

An instinct for growth™

経理・人事部門の基本有用情報

社会保険労務ニュースレター

今回のテーマ：テレワークによる働き方改革

テレワークとは、「在宅勤務」「モバイルワーク」「サテライトオフィス勤務」の3つの形態の総称であり、働き方改革の一環として、インターネットなどの情報通信技術を活用した柔軟な働き方のことです。総務省「通信利用動向調査」によると、2017年の企業のテレワーク普及率は13.9%であり、「会社のルールが整備されていない」など課題はありますが、一方で導入済みの企業では「ワーク・ライフ・バランス向上」、「労働生産性向上」など、何らかの効果があると答えた企業が82.1%にのぼっています。

テレワーク導入に当たって

導入の全体像を把握し、導入のプロセスを理解することが必要です。導入の目的を明確にした上で、①就業規則を基礎としてルールを定め、②目的に合わせたICT（情報通信技術）環境を整え、③整えたICT環境に合わせたセキュリティ対策を行います。実施開始後もテレワークの効果を一定期間ごとに調査し、課題を洗い出して改善を行うことが大切です。できるところから、「対象者」「対象業務」「実施頻度」を決めて試行導入を行い、少しずつ対象範囲を拡大していくことをお勧めします。

テレワークと法律の関係

テレワーク勤務であっても労働基準法は当然に適用されます。特に次に挙げる事項には留意が必要です。

- ① 労働条件の明示（就業の場所の明示）
- ② 労働時間の把握（労働日ごとの始業・終業時刻を確認、記録）
- ③ 業績評価・人事管理等の取扱い（テレワークを利用しない従業員と異なる取扱いを行なう場合は、その説明、及び就業規則に規定）
- ④ 通信費等の費用負担（企業、従業員のどちらが費用負担するかを就業規則に規定）
- ⑤ 社内教育の取扱い（社内教育や研修を行なう場合は、就業規則に規定）

また、通常の就業者と同様に労働者災害補償保険の適用を受け、労働災害または通勤災害に関する保険給付を受けることができます。判断は労働基準監督署が行ないますが、実際にテレワークで労災が認定された以下のケースもあります。

<ケース>

自宅で所定労働時間にパソコン業務を行っていたが、トイレに行くために作業場所を離席した後、作業場所に戻り椅子に座ろうとして転倒した事案。これは、業務行為に付随する行為に起因して災害が発生しており、私的行為によるものとも認められないため、業務災害と認められます。

テレワークを実施することにより、人材の確保や離職抑制、労働生産性の向上等が見込まれますが、情報の漏洩リスクや労働時間の把握・管理など、課題を明確に理解し、対応していく必要があります。またテレワークに関する就業規則等を適切に作成することがトラブル防止につながります。あらかじめ従業員に具体的なルールを説明し、また企業も従業員の声に耳を傾けながら、そのルールに沿ってテレワークを進めることにより相互に良好な関係を築くことができるでしょう。

もう少し補足！

テレワーク導入に関する助成金として、厚生労働省による時間外労働等改善助成金（テレワークコース）があります。テレワークを新規で導入する中小企業に導入費用（ICT環境の整備費用や導入コンサルティング費用）の1/2～3/4（上限額150万円）が助成されるものです。また都市により、異なる助成金の申請が可能です（例：東京都「テレワーク活用推進コース」「女性の活躍推進コース」等）。対象範囲や申請期限等の条件は毎年度変更されますので、各関係ホームページを確認の上、時間に余裕を持って計画的に進めることが重要です。助成金を活用し、初期費用を抑えつつテレワークを導入してみたいかがでしょうか。