



Empowered JAPAN 緊急ウェブセミナー

Empowered JAPAN 実行委員会はテレワークをはじめとする働き方改革や学び直しを通した「いつでもどこでも誰でも、働き、学べる世の中へ」をコンセプトに、2018 年に発足しました。東京圏および地方都市におけるテレワーク啓蒙イベントをはじめ、多くの自治体や協力会社と共に企業・個人向けテレワーク研修を実施してきました。この度のコロナウイルス感染拡大と 2020 年 2 月 25 日の政府基本方針に含まれた「テレワーク推奨」の呼びかけを受け、全国の組織や個人がテレワークを早期に実施するため、実践的な情報をお伝えするための緊急ウェブセミナーを 2020 年 3 月 17 日より連続的に無料開催しています。

カテゴリ：

制度（労務管理、補助金、社内ルール・マ

ニユアル）

開催日時：2020 年 3 月 25 日

講師：

社会保険労務士
（社会保険労務士法人 NSR）
テレワークスタイル推進室 CWO
（Chief teleWorkstyle Officer）
社会保険労務士 武田 かおり氏

NSR
社会保険労務士法人NSR



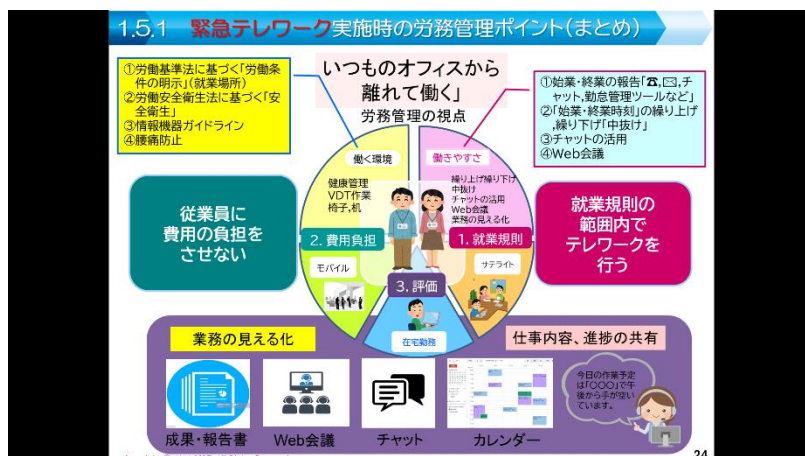
社会保険労務士。総務省地域情報化アドバイザー。（一社）日本テレワーク協会客員研究員。府省庁事業他セミナー講演登壇 300 件以上、全国の企業・団体様へのテレワーク推進導入支援 1000 件以上。労働新聞社「テレワーク最前線（全 24）」連載、日経ムック『実践！テレワークで「働き方改革」』監修、日本法令「テレワーク導入・運用の教科書」共著、内閣府「カエル！ジャパン通信」第 136 号コラム他、新聞・雑誌・TV 出演多数。

テレワークに必要な労務管理と評価の考え方

テレワークは、情報通信技術（ICT）を活用して時間や場所を有効に使える柔軟な働き方です。新型コロナウイルスの感染拡大防止のため在宅勤務が強く求められる中、社会保険労務士の武田かおり氏は「緊急テレワーク」と「本格導入後のテレワーク」に分けて労務管理や評価を考えるべきだと提言します。テレワーク協会の専門相談員である武田氏は、テレワークに関するセミナーを 300 件以上、導入支援は 1 千件以上の実績を持つプロフェッショナルです。総務省の地域情報化アドバイザーでもあり、厚生労働省の委員等も務めています。

まずは緊急テレワークについて。武田氏によれば、労務管理で注意するポイントは就業規則と費用負担、評価の 3 点。労働時間ではなく働く場所を変えるだけであればテレワークは明日からでもすぐに実施可能であり、就業規則を変更する必要はないと言います。「就業規則内の服務規律だけでは職務に専念しているのか、機密漏えいの危険はないのかと心配される方もいますが、補完したいのであれば、テレワーク従事者と個別に誓約書や覚書を交わすのもいいでしょう」（武田氏）

労働時間を変更する場合、フレックスタイム制などは安易に実施するべきではありません。就業規則に記載がなければフレックスタイム制を適用することができないからです。緊急事態でも労働基準法には免除特例はありません。「中抜け」をしたい場合は、就業規則の「私用外出」の規定を利用するなど、就業規則の範囲内でを行います。情勢が落ち着いたら、緊急テレワークの経験を踏まえて「テレワーク勤務規程」を作成し、労働者代表の意見聴取後、労働基準監督署に届け出て、従業員に周知という手順で本格導入を進めて下さい。



Empowered JAPAN 実行委員会 緊急ウェブセミナー 講演レポート

勤務時間の一部だけテレワークをする場合、移動中事故など遭ったときに労災保険が適用されるか否かは労働基準監督署長の判断となります。移動中の公私が切り分けにくい場合や移動時間削減のメリットを考えると、そのような働き方を避け、半日テレワークと半日有給休暇の組み合わせでの利用を推奨することを武田氏は提案します。

『半休・半テレ』として顧客企業におすすめています。月に1回半日有給休暇をとるだけで、年休5日の有給休暇取得義務を自然に達成できます。また月に1回半日だけでもテレワークに慣れておくと、緊急時におけるBCPとしても有効です」（武田氏）

テレワークをする際には労働者の費用負担も気になるところ。就業規則に労働者に費用を負担させる旨の規定がない場合には、労働者に費用を負担させないでください。

「必要な通信機器や、郵便料金など、仕事に関係する費用はとことん会社が負担します。そうすれば労働基準法第 89 条に抵触しないので、就業規則の変更も不要です」(武田氏)

では、公私の切り分けがしにくい水道光熱費はどのように考えればいいのでしょうか。武田氏が所属する NSR の試算によれば、1 日あたりの水道光熱費は 60.3～218.9 円。これを目安に在宅勤務手当を支給、または在宅勤務時間に応じた額を支給します。「在宅勤務中はコーヒーやおやつ代が自己負担になる」と労働者からクレームを受けたという笑い話のような事例もあります。このような場合も、在宅勤務の目的と意義を丁寧に説明し、労使でしっかりと話し合ってください。

評価に関しては、週 1、2 日程度のテレワークであればテレワークの為だけに評価制度を変更する必要はありません。まずは IT を活用しながらコミュニケーションを図り、日報や職務分析により「業務の見える化」をすることが重要です。テレワークの利用頻度が高い場合は成果主義導入なども考えられますが、必要なのは管理職の意識啓発と公正な評価です。「テレワークをすることで評価を下げたり、テレワーク時にだけ報告や管理を厳格化してしまうと、誰もテレワークをしなくなってしまうでしょう」（武田氏）

テレワークとは話が少し逸れますが、従業員に新型コロナウイルス感染の疑いがある場合の対応についてご紹介します。従業員が自主的に休む場合は、病欠欠勤もしくは有給休暇となります。会社の指示で休業する場合は休業手当（平均賃金の60%以上）を支払います。この場合、労働者の希望で有給休暇にすることもできますが、計画的付与や時季指定を除き、有給休暇を強制的に取得させることはできません。検査の結果、不幸にして陽性と診断され、都道府県理事が行う就業制限により労働者が休業する場合は、一般的には「使用者の責に帰すべき事由による休業」に該当せず、休業手当を支払う必要はありません。健康保険の被保険者であれば傷病手当金が支給されます。

では、緊急対応後にテレワークを本格導入するためには何が労務管理のポイントとなるのでしょうか。平成 30 年に策定された「テレワークガイドライン」を元に説明します。

自営型ではなく雇用型の場合は、「労働者に関わるすべての法律が適用されます」と武田氏。労働安全衛生法においては、60 分間に 1 回の作業休止時間を推奨するなど情報機器作業についての基準を示した情報機器ガイドラインも遵守しましょう。

テレワーク中でも、労働時間を適正に把握する必要性は変わりません。「使用者の指揮命令下におかれている時間」すべてが労働時間。使用者はパソコンのログ記録やメール・チャットなどにより始業と終業を確認して記録しなければなりません。

「平成 31 年に労働安全衛生法で義務化された労働時間の状況の把握は、賃金算定ではなく労働者の健康確保のために求められます。裁量労働制の方や管理監督者にも適用されますので注意してください」(武田氏)

武田氏が所属する NSR では、24 時間 365 日 Zoom で事務所全体の画像を流しています。在宅勤務者は常時この Zoom に接続していますが、スピーカーのみをオンにしておき、声をかけるときにマイクをオンにして話しかける、などのルールを設けてあります。これは在席確認が目的ではなく、職場の空気感を共有して遠隔でもコミュニケーションしやすくするためのものです。プライバシーやセキュリティ確保のためにも各自の手元や鮮明な画像は写さず、録画もしていません。

講演の最後に、テレワークは「働きたい人の働くための制度」だと武田氏は強調しました。緊急テレワークを成功させて、テレワークを本格導入するためには、労働者自身がしっかり自己管理をし、責任感と誠実さを持って働くことが求められています。

1.4.2 評価（見える化、コミュニケーションがしやすい就業環境）

○24時間365日事務所全体の動画を流して空気感を共有し、遠隔でもコミュニケーションしやすく声をかけやすい状態にしておく。
 ○オフィス内でも各自が席からWeb会議（Teams、Zoomなど）やWeb朝礼に参加することで、遠隔参加のテレワーカーの目合が特別にならないようにする。
 ○Web会議の画面共有等を利用して、打合せや指導も行えるようにする。
 ○Web会議ツールはテレワーカー側は常時スピーカーのみONにし、声かけ時にマイクをONにして話しかける。
 ○会議資料は事前にデータ配布して効率的に行う。

＜NSRでの業務の見える化＞

チャット (声かけ) 1,000円/月
 Web会議 (空間共有) Zoom (1000円/月) Office365 (10000円/月)
 カレンダー (スケジュール共有) 1,000円/月
 リモートデスクトップ (社内システムへのアクセス) Microsoft DesktopApp (10000円/月)

21