

理財部会長報告

会議名 第2回理財部会（オープン部会）

日時 2020年9月25日（金）

場所 パーティーギャラリーイヤタカ 5階 ハーモニーホール

出席者 ◆正副部会長6名、水澤専務理事
◆理財部会員7名、他部会員17名 計31名

懇談 テーマ 新しい生活様式を踏まえた働き方と労務管理について
ゲスト 秋田働き方改革推進支援センター
センター長（社会保険労務士）齋藤 孝一 氏

働き方改革の目的と基本的な考え方

- ・ 個々の事情に応じた多様で柔軟な働き方を自分で選択できる社会の実現を目的とする。
- ・ 特に中小企業・小規模事業者においては、職場環境改善により魅力ある職場づくりを目指すことが、人材確保や業績向上に繋がる。



労働基準法等の改正に伴い実施すべき事項

① 長時間労働の是正

時間外労働の上限規制と年次有給休暇の時季指定、客観的な方法による労働時間の状況把握等が義務化された。

② 不合理な待遇差禁止

「同一労働同一賃金ガイドライン」に基づき、正社員と非正規社員の間での基本給や賞与など、あらゆる待遇について不合理な待遇差を設けることが禁止された。

労働基準法等の改正に伴い実施すべき事項

③ 職場におけるハラスメント防止対策強化

【職場におけるパワーハラスメント】

優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものであり、労働者の就業環境が害されるもの。

【パワーハラスメント防止のため講ずべき措置】

事業主の方針明確化とその周知・啓発や相談体制の整備、ハラスメント事後については迅速かつ適切な対応が義務化される。

（中小事業主は２０２２年４月より義務化）

テレワークにおける適切な労務管理

【テレワークの課題】

労働者への調査からは

仕事と仕事以外の切り分けの難しさや長時間労働になりがちな点

企業への調査からは

労働時間管理の難しさが挙げられている。

【テレワーク導入のポイント】

現状の就業規則や労働条件通知書等を確認のうえ書面で条件を明示する、
また労使双方が共通認識を持つまで充分に話し合うことが重要。

テレワークにおける適切な労務管理

【労働時間】

原則、通常の労働時間制（1日8時間、週40時間）が適用され、
変形労働時間制やフレックスタイム制も活用可能。

※**労働時間の把握がどうしても困難な場合**には、特例として所定時間を
労働したとみなされる「**事業場外みなし労働時間制**」が利用できる

それには、

- ①業務が自宅で行われること
 - ②パソコンが使用者の指示で常時通信可能な状態となっていないこと
 - ③作業が随時使用者の具体的な指示に基づいて行われていないこと
- の**3点が要件**となる。

どのように導入すべきかについては、業務形態等により異なるため
必要に応じて **秋田働き方改革推進支援センター** に相談して欲しい。

TEL：0120-695-783