

ポストコロナ時代の 在宅勤務制度

～持続性ある弾力的な働き方へ変革の30ポイント～

ピー・エム・ピー株式会社 代表取締役 鈴木 雅一

■ コロナの奇禍を奇貨にしよう

新型コロナウイルス感染症は厄介な病気です。感染力も強く、1～2年程度の長期戦を覚悟しなければならず、併せて経済も動かさなくてはなりません。その結果、コロナ禍が新しい働き方をもたらしました。典型はテレワーク、特に在宅勤務です。

新しい働き方の導入においては、まずは労働法を中心としたCompliance上の問題を解消することが必要です。Complianceで思考停止するのではなく、新しい働き方と社員の生産性や労働力の調達の関係まで考えてください。これは経営に課せられた役割です。

統計によれば、コロナが落ち着いたら従来の働き方に戻すとしている企業も多いようです。しかし思い出してください。コロナ前の日本の労働生産性は先進諸国の平均以下でした。従来に戻るといって漠然とした方針では不十分です。コロナという“奇禍”を“奇貨”に、逆を利用して、働き方の変革を進めましょう。



● 鈴木 雅一 (すずき まさかず)

www.pmp.co.jp

ピー・エム・ピー株式会社 (PMP) 代表取締役・特定社会保険労務士。慶應義塾大学経済学部を卒業 (専攻は経済政策、恩師はカトカンで有名な加藤寛教授)。三菱銀行 (現三菱UFJ銀行) に入社し、人事企画部門他を経験。その後、米国ケミ

カル銀行 (現JPモルガン・チェース銀行) の日本支店の副社長として銀行と証券人事部門を統括。米国マイクロソフト社の日本法人であるマイクロソフト株式会社の人事部門と総務部門の統括責任者を経て、PMPを創業。また、人事部長のネットワークSMCも運営、人事スペシャリストの研鑽の場を提供している。著書に『アメリカ企業には就業規則がない』(国書刊行会)。

目次

1. 今、何が起きているのか

- ポイント1 最近の動向
- ポイント2 労務管理の変化状況
- ポイント3 ポストコロナ時代の社員の働き方

2. テレワークをどうマネジメントするか

- ポイント4 With コロナの弾力的勤務体制の中心はテレワーク
- ポイント5 旧来型の在宅勤務とは
- ポイント6 自宅は新たに追加される就業の場所
- ポイント7 自宅は事業場ではないという整理
- ポイント8 就業の場所として自宅の留意事項—基本スタンス
- ポイント9 就業の場所として自宅についての具体的留意事項
- ポイント10 安全、健康的、快適な就業の場所の設営の進め方

3. 在宅勤務の労働時間管理

- ポイント11 法的には就業の場所の変更でしかないのか
- ポイント12 自宅は会社の施設ではないという当たり前の認識
- ポイント13 在宅勤務—労働時間管理の原則
- ポイント14 在宅勤務—労働時間管理規定の骨格
- ポイント15 事業場外労働時間制の活用によるみなし労働時間
- ポイント16 在宅勤務の仕組み—最初はスーパーフレックスタイムから

4. 在宅勤務管理で他に注意すべき点

- ポイント17 通勤手当
- ポイント18 在宅勤務手当
- ポイント19 情報セキュリティ
- ポイント20 健康保全
- ポイント21 ハラスメント
- ポイント22 出勤しなければならない事情の洗い出し
- ポイント23 評価について

5. 持続性のある柔軟な働き方

- ポイント24 導入前に検討すべき事項
- ポイント25 先進事例が教える在宅勤務の秘訣
- ポイント26 自宅以外での“在宅”勤務
- ポイント27 在宅と出勤の組み合わせ
- ポイント28 在宅勤務は優秀人材の採用にメリットがある
- ポイント29 在宅勤務の定着はトップダウンで
- ポイント30 個性を尊重する弾力的な働き方を実現する