

TOPIC1

東京オリンピック開催時の 働き方の検討

TOPIC2

「通勤」の正確な範囲を
今こそ確認しておきます

カレンダー

写真名：満開のいなべ市梅林公園
オフィスK / PIXTA

2020
February

2

令和2年2月号

【もうひとつの年越し】節分はもともと立春、立夏、立秋、立冬の前日のことで年4回あるのですが、旧暦では立春のころが1年の始まりであることから、今日では「節分」と言えば立春の前日のことです。つまり「節分」は12月31日に続く「もうひとつの大晦日」であり、立春は新たな四季のサイクルに入る「もうひとつの元日」と言えるでしょう。労務分野では、4月に新たな人材を迎え入れる、あるいは既存の人材がステップアップするのを前にした諸準備に本格的に着手するタイミング。特に今年は同一労働同一賃金を盛り込むパートタイム・有期雇用労働法の施行、時間外労働の上限規制の中小企業への施行など大きな節目の年になります。準備を怠らぬよう、2月3日の節分を合図に、新制度への対応を進めていきましょう。

制度 テレワーク、時差通勤の導入など

東京オリンピック開催時の働き方の検討

政府はオリンピックが開催される今年の外国人訪日数の見込みの目標を「4000万人」としています。開催期間中は、公共交通機関の混雑が予想され、通勤に支障がでることも想定し、開催期間中の社員の働き方を検討しなければなりません。

いよいよ今年はオリンピックキヤーです。東京オリンピックは7月22日(水)～8月9日(日)、パラリンピックは8月25日(火)～9月6日(日)の日程で開催されます。

オリンピックを東京へ誘致する際の大きなセールスポイントのひとつは、「世界一コンパクトな都市型大会」の実現というものでした。有明地区の選手村(1万7000人が宿泊可能)から半径8km圏内に、東京圏の33競技会場のうち28会場(約85%)が収まり、世界各国からの取材陣の拠点となる「国際放送センター・メインプレスセンター」も、この圏内にある日本最大の国際会議・展示施設である東京ビッグサイトに設置される予定で進んでいます。

しかし一方では、開催期間中に東京を中心とする開催地の交通機関や宿泊施設はかなりの混雑が予想されています。

2019年7月にサイボウズが発表したアンケート結果によると、都内のビジネスパーソン400人のうち、約7割がオリンピック開催期間中の交通機関の混雑に「不安がある」「やや不安がある」と回答をしています。

●テレワーク・デイズの推進

総務省、厚生労働省、経済産業

省、国土交通省、内閣官房、内閣府では、東京都および関係団体と連携し、2017年から、2020年東京オリンピックの開会式にあたる7月24日を「テレワーク・デイ」と位置づけ、働き方改革の国民運動を展開しています。2017年(7月24日のみで実施)には約950団体、63万人が、2018年(7月23日～27日の5日間実施)には1682団体、延べ30万人以上が参加しました。3年目となる2019年は、7月22日(月)～9月6日(金)の約1ヶ月間を「テレワーク・デイズ2019」実施期間と設定し、テレワークの一斉実施を呼びかけた結果、2887団体、約68万人の参加があり、大きな広がりを見せ

ました。

その背景にあるのが、2012年に開催されたロンドンオリンピック・パラリンピックです。同大会では、交通混雑によりロンドン市内での通勤に支障が生じるとの予測から、市交通局がテレワークなどの活用を呼びかけ、これにロンドン商工会議所をはじめとする企業や市民が賛同する形で、約8割の市内の企業がテレワークや休暇取得などの対応を行いました。結果として、開催期間中の交通混雑を回避できたことに加え、テレワークを導入した企業では、事業継続体制の確立、生産性や従業員満足の向上、ワークライフバランスの改善などの

今月の恒例行事・出来事カレンダー

2020.2 February

2/17～3/16

所得税等の確定申告

個人事業主などの所得税等の確定申告と納税の時期。

2/23

税理士記念日

税理士法の前身である税務代理士法が1942年のこの日に制定されたことにちなむ。全国の税理士会でこの日を中心に無料相談、セミナーなどを実施。

※記念日や行事としてではなく暦として注目される日に2月2日(日)と2月22日(土)があります。2020年(令和2年)でいずれも数字の「2」が並ぶ日となります。

在宅勤務型

オフィスに出勤せず自宅で仕事を行う形態。通常、週に1～2日程度が多い。半日在宅勤務という働き方もある。

モバイル勤務型

顧客先、移動中、出張先のホテル、交通機関の車内、喫茶店などで仕事を行う形態

施設利用型

自社専用のサテライトオフィスや共同利用型のテレワークセンターで仕事を行う形態

成果が得られたと報告されています。

●雇用型テレワークの形態

テレワークとは、情報通信機器などを活用して、時間や場所の制約を受けずに、柔軟に働くことができる働き方のことであり、「tele=離れた場所」、「work=働く」を組み合わせた造語です。テレワークには様々な形態がありますが、テレワークのうち雇用型(企業に勤務する被雇用者が行うもの)には、上図のように、①在宅勤務型、②モバイル勤務型、③施設利用型(サテライトオフィスなど)があります。

また、テレワークの実施はその頻度によって、常時テレワーク型と、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型があり、実際は様々な形態で導入されています。

●テレワークのメリット・

デメリット

テレワークの最大のメリットは、通勤によって生じる負担の解消です。オリンピック開催時には、国内外から多くの観光客が集まり、首都圏を中心とする競技開催地区の公共交通機関は混雑が予想されます。就労日の全部または一部にテレワークを導入することで通勤による労働者のストレスを解消することが

でき、生産性の維持・向上を図ることができます。また育児や介護などの事情があっても、仕事との両立がしやすくなります。

企業にとっては、オフィス維持にかかるコストや交通費などの削減が可能となります。

他方、デメリットもあります。たとえば、労働者にとっては仕事上一人になりがちになること、企業にとっては業務上のコミュニケーションがとりにくい、労働時間管理がしにくいことが挙げられます。

そこで、対応策として、ビジネス上のコミュニケーションを図るための環境整備、例えばWeb会議サービスや電話会議サービスなどの利用も検討すべきでしょう。

●労働時間管理の仕方

テレワークの労働者は、就業場所の全部または一部が事業場外の労働となるものの、会社は労働時間を適切に管理しなければなりません。オフィス勤務者と同様に始業・終業時刻に基づき管理するのであれば、労働時間の管理方法について確認し、ルールを決めておくことが必要です。労働時間の管理には、①始業・終業時刻の管理と②業務時間中の在席確認の2つの観点があります。また、休憩も与えなければなりません。したがって、メー

ルや電話による報告や勤怠管理ツールなどの利用により労働時間を管理する必要があります。また、事業場外みなし労働時間制の適用も可能ですが、その場合には、①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にしておくこととされていないこと、②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、とする要件を満たさなければなりません(通達:平16.35基発0305001、平20.7.28基発0728002)。

●時差通勤とフレックスの導入

オリンピック開催時の公共交通機関の混雑を想定して時差通勤やフレックスタイム制を導入する方法もあります。時差通勤制度を利用すれば、競技開催日の交通機関の混雑時と通勤時間帯が重なった場合などにはそれを避けることができます。通勤ストレスが軽減され、仕事に集中することができます。また、オリンピック開催期間に限定してフレックスタイム制を導入する方法もあります。フレックスタイム制は、月間の総労働時間から算出した労働時間分働く必要はありますが、始業・終業及び1ヶ月の総労働時間の範囲で労働者の裁量により働くことができます。

法規 通勤災害について

「通勤」の正確な範囲を今こそ確認しておきます

会社と自宅の往復のときにけがをした場合、通勤災害と思われていますが、就業との関連があるかどうかで判断されます。「通勤災害の認定基準」を押さえておくことが大切です。

●通勤災害の基本的な考え方

通勤災害とは、事故などにより労働者が通勤途上で被った負傷、疾病、障害または死亡することをいいます。ここでいう「通勤」とは、就労に伴い住居（自宅）と就業場所（会社などの業務を行う場所）の往復行為、就業場所から他の就業場所への移動をいい、その往復の行為および移動は合理的な経路および方法で行われるものである限り、その途上で起きた災害は、通勤災害として労災保険法の保護を受けることができます。

しかし、私用などで、この往復の行為や移動に伴う合理的な経路を逸脱したり、中断した場合は、その間およびその後の移動は通勤とは認められず、その間に起きた災害については労災保険法の保護を受けることはできません。ただし、例外として、逸脱または中断が、日常生活上必要な行為であって、厚生労働省令で定めるやむを得ない事由による最小限度のものである場合は、逸脱または中断の間を除き、元の経路に復した後の往復の行

為および移動は通勤となります。

●「住居」「就業の場所」

住居とは、労働者が日常生活をしている家屋などをいいます。なお、単身赴任などにより家族が住む住居と単身赴任先の住居の2つある場合は、どちらも住居として認められます。この場合は、赴任先住居から赴任先の会社などの往復のみならず、赴任先住居と帰省先住居の間の移動も一定の要件をもとに通勤となり、途上で起きた災害は通勤災害となります。

就業の場所とは、会社や工場など本来業務を行う場所のことをいいますが、たとえば営業の用務先と自宅との往復を行う場合は、自宅を出てから最初の用務先が業務開始の就業場所で、最後の用務先が業務終了の就業場所となります。このように直行直帰の場合は用務先との往復の行為が通勤となります。

また、たとえばパートタイマーなどで午前・午後と異なる事業所で働く場合は、それぞれが就業の場所となり、午前の就業が終わり午後の就業場所へ向かう

場合の移動は通勤となります。

●合理的な経路及び方法

合理的な経路とは、会社に届け出た鉄道、バスなどの通勤方法による通常利用する経路ですが、当日の交通事情により迂回するなど、やむを得ずとる経路も合理的な経路になります。

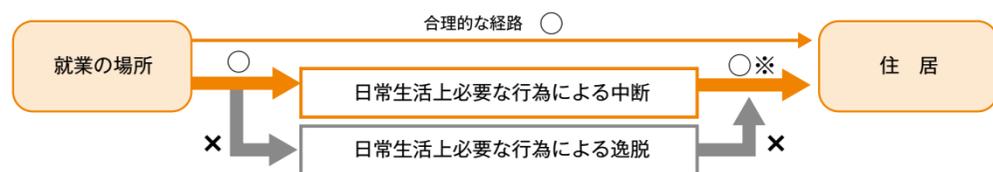
●逸脱・中断

合理的な経路を逸脱または中断してもその事由が日常生活上必要な行為であって次の事由などによる場合は、その間を除き、経路に復した後は通勤と認められます。

- ①日用品の購入のためのスーパーなどへの立ち寄り、診察のための病院への立ち寄り
- ②職業訓練等を受ける行為
- ③要介護状態にある配偶者、子、父母、配偶者の父母並びに同居し、かつ扶養している孫、祖父母および兄弟姉妹の介護（継続的なものに限る）。

なお、通勤の途中で公衆トイレを使用する場合や経路上の店でタバコやジュースを購入する場合などのささいな行為は、逸脱・中断とはなりません。

日常生活上必要な行為のために、合理的な通勤経路を逸脱・中断した場合の取扱い



○：通勤として認められるもの ×：通勤として認められないもの
※原則は通勤と認められないが、限定的に認められている。

ROUMU

NewsBOX

01

2018年の留学生の日本企業への就職状況
在留資格の変更許可数が
約2万6000人と過去最高を記録

法務省は2019年10月、2018年における留学生の日本企業等への就職状況についてのデータを発表しました。日本企業への就職を目的として行った在留資格変更許可申請に対して出入国在留管理庁が許可した人数は2万5942人で、前年比3523人増と過去最高を記録。許可率は83.9%で前年（80.3%）と比べ増加しています。国籍・地域別の許可数の上位5カ国は、中国、ベトナム、ネパール、韓国、台湾の順で、アジア諸国が全体の95.3%を占める結果となっています。

02

従業員数105人の企業から7万人超の企業まで
グッドキャリア企業アワード2019発表

グッドキャリア企業アワードとは、従業員の自律的なキャリア形成支援に取り組む企業に対して厚生労働省が表彰するもので、2019年は10月28日に発表、11月27日に表彰式が行われました。大賞は伊藤忠テクノソリューションズ、SCSK、日鉄工材、日本生命保険、ミツビシの5社（日本生命以外は株式会社）。従業員数105人（日鉄工材）から7万3260人（日本生命）までその企業規模は多岐にわたります。イノベーション賞では従業員数15人の農園も受賞となりました。

03

2019年「労働組合基礎調査」の結果発表
労働組合の推定組織率は
16.7%で過去最低に

厚生労働省はこのほど、2019年の「労働組合基礎調査」の結果をまとめ発表しました。2019年6月30日時点で、労働組合数は2万4057組合で前年より271組合の減少でしたが、組合員数は1008万8000人で前年より1万8000人増加。推定組織率は16.7%と、前年（17.0%）より0.3ポイント低下し過去最低という結果になりました。なおパートタイム労働者の労働組合員数は133万3000人で、前年より3万7000人の増加と過去最高となっています。

04

世界経済フォーラム
「ジェンダー・ギャップ指数2019」
日本は153カ国のうち121位

ジェンダー・ギャップ指数とは、経済・教育・健康・政治の4分野14項目の指標から、男女格差を分析した指数。「0」が完全不平等、「1」が完全平等を意味するとされます。日本は121位と前年の110位から順位を下げ、過去最低。G7の中でも最下位という結果となりました。中国は106位、韓国は108位。4分野の中では、日本は経済と政治で特に順位が低い傾向が続いているようです。なおトップはアイスランド。上位5か国中4か国が北欧の国です。

05

30% Club Japanと経団連が覚書を締結
女性活躍・ダイバーシティ推進を啓発

日本企業の役員に占める女性の割合向上を目指して活動する「30% Club Japan」と経団連は昨年12月18日、日本企業における女性活躍・ダイバーシティ推進についての協力に関する「覚書」を締結しました。企業の重要意思決定機関における多様性促進の重要性を認識し、両者間の情報交換、意見交換、イベントや会合の共催、対外的な情報発信などでスクラムを組もうという取り組み。ダイバーシティ社会実現のエンジンのひとつとなることが期待されます。

06

2025年大阪・関西万博への懸け橋として
ドバイ国際博覧会日本館
PRアンバサダー任命

オリンピックイヤーの今年は、ドバイ（UAE）で国際博覧会が開かれます。その日本館のPRアンバサダーが任命されました。計7組14人のアンバサダーの中には、シンガーソングライターやタレント、女性宇宙飛行士、女優などに交じって、東海大学付属高輪台高校に在学中の4人のUAE人留学生、アニメキャラクターのガンダム、ゲームキャラクターのポケモンなども名を連ねました。博覧会は10月20日から。192カ国が参加表明済みです。

トレンド 現金を持ち歩く人が減っている？

キャッシュレス社会は実現するか？

政府は大阪万博のある2025年までに、キャッシュレス決済比率を40%にする計画を立て、さまざまな制度を整備しています。昨年の消費税増税にともなうポイント還元の導入が、キャッシュレス決済の目に見える利得ととらえ、今後の普及の起爆剤になるのではと期待されています。実情を見ていきます。

「社会人の4人に1人が財布の中身1000円以下」という調査結果も

スマホアプリ事業などを手掛けるベースメントアップス株式会社が2019年11月に社会人を対象に実施したインターネット調査によると、財布に入っているお金が1000円以下という人が全体の26%もいました。実に4人に1人です。

調査結果のリリースでも、普段現金を持ち歩かない人が増えている旨が指摘されています。実際、カード決済、スマホ決済に慣れてくると、財布から現金を取り出す行動そのものがぐっと少なくなります。

ちなみに、割合として最も多かったのは5,000円以上1万円未満の42%で、1万円以上5万円未満が29%と続いています。

韓国のキャッシュレス決済比率*は96.4%に達する

それでも各国との比較では、日本のキャッシュレス化はまだ途上にあることがわかります。

昨年4月、一般社団法人キャッシュレス推進協議会が「キャッシュレス・ロードマップ2019」という提案書を発表しました。その中に掲載された世界各国のキャッシュレス決済比率を見ると、2016年段階で日本は19.9%

※「キャッシュレス決済比率」＝キャッシュレス支払い手段による年間支払い金額／国の民間最終消費支出×100(%)

なのに対し、韓国はこの時点ですでに96.4%に達しています(グラフ1を参照)。中国も参考値ですが65.8%と高くなっています。

概して決済比率が高い国ほど、増加率も高い傾向があることがわかります。つまりキャッシュレス決済は、一定の割合を超えると爆発的に普及するということです。

キャッシュレス派は現金派よりも貯蓄しやすい？

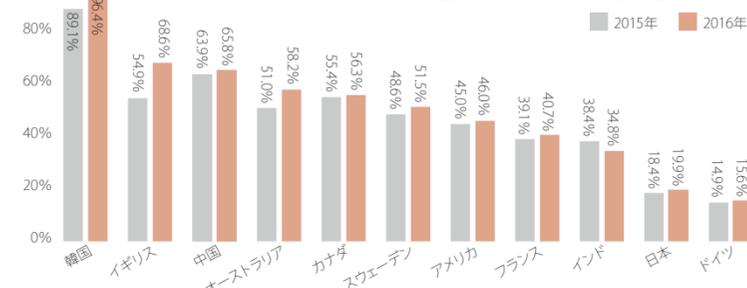
日本クレジットカード協会が昨年2月に発表した「キャッシュレス社会の実現に向けた調査報告書」によれば、個人がキャッシュレス生活に入るきっかけはポイント付与などの「利得性」にあり、それが習慣化されるきっかけは決済の手間が省けるという「利便性」の浸透にある、と分析されています。この「利得性」に関連するデータとして、日常生活でキャッシュレス決済する人は現金で払う人よりも貯蓄が増えやすいという興味深い調査

結果があります。

クレジットカード大手の株式会社ジーシービーが昨年3月に実施した「キャッシュレスとデビットカード利用意向に関する実態調査2019」がそれ。2018年の1年間に増やせた貯蓄額を、日ごろの買い物などの支払い方法が「キャッシュレス派」と「現金派」で比較したところ、後者の平均貯蓄増加額が34.2万円だったのに対して、前者は83.2万円。実に増加額でキャッシュレス派は現金派の2倍以上になったとされています。

2025年までに40%のキャッシュレス決済比率という政府目標の達成のためには、きっかけとなる利得性をまず啓発する必要があります。その一方で、現金の流通コストを減らすことによる社会的なメリットがあるという、キャッシュレス化がもたらす本質的部分を、国民にわかりやすく説明する必要もあるのではないのでしょうか？

グラフ1 各国のキャッシュレス決済比率の状況(2015年、2016年)
「キャッシュレス・ロードマップ2019」(一般社団法人キャッシュレス推進協議会)より



(出典) 世界銀行「Household final consumption expenditure (2015年(2017/8/2版)、2016年(2019/1/25版))」及び BIS「Redbook Statistics (2015年、2016年)」の非現金手段による年間支払金額から算出
※中国に関しては、Euromonitor Internationalより参考値として記載

ここはどうなる？

働き方改革(関連法) Q&A

今月の相談 複数の事業所で働く人の労働時間の上限規制の問題

Q 当社には、パートタイマーやアルバイトがいます。中には同じ日に当社で午前中のみ、他社で午後のみ、または当社で週3日、他社でも3日などと分けて働いている労働者がいます。このような場合、働き方改革による残業時間の上限規制の適用はどのようにのでしょうか。

A パートタイマーやアルバイトの中には複数事業所で働いている人がいます。2つ以上の事業所で働いている労働者の労働時間の取扱いは、労働基準法第38条に基づきそれぞれの事業場での労働時間を通算します。その結果、法定労働時間(1日8時間、週40時間)を超えて労働者を使用する使用者は、その事業所での労働時間が法定労働時間内であっても、その労働者が法定労働時間を超えて労働する部分の労働時間に対しては、残業代として割増賃金を支払わなければならないことになります。たとえば、A事業所で所定の8時間勤務し、同日にそのまま次のB事業所で4時間勤務した場合は、B事業所で勤務した4時間は法定労働時間を超える時間外労働時間となり、B事業所は残業代の支払い義務があります。

働き方改革関連法による労働基準法の一部改正により、2019年4月1日より時間外労働は、法律上原則として、「時間外及び休日労働に関する協定」(36協定)の締結の下に、月45時間、年間360時間となり、臨時的な事情があり労使が合意する場合(特別条項の締結)であっても、年720時間以内、月100時間未満(休日労働を含む)、2カ月～6カ月平均が全て1月当たり80時間以内(休日労働を含む)とする上限規制が適用されます。この時間外労働の上限規制は、事業所ごとに適用されるものです。

一人の労働者がA事業所とB事業所の両方で働く場合、時間外労働に係る労働時間数はそれぞれの事業所ごとにカウントします。それぞれの事業所ごとに結ばれた36協定の範囲内で時間外労働を行うのであれば問題ありません。ところが、「月100時間未満、2

か月～6か月平均がすべて1月当たり80時間以内」という上限規制は、AおよびBの2つの事業所の労働時間を通算したものに適用されることになります。AおよびBの事業所の時間外労働と休日労働の労働時間数を合計して、100時間以上となったり、2カ月～6か月平均で全て1月80時間を超えることはできません。それを超えて労働させると罰則(6か月以下の懲役または30万円以下の罰金)が科されることにもなります。

したがって、2つ以上の事業所で働く労働者を使用する場合には、労働時間は自社だけでなく、もう一方の事業所の労働時間も把握する必要があり、それぞれの事業所の時間外労働時間を通算して上限規制に抵触しないかどうか確認しなければなりません。

この点について、副業・兼業の促進に関するガイドライン(厚生労働省)及び「副業・兼業の場合の労働時間管理の在り方に関する検討会」の報告書を参考にすると次のような管理が必要となります。

- ①労働契約を締結する際に、他の事業所での労働および所定労働時間を確認し、自社での労働時間を通算して法定労働時間以内となるよう所定労働時間を定め、通算して法定労働時間を超える場合には超える事業所が割増賃金を支払う。
- ②本人からの自己申告により、もう一方の事業所での労働時間を把握する。そして、自己申告や事業所の許可があれば、他の事業所での勤務時間が分かる書類などを提示してもらうことで労働時間管理する。
- ③労働者自身が月の総労働時間を把握し、上限時間に近づいたときに各事業主に申告する。

今月のポイント

複数事業所勤務労働者の残業時間の上限規制は、事業所ごとに通算された労働時間に適用されるため、所定労働時間の定めと労働者からの申告による管理が重要

インフルエンザに要注意

例年いまの時期が季節性インフルエンザのピークです。職場で従業員が体調不良を訴えたら、すぐに医師の診察と検査を受けてもらいましょう。その上で、もしインフルエンザと診断された場合の休みの扱いについて確認しておきます。

注意すべきポイントは、季節性インフルエンザは、法律적으로는就業制限（労働者本人の意思にかかわらず就業不可）の対象外ということです。ですので極端に言えば、労働者本人に出勤の意思がある場合は、法律적으로는出勤を妨げることはできません。しかし現実的には職場内での感染拡大を防止する観点から、会社側で本人に自宅療養を命じることになるでしょう。つまり、インフルエンザによる休みは、法律的に就業制限のない労働者に対して会社側が「休んでもらう」措置、と言えます。

休みの扱いとしては、本人との話し合いで、年次有給休暇（有休）扱いにできるのであれば、有休となります。しかし一方的に、会社側が労働者に対して有休扱いにすることを強制はできません。本人が有休を使いたくない場合や年間の有休日数をすでに消化してしまっている場合は、主に3つの方法が取られているようです。第1に、福利厚生の一環として「特別有給休暇」の扱いとする方法。第2に、欠勤扱いとし、そのかわり企業が欠勤を命じていることに伴う休業手当（平均賃金の6割）を本人に支給する方法。第3に、ノーワークノーペイの原理で欠勤とする方法です。

企業は労働者の健康に配慮する義務があることが法律にうたわれていますから、他の労働者の健康保持のためにも、インフルエンザとわかった労働者には出勤停止を求める必要があります。また家族が罹患した場合の報告義務などについても、就業規則に定めておくべきかもしれません。

