

daily コラム

2026 年 6 月 26 日 (金)

〒308-0842 茨城県筑西市一本松 624-3

税理士法人和敬会筑西事務所 TEL 0296-22-3689 FAX 0296-25-0627

Email tfc@wakei-kai.com

柔軟な働き方とテレワーク

昨年10月に改正された育児・介護休業法

昨年 10 月の育児・介護休業法の改正で、育児について小学校就学前の子供を養育する労働者に「フレックスタイム制、始業・終業時刻の繰り下げまたは繰り上げ、育児短時間勤務、保育施設設置」などに加え「月 10 日以上テレワーク」を含む複数の措置のうち事業主に 2 つ以上を講ずることが義務付けられました。

在宅勤務の普及と定着

在宅勤務はオフィスの集中する都市部より通勤の混雑を避けるために前から行われてはいましたが、新型コロナをきっかけに期せずして多くの企業が導入するようになったということです。今では出勤体制に戻っている企業も多くなりましたが、在宅勤務を新たに導入したり、継続しているところも多い状況です。オンラインでの会議や取引先とのうちあわせも一般的になりました。

育児・介護と仕事の両立を図りたい社員にとってテレワークが便利な働き方であることは確かで、今回の改正ではこうした状況を受けて柔軟な働き方の 1 つの選択肢と規定されました。

テレワークは会社の社屋以外で勤務する

形態です。自宅以外にコワーキングスペース、サテライトオフィス、移動中や、喫茶店などのノマドワークも含まれます。育児・介護のテレワークはおおむね在宅勤務が多いものと思います。

テレワークの働き方のルールを規定しよう

① 勤務管理の方法

出勤がないのですからタイムカードなどに打刻はできません。始業・終業の時刻を把握するにはパソコンやインターネットで業務を行うことが多いため利用状況を業務用パソコンのログから確認し、各日の労働時間を把握します。

② 同時に mail や Chat で「業務を開始します」「休憩のため離席します」「再開します」「本日の業務を終了します」等連絡を受けるようにするのがいいでしょう。

③ 経費負担のルール

テレワークについて通勤定期代の支給をやめて、出勤した分の実費を払うことに切り替えた企業も多いようです。業務に従事している時間の電気代、通信費の負担に応じた在宅手当を支給するなどの対応をとることもあります。

離席中です



在宅で働く人のメンタルヘルスにも気を配ろう