

【訂正とお詫び】『働き方改革関連法の概要と企業の実務対応』5冊

このたび当法人の会員様にお配りしました『働き方改革関連法の概要と企業の実務対応』テキストについて資料の記載内容に誤りがございました。
つきましては、文書訂正のお知らせとお詫びを致します。
ご迷惑をおかけいたしましたことを、深くお詫び申し上げます。

【働き方改革関連法の概要と企業の実務対応に係る正誤表】

[vol.1 総論編]

正誤箇所	誤	正
p45	最高裁は、同社のトラック運転手の「職務内容」(A)については、業務の内容・責任の程度の双方において同一であるが、正社員については出向を含む全国規模の広域移動の可能性があるのに対し、契約社員については就業場所の変更・出向は予定されておらず、また、正社員については役職等級制度がもうけられておらず、職務遂行能力に見合う等級役職への格付けを通じて、将来、会社の中核を担う人材として登用される可能性があるのに対し、契約社員についてはそのような人材として登用することを予定されておらず、「職務内容・配置の変更範囲」(B)は異なると認定した。	最高裁は、同社のトラック運転手の「職務内容」(A)については、業務の内容・責任の程度の双方において同一であるが、正社員については出向を含む全国規模の広域移動の可能性があるのに対し、契約社員については就業場所の変更・出向は予定されておらず、また、正社員については役職等級制度がもうけられておらず、職務遂行能力に見合う等級役職への格付けを通じて、将来、会社の中核を担う人材として登用される可能性があるのに対し、契約社員についてはそのような人材として登用することを予定されておらず、「職務内容・配置の変更範囲」(B)は異なると認定した。

[vol.3 有給休暇の取扱実務編]

正誤箇所	誤	正
p29 (3)計画的付与導入に当たっての注意点 ①有給休暇の日数が少ない労働者の取り扱い	したがって、計画的付与を行う日数を多くすぎると保有している有給休暇がその日数に足りない社員も多くなりますので、こうした負担があることを認識する必要があります。	したがって、計画的付与を行う日数を多くすぎると保有している有給休暇がその日数に足りない社員も多くなりますので、こうした負担があることを認識する必要があります。
p29 (3)計画的付与導入に当たっての注意点 ①不利益変更に注意	夏季休暇や年末年始休暇は、法律で定められた休暇ではありませんが、多くの会社で特別休暇として与えています。これらの夏季休暇や年末年始休暇を特別休暇としては廃止し、有給休暇の計画的付与で取得させることができれば、社員が自由に取得できる有給休暇の効果的に消化させることが可能となります。 ただし、現状ある特別休暇を廃止して夏季や年末年始に有給休暇の計画的付与で補うことは、労働条件の不利益変更に該当しますので、社員の合意や変事の合理性、代替措置等を検討する必要があります。	夏季休暇や年末年始休暇は、法律で定められた休暇ではありませんが、多くの会社で特別休暇として与えています。これらの夏季休暇や年末年始休暇を特別休暇としては廃止し、有給休暇の計画的付与で取得させることができれば、社員が自由に取得できる有給休暇を効果的に消化させることが可能となります。 ただし、現状ある特別休暇を廃止して夏季や年末年始に有給休暇の計画的付与で補うことは、労働条件の不利益変更に該当しますので、社員の合意や変事の合理性、代替措置等を検討する必要があります。

[vol.4 同一労働同一賃金編]

正誤箇所	誤	正
p15		
p42 【6】企業が取るべき実務対応	賃金制度の見直し諸手当の改廃については、相当の時間やコストが係るが見込まれますが、	賃金制度の見直し諸手当の改廃については、相当の時間やコストがかかるが見込まれますが、
p44 ◆6-2.対策②-区別の可視化 【具体例】POINT⑤	勤務地や職務の変更が予定されていない浮き契約社員を採用する場合には、募集、採用の段階から明確に限定するようにする	勤務地や職務の変更が予定されていない有期契約社員を採用する場合には、募集、採用の段階から明確に限定するようにする