

今回のテーマ： テレワーク新ガイドライン

2020年の新型コロナウイルス感染拡大により、導入率の低い中小企業においてもテレワークが一気に増加しました。しかし、準備する間もなく始めたテレワークにおいて様々な課題が発生し、継続して実施する企業は減少傾向にあります。

テレワークの推進、定着を図ることを目的として、厚生労働省が2021年3月25日に「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」を公表しています。ガイドラインの項目も増え、内容もより具体的となり、一通り目を通すことは有用と思われる。ここでは課題とされている項目を一部紹介します。

テレワークにおける人事制度

アンケート調査によると、労働者がテレワーク勤務時に不安を感じる項目として「上司からの公平・公正な評価」が多い傾向にあります。テレワークは非対面な働き方であるため、個々の労働者の業務遂行状況や成果を生み出す過程で発揮される能力を上司が把握しづらい側面があると指摘されています。ガイドラインでは、人事評価について次のように記載されています。

- ▶ 上司は、部下に求める内容や水準等をあらかじめ具体的に示しておくとともに、評価対象期間中には、必要に応じてその達成状況について労使共通の認識を持つための機会を柔軟に設けること
- ▶ 行動面や勤務意欲、態度等の情意面を評価する場合、評価対象となる具体的な行動等の内容や評価方法をあらかじめ見える化し、示すこと
- ▶ 人事評価の評価者に対して、非対面の働き方において適正な評価が実施できるよう訓練等の機会を設けること
- ▶ テレワーク勤務とオフィス勤務の評価方法を区別する場合、あらかじめテレワークを選択しようとする労働者に対して当該取扱いの内容を説明すること

テレワークにおける安全衛生の確保

テレワークでは、周囲に上司や同僚がいない環境で働くことになるため、労働者が上司等とコミュニケーションを取りにくい、上司等が労働者の心身の変調に気づきにくいという状況となる場合が多くなります。このような状況のもと、ガイドラインでは、健康相談体制の整備やコミュニケーションの活性化のための措置を実施することが望ましいとされ、その参考資料として「テレワークを行う労働者の安全衛生を確保するためのチェックリスト(事業者用)」が添えられています。

テレワークの際のハラスメントへの対応

上司と部下のコミュニケーションはテレワークにおいて重要ですが、過度なコミュニケーションは部下にとってストレスになるという調査結果が出ています。常に勤務状況の確認や連絡を行うこと、プライベートに関する内容の質問、不要なリモート飲み会への誘いはハラスメントに該当する可能性があります。ガイドラインには具体的なハラスメントへの対応方法について記載はなく、オフィスに出勤する働き方の場合と同様に防止対策を十分に講じる必要がある、とその必要性のみ明示されています。

もう少し補足！

当該ガイドラインでは他に、テレワーク導入に際しての留意点、労務管理上の留意点、テレワークルールの策定と周知、様々な労働時間制度の活用、労働災害の補償、セキュリティへの対応等が説明されています。上記項目の事例を踏まえた解説を当法人のWebセミナー(オンデマンド)にて配信していますので、もしもご興味がありましたらご応募ください。

(https://www.grantthornton.jp/seminar/active/hc_webinar_2021/)