

いいの事務所 ニュース

Be Ambitious Social Insurance Labor Consultant
Corporation

2020/07/10

VOL.102

● With コロナにおける働き方

テレワークや時差出勤など、コロナ禍において緊急対応として働き方を見直した企業も多くあるでしょう。今後、第2波、第3波への警戒をしながらの「働き方」を考えていかなければならない状況になってきました。「労働者の安

全確保」と「事業の継続」の両立が可能となる「働き方の代表格」が「テレワーク」と言えるでしょう。今後、緊急対応としてではなく「継続的な運用」を踏まえて必要な事項について整理をしておきます。

(1) テレワークの課題

「テレワーク」は、企業が取るコロナ対策の代名詞のように言われていますが、導入にハードルが高い企業も多く、悩ましく感じていた事業主も多かったのではないのでしょうか。

当事務所もそうでした。テレワーク専業で雇用している職員（居住地が福岡のため、自宅での勤務）はいるものの、すべての業務をテレワークに切り替えることはできませんでした。

しかし、コロナ禍において職員の安全確保の観点から、出勤回数を減らす必要があると判断し、職員を3つのグループに分けて、「1日出勤したら2日在宅勤務」というローテーションを組んで1か月半ほど実施しました。（情報管

理の観点から、「在宅勤務」に限って認めることとしました。）

お客様にも、ご相談などのご連絡はメールに切り替える等のご協力頂き、大きな問題も発生しませんでした。しかし、困ったのは『**新人教育**』です。この4月に新卒を採用したのですが、彼に、ほぼ業務を教えることもできないまま在宅勤務に突入したため、やれる仕事もあまり無く、手持ち無沙汰の時間もあったようです。また、zoomを使って毎朝、情報共有は行なっていたものの、やはり『**事務所で業務しているようには共有できない**』こともあり、課題が残りしました。

(2) 課題解決には…

緊急事態宣言解除後、6月以降は、通常の勤務体制に戻し、今回の反省を活かし、新人の教育に力を入れるとともに、各職員が在宅可能な業務と不可能な業務を洗い出し、情報共有の仕組みを整える等により、再度の緊急事態の際にはよりスムーズに在宅勤務に切り替えられるよう準備をしているところです。

ポイントは「言語化」ではないかと考えています。同じ場所で業務をしていると気付くことが遠隔となっていることで気づかない…、伝えつつもりでも、伝わっていないということで

す。しっかりと『**言葉**』にして伝えることが大切です。これは、在宅勤務だから明確になったとはいえ、事務所で業務を行っていてもあり得た課題です。当事務所では、『**ねえねえ**』の問題と呼んでいます。

「聞かれる側」のいつでも『**ねえねえ**』と尋ねやすい関係づくりの問題と何度も同じことを聞かなくて済むよう「聞く側の問題」とそれぞれが考えるべき課題として位置付けています。課題解決には、少し時間がかかりそうですが、意識することが大事だと感じています。

(3) テレワークを導入するには…

やはり、テレワークに向いている業務と向いていない業務はあります。また、すべての業務が必ずしも、テレワークで出来るわけでもないでしょうし、テレワークで出来ないわけでもありません。要するに「0か100かの問題」ではないのです。オフィスでやった方が効率的な業務は、オフィスでやるべきですし、それ以外の場所でも可能な業務については、テレワークでやってみても良いのではないのでしょうか。

テレワーク導入に当たっては、そういう観点から業務を見直すことがスタートです。

当事務所においては、経験値に大きな差があるため、職員ごとのテレワークで処理可能な業務にも大きな差が生じています。そのため、現状では、テレワークではなく「事務所」に出勤しての勤務としています。しかし、今後も感染

(4) テレワーク規程は必要！？

テレワークを継続的に運用するのであれば、規定を整備した方が良いでしょう。特に、テレワーク勤務中の労働時間については、定めておかなければなりません。

テレワークは「働く場所」が「オフィス」ではなくなるだけで、「働く時間」が自由になるわけではありません。「オフィス」での勤務と同様の時間帯で業務を行ってもらうのか、「フレックスタイム制」を導入してより柔軟な働き方を目指すのか、検討が必要となります。

特に、中抜け時間を認めるのかどうか？残業、休日出勤の取扱いはどうするのか？については、しっかりと決めておかなければなりません。もちろん、テレワーク中の労働時間を把握する義務は使用者にあります。

その他ルールとして整備すべき事項としては、通信費の負担、通勤手当の取り扱いについてです。通信費については、実費でという考えもありますが、自宅にwifi設備がない者もいるでしょうし、どこまで負担すべきか判断が難しいケースもあります。実際、負担している場合には一定額を定めて負担している企業が多いようです。通勤手当については、会社に出勤する日数が少なくなると出勤日分を支給したほう

拡大が進むとなれば、テレワークでの勤務に移行せざるを得ないと考えています。そのため、今は、一人で完結できる業務を増やすと同時に、疑問点については「ねえねえ」と相談できる環境づくりを進めています。まずは、双方の意識改革が必要と感じています。

まずは、テレワークでも可能な業務を洗い出し、月1日、週1日、2日…と少しずつ在宅勤務に慣れていくという実験を今のうちにしてみてはいかがでしょうか。

上司の承認または本人の申請に任せたものとするなどのスタートをルール化し、出来ることから始めていくのです。

当事務所では、在宅で行う業務とその業務に必要な見込み時間をセットで、本人申請により在宅を認めていく考えです。

が、通勤定期代を支給するよりコストが安くなることもあるでしょう。この場合、テレワークとなった場合には、労働者の理解を得たうえで「どちらかコストの安い方で支払う旨」給与規定等を変更しておく必要があります。また、車や自転車を使用した場合に駐車場代の負担などもするのかしないのかについても決めておくべきでしょう。個人的には、あまりなんでも認めることはないような気がします…。

ちなみに、普段は、電車で通勤をしている者が自転車で会社に向かっている途中で事故にあった場合の通勤災害の取り扱い、通勤手段が会社の届出と異なっていることは、関係無く、自転車を使った場合に、通常考えられる合理的な通勤経路であれば、原則として通勤災害として認められます。

テレワークは、労働者にとって「痛勤時間」から解放される魅力的な制度であることは疑いのないことです。多くの労働者は、満員電車に乗りたくないと感じていることでしょう。今回の働き方の見直しは、本来の働き方改革に通じていくものであると私は、考えています。今後、より一層魅力的な働き方を提供する企業が労働者から求められることでしょう。