

今回のテーマ： 在宅勤務による規程変更の際の留意点

在宅勤務はウィズコロナに対応した働き方です。今後、在宅勤務の恒常化が見込まれる場合は、社内規定などを変更することが必要となります。

在宅勤務に関連した規程を制定・変更する際の留意点

項目	内容	対応・留意点など
就業規則の見直し	在宅勤務は通常出社勤務を前提に作られた就業規則では、対応しきれない部分が生じる可能性がある。	在宅勤務導入にあたり就業規則に盛り込むべき主な規定としては、次のようなものが挙げられる。(出所：厚生労働省『テレワークモデル就業規則～作成の手引き～』) <ul style="list-style-type: none"> 在宅勤務の定義（サテライトオフィス勤務、モバイル勤務） 在宅勤務の対象者 在宅勤務時の服務規律（不当行為の禁止、セキュリティ規定など） 在宅勤務時の労働時間、休憩時間、休日などの労働条件 在宅勤務時の出退勤管理、時間外労働などの扱い 在宅勤務時の給与体系、費用負担や機器の貸与 就業規則そのものを変更するか、別にテレワーク勤務規程を作成するのかは、個々の会社の判断となる。
費用負担	在宅勤務では、通信手段を使って業務を行うのが基本となるため、通信費や光熱費などの労使の費用負担について規程等で明確なルールを定めておく。	<ul style="list-style-type: none"> 在宅勤務により労働者に情報通信機器、作業用品その他の負担をさせる場合には、当該事項について就業規則に規定しなければならない。 在宅勤務に係る費用を、実費精算の場合は給与課税されないが、在宅勤務手当として返還不要で定額で渡切り支給する場合は課税される。(国税庁「在宅勤務に係る費用負担等に関するFAQ」) 出勤日が減少するため、通勤費(定期代等)の支給方法(実費支給に切り替える等)の検討が必要。
情報セキュリティ	テレワークの導入により情報漏洩リスクが増す。技術的・物理的な側面だけでなく、ルールによる情報セキュリティ対策を行う。	<ul style="list-style-type: none"> 業務上、情報を取り扱う上で通常順守すべきセキュリティの考えをまとめた「テレワークセキュリティガイドライン(総務省)」等にて、基本方針や行動指針を明文化・見直しを行う。 PC 端末や紙情報の持ち出し、在宅勤務時の行動ルールなどの「セキュリティルール・情報管理ルール」を策定・不足分を整備する。

お見逃しなく！

- 在宅勤務を実施する際も、労働基準法などの労働基準関係法令を遵守することが求められます。
- 常時10名以上の従業員を使用する使用者は、就業規則を変更、または新たにテレワークに関する規程を作成した場合には、従業員代表の意見書を添付し、所轄の労働基準監督署に届出をするとともに、従業員に周知する必要があります。周知の方法は、作業場内への掲示・備え付け、書面の交付、インターネット等での閲覧になります。
- 使用者が一方的に就業規則を変更しても従業員に周知されていない場合、就業規則の規定は無効とみなされる可能性があります。また、就業規則等によって労働条件を不利益に変更する場合には、(1)内容が合理的であること、(2)労働者に周知することが必要になるため、慎重な検討が必要です。