



働き方改革
グッドプラクティス2021
支援事例集

【厚生労働省委託事業】

令和3年度 中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業(専門家派遣事業)

●お問い合わせ先

厚生労働省 雇用環境・均等局 有期・短時間労働課
TEL:03-5253-1111(内線:5275)

●企画・制作

全国社会保険労務士会連合会

【著作権について】

本事例集に関しての著作権は、厚生労働省が有しています。
本事例集の内容については、転載・複製を行うことができます。転載・複製を行う場合は、出所を明記してください。
なお、商用目的で転載・複製を行う場合は、あらかじめ厚生労働省 雇用環境・均等局 有期・短時間労働課
(TEL:03-5253-1111<内線:5275>)までご相談ください。

【免責事項】

本事例集の掲載情報の正確性については万全を期しておりますが、厚生労働省は、利用者が本紙の情報をを用いて行う一切の行為について何ら責任を負うものではありません。

※掲載企業情報は2022年1月取材時点のものです。

2022年3月作成

働き方改革推進支援センターのサポートによる

働き方改革

グッドプラクティス2021

支援事例集

中小企業・小規模事業者等のみなさまの「働き方改革」に関連する様々な相談に対応します！



※掲載企業情報は2022年1月取材時点のものです。

働き方改革推進支援センターのサポートによる
働き方改革グッドプラクティス2021
 支援事例集



INDEX

03	「働き方改革推進支援センター」とは／ 「働き方改革グッドプラクティス2021」とは	
04	講評	
06	奈良県合同陸運 株式会社	労働時間・休暇部門
08	舘野建設 株式会社	労働時間・休暇部門
10	有限会社 大柳電気	労働時間・休暇部門
12	石澤工業 株式会社	労働時間・休暇部門
14	株式会社 エヌ.エフ.ティ	同一労働同一賃金部門
16	株式会社 デジタル印刷	同一労働同一賃金部門
18	大津建設 株式会社	同一労働同一賃金部門
20	株式会社 源	同一労働同一賃金部門
22	島崎歯科医院	効率化・改善部門
24	株式会社 TSSソフトウェア	効率化・改善部門
26	株式会社 共栄	効率化・改善部門
28	株式会社 システムクス	効率化・改善部門
30	有限会社 荒木製作所	労働時間・休暇部門
31	マルス食品 株式会社	同一労働同一賃金部門
32	医療法人社団公会 高木歯科クリニック	同一労働同一賃金部門
33	サービス業	同一労働同一賃金部門
34	製造業	同一労働同一賃金部門
35	一般社団法人 日本非破壊検査協会	効率化・改善部門
36	ヒーリングケア 株式会社	効率化・改善部門
37	株式会社 沖縄吉村組	効率化・改善部門
38	株式会社 黒沢苗畑事業所	効率化・改善部門
39	株式会社 鈴生ハウジング	効率化・改善部門
40	有限会社 よしだや	効率化・改善部門
41	農業	効率化・改善部門
42	(株)共栄 / (株)ワンコイングリッシュ / 歯科医業	労働時間・休暇部門
43	教育・学習支援業 / 保育園・幼稚園 / 飲食業	労働時間・休暇部門
44	(福)岩泉町社会福祉協議会 / タケダ機械(株) / (公財)やまなし文化学習協会	同一労働同一賃金部門
45	(福)あさみなみ / (一社)長崎県観光連盟 / (一社)宜野座村観光協会	同一労働同一賃金部門
46	(株) Lazo / 大島電気(株) / (同) For All	効率化・改善部門
47	(株)三弘部品 / カントリーロードベーカリー / (福)寿山会	効率化・改善部門

「働き方改革推進支援センター」とは

働く方々が個々の事情に応じた多様で柔軟な働き方を「選択」できる社会の実現を目指す「働き方改革関連法」が順次施行されている中、中小企業・小規模事業者においても「働き方改革」を着実に進め、生産性向上による企業の変革とともに、職場環境や労働者の待遇の改善などによる魅力ある職場づくりを行うことが重要です。

「働き方改革推進支援センター」は、中小企業・小規模事業者が抱える働き方改革に関する様々な課題に対応するためのワンストップ相談窓口として、厚生労働省が全国47都道府県に設置しています。各センターでは、社会保険労務士などの専門家が、無料で事業主の方からの労務管理上の相談に対応しており、就業規則の作成方法、賃金規程の見直しや労働関係助成金の活用などを含めたアドバイスをしています。

ご相談はお近くの働き方改革推進支援センターへ



「働き方改革グッドプラクティス2021」とは

「働き方改革グッドプラクティス」は、働き方改革推進支援センターで労務管理の専門家である社会保険労務士の支援を受けた中から参考となる事例を発掘し、その取組を全国に広く紹介することにより「働き方改革」の着手・実践につなげていくことを目的としています。厚生労働省の「中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業（専門家派遣事業）」の一環として、全国社会保険労務士会連合会が、2020年に引き続き運営・実施しました。

2021年9月より派遣専門家からの推薦により選ばれた候補の中から、今野浩一郎学習院大学名誉教授（座長）、水町勇一郎東京大学教授、松浦民恵法政大学教授の3名からなる選定委員会で協議の結果、「労働時間・休暇」「同一労働同一賃金」「効率化・改善」の3部門に分けて選定されました。

【労働時間・休暇部門】

時間外労働の上限規制への対応など時間外・休日労働の削減に取り組んだ事例

【同一労働同一賃金部門】

同一労働同一賃金の実現のため、正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差の解消に取り組んだ事例

【効率化・改善部門】

生産性の向上による賃金引上げや業務の効率化、労働環境改善に取り組んだ事例



全国社会保険労務士会
連合会
大野 実 会長

本年度のグッドプラクティス事業には、全国各地から85件という多数の応募がありました。本年度の応募事例を見ますと、コロナ禍において、様々な課題を抱えて苦心している事業所に対して、全国の社労士が様々な視点から助言や提言等を行い、中小企業の経営者・従業員から感謝されている姿が見受けられます。私も社労士の一員として、大変喜ばしく感じております。

本年度の応募事例の特徴としては、「働き方改革に対する企業の認識が深まったことにより、職場環境の改善や生産性向上に対する取り組みが進展していることを反映して、”効率化・改善部門“の応募が多かったこと」「初めて農業から応募があったことなど、様々な業種からの応募や、小規模事業所の取り組み事例が増えたこと」「企業代表者や社員の反応がより具体的になっていること」といった点が挙げられると思っています。

「働き方改革グッドプラクティス2021」の選定事例が、ホームページや支援事例集などの積極的な広報等を通じて、全国各地の中小企業にとって参考になる好事例として広く深く浸透していくことを期待しております。



今野 浩一郎
学習院大学名誉教授

多くの小規模事業所、中小企業の参考になる好事例が集まった。就業規則の整備など基本的な法令順守の観点だけでなく、企業の生産性を高める働き方改革本来の目的に沿った取り組みが増えつつある。働き方改革への理解は、深化、している。今回のグッドプラクティスが手本となり、改革への理解がさらに深まることを期待したい。

「効率化・改善」部門では4社が選定された。共栄(P26)は仕事の「見える化」を「共有化」につなげる動きが注目される。島崎歯科医院(P22)は、業務の無駄を職員と一緒に洗い出した社内コミュニケーションが優れている。システムクス(P28)が導入した社員の能力向上を促進して会社の業績につなげる評価賃金制度と、TSSソフトウェア(P24)のテレワークを推進する総合的な対応は、いずれも参考になる事例だ。



水町 勇一郎
東京大学教授

4社は現場の悩みを吸収・反映させ、改善に取り組んだ。同一労働同一賃金が正規雇用者を含めた賃金制度改革につながり、各社の実践に敬意を表したい。

外国人技能実習生の同一労働同一賃金を進めた大津建設(P18)は、諸手当や福利厚生のほか基本給も検証した。職務分析・評価を取り入れ、人事考課に基づく賞与支給も行った点は高く評価できる。エヌエフティ(P14)は自主点検ツールなどを活用し賃金を分析。個別面談で合意形成を図ったことが従業員満足度の向上につながった。デジタル印刷(P16)は各種手当の支給基準を「見える化」し、待遇を説明可能にした。専門家のアドバイスを得て従業員への説明を重ね、成果によって賃金が上がる仕組みをつくった。源(P20)は正規雇用者を含めた職務内容を再確認し、内容に応じた待遇の実現を図った。非正規雇用者にも職務区分を設け、職務と待遇の関連付けを行ったのは画期的だ。



松浦 民恵
法政大学教授

時間外労働の上限規制の適用が5年間猶予された事業・業務を含む4社が選ばれた。2024年4月からの適用に危機感を持って前倒しで取り組んだことが高い評価につながった。

奈良県合同陸運(P6)は、変形労働時間制の見直しに加え、勤怠管理システムも導入し、制度と運用の両面で、より安全で効率的な運行に向けた改善を図った。館野建設(P8)は工期の調整が困難な中、強いリーダーシップの下で、土日が休日の完全週休2日制への変更を実現し、休暇取得も推進した。大柳電気(P10)では、完全週休2日制実現に向けた課題解消をゲーム感覚で進めたほか、社長が従業員と1対1で面談してワークライフバランスを率先垂範するといったユニークな取り組みで好循環が生まれた。石澤工業(P12)はベテランと若手の管理者に相談しやすい体制整備や勤怠データの「見える化」が、時間外労働削減などの成果につながった。



奈良県合同陸運 株式会社 (奈良県桜井市)

DATA

- 事業内容／運送業
- 設立年／1955年
- 代表者／奥田幸一社長
- 従業員数／16人
- 担当専門家／社会保険労務士・安岡香織氏

時間外労働の上限規制を 見据えた就業規則の改定、 労務管理の適正化



社長 奥田 幸一氏

正確な労働時間の把握が可能に

就業規則改定や時間外労働の上限規制への対応の必要性を感じセンターへ相談した。実務運営に則した問題の検証と具体的な改善策を提案してもらい、就業規則や給与体系、時間管理等が改善できた。勤怠管理システムの導入で、労働時間を正確に把握可能となり、より安全で効率的な運行ができるようになった。

長距離輸送が主な業務の為、運転手の労働時間管理に悩んでいたが、運行管理と並行して正確な労働時間の把握を行うことで問題が解決した。

提案してもらった内容に大変満足している。

【従業員の声・反応等】

労働時間を意識するようになったことで、業務計画を立てやすくなり、運転する時間、休憩場所を考えて働くようになった。シフトが明示されるので、プライベートの予定を立てやすくなり、年次有給休暇も取得しやすい職場になった。ドライバーの労働時間管理をしっかりしてくれるので、働きやすい会社で働いていると実感している。



貨物自動車の安全性評価制度で国土交通省から表彰状を受けた奥田社長



労務管理の改善やシステム変更に一丸となって取り組む

【評価のポイント】



松浦 民恵 法政大学教授

変形労働時間制の見直しに加え、勤怠管理システムも導入し、制度と運用の両面で、より安全で効率的な運行に向けた改善を図った。

労働時間・休暇部門

相談内容

- ◆奥田社長が就任した当時、約15年前の就業規則を改定しなければならなかったと感じていたものの、未着手のままにしていた。
- ◆2024年の時間外労働の上限規制を見据え、労働時間の管理や長時間労働の是正に向けて具体的に取組まなければならないと感じていた。
- ◆現状の労務管理が適切であるかどうかについて不安があった。

専門家からのアドバイス

- ◆クラウド型の勤怠管理システムを導入し、従業員の労働時間を正確に把握した。運転手の時間外労働の削減につながっている。従業員が労働時間を意識して働くようになった。
- ◆給与システムを導入し勤怠管理システムと連携させた。給与計算が簡易になり、無駄な事務作業の削減につながった。タイムカードを手計算したり、データを抽出する手間がなくなり、作業効率が格段に上がった。
- ◆変形労働時間制の単位を1年から1か月に変更した。
- ◆拘束時間の延長に関する協定を改めて検討した。必要性や重要性をあらためて認識し、会社の業務に則した内容を計画できるようになった。



担当専門家
社会保険労務士 安岡 香織氏

システム導入が生産性向上にも

労働時間と休憩時間の判別が曖昧だったことから、労働時間を正確に把握しやすい勤怠管理システム導入を提案した。手入力を必要としないデータ管理の必要性とメリットをアドバイスした。奥田幸一社長の前向きで積極的な姿勢と、迅速な対応により円滑に進めることができた。システム導入により、労働時間管理の問題解決だけでなく、給与計算に費やす時間を削減することができ、業務効率化や生産性の向上にもつながった。



館野建設 株式会社

(栃木県栃木市)

DATA

- 事業内容 / 建設業
- 設立年 / 1952年
- 代表者 / 横田雄作社長
- 従業員数 / 82人
- 担当専門家 / 社会保険労務士・石川知司氏

休暇の取得促進による 職場環境の改善 完全週休2日を実現



社長 横田 雄作氏

タイムリーな支援に感謝

就業規則の見直しや休日・休暇の取得促進などを検討していたときに派遣専門家から無料の訪問支援の電話があり、早速、専門家派遣をお願いした。

丁寧に分かりやすく法改正のポイントを教授してもらったほか、就業規則の細かな確認・指導もあり、改正した就業規則を所轄の労働基準監督署へ届け出ることができた。土日完全週休2日制の実施、年次有給休暇の計画的付与により休日、休暇の取得促進も実現できた。今回の無料相談は当社にとってタイムリーな支援であり感謝したい。

【従業員の声・反応等】

休日、休暇の見直しに当初不安はあったが、年次有給休暇が足りない者には、会社が有給の特別休暇を認め、5月連休、8月のお盆休み、年末年始の休みも従来通り休めたため、大変良い見直しだった。



道路築造工事の土工作業風景



土日休の完全週休2日制を実現した社内

【評価のポイント】



松浦 民恵 法政大学教授

工期の調整が困難な中、強いリーダーシップの下で、土日が休日の完全週休2日制への変更を実現し、休暇取得も推進した。

労働時間・休暇部門

相談内容

- ◆建設業界は「3K」のイメージがあり、新規の人材採用が計画通りいかない状況だった。
- ◆若者の採用に積極的な企業を認定する厚生労働省の「ユースエール」取得を機会に、本格的に若者をはじめ従業員の労働条件の改善に取り組む必要性を感じていた。
- ◆人材採用、育成・定着が重要な経営課題であり、解決に向けた第一歩として、休日・休暇制度をはじめとした就業規則の全体的な見直しが必要だった。

専門家からのアドバイス

- ◆年次有給休暇の取得促進を図るため、1年単位の変形労働時間制から土日が休日の完全週休2日制に変更した。
- ◆5月の連休、お盆休み、年末年始の連休は年次有給休暇の計画的付与とした。
- ◆休暇の計画的付与が就業規則で規定されていたものの、今まで運用がなされていなかった。今回の就業規則の制度改定により、年間休日数は105日から114日に増加した。
- ◆就業規則にパワハラ・セクハラ、ストレスチェック、個人情報保護規定といった条文を追記するなどし、働き方改革を進めた。



担当専門家
社会保険労務士 石川 知司氏

労働環境の改善に積極的

5回会社を訪問し、いずれも横田雄作社長、遠藤明雄総務部長の2人と面談した。特に横田社長は労務面の課題解決に強い関心を持っておられ、労働環境の改善に積極的に対応したいという意向だった。今回の制度導入は社長の英断によるもので、敬意を表したいと思う。



有限会社 大柳電気 (宮城県登米市)

DATA

- 事業内容 / 電気工事
- 設立年 / 1988年
- 代表者 / 鈴木悟社長
- 従業員数 / 8人
- 担当専門家 / 社会保険労務士・佐々木章良氏

若手がゲーム感覚で改革 雰囲気良く 休暇と給与の両立目指す



社長 鈴木 悟氏

週休確保で従業員の意欲向上

社長と従業員の1対1の面談を毎月行うことで、30代・40代の子育て世代の従業員は経営サイドが想定していた以上にワークライフバランスを重視していることが判明した。

週休日の確保が、従業員のやる気、健康、家庭の理解などを促し、結果的に生産性の向上につながっている。

週休2日制実現に必要な1日の作業工程も早くも達成できた日があり、2024年の目標を前倒して達成できる手応えがある。

【従業員の声・反応等】

子どものスポーツ少年団の練習や試合についていけるようになりありがたい。

高校で野球部に入った子どもの親の会の活動にも参加できた。

地域の消防の活動にも、気兼ねなく参加できている。



鈴木社長の作ったカレーを従業員一同で食べる恒例の“サラメシタイム”

労働時間・休暇部門



元請け会社ユアテックの業務発注に対応している。電柱や電線の新設・改修を手掛けるため高所での作業も多い

【評価のポイント】



松浦 民恵 法政大学教授

完全週休2日制実現に向けた課題解消をゲーム感覚で進めたほか、社長が従業員と1対1で面談してワークライフバランスを率先垂範するといったユニークな取り組みで好循環が生まれた。



担当専門家
社会保険労務士 佐々木 章良氏

ゼロベースから課題解決

鈴木悟社長は教員から家業を継いだ経歴から、業界の慣習といった固定概念がなくゼロベースからの課題解決を進めている。従業員の中に元教え子がいるといった関係性から課題解決には非常に前向きだ。支援のポイントは、週休2日制実現という目標をクリアするために様々な宿題を出し、その解法のヒントを提供するといった学校の風景をイメージしたこと。若い従業員が多いので、与えられたミッションを解決するような「ゲーム」の要素を意識した。

相談内容

- ◆ 従業員の満足する会社像と会社経営の両立を模索していた。その際生産性向上と休暇取得の両立が最大の課題だった。
- ◆ 建設業の完全週休2日制時代に生き残れる、持続性のある会社経営を目指していたが、こうした改革は一人ではできないと感じていた。
- ◆ 2024年4月までの完全週休2日制実現など、従業員の働き方改革の必要性を感じた社長が専門家派遣を依頼した。

専門家からのアドバイス

- ◆ 週休2日制の場合に必要な1日の工程数を算出、2024年4月までに実現可能かを日々の業務を通してデータ収集することを1年目の目標として設定。年次有給休暇の取得促進を図るため、1年単位の变形労働時間制を土日が休日の完全週休2日制に変更した。
- ◆ 若い従業員が多く、ゲームをクリアする感覚で日々のタスクを攻略するよう取り組みやすい雰囲気作りを指導。社長が元教師であることから、改革の必要性や会社のビジョンについて従業員に日々語り続けるよう依頼した。
- ◆ 2021年12月から新経営計画を実施し、「雰囲気がよく休暇と給与が両立する会社」の実現を目指すこととした。



石澤工業 株式会社 (東京都江東区)

DATA

- 事業内容 / 鉄筋工事業
- 設立年 / 1958年
- 代表者 / 石澤拓哉社長
- 従業員数 / 80人
- 担当専門家 / 社会保険労務士・國分真貴子氏

勤怠データを情報共有 データの「見える化」が 時間外労働削減に



社長 石澤 拓哉氏

管理者選任で相談しやすい体制に

勤怠データの情報共有と見える化で社内の問題点が従業員レベルで把握できるようになった。本社と工場間でデータ共有しやすくなり、社員間のコミュニケーションも取れるようになり、意識改革につながっている。

今回選任された管理者4名は顔写真入りで職場に明示されており、社員にもわかりやすく相談しやすい体制となった。

実際に運用していくと勤務の偏りがなくなり、時間外労働が削減できるようになった。今後も健康経営に注力し、依頼主の要望に時間と質で応えていきたい。

【従業員の声・反応等】

工場での長時間労働の偏りをなくし、作業員全員で作業を終わらせることにより、今まで以上に連帯感が芽生えてきている。



鉄筋材料の加工作業



準備体操後に行っている朝のミーティング

【評価のポイント】



松浦 民恵 法政大学教授

ベテランと若手の管理者に相談しやすい体制整備や勤怠データの「見える化」が、時間外労働削減などの成果につながった。

労働時間・休暇部門

相談内容

- ◆ 建築資材の鉄筋製造は、現場の各所で仕様が異なるうえ事前に製造ストックできるものではなく、依頼主による設計変更や短期の納期要望に応えるために、作業が集中し長時間労働になることがあった。
- ◆ 時間外労働を指示する社員に偏りがあり、一部の社員に負担がかかっていた。

専門家からのアドバイス

- ◆ 勤務時間の管理は随時確認できるシステムの導入を提案した。しかし早急な導入は難いため、まずは表計算ソフトのシート管理に切り替え、法定内残業と法定外残業に分けて管理するよう助言した。
- ◆ 勤怠データは本社管理者も情報共有できるようにし、期間途中に累積時間により注意喚起すること、長時間労働者の本社管理者と医師の面談も実施するよう助言した。
- ◆ 石澤社長の意向で組織を見直し、ベテランと若手1人ずつで構成する管理者チーム2組を創設。時間管理と社員の意識改革へつなげることにした。



担当専門家
社会保険労務士 國分 真貴子氏

表計算ソフトで勤怠管理

誰がどれくらい働いているかを把握するため、まず表計算ソフトで勤怠管理することとした。法定内残業と法定外残業を分けて計上し、所定勤務時間と法令上の差分を管理した。時間外労働が特定の社員に集中しないように管理者と本社担当で各週ごとに確認し、管理者の負担も軽減できるよう組織も改編し、指揮・コミュニケーションをとりやすい環境にしてもらった。管理者4人はベテランと若手で組んでもらい、管理者教育にもつなげている。



株式会社 エヌ.エフ.ティ (福岡県太宰府市)

DATA

- 事業内容 / 半導体金型・製造装置の設計・製造
- 設立年 / 1985年
- 代表者 / 濱田博社長
- 従業員数 / 96人
- 担当専門家 / 社会保険労務士・永松勝秀氏

有期雇用者等の増加を 見据えた待遇改善 個別面談で合意形成



常務取締役 江藤 祐二氏

支援が待遇差見直しのきっかけに

今回支援を受けたことで、正社員とパートタイム・嘱託社員との待遇差を見直すきっかけとなった。

各種手当・賞与・昇給などの趣旨や性質を一つ一つ洗い出し整理することで、これまで差を設けていた手当も、実はその趣旨・性質から正社員であってもパートタイムであっても大きな違いはないというものも見つかり、待遇改善の一步となった。

今回の取り組みによって、嘱託社員やパートタイムにも喜んでもらうことができ、大変有益な結果となった。

【従業員の声・反応等】

改正前からパートの待遇をいろいろ検討してもらっており、仕事内容に応じた時給、手当もつくようになった。

今回、内容が具体化され評価してもらえるようになり、さらに働きがいを感じられるようになった。



金型パーツの加工機械設備の使用方を指導



研修風景

【評価のポイント】



水町 勇一郎 東京大学教授

自主点検ツールなどを活用し賃金を分析。個別面談で合意形成を図ったことが従業員満足度の向上につながった。

同一労働同一賃金部門

相談内容

- ◆ 定年後再雇用制度を取り入れているなかで、該当者(嘱託社員)が今後増えることが予想されるため、早期に待遇の見直しを図りたいという思いがあった。
- ◆ 2021年4月からのパートタイム・有期雇用労働法改正を機に有期雇用者等の待遇の見直しを行うことにしたが、具体的な作業手順が分からなかった。
- ◆ パートタイム・有期雇用労働者と正社員との間に不合理な待遇差がないかの確認が必要だったが、どのように対応すればよいのか方法が分からなかった。

専門家からのアドバイス

- ◆ 「不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル」と「WEB上の自主点検ツール」を活用。スケジュールを決め進捗を確認しながら進めた。
- ◆ 賃金(賞与、手当を含む。)は、支給の目的や金額の設定などについて分析したうえ、ガイドライン、判例、賃金統計資料等を基に検証した。
- ◆ 検証の内容は役員会に諮り、その結果パートタイム及び有期雇用者に対する賞与・昇給・退職金を将来的に見直すこととし、さらにパートタイムについては皆勤手当を新設した。
- ◆ 決定した待遇は、対象者全員と個別に面談し、新制度を説明して合意の形成を図った。



担当専門家
社会保険労務士 永松 勝秀氏

取り組みにスピード感

同一労働同一賃金への対応にあたり担当役員をトップとする専門チームを編成。賞与、手当を含む賃金について支給目的や金額設定など個々に分析・評価し、賃金統計等を用いて検証を行った。その内容は役員会に諮り、結果、非正規雇用者に対する賞与・昇給・退職金の将来的な見直しやパートタイマーには皆勤手当の新設を決定。新しい待遇は、担当役員が対象者全員と面談のうえ説明した。一連の取り組みにスピード感があった。



株式会社 デジタル印刷 (茨城県桜川市)

DATA

- 事業内容 / 印刷業
- 設立年 / 1993年
- 代表者 / 山口常男社長
- 従業員数 / 25人
- 担当専門家 / 社会保険労務士・竹田貴氏

正社員と非正規雇用社員の 手当の見直しにより、 不合理な待遇差を解消



社長 山口 常男氏

法令遵守の改善進む

法的知識がないままで、各種手当や固定残業代の検証など、いろいろ取り組んできたが、間違っていたことも多々あり、どのように修正していけばよいか分らなかった。今回の支援で法令を遵守しながら改善ができて、大変ありがたく、心強く思っている。

相談内容

- ◆印刷工場の従業員は専用機を操り、必要な特殊技能が多く、一人前になるのには時間がかかる職場。離職や給与・労働時間などへの不平や不満に対応するため、手当を支給するなどいろいろ模索してきたが、大きな課題として残っていた。
- ◆印刷工場で勤務する大半は、有期雇用やパートなどの非正規雇用社員。基本給以外に、精勤手当、皆勤手当、技術手当、資格手当などさまざまな手当を支給してきたが、支給基準が明確ではなく、働く意欲の向上に結び付いていないと悩んでいた。

【従業員の声・反応等】

手当や労働時間、業務内容について経営層と話しやすくなった。コロナ禍でこの先不安だったが、手当などの基準が明確になり、業務への取り組み方が見えてきてモチベーションも上がったと思う。



営業会議で話し合いを進めるスタッフ

同一労働同一賃金部門

専門家からのアドバイス

- ◆各種手当をすべて正社員と非正規雇用社員で同一にする必要はなく、その意味合いを確認していくことで、すべての手当の目的や支給基準を明確にし、規定に定め、「見える化」した。
- ◆従業員の同意を得るため、個別説明を重ね、不利益な変更にならないよう、基本給などの調整も行った。
- ◆固定残業代も、固定残業部分を超過した分は支給することを明文化した。賃金にかかわることなので、従業員への説明と同意を得て行った。
- ◆コロナの中では賃金を大幅に増額できる状況ではないため、成果によっては増額される仕組みを取り入れた。



製本部で品質チェックに取り組む社員

【評価のポイント】



水町 勇一郎 東京大学教授

各種手当の支給基準を「見える化」し、待遇を説明可能にした。専門家のアドバイスを得て従業員への説明を重ね、成果によって賃金上がる仕組みをつくった。



担当専門家
社会保険労務士 竹田 貴氏

説明と同意が必要

経営者と従業員の活発なコミュニケーションや、規定の整備と従業員個々への説明と同意が、賃金見直しには必要であることを説明した。賃金制度はデリケートであるが、従業員のモチベーションに大きく影響するため、熟練者が多い非正規雇用社員にも納得できるよう工夫した。現在は正社員の営業職に簡易な評価制度を取り入れたが、さらにこの制度を充実して他の正社員や非正規雇用社員にも展開することでさらに生産性アップなどにつながっていくと思う。



大津建設 株式会社 (広島県三次市)

DATA

- 事業内容 / 建設業
- 設立年 / 1960年
- 代表者 / 熊本孝司社長
- 従業員数 / 31人
- 担当専門家 / 社会保険労務士・久保春恵氏

外国人技能実習生の 同一労働同一賃金 人事考課に基づく賞与も



社長 熊本 孝司氏

社内全体で作業効率向上

実習生について一律の処遇を改善したいという声が社内で上がったときに派遣専門家との出会いがあった。問題を整理し、成果を出せたのは大変良かった。実習生が働いている現場を見に行くと、仕事への理解が進み、作業の効率が向上していた。よく働いてくれるようになった。

実習生だけでなく、社内全体の雰囲気も良くなった。日本人社員も仕事の分担ができた結果、作業効率が向上し、工事の受注に対する姿勢が積極的になり、業績も向上した。

【従業員の声・反応等】

昇給・賞与に差がついたことで、技能や努力を評価してもらえることが実習生にも伝わった。最初は出来なくても、頑張る人を見ながら自分も頑張りはじめた実習生も出てきた。



社内で行われている安全衛生会議



林道工事で先輩社員から指導を受ける実習生

【評価のポイント】



水町 勇一郎 東京大学教授

外国人技能実習生の同一労働同一賃金を進めた。諸手当や福利厚生のほか基本給も検証した。職務分析・評価を取り入れ、人事考課に基づく賞与支給も行った点は高く評価できる。

同一労働同一賃金部門

相談内容

- ◆外国人技能実習生の給与は同時期入社であれば全員一律だったが、技量の差が顕著になっており、一律で良いのかと実習生の指導をしている現場責任者からも声が上がり、疑問に思っていた。
- ◆技量習得には日本語能力が大切だと感じ、社内安全衛生研修時に日本語の研修も行うなどしていた。日本語能力向上には、帰宅後に疲れていても勉強するなど、本人の前向きな姿勢が影響する。そのような姿勢や技量を評価し、賃金につなげる必要があるのではないかという課題を感じていた。

専門家からのアドバイス

- ◆同一労働同一賃金の検証を行いたいとの希望があり、手当や福利厚生、安全衛生、基本給などについて検証を進めた。
- ◆海外では職務内容に応じた賃金を受けるジョブ型賃金制度が一般的で、同様の賃金体系の採用が実習生に納得してもらいやすいと提案。職務内容を明確に定義し、成果で評価することとした。
- ◆実習生の職務分析・賃金の検証を進め、日本人社員と同様、人事考課の評価に基づき、昇給、賞与を支給することにした。



担当専門家
社会保険労務士 久保 春恵氏

外国人が納得できる制度を提案

外国人技能実習生は有期雇用であり、同一労働同一賃金の対象となることを説明した。海外では職務内容に応じて賃金を受けるジョブ型賃金制度が一般的であり、外国人の納得を得られやすいとして同制度導入を協議。日本人社員同様、人事考課の評価に基づく昇給や賞与の支給を実現した。新卒採用のため高校や大学の就職課への訪問を提案。新卒向けのリーフレットを作成し、訪問した結果、新卒高校生の採用に成功した。



株式会社 源 (山梨県小菅村)

DATA

- 事業内容 / 飲食業
- 設立年 / 2017年
- 代表者 / 船木直美社長
- 従業員数 / 83人
- 担当専門家 / 社会保険労務士・金井麻之美氏

職務内容を再確認し 職務に応じた待遇を実現 従業員には納得感も



社長 船木 直美氏

納得感持って働ける環境に

従業員が納得感を持って働ける環境が整備でき、不平や不満も最小限になってきている。給与や労務関係の担当者もこれまで曖昧になっていた待遇面での問題が解決され、管理スキルが上がってきた。これからも、従業員の意見に耳を傾け、よりよい労働環境にしていきたい。

【従業員の声・反応等】

賞与や休暇について分かりやすくなり、風通しがよくなったような気がする。



道の駅物産館のレジに立つ従業員



入浴施設「小菅の湯」にある飲食店の調理場

【評価のポイント】



水町 勇一郎 東京大学教授

正規雇用者を含めた職務内容を再確認し、内容に応じた待遇の実現を図った。非正規雇用者にも職務区分を設け、職務と待遇の関連付けを行ったのは画期的だ。

同一労働同一賃金部門

相談内容

- ◆ 就業規則や賃金規定の内容が実態と一致しておらず、現行の管理方法に則していなかった。同一労働同一賃金への対応が整備されていないことで、将来に向けてさまざまな従業員を雇用することに不安を感じていた。
- ◆ 従業員には主に接客をしてもらうことが多いが、従業員が労働環境に不満や不安を感じるような状況では、十分に個人の能力を発揮できない恐れがある。小菅村を訪れる観光客に満足してもらうためにも、従業員が納得して働いてもらえる環境を整備したかった。

専門家からのアドバイス

- ◆ 初めに手当の性質や支給対象者を確認し、正規雇用者と非正規雇用者との間に、不合理ともとれる待遇差があることを洗い出した。
- ◆ 職務内容と直接関係のない扶養手当や年末年始手当等は、非正規雇用者と正規雇用者を同等の待遇にしても、原資的なインパクトは大きくないと試算できたことから、正規雇用者と同様の支給に変更した。
- ◆ 非正規雇用者については職務内容、範囲のレベルに応じて職務A、職務B、職務Cと3種に分け、職務内容を明確化した。
- ◆ 正規雇用者だけではなく非正規雇用者も職務と待遇を関連付け、非正規雇用者の賞与や時給も職務に応じた水準に定めた。



担当専門家
社会保険労務士 金井 麻之美氏

非正規雇用者も職務を明確化

支給されている手当の性質、現在の支給対象者を確認し、待遇差があるものを洗い出した。非正規雇用者の待遇改善のために正規雇用者と同様の支給に変更し、規定を改訂した。また、正規雇用者、非正規雇用者の職務内容を再確認。非正規雇用者の職務内容、職務範囲のレベルに応じて職務A～Cとして明確化し、時給や賞与などの待遇をこれに関連付けた。今後は非正規雇用者の職務内容をさらに細分化し、これに応じた時給形態を設けようと試みている。



島崎歯科医院 (福井県坂井市)

DATA

- 事業内容 / 歯科医療
- 設立年 / 2014年
- 代表者 / 島崎盾詩院長
- 従業員数 / 8人
- 担当専門家 / 社会保険労務士・青垣達也氏

職員がやりがい実感 定着へつながる 職場環境改善



院長 島崎 盾詩氏

院内での信頼関係構築に

カウンセリングから治療説明をしっかりとすることができるため、当院が掲げる患者との信頼関係を築くことができると確信している。

教育訓練休暇制度導入等を通して、職員の仕事に対する意識向上、組織全体の雰囲気改善が認められる。

歯科医院という業種柄、専門的な知識・技能が求められ、また職員も自身のキャリアアップに強い関心をもっている。当院で将来設計が描けるようになれば、人材の定着促進にもつながる。

【従業員の声・反応等】

患者と笑顔でコミュニケーションをとれる時間が増えて職場の雰囲気も良くなり、仕事に「やりがい」を感じている。

教育訓練休暇制度の導入により希望する研修等を受講する際に、年次有給休暇の日数を減らさずに休暇が取れるため、仕事とプライベートをうまく両立できるようになった。



子育て支援ルーム



患者へのカウンセリング

【評価のポイント】



今野 浩一郎 学習院大学名誉教授

業務の無駄を職員と一緒に洗い出した社内コミュニケーションが優れている。

効率化・改善部門

相談内容

- ◆安心して来院できるよう患者との信頼関係構築に力を注いできたが、利用患者の増加とそれに伴う施設拡張により、待合室での待機時間・治療室への移動時間が長くなり、職員の作業時間・身体的負担が増えていた。
- ◆患者と職員とのコミュニケーションをとる時間・機会が減ることにより、院内の雰囲気が変化していることが気になっていた。

専門家からのアドバイス

- ◆治療用リクライニングチェアを導入することにより、カウンセリングから治療説明まで同じ場所で行うことができるようになり、作業時間の大幅な短縮と身体的負担の軽減が実現された。
- ◆仕事柄、専門的な知識・技能が求められることから、教育訓練休暇制度を導入することとした。この結果、職員が業務に必要な研修受講や資格取得などを希望する場合、有給で休暇が取れ、仕事とプライベートを上手く両立できるようになった。



担当専門家
社会保険労務士 青垣 達也氏

作業軽減のための設備を導入

全職員参加のミーティングを行い、負担となっている業務や時間がかかる作業を洗い出し、軽減を図るため設備導入につなげた。自己啓発のために本人が希望すれば、年に3日まで自由に休暇を取得できる有給の教育訓練休暇制度を提案・導入し、生涯にわたるキャリア形成を容易にした。今後職員のモチベーション向上と企業風土の向上・求職者へのアピール力強化につなげる。



株式会社 TSSソフトウェア (広島県広島市)

DATA

- 事業内容 / 情報通信業
- 設立年 / 1989年
- 代表者 / 岡田尚志社長
- 従業員数 / 75人
- 担当専門家 / 社会保険労務士・久保春恵氏

満足度高いテレワーク 時間管理から健康管理まで 総合的対応で円滑推進



社長 岡田 尚志氏

効率的勤務を円滑に推進

働き方改革推進支援センターから労働時間管理や健康管理面、各種手当の新設などについての助言があり、会社が目標とした「テレワーク活用による効率的勤務の推進」を円滑に進めることができた。

テレワークの利用者が7割を超えるようになってきているが、これからもより柔軟で効率的な勤務形態を推進し、従業員の士気と満足度向上に努めたい。

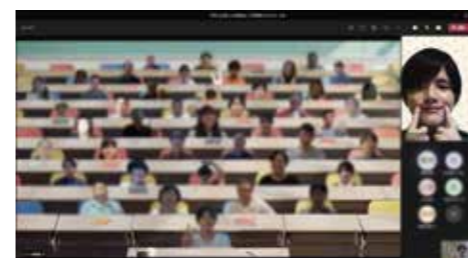
相談内容

- ◆ 会社の中期ビジョンに掲げる基本理念の一つ「Smart Work」(生産性や従業員満足度の向上と、多様で柔軟な働き方)を進めるため、従業員個人の事情に応じた施策を今後検討することとしていたが、新型コロナウイルス感染拡大を受けて感染予防と拡散防止のため、出勤率を抑えることが急務であると感じて在宅勤務をスタートした。
- ◆ システム環境の構築は得意とするものの、管理面や制度面は走りながらの取り組みとなった。在宅勤務の環境をつくる支援から始めたものの、一番心配だったのが労務管理と仕事の効率だった。

【従業員の声・反応等】

テレワークにより通勤による負担が軽減されワーク・ライフ・バランスの改善につながった。

テレワークの推進によってワークフローシステムやオンライン申請のような新しいシステムが導入され、書類郵送業務の削減など業務が効率化したことで負担も軽減したと感じている。



ビデオ会議システムを利用した新入社員歓迎会

効率化・改善部門

専門家からのアドバイス

- ◆ 職務内容により、テレワークを利用する際の基準を作成。出勤勤務、テレワーク、時差勤務、育児・介護のための短時間勤務の4つを勤務形態として就業規則に規定した。
- ◆ 通信費などの補填を目的として、テレワーク手当の新設を検討。金額は通信費などの実費がどの程度か、該当者に意見を聴取した。
- ◆ 長い期間出勤しない従業員には、体重増加、血糖値や高血圧などのリスクなどがあるため、定期健康診断で再検査の所見が出た社員へ個別で受診確認を行うことなどを提案した。



テレワーク導入により機会が増えたオンライン会議

【評価のポイント】



今野 浩一郎 学習院大学名誉教授

テレワークを推進する総合的な対応は、参考になる事例となっている。



担当専門家
社会保険労務士 久保 春恵氏

業務効率化と社員交流にも効果

現在、テレワークと出社の両方の勤務が選択可能。通勤時間がないことがテレワークを開始して最初に感じた利点。しかしそれ以外にも、テレワークの推進によってワークフローシステムやオンライン申請、ペーパーレス化が導入され、書類郵送業務の削減など業務が効率化したことで負担も軽減したと感じている。コミュニケーション面でも、オンラインでの朝礼・終礼、東京メンバーの飲み会参加など社員間の交流に効果が上がっている。



株式会社 共栄 (千葉県流山市)

DATA

- 事業内容 / 建材卸売業
- 設立年 / 1983年
- 代表者 / 室橋隆社長
- 従業員数 / 55人
- 担当専門家 / 社会保険労務士・三浦美佐子氏

業務を「見える化」し 属人化を改善 社内全体で情報共有へ



【従業員の声・反応等】

少しずつ働きやすくなってきていると感じている。仕事の負担を感じていたのが、年休も取りづらかったが、他の人と分担できるようになってきたので、休みやすくなった。



資材の配送準備



営業所で行われている朝礼

【評価のポイント】



今野 浩一郎 学習院大学名誉教授

仕事の「見える化」を「共有化」につなげる動きが注目される。



社長 室橋 隆氏

働き方改革の第一歩踏み出す

働き方改革はまだ始まったばかりで、これは一歩に過ぎない。営業所ごとに問題に相違があるため、それぞれに沿った改革が必要である。

今回、社会保険労務士からのアドバイスによって、改善策が明確になり、何が必要なかが分かってきた。これからも積極的に取り組んでいきたい。この事業にとっても感謝している。

効率化・改善部門

相談内容

- ◆ 従業員の残業時間の削減・業務の平準化、一人にかかる負担の軽減を図る必要があった。
- ◆ 年5日の年休付与を確実に実践していくためにも、より多くの社員が作業効率を上げ、効率よく仕事を進める社員と同様の作業ができるような工夫が必要と感じていた。
- ◆ 各営業所間で、業務終了時刻や本社への提出書類の届くタイミングなどに違いがあり、問題を感じていた。取引先からも見積もりや納期回答などの返答・対応が遅いと指摘を受けたことがあった。

専門家からのアドバイス

- ◆ 業務を「見える化」し、仕事の属人化を改める仕組みの導入を提案した。
- ◆ 休日出勤を減らすために、休日出勤を指示する場合の明確なルールを就業規則に定めた。また年次有給休暇取得を促すために「有給休暇年間計画表」を作成し、全従業員が安心して年次有給休暇を取得できる仕組みを整えた。
- ◆ 営業所の枠を超えて、社内外の書類を共有できるクラウドシステムの導入を決定。書類提出が早い営業所の送付タイミングや、完成度の高い書類などを他の営業所が参考にできるようにする。



担当専門家
社会保険労務士 三浦 美佐子氏

従業員全員で情報交換

労働時間が長いことを是とする旧態依然の空気があり、これを打破する必要があった。重要なのは、営業力のある一部の社員に猛烈に頑張ってもらうのではなく、配送スタッフ、事務スタッフを含め全員で生産性を高めていくこと。そのために従業員全員で業務について情報交換をし、悩みを共有し業務を標準化して、マニュアルの整備をすることが初めの一歩になると考えた。今後は、就業規則の整備などについても支援を続けていく。



株式会社システムクス (静岡県浜松市)

DATA

- 事業内容 / ネットワーク構築、ソフトウェア開発
- 設立年 / 1991年
- 代表者 / 宇佐見靖社長
- 従業員数 / 9人
- 担当専門家 / 社会保険労務士・砂川扶美子氏

人事評価制度とテレワーク 風通しよく働きやすい 職場に



社長 宇佐見 靖氏

今後の人材確保に期待できる

人事評価制度の構築については、社員が制度の検討から具体的な実施まで、主体的に真剣に取り組んだ。会社の業績や人件費について情報共有することで、社内の風通しも良くなったと感じている。

テレワークを制度化したことで、在宅勤務者が能力を発揮できる仕組みとなり、人事評価制度も適用することができた。在宅勤務者にも公正な評価ができることで今後の人材の確保にも、期待が持てそうである。



【従業員の声・反応等】

自分がどう評価されているか客観的に知ることができ、また会社の自分に対する期待値を理解できた。

上司面談と評価により、自分では気づかなかった新たなスキルの発見につながった。



フレックスタイム制度に対応した
自社開発の勤怠システム



在宅勤務者も社内会議にオンラインで参加

【評価のポイント】



今野 浩一郎 学習院大学名誉教授

社員の能力向上を促進して会社の業績につなげる評価賃金制度は参考になる事例となっている。

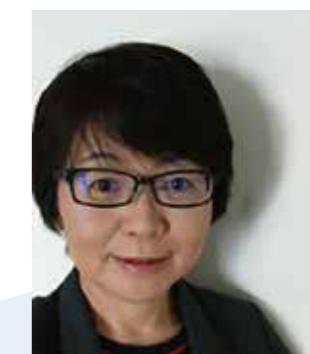
効率化・改善部門

相談内容

- ◆業績を賃金や賞与へ反映させることはできていたが、社員の業務スキルに関しては評価方法が確立しておらず、業務スキルの向上が会社全体の業績向上にもつながるような評価方法を模索していた。
- ◆勤続年数の長いベテラン社員が多くいる一方、若手が少なく、新卒採用に力を入れ始めたものの、入社後数年と経たずに退職してしまう。社員の定着率を上げるためできることはないか考えていた。

専門家からのアドバイス

- ◆業務の経験年数や習熟度を点数化して賃金・賞与額に反映させ、社員の能力向上につなげる新たな人事評価制度を提案し、導入した。
- ◆本評価制度の導入により、社員が人件費の原資、会社の業績をともに考え、会社と個人の目標のベクトルを合わせることが可能となった。
- ◆テレワーク規程を策定、社内会議に自宅からオンラインで参加し、情報共有や検討がリアルタイムで可能となった。在宅勤務者も含めて業務効率が向上し、会社業績への好影響にもつながった。



担当専門家
社会保険労務士 砂川 扶美子氏

社員のモチベーションアップに

社員が自発的に業務効率化や生産性向上を進め、人事評価と賃金制度を連動させることを目的に、新たな「人事評価制度」を構築した。評価指数をポイントとして積み上げ、賃金・賞与額を決定していくことで、社員のモチベーションアップにつなげる事ができた。人事評価制度に加えて、「テレワーク規程」を策定し、制度化したことで、子育て世代の社員も能力を発揮できる柔軟な働き方が可能となった。



有限会社荒木製作所

(愛知県名古屋市)

DATA

- 事業内容 / 金属加工業
- 設立年 / 1964年
- 代表者 / 山本秀樹社長
- 従業員数 / 18人
- 担当専門家 / 社会保険労務士・岩田弘美氏

従業員が生き生きと 長く働ける 職場づくりを目指す



ベテラン従業員が若手を指導



労働時間・休暇部門

相談内容

- ◆従業員から「うちの会社は、みんな仲良くて雰囲気はいいのに、なかなか新人の採用が決まらない」「私たちはまだまだ働けますよ」という何気ない発言から、従業員数18人のうち40歳以上が15人いることに気が付いた。
- ◆2018年以來、新卒者採用ができておらず、年齢の高い従業員が多く働いている。高い技術を持った職人がいるにもかかわらず、その技術を継承していく若者が非常に少なかった。
- ◆従業員数を増やさないと、高齢の熟練技術者に負荷がかかり、加齢に伴う心身機能低下に起因した労災事故の発生も懸念すべき課題だと感じていた。

専門家からのアドバイス

- ◆求職者が企業を選ぶ基準としているのは、給与、休日・休暇日数、職場環境、業績状況、仕事内容など。給与面で高額支給はできなくても、他の要件を改善すれば求人結び付けられると考え、社内規程を全て見直し、改善できるところは改善し、活用できる助成金を申請することから始めることを提案した。
- ◆就業規則の改定、定年延長(70歳)と36協定の見直し、時間単位の年次有給休暇の取得など、従業員の健康に留意し、長く働きやすい環境整備に取り組んだ。
- ◆労働生産性向上に寄与する機械やデジタル測定器などの設備の導入を進め、従業員の労働軽減を図った。



社長
山本 秀樹氏

職場環境を整え、社内規程の修正・変更、定年延長を実施し、従業員が安心して長く働ける職場づくりを構築した。就業環境が良くなったので、社内のコミュニケーションが活発になったと感じる。求人募集の際には、この部分をPRしたことで、2021年11月に60歳の方の採用が決定した。今度は若手の採用にも積極的に取り組みたい。

中高年の身体機能に留意しながら長く勤務できる環境づくりは素晴らしいことだと感じた。社内の雰囲気が非常に良いので、採用が決まれば長く勤められると思う。労働災害防止に努めながら、引き続き安心・安全な就業環境づくりに取り組んでいてもらいたい。

担当専門家
社会保険労務士 岩田 弘美氏



マルス食品株式会社

(静岡県静岡市)

DATA

- 事業内容 / 食品製造業
- 設立年 / 1982年
- 代表者 / 杉山博志社長
- 従業員数 / 70人
- 担当専門家 / 社会保険労務士・圓山光夫氏

不合理な待遇を 社員区分別に確認し改善 働きやすい職場へ



厚焼き卵の製造作業



同一労働同一賃金部門

相談内容

- ◆食品製造業界でも働き手不足が問題になっている中で、働きやすい環境とは何か、それを明確にして改善する必要があった。
- ◆パートタイマーが全従業員の8割を占め、製造現場での主要な人材となっている中で、同一労働同一賃金の言葉は知っているが、どのように進め、どのように対応すればよいか分からなかった。

専門家からのアドバイス

- ◆正規雇用社員と有期雇用者であるパートタイマー・嘱託との待遇差(給与・賞与、福利厚生、休暇制度等)を表計算ソフトに入力し「見える化」した。
- ◆待遇差に対して合理的な説明ができるかどうかを検討し、待遇差表に記載する中で不合理な点を明らかにした。
- ◆パートタイマーから説明を求められたときに、書面例を提示するなど説明できるようにした。
- ◆7~8年前の就業規則で運営していたため、全体を改訂することとした。
- ◆加えて、支援時期が事業場内最低賃金引き上げ前であり、「業務改善助成金」を紹介して、賃金引き上げと生産性向上のための設備投資のタイミングに合わせた。一つの視点でなく、多視点でアドバイスした。



社長
杉山 博志氏

働き手不足が問題になっている中で、少しでも働きやすい環境をつくり、魅力的な企業をアピールする必要があった。今回の取り組みで、やるべき課題が明確になり、労働環境改善に役立てることができた。今回の支援を機に、今まで以上に風通しの良い、働きやすい職場環境にしていきたい。



担当専門家
社会保険労務士
圓山 光夫氏

「パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順書」を使用して、どのように実態把握をして、待遇差を見つけるかを理解していただいた。表計算ソフトで作成された「待遇差一覧表」を確認して、「通勤手当」「賞与」「特別休暇」に、合理的な理由がないことが判明し、就業規則・諸規程を見直すこととした。



**医療法人社団公元会
高木歯科クリニック** (熊本県菊池市)

DATA

- 事業内容 / 歯科医業
- 設立年 / 1995年
- 代表者 / 高木公康院長
- 従業員数 / 8人
- 担当専門家 / 社会保険労務士・吉村章志氏

待遇差に向き合い、
均等・均衡待遇へ
人手不足の解消にも



育児休業中の職員も参加した制度改正説明会



**働き方改革
グッドプラクティス2021** 同一労働同一賃金部門

相談内容

- ◆ 就業規則では正職員にだけ退職金を支給するとしていたが、経営上の厳しさから廃止する方向で検討していた。しかし、古くからいる正職員や人手不足を考えると簡単には廃止に踏み切れなかった。
- ◆ 精皆勤手当も正職員にだけ支給していた。
- ◆ 時効を迎えた年次有給休暇を買い上げていたが、就業規則に規定していなかった。

専門家からのアドバイス

- ◆ 退職金制度を検討し、中小企業退職金共済(中退共)制度を活用し、パート従業員も含め具体的に退職金制度を導入することとした。
- ◆ 同一労働同一賃金の観点からヒアリングしたところ、精皆勤手当の運用は精皆勤手当の趣旨を反映したものではなかったため、精皆勤手当を基本給に組み入れることを提案。
- ◆ 年休買い上げ制度の廃止を提案した。代替制度については「賞与相当の期末手当」とするか、時効となった年休を積み上げ「病氣有給休暇」の制度を創設するかを提案した。



院長
高木 公康氏

職員への説明会を開催した時点では、コロナ禍で経営は苦しいものの、従業員の頑張りに応えた待遇改善を行うことで、人材確保につながればと期待していた。その結果がすぐに出て、新しく歯科衛生士を採用することができた。人手不足が解消されたことは、当院にとって非常に大きい。



担当専門家
社会保険労務士
吉村 章志氏

年休買い上げ制度の代替制度を提案する際には、2つの案を示し、労使で協議することを勧めた。事業主側が一方的に提案することも可能だが、従業員側に選択権を与えて、制度導入のプロセスに参加してもらい、職場としての一体感や話し合いの場を持つことで、コミュニケーションの活性化を企図した。



福岡県/サービス業
従業員規模10~30人未満

同一労働同一賃金を踏まえた
就業規則の作成・社員の育成



**働き方改革
グッドプラクティス2021** 同一労働同一賃金部門

相談内容

- ◆ 地域を代表する老舗の企業として、これまで堅実に営業を重ねていたが、さまざまな面で旧態依然とした対応が目立ち、会社の風土改革に取り組むことにした。しかし非正規雇用社員が多く、働き方改革関連法における「同一労働同一賃金」を踏まえた各種法令の改正を踏まえた変革が必要だった。
- ◆ また、ウイズコロナ時代を踏まえ、全社員が積極的・自発的に「安全安心にお客さまに過ごしていただける体制」を創ること、また「お客様満足度の高い接客対応を行うこと」を実現することが不可欠であり、非正規雇用社員のモチベーションアップを図り、この結果として、全社員の意識改革を図ることが不可欠であった。

専門家からのアドバイス

- ◆ 同一労働同一賃金を踏まえ、「就業規則」を全面改訂。まずは非正規雇用社員のモチベーションが上がるように、各種福利厚生制度や昇格、賞与の取り扱いの変更を提案し改善した。
- ◆ 「人事制度」「評価制度」を刷新し、一定の能力と意欲がある非正規雇用社員を正社員に登用する制度を導入。やりがいあふれる「評価制度」を構築し、これまで行っていなかった「社長との個人面談」を実施することとし、初回の面談は専門家も同席してアドバイスした。
- ◆ 社員と管理職に説明会セミナーを実施した。





大阪府/製造業
従業員規模100人以上

待遇差を説明、 業務の効率化を図った



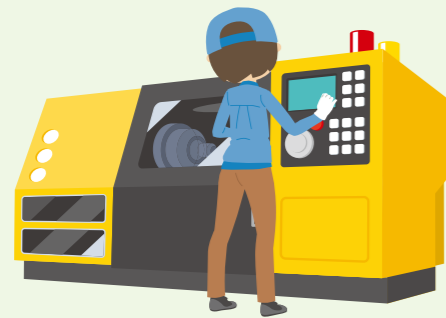
同一労働同一賃金部門

相談内容

◆ A、B、Cの事業部3部門から成る企業。なかでもC事業部は、パート、有期、派遣労働者の3形態が混在しており、正社員との待遇差の説明に悩んでいた。

専門家からのアドバイス

- ◆ 厚生労働省作成「不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル」に記載されているワークシートを利用し、説明資料を作成するよう提案。支援先企業がたたき台を作成、担当専門家が確認するという「共創」を通じて成果物を得た。その結果、企業が自ら「待遇差の根拠」を考えることができ、説明する目途がついた。
- ◆ 最高裁の判例や「同一労働同一賃金ガイドライン」を参考資料として、説明に役立てた。
- ◆ 支援に当たり、製造現場への巡回・組織表の入手による職場状況の把握、打ち合わせ結果や次回の議題をメールで伝える等、効率的に進めるよう心掛けた。
- ◆ 行政側が作成・提供している資料を徹底的に利活用、面談は対面とオンラインのハイブリッド形式で実施した。



一般社団法人 日本非破壊検査協会
(東京都江東区)

DATA

- 事業内容/サービス業(学術研究)
- 設立年/1952年創立
- 代表者/阪上隆英会長
- 従業員数/37人
- 担当専門家/社会保険労務士・橋本和代氏

就業規則の全面改定 およびハラスメント規程の 作成と周知への取り組み



日本非破壊検査協会の職場



効率化・改善部門

相談内容

- ◆ 多様化する雇用形態に適切に対応するため、就業規則等を最新の労働関係法規等に整合させ、実情に合わせた内容にすることが必要と考えていた。
- ◆ 働き方改革に取り組むことの重要性は認識していたが、役員や職員だけの知識だけでは就業規則の的確な改正は困難と判断し、専門家の指導を仰ぐこととした。
- ◆ 専門家と話し合い、就業規則等を全面的に見直し、関係する規則との間の不整合を是正した。就業規則で抽象的な表現だった「育児・介護休業」「ハラスメント」「休職・復職」に関しては、それぞれ整備し規則化した。

専門家からのアドバイス

- ◆ 職員、嘱託、有期などの就業規則が別に策定されていた。それぞれの位置付けを明確化し、同一労働同一賃金の考え方を満たしているか確認し、全面的に見直しを実施した。
- ◆ 就業規則は国家公務員法を基に構成されており、旧態依然の内容も散見されたうえ、表現や言い回しに曖昧な箇所が多数あった。一般的な規約との比較や複数解釈が読み取れる箇所などを丁寧に説明し、実情に合わせた言い回しに修正した。
- ◆ 育児、ハラスメント規程も併せて整備し、理事会承認を得ることができた。従業員への周知にあたり、協会内で継続して実施できるよう講師育成を兼ねた説明会を実施した。



会長
阪上 隆英氏

今回の担当専門家の話、考えを聞き、話し合いを何度も繰り返すことで課題をクリアできた。従業員の労働関係の知識が向上したことに大変満足している。結果として、働き方改革の目的を果たす第一歩を踏み出したと考えている。



担当専門家
社会保険労務士
橋本 和代氏

まずは現在の規則内容を把握した上で、実態に即していないところなど修正が必要な箇所をどう修正すべきか検討する。今回はこの工程をひとつひとつ丁寧に進めていったことで規則への理解と親近感が深まった。ハラスメントについては、世代や個人間の価値観、感性の違いについて議論し、それぞれに気づきを与える機会を設けた。



ヒーリングケア株式会社

(東京都中央区)

DATA

- 事業内容 / 福祉業 (訪問介護)
- 設立年 / 2021年
- 代表者 / 谷川原里花社長
- 従業員数 / 11人
- 担当専門家 / 社会保険労務士・大鹿奈々絵氏

訪問介護事業の スタートアップ企業における 仕組みづくりの全般的支援



利用者様の山梨への家族旅行にスタッフが同行



効率化・改善部門

相談内容

- ◆ 設立間もないため、会社も従業員も税・社会保険料の金銭的負担は適切に対応したいと考えていた。
- ◆ 訪問介護事業のため直行直帰することが多く、近距離でも出張手当のようなものを出したいと考えていたが、自分たちで作った就業規則に不備はないか不安があった。
- ◆ 支援を受ける前は、インターネットで調べたり、労働基準監督署に直接相談に出向いたり、試行錯誤を繰り返していた。

専門家からのアドバイス

- ◆ パートタイム労働者に適用する就業規則の作成に着手していたが、①パートタイム労働者がおらず、仮定で検討している ②会社規模や業種が異なる就業規則を参照している ③インターネットで調べた情報を参照しているが、誤解が散見される などの問題があった。
- ◆ 厚生労働省のモデル就業規則を用いて一から説明し理解を促したうえで、方針と具体策を優先順位をつけて、テーマに沿ってヒアリングしながら一緒に検討することとした。例えば、年次有給休暇の付与については厚生労働省のリーフレットを用いて説明。日にちをまたぐ勤務についてどう付与するか、といった業態の特殊事情ならではの対応も行った。



社長
谷川原 里花氏

働き方改革推進支援事業に感謝している。新規開業中、無料で相談できるのは大変助かった。支援は期待に応えるもので、全体的な説明があったうえで自社状況の確認を経て、具体的にどのような施策をしたらよいか、法律や最近の動向を根拠と一緒に検討してくれた。



担当専門家
社会保険労務士
大鹿 奈々絵氏

パート向け就業規則作成からスタートし、同一労働同一賃金の考え方、労働条件通知書・雇用契約書の整備、労働保険・社会保険の適用ルール、給与計算についてなど多岐にわたって支援した。毎回3時間ノンストップの熱い打ち合わせは真剣勝負。こちらも大きな学びがあった。



株式会社沖縄吉村組

(沖縄県宜野湾市)

DATA

- 事業内容 / 建設業 (鳶・土工)
- 設立年 / 2020年
- 代表者 / 大城大翼社長
- 従業員数 / 10人
- 担当専門家 / 社会保険労務士・大山俊雄氏

就業規則改定で 社業発展と社員満足度 向上へ



新しい就業規則の周知を目的にした社内勉強会



効率化・改善部門

相談内容

- ◆ 社員が働きやすい環境をつくるために、就業規則を整備し、周知することが必要と感じていた。
- ◆ 顧客対応・社員育成・安全管理を社長が一人でやっていたが、限界を感じていた。他社を見ると役割分担ができ、規則やルールが誰にでも分かるようになっていた。自分が教えなくても分かる仕組みにしようと思っていた。
- ◆ 独自に就業規則を作成していたが、運用やリスク管理が困難だった。労働時間の取り決め(繁忙期の予定外労働時間)、社用車の管理等、人事評価、人材育成など問題が山積し、対応が後回しになっていた。

専門家からのアドバイス

- ◆ 独自作成の就業規則は現行の労働法制に即していない条項が少からずあり、賃金規程等が別規程として制定されておらず、早急に見直す必要があった。
- ◆ 就業規則作成の目的・意義を明確にした上で、各条項の修正はもとより、未整備の賃金規程、社有車管理規程等の整備に向け作成支援を行った。
- ◆ 効率的に労働時間を配分して年間の労働時間の短縮を図るべく、1年単位の変形労働時間制の導入を提案。将来の導入を視野に、当面試験的な運用を提案した。



社長
大城 大翼氏

雇用や労働関係など専門外での社内整備はなかなか難しいものがある。このような制度を今回活用させてもらい、自分で取り組むよりはるかにスピーディーに、自社に合った就業規則ができあがった。労働者・管理者側の安心につながる内容になっており、非常に感謝している。



担当専門家
社会保険労務士
大山 俊雄氏

支援のポイントは「就業規則作成の目的・意義の明確化」と「リスク管理に目配りした就業規則への改定」だった。就業規則改正は目的・意義を正確に理解してもらうことが最優先事項と考えた。労務管理上のリスクは、就業規則の整備で未然にリスクを回避することが可能であることを具体的な事例を示し、分かりやすく説明することに注力した。



株式会社黒沢苗畑事業所

(秋田県鹿角市)

DATA

- 事業内容 / 種苗生産販売業
- 設立年 / 2020年
- 代表者 / 黒澤良勝社長
- 従業員数 / 13人
- 担当専門家 / 社会保険労務士・澤木康隆氏

法人化と事業拡大に伴う 社会保険新規適用と 就業規則整備



働き方改革の推進により生産性が向上し、
活気が出てきた施設栽培風景



効率化・改善部門

相談内容

専門家からのアドバイス

- ◆ 従業員が高齢化しており、若い人が定着しなかった。
- ◆ 少人数のため休みが取りづらく、休む人がいると仕事の負担が増えていた。
- ◆ 従来の生産方法(畑での苗木生産)では身体的負担が大きく、天候にも左右されやすかった。
- ◆ 約1年前に法人化し従業員が増え、社会保険の適用や就業規則の整備が必要だったが、手続きや運用に不安を感じていた。従業員が増加したことで、勤怠管理・給与計算が煩雑になることにも懸念があった。

- ◆ 社会保険の新規適用と就業規則他諸規程の整備に共通する重要事項として、「全従業員の最新の労働条件の点検(適宜変更)」を先行実施した。
- ◆ 就業規則本則のほか、育児・介護休業等規程、法定外災害補償給付規程及び慶弔見舞金規程等の整備について、具体的な助言を実施した。
- ◆ 労働時間把握・給与計算について、時間外労働のカウント、割増賃金の計算及び表計算ソフトの活用など、企業のニーズに応じて実践的な助言を実施した。



社長
黒澤 良勝氏

課題が見つかったとき、専門家に相談できるのは大変心強い。どのようにして良い方向にもっていけばよいか、様々な例を挙げてもらい自分たちの実情に合わせて助言をもらった。これからは従業員がそれぞれに合った働き方ができ、事業を安定して継続していきたいよう頑張っていきたい。



担当専門家
社会保険労務士
澤木 康隆氏

支援実施にあたっては、働き方改革関連法、とりわけ労働基準法を中心とする労働関係法令の遵守はもとより、支援先企業の実情と今後の方針を踏まえること、従業員の方々の理解を得ること、また適宜他社事例・行政解釈・判例等を紹介して参考とすることなどに留意した。



株式会社鈴生ハウジング

(茨城県美浦村)

DATA

- 事業内容 / 不動産業
- 設立年 / 1989年
- 代表者 / 鈴木聡使社長
- 従業員数 / 6人
- 担当専門家 / 社会保険労務士・宮島利博氏

3つの戦略で改革推進 働きやすい職場で 業務も円滑化



仕事のやり方についていろいろな意見が出て
合理化が進んだ鈴生ハウジングの職場



効率化・改善部門

相談内容

専門家からのアドバイス

- ◆ 一時は支店開設までしたものの労働環境の不備から従業員の退職が相次いだ。働き方改革を進めて人員を確保・定着させ、撤退後空室のままだった支店再開が目標となった。
- ◆ 茨城県稲敷郡美浦村に所在し、激戦区の県南地区ではつくば市や土浦市の企業と比べて人材確保は圧倒的に不利だった。よい人材確保のために多様な人材、多様な働き方の推進が必須と考えた。

- ◆ ①従業員から信頼される会社になる。②労働時間を短縮する。③有給休暇を気兼ねなく取得できる環境づくりの3つを働きやすい職場環境を実現するための戦略として打ち立てた。
- ◆ ①のために、知識不足からなされていなかった手続きを一つひとつ行った。従業員は会社のコンプライアンス意識の変化に気付いていった。
- ◆ ②のために1日のスケジュールの見える化に取り組み、ミーティングの大幅短縮に成功した。
- ◆ ③のために業務をマニュアル化して、誰もがすべての業務を行える体制を構築した。



社長
鈴木 聡使氏

働き方改革を進めるうちに従業員たちがいろいろな意見を気兼ねなく言うようになった。スタッフ同士でも会話が增え、業務が円滑に進むようになっていく。
全員が担当以外の仕事もできるようになったので、休みが取りやすくなり、仕事のやり方についていろいろな意見が出て合理化が進んだ。



担当専門家
社会保険労務士
宮島 利博氏

働きやすい職場環境づくりを目指して打ち合わせを進めるうちに、社長も含め会社のスタッフ全員が働きやすい職場づくりに積極的になった。そのための意見や気がついたことを気兼ねなく言い合い、その意見にみんなが真剣に耳を傾けるようになっていった。



有限会社よしだや (富山県氷見市)

DATA

- 事業内容 / 飲食業
- 設立年 / 1950年創業
- 代表者 / 吉田和広社長
- 従業員数 / 18人
- 担当専門家 / 社会保険労務士・吉田恭子氏

従業員の賃金アップ、 意欲向上を目的に 助成金を活用し処遇改善



店内での調理作業



効率化・改善部門

相談内容

専門家からのアドバイス

◆キャリアアップ助成金を知り、雇用するパート従業員の資質向上、売り上げアップ、賃金アップを目指して活用しようと考えた。どのように進めればいいのか調べていたところ、会社の就業規則や評価表も必要だと感じた。さらに、従業員の職務評価もできたらいいのではないかと考えるようになった。

- ◆就業規則の各規定について最新の法令に基づき説明。
- ◆事業主が作成した就業規則案をもとに自社の実情に合った規定にするよう提案。
- ◆賃金テーブル作成のために業務内容を洗い出し、期待する能力等を明確にするようアドバイス。
- ◆賃金テーブル案について矛盾点や法令違反がないかなどを検証。
- ◆キャリアアップ助成金申請のための留意点等をアドバイス。



社長
吉田 和広氏

今回専門家のアドバイスを受けながらパート就業規則を作成し、賃金水準を見直した上で賃金制度の整備ができた。キャリアアップ助成金申請にも取り組めた。今後は労務管理についてさらに理解を深め、職務評価導入に向けて努力し、働き・貢献に見合った待遇の実現、能力を発揮できる環境整備に努めていきたい。



担当専門家
社会保険労務士
吉田 恭子氏

まずは労務管理について説明しながら就業規則を作成し、さらに評価表や賃金テーブルの作成に取り組んだ。評価表作成に当たっては、業務内容の難易度や期待する能力等を明確にすることから始めた。今後は作成した評価表等を活用し、従業員の意欲と能力の向上につなげ、顧客満足度を高めていってほしいと思う。



栃木県/農業
従業員規模10人未満

農業で働き方改革を実現 チーム力を生かして 生産性向上に取り組む



効率化・改善部門

相談内容

専門家からのアドバイス

- ◆季節性や天候の影響を受ける農業という仕事の特性から生産性がなかなか上がらない中、労働時間の管理に苦慮していた。
- ◆事業を継続していく上で若手従業員の確保と労働環境の改善が急務となっていた。

- ◆働き方改革関連法の施行に合わせて、就業規則の見直しを行った(有給休暇制度の拡充及び育児・介護休業制度の導入等)。
- ◆労働時間管理の適正化を図り、休暇が取りやすい労働環境を整えた(代表及び従業員のヒアリングを基に、時季指定による休暇付与)。
- ◆働き方改革推進支援助成金を活用して労働生産性を高めた。法人の代表、従業員を交えて現場作業の洗い出しをするともに可視化した。
- ◆その結果、ボトルネックとなっている作業があることが判明。農地の表面をならしたり、土を砕いたりするトラクター用の機械を新たに導入することで作業時間の短縮に成功した。





千葉県

株式会社共栄／エクステリア建材卸売業 従業員規模 30人以上100人未満

支援ポイント:1年単位の変形労働時間制の導入及び年休取得による時間外労働削減

【相談内容】

時間外労働の上限規制が施行されたことを踏まえ、時間外労働の削減を図るも、業務の都合上難しい。時間外労働の削減を図りたい。

【専門家からのアドバイス】

営業所単位による売上高の目標達成率に応じて、四半期ごとの報奨金を支給する現状の仕組みは、年休取得で営業実績が下がってしまうことから、年休取得を妨げる一因となっている可能性がある。そこで、この仕組みを改め、生産性を高めた実績を評価し、ボーナスを支給するシステムの導入を提案。

東京都

株式会社ワンコイングリッシュ／英会話スクール 従業員規模 100人以上

支援ポイント:年次有給休暇の取得促進と就業規則見直しによる労働条件の向上

【相談内容】

活発に事業展開する若い会社。外国人講師(アルバイト)が多く、年次有給休暇の取得促進と就業規則の見直しによる労働条件の向上を図りたい。

【専門家からのアドバイス】

労働基準法の改正に即応させ、年休の取得率向上のため時季指定を明文化、設定しやすい休暇(記念日休暇)を提案。就業規則は全体を見直し、解雇、無期転換、ハラスメント等不足していた規定を追加、更にパート(アルバイト)就業規則の早期着手を助言。また、厚生労働省作成パンフレット等を活用し正確な情報を提供。同一労働同一賃金については、「パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順書」に沿うこと等を助言。

北海道

歯科医業 従業員規模 10人未満

支援ポイント:変形労働時間制の導入及び年次有給休暇の取得促進

【相談内容】

就業規則の見直しをしておらず、法律との乖離を懸念している。曜日により労働時間に長短があり、医院の特性にあったシフトが組めるようにしたい。また、女性も多いのでライフスタイルに合った年次有給休暇の取得を促進したい。

【専門家からのアドバイス】

曜日により労働時間に長短があるため、1か月単位の変形労働時間制の仕組みの導入を検討。また、一日の勤務時間が長く、休日・休暇も少ないため、年次有給休暇の取得促進を検討。子育て、介護世代が多いことから、ワークライフバランスを重視し、年次有給休暇の半日取得と夏季休暇を導入。

栃木県

教育・学習支援業(学習塾) 従業員規模 10人未満

支援ポイント:変形労働時間制による時間外労働の削減と年次有給休暇の計画的付与による取得率の向上

【相談内容】

1か月単位の変形労働時間制を導入したが、予備校の性格上、受験シーズン等の時季に業務が集中する等特定の月に時間外労働が多く発生しているので、解消したい。

【専門家からのアドバイス】

1か月単位の変形労働時間制を導入していたが、受験シーズン等の時季に業務が集中する等特定の月に時間外労働が多く発生している実態に合わせ、1年単位の変形労働時間制の導入により、年間を通しての効率的な労働時間配分とすることを提案。また、閑散期の業務負担が大きくないことから、年次有給休暇の計画的付与制度を導入し、年休の確実な取得及び取得率の向上を図ることを提案。

大阪府

保育園、幼稚園 従業員規模 30人以上100人未満

支援ポイント:時間外労働の削減

【相談内容】

保育園という職種柄、園児及び家族の都合を優先しがちで、職員には時間外労働をしているという意識が薄い。この意識を改め時間外労働の削減を図りたい。

【専門家からのアドバイス】

時間外労働が月20時間から30時間を超えている職員がいたため、所定労働時間内に業務を終えることを再度徹底、時間外に及ぶ業務が必要な場合は、必ず事前に上司に届出し、承認を受けるべきことを労使間で明確にし、就業規則にその旨を明記した結果、時間外労働に歯止めがかかった。

和歌山県

飲食業 従業員規模 10人未満

支援ポイント:適正な労務管理の実施と労働時間の削減

【相談内容】

働き方改革への対応が気になっているが、内容があまり理解できておらず、今後の適正な労務管理、業務の運営に不安を感じているので、対応について適切な説明、助言をして欲しい。

【専門家からのアドバイス】

業務の効率化により労働時間を削減、また、業務の繁閑に応じた1か月単位の変形労働時間制を導入。更に年次有給休暇の取得促進(特にパートタイム労働者、アルバイト)を図り、また、正社員及びパートタイム労働者・有期雇用労働者用の就業規則を新規に作成。加えて働き方改革推進支援助成金の活用について助言。

岩手県

社会福祉法人岩泉町社会福祉協議会／福祉医療 従業員規模 30人以上100人未満

支援ポイント: 正規雇用職員と非正規雇用職員間の通勤手当の不合理な待遇差の解消

【相談内容】

正規雇用職員と非正規雇用職員間の通勤手当の格差が不合理であることを認識しているが、双方は勤務日数が異なる故に、単に同額とすれば、正規雇用職員との整合性も考慮しなければならないため、明確な根拠を踏まえたうえで不合理な格差の解消を図りたい。

【専門家からのアドバイス】

非正規雇用職員の通勤手当が正規雇用職員と比較して少なく、人材流失が懸念された。通勤手当の支給根拠を明確化。なお、金額は正規雇用職員と同額とするが、勤務日数に応じた給料と併せ、同一労働同一賃金ガイドラインを根拠に通勤手当も日割り計算での支給を提案。

石川県

タケダ機械株式会社／金属加工機製造販売 従業員規模 100人以上

支援ポイント: 不合理な待遇差の解消により生産性を向上

【相談内容】

生産性向上に非正規雇用社員の力は必須であるので、正社員と非正規雇用社員との間の基本給、賞与、手当等あらゆる待遇について、不合理な待遇差を解消し、非正規雇用社員の納得性・モチベーションの向上につなげたい。

【専門家からのアドバイス】

全ての手当を検討した結果、非正規雇用社員が対象外である手当があり、手当の性質・目的を考慮の上で不合理な場合、非正規雇用社員にも支給するよう助言。また、就業規則に、本人が希望すれば正社員へ登用される正社員登用制度の新設を提案。更に転勤制度の基準が無かったので、正社員には転勤制度があり、非正規雇用社員には原則転勤制度は無い旨基準を明確化。

山梨県

公益財団法人やまなし文化学習協会／学術研究、専門・技術サービス 従業員規模 30人以上100人未満

支援ポイント: 正規雇用職員と非常勤職員等の間の不合理な格差の是正

【相談内容】

正規雇用職員とそれ以外の職員(非常勤職員及び臨時職員等)計4種間の不合理な待遇差を同一労働同一賃金に対応する形で是正し、業務内容に差異の無い非常勤職員と臨時職員を一元化し、3種としたい。

【専門家からのアドバイス】

給与、賞与、手当等の待遇の差については、転勤の有無、業務の責任の度合い等による旨を明確化した上で、非常勤職員及び臨時職員を「年度任用職員」として統一するとともに、給与について、臨時職員が日額だったのを月額として他の職員との一元化を図った。また、賞与について、非常勤職員及び臨時職員のそれはそれぞれ「特別報酬・特別賃金」だったが、賞与に名称を一元化。更に年度任用職員の通勤手当に上限があり、不合理な待遇差となっていたので上限を撤廃した。

広島県

社会福祉法人あさみなみ／福祉サービス業 従業員規模 30人以上100人未満

支援ポイント: 正規雇用職員と嘱託職員等との仕事内容と賃金の関係の整理

【相談内容】

正規雇用職員、嘱託職員、パート及びアルバイト等複数ある雇用契約の区分の位置付けや人材活用の目的等を明確化したい。

【専門家からのアドバイス】

複数の雇用管理区分のそれぞれの職務内容を確認。嘱託職員について事業所内での役割や責任、嘱託職員個々の事情等も精査。正規雇用職員と同様の仕事をしているが、手当の支給基準が異なること等が判明。複数の雇用管理区分を設けている理由と仕事内容の違いを整理するよう提案した。また、嘱託職員の計画的な正規雇用職員への登用、休憩時間の確保、定年制廃止に向けての取組等今後の課題について確認した。

長崎県

一般社団法人長崎県観光連盟／サービス業 従業員規模 10人以上30人未満

支援ポイント: 有給のリフレッシュ休暇制度の対象を非正規雇用職員にも拡大

【相談内容】

働き方改革を機に、現状の正規雇用職員用の就業規則を見直し、非正規雇用職員にも適用させる就業規則を作成したい。

【専門家からのアドバイス】

年次有給休暇とは別のリフレッシュ休暇は、正規雇用職員だけに認められ、非正規雇用職員には認められていない不合理な待遇差だったため、非正規雇用職員の就業規則作成を機に是正を図った。なお、リフレッシュ休暇の要件は一定年齢への到達であり、正規雇用職員は誰でも取得できるが、ほとんどの職員が中途採用で、採用年齢により付与状況が様々。正規雇用職員間でも不公平感があったため、年齢要件を勤続年数要件に変更することを提案。非正規雇用職員の就業規則にも正規雇用職員と同じ要件等を明記した。

沖縄県

一般社団法人 宜野座村観光協会／サービス業 従業員規模 10人以上30人未満

支援ポイント: 「同一労働同一賃金」の概念の理解と具体的な対応策

【相談内容】

「同一労働同一賃金」の概念の理解を深め、具体的な対応を把握したい。

【専門家からのアドバイス】

就業規則の内容が働き方改革に対応したものになっているか、各待遇を個別に検討する中で、慶弔休暇の取り扱いに関する差異が課題として認識され、これに伴い「同一労働同一賃金」に対する理解が深まり、その結果、正規雇用社員と非正規雇用社員を同一の取り扱いとする形で就業規則を改正するに至った。

東京都

株式会社Lazo／建設業 従業員規模 10人以上30人未満

支援ポイント:テレワーク規定の整備

【相談内容】

新型コロナの感染拡大により急遽テレワークを規定がないまま実施してきたが、今後従業員が安心して仕事と家庭を両立できる働き方の一つとなるよう、会社の実情に合わせた「テレワーク規定」及び「セキュリティガイドライン」等のルール等を整えたい。

【専門家からのアドバイス】

コロナ禍でも、従業員への配慮と事業継続の強い意志の下、いち早くテレワークに取り組んだが、ルール作りが後手になり、労使双方が悩んでいた。始業終業の連絡方法及び業務報告をルール化し、更にセキュリティ及び費用も明確化して、労使双方が安心してテレワークを推進できるような環境整備を図った。

新潟県

大島電気株式会社／建設業(電気工事業) 従業員規模 30人以上100人未満

支援ポイント:高齢者の雇用継続と最新の労働法令の改正等を踏まえた就業規則等の見直し

【相談内容】

高齢者雇用安定法改正による70歳までの就業確保措置の制度化と、就業規則全般の見直し等を行いたい。

【専門家からのアドバイス】

70歳までの就業確保(雇用継続)措置については、65歳以上で適任の者は、電気設備施工及び保守作業等の品質・安全管理等で、若手の教育指導役として活躍してもらうこととした、これにより若手の能力開発と定着の一層の促進も図られた。また、就業規則等の全体的点検と見直しについては、全般を点検し、パワーハラスメント及び育児休業等の追加、修正を実施した。

京都府

合同会社For All／児童発達支援・放課後等デイサービス 従業員規模 10人未満

支援ポイント:厚生労働省モデルを用いて就業規則を一から作成

【相談内容】

児童発達支援・放課後等デイサービスの事業所を新規設立。厚生労働省が実施している福祉・介護職員処遇改善加算の申請のため、就業規則を作成して欲しい。

【専門家からのアドバイス】

申請のため事業開始直後から就業規則が必要とのこと、どのように作成するかの基本的事項から、処遇改善加算の取得のために児童発達支援・放課後等デイサービスに設定されている要件及び関係法令の理解のため、就業規則の条文を丁寧に説明。事業主が必要性及び重要性を認識し積極的に作成に取り組み完成。育児・介護休業、パートタイム労働者の雇用等も含め雇用管理全般の改善につながった。

奈良県

株式会社三弘部品／卸売業 従業員規模 10人未満

支援ポイント:労務管理の適正化と定年制の見直し

【相談内容】

労務管理の適正化を進める上で、就業規則に係る諸事案に対応したい。また、定年による従業員数の減少を懸念しており、定年制度の見直しを図りたい。

【専門家からのアドバイス】

定年制度の見直しを進め、採り得る選択肢と労務管理上の影響等についてアドバイスを行った。また、定年制度見直しの際に利用できる助成金(令和3年度65歳超雇用推進助成金)の活用も提案。結果として定年制廃止という時流に合った大きな改革を実現するに至った。更に高齢の従業員が働きやすい職場を実現するための方策等についても助言を行った。

徳島県

カントリーロードベーカリー／パン製造販売業 従業員規模 10人未満

支援ポイント:人材確保のため、魅力ある労働条件を設定して欲しい

【相談内容】

正社員の採用が初めてで、社会保険制度への対応等労働条件の設定に苦慮しているが、必要とする経験豊富な人材を是非とも確保したい。将来にわたって安心して働いてもらえるような魅力ある労働条件を設定したい。

【専門家からのアドバイス】

人材を確保する観点から労働条件についての問題を洗い出し、応募者の以前の職場に劣らぬ労働条件をベースとして、年金額減少の補填策として中退共制度加入による退職金制度の利用、常態的な深夜業務には定額手当の支給、成果による業績給制度等について指導。働きがいがあり将来にわたって安心して働いてもらうための労働条件設定について支援を行い、正社員の採用につなげることができた。

愛媛県

社会福祉法人寿山会／医療・福祉 従業員規模 30人以上100人未満

支援ポイント:不妊治療の応援と年次有給休暇取得率の向上 笑顔あふれる環境づくりで問題解決

【相談内容】

不妊治療を行う職員が治療に専念できるよう、施設長はじめ職員が協力し優先的に休暇が取得できるように応援したものの、一方で他の職員の年次有給休暇取得率が低下しており、改善を図りたい。

【専門家からのアドバイス】

不妊治療の応援と、年次有給休暇取得率低下の問題の根底には、人材不足があり、問題解決に向けて、年休のルールの確認、治療を行う職員への対応、年休が取得しやすい環境づくり等を支援した。その結果、年休制度の理解が深まり、加えて、他部署の応援、外国人実習生の受入れで人材不足が改善、治療を行わない職員も含めて全体の年休取得率が向上した。さらに不妊治療と仕事の両立ができる職場環境が整い、人材定着にも繋がっている。