

2024年2月14日(水)

主催:厚生労働省

令和5年度 テレワーク2月集中セミナー第二弾

# テレワーク実施時の労務管理上の留意点 テレワーク・ガイドラインの解説

～テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン～  
(労働時間、安全衛生を除く)



社会保険労務士法人NSR

テレワークスタイル推進室 CWO

社会保険労務士 武田 かおり

1

## テレワーカー筋15年!! 武田かおり プロフィール

### 社会保険労務士法人NSR



テレワークスタイル推進室 CWO

**武田かおり**

社会保険労務士  
総務省地域情報化アドバイザー、テレワークマネージャー  
一般社団法人日本テレワーク協会 客員研究員  
日本テレワーク学会 学会員



お問合せページ  
nsr-j.com



#### <テレワーク関係略歴>

2008年～ テレワーク専門相談員就任  
2016年～ 社会保険労務士法人NSRの役員就任  
2019年～(一社) 日本テレワーク協会 客員研究員就任

#### <テレワーク推進活動>

2008年テレワーク専門相談員就任後、厚生労働省・総務省事業等政府事業主催セミナー他、企業団体向けセミナー講演500件以上登壇、テレワーク導入支援・相談1000件以上対応。

#### <テレワーク関係著書・執筆・動画>

2009年 社団法人全国労働基準関係団体連合会  
「在宅勤務一導入のポイントと企業例」共著  
2016年 労働新聞「テレワーク導入最前線」(全24回)連載  
2018年 日経ムック『実践! テレワークで「働き方改革」』監修  
2018年 同友館「地域とヒトを活かすテレワーク」共著  
2018年 日本法令「テレワーク導入・運用の教科書」共著  
2019年 内閣府「カエル! ジャパン通信Vol.136コラム」執筆  
2020年 明南経営「LCG人事労務管理WEBカレッジ」  
2020年 日経文庫「いまさら聞けないテレワークの常識」  
(最新刊)  
他、新聞・雑誌・TV出演多数。



NSR Copyright © NSR All Rights Reserved

2

2

# 1. テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン(テレワークガイドライン)

テレワークガイドライン

■テレワークガイドラインにおける「テレワーク」とは、**労働者が情報通信技術を利用して行う事業場外勤務**



令和3年  
3月25日  
改定

テレワークガイドラインパンフレット  
(<https://www.mhlw.go.jp/content/000828987.pdf>)

■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も、以下のような**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)

(参考)改定ガイドラインの目次

- 趣旨
- テレワークの形態
- テレワークの導入に際しての留意点
  - テレワークの推進に当たって
  - テレワークの対象業務
  - テレワークの対象者等
  - 導入に当たっての望ましい取組
- 労務管理上の留意点
  - テレワークにおける人事評価制度
  - テレワークに要する費用負担の取扱い
  - テレワーク状況下における人材育成
  - テレワークを効果的に実施するための人材育成
- テレワークのルールの策定と周知
  - 労働基準関係法令の適用
  - 就業規則の整備
  - 労働条件の明示
  - 労働条件の変更
- 様々な労働時間制度の活用
  - 労働基準法に定められた様々な労働時間制度
  - 労働時間の柔軟な取扱い

第二弾

(3)業務の性質等に基づく労働時間制度

- 7 テレワークにおける労働時間管理の工夫
  - テレワークにおける労働時間管理の考え方
  - テレワークにおける労働時間の把握
  - 労働時間制度ごとの留意点
  - テレワークに特有の事象の取扱い
    - ア中抜け時間
    - イ勤務時間の一部についてテレワークを行う際の移動時間
    - ウ休憩時間の取扱い
    - 工時間外・休日労働の労働時間管理
    - オ長時間労働対策
- 8 テレワークにおける安全衛生の確保
  - 安全衛生関係法令の適用
  - 自宅等でテレワークを行う際のメンタルヘルス対策の留意点
  - 自宅等でテレワークを行う際の作業環境整備の留意点
  - 事業者が実施すべき管理に関する事項
- 9 テレワークにおける労働災害の補償
- 10 テレワークの際のハラスメントへの対応
- 11 テレワークの際のセキュリティへの対応

第三弾

第一弾

NSR Copyright © NSR All Rights Reserved

3

3

# 2. テレワークの定義と形態

テレワークガイドライン

■「テレワーク」とは ※テレワーク：「tele=離れたところで」と「work=働く」を合わせた造語

「**情報通信技術(ICT)を活用した、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方**」

■テレワークの形態

サードワークプレイス(オフィスや自宅以外の場所)

働く場所による区分 →

※「労働者性」に注意  
就業形態による区分 ↓



通勤を要しないことから、通勤に要する時間を柔軟に活用できる。災害時や仕事と生活との両立に資する働き方。

通勤時間を短縮しつつ、作業環境の整ったサテライトオフィスで仕事を行う働き方。

外勤における移動時間を利用するなど、業務の効率化を図ることが可能な働き方。

普段のオフィスとは異なる場所で余暇を楽しみつつ仕事を行う。モバイル勤務サテライトオフィス勤務の一形態。

NSR Copyright © NSR All Rights Reserved

4

4

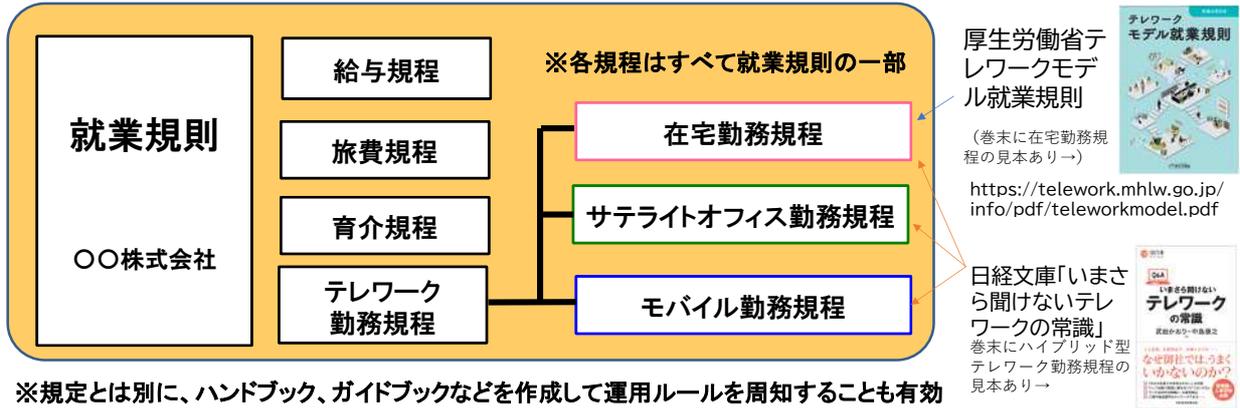
### 3. 就業規則の整備

テレワークガイドライン

#### ■テレワークを円滑に実施するためには

使用者は労使で協議して策定したテレワークのルールを就業規則に定め、労働者に適切に周知することが望ましい

各規程は所轄労働基準監督署への届出、周知が必要



※規定とは別に、ハンドブック、ガイドブックなどを作成して運用ルールを周知することも有効

### 4. 就業規則改定及び規程作成における検討事項

#### ■テレワークの目的

・ワークライフバランスの実現、育児・介護・傷病との両立、生産性の向上等

#### ■対象者

・自宅の就業環境、個人的理由(育児・介護・傷病・遠距離)、勤続年数、等級、業務内容等

#### ■就業場所

・自宅、サテライトオフィス、**会社が定める場所**、会社が禁止する場所を列挙する等

#### ■利用頻度、単位、期間

・制限なし、週〇日、月〇日、週〇日以上出社、1日単位、半日単位、災害等による交通障害、感染症の流行等事情や個人的事情、トライアル期間、取り消しルール設定等

#### ■労働時間制度

・通常の労働時間制(始業時間選択の可否)、フレックスタイム制、裁量労働制等

#### ■労働時間の把握

・クラウド勤怠に打刻、PC起動時間、始業終業メールやチャット、日報、データ入力、オンライン常時接続による現認等



## 7. テレワークの導入に際しての留意点「テレワークの対象業務」

テレワークガイドライン

性格上テレワークを実施することが難しい業種・職種があると考えられる



など

### エッセンシャルワーカーなどが従事する業務



個別の業務によっては実施できる場合がある



仕事内容の本質的な見直しを行うことが有用な場合がある

テレワークに向かないと安易に結論づけるのではなく、**管理職側の意識を変えることや、業務遂行の方法の見直しを検討することが望ましい。**

※オフィスに出勤する労働者のみに業務が偏らないよう、留意することが必要である。

出所：厚生労働省「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」を編集

NSR Copyright © NSR All Rights Reserved

9

9

## 8. テレワークの対象者選定時の留意点

テレワークガイドライン

テレワークを希望

テレワークを指示



実際にテレワークを実施するに当たっては、労働者本人の**納得の上**で、対応を図る必要がある。

短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律

労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律



業務について上司や同僚等に聞きたいことが多く、不安が大きい場合がある  
**コミュニケーションの円滑化に特段の配慮をすることが望ましい。**

派遣労働者のテレワークは、「派遣労働者等に係るテレワークに関するQ&A」参照。



[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000088382\\_00011.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000088382_00011.html)

NSR Copyright © NSR All Rights Reserved

10

10

## 9. 導入に当たっての望ましい取組

テレワークガイドライン

### 既存業務の見直し・点検

テレワークをしやすい業種・職種であっても



資料を紙で  
上司に説明

不必要な押  
印や署名



対面での会議が必須

テレワークの導入・実施の障  
壁となっているケースがある

不必要な押印や署名の廃止

書類のペーパーレス化

決裁の電子化

オンライン会議の導入

等  
が  
有  
効

職場内の意識改革をはじめ、業務の進め  
方の見直しに取り組むことが望ましい。

### 円滑なコミュニケーション

円滑に業務を遂行する観点からは、  
働き方が変化する中でも、労働者  
や企業の状況に応じた適切なコ  
ミュニケーションを促進するた  
めの取組を行うことが望ましい。

コミュニケーションを  
促進するための取組



職場と同様にコミュニケーション  
を取ることができるソフトウェア  
導入等も考えられる。

### グループ企業単位等での実施の検討

職場の雰囲気等でテレワークを  
実施することが難しい場合もある。



企業のトップ  
や経営層



テレワークの必要性を十分に  
理解し、方針を示すなど

企業全体として取り組む必要がある



一人、一企業のみでテレワークを推進  
することが困難な場合がある

グループ企業や、業界単  
位などを含めたテレワ  
ークの実施の呼びかけを行  
うことも望ましい。

## 10. テレワークにおける人事評価制度のポイント

テレワークガイドライン

### テレワークにおける人事評価制度

基本

人事評価は、企業が労働者に対してどのような働きを求め、どう処  
遇に反映するかといった観点から、企業がその手法を工夫して、適  
切に実施すること

テレワークは、非対面の働き方であるため、個々の労働者の業務遂  
行状況や、成果を生み出す過程で発揮される能力を把握しづらい側  
面がある

上司は、部下に求める内容や水準等をあらかじめ具体的に示し  
ておく

評価対象期間中には、必要に応じてその達成状況について労  
使共通の認識を持つための機会を柔軟に設ける 望ましい

特に行動面や勤務意欲、態度等の情意面を評価する企業は、評  
価対象となる具体的な行動等の内容や評価の方法をあらかじめ  
見える化し、示すこと 望ましい



人事評価の評価者

非対面の働き方において適正な評価を実施できるよう、

評価者に対する訓練等

の機会を設ける等の工夫が考えられる。



### 適切な人事評価とはいえない

時間外、所定外深  
夜又は休日のメー  
ル等に対応しな  
かったことを理由

テレワークを実施  
せずにオフィスで  
勤務していること  
を理由

不利益な人事評  
価を行うこと

オフィスに出勤して  
いる労働者を高く  
評価すること等



テレワーク勤務者



オフィス勤務者

評価方法と区別する際

誰もがテレワーク  
を行えるようにす  
ることを妨げない  
ように工夫

あらかじめテレ  
ワークを選択しよ  
うとする労働者に  
対して当該取扱い  
の内容を説明する  
こと 望ましい

望ましい

## 11.テレワーク状況下における人材育成

テレワークガイドライン



テレワークを推進する上で、社内教育等についても  
オンラインで実施することも有効である。



例

他の社員の営業の姿を大人数の  
後輩社員がオンラインで見て学ぶ

動画にして  
いつでも学べるようにする



テレワークを実施する際には、新たな機器やオンライン会議ツール等を使用する場合があります、一定のスキルの習得が必要となる場合がある



テレワークを導入した初期  
機材を新規導入した時



必要な研修等を行うことも有用

テレワークを行う労働者について、社内教育や研修制度に関する定めをする場合  
就業規則に規定しなければならない

(労働基準法第 89 条第7号)



NSR Copyright © NSR All Rights Reserved

13

13

## 12. テレワークに要する費用負担の取扱い

テレワークガイドライン

■テレワークを行うことによって労働者に過度の負担が生じることは望ましくありません。



負担



個々の企業ごとの業務内容、物品の貸与  
状況等により、費用負担の取扱いは様々

労使のどちらがどのように負担するか

使用者が負担する場合における限度額

労働者が使用者に費用を請求する場合の  
請求方法

あらかじめ労使で  
十分に話し合い

労働者に情報  
通信機器等、  
作業用品その  
他の負担をさ  
せる定めをす  
る場合



就業規則  
に規定し  
なければ  
ならない

労働基準法第八十九条五号



在宅  
勤務



通話料

インターネット利用料

労働者個人が契約した電話回線等



電気料金等

NSR Copyright © NSR All Rights Reserved

14

14

## 【ご案内】テレワーク相談センター【厚生労働省・総務省】

**テレワーク相談センター**  
「労務管理」から「ICT活用」まで、テレワークに関するご相談に  
企業のテレワーク導入に精通した相談員が対応します

**相談無料**

**電話**  
フリーダイヤル  
0120-260-090

**メール**  
専用アドレス  
telework.sodan@lec.co.jp

**面談**  
相談センター来訪  
(要事前予約)  
住所は裏面に掲載

コンサルティングをご希望の場合はテレワークマネージャーをご案内します

**労務管理・ICTのコンサルティング**  
テレワーク導入を検討中の企業にテレワークマネージャーがサポート  
無料で3回のコンサルティングが受けられます

**3回まで無料**

1回目 | 現状把握 → 2回目 | 導入準備 → 3回目 | 導入後フォロー

労務管理・ICT活用の  
相談&コンサルティング(1時間×3回)が無料で  
受けられます!!

- テレワーク導入時の就業規則に関すること
- テレワーク時の労働時間管理に関すること
- テレワークに適したシステムやICT機器に関すること
- テレワーク実施時の情報セキュリティに関すること
- その他テレワークにおける労務管理やICT活用に関すること

↓コンサルティング申し込み↓  
<https://telework.mhlw.go.jp/consulting/>

Tel:0120-260-090

# テレワークで選ばれる企業になる!



ご清聴ありがとうございました。



社会保険労務士  
武田 かおり

<https://www.nsr-j.com>

Mail : kao@nsr-j.com