

社会保険労務士法人リーガルネットワークスが毎月発信するニュースレターです。

編集担当：奥田
編集責任者：勝山

テレワーク就業規則の手引きが公開されました

2022年6月、厚生労働省はテレワークの就業規則の手引きをまとめ公開しました。

ここではコロナ禍で広まった在宅勤務を中心に、長時間労働を防ぐ手法、中抜け時間の取扱い、在宅勤務中の賃金に関して、モデル規程を交えて解説をしています。

【関連リンク】
厚生労働省 「テレワークモデル就業規則～作成の手引き～」

<https://telework.mhlw.go.jp/wp/wp-content/uploads/2022/06/teleworkmodel.pdf>

2022年は、『テレワーク』から、『ハイブリッドワーク』へシフトし、さらに働き方の化が進んでいくといわれている中で、改めて就業規則を見直す必要性が高まっています。

『ハイブリッドワーク』とは

オフィスワークとテレワークを組み合わせたり、状況に応じて働く場所を選べるように複数の働き方を組み合わせるワークスタイルです。ハイブリッドワークは新しいワークスタイルとして認知されつつあり、今後主流になると考えられています。

テレワーク勤務に就業規則が必要な理由は？

通常勤務とテレワーク勤務において、労働時間制度やその他の労働条件が同じである場合は、就業規則を変更しなくても、既存の就業規則のままでテレワーク勤務は可能です。

一方で、例えば従業員に通信費用を負担させるなど通常勤務では生じないことがテレワーク勤務に限って生じる場合には、就業規則の変更が必要となります。

また、テレワーク勤務の導入に際して、例えばフレックスタイム制を採用したい場合は、既存の就業規則にその規定が定められていなければ、就業規則の変更が必要となります。

一般的に、テレワーク勤務を導入する場合、就業規則に次のことを定める必要があります。

1. テレワーク勤務を命ずることに關する規程
2. テレワーク勤務用の労働時間を設ける場合、その労働時間に関する規定
3. 通信費などの負担に関する規定

テレワーク勤務導入に関する就業規則の作成、改訂に関し、お悩みの点等ございましたら、お問い合わせください。

◆8月の労務スケジュール

～8/31 7月分社会保険料納付
～8/10 7月分源泉徴収税額・住民税額の納付

◆夏季休業のお知らせ

誠に勝手ながら、**8/15(月)**は弊所の夏季休業日とさせていただきます。
ご不便をおかけするかもしれませんが、
ご了承のほど、何卒よろしくお願いいたします。