

Office News

July, 2020

社会保険労務士 **ハセガワ** 事務所



トピックス

「書面、押印、対面」の抜本的な見直しへ

内閣府、規制改革推進会議及び四経済団体は、令和2年7月8日、『「書面、押印、対面」を原則とした制度・慣行・意識の抜本的見直しに向けた共同宣言』を行いました。

この共同宣言が、内閣府などから公表されています。その趣旨は次のとおりです。

『新型コロナウイルスの感染拡大には一定の歯止めがかかっているが、なお、引き続き、感染拡大の防止及び予防のため、新しい生活様式への移行が求められる状況にある。このような状況において、新型コロナウイルスへの対応として社会全体で幅広く実践されたテレワーク、サテライトワーク等の取組を後戻りさせることなく、新しい生活様式・ビジネス様式を拡大・定着させ、社会全体のデジタル化を一気呵成に実現する必要がある。』

このような取組は、これから迎えるデジタル時代において、一層の生産性向上と経済活性化を図るために極めて重要なものである。

このため、社会課題として顕在化した「書面、押印、対面」を原則とした制度・慣行・意識を、デジタル技術の積極活用によって社会全体で転換し、時代の要請に即した行政手続・ビジネス様式を速やかに再構築すべきである。

これを実現するため、「行政手続の見直し」と「民間の取引における見直し」とに分けて、内閣府、規制改革推進会議及び四経済団体が一丸となって推進していく取組みが掲げられています。



労務相談Q & A



シロクマ
人事部長

パンダ先生、こんにちは。
今般の新型コロナウイルスの影響で、今年度は4月以降の売上が前年比より減少しております。
これに伴い、一部の正社員をパートタイマーに変更し、労働時間を8時間から6時間に短縮することを予定しております。法的に問題はありますでしょうか？



パンダ
社労士

シロクマ部長、こんにちは。
ご質問の正社員からパートタイマーへの変更のような、いわゆる雇用形態の変更は、本人の同意なしには認められていません。通常正社員とパートタイマーとでは、基本的な労働条件が全く異なることが多いですし、また、身分保障の程度も違います。パートタイマーへの変更に伴い、労働時間の短縮だけでなく、賃金や退職金、賞与といった労働条件も変更されるはずですよ。

労働条件が全く異なる身分変更は、本来、許容されるものではありません。やむを得ず変更したい場合には、現在の正社員との契約を解除した後、新たにパートタイマーとして契約を結ぶことをお勧めします。

ただし、従業員の解雇は、客観的に合理的な理由がなく、社会通念上相当性が認められないと無効です。したがって、正社員としての契約を解除するには、従業員の了承を得た上で合意解約し、その後、従業員が了承すれば、パートタイマーとしての契約を結ぶことが可能です。

なお、その際は、従業員に客観的な資料を示すなど、会社の業績が悪化していることを説明するようにしてください。あくまでも押し付けないことが大切です。



今月の実務スケジュール

- 算定基礎届提出（7/10まで）
- 労働保険の年度更新（8/31まで）
- 賞与支払届提出（賞与支給から5日以内）
- 熱中症対策（従業員の体調管理）
- お中元の準備・発送



連絡先

- ◆所在地：〒573-1125 大阪府枚方市養父元町 43-2
★京阪本線「牧野」駅から徒歩 10分
- ◆TEL：072-396-4870（サンキュー労使ハナマル）
- ◆FAX：072-396-4780（サンキュー労使悩まん）
- ◆メール：info@sharoshi-hasegawa.com
- ◆ホームページ：http://sharoshi-hasegawa.com