

## 経営者・部門責任者向けセミナーのご案内

受講料  
無料

法改正への対応待ったなし!義務化への対応準備はお済みですか?

# 同一労働同一賃金

### 判例に基づく中小企業法改正対応の実務

10月最高裁  
判決対応

義務化に向けた  
対応方法

自社に必要な  
実務対応

従業員への  
説明義務対応

弊所では、企業経営者様、部門担当者様に、問題社員対応、ハラスメント等の労務分野を始めとする企業法務に関する幅広いテーマのセミナーを定期開催しています。今回のテーマである、2021年4月より中小企業にも適用となり対応必須となる同一労働同一賃金の法改正は、パートや契約社員のみならず、定年後の継続雇用者や派遣労働者の待遇差の是正も求められる重要なものとなっています。そして今回のテーマに関連して本年10月15日に日本郵政事件・メトロコマース事件・大阪医科薬科大学事件の最高裁判決が出揃いました。本格的に実務対応が待ったなしの状況に備えて、本セミナーでは最高裁判決を踏まえ4月の法改正適用に間に合うように自社での対応方法について解説します。

#### 講師紹介



弁護士 谷川 安徳

#### ■ 経歴

平成11年3月  
立命館大学大学院法学研究科博士  
前期課程修了  
司法修習:54期  
平成13年10月弁護士登録  
(大阪弁護士会)

#### ■ 役職等

民事調停官  
(大阪地方裁判所H22.10~H24.9)  
甲南大学法科大学院特別講師  
(H16.4~H21.3)等



弁護士 徳田 聖也

#### ■ 経歴

平成18年3月  
同志社大学文学部卒業  
平成21年3月  
立命館大学法科大学院修了  
司法修習:新63期  
平成22年12月弁護士登録  
(大阪弁護士会)

#### ■ 講演歴

介護事業所向けセミナー  
「必ず役に立つ相続・後見セミナー」  
融資を受けやすい事業計画書  
作成セミナー

#### 日時

2020年 12月3日(木) 15:00~17:00

【お申し込み締切】 12月1日(火)

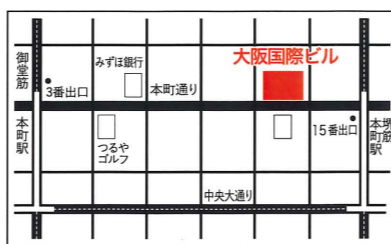
#### 会場

大阪国際ビルディング16階1607号室

〒541-0052 大阪市中央区安土町2丁目3-13



事務所ホームページからも  
お申し込み案内しております。



#### Access



#### 発行

グロース法律事務所

弁護士 谷川 安徳  
弁護士 徳田 聖也

〒541-0053

大阪市中央区本町2丁目3番8号 三甲大阪本町ビル10階

TEL 06-4708-6202 FAX 06-4708-6203



時代を切り開くすべての経営者のために

# News Letter

グロース法律事務所 ニュースレター

2020年  
10月号

#### 10月号コラム

## WITH コロナ時代における 労務管理のポイント



弁護士 徳田 聖也

#### 第1 はじめに

本年初頭に新型コロナウイルス感染症が問題となり始め、その後4月に緊急事態宣言が発令され、様々な企業の運営に影響が生じています。緊急事態宣言から半年が経過しようとしている現在(令和2年10月)においても、コロナ以前の状況に戻る兆しが見えない場面が多々あります。

その中で従業員の働き方については、厚生労働省が公表している「新しい生活様式」では、今後もテレワークやローテーション勤務、オンライン会議、時差通勤など働き方の新しいスタイルの導入及び導入後の継続が推奨されており、現在テレワークを緊急的に導入している会社もより適切な整備を行う必要がありますし、また未だ導入に至っていない会社についても今後テレワークを整備する必要があります。

テレワークは、新型コロナウイルス感染症対策として一気に普及

が進みましたが、もともとは働き方改革の一環として導入が推奨されていました。

今後企業は社員に「選ばれる」側になり、同業他社がテレワークを進めているにもかかわらず、何らテレワークの導入を進めていない会社は新入社員の確保が困難になり優秀な人材の流出が避けられなくなる可能性が高まります。また、取引先にとってもテレワーク等により緊急事態に事業が継続できる体制を整えていない会社については、事業継続性に難があるということになり、取引先として選定されなくなる可能性があります。

従って、今後もテレワークの導入および制度の整備は必須となります。そこで、本号ではWITHコロナ時代における労務管理のポイントとして、主にテレワーク導入時及び導入後の労務管理のポイントについて解説します。





## 第2 テレワーク導入時の労務管理

### 1 「テレワーク規程の整備」

#### (1)テレワーク実施にあたり

現状の就業規則の範囲内で実施可能なのであれば、就業規則の変更は必要ありません。しかし、実際には、現状の就業規則から変更の必要がないことは稀と考えられます。

また、今後恒常的にテレワーク制度を導入する場合は、テレワークに関するルールの整備も含めて「テレワーク規程」などの形により就業規則を変更することが、わかりやすく望ましい形といえます。

そこで、テレワークを導入するには、就業規則の一部としてのテレワーク規程を作成することを推奨します。

#### (2)導入にあたり就業規則の変更が必要になる主な事項

テレワーク規程の導入にあたり変更が必要になる主な事項は以下のとおりです。

##### 労働時間等(始業・終業の時刻、休憩時間、休日休暇など)

テレワークによる場所と時間の柔軟な働き方はフレックスタイム制や個別の休憩時間の変更と相性が良いことから、これらの制度を採り入れることが考えられます(例えば育児を目的としてテレワークを導入するにあたって、休憩時間をお迎えの時間に充てるなど)。

そして、労働時間の変更が必要な場合は就業規則への記載が法律上必須であることからテレワークに合わせた始業・終業時刻の変更や休憩時間の一斉取得の変更については必ず記載する必要があります。

##### 通信費等の費用負担に関する事項

テレワーク実施にあたり、PCやその他の機器、作業用品の費用を労働者負担とする場合は就業規則に定めることが必要になります。

##### 懲戒・服務規律に関する事項

テレワーク導入前の就業規則にも懲戒に関する事項は記載されていることが多いですが、テレワークの導入にあたりテレワーク独自の懲戒事項を定める場合には必ず就業規則に定める必要があります。これを定めていない場合は当該事由により懲戒を行うことができません。テレワーク独自の懲戒とし



てはテレワーク時における情報セキュリティの順守事項や資料の持ち出しに関するルールなどが考えられます。

#### (3)就業規則の不利益変更について

就業規則の変更を労働者の不利に行う場合、各従業員との合意によることが望ましいですが、従業員数が多数であつたり個別に合意をとることが困難な場合も多くあります。そこで、従業員の合意無くして一方的に就業規則を不利益に変更することも可能ですが、その場合には労働契約法10条により、

**変更後の就業規則を労働者に周知させること、かつ「労働者の受ける不利益の程度」、「労働条件の変更の必要性」、「変更後の就業規則の内容の相当性」、「労働組合等との交渉の状況」、「その他の就業規則の変更に係る事情」に照らして「合理的なものである」ときに**限られる

とされています。

この中で、実際に就業規則の変更を行うなかで重要なことは、労働組合等との交渉の状況つまり、従業員への説明と話し合いです。たとえ話し合いがまとまらない場合でも会社として従業員にきちんと説明を行い、真摯に話し合いを行ったということが必要でしょう。

なお、次のような変更も不利益変更とされていますので、ご参考にしてください。

**従業員は、申し出により別に定めるテレワーク規定による勤務(以下「テレワーク勤務」という。)を選択することができる。なお、業務上必要があるときに会社は従業員に対しテレワーク勤務を命じることができる。**との規定

▶会社が一方的にテレワークを命じることができるため不利益変更とされます。

**介護や育児のためのテレワーク勤務時の所定労働時間を1時間短くし、短縮時間分の賃金を減額すること(稼働した時間分に対応する賃金は支払う。)**との趣旨の規定

▶賃金が減額されますので不利益変更該当します。

**テレワーク勤務は始業時間を1時間早め、終業時間も1時間早める**

▶一日の総労働時間は変わりませんが、早く始業しなければならぬので不利益変更該当します。

#### (4)厚生労働省のテレワークモデル就業規則

テレワーク導入にあたり就業規則を作成するにあたっては、厚生労働省が公開しているテレワークのモデル就業規則が参考になります。

([https://www.tw-sodan.jp/dl\\_pdf/16.pdf](https://www.tw-sodan.jp/dl_pdf/16.pdf))。

ただし、自社のルールに合わせた改訂が必須となりますので、あくまでも参考にしていただき導入にあたってはぜひご相談ください。

## 2 「テレワークにおける執務環境の整備」

### (1)テレワークを実施するにあたって

執務環境について事業所の衛生基準と同等の作業環境となるよう、テレワークを行う労働者に助言を行うことが望ましいとされています。テレワークを行う執務環境について会社が全く確認を行わず、従業員が劣悪な環境でテレワークを行い労災等が生じた場合は、会社がその責任を問われる可能性があります。

よって、テレワークを実施するにあたって、会社は当該従業員がテレワーク実施が可能な環境であるか確認する必要があります。テレワーク実施が可能な環境であることを確認できない場合はテレワーク実施を許可しないなどの対応をとることが必要になる場合もあります。

### (2)自宅等でテレワークを行う際の作業環境整備

自宅でテレワークを行う際の作業環境整備については具体的に次のような事項が示されていますのでご参考ください。

部屋：設備の占める容積を除き10㎡以上の空間

照明：机上是照度300ルクス以上とする

窓：窓などの換気設備を設ける。ディスプレイに太陽光が入射する場合にはブラインドやカーテンを設ける。

椅子：安定していて簡単に移動できる、座面の高さを調整できる、傾きを調整できる背もたれがある、肘掛がある

室温：気流は0.5m/s以下で直接、継続してあたらず室温17度から28度、相対湿度40%から70%となるよう努める。

PC：ディスプレイは照度500ルクス以下で輝度やコントラストが調整できる、キーボードとディスプレイは分離して位置を調整できる、操作しやすいマウスを使う

机：必要なものが配置できる広さがある、作業中に足が窮屈でない空間がある、体形に合った高さである、または高さの調整ができる。

## 第3 テレワーク導入後の労務管理

### 1 「メンタルヘルス対策」

テレワーク導入における在宅勤務への移行によって業務環境が激変することから心身に対する強いストレスとなり、業務に支障をきたすことが懸念されます。これは特にコロナウイルス感染症対策として自らの意思にかかわらず在宅勤務となった場合に懸念されることですが、自ら在宅勤務を選択した場合でも環境の変化に追いつかずストレスを抱えることは十分に考えられます。ストレスが蓄積するとうつ病などの精神疾患の要因となる可能性もあります。また、通勤などの場所的移動が減少することにより生活習慣病の悪化も考えられます。

そこで、会社としては在宅勤務者のメンタルヘルス対策や健康管理対策を別途検討しなければなりません。

具体的な対策としては、在宅勤務は直接従業員の顔色や態



度を観察することによるチェックが行えないことから、体調について定期的にアンケートを取ったり、心身の健康に関する相談窓口を設けて周知したりすることが必要でしょう。また、直接対面はできないもののインターネット通信を用いたオンラインでの健康に関する面談も積極的に行うべきです。また、必要性が高ければ産業医との面談についても積極的に行うべきです。

在宅勤務等への変更をはじめとした職場環境の変更は労災の判定における心理的負荷の強度はそこまで強くないとされていますが、実際に心身に不調をきたすと業務効率も低下し、また在宅勤務から通常勤務への復帰を困難にすることもあるので、会社としては積極的にメンタルヘルス対策に取り組まなければなりません。

## 2 「長時間労働対策」

ニュースレター4月号でもご紹介したとおり、テレワークにおける在宅勤務はプライベートと業務の境界があいまいとなり、業務時間外にも仕事を継続してしまい、長時間労働を誘発しやすいという特徴があります。

そこで、テレワーク導入後も次のような対策を継続して在宅勤務における長時間労働を防止する必要があります。

- 役職者等から時間外、休日深夜のメール送付を禁止して従業員が時間外に対応しなければならない状況を作らないように努める
- 時間外には外部から会社内へのアクセスを遮断・制限し、長時間労働を行えないようにする
- 在宅勤務の場合には時間外労働・休日労働を許可制にする、または原則禁止とする
- 現に長時間労働を行っている在宅勤務者に個別に注意喚起を行う

## 第4 最後に

冒頭でもお伝えした通り、新型コロナウイルス感染症はいつ収束するか不明であり、また今後、新型コロナウイルス感染症が終息に向かったとしても、企業の存続・発展のためにテレワーク制度の導入、整備は必須のものとなります。そして多くの企業で実際にテレワークが導入されています。

今後の影響として、テレワークを原因とした労務紛争が増加することは確実であり、企業としてその対策を事前に講じておくことは必須です。

当事務所ではテレワーク導入における労務管理のアドバイスも行っておりますので、お悩みであればまずはお気軽にご相談ください。

以上