

# いいの事務所 ニュース

Be Ambitious Social Insurance Labor Consultant  
Corporation

2019/12/10

VOL.95

## ● 働き方改革に取り組む会社は定着率・充足率高い

働き方改革元年としてスタートした2019年、大企業においては、法律上の措置を満たすだけに留まらず、**積極的に職場環境の整備**に取り組んでいることが伝えられています。

素敵なサテライトオフィスと契約して、会社まで通勤しなくても良い。なんて報道を聞くと羨ましいなって思ってしまう。

これからの企業は、働きやすい職場環境を整えなければ、**人材確保競争**から取り残されてしまうことになるでしょう。

では、我々中小企業は、人材確保競争にどのように立ち向かっていけばよいのであろうか。

色々なデータから確認できるのは、「**仕事と家庭の両立**」や「**柔軟な働き方**」、「**休暇が取りやすい職場**」、「**ワークライフバランス**」に取り組んでいる企業は、総じて社員の**定着率が高く、新たな採用に対する充足率も高い**ことが報告されています。（広島県商工労働局「働き方改革取組マニュアル・事例集」

<https://hint-hiroshima.com/images/iroha/2019/all.pdf>

## ● 多様な働き方が提供できるよう整備

人材不足の中小企業が考えるべきことは、これまでのフルタイム勤務の社員を前提とした労務管理ではなく、「**短時間**」であっても、**働ける会社づくり**を目指す必要があります。いわゆる、「**多様な働き方**」ができる職場へと見直す必要があるのです。

「フルタイムでは、難しいけど、短い時間なら働ける」「毎日通勤をするのは、難しいが週に何日かテレワークでなら働ける」。実際、このように考えている方は存在しています。現に、当事務所では、「**チーム福岡**」として3人のテレワーク社員を採用しています。彼女らは、福岡に住みながら、当事務所の業務を補佐してくれています。つまり、東京に通勤することは基本的に行わない中で業務をしてもらっています。必要があれば、無料のテレビ会議システム「Zoom」を利用して連絡を取っていますし、勤務状況は、勤怠管理システム（スマホで

打刻可）を用いて把握しています。**特別に設備にお金をかけなくてもテレワークは可能**なのです。

少なくとも、当事務所でテレワーク勤務を導入しなければ、「チーム福岡」のメンバーを雇用することはできませんでした。テレワークにより、**新たな雇用が可能となった**のです。当事務所でできていることです。御社でももちろん可能でしょう！ご検討されてみては。

来年、東京ではオリンピックもあることからテレワークについては熱心に導入を促進しています。どうも、当事務所のある中央区日本橋近辺では、オリンピック期間中の通勤や移動にはかなり、支障をきたすことが予想されているようです。

テレワークについては、導入費用についての助成制度もありますので、ご興味があれば一度、当事務所にご相談ください。

## ● 2020年は「同一労働同一賃金」への準備としての1年とする

「同一労働・同一賃金」への対策に手をつけること。これも「多様な働き方」を提供するうえで重要なことです。中小企業には、雇用契約期間の定めがある社員または短時間で働く社員（有期・短時間社員）が多く存在しています。

中小企業においては、「同一労働同一賃金」は、2021年4月の施行となっていますが、整備をするには時間が必要となります。2020年は、この有期・短時間社員の活用に向けた準備の1年とすべきです。

「同一労働・同一賃金」とは、正社員と有期・短時間社員との間に不合理な待遇差を禁止するというものです。不合理な待遇差とは、職

務内容等と待遇差のバランスが取れていなければならないということになります。特に正社員には制度があるが、有期・短時間社員には制度がないと思われるもの、例えば、**休職期間、慶弔休暇、賞与、退職金**等々…。これらの制度が正社員には合って、パートにはないとなっているのであれば、バランスが取れているとは言い難いと考えます。つまり、パートの賞与や退職金の制度を検討する必要があります。だから、1年前から準備が必要だということになるのです。また、自らの業務を明確にすることは有期・短時間社員の**能力UP**も容易とする一面があります。

## ● 有期・短時間社員の不満を解消して生産性を向上させる

企業で働く有期・短時間社員にヒアリングしてみると、正社員との待遇差に満足していない者が多くいます。やはり、**自分の働き方と賃金額**が正社員と比較して納得出来ていないのです。また、会社側は、正社員との間に「**仕事の内容・責任度**」には格差を設けていると考えていますが、有期短時間社員側には、「仕事の内容・責任度」において大きな違いがあると感じていないケースが多いようです。

これに加えて、多くの中小企業においては、有期・短時間社員に対する就業規則や賃金規定が整備されていない…。このままでは、2021年4月以降**多くのトラブルが生じる**ことが想像できます。

この課題に取り組むには、**①全員または一部を正社員並みに活用する、②大半は補助業務で活用したい**等、有期・短時間社員の活用方針を明確にしたうえで、それに**見合った待遇**を用意することを検討しなければなりません。

今後は、育児、介護との両立だけでなくプライベートを重視する者等、これまで以上に多様な働き方を希望する者が出てくることでしょう。中小企業でも多様な働き方に対応しなければ、人手不足に対応しきれません。そのためには、有期・短時間社員を単にコストのかからない人材としておくのではなく、**優秀であれば、積極的に登用**していくことを考えるべきです。それには、活躍に見合う待遇を整備する必要があります。

となると、まずは、自社の有期・短時間社員の待遇を把握し、正社員との待遇差を確認することが必要となります。おそらく、何らかの対策が必要となることでしょう。

**当事務所では、御社で働く正社員と有期・短時間社員の処遇を比較・検討し改善策をご提案するサービスを実施します。詳しくは当事務所にご連絡ください。**

### 年末年始休暇のお知らせ

2019年12月28日（土）から2020年1月5日（日）。新年1月6日（月）は通常通り9：30からの営業となります。今年も一年お世話になりました。来年も引き続き宜しくお願い申し上げます。