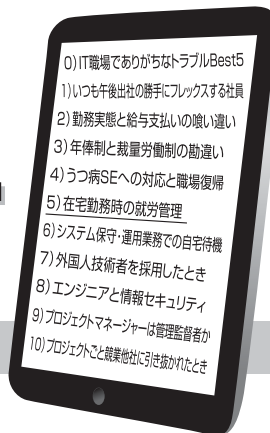


IT職場の問題解決 ケーススタディ 10

～事件は現場で起きている！～



5 在宅勤務時の就労管理

なりさわ社会保険労務士事務所 特定社会保険労務士 成澤 紀美

CASE : 震災以降注目された在宅勤務

鳥インフルエンザが流行した際のパンデミック(感染症の大流行)対策、東日本大震災後のインフラリスクなど、一時期に緊急でオフィスを閉鎖しなければならない事態になると、在宅勤務の話題が出てきます。

もともとは、保育園や介護施設への送り迎え、日中の保育や介護が必要など、会社へ定時に通勤することと日常生活面の両立が難しい点から、育児や介護の必要に迫られた社員を前提に、在宅勤務制度を導入する企業が徐々に増えてきた背景があります。

そこに一昨年の東日本大震災以降、輪番休日制やサマータイムなどと並び、在宅勤務制度を導入する企業が増え、社員のワークスタイルが大きく変わろうとしているとされています。

ただ現実には、在宅勤務に向いている職業と向いていない職業があります。自動車の組み立て工場など生産現場の仕事は在宅勤務に向いていません。顧客や社内人材との対人コミュニケーションを頻繁に必要とする仕事も、基本的には在宅勤務には不向きといえます。在宅勤務に適しているのは、

1人で仕事を完結することができ、特殊な設備を必要としない仕事とされ、IT業界はエンジニアを開発先へ常時派遣するというような一部を除き、在宅勤務が可能な仕事が多い業界といえます。

ちなみに国土交通省が毎年公表している「テレワーク人口実態調査」というレポートによると、平成22年度調査で、全就業者に占める在宅勤務者(厳密には「在宅型テレワーカー」)は、約4.9%(約320万人)と推計されており、勤務者数は大きく増減することなく推移しています。東日本大震災前のもので、来年の調査数が気になるところです。

仕事(業務)面での向き不向きだけでなく、社員の側にも在宅勤務に適した人・向いてない人がいます。そこで、在宅勤務を希望する社員に対し、「自己管理能力はあるか」「時間管理能力はあるか」「自宅に個室があるなど、家族に邪魔されず仕事ができる環境があるか」といった適性を判定した上で在宅勤務制度の利用を認める企業もあります。

また在宅勤務は、「一定期間は、毎日、自宅で働く」「出社するのは月に数回程度」とイメージされる

かもしれませんが、実際の導入ケースでは「完全在宅勤務」は少なく、在宅勤務は週1～2回程度というものが多いといえるでしょう。

STUDY : 在宅勤務のメリット・デメリット

在宅勤務制度を導入するにあたり、メリット・デメリットを考える必要があります。

【利用する側のメリット】

- 通勤に割く時間や体力を、フルに仕事に充当することができる
- 子供や家族と過ごす時間が増える
- 上司、同僚の電話や私語に邪魔されず、自分の業務に集中できる
- 時差のある海外との仕事でも、柔軟に対応できる

【企業側のメリット】

- 仕事への集中力が増すことで生産性が向上する
- 通勤時間の削減により社員の疲労が緩和される
- 多様な働き方があるという面で優秀な人材の確保と定着が図れる

【利用する側のデメリット】

- 上司、同僚とのコミュニケーションが不足する
- 上司の目が届かないため気が緩

なりさわきみ：弘前大学人文学部卒業後、大学時代から興味があったコンピュータに関わる仕事を目指し、業務系システム設計に長年、携わる。人事管理システム設計をきっかけに企業人事・労務の道へ。1998年、社労士試験合格。1999年1月、なりさわ社会保険労務士事務所を開業。2003年6月、人事・労務のワンストップサービスを目指し、株式会社スマイン設立に参画。IT関連の顧問先が約8割という業界専門の事務所でもある。 <http://www.nari-sr.net>
 ●特定社会保険労務士（東京都社会保険労務士会所属） ●AFP（ファイナンシャルプランナー）、2級FP技能士 ●年金アドバイザー2級（銀行業務検定協会認定）



んで生産性が下がることがある

- 業務に集中でき、終電を気にする必要がないため、長時間労働になることがある

- 人事評価が勤務態度より仕事の成果物に偏重しがちになる

- 子供や家族に仕事の邪魔をされることがある

- オフィス勤務者との間で不公平感が生じる

【企業側のデメリット】

- 情報漏洩対策などのセキュリティ面の心配、コストがかかる

- 労働時間の把握がしにくい

- 社内コミュニケーション不足からメンタルヘルス不全が発生しやすい

メリットとしては、業務集中度アップや労働時間短縮が挙げられている一方、デメリットとして人事的な課題側面に集中しているという相反する内容となります。

CHECK: 労働時間・情報管理を徹底し、利用しやすい制度に

では実際に在宅勤務制度を利用しやすい制度として運用していくためには、どのような対応が必要とされるのでしょうか。

まずは労働時間の管理、それも実際に働いた時間をいかに管理するかが課題となります。

在宅勤務の場合、実際に働いた時間の把握が難しいため、みなし労働時間制・裁量労働制・フレックスタイム制の利用が考えられま

す。みなし労働時間制・裁量労働制の場合は、どの程度の時間を働いたとみなすのが適当か判断が求められます。いずれの制度を導入したとしても、本人からの自己申告が基本となるため、実態把握が難しくなりがちです。

労働時間管理という点では、サービス残業が問題となっている企業で在宅勤務制度を導入すると、労働基準監督署から社員の実労働時間を正確に把握することを厳しく要求されるため、PCのシステムログから利用時間を把握してレポートを作成したり、業務中はメッセンジャーを常時起動しておき、いつでも連絡がとれるようにしたり、1日当たりの延べ利用時間に制限をかける等といった仕組みを必要とするケースもあります。

労働時間の管理という点では、労働災害にも注意しなければいけません。在宅で仕事をしている最中にケガをしたり病気を発症したりした場合に、これらの疾病が業務上のものなのかどうかの判断が非常に難しく、業務上災害としては否認されることもよくあります。発生状況の確認は現実として難しいにしろ、日々の業務報告等から定期的な健康管理を行うことも一考でしょう。

在宅勤務では、情報漏洩対策にも十分に注意する必要があります。例えば、会社サーバーへのリモートアクセスを利用する場合には、盗聴や改ざんを防止するため

の暗号化機能は必須になります。また、自宅でPCなどの情報機器を使う場合には、PC内のデータの暗号化やPCの操作者を制限するツールも、情報漏洩対策として必要でしょう。多くの企業では、PCを利用することで生じる弊害やコストをなくすために、シンククライアントのシステムを採用するケースも多く、また、PCをシンククライアント化するツールも利用されています。

在宅勤務では上司や同僚とのフェイスツーフェイスのコミュニケーションがなくなるため、それを補う仕組みが必ず必要になります。まずはメールや電話での連絡が主体になりますが、職場にかかってくる電話を自宅に転送したり、伝言をデジタルデータ化したボイスメッセージにするといった「ユニファイド・コミュニケーション」を活用するのも一つの方法です。

また、多人数でのリアルタイムの会議・打ち合わせが必要な場合には、Skypeなどのインターネット電話のカンファレンス機能や、Web会議サービスを利用します。在宅勤務者を交えたチームで全員で仕事を進めるためには、スケジュール管理やプロジェクト進捗管理ツールも必要になります。クラウドに対応したグループウェアも多くの種類がありますので、自社にマッチしたツールを利用されるとよいでしょう。