

— 御社の永続する企業づくりをサポートします —

社会保険 労務士法人 九州人事マネジメントニュース

発行所 社会保険 九州人事マネジメント
労務士法人
〒802-0001
北九州市小倉北区浅野2丁目14番1号
KMMビル404号
TEL 093 - 513 - 8800
FAX 093 - 513 - 8802
E-mail: jimusyo@sr-kyusyujinji.com
ホームページアドレス <http://sr-kyusyujinji.com>

発行人 代表社員 三原 靖

業務案内

- 人事・賃金制度構築コンサルティング
等級制度・人事考課制度・目標管理制度・賃金制度・退職金制度構築
- 労務管理
就業規則作成・労務管理マニュアル作成・トラブル相談
- 社会保険労務士業務
社会保険・労働保険事務・給与計算・官庁調査立会
- 特定社会保険労務士業務
あっせん等労使間の紛争解決手続代理業務
- 採用支援
求人募集・採用適性検査 (CUBIC)・面接・オリエンテーション
- 助成金
各種助成金アドバイス・手続代行
- 各種研修
階層別研修・考課者研修・目標設定研修・面接研修他

TOPIC1

働き方改革に活用できる 「働き方改革推進支援助成金」

TOPIC2

「新しい生活様式」としての テレワークの課題と労務管理

写真名: / 栃木県 秋の奥日光・小田代ヶ原 (幻の湖小田代湖) : まちやー / PIXTA(ピクスタ)

2020 10
October

令和2年10月号

【リモート運動会】昨年まで10月は第2月曜日が「体育の日」でした。今年は予定されていた東京五輪開催に合わせて「スポーツの日」と改称のうえ、7月24日に移動しましたが、スポーツがしやすい時期は猛暑の7月ではなくやはり10月で、運動会シーズンでもあります。運動会といえば学校だけではなく職場単位でも行われますが、今年はコロナ禍の影響で中止を検討する企業も多いでしょう。ここでぜひ検討したいのがリモート運動会。リモートを通じて従業員が各家庭から参加する「運動会」で、運動不足解消と、リモートワークが増え、希薄になりがちな組織としての一体感を改めて醸成させることも期待できるでしょう。山口市では市民が自由に参加できる「第5回 未来の山口の運動会」を今年5月にオンラインで開催しました。

制度 労働時間短縮、年次有給休暇の取得促進等

働き方改革に活用できる「働き方改革推進支援助成金」

労務や雇用面のさまざまな改革を進めることは、従業員のモチベーションアップにつながり、そこから副次的な効果がさまざまな領域へと拡大します。働き方改革推進のための助成金制度も充実してきています。

新 型コロナウイルス感染症の影響による厳しい経営環境にある中で、雇用支援を図る目的の「雇用調整助成金」について注目が集まっています。しかし、それ以外にも厚生労働省所管の雇用関係の助成金は、数多くあります。特に今年度は、働き方改革に関連して時間外労働時間の削減や年次有給休暇の取得促進、同一労働同一賃金などに取り組む企業を支援する助成金の新設や拡充が行われています。ここでは、その中から「働き方改革推進支援助成金」の活用法についてまとめます。

「働き方改革推進支援助成金」は、労働時間の短縮や年次有給休暇の取得促進に向けて雇用環境整備に取り組むことを目的に、外部専門家によるコンサルティング、労

務管理用機器等の導入などを実施し、一定の改善の成果をあげた中小企業事業主に対して、その経費の一部が支給されるものです。

この助成金には、中小企業事業主を対象としたものとして、①テレワークコース、②職場意識改善特例コース、③労働時間短縮・年休促進支援コース、④勤務間インターバル導入コースがありますが、交付申請期限が①は2次募集が9月18日、②が9月30日までです。したがって、ここでは③及び④を取り上げます。

●労働時間短縮・年休促進支援コース

このコースの助成金は、労災保険に加入している中小企業事業主を対象に、生産性を向上させつつも、労働時間の縮減や年次有給休

暇の取得促進に向けて環境整備に取り組む事業主に対して支援するものです。

支給対象となる具体的な取り組みとしては、次のいずれか1つ以上を実施しなければなりません。

- ①労務管理担当者に対する研修（業務研修を含む）
- ②労働者に対する研修（業務研修を含む）、周知・啓発
- ③外部専門家によるコンサルティング
- ④就業規則・労使協定等の作成・変更
- ⑤人材確保に向けた取り組み
- ⑥労務管理用ソフトウェア、労務管理用機器、デジタル式運行記録計の導入・更新
- ⑦テレワーク用の通信機器の導入・更新

（表1）労働時間短縮・年休促進支援コース

1. 以下のいずれか低い方の額
 - (1) 成果目標①から④の上限額および賃金加算額の合計額
 - (2) 対象経費の合計額×補助率3/4（※）
- （※）常時使用する労働者数が30名以下かつ、支給対象の取り組みのうち⑥から⑧を実施する場合で、その所要額が30万円を超える場合の補助率は4/5
- 【（1）の上限額】
- 成果目標①の上限額

事業実施後に設定する時間外労働時間数等	事業実施前の設定時間数	
	現に有効な36協定において、時間外労働時間数等が月80時間を超える時間外労働時間数を設定している事業場	現に有効な36協定において、時間外労働時間数で月60時間を超える時間外労働時間数を設定している事業場
時間外労働時間数で月60時間以下に設定	100万円	50万円
時間外労働時間数で月60時間を超え月80時間以下に設定	50万円	—

- 成果目標②の上限額
・所定休日3日以上増加：50万円//・所定休日1～2日増加：25万円
○成果目標③達成時の上限額：50万円//○成果目標④達成時の上限額：50万円

（表2）勤務間インターバル導入コース

1. 新規導入に該当するものがある場合

休憩時間数	補助率	1企業当たりの上限額
9時間以上 11時間未満	3/4	80万円
11時間以上		100万円

2. 適用拡大・時間延長のみの場合

休憩時間数	補助率	1企業当たりの上限額
9時間以上 11時間未満	3/4	40万円
11時間以上		50万円

- （※）常時使用する労働者数が30名以下かつ、支給対象の取り組みのうち⑥から⑧を実施する場合で、その所要額が30万円を超える場合の補助率は4/5
（※）休憩時間数は、事業実施計画において指定した事業場に導入する勤務間インターバルの休憩時間のうち、最も短いもの。

⑧労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新

なお、⑥～⑧の機器の導入・更新に関しては、シンクライアント以外のパソコンやタブレット、スマートフォンは対象外となるので注意しなければなりません。

また、この助成金の支給を受けるには交付申請時点で、次のいずれか1つ以上の成果目標を選択し、達成に向けて取り組みを実施しなければなりません。

- ①すべての対象事業場において、月60時間を超える36協定の時間外労働時間数を縮減させること（時間外労働時間数60時間以下、または60時間超80時間以下に設定）
- ②すべての事業場において、所定休日を1日から4日以上増加させること
- ③すべての対象事業場において、特別休暇（病気休暇、教育訓練休暇、ボランティア休暇）のいずれか1つ以上を新たに導入すること
- ④すべての事業場において、時間単位の年次有給休暇制度を新たに導入すること

支給額は、成果目標の達成状況に応じて、支給対象となる取り組みの実施に要した経費に応じて支給されますが、具体的には表1のとおりです。

なお、成果目標に加えて、指定する労働者の時間当たりの賃金額を3%以上または5%以上、引き上げを行うことを成果目標に加えることができ、引き上げ達成時には助成金が加算されます（表3）。

●勤務間インターバル導入コース

「勤務間インターバル」とは、勤務終了後、次の勤務までに一定時間数の「休息时间」を設けることで、労働者の生活時間や睡眠時間を確保し、健康保持や過重労働の防止を図るものです。2019年4月から、制度の導入が努力義務化されています。

このコースの助成金は、労災保険に加入している中小企業事業主で、新たに勤務間インターバルの導入に取り組み、労働時間等の設定改善を推進する事業主を支援するものですが、次のいずれかに該当する事業場を有する場合も支給対象事業場となります。

- ①すでに休息时间数が9時間以上の勤務間インターバルを導入しているが、その対象となる労働者数が当該事業場に所属する労働者の半数以下である事業場
- ②すでに休息时间数が9時間未満の勤務間インターバルを導入している事業場

また、この助成金の支給を受けるには、支給対象となる具体的な取り組みとして、前述の「労働時

間短縮・年休促進支援コース」と同様の取り組みから1つ以上を実施し、以下の成果目標の達成を目指さなければなりません。

- ①勤務間インターバル制度を新たに導入する場合には、その事業場に所属する労働者の半数を超える労働者に適用させること
- ②すでに所属労働者の半数以下に9時間以上の勤務間インターバル制度を導入している事業場で、対象労働者の範囲を拡大し、その事業場所属労働者の半数を超える者に適用させること
- ③すでに9時間未満の勤務間インターバル制度を導入している事業場で、所属労働者の半数を超える労働者を対象として、インターバルを2時間以上延長し、継続した9時間以上の勤務間インターバルとすること

支給額は、成果目標を達成した場合に、支給対象となる取り組みの実施に要した経費に応じて支給されますが、取り組みの内容によって異なり、具体的には表2のとおりです。

上記成果目標に加えて、賃金引き上げを成果目標に加えた場合の加算要件、加算額は「労働時間短縮・年休促進支援コース」と同様です。

なお、いずれのコースも前提条件として、36協定を締結し、年間5日以上有給休暇の取得に関して就業規則等を整備していなければなりません。また、交付申請書は、11月30日までに事業実施計画書などの必要書類を添えて、最寄りの労働局雇用環境・均等部（室）に提出しなければなりません。

（表3）賃金引き上げの達成時加算

引き上げ人数	1～3人	4～6人	7～10人	11人～30人
3%以上引き上げ	15万円	30万円	50万円	1人当たり5万円 (上限150万円)
5%以上引き上げ	24万円	48万円	80万円	1人当たり8万円 (上限240万円)

政策 定着に向けて見えてきた課題を整理する

「新しい生活様式」としてのテレワークの課題と労務管理

働き方改革の一環として、テレワークの普及・促進への取り組みが加速されたのは2017年。当時は東京オリンピック開催へ向けて、交通混雑の緩和に寄与することが目的でしたが、感染症拡大に伴い、テレワークの活用は一種の強制力を持って私達の働き方に影響を及ぼしています。withコロナ時代へ向け、テレワークをどう位置付け、定着させていけばよいのか、今回は労務管理上のポイントに着目します。

●テレワークの定義

テレワークとは「情報通信技術を活用した時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方」と定義され、自宅で働く「在宅勤務」、移動中や出先で働く「モバイル勤務」、本拠地以外の施設で働く「サテライトオフィス勤務」の3つに区分されます。この区分のうち、コロナ禍において推奨されるテレワークは「在宅勤務」です。

社会的要請としてのテレワークの導入は、自宅を就業場所とすることにより、通勤時の混雑や職場における3密を回避して感染リスクを軽減し、感染症拡大を防止することを目的として、急速に広まっていきました。

●「在宅勤務」導入による問題点

テレワーク導入へ向けて取り組みを行ってきた企業は比較的スムーズに移行することができた一方、作業環境や機器設備が不十分にもかかわらず導入に踏み切った企業や、実施することさえままならない企業が多数存在し、それぞれの状況に応じた課題が浮き彫りになっています。特に環境が未整備のまま急速に拡大した「在宅勤務」は、プライベートとの区別が難しく長時間労働の温床になりやすいことが指摘されています。在宅勤務が長期化する中で、従業員同士のコミュニケーションが円滑

に進まず、孤独感や意思疎通の齟齬により労働者に新たなストレスを与えたことは、仕事に対するモチベーションの低下となって表出しました。また従業員一人ひとりの行動が見えにくいため、勤怠管理やマネージメントも難しく、実施したものの継続することができない企業が増加していることも新たな問題となっています。

●「新しい生活様式」としてのテレワークとは

こうした現状を踏まえ、政府は「経済財政運営と改革の基本方針2020」において、コロナ禍における働き方に対する国民の意識変化に伴い、働き方改革を「新しい働き方・暮らし方」と位置付けて、更に推進する方針を打ち出しました。テレワークの定着・加速を図る様々な支援をはじめ、①兼業・副業の促進②育児や介護など一人ひとりの事情に応じた多様で柔軟

な働き方のための環境整備③不本意非正規雇用の解消④ジョブ型正社員の更なる普及・促進⑤事業場外みなし労働時間制度や裁量労働制の見直し⑥フリーランスへの保護等、労働時間の管理方法や実態を踏まえた就業、雇用ルールの整備に対する検討を始めています。

働き方の選択肢が増すことにより、業務の電子化、インフラの整備、セキュリティ対策に加え、自己申告による労務管理体制や成果に基づく公平で明確な評価基準の見直しなど、企業側にも迅速な対応が求められています。

感染症対策として広まったテレワーク。一時的なものではなく、働き方の1つとして労働者側が自由に選択することができるよう最大限に活用し、労働者のやりがいを高めるための1つの手段として確立したいものです。

10月のあいさつ～ビジネスレターのヒント

紅葉

「紅葉の候」「錦秋の候」（「紅葉の候」より葉の色づきが進んだ時期）、「銀杏並木が黄金色に映えてきました」「野山も秋の装いとなりました」

晴天、さわやかさ

「秋晴の候」「清秋の候」「秋涼爽快の候」

その他

「菊」「金木犀」「新米」「ざくろ」「衣替え」「ハロウィーン（の飾りつけ）」「寒露の候」（2020年の寒露は10月8日）



※ビジネスレターの書き出しのヒントになる言葉の例を毎月まとめます

01

2019年度年金特別会計 コロナ禍で厚生・国民とも赤字

厚生労働省は8月7日、2019年度の年金特別会計の収支決算を発表しました。厚生年金は時価ベースで7兆9591億円の赤字、国民年金も同6385億円の赤字となりました。厚生年金の赤字は4年ぶり、国民年金の赤字は2年連続です。新型コロナウイルスの感染拡大に伴う世界的な株安の影響で、運用損失が拡大したことが要因とされています。なお保険料収入は厚生が増加、国民が減少。高齢者や女性などの国民から厚生への移行が進んでいることを反映しています。

02

前年より減少も賃上げ率は2%は確保 令和2年民間主要企業 春季賃上げ要求・妥結状況

厚生労働省は8月14日、令和2年の民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況を公表しました。妥結額などを把握できた、資本金10億円以上かつ従業員1000人以上の労働組合のある企業321社が対象。平均妥結額は6286円で対前年比504円減となりました。交渉前の平均賃金に対する賃上げ率は2.00%。昨年に比べ0.18ポイントの減少ですが、7年連続で2%台はギリギリ確保しました。全体の75%弱が3月までの妥結で、コロナ禍の影響の本格化は夏季賞与以後と目されます。

03

関係法令適用で総合的に対処 フリーランスの適正活用への ガイドライン案

政府は全世代型社会保障検討会議および未来投資会議で、フリーランスの適正活用に向けたガイドライン案をまとめました。フリーランスとして業務を行っていても、実質的に発注事業者の指揮命令を受けて仕事に従事している場合は労働関係法令を適用し、さらに独占禁止法や下請代金支払遅延等防止法の適用を前提に、年度内に実効性と一貫性のあるガイドラインを内閣官房、公正取引委員会、中小企業庁、厚生労働省の連名で策定することとされています。

04

「個人事業主」問題に一石を投じる ウーバーイーツユニオンが 労災保険拡大の要望書を厚労省に提出

ウーバーイーツで働く配達員の労働環境改善のため活動するウーバーイーツユニオンは8月13日、厚生労働省に対して労災保険の適用範囲拡大を求める要望書を提出しました。ウーバーイーツの配達員はウーバーと雇用関係がないため、事故の際の補償が不十分な現状があるといえます。要望書では「現在の労働者災害補償保険法を改正」し、「現行のフリーランスの労働実態に即した対象の定義を行い、適用対象の拡大」を求めると、踏み込んだ内容となっています。

05

テレワーク継続希望が8割以上の一方で 小学生以下の子どもがいると 8割超が「テレワーク困難」

連合が今年6月に「テレワークに関する調査2020」を実施しました。通常の勤務より長時間労働になることがあったと答えた人が半数超（51.5%）、時間外・休日労働の申告をしていない人が6割超（65.1%）など労働時間管理に課題があるものの、全体の8割超（81.8%）がテレワークの継続意向を示しています。一方で、小学生以下の子どもを抱える回答者の8割超（80.9%）がテレワークの困難さを感じていると回答。家庭における環境整備支援も必要ようです。

06

今年1月1日現在の人口と人口動態 日本人人口11年連続減少

総務省は今年1月1日現在の人口、人口動態、世帯数のデータを発表しました。全国では日本人住民は約1億2427万人で前年比約51万人の減少、外国人住民は約287万人で前年比約20万人の増加。日本人は11年連続減少、外国人は6年連続増加という結果です。市区部での人口増加数、社会増加数、外国人住民の人口増加数、社会増加数でトップは大阪市。単身者向けのマンション建設が進み、ここに留学生など若い外国人が流入していることなどが原因とされています。

調査 中小企業の働き方改革関連法への対応

来年度施行の同一労働同一賃金の内容の浸透がいま一つ

働き方改革関連法が中小企業向けにも段階を踏んで施行されていますが、認知度と対応はどうなっているのでしょうか？ 日本商工会議所と東京商工会議所が今年2月～3月に全国の中小企業を対象に行った「人手不足の状況、働き方改革関連法への対応に関する調査」の結果から、実情を見ていきます。

●中小企業の「働き方改革」への認知度と対応状況を調査

この調査の内容はタイトル通り二分割されます。このうち人手不足関係では「人手が不足している」と回答した企業の割合が60.5%。前年比5.9%の減少となりました。調査実施時期はコロナ禍の影響が出始めた頃であり、これも影響したと思われますが、一方で数年後（3年程度）の人員充足の見通しについては、44.9%もの企業が「不足感が増す」と答えており、人手不足感は依然として根強いことがわかります。

以下では、調査のもう一つの柱である、働き方改革関連法への認知と対応についてみていきます。

●2020年4月施行済の領域では認知・対応ともある程度進行

働き方改革関連法の主要3領域のうち、今年4月までに中小企業にも施行された2領域（時間外労働

の上限規制、年次有給休暇の取得義務化）については、認知、対応ともにある程度進んでいるようです。時間外労働の上限規制では、認知が十分でない企業の割合が昨年の19.1%に対して今年は16.2%。対応状況では昨年に対応の目途がついていない企業の割合が26.8%に対し、今年は18.5%となりました。まだ2割弱は対応の目途立たずですが、割合が減ってきてはいます。

同様に年次有給休暇の取得義務化では、今年の認知度で認知が十分でない企業は7.1%にとどまり、対応状況では対応の目途がついていない企業の割合は10.0%と1割に過ぎません。

いずれも施行直前などに、さまざまなメディアで啓発がなされたことがある程度奏効しているようです（もちろん、完璧とは言えませんが）。

●来年4月施行の同一労働同一賃金では対応に苦慮？

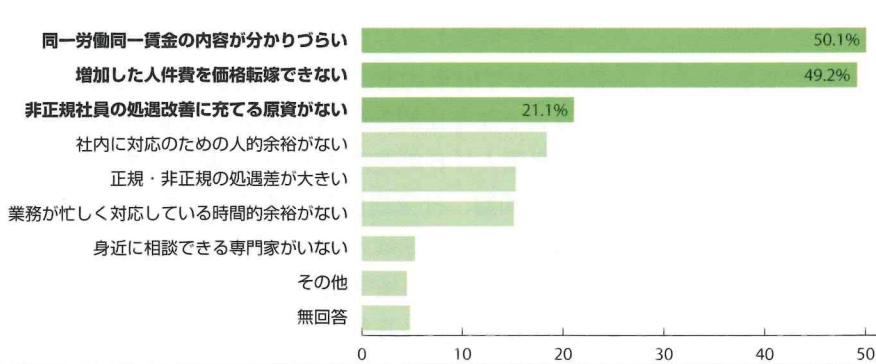
一方、来年4月に完全施行となる同一労働同一賃金では、様相が多少異なってきます。認知度については、概ね4社に1社で認知が十分ではありません。そして、「正社員・非正規社員間の待遇差に関する説明の可否」においては、「客観的・合理的に説明ができる」と回答した企業は33%程度にとどまりました。さらに「対応の目途がついている」企業の割合は46.7%と、全体の半数以下となっています（2018年の調査では31.0%で15.7ポイント増）。

●「内容の分かりづらさ」を訴える企業が全体の5割

左下の図は、同一労働同一賃金の対応に際しての課題を示しています。内容の分かりづらさを挙げる企業は全体の5割を超えました。2番目に多い「増加した人件費を価格転嫁できない」や3番目の「非正規社員の処遇改善に充てる原資がない」は、人件費高騰を危惧する中小企業の本音が見える結果と言えるでしょう。

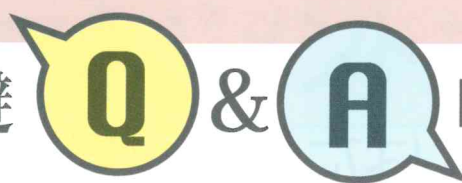
施行まで半年余りしかありません。対策の検討の前段として、まず法令が定める原則論について、いま一度認識を深める必要があります。

「同一労働同一賃金 対応に際しての課題」（複数回答）



出典：日本・東京商工会議所「人手不足の状況、働き方改革関連法への対応に関する調査」より

労務トラブル回避



こんなときどうする。

今月の
相談

新型コロナの影響による企業倒産時の賃金の確保策

Q

当社は従業員50人程度の中小企業で、新型コロナウイルス感染症の影響で会社の業績が急激に悪化し、会社が倒産することになりました。会社の説明では、今月分の賃金の一部と退職金は支払えないとのことですが、労働者とのトラブルを回避するためにも何か救済方法はありますか。(人事部:X部長)

A

新型コロナウイルス感染症の影響で、中小企業の倒産件数が増えています。会社の倒産に伴って、労働者の給料や退職金が未払いとなることがよくあります。しかし、会社が倒産したからといって、労働者に支払うべき賃金や退職金(退職金制度がある会社に限る)で未払い分があるときは、代表取締役等の経営責任として賃金を支払う義務(賃金債務)がなくなるわけではありません。

倒産処理において、労働者に対する未払い賃金(いわゆる賃金債権)は、他の各種債権と比べれば優先度の高い方となります。そこで、労働者への賃金や退職金の未払いを救済するために、国は法律(賃金の支払の確保等に関する法律)に基づき「未払賃金の立替払制度」(以下、立替払制度という)を実施しています。ただし、この制度を活用できるのは、倒産した会社が1年以上にわたり、労災保険が適用されており、かつ、事業活動を行ってきたものでなければなりません。

この立替払制度の救済対象となる「倒産」とは、次のいずれかに該当するものをいいます。

- ①法律上の倒産：事業主が破産手続の開始、特別清算の開始、民事再生手続の開始、または会社更生手続の開始についての申立を行い、裁判所がそれについて開始の決定または命令を行った場合。
- ②事実上の倒産：中小企業で破産等の手続はとっていないが、労働者の申請に基づき事実上事業活動が停止(事業場が閉鎖され、全労働者が解雇されるなどにより、その事業本来の活動が停止した場合)し、かつ、再開の見込みなく、賃金を支払う能力がないことについて労働基準監督署長の認定を受けた場合。

なお、この制度の対象となる労働者とは、裁判所に

対する破産等の申立日または労働基準監督署長に対する倒産の事実についての認定申請日を基準として、それ以前の6か月前の日から2年の間に退職(解雇を含む)した者です。

また、この制度の対象となる未払賃金とは、退職日の6か月前の日から立替払請求の日の前日までに支払期日が到来している定期賃金(毎月、一定の支払期日に必ず支払われる賃金)及び退職金で、未払いとなっているものです。

なお、立替払いは未払額の全額について行われるものではなく、定期賃金及び退職金を合算した未払賃金総額の100分の80相当額となります。また、未払賃金総額の決定にあたっては、退職日の年齢に応じて、次の表のように限度額が設けられており、それを超えるものについては限度額を基準にその100分の80相当額となります。

退職日の年齢	未払賃金総額の限度額	立替払の限度額(限度額の8割)
45歳以上	370万円	296万円
30歳以上45歳未満	220万円	176万円
30歳未満	110万円	88万円

したがって、たとえば、会社の倒産に伴い退職した労働者の退職日時点の年齢が32歳、未払賃金総額170万円(定期賃金50万円、退職金120万円)であれば、上記表に照らして未払賃金総額の限度(220万円)を超えていませんので、 $[170万円 \times 0.8 = 136万円]$ が立替払額として支払われます。

このように会社が倒産して賃金や退職金が未払いの状態であっても未払賃金立替払制度を活用することで、未払い額の一部を確保することができます。

今月の
ポイント

国が定める「未払賃金の立替払制度」が活用できる。
この制度で支払われる金額には、退職日の年齢に応じて定められた限度額がある。



はたらく百景

Hataraku-Hyakkei

地域振興としてのワーケーション

リゾート地や温泉地などで余暇を楽しみつつ仕事をす
る「ワーケーション」、出張先で業務を終えた後に帰社せ
ずそのまま延泊して休暇を取得する「ブリージャー」など、
観光地での就労が話題になっています。前者は「Work +
Vacation」、後者は「Business + Leisure」からなる造語で、
休暇や旅行などの自由で楽しい時間に、仕事というプレッ
シャーや責任を伴う時間が入り込むため、違和感を覚える人
も多いかもしれません。

ところで「仕事」と「休暇」の合体といえば、かなり前か
ら若者向けに浸透していた「ワーキング・ホリデー（ワーホ
リ）」が連想されます。ワーケーションやブリージャーが主
として国内の行楽地における就労を前提としているのに対し
て、ワーホリは海外での「観光、就学、就労」を混成した二
つの国や地域間でのビザ発給認証制度で、外国での生活体験
支援の考え方が根底に
あります。

ワーホリに特に積極
的だった国はオースト
リアです。日本のワー
ホリも1980年の同国
との締結が最初でした。

背景には、労働人口の確保、移民のさらなる受け入れを進め
ようとする同国の事情もあったようです。実際、ワーホリ導
入当時と比較して同国の人口は飛躍的に増えました。

ワーケーションやブリージャーは、受け入れる観光地の人
口増に直接つながるわけではありませんが、地域の産業振興
の一助にはなるでしょう。勤怠管理をどうするか、成果主義
導入の必要性など、さまざまな課題がありますが、新しい働
き方として検討する意味はありそうです。「1週間の滞在期
間のうち丸1日だけ仕事に費やす」という働き方であれば、
やってみてもいいと思えるのではないのでしょうか？

令和2年 10 OCTOBER 2020

SUN	MON	TUE	WED	THU	FRI	SAT
			Work 7	1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31