



弁護士法人デイライト法律事務所は、労務、ビジネス関連のニュースや当事務所の近況などを、ニュースレターとして不定期にお送りさせていただいております。四季折々のお手紙としてご理解いただき、当事務所の近況やご挨拶のほか、企業法務に携わる方に少しでもお役に立てる情報となれば幸いです。

今月の内容

- 働き方改革関連法が施行されます～改正法への対応はできていますか？～
- 在宅勤務(テレワーク)の導入
- デイライトの書籍紹介～「働き方改革実現の労務管理」が出版されました～
- 外国人雇用チームの創設～外国人の採用や雇用問題はお任せください！～

●働き方改革

【働き方改革の必要性】

日本企業が持続的に成長するために、働き方改革は必須です。その理由として、まず、人口減少と少子高齢化による労働人口の減少があげられます。

政府の試算によれば、就業者数は現状のままでは2030年には5561万人にまで減少する(2015年の6376万人から約13パーセントもの減少)と見込まれています(総務省「労働力調査」)。

働き手の減少は、人件費の高騰をもたらし、資金繰りを悪化させます。中小企業ほど、労働人口の減少は深刻な影響を受けると思われます。実際に、つい最近では、「人手不足倒産」という単語を耳にするようになりました。

次に、日本は労働生産性が低いということが懸念されます。すなわち、日本は、欧米諸国と比較して就業1時間あたりに生み出す付加価値の量(国内総生産額)が低いと指摘されています。

労働生産性の低さは、日本企業の国際競争力の低さを示唆しています。また、長時間労働は、社員の健康を蝕みます。ローマ字で「karōshi」という言葉が英語辞典に掲載されるほど、日本の長時間労働や仕事上のストレスによる過労死は、社会問題化しています。

【働き方改革関連法案とは】

このような危機的状況を背景として、国会において、働き方改革を推進するための各種改正法が成立しました。

改正の対象となった法律は、労働基準法のほか、雇用対策法、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律等多岐にわたります。

改正法の概要は、労働者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働き方改革を総合的かつ継続的に推進するために、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等のための措置を講ずるというものです。

【関連法案が企業に与える影響】

働き方改革関連法案が企業の労務管理に与える影響は極めて大きいと考えられます。

また、改正法の施行日ですが、雇用対策法は公布日、その他の法律も早ければ2019年4月1日と、時間的余裕はありません。

さらに、企業は法改正に対処するだけでは決して十分とはいえません。売り手市場の中、企業が持続的に成長するためには、法改正に対応するのは当然として、創意工夫をもってダイバーシティ・マネジメントを推進すべきです。

弁護士法人デイライト法律事務所

博多オフィス 福岡市博多区博多駅前2-1-1福岡朝日ビル7階

小倉オフィス 北九州市小倉北区浅野2-12-21SSビル8階

上海オフィス Hong Kong New World Tower

連絡先 電話番号: 092-409-1068 e-mail: info@daylight-law.jp

事務所サイト www.daylight-law.jp 労働問題専門特化サイト www.fukuoka-roumu.jp

顧問弁護士ドットコム www.komon-lawyer.jp



この記事についてのお問い合わせは宮崎までお気軽にどうぞ。



【働き方改革のために取り組むべき施策】

それでは、企業は具体的にどのような施策を行っていくべきか。以下、働き方改革の主な内容についてご紹介します(各項目に詳細な情報が掲載された弊所のホームページのURLを記載しております。)

①長時間労働の是正

長時間労働の是正は、働き方改革の3本柱の一つです。法改正によって、残業時間はこれまでよりも大幅に制限されることとなります。くわしくは、こちら(弊所HP)をご覧ください
www.fukuoka-roumu.jp/2905/1021

②脱時間給(高度プロフェッショナル)制度

いわゆる高プロは働き方改革の3本柱の一つです。

時間ではなく成果で評価される働き方を希望する労働者のニーズに応え、その意欲や能力を十分に発揮できるようにするという目的で制定された新しい制度です。くわしくはこちらをご覧ください。
www.fukuoka-roumu.jp/2905/1019

③同一労働同一賃金への対策

働き方改革関連法案の目玉の一つである「同一労働同一賃金」については多くの方がテレビや新聞、インターネットなど、何らかの媒体を通じてこの言葉に触れていると思います。

しかし、この定義については、明確ではないため、まずは正しく理解することが重要です。くわしくはこちらをご覧ください。
www.fukuoka-roumu.jp/2905/1017

【ダイバーシティ・マネジメント】

企業が持続的に発展するためには、生産性を高めることが不可欠です。そのためには、労働人口の減少、少子高齢化、労働生産性の低さなどの諸問題を克服して、様々な打ち手によって働き方を改革することが必要です。

しかしながら、国が法律をもって企業に改革を促すことができるのは、その一部にしか過ぎません。法律は、国家が私人に対して義務を課すものです。企業には、営業の自由や契約自由の原則が大前提として認められており、法律は、その自由を制限するものです。

したがって、広範囲に立法によって強制することはできません。また、企業と一口にいても、そのビジネスモデルや経営環境は様々です。そのため、具体的な状況下において、各々の企業が取るべき改革の手法は異なってきます。

したがって、上記の①から③までの対応策は、企業が今後取り組むべき施策の一部であり、必要最低限のものであると認識すべきです。

働き方改革をすすめる上で、企業が取り組むべき施策については様々なものが考えられます。

紙面の都合上、1つの施策として、在宅勤務(テレワーク)の活用について、ご紹介いたします。

●在宅勤務の導入

【在宅勤務とは】

在宅勤務とは、狭く限定すると、会社と雇用関係にある従業員が会社に出社せず、自宅で情報通信機器を活用して働く勤務形態をいいます。

また、広義では、自宅に近い地域にある小規模なオフィスで業務に勤務する、「サテライトオフィス勤務」や、スマホ・PC・タブレット等を利用して、柔軟に選択した場所で勤務する、「モバイルワーク」も在宅勤務に含まれます。なお、会社と雇用関係にない請負契約等に基づく働き方として、「在宅就業」というものもありますが、これは在宅勤務とは区別されます。



【在宅勤務のメリット】

☆会社のメリット

在宅勤務を導入する会社側のメリットとしては以下のようなものが考えられます。

- ①労働力(人材)の確保
- ②生産性の向上
- ③事業運営コスト(オフィス賃料、電気代、備品代等)の削減
- ④災害など非常時の事業継続性の確保
- ⑤企業ブランドイメージの向上



☆従業員のメリット

他方で、従業員のメリットとしては以下のものが考えられます。

- ①チームよりも個人としての成果が期待できる仕事の場合は貢献度が大きくなる
- ②怪我や出産等で会社での勤務が困難な場合でも在宅に切り替えることで会社に貢献できる
- ③ワーク・ライフ・バランスの向上など

【在宅勤務のデメリット】

このように、良いこと尽くめのように見える在宅勤務がそれほど普及しなかったのは、以下のような懸念があると考えられているからです。

①在宅になじまない

接客業やチームで成果を出す業務の場合はそもそも在宅になじまない。

②労働者の管理が難しい

勤務時間の管理や安全・健康管理がしにくいなど

③労働者の評価がしにくい

働いているかを目視できないため、要領が良いが、実際には怠けている者を高く評価してしまうなど。

しかし、①の理由はともかく、②や③についてはやり方次第でクリアできる問題です。

例えば、②については、メールやチャットで勤務時間を管理したり、モニタリングしたりと工夫することで勤務時間は把握できます。

また、③については業務日報を詳細に記録する、などである程度克服できるでしょう。

会社の人材戦略に加えて、上記のメリットやデメリットを踏まえて、導入するかどうかを検討しましょう。

【在宅勤務を導入する場合の注意点】

在宅勤務であっても、以下のとおり、労働関係法令の適用があります。

①労働条件の明示

会社は労働者に対して、「就業の場所及び従事すべき業務に関する事項」を明示しなければなりません(同法15条1項、施行規則第5条1項1の3号)。したがって、在宅に変更するときは、「就業場所」に従業員の自宅を明示しなければなりません。また、在宅勤務への変更にともなって業務を変更する場合は、その変更後の業務も明示すべきです。

②労働時間(みなし労働時間制の適用)

労基法は、労働者が「事業場外で業務に従事した場合において、労働時間を算定し難いときは、所定労働時間労働したものとみなす」と規定しています。これを「事業場外労働のみなし労働時間制」(以下「みなし労働時間制」)といいます(38条の2)。

在宅勤務は、自宅での勤務であるため、勤務時間と日常生活の時間がまざってしまう可能性があります。そこで、一定の場合には、「労働時間を算定し難いとき」に該当し、このみなし労働時間制を適用することができると考えられます。ただし、みなし労働時間制の適用について、裁判例は簡単には認めない傾向ですので、みなし労働時間制を採用する場合は、労働問題に詳しい弁護士に相談されることをお勧めします。

③労働安全衛生法上の注意点

会社は、在宅勤務者であっても、通常の労働者と同様に健康保持を確保する義務があります。したがって、必要な健康診断を行うとともに(安衛法66条1項)、在宅勤務を行う労働者を雇い入れたときは、必要な安全衛生教育を行う必要があります(同59条1項)。

④労働者災害補償保険法上の注意点

自宅においても、業務を原因とする災害については、労災の対象となります。他方で、業務とは関係がない、プライベートな行為が原因である事故については、対象となりません。

【在宅勤務をスムーズに運用するために】

在宅勤務は、うまく運用できれば、会社と従業員に上記で紹介した様々なメリットをもたらします。

スムーズに運用するためには、まず、労使間で共通認識をもつことが必要です。

また、在宅勤務者を通常勤務者とは異なった評価基準や賃金体系にする場合、従業員に対して十分説明し、納得感を得ることが大切です。また、賃金制度については、就業規則を変更し、届け出なければなりません(労基法89条2号)。





その他、通信機器等の費用負担を検討し、従業員に費用を負担させる場合、当該事項について就業規則に規定しなければなりません(労基法89条5号)。

在宅勤務等、働き方改革についてはお気軽にご相談ください。

●書籍の紹介



当事務所の弁護士4名が執筆した『働き方改革実現の労務管理』が7月11日、中央経済社より出版されました。

【書籍の内容】

「働き方改革」関連法案の趣旨を踏まえて、法改正への対応と、ダイバーシティ・マネジメントについて、くわしく解説しております。本書の構成は、改革の3本柱である、長時間労働の是正、脱時間給、同一労働同一賃金について、第1章から第3章でくわしく解説しています。

改正に対応すべく、スケジュールを図示して社内整備の進め方を具体的に解説しています。なお、裁量労働制の拡大については、今国会への提出は見送られました。しかし、次期以降の国会において改正される可能性があるため、補論として改正法案の内容等を解説しています。

また、改正法以外の労働生産性を向上させる取り組みを含めた諸施策について、第4章から第6章で紹介しています。ここでは、ダイバーシティ・マネジメントを推進するために、法律に加えて経営コンサルティングの視点を付加して解説しています。

これらの諸施策を通じて、企業における働き方は大幅に改革できると考えています。

【購入方法】

全国の書店やAmazonでもお買い求めいただけます。

●外国人雇用チームの創設

日本の労働人口が減少する中、企業からは「人手の確保に苦慮している」との相談が多く寄せられています。

このような人手不足を背景として、労働力を外国人に求める動きが加速しています。厚生省の発表によれば、昨年10月末現在の外国人労働者数は約127人で、前年同期比18パーセントも増加しています。

また、外国人労働者を雇用する事業所数は約20万か所で、前年同期比約13パーセントも増加しています。今後も外国人労働者は増加すると考えられており、多くの企業において、外国人労働者をいかに活用していくかが成長の鍵となります。政府も日本の経済成長の一環として、外国人労働者の獲得に取り組みはじめており、今年度の労基署の重点施策として、「外国人労働者対策」を掲げています。そのため、外国人を雇用した場合の雇用管理は労基署対策としても非常に重要です。

ところが、外国人を採用するためには、就労ビザの申請など入管法の規制をクリアしなければならず、必要な申請を怠ると刑事罰があります。また、相手が外国人であるため雇用契約書も英語表記するなどの特別な配慮が必要となります。

時代の流れに対応すべく、デイライトは、企業に対する顧問サービスの一環として、外国人の採用等をサポートする専門チームを創設しました。このチームには、労働法令だけでなく入管法に精通した弁護士及び行政書士が所属しており、外国人の採用方法についてのご相談、入管への各種申請、届け出、労務管理、マネジメントなどに幅広く対応しております。外国人の採用や労務管理については、お気軽にお問い合わせください。

外国人の採用・雇用問題についてはこちらまでご連絡ください。

www.fukuoka-roumu.jp/qa/other/qa8_3

※転記フリー※

このニュースレターは転記フリーです。役に立つと思ったら、転記していただいて結構です。

今回の記事に関するお問い合わせはこちらまで
 弁護士 宮崎 晃
 電話番号: 092-409-1068
 e-mail: info@daylight-law.jp