

中小企業の多様な働き方の整備のポイント

第2回

<働く場所>

管理部門はテレワーク前提の社会へ？ 働く場所の選択肢を広げる

社会保険労務士法人みらいコンサルティング
シニアコンサルタント
社会保険労務士
石谷 健造

働き方改革関連法の順次施行や、2020年春頃からの急なコロナ禍によって生じた対応などにより、今、労働環境まわりでは、多様な変化が起こっている最中です。それらの変化への対応も、法制度への対応のように以前から予定されていることや、コロナ禍によって新たに対応しなければならなくなったことなどさまざまです。

本連載では、労働環境の変化をいろいろな切り口から取り上げ、企業の総務・人事労務担当の方が対応すべきこと、知っておきたいことをお伝えします。第2回のテーマは、〈働く場所〉。テレワークを中心とした、働く場所の選択肢の多様化について見ていきましょう。

1 テレワークの拡大と導入時の労務管理のポイント

(1) テレワーク（在宅勤務）の拡大

2020年4月の緊急事態宣言により、テレワークは思いがけない形で急速に拡大しました。

第1回のおさらいになりますが、テレワークとは、情報通信技術（ICT = Information and Communication Technology）を活用した、場所や時間にとらわれない柔軟な働き方を指し、「tele = 離れた所」と「work = 働く」をあわせた造語です。テレワークは、主に以下の3つに分けられます（図表1）が、今回のコロナ禍においては、外出自粛要請という特殊な状況により、3つの中でも特に自宅での勤務（在宅勤務）が広く企業に広がったと言えます。

(2) テレワークの実施状況

総務省発表の「令和元年 通信利用動向調査」では、テレワークを導入している（20.2%）または具体的な導入予定がある（9.4%）企業の割合は

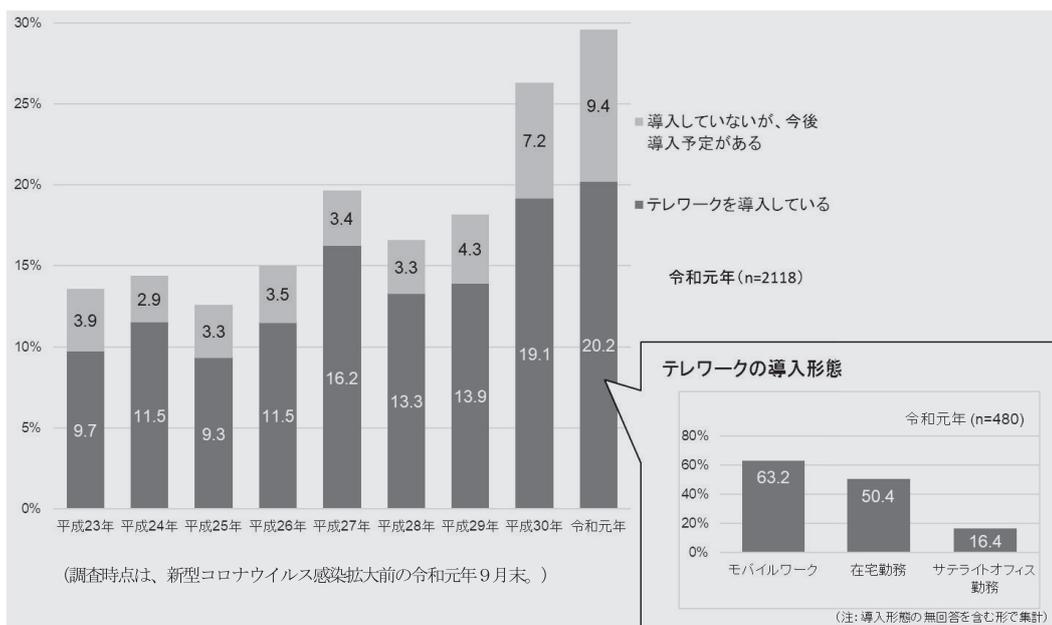
図表1 テレワークの形態

| | |
|-------------|---|
| 在宅勤務 | 自宅で就業する働き方 |
| モバイルワーク | 顧客先や移動中やカフェ等で、パソコンや携帯電話を使う働き方 |
| サテライトオフィス勤務 | 勤務先以外のオフィススペースでパソコンなどを利用した働き方 一社専用で社内LANがつながるスポットオフィス、専用サテライト、数社の共同サテライト、レンタルオフィスなどの施設が利用され、都市企業は郊外にサテライトを、地方企業は都心部にサテライトを置く |

29.6%となっています（図表2）。本調査は、新型コロナウイルス感染症の拡大前の2019年9月末のものなので、現在はさらに高くなっている可能性が高いです。

また、東京都が2020年9月に発表した「テレワーク導入実態調査」では、従業員30人以上99人以下の企業でも約50%がテレワークを導入するなど、今回のコロナ禍で大企業だけでなく、中堅・小規模の会社においてもテレワークが急速に

図表2 テレワークの導入状況

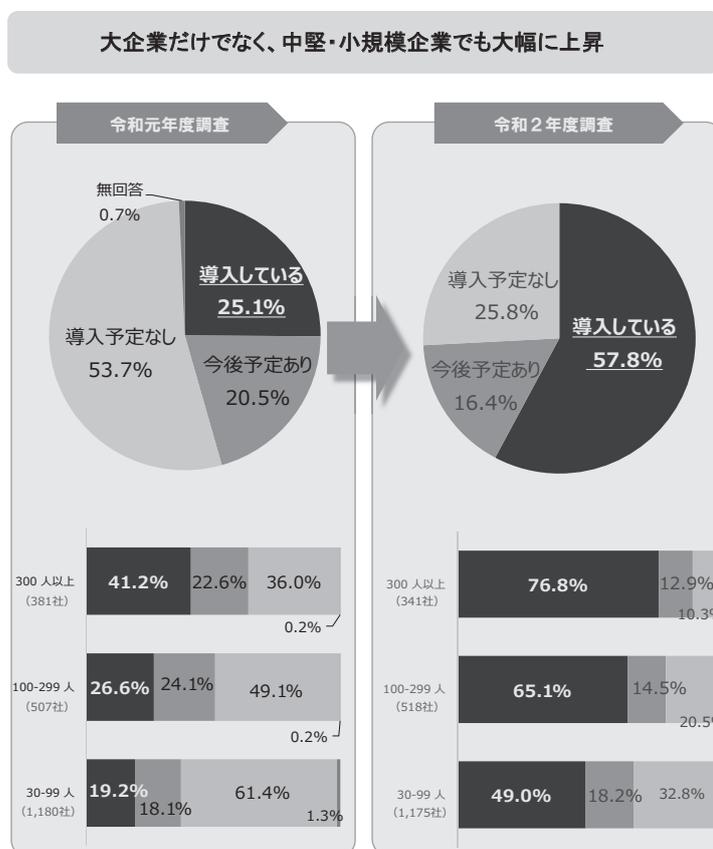


出典：「令和元年 通信利用動向調査」より（総務省発表資料）

拡大したことがうかがえる結果となっています（図表3-1）。テレワークの導入効果としては、通勤時間の削減や非常時の事業継続、育児・介護対応な

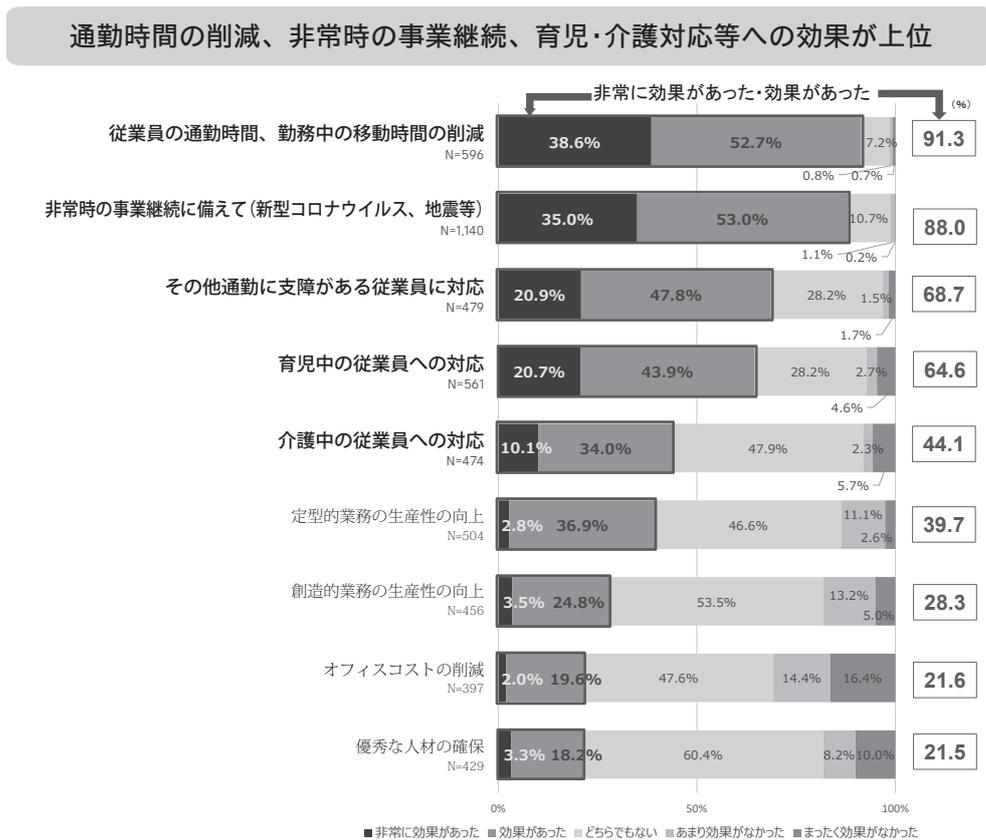
ど、働き方改革や危機管理に関して、テレワークの導入効果を実感している回答が上位を占めています（図表3-2）。さらに同調査では、テレワーク

図表3-1 テレワークの導入率



出典：「テレワーク導入実態調査」より（東京都発表資料）

図表3-2 テレワークの導入効果



出典：「テレワーク導入実態調査」より（東京都発表資料）

を導入した約8割の企業が「テレワークの継続・拡大をしたい」または「継続したいが、拡大は考えていない」と回答するなどテレワークを継続する意向をもっていることから、テレワークの導入効果があったことがうかがえます。

緊急事態宣言下では、在宅勤務に限られ、執務環境（仕事専用の部屋や机・椅子がない・子供の保育園・幼稚園・学校が休みで仕事に集中できないなど）や通信環境（会社で仕事をする時と同様の通信環境でない・社内のフォルダにアクセスできないなど）が会社で仕事をするよりも悪く、生産性の悪化につながった方もいるかもしれませんが、今後withコロナ・postコロナの段階を経る中で、在宅勤務以外のテレワークも拡大し、従業員に働き方の選択肢を増やすことができれば、従業員のモチベーションや満足度向上につながり、「優秀な人材の獲得や雇用継続」や「育児・介護を理由とした退職防止」にもつながると思われます。従業員の視点からすると、制度の利用有無に関わらず会社がそういった働き方を認めてくれるとい

うだけでも会社に対して肯定的に考える人が多いかと思えます。

（3）テレワーク導入時の労務管理のポイント

現在緊急的に導入している会社や、未導入の会社が今後制度としてテレワークを導入しようとしていることが多いかと思いますが、労働基準法上の従業員については、テレワークを行う場合通常の会社に出勤する従業員と同様に労働関係法令（図表4）が適用されます。

図表4 遵守すべき法令

| 労働関係法令 |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ・労働基準法 ・労働安全衛生法 ・労働者災害補償保険法 ・最低賃金法 ・労働契約法 など |

以下、労働関係法令の適用に関する留意点として4点あげています。

① 就業規則への規定（従業員が常時10人以上の場合）

テレワークを導入する場合には、就業規則にテレワーク勤務に関して規定しておく必要があります。この場合、就業規則本体に直接規定する場合と、「テレワーク勤務規程」といった個別の規程を定める場合があります。いずれの場合も、テレワーク勤務に関する規定を作成・変更した際は、所定の手続を経て、所轄労働基準監督署に届出する必要があります。

② 労働条件の明示

労働契約を締結する際、従業員に対し、雇用契約書などで賃金や労働時間などのほかに、「就業の場所」に関する事項も明示する必要があります。就労の開始時にテレワークを行わせることとする場合には、就業の場所としてテレワークを行う場所を明示しなければなりません（例：「〇〇事務所及び会社が指定した場所」・「自宅、その他会社が認めた自宅に準じた場所」など）。ただし、労働条件の明示は、就労の開始時点におけるものを明示すればよいので、テレワークを制度として導入したからといって、既に在籍している従業員全ての雇用契約書などを締結しなおす必要はありません。

③ 労働時間の適正な把握

会社はテレワークにて業務をさせたとしても、労働時間を適正に把握する必要があります。

従業員の勤怠状況を管理するため、既にお使いの勤怠管理ツールやEメール、チャットを利用するなどして、始業・終業時刻の報告、記録の方法をあらかじめ決めておく必要があります。

④ 長時間労働対策

テレワークは通勤などの移動時間の短縮や生産性の向上による長時間労働の短縮効果もあると言われていますが、一方で上司と離れた場所で勤務をするため、管理の程度が弱くなることや、仕事

のオンとオフがあいまいになることがあるため、長時間労働を引き起こす可能性もあると言われていています。従いまして、③で記載したように労働時間を把握するだけでなく、長時間労働による健康障害防止を図ることが求められています。長時間労働を防ぐ具体的手法として、「メール送付の抑制・システムへのアクセス制限・テレワークを行う際の時間外・休日・深夜労働の原則禁止・長時間労働を行う者への注意喚起など」があります。

⑤ 労災保険の適用

テレワークにおいても、労働者災害補償保険法の適用を受け、業務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。過去に具体的に在宅勤務で労災が認定されたケースとしては、以下のような事例があります。

例：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。

2 ワークেশョン

ワークেশョンとは、「Work = 仕事」と「Vacation = 休暇」を組み合わせた造語で、テレワークを活用し、普段の職場や居住地から離れ、リゾート地などの地域で普段の仕事を継続しながら、その地域ならではの活動も行うものです（例：休暇、研修、地域交流など）。都市圏の人々が長期滞在することに、「滞留人口増加→地域消費増加→各種産業に波及→地域活性化」が狙えるとして、コロナ拡大前から自治体の企業誘致が活発化していましたが、新型コロナウイルス拡大を契機にテレワークと共に一気に注目が高まっています。筆者も2019年9月に内閣府沖縄総合事務局が募集していたワークেশョンのモニターツアーに参加し、約1週間沖縄でワークেশョンを体験しました。

当時の感想を図表5に従業員側と会社側からの視点から記載しました。新型コロナウイルスの拡大でZoomやMicrosoft TeamsといったWEB会

図表5 ワークेशन体験の感想

| 従業員側の視点 | 会社側の視点 |
|--------------------------------------|---------------------------|
| 普通のテレワークが沖縄に変わっただけ | IT環境や労務管理が社内整備されていれば、導入可能 |
| 業務遂行の上で大きな不都合はなし (一部WEB会議にて不都合あり) | 導入意義、働き方改革に取り組む目的共有の必要性 |
| 仕事前後に観光・海沿いのランニングができ、リフレッシュできる | 資料の電子化や業務改善の機会 |
| 満足度向上につながる | 会社の採用PRなどにもつながる |
| コワーキング施設(個室の電話ブースなし)での込み入った話はやりにくい | コミュニケーションの課題 |

議システムの利用頻度が高まったので、WEB会議によるハウリングや会議に参加しにくいなどの不都合は当時より軽減したと思います。一方で、会社としては、いきなり1週間の長期滞在などのワークेशनを制度として導入することは難しいかもしれませんが、長期休暇や3連休などの際に年休を活用すれば導入することも可能かと感じました。

3 まとめ

働き方改革の本質は、働きやすい・働きがいのある会社や職場を作ることで、従業員のモチベーションや満足度が高まり、ひとりひとりが最大限の能力を発揮することで、チームで目標を達成

し、個人の成長や会社の業績・利益が拡大するところにあります。テレワークの導入率は高まっていますが、テレワークは働きやすい・働きがいのある会社や職場を作るための一つの施策であり、ただ単に他社が導入しているから、新型コロナウイルスが拡大しているからという理由だけでなく、最終的には従業員と会社の双方のメリットになるということを会社側から明確に発信し浸透させることも重要になります。その点が従業員に伝わらない状況で制度だけを導入しても、上手く機能しない可能性もあります。これからの時代は従業員の働き方の選択肢を増やすことで、業務内容によって自分が一番効率的だと思う働き方(テレワーク・出社など)を選択する時代が進んでいくのではないかと思います。

MR

執筆者 石谷 健造 (いしたに・けんぞう)

社会保険労務士。みらいコンサルティンググループシニアコンサルタント。大学卒業後、大手製造業の人事部門を経て、みらいコンサルティンググループに入社。労務コンプライアンス調査の実施や労務改善コンサルティング、人事制度構築支援にも従事し、労務顧問相談を多数担当。人事専門誌「労政時報」の記事執筆なども行う。

私どもみらいコンサルティンググループは、コ・クリエーション(共創)をお客さまと向き合う時の基本的なスタンスとし、「お客さまとともに価値をつくる」経営支援を目指しています。何かお困りごとがあれば、是非お声掛けください。

<https://www.miraic.jp/>