

# リテール君とマーコさんの 働き方改革対策講座 第1回

## 働き方改革の目的と導入された背景



### リテール君

商業高校3年生。1年生のときに販売士3級に合格しました。  
小売業に興味があり、コンビニエンスストアでアルバイトをしています。



### マーコさん

大手小売業勤務。社会人3年目。販売士2級の資格を持っています。  
リテール君は弟です。



### 佐藤敦規先生

「社会保険労務士の佐藤です。これから、働き方改革と事業者としての対策について勉強していきましょう。」

※佐藤敦規氏は、1964年東京生まれ。中央大学卒業後、パソコン関連誌の編集者、印刷会社勤務を経て、現在は、社会保険労務士として活動。



(注)「販売士」は、「リテールマーケティング(販売士)検定試験」の合格者に付与される称号です。「流通・小売業界で必須の定番資格」として、社会的にも高い信頼と評価を得ています。

### マーコさん

働き方改革って何を目的としているのですか？ 以前のように残業ができなくなったため、余裕がなくなるし、残業代も減ってしまいました。働く人にとってはうれしくないことが多いです。有休を5日間とらなければならないことも違和感を覚えます。



### 佐藤先生

気持ちはわかります。休みをとるよりも働いてお金を稼ぎたいと考える人もいますからね。でも60を過ぎてマイペースで働きたいという人、子供が小さい間は仕事をセーブしてできるだけ子供と一緒に過ごす時間を増やしたい人などいます。あるいは親の介護のためにフルに働くことができない人もいます。そうした人達でも無理なく仕事を続けられるようにするのが、働き方改革の目的です。日本の人口は減少しています。当然、労働人口という働く人、働ける意欲もある人も減っていきます。

それを補うため、今まで仕事に就いていなかった高齢者や主婦の人達も継続して働けるようにしたいという狙いが背景としてあるからです。

リテール君

なるほど。ボクの働いているコンビニでも、最近、短時間勤務の主婦の人や高齢者のパートの人が増えています。最初は心配していたけど、みんなテキパキと働いています。



佐藤先生

よかったですね。無駄な作業や残業をしないで効率よく働き、生産性を上げる必要があります。ちなみに、来年以降は、同一労働同一賃金といってパート社員と正社員の差をできるだけ近づけようとする施策も実行されるようになります。

マーコさん

同一労働同一賃金も働き方改革に含まれるわけですね？



佐藤先生

そうです。残業時間の規制や年次有給休暇取得の義務化といった労働時間の見直しと並ぶ働き方改革の目玉となる施策です。

マーコさん

私の給料が上がる分には嬉しいけど、同じ仕事をしている人が皆、同じ給料というのは変な話じゃないですか？



佐藤先生

今回、導入される同一労働同一賃金の主旨は、同じ仕事をしていれば同じ給料にするというものではありません。パートや派遣社員といった非正規社員の待遇をできるだけ正社員に近づけようとするものです。今まで正社員と同じような仕事をしていてもパートというだけで賞与がない人や手当がつかない人がいました。今後はこうした状況が改善されます。社員と同額ではないものの、パートや派遣社員でも社員と同じように賞与や手当をもらえる人が増えます。

働き方改革の詳細については、次回以降で説明します。

リテール君

次回のテーマは、時間外労働の上限規制です。一緒に勉強していきましょう。





## 働き方改革の主なポイント

### ■労働時間の見直し

- ・残業時間の上限規制** 2019年4月から施行済（中小企業は2020年4月から）  
 原則とし残業時間の上限は月45時間、年間で360時間となります。臨時的で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）、複数月の平均が80時間（休日労働含む）までしか残業（法定外残業）ができなくなります。
- ・年次有給休暇取得の義務化** 2019年4月から施行済  
 年10日以上の子次有給休暇が付与される労働者に対し、会社は年5日の有給休暇を取得させなければなりません。法定の子次有給休暇の中から延べ5日間とらせる必要があり、会社独自の特別休暇は対象外となります。会社のお盆休みや年末年始の休みをとったからといって済むわけにはいかないのです。管理監督者やパートタイム社員も対象となりますので留意してください。

### ■雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

- ・同一労働同一賃金の導入** 2020年4月から（中小企業は2021年4月から）  
 同一企業内において正社員と非正規社員（パートタイム社員、有期雇用社員、派遣社員）との間で、基本給や賞与、手当など個々の待遇ごとに「不合理」な待遇差が禁止されます。正社員と非正規社員（パートタイム社員、契約社員、派遣社員）との間の待遇差について、「不合理」なものとそうでないものの原則的な考え方や具体例を示す「同一労働同一賃金ガイドライン」が厚生労働省から発行されています。

※同一労働同一賃金ガイドライン

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190591.html>

「資本金の額または出資の総額」と「常時使用する労働者の数」のいずれかが次の数字になっていれば、中小企業に該当すると判断されます。

業種	資本金の額または出資の総額		常時使用する労働者数
小売業（飲食店を含む）	5,000万以下	または	50人以下
サービス業	5,000万以下		100人以下
卸売業	1億円以下		100人以下
その他の業種	3億円以下		300人以下