



2015年4月3日(金)

小栗キャップの News Letter

税理士法人オグリ 代表社員・税理士 小栗 悟

岐阜本部 〒500-8847 岐阜県岐阜市金宝町1-3 岐阜第一生命ビル 4F

TEL : 058-264-8858 FAX : 058-264-8708

名古屋本部 〒460-0002 名古屋市中区丸の内一丁目16-15 名古屋フコク生命ビル 6F

TEL : 052-222-1600 FAX : 052-222-1611

Email : info@otc-oguri.com <http://www.otc-oguri.com>

在宅勤務を導入するには

時間や場所を限定しない働き方

パソコン等 IT を活用し、時間や場所にとられない柔軟な働き方を「テレワーク」と言います。多くは自宅で仕事をするので在宅勤務と言っていますが在宅勤務以外ではモバイル機器を使う外勤職も対象者です。

雇用関係では雇用されている場合と請負契約の2つの形態があります。雇用と請負とでは契約形態や労務管理は全く異なります。在宅勤務制度を取り入れるならば、対象者が雇用か請負かを明確にした上で運用するのが良いでしょう。

就労場所はどこになるか

在宅勤務であれば自宅が普通ですが、自宅以外では「サテライトスタジオ」等自宅と会社の間で設けられた施設を利用する形態もあります。

在宅頻度の点から考えると在宅勤務をする割合がどの程度かにより「完全在宅」「部分在宅」があります。完全在宅は仕事の大半を自宅で行い週に1、2度とか月に数度、業務報告や連絡会議等で出社する程度なら完全在宅と言えるでしょう。部分在宅は1日のうち数時間は在宅勤務をするとか週又は月のうち何日かを在宅勤務をする等、又両方を組み合わせる働き方もあります。

在宅勤務の目的やメリット

導入の目的やメリットとしては次のような事が考えられます。

①ワークライフバランスの推進

少子高齢化によって人口減少が進む中、使える人材をできる限り確保する必要があります。育児や介護を担いながらも能力とやる気のある人材を活用する事は経営戦略的にも大事な事でしょう。

②生産性や創造性の向上

製品やサービスの付加価値が企業の競争力につながるならば、時間的効率やゆとりを持った創造性の向上が業績を左右する事もあるでしょう。

③危機対応にも備え

東日本大震災の後、出勤困難者が多くいましたので事業継続の視点から、在宅勤務者が注目を集めています。

この制度を導入する場合は以上のような目的を決め、自社にふさわしい働き方を考え、必要に応じて在宅勤務もできるような体制作りを検討してはどうでしょうか。

