
在宅勤務制について

2010年10月7日
社会保険労務士法人 大野事務所

目次

1. ワーク・ライフ・バランスの実現にむけて
 - － 社会・企業・働く人を取り巻く環境
 - － ワーク・ライフ・バランスとは
 - － ワーク・ライフ・バランス実現のための人事施策
 - － 働く場所を特定しない働き方

2. テレワークに関する調査結果
 - － テレワーク人口実態調査
 - － 企業のテレワークの実態に関する調査

3. 在宅勤務制度
 - － 期待されるメリット
 - － 在宅勤務制度のルールづくり

4. むすびにかえて

1.ワーク・ライフ・バランスの実現にむけて

- 社会・企業・働く人を取り巻く環境
- ワーク・ライフ・バランスとは
- ワーク・ライフ・バランス実現のための人事施策
- 働く場所を特定しない働き方

社会・企業・働く人を取りまく環境の変化

1. 日本の労働人口の変化

少子高齢化で減少へ。労働力の確保が必要。(女性、高齢者、外国人)

2. 市場の変貌

国際間・企業間競争の激化。労働市場でも人材獲得競争が激化。

3. 産業構造の変化

サービス経済化(第三次産業へ就業人口がシフト)

4. 雇用構造(就業構造)の変化

単一的長期雇用慣行から多様な雇用形態へ。働き方の二極化。

5. 雇用紛争の形態の変化

集团的労働争議から個別労働紛争へ

ワーク・ライフ・バランス(WLB)とは

- 「仕事と生活の調和」
- 経済財政改革の基本方針2007(骨太方針)
 - ワーク・ライフ・バランス憲章

共通認識

働き方の二極化
共働き世帯の増加と変わらない働き方・役割分担意識

仕事と生活の間で問題を抱える人の増加
☆ 非正規労働者の増加
☆ 長時間労働
☆ 働き方の選択肢の制約

結婚や子育てへのためらい
→急速な少子化の要因
働き方の選択肢が限定
→多様な人材を生かすことができない

個人の生き方や人生の段階に応じて多様な働き方の選択を可能にする必要。
働き方の見直しが、生産性の向上や競争力の強化に「明日への投資」

仕事と生活の調和が実現した社会

「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、
仕事上の責任を果たすとともに、
家庭や地域生活などにおいても、
子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて
多様な生き方を選択・実現できる社会 」

関係者が果たすべき役割

企業と働く者	協調して生産性の向上に努めつつ、職場の意識や職場風土の改革とあわせ働き方の改革に自主的に取り組む。
国民	一人ひとりが自らの仕事と生活の調和をのあり方を考え、家庭や地域の中で積極的な役割を果たす。消費者として、求めようとするサービスの背後にある働き方に配慮する。
国	国民全体の仕事と生活の調和の実現は、我が国社会を持続可能で確かなものとする上で不可欠であることから、国は、国民運動を通じた気運の醸成、制度的枠組みの構築や環境整備などの促進・支援策に積極的に取り組む。
地方公共団体	仕事と生活の調和の現状や必要性は地域によって異なることから、その推進に際しては、地方公共団体が自らの創意工夫のもとに、地域の実情に応じた展開を図る。

企業が果たすべき社会的責任とワーク・ライフ・バランス

「仕事と生活の調和(WLB)推進のための行動指針」

仕事と生活の調和が実現した社会に必要な条件

- ①就労による経済的自立が可能な社会
- ②健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会
- ③多様な働き方・生き方が選択できる社会

(2007・12・18:内閣府政策統括官・共生社会政策担当)

労働CSRの具体的取組み事項

- ①人材育成
- ②キャリア形成支援
- ③仕事と生活の調和
- ④従業員の社会貢献
- ⑤男女の均等推進
- ⑥高齢者雇用
- ⑦障害者雇用
- ⑧若年者雇用
- ⑨安全衛生
- ⑩従業員の健康
- ⑪社会報告・CSRレポート

(2008年3月「働く人を大切にするヒント～労働分野における企業の社会的責任～」厚生労働省)

ワーク・ライフ・バランス関連法規

- ①労働契約法第3条第3項
- ②男女雇用機会均等法
- ③育児介護休業法
- ④次世代育成支援対策法

ワーク・ライフ・バランス実現のための人事施策

- 弾力的な労働時間制度の導入
 - － 変形労働時間制・フレックスタイム制
- 裁量労働制の導入
- 年次有給休暇取得の促進
 - － 計画年休の活用
 - － 半日休暇制度の導入
- 所定外労働の削減
- 多様なワーク・スタイルの導入
 - － 短時間勤務制度
 - － 在宅勤務制度
- 仕事と育児・介護の両立支援

働く場所を特定しない働き方

テレワーク

テレ(Tele: 遠い、遠距離の)+ワーク(Work: 働く)
「(会社から)離れた(場所で)働く」



情報通信技術(IT)を活用した、場所や時間にとらわれない柔軟な働き方

テレワークの主な形態

雇用型	在宅勤務	仕事の内容にあわせ、オフィスのデスクではなく、自宅において仕事をする働き方
	モバイルワーク	電話連絡だけではなく、会社のサーバーにアクセスできる環境で、施設に依存せずどこでも仕事が可能な働き方
	施設利用型	サテライトオフィス、他事業所、プロジェクト・オフィスなどで一時的・短期的に作業をする働き方
自営型		ITを活用して場所と時間を自由に使った働き方をしている個人事業主や個人に近い小規模事業者

テレワーク人口倍増アクションプラン

- 2007年制定
- 2010年までに2005年比でテレワーカー人口比率倍増を図り、テレワーカーの就業者人口に占める割合2割を達成することを目標とする。

2.テレワークに関する調査結果

-テレワーク人口実態調査

-企業のテレワークの実態に関する調査

テレワーク人口実態調査

- 国土交通省 都市・地域整備局
- 2008年、2009年の調査から抜粋
- 調査方法および対象者
 - 全国の15歳以上の就業者を対象にしたWeb調査
 - 有効回答数:2008年→7,000件 2009年→24,000件
- 調査の目的
 - 我が国においてテレワークの普及を推進するために、その前提として現状におけるテレワークの実施状況とその内容、課題などを実態調査を通じて把握するとともに、テレワークの普及促進に向けた施策立案の基礎資料を整理することを目的とする。
- テレワーカーの定義
 - － 狭義テレワーカー
 - 仕事でITを利用している人、かつ、自分の所属する部署のある場所以外で、ITを利用できる環境において仕事を行う時間が1週間あたり8時間以上である人
 - － 広義テレワーカー
 - 仕事でITを利用している人、かつ、自分の所属する部署のある場所以外で、ITを利用できる環境において仕事を行っている人

テレワーク人口実態調査

- ・ 2008年の狭義テレワーカー率は全体で15.2%と2005年と比べて約5ポイントの増加となっている
- ・ 2008年の広義テレワーカー率は全体で46.0%と2005年と比べて約7ポイントの増加となっている
- ・ 2009年はどちらとも2008年と同程度となっている。

【狭義テレワーカー率】

	2002年	2005年	2008年	2009年
雇用型	5.7%	9.2%	14.3%	14.5%
自営型	8.2%	16.5%	21.0%	20.8%
全体	6.1%	10.4%	15.2%	15.3%

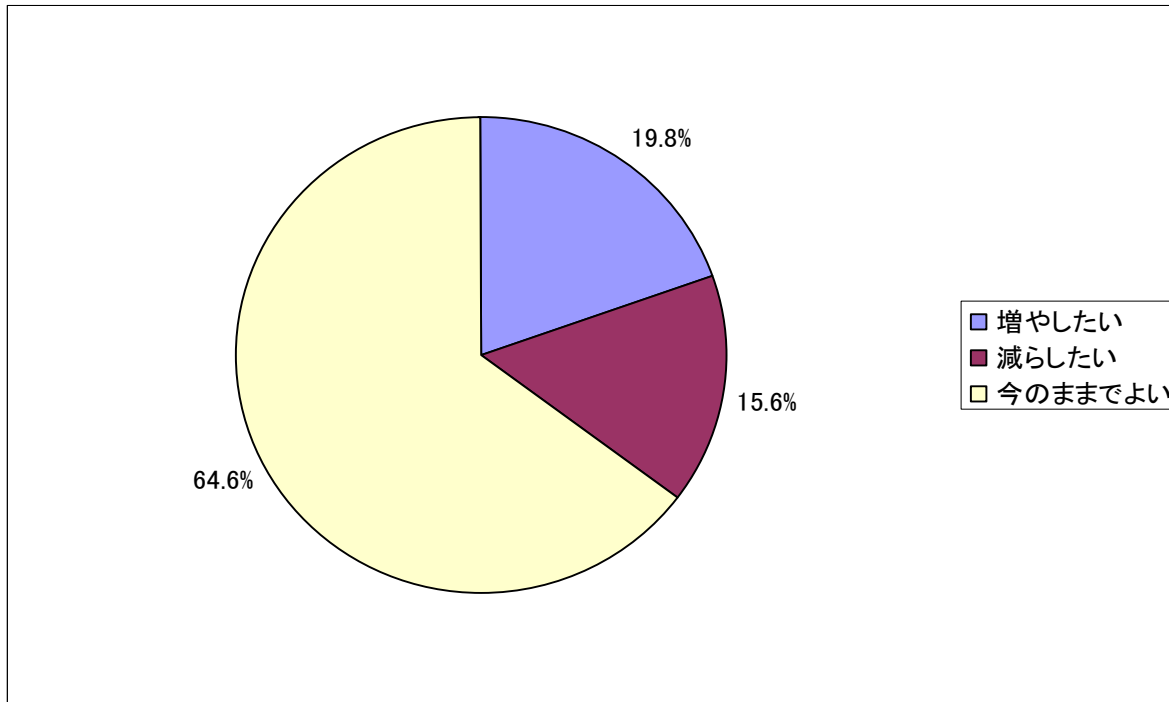
【広義テレワーカー率】

	2002年	2005年	2008年	2009年
雇用型	13.7%	36.0%	43.0%	42.3%
自営型	24.2%	54.0%	66.4%	64.6%
全体	15.6%	38.9%	46.0%	45.2%

(注) テレワーカー率とは、15歳以上の就業者に占めるテレワーカーの割合である。
テレワーカー率は、実態調査に基づくサンプルベースのテレワーカー比率を、通信利用動向調査によるインターネット利用率や就業構造基本調査による雇用者と自営業者の比率で補正して算出している。

テレワーク時間への意向(雇用型・自営型計)

- ・「主な仕事でIT利用」があると回答した人のうち、狭義テレワーカーに対する質問
(全体数1308人)
- ・「増やしたい」人の割合は19.8%となっており、「減らしたい」人(15.6%)を上回っている。



テレワークを増やしたい理由・減らしたい理由

増やしたい理由

1. 通勤時間の削減などにより自由に使える時間が増える	56.4%
2. 業務効率や顧客サービスが向上する	44.0%
3. 通勤の際の肉体的・精神的負担を減らせる	34.4%
4. 居住場所の選択肢が増える	18.1%
5. 育児や介護が必要な家族がいる	6.2%
6. 障害があり移動が困難	3.9%

減らしたい理由

1. 仕事の内容が在宅勤務などの働き方に向いていない・必要性なし	27.5%
2. 仕事に必要なデータや資料が整っていない	22.1%
3. 自分だけでは仕事の進捗管理や時間管理が難しい	20.6%
4. 在宅勤務等の働き方の社内制度がない	12.3%
5. 会社のセキュリティーに関するルールが厳しい	6.2%
6. 上司が仕事の成果を適切に評価してくれるか心配	8.8%
7. ITスキルが低い	7.8%
8. 上司や同僚とのコミュニケーションが不足するのではないかと心配	6.9%

(注) 「主な仕事でIT利用」があると回答した人のうち、「テレワーク時間を増やしたい」(259人)「テレワーク時間を減らしたい」(204人)と回答した狭義テレワーカーを対象としている。複数回答形式の設問。

企業のテレワークの実態に関する調査

- 労働政策研究・研修機構 実施
- 2008年1月末から3月
- 調査対象
 - 2008年1月現在の上場企業3,945社およびテレワーク協会加盟企業のうち上場していない企業50社
 - 回収数:414社
- 調査内容
 1. テレワークの導入状況
 2. 実施部門と対象者の選定方法
 3. テレワーク対象者に対する労働時間管理
 4. 会社が貸与または費用を負担しているもの
 5. テレワークを実施した目的と効果
 6. テレワーク実施上の問題や課題
 7. テレワークの今後の方向性
- 労政時報 第3751号(2009.6.12)

テレワークの導入状況

(%)

区分	完全在宅勤務	部分在宅勤務	モバイルワーク	セカンドオフィス
合計	(414社)100.0	(414社)100.0	(414社)100.0	(414社)100.0
会社の制度として認めている	2.4	2.2	3.1	2.2
制度はないが、上司の裁量 や習慣として実施	2.9	3.4	6.3	5.1
導入・実施を認める予定	0.5	0.5	0.7	0.5
導入・実施を検討中	2.9	5.3	3.4	1.9
以前実施していたが、現在は 実施していない	0.7		0.2	0.7
認める予定はない	61.4	58.2	53.1	53.9
未定	29.0	29.7	32.6	35.0
無回答	0.2	0.7	0.5	0.7

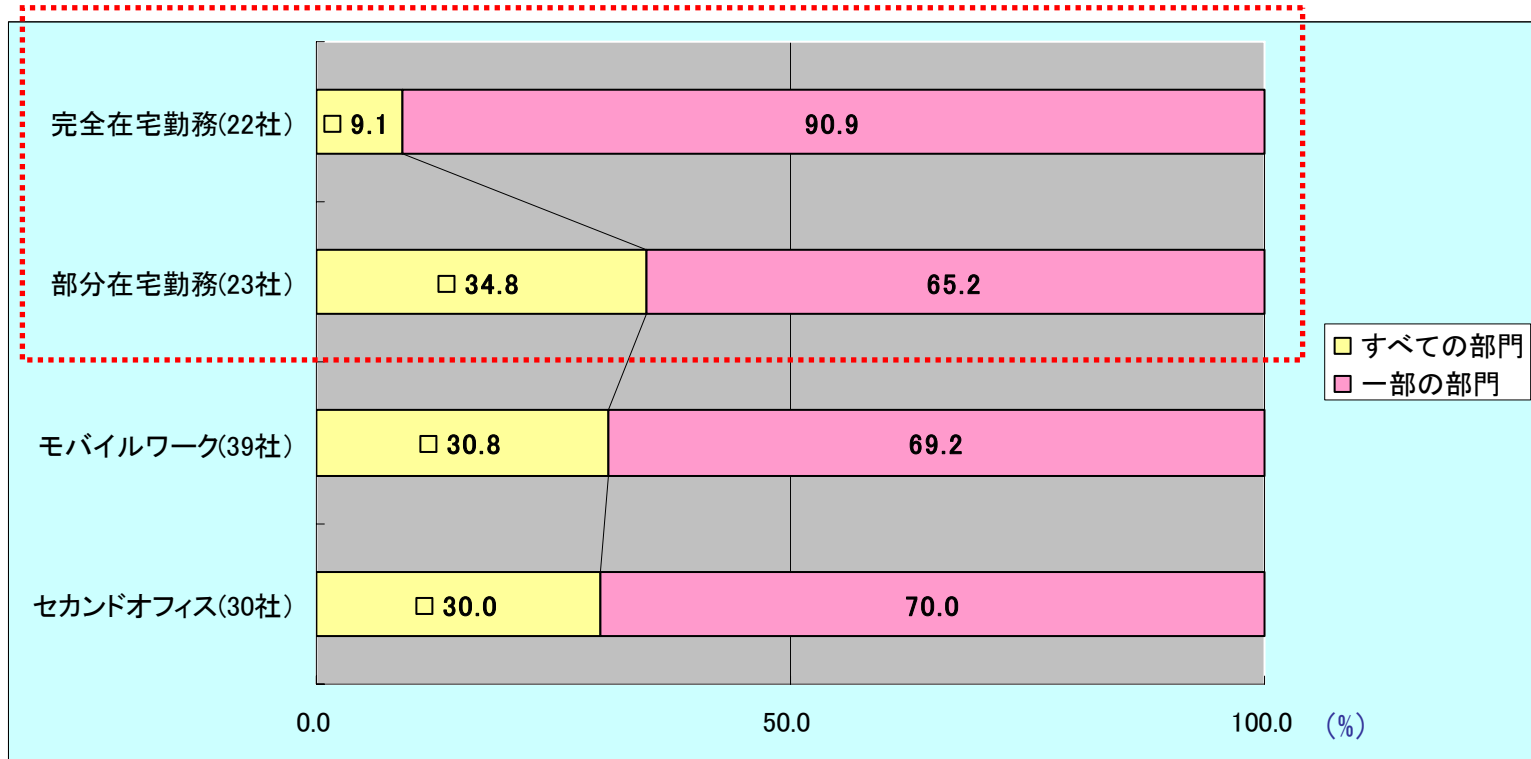
完全在宅勤務 : 週に3日以上自宅で作業する働き方

部分在宅勤務 : 自宅での作業が週に2日以内の働き方

モバイルワーク : 電話連絡だけではなく、会社のサーバーにアクセスできる環境で、施設に依存せず
どこでも仕事が可能な働き方

セカンドオフィス : サテライトオフィス、他事業所、プロジェクトオフィスなどで一時的・短期的に作業をする
働き方

テレワーク実施部門



(注) 「会社の制度として認めている」「制度はないが、上司の裁量や習慣として実施」と回答した企業に聞いたもの。

テレワークの対象者選定方法(複数回答)

(%)

区分	完全在宅勤務	部分在宅勤務	モバイルワーク	セカンドオフィス
合計	(10社)100.0	(10社)100.0	(13社)100.0	(9社)100.0
特定の職種・職務の従業員	60.0	20.0	53.8	66.7
一定の職位以上の従業員	10.0	60.0	38.5	11.1
入社後一定の期間が経過した従業員		20.0		
育児・介護などの事情がある従業員	60.0	20.0	7.7	
高齢の従業員				
障害などのある従業員	10.0	10.0		
すべての従業員	10.0	10.0	23.1	22.2
その他	30.0	10.0	15.4	
無回答	10.0	10.0		

(注) 「会社の制度として認めている」と回答した企業に聞いたもの。

テレワークを実施した目的(複数回答)

(%)

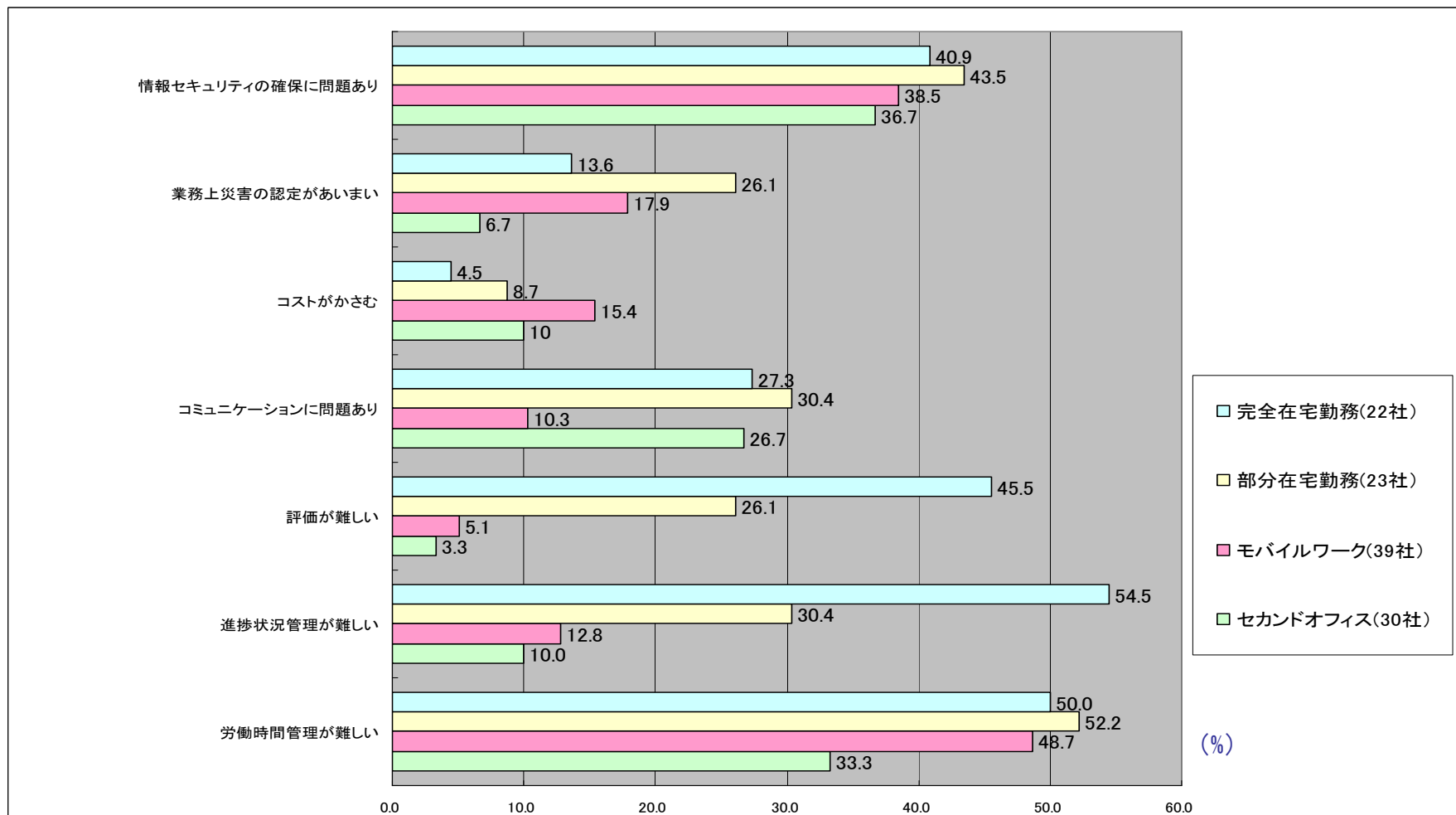
区分	完全在宅勤務	部分在宅勤務	モバイルワーク	セカンドオフィス
合計	(22社)100.0	(23社)100.0	(39社)100.0	(30社)100.0
定型的業務の効率・生産性向上	31.8	30.4	71.8	43.3
創造的業務の効率・生産性向上	22.7	43.5	33.3	30.0
勤務者の自己管理能力の向上	13.6	13.0	12.8	10.0
勤務者にゆとりと健康的な生活	22.7	52.2	15.4	13.3
勤務者の移動時間の短縮・効率化	40.9	39.1	64.1	60.0
顧客満足度の向上			28.2	20.0
企業のイメージ向上	18.2	17.4	12.8	10.0
人件費(残業代)の削減	13.6	8.7	10.3	6.7
オフィスコストの削減	31.8	21.7	12.8	26.7
優秀な人材の雇用確保	45.5	43.5	12.8	13.3
家庭生活との両立(育児・介護など)	45.5	65.2	12.8	13.3
高齢社員への対応	9.1	13.0	2.6	3.3
障害のある社員への対応(高齢者を除く)	40.9	26.1	5.1	3.3
その他	18.2	8.7	5.1	20.0

テレワークを実施した効果(複数回答)

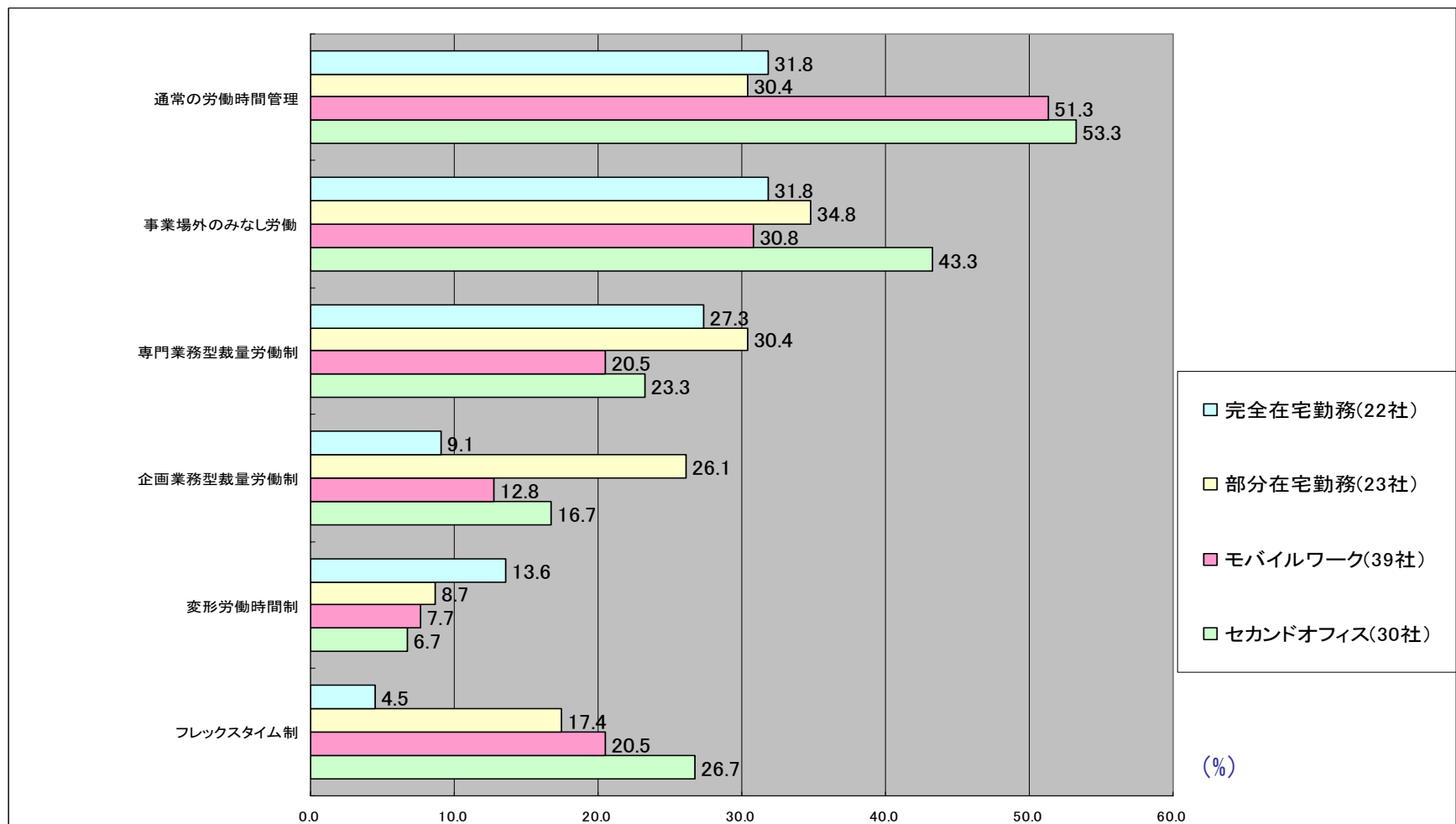
(%)

区分	完全在宅勤務	部分在宅勤務	モバイルワーク	セカンドオフィス
合計	(22社)100.0	(23社)100.0	(39社)100.0	(27社)100.0
定型的業務の効率・生産性向上	13.6	21.7	46.2	29.6
創造的業務の効率・生産性向上	18.2	34.8	17.9	22.2
勤務者の自己管理能力の向上	4.5	13.0	10.3	11.1
勤務者にゆとりと健康的な生活	31.8	56.5	5.1	11.1
勤務者の移動時間の短縮・効率化	40.9	56.5	66.7	48.1
顧客満足度の向上			20.5	22.2
企業のイメージ向上	13.6	21.7	12.8	14.8
人件費(残業代)の削減	9.1	8.7	2.6	
オフィスコストの削減	31.8		5.1	18.5
優秀な人材の雇用確保	31.8	17.4	12.8	7.4
家庭生活との両立(育児・介護など)	50.0	78.3	12.8	14.8
高齢社員への対応		4.3		
障害のある社員への対応(高齢者を除く)	22.7	13.0		
その他		4.3	2.6	18.5

テレワークを実施上の問題や課題(複数回答)



テレワーク対象者に対する労働時間管理(複数回答)



3.在宅勤務制度

- 期待される在宅勤務のメリット
- 在宅勤務制度のルールづくり

期待される在宅勤務のメリット①

どのようなねらいや目的で導入するかによって、期待される効果もかわってくる

企業経営上のメリット

- ・業務の生産性・効率性の向上
 - 業務の中断がなく集中できる
- ・組織のプロ集団化
 - 自律的に業務を遂行する能力
- ・企業イメージの向上・優秀な人材の確保
 - モチベーションの向上・リテンション
- ・人材の活用
 - 育児中の女性や高齢者の活用
- ・コストの削減
 - オフィススペース・通勤費等の削減
- ・ペーパーレス化
 - 情報の電子化
- ・災害時の事業継続性確保
 - リスクマネジメントのひとつ
- ・障害者雇用率の確保
 - 通勤困難でも勤務が可能
- ・次世代育成支援対策推進法への対応
 - 少子高齢化対策



社員のメリット

- ・働き方の選択肢の拡大
 - 仕事も生活も充実
- ・育児・介護との両立可能
 - 退職以外の選択肢
- ・仕事生産性・効率性の向上
 - 業務の中断がなく集中できる
- ・通勤による疲労の軽減
 - 心身とも健康に
- ・地域コミュニティへの参加機会増加
 - 余裕時間の有効活用
- ・子供の地域における安全確保
 - 子供を対象とした犯罪防止
- ・住む場所についての選択肢拡大
 - 通勤負担の軽減

期待される在宅勤務のメリット②

社会にとってのメリット

- **交通量の削減と混雑緩和**
 - 通勤や業務に伴う移動の削減
- **地球環境負荷の軽減**
 - 移動の減少による、地球環境への負荷の軽減
- **女性・高齢者・障害者などの就業促進**
 - 通勤が困難な人たちにとっての就業機会の増加
- **大都市の防災機能の向上**
 - 大災害発生時の「帰宅困難者」や「出勤困難者」の減少

在宅勤務のルールづくり

通常の労働条件とちがうルールが必要な部分を洗い出し、項目ごとに検討していくことが必要

在宅勤務の適切な導入および実施のためのガイドライン

平成16年3月 厚生労働省 基発0305003 として発表
平成20年7月 改訂

労使の共通認識

認識に齟齬がないように、以下の点について十分に協議し、文書にする等の手続を踏むことが望ましい。

1. 導入の目的
2. 対象となる業務
3. 対象となる労働者の範囲
4. 在宅勤務の方法

労働基準関連法令の適用

在宅勤務を行う場合においても、労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法、労働者災害補償保険等の労働基準関係法令が適用される。

労働基準関係法令の適用①

労働基準法

1. 労働条件の明示

- 使用者は労働契約を締結する者に対し、在宅勤務を行わせることとする場合においては、労働契約の締結に際し、就業場所として自宅を明示しなくてはならない
(労働基準法施行規則第5条第1項の2)

2. 労働時間

- 後述

労働安全衛生法

1. 通常の労働者と同様に健康保持を確保する必要がある

- 健康診断
- 雇い入れ時の安全衛生教育

2. 「VDT作業における労働衛生管理のためのガイドライン」

- 作業環境管理
- 作業管理
- 点検および清掃
- 健康管理
- 安全衛生教育

労働者災害補償保険

自宅における私的行為が原因であるものについては業務上の災害とはならない

業務上の災害であるかどうかの判断が難しいケースも考えられるため、以下の点に注意してルール作りをすることが必要。

- 仕事をしている時間と私的な時間を明確に区別すること。
- 勤務時間や業務の進捗についての報告を適宜実施させる。
- 作業場所を特定する。
- 外出についてのルール作りも必要。

労働時間管理①

- **ガイドライン**

1. **事業場外みなし労働の適用**

- 適用条件(すべてに該当することが必要)
 1. 当該業務が起居寝食等私生活を営む自宅で行われること
 2. 当該情報通信機器が、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
 3. 当該業務が、随時使用者の具体的な指示に基づいて行われていないこと

2. **時間外勤務、深夜労働については通常の勤務と同じ取り扱いが必要**

- 休日・深夜時間帯の労働について
以下の場合は労働時間に該当しない
 1. 労働者からの事前申告がなかった場合
 2. 事前申告があっても使用者が許可しなかった場合であって、かつ労働者から事後報告がなかった場合

3. **労働時間の状況の適切な把握**

- 日報などに記録し、管理職はそれをもって労働時間管理に努め、必要に応じて所定労働時間や業務内容等について改善を行うことが望ましい。

- 事例より
 - 問題点
 - 管理職が勤務時間を把握するのが難しい
 - 日常生活と就業時間との区別がしにくい
 - 長時間勤務になりやすい
 - ルールづくりの例
 - 基本的には所定労働時間しか勤務できず、時間外労働は一切認めない
 - 通勤時間分の繰上げ・繰り下げは認める
 - 業務開始時と終了時にメールで管理職に連絡をいれる

業績評価の取り扱い

● ガイドライン

- 業績評価等に懸念を抱くことのないように、評価制度、賃金制度を構築するのが望ましい。
- 通常の労働者と異なる取り扱いをする場合には、あらかじめ在宅勤務を選択しようとする労働者に対して当該取り扱いの内容を説明することが望ましい。
- 上記の場合には就業規則を作成・変更し届け出なくてはならない。

(労働基準法第89条2項)

● 事例より

– 問題点

- 働きぶりが見えない
- 不利な取り扱いがないか不安

– ルールづくりの例

- 業務の効率化、時短促進を推奨
- 「業務進捗報告」の積み重ね
- 対面での面接(目標設定・評価フィードバック)を定期的を実施
- 「成果」が評価基準のひとつであるため基準は同じ

費用負担の取り扱い

● ガイドライン

- 通信費や情報通信機器等の費用負担は、通常の勤務と異なり在宅勤務を行う労働者
がその負担を負うこともあり得ることから、労使のどちらが行うか、また事業主が負担
する場合における限度額、労働者が請求する場合の請求方法について、あらかじめ労
使間で十分に話し合い、就業規則などに定めておくことが望ましい。
- 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場合には、当該事項につ
いて就業規則に規定しなくてはならないこととされている。(労働基準法89条5号)

● 事例より

– 問題点

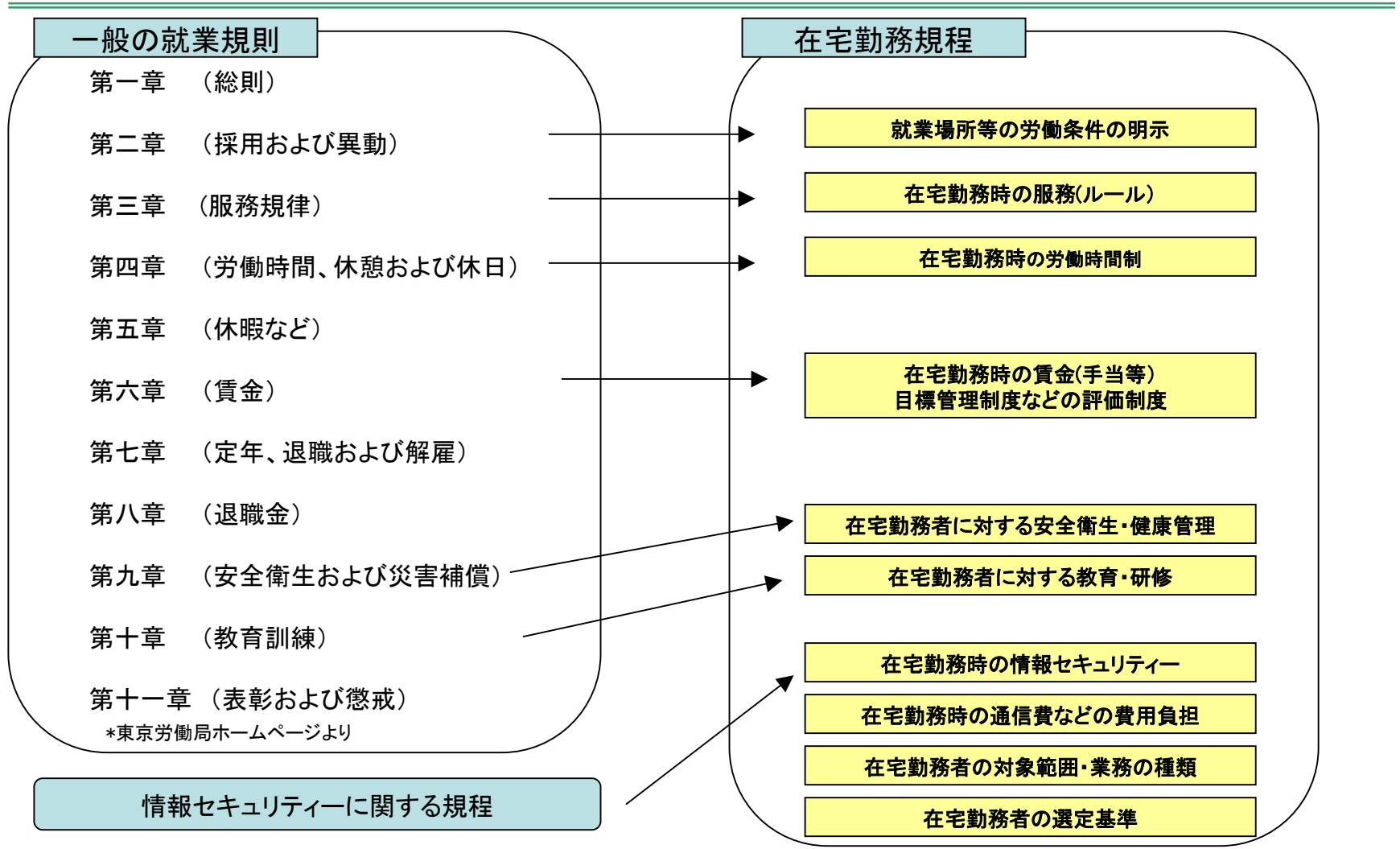
- 日常生活を行う場所でもあるので、諸費用について業務使用と個人使用を明確に切り分ける
ことがむずかしい

– ルール作りの例

- パソコンとターミナルアダプターを貸与。パソコンは全社統一のセキュリティー基準に適合して
いるものを使用させる
- 個人所有のパソコンを会社が借り受けする形をとっている
- 通信費は会社負担(基本料金は本人負担)
- 自宅に回線を引く経費は個人負担だが、通信費は会社負担
- 在宅勤務手当として、定額を毎月の給与で支給

- ガイドライン
 - － 円滑な業務遂行のため、業務内容や業務遂行方法等を文書で交付するなど明確にすることが望ましい。
 - － 通常又は緊急時の連絡体制を確立しておくことが必要。
- 事例より
 - － 問題点
 - － インフォーマルコミュニケーションがなく疎外感を感じる
 - － オフィスの様子がわからない
 - － ルール作りの例
 - － 対面でのコミュニケーションを維持する仕組みづくり
 - 在宅勤務の利用頻度に制限を設ける(週2日まで、月8日までなど)
 - 出社する頻度を設定する(毎週初日+1日、月に1回以上など)
 - － コミュニケーションツールの導入(チャット)
 - － 技術的なトラブル発生時の対応方法を決めておく

在宅勤務規程



むすびにかえて

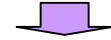
求められている働き方・働かせ方

社会

- ☆ ワーク・ライフ・バランス推進の社会的気運
労働分野における企業の社会的責任
- ☆ テレワーカーの普及促進
テレワーク人口倍増アクションプラン

企業

- ☆ 働き方の選択肢の拡大
育児介護支援・企業イメージアップ・優秀な人材の確保
etc...



- ☆ 導入の目的を明確に
- ☆ 運用状況をみながら修正

在宅勤務？

働く人

- ☆ 「仕事も生活も大事」を実現
生活のバランスをどこに求めるか...
- ☆ 自律して業務をする能力を身につける
時間管理・健康管理



基発第0728001号
平成20年7月28日

都道府県労働局長 殿

厚生労働省労働基準局長
(公印省略)

情報通信機器を活用した在宅勤務の適切な導入及び実施 のためのガイドラインの改訂について

標記については、平成16年3月5日付け基発第0305003号「情報通信機器を活用した在宅勤務の適切な導入及び実施のためのガイドラインの策定について」により、通知したところである。

標記ガイドラインは、在宅勤務が適切に導入及び実施されるための労務管理の在り方を明確にし、もって適切な就業環境の下での在宅勤務の実現を図ることを目的としたものであるが、在宅勤務の普及に伴い、その記載内容に関しさらなる詳細な解釈が各方面より求められている状況にある。

また、テレワーク普及促進に係る目標を掲げた「テレワーク人口倍増アクションプラン」(平成19年5月29日テレワーク推進に関する関係省庁連絡会議決定)や「仕事と生活の調和推進のための行動指針」(平成19年12月18日ワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議決定)などが策定されたことを受けて、在宅勤務を含むテレワークの普及促進に関しては政府全体で取り組んでいるところであり、今後さらにテレワーク人口は増加することが見込まれ、標記ガイドラインの重要性も高まるものとする。

このような状況にかんがみ、今般別添のとおり、標記ガイドラインの改訂を行ったので、この周知に遺漏なきを期されたい。

なお、平成16年3月5日付け第0305003号「情報通信機器を活用した在宅勤務の適切な導入及び実施のためのガイドラインの策定について」は、本通達の発出をもって廃止する。

別添

情報通信機器を活用した在宅勤務の適切な導入及び実施のた

めのガイドライン

1 在宅勤務の現状と課題

(1) 在宅勤務を巡る現状

近年、インターネットや情報処理を中心とした技術革新により、IT(Information Technology: 高度通信情報ネットワーク)化が急速に進んでおり、パソコンや端末等のVDT(Visual Display Terminal)が家庭や職場を問わず広く社会に導入され、職場環境や就業形態等についても大きく変化している状況にある。

このような中で、情報通信機器を活用して、働く者が時間と場所を自由に選択して働くことができる働き方であるテレワークは、通勤負担の軽減に加え、多様な生活環境にある個々人のニーズに対応することができる働き方であり、そのような働き方は広がりをみせてきている。

その中で、事業主と雇用関係にある労働者が情報通信機器を活用して、労働時間の全部又は一部について、自宅で業務に従事する勤務形態である在宅勤務についても、労働者が仕事と生活の調和を図りながら、その能力を発揮して生産性を向上させることができ、また、個々の生きがいや働きがいの充実を実現することができる次世代のワークスタイルとして期待されている。国土交通省「平成17年度テレワーク実態調査」(平成18年6月)によると、2005年時点で、テレワークのうち在宅勤務を実施することがある者(週8時間以上テレワークを実施している者のうち自宅で実施することがある者)は、約450万人であり、労働者全体の約8.2%を占めるとされている。

一方でテレワークの普及促進については、平成19年5月に政府を挙げてテレワークの円滑な導入を促進するための施策を総合的、重層的かつ集中的に実施するための「テレワーク人口倍増アクションプラン」(平成19年5月29日テレワーク推進に関する関係省庁連絡会議決定)が策定されたほか、「仕事と生活の調和推進のための行動指針」(平成19年12月18日ワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議決定)にテレワーク人口に係る数値目標が掲げられるなど、政府全体で取組を実施しているところである。このようなことから、今後テレワーク人口は更に増加することが見込まれるものである。

なお、テレワークには、事業主と雇用関係にある働き方として、在宅勤務以外に、労働者が属する部署があるメインのオフィスではなく郊外の住宅地に近接した地域にある小規模なオフィス等で業務に従事する、いわゆる「サテライトオフィス勤務」、ノートパソコン、携帯電話等を活用して臨機応変に選択した場所で業務に従事する、いわゆる「モバイルワーク」がある。また、在宅勤務と似かよっているが、事業主と雇用関係にない請負契約等に基づく働き方として、いわゆる非雇用の就業形態である「在宅就業」がある。

(2) 在宅勤務の評価

在宅勤務に関しては、総務省「テレワーク人口等に関する調査」(平成14年3月)や国土交通省「テレワーク・SOHOの推進による地域活性化のための総合的支援方策検討調査」(平成15年3月)及び厚生労働省「在宅勤務の推進のための実証実験」(平成17年9月)等によれば、事業主は、「仕事の生産性・効率性の向上」、「オフィスコストの削減」、「優秀な人材の確保」等の効果の面を評価しており、在宅勤務を行う労働者の側からも、「仕事の生産性・効率性の向上」、「通勤に関する肉体的、精神的負担が少ない」、「家族との団欒が増える」等の効果の面を評価している。

例えば、「仕事の生産性・効率性の向上」に関しては、事業主から、在宅勤務の方が職場における場合よりも業務成果がかなり高いという評価があり、同様に、在宅勤務を行う労働者からも、労働者の私生活が確保されている自宅において一人で業務に携わる方が、職場において行うよりも、精神的負担が少なく、かつ集中できる時間が長く続くという評価もある。

また、「通勤に関する肉体的、精神的負担が少ない」に関しては、事業主から、育児・介護等の事情により有能な人材が離転職することを防ぐことが可能であり、かつ職場復帰も比較的早期に実現できるとの評価があり、同様に、育児期の児童を抱える労働者からも、通勤に係る時間を家庭に対する時間に充てることができ、仕事と家庭の両立を図ることができるとの評価もある。

(3) 在宅勤務の課題

(2)に記したように、在宅勤務は一般に、労働者が仕事と生活の調和を図りながら、その能力を発揮して生産性を向上させることを可能とするものとして一定

の評価を受けている勤務形態であるが、その一方で、労働者の勤務時間帯と日常生活時間帯が混在せざるを得ない働き方であること等、これまでの労務管理では対応が難しい面もあることから導入をためらう事業主もあると考えられる。前出した総務省調査及び国土交通省調査、加えて厚生労働省「在宅勤務に関する実態調査」(平成16年)においても、在宅勤務を実施していない理由として、労働者の労働時間や健康等「労働者の管理が難しい」を挙げる事業主が多くなっている。また、「労働者の評価がしにくい」等を挙げる事業主も多くなっており、在宅勤務を行う労働者からも同様の課題が挙げられているところである。

なお、これらの課題は、いわゆる非雇用の就業形態である「在宅就業」も含め、勤務時間帯と日常生活時間帯が混在せざるを得ない働き方に共通の点もあり、今後はこれらの働き方が、その長所を生かして次世代のワークスタイルとして普及定着していくための課題を明らかにし対策を講じていくことが求められることになろう。

2. 在宅勤務についての考え方

在宅勤務を制度として導入するか否かは、基本的には事業主が労働者等の意向を踏まえ、業務の内容や事業場における業務の実態等を勘案して判断するものであろうが、1の(1)(2)に照らし、仕事と生活の調和等の観点から在宅勤務を希望する労働者の存在等を随時把握し、在宅勤務の可能な業務の検討などを進めておくことが望まれる。

また、導入に当たっては、3及び4に留意するとともに、1(3)の課題の解決方策について、労働者の合意を得て、適切な在宅勤務の導入及び実施に努めることが求められる。

3. 労働基準関係法令の適用及びその注意点

(1) 労働基準関係法令の適用

労働者が在宅勤務(労働者が、労働時間の全部又は一部について、自宅で情報通信機器を用いて行う勤務形態をいう。)を行う場合においても、労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法、労働者災害補償保険法等の労働基準関係法令が適用されることとなる。

(2) 労働基準法上の注意点

ア 労働条件の明示

使用者は、労働契約を締結する者に対し在宅勤務を行わせることとする場合においては、労働契約の締結に際し、就業の場所として、労働者の自宅を明示しなければならない(労働基準法施行規則第5条第2項)。

イ 労働時間

(ア)在宅勤務については、事業主が労働者の私生活にむやみに介入すべきではない自宅で勤務が行われ、労働者の勤務時間帯と日常生活時間帯が混在せざるを得ない働き方であることから、一定の場合には、労働時間を算定し難い働き方として、労働基準法第38条の2で規定する事業場外労働のみなし労働時間制(以下「みなし労働時間制」という。)を適用することができる(平成16年3月5日付け基発第0305001号「情報通信機器を活用した在宅勤務に関する労働基準法第38条の2の適用について」。(参考)参照)。

在宅勤務についてみなし労働時間制が適用される場合は、在宅勤務を行う労働者が就業規則等で定められた所定労働時間により勤務したものとみなされることとなる。業務を遂行するために通常所定労働時間を超えて労働することが必要となる場合には、当該必要とされる時間労働したものとみなされ、労使の書面による協定があるときには、協定で定める時間が通常必要とされる時間とし、当該労使協定を労働基準監督署長へ届け出ることが必要となる(労働基準法第38条の2)。

(イ)在宅勤務についてみなし労働時間制を適用する場合であっても、労働したものとみなされる時間が法定労働時間を超える場合には、時間外労働に係る三六協定の締結、届出及び時間外労働に係る割増賃金の支払いが必要となり、また、現実に深夜に労働した場合には、深夜労働に係る割増賃金の支払いが

必要となる(労働基準法第36条及び第37条)。

このようなことから、労働者は、業務に従事した時間を日報等において記録し、事業主はそれをもって在宅勤務を行う労働者に係る労働時間の状況の適切な把握に努め、必要に応じて所定労働時間や業務内容等について改善を行うことが望ましい。

なお、みなし労働時間制が適用されている労働者が、深夜又は休日に業務を行った場合であっても、少なくとも、就業規則等により深夜又は休日に業務を行う場合には事前に申告し使用者の許可を得なければならず、かつ、深夜又は休日に業務を行った実績について事後に使用者に報告しなければならないとされている事業場において、深夜若しくは休日の労働について労働者からの事前申告がなかったか又は事前に申告されたが許可を与えなかった場合であっても、かつ、労働者から事後報告がなかった場合について、次のすべてに該当する場合には、当該労働者の深夜又は休日の労働は、使用者のいかなる関与もなしに行われたものであると評価できるため、労働基準法上の労働時間に該当しないものである。

[1] 深夜又は休日に労働することについて、使用者から強制されたり、義務付けられたりした事実がないこと。

[2] 当該労働者の当日の業務量が過大である場合や期限の設定が不適切である場合など、深夜又は休日に労働せざるを得ないような使用者からの黙示の指揮命令があったと解し得る事情がないこと。

[3] 深夜又は休日に当該労働者からメールが送信されていたり、深夜又は休日に労働しなければ生み出し得ないような成果物が提出された等、深夜又は休日労働を行ったことが客観的に推測できるような事実がなく、使用者が深夜・休日の労働を知り得なかったこと。

ただし、上記の事業場における事前許可制及び事後報告制については、以下の点をいずれも満たしていなければならない。

[1] 労働者からの事前の申告に上限時間が設けられていたり労働者が実績どおりに申告しないよう使用者から働きかけや圧力があったなど、当該事業場における事前許可制が実態を反映していないと解し得る事情がないこと。

[2] 深夜又は休日に業務を行った実績について、当該労働者からの事後の報告に上限時間が設けられていたり労働者が実績どおりに報告しないよう使用者から働きかけや圧力があったなど、当該事業場における事後報告制が実態を反映していないと解し得る事情がないこと。

(3)労働安全衛生法上の注意点

事業者は、通常の労働者と同様に、在宅勤務を行う労働者についても、その健康保持を確保する必要がある、必要な健康診断を行うとともに(労働安全衛生法第66条第1項)、在宅勤務を行う労働者を雇い入れたときは、必要な安全衛生教育を行う必要がある(労働安全衛生法第59条第1項)。

また、事業者は在宅勤務を行う労働者の健康保持に努めるに当たって、労働者自身の健康を確保する観点から、「VDT作業における労働衛生管理のためのガイドライン」(平成14年4月5日基発第0405001号)等に留意する必要がある、労働者に対しその内容を周知し、必要な助言を行うことが望ましい。

(4)労働者災害補償保険法上の注意点

労働者災害補償保険においては、業務が原因である災害については、業務上の災害として保険給付の対象となる。

したがって、自宅における私的行為が原因であるものは、業務上の災害とはならない。

4. その他在宅勤務を適切に導入及び実施するに当たっての注意点

(1)労使双方の共通の認識

在宅勤務の制度を適切に導入するに当たっては、労使で認識に齟齬のないように、あらかじめ導入の目的、対象となる業務、労働者の範囲、在宅勤務の方法等について、労使委員会等の場で十分に納得のいくまで協議し、文書にし保存する等の手続きをすることが望ましい。

新たに在宅勤務の制度を導入する際、個々の労働者が在宅勤務の対象となり得る場合であっても、実際に在宅勤務をするかどうかは本人の意思によることとすべきである。

(2)業務の円滑な遂行

在宅勤務を行う労働者が業務を円滑かつ効率的に遂行するためには、業務内容や業務遂行方法等を文書にして交付するなど明確にして行わせることが望ましい。また、あらかじめ通常又は緊急時の連絡方法について、労使間で取り決めておくことが望ましい。

(3)業績評価等の取扱い

在宅勤務は労働者が職場に出勤しないことなどから、業績評価等について懸念を抱くことのないように、評価制度、賃金制度を構築することが望ましい。また、業績評価や人事管理に関して、在宅勤務を行う労働者について通常の労働者と異なる取扱いを行う場合には、あらかじめ在宅勤務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が望ましい。

なお、在宅勤務を行う労働者について、通常の労働者と異なる賃金制度等を定める場合には、当該事項について就業規則を作成・変更し、届け出なければならないこととされている(労働基準法第89条第2号)。

(4)通信費及び情報通信機器等の費用負担の取扱い

在宅勤務に係る通信費や情報通信機器等の費用負担については、通常の勤務と異なり、在宅勤務を行う労働者がその負担を負うことがあり得ることから、労使のどちらが行うか、また、事業主が負担する場合における限度額、さらに労働者が請求する場合の請求方法等については、あらかじめ労使で十分に話し合い、就業規則等において定めておくことが望ましい。

特に、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には、当該事項について就業規則に規定しなければならないこととされている(労働基準法第89条第5号)。

(5)社内教育等の取扱い

在宅勤務を行う労働者については、OJTによる教育の機会が得がたい面もあることから、労働者が能力開発等において不安に感じることはないよう、社内教育等の充実を図ることが望ましい。

なお、在宅勤務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には、当該事項について就業規則に規定しなければならないこととされている(労働基準法第89条第7号)。

5. 在宅勤務を行う労働者の自律

在宅勤務を行う労働者においても、勤務する時間帯や自らの健康に十分に注意を払いつつ、作業能率を勘案して自律的に業務を遂行することが求められる。

(参考)

基発第0305001号
平成16年3月5日
改正 基発第0728002号
平成20年7月28日

京都労働局長 殿

厚生労働省労働基準局長
(公印省略)

情報通信機器を活用した在宅勤務に関する労働基準法第38条の2の
適用について

平成16年2月5日付け京労発第35号(別紙甲)をもってりん伺のあった標記について、下記のとおり回答する。

記

貴見のとおり。

なお、この場合において、「情報通信機器」とは、一般的にはパソコンが該当すると考えられるが、労働者の個人所有による携帯電話端末等が該当する場合もあるものであり、業務の実態に応じて判断されるものであること。

「使用者の指示により常時」とは、労働者が自分の意思で通信可能な状態を切断することが使用者から認められていない状態の意味であること。

「通信可能な状態」とは、使用者が労働者に対して情報通信機器を用いて電子メール、電子掲示板等により随時具体的指示を行うことが可能であり、かつ、使用者から具体的指示があった場合に労働者がそれに即応しなければならない状態(即ち、具体的な指示に備えて手待ち状態で待機しているか、又は待機しつつ実作業を行っている状態)の意味であり、これ以外の状態、例えば、単に回線が接続されているだけで労働者が情報通信機器から離れることが自由である場合等は「通信可能な状態」に当たらないものであること。

「具体的な指示に基づいて行われる」には、例えば、当該業務の目的、目標、期限等の基本的事項を指示することや、これらの基本的事項について所要の変更の指示をすることは含まれないものであること。

また、自宅内に仕事を専用とする個室を設けているか否かにかかわらず、みなし労働時間制の適用要件に該当すれば、当該制度が適用されるものである。

別紙甲

京労発基第35号
平成16年2月5日

厚生労働省労働基準局長 殿

京都労働局長

情報通信機器を活用した在宅勤務に関する労働基準法第38条の2
の適用について

(公印省略)

今般、在宅勤務に関し、下記のとおり労働基準法第38条の2の適用に係る疑義が生じたので、御教示願います。

記

次に掲げるいずれの要件をも満たす形態で行われる在宅勤務(労働者が自宅で情報通信機器を用いて行う勤務形態をいう。)については、原則として、労働基準法第38条の2に規定する事業場外労働に関するみなし労働時間制が適用されるものと解してよろしいか。

- [1] 当該業務が、起居寝食等私生活を営む自宅で行われること。
 - [2] 当該情報通信機器が、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。
 - [3] 当該業務が、随時使用者の具体的な指示に基づいて行われていないこと。
-