

『ワークシェアリング対応型人事制度』

柔軟な雇用形態にマッチする柔軟な人事・労務管理体制

参加のおすすめ

- ・アメリカ発の金融不安から始まり、我が国においても実体経済への影響が深刻になってきています。
- ・バブル崩壊以降、厳しい環境下であり続けた中小企業のみならず、大手企業でも経営を揺るがすほどの影響が生じ、従業員の雇用にまで問題が派生しています。
- ・企業の社会的責任（CSR：Corporate Social Responsibility）は、ステークホルダーである株主や金融機関だけに向けた言葉ではありません。企業は、“従業員の生活を支える場”としての役割を果たすことも重要です。
- ・従業員の雇用を守るための制度的枠組みとして、「ワークシェアリング」が急激にクローズアップされていますが、人事・労務管理の諸制度を体系的に見直さずに導入すると、大きな混乱を生じさせかねません。
- ・今回のセミナーでは、ワークシェアリングを導入するときの留意点を、他の人事・労務管理諸制度との関連において解説いたします。

日 時

平成21年 3 月 9 日（月） 14:00～16:30 （内、16:00～16:30は質疑応答）
受付開始 13:30

会 場

住友クラブ 3 階（大阪市西区江戸堀1-13-10 地下鉄四つ橋線 肥後橋駅2・5A出口からすぐ）

対 象

主に民間企業の経営者、人事担当役員、人事部長、人事ご担当者の方々

受講料

お 1 人様 5,250円（消費税込み）

講 師

株式会社 日本総合研究所 総合研究部門
上席主任研究員 大野 勝利（特定社会保険労務士）

セミナープログラムの内容

1. ワークシェアリングとは

- ・ ワークシェアリングの概念
- ・ 制度内容の類型整理
- ・ 制度導入の意義／期待効果の確認

2. 労働時間／休日・休暇に関する労務問題

- ・ 所定労働時間に関する考え方
- ・ 変形労働時間制との組み合わせ
- ・ 残業時間の考え方
- ・ 有給休暇、休日・休暇、休憩の考え方
- ・ 人事異動をおこなう際の留意点
- ・ 労働時間と賃金処遇との連動

3. 賃金管理制度に関する対応

- ・ ワークシェアリング制度の下での給与体系の再整備
- ・ 基本給の“時給化”の必要性
- ・ 諸手当の支給基準の見直し
- ・ 賞与の決定
- ・ 退職金の算定における勤続年数の取扱い
- ・ 雇用形態の変化時点の取扱い
「通常勤務形態⇔ワークシェアリング形態」

4. 成果主義・能力主義とのマッチング

- ・ 人事評価制度の適用方法と対象者
- ・ 目標管理制度を機能させるための対応