



News & Types: クライアント・アドバイザリー

ポストコロナのリモートワーク：リモートワーク／在宅勤務規則を検討すべし

8/18/2021

By: フランク デルバルト

Practices: 雇用／労働法／福利厚生

2020年3月、新型コロナウイルス感染症 (COVID-19)の流行に対応して、あらゆる規模・業種の企業が、迅速に従業員のリモートワークを指示しました。その後18カ月近くが経過した現在、リモートワークを実施してきた多くの企業は、今後もリモートワークを継続するには、同種の職務に就く従業員が公平に取り扱われ、勤務時間と業績評価基準の定義が明確にされ、雇用主がリモートワーク体制をいつでも終了させる権利を留保していることを全当事者が理解していることを確認するために、在宅勤務規則の明文化が望ましいと考えるに至っています。

リモートワーク／在宅勤務規則は、最低限、(1) リモートワークの検討対象となる従業員の資格について明確に定義し、(2) 従業員が雇用主からリモートワークの承認を得るために記入して提出する申請書のひな型を提供し、(3) (雇用主が望む場合) 従業員が別の州に移転するがないように、リモートワークの場所と住所を確認し、(4) 従業員の勤務時間および労働時間の記録に関する定めを明記し、(5) 勤務時間中、従業員がEメールに返信し、電話に応答し、会議や行事に出席することが要求されることを明記し、(6) 雇用主の設備および秘密情報を保護する従業員の義務について再確認し、(7) 従業員の就労場所、家具および設備に関する条件を明記するべきです。また、雇用主は、適用される州法および会社の内部規則に従い、会社の事業を遂行する上で生じる経費(トナー、紙、電話代、インターネット利用料など)を従業員に払い戻す必要性についても判断しなければなりません。

パンデミック後もリモートワーク体制を継続することを考えている企業は、リモートワーク／在宅勤務規則の策定を検討すべきです。上述のような規則を設けることによって、雇用主は、リモートワークをしている間の従業員に期待される行動とその基準を示すことができると同時に、従業員のパフォーマンスの問題、事業状況の変化またはリモートワーク体制に関する理念の変更を理由としてリモートワーク関係を終了させるために講じる不利益措置を正当化しやすくなります。