

一コロナ下、そして
収束後を見据え

「お試しテレワーク」 からの卒業

インフォシア代表
情報処理安全確保支援士
社会保険労務士

高橋真悟

2

新型コロナウイルス感染の
終わりが見えない状況が続い
ている現在、緊急的、試験的
に始めたテレワーク（お試し
テレワーク）をしっかりと
形にブラッシュアップしてい
くことが重要になってきます。
今回はお試しテレワークか
ら卒業し骨太のテレワークに
するための労務管理上のポイン
トを見ていきたいと思います。

■最初に、テレワーク実施
者の基準、移行する際のル
ールを決めておくこと

テレワークの環境整備が進
み、出社しても自宅でも同じ
ように業務を遂行できる状況
であれば従業員の希望に沿っ
てテレワーク対象者とするこ
ともあるでしょうが、企業の

規模、業種や従業員の職種な
ど、希望者全員をテレワーク
に移行することが難しいケー
スもあるかと思えます。従業
員がテレワークを希望するが、
移行させられない場合、その
理由を説明しなければいけな
いかもありません。

その際に、その理由が次々
と変わったり、曖昧であった
り、管理者の一方的な主観で
あったりでは理解が得られず、
せっかくのテレワークがトラ
ブルのもとになってしまつて
は元も子ありません。

■本来の就業場所をはつき
りさせておくこと

テレワークでは出社せずに
仕事ができるため、どこで仕
事をするかを従業員の自由

してしまうと喫茶店などでも
働くことができるということ
になってしまいます。情報セ
キュリティ上の観点からテレ
ワーク実施者の就業場所は会
社が指定できるルールにして
おき、自宅など一定のセキュ
リティ基準をクリアした場所
を指定するという流れがよい
でしょう。

また、週に数日はテレワー
ク（在宅勤務）で他は会社に
出社するということもあると
思います。そういった場合も、
ある特定の日がテレワークな
のか出社なのかを予めはつき
りさせておくことが重要にな
ってきます。

厚生労働省のテレワークポ
ータルサイトの「テレワーク
を導入した際の交通費や在宅
勤務手当は社会保険料・労働
保険料等の算定基礎に含める
べきでしょうか？」というQ
& A（令和3年3月31日掲載
分 <https://telework.mhlw.go.jp/qa/qad-1/>）によると、当
該労働日における働く場所が
自宅（テレワーク・在宅勤
務）か会社かで交通費の取扱
が変わります。在宅勤務時に
業務都合などにより出社する
ための交通費は実費弁償扱い

となり、社会保険料・労働保
険料等の算定基礎となる報酬
等・賃金には含まれないとさ
れ、もともと出社する予定の
日の交通費は社会保険料・労
働保険料等の算定基礎となる
報酬等・賃金には含まれると
いうことです。

そのため、業務の都合も踏
まえて全労働日のうちテレワ
ークで働く日数、出社する日
数を計画的に考えていくこと
が重要です。

■最後に従業員には職務専
念義務があること

テレワークだから出社して
いるときよりも、周りの目が
ないため自由に休憩できると
考えている従業員、また会社
側もテレワークだから致し方
ないと考えてはいませんか。
今後も継続的にテレワークを
実施する場合、このような状
態が続くと業務に支障がでる
だけでなくテレワークに移行
できない従業員からも不満が
でることは間違いありません。
常時監視をするべきである
というわけではありませんが、
所定労働時間中は出社してい
るときと同じように定期的に
コミュニケーションをとるな

どして適切な緊張感を保つよ
う会社側も従業員も意識して
いくことが必要です。

お試しテレワークから卒業
するためには、曖昧な部分を
なくし、課題を把握すること
がポイントです。そして、そ
の課題に対して、個人や部署
に任せるのではなく会社全体
で向き合うことがテレワーク
定着への第一歩ではないでし
ょうか。

【情報処理安全確保支援士とは】
サイバーセキュリティに
関する相談に応じ、必要な情
報の提供及び助言を行う人材
の国家資格です。

【テレワーク無料セミナー開催】
当協会では、令和3年6月
18日・10月26日に「新型コロ
ナウイルス労務・安全衛生管
理対策総合支援事業」の一環
として、高橋真悟氏を講師と
する「テレワーク無料セミナー」
を開催します。また、受
講された企業を対象に「企業
訪問無料相談」も実施します。
詳しくは、当協会ホームペ
ージをご覧ください。