

# 平成30年度第4回共済事業セミナー開催！

～山田晃司氏が「働き方改革関連法と今後の雇用」について講演～

大阪府中央会では平成31年2月13日（水）シティプラザ大阪において68名の皆様にご参加いただき、平成30年度第4回共済事業セミナーを開催いたしました。

講演のテーマは「働き方改革関連法と今後の雇用」、講師は三井住友海上経営サポートセンター・経営リスクアドバイザーの山田晃司氏。



山田 晃司 氏

山田氏は冒頭、本日の講演の序論として「働き方改革とは何なのか？」について述べ、「36（サブロク）協定」、「正規雇用と非正規雇用」など働き方改革基礎用語の説明を行った後、本論に入りました。

本論では、まずポイント1として、2019年4月施行、中小企業は2020年4月適用となる「労働時間法制の見直し」につき、○ガイドラインに沿った労働時間の実態把握、○36協定が正しく締結されているかの確認、○改正法の上限規制をクリアできるかの確認、○生産性向上を含めた「働き方」の見直し、の4点を行う必要があると説明されました。続いて、ポイント2として、2019年4月施行となる「年次有給休暇の時季指定義務」につき、○年次有給休暇の実態把握、○時季指定の方法（①労働者の時季指定権、②計画年休、③使用者の時季指定義務等）、○半日単位年休の推進、○基準日の運営をどうするか、の4点を検討する必要があると説明されました。また、ポイント3として、2020年4月施行、中小企業は2021年4月適用となる「正規・非正規の不合理な待遇差解消」につき、○賃金実態の確認、○不合理と判断される可能性のある格差の洗い出し、○就業規則の改定、の3点を行う必要があると説明されました。最後に、ポイント4として、2018年10月改定となる「最低賃金の引き上げ」につき、○最低賃金割れとなっていないかの確認、○不合理な待遇差解消も踏まえた賃金再設計、○未払い残業リスク、社会保険料負担や採用促進効果も踏まえた賃金再設計を行う必要があると説明されました。

山田氏は、経営リスクアドバイザーとして年間350社以上の就業規則・賃金規程等のアドバイス実績があり、今回の講演では、働き方改革関連法の中で間近に迫った「年次有給休暇の時季指定義務」を中心に、「働き方改革で、いつまでに、何を行うべきか？」について丁寧に分かり易く説明され、経営者や総務、人事に関わる人々にとって大変参考となるものでした。

大阪府中央会では今後もこうしたセミナーを開催し、会員の皆様に様々な情報提供をさせていただきたいと考えております。お時間の都合がございましたら、是非次回は本セミナーにご参加いただきますよう、よろしくお願い申し上げます。

