



神戸事務所 〒650-0004 神戸市中央区中山手通 5-1-1 神戸山手大木ビル 6F
 TEL:078-361-2031 FAX:078-361-2035
 姫路事務所 〒670-0955 姫路市安田 4 丁目 36 番地 マサミビル 3F
 TEL:079-286-5030 FAX:079-286-5040
 URL: <http://www.roumpro.com> メール: info@sssr.jp
 発行元: 社会保険労務士法人 庄司茂事務所

<代表 庄司 茂 より一言>



SBC&S株式会社が、新型コロナウイルス感染症の拡大によりテレワークを導入する企業の急増に伴い、仕事でビデオ会議を利用する機会がある人を対象に「ビデオ会議に関する意識調査」(7月11日~13日)を実施し、その結果を公表しました。テレワークにより、影響を受けていると思う業務は、①「社内会議」(69.5%)、②「社外会議」(49.8%)、③「報告・相談」(37.8%)となっており、7割以上の方が営業する機会や営業を受ける機会が減ったとも回答しています。さらに、ビデオ会議にはどのような利点があるかについては、①「移動時間や交通費が減る」(80.0%)、②「無駄な会議が減る」(42.8%)、③「会議室の確保が不要」(40.3%)となっています。ビデオ会議が主流になる一方で、対面での会議に変化があり、①「無駄な会議が減った」(45.0%)、②「時間をより意識するようになった」(28.0%)、③「事前の準備が増えた」(19.5%)といった、効率的に時間を使えるといった意見が多いようです。今後どのようなビジネススキルが重要になると思うかについては、①「自身の意図を正確に伝えるコミュニケーション力」(58.5%)、②「見やすく、わかりやすい資料作成力」(52.5%)、③「会議の適切な設定、進行能力」(45.3%)となっています。対面会議とビデオ会議では、各々適する場面で使い分けことが主流になるでしょう。

コロナと整理解雇

◆予断許さず

新型コロナについては、指定感染症からは外れる方向で議論が進められるようです。しかし、すでに痛手を負っている企業も多く、今後の景気回復も急激に良くなるとは考えにくく、倒産や解雇の増加という波が時間差でやってくるとも予想されます。また、冬に向けて、新型コロナ感染者のさらなる増加や感染力の増強、別のウイルス等による感染症の発生なども考えられます。

今は何とか持ちこたえている企業でも、企業体力や今後の情勢によっては、コロナ禍による業績の落込みから、正社員の整理解雇等を検討せざるを得なくなるかもしれません。

いくら「コロナだから、緊急事態だから」と言えども、裁判例上は、**コロナによる業績の落込みは、天災地変等のやむを得ない事由ではなく、経営上の理由による解雇と扱われる**場合がほとんどと思われます。正社員の整理解雇は、通常、厳格な要件(要素)で判断されます(「整理解雇の4要素」、①人員整理(解雇)の必要性、②解雇回避努力義務の履行、③被解雇者選定の合理性、④手続きの妥当性)。

◆可能な限り解雇を回避する

この4要素の一つとして「**解雇回避努力義務の実行**」があります。整理解雇の実施にあたっては、可能な限り雇用を確保(解雇せざるを得ない場合でも労働者の負担をなるべく軽減)するべく、取れる方策を模索し、準備し

ておくべきという考え方です。例えば、

- ・ 転勤・出向等による異動
 - ・ 休業手当を支払って自宅待機等を命令(一時帰休、再就職支援休暇など)
 - ・ 休業手当相当の退職一時金を支払い、雇用契約を合意解約
 - ・ 訴訟となるリスクを考慮しつつ、退職金の上積み等を提案し、退職勧奨
- というような方策が考えられます。

◆就業規則等の確認を

また、そうした方策をとる前提として、一時帰休の際の賃金の扱い(休業手当相当額を減額する規定)、コロナ等の事態が発生した場合の整理解雇があり得ること等は、就業規則や個別の労働契約に明記しておくことが重要です。コロナ等による整理解雇に備え、説明資料や社員の説得のための資料なども、事前に準備しておくべきでしょう。

テレワークの実施状況と企業の採用活動への影響

◆テレワーク実施率

これまでは大企業やスタートアップ企業などでの導入が目立っていたテレワークですが、今年は新型コロナウイルス感染リスク防止の観点から急速に導入が広まりました。特に、緊急事態宣言が出された4~5月に、緊急対応的に始めた企業も多かったのではないのでしょうか。

しかし、緊急事態宣言後、またテレワークの実施率にも変化が見られるようです。



厚生労働省が、LINE 株式会社と協力して5回にわたり実施している「新型コロナ対策のための全国調査」によれば、最新の第5回調査(8月)では、第4回調査(5月)と比べて、オフィスワーク中心の人で「仕事はテレワークにしている」とした回答が40.8%⇒23.5%と低下していることがわかります。緊急事態宣言解除後に、**一時的に実施していたテレワークを減らしたり、やめたりした例が多い**ことが読み取れます。

◆テレワークは企業の採用活動にも影響

実際に、業種によってはテレワークの実施が難しいという例もあるでしょうし、社内制度やインフラが整わずに実施できないという例も多いようです。ただ、一度テレワークを経験してきた人たちは、その便利さなどを経験して、元の意識に戻ることはなかなかできません。ある調査では、テレワークを経験した人のおよそ9割が制度として定着を望んでいるという数字もあり、現に一部大企業ではテレワーク制度を今後も実施する方針です。

株式会社リクルートキャリアが、全国の20~60代の就業者を対象に実施した新型コロナウイルス禍での仕事に関するアンケート(調査期間は8月7日~10日)によれば、**転職検討中/活動中の人で、仕事選びの重視項目として「テレワークが認められている」を重視するようになった人の割合が大幅に増えている**そうです。実際に、オンライン型転職エージェント「ジョブクル転職」を運営する株式会社スマイループスが実施した求人動向調査でも、**求人タイトルに「在宅」または「テレワーク」が含まれる求人は、含まれない求人と比較して128%の高い応募率**であることがわかったそうです。

いま、働き方の意識は確実に変化してきています。テレワークの実施状況が今後の企業経営に与える影響は未知数ですが、今後、労働者の意識の変化にも目を向けながら、自社に最適の制度を検討していく必要があるでしょう。

対象事業場の約半数で違法残業を確認

◆15,593事業場で違法な時間外労働確認

9月8日、厚生労働省は令和元年度の長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導結果を公表しました。

働き方改革関連法による時間外労働の上限規制が令和元年4月1日より中小企業にも適用されたこと等もあってか、対象事業場数は平成30年度の29,097から約1割増の32,981で、そのうち15,593(47.3%。平成30年度は11,766(40.4%)で違法な時間外労働が確認され、指導が行われています。

また、監督指導の実施事業場のうち15,338(46.5%)で、健康障害防止措置が不十分として、長時間労働者に対する医師面接等を講じるよう指導が行われています。平成30年度の20,526(70.5%)に比べて減少していますが、まだまだ多いことがわかります

◆対象事業場の7割近くが30人未満

事業場規模別に見ると、**監督指導実施事業場の41.7%を10~29人の事業場が、25.3%を1~9人の事業場が占めており、30人未満の事業場で約7割を占めています**。平成30年度と比べてこの割合は増えており、これらの事業場で特に注意が必要といえます。

企業規模別に見ると、29.3%が300人以上、24.7%が10~29人、12.8%が100~299人となっています。こちらも平成30年度に比べて30人未満の割合が増えています。

業種別では、監督指導の対象事業場32,981のうち、商業の事業場は8,009(24.3%)で、そのうち6,088(76.0%)で労働基準関係法令違反がありました。平成30年度の4,647事業場への実施と3,097事業場での違反に比べると、ほぼ2倍となっています。

厚生労働省では、11月に「過重労働解消キャンペーン」を実施し、**重点的な監督指導を行う**としています。自社の時間外労働の実施状況や健康障害防止措置に関する対応に問題がないか、改めて確認しておき、不安がある場合は速やかに専門家に相談しましょう。



新型コロナウイルス感染症 労務対応ガイドブック

このたび、感染症対応において会社が考えるべき問題についてまとめた小冊子を作成いたしました。

詳しいご案内、お申し込みは同封の別紙をご参照いただきますよう、お願いいたします。

<事務所からのご案内>

■ コロナウイルス対応相談会

10月は、**コロナウイルス対応相談会**を実施します。

①10/13、10/28は「**コロナ対策・働き方改革相談会**」を行います。コロナ対応の基本から、関連する休業に関する国、地方自治体等の助成金のご案内にあわせて、テレワークを導入する際の準備の注意点、そしてテレワーク導入に活用できる助成金などもご案内します。