

Employment

フレキシブル勤務 - 場所の変更について

最低26週間、継続勤務した従業員は、過去12ヶ月間にすでに申請していない場合、フレキシブル勤務を要求する法的権利があります。従業員は勤務地の変更要求をすることが許可され、しばしばそれは在宅勤務を要求すること意味します。さまざまな業界のますます多くの雇用主が、従業員に在宅勤務を許可しています。多くの場合、彼らの時間をオフィス勤務と在宅勤務で分割することとなります。育児の責任がある従業員は、学校や託児所まで子供を迎えに行くために、週に1-2日自宅から勤務することを要求するかもしれません。他にも長時間通勤をする従業員は、自宅から勤務することで週に1-2回その負担を免れるかもしれません。

在宅勤務について寛容な方針を持つことのメリットは、従業員の要求に対しある程度の雇用主の理解を示すことができるところです。これにより従業員は会社に対し、より高い敬意と献身を持つようになり、従業員の欠勤や転職率を減少させるかもしれません。通常自宅からの勤務を要求する従業員は、そうする本当の理由があり、必要としないのであればこのようなことを要求しないでしょう。雇用主が在宅勤務に対しゼロ容忍の方針を採用すると、従業員は辞職し、勤務体制が彼らの要求にもっと相応しい別の企業に勤務するように決めるかもしれません。

雇用主は市場の展開に遅れずについていかなければなりません。多くの雇用主、特に労働力の大きな割合がオフィスベースである分野の雇用主は、在宅勤務を促進し頻繁に奨励しています。この理由は従業員が自宅ベースかオフィスベースかに関わらず、生産性に違いが見受けられないからかもしれません。もしくは、彼らはコスト削減のために自宅からの勤務を従業員に推薦したいのかもしれません。より多くの人が自宅から勤務するということは、貴社はオフィスの規模を縮小することが出来ることを意味します。より柔軟な労働形態を提供する用意のある競合他社に従業員を失ってしまう危険を回避するために、そうでなければ検討しないでしょうが、結果として在宅勤務の許可を検討せざるを得ない企業もあります。



在宅勤務の潜在的なメリットにもかかわらず、雇用主は一貫性の無いアプローチを採用することの危険性もよく検討すべきでしょう。「お気に入り」の従業員に自宅からの勤務を許し、他の従業員を阻むことは反感を買うことに繋がります。これは業績と従業員のモラルに影響するだけでなく、差別の申し立てをも引き起こすかもしれません。ある従業員が年齢、障がい、ジェンダー、人種、宗教、性別、性的指向、結婚または妊娠を含む保護特性のために不利に立場にあると感じた場合、雇用主は差別の申し立てに直面する可能性があります。

更に、オフィスと比較すると、たいていの場合従業員は自宅に最良な業務設備を所有していません。ほとんどの従業員は業務用のノートパソコンを支給されますが、自分の装置に頼らざるを得ない人もいます。デスク、(時には複数の)スクリーン、デスクチェア、個人用電話、プリンター、ファックスがあり、そして周りに同僚がいるオフィスの環境と比べると、勤務環境は比較になりません。これは、在宅勤務するときに増える傾向にあるITとインターネット接続の潜在的な問題の追加事項となります。このすべてが合わさると生産性に悪影響が出るかもしれません。そのためフレキシブル勤務に同意する雇用主は、在宅勤務日に生産性が下がらないように業績を監視しなければなりません。

従って雇用主は難しい両者を満足させる均衡策を行うことになります。雇用者は柔軟な対応をし従業員を満足させ、しかし同時に在宅勤務に同意することで生産性に悪影響が出ないようにしなければいけません。

フレキシブル勤務の要求への対応や在宅勤務の方針作成にお手伝いが必要な方は、お気軽に3HRのEmploymentチームまでご連絡ください。

Steven King
Solicitor
E: steven.king@3hrccs.com



This newsletter is designed to provide general information only. It does not constitute legal or other professional advice and thus should not be relied on. Definitive advice can only be given with full knowledge of all relevant facts. If you would like to discuss any aspect further, please contact us.

3HR Corporate Solicitors Limited is a Solicitors Practice, authorised and regulated by the Solicitors Regulation Authority, No: 597935.
3HR Benefits Consultancy Limited is authorised and regulated by the Financial Conduct Authority. Firm Reference Number: 556015

The registered office of both 3HR Corporate Solicitors Ltd and 3HR Benefits Consultancy Ltd is New Broad Street House, 35 New Broad Street, London EC2M 1NH. Mainline Tel: 0207 194 8140 Web: www.3hrccs.com