

テレワークでの適切な労務管理

～労働時間・安全衛生・人事評価・コミュニケーション上の留意点～

坂本直紀社会保険労務士法人 代表社員 坂本 直紀

■はじめに：ポストコロナを見据えて

新型コロナ禍では、人との接触の機会を減らすことで、感染リスクを抑えることが有効であり、多くの会社でテレワークの導入が進んでいます。

一方、少子高齢化により、労働力人口の減少が懸念される状況です。

かかる状況下では、優秀な人材の確保が困難ということもあり、優秀な社員が会社から離職することなく、継続して勤務してもらうことが重要といえます。

そして、社員の会社への帰属意識を醸成するには、社員の勤務環境を改善し、子育て支援等の様々な事情に会社が適切に対応することが有効です。

そこで、テレワークの勤務を選択可能とし、社員にとって働きやすい職場環境の実現を図ることが大切です。

ポストコロナにおいても、テレワークの導入・促進は継続的に行われることが考えられます。

そこで、本稿では、テレワークでの適切な労務管理を図る上で、大切な労働時間・安全衛生・人事評価・コミュニケーションについて解説します。

テレワークを推進する上で、少しでもご参考になれば嬉しく思います。

目次

1. テレワークとは

1-1 テレワークの種類とメリット

1-2 テレワークのメリット

2. テレワークにおける労働時間管理

2-1 労働時間の考え方

2-2 テレワーク特有の労働時間の取り扱い

2-3 長時間労働対策

3. テレワークにおける安全衛生管理

3-1 自宅での適切な作業環境と作業時間

3-2 エコノミークラス症候群に注意

4. テレワークにおける人事評価

4-1 目標管理制度

4-2 達成目標と行動目標

5. テレワークとコミュニケーション

5-1 ハラスメント発生のリスク

5-2 コミュニケーションの円滑化

6. その他テレワークにおける留意事項

6-1 テレワークにおける社内ルール化

6-2 テレワークと労災

■まとめ：遠隔ゆへのトラブルを防ぐために



●坂本 直紀（さかもと なおき）

<http://www.sakamoto-jinji.com/>

特定社会保険労務士，中小企業診断士，坂本直紀社会保険労務士法人代表社員

人事労務顧問，就業規則，メンタルヘルス・ハラスメント研修を中心に企業の人事労務管理を支援している。

著書：『職場のメンタルヘルス対策の実務 第2版』（民事法研究会 編著），『ストレスチェック制度 導入と実施後の実務がわかる本』（日本実業出版社）等がある。

セミナー：「残業問題徹底対策セミナー」（公益財団法人川崎産業振興財団），「メンタルヘルス対策セミナー」（燕商工会議所）等，多数実施している。