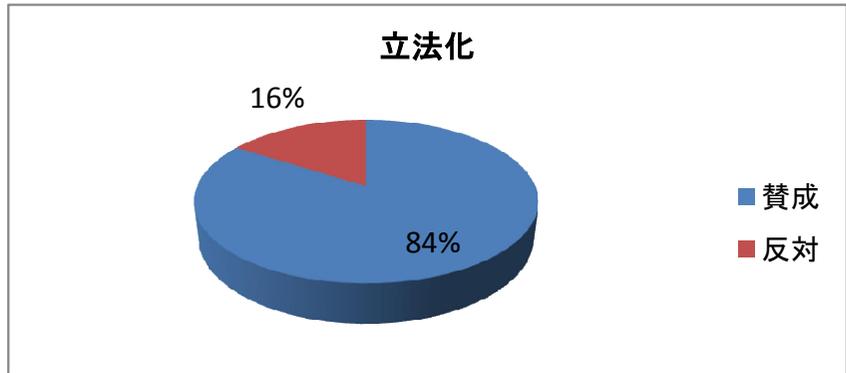
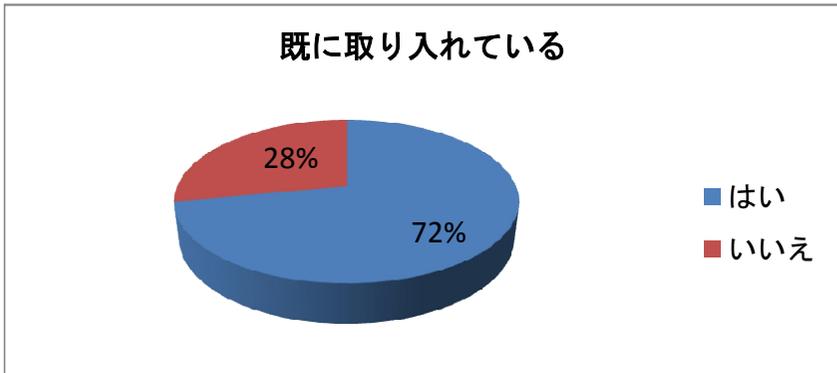
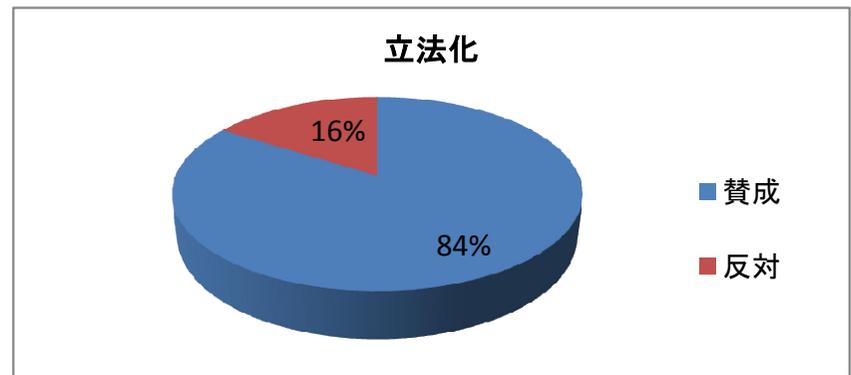
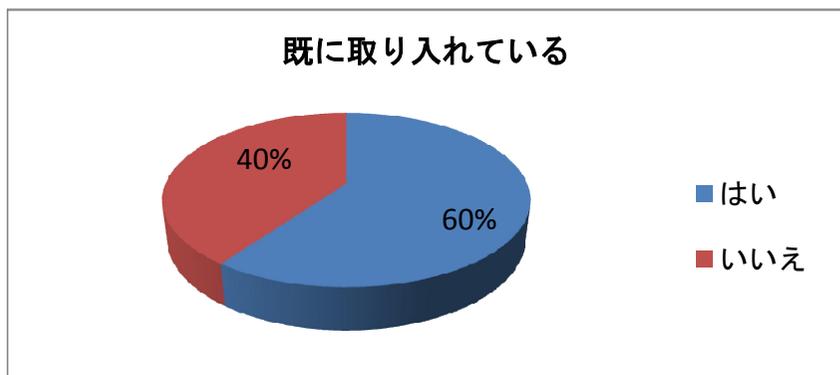


<b>最高管理職の労働条件：</b> 経営者レベルの上から2番目までの従業員の月給は最低でも75,000コルナとし、その代わり残業手当は支給されず、週の勤務時間の合計を40時間として、各々で日々の実務時間を割り振る。	既に取り入れている		立法化	
	はい	いいえ	賛成	反対
合計	18	7	21	4
	72%	28%	84%	16%



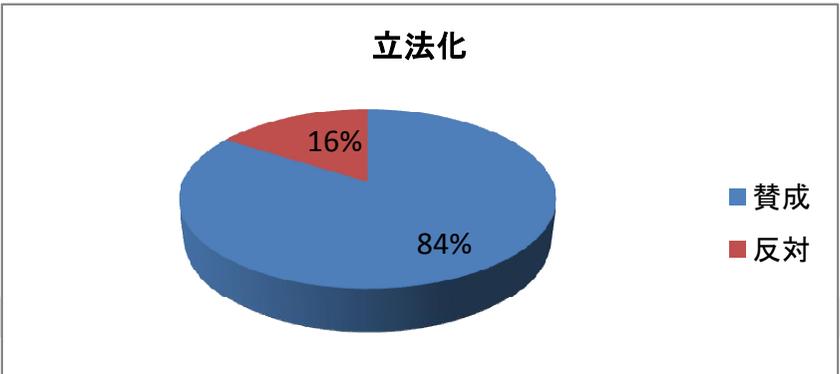
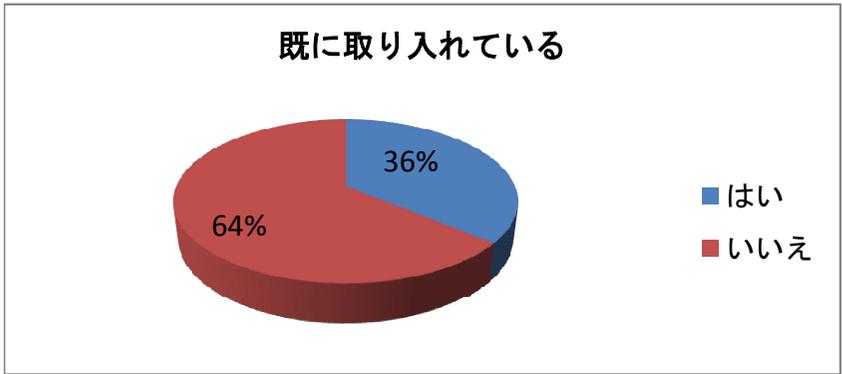
反対の理由
経営の柔軟性がそこなわれるため
大企業に対しては、経営者レベルの従業員は、管理職と定義される従業員2人以上にすべきである。
給与水準決定の自由度が減る
最低賃金の設定は不正確で、地域や職種における給与の差を反映されていない。
その給与レベルに達していない従業員が該当する可能性がある。
これについては中立的な立場を取るが、問題はこの変更によって従業員や企業にどのような結果をもたらすかである。いずれにせよ、経済的な制限を設定するのは残念な解決法である。

<b>雇用契約外での労働契約：</b> 休憩時間を遵守する。また最低でも法に定める各業種別の保証賃金に準ずる報酬を支払う。	既に取り入れている		立法化	
	はい	いいえ	賛成	反対
合計	15	10	21	4
	60%	40%	84%	16%



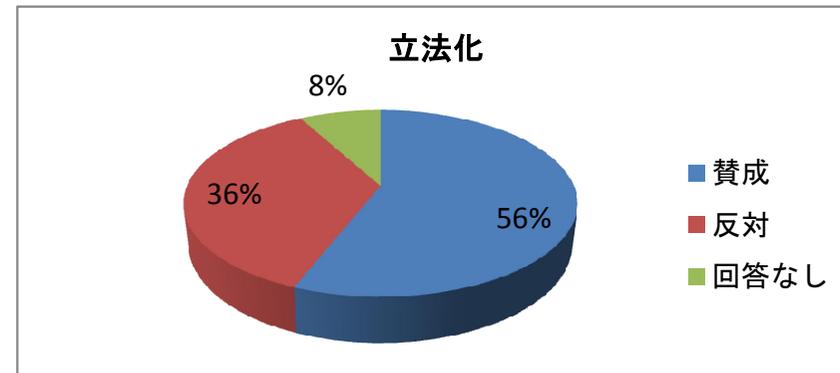
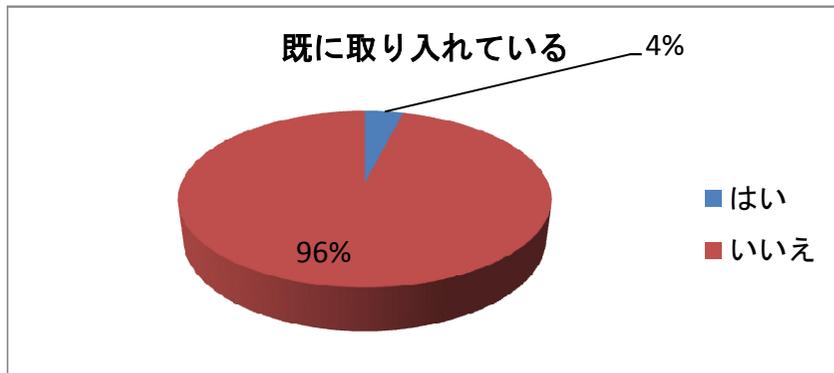
反対の理由
コストアップ
制限する必要がない。
非定期の業務があり、休憩時刻が固定されと守れない場合がある。（総延長休憩時間の規定であるならOK）
要員柔軟性への制限

<b>有給休暇：</b> 年次休暇の計算方法の変更。年次休暇は労働日数ではなく、週の労働時間を基本として計算する。また、従業員からの要求があれば前年に消化しきれなかった年次休暇を翌年に持ち越すことができる。（現在は、業務上の支障を理由に年次休暇を消化できなかった場合のみ認められている）	既に取り入れている		立法化	
	はい	いいえ	賛成	反対
合計	9	16	21	4
	36%	64%	84%	16%



反対の理由
複雑なシステム。計算しなおさなくてはならない。どのように前年度の年次休暇を持ち越すのか？
1時間単位で有給承認を認可されると困る
現状は8時間勤務のみであるが、今後時間での管理は可能
年次休暇日数が増える。持ち越し年次休暇が増える。

<b>ホームオフィス：</b> 通信費等ホームオフィスにかかる費用を、雇用者は被雇用者に支払わなくてはならない	既に取り入れている		立法化		
	はい	いいえ	賛成	反対	回答なし
合計	1	24	14	9	2
	4%	96%	56%	36%	8%



### 反対の理由

ホームオフィスにおける費用をどのように証明するのか、事前に取り決めるべきである。雇用者は、ホームオフィスを認めない事も出来る。

ホームオフィスは福利厚生の一環とし、マネージャーもしくはアシスタントマネージャーにのみ、月に1日だけ認めている。そのためホームオフィスにかかる費用は支払っていない。安全な接続はVPNを通じて保証されている。

無意味な規定。

例外的にホームオフィスを認めているので、負担増の部分は給与から差し引く等、従業員と同意できると考える。

現在ホームオフィスが対象となる定常業務は無いが、費用の明確化が難しい。

ホームオフィスは福利厚生で、その条件は雇用主が決定すべきである。家庭の費用を雇用主に負担させるのはおかしい。

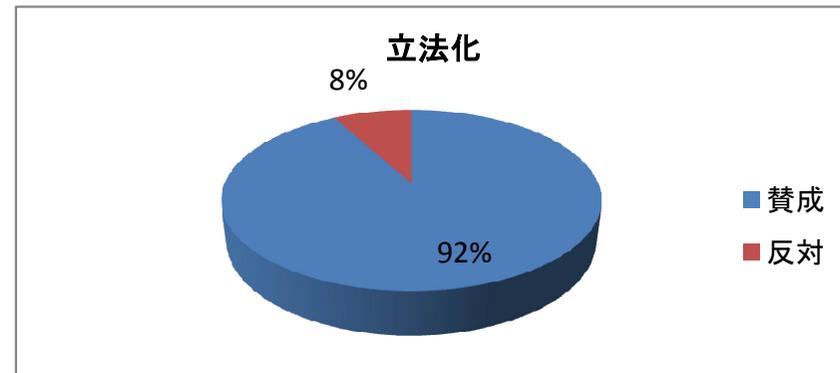
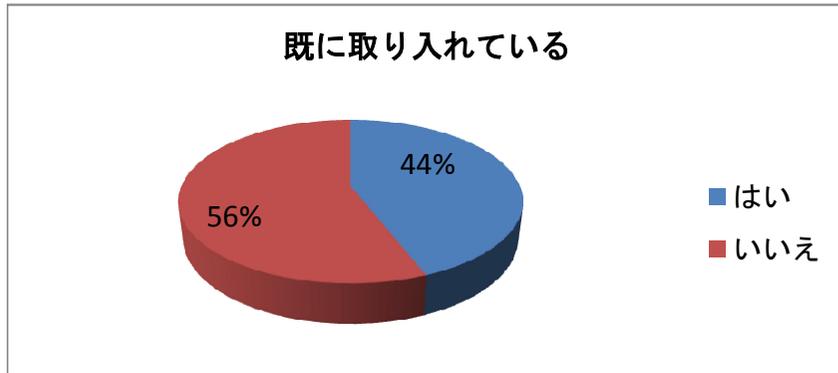
個人宅の通信費の管理はできない。ホームオフィスを管理できる規定ができればOK。

もし従業員が自宅から仕事をするのであれば、従業員が自宅での基本的な労働環境を準備すべきである。雇用者が従業員の個人的な自宅の設備に資金を与える必要はない。

ホームオフィス導入は検討しておらず、以前の経験もないので比較できない。

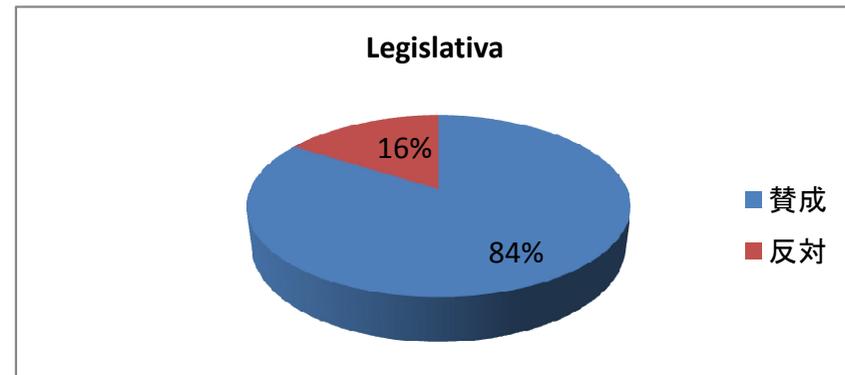
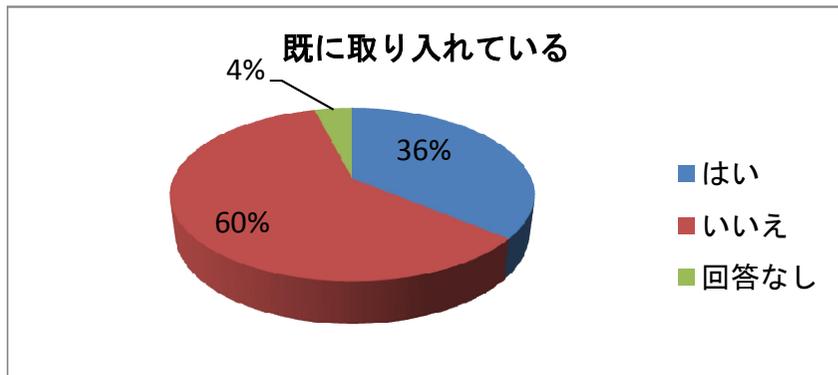
ホームオフィスは極力行わない方針

<b>派遣社員：</b> 企業の正社員の労働・給与条件に関して、企業が人材派遣会社に虚偽の情報提供をした場合は罰則を受ける。	既に取り入れている		立法化	
	はい	いいえ	賛成	反対
合計	11	14	23	2
	44%	56%	92%	8%



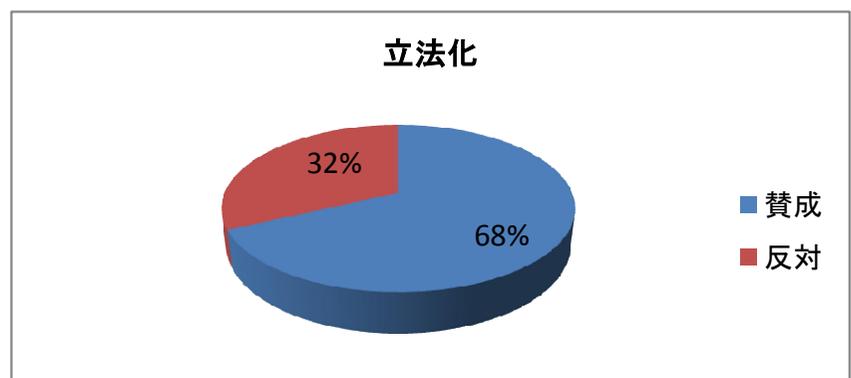
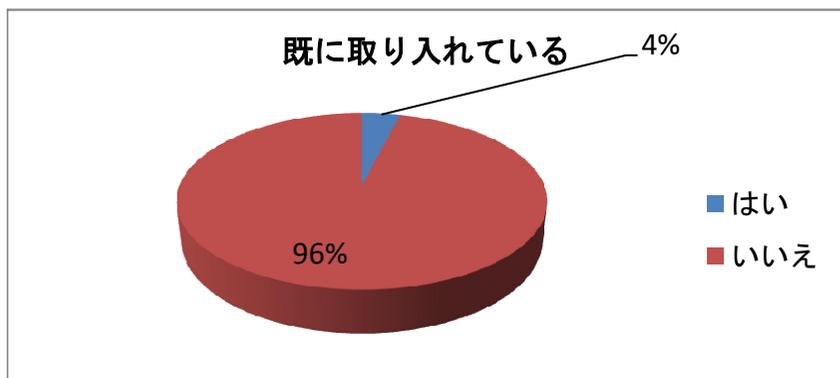
反対の理由
派遣会社に正社員の給与条件の開示を行う義務はあるべきではない。
情報提供を拒める規定があれば、虚偽の行為に対する罰則はOK。

<b>派遣社員：</b> 派遣社員を雇用時に、企業が同時に直接雇用することを禁止する。。	既に取り入れている			Legislativa	
	はい	いいえ	回答なし	賛成	反対
合計	9	15	1	21	4
	36%	60%	4%	84%	16%



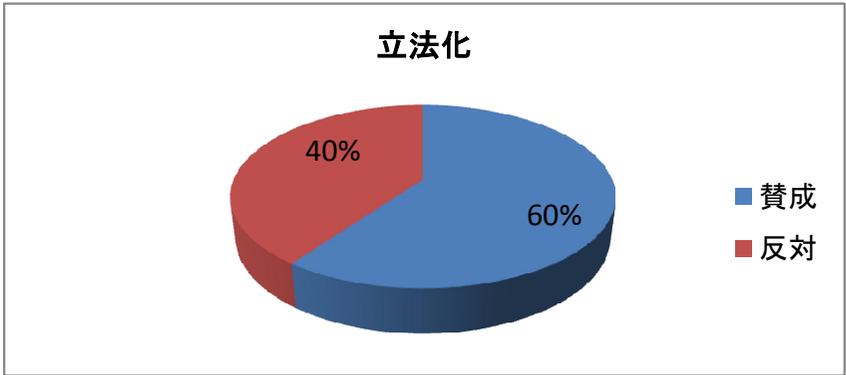
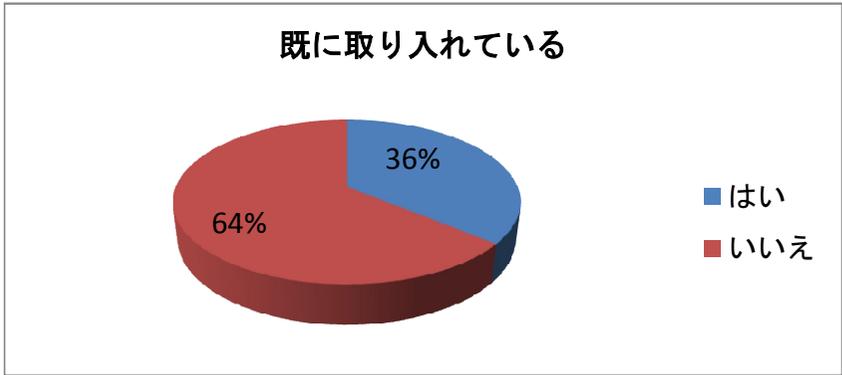
反対の理由
制限する理由がない。
これは雇用者側の問題であり、従業員が同意するのであれば、制限する必要はない。
同時採用することが有る。
派遣労働者雇用契約者であっても、派遣労働契約外の時間であれば、雇用者と労働者の合意書に基づいた労働は問題ないと思う。

<b>父親のための育児休暇：</b> 新生児誕生の際、1週間の休暇を取ることができ、疾病保険から支給される。休暇を取得する場合は出生後6週間以内に取得しなくてはならない。	既に取り入れている		立法化	
	はい	いいえ	賛成	反対
合計	1	24	17	8
	4%	96%	68%	32%



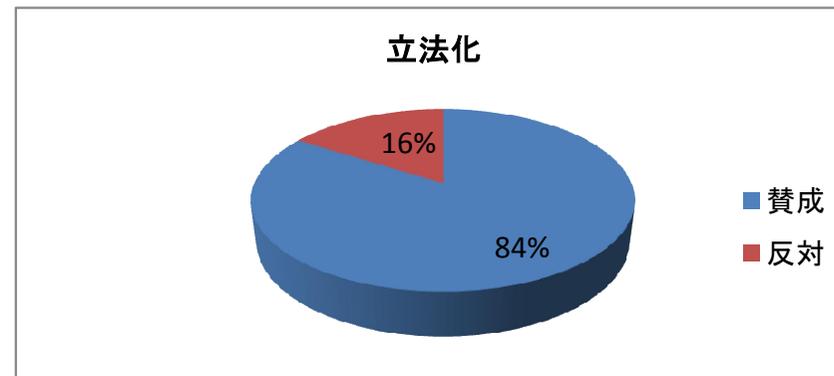
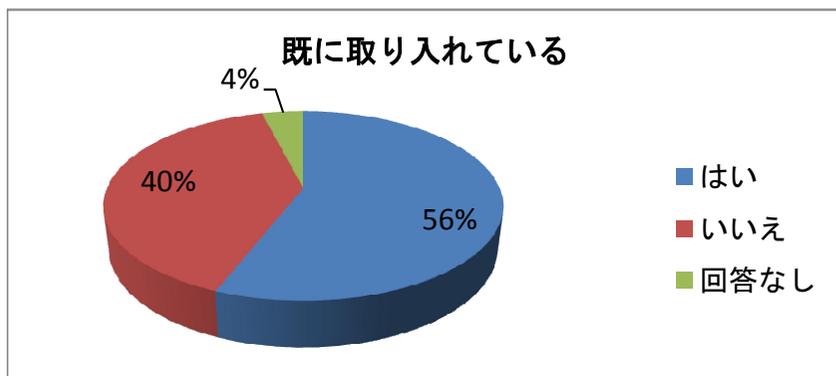
反対の理由
事務処理が増える。
既に高い欠勤率の更なる増加の一因となる。
無意味な人民主義。
父、母と親の性別で育児休暇の内容が異なること自体が時代の流れに合っていないと思います。
小さな企業にとっては、従業員ひとりでも欠ける事が問題となる。
1週間は許容範囲
すでに従業員は20日の有給休暇があるのに加え、更なる有給休暇の増加となる。通常の有給休暇を使うべきである。このような福利厚生を設けるのであれば、個々に労働協約に基づいて行われればよい。
実質的な従業員の休暇増となり会社負担が増加するため。
慶弔休暇と年休の組合わせで対応可。

<b>従業員の転任：</b> 別の職種に従業員を転任させる場合は、その従業員の同意を得なくてはならない。雇用者の一方的な意思決定による転任は、天災等の公共の理由以外は制限される。	既に取り入れている		立法化	
	はい	いいえ	賛成	反対
合計	9	16	15	10
	36%	64%	60%	40%



反対の理由
従業員が合意しない場合、雇用者は危機的状況に陥る。
とても危険な人民主義であり、自由の重大な制限となる。大きな問題を引き起こす、最も危険な項目だと思う。
職務給という考えで採用している限り問題ないなく、職能給として採用している人材には事前に同意を得るべきという理解なので、問題ないと思います。
会社に人員配置の裁量が無くなり、従業員の意見だけを尊重しては事業が成り立たない。
従業員の同意を得られなかった際の対策を決めるべき。危険なのは、製品受注がストップした際に転任させなくてはならない状況に陥った時である。
組織変更の自由度が減る。
その職種による能力が低下した場合、転任をさせるか解雇するしかない。転任に同意しなかった場合、解雇しても良ければOK。
健康上の制限による転任の場合、従業員は同意しなくてはならないとは考えられない。従業員は健康上の制限を軽視する傾向がある。一方で、従業員が同意しなくても、転任させねばならぬ状況に陥ることもある。
雇用者側の権利が制限されるため。
健康上の問題や一時的な操業の理由による転任は認めるべきである。
要員柔軟性への制限

<b>健康・安全に関する義務：</b> 雇用者は従業員の仕事によるストレスや、職場での暴力や嫌がらせ行為を予防する義務を負う。	既に取り入れている			立法化	
	はい	いいえ	回答なし	賛成	反対
合計	14	10	1	21	4
	56%	40%	4%	84%	16%



反対の理由
証明するのが非常に難しい。
趣旨は理解できるが、予防活動の定義が必要。
予防するための活動の努力義務であれば目的や必要性は理解する。全ての問題に責任を負う事は不可能。
嫌がらせや暴力の排除には同意するが、ストレスに関してはその範囲を設定することは不可能。人によって、ストレスの受け方が違うからである。
現状の規定に明文化していないが、雇用者の義務としても自覚はある。
この問題については、現在の法律で十分である。このような改正は雇用主に対するいじめである。
基本的には同意するが、定義するのは難しい。
法案の形式が大まかである。この法案を明確化するのは難しいと思う。