

藤田組 「第24回 企業セミナー」開催

「働き方改革」テーマに

藤田組は3月7日、東京都中央区の日本橋倶楽部会議室で、「第24回 企業セミナー」を開催した。今回のセミナーでは、2019年4月に働き方改革関連法が施行されることを受け、同社の顧問社会保険労務士で、青木社会保険労務士事務所の青木隆憲氏を講師に招き、「働き方改革に向けた取り組み」をテーマに講演した。働き方改革関連法の説明を通じて、有給休暇を個別に付与するなどの企業としての対策や準備方法について解説した。当日は、企業の人事総務担当者ら約40人が熱心に聴講した。

時間は2時間程度に規制される。そのため実務上必要なことは、1年間の時間外労働及び労働の時間数と1カ月の最長の時間外労働及び休日労働時間数の確認や、新しい36協定の書式作成と協定事項の確認だと述べた。

また、時間外労働が月60時間を超える場合は、23年から施行される「時間外労働の割増率50%」を視野に入れて、時間外労働の削減の検討を進める必要があると述べた。

らうといった工夫が必要だとの考えを示した。

実務上の対策として、各労働者ごとの年次有給休暇の取得率の確認や、年次有給休暇管理簿を作成すること、年次有給休



約40人が熱心に聴講した

セミナー冒頭、あいさつに立った藤田徹社長は、企業セミナーが05年の開始から15年が経過し、今回で24回目を迎えたことを報告し「第1回から参加している人もおり、とても感慨深い。これからも、皆さんの役に立ち、さらに力になるセミナーを開催していきたい」と語った。

セミナーで青木氏はまず、働き方改革関連法の全体像について説明し、その中でも重要な項目として、①時間外労働の上限規制の導入②年次有給休暇の5日間の取得義務③正規雇用と非正規雇用

の間の不合理な待遇差の禁止の三つを挙げた。時間外労働の上限規制は、大企業が19年4月1日から、中小企業が20年4月1日から導入するもので、月の残業は原則、上限45時間(1日の残業

ポイント是有給休暇の義務化

取得義務について同氏は、「一番のポイントになる」との見解を示し、会社を休業日にして全体的に付与するのではなく、個々で取得させることが望ましいことや、閑散期などに取得をしても

暇の付与日の検討が必要だとし、「計画的付与を行う場合は、労使協定の作成が必要になる」と促した。

正規雇用と非正規雇用の不合理な待遇差の禁止については、パートタイ



藤田社長



青木氏

そのため、正社員とパート等の区分ごとに賃金や賞与、福利厚生などの待遇の違いを確認し、違いがある場合は理由が「不合理ではない」ことを説明できるようにしておくことが一番重要だと強調した上で、「今うちから取り組みを進めてもらいたい」と呼び掛けた。