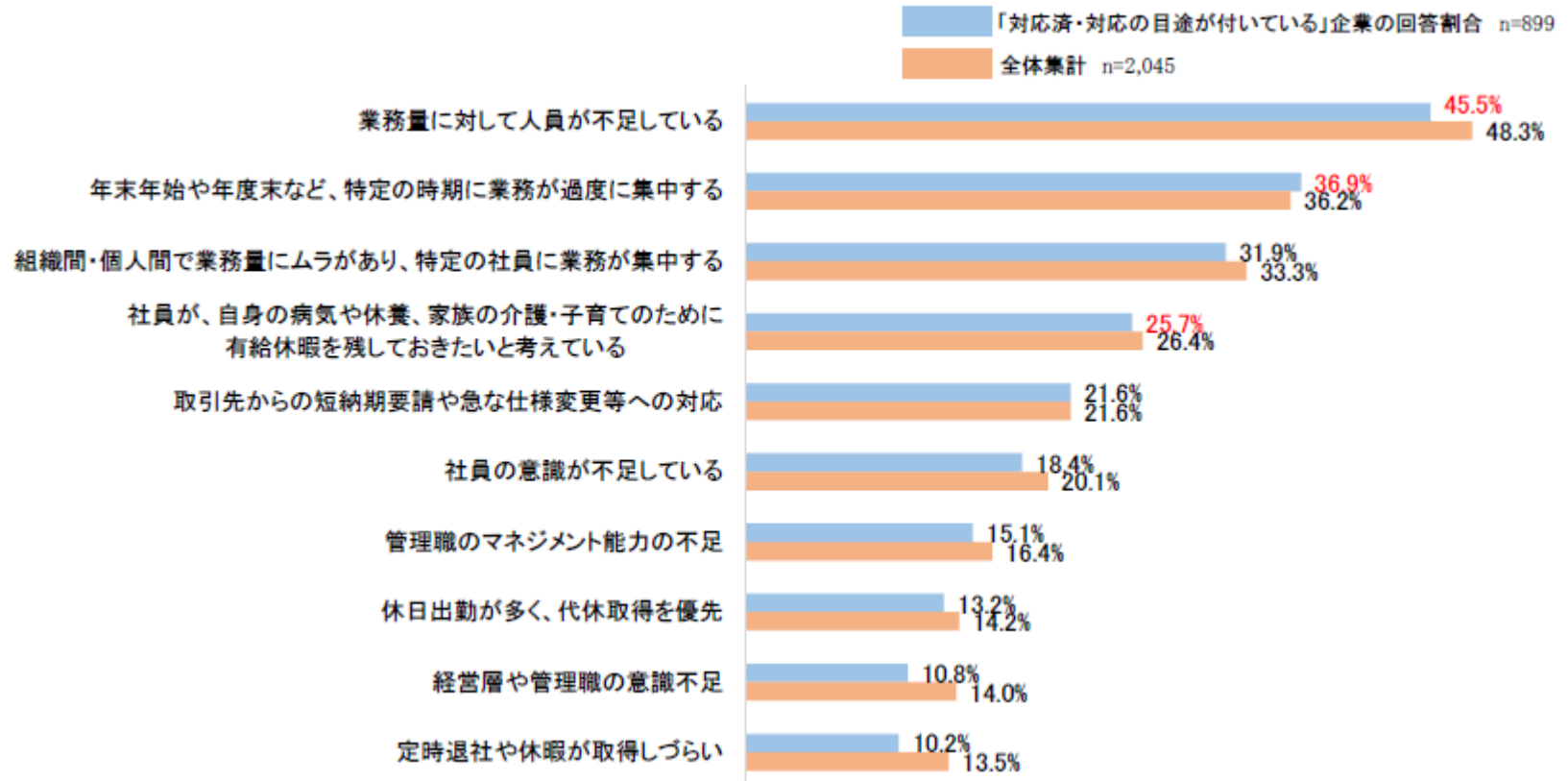
【6】「年次有給休暇の取得義務化」への対応として講じた取り組み

■「年次有給休暇の取得義務化」への対応として講じた取り組み(上位6項目)【複数回答】



【7】「年次有給休暇の取得義務化」への対応にあたっての課題

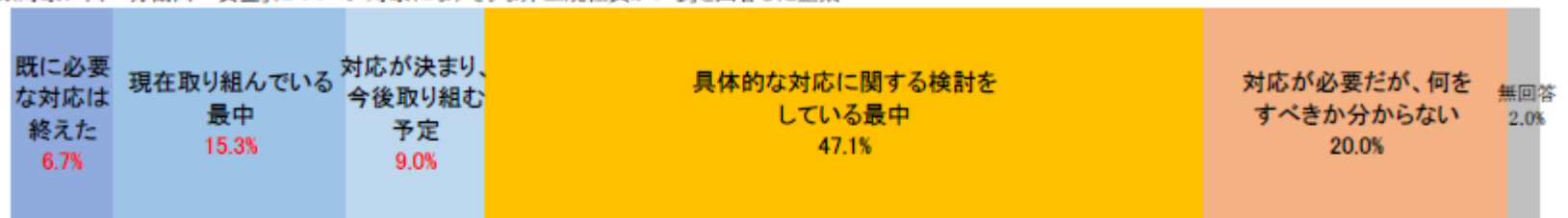
■「年次有給休暇の取得義務化」への対応にあたっての課題(上位10項目)【複数回答】



【8】「同一労働同一賃金」の準備状況

(1)「同一労働同一賃金」の準備状況【全体集計】 n=765

※対象:「同一労働同一賃金」について「対象になりそうな非正規社員がいる」と回答した企業



対応済・対応の目途が付いている:31.0%

(2)「同一労働同一賃金」の準備状況【「法律の名称・内容を知っている」と回答した企業に限った集計】 n=453

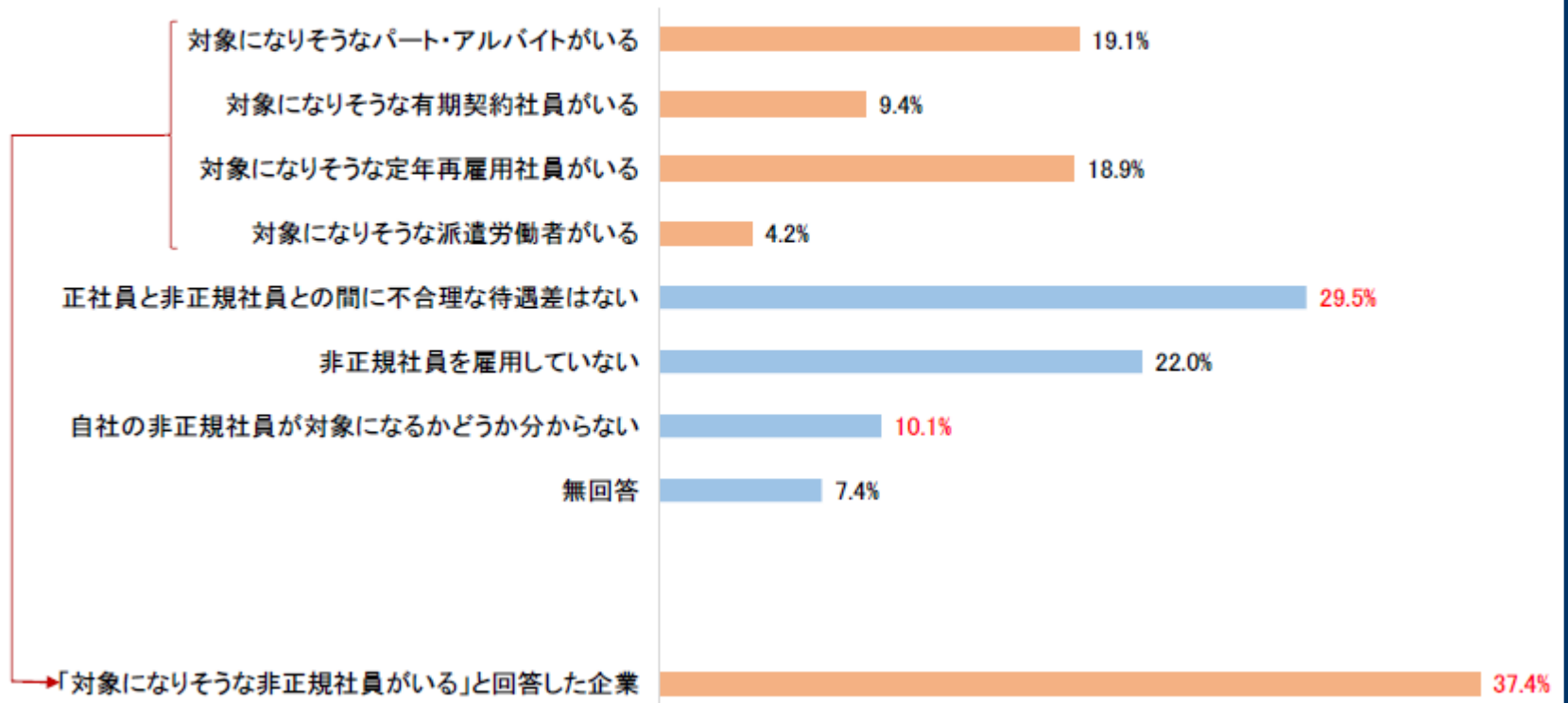


対応済・対応の目途が付いている:36.0%

【9】「同一労働同一賃金」の対象になりそうな非正規社員の有無

■「同一労働同一賃金※」の対象になりそうな非正規社員の有無【複数回答】 n=2,045

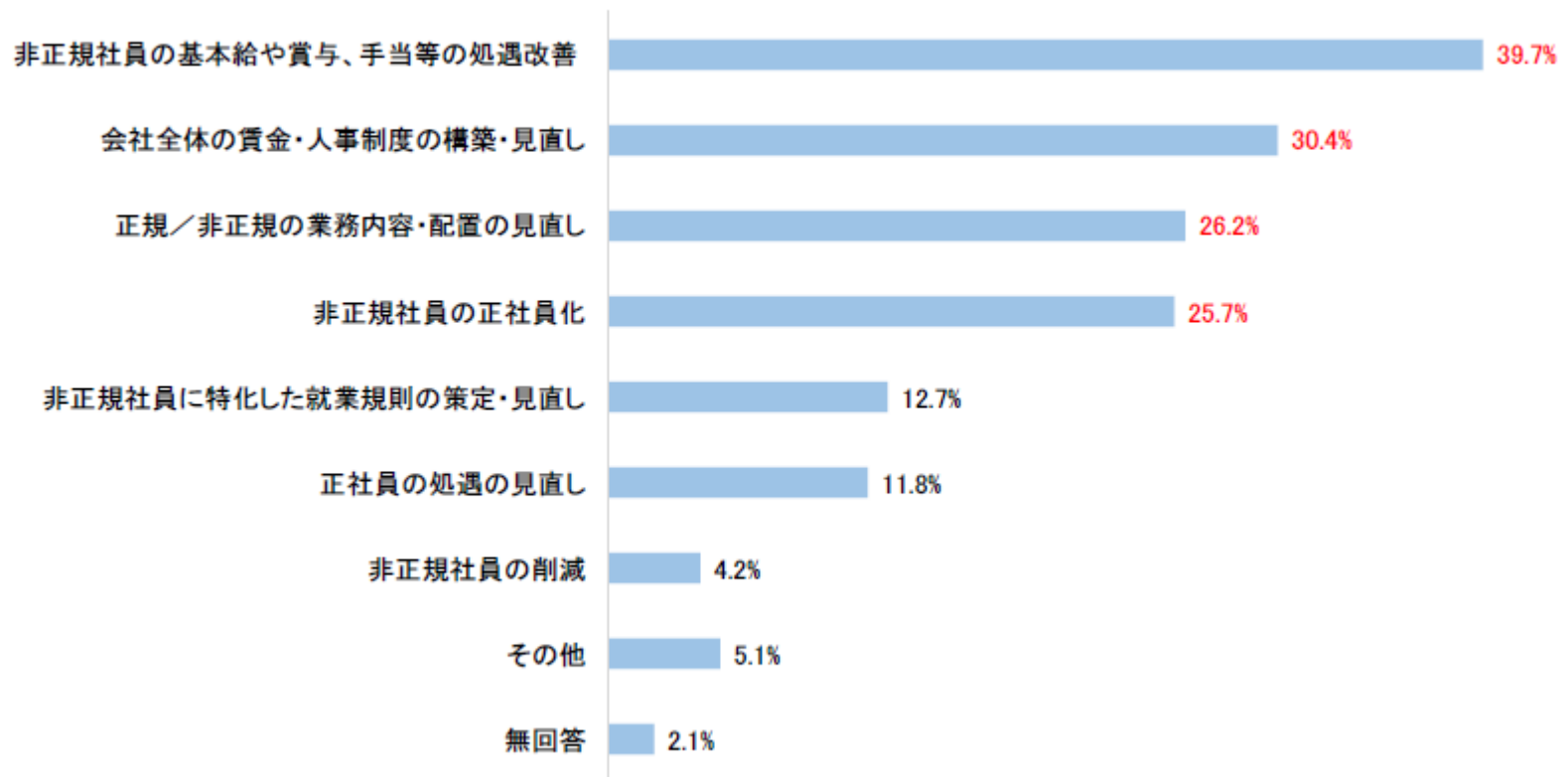
※同一労働同一賃金:同一の企業・団体における正社員(無期雇用フルタイム労働者)と非正規社員(有期雇用労働者、パートタイム労働者、派遣労働者)の間の不合理な待遇差の解消



【10】「同一労働同一賃金」の導入に向けた対応策・方針

■「同一労働同一賃金」の導入に向けた対応策・方針【複数回答】 n=237

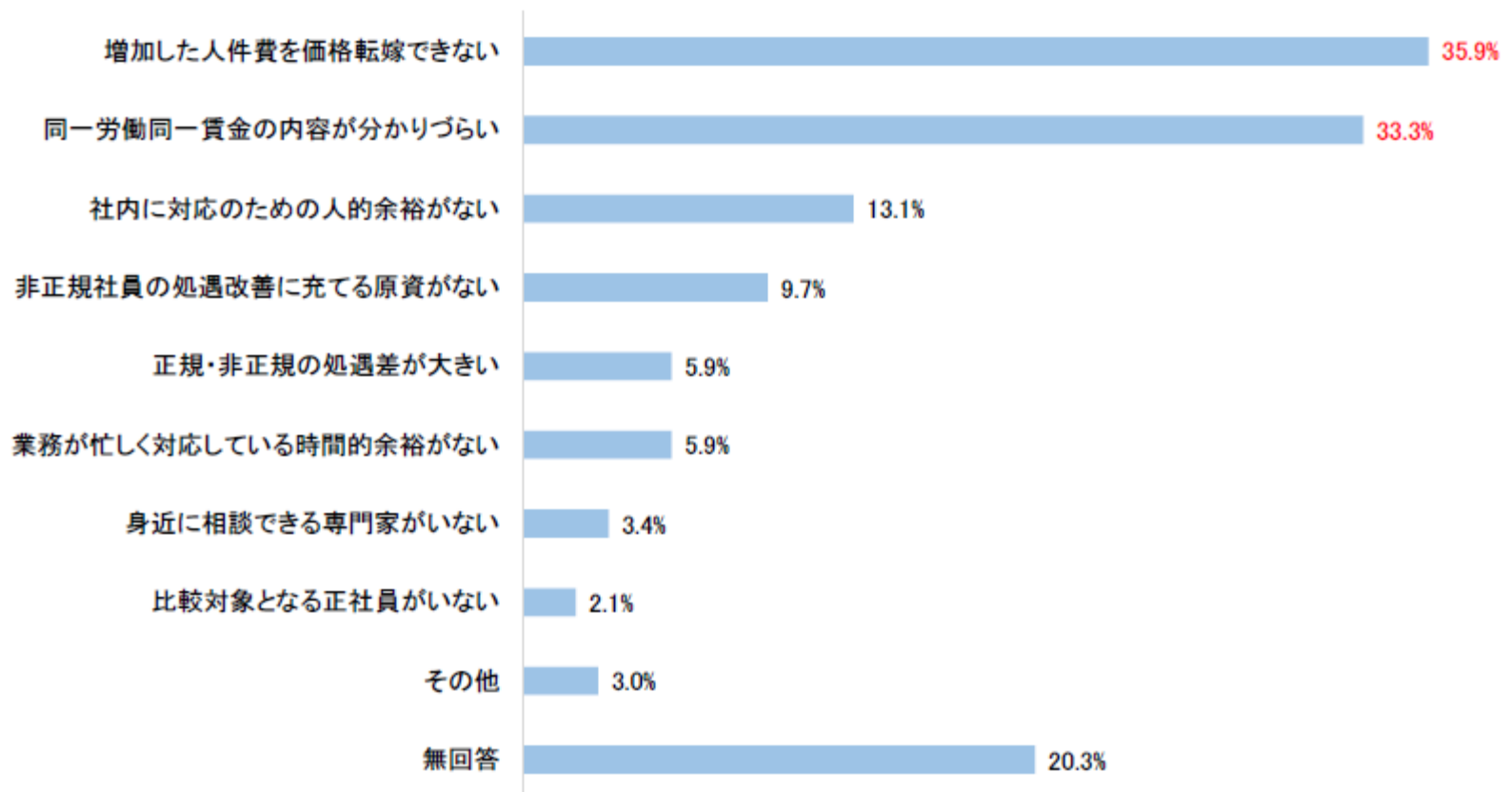
※対象:「同一労働同一賃金」について「対象になりそうな非正規社員がいる」、且つ、「対応済・対応の目途が付いている」と回答した企業



【11】「同一労働同一賃金」の導入に向けた課題

■「同一労働同一賃金」の導入に向けた課題【複数回答】 n=237

※対象:「同一労働同一賃金」について「対象になりそうな非正規社員がいる」、且つ、「対応済・対応の目途が付いている」と回答した企業



講師プロフィール

石井 孝治 （社会保険労務士）

広島総合社会保険労務士法人 代表社員

広島市中区東白島町14-15 NTTクレド白島ビル7F

TEL:082-227-1005 FAX:082-227-1122

WEB:<http://hiroshima-pp.jp/> E-mail:info@hiroshima-pp.jp

1970年広島県呉市生まれ。1993年社会保険労務士試験合格。企業勤務等を経て2004年事務所設立。現在、一般企業、公益法人等の労務顧問、就業規則作成、人事制度構築、企業年金制度設計、各種研修（労務管理・ハラスメント・メンタルヘルス）等の人事労務サポートを行っている。

著書は、労働法のキモが2時間でわかる本（日本実業出版社）、これだけは知っておきたい小さな会社の労働契約と解雇のルール（同）、介護現場の雇用トラブルQ&A80（日総研出版）、退職金・企業年金制度の設計・見直しはこうなさい（日本法令）、社長！御社の退職金制度はこのままで大丈夫？（アニモ出版）等。

《出所・参考資料》

- 厚生労働省リーフレット：労働契約法改正のあらまし
- 厚生労働省リーフレット：働き方改革リーフレット
- 広島労働局リーフレット：改正労働基準法・改正労働安全衛生法の概要
- 日本・東京商工会議所：「働き方改革関連法への準備状況等に関する調査」集計結果

《本資料に関する留意点》

- 本資料に記載されている内容は作成時点のものであり、その後変更となる可能性があります。