

高年齢者の経験を活かした在宅勤務制度の創設

北星ゴム工業株式会社

・事業の背景、目的

1. 業務の概要

企業名	北星ゴム工業株式会社
所在地	富山県黒部市市岡362番地の14号
事業の種類	自動車関連ゴム製品・建材関連ゴム製品・電気・電子機器ゴム製品、道路標識筒等
事業所数	本社工場・入善工場の2社
従業員総数	470名(男性258名、女性212名 H19.1.23現在) 50歳以上の高年齢者率 38.1%
定年年齢	一律 60歳定年
継続雇用制度	基準に該当する者を65歳まで再雇用(最終雇用年齢を段階的 引上げ)

2. 高年齢者雇用状況

当社の継続雇用制度は基準を設けて、65歳再雇用制度で最終雇用年齢を段階的に引き上げることとしている。平成19年1月現在の年齢別、性別の人員構成は次表のとおりである。

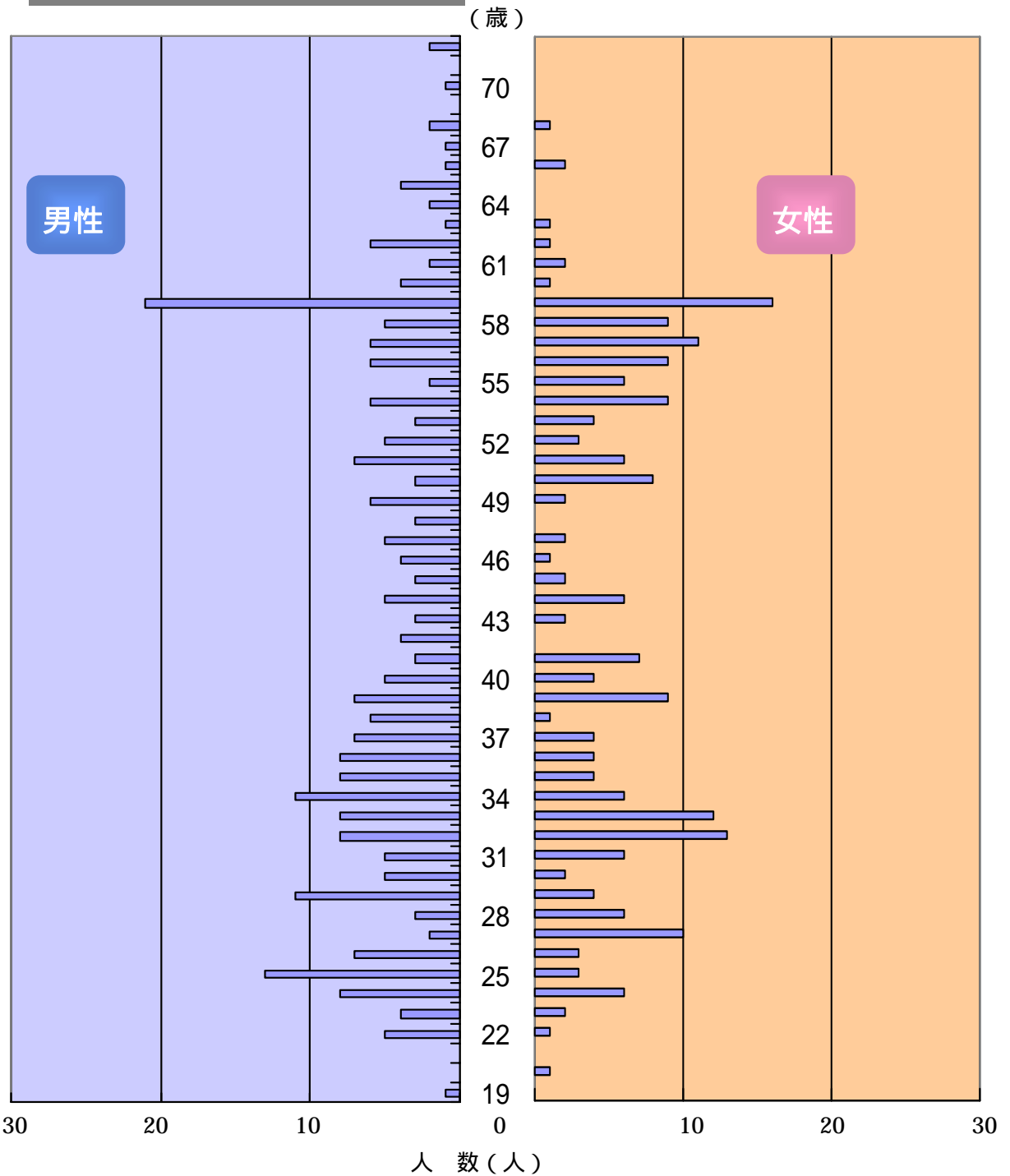
将来見通し及び対応方針としては、定年を迎える高齢者が多くなっていることに鑑み、定年後の継続雇用制度の「選定基準」には、原則、希望者全員を再雇用するとしている。

「再雇用対象者の除外要件」としては、

- (1) 気力・体力等の低下が著しく、職務への対応が困難な者
- (2) 希望する職務・役割が困難な者
- (3) たびたび、欠勤する者

上記(1)～(3)の3点が選定基準となっており、特に問題のない場合は、希望すれば全員65歳まで働ける再雇用制度の仕組みとなっている。

北星ゴム工業年齢構成調べ



従業員総数 470名(男258名・女212名)

60歳以上 34名(男26名・女8名)7.23%

55歳以上～60歳未満 91名(男40名・女51名)19.36%

50歳以上～55歳未満 54名(男24名・女30名)11.49%

3. 事業の背景、課題

事業を実施するに至った背景は、高齢者雇用安定法改正までは、従業員の定年は60歳とし、再雇用制度については、会社が認める者のみとなっていた。1年更新の契約で年金満額受給年となると更新は無い。しかし、近年、自動車部品等の業況上向き傾向の中で、前述したように団塊の世代の約51名(全従業員数の約1割)が定年を迎え退職となると、それらの補充としての若年労働者の確保が困難な上に、技術、技能等の伝承に課題が多く、これらの解決策を見出す必要がある。

4. 事業の目的

前述したように、当社は、5年後の従業員総数の中で占める60歳以上の割合が3割強となり、約90%以上が定年後の再雇用を希望している。

当社にとっては、定年後に再雇用をすることは、労働力として、安定性、信頼性の高さ、また、若年労働者への熟練技能の伝承や就業意欲を高める効果等が期待され、大歓迎であるが、再雇用終了年齢は、65歳である。

しかし、労働者にしてみれば、その後も健康と体力が続く限り働きたい就業ニーズをもち、これらのニーズに対応する為には短時間勤務(実施済み)、短日数勤務、在宅勤務、派遣、請負などの多様な働き方を用意する必要がある。

そこで、これらに対応できるようにして、労使双方が利益を享受できる仕組みを目指した。

検討体制と活動

社長を委員長とした推進委員会を設置し、その下部組織に事業の詳細の検討・調査・実施を行う推進会議を設置した。

< 高齢者就業形態開発事業推進委員会委員名簿 >

区分	所属	役職	内部/外部
代表取締役	北星ゴム工業株式会社	社長	内部
	北星ゴム工業株式会社	総務部長	内部
高齢従業員 開発事務担当者	北星ゴム工業株式会社	総務部次長	内部
	魚津公共職業安定所	雇用指導官	外部
コンサルタント	岩井社会保険労務士事務所	所長	外部
	山縣勝治	社団法人富山県雇用開発協会	高齢者雇用アドバイザー

・事業結果の概要

1. アンケート調査

(1) 雇用管理診断システムチェックリスト

対象者 経営者(1名)・管理者(16名)・従業員(50歳以上70名)

(2) 60歳以降の就業に関する意識調査

対象者(57歳以上～60歳未満)64名(男31名・女33名)

(3) 定年後の再雇用者に関するアンケート調査

対象者(60歳以上)24名(男16名・女8名)

2. 高齢者就業「可否」調査一覧票

27箇所「部、課、係」(業務の棚卸、高齢者の就業「可否」調査)

3. 在宅勤務の試行・実施

試行期間 : 平成19年6月～平成19年9月

対象者 : K氏 59歳 品証部勤務 役職(主務)

業務内容 : クレーム対応、取引先の監査、資料作成、報告書のまとめ、製造現場での調査、納品先への出張

効果・分析 : 通勤時間、賃金、企業にとっての効果

課題 : 資料不足、情報管理の対策

4. 諸規定等の策定

- ・在宅勤務規定
- ・機密及び個人情報の守秘に関する誓約書

・事業内容と結果

1. 現状調査・分析

(1) 雇用管理診断システムチェックリスト(平成18年8月実施)

標記チェックリストは経営者、職場管理者、従業員三者による高齢者雇用に係る問題の構造(三者比較チャート図)を明らかにし、問題(問題構造の5要素)ごとに改善を提案することを目的としている。そこで分かりやすく解説したのが「問題構造の5要素」の考え方である。以下のチェックリスト結果提言の文章を分かりやすく加工し、推進委員会で説明を行った。

「問題構造の5要素」の考え方

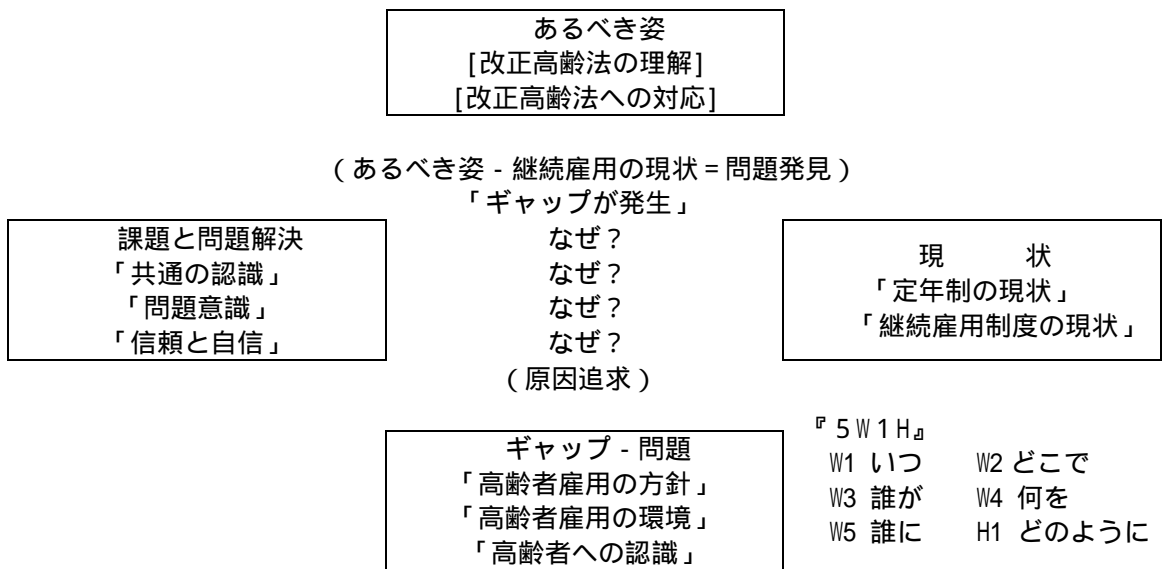
高年齢者雇用についての議論は、雇用方針や雇用環境、高齢者に対する認識、現行制度の問題などが複雑に絡みあっている。その結果、アプローチを困難なものにしているとともに議論が逆戻りする傾向があります。

そこで、高齢者雇用にかかわる複雑な議論を極力簡易な切り口で解析できるように、問題の概念（問題とは、あるべき姿と現状とのギャップと定義される）を用いて体系づけています。具体的には高齢者雇用にかかる問題の構造を次図のようなスキームで質問構成のベースとしています。

労使双方にとって好ましい高齢者雇用制度にむけてのあるべき姿は、広い意味での[改正高齢法の理解と対応]です。然し、現状の[継続雇用制度]との間にはギャップがあり、このことが問題です。そのギャップの原因は、大きく「高齢者雇用の方針」「高齢者雇用の環境」「高齢者への認識」の各問題にブレークダウンすることができます。

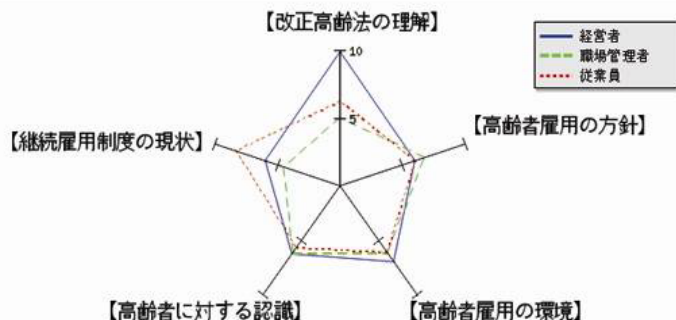
このような考えから[改正高齢法の理解][高齢者雇用の方針][高齢者雇用の環境][高齢者に対する認識][継続雇用制度の現状]の5つの項目をチェックリストの質問構成のベースとして設定しています。図解すると図1のようになります。

図1 好ましい高年齢者雇用制度にむけての取り組み



・三者比較チャート図

推進委員会において、チャート図を基に詳しく説明した。



・要素別改善事項

「問題構造の5要素」を5要素別改善提案事項として推進委員会で発表した。

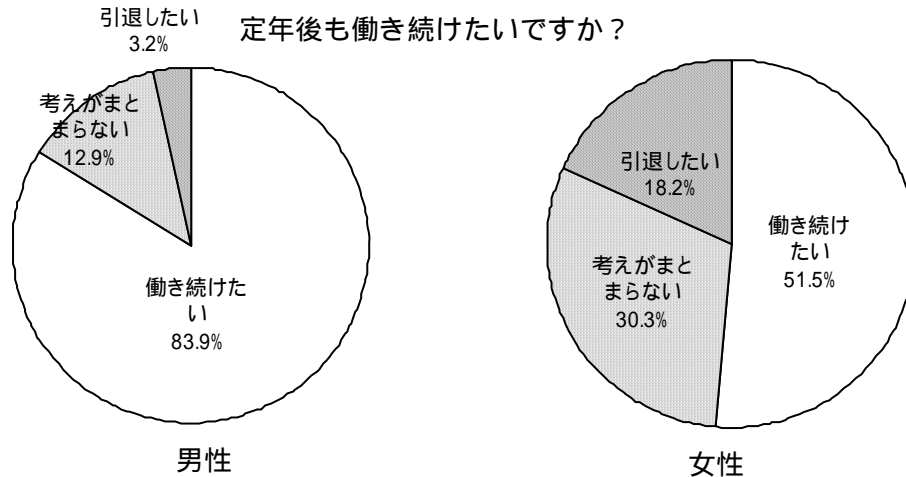
5要素別改善提案事項

問題構造の5要素	診断の視点	考察結果
改正高齢法の理解	改正高齢法の理解について、共通の認識をもっているか。	経営者は良く理解しているものの管理者は5割、従業員は6割程度しか理解していないので、周知が必要です。
高齢者雇用の方針	高齢者を積極的に雇用、活用していく意図と、従業員も定年後働き続けたいと思っているか。	<ul style="list-style-type: none"> ・「基準による段階的雇用」を可能と考えている。 ・管理者においては、高齢者雇用は可能と考えているものの、積極的な活用となると、約5割程度の理解しか得られていない。 ・従業員においては、定年後も働きたいが約7割弱である。年齢別では、年金満額年齢までが5割、65歳以上が4割となっている。
高齢者雇用の環境	高齢者雇用の実績がある中で、高齢者が担当する業務の拡大に期待を持つことができ、また、従業員も働き続ける必要度が今後高くなっていくという認識があるか。	<ul style="list-style-type: none"> ・経営者は高齢者雇用の実績と今後の見通しに満足。 ・管理者は高齢者適応業務確保については、約7割弱可能と答えており、もう少し職域拡大について考慮が必要である。 ・従業員は経済的安定を求めて、「同社、同職場」で働くことを希望している。
高齢者雇用に対する認識	高齢者の労働力としての魅力、また雇用における会社としてのメリットについて、共通の認識があり相互に自信と信頼が得られているか。	<p>技能伝承についての認識</p> <ul style="list-style-type: none"> ・経営者は、高齢者の技術、技能の伝承、部下の育成について高く評価している。 ・管理者においては、経営者と同様一定の評価をしているが、評価点は6割～7割強となっている。 ・従業員は技術、技能の伝承、部下の育成については約5割程度の評価、また責任感等については6割強となっている。 <p>高齢者活用に係る問題点の認識</p> <ul style="list-style-type: none"> ・技術、技能の伝承、部下の育成指導が課題。 ・高齢者適応業務についての認識ギャップが課題。 ・経営者は、作業環境の設備投資効果等が消極的。 ・組織の新陳代謝遅延についての認識ギャップ。 ・経営者はコストアップを懸念。 ・管理者、従業員は、人間関係を懸念。
	高齢者の労働力としての問題点、また、雇用における会社としての問題点について共通の認識があり、改善意識があるか。	
継続雇用制度の認識	定年制、継続雇用制度等の現状と方向について、共通の認識があるか。	<ul style="list-style-type: none"> ・経営者は継続雇用制度（基準設定）を理解。 ・管理者は、理解していない、周知が必要。（希望者全員41.7%、基準設定25%。会社が必要と認める者33%） ・従業員（継続雇用有78%、無回答22%）

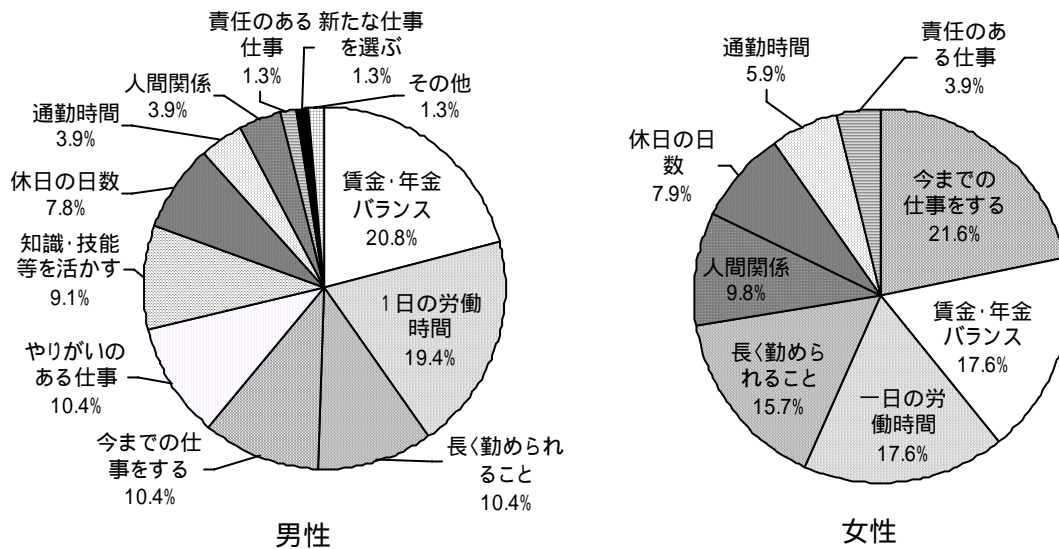
(2) 60歳以降の就業に関する意識調査結果(平成18年11月実施)

これから定年を迎える57～60歳未満の社員64名に対してアンケート調査を実施した。以下はその男女別の結果である。

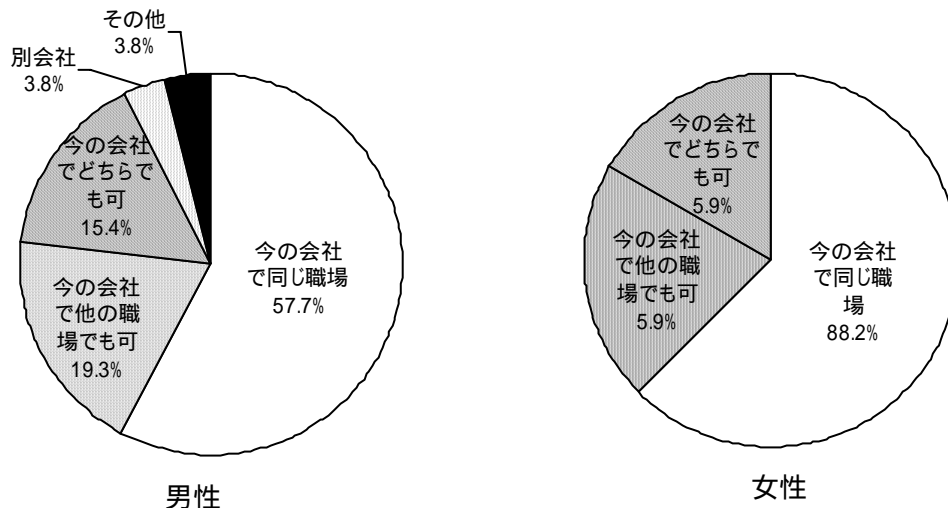
定年後の継続雇用希望について



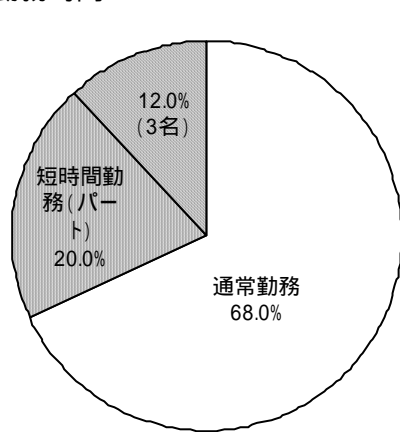
働く場合、どのような点を重視しますか



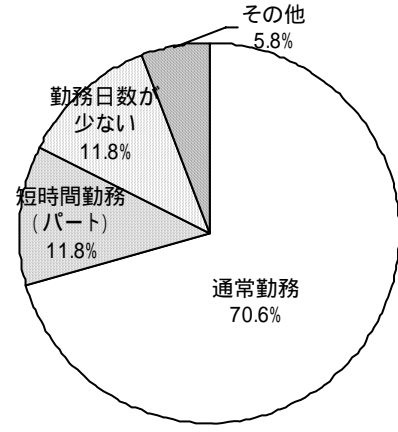
どのような働き方を希望しますか



勤務時間

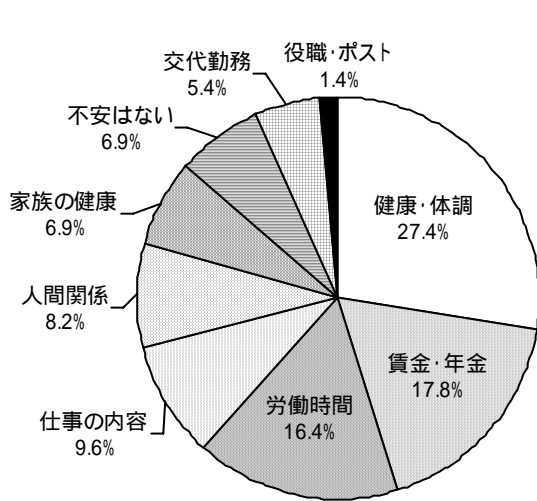


男性

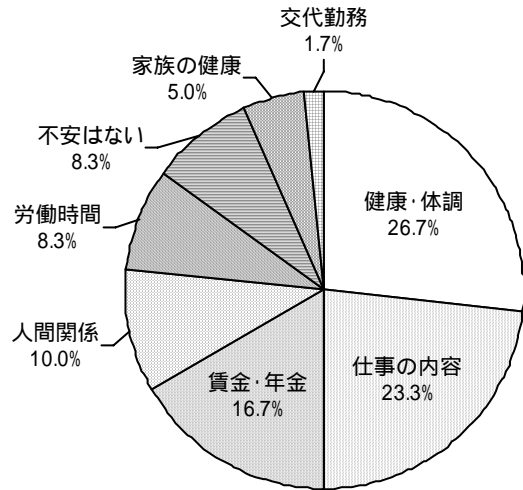


女性

働いていく上での不安について

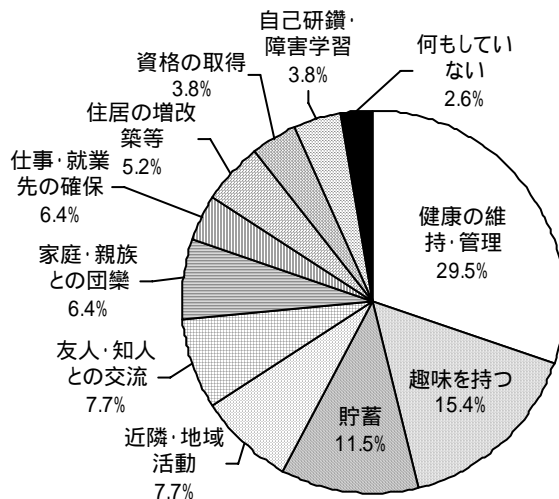


男性

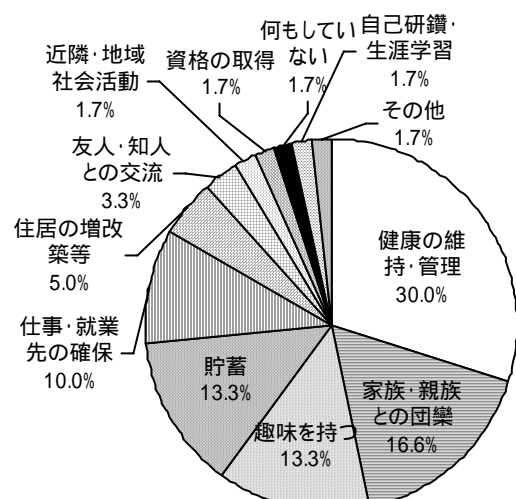


女性

60歳以降に備えて、現在実施している主な事項



男性

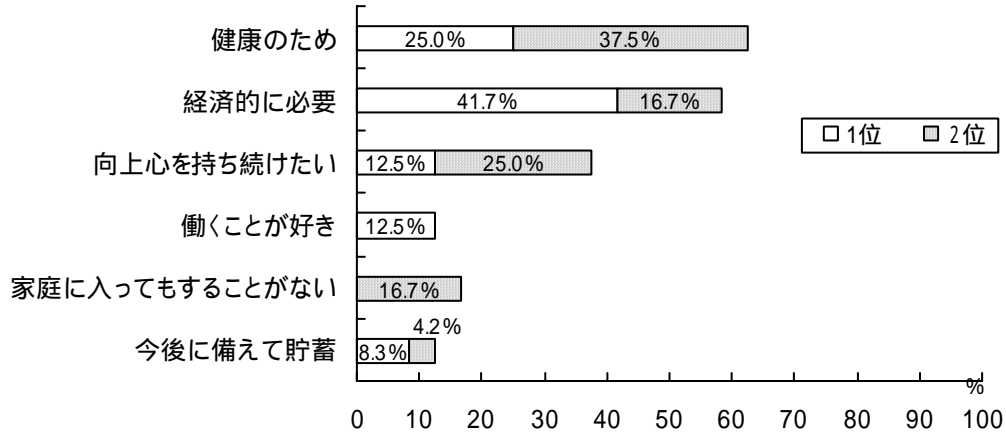


女性

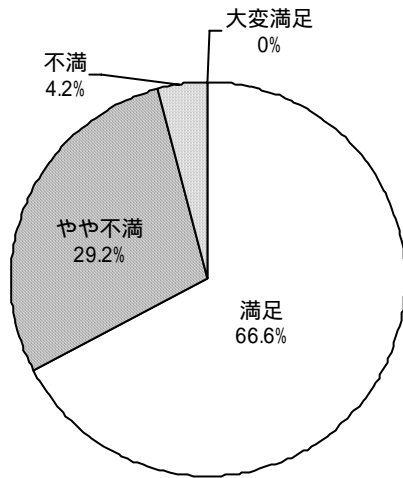
(3) 定年後の再雇用者に関するアンケート調査結果（平成19年9月実施）

既に定年を迎えた60歳以上の社員24名に対してアンケート調査を実施した。以下はその取りまとめ結果である。

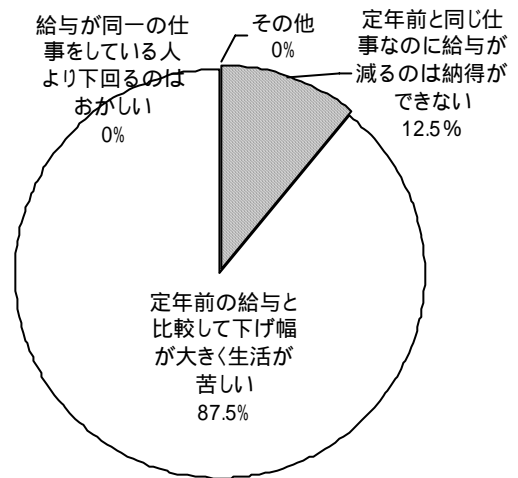
再雇用制度利用した理由（重視するものを1位2位の2つを選択）



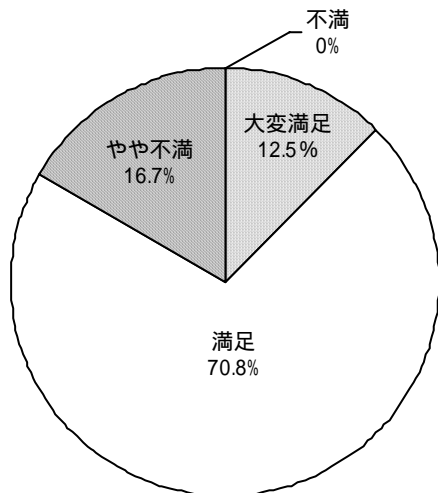
再雇用時の給与について



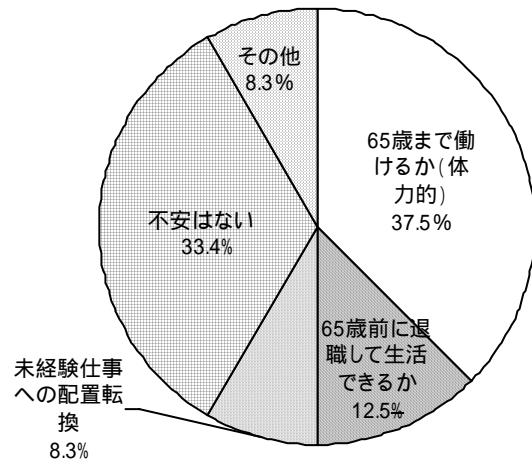
での不満理由



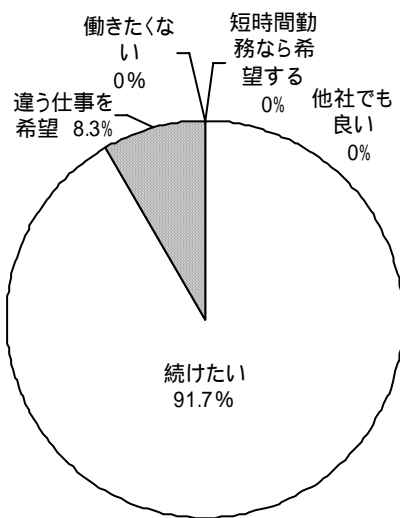
仕事内容について



再雇用の仕事面での不安について



現在の仕事の延長を希望しますか



2. 高齢者就業「可否」調査（H18年9月実施）

高齢者の職場確保促進及び在宅勤務等の可否を探るために、全社的に業務を細分化し、部署・課・係（作業現場）を27箇所に分類した。

「60歳以上の雇用適否」、「在宅勤務可否」、「会社勤務必要」、「時間制約」、「現在の担当者」、「委託・請負」の各項目について以下の質問を行った。（別紙1参照）

- ・「60歳以上の雇用適否」 可・どちらでも良い・×否
- ・「在宅勤務可否」 可・×否
- ・「会社勤務必要」 必要・×必要なし
- ・「時間制約」 有り・×なし
- ・「現在の担当者」 正、準社員・パート・その他
- ・「委託・請負」 可・×不可

上記の調査を27部署について行い、その結果を一覧表にとりまとめた。（別紙2参照）

3. 在宅勤務就業形態の試行・実施

(1) 在宅勤務での対象業務

クレーム対応、取引先事業所監査、製造現場で調査、納品先への出張及びこれらに関する報告書の作成業務を対象とする。

(2) 在宅勤務試行方法、期間

- ・期間 平成19年6月～9月(4ヶ月間)
- ・在宅勤務 週2回(火・木曜日)
- ・勤務時間 8時～17時(休憩1時間)
- ・賃金、休日等 在職中のため、特に変更なし

(3) 在宅勤務におけるネットワーク接続について

在宅勤務者(K氏)の自宅と本社及び入善工場を、インターネットを使用したネットワークで接続し、情報の共有を図る。

(4) 在宅勤務就業試行の実績と効果測定

実施期間と勤務実績

平成19年6月～平成19年9月(4ヶ月間)の実績19回、計画30回

内訳 6月 7回(計画8回)

7月 6回(計画8回)

8月 1回(決算期、盆休のため)(計画6回)

9月 5回(計画8回)

通勤削減の効果

通常どおりの会社での勤務であれば、毎日、車で往復1時間かかるところ、在宅勤務の結果、通勤時間、燃料費について、次のような効果が得られた。

- ・通勤時間 一日往復「車」(1時間)×19回=19時間(約2、5日分の効果)
- ・燃料費 1日(60キロ走行)600円×19回=11,400円節減

「技術、技能の伝承等」の効果、課題

- ・K氏が在宅勤務試行中、部下がクレーム等の対応、処理、報告書の作成等自ら取り組み、不明なところをK氏に指示を仰ぐ体制を築いた。
- ・業務の標準化取り組みの必要性が確認できた。
- ・現在ファイル綴りになっている資料、クレーム等の経緯が他所等でもパソコンで引き出せるように、ネットワーク構築化の必要性を認識できた。
- ・事前準備打ち合わせ不足(反省)が分かった。

リスク

- ・情報打合わせ(会議等)が出来ない
- ・資料、図面、過去の経緯がわからない(現在ファイル綴りのため)
- ・情報管理

(5) 在宅勤務者(K氏)及び上司(部長)の感想、意見等の報告

~ K氏の感想・意見 ~

高齢者就業形態開発支援事業の一環として、在宅勤務試行(6月~9月)について、協力依頼を受けた時の感想

なぜ私が在宅勤務試行者なのかと思った。同時に今年12月定年を迎えるので白羽の矢が立ったかと思い非常に寂しかった。辞退しようかと思ったが、直属の部長から事業の趣旨説明の中で、高齢者の雇用促進を進める一環として、新たな就業形態開発をすすめるための、重要な取組みであるとの説明があったのと、私も定年後の再雇用を、お願いする立場からして、今後の高齢者雇用に関係深いものがあると認識し、引き受けることにした。

私の現在の業務内容が、顧客又は営業からの情報に基く社内への展開、製造現場での調査等が主な仕事なので、在宅勤務となると、資料整理や顧客先からの伝達、調査に対して、他の人(同僚、部下)への負担増となる事を考えると、最初は頭の痛い面もあった。

在宅勤務を実施(試行)して感じた「メリット」、「デメリット」、「改善点」

〔メリット〕

イ 資料、報告書の作成は、集中して実施出来たので予定通りに完成し能率が上がった。体調も今までより疲れなく、17時以降も気楽に仕事が出来て良かった。

昼食を一人で食べる等、話し相手がいないので寂しく思った。(会社では皆と食べるので楽しい。)

ロ パソコン操作が上手くなった。

ハ 通勤時間がないのでその分、気楽に余裕をもって仕事ができ大変良かった。

〔デメリット〕

イ 在宅勤務については、深く考えず、今まで自宅に持ち帰ってやる仕事ぐらいにしか思っていなかったのが、事前準備不足の反省(業務のすり合わせ、役割、連絡方法等不十分)があった。

ロ 顧客の問い合わせに対して、自宅では資料不足のため、明確な回答が出来ない事もあった。

ハ 自分以外の方が顧客に対応する場合は、私がやっている仕事を十分理解できていない部分があるので顧客に回答するにしても、通常より時間が掛かり、迷惑をかけてしまう事があった。

ニ 今まで自分が処理していた仕事(他社への電話、書類の整理、配布等)を他の人がやらなければならない、それだけ、他の人の仕事増に繋がる。

〔改善点〕

イ 仕事の役割を明確にする。(私が休んでも他の人が出来るよう自分の仕事の役割を明確にする。)

ロ 業務の標準化に取り組む。(誰でも対応出来るようにマニュアル化する。)

ハ 社外で顧客データ等を扱うことから、情報管理の徹底が大事である。

諸経費の費用等についての意見

会社で機器、消耗品等用意してもらったので問題は特にはない。電話料が若干増えた程度で、費用については問題なかった。

在宅勤務試行を終えての意見、感想等

〔意見〕

在宅勤務では、業務内容が限られるので、品質保証部のように幅広い業務を担当する仕事（取引先の監査・出張、会議等が多い）には、それなりの準備も必要で、週2日程度の在宅勤務であったが、計画通り出来ない日も多々あり、事前準備打合わせ不足であったことを強く感じた。在宅勤務は、それなりに固定した業務（報告書をまとめる等の仕事）を持っている人が適任と感じた。

〔感想〕

約4ヶ月間という短い期間であったが振り返ってみると、あっという間に終わったような気がする。最初は正直いって慣れない点もあって戸惑いがあった。

今まで長い人生の中で、経験したことがない在宅勤務を試行してみて、働き方に変化をつけることができ、このような働き方もあるのかなとの思いがあった。良い経験をさせてもらったと感謝している。

ただ自宅で一人の仕事は経験したことがなく、時々手を休めて、ふと定年退職後のことを想像すると寂しく暇があつくなることもあった。定年退職した先輩から、自宅で毎日過ごす寂しさを良く聞かされ、そのときは、他人事のように思っていたが、申し訳なかったと悔やんでいる。

しかし、自分には、まだ定年後の再雇用があることを思い、気持ちを取り直して今回の在宅勤務に取り組んだ。

健康で仕事があることは、本当に良いことだと在宅勤務試行を通じて、改めて感じた。関係者の皆様ご支援に感謝する。

～上司（部長）の感想、意見等～

今回の在宅勤務試行を通して感じた「メリット」「デメリット」「課題」等

〔メリット〕

部下が本人（K氏）に頼れないので、部下を成長させるには、良い方法かも知れない。また、今まで考えたこともない在宅勤務については、今後、当社の従業員が高齢化していく中での新たな働き方として、社内の部課長会議等の中でも、中長期的に検討していくべき課題だと思う。

〔デメリット〕

本人の仕事はクレーム処理が中心であり、現地、現物による検証、聞き込み等が重要である。従って、K氏が2日間会社を留守にすると、タイムリーな検証が出来ず、結果、顧客への報告が遅れ気味となった。

また、K氏でなければ対応できない案件が発生した場合は、在宅勤務試行日であっても、呼び出すことが数回あった。

〔課題〕

- イ 品質管理・品質保証業務は、顧客が相手の仕事であり、特にクレーム処理の問題は、迅速な対応が必要とされる。K氏のように、第一線の窓口責任者という立場では、会社に不在の場合は、代行する人の負担が多くなる。管理、監督業務で指図するだけの仕事や、単に文書を清書する仕事ではないので、要員を増やす必要がある。
- ロ 実際に在宅勤務を実施してみて一番問題と感じた事は、K氏が報告書や資料を作成するに当たって、資料調査が不可欠であるにも関わらず、自宅ではその確認作業に限度があり、報告できる範囲に限られることである。もし、試行ではなく本格実施を行うのであれば、現在社内で文書ファイルに綴じている資料等を電子ファイル化し、自宅のパソコンからも閲覧出来るような体制を構築する必要性を感じた。
- ハ 品質保証部では、今まで在宅勤務を実施した経験もなかったもので、簡単に、会社でやる仕事を、A氏が自宅に持ち帰ってやる程度と理解していたが、本人(K氏)の話聞き、事前に業務の見直し等(仕事の分担、連絡方法、役割等)の内部調整が必要だったと反省している。

4. 諸規定等の策定

上記4の在宅勤務就業を試行するにあたり、以下のとおり諸規定等を策定した。

(1) 在宅勤務規定

労働組合の意見書添付の上、労働基準監督署へ届け出した。(別紙3参照)

(2) 機密及び個人情報の守秘に関する誓約書

社内の役員会へ説明し、了承を得た。(別紙4参照)

・まとめ

今回の在宅勤務就業を試行することにより、本人(K氏)の仕事の能率化及び、通勤時間の削減等については効果を予測できた部分であったが、K氏が在宅勤務中で職場にいない場合でも、部下がクレーム対応処理、報告書の作成等に自ら取り組み、不明な点のみ指示を仰ぐ体制を築いたという部分は思わぬメリットに繋がった。

一方、K氏とその上司の双方が事前準備不足を指摘しているように、K氏が担当する仕事の範囲、連絡方法、職場内での役割(K氏の仕事の割り振り等)を明確にしておく必要があること、自宅から会社のデータを確認する為には、予めファイルを電子化しておく必要があることなどが分かった。

また、在宅勤務就労が可能な部署を特定させるために、全社的に高年齢者の就業「可否」調査を行った結果、27部・課・係のうち9箇所において在宅勤務が可能であることが分かり、再雇用終了後、更に雇用延長する者についても、部署によっては在宅勤務での対応を検討できることが判明した。

今回は試行ということで部署を限定して行ったが、今後は各部署で定年退職者が出ることから、当事業で得た経験、課題等をふまえて中長期的な取り組みをしていきたい。

高年齢者就業「可否」調査表

部署名 施設課 (設計)

工程名	作業名	必要力量 (具体的業務内容・必要スキル、経験)	60歳以上 適否	在宅勤 務可否	会社勤 務必要	現在の担当者 正、準社員 パート その他	時間 制約	委託 請負
シーラー 抜型	設計	①CADで作図出来る ②異常処置が出来る	○	○	×	正	×	○
	検収	①抜型の検収が出来る	○	×	○	正	×	○
切欠治具 治工具	設計	①CADで作図出来る ②異常処置が出来る	○	○	×	正	○	○
	検収	①治工具の検収が出来る	○	×	○	正	○	×
設備製作	設計	①図面が読める ②CADで作図出来る	○	○	×	正	○	○
	検収	①検収が出来る	○	×	○	正	○	×
マンドレ ル	設計	①図面が読める ②CADで作図出来る ③見積りが出来る ④異常処置が出来る	○	○	×	正	○	○
	検収	①マンドレルの検収が出来る	○	×	○	正	○	×
姿ゲージ	設計	①CADで作図出来る ②異常処置が出来る	○	○	×	正	○	○
	検収	①姿ゲージの検収が出来る	○	×	○	正	○	×
金型	設計	①図面が読める ②金型設計が出来る	○	○	×	正	○	○
	検収	①金型の検収が出来る	○	×	○	正	○	×
	製作・管 理	①金型管理システムを理解している	○	×	○	正	○	×

高年齢者就業「可否」調査一覧表

部署・課・係 (作業現場)	イ.60歳以上 雇用適否	ロ.在宅勤 務可否	ハ.会社勤 務必要	ニ.時間制 約	ホ.委託請 負
1.総務課、「労務係・経理係」		×	×		
2.営業		×	×	×	×
3.製造一課「混練工程」		×		×	×
4.製造一課「シーラント工程」		×		×	×
5.一押係		×			
6.二押係		×	×	×	
7.管理課「加工係」	×	×	×	×	
8.管理課「接続係」	×	×			×
9.品証部「検査・出荷」		×			×
10.品証部「スタッフ」		×			×
11.品証部「試験係」		×		×	×
12.施設課「設計」		×	×	×	×
13.施設課「共通」		×			×
14.施設課「保全・工作」		×		×	
15.施設課「木工・電気・ボイラー」		×	×	×	
16.フロット係	×	×		×	×
17.資材課	×	×			×
18.セフティーコーン係		×			
19.技術部「材料技術課」	×	×			×
20.生産技術課「試作・生産準備」		×	×		×
21.建材課「設計」		×	×		×
22.建材課「拾い出し」			×		
23.入善工場(W/S関係)		×			×
24.入善工場2		×			×
25.入善工場(シリコン)	×	×			
26.原価企画室		×		×	×
27.ホース係		×			×

(イ)就業 「○可・ どちらでも良い・×否」(ロ)「 可・×否」

(ハ)「 必要・×必要なし」(ニ)「 有り・×なし」(ホ)「 可・×不可」

在宅勤務規程

(目的)

第1条 この規程は、就業規則第 条に規定する在宅勤務者の就業に関する事項を定める。
この規程に定めのない事項については、就業規則の定めるところによる。

(在宅勤務の定義)

第2条 在宅勤務とは、従業員が所属する事業所（以下「所属部署」という）を離れて、
自宅で業務に従事することをいう。

2 前項により在宅勤務する者を「在宅勤務者」という。

3 賃金計算期間の所定勤務日をすべて在宅勤務する場合を「全部在宅勤務」という。

(対象者)

第3条 在宅勤務の対象者は、次の各号の条件をすべて満たすものとする。

(1) 満年齢60歳以上の者、 当面の運用

(2) 従業員の自宅で業務を遂行することにより、作業能率又は生産性の向上が認められる者

(許可基準及び申請)

第4条 会社は在宅勤務を希望する社員の業務内容、自宅の作業環境等を会社が適正である場合に限り在宅勤務を許可するものとする。

2 在宅勤務を希望する者は、「在宅勤務許可申請書」を作成し、所属長を通じて総務部に提出し許可を受けなければならない。

(在宅勤務日・期間)

第5条 在宅勤務は6ヶ月以内の期間とする。但し更新を妨げない。

(禁止事項)

第6条 在宅勤務を許可された者は、在宅勤務を許可された日又はその期間について自宅の作業場所に業務遂行に必要な機器、備品等を持ち込んで서는ならない。但し会社がやむを得ないと認めた場合はこの限りでない。

(労働時間)

第7条 在宅勤務者の労働時間は、原則として就業規則第 条の範囲内で別途取交わす「労働契約書」に定めるところによる。

(欠勤等)

第8条 在宅勤務者が欠勤又は勤務時間中に私用のために勤務を一部中断する場合は、事前に申し出て許可を得なければならない。但しやむを得ない事情で事前に申出ることが出来なかった場合は、事後速やかに届けなければならない。

機密及び個人情報の守秘に関する誓約書

平成19年6月1日

北星ゴム工業株式会社
代表取締役 米屋 正弘 殿

住所

氏名

印

私、 は

業務を遂行するにあたり、次の機密及び個人情報守秘に関する事項を遵守します。

- 1．業務を遂行する過程で知り得る一切の機密情報を、当社及び当社顧客の機密情報と認識し、私に対する指揮命令者を除く当社役員、社員等の従事者及びその他の第三者に漏洩若しくは開示を致しません。又、自己の利益のための者若しくは当社と競合する他の事業者その他第三者にも機密情報を漏洩又は開示をしません。
- 2．この場合の機密情報とは、機密資料としての区分、機密資料名の具体的列記、機密資料の守秘期間等の機密若しくは秘密である旨を明示されており又は社会通念として秘密内容であることが明白なものの情報であることを確認します。
- 3．取り扱う個人情報については、私に対する指揮命令者を除く当社役員、社員などの従事者及びその他の第三者に漏洩若しくは開示を致しません。また、自己の利益のための者若しくはその他の第三者に個人情報を漏洩または開示を致しません。さらに個人情報の取扱いは業務の遂行上正当な理由のある場合に限定して行います。
- 4．個人情報とは、当該本人に関する全ての情報（私生活に関するものには限られない）であって、かつ具体的に特定の当該本人の氏名、連絡先若しくは住所等の明らかとなる事項（識別情報）の事を指し、いかなる漏れる手段を問わずプライバシー侵害の不法行為（民法709条）ともなり、漏れないように取扱わなくてはならない事項であることを確認します。