

★年休指定日に従業員が働いたら「企業に罰金」

働き方改革関連法で、来年4月から全企業に年次有給休暇(年休)の消化義務に、企業が年休の消化日と指定したのに従業員が従わず働いた場合、消化させたことにはならず、企業に罰金が科されることになることが労働政策審議会(厚労省の諮問機関)で明らかになった。

一方、予め労使協定で「計画年休制」を導入している企業の場合は消化義務の5日にカウント出来るとされた。働き方改革では、年10日以上年休がある従業員が自主的に5日以上消化しない場合、企業が本人の希望を踏まえて日程を決め、最低5日を消化させる義務となる。違反したら一人当たり30万円を課されるため、企業の対応が急がれる。

※計画年休制は「仕事休もつ化計画」を検索すると具体例が出ています。

★働く女性の割合最高

25歳～39歳の女性は子育て等を機に仕事を離れることが多く、これをM字カーブと呼んでいたが、このM字カーブが解消に向かっていることが分かった。

2017年の就業構造基本調査によると、25歳～39歳の女性の内働く人の割合が75.7%と過去最高を更新。人手不足に拍車がかかる中、企業が短時間勤務など多様な働き方を認めて、育児世代の女性を採用している。ただし、非正規で働く女性の3割は、税優遇の縮小などを意識している実態も浮き彫りになった。

★京葉銀行、70歳まで継続雇用

京葉銀行は、70歳まで継続雇用する「シニアスタッフ行員制度」を導入した。従来は65歳が継続雇用の上限だったが、65歳以降も働きたいという要望が多いため、5歳引き上げた。知識や人脈を持つシニア行員が長期間活躍できる制度を整え、コンサルティング営業や行員の指導役などで活躍してもらう。70歳まで継続雇用する人事制度の導入は県内金融機関で初めて。60歳～65歳は「スタッフ行員」、66歳～70歳までは「シニアスタッフ行員」となる。1カ月105時間以内で時間給とする。

★国家公務員に残業上限

国家公務員には労働基準法は適用されないのだが、人事院規則を改定して残業の上限を設ける。

国会答弁づくりへの無駄な待機廃止など政府の生産性向上と国会改革につなげるため、原則年360時間、「特段の事情がある」部局で720時間までの残業上限を設ける。国会開催中は国会議員の質問がでるまで待機し、質問がでそい「待機を解除します」のアナウンス後、閣僚のために答弁を作り始め、夜通しの作業も珍しくないとのこと。劣悪な組織は敬遠され有能な人材は集まりにくくなる。労働基準法改正と同じく来年4月から施行。※国会議員は自分で考えて答弁してください！

★働き方改革 韓国でも

日本の長時間労働をも上回る韓国の「働き方改革」が7月から始まった。

労働時間の上限が今までは週40時間の法定労働時間プラス残業で最大68時間まで働けたが、改正労働基準法で、残業も含め上限52時間に短縮され、一気に上限が週16時間減った。「働きすぎ」解消とワークシェアリングによる雇用創出が目的だが、企業は人件費の負担増に慎重で、この改革が上手くいくかは未知数とのこと。

違反すれば事業主が2年以下の懲役か2000万円(約200万円)以下の罰金が科される厳しい改革。

主な対策は、パソコンの電源を自動的に切れる仕組みや、月～木で週40時間を過ぎたら、金曜は休みにする制度を取り入れたりするようだ。韓国の働き方改革が上手くいけば、日本は取り残される。

