

人をつなぎ、新しい動きを創る情報マガジン

ねっとWORK

2019 Apr.
Vol.37

さまざまの こと 思ひ出す 桜かな

特集



もっとテレワーク！

これまでは、会社に出社し会社で仕事を行うということが当たり前でしたが、近年、場所や時間を選ばずに働くことができるようになりました。

情報BOX



2019年卒は「呼びかけ次第のAIスピーカータイプ」

このたび産労総合研究所から、「2019年度（平成31年度）新入社員のタイプ」が発表されました。

労働安全衛生法情報



「産業医の機能強化等に伴い企業に求められる取組み」

2019年4月から働き方改革の一環として、改正労働安全衛生法が施行され、産業医・産業保健機能の強化が行われています。

MRパートナーズNOW



MRセミナー定期開催中

先月開催した「36協定解説セミナー」には、定員を超える多数の方にご参加いただき、本当にありがとうございました。

特集 もっとテレワーク

これまで、会社に出社し会社で仕事を行うということが当たり前でしたが、近年、ICT（情報通信技術）の発展に伴い、一部の仕事では、場所や時間を選ばずに働くことができるようになりました。このような環境の変化を受け、厚生労働省はこれまで示していた在宅勤務に関するガイドライン（※1）を改定し、テレワークに関するガイドライン（※2）を策定しました。



※1 情報通信機器を活用した在宅勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン

※2 情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン

1. テレワークの分類

新たに策定されたテレワークに関するガイドラインは、テレワークを以下の3種類に分けてメリットを示しています。テレワークの導入を検討するときには、以下のような形態があることを押さえ、進めるようにしましょう。

①在宅勤務

通勤の必要がないため、時間を有効に活用することが可能となり、仕事と家庭生活との両立に繋がる。

②サテライトオフィス勤務

自宅近くや通勤途中の場所などに設けられたサテライトオフィスを利用することで、通勤時間を短縮しつつ、作業環境の整った場所での就労が可能となる。

③モバイル勤務

労働者が自由に働く場所を選択できる、外勤における移動時間を利用できる等、業務の効率化を図ることが可能となる。

2. テレワークのメリット

ガイドラインでは、テレワークのメリットを以下のように示しています。

労働者のメリット	<ul style="list-style-type: none"> ・ 通勤時間の短縮 ・ 業務の効率化・残業時間の削減 ・ 育児や介護と仕事の両立 等
使用者のメリット	<ul style="list-style-type: none"> ・ 業務効率化による生産性の向上 ・ 育児・介護等による労働者の離職の防止 ・ 遠隔地の優秀な人材の確保 ・ オフィスコストの削減 等

3. 労働時間の取り扱い

テレワークを行うときでも労働基準法が適用されるため、労働時間をどのように把握し、管理するかが課題となります。その際、従業員が事業場外にいることから、事業場外みなし労働時間制を適用することも考えられますが、適用するためには以下のaおよびbの要件を満たす必要があります。

- 情報通信機器が、使用者の指示により常時通信可能な状態となっていないこと（＝情報通信機器を通じた使用者の指示に即応する義務がない状態を指す）
- 随時使用者の具体的な指示に基づいて業務を行っていないこと

また、1の③のモバイル勤務においても、通勤時間や出張などの移動時間中にICTを利用して業務を行うことができ、その業務が会社の明示または黙示の指揮命令下で行われたのであれば、労働時間に該当することになります。

会社が積極的にテレワークを進めていない場合でも、ネット環境の充実などにより従業員が自己判断で、テレワークを行っている事例も見られます。

柔軟に場所や時間を選びながら働くことができることは、従業員にとってメリットがありますが、情報漏えいの問題や長時間労働、持ち帰り残業による未払い残業代の発生リスクもあります。

テレワークを行うときには、会社は一定のルールのもとで実施させる必要があります。

情報BOX

このたび産労総合研究所から、「2019年度（平成31年度）新入社員のタイプ」が発表されました。これは企業の人事担当者、大学のキャリアセンター担当者などから成る「新社会人の採用・育成研究会」が「2019年3月卒業予定者の採用・就職に関するアンケート」や2019年度の採用・就職支援活動などを踏まえて、今年の新入社員の特徴と育成のヒントをまとめたものです。

2019年の新入社員は、 「呼びかけ次第のAIスピーカータイプ」

注目のAIスピーカー(引き続きの売り手市場)。多機能だが、機能を十分に発揮させるためには細かい設定(丁寧な育成)や別の補助装置(環境整備)が必要。最初の呼びかけが気恥ずかしいが(オーケー!とか)、それなしには何も始まらない。多くの新入社員はAIにはできない仕事にチャレンジしたいと考えていることをお忘れなく。



労働安全衛生法情報

「産業医の機能強化等に伴い企業に求められる取組み」

2019年4月から働き方改革の一環として、改正労働安全衛生法が施行され、産業医・産業保健機能の強化が行われています。

従業員の健康確保の観点から産業医の重要性が高まっているので、産業医がより一層効果的な活動を行うことができるように、企業は産業医に対し、以下のⅠ～Ⅲの情報を提供する必要があります。

- Ⅰ ①健康診断 ②長時間労働者に対する面接指導 ③ストレスチェックに基づく面接指導に関する実施後に講じた（講じようとする）措置の内容に関する情報（措置を講じない場合は、その旨・その理由）
- Ⅱ 時間外・休日労働時間が1月当たり80時間を超えた従業員の氏名・その従業員の1月当たり80時間を超えた時間に関する情報
- Ⅲ 従業員の業務に関する情報であって産業医が従業員の健康管理等を適切に行うために必要と認めるもの

情報提供の方法は書面により行うことが望ましいとされており、事前に提供方法を産業医と決めておくことによいでしょう。また、Ⅰ～Ⅲの情報については企業の中で取扱う人が異なる場合があるため、確実に産業医への情報提供が行われるよう、誰が、どのようなタイミングで産業医に報告をしていくか、流れを作っておくことで提供漏れを防ぎましょう。

なお、産業医の選任が必要ない事業場については、医師または保健師に対して、Ⅰ～Ⅲの情報について、各情報区分に応じて提供するよう努力義務が課されています。



これら以外にも法改正により、従業員に対して産業医の職務の具体的な内容・産業医に対する健康相談の申出の方法、産業医による従業員の心身の状態に関する情報の取扱い方法を周知することが義務付けられました。周知方法は、常時各作業場の見やすい場所に掲示し備え付けるなど、就業規則の周知方法と同様になります。

産業医等とより緊密な連携を築き、適切に従業員の心身の健康管理をしていきましょう。



先月開催した「36協定解説セミナー」には、定員を超える多数の方にご参加いただき、本当にありがとうございました。働き方改革をおさらいし、労働時間とはなにか？なぜ36協定が必要か？など、基本的なことをお話をさせていただきました。こうしたセミナー（勉強会）を今後も開催していきます。どうぞ、奮ってご参加ください。

MRパートナーズ NOW

MRセミナー 一定期開催中

4月MRセミナー

有給休暇管理簿作成セミナーのご案内

日時：4月24日（水）

16：00～17：00

場所：MRパートナーズ セミナールーム

参加料：5,000円（顧問先様1名無料）

講師：久嶋卓

社会保険労務・税務 お仕事備忘録（4月）

1. 社会保険料の変更

2019年度の雇用保険料率は2018年度より変更はありません。

2019年度の健康保険料率、介護保険料率は3月分（4月納付分）から適用となります。

国民年金保険料は4月より引き上げられ、**月額16,410円**となります。

子ども・子育て拠出金率も4月より1,000分の2.9（0.29%）から**1,000分の3.4（0.34%）**に改定されました。

2. 年次有給休暇の付与

4月1日付けで年次有給休暇を一斉に付与している場合は、勤続年数に応じた日数の付与を行いましょ。なお、改正労働基準法により、2019年4月以降に年次有給休暇を10日以上付与される人は、付与されてから1年の間に5日を取得することが義務付けられます。なお、年次有給休暇管理簿を用いて、取得日数の管理し、保存することも義務化されます。

3. 労働者名簿の調整

新年度が始まりましたので、労働者名簿を調製する必要があります。退職者については退職日と退職事由を記入し、入社した者については新たに作成しておきましょう。また、この労働者名簿については退職の日から3年間は必ず保存しておくことになっています。

編集後記♪

4月1日、弊社にも新卒社員が入社しました。

【自己紹介】

新人の工藤万都華（くどうまどか）です。学生時代は某コーヒー店でアルバイトをしていました。接客は得意です。どうぞよろしくお願ひします。

