

経営者の皆様に、次への視野(スコープ)を。
毎月、かんぽ生命がお届けします。

かんぽスコープ

Vol.113

経営
時流

働き方改革は怖くない。 将来の労務リスク対策のために先手を打とう。

すでに始まっている「働き方改革関連法」による規制。違反すれば罰則^{※1}があることから、不安に感じている経営者もいらつしやるかもしれません。そこで今回は、『かんぽビジネスライブラリ・労務管理トラブルファイル』でおなじみの特定社会保険労務士、山口寛志先生に取材。

中小企業が働き方改革をどう進めればいいのか、取り組みの力点と段取りについて指南してもらいました。

年休5日付与義務は、方法を工夫してクリア。

まずは、「働き方改革関連法」の施行スケジュールをおさらいしよう。2019年度(4月1日)に施行されたのが、**①年休^{※2}5日付与義務**や**②労働時間の客観的把握**など。そして、中小企業の場合は、20年度から**③労働時間の上限規制**、21年度から**④不合理な待遇格差の禁止**など、さ



山口氏は、労務管理に、経営者が直接関わることを勧める。

らに23年度から**⑤月60時間超残業の割増賃金50%**と続く。

この中で、経営者として早速気になるのが**①年休5日付与義務**。年休が10日以上付与される労働者に対し、年間5日以上取得させる義務が課される。年休消化が進んでいない企業は対応が必要だが、企業が日給を指定できるので、「例えば閑散期に一斉取得させるのも方法」と山口氏はアドバイスする。

「ほかに、年末年始や夏期の所定休日にくつつける、半日単位で取得できる制度を導入するなど、企業の実情に応じた工夫が考えられます。また、病欠の際に、本人の希望を基に年休への事後振り替えを行っているなら、『病気のときは休め』と徹底するだけでも消化は進みますよ」

実は、重要。労働時間の客観的把握。

報道ではあまり取り上げられていないが、実は重要なのが**②労働時間の客観的把握**と山口氏は指摘する。従来はガイドラインで示されていた規制が法律に格上げされ、さらに、裁量労働や管理職も含む全労働者に対象が広がった。出勤時間をタイ

ムカードやICカードなどの客観的な方法で記録するように求められている。罰則こそないが、労働基準監督署の指導が強化されることが予想され、さらに、これをおろそかにすると、残業代の不払いで訴えられたときに著しく不利になる。

「この規制は、労働安全衛生法に盛り込まれた。そのため、労働時間の客観的把握を行わないと、万一労使紛争になったとき、安全配慮義務の点からも問題になります」

しかし、ピンチをチャンスと捉えて、勤怠管理をまだシステム化していない企業は、この機会に導入することを山口氏は勧める。**③労働時間の上限規制**、**⑤月60時間超残業の割増賃金50%**が始まると、残業時間の正確な把握と管理がどうしても必要になるからだ。

「36協定の月45時間上限を超えないようにする

のが基本ですが、特別条項でそれを上回る残業をさせる場合は、労働時間の管

労働同一賃金の法律と実務
Q&Aでわかる! 労働時間と賃金
中山 隆夫 著

④不合理な待遇格差の禁止について詳述した山口氏の近著(共著)。



働き方改革セミナーでの講演。関心の高まりを受け、連日超満員だ。

働き方改革関連法
労働時間と賃金
山口氏執筆・監修による「働き方改革関連法のホットニュース」ご覧になりたい方は、担当者にお申し付けください。

山口氏執筆・監修による「働き方改革関連法のホットニュース」ご覧になりたい方は、担当者にお申し付けください。

また、企業・労働者双方にメリットがある改正として、「フレックスタイム制の清算期限の延長」も始まった。従来は、総労働時間に対する実労働時間の過不足を1カ月単位で清算していたが、これが3カ月まで延長できるようになった。

「ただし、1カ月ごとの週平均の労働時間が50時間を超えたときは、超

社会保険労務士 山口事務所
〒150-0002 東京都渋谷区渋谷3-15-4 アロス渋谷ビル5F
☎03-6427-1191 <http://www.ys-office.co.jp>

※1 違反した場合、①は30万円以下の罰金、③④⑤は6カ月以下の懲役または30万円以下の罰金。 ※2 年次有給休暇

えた分の割増賃金をその月に支払う義務が課されましたので、気をつけてください。」

待遇格差があること 理論武装が最後の課題。

これまで見てきた労働時間関係の規制は、数量的な管理で対策が可能。一方、21年度から(中小企業の場合)始まる正規・非正規社員間での④不合理な待遇格差の禁止は、職務内容等^{※3}の質的な違いに応じてルールを決めなければならず、解釈の幅があつて悩ましい。この点を山口氏に尋ねると、「同一労働・同一賃金の原則にのっとり、シンプルに考えてみては……」とのこと。

「正規・非正規で職務内容等がまったく同じならば、賃金も同じにしなければなりません。しかし、転勤の有無、残業や緊急時対応の有無などに違いがあれば、違いに応じた賃金格差は認められます。逆にいうと、待遇を分けるなら、分けるだけの合理的な理由を備える必要があるということです。ただし、職務内容等に左右されない残業手当の割増率、通勤手当、福利厚生^{※4}などは、基本的に同一待遇が求められます」

④への対策は熟考を要する。21年度から「待遇に関する労働者への説明義務」が併せて施行されるので、その対策としても、待遇格差がある場合、格差の理由を説明できる理論武装をしておく必要があるだろう。

※3 業務内容、責任の程度、人材活用の仕組み・運用、成果・能力・経験など。 ※4 食事手当、厚生施設(食堂、更衣・休憩室、保養所)の利用、私傷病休職・特別休暇制度など。

労務リスクに直面したとき、 解決に必要となる 巨額の負担をどうしますか？

労使紛争に巻き込まれ、もし訴訟で負けると、その負担は数千万円にのぼることもあります。事前の紛争予防はもちろん重要ですが、事後の資金対策も考えたいものです。



ぜひ
ご覧ください

マンガで楽しく、
分かりやすく
ご案内しています。

かんぽビジネスライブラリ
「労務リスク対策に活用」の巻

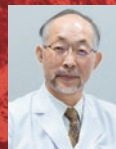


資料をご要望の皆さまへ

ご覧の資料をお届けします。
ご要望の方は、お手数ですが、かんぽ生命保険の
最寄りの支店までご連絡ください。



血管を鍛える! 血管を強くする食材



文=島田和幸

新小山市市民病院理事長・病院長。医学博士。血管病予防の第一人者。著書は『血管を内側から強くする55の秘訣』など多数。

大豆と魚が血管を若返らせる

血管を健康にするための食習慣の基本は減塩ですが、さらに血管を強くしてくれる食材を摂取すれば、効果はより大きくなります。その食材の代表が大豆と魚、そして野菜や果物です。

大豆と魚をおすすめするのは、良質なタンパク質が摂取できるからです。良質なタンパク質とは必須アミノ酸を多く含むタンパク質で、血管の内皮細胞の新陳代謝を促し、若くて丈夫な血管を保つ材料となるものです。

さらに、大豆には血管を傷つける悪玉コレステロールや中性脂肪を減らす大豆サポニンと大豆イソフラボン、血栓を予防する大豆レシチンなど、血管を健やかにするさまざまな成分が含まれています。大豆を使った惣菜は、塩分が少なめで低カロ

リー、ビタミンやミネラルも豊富と良いとすぐめなので、食事の献立に一品、大豆料理を加えてはいかがでしょうか。

魚もEPAやDHAといった、脂質代謝や血栓予防に効く成分が含まれた優秀な食材です。特に青魚はEPAやDHAが豊富なので、意識的にメニューに取り入れましょう。

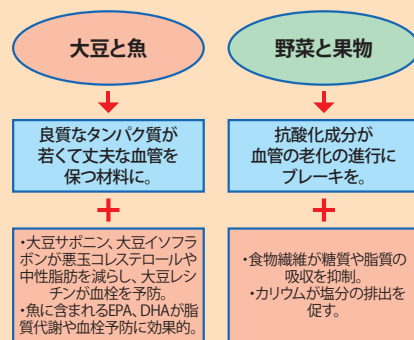
野菜と果物が血管の老化を防止

野菜や果物には、ビタミンやポリフェノール類などの抗酸化成分が多く含まれています。抗酸化成分は血管の内側に悪玉コレステロールがたまるのを防ぎ血管の老化の進行にブレーキをかけてくれます。トマトやモロヘイヤ、カボチャといった緑黄色野菜、リンゴなどの皮ごと食べられる果物には特に抗酸化成分が多いので、積極的に摂取すると良いでしょう。

このほかにも、腸内での糖質、脂質の吸

収を抑制する食物繊維や、塩分の排出を促すカリウムなど、野菜や果物には血管を強くする成分が多く含まれています。野菜は1日350g、果物は200gを摂取するのが目標とされるので、毎日の食事の中に取り入れるように心がけましょう。

積極的にとりたいたい食材



(注) 記事中に記載の法令や制度等は取材当時のもので、将来変更されることがあります。詳細につきましては、各専門家にご相談いただきますようお願いいたします。