

事務所だより

第101号
発行所
藤田社会保険
労務士事務所
京都市伏見区

「柔軟な働き方に関する検討会」の報告

厚生労働省は、平成二十九年十二月二十五日に「柔軟な働き方に関する検討会」報告を公表しました。

検討会の開催趣旨

平成二十九年三月に決定した「働き方改革実行計画」（平成二十九年三月二十八日働き方改革実現会議決定）において、テレワークや副業・兼業について、「ガイドラインの制定など実効性のある政策手段を講じて、普及を加速させていく。」としました。

このことを踏まえて、九名の有識者による「柔軟な働き方に関する検討会」が平成二十九年十月から十二月までの間に六回開催され、雇用型

テレワーク、自営型（非雇用型）テレワーク、副業・兼業といった働き方について、その実態や課題の把握及びガイドラインの策定等に向けた検討が行われました。

テレワークについて

テレワークとは、ICT（情報通信技術）を活用した、場所や時間にとらわれない柔軟な働き方のことです。総務省では、テレワークを導入することの意義・効果として図2のとおりとしています。

①雇用型テレワークと②自営型テレワークがあります。

（図1）

一方、①雇用型テレワークでは、長時間労働につながるおそれがあるとの指摘や、②自営型テレワークでは、注文者や仲介事業者との間で様々なトラブルに直面しているとの指摘等があります。

の指摘等があります。

検討会の報告では、①雇用型テレワークと②自営型テレワークについて、次の対応が必要である、としています。

①雇用型テレワーク

「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」を改正し、「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」とし、広く周知を図っていくこと。

②自営型テレワーク

「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」を改正し、「自営型テレワークの適正な実施のためのガイドライン」とし、広く周知を図っていくこと。

現行のガイドラインでは事業者性の弱いものを保護の必要性が高いものととらえており、今後とも、その考え方は維持すべきである。

（図1）

①雇用型テレワーク（企業に勤務する被雇用者が行うテレワーク）

在宅勤務	自宅を就業場所とするもの
モバイルワーク	施設に依存せず、いつでも、どこでも仕事が可能な状態なもの
施設利用型勤務	サテライトオフィス、テレワークセンター、スポットオフィス等を就業場所とするもの

（注）実施頻度によって、常時テレワークと、テレワーク勤務が週1～2日や月数回、または1日の午前中だけなどに限られる随時テレワークがあります。

②自営型テレワーク（個人事業者、小規模事業者等が行うテレワーク）

施設利用型勤務	主に専門性が高い仕事を行い、独立自営の度合いが高いもの
施設利用型勤務	主に他のものが代わって行うことが容易な仕事を行い、独立自営の度合いが薄いもの

や、ガイドラインの内容を適切に反映した実際に使いやすい契約書のひな形を併せて周知すること。

副業・兼業について

検討会の報告には、副業・兼業の必要性と対応策がまとめられています。

●労働者が主体的に自らの働き方を考え、選択できるような副業・兼業を促進することが重要である。

●ひとつの企業内に限定しない副業・兼業は、企業にとって優秀な人材を活用する手段ともなりうる。

●長時間労働、企業への労務提供上の支障や企業秘密の漏洩等を招かないよう留意しつつ、雇用されない働き方も含め、その希望に応じて幅広く副業・兼業を行える環境を整備することが重要である。

●行政の対応として、

1、厚生労働省で示すモデル就業規則規定を、労務提供上の支障や企業秘密の漏洩が生じる場合等以外は副業・兼業を認める内容に改めること。
2、労働者と企業それぞれの留意点とその対応方法を示すこと。

(図2)

少子高齢化対策の推進
<ul style="list-style-type: none"> ・人口構造の急激な変化の中で、個々人の働く意欲に応え、その能力を遺憾なく発揮し活躍できる環境の実現に寄与 ・女性・高齢者・障がい者等の就業機会の拡大 ・「出産・育児・介護」と「仕事」の二者選択を迫る状況を緩和 ・労働力人口の減少のカバーに寄与
ワーク・ライフ・バランスの実現
<ul style="list-style-type: none"> ・家族と過ごす時間、自己啓発などの時間増加 ・家族が安心して子どもを育てられる環境の実現
地域活性化の推進
<ul style="list-style-type: none"> ・UJターン・二地域居住や地域での企業等を通じた地域活性化
環境負荷軽減
<ul style="list-style-type: none"> ・交通代替によるCO2の削減等、地球温暖化防止への寄与
有能・多様な人材の確保生産性の向上
<ul style="list-style-type: none"> ・柔軟な働き方の実現により、有能・多様な人材の確保と流出防止、能力の活用が可能に
営業効率の向上・顧客満足度の向上
<ul style="list-style-type: none"> ・顧客訪問回数や顧客滞在時間の増加 ・迅速、機敏な顧客対応の実現
コスト削減
<ul style="list-style-type: none"> ・スペースや紙などオフィスコストの削減と通勤・移動時間や交通費の削減等
非常災害時の事業継続
<ul style="list-style-type: none"> ・オフィスの分散化による、災害時等の迅速な対応 ・新型インフルエンザ等への対応

《総務省ホームページ：ICT利活用の促進 ⇒ テレワークの推進 より》

3、労働者が副業・兼業を現実している好事例を周知していくこと。
 が必要である。
 いずれの形態の副業・兼業においても、長時間労働にならないよう留意して行われることが必要であり、労働基準法の労働時間規制を潜脱するようないかなる形態や、合理的な理由なく労働条件を労働者の不利益に変更するようないかなる形態で行われる副業・兼業は認められない、としています。
 また、労働時間管理や健康管理、税申告、労災給付等の現行制度の解釈について、誰

賃金等請求権の消滅時効期間は二倍に

民法のうち債権関係の規定について、平成二十九年五月二十六日民法の一部を改正する法律（平成二十九年法律第四十四号）が成立し、同年六月二日に公布され、一部の規定を除き、平成三十二年（二〇二〇年）四月一日から施行

がどのような場合にどのような義務を負うのか、早期に具体的な整理を示すべきである、としています。

されることになりました。
 消滅時効期間の統一化や短期消滅時効の廃止が盛り込まれた改正民法（債権関係）の成立に伴い、労働基準法で特例が定められている賃金請求権等の消滅時効期間の在り方を検討する「賃金等請求権の消滅時効の在り方に関する検討会」が昨年十二月二十六日に開催されました。
 この検討会では、次の内容が議論され、平成三十年夏を目途にとりまめを行う予定です。
 1) 労働基準法第百十五条の対象となる賃金等請求権の消滅時効期間
 2) 労働基準法第百十五条の消滅時効の起算点
 3) 年次有給休暇請求権の消滅時効期間（繰越期間）
 4) その他の関連規定（書類の保存期間や付加金等）
 現行では時効期間が「二年」と定められている未払い賃金や年次有給休暇の請求権や、「三年間」と定められている労働者名簿や賃金台帳その他の労働関係に関する重要書類の保存期間にも影響を及ぼすのか、実務に多大な影響を与える非常に重要な論点が含まれており、議論の行方が注目されます。

**一月の労務手続
「提出先・納付先」**

- 十日
 - 雇用保険被保険者資格取得届の提出（前月以降に採用した労働者がいる場合）
【公共職業安定所】
 - 労働保険一括有期事業開始届の提出（前月以降に一括有期事業を開始している場合）
【労働基準監督署】
 - 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付
【郵便局または銀行】
- 二十日
 - 特例による源泉徴収税額の納付（前年七月～十二月分）
【郵便局または銀行】
- 三十一日
 - 労働者死傷病報告の提出（休業四日未満、十月～十二月分）
【労働基準監督署】
 - 労働保険料の納付（延納第三期分）
【郵便局または銀行】
 - 健保・厚年保険料の納付
【郵便局または銀行】
 - 日雇健保印紙保険料受払報告書の提出
【年金事務所】
 - 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出
【公共職業安定所】
 - 法定調書（源泉徴収票・報酬等支払調書・法定調書合計票）の提出
【税務署】

○給与支払報告書の提出（一月一日現在のもの）
【市区町村】

○個人の道府県民税・市町村民税の納付（第四期分）
【郵便局または銀行】

○給与所得者の扶養控除等申告書の提出
【給与の支払者】

編集後記

イヌよりネコの方が飼いやすい、という現れでしょうか。昨年十月現在で、全国のネコの飼育頭数がイヌの飼育頭数を上回ったとのデータが発表されました。
 今年は成年（いぬとし）です。
 (ぎん)

藤田社会保険労務士事務所

〒612-8017
 京都市伏見区桃山南大島町1-4-41-504
 TEL・FAX 075-611-5300
 e-mail k-fujita@k-fujita-sr.com
 URL http://k-fujita-sr.com