

テレワークや時差出勤など

新しい働き方と労務管理のポイント

新型コロナウイルス感染症への感染を防止するためには、日常生活のなかで「密閉・密集・密接」の「3密」を避けることが大切です。

「3密」を避ける職場づくりのため、新しい働き方の導入をご検討されている皆さまに、ニーズに合った働き方と労務管理のポイントをご案内します。

新しい働き方 その1 出社せずに在宅等で仕事をする

職場や通勤時の接触機会を減らすため、自宅などを就業場所とする働き方が考えられます。

■テレワーク が適しています

テレワークは、情報通信機器を活用して、本拠地の勤務場所から離れた場所で仕事をする働き方です。終日の在宅勤務だけでなく、1日の一部を在宅勤務で行う「部分在宅勤務」等を導入している企業もあります。

●テレワーク●

労働基準法上の労働者については、**テレワークを行う場合においても、労働基準関係法令が適用されます。**

働く場所や時間を有効に活用する柔軟な働き方が可能となります。

テレワークを行う場合にも**フレックスタイム制**や**事業場外みなし労働時間制**を採用できます。

【テレワーク総合ポータルサイト】

テレワークに関するさまざまな情報をご覧いただける厚生労働省のポータルサイトです。



■「情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」（平成30年2月22日策定）

テレワークにおける労務管理上の留意点を明らかにしたガイドラインです。

テレワークにおける適正な労務管理を行うため、参考にしてください。



- ・テレワーク従事者への「労働条件の明示」「労働時間制度の適用と留意点」「休憩時間の取扱い」「時間外・休日労働の労働時間管理」などについて解説しています。



通勤時の接触機会を減らすため、始業・終業時刻をずらすなど、労働日ごとの労働時間を柔軟に組むことが考えられます。

■フレックスタイム制 が適しています

フレックスタイム制とは、労働者が日々の始業・終業時刻、労働時間を自ら決めることによって、仕事と生活の調和を図りながら効率的に働くことができる制度です。

●フレックスタイム制●

「就業規則の定め」と「所轄労働基準監督署への届出」

が必要です。

コアタイムを設定し、定例会議などをそのまま維持することもできます。

通勤電車も空いているし好きな時間に働けるから集中できる！



↑「フレックスタイム制の分かりやすい解説＆手引き」はこちら



職場での接触機会を減らすため、週休日を増やすなど、労働日や労働時間の組み方を見直すことが考えられます。

■変形労働時間制 が適しています

変形労働時間制とは、一定期間を平均して、1週間当たりの労働時間が40時間を超えないことを条件として、労働時間を配分することを認める制度です。

●1年単位の変形労働時間制●

「労使協定の締結」と「所轄労働基準監督署への届出」

が必要です。

1か月を超え1年以内の期間を対象に導入することができます。

週休3日制なら仕事と休みのメリハリもついて能率もアップしそう！



↑「1年単位の変形労働時間制」についてはこちら



働き方改革推進支援助成金のご案内

テレワークコース (最大300万円)

テレワークを新規で導入又は継続して活用する中小企業事業主の皆さまを支援します。

【支援の対象となる取組例】

- ・テレワーク用通信機器の導入・運用
- ・労務管理担当者に対する研修 等

【申請受付の締め切り】

2020年12月1日（火）まで



労働時間短縮・年休促進支援コース (最大490万円)

生産性を向上させ、労働時間の縮減や年次有給休暇の促進に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主の皆さまを支援します。

【支援の対象となる取組例】

- ・就業規則・労使協定等の作成・変更
- ・労務管理用機器の導入・更新 等

【申請受付の締め切り】

2020年11月30日（月）まで

