

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。



「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」

(令和3年3月25日改定)

使用者が適切に労務管理を行い、労働者が安心して働くことができる良質なテレワークを推進するため、テレワークの導入及び実施に当たり、労務管理を中心に、労使双方にとって留意すべき点、望ましい取組等を明らかにしたものです。

- ・「テレワークの導入に際しての留意点」、「労務管理上の留意点」、「テレワークのルール策定と周知」、「様々な労働時間制度の活用」、「労働時間管理の工夫」、「安全衛生の確保」などについて解説しています。



新しい働き方 その2

就業時刻などが柔軟な時差出勤を導入

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



新しい働き方 その3

「週休3日制」など出勤日数を減らす

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よう！



「1年単位の変形労働時間制」についてはこちら



各種助成金のご案内

人材確保等支援助成金

テレワークコース (最大200万円)

良質なテレワークを新規導入し、実施することにより、労働者の人材確保や雇用管理改善等の観点から効果をあげ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】

- ・就業規則・労働協約・労使協定の作成・変更
- ・外部専門家によるコンサルティング
- ・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
- ・労働者に対する研修 等



働き方改革推進支援助成金

労働時間短縮・年休促進支援コース (最大440万円)

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】

2021年11月30日(火)まで



ご不明な点は、最寄りの都道府県労働局、労働基準監督署にお問い合わせください。