



Withコロナと言われるように、感染症と共存した働き方に取り組まなければならない環境になっています。本号ではコロナ危機により大きく労働環境が変わろうとしている今日的な話題をお伝えいたします。

テレワーク(在宅勤務)導入にあたり

テレワークは今後の会社と個人の関係や働き方を大きく変える可能性を秘めている。既に導入が進む企業では、通勤手当を廃止し、**実費精算を行うことを前提に在宅勤務手当を創設**したり、在宅勤務前提で新設オフィス面積を半減させ、コスト減少を図る企業も出てきている。

現在のガイドラインには「休日・深夜労働は原則禁止することが有効」と記されている。実際は労使合意があれば深夜勤務できるものの、中小企業などがテレワークに足踏みする要因になっているため、厚生労働省は容認方針を明確にする。事前に上限時間を労使で設定すれば、深夜や休日の在宅勤務は可能だと示す案などを検討している。

テレワーク労務管理あれこれ

(1) 労災について

仕事でのパソコンや事務機器使用に伴うケガは基本的に「業務災害」となる。テレワーカーがトイレで離席し、作業場に戻り椅子に座ろうとして転倒した事故が労災認定された例もある。また自宅とサテライトオフィスの往復中のケガは「通勤災害」と認められる。

(2) 勤怠管理について

テレワークをする上で重要となってくるのが勤怠の管理である。メールや勤怠管理システムを使い、従業員の出勤状況や労働時間を把握できるようにしておくことが重要。

(3) 危機管理

重要な情報が漏洩することがあってはならないので、リスクへの備えは不可欠。

(4) リモハラ(リモートハラスメント)

在宅勤務で垣間見える私生活への言及は相手に不快感を与える恐れがある。プライベートに触れないよう、上司だけでなく同僚同士でも注意が必要だ。働きやすい職場環境へハラスメントをなくす取組はテレワークでも変わらない。

(5) 成果型への時間管理

労働基準法では、いくつか労働時間に関する制度があります。別紙にてご紹介します。

副業先の残業を社員が事前申請 ～厚労省指針公表へ 9月から導入～

コロナ危機に伴い、副業する労働者が増加している。

労働者が本業・副業それぞれの勤務先に残業の上限時間を、事前に申告するルールが始動する。

企業は申告された残業時間の上限を守れば、仮に社員の副業先の残業時間が規制の上限を超えても責任を問われない。副業先の残業時間が把握しづらい場合でも、社員の副業を認めやすくなる。

労働者は自分で残業時間を決めることで無理なく働ける面がある。仕事の繁閑に応じ、1か月単位でそれぞれの企業の残業時間の設定も変えられる。企業による就労時間の管理もやりやすくなるとみられるが、働きすぎる人が増える恐れもあり、厚労省が企業に健康チェックなどの充実を求める。

➤ 新しいルールのイメージ(残業上限80時間以内の場合)法定外の労働時間

A社 60時間	B社 20時間
---------	---------

上限規制の範囲内で労働者が2社の上限を事前に設定



➤ ポイント ①労働者の自己申告 ②企業同士のやり取りは生じない ③1ヶ月でも変更可能

その他

➤ 2021年4月～労使協定類(36協定)など約40の労働関係書類について押印の義務をなくすことが決定