

人事労務レポート

★★ 今回のテーマ ★★

在宅勤務者の労務管理上の注意点

＜在宅勤務開始前に確認すべき事項＞

発行元：社会保険労務士 山口事務所
〒151-0051 東京都渋谷区千駄ヶ谷1-7-5
ヒロビル2F
TEL：03-5775-0762 FAX：03-5775-0763
E-mail：h-yamaguchi@ys-office.co.jp
Homepage：http://www.ys-office.co.jp
Facebook：http://www.facebook.com/ysoffice

近年、IT環境の急速な進展に伴い、個々人の生活環境に合わせ在宅勤務を選択する労働者が増えています。企業にとっても優秀な労働力の確保や災害時等に労働者全員が1か所のオフィスで勤務することのリスク等を考慮し、在宅勤務を活用する動きがみられます。

今回は在宅勤務をテーマに取り上げ、労務管理上のポイントについて解説します。

1. 在宅勤務開始時のチェック項目

在宅勤務の場合、就労場所が自宅となることから、進捗報告の方法や労働時間の決定等、在宅勤務開始前に次の事項を労使間で十分に確認しておくことが大切です。

【在宅勤務開始時の確認事項】

- ・雇用契約(在宅勤務)期間、更新の有無
- ・業務報告や社内会議等へ参加するための出社義務
- ・進捗報告のタイミング、手段
- ・労働時間の決定方法(事業場外みなし等)
- ・休日・深夜勤務の許可制の有無
- ・本人所有の機器の使用可否
- ・通信費、光熱費等の経費負担、会社への請求方法
- ・秘密保持等

なお、今まで通常勤務をしていた従業員が在宅勤務に変わる場合もあります。この場合でも上記の事項を従業員と確認し、書面で渡しておくのがよいといえます。

2. 労働時間の管理

在宅勤務者にも法定労働時間(1日8時間・1週40時間)の規制は適用されますが、勤務場所の自宅は会社外となりますので、次の要件を満たす場合、事業場外労働のみなし労働時間制を適用させることができます。

- ①その業務が、私生活を営む自宅で行われること。
- ②その業務に用いる情報通信機器が、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
- ③その業務が随時使用者の具体的指示に基づいて行われていないこと

このみなし労働時間制では、実際に働いた時間にかかわらず、所定労働時間または労使協定で定めた通常必要とされる時間を労働時間とみなすことができます。在宅勤務者の労働時間管理を考える場合、労使双方にとって都合がよい仕組みともいえます。

この中で②の「常時通信可能な状態」とは、会社から具体的な指示があった場合に労働者が即応しなければいけない状態(いわゆる手待ち状態)を意味しています。インターネットが常時接続されているとはいえ、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は、ここでいう常時通信可能な状態には該当しません。

この方法以外では、自己申告制による実労働時間での管

理や、SE・デザイナー等の特定の業種であれば、専門業務型裁量労働制を適用させ、事前に労使協定で定めた労働時間働いたものとみなすことが考えられます。

また、休日・深夜労働の扱いは原則として通常勤務と同様です。しかし、事前許可手続きが徹底されている中で、事前の申出もなく行われた労働分については、会社からの強制や過大な業務量の付与がなく、休日・深夜労働を行ったことが推測できなかった場合には、労働時間に含めなくても構いません(厚生労働省ガイドライン)。就業規則等にも休日・深夜労働の取扱いについて明確に記載しましょう。

3. その他の注意点

(1) 経費負担

在宅勤務に係る通信費等の費用負担について、会社への請求方法を事前に労使間で確認します。通常は郵送代や作業に要する機材、消耗品等は会社で費用を負担します。光熱費や通信費等はプライベートとの区別がつきにくく、また従業員個人の情報を取得しづらいため、一定金額の手当(給与課税)で支給するケースが多いと思われます。

(2) 出社義務

会社の全体会議への参加等で出社の必要性が生じる場合があります。会社が出社を命じた場合には、原則として家庭の事情等により拒否することはできず、それに応じる義務があることを労働者に認識させます。

(3) 進捗状況の報告

業務の進捗状況をどれくらいの頻度で、どのような手段で行うかを決めておきます。その際、休日・深夜労働を認めないケースでは、その報告も休日や深夜に行わないように従業員へ注意しておきます。

(4) 情報管理、秘密保持

ウイルス対策を含め情報セキュリティ対策については、研修やマニュアルを渡すなど、積極的な対応が求められます。また、退職時の秘密保持も重要となります。自宅のパソコンに保存した会社の情報はすべて削除させ、その旨を書面で誓約させることが必要といえます。

— 今月の主な労務・税務関連手続き —

・所得税確定申告(2月17日～3月17日)

● コラム ●

昨年10月くらいから土日や年末年始休暇もつづいて書き続けた本の執筆が1月によりやく終了しました。労働時間や賃金、人事異動、解雇、労働災害等、労務管理の項目ごとに裁判事例をピックアップし、その事例をもとに日頃の労務管理上の留意点についてまとめました。裁判事例だけでも500件くらい目を通しました(判決文はしばらく見たくないです)。5月末頃に出版される予定です。またご案内させていただきます。(山口)