

在宅勤務の判断基準等について

この判断基準は、東京大学における在宅勤務実施要項第13条の規定に基づき、上司が在宅勤務を希望する教職員に対して、通常の勤務場所を離れて一定期間、在宅勤務を命じる場合の判断の基準等を定めるものである。

この判断基準において、上司とは、在宅勤務を希望する教職員の労務管理を行う者であって、当該教職員に対して在宅勤務を命じる場合に、業務上の支障の有無を適切に判断することができる立場にある者をいう。

1. 在宅勤務を希望する教職員に対して、在宅勤務を命じる場合には、次の(1)～(4)の事項を総合的に判断し、業務上支障がないと認められる場合において、在宅勤務を命じることができるものとする。

(1) 対象者の適性

- ・ 「在宅勤務実施時の遵守事項」を確認していること。
- ・ 「在宅勤務のPC利用ガイド」を読み、注意すべき内容を理解していること。
https://univtokyo.sharepoint.com/sites/utokyportal/wiki/d/Work_from_home.aspx
- ・ 「情報セキュリティセミナー」の資料（動画含む）を読み、サイバー攻撃およびインシデント対応について学習し理解していること。
https://univtokyo.sharepoint.com/sites/utokyportal/wiki/d/Information_Security_Seminar.aspx
- ・ 常時上司等からの指示を受けることができない状況であっても、円滑に業務を遂行できる一定以上の経験やスキルを有していること。
- ・ 服務規律を遵守し、在宅勤務中職務に専念する他、セキュリティポリシーを理解したうえで業務を実施することができること。

(2) 対象業務の適性

- ・ 業務の性質上、在宅での実施が可能な業務であること。

(3) 実施環境の適性

- ・ 在宅勤務を行うために必要な機器及びネットワーク環境が整備されていること。
- ・ 情報機器作業に配慮した作業環境が確保されていること。
- ・ 秘密情報の管理が可能な環境（家族等同居する者が業務上の情報を目にする事のない環境）が確保されていること。

(4) 健康管理及び安全管理上の留意事項

- ・ 障害、負傷、疾病又はその治療のために通勤が困難であると認められる教職員に対して、在宅勤務を命じる場合には、健康管理及び安全管理の観点から、産業医又は大学法人が指定する医師（以下「産業医等」という。）の意見を聴くものとし、産業医等の意見に基づき、通常の勤務を行うことができる健康状態にあると認められること。

2. 在宅勤務実施時には、以下の点に留意すること。

- (1) 在宅勤務の実施にあたり、業務分担の適正化やコミュニケーションの円滑化を図る観点から、組織内において、実施時期や業務計画、スケジュール管理等の調整、共有を適切に行うこと。

- (2) 在宅勤務中は、在宅勤務者の始業・終業時間及び業務内容、実施状況等について適切に把握、管理すること。
- (3) 在宅勤務中は、在宅勤務者の健康管理及び安全管理に十分配慮し、上司が定期的に面談を実施するなど、必要なフォローアップを行うこと。
- (4) 在宅勤務中は、原則として超過勤務、休日勤務は命じないこととしていることから、業務上の必要等により、やむを得ず時間外勤務、休日勤務を行う必要がある場合は、予めその業務内容及び終業までの時間を明示すること。
また、業務上、緊急の対応が必要となった場合など、やむを得ない場合を除き、在宅勤務者に対して勤務時間外、休日にメール等により業務の指示や連絡等を行わないこと。

3. 在宅勤務中に次のいずれかに該当することとなった場合には、直ちに在宅勤務の取りやめを命じること。

- (1) 上記1の(1)～(3)の事項を総合的に判断し、在宅勤務を命じることが適当でないと認める場合
- (2) 在宅勤務者の健康管理上及び業務遂行上、在宅勤務を継続することが適当でないと認められる場合
- (3) 「在宅勤務実施時の遵守事項」に反する行為等が認められる場合
- (4) 在宅勤務中に実施上の支障等が生じ、その改善が困難であると認められる場合
- (5) 在宅勤務を行うことで職場等の業務に支障をきたすと認められる状況が生じた場合