

# 大滝・馬場人事労務研究所便り

## テレワークの流れを止めない —今後企業が重視すること

### ◆流れを読めていますか？

職種柄、どうしても実際に職場に出てくることが必要な仕事というものもありますが、テレワークやウェブ環境を通じた働き方は、今後もより一層浸透していくことでしょう。

しかし、今回のコロナ禍を機にテレワークを導入し始めた企業では、緊急事態宣言の解除とともに、何となく（あるいはそそくさと）旧来の働き方に戻ろうとの空気が漂い始めているのではないのでしょうか。

そのような新しい流れに対応できない企業は、人材採用の面でも「テレワークすらとり組めていない企業なんて……」と、就職先の候補から外されてしまうことも起こるはずですよ。

### ◆テレワークのメリット？

テレワークに、会社に対する直接的なメリットを求める企業もあるようですが、それは少し認識がずれている可能性があります。

人生100年時代、70歳までの雇用確保等に向けて世の中が動き始めています。年齢・性別にかかわらず活躍してもらわなければ企業が生き残っていけない時代に、すでに差しかかっています。（独）労働政策研究・研修機構が行った「人生100年時代のキャリア形成と雇用管理の課題に関する調査」を見ても、日本企業の雇用管理と長期勤続化の課題として、働きやすい職場の実現に対する配慮が重視されています。

つまり、「ワーク・ライフ・バランスの向上」、「育児・介護や病気治療と仕事の両立」、「社員のストレスの削減」等が重視される時代なのです。

いろいろな社員が活躍できるようにすることが、回りまわって企業のメリットとなるのです。今後の社会において、社員の働きがいと考えられない企業は生き残れるのでしょうか？

また、BCP対策や企業イメージの向上につながるテレワークは、会社として重要なメリットであるはずですよ。



### ◆試行錯誤してこそ

現在、多くの企業が試行錯誤しながらテレワークの活用を模索しているところです。労働時間や業績の管理、評価方法、通勤手当の見直し、在宅勤務手当の検討、ツールの使い方といった試行錯誤を経験してこそ、仕事の効率化・スキルの向上や新しい事業の創造につながるのですから、そこに背を向けることは企業の自殺行為に等しいことでしょう。

何事につけ、「どうしたらうまく活用できるか」を自律的に考えられる場や雰囲気社内を作り出すことが、企業には求められているでしょう。

## 逆境も困難も乗り越える！いま注目の「レジリエンス」

「レジリエンス」をご存じですか？ これは逆境や困難を乗り越える力を表す概念で、メンタルヘルスの分野では「逆境でも折れない、しなやかな心の強さ」といった意味合いで使われます。

その定義は人・団体によりさまざまですが、アメリカ心理学会では、「逆境、心的外傷、悲劇、脅威、あるいは家族や人間関係問題、深刻な健康問題などから派生したストレスに直面したときに、それにうまく適応するプロセス」であるとしています。

### ◆ビジネス分野での関心の高まり

経済環境がめまぐるしく変化し、企業間の競争も激化している中、逆境や困難にあっても高いパフォーマンスを発揮することのできる人材が強く求められるようになってきています。また、メンタルヘルス不調による休職等の問題に対応するため、不調を事前に防ぐ一次予防として個人のメンタルタフネスを高める重要性が指摘されているところです。

こうした状況を背景に、近年、レジリエンスへの関心・注目度が高まっており、レジリエンスを習得するための研修を実施する企業も増えてきました。

#### ◆新型コロナ対応としてのレジリエンスにも注目

レジリエンスが高い人物はさまざまな場面で活躍することが期待できます。具体的には、レジリエンスを高めることで、柔軟な思考や試練に負けないたくましさや身につつき、仕事でのトラブルやミス、責任の大きな局面にも適切な対応が可能になるとされています。特に現在は、新型コロナ・在宅勤務のストレス対応としてのレジリエンスに注目が集まっています。

アメリカ心理学会は、レジリエンスについて、「人が持っている・持っていないなどの適性ではなく、困難な経験からの回復を意味する行動や思考、行為が含まれ、誰でもが学習し発達させることができる」ものであるとしています。誰でも後天的に習得することができるものですから、社員の能力開発の一環として取り入れてみてはいかがでしょうか。

#### ～今月の判例研究～

今月号は、運送会社（Y社）のホームページの求人欄では、「月給35万円」だったとして、元トラック運転手（従業員X）が実際に支給された賃金との差額を求めたカキウチ商事事件（神戸地判令元・12・18）を解説します。

事案は以下の通り。Y社が平成28年1月にハローワークに申し込んだ求人票には、「15トントラック運転手（正社員）として、基本給13万円～15万円、基本給+精務給+各種手当で35万円～、試用期間は3か月でその間、日給9,000円」との記載があった。Xは、Y社に入社する前に別会社でトラック運転手として就労し約30万円程度（基本給14万円）の賃金を得ていた。Xは平成28年5月下旬に別会社よりもY社の方が賃金が高いと聞き、Y社のホームページを確認すると、大型ドライバーで月給35万円以上との条件が記載されていたことから、XはY社の採用面接を受けた。面接では、Y社の取締役から試用期間が3か月で試用期間中は日給が9,000円であるとの説明を受けた。Xは、同年6月17日からY社で就労し、Y社はXに日給9,000円に就労日数を乗じた金員を支払った。Xは、7月に交付された給与明細書を見て支給額が採用面接時の説明と相違すると考え、Y社に抗議した。Y社はXとの個別面談により、Xの試用期間を短縮し、その後は基本給が13万円～15万円、売上げの15%が加算されるが、月給35万円は保

証できないと回答した。個別面談後、Xは、あらかじめY社が用意した有期雇用契約書（期間7月1日～8月7日、日給9,000円等と記載）に署名し、8月8日以降はY社に出勤せず、それ以後は別に運送会社で就労している。Xは、Y社のホームページでは月給35万円以上となっていたのだから採用時から基本給35万円を支払えとY社を提訴。神戸地裁は、以下の理由によりXの請求を棄却した。

①Xが入社前に見たY社のホームページには大型ドライバーで月給35万円以上との条件が記載されていたが、Y社が1月にハローワークに申し込んだ求人票には、「基本給13万円～15万円、基本給+精務給+各種手当で35万円～」と記載されており、入社前の面接の際に、Y社が基本給のみで35万円と説明することはにわかに考え難いこと。②Xは、入社前、Y社と同業の運送会社に勤務し、運送会社の賃金体系を把握しており、Xも基本給が月額35万円ではなく、手取りで月額35万円と認識し、時間外手当等を含めないと月額35万円に届かないことを認識していたと思われること。③Xは入社後3か月は試用期間でその間は日給が9,000円であることを認識していたこと。④Xは、Y社と個別面談直後、雇用期間を7月1日から8月7日まで、日給9,000円の内容の契約書に署名していたこと等から、神戸地裁は、XY間の労働契約は、8月7日までは試用期間であり、試用期間中の日給は9,000円であったとしてXの主張を退けました。

本件は、Y社はXを採用するに際し、ハローワークに提出した求人票及び口頭で労働条件が明らかにしていましたが、労働基準法上必要とされている労働条件の内容を記載した労働条件明示書をXに交付していなかった（労基法第15条、施行規則第5条）ために発生したものであると思われます。本判決においては、求人票の記載内容、採用面接の際のY社の説明、有期契約の記載内容、Xの職歴を踏まえてY社を勝たせましたが、会社が労基法上の労働条件明示書（もしくは雇入れ通知書）を交付していれば、起きなかった事件でありました。（大滝）

#### ～今月のトピックス～

厚生労働省は新型コロナウイルスの影響で事業主が休業させ、休業中に休業手当を受けることができなかった被保険者に対して支給する「新型コロナウイルス感染症対応休業支援金」（月33万円を上限に、休業前の賃金の8割を支給）について、企業から月3万円以下を「見舞金」などの名目で得ていても休業手当とはみなさず、原則、給付金の対象とすることを明らかにしました。支給の対象となる労働者は、雇用保険の被保険者だけでなく、雇用保険の被保険者でない労働者も対象に含まれ、休業支援金に準じた特別給付金が支給されます。詳細は今後決定次第発表されますが、「私は給付の対象外」と思っていた労働者にも給付の可能性がありそうです。詳しい申請方法については、「新型コロナウイルス感染症等の影響に対応するための雇用保険法の臨時特例等に関する法律」が成立後、発表される予定です。（馬場）