

長野県プロフェッショナル人材戦略拠点

NEWS LETTER No.6 (2019年4月発行)

4月となり、桜が各地でほころび始めてきております。新元号も発表され、新たな時代へ足を踏み出して行く感じがいたします。

今回は、長野労働局様に、「働き方改革関連法案」に関しまして、分かり易くまとめて頂きました。金融機関からのメッセージ及び人材採用のポイントと共にニュースレターとしてお届けいたします。

【働き方改革関連法の概要】

長野労働局

「働き方改革」は「少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少」等の課題に対応するため、働く方々がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できるようにすることを目的としています。そのような社会を実現するため、平成30年7月には、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等のための措置を講じるため「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」(以下「働き方改革関連法」という。)が公布され、平成31年4月以降、順次施行されます。

以下、働き方改革関連法の概要について説明します。

1 労働基準法関係

(1) 時間外労働の上限規制

(2019年4月1日施行、中小企業は2020年4月1日)

これまで、時間外労働の上限については大臣告示で示されていましたが、改正労働基準法(改正法)では、36協定における時間外労働について、1か月45時間・年360時間以内を原則とし、臨時的、特別な事情がある場合でも年720時間以内、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)以内とします。なお、自動車運転業務、建設事業、医師の業務等については、施行後5年間、適用が猶予されます。

※改正法では、休日労働を含んだ1か月当たり及び複数月の平均時間数にも上限が設けられていますので、毎月の時間外労働、休日労働の時間数及びその合計を把握し、上限を超えないようにするなどの労働時間管理が必要となります。

(2) 年次有給休暇の取得

(2019年4月1日施行)

使用者は、年10日以上有給休暇(年休)が付与される全ての労働者に対し、そのうち5日については、付与日(基準日)から1年以内に、時季を指定の上取得させることが必要となります(年休を5日以上取得済みの労働者に対する時季指定は不要)。なお、使用者は、労働者ごとに年休管理簿を作成し、3年間保存しなければなりません。

※2019年4月より前に付与していた年休については、対象とはならず、2019年4月1日以降、最初に年10日以上有給休暇を付与した日(基準日)から、年5日取得させる義務の対象となります。

(3) 中小企業における割増賃金率引き上げ

(猶予廃止)(2023年4月1日施行)

月60時間を超える時間外労働の割増賃金率が50%に引き上げられます。(大企業は平成22年度から適用済み。)

(4) フレックスタイム制の清算期間

(2019年4月1日施行)

フレックスタイム制は、「清算期間」内において、1週平均40時間以内となるよう日々の労働時間を調整することが可能となる仕組みですが、改正法では、この「清算期間」が、「1か月以内」から「3か月以内」に延長され、より柔軟な働き方が可能となります。

(5) 高度プロフェッショナル制度

(2019年4月1日施行)

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等を必要とする業務に従事する場合に、健康確保措置や本人の同意、労使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にするものです。

2 労働安全衛生法関係

(1) 労働時間の状況の把握義務

(2019年4月1日施行)

長時間労働者に対する面接指導を実施するため、裁量労働制の適用者や管理監督者も含め、全ての労働者の労働時間の状況を客観的な方法その他適切な方法で把握しなければなりません。

※労働時間の把握方法としては、タイムカード、ICカード、パソコンのログ記録、使用者自らの現認等の客観的な記録によることが原則となります。なお、やむを得ず自己申告制により把握する場合でも、自己申告制の適正な運用を図り、例えば在社時間との乖離が認められる場合は、実態調査を実施し補正を行う必要があります。

(2) 産業医等への情報提供の充実

(2019年4月1日施行)

産業医等を選任した事業者は、産業医等に対し、労働時間や健診結果に基づく措置内容等の情報を提供しなければなりません(50人未満の事業場は努力義務)。

3 労働時間等設定改善法関係

勤務間インターバル(※努力義務)

労働者の十分な生活時間や睡眠時間を確保するため、前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間以上の休息時間(インターバル)を確保するものです。

※前日の勤務終了時間に各企業で定めたインターバルを挟んだ時間が翌日の始業時間を経過した場合、当該インターバルを挟んだ時間を始業時間とするよう、始業時間の後ろ倒しを行っていただく必要があります。

4 パートタイム・有期雇用労働法、労働者派遣法関係

正規労働者と非正規労働者との不合理な待遇差の禁止

同一企業内の正規労働者と非正規労働者(パート、有期、派遣)との間で、基本給や賞与などの個々の待遇ごとに、不合理な待遇差を禁止します。また、労働者に対する待遇に関する説明義務が強化されるとともに、裁判外紛争解決手続(行政ADR)の規定をパート・有期・派遣各労働者について整備されます。

※いかなる待遇差が不合理であり、または不合理ではないのかを具体的に示した「同一労働同一賃金ガイドライン」が示されており、その中で具体例に基づいた整理がされています。なお、具体例として整理されていない事例については、各社の労使で個別具体の事情に応じて議論していくことが望まれます。

※派遣労働者については、「派遣先労働者との均等・均衡待遇」又は「労使協定による待遇」のいずれかを確保していただくこととなります。

注:働き方関連法についてご不明な点等がございましたら下記宛ご照会ください。

長野市中御所1-22-1

長野労働局「雇用環境・均等室」

TEL:026-223-0551



【金融機関からのメッセージ】

長野県信用組合
執行役員 経営支援部長 竹内 三明

私ども「けんしんBANK」は、「地域の魅力をプロデュースし、地域社会の発展に尽くします」をスローガンに掲げ、地域で中小企業を経営する皆さまに対して様々なご提案を行っています。

昨今は深刻な人手不足により多くの企業が人材難に悩まされる一方で、いわゆる「働き方改革」に向けた取組みが求められ、経営者の皆さまの頭を悩ませているものと思います。逆に言えば、この採用難の時代においては、採用活動で他社との差別化を図ることはもちろんのこと、現在雇用している従業員の待遇を改善して会社に対する満足度を高め、また従業員個々の能力を高めることにより、結果として生産性を向上させることが肝要です。

効果的な求人票の作り方から始まり、助成金や補助金の活用、就業規則等の見直し、従業員教育、会社の強み(知的財産)の掘り起し、ITの導入等、「けんしんBANK」はプロフェッショナル人材戦略拠点をはじめとする専門機関と連携してできる限りのご支援をいたします。経営に関する悩み事がございましたら、最寄りの「けんしんBANK」まで何なりとご相談ください。

【人材採用におけるポイント】

高遠 秀行 株式会社 パソナ キャリア支援事業本部
全国営業部 長野支店

■人材採用における大切なポイントを紹介します。

Point 1：まずは転職市場の情報収集をする
各部署から人員補充や増員の依頼がきたら、まずは転職マーケットの状況を把握します。
採用部署は即戦力として活躍できる人材を求めため、高い条件を提示しがちです。希望に合った候補者がなかなか現れない、という事態を防ぐために、現在の転職市場を把握して状況にあった要件設定をします。

Point 2：自社の魅力をリストアップする
数ある求人の中から自社へ応募をしてもらうために、求人票には応募要件だけでなく、プラスアルファのアピール情報を掲載することが有効です。具体的には、「働く環境(配属先・配属チームの人数/年齢構成・残業時間)」や「仕事内容の魅力・やりがい」「入社するメリット(将来的なキャリアパス)」などが挙げられます。これらの情報をリストアップしてまとめておくと、魅力的な求人票を作成するのに役立ちます。

Point 3：書類選考に返事は3日以内にする
優秀な候補者を採用するには、求人開始～内定まで「情報収集」「スピード」を意識して採用活動を行う必要があります。そして最後に候補者の背中を押すのが採用企業側の「熱意」です。これらのポイントをおさえて、採用活動の効率化を図り、求める人材を確実に採用したいものです。

長野県信用農業協同組合連合会
営業統括部 営業企画課 調査役 相場 和成

長野県信用農業協同組合連合会では、「いのちを育む農業を基本に据え、安全安心な生活環境・地域づくりを限りなく支援します。」を経営理念とし、農業と自然を基本とした、みどり豊かな信州づくりと地域経済の持続的発展への貢献に努めております。これらの実現のため、当会では、お客様の経営課題の掘り起こしと金融仲介機能の発揮による本業支援の実践を通じて、お客様の事業価値向上へのお手伝いに取り組んでいるところです。

現在、多くのお客様が「人材確保・人手不足」や「後継者不在等による事業承継」といった「人」に関する課題を抱えておられます。こうした課題にお応えすべく、プロフェッショナル人材戦略拠点との連携の他、今後は外部機関との連携も視野に入れながら支援態勢の強化を図りたいと考えております。

当会は地域経済の根幹である「人」に関する経営課題の解決に全力で取り組んで参ります。



溝口 健二
株式会社アックス・キャリア 代表取締役

「人手不足による倒産・廃業」が現実味を帯びてくる中、特に地方に立地する企業経営者にとってはまさに死活問題になります。長野県は「移住したい県No.1」と言われていますが、転職を伴う移住に関してはまだまだハードルが高いです。地方における人材確保について、少し考え方を述べさせていただきます。

1. 魅力ある企業であるかどうか
技術力・扱い商品・将来性等、自社の強みを積極的にPRすることが大切です。ホームページやSNS等を使って、いかに露出度を上げるかもポイントです。
2. 安心して働けるかどうか
人事制度・評価制度が整っていないと、大手企業からの転職者や若い世代は不安を持ちます。給与等の処遇がいいに越したことはありませんが、「頑張って成果を出せば処遇が上がる」ということが安心感に繋がります。
3. 採用しやすい環境になっているか
地元以外の人材を採用する場合、住居や通勤がポイントになります。従来は必要なかった、「住居手当の新設」「高速道路通勤補助」等、広域での採用が可能になる制度・仕組みの構築も考えてみて下さい。
4. 地元における評価に関心を払っているか
都市部と違い地方は噂話も含め、良くも悪くも情報が濃密になりがちです。長時間労働や離職者が多い等、最近では「ブラック企業リスト」などと言うものも出回っていると聞きます。ブラックにならない経営を心掛けることは勿論、自社の評価を確認する意味でも、日頃から人材会社等との情報交換を試してみてもいいかもしれません。