

同一労働同一賃金や有給5日付与、残業上限規制に、どう向き合うべきか

労務管理  
激変  
時代

# 働き方改革に対応した 企業実務と実践



働き方改革関連法（主に労働法）が成立し、本年4月からいよいよ運用が始まりました。

大企業と中小企業ではスタート時期に時間差こそありますが、年休5日の強制付与は4月から始まるなど、今までとは明らかに異なる「異次元の労務管理」が求められるようになりました。

本講座では、働き方改革の各論である「年次有給休暇5日付与義務」「残業上限規制」「同一労働同一賃金」の内容と実務対応につき、法律・通達・指針に基づき、Q&Aを交えながら留意点等について解説いたします。

大きな経営課題ともなるこの働き方改革、自社で、どう取り組むべきか、ヒントを得られる講座になっています。

## 実施要項

日 時 ● 令和1年9月26日（木）午後1時30分～4時30分

会 場 ● 胆江地域職業訓練センター

（奥州市水沢真城字中上野96-3）

受講料 ● 会員 無料 一般 2,000円

講 師 ● 特定社会保険労務士・小島経営労務事務所所長 小島 信一 氏

申 込 ● 9月20日までFAXにてお申込下さい。

定員  
80名

（公社）胆江法人会

〒023-0818 奥州市水沢東町4

TEL 0197-24-3141

Fax. 24-3148

（キリトリ線）

「働き方改革に対応した企業実務と実践講座」申込書

会社名		電 話	
住 所		F A X	
参加者		参加者	



## 講座内容

### I. 【導入】

- ・働き方改革法案の全体像
- ・中小企業は何を、どう変えないといけないのか
- ・働き方改革のスケジュール

### II. 【同一労働同一賃金】

1. 同一労働同一賃金とは何か  
～職務の範囲、責任の程度、その他の事情をどのようにして明確化するのか～
2. 法律とガイドラインを受けて、何をどう変えるべきか  
～就業規則、賃金規程はどこから、どうやって見直すべきか～
3. 賞与、退職金を非正規（パート、アルバイト、嘱託）にも支払うべきなのか　～最新の裁判例を受けて～

### III. 【年5日の有給休暇を与える義務】

1. 年次有給休暇の基本原則
2. 年5日の時季指定義務とは今までと何が違うのか
3. 就業規則には、どう規定するのか、記載は義務なのか
4. 運用上の留意点とは、計画的に付与する必要があるのか

### IV. 【時間外労働の上限規制】

1. 70年ぶりの大改正とはどういうことか
2. 1か月、1年、結局何時間まで残業が可能になったのか
3. 労働安全衛生法上の時間管理とは何か、管理職も時間管理するのか
4. 36協定の出口規制とは何か、罰則がつくのか

## 講師

特定社会保険労務士  
小島 信一

小島経営労務事務所所長 特定社会保険労務士。  
1968年静岡県静岡市生まれ。大学卒業後、大手酒類・食品会社にて営業を6年間行う。平成8年小嶋経営労務事務所入所。  
約12年間、社労士業務の修行をし、平成19年開業する。  
主な著書：「小さな会社の事務がなんでもこなせる本」日本実業出版社「有限会社経営の手引き」新日本法規出版 いずれも共著。  
ほか、ビジネス雑誌、執筆多数。

