



<働き方改革関連法>

こんにちは。夏休みも終わりましたが、猛暑と局地的雨の繰り返しですね。

自然災害は30年前と比べ10倍以上の発生頻度となっており、保険会社も火災保険に限って言えば、9年連続赤字の見通しのようです。

さて、中小企業にとっては、自然災害以上に眼前に迫る課題の一つ「働き方改革関連法」があるのではないのでしょうか？生産労働人口が急速に減少する中で、今までのような画一的な働き方だけでは人材の確保は難しく、様々な「制約」を抱えている人材も活用しなければ企業活動が維持できない時代が目の前に来ています。

働き方改革関連法「絶対に守るべき」項目 TOP3

- ① 労働時間の上限規制
- ② 有給休暇5日付与
- ③ 全労働者の「労働時間の客観的把握」



① 労働時間の上限規制の導入

特に時間外労働について、月45時間、年間360時間を上限とする。
特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満。
但し、運送業・建設業・医師等は5年間の猶予があります。



② 有給休暇5日分の計画的取得

休暇取得は、多くの企業で対応可能、もしくは対応中も含む対応済となっており、意外と問題は少なそうです。

日本は、祝祭日が世界でも突出して多く、2019年度は22日だそうです。
これに土曜・日曜を加えると年間130日+お盆やお正月も入れ、有給を消化すると140日超!?なんと、3日に1日以上が休みとなる計算です…。



③ 全ての労働者の「労働時間の状況」の“客観的な方法”での把握

取締役等、会社法上の役員を除く全ての従業員さんについて、
労働時間をタイムカードやPCの履歴などで後日、客観的に把握
できる方法で記録が必要です。

労働時間には、必ずしも会社や現場に居る時間だけでなく、会社の指揮監督下にあるかどうかで考えます。



残業代メーター

～あなたの働きすぎはいくら？～

残業メーターソフトは、「過払い金請求」で有名になった某弁護士事務所のホームページの「労務トラブル解決サイト」に掲載されているソフトです。

簡単な入力で、残業代をいくら請求できる可能性が有るのか？が計算できます。

不当解雇・セクハラ・パワハラなどの相談を相談料・着手金無料で行うと謳っており、過払い金ブームの後に何をターゲットにしているのか、何となくわかってしまいます…。

『残業を減らし、休日をしっかり取得する』ということは大切な事です。しかし、その為には経営者も労働者も一体となって、自社の付加価値・生産性をあげる必要があります。

決して権利・義務だけの問題では無く、いかにして残業を無くしたり、休日をしっかり取得しても会社の利益が出て、皆が安心して暮らしていける事のできる会社を皆で作っていくきっかけにしたいものです。



話は少し変わりますが、最近採用に関して「試用期間中」に途中解雇した従業員？候補の人が、弁護士と共に「不当解雇」であると会社を訴えてくるケースを周りでも何回か耳にしました。会社は、対応する為に弁護士への相談、和解金の支払い等経営者層への影響は金銭的にも時間的にも大きく、端で聞いていても後味の悪い話です。

採用は、どこの会社でも優先事項として取り組んでいられるでしょうが、場合によってはそのような方を採用してしまい、会社へ入ってきてしまう危険性が増えてしまいます。

そんなトラブルに巻き込まれた場合に備え、上乗せ労災とも呼ばれる「業務災害補償保険」に“雇用慣行賠償”と呼ばれる特約を付けておくことをお勧めいたします。

不当解雇やハラスメント等で訴えられた場合の訴訟費用や賠償金を補償するもので、身近なトラブルに備える事が可能です。

不当解雇！



生産労働人口が激減する中で、中小企業の雇用問題は各社とても重要で大きな課題です。ただ、焦って採用してしまいトラブルに巻き込まれては、時間や労力など大きなロスになりかねません。世知辛いお話ですが、じっくり色々考える必要が有ると思います。