

「はい、こちら企業の労働110番です」。お電話はある製造会社の総務課長さんからでした。

「うちの会社は主に表面処理加工を専門としており、いわば中間加工業なので納期・仕事量により残業・休日出勤が恒常的に発生するため、労働時間の上限規制への対応が難し

# これが「企業の労働110番」です



(一社)名北労働基準協会 業務推進室長

特定社会保険労務士 加藤 豊

## 労働時間・均等待遇への対応あれこれ

必要最小限にとどめること、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う。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ること、③特別条項適用労働者の健康・福祉を確保することなど、時間外労働及び休日労働を適正なものとするのが求められています。

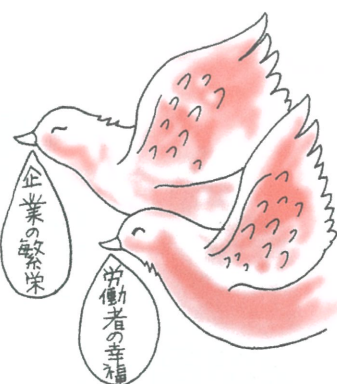
「い」というものでした。まず上限規制の内容をあらためて確認しておきますと、限度時間は月45時間・年360時間となり、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることはできません。また、臨時的な事情があつて労使が合意する場合でも、年720時間以内、当該月

しかしながら、時間外労働や休日労働を削減するために取引先への納期変更などの要望は安易にできるものではなく、まず社内で実施可能なあらゆる対策を講じる必要があります。①変形労働時間制の活用、②業務の特性に合わせて業務・担当別に休日を変え、③複数対応制による業務

を含めた直前2、6か月全てで平均80時間以内(休日労働含む)、月100時間未満(休日労働を含む)を超えることが出来ず、月45時間を超えることができるのは、年間6か月までです。さらに、36協定の締結に当たって留意すべき事項が定められており、①時間外労働・休日労働は

対応時間の拡大、④業務の見える化の推進や、変形労働時間制を導入しない場合は、⑤勤務時間の繰り上げ・繰り下げ、⑥休日の振替・代休の取得も可能ですので、御社に適した業務改善に早急に着手してください、とお答えしました。

また、ある保守サービス会社さんからは「年休起算日を統一しているが、中途採用者は入社した年と翌年



で年休付与日が異なってくるため、年5日をどのように管理したらいいのか?」のご質問がありました。

厚生労働省の「年5日の年次有給休暇の確実な取得・わかりやすい解説」によると、入社半年後(2019年10月1日)に10日以上年次有給休暇を付与し、翌年度以降は全社的に起算日を統一するため、4月1日に年次有給休暇を付与する場合は、管理を簡便にするため2019年10

月1日(1年目の基準日)から2021年3月31日(2年目の基準日)から1年後)までの期間(18か月)に7・5日(18÷12×5日)以上の年次有給休暇を取得させる(比例按分を行う)ことも可能ですので、ご利用くださいとお答えしました。

さらに、ある販売会社さんからは、同一労働同一賃金に関して「契約社員の基本給・賞与は正社員に比べて低い退職金も支給していないが、やっている仕事内容は変わらないので待遇差について合理的な説明がしづらい。今後どう対応したらよいのだろうか?」という漠然とした基本的な質問もありました。

まず、①正社員、定年後の嘱託社員、契約社員、パート社員など、その雇用形態ごとに責任・役割・能力・勤続期間・勤務時間等の賃金を決定するため事項を職務記述書の活用などで整理し、②すべての雇用形態で支給されている各種手当の種類や要件・金額等を洗い出し、③必要に応じて就業規則や賃金規定・評価制度等の見直しを行い、待遇差について納得して働いてもらえるように改善する必要があります。

また、事例のひとつとして、営業部門に多数の契約社員を擁しながら3か月契約を繰り返す、退職者も多

く求人難による人手不足に直面していたある通信機器の販売会社では、「契約期間は1年として正社員への転換を図り、正社員にできない人は契約更新をしない制度に変えたことにより、①正社員希望の採用応募者が増え優秀な人材が確保しやすくなり、②退職者も減り採用教育費の削減ができたうえに、③商品の取り扱いに慣れた営業マンによる販売増や設置時間の削減などで、正社員化による人件費の増大をカバーできた。また、契約社員の期間が1年限定ということから賞与・退職金などの待遇差についても合理的な説明がしやすくなった」ことを紹介して、人事制度の抜本的な見直しを含めた早急な対応の必要性をお話ししました。

愛知県下各労働基準協会では、働き方改革関連法への対応を推進する企業のリーダーを養成する、働き方改革関連法対応のための「労働時間研修」及び「待遇差対応研修」を実施しております。

企業の繁栄と労働者の幸福につながる関係法への対応を行うため、多くの企業の皆様にぜひともご利用いただけますようお願いいたします。詳しくは、当協会ホームページもしくは、総合受付(☎052-1961-1166)まで。

イラスト・森沢康代