

テレワーク実施時の 労務管理上の留意点



飛田あゆみ社会保険労務士事務所
特定社会保険労務士 飛田あゆみ

■本日の内容 （目次）

- テレワークについて
- 労働基準関係法令の適用及び留意点等
 - 1 労働基準関係法令の留意点
(労働時間等)
 - 2 長時間労働対策について
 - 3 労働安全衛生法の適用及び留意点
 - 4 労働災害の補償に関する留意点
 - 5 その他テレワークの制度を適切に導入
実施するに当たっての留意点



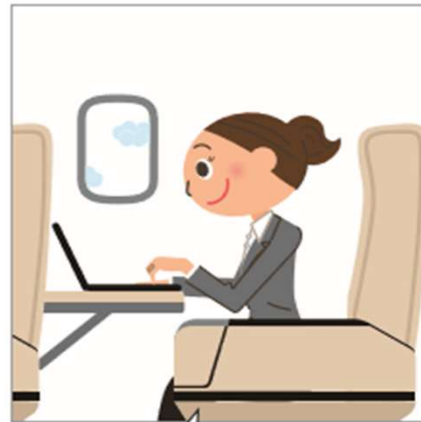
■テレワークの分類、形態ごとの特徴

在宅勤務



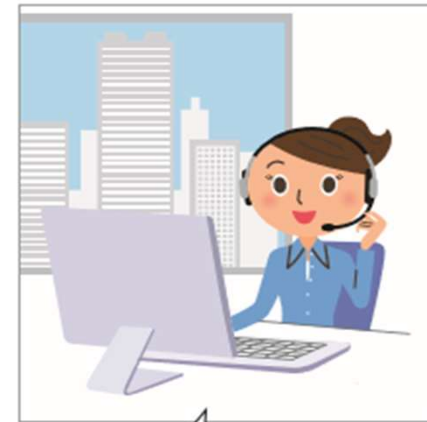
オフィスに出勤せず自宅で仕事を行う形態
通常、週に1~2日程度が多い。
半日在宅勤務という働き方もある。

モバイルワーク



顧客先、移動中、出張先のホテル、交通機関の社内、喫茶店などで仕事を行う形態

サテライトオフィス勤務



自社専用のサテライトオフィスや共同利用型のテレワークセンターで仕事を行う形態

■テレワーク メリット（労働者 使用者）

労働者

- 通勤時間の短縮、通勤に伴う精神的・身体的負担の軽減
- 業務効率化、時間外労働の削減
- 育児や介護と仕事の両立の一助となる
- 仕事と生活の調和を図ることが可能 等

従業員

（テレワーク実施者）の感じる効果



使用者

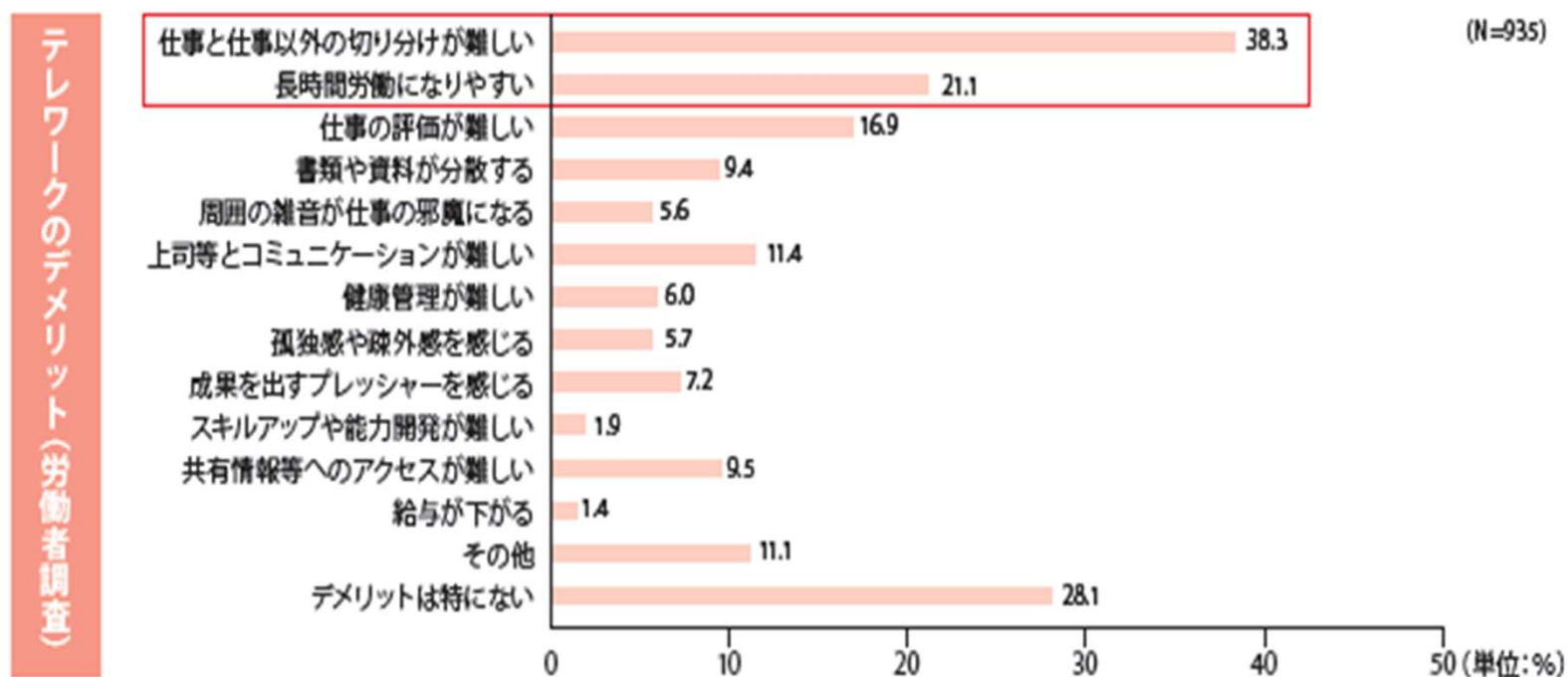
- 業務効率化による生産性の向上
- 育児・介護等を理由とした労働者の離職の防止
- 遠隔地の優秀な人材の確保
- オフィスコストの削減 等

企業

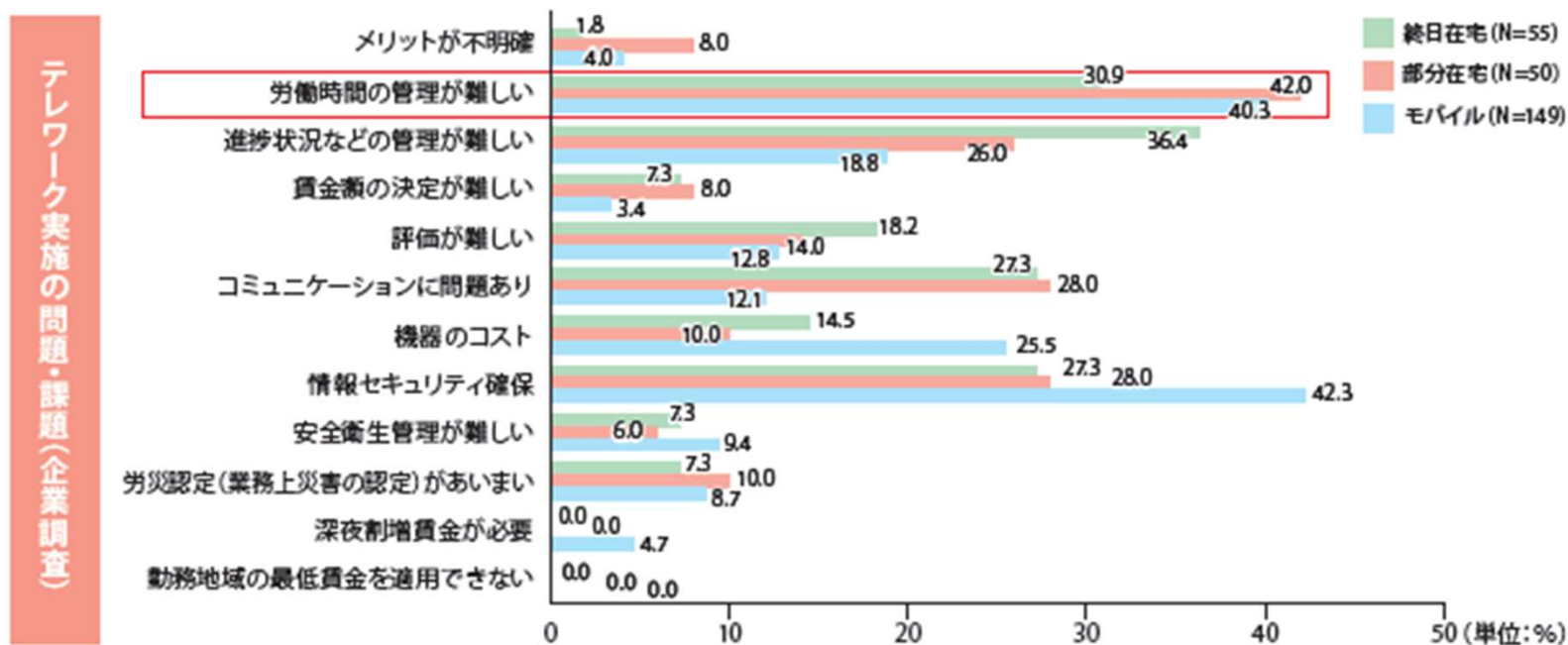
（経営者・推進担当者）の感じる効果



■テレワークの問題や課題 1



■テレワークの問題や課題 2



【平成27年 JILPT 情報通信機器を利用した多様な働き方の実態に関する調査より】

■労働基準関係法令の適用

労働基準法上の労働者については、テレワークを行う場合においても、労働基準関係法令が適用されます。

- 労働基準法（昭和22年法律第49号）
 - 最低賃金法（昭和34年法律第137号）
 - 労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）
 - 労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号）
- など

よって、テレワーク実施時においても、これらの法令を遵守する必要があります。

■労働基準法の適用と留意点

留意点1 労働条件明示

使用者は、労働契約を締結する際、労働者に対し、賃金や労働時間のほかに、就業の場所に関する事項等を明示しなければなりません。(労働基準法第15条、労働基準法施行規則(昭和22年厚生省令第23号)第5条第1項第1の3号)。

労働者に対し就労の開始時にテレワークを行わせることとする場合には、就業の場所としてテレワークを行う場所を明示しなければなりません。

労働者がテレワークを行うことを予定している場合

自宅やサテライトオフィス等、テレワークを行うことが可能である就業の場所を明示することが望ましい

労働者が専らモバイル勤務をする場合等、業務内容や労働者の都合に合わせて働く場所を柔軟に運用する場合

就業の場所についての許可基準を示した上で、「使用者が許可する場所」といった形で明示することも可能

■ 労働基準法の適用と留意点

留意点 2 労働時間の適正な把握

「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ガイドライン」
の主なポイント（抜粋）

- 労働時間とは使用者の指揮命令下に置かれている時間であり、使用者の明示又は黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間に当たること
- 使用者は、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、適正に記録すること

■ 労働基準法の適用と留意点

留意点3 テレワークに際して生じやすい事象（中抜け時間）

▶ いわゆる中抜け時間について

在宅勤務等のテレワークに際しては、一定程度労働者が業務から離れる時間が生じやすいと考えられます（いわゆる中抜け時間）。

中抜け時間について、使用者が業務の指示をしないこととし、労働者が労働から離れ、自由に利用することが保障されている場合

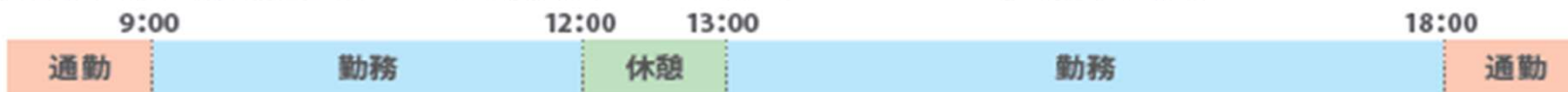
- その開始と終了の時間を報告させる等により、休憩時間として扱い、労働者のニーズに応じ、始業時刻を繰り上げる、又は終業時刻を繰り下げることが可能。
- 休憩時間ではなく時間単位の年次有給休暇として取り扱うことが可能。

■労働基準法の適用と留意点

留意点3 テレワークに際して生じやすい事象（中抜け時間）

テレワーク時の中抜けの取扱例

- 通常の労働時間（始業時刻9:00／終業時刻18:00／休憩12:00～13:00（1時間）の場合）



- 在宅勤務を実施する場合



- いわゆる中抜けをする場合

休憩時間として扱い、終業時刻を繰り下げの場合 ← 始業・終業時刻の変更が行われる旨、就業規則に記載が必要



時間単位の年次有給休暇として取り扱う場合 ← 労使協定の締結が必要



■労働基準法の適用と留意点

留意点4 労働時間の適正な把握（フレックスタイム制）

清算期間やその期間における総労働時間等を労使協定において定め、清算期間を平均し、1週当たりの労働時間が法定労働時間を超えない範囲内において、労働者が始業及び終業の時刻を決定し、生活と仕事との調和を図りながら効率的に働くことのできる制度



テレワークにおいても本制度を活用することが可能

○例えば以下のような運用が可能

- ・労働者の都合に合わせて、始業や終業の時刻を調整すること
- ・オフィス勤務の日は労働時間を長く、一方で在宅勤務の日の労働時間を短くして家庭生活に充てる時間を増やすこと

○いわゆる中抜け時間（8ページ参照）についても、労働者自らの判断により、その時間分その日の終業時刻を遅くしたり、清算期間の範囲内で他の労働日において労働時間を調整したりすることが可能

■労働基準法の適用と留意点

留意点5 労働時間の適正な把握（みなし労働時間制）

事業場外みなし労働時間制適用の要件1

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

事業場外みなし労働時間制適用の要件2

随時使用者の具体的な指示に基づいて業務を行っていないこと

上記2つの要件を満たさなければ、労働時間を算定することが困難と判断されません！

■ 労働基準法の適用と留意点

留意点 6 労働時間の適正な把握 (裁量労働制)

	専門業務型裁量労働制(労働基準法第38条の3)	企画業務型裁量労働制(労働基準法第38条の4)
対象	<p>専門性が高い業務に従事する労働者</p> <p>(例) ・<u>新商品や新技術の研究開発</u> ・<u>情報処理システムの設計</u>、 ・<u>人文科学や自然科学の研究</u> <u>コピーライター、新聞記者等</u> (厚生労働省令及び大臣告示で規定)</p>	<p>事業の運営に関する事項についての企画、立案、調査及び分析の業務に従事する労働者</p> <p>(例) ・<u>企業の企画部門で経営環境を調査分析し、経営計画を策定する労働者</u></p>
労働時間	労使協定で定めた時間 を労働したものとみなす。	労使委員会の決議で定めた時間 を労働したものとみなす。

■ 労働基準法の適用と留意点

留意点7 労働時間の適正な把握（時間外・休日労働の労働時間管理）

実労働時間やみなされた労働時間が
法定労働時間を超える場合
や
法定休日に労働を行わせる場合

時間外労働・休日労働に関する協定（36協定）
の締結、届出及び割増賃金の支払が必要

現実に深夜に労働した場合

深夜労働に係る割増賃金の支払が必要

■ 長時間労働対策

留意点 1 テレワークに際して生じやすい事象

テレワークにおける長時間労働等を防ぐ手法としては、以下のような手法が考えられます。

1
メール送付の抑制

2
システムへのアクセス制限

3
テレワークを行う際の
時間外・休日・深夜労働の原則禁止等

4
長時間労働等を行う労働者への注意喚起

■長時間労働対策

留意点2 時間外労働 規定例

在宅勤務者の時間外労働、休日労働及び深夜労働について所属長の許可制とする場合の規定例

□テレワーク勤務規程（時間外及び休日労働等）

第〇条 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きを経て所属長の許可を受けなければならない。

- 2 時間外及び休日労働について必要な事項は就業規則第〇条の定めるところによる。
- 3 時間外、休日及び深夜の労働については、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。

在宅勤務者の時間外労働、休日労働及び深夜労働について原則認めない場合の規定例

□テレワーク勤務規程（時間外及び休日労働等）

第〇条 在宅勤務者については、原則として時間外労働、休日労働及び深夜労働をさせることはない。

ただし、やむを得ない事由がある場合は所定の手続きを経て所属長の許可を受けなければならない。

2~3（以下略）

■ 労働安全衛生法の適用及び留意点

留意点 1 安全衛生関係法令の適用

- ◆必要な健康診断とその結果等を受けた措置（労働安全衛生法第66条から第66条の7まで）
- ◆長時間労働者に対する医師による面接指導とその結果等を受けた措置（同法第66条の8及び第66条の9）及び面接指導の適切な実施のための時間外・休日労働時間の算定と産業医への情報提供（労働安全衛生規則（昭和47年労働省令第32号）第52条の2）
- ◆ストレスチェックとその結果等を受けた措置（労働安全衛生法第66条の10）

等の実施により、テレワークを行う労働者の健康確保を図ることが重要です。

■労働安全衛生法の適用及び留意点

留意点2 作業環境整備の留意（自宅等におけるテレワーク）

照明及び採光
ディスプレイを用いる場合のディスプレイ画面上における照度は500ルクス以下、書類上及びキーボード上における照度は300ルクス以下とすること。また、ディスプレイ画面の明るさ、書類及びキーボード面における明るさと周辺の明るさの差はなるべく小さくすること。

500ルクス以下

300ルクス以上

その他
換気、温度及び湿度の調整、空気調和、静電気除去、休憩等のための設備等について事務所衛生基準規則に定める措置等を講じること

照明及び採光
室内は、できるだけ明暗の対照が著しくなく、かつ、まぶしさを生じさせないようにすること

グレアの防止
ディスプレイについては、必要に応じ、次に掲げる措置を講ずること等により、グレア防止を図ること。
イ ディスプレイ両面の位置、前後の傾き、左右の向き等を調整させること
ロ 反射防止型ディスプレイを用いること
ハ 間接照明等のグレア防止用照明器具を用いること
ニ その他グレアを防止するための有効な措置を講じること

騒音の低減措置
VDT機器及び周辺機器から不快な騒音が発生する場合には、騒音の低減措置を講じること

■労働安全衛生法の適用及び留意点

留意点1 労働災害の補償（自宅等におけるテレワーク）

事例

自宅で所定労働時間にパソコン業務を行っていたが、トイレに行くため作業場所を離席した後、作業場所に戻り椅子に座ろうとして転倒した事案。

これは、業務行為に付随する行為に起因して災害が発生しており、私的行為によるものとも認められないため、業務災害と認められる。



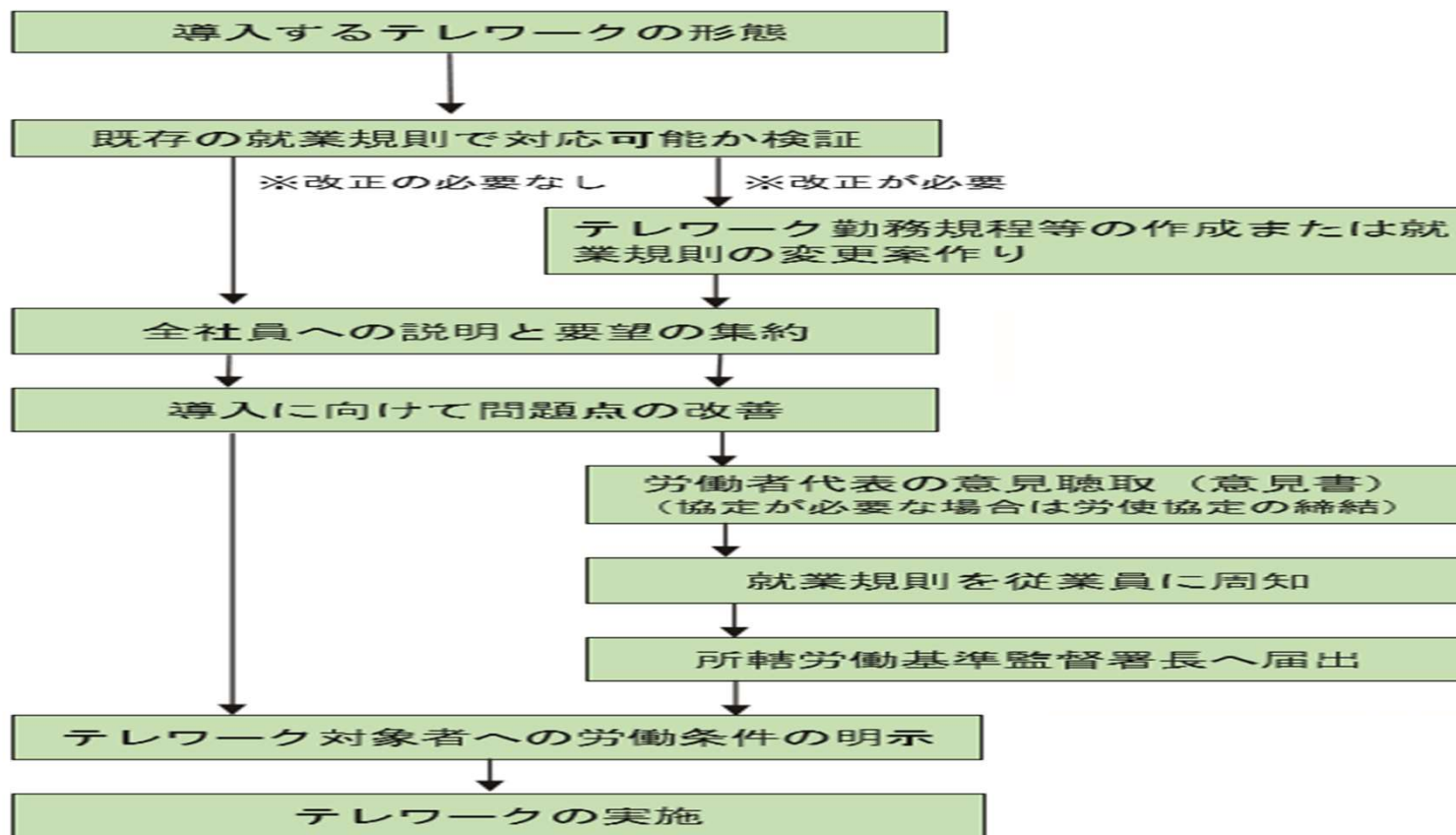
個別の事案については、管轄の都道府県労働局・労働基準監督署にご相談ください。

■テレワーク勤務に必要な社内ルールづくり検証項目チェックリスト

検証項目	内 容	チェック
就業場所の明示	在宅勤務の場合は就業場所を「自宅」と書面で明示しなければならない。 「テレワーク勤務辞令」等の作成	<input type="checkbox"/>
テレワーク勤務の適性	業務に慣れていない新入社員や自己管理能力の低い従業員にはテレワーク勤務を許可しないような一定の基準を取り決め「テレワーク実施申請書」等で執務環境やテレワークの頻度を申請させる	<input type="checkbox"/>
業務連絡・報告の方法	始業・終業時の連絡方法や日常業務の進捗や報告方法等をルール化する必要がある、又テレワーカーへ指示する業務連絡の方法についてもルール化する必要がある。(メールや文書で行うことが望ましい)	<input type="checkbox"/>
労働時間	既存の就業規則が導入するテレワーク勤務に適用できるか ※変更する場合は「就業規則・諸規程改定」を参照	<input type="checkbox"/>
人事評価制度	既存の賃金制度で不利益が生じないか	<input type="checkbox"/>
手当	テレワーク勤務の実施頻度等による別の通勤手当支給基準を設ける必要があるかどうか。通信費や水道光熱費等の負担に代わる「在宅勤務手当」等を設ける必要があるかどうか	<input type="checkbox"/>
服務規律	既存の就業規則でテレワーク勤務時の服務規律が保てるかどうか	<input type="checkbox"/>
情報セキュリティ	情報(文書・電子データ)の持ち出しルールが既存の規定で対応できるか、又、在宅勤務の場合の自宅環境やモバイル勤務の場合のノートパソコンの取扱いルールが必要か	<input type="checkbox"/>

その他：労務管理 教育・研修 緊急時の対応 費用負担の清算 回覧物・定期会議

■社内ルールのフロー図



■テレワークの導入・実施に関する資料集

▶ 厚生労働省ホームページ

URL : <http://www.mhlw.go.jp/>

※ホームページ内で「テレワーク普及」と検索。以下の順番に選択しても、ご参照いただけます。

ホーム > 政策について	> 分野別の政策一覧	> 雇用・労働	> 労働基準
> 仕事と生活の調和	> テレワーク普及促進関連事業		

▶ テレワーク相談センター

テレワークの導入や実施時における労務管理上の課題などについて、個別企業からの相談に対応する「テレワーク相談センター」を設置しています。

URL : <http://www.tw-sodan.jp/>

※「テレワーク相談センター」で検索