

「はい、こちら企業の労働110番です」。お電話はあ
る販売会社の人事課長さんか
らでした。
「うちの会社は通信機器の
販売をしています。新型コ
ロナウイルス感染症感染防止



(一社) 名北労働基準協会 業務推進室長
特定社会保険労務士 加藤 豊

在宅勤務を適切に運用 するために

削減や業務の効率化による生
産性の向上などが期待できる
など多くのメリットがありま
すが、労働時間の管理が難し
く、仕事と仕事以外の切り分
けが出来ず、長時間労働にな
りやすいなどの注意すべき点
もあります。

また、テレ
ワークには、
在宅勤務以外
にも、最寄り
の会社施設を
就業場所とす
るサテライト
オフィス勤務
移動中やカフ
エ等を勤務場
所とするモバ
イル勤務があ
ります。
加えて、労
働時間管理の
方法としては、

働時間制

- ②フレックスタイム制
- ③事業場外みなし労働
の裁量労働制
- ④専門業務型・企画業務型

を用いる方法がありますの
で、これも業務に適した様々

な働き方を選択することがで
きます。
この会社では全社員に通常
の労働時間制を適用してい
ることでしたので、当面そ
の適切な運用を中心にお話し
しました。
まず、労働時間の把握・管
理については、メール・電
話・勤怠管理システム等で始
業・終業時刻をその都度報告
してもらうことが基本となり



メールや仕掛かり中の仕事が
気になりついパソコンを開い
てしまうなど、仕事とプライ
ベートが曖昧になりがちです
これは指示された仕事ではな
いから残業にはしないとの扱
いも一部企業で見られます。
このような時間外の労働が業
務上必要であり、上司の暗黙
の了解のもとに行われている
と判断されれば労働時間とな
り、割増賃金の支払いが必要
であり、これを放置してい
ると、長時間労働による健
康障害のリスクも増えます
明日でもよい仕事は明日
やるなどの、
①従業員教育や残業申請
の徹底
②不要な仕事の排除
③所定勤務時間外のメール
送付の抑制
④システムへのアクセス制
限
⑤時間外・休日・深夜労働
の原則禁止
⑥長時間労働者への注意喚
起
が必要です。
新型コロナウイルス感染症
により、急速に広まった在宅
勤務では、運用ルールが手探

り状態であり、運用が始まっ
た後に見えてくる課題も多い
です。大切なのは自分勝手な
解釈をせず、労使でよく話し
合せて、個々の企業やチーム
に合ったやり方を追求し、運
用のルールを定め徹底してい
くことです。

また、最近の調査では、在
宅勤務を導入した企業から
「コミュニケーション不足」
「部下の仕事ぶりが分からな
い」という声が上がっていま
す。互いの顔が見えない環境
下で、報告・連絡・相談が不
十分になったり、仕事のペー
スのバラツキが、効率の悪化
や従業員の不満につながった
りしています。オンライン会
議やメール、電話といったツ
ールを適切に選択・活用して
いつも以上に上司・部下間だ
けでなく、メンバー同士のコ
ミュニケーションを推進して
いくことが必要です。

ご相談の会社には、より一
層の適正な労働時間管理等の
ルールの確立、徹底とともに、
積極的なコミュニケーション
の推進をお願いしました。

イラスト・木村武司