

特集

男性社員が育児休業を1日取得するだけでOK！
両立支援等助成金（出生時両立支援コース第2種）

よくある 質問

雇用契約の締結内容や変更に関して
気を付けるべきことは？

テレワーク時の勤怠管理について

寒波が日本上空に居座り、各地で大雪の被害が発生しましたが、三月に入り少し寒さも緩みました、春はもうすぐです。

さて、コロナ禍で一気に導入が進んだテレワークですが、コロナ禍が過ぎた後も一定の割合で引き続き実施されています。ただ、テレワーク中の勤怠管理は、正しく行われているのでしょうか？

テレワーク時の勤怠管理（始業、終業、休憩）は、社員からの自己申告で行っている事業者が多いと思います。管理者の目が届かない場所での仕事ぶりを正しく管理把握するのは実際には困難で、自己申告にならざるを得ない面は理解できます。

厚生労働省の研究会では現在、テレワーク時に利用できる柔軟な働き方として、「テレワーク時のみなし労働時間制度」の導入が検討されています。労使合意で定めた時間だけ労働したものとみなす制度です。ただ、長時間労働を助長する制度、健康管理の観点から合理的な時間数設定は必要、など課題の多い制度でもありません。拙速に走らず、労使双方に使いやすい制度として検討が進む事を願って止みません。

オフィスメイクタイム
代表 西野 史朗

