会社の体質改善法（第3回）

テレワーク環境を急速で構築。やることリスト

2020.05.13

働き方改革と東京五輪の交通対策として、昨年から導入の掛け声がかなり高くなった在宅勤務などのテレワーク。さらに新型コロナウイルスによって状況は激変し、多くの企業でその前倒しを迫られている。感染者との濃厚接触が疑われる事業所の従業員は、一定期間、自宅待機を余儀なくされる。すべての企業が「テレワークなんて関係ない」と言っていられなくなった。

テレワークの導入で課題が続々

テレワークを導入するといっても、何から手を付け、何を用意すればいいのか分からない。課題が山積みの企業も少なくない。多くの会社は、従業員がオフィスに出社するのを前提に管理を行い、業務体制を構築している。自宅や外出先などで、オフィスで働くのと同じように管理でき、かつ同じように業務ができるようにするにはどうしたらいいのか。

まずは管理について。従業員の働き方のルールとして、企業は就業規則を作成する必要がある。場合によっては、就業規則を見直さなくてはならない。厚生労働省の「テレワークモデル就業規則～作成の手引き～」によれば、通常勤務とテレワーク勤務の労働時間制度や、その他の労働条件が同じ場合は、既存の就業規則のままでテレワーク勤務ができるとしている。ただし、従業員に通信費を負担させたり、テレワーク勤務用の労働時間を設けたりする場合には、その規定を就業規則に定める必要がある。

テレワークでも、労働基準法や労働安全衛生法などの労働基準関係法令が適用される。例えば労働基準法では、使用者に労働時間の適正な把握を義務付ける。これまでタイムカードなどで勤務時間を把握していた企業は、在宅勤務や外出先でどう勤怠管理するかを考えなくてはならない。

ただ、労働時間などの労務管理に関しては、勤怠管理システムの見直しでほぼ対応できる。比較的、ハードルの低い問題だ。それよりも、上司が部下の働き方をチェックし、指導してその成果を評価するマネジメントの問題の方がハードルは高い。

マネジメントを変えなければ、生産性やモチベーションが低下… 続きを読む