

「お試しテレワーク」 からの卒業

インフォシア代表
情報処理安全確保支援士
社会保険労務士

高橋 真悟

2

新型コロナウイルス感染の終わりが見えない状況が続いている現在、緊急的、試験的に始めたテレワーク（お試しテレワーク）をしつかりした形にプラスシユアップしていくことが重要になってしまいます。

今回はお試しテレワークから卒業し骨太のテレワークにするための労務管理上のポイントを見ていきたいと思います。

■最初に、テレワーク実施者の基準、移行する際のルールを決めておくこと

テレワークの環境整備が進み、出社しても自宅でも同じように業務を遂行できる状況であれば従業員の希望に沿つてテレワーク対象者とすることもあるでしょうが、企業の

規模、業種や従業員の職種など、希望者全員をテレワークに移行することが難しいケースもあるかと思います。従業員がテレワークを希望するが、理由を説明しなければいけないかもしれません。

その際に、その理由が次々と変わったり、曖昧であつたり、管理者の一方的な主觀であつたりでは理解が得られず、せっかくのテレワークがトラブルのもとになってしまっては元も子もありません。

厚生労働省のテレワークポータルサイトの「テレワークボーナルサイト」の「テレワークを導入した際の交通費や在宅勤務手当は社会保険料・労働保険料等の算定基礎に含めるべきでしょうか？」というQ&A（令和3年3月31日掲載分 <https://telework.mhlw.go.jp/qa/qa4-1/>）によると、当該労働日における働く場所が自宅（テレワーク・在宅勤務）か会社かで交通費の取扱いが変わります。在宅勤務時に業務都合などにより出社するための交通費は実費弁償扱い

してしまうと喫茶店などでも働くことができるということになってしまいます。情報セキュリティ上の観点からテレワーク実施者の就業場所は会社が指定できるルールにしておき、自宅など一定のセキュリティ基準をクリアした場所を指定するという流れがよい

また、週に数日はテレワーク（在宅勤務）で他は会社に出社するということもあると思います。そういった場合もある特定の日がテレワークなのか出社なのかを予めはつきりさせておくことが重要になります。

■最後に従業員には職務専念義務があること

テレワークだから出社しているときよりも、周りの目がないため自由に休憩できると考えている従業員、また会社側もテレワークだから致し方ないと考えてはいませんか。

今後も継続的にテレワークを実施する場合、このような状態が続くと業務に支障ができるだけでなくテレワークに移行できない従業員からも不満がることは間違ひありません。

常時監視をするべきである

というわけではありませんが、

所定労働時間中は出社してい

るときと同じように定期的に

コミュニケーションをとるな

となり、社会保険料・労働保険料等の算定基礎となる報酬等・賃金には含まれないとされ、もともと出社する予定の交通費は社会保険料・労働保険料等の算定基礎となる報酬等・賃金には含まれるということです。

そのため、業務の都合も踏まえて全労働日のうちテレワークで働く日数、出社する日数を計画的に考えていくことが重要です。

お試しテレワークから卒業するためには、曖昧な部分をなくし、課題を把握することがポイントです。そして、その課題に対し、個人や部署に任せるのではなく会社全体で向き合うことがテレワーク定着への第一歩ではないでしょうか。

【情報処理安全確保支援士とは】
サイバーセキュリティに関する相談に応じ、必要な情報の提供及び助言を行う人材の国家資格です。

【テレワーク無料セミナー開催】

当協会では、令和3年6月18日・10月26日に「新型コロナウイルス労務・安全衛生管理制度対策総合支援事業」の一環として、高橋真悟氏を講師とする「テレワーク無料セミナー」を開催します。また、受講された企業を対象に『企業訪問無料相談』も実施します。

詳しくは、当協会ホームページを「覗くください」。