

おひるごはんセミナー 2020/08/04 feat.with コロナ・アフターコロナ時代の就業規則

<概要>

当法人は、起業家人材の育成事業の一環として、起業家人材を対象に、昼食時に外部講師による情報提供を行い、知識や人脈を連携するセミナー「おひるごはんセミナー feat.with コロナ・アフターコロナ時代の就業規則」を、以下の内容の通り本年8月4日に実施いたしました。

- ・ 日程：2020年8月4日（火）
- ・ 場所：オンライン（Zoomでの開催）
- ・ 講師：特定社会保険労務士、関西圏雇用労働相談センター相談員 豊岡正照氏
関西圏雇用労働相談センター 小西歩美氏
- ・ ファシリテーター：GONENGO LLC xin suzuki氏

<主な内容>

【関西雇用相談センターの紹介】

関西雇用相談センターは厚生労働省によって設置され、主に新規開業直後の企業や、海外から進出してきたグローバルな企業を対象に、日本の雇用ルールを順守した企業経営を実現できるよう各種支援を行っている。

また、社会保険の加入、就業規則、助成金などに関して様々な相談にも対応している。

【関西圏雇用労働相談センター相談員 豊岡正照氏の紹介】

豊岡氏は大阪府中央区に事務所を構える社会保険労務士として、様々な労務相談、各種申請事業から各企業での労務管理等の研修講師を行っている。

【「ウィズコロナ時代」の労務管理～これからの働き方とは？～】

1. テレワークについての緊急アンケートの分析

1-1. テレワーク導入の準備度合い

すでに導入済み	7%
すでに一部導入していたが感染症対策で範囲が拡大した	19%
導入を準備していたが感染症対策で加速した	18%
全く考えていなかったが急遽導入した	53%
無回答	4%

1-2. テレワークの導入検討開始時期

緊急事態宣言発令後の3月～4月に対応が急増

2019年11月以前	15%
2019年12月～2020年2月	8%
2020年3月～2020年5月	26%
無回答	51%

1-3. テレワークの導入課題

運用規定、労務管理規定の整備が不十分と感じる企業が多い傾向

対象業務、対象者が少ない。選定しにくい	39%
セキュリティーが不安	34%
IT環境が不十分	29%
運用規定、労務管理規定等の整備が不十分	27%

(上位4件)

1-4. テレワーク中の勤怠管理

今まで通り手書きなどによる「業務報告書で確認」が約半数を占めている

業務報告書等で確認	48%
勤怠管理は行っていない	29%
Web出退勤打刻で確認	29%

(上位3件)

1-5. テレワークの今後の運用について

継続予定が74%と、多くの企業が継続を予定している。WEB上のニュースなどで、テレワークの評判が良いことも受け、今後はテレワークを活用した状況が定着するのではと予測している。一方で、20%の企業が今後テレワークを廃止する予定でもある。

*1-1～1-5のデータは大阪商工会議所より発表された「テレワークについての緊急アンケート調査」(2020年6月19日発表)より

2. テレワークについての緊急アンケートの分析

2-1. 労務管理のこれからはどうなる？

今後進むと思われる事項として、下記の項目を挙げている。テレワーク導入企業では、クラウドシステムを導入し、自宅にいながら給与計算ができる、資料参照、資料作成ができるなど、クラウドへのシステム移管を進めている企業が多い。

(企業において今後起こりえる変化)

1. テレワークの導入
2. 時差出勤制度の導入
3. 週4正社員制度(週休3日制)の導入
4. クラウド型ソフトの導入(勤怠管理、給与計算)
5. クラウドストレージの浸透
6. WEB会議システムの浸透
7. 紙文化、押印文化の見直し
8. メンタルヘルス対策
9. 東京一極集中の是正
10. 本社機能の見直し、サテライトオフィスの活用

2-2. テレワーク導入での検討事項

テレワーク導入時には、下記の項目が検討事項に挙げられる。また、テレワークを導入した場合、電気代、通信費、通勤手当等を話し合う必要があるなど、テレワークを行う頻度を元にルールを再構築する必要がある。

さらに、勤務時間の変更などがあった場合は、就業規則の見直しが必要になり、様々な分野で変化が求められている。

(検討事項)

1. 労働時間の管理方法
2. ネット環境の整備
3. 機器の準備(パソコン、電話、机、プリンタ)
4. 費用負担、手当の付与の検討、通勤手当の取り扱い
5. 就業規則の見直し、テレワーク規程の作成
6. WEB会議システムの導入
7. 社内コミュニケーションの取り方
8. 個人情報保護、機密保持の厳格化
9. テレワークの実施頻度の検討
10. その他(会社の実情に応じた検討事項)

【質疑応答】

・テレワーク実施時の”通信費や光熱費の負担”が就業規則に示されていない場合、従業員が会社に請求することは出来るのか。

また、テレワーク実施を会社側から指示された場合と、そうでない場合（任意）である場合で変わるのか。

—（豊岡正照氏）

規則に示されていなくても、請求することは出来る。しかし、勤務時間分の実際の通信費や光熱費を正確に計算することは困難でもある。

概算などを相談の上、会社と社員双方が納得する金額を設定するという方法が望ましい。また、任意のテレワークであっても会社が認めている場合であれば、同じ待遇で問題ないと認識している。

・テレワーク廃止予定と回答した企業が20%もあることに驚いた。

—（xin suzuki氏）

このアンケート調査の実施が2020年6月で、感染状況が落ち着いていた時期ではあったが、現状の感染状況を踏まえると、まだまだ廃止するのは難しいと言えるのではないか。

・緊急事態宣言中に契約書を紙ではなくクラウドで締結することをクライアントに提案したところ、前例がないので紙&ハンコで願いたいと拒否された。

組織の姿勢が問われている時代だと思うが、そのような古い組織に対する啓発などは行っているのか。

—（豊岡正照氏）

社会保険労務士として啓発は行っていない。逆に、クライアントの方からクラウドサインを使用した契約を依頼されることはある。また、行政の紙文化を見直す必要について、国会で取り上げていくべきだと認識している。

・相談窓口のオンライン化はされているのか。

—（豊岡正照氏）

相談窓口はオンライン化されていない。社会保険労務士が関与している、ハローワークや労働基準監督署、年金事務所において書類提出については電子申請受付可能だが、相談についてはZoom等での対応は行っておらず、電話対応（無料）か行政窓口での直接の対応のみになる。

最近申請される方が多い「雇用情勢助成金」については、オンライン化が進んでおらず、今後の課題だと認識している。

以上