

Business News

第222号

三井住友海上経営サポートセンターでは、会員企業・法人の経営者の皆様から各種経営相談をお受けしています。また Business News を定期的にお届けして皆さまに各種経営情報をご提供いたします。本号は、社会保険労務士法人みらいコンサルティングに寄稿いただきました「在宅勤務制度導入のメリットと留意点」についての2回シリーズの第1回です。

在宅勤務制度導入のメリットと留意点（1）

働き方改革の推進策として、「在宅勤務制度」(雇用型テレワーク)の導入を検討する企業が増えています。今回は、在宅勤務制度を導入するメリットと、制度の導入上の留意点について解説いたします。

1. 在宅勤務制度導入で想定されるメリット

在宅勤務制度の導入にあたってのメリットとして、会社側・社員側それぞれに、主に以下のようなことが考えられます。

<会社側のメリット(例)>

- (1) 災害時などに事業が継続できる。いわゆる「BCP」(事業継続計画)対策となる。
- (2) 柔軟な働き方が可能になることにより、優秀な人材が確保できる。
- (3) ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の両立)を図り、企業の社会的責任を推進できる。
- (4) オフィススペースに必要な経費や通勤手当などが削減できる。

<社員側のメリット(例)>

- (1) 育児や介護、病気の治療などをしながら働くことができる。
- (2) 通勤時間の削減などにより、自由に使える時間が増える。
- (3) 通勤が難しい高齢の方や障害のある方の就業機会が拡大する。
- (4) 電話などにじゃまされず、業務に集中できる、また業務効率も向上する。

2. 在宅勤務社員の労務管理

在宅勤務を行う社員(労働者)にも、通常の社員と同じく労働関係の諸法令が適用されます。そこで、労働基準法(労働時間や年次有給休暇など)や労働安全衛生法(健康診断、雇入れ時の安全衛生教育など)、最低賃金法、労災保険法等について、通常の社員と同様の労務管理が求められます。

3. 制度導入にあたっての留意点

在宅勤務制度の導入にあたっては、次のような手順で検討を行います。

- (1) 仕事と生活の調和等の観点から、在宅勤務を希望する社員の存在等を把握する。
- (2) 制度導入の目的、対象業務、対象となる社員の範囲、在宅勤務の方法等について、労使間で共通認識が持てるよう、十分な協議を行う。
- (3) 在宅勤務社員の賃金制度や人事評価、教育訓練等の労働条件を検討する。

制度導入にあたっては、労使で認識の違いがないように、十分な話し合いを行い、ルール等を明確にすることが重要です。

次回は、さらに在宅勤務制度の導入・運用上の留意点についてご案内する予定です。

(社会保険労務士法人みらいコンサルティング)