

働き方改革について住宅産業界の対応は2つ。「法律としての対応」と「事業としての対応」が重要です。法律としての対応は地域の弁護士事務所や社労士事務所を利用しても多数情報が入ってきますが、特に流通事業・業務システムそのものについての改革が求められている点についてはどのように進めればよいのか全国的に見ても、2019年4月よりスタートする新法は、中小企業も同時にスタートするものがあります。まずは「年次有給休暇の確実な取得」毎年5日、時季を指定して有給休暇を与える必要があります。

事業の将来に向けての対応が出来ていなければ、若い人材または新たな働き手は集まりません。それどころか人は働いても働いても楽しみや将来の賃金に可能性を見いだせない職場にいつまでも残りません。世の中は人材不足が続き、条件のよい職場は増えてきています。流通事業は評価制度・賃金・働き方そのものの見直しを進めていく必要があります。

事業主の皆さまへ

「働き方」が変わります!!

2019年4月1日から
働き方改革関連法が順次施行されます

Part
1

施行：2019年4月1日～ ※中小企業は、2020年4月1日～

時間外労働の上限規制が導入されます！

時間外労働の上限について、**月45時間、年360時間**を原則とし、
臨時的な特別な事情がある場合でも**年720時間、単月100時間未満**（休日労働含む）、
複数月平均80時間（休日労働含む）を限度に設定する必要があります。

Part
2

施行：2019年4月1日～

年次有給休暇の確実な取得が必要です！

使用者は、10日以上**の年次有給休暇**が付与される全ての労働者に対し、
毎年5日、時季を指定して有給休暇を与える必要があります。

Part
3

施行：2020年4月1日～ ※中小企業は、2021年4月1日～

正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の 不合理な待遇差が禁止されます！

同一企業内において、
正規雇用労働者と非正規雇用労働者（パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者）の間で、
基本給や賞与などの個々の待遇ごとに不合理な待遇差が禁止されます。

「働き方」に関する詳細・お悩みは【相談窓口】へ
改正法の詳細は厚生労働省HP『「働き方改革」の実現に向けて』をご覧ください。
<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322.html>

流通事業の働き方対策・雇用形態を考える

今まさに雇用形態の変化が起こっています。流通事業への影響は甚大です。

厚生労働省では雇用形態改善に向けたPRを今後も強化。働き方改革に向けて住宅産業界流通事業者も様々な視点で鑑みて、対策を構築する必要があります。

無期転換ルールがスタート

2018年4月より改正労働契約法により、有期雇用で5年を超えて契約更新する人たちには希望すれば無期雇用に転換できる契約社員・パート・派遣などの雇用形態は問われず対象者は450万人
事務員・消費者事業のショップ店員・窓口業務 等々・・・様々な人材がこの無期転換ルールに当てはまる。

有期雇用派遣の期限

改正労働者派遣法で有期雇用派遣は最長3年。同一の派遣社員を受け入れ続ける場合には、無期雇用派遣への転換が必要となります。その場合派遣会社は1割～3割ほど派遣料金の値上げの可能性もあります。

「同一労働同一賃金」の導入

契約社員やパート、派遣の基本給や賞与、手当などの待遇については正社員との間に不合理な格差を設けることを禁止する制度が導入されます。待遇に差がある場合は企業に説明を義務付けになることもポイント。

流通事業者の人材育成、流通事業は新体制へ

流通事業は得てして、人と人とのつながりが重宝されてきたコミュニケーションの事業とも言えます。しかしそれを続けると、忙しい人はずっと忙しいままで、休みを自由に取ることも、部下を育てることも出来ません。「人を育てている時間がない」「自分でやった方がはやい」この考え方を改革していかなければなりません。現場には出ていない経営陣はスーパーバイザーに対して、自分で数字を追うのではなく社員を動かすことが重要だということを伝えますが、現場の人はどのように教えたら今の若い世代に対して伝わりやすいのか、やり方を知りません。ここの認識が重要です。

今の40～50代の人と20～30代の人では仕事に対する考え方に違いがあることを明確に認識し、対応の仕方を変えなければ自分たちにとって都合のいい人材ばかり集まることはもうありません。

経営陣・部長・店課長・一般社員・・・それぞれ役割があり、動き方も会社によって千差万別ではありますが一般的に部長の役割が会社を左右します。部長は現場の仕事を管理しながら、既存事業推進が難しい場合は新たな仕事を創りださなければならないという命題が与えられています。業務を管理するだけなら課長、部を経営するのは部長というかたちです。

その為、部長に何を経験させ、経験から何を学ばせるか、経営者は部長という人材に対して何を求めるのか、事業ビジョンを明瞭にすることが求められます。特に流通事業は百社百様です、メーカーの立ち位置に行く会社もあれば、消費者事業にシフトする会社も、既存事業をまるごと改革する会社もあります。まず流通事業者は、何かを始める前に、現在の社内体制の改革と社員ひとりひとりの役割の見直しを行うことが第一歩です。