

序章

小さな会社の働き方改革 どうすればいいのか？

1 小さな会社にとって働き方改革とは

2018年は日本全国が働き方改革・働き方改革で連日のように新聞紙上を賑わしていました。

私も地元新聞社から働き方改革のセミナー依頼があり、講演もさせて頂きました。

その中で感じたことは多くの社長さんはこの働き方改革といえば、残業規制とAI（人工知能）などを活用した労働生産性向上による労働時間短縮などしかイメージが湧かないようです。

確かに、2018年の国会（169回国会）において、政府の推進する働き方改革の各種改正法が成立しました。改正の対象となった法律は、労働基準法・雇用対策法・短時間労働者の雇

用管理の改善等に関する法律など多岐にわたっており、労働基準法に関しては70年ぶりの大改革と言われておりました。

その結果この法規制の流れは仕方がないかと今では大半の社長さんをご理解しているのではないかと思います。郵便局が土曜の配達を止めるとか、金沢では金沢駅のショッピングセンターの元旦営業を取りやめるとか、労働時間削減に向けた取り組みが徐々に見られるようになってきました。

それではこの本の読者である小さな会社の社長さんの会社にはどのような影響がでてくるか、私なりに考えてみました。働き方改革のスケジュールは下記のような流れです。

働き方改革関連法（7月6日交付）スケジュール						
項目	2019年4月	2020年4月	2021年4月	2022年4月	2023年4月	2024年4月
年次有給休暇の5日間取得義務（共通）	→					
労働時間の上限規制（中小企業）		→				
労働時間の上限規制（大企業）	→					
高度プロフェッショナル制度（共通）	→					
医師面接見直し・時間把握（共通）	→					
同一労働同一賃金（中小企業）			→			
同一労働同一賃金（大企業）		→				
賃金債権時効延長（別法案共通）		→				
月60時間超割増率引き上げ（中小企業）					→	
限度基準適用除外見直し（共通）						→

（但し賃金債権時効延長は予定であります）

序章 小さな会社の働き方改革どうすればいいのか？

この表にあるように、小さな会社は、2019年4月年次有給休暇の5日間取得の義務化・2020年4月労働時間の上限規制・2021年4月同一労働同一賃金・2023年4月60時間超割増率引き上げなどが予定されております。この問題点は大企業とはその施行時期が1年遅れ又は同じ時期にスタートするという点であります。

10人未満の小さな会社でも、大企業と同じ対応が要求されてくる訳であります。しかも罰則も規定されました。

従って、これらの法改正に対応できない小さな会社では、やがていま一番大切な人材がより福利厚生の良い賃金のより高い大手企業へ転職していくといった流失の懸念が心配される点であります。

働く側からみればそれは当然で、有給休暇なども法律どうり与えてくれないような会社よりは、福利厚生のしっかりした賃金が高く、休日もしっかりとれる、退職金制度なども整備された会社にトラバユしていつてしまうのではないかと思います。これまでは簡単にトラバユできない社会でしたが現在は有効求人倍率も2倍をこえるなどトラバユが比較的簡単です。現にうちの顧問先の離職状況を分析してみると最近の離職は、退職の時点ですでに転職先が決まっているといったケースがほとんどであります。従ってこの人手不足の社会のなかで、他社への人材流失は、この改革が進展していく中で加速して、結果的に一番影響を受けてしまうのが、体

力のない小さな会社の社長さんがたではないかと私は思います。

2

有給休暇の義務化・残業規制・迫りくる 人手不足あなたの会社はどうしますか？

2019年4月から、有給休暇の会社からの5日間の付与の義務化がスタートしますが、社長の会社は対応できますか？顧問先の社長さんからよくお聞きする話として、うちの会社ではとても人手がなく、有給休暇はとてもあたえられないよと言ったお話をされる社長さんが結構おられます。

これまで有給休暇が十分消化されている会社であれば、今回の法改正の影響はあまりないと思いますが、小さな会社ではそのような会社は少ないと思います。付与義務日数は5日間ですから、計画年休制度などを活用して対応すれば小さな会社でもなんとか運営できるのではないかと思います。詳細な対応については、第5章で記載したいと思います。

また、残業規制については月間100時間未満、2から6カ月平均80時間以内、年間720時間以内の上限規制が、中小企業では2020年4月から法律がスタートします。下記のような内容です。