

いいの事務所 ニュース

Iino Management & Labor Consulting Office

2017/01/10

VOL.68

● 『テレワーク』 誤解していませんか？

「働き方改革」の切り札として話題となっている『テレワーク』。

確かに、上手に『テレワーク』が導入できれば、労働者は場所と時間を自由に選んで労働が出来て、1日を有効に使うことが可能となり、「仕事」と「生活」の両立の実現につながることでしょう。

しかしながら、『テレワーク』を導入しただけでは労働時間が短くなるわけではありません。

当然ですが、『テレワーク』を導入しただけでは、今まで「8時間」かかっていた仕事が「6時間」で終わるようになるわけではありません。

また、『テレワーク』を導入すれば、残業代を払わなくてもよいと誤解されている方もいらっしゃるのではないのでしょうか。『テレワーク』を導入し、会社以外の場所で仕事をしているから労働時間を管理しなくても良いと言う訳にはいかないのです。

1. 仕事の場所を労働者が自由に選ぶのだから会社の管理下から外れる？

『テレワーク』の対象となった労働者であっても、「労働者」であることは変わりません。したがって、労働基準法、労働安全衛生法、労働者災害補償保険法、労働契約法等の労働関係法令が適用されます。例えば、業務中にけがを

すれば労災保険の対象となりますし、健康診断を受診させる義務もあります。もちろん、『安全配慮義務』も課せられているのです。

つまり、会社の管理下から外れることはなく、適切な労務管理を行う必要があります。

2. 『テレワーク』を導入したら残業を払わなくても良い？

『テレワーク』を導入したからといって残業代が免除される訳ではありません。

労働時間の適正な把握は、企業の義務とされています。この義務は、『テレワーク』のように会社以外の場所で、仕事をしている場合も適

用されるのです。つまり、『テレワーク』であっても労働時間を把握しなければならないのです。ただし、例外的に以下の要件に該当する

『テレワーク』については、「事業場外のみなし労働時間制」が適用されます。

(ア) 当該業務が起居寢食等私生活を営む自宅で行われること

(イ) 情報通信機器が、使用者の指示により常時通信可能な状態におくこととされていないこと

⇒「使用者の指示により常時」とは、労働者が自分の意思で通信可能な状態を切断することが使用者から認められていない状態のこと。

⇒「通信可能な状態」とは、使用者が労働者に対して情報通信機器を用いて電子メール、電子掲示板等により随時具体的な指示を行うことが可能であり、かつ、使用者から具体的指示があった場合に労働者がそれに即応しなければならない状態（すなわち、具体的な指示に備えて手待ち状態で待機しているか、または、待機しつつ実作業を行っている状態）の意味であり、これ以外の状態、例えば、単に回線が接続されているだけで労働者が情報通信機器から離れることが自由である場合等は「通信可能な状態」に当たりません。

(ウ) 当該業務が、随時使用者の具体的な指示に基づいて行われていないこと

⇒「具体的な指示に基づいて行われる」とは、例えば、当該業務の目的、目標、期限等の基本的事項を指示することや、これらの基本的事項について所要の変更の指示をすることは含まれません。

● なぜ『テレワーク』！？

そもそも…、会社は、なぜ高い家賃を払ってまで事務所を借りて、更に通勤手当を支給するなどの費用をかけてまで「会社(一つ屋根の下)」で仕事をさせているのでしょうか。

やっぱり一つの場所に集まってみんなで顔合わせて仕事するのがやり易いと考えられているからでしょう。

チームで働くことが多いことから「情報共有の必要性」があり、都度、進捗状況などを確認しながら行えるメリットや情報セキュリティーの問題なども考えられます。

『テレワークの導入』する前に、自社において前述のような問題を解決または今までの常識を変えるだけのメリットがあるかどうかの議論が必要です。

例えば、「通勤時間」が無ければ…と考える労働者は多いのではないのでしょうか。「通勤時間」をストレスに感じている労働者や「通勤時間」がなければ仕事を続けることができる労働者もいることでしょう。

このようなケースの場合、『テレワーク』を導入することで気持ちよく仕事に取り掛かれる労働者が増えることで業務の効率が上がることが考えられます。また、今まで「退職」や「休職」を考えていた労働者が、継続して仕事ができるといったこともあるでしょう。

「なぜ『テレワーク』をやるの？」を明確にすることが重要と考えます。

● 『テレワーク』と『労働時間管理』

『テレワーク』の導入に当たっては、「労働時間管理」をどのようにするのが考えなければなりません。

前述の通り、①自宅で、②情報通信機器を常時通信可能にせずに、③随時、具体的な指示をしない場合でなければ、「事業場外のみなし労働制」は適用することができません。

つまり、自宅以外の場所を使用する場合には、労働時間を把握し、その時間に対する賃金を支払う必要があるのです。もちろん、その時間が1日8時間1週40時間を超えた場合には、割増賃金の支払いが必要となりますし、深夜・休日の労働についても同様となります。

この「労働時間」をどのように把握して、効率的に業務を行わせるのかについて考えておかなければなりません。「労働時間管理」がルーズになってしまい「時間外労働」が増えてしまうことが無い様にしなければなりません。また、労働時間が深夜に集中してしまう懸念もあります。

「労働時間管理」については、業務の開始と終了を「メール」などにより報告をさせ、勤務する時間帯や長時間労働にならないように上長が管理する必要があります。また、労働者自身においても、自らの健康に十分配慮しながら作業能率を勘案して業務を遂行することが求められます。長時間労働が続いたり、深夜に業務が集中したりしている労働者については注意喚起をし、場合によっては、『テレワーク』の対象から外すといったことも考える必要があります。

逆に、会社以外の場所では「所定労働時間」を確保できないことも考えられます。こういったケースを想定すると、『テレワーク』導入の際の労働時間管理の手法として併せて「フレックスタイム制」を導入することが良いと考えます。そうすることで、労働者が場所と時間を自由に選んで労働し、1日を有効に使えて「仕事」と「生活」の両立の実現が可能となることでしょう。

● テレワーク導入に向けて

『テレワーク』の導入により、「仕事」と「生活」の時間が混在することによる労働者への不信感やコミュニケーションが不足することで情報の共有ができないための業務への支障、また、対象者と非対象者との間の不公平感が生じる心配などが考えられます。しかしながら、『テレワーク』を導入した企業からは「効率的

に業務が行えるようになった」等の好意的な意見が聞かれています。

『テレワーク』の導入が業務の効率化や新たな労働力の創出につながるのであれば、充分検討に値する制度ではないのでしょうか。『テレワーク』の導入を検討される企業の方は、当事務所にご相談ください！