

2021 年度働き方改革推進事業のご案内

～働き方改革に取り組む企業を支援します～

千葉県経営者協会では、働き方改革関連法の円滑な施行に向けて、特に中小企業・小規模事業者における働き方改革の実施を支援する取り組みを行っております。

本年度は、働き方改革に関する各種セミナーの開催のほか、働き方改革全般に関するご相談をお受けする相談会を実施いたします。

当協会ホームページにて順次お申し込みを受け付けてまいりますので、ぜひご参加いただきますようお願い申し上げます。

また開催日が過ぎましたセミナーに関しましても、ご興味のある内容がございましたら下記問い合わせ先までお気軽にご相談ください。

内 容	講 師	日 時 場 所
第 3 回労務法制委員会 「ハラスメントの法律と実務」	けやき総合法律事務所 弁護士 徳吉 完 氏 弁護士 柿田 徳宏 氏 弁護士 鳩貝 滋 氏	7月27日(火) 15:00～17:00 千葉県経営者会館
第 4 回労務法制委員会 「労働時間管理の実務と法的留意点」	弁護士法人リーガルプラス 成田法律事務所 弁護士 宮崎 寛之 氏	9月7日(火) 15:00～17:00 千葉県経営者会館
第 4 回人事労務講座 「働き方改革の定着に向けて～勤怠管理、 給与計算システム活用のポイント～」	社会保険労務士法人ハーモニー 特定社会保険労務士 森本 哲郎 氏	9月14日(火) 15:00～17:00 千葉県経営者会館
千葉経協労働法フォーラム ①高年齢者雇用をめぐる法改正と法的留意点 ②労働条件変更のポイントと法的留意点 ③労働法に関する近時の厳選重要判例の検討	けやき総合法律事務所 弁護士法人リバーシティ法律事務所 弁護士法人リーガルプラス	10月21日(木) 9:30～17:00 TKP ガーデンシティ千葉
第 7 回人事労務講座 「人事・賃金制度の見直しのポイント」	社会保険労務士法人ハーモニー 特定社会保険労務士 森本 哲郎 氏	12月7日(火) 15:00～17:00 千葉県経営者会館
第 6 回労務法制委員会 「非正規雇用契約社員をめぐる実務対応と 留意点」	けやき総合法律事務所 弁護士 徳吉 完 氏 弁護士 柿田 徳宏 氏 弁護士 鳩貝 滋 氏	2月8日(火) 15:00～17:00 千葉県経営者会館

問合せ先 一般社団法人千葉県経営者協会 小川
TEL 043-246-1158 E-Mail ogaway@chibakeikyo.jp

開催報告

第3回労務法制委員会

「ハラスメントの法律と実務」

2021年7月27日（火）15:00~17:00

7月27日（火）、第3回労務法制委員会が「ハラスメントの法律と実務」をテーマに、15会員25名の参加のもと開催された。今回は、けやき総合法律事務所の徳吉弁護士、柿田弁護士、鳩貝弁護士を講師に招き講義が進められた。



【ディスカッション形式により進められた講義】

講義ではハラスメントの基礎知識や種類、近時の法改正の状況について分かり易く解説をいただいたのち、セクハラ、パワハラ等、様々なケースをベースとして講師によるディスカッション形式により「ハラスメントに該当するか」「対応時の注意点」等について講義が行われた。



終盤では昨今の裁判例（ホンダ開発事件）とポイントが紹介されたのち、多様化するハラスメントに対応するために対応窓口、担当者への教育等、会社が準備すべき事項について網羅的に解説が行われた。

第4回労務法制委員会

「労働時間管理の実務と法的留意点」

2021年9月7日（火）15:00~17:00

9月7日（火）、第4回労務法制委員会が「労働時間管理の実務と法的留意点」をテーマに、14会員20名の参加により開催された。今回は、弁護士法人リーガルプラスの宮崎寛之弁護士を講師に招き、

○労働時間に関する基礎知識

○近時の法改正等

○労働時間管理の実務対応

○労災トラブルと企業のリスク

の4点を大項目として、講義が進められた。



【講師の弁護士法人リーガルプラス宮崎寛之氏】

このうち、「近時の法改正等」では労働時間把握の義務化に際し留意すべき点や、「外回り営業に対し事業外みなし労働時間制の適用は可能か？」等具体例を交え分かり易く講義が行われたほか、現在中小企業については適用の猶予期間となっている残業代割増賃金の引き上げについて触れられるなど、近時の法改正動向と対応すべき案件について、網羅的に説明が行われた。



また、「労災トラブルと企業のリスク」では、労災認定がおりた際に企業に降りかかる損失や労災を防止に向け留意すべき点が説明されたほか、近時の判例や世間一般の動向について触れられるなど、事例を用いた講義が進められた。特に未払い残業代請求については昨今請求のハードルが低くなり、「とりあえず請求してみる」というようなケースの案件も増加しており、日頃の知識取得と態勢整備が肝要である、との説明がなされた。

第4回人事労務講座

「働き方改革の定着に向けて～勤怠管理、
給与計算システム活用のポイント～」

2021年9月14日（火）15:00～17:00

9月14日（火）第4回人事労務講座が、「働き方改革の定着に向けて～勤怠管理、給与計算システム活用のポイント～」をテーマに、社会保険労務士法人ハーモニー 特定社会保険労務士 森本氏を講師に招き13会員14名出席のもと開催された。

講座は2019年4月1日以降に順次施行されている働き方改革関連法について、概要と改正ポイントを改めて解説を頂いたのち、紙の出勤簿やタイムカード、Excelを使用したシフト作成等の従来の労務管理方法では今回の改正に対応しきれない可能性がある点が指摘され、勤怠管理系のシステムによる業務見直しの必要性があることが説かれた。



特に大企業では2019年4月以降に、中小企業は2020年4月以降に施行された時間外労働の上限規制、2019年4月以降に全規模事業を対象に施行された労働時間の把握義務では、労働時間管理が煩雑化し、これまでより多くのポイントを管理する必要性が生じるため、システム導入による業務効率化と違反の未然防止が重要となる旨、説明があった。

講座中盤では勤怠管理、給与計算システムの仕組みと導入に向けたプロセスについて解説があり、システムで対応可能な点やシステムでは対応不可能な点について、具体的事例が紹介された。特に自社独自の独自の勤務管理ルール（違法なルールも含む）や、従業員同士の独自の勤務交換等はシステムでは対応できない可能性があるため、注意が必要である点が説かれた。

講座終盤では勤怠管理システム等の導入に取り組む企業に対する助成金制度である「働き方改革推進支援助成金」「業務改善助成金」についてそれぞれ概要や手続き方法、適用対象の企業等について紹介があり、最後に勤務管理システムの導入で業務効率化を図り、人事部門が会社の未来を考える業務に取り組む余裕を持つことが重要である、と締めくくられた。

千葉経協労働法フォーラム

「高齢者雇用をめぐる法改正と法的留意点」

「労働条件変更のポイントと法的留意点」

「労働法に関する近時の厳選重要判例の検討」

2021年10月21日（木）9:30~17:00

10月21日（木）、千葉県労働基準協会連合会、千葉県社会保険労務士会、千葉県経営者協会の働き方改革に係る連携協定事業として、千葉経協労働法フォーラムがTKPガーデンホテル千葉にて開催された。



○第1テーマ

「高齢者雇用をめぐる法改正と法的留意点」

講師：けやき総合法律事務所

徳吉氏、柿田氏、鳩貝氏

第1テーマでは令和3年4月1日から施行された高齢者雇用安定法の改正において設けられた、70歳までの雇用確保措置・就業確保措置をメインとしてその概要や留意点等が採り上げられた。

冒頭、法改正の概要や企業等が講じるべき対応について説かれた後、後半は講師によるQA方式で講義が進められた。概要解説では70歳までの雇用確保措置・就業確保措置については努力義務されているものの、全く実施しない場合は指導・勧告対象となること。他社での継続雇用についても雇用確保措置・就業確保措置の対象となること等、ポイントが分かり易く解説された。

後半のQA方式での講義では「定年後再雇用の労働者について、就業規則に定める退職事由に該

当した場合は契約更新の拒否が出来るのか？」や「定年前後で仕事内容等については大きな差を設けず、賃金だけ下げることができるのか？」といった、より実務的な問題がQとして提示され、それぞれ講師により回答・解説がなされた。講義中には判例解説も行われるなど、今後対応すべき項目や要点が分かり易く纏められた講義となった。

○第2テーマ

「労働条件変更のポイントと法的留意点」

講師：弁護士法人リバーシティ法律事務所

和田氏、荒川氏

第2テーマでは実務上発生頻度も高い労働条件変更時の留意点と実例について講義が行われた。

冒頭、労働条件の変更に際しては合意原則が前提にあるというもと、特に不利益変更時の判例をもとに留意点等について解説が進められた。このうち、合意についても黙示の合意には慎重であるべきといった点、合意に至るまでの説明過程や記録がポイントになるといった点等、実務上に即座に活かせる知識が盛り込まれた解説となった。

後半では労働条件の不利益のうち特に賃金制度の変更についてポイントを絞り講義が進められた。賃金制度変更には倒産回避や、年功重視から成果重視を目的とした変更など様々なケースが存在するが、それぞれのケースについて判例が多く取り上げられ、変更の際しての客観的合理性（必要性や程度、代替措置、労組との交渉経緯、経過措置の有無等）がポイントとなる旨を中心に講義が進んだ。

○第3テーマ

「労働法に関する近時の厳選重要判例の検討」

講師：弁護士法人リーガルプラス 谷氏

第3テーマでは近時の重要判例の争点、影響度、留意点等を中心とした講義が行われた。

冒頭、労働基準法第32条、36条、37条等、法令の条文について触れられたのち、特に残業代の算出方法に関するポイント及び、国際自動車事件等の判例が取り上げられ、各事件の判決ポイントと固定残業代設定時の留意点をはじめ、分かり易く解説がされた。

その後、不合理待遇の禁止を定めた改正パートタイム・有期労働法を巡る近時の判例として、大阪医科薬科大学事件（主に賞与が争点）、メトロコマース事件（主に退職金が争点）等の解説が行われた。ここでも判決のポイントとして、正社員・契約社員間の勤務形態や異動の有無等、不合理でないと認められるに相当する要件があったか、具体的に労働条件のどの部分が不合理であると認定されたか等、各社の事例を交えた解説が行われた。

第7回人事労務講座

「人事・賃金制度の見直しのポイント」

2021年12月7日（火）15:00~17:00

12月7日（火）、第7回人事労務講座が社会保険労務士法人ハーモニー特定社会保険労務士、森本哲郎氏を講師に招き「人事・賃金制度見直しのポイント」と題し開催された。

7会員7名の参加により始まった講座は冒頭、森本氏より人事制度を取り巻く近時の動向、として「同一労働同一賃金」「ジョブ型雇用」の2点をポイントとして解説された。このうち「職務」にフォーカスを充てて給与や評価体系を決めるジョブ型雇用については耳慣れない会員も多く、興味深く概要や体系、メリットデメリットについて聴講していた。



その後、講座は本題である人事・賃金制度見直しのポイントに移行し、あるべき賃金制度として「社員一人ひとりの成長に寄与する」「合理的な評価、処遇がされる」「努力により獲得できる」などの点が挙げられ、こうしたあるべき賃金制度が実現すれば企業に利益をもたらすとともに、社員のエンゲージメント向上に資する旨が説かれた。



【講師の森本哲郎氏】

次に賃金制度見直しに向けたステップとして、自社制度の分析のポイントやモデル賃金制度について、職能給や職務給の考え方、評価を適正に反映する方法など幅広い観点から見直しに向けた方法が説かれた。また、講座内では架空の会社の賃金体系を資料に使用し、昇格時の計算などを行う場面も見られ、実践的な内容となった。

最後に纏めとして森本氏より、改めて賃金制度見直しの目的とポイント、評価制度については全面的な改定にこだわらず、無理のない範囲から進めるべきである、といった点が説かれ、講座は終了した。

第6回労務法制委員会

「非正規雇用契約社員をめぐる

実務対応と留意点」

2022年2月8日（火）15:00~17:00

2月8日（火）、第6回労務法制委員会が「非正規雇用契約社員をめぐる実務対応と留意点」をテーマに今回はけやき総合法律事務所より弁護士の徳吉氏、柿田氏、鳩貝氏の三氏を招き、10会員11名の参加により開催された。



【講師の徳吉弁護士】

パートタイム労働者やアルバイト等、働き方が多様化する非正規雇用契約社員の雇用については、労働基準法に加えパートタイム・有期雇用労働法や労働者派遣法も含め留意すべき点が多く、講義はQ&A形式を中心として進められた。

冒頭では各法律の概要について、法改正の経緯も踏まえ「不合理な待遇の禁止」や「差別的な取扱いの禁止」について等をはじめ、ケースをもとに分かり易い解説が行われた。

次に、実務上の運用に関するQ&Aとして、「コロナにより業績が悪化しています。アルバイトのシフトを減らして、支給する賃金を減額することはできますか？」「正社員にはテレワークを導入していますが、非正規雇用社員は現場での仕事が多くテレワークで出来る業務が限定されます。

・非正規雇用社員には一律に出社を命じることが出来ますか？・テレワークをする非正規雇用社員の給与を、出社する非正規雇用社員の給与より低くすることは出来ますか？」といったより実務的な非正規雇用契約社員への雇用管理上の対応について、判例等をもとにした解説があった。締め括りでは、雇止め時の留意点について、整理解雇の4原則を踏まえたうえで留意すべき点が説かれ、講座は終了した。

