

## 【石寄弁護士からのメッセージ】

世間では「働き方改革」と「労務コンプライアンス」とを混同して説明されることが多いと感じます。

「働き方改革」とは、基本はあくまで「国と国民の関係」での改革を示したものにすぎません。その改革の大きな構図は、

- ①自営業者として生きるか、勤労者として生きるかの国民の自己決定を阻害しない。
- ②その自己決定ができるように国は支援する。
- ③国は企業に対し国民が自己決定できるように支援を要請する。(助成金を出す)

というものです。

一方、「労務コンプライアンス」(法令遵守)は、いわば『働かせ方改革』であり、「使用者と労働者の関係」の問題です。

働かせ方、つまり日常の労務指揮の一環として、時間外・休日労働命令や教育指導のあり方について法令遵守が求められる時代となっているのです。(長時間労働やパワーハラスメントが大きく問題視されています)

そこで本セミナーでは、「働き方改革実行計画」の内容を説明する前に、「働き方改革」と「労務コンプライアンス」の違いを説明します。(裏面にチャート図を付けました)

その上で、「働き方改革実行計画」では、上記③の企業への要請にとどまらず、時間外労働の上限規制について、刑罰をもって使用者に法令遵守を間接強制し、同一労働同一賃金法では私法的効力を付与する方向であることから、この点について企業のとるべき対応を詳しく説明いたします。

時間外労働の上限規制、継続審議中の労働基準法改正および同一労働同一賃金関連を一括しての改正法要綱案が公表されましたので、上記内容はもちろん、同要綱案に含まれる各関連法案の重要部分についても十分に解説いたします(法律案が出ていればそれらも解説いたします)。