

MosPで実現 テレワーク



株式会社マインド
<http://www.e-mind.co.jp>
<http://www.mosp.jp>



2006年9月に純国産業務系OSSとしてリリースされたマインドが提唱するWeb業務アプリケーションです。

2015年4月11日現在

42,926

ダウンロード

国内初の純国産オープンソース

MosP人事給与

ダウンロードサービスを開始

- 2002年1月 MosP人事給与の前身となる自社人事給与システム構築に着手する
- 2006年9月 自社人事給与システムをオープンソース化しMosPを立ち上げる
- 2006年12月 オープンソース・ビジネス・アワードを受賞
- 2007年5月 NEC SpikeSource と連携
- 2008年11月 MosPV3をリリース
- 2009年4月 MosPビジネス・パートナー発表
- 2009年9月 MosPフレームワークを公開
- 2010年2月 MosP Developer's Communityの参加者が100名を突破
- 2010年6月 TNSがMosPV3勤怠給与をGAE対応
- 2011年3月 MosP公式フォーラム開設
- 2011年5月 MosP勤怠管理V4βリリース
- 2011年9月 MosP勤怠管理V4リリース
- 2012年6月 クラウドサービスMosPiiリリース
- 2012年7月 ICタイムレコーダーMosPタッチリリース
- 2013年11月 MosP人事管理V4リリース
- 2014年3月 MosPカレッジタイムリリース
- 2014年7月 MosP給与計算V4リリース

MosPモジュール体系

勤怠管理

給与計算

人事管理

カレッジ
タイム

MosP プラットフォーム

ソフトウェア構成

Server

Client



MosP

PostgreSQL
L8.4



Apache2.2
Tpmcat6



OpenJDK7

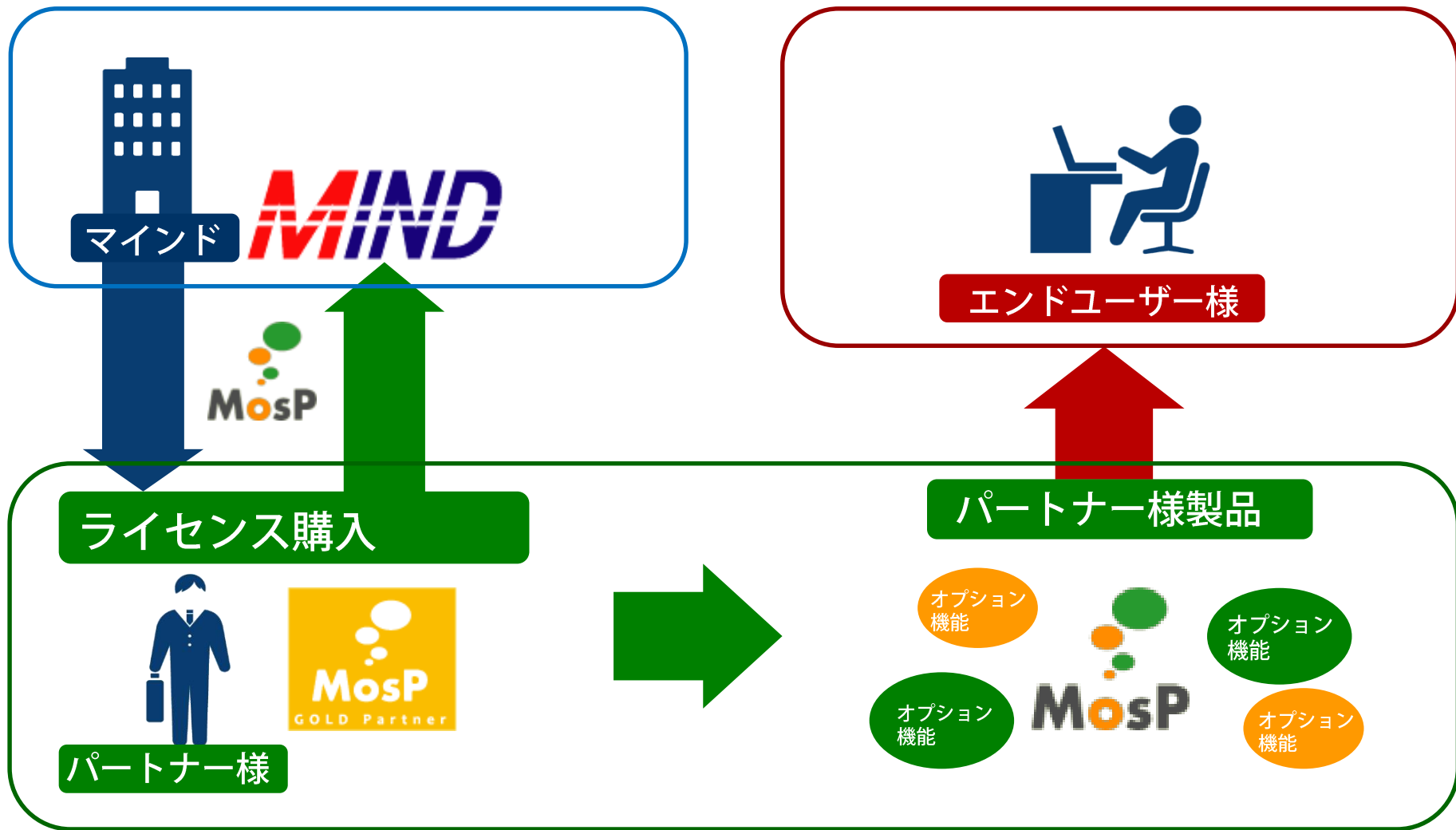
RHEL6 CentOS6



PDF

InternetExplorer11
Firefox最新版

Windows7
Windows8.1



パートナー様ビジネス

ビジネスパートナー



MosPカスタマイズ



自社パッケージ化



エンドユーザー
(お客様) への販売



サポート

株式会社マインド

営業支援
技術支援 など

パートナー向け
サポート



ビジネス構造



お客様

問合せ

ビジネスパートナー様

ユーザー
サポート



開発 システムインテグレート

問合せ

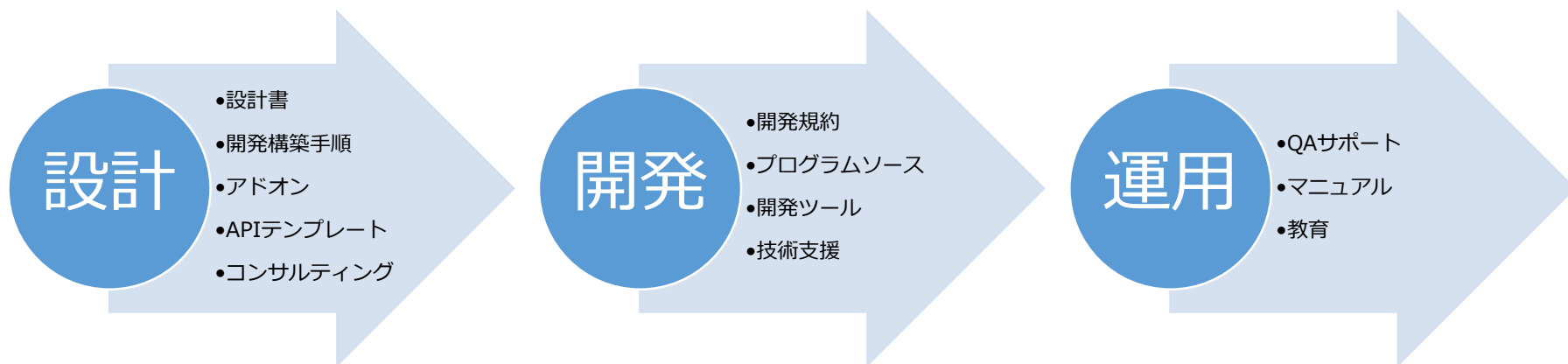
株式会社マインド

パートナー
サポート



MosPエンタープライズ版、OEM
版

なぜMosPが利用されるか？



MosPフレームワーク

OSSライブラリ

Java

Linux

事例集

No	ユーザ企業業種	利用機能	規模
1	通信系営業会社	勤怠	4000名
2	NTT系子会社	勤怠	2000名
3	マンション管理会社	勤怠	4000名
4	ASPベンダに提供して	給与	300社
5	製造業	給与	200名
6	人材派遣会社	人事	100名
7	調査業	勤怠	250名
8	人材派遣会社	給与	3000名
9	大学法人	勤怠	3000名
10	運送業	人事給与勤怠	1000名
11	国立大学法人	勤怠	700名
12	パッケージ販売業	勤怠	800名
13	勤怠ASP	勤怠	200社

適正な労働時間管理のためのチェックポイント

- 在宅勤務の特性は、一般的な事業場内での勤務にはないものがほとんどです。そこから、在宅勤務に特有の適正な労働時間管理のためのチェックポイントが見えてきます。これらのポイントは「事業場外労働によるみなし労働時間制」や「在宅勤務ガイドライン」を理解する上でも重要です。

在宅勤務の特性

1	むやみに介入すべきでない私生活の場所
2	仕事と日常生活の時間帯が混在
5	オフィス勤務と大差ないコミュニケーション
3	一人で集中した仕事ができる環境
1	むやみに介入すべきでない私生活の場所
4	個人で使える時間が増加
3	一人で集中した仕事ができる環境
5	オフィス勤務と大差ないコミュニケーション

チェックポイント

A

仕事場所が自宅という理由だけで、労働基準法上の「事業場外労働によるみなし労働時間制」を適用するなど、不適切な労働時間管理をしていないか。(→9ページ)

B

在宅勤務者が、一人静かになれる夜遅くに仕事をしていないか。(→11ページ)

C

在宅勤務者が、職場にいる上司や同僚の評価を気にして、遅くまで仕事を続けていないか。(→15ページ)

D

在宅勤務者に不急の打ち合わせ・会議や電話を頻繁に入れ、計画的、効率的な仕事の進め方を阻害していないか。(→15ページ)

*以降のページは在宅勤務での適正な労働時間管理の手引より抜粋

<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudoukijunkyou/zaitakukinmu-tebiki.pdf>

事業場外労働によるみなし労働時間制①

- 労働基準法に規定されている労働時間制度のうち、在宅勤務について適用を認めていないものではありません。つまり、「原則的な労働時間の枠組」の下で労働させる一般的な労働時間制度はもちろん、「フレックスタイム制度」や「事業場外労働によるみなし労働時間制」なども在宅勤務に適用可能です。
- 在宅勤務の場合、特に、「事業場外労働によるみなし労働時間制」の適用を検討されることが多いと思われますので、以下、この制度の適正な運用について説明します。（なお、ここでは、専門業務型裁量労働制や企画業務型裁量労働制は適用されないものと仮定します）

1. 事業場外労働の「事業場外」とは？

在宅勤務者の自宅は、事業場ではありません

- 労働基準法でいう「事業」とは、「工場、鉱山、事務所、店舗などのように一定の場所において、相関連する組織のもとに業として継続的に行われている作業の一体」とされ、一つの事業であるか否かは、主として場所的同一性で決定されます。つまり、経営一体をなす企業全体を一つの事業とみるのではなく、場所的に分散している支店や工場それぞれを一つの事業として取り扱うということです。その「事業」が行われる場所が「事業場」になります。
- しかし、場所的に分散しているものであっても、出張所、支店などで規模が著しく小さく、一つの事業といえるだけの独立性のないものは、直近上位の機構と一括して一つの事業として取り扱われます。例えば、新聞社の通信部などはこれに該当します。
- 自宅は通常「起居寝食など私生活を営む場所」であり、「新聞社の通信部」のような場合とは一般的に異なりますので、在宅勤務者の仕事場所である自宅が、直近上位の機構と一括された上で一つの事業場と判断されることはありません。したがって、在宅勤務者が自宅で仕事をしているということは、在宅勤務者の本来所属している事業場の外で仕事をしているということになります。
- なお、在宅勤務者の自宅は事業場に該当しませんので、在宅勤務者に適用している就業規則などを、在宅勤務者の自宅所在地を管轄する労働基準監督署に届け出る必要はありません。

事業場外労働によるみなし労働時間制②

「事業場外労働によるみなし労働時間制」適用の判断基準

以下のすべての要件を満たす場合、「事業場外労働によるみなし労働時間制」が適用できます。

- ①その業務が、起居寝食など私生活を営む自宅で行われること
- ②その業務に用いる情報通信機器が、使用者の指示により常時通信可能な状態におくこととされていないこと
- ③その業務が、随時使用者の具体的な指示に基づいて行われていないこと

【解説】

②の「**使用者の指示により常時**」とは、労働者が自分の意思で通信可能な状態を切断することが使用者から認められていない状態をいいます。

②の「**通信可能な状態**」とは、使用者が労働者に対して情報通信機器を用いて電子メール、電子掲示板などにより随時具体的な指示を行うことが可能であり、かつ、使用者から具体的指示があった場合に労働者がそれに即応しなければならない状態（具体的な指示に備えて手待ち状態で待機しているか、待機しつつ実作業を行っている状態）の意味であり、これ以外の状態、例えば、単に回線が接続されているだけで労働者が情報通信機器から離れることが自由である場合などは「通信可能な状態」に当たりません。

③の「**具体的な指示に基づいて行われる**」には、例えば、業務の目的、目標、期限などの基本的事項を指示することや、これらの基本的事項について変更の指示をすることは含まれません。

3. 1日何時間労働したものとみなされる？

原則として所定労働時間働いたものとみなされます

- 「随時型在宅勤務」のように、ある日の業務について、その一部を事業場内で行い、残りを自宅で行った場合についても、みなし労働時間制の適用があります。

ある日の業務について、①全てを在宅勤務した場合と、②一部は事業場内で勤務し、残りを在宅勤務した場合に分けて説明します。（ここでは、在宅勤務中に従事した業務の全部が、労働時間が算定しがたいものであったと仮定します）

① 全てを在宅勤務した場合

【原則】所定労働時間労働したものとみなす。

【例外】通常その業務を遂行するためには所定労働時間を超えて労働することが必要となる場合、その業務の遂行に通常必要とされる時間(※)労働したものとみなす。

② 一部は事業場内で勤務し、残りを在宅勤務した場合

【原則】事業場内勤務と在宅勤務とを合わせて、所定労働時間労働したものとみなす。

【例外】事業場内勤務分の労働時間と在宅勤務で行った業務に通常必要とされる時間(※)とを足し合わせた時間が所定労働時間を超える場合は、足し合わせた時間労働したものとみなす。

※ 過半数組合または過半数代表との間で労使協定を締結したときは、その協定で定める時間を「業務の遂行に通常必要とされる時間」とすることが認められます。なお、協定で定める時間が法定労働時間を超える場合には、所轄労働基準監督署への届け出が必要です。

事業場外労働によってみなすことができるのは労働時間だけです

(1) 休憩、休日について(労働基準法第34条、第35条、第40条)

「在宅勤務だから、仕事中に手を休めているかもしれないし、ちょっとした家事・雑用をしているかもしれないので、休憩も与えているものとみなしていいのではないか」とお考えになるかもしれませんが、しかし、事実上労働からの離脱がしやすい環境に置くことと、労働から離れることを権利として保障していること(休憩)とは異なります。

みなし労働時間制の適用によって休憩や休日も同時に付与したものとみなすのではなく、心身の疲労の回復のため、実際に休憩や休日を付与しなければなりません。

すなわち、在宅勤務者に対して、原則として週1回以上の休日を与えるとともに、1日の(みなし)労働時間が6時間を超える場合は45分以上、(みなし)労働時間が8時間を超える場合は60分以上、その途中に休憩を与えなければなりません。(労働基準法第34条、第35条)

なお、在宅勤務者の休憩時間帯は、所属事業場の休憩時間帯と合わせる必要があります(一斉休憩の原則)。ただし、公衆の不便を避けるために、商業、保健衛生業など一定の事業にはこの原則は適用されません。また、一斉休憩の原則が適用される事業であっても、書面による労使協定により、一斉に与えないこと(交代により休憩を与えること)が可能となります。(労働基準法第40条)

(2) 深夜業(労働基準法第37条)

「本人の希望で認めている在宅勤務なので、深夜であっても本人が希望するなら許可して働かせたいが、それでも深夜割増賃金の支払いが必要なのか」とお考えになるかもしれません。

労働基準法第37条は、午後10時から午前5時までの深夜時間帯に労働させた場合に割増賃金の支払いを使用者に義務付けていますが、これは深夜の労働という、その強度に対する労働者への補償を意味するものであり、みなし労働時間制を適用していても、深夜労働については、実際の労働時間を把握し、深夜労働時間を算定の上、深夜割増賃金を支払わなければなりません。

5. みなし労働時間制なのに、労働時間を把握するとは？

労働時間を把握し、管理する目的を理解しましょう

- みなし労働時間制を適用することができるときでも、休憩や休日は実際に付与し、深夜時間帯については、「実際の(深夜)労働時間」を把握しなければなりません。
- 在宅勤務者の健康確保のため、また、みなし労働時間を適切に設定するため、「労働時間の状況」の把握に努めましょう。
- みなし労働時間を適切に算定するため、在宅勤務中の業務であっても、労働時間を算定しがたいものについては、「実際の労働時間」を把握することが必要です。

【チェックポイント B】

在宅勤務者が、一人静かになれる夜遅くに仕事をしていないか。

労働時間管理のための具体的な取り組みのポイントは次のとおりです。

1. 休憩について

- 労使協定や就業規則などで所定の休憩時間をあらかじめ定め、その時間には休憩をとるよう在宅勤務者に徹底します。
- 在宅勤務の場合、通常自宅で一人で仕事をするようになりますので、つつい自分で休憩時間を早めに切り上げたり、あるいは昼食をとりながら仕事を続けてしまうことが考えられますので、必要に応じて在宅勤務者を指導します。

2. 休日や深夜業について

- 労使協定や就業規則などで、特別の指示または事前に許可した場合を除き、休日労働および深夜労働に従事してはならない旨規定し、その旨を在宅勤務者に指示徹底することにより、休日労働や深夜労働は、使用者の具体的指揮監督下で行わせることとします。
- 「子どもが寝静まり、一人集中できる深夜時間帯に、自発的に仕事をしたい」という在宅勤務者の声もあるようです。こうした場合、深夜労働規制をはじめ法規制の要旨や、就業規則などを在宅勤務者に周知徹底させます。(労働基準法第106条参照)
事前許可手続きが形骸化しているような場合などは、業務体制や業務指示の在り方にまで踏み込んで見直しを行います。(「賃金不払残業の解消を図るために講ずべき措置等に関する指針」(平成15年5月23日付け基発第0523004号)参照)
- 「事前許可手続きのルールを徹底しているのだが、それでも、結果的に在宅勤務者によって深夜労働が自発的に行われた場合については、少なくとも次の①から③すべてに該当する場合は、使用者のいかなる関与もなしに行われたと認められることから、「労働基準法上の労働時間」に該当しません。(「在宅勤務ガイドライン」参照)

- ①深夜に仕事することについて、使用者から強制されたり、義務付けられたりした事実がないこと
 - ②その労働者の当日の業務量が過大である場合や期限の設定が不適切である場合など、深夜に仕事せざるを得ないような使用者からの黙示の指揮命令があったと考えられる事情がないこと
 - ③深夜にその労働者からメールが送信されていたり、深夜に仕事をしなければ生み出し得ないような成果物が提出されたなど、深夜に仕事を行ったことが客観的に推測できるような事実がなく、使用者が深夜の仕事を知り得なかったこと

3. 「労働時間の状況」の把握と「実際の労働時間」の把握

■在宅勤務者の健康確保のための措置 ■みなし労働時間を適切に設定するための措置

実際の労働時間の把握が困難である在宅勤務者についても、定期的に、在宅勤務者が作成した業務日報(※1)やパソコンのログイン、ログアウトの状況をチェックするなどして「労働時間の状況を適切に把握」(※2)します。

みなし労働時間制を適用しているからといって、使用者は、労働者の生命、身体および健康を危険から保護すべき義務(いわゆる安全配慮義務)を免れるものではありません(労働契約法第5条参照)。在宅勤務者の健康確保のため、把握した「労働時間の状況」をもとに、必要に応じて、業務内容の改善を行うほか、所定労働時間や労使協定(在宅勤務中の業務で労働時間が算定しがたいものについて、その業務の遂行に通常必要とされる時間に関する労使協定)を見直すなどして、みなし労働時間を適切に設定するようにします。

(「在宅勤務ガイドライン」「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準」参照)

(※1) もっとも、業務日報により、始業時刻、終業時刻、業務内容や進捗状況、遂行時間など、詳細にわたり上司に報告させているなど、その日全体の実際の労働時間を把握していて、労働時間の算定しがたいとはいえない場合には、みなし労働時間を適用することができません。

(※2) 「労働時間の状況」の把握とは、「実際の労働時間」を把握することと異なり、「いかなる時間帯にどの程度の時間、労務を提供しうる状態にあったか」を把握することで差し支えありません。

■みなし労働時間を適切に算定するための措置

事業場内勤務をしていたときはもちろん、在宅勤務中の業務であっても、労働時間が算定しがたいとはいえない業務に関しては、別途、実際の労働時間を把握しておく必要があります(※3)。例えば、使用者の指示で参加が強制されたテレビ会議に参加している時間などが考えられます。(「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準」参照)

(※3) その日の業務の中に労働時間が算定しがたい業務が一部でもある以上は、その日全体の労働時間が算定しがたいことには変わりありませんので、その日全体としては所定労働時間労働したものとみなされるのが原則です。

しかし、例外的に「労働時間が算定しがたいとはいえない業務に従事した時間」と「労働時間が算定しがたい業務に従事した時間(その業務の遂行に通常必要とされる時間)」とを足し合わせた時間が所定労働時間を超えるような場合には、足し合わせた時間労働したものとみなされます。

テレワーク活用法【IPPBX】



でんわ

在宅勤務者のスマートフォンが内線電話に！
外出中でも会社の電話番号から電話が可能！
電話の履歴をMosPで表示して工数の管理に！



固定の内線番号に電話をかけることで、
MosP側の始業、終業の管理が可能に！



MosP人事管理システムとの連係で
内線電話の連絡が容易に！



災害が起こった場合でも、MosP人事管理情報と連係
して内線電話で安否確認が可能！

テレワーク活用法【MosPで見える化】



在籍中 離籍中 休憩中等



日々の工数管理で何の作業中？何の電話中？



本日の作業日報管理



アップロードで成果物管理も可能



株式会社マインド

神奈川県川崎市幸区堀川町 580-16
川崎テックセンター 1 階

<http://www.e-mind.co.jp>