

これからのテレワークでの働き方について

ウィズコロナ・ポストコロナでの働き方

厚生労働省は、ウィズコロナ・ポストコロナの時代を見据え、使用者が適切に労務管理を行いながら、労働者が安心して働くことができる『良質なテレワーク』を推進し、定着させていくことを推奨しています。

良質なテレワークについて、直近では、2020年12月25日「これからのテレワークでの働き方に関する検討会報告書」が公表されています。▶[検討会報告書概要](https://www.mhlw.go.jp/content/11911500/000711677.pdf) <https://www.mhlw.go.jp/content/11911500/000711677.pdf>

▶[HOW TOテレワークリーフレット](https://www.mhlw.go.jp/content/000716163.pdf) <https://www.mhlw.go.jp/content/000716163.pdf>

今後、厚生労働省では「情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」の改定等により、テレワークにおける労務管理全般において、企業に必要な情報提供を行う予定です。

企業に求められる対応方針 (参考/「これからのテレワークでの働き方検討会報告書」)

●テレワークの実施を検討する。

- ・テレワークが難しい業種・職種であっても、実施可能な業務の切り出しや、業務自体の見直し業務指示の工夫等を検討する。
- ・正規雇用、非正規雇用の違いのみを理由に、テレワークの対象者を選定しない。

●テレワークによる労働時間管理・人事評価・費用負担等のルールの明確化および遵守。

●自律的に業務を遂行できる人材の育成。

- ・人材育成を担う管理職のマネジメント能力向上に取り組むことも重要である。

テレワークにおけるメンタルヘルス対策

テレワークのデメリットとして、企業調査、従業員調査ともに「上司・同僚・部下とのコミュニケーションがとりにくい」が高い割合で挙げられています。(2020年11月16日 三菱UFJリサーチ&コンサルティング) コミュニケーション不足により、業務上の不安や孤独を感じやすくなること、並びに、心身の不調や変化に気づきにくいことが懸念されています。

オンラインでのミーティングの機会を増やす、状況に応じて出社して話し合いをするなど、上司が中心となって意識的にコミュニケーションをとる時間を捻出することが重要です。

テレワークにて、逆に仕事が煩雑化することがないように工夫を講じることも従業員の不安や負担の軽減につながります。



また、テレワークハラスメント（リモートハラスメント）の懸念もあります。法的には、現在のところテレハラ（リモハラ）独自の規制はなく、従来からのパワハラ等に該当すると考えればよいでしょう。

例：① オンライン画面に映った部屋の様子を話題にし、不快感を与える。

➡ **個の侵害（私的なことに過度に立ち入る。パワハラ他、セクハラにも該当する可能性あり。）**

② 職場のオンライン親睦会に一人だけ呼ばない。➡ **人間関係の切り離し**

③ 「見えないところでサボっているのではないか。」と発言する。➡ **精神的な攻撃**

出典/成蹊大学法学部教授 原 昌登氏「明るい/働きやすい職場を作るために～ハラスメント対策のポイントと法改正の内容について～」11頁 (2020年12月9日 職場のハラスメント対策シンポジウム基調講演)

株式会社 オネスト 心の健康サポート

メンタルヘルスに取り組む企業様、従業員の皆様への誠実な対応を心がけます

[所在地]富山市上袋655 サンコレクトギアビル 2F-7

<お問い合わせ先>

☎ 076-420-2112

※ホットラインとは異なる番号です
おかけ間違いにご注意ください