

# コロナ問題を契機とした 労働法制の見直し等

2020年6月3日

**Hello, Future!**



# はじめに ～リモートワークによる危機対応①～

新型コロナウイルスをめぐる“ビジネスの停滞”を避けようという取り組みも進む。

クラウド人材サービスを手がける企業「クラウドワークス」では、東京・大阪・福岡の全拠点従業員を対象とした「原則」在宅勤務を、2月17日から21日まで実施したが、25日から在宅勤務を「推奨」へと切り替えた。

25日は約半数の社員が、フルフレックス制度を活用した時差出勤などで通勤ラッシュを避けて出社したという。

在宅勤務を「推奨」とした理由については、東京・大阪・福岡で他の国などで見られたような、急激な感染拡大がなかったためだと説明する。

また、フルフレックス・フルリモート制度は2019年から導入していて、今回の流動的な勤務体制の変更でも問題が生じなかったという。



2月17日の「原則在宅勤務」のオフィスの様子



2月25日の「在宅勤務推奨」のオフィスの様子

# はじめに ～リモートワークによる危機対応②～

クラウドワークスでは、今回の感染拡大を踏まえ、従業員やパートナー、そして家族などの同居者が万が一、新型コロナウイルスに感染した場合の対応を以下のように定めている。

## <従業員感染の場合>

- ・原則として診断日から連続する14日間は出社停止
- ・出社停止期間を終えて出社する場合、事前に「医師の復帰可能診断書」を関連部署へ提出

## <従業員のパートナーや家族などの同居者が感染した場合>

- ・従業員が感染者の濃厚接触者と判断された場合は、出社禁止として原則リモート勤務
- ・本人への毎日の体温確認を義務付け
- ・原則として感染者が回復したと医師の診断を受けた日の翌日から連続する14日間を出社禁止
- ・出社後1週間はマスク着用必須

ここ1、2週間が極めて重要な時期であるとの認識から、クラウドワークスでは、感染の急激な拡大が見込まれた場合は、再度勤務態勢を即刻変更することになっている。業務を少しずつ正常軌道に戻しつつも、警戒を当面続けていく。

# ニューノーマルとしてのリモートワークの広がり

あなたの企業も参加しよう！

「#取引先にもリモートワークを」

アクション企業 (五十音順)					
		アクション企業を随時受付しています。 <a href="https://www.for-partners-remote.work/">https://www.for-partners-remote.work/</a>			

## #バックオフィスを自宅にも



「コロナ禍でも、経理職の8割は出社している\*」

紙書類によってテレワークを阻まれている職種があります。  
それは経理や人事労務など、バックオフィス職のみなさんです。

その出社、ほんとうに必要でしょうか？

マネーフォワードクラウドなら、経理・請求書・勤怠管理など  
バックオフィス業務をそのまま自宅でごこなせます。

バックオフィス職のみなさんにも、自宅で安心して働いてほしい。  
企業のテレワーク導入を応援するためこのキャンペーンをはじめました。

\*MF KESSAI株式会社調べ (2020年4月)



# コロナ問題を契機とした規制・制度／経営・業務改革の見取図 (新経済連盟政策提言 4月9日より抜粋)

## 規制・制度改革

## 経営・業務改革

コロナ対処  
に直結

- ✓ オンライン医療提供体制
- ✓ オンライン教育
- ✓ オンライン株主総会
- ✓ 労働法制の改革
- ✓ マイナンバー制度の活用

- ✓ リモートワークの推進

## スタートアップやベンチャー企業の活躍

コロナ問題を  
契機とした  
新たな  
国づくり

- ✓ 社会全体のデジタル化の推進
- ✓ レガシー規制の見直し
- ✓ データ連携・活用の環境整備
- ✓ 国民運動の実施 ほか

- ✓ DXの見える化
- ✓ DX連携の支援
- ✓ DX投資のインセンティブ

# コロナ対処に直結する規制・制度改革 ～労働法制の改革～

(新経済連盟政策提言 4月9日より抜粋)

## 問題の所在

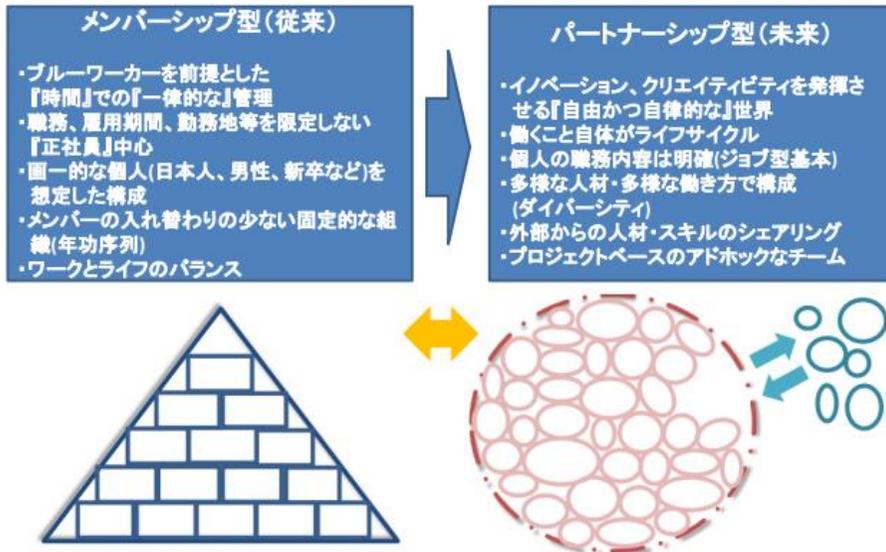
- 時間・事業場を前提とした労働法制について、今回のリモートワークの経験を踏まえ、そもそも働き方を考えるきっかけにするべきではないかとの声

①

## 必要な対応策

- 時間・事業場を前提とした労働法制の見直しの検討
- ※ 当連盟では従来から、『ベンチャー企業』『知識社会型対応企業』等の企業類型を設定し、これに相当する企業は、企業単位で、労働時間・休日・休憩・割増賃金がいずれも適用されない新たな柔軟な労働時間制度の創設を提案している

### 働き方の今までとこれから



### 組織と個人の新たな関係



# コロナ対処に直結する経営・業務改革 ~リモートワークの推進~

(新経済連盟政策提言 4月9日より抜粋)

## 問題の所在

## 必要な対応策

- |                                                                                                                                       |                                                                                                                                                      |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>➤ 経理人事業務系を中心に押印が必須であることも多く、出勤せざるを得ないという声大きい</p> <p>① ※ リモートワークの障害原因として、約3割の人が押印の問題を指摘(ペーパーロジック(株)社によるリモートワーク・テレワークに関するアンケート調査)</p> | <p>➤ 法令等上の押印原則の洗い出しと完全撤廃</p> <p>➤ バックオフィス業務のクラウド化などのサービスの導入促進のための措置</p> <p>➤ 書面と印鑑によらない契約・取引慣行への転換を行うことの政府からの推奨などの国民運動の展開</p>                        |
| <p>➤ リモートワークにまだ慣れていない、業務管理手法をどうするか、現行法令※との関係など課題を挙げる者がいる</p> <p>② ※ 例えば、在宅勤務が税理士法の二カ所事務所設置禁止規定等との関係が不明確で土業のリモートワークが進んでいない</p>         | <p>➤ リモートワークに関するガイドラインの整備(土業のリモートワークの法令との関係の整理含む)、無料相談体制の整備、リモートワーク導入支援を行う緊急の支援策の実施</p> <p>➤ スタートアップがリモートワーク支援のためのソフトウェアを提供しているのでその導入を促進(調達の優遇等)</p> |

# 働き方のニューノーマルに対応した制度対応・支援方策

- 時間と場所に制約されない働き方への環境整備
- 企業側のDX促進(ITインフラのクラウド化、リモートアクセス環境整備含む)に対する各種支援措置の充実強化

- クリエイティブワーク拡大のための裁量労働制の対象範囲の拡大
- 企画業務型・専門業務型の対象の明確化・柔軟化・範囲拡大 (スタートアップ企業での活用や『高度IT人材』『AI人材』育成等につなげる、課題解決型営業など新しい動向への対応など)

- 人材の流動性の確保
- 労働移動の促進
- 人材教育投資への支援措置の拡充
- 『セカンドキャリア』育成のためのマッチング支援等

# 『士業の2箇所事務所規制』問題 ～今までの困りごとの実例～

## ■ 会計事務所 A の事例

- 保育園が決まらない育休中職員のために就業規則を改正し育休取得期間を延長したり、病気を患う職員を常勤から非常勤に切替え在宅勤務を導入したり、多様な働き方を模索し人材確保に取り組んでいる
- 一方で、税理士業務実施のため、身体的な理由で在宅勤務をしているような極力出社を避けたいメンバーも含め、月に数日出社せざるをえない。

## ■ 社労士事務所 B の事例

- 関東近郊で開業した社労士が、都内の顧客開拓のために（レンタルオフィスを借りるなどして）サテライトオフィスを設けようとしたが、事務所一つの原則に反するため断念した。

# 『士業の2箇所事務所規制』に対する各省庁の回答結果その1 (規制改革推進会議事務局2020年5月18日公表資料より抜粋)

## 規制内容

## 各省庁からの回答

### ➤ 『社会保険労務士』の事務所規制

※社会保険労務士法

第十八条 他人の求めに応じ報酬を得て、第二条に規定する事務を業として行う社会保険労務士（社会保険労務士法人の社員を除く。以下「開業社会保険労務士」という。）は、その業務を行うための事務所を二以上設けてはならない。ただし、特に必要がある場合において厚生労働大臣の許可を受けたときは、この限りでない。

2 社会保険労務士法人の社員は、第二条に規定する事務を業として行うための事務所を設けてはならない。

①

➤ 開業社会保険労務士の事務所は社会保険労務士法上一か所が原則とされており、そこで依頼者からの依頼に応じることを業とし、継続的にその業務を執行する場所であることが求められている(法第18条)が、テレワーク（「在宅勤務」「モバイルワーク」「サテライトオフィス勤務」の3つの形態の総称）については可能としている。

➤ なお、自宅で主に業務を行っているのであれば、業務の実態のある自宅を事務所の所在地として登録していただく必要がある。

### ➤ 『行政書士』の事務所規制

※行政書士法

第八条 行政書士（行政書士の使用人である行政書士又は行政書士法人の社員若しくは使用人である行政書士（第三項において「使用人である行政書士等」という。）を除く。次項、次条、第十条の二及び第十一条において同じ。）は、その業務を行うための事務所を設けなければならない。

2 行政書士は、前項の事務所を二以上設けてはならない。

3 使用人である行政書士等は、その業務を行うための事務所を設けてはならない。

②

➤ 行政書士法第8条における行政書士の事務所に関する規定は、行政書士が在宅でのテレワーク等の当該事務所以外で業務を行うことを妨げるものではないが、日本行政書士会連合会からテレワークに関して協力依頼があれば適切に対応して参りたい。

# 『士業の2箇所事務所規制』に対する各省庁の回答結果その2 (規制改革推進会議事務局2020年5月18日公表資料より抜粋)

## 規制内容

## 各省庁からの回答

### ➤ 『税理士』の事務所規制

※税理士法

第四十条 税理士（税理士法人の社員（財務省令で定める者を含む。第四項において同じ。）を除く。次項及び第三項において同じ。）及び税理士法人は、税理士業務を行うための事務所を設けなければならない。

2 税理士が設けなければならない事務所は、税理士事務所と称する。

3 税理士は、税理士事務所を二以上設けてはならない。

4 税理士法人の社員は、税理士業務を行うための事務所を設けてはならない。

➤ 現行制度下において、対応可能。

➤ 税理士事務所における自宅等でのテレワークについては令和2年4月15日に日本税理士会連合会のホームページ上で当該テレワークが可能となるような場合の指針を公表済み(内容については、国税庁と日本税理士会連合会で協議済み)。

### <上記の各省庁の回答でも依然として残される課題>

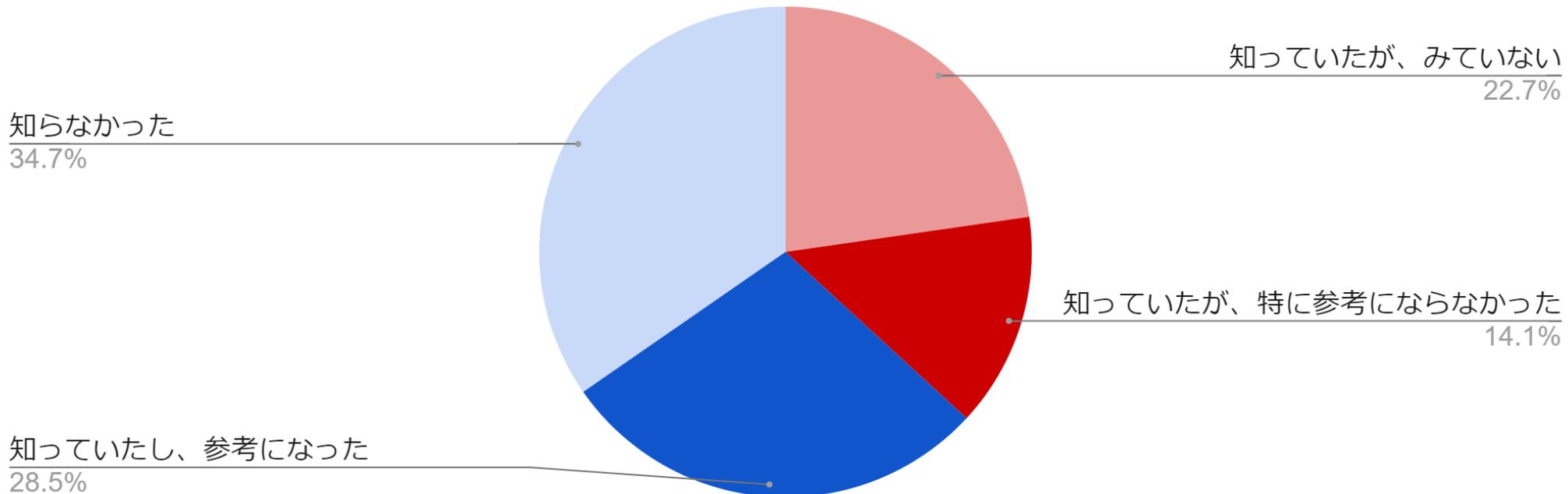
士業の事務所においてテレワークを推進しようとしても、当局や業界団体の示す指針がなかったり（行政書士）、抽象的であったり（税理士、社労士）するため、自宅等のテレワーク先が主たる業務の事務所だと認定され法令違反になるのではないかという強い懸念や萎縮効果が残ってしまう

# 業界団体の指針発出後どうなっているか

指針をみた方も、法解釈が明確になった点という点を評価。一方、具体の運用は依然わからないという声も。

- 指針が参考になったと回答した方の主な理由：「登録事務所以外の場所で税理士業務を行うことまでは制限されていないという法解釈が明確になったため」
- 指針が参考にならなかったと回答した方の主な理由：「税理士法違反になる具体的なケースが分からないと感じたため」「自宅で行うことができる業務の範囲が不明確だと感じたため」「これまでに示されてきた指針との違いを感じなかったため」

日本税理士会連合会より、2020年4月15日に会員専用ページで公表された「税理士の業務とテレワーク(在宅勤務)～新型コロナウイルス感染防止対応版～」というFAQについてご存知ですか。 <https://www.nichizeiren.or.jp/whats-new/200415b/> (単回答、N=502)



税理士業務に携わる方を対象としたアンケート調査結果 (2020年5月実施、freee株式会社)

# 『士業の2箇所事務所規制』問題への解決策の提案

## ■ 短期的対応

- 非資格者による業務遂行を防止するという本来の法規制目的の趣旨に立ち返って、テレワーク自体は過度な負担なく広く可能であることを具体的運用を示しながらガイドライン等で明確化する。
- 会計事務所のリモートワークにつきグレーゾーン解消制度で認められたモデル就業規則(次頁参照)のような方策を他の士業でも横展開するのも一案。

## ■ そもそも論としての対応

- 『働く場所』を法令上で規制する「2箇所事務所禁止規定」を撤廃する。
- デジタル技術等を活用した本人の資格確認による規制にシフトする。

# 規制当局（国税庁）確認済の会計事務所におけるリモートワークのモデル就業規則

- 経済産業省のグレーゾーン解消制度を利用し、民間企業が、経済産業省を通じて国税庁に対し、税理士法に抵触しない形での具体的な運用を照会
- 現場で使いやすいように、会計事務所の就業規則雛型という形で公開

国税庁確認済

## 会計事務所向け リモートワークの モデル就業規則

👉 モデル就業規則を見る

### ■ 公開への思い

税理士法40条二箇所事務所規定により、税理士は事務所を1カ所にしか設けられないため、届出済の会計事務所ではしか税務申告業務を行えないのではないかと解されてきました。そのため、新型コロナウイルス感染症の拡大に伴い在宅勤務を活用したくても、法的に許容されるか否かが不明確な結果、出勤を続けざるを得ない会計事務所が多数ありました。

さらに、優秀な人材の確保や多様な働き方支援の面からも、例えば産休など家庭の事情などで一時的に職場を離れる場合に継続して業務に携わることが難しかったり、出先出先や自宅で業務を行うことができず効率的な顧問先支援ができないなど不便であるという課題がありました。

これらの背景から、freeeは経済産業省のグレーゾーン解消制度（※）を利用し、会計事務所の内規に在宅勤務等に関する勤務規程を含めたうえでリモートワークの適法性を国税庁に確認し、「リモートワークのモデル就業規則」の公開に至りました。

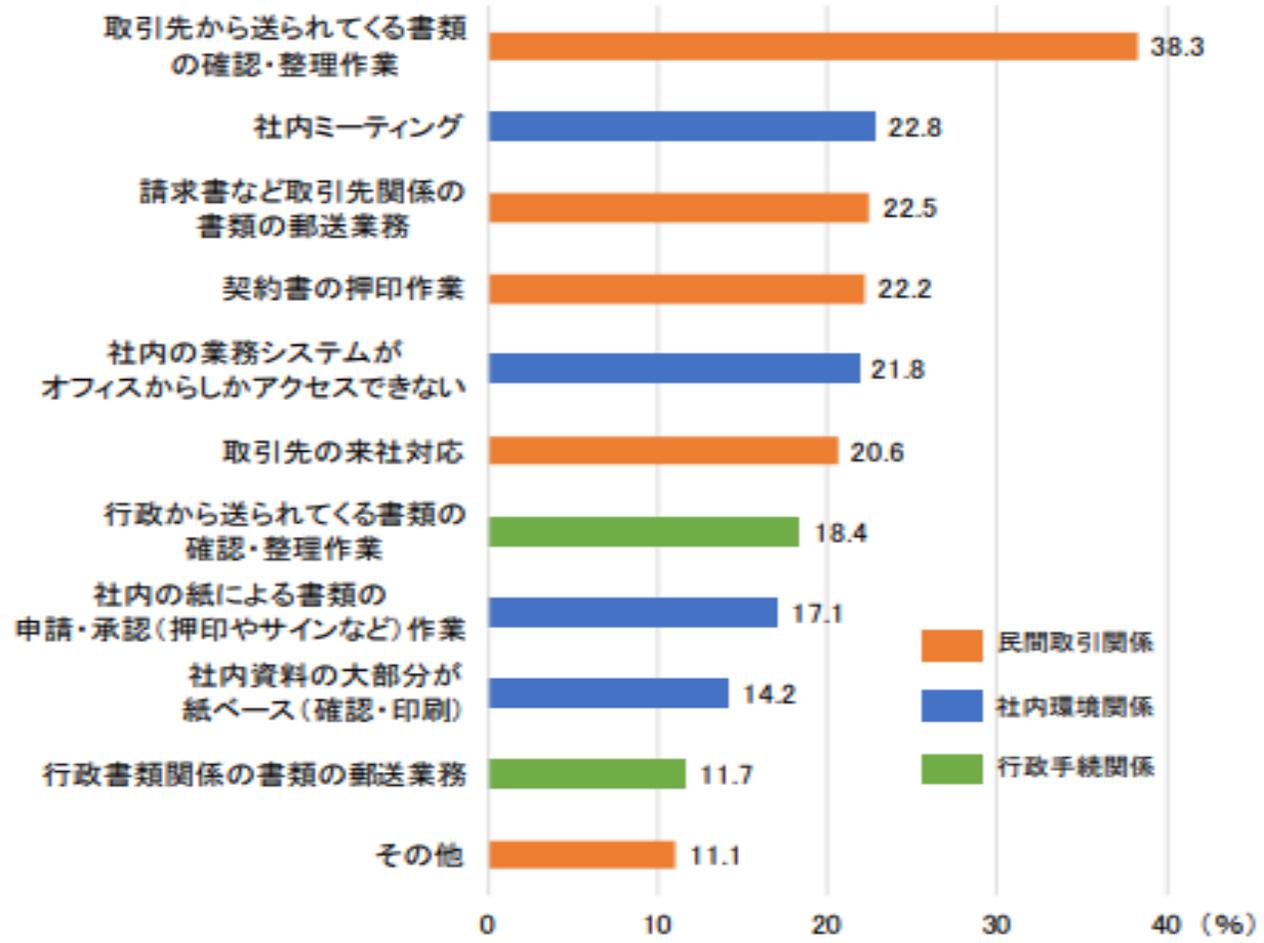
出典 <https://www.freee.co.jp/advisor/work-regulations/>

---

# Appendix

# テレワーク中でも出社が必要な理由

図1 テレワーク中でも出社が必要となる理由  
～民間取引、社内環境、行政手続のそれぞれに課題～



(出典)2020年5月29日経済財政諮問会議  
資料2-2より抜粋

(備考)freee株式会社「テレワークに関するアンケート調査」により作成。  
2020年4月13日、1～300名規模の小規模ビジネス従事者1146人を対象に実施。回答数は316、複数回答。

# 『働き方改革2.0』

## (2) 新たな働き方とワーク・ライフ・バランスの改善

- テレワークが大きく進む中で、男性の在宅時間は長くなり、家事・子育てを分担しやすい環境に変化しており、新たな働き方やワーク・ライフ・バランスが現れ始めている。こうした流れを定着加速させるためには、兼業・副業の推進、時間管理の弾力化や成果型管理の推進、リカレント教育機会の充実、働き方で違いを生まない社会保障制度の構築等を総合的に行い、働き方改革 2.0 ともいうべき政策を推進を進めるべきである。
- 東京一極集中の流れを変え、感染リスクが低い地方での就労<sup>2</sup>・居住を促進するため、スマートシティ形成、地方大学改革に関するこれまでの提言<sup>3</sup>を実行すべき。
- 新たな挑戦が可能となるような、ジョブ型正社員<sup>4</sup>の促進など年功序列にとらわれない業務環境の整備やマッチングを充実させるとともに、新たな技能の獲得に当たって、個人のインセンティブを最大限発揮させ、労働移動の促進や教育訓練等に資する個人向けの給付を充実すべき。同時に、円滑に希望する職に就けるような環境整備を進めるべき。

(出典)2020年5月29日経済財政諮問会議資料2-1より抜粋。有識者議員連名の提案資料。

# 柔軟な働き方に対応する税制の見直し(テレワーク税制)

(2020年5月22日公表『コロナ問題を乗り越えるための税制提言』より抜粋)

## 【趣旨】

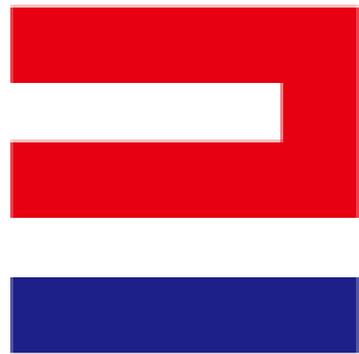
- ◆ コロナ問題対応により従来の働き方に対する見直しが進んでいる中、デジタル技術を活かした柔軟な働き方を進めるための施策が必要

## 【具体策】

- ◆ 給与所得者が自ら出費した以下の費用について**所得税の特定支出控除**または**医療費控除**の対象とする(\*)
  - ✓ テレワークのためのモニター・PC関連の導入
  - ✓ 通信費用の増額分
  - ✓ Zoomなどテレワーク関連費用
  - ✓ ベビーシッター費用 等
- ◆ テレワークを行う場所における費用の一部を所得税の特定支出控除の対象とする(\*)

(\*) 所属企業が負担した補助等の調整も必要

**Hello, Future!**



**新經濟連盟**

**Japan Association of New Economy**