2024 働き方改革推進支援事業
巡回訪問･個別相談会
～取組支援のご報告～

2024/9/30　発行　　協同組合ワークス

時下、ますますご清栄のこととお慶び申しあげます。平素、当組合事業推進についてご高配を賜り厚くお礼申し上げます。
2024 年度 働き方改革推進助成金団体推進コースを活用して、取組した内容を皆様にご報告いたします。

1．取り組み事業の流れ

①巡回指導　状況確認
②個別相談会 申し込み
→ 相談・指導・対応策 → 組合員への情報共有・活用

③共同利用する機器　マックスハブ
→ 随時貸出利用可能です。ご希望の場合には事務局までお電話ください

2．事例紹介

① 巡回指導報告　　8 月　全構成事業所 18 社実施

働く人々がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現するため、「働き方改革関連法」が 2019 年4月から順次施行され、従来の働き方が見直されつつあります。 そこで、全構成事業所においての現状把握と改善されたいこと等を社会保険労務士佐藤秀樹先生にご指導いただき訪問いただきました。個々の訪問結果については別紙添付いたします。

（自社の働き方改革　取り組み事例ご紹介）
・短時間制度の拡充・・・・適用対象者を小学校 4 年生までに拡充
・テレワークの導入・・・・希望や状況に応じてテレワークの導入
・直行直帰の導入・・・・・時短に繋がるため許可により出張先からの直行直帰の導入
・消灯時間の設定・・・・・残業を減らす目的で消灯時間設定

相談風景

② **個別相談会報告　　開催日:2024/9/28（土）10 時～15 時　　申し込み 3 件**

（ある質問について）

Q．労働者を募集する際の労働条件の明示で法改正がありました。試用期間を設ける場合の「就業場所・従事すべき業務」は、試用期間中の条件という意味でしょうか。
本採用したときのことまで書く必要があるのでしょうか。

A．試用中と異なるなら明示が必要であります。契約締結時は労働者を、従事すべき業務の内容や賃金、労働時間等の必要項目明示しなければなりません。
令和６年４月からは、労働者が従事すべき業務の内容に関する事項に「従事すべき業務の内容の変更の範囲を含む」ことになりました。指針では、募集時に「従事すべき業務の内容等の水準、範囲等を可能な限り限定」「職場環境を含め可能な限り具体的かつ詳細に明示」するよう配慮を求めております。就業規則に配置転換規定があっても個々の契約書に明示してください。続いて、職安法に基づき明示が必要な事項に「試用期間」が含まれています。試用期間の有無やその期間を書くべきと解されています。明示が必要な事項のうち、試用期間中と当該期間が終了した後の従事すべき業務の内容等が異なる場合には、それぞれの従事すべき業務の内容等を示す必要があります。試用期間中は、本採用後の労働条件と相違することもあります。本採用後の賃金を異なる金額にするときもあらかじめ明示が必要です。いざ応募があって、労働契約を締結するときには、労基法に基づく労働条件の明示が必要になります。職安法と労基法では明示事項に相違があります。募集等する際には試用期間のほかに社会保険等の適用、労働者を雇用しようとする者の氏名または名称、受動喫煙防止措置に関する事項の明示が求められています。

③　**共同で利用する労働能率の増進に資する機器**

（貸出利用実績例）　※2024 年 9 月 30 日時点
・外国人と遠方の通訳との面談に利用
・インドネシア現地の面接に利用

ご希望の場合には組合（TEL:087-815-1173）までお問い合わせください。

MAXHUB

無償
貸出可能

このたび個別巡回指導・個別相談会を実施しましたところ参加者からは、自社の課題・解決策が見つかったとの感想を多数いただきました。
佐藤先生の個別巡回訪問時に全事業所様の労務管理に関するチェックに資料等のご協力いただきありがとうございました。