

「テレワーク規則」(在宅勤務規程)

第1章 総則

(在宅勤務制度の目的)

第1条 この規程は、株式会社 LIGNEA（以下「会社」という）の就業規則に基づき、従業員が在宅で勤務する場合の必要な事項について定めたものである。

(在宅勤務の定義)

第2条 在宅勤務とは、従業員の自宅、その他自宅に準じる場所（会社の認めた場所に限る。）において情報通信機器を利用した業務をいう。

第2章 在宅勤務の許可・利用

(在宅勤務の対象者)

第3条 在宅勤務の対象者は、就業規則に規定する従業員であって次の各号の条件を全て満たした者とする。

(1) 在宅勤務を希望する者

(2) 自宅の執務環境、セキュリティ環境、家族の理解のいずれも適正と認められる者

2 在宅勤務を希望する者は、該当する期間の1週間前までに所属長からの許可を受けなければならない。

3 会社は、業務上その他の事由により、前項による在宅勤務の許可を取り消すことがある。

4 第2項により在宅勤務の許可を受けた者が在宅勤務を行う場合は、前日までに所属長へ利用を届け出ること。

(在宅勤務時の服務規律)

第4条 在宅勤務に従事する者（以下「在宅勤務者」という。）は就業規則及びセキュリティガイドラインに定めるもののほか、次に定める事項を遵守しなければならない。

(1) 在宅勤務中は業務に専念すること。

(2) 在宅勤務の際に所定の手続に従って持ち出した会社の情報及び作成した成果物を第三者が閲覧、コピー等しないよう秘密保持規約に基づき最大の注意を払うこと。

(3) 第2号に定める情報及び成果物は紛失、毀損しないように丁寧に取扱い、セキュリティガイドラインに準じた確実な方法で保管・管理しなければならないこと。

(4) 在宅勤務の実施に当たっては、会社情報の取扱いに関し、セキュリティガイドライン及び関連規程類を遵守すること。

第3章 在宅勤務時の労働時間等

(在宅勤務時の労働時間)

第5条 在宅勤務時の労働時間については、原則、就業規則第19条の定めるところによる。

2 前項にかかわらず、会社の承認を受けて始業時刻、終業時刻の変更をすることができる。

3 前項の規定により所定労働時間が短くなる者の給与については、育児・介護休業規程第39条に規定する勤務短縮措置時の給与の取扱いに準じる。

（休憩時間）

第6条 在宅勤務者の休憩時間については、就業規則第20条および第21条の定めるところによる。

（所定休日）

第7条 在宅勤務者の休日については、就業規則第4章および第5章の定めるところによる。

（時間外及び休日労働等）

第8条 在宅勤務者が時間外労働、休日労働及び深夜労働をする場合は所定の手続を経て所属長の許可を受けなければならない。

2 時間外労働、休日労働及び深夜労働について必要な事項は就業規則第21条の定めるところによる。

3 時間外労働、休日労働及び深夜労働については、給与規程に基づき、時間外勤務手当、休日勤務手当及び深夜勤務手当を支給する。

（欠勤）

第9条 在宅勤務者が、欠勤をする場合は、事前に申し出て許可を得なくてはならない。ただし、やむを得ない事情で事前に申し出ることができなかった場合は、事後速やかに届け出なければならない。

2 前項の欠勤の賃金については給与規定第6章の定めるところによる。

（中抜け時間）

第9条の2 在宅勤務者は、勤務時間中に所定休憩時間以外に労働から離れる場合は、その中抜け時間について、終業時にメールで所属長に報告を行うこと。

2 中抜け時間については、休憩時間として取扱い、その時間分終業時刻を繰り下げること。

第4章 在宅勤務時の勤務等

（業務の開始及び終了の報告）

第10条 在宅勤務者は就業規則の規定にかかわらず、勤務の開始及び終了について次のいずれかの方法により報告しなければならない。

- (1) 電話
- (2) 電子メール
- (3) 勤怠管理ツール

（業務報告）

第11条 在宅勤務者は、定期的又は必要に応じて、電話又は電子メール等で所属長に対し、所要の業務報告をしなくてはならない。

（在宅勤務時の連絡体制）

第12条 在宅勤務時における連絡体制は次のとおりとする。

- (1) 事故・トラブル発生時には所属長に連絡すること。なお、所属長が不在時の場合は所属長が指名した代理の者に連絡すること。
- (2) 前号の所属長又は代理の者に連絡がとれない場合は、経営本部担当者まで連絡すること。
- (3) 社内における従業員への緊急連絡事項が生じた場合、在宅勤務者へは所属長が連絡をすること。なお、在宅勤務者は不測の事態が生じた場合に確実に連絡がとれる方法をあらかじめ所属長に連絡しておくこと。
- (4) 情報通信機器に不具合が生じ、緊急を要する場合は経営本部へ連絡をとり指示を受けること。経営本部へ連絡する暇がないときは、会社と契約しているサポート会社へ連絡すること。いずれの場合においても事後速やかに所属長に報告すること。
- (5) 前各号以外の緊急連絡の必要が生じた場合は、前各号に準じて判断し対応すること。

第5章 在宅勤務時の給与等

（給与）

第13条 在宅勤務者の給与については、就業規則第6章の定めるところによる。

- 2 前項の規定にかかわらず、在宅勤務(在宅勤務を終日行った場合に限る)が週に4日以上の場合の通勤手当については、毎月定額の通勤手当は支給せず実際に通勤に要する往復運賃の実費を給与支給日に支給するものとする。

（費用の負担）

第14条 会社が貸与する情報通信機器を利用する場合の通信費は会社負担とする。

- 2 在宅勤務に伴って発生する水道光熱費は在宅勤務者の負担とする。
- 3 業務に必要な郵送費、事務用品費、消耗品費その他会社が認めた費用は会社負担とする。
- 4 その他の費用については在宅勤務者の負担とする。

（情報通信機器・ソフトウェア等の貸与等）

第 1 5 条 会社は、在宅勤務者が業務に必要とするパソコン、プリンタ等の情報通信機器、ソフトウェア及びこれらに類する物を貸与する。なお、当該パソコンに会社の許可を受けずにソフトウェアをインストールしてはならない。

2 会社は、在宅勤務者が所有する機器を利用させることができる。この場合、セキュリティガイドラインを満たした場合に限るものとし、費用については話し合いの上決定するものとする。

（教育訓練）

第 1 6 条 会社は、在宅勤務者に対して、業務に必要な知識、技能を高め、資質の向上を図るため、必要な教育訓練を行う。

2 在宅勤務者は、会社から教育訓練を受講するよう指示された場合には、特段の事由がない限り指示された教育訓練を受けなければならない。

（災害補償）

第 1 7 条 在宅勤務者が自宅での業務中に災害に遭ったときは、就業規則第 62 条の定めるところによる。

（安全衛生）

第 1 8 条 会社は、在宅勤務者の安全衛生の確保及び改善を図るため必要な措置を講ずる。

2 在宅勤務者は、安全衛生に関する法令等を守り、会社と協力して労働災害の防止に努めなければならない。

（ハラスメント防止）

第 1 9 条 在宅勤務時におけるハラスメント防止については、就業規則第 15 条の定めるところによる。

2 就業規則第 15 条でいう「職場」とは、労働者が業務を遂行する場所を指し、テレワーク中の自宅等、従業員が現に業務を遂行している場所も含まれる。

本規程は、2025 年 5 月 19 日より施行する。