



テレワークの導入について

当社は、今回の新型コロナウイルス感染症の対応として、経理部門などの一部の業務を、一時的にテレワーク（在宅勤務）に移行しました。今後は、他の業務も含めてテレワーク定着を考えています。テレワーク導入に当たっては、どのような対応が必要でしょうか。

社会保険労務士法人
庄司茂事務所

特定社会保険労務士

庄司 茂



テレワークは事業場外勤務の一つであり、自宅を利用する「在宅勤務」、所属オフィス以外のコワーキングスペースなどを利用する「サテライトオフィス勤務」、移動中の車内やカフェなどを利用する「モバイル勤務」があります。とりわけ「在宅勤務」は、新型コロナウイルス感染症防止策として急速に広まり、今後においても利用が多いと思われるが、以下のようなポイントがあります。

(1) 労働者のメリット

- ・通勤負担の軽減：通勤時間削減、通勤混雑時の心身の負担の軽減ができる。
- ・育児や介護と仕事の両立がしやすくなる。
- ・家族と過ごす時間や趣味の時間が増える。
- ・業務の効率化：集中力が増して、業務の効率が良くなり、時間外労働の削減ができる。
- ・自律的に仕事を進める能力が強化される。

(2) 労働者の課題

- ・仕事と仕事以外の切り分けが困難になる。
- ・ちょっとした声掛けなど、他の労働者とのコミュニケーションがとりづらくなる。
- ・長時間労働になる可能性が高くなる。
- ・自宅における就業スペースの確保、ネット環境の構築や通信費用などの負担が発生することがある。

(3) 企業のメリット

- ・資料の電子化など業務の効率化による生産性アップが期待できる。
- ・通勤費やオフィスコストの削減ができる。
- ・育児や介護等による労働者の離職の防止ができる。
- ・遠隔地の優秀な人材の確保ができる。
- ・BCP対策：災害（地震、台風、大雪、新型インフルエンザなど）でも業務を遂行できる。

(4) 企業の課題

- ・労働時間の管理が困難である。
- ・情報セキュリティ対策が必須である。
- ・労働者間のコミュニケーションが粗雑になりやすい。
- ・適正な評価がしづらい。

(5) テレワークの導入手順

- ・目的の明確化：移動時間の短縮、業務の効率化、ワークライフバランス、コストダウン、新型インフルなどの非常時の事業継続など。
- ・業務等の選定：対象者の選定、対象業務の選定、実施頻度の選定など。
- ・環境の整備：パソコンなどICT環境の整備、照明、机・椅子、プリンター、シュレッダーなど。
- ・ルールの策定：在宅勤務での仕事の管理方法、労働基準関係法令の確認による就業規則の整備など。

(6) テレワークで利用できる労働時間制

- ・通常の労働時間制
- ・フレックスタイム制
- ・事業場外みなし労働時間制
- ・裁量労働制

(7) 留意点

- ・労働条件の明示：労働者に対し、賃金や労働時間、就業の場所に関する事項等を明示しなければなりません。就業の開始時にテレワークを行わせる場合、「労働者の自宅」といった、就業の場所の明示が必要です。
- ・労働時間の適正な把握：使用者には原則として労働時間を適正に把握する責務があります。
- ・労働関係法令の適用：労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法、労災保険法等が適用されます。