

◆ このようなことを悩まれていますか？ ◆

●就業規則の変更

〇〇製造をしている。受注に対して調整している為、有期契約社員が多い、就業規則や賃金は大丈夫か？

定年制度を変えようか考えている。無期転換ルール等は理解して手続等はしているつもりである。勘違いしていると心配なので就業規則、労働契約書等も含めてアドバイスしてもらえないか。

正社員、準正社員、契約社員、派遣社員、委託と多種にわたる雇用形態があり、どのように就業規則の整備をしたらよいか、実情を合わせた内容で相談したい。
将来的にはテレワークも視野にした多様な労働形態を考える。

●同一労働同一賃金

無期転換ルールを適用してみた。対応として問題ないと思うが正社員、非正規社員と比較してみたら仕事の内容で区別判断ができない。同一労働同一賃金に不安が残る。

親会社の社員の受け皿としての雇用形態がある。現場社員だけであったが管理社員職種が増え同じ職種が発生、質等も検討しているが自分一人では不安だ？

多業種の請負をしている、多職種の労働形態をとっている職種の統一に苦慮、同一労働同一賃金に向けて問題にならないか考えるよう上司に言われている。他にも労働法上問題にならないのか相談にのってもらえないか？
また、できれば長期的な視点で考えていきたい。

派遣労働者の均衡均等を考えた時の同一労働同一賃金の相談をどうしていったらよいか相談したい。

●賃金制度の改定

賃金に関して正社員、非正規社員との差をなくそうと現在、賃金改革中、案のところまできたが同一労働同一賃金について確認してもらいたい。
ボーナス等の判断についても少なからず教えてもらいたい。

●人手不足の解消

いつも人手不足を心配しており手が追われている。社長から何かできることはないのかと言われており、何からしたらよいかアドバイスがもらいたい。賃金の問題なのか、労働時間の問題なのか、どこへ相談してみたらよいか教えてもらいたい。

人手不足により業務の一部を外部に委託してみようと考えている。給与計算等考えているがメリットやデメリットが良くわからないのでアドバイスしてもらえないか？

人材確保が困難な時代であり募集に対しての非正規社員・有期雇用労働者募集の掛け方、賃金決定の方法、就業規則等を含めてアドバイスを受けたい。同一労働同一賃金を長期的に取組みたいと考えている。
人材定着・人在確保のための処遇改善・労働時間や賃金を踏まえた対応策を知りたい。

●長時間労働の是正

運送業務を行っているが労働時間が長く、業種として長くなるのは仕方がないという考えが続いてきた、このままではいけないと短期的、長期的に改善する方策をアドバイスしてもらえないか？