



## 「テレワーク雇用という新しい雇用形態」

(表1) テレワーク雇用で検討すべき主な労働条件

主な労働条件	
労働時間	私用による途中抜け時間についても検討しておく
費用	自宅で就業するため、通信費、光熱費等の負担について決めておく
最低賃金	自宅就業の場合、直近上位の事業所に組み込まれるため、本社であれば本社の最低賃金が適用される

(表2) テレワーク雇用についてポイント

区分	内容
仕事内容	・「業種」より「職種」によりテレワークが可能となると考える ・権限を付与し、職務を明確にする
採用	・優秀な社員の引越、配偶者の転勤への帯同など生活環境が変わっても雇用維持ができる ・出社を前提としなければ、全国から採用をすることができる
能力	・自律性、業務遂行力が求められる ・指示待ち状態を少なくする
セキュリティ	・パソコンは貸与することが望ましい ・秘密情報、個人情報の取り扱いを確立しておく

参考・引用:「出社を前提としない働き方の就業規則と雇用契約書」(日本法令 ビジネスガイド2020年10月号P17)

コロナ禍で「テレワーク」という働き方に注目が集まっています。また、今後はテレワークが臨時のものではなく、当初からテレワークを前提とした雇用形態が導入されていくことも予測されます。そこで、今月は「当初から出社を前提としないテレワーク雇用」についてお届けします。

### ●テレワークとは

テレワークの「テレ」とは、「離れたところ」を意味します。テレワークのメリットは、就業場所を選ばない、通勤しなくてよい、「三密」を避けられるがありますが、中小企業では導入率が20%と、まだまだこれからというところ。導入について、「壁」があるようです。

### ●テレワークを阻む3つの壁

中小企業において、テレワークを阻む技術的な壁として、3つあげられると思います。

すなわち、「職種」「セキュリティ」「IT(アイティー)に強い社員がいない」ではないでしょうか。ですが、私個人の体験から、テレワークを阻む最大の壁は「トップの考え方」であると思います。

トップがテレワークに興味関心があると、意外とテレワークの導入は加速していくのではと思います。

### ●テレワークで描く未来

テレワーク雇用が加速すると、これまでの日本の共同体的な観念が薄れてくるかもしれません。一人ひとりの責任が重くなり、互いに助け合うことがなくなると、個人主義的な考えに偏ってくるかもしれません。

能力開発も自主的にしていかなければ、簡単な仕事だけでは、賃金は上がらないかもしれません。

テレワークを活用し、どのような未来を描くのか、今、問われているのではないかと思います。

## 事務所日誌



### ■10月の事務所の活動

- 8日 井原商工会議所にて働き方改革相談窓口対応
- 13日 早朝読書会「いばら朝喝同好会」に参加
- 17日 依頼先企業さまにて人事評価者研修を開催
- 18日 福山北倫理法人会ナイトセミナーに参加
- 20日 テレビ電話を使ったゆうかつ(読書会)を開催

### ■編集好奇

▼先日、米粉パンを作りました。パンは好きですが、小麦粉のパンを食べるとお腹が張ります。でも、米粉のパンはお店ではなかなか売ってないので、自分で作ってみました。とても美味しく、子どもたちもよく食べてくれるので嬉しかったです♪(YS)

### ●人事評価者研修の開催



先日、依頼先企業さまにて、人事評価者研修を行いました。

人事評価において、評価する側の役割は重要で、評価者によって制度が左右されるといっても過言ではありません。

また、適正な評価は、評価される側のモチベーションにもつながりますので、評価の進め方とともに役割についても学んでいただきました。(妹尾)

