

急務！法対応(第7回)

ブラック企業社長、働き方改革関連法で悔い改める？

2019.01.09

2018年6月29日、「働き方改革関連法」が成立した。ポイントは3つ。「残業時間規制」「同一労働同一賃金」「高度プロフェッショナル制度(労働時間規制適用除外制度)」だ。法案をよく読めば、どんな制限があるのか分かる。しかし、自社はどう変わっていけばよいのか、なかなか“自分ゴト”にしにくい。

働き方改革関連法への対応は、生産性を上げて、競争力を高めるチャンスだ。3つのポイントの詳細は、本連載の過去記事を読んでほしい。今回は、自社での対応方法をイメージできるよう、ブラック企業のB社を仮想事例として紹介する。

サービス残業がネットにさらされ採用難に

人事担当:社長、今年は採用がものすごく苦戦しています。全然人が集まりません。

社長:なんだと。100人必ず集めろと言ったはずだ！

人事担当:それが、ネットでわが社が話題になっているようでして……。

社長:話題になったらいいじゃないか。無料で宣伝してもらっているようなものだ。

人事担当:良い話題ならいいんですが。当社は「サービス残業がひどい」というコメントが拡散されているようなんです。採用に応募しようとしている人も、その情報を見て応募をためらっている可能性があります。

SNSなどで自社の評判があつという間に広まる時代だ。働き方改革関連法の施行を待つ現在、新たな法律への対応は必須となる。むしろ、法対応を対外的にアピールするくらいの姿勢であれば、ブランドイメージの向上にもつながる。まずは正確な勤務時間を計る仕組みを入れて、その上で社員の残業時間を制限しよう。

働き方改革関連法の残業時間規制は次の通り。雇用主には罰則が科せられるので厳守が求められる。

(1) 原則的な限度時間は、1カ月45時間、かつ、1年360時間まで(休日労働を含まず)。

(2) 特別の事情がある場合であっても、1年720時間まで(休日労働を含まず)。

(3) (2)の場合、以下のすべてを満たす必要がある。

- 単月で100時間未満(休日労働を含む)
- 2~6カ月の平均で月80時間以内(休日労働を含む)
- 月45時間を上回る回数は年6回まで

(4) 会社がこれらの規制に違反した場合、6カ月以下の懲役または30万円以下の罰金が科せられる。

```
(function(w,d,s,l,i){w[l]=w[l]||[];w[l].push({'gtm.start':new Date().getTime(),event:'gtm.js'});var f=d.getElementsByTagName(s)[0],j=d.createElement(s),dl!='dataLayer'?'&l=hl:':j.async=true;j.src='https://www.googletagmanager.com/gtm.js?id='+dl+f.parentNode.insertBefore(j,f)})(window,document,'script','dataLayer','GTM-K9XWQF5');
```

```
!function(f,b,e,v,n,t,s){if(f.fbq)return;n=f.fbq=function(){n.callMethod?n.callMethod.apply(n,arguments):n.queue.push(arguments)};if(!f._fbq)f._fbq=n;n.push=n;n.loaded=!0;n.version='2.0';n.queue=[];t=b.createElement(e);t.async=!0;t.src=v;s=b.getElementsByTagName(e)[0];s.parentNode.insertBefore(t,s)}(window,document,'script','https://connect.facebook.net/en_US/fbevents.js');fbq('init','996021997138363');fbq('track','PageView');
```

//

```
window.dataLayer=window.dataLayer||[];function gtag(){dataLayer.push(arguments);}gtag('js',new Date());gtag('config','AW-686888305');
```

契約社員の待遇格差で訴えられる… 続きを読む