

公開講座通信

Monthly letter from insource

4

April

働き方改革と「2018年問題」

働き方改革は実用段階へ

2016年の「働き方改革実現推進室」の設置に始まった「働き方改革」の取り組みが、2018年、いよいよ本格的に始動します。その中でも、労働契約法改正にともない、4月から適用が始まる有期契約労働者の無期転換には、早急に対応することが求められ、現在の対応準備に追われている人事部門の方も多いのではないのでしょうか。これは、ご存じの通り、ある企業との間で、有期労働契約が繰り返し更新されて、通算5年を超えたときに、労働者側からの申込みがあれば、無期労働契約に転換されるというものであり、雇用の安定を目的として導入されました。

遅れがちな法改正の対応

人手不足の折ということもあって、「パートタイマーを正社員化する」という形で、先んじてこの問題に対応してきた企業がある一方で、この「有期契約労働者の無期転換問題」に対する対応方針を決めかねている企業が、実に25%に上るという調査結果もあります。いずれにしても、人事部門はもちろんのこと、組織内の管理監督者全員がこの法改正の内容をきちんと理解し、しかるべき対応ができるよう、早めに何らかの手立てを打っていく必要があるでしょう。

制度の見直しが求められる「同一労働同一賃金」

もうひとつ、「働き方改革」に関連する法改正で、非正規雇用社員の処遇改善を狙いとした「同一労働同一賃金」への対応も、1年先送りになったとはいえ、今年からその準備に着手することが望まれます。正規、非正規を問わず、同じ貢献をしている人には同じ金額を支払うことが求められるため、従来まで運用してきた様々な社内制度に手を入れる必要が生まれてきます。それに伴い、当然、組織の中での人の使い方、評価の仕方も変わってくるため、ここでも管理監督者への周知とチェックが欠かせないものとなります。

人材の有効活用こそが働き方改革のゴール

これらの動きは、ともすると、組織運営におけるハードルを上げる「制約」として認識される可能性があります。しかし、「働き方改革」のそもそもの目指すところは、ますます貴重なものとなる人材を、もっと有効に活用していこうというものです。その主旨に従ってこれらの法改正にも対応していくことが、中長期的には、不本意な人材の不活用を阻止することになり、わが社、ひいては我が国の活性化に活かされていくものになるはずです。変化はチャンスと捉え、2018年問題に前向きに取り組むことが、停滞気味の今の日本を変えるためには必要ではないでしょうか。

PICK UP

おすすめ研修のご紹介

・労務管理研修

本研修は、労働基準法等の基本知識およびワークライフバランス(仕事と生活の調和)を理解の上、組織の生産性や業務効率を高めるべく各種タイムマネジメント手法を習得していただきます。また、メンタルヘルスのラインケアについても学び、職場実践へとつなげていただきます。

・生産性向上研修～明確な指示で、部下のパフォーマンスを高める

日本の誇る「かんばん方式」をマネジメントに応用し、組織の生産性向上をはかる研修です。自部署の資源を最大に活かし、限られた時間の中で、部下の仕事をきちんと成果につなげるための施策を学びます。