

# 労務改善セミナー報告

## ◆大砂事務所主催「働き方改革」“企業が今取り組むこと”徹底解説!

\* 平成30年6月13日(水) 13:30~16:30 じばさんびる901会議室 \*

第1講座では今話題の「働き方改革」、第2講座は労務問題の実例と解決事例、そして第3講座では、法改正による就業規則改正のポイントと助成金の活用についてをお話いたしました。セミナーの内容や開催の様子等、ご報告申し上げます。

### セミナー風景

定員60名を上回る73名のお申込があり、71名の方に受講していただきました。



## 《第1講座》 企業の対応必至! 働き方改革で何が変わるの?

### ◆内容◆

#### 1. 働き方改革の構成と施行スケジュールについて

#### 2. 改正の具体的な内容とその対策

- 時間外労働の上限規制の内容(改正の具体的な内容、特別条項について)
- 上限規制の猶予措置の廃止(36協定の限度基準が適用されない職務の見直し)
- 年次有給休暇5日の取得義務化、年休管理簿の作成義務
- 高度プロフェッショナル制度について(対象業務と対象労働者)
- フレックスタイム制の改正
- 月60時間超の時間外割増賃金率50%の中小企業への適用
- 勤務間インターバル制度の努力義務化
- 長時間労働に対する健康確保措置の強化
- 産業医・産業保健機能の強化
- 同一労働・同一賃金への対応
- 派遣社員の同一労働・同一賃金



#### 3. 働き方改革に伴って起こること

時間外労働の上限規制については、大企業は2019年4月から、中小企業は2020年4月から改正され、**特別条項を締結していても時間外労働の上限が適用されます**。労働時間違反事例も説明させていただきましたので、参加者の皆様から、「わかりやすかった。」というお声を頂戴いたしました。時間外労働の上限規制について正しい理解が必要であることもわかっていただけたと思います。

また、**年次有給休暇5日の取得義務化については、来年4月から施行となるので取得しづらい会社では早急な対応策が必要となってきます**。どのようにすれば取得しやすいのか、弊所の運用例(年間カレンダー)をもとにお話ししました。

さらに、時間管理、休暇管理を徹底するには、リアルタイムに把握できる勤怠管理の仕組みづくりが不可欠になってきます。勤怠管理システムの導入についてもお話するとともに、利用しやすいシステムのリーフレットも何社か展示しておりましたので、今後の検討課題の1つとしてお持ち帰りいただいた事業所様もありました。今回のセミナーが、これからの時代に合わせた労働のあり方、事業のあり方を見つめ直す機会としていただければ幸いです。

## 《第2講座》 うつ病、勤務態度不良、パワハラ…こんなときどうしたら?

### ◆内容◆

#### 1. 労働紛争の現状

常に経営者の立場に立ち、トラブルを解決へ導きます。



#### 2. 労働問題の実例

- 「あっせん開始」の通知書が届いた時に会社はどうしたか?
- 協調性欠如で周囲の社員を壊してしまう問題社員への対応方法
- 退職した従業員が未払残業代230万円を弁護士を通じて請求してきたときの対応方法とは?
- 腰痛を訴え、仕事があまりできない社員に円満退職してもらった方法
- 何人もの社員がパワハラ部長に退職させられた。その部長が自ら退職の道を選んだ理由は?
- 他の従業員を扇動し会社を批判し、職場風土を乱していた問題社員が、何故5ヶ月で自主退職したのか?

労働者を守る法律は、労働基準法、労働契約法、労働安全衛生法など多数ありますが、**経営者を守る法律はどこにもありません**。問題発生時を想定した就業規則こそが会社を守ります。労働問題の実例をもとに、実戦型就業規則に則して解決した事例をお話いたしました。問題が起こってからでは遅いのです。会社を守るための事前の予防と初期の対応の大切さを感じていただけたと思います。

## 《第3講座》「こうすればいい」がすぐわかる! 就業規則の改正ポイント

### ◆内容◆

#### 1. 法改正による就業規則の改正ポイント

- 無期雇用転換ルール
- 男女雇用機会均等法
- 育児介護休業法の近年の改正内容
- 定年・再雇用
- ストレスチェック制度
- マイナンバー制度
- オススメ助成金「キャリアアップ助成金」

#### 2. リスク対応のための就業規則のポイント

- 総則
- 休職
- 服務規律・懲戒規定

近年、次々と法改正が行われています。この改正に対応する就業規則のポイントと、助成金の活用法をお伝えいたしました。就業規則は会社の法律であり、ルールです。就業規則で公正なルールを定めることにより、トラブル発生を未然に防ぐことができます。「就業規則は1度作っているから大丈夫!」ではなく、法改正や時勢にあわせて、1年に1度は見直す必要があります。そして、就業規則を見直したことでもらえる助成金もありますので、活用していただけたらと思います。

### ご参加者の声

◆アンケートにご協力いただきありがとうございます。貴重なご意見を、今後の参考にさせていただきます。

法の改正により各企業に必要  
な状況に悩んでいます。研修等の  
検討やコンサルをお願いしたい  
企業への対応に大変お世話です。  
大砂さんのセミナーは、水曜日の  
本日に良い機会です。ありがとうございます。

Y社 M様

自分の知識不足のために、  
ついていけない言葉もありました。  
全て重要で、他では聞けない  
お話をたくさん聞きました。  
ありがとうございました。

H社 H様

今回のセミナーは、長年悩んでいた  
問題が解決しました。  
今後ともよく相談させていただきます。  
よろしくお願いいたします。

医療法人社団 S 課長

会社の置かれているリスク対応の多様化と  
結果的に関与性がよくわかりました。  
大砂さんのセミナーは、就業規則と  
労務管理の両方から学ぶことができ  
るという点で、大変勉強になりました。

匿名

多くの企業の経営者で悩んでいる  
就業規則と関係性(就業規則と  
労務管理)の両方から学ぶことができ  
るという点で、大変勉強になりました。  
今後ともよろしくお願いいたします。

H社 N様

大変参考になりました。  
就業規則の作成(改正)の  
ポイントについて、ぜひ  
詳しくお話しください。

M社 K様



今回も、多くの方々にご参加いただきありがとうございました。

次回も良いセミナーが出来るよう頑張りますので宜しくお願いいたします

◆◆◆ 受講者様にお配りしました無料相談シートは、平成30年8月末まで有効となっております ◆◆◆

おりますので、この機会にぜひご活用いただき、ご相談ください。



大砂行政労務事務所

〒671-2525 兵庫県栗原市山崎町神谷399-7

TEL 0790-62-1772

FAX 0790-62-5843