



# 吉田労務通信

吉田労務コンサルティング

☎03-5669-1031

2018. 6. 14.

今年の通常国会は、森友学園、加計学園問題等に多くの審議時間が割かれ、雇用に関する法案審議「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案」が、駆け足で成立する見込みとなりました。このことで、来年4月以降、雇用のあり方も、また、大きく変わるのではないかと思います。

今回は、弊事務所に寄せられた上半期のご相談内容等から、今までになかったような、あるいは、労働者の就労についての意識の変化等がうかがえる事案について取り上げます。

## 1. 副業、兼業

パートの募集について、応募してきた社会人を採用した。パートが勤務開始した直後、次のような質問が寄せられた。

「私は、昼間は、8時間働いているので、ここで、働いた時間は、残業になるので割増賃金を支払ってもらえるのでしょうか？」

このようなケースは、対応次第では、大きなトラブルになる可能性があります。

賃金、労働契約、健康配慮義務、社会保険、雇用保険等、複数の視点から判断した対応が必要になります。

## 2. モバイル

若い社員やパートは、体調不良での欠勤や遅刻をメールで連絡してくる。電話で話すわけではないので、健康状態等がわからない。このような方法は、いまどきなので、改まって、特に注意はしていないが、何とか、ならないですかね？

このようなケースは、仕方がないということで受け入れるのでは、組織の秩序を維持する上で悪影響がでます。会社内での手続きのルールを明確にし、徹底する必要があります。

## 3. 試用期間

新入社員が、入社1か月目で体調を崩し、長期間の欠勤となった。医師の診断書によれば、精神的な疾病で、とりあえず、加療1か月を要すとなっている。

そこで、試用期間3か月のうち、大半が出勤できないので、本採用にしないことは問題ないか？

このようなケースでは、就業規則の内容がポイントになります。また、診断書を書いてもらう際の内容も重要です。

#### 4. 録音、録画、撮影

- 1) 財務省の高官のセクハラ問題でも話題にありましたが、当事者間でのやりとり(電話、メール等)を録音し、あるタイミングで問題解決等を図る上で証拠として提出してくる
- 2) 事業所の施設内を撮影した画像をネット等に投稿されていた。良く画像を見てみると会社の営業情報が写っていた
- 3) 事業所の会議室、更衣室、トイレ等にスマホ、ビデオ等が設置されていた

等々

会社や職場を混乱させる、悪影響を及ぼすような事案が増えております。

このようなケースでは、職場の秩序維持の面から、就業規則の服務規律の内容、管理職等に対する教育研修等が必要になります。

他にも様々な事案がございますが、いずれにしても、労働者の意識は変化してきております。当然、企業も「働きやすい職場」を形成する上で、様々な情報を収集し必要な対策を講じることが必要になります。

これからは、雇用管理についての会社の目標(方向性)の明確化、及び、就業規則、雇用契約の内容改定、社内ルール等の変更も状況に応じ、適宜行うことで無用なトラブルを防ぐことができます。

## 最後に

「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案」が成立し、施行されるに伴い、企業の雇用管理に多大な影響を及ぼします。

当たり前のことを当たり前にできる企業は、今後、より多様な人材を確保し、安定的な企業運営を行える反面、できない、もしくは、場当たりの対応をする企業は、労務の潜在的なリスクを抱え、問題が表面化した場合は、金銭的な負担だけではなく、人材面でも問題(人の採用が困難になり、極端な人員不足に陥る)が生じます。

今後は、やはり、きちんとした戦略、戦術に基づき、労働者の方が「働きやすい職場」を中長期にわたり、取り組んでいく方が得策ではないかと思えます。

何か不明な点や質問等ございましたら、弊社のコンサルタントにお申し付けください。

以上