

HRタイムズでは、人材活用や人事労務に関する旬な情報をお届けします。

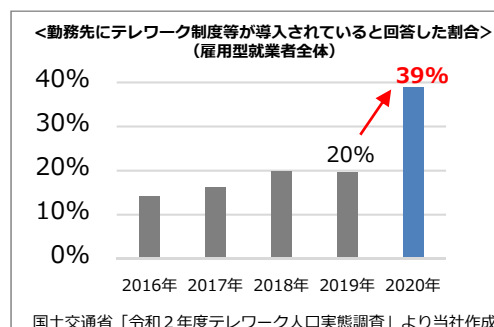
■特集■改定テレワークガイドラインのポイントについて

2021年3月にテレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン※（以下、テレワークガイドライン）が改定されました。今号では改定のポイントについて解説します。

※旧名称：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 改定の目的

働き方改革の一環でテレワークの普及が推進されてきましたが、新型コロナウイルス感染症拡大を機に感染対策として在宅勤務を中心としたテレワークが急速に普及。テレワークの導入・実施にあたり、改定ガイドラインを参考に良質なテレワークが推進され、働く時間や場所を柔軟に活用することのできる働き方として定着させていくことが期待されています。



2 改定のポイント

本ガイドラインでは、企業などがテレワークを進める際の、人事・労務管理面におけるポイントがまとめられており、主なポイントは以下の通りです。

- ① **対象業務・対象者の選定についての留意点**（対象業務の検討、雇用形態の違いを理由に除外してはいけない等）
- ② **導入にあたり望ましい取り組み**（不必要な押印廃止、書類のペーパーレス化等）
- ③ **人事評価制度・費用負担・人材育成等に関する留意点**（非対面の働き方においての適正な人事評価等）
- ④ **柔軟な労働時間の取り扱い**（フレックスタイム制導入、中抜け時間の取り扱い等）
- ⑤ **ワークライフバランス確保のための長時間労働対策**（時間外のメール送付抑制やシステムアクセス制限等）
- ⑥ **メンタルヘルス対策や作業環境整備にあたってのチェックリスト作成**（事業者側・労働者側でチェック）
- ⑦ **ハラスメントへの対応**（オフィスに出勤しているのと同様に啓発・周知が必要）

<ご参考> 厚生労働省 テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン <https://www.mhlw.go.jp/content/000766329.pdf>

テレワークは新型コロナウイルス感染症のような流行性の疾患による対策の他、大規模な地震などの自然災害といった非常時における企業の備えとして欠かせません。テレワークを導入・推進していく上で課題となる項目が本ガイドラインに盛り込まれていますので、ご参考になさってみてはいかがでしょうか。

<ご参考資料>

- テレワークに関する情報提供 <https://telework.mhlw.go.jp/>
- テレワークにおけるセキュリティ確保について https://www.soumu.go.jp/main_content/000545372.pdf
- テレワーク実施にあたってのご相談先
テレワーク協会 0120-861-009（平日9:00～17:00）

<中小企業向けテレワーク助成金のご紹介>

人材確保等支援助成金（テレワークコース）が2021年4月より創設されました。良質なテレワークを新規導入・実施することにより、労働者の人材確保や雇用管理改善等の観点から効果をあげた中小企業事業主が助成対象となります。
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/telework_zyosei_R3.html

人事労務ニュース振り返り

3月～5月に取り上げられたニュースを振り返り、人材業界の動向をご案内致します。

◆無期転換ルールの見直し議論開始

厚生労働省は改正労働契約法（2013年4月施行）に基づく無期転換ルールの見直しと多様な正社員の雇用ルールの特長等について検討を行うことを目的として「多様化する労働契約のルールに関する検討会」を立ち上げました。

「無期転換ルール」については（1）無期転換を希望する労働者の転換申し込み機会の確保、（2）無期転換前の雇止め、（3）通算契約期間およびクーリング期間、（4）無期転換後の労働条件、（5）有期雇用特別措置法の活用状況など、「多様な正社員」は主に「雇用ルールの明確化」について検討していく予定です。

今秋にも報告書を取りまとめ、労働政策審議会の「たたき台」にする方針のようです。今後の動向も注視していく必要がありそうです。

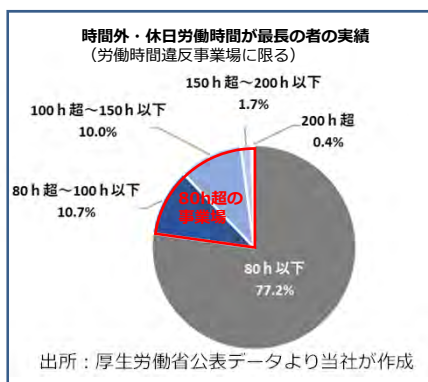
厚生労働省「多様化する労働契約のルールに関する検討会 第1回資料」より

◆31%の事業所で違法残業

厚生労働省より、2020年度「過重労働解消キャンペーン」の実施結果が公表されました。9,120事業場に対し監督指導を実施し、6,553事業場（71.9%）で労働基準関係法令違反が認められ、中でも違法な時間外労働があった2,807事業場（30.8%）のうち、640事業場で1か月80時間超となっています。

2019年に労働基準法改正により時間外労働は原則として「月45時間、年360時間」の上限規制が設けられましたが、未だに高い水準にあると言えます。

厚生労働省では今後も、長時間労働の是正に向けた取組を積極的に行っていくとのことですが、早期の違反件数減少を願うばかりです。



厚生労働省「令和2年度11月「過重労働解消キャンペーン」の重点監督の実施結果を公表」より

◆銀行法改正

新型コロナウイルス感染症等の影響による社会経済情勢の変化に対応して金融の機能の強化及び安定の確保を図るため、改正銀行法が5月19日参議院本会議で賛成多数で可決、成立しました。

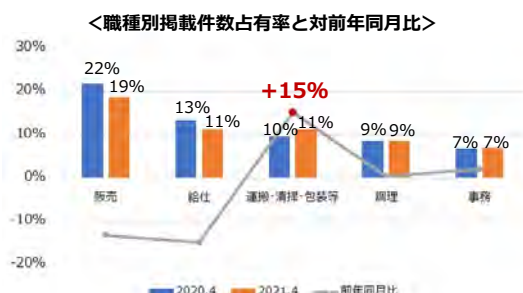
改正銀行法では、業務範囲の規制緩和で銀行本体または子会社で登録型の人材派遣やシステム販売、データ分析・広告等の事業ができるようになります。さらに事業会社への出資上限を原則5%（持ち株会社では15%）としてきた規制も緩和。地元産品の販売など出資を通じて地域経済に寄与する非上場企業には100%出資可能となります。

参議院本会議では改正銀行法その他、改正金融機能強化法や改正金融商品取引法も成立しました。法改正により「地域経済の活性化」や「デジタル化や地方創生への貢献」など日本経済の回復・再生を期待したいです。

金融庁「新型コロナウイルス感染症等の影響による社会経済情勢の変化に対応して金融の機能の強化及び安定の確保を図るための銀行法等の一部を改正する法律 説明資料」より



求人広告掲載件数等集計結果（2021年4月分）



公益社団法人全国求人情報協会が2021年5月25日に公表したデータによると2021年4月の求人広告掲載件数占有率は販売が最も多く19%（前年同月比▲13%）。

特に求人広告掲載件数占有率の職種別では、上位5職種のうち、「運搬・清掃・包装等」のみ前年同月比+15%と大幅に増加している状況です。

市場データ

2020年度賃金構造基本統計調査

（厚生労働省 2021年3月公表）

- 調査時期：2020年
- 調査対象：78,181事業所
- 回答数：48,007社事業所
（10人以上常用雇用している事業所）

①一般労働者（フルタイム）の賃金 性別にみた賃金（月額）

- ・男女計 307,700円（前年比0.6%増）
- ・男性 338,800円（同 0.8%増）
- ・女性 251,800円（同 0.8%増）

男女ともに賃金は前年比増加。
男女間賃金格差（男＝100）は74.3
と前年同様で格差は縮まっていない。

②短時間労働者の賃金（1時間当たり）

- ・男女計 1,412円（前年比8.3%増）
- ・男性 1,658円（同 2.9%増）
- ・女性 1,321円（同 11.6%増）

男女計では前年比8.3%増、男女別では女性の方が前年比11.6%増（男性は前年比2.9%増）と大幅に増加している。

株式会社アヴァンティスタッフ

本社
東京都中央区日本橋兜町6-7

本社代表 03-6703-8337
横浜支店 045-325-0211
大宮支店 048-645-6464
千葉支店 043-301-5525
名古屋支店 052-229-1521
大阪営業課 06-6206-1160

Web サイト
www.avantistaff.com

HRタイムズ最新号はHPでも
ご覧いただけます。
⇒当社HP（上記WEBサイト）
⇒企業ご担当者の方⇒お知らせ

HRタイムズに関するご意見、
ご要望は以下までお願いしま
す。

業務企画部 03-6703-8337