

H & M通信

2020年7月1日号

- H & Mニュース
- 在宅勤務に対応した就業規則
キャリアコンサルタント 乾 千嘉子
- 懲戒処分について
弁護士 阪中 達彦
- 今こそ考える「フクギョウ」について
システムプランナー 永田 知靖
- 働き方改革事例紹介（同一労働同一賃金、テレワークに活用
できるツール TelePa）

◆ H & M ニュース

- 高齢者のための職場環境改善に活用できる「エイジフレンドリー補助金」申請受付開始
高齢労働者（60歳以上）を常時1名以上雇用している中小企業事業主に対し、働く高齢者を対象として職場環境を改善するための対策に要した費用の2分の1を上限100万円（消費税含む）まで補助する助成金制度ができました。リーフレットをご覧ください。<https://roumu.com/pdf/nlb1440.pdf>
- 休業手当を支給した場合の定時決定（算定基礎）の注意点
社会保険の標準報酬月額を決定する元となる給与には、会社都合の休業により支給された休業手当も含まれます。また、休業手当を支給した日は、定時決定における支払基礎日数に含めることになっています。4月から6月の間に休業手当を支給した場合の定時決定の取扱いは、7月1日時点で休業が終わっているか否かにより、取扱いが異なります。詳細は日本年金機構のホームページに動画がアップされていますので、一度ご確認ください。<https://bit.ly/2YC9OWC>
- オンラインによる人事評価制度無料相談会の実施について
当社では、50名以下の企業様限定で、「人事評価制度の作り方」無料相談会をオンラインで行っています。新たに評価制度を作りたい企業様はもとより、既存の制度が上手く運用できていない、というケースも多く、相談を承っています。詳細はホームページをご覧ください。<https://www.h-m-consulting.jp/onlineconsul/>

連絡先
株式会社H & Mコンサルティング
〒541-0056
大阪市中央区久太郎町 4-2-15 星和シティビル 6階
電話：06-7878-5703
Webサイト：<https://www.h-m-consulting.jp>
Facebook：<https://www.facebook.com/handmconsulting/>





在宅勤務に対応した就業規則

キャリアコンサルタント 乾 千嘉子

皆様、こんにちは。キャリアコンサルタントの乾千嘉子です。人生100年時代のキャリア（生きる・働く）をテーマに色々な角度から情報提供をしています。

第7回目は、『在宅勤務に対応した就業規則』です。2020年春、柔軟な働き方のひとつである在宅勤務は、新型コロナウイルスの蔓延により待ったなしでの対応をせざるを得ない事態となってしまいました。中には、就業規則を変更・追加する時間的余裕がないまま、在宅勤務対応された企業もあったのではないのでしょうか。そこで今回は、在宅勤務に対応した就業規則のポイントについて整理していきます。

在宅勤務導入に際し、一般的に定めておく必要がある3つのポイントに絞って考えていきます。その3つのポイントとは①在宅勤務を命じることに関する規定、②在宅勤務用に労働時間を設ける場合（フレックスタイム制の採用等）の労働時間に関する規定、③通信費などの負担に関する規定、です。

まず①在宅勤務を命じることに関する規定です。実は、労働時間等労働条件が、通常勤務と同じ場合には就業規則の変更は必要ありませんが、そもそも在宅勤務を想定した就業規則になっていない企業には、在宅勤務を命じることに関する規定が存在していません。基本中の基本ですが、見落としのまま詳細の議論に入ってしまうがちですので、しっかり確認しておく必要があります。

例) 在宅勤務とは、従業員の自宅、その他自宅に準じる場所（会社指定の場所に限る。）において、情報通信機器を利用した業務をいう。

尚、在宅勤務の対象者を全従業員にするか、勤続年数あるいは育児・介護・傷病等に制限・限定するなど一緒に考えておく必要があります。また、全従業員を対象にしておいたとしても、本人の意思も尊重することが重要です。緊急事態宣言下では、企業も従業員も待ったなしという状況でしたが、今後はこの点について、在宅環境の整備（機材とセキュリティ）や家族の理解など考慮しておくなど検討しておくべき事項がありますので、専門家への相談を推奨いたします。

次に②在宅勤務用に労働時間を設ける場合（フレックスタイム制の採用等）の労働時間に関する規定、です。通常の労働時間が毎日9時から18時までで規定されている企業で、在宅勤務において同様の規定を適用されるのであれば就業規則の変更は必要ありませんが、フレックスタイム制を採用してより柔軟な働き方ができるようにするというのであれば、労働時間に関する規定を定めておく必要があります。尚、フレックスタイム制の採用に関わらず、在宅勤務における労働時間をどのように管理するかについては検討しておくべき事項です。

最後に、③通信費などの負担に関する規定、です。

在宅勤務に際して必要な情報機器はセキュリティ確保の面からも会社貸与になることがほとんどです。一方の通信費の負担について契約済みの通信回線の利用料の一定額を通信費として会社が負担するかどうか、在宅勤務用に新たに契約する場合の負担、業務用携帯電話を貸与するのかあるいは個人の携帯を業務用に利用する場合の通信費の請求の方法も検討しておくべき事項です。そのほか事務用品費、水道光熱費等在宅勤務導入において検討すべき事項に漏れないか、専門家にチェックしてもらうことを推奨いたします。

乾千嘉子（キャリアコンサルタント）

大学卒業後、証券会社、インテル、シスコシステムズで営業として勤務。インテルでは社長直轄プロジェクトメンバーとしてインターネット化を主導。シスコシステムズではネットワーク化を通じた新しい働き方や生産性向上を提案・導入。シスコ在職中に、強みを知り働く意欲を高める重要性を感じ、産業カウンセラー、キャリアコンサルタント資格を取得。日本で一番ハンサムなキャリアコンサルタント®

<https://adcycle-project.zohocommerce.com/>



懲戒処分について

弁護士 阪中 達彦

皆さま、こんにちは。弁護士の阪中です。

H & M通信の一部をお借りしての労働法に関するミニコーナーの第9回目は、「懲戒処分」についてです。懲戒処分は、前回取り上げた人事権の最もラディカルな行使場面であり、使用者としても慎重に行う必要があります。

企業は、多数の労働者を組織し円滑に企業活動を行っていく必要がありますので、就業規則に従業員らの服務規律を定めていることがほとんどです。そして、従業員がこの服務規律に違反したときに、制裁罰として、懲戒処分を科すことがあります。具体的には、軽いものから順に、けん責・戒告→減給→出勤停止→降格→諭旨解雇→懲戒解雇といったものです。

もっとも、懲戒処分は、従業員に対する不利益も大きいですので、当然ながら使用者の自由にできるわけではなく、手順を間違えると、逆に損害賠償請求等をされる恐れもあります。

まず、懲戒処分を法的に有効に行うためには、就業規則において懲戒の種別及び事由（経歴詐称、業務命令違反など懲戒を課す理由）を定めておく必要があります。このような事前の定めなく、突然に懲戒処分を行うことはできません。

また、懲戒処分は刑罰と類似した性格をもつため、刑罰に関する罪刑法定主義という法原則にならって、処分にあたって適正な手を踏むこと（特に本人に対して懲戒事由を告知して弁明の機会を与えること）、同じ事由について繰り返し懲戒処分を行わななにと（一事不再理の原則）、新たに設けた懲戒規定をそれよりも前の事案に適用しないこと（遡及的制裁の禁止）など求められます。

さらには、就業規則に懲戒事由が定められ、形式的にそれに該当する行為があったとしても、実質的に企業の秩序を乱すおそれがない場合には、就業規則規定の趣旨に照らして、懲戒事由は存在しないと解釈（就業規則規定の限定解釈）されることもあります。

とにかく懲戒処分は、万が一後から争われた場合には厳しくその妥当性が検証されますので、細心の注意をもって遺漏なく対応する必要があります。もし懲戒処分を行う場面に遭遇したときは、弁護士や社労士等の専門家に事前に相談されることをお勧めいたします。

阪中達彦

弁護士

大学卒業後に弁護士を目指し、旧司法試験合格後に弁護士法人関西法律特許事務所に入所。広く中小企業法務を取り扱う一方で、国の空港民営化事業に対するアドバイザー業務や地方公共団体の不祥事調査業務・代理人業務・大規模債権回収業務に携わる。大阪市外部監察専門委員（現職）。

《働き方改革事例紹介》

製造補助バイトへ範囲給 「同一労働同一賃金」に対応

大日本印刷(株)は、今年4月施行のパート・有期雇用労働法に対応するため、製造現場のサポートスタッフに時給昇給の仕組みを導入します。「同一労働同一賃金ガイドライン」では、非正規社員に対しても「勤続による能力の向上に応じた部分につき、通常の労働者と同様の昇給を行う」よう求めています（賃金体系に相違があるときは、合理的な理由が必要）。同社のサポートスタッフは多くが製造現場で補助業務に従事し、一部が事務作業を担当しています。賃金は、時間給となっています。新たに整備する仕組みは、作業の難易度に応じて職務レベルを定め、レベル別の上・下限を定める範囲給方式です。正社員の昇給の考え方を反映し、年1回の人事考課に基づいて昇給を実施します。（労働新聞より）

今こそ考える「フクギョウ」について

システムプランナー 永田 知靖

H & M通信をご覧の皆様、こんにちは。
システムプランナーの永田です。

前はバックオフィスのデジタルトランスフォーメーションとしてお伝えし、今回以降に各部門の詳細を記載する旨を書いておりますが、少しまとめるのに時間を要するため、今回は全く経路を変えて「フクギョウ」について話をしたいと思います。

以前から副業解禁の動きが起こっており一部企業を中心に副業解禁が行われています。

政府も副業を推進し、企業だけではなく官公庁でも解禁する動きになっています。

世間一般的にいう「フクギョウ」は副業ですが、これはあくまでも本業を効率よく行うことによって余った時間を有効活用して副収入を得るための仕事で、企業側もその経験を本業に活かしてほしいという期待を持っていると思いますが、決して本業とのシナジー効果は「副業」では生まれることはありません。

では、本業とのシナジー効果を発揮する「フクギョウ」とは何なのか。

それが「複業」なのです。

「複業」は「本業だけではできない“やりたいこと”へのチャレンジ」という要素が含まれています。

そして、この「複業」は「本業」とのシナジー効果を生み出すことができます。

これを自社内で行うのか、それともベンチャー企業に参画するなどして他社で行うのか、はたまたフリーランスで行うのか。

ここに関しては人それぞれの考え方や働く条件などによって変わるとは思いますが、いま求められている働き方はこの「複業」であります。

先駆的な企業は既にこの「複業」を解禁している企業もあります。

ここまでお話しするとやはり「複業」はやりたいことをしっかりと決めて確固たる気持ちで臨まないは無理ではとお思いかもしれませんが、実は「副業」と同じぐらいの気持ちで可能なのです。

複業は「本業を捨てずにいつでも始められる」ため、「気軽にお試しできる」というメリットがあります。実は複業は失敗しても無傷もしくは軽傷程度で済みますし、むしろ失敗すればするほど、自分自身の得意分野や苦手分野を見つけることができ、そのことが本業にも生きてくるといわけです。

ぜひ皆様の企業でも本業と相乗効果を生むための「複業」を検討されてみてはいかがでしょうか。

永田知靖

システムコンサルタント・マーケティングプランナー

大学卒業後、株式会社ヤラクス館本店に入社。社内の情報システム部門に配属され社内基幹システムの構築・保守・運用ならびにお客様向けの Web サービスの提案・構築を担当

さらには、社内の情報システム部門長として働き方改革プロジェクトにも参画

一方で日本マーケティング学会に所属し、中小規模事業者ならびに商業と IT の関わりについての研究・実践も展開。

《テレワーク導入ツール「TelePa (テレパ)」のご紹介》

在宅勤務をする場合に、PCや通信環境を整備すると同時に、生活スペースと業務スペースを区切ることによって、仕事モードに入りやすいのではないのでしょうか？そんな時に活用できる、テレワークパーティション「TelePa (テレパ)」を、ご紹介します。

<https://adcycle-project.zohocommerce.com/>