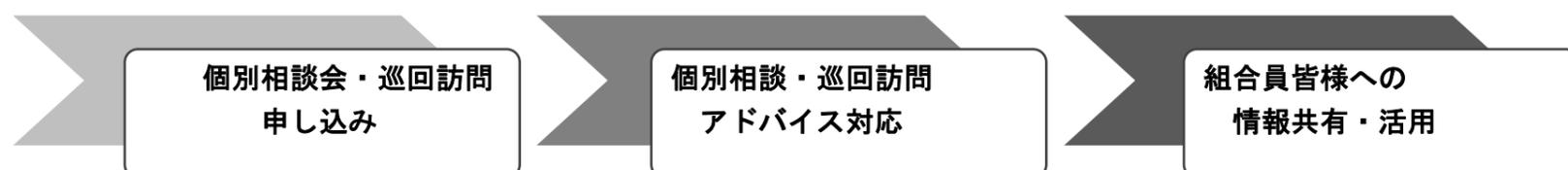


『働き方改革対応』労働条件の改善事業（時間外削減・賃金引き上げの取組等）

個別相談会 & 個別巡回指導 を終えて・・・

このたび、働き方改革の実現についての意義は感じているものの実現についてはまだまだ十分とは認識しておらず、当組合としてもよりいっそう皆様の抱える課題や支援を強化したいと考えました。そこで、2020年7月14日から2020年12月28日まで組合員の皆様にセミナーの開催、個別相談会の開催、個別巡回の訪問の事業を実施しましたことご報告いたします。

《支援のながれ》



①外部専門家 社会保険労務士佐藤秀樹先生による個別相談会 《計7回開催》

②外部専門家 社会保険労務士佐藤秀樹先生による個別巡回訪問 《計6社実施》



① 個別相談会の「報告」

【B事業所】

スタッフの労働時間等の現状を聞き取りしたところ、目立った残業時間には至っていなかった。施行されている時間外労働上限規制について説明をしたところ今はコロナ渦中で客足も悪いなか、人手不足を感じているものなんとか今の人数体制で経営できている。労働時間を短縮するための策について①段取りをよくする②必ず週1日は休みを与える③残業時間の見える化をして時間を意識する④予約がないとき・悪天候のときは閉店時間を早める等を取り入れているとの話が出た。人手不足ということで、労働能率が上がる機器の導入、高齢者活用の検討を提案した。

【T事業所】

現在、来店のみを顧客とする飲食業は厳しい時代を迎えており、そこで非対面型ビジネスを視野に入れ、ネット通販事業を展開準備に取りかかっている。そうすることで、飲食業でもテレワーク勤務を取り入れて、かつ収益を維持しながら安定した経営が見込まれる。そのなかで売上げ等に関する歩合給を支給することから働くスタッフのモチベーションに繋がり、やり甲斐を感じ取れるのではないかと考えている。在宅勤務に関するガイドラインを説明して、取りかかれるような提案をした。勤務が在宅となると時間管理がとても重要なので、労働時間の管理、時間外協定の適切な締結、運用方法についても説明した。

【R事業所】

2021年から始まる同一労働同一賃金についての取組について質問があった。待遇は、賃金、賞与、退職金だけでなく休暇や福利厚生等の一つずつ個々に差異が不合理にあたらないかを検討する必要があると説明した。また説明を求められた場合には、説明義務があることや納得して働き続けられるような環境作りが必要であることをお伝えした。

② 巡回訪問の「報告」

【A事業所】

正社員募集をしてもなかなか応募がなく、ほぼパートの雇用となっているため、その都度求人広告等により賃金を決定しており、なかなか定着なく人手不足に悩んでいる。いま働いているパートスタッフから正社員への転換を促しているが、家庭の事情や健康状態等でなかなか毎日が厳しいとの話であった。今後、転換する機会があれば、正社員転換後の内容を周知したうえでキャリアアップ助成金(正社員化コース・諸手当制度コース)を検討するよう薦めた。また、自主チェックリストを利用して働き方改革対応ができているかを確認したところ年次有給休暇の管理簿が整備されていなかったため、書式を提案して有給休暇の取得率をあげることで働きやすい職場環境作りを目指すことを提案した。



～皆様方の今後の事業経営において少しでもお役に立てればと考えております～

