



第7回

インクを増やしていついて
現在、本社での全体会議
の方も極力抑えた上でオン
ラインミーティングが主流
になっていくのは条理と言
えますが、但し、たとえそ
のような事情があろうとも
会社が膝突き合わせての全

今回以降は、前回10月23日号掲載

IIで予告しておりましたように、見出しを「ワークスタイルについて」に移し、遠方に引越す（引越したい）従業員たちに対し、会社は如何なる措置を執らねばならないか？ または執るべきであるか？を取り上げます。

まず、従業員が遠方で就労すること
を会社が許可する場合がありますが、一部が
または全体がこれまでとは違った勤務
体系となっていく以上は解決しておか
ねばならない懸案事項がいくつも生じ
ます。一例を挙げますと、四半期毎あ
るいは半年毎の定例会議や年末の慰労
会など基本的には全従業員を参加させ
る本社での全社的ミーティングのよう
な大きなイベントに、そのような遠隔

ワークスタイルについて①

地勤務の従業員を今後どのように参加
させるか？です。爆発的なパンデミック
が今後再発しないとの前提で考えれ
ば2通りに大別できますが、今では広
く普及したオンライン方式での参加を
認めるのか或いは移動費がかかるうと
も本社まで来させて参加させるか、で
す。全国にセールスレップやサービス
エンジニアが散り、以前からその者達
に自宅就労させている会社ではこれま
でも大きなミーティングがある度に
呼び寄せるケースが大半だった筈です
が、その者達でさえ顧客先への訪問を
控え顧客担当者とのオンラインミーテ

体会議に拘るのは、巷に幾つものニュー
ースとして伝わっているように、「会
社内で面と向かって話し合うコミュニ
ケーション手段がなくなれば、創造性
や活気が失われ、会社全体の熱量が失
せてしまい、延いては売り上げ減から
利益率自体も減っていく」と多くの大
手企業が痛感し懸念するからです。

会社負担で呼び寄せるのか、または
自己負担で本社まで来て貰うのか。..
部分的な自己負担であろうとそれを強
いれば辞めてしまう事から言わずもが
な会社負担を想定しなければなりません
が、その移動費分を必要経費と割り

うえだ・むねろう 富山
県出身で拓殖大学政経学
部卒。1988年に渡米
後、すぐに人事業界に身
を置き、99年初めより同
社に在籍。これまで、米
国の各地の商工会等で講
演やセミナーを数多く行
いつつ、米国内の日系企
業に対しても人事・労務に
絡んだ各種トレーニング
の講師を務める。また各
地の日系媒体にも記事を
多く執筆する米国人労務
管理のエキスパート。



切るか否か？ それでは割り切るに
し、既に措置を打ち出している大手企業
などのように、遠方に引越す（引
越した）従業員には、同じポジション
であっても給与の減額などの措置を取
るのか取らないのか？ では田舎に移
り住んだ場合とは逆に本社のある地域
より物価の高い都市部へ移り住んだ場
合はどうするのか？など考えることは
山ほどありますが、次回以降でもそれ
らについて一つずつ取り上げていく予
定です。（次回は12月第3週号掲載）

遠方に引越す従業員が現れた場合に会社が考察すべきこと