

# コンパス通信

都城市八幡町 1-17

社会保険労務士法人 コンパス

TEL : 0986-21-1813 FAX : 0986-21-1812

ホームページ (<https://tateyama-sr.com/>) にて最新の情報を随時お届けします！

※会員登録していただくことで会員限定のニュースリリースもご覧になれます！（無料）

**令和 4 年 8 月号**

## 【お盆休みにつきまして】

晩夏の候、顧問先様におかれましてはますますご清栄のこととお喜び申し上げます。さて、誠に勝手ながら**8月11日（木曜日）から8月16日（火曜日）**まで休業させていただきます。給与計算の日程等ご迷惑をおかけいたしますが、弊所担当職員と協議頂き、事前の調整を頂けますよう何卒宜しくお願い申し上げます。

## リモートワーク・モバイル勤務の法的留意点

コロナ禍により、テレワークを含め様々な場所で仕事を行う多様な勤務形態の必要性が益々増しています。今回はこのテレワークのうち、「モバイル勤務」という形式についての紹介と法的留意点についてご紹介します。

### ■ モバイル勤務の種類

- (1).**外勤付随型**：外出・出張の際に、顧客先、交通機関の車内、出張先のホテル、喫茶店などの場所で仕事を行う
- (2).**選択型**：コワーキングスペース、喫茶店、図書館など、従業員が選択する場所において仕事を行う
- (3).**ワーケーション型**：国内外のリゾート地や帰省先など、休暇中の旅先で仕事を行う

### ■ モバイル勤務のメリット

企業が選択型モバイル勤務を導入するメリットは、オフィス勤務の従業員に自ら勤務場所を選択させることで自己管理能力・モチベーション・生産性を向上させることが出来る点にあります。

先に紹介しました選択型モバイル勤務は、感染症対策との関係でも大変有効な働き方といえます。「家族との調整が必要」、「テレワークに適した部屋がない」などの理由で在宅勤務が難しい従業員でも、自宅以外の場所を選択することができるからです。

### ■ モバイル勤務を導入する際の法的留意点

会社は業務上の必要に応じ、その裁量により従業員の勤務場所を決定することができます(東亜ペイント事件・最判昭和 61 年 7 月 14 日)。選択型モバイル勤務についても、従業員の希望する勤務場所を事前に申請させ、最終決定は会社が行うことが適切です。業務効率との関係でモバイル勤務を認めることが適切でないと判断した場合には、たとえ従業員が希望していたとしてもモバイル勤務を認めないことも可能です。

災害や感染症などで事業所が使用できない場合、希望していない従業員を対象に業務命令としてモバイル勤務を命じることも可能です。勤務場所の決定権が会社にあることは法的に当然ですが、従業員に対する説明のしやすさという観点を考慮すると、モバイル勤務の決まりごとを就業規則に明記することをお勧めします。

### ■ 労働時間管理について

始業時刻と終業時刻については自己申告制を採用せざるをえないケースがほとんどです。自己申告の方法として始業時刻と終業時刻を①Excelへ入力する②電子メール・チャットツールで報告する③労働時間管理ソフトに入力する、などのいくつかの方法があります。いずれの方法で報告すべきかについては就業規則に明記することをお勧めします。また、ビジネスチャットツールを活用している場合には、就業時間中は電話・チャットに応じられる状態としておくことも義務とすることをお勧めします。

## ■ 時間外労働の申告について

例えば事業所内で会社の業務を行っている場合、事前申請と上司の許可がない場合でも「業務を止め退出するように指導したにもかかわらず、あえてそれに反して原告らが労働を継続したという事実がない限り」労働時間に該当すると判断した裁判例があります。(アールエフ事件・長野地判平成 24 年 12 月 21 日)。

しかし、モバイル勤務の場合は業務を止め退出するように指導することは困難です。ただし、①残業に事前申告・上司の許可・事後報告が必要とされているのにされていない、②残業せざるを得ないような状況(当日の業務量が多い、納期が迫っている等)ではない、③その他成果物等を通して使用者が残業を知り得なかったような場合、使用者としての関与が否定され労働時間に該当しないと考えられます。

したがって、上記①～③に対する対策として、**①残業の事前申請・許可制とすること、②モバイル勤務当日の業務内容の報告を義務づけること**、などで上記①～③について対策をとることが必要です。

## 【助成金】 人材確保等支援助成金 若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（建設分野）

人材確保等支援助成金には多様なコースがありますが、このコースは建設事業主の元で雇用される建設労働者を対象とし、健康診断や雇用管理研修・職長研修等の教育をすることで経費助成が行われます。実際に対象となる事業主は次の通りです。

### 1. 対象となる建設事業主



上の図の中の「若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業」を最大一年間実施している必要があります。

### 2. 対象の具体例

① 女性労働者の入職や定着の促進に関する事業



- a. 優良な女性労働者に対する表彰制度
- b. 女性労働者向けのキャリアパス作成
- c. 男性の育児休業及び短時間勤務の取を促進する取組 など

② 建設事業の役割や魅力を伝え、理解を促進するための啓発活動等に関する事業



- a. 現場見学会
- b. 加工技術等の体験会
- c. 体験学習
- d. インターンシップ など※ 1

※ 1 採用面接や就職媒体への掲載、就職説明会等、通常の採用活動に係る事業は助成対象外となります。ただし、建設事業主団体（定義については2ページ参照）が主催する、建設業の魅力を発信し、若年者等の建設業の入職を促すための就職説明会、相談会等へ参加する事業は助成対象となります。

### 3. 助成額について

助成額につきましては最大 200 万円の支給となっており、生産性要件を満たすと更に助成額が増額されます。

中小建設事業主の場合

支給対象経費の  
3/5 < 3/4 >

中小建設事業主以外の場合

支給対象経費の  
9/20 < 3/5 >

2⑥（研修等の受講）については、対象労働者 1 人あたり

8,550円/日 < 10,550円 >

1日3時間以上受講した日が対象  
最大6日分まで

※ 支給上限額は200万円です。（支給申請日を基準とし、1事業年度（4/1～3/31））。

※ < >内は生産性要件（3ページをご覧ください）を満たした場合の支給額です。

