

厚生労働省におけるテレワーク推進の取組

平成30年3月23日 厚生労働省

情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン<概要>

- ○「働き方改革実行計画」(平成29年3月28日働き方改革実現会議決定)を受け、平成30年2月22日に「情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切 な導入及び実施のためのガイドライン」を策定(「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」を改定)
- 雇用型テレワークについて、長時間労働を招かないよう労働時間管理の仕方などを整理、在宅勤務以外の形態(モバイル・サテライト)についても対応。

労働基準関係法令の適用

テレワーク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。

労働基準法の適用に関する留意点

労働条件の明示 労働時間 制度の適用

と留意点

通常の労働

事業場外みなし

労働時間制

時間制度

労働者がテレワークを行うことを予定している場合も、テレワーク を行うことが可能である勤務場所を明示することが望ましい。

使用者はテレワークを行う労働者の労働時間についても適正に把

握する責務を有する。

いわゆる中抜け時間

労働時間の適正な把握

労働者が労働から離れ、自由利用が保障されている場合、休憩時 間や時間単位の年次有給休暇として取扱うことが可能。

通勤時間や出張旅行中の移動時間中のテレワーク 使用者の明示又は黙示の指揮命令下で行われるものは労働時間に 該当する。

・勤務時間の一部をテレワークする際の移動時間等

使用者が移動することを労働者に命ずることなく、単に労働者自 らの都合により就業場所間を移動し、自由利用が保障されている場 合は、労働時間に該当しない。

フレックスタイム制

テレワークもフレックスタイム制を活用可能。あくまで始業・終 業の時刻を労働者に委ねる制度のため、労働時間の把握が必要。

使用者の具体的な指揮監督が及ばず、労働時間を算定することが困 難なときは、事業場外みなし労働時間制が適用。 具体的には、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、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 が必要。

労働者の健康確保の観点から、勤務状況を把握し、適正な労働時間 管理を行う責務を有する。また、実態に合ったみなし時間となってい るか確認し、実態に合わせて労使協定を見直すこと等が適当。

裁量労働制の要件を満たし、制度の対象となる労働者についても、 テレワークを活用可能。 裁量労働制

労働者の健康確保の観点から、勤務状況を把握し、適正な労働時間 管理を行う責務を有する。また、労働者の裁量が失われていないか等 を労使で確認し、結果に応じて、業務量等を見直すことが適当。

休憩時間

労使協定により休憩時間の一斉付与の原則を適用除外可能。

時間外・休日 労働の労働 時間管理

労働者の自律

法定労働時間を超える場合には、割増賃金の支払い等が必要となるこ とから、労働時間の状況の適切な把握に努め、必要に応じて労働時間や 業務内容等について見直すことが望ましい。

長時間労働対策

長時間労働等を防ぐ手法として、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者への 注意喚起 等の手法を推奨。

労働安全衛生法の適用及び留意点

安全衛生関係 法令の適用	過重労働対策やメンタルヘルス対策等により、テレワークを行う労働 者の健康確保を図ることが重要。
作業環境整備	テレワークを行う作業場が自宅等である場合には、VDTガイドライン等の衛生基準と同等の作業環境とすることが望ましい。

労働災害の補償に関する留意点

テレワーク勤務における災害は労災保険給付の対象となる。

その他テレワークを適切に導入及び実施するに当たっての注意点等

ちらかじめ道3 の目的 対象となる業務 労働者の範囲 テレワーク

労使双方の共通の認識	の方がしめ等人の目的、対象となる業務、労働者の配面、デレジーグの方法等について、労使で十分協議することが望ましい。 テレワークを行うか否かは労働者の意思によるべき。
円滑な遂行	業務の内容や遂行方法を明確にしておくことが望ましい。
業績評価等	業績評価等について、評価者や労働者が懸念を抱くことのないように、 評価制度、賃金制度を明確にすることが望ましい。
費用負担	テレワークを行うことによって生じる費用について労使のどちらが負担するか等を、あらかじめ労使間で十分に話し合い、就業規則等に定めておくことが望ましい。
社内教育	労働者が能力開発等において不安に感じることの無いよう、社内教育 等の充実を図ることが望ましい。

労働者も自律的に業務を遂行することが求められる。

平成30年度 テレワーク普及促進のための施策概要(在宅労働課分のみ)

適正な労務管理下における良質なテレワークの普及促進のため、テレワークガイドラインを活用した企業等の導入支援を行うとともに、引き続き、先進企業の表彰等を通じた気運の 醸成やサテライトオフィスの活用方法の検証等を実施する。 平成30年度予算案額 566,622千円 (テレワーク関係予算)

平成29年度予算 551,096千円

(テレワーク関係予算)

1. 多様で安心できる働き方(テレワーク)の普及促進事業(一部新規)

- ① テレワークガイドラインの周知啓発:平成29年度に刷新したガイドラインの周知(新規)
- ② 労働者向けイベントの開催:働く方に対して、テレワークのメリットを直接実感できるイベントを開催

2. テレワーク等の普及促進事業(サテライトオフィス活用モデル事業)

- 働く方の居住エリアの駅や保育施設に近接した場所にサテライトオフィスを設置、利用を通じて、有効な活用方法 を検証するためのモデル事業 【首都圏に加え、大阪・愛知にも設置予定】
- 有識者からなる普及促進委員会により、サテライトオフィス運営上の課題等を整理

3. テレワークの普及促進に向けた気運の醸成

- ① 企業向けセミナーの開催:ガイドラインを活用し、労務管理等に関する企業向けセミナーを開催(総務省と連携)
- ② 厚生労働大臣表彰「輝くテレワーク賞」:テレワークの先進企業や、普及に貢献した個人等を表彰(総務省と連携)
- ③ テレワーク宣言応援事業:トップのテレワーク宣言に基づきテレワークを活用した企業の取組周知による普及促進

4. テレワーク相談センターの設置

- テレワーク導入・実施時の課題等について相談に応えるための相談センターを設置
- 専門家による訪問コンサルティングを実施

5. 国家戦略特区のテレワークに関する援助 (新規)

• 改正国家戦略特別区域法に基づき、国家戦略特別区域において、国と地方自治体が連携し、企業にテレワークの 積極的な導入を促し、雇用の安定・継続の実現を図る 【支援センター3拠点の設置】

6. 時間外労働等改善助成金(テレワークコース) ※職場意識改善助成金より改称

- テレワークを新規で導入または拡充しようとする中小企業事業主に対して、導入経費を助成
- 平成30年度からは支給上限を拡大(予定) 【1人あたり上限額(15万円→20万円)増】

ヒアリング項目: テレワークの推進

担当府省:厚生労働省

第4次男女共同参画	P29 第3分野
基本計画における記	生活の調和 1 N字カーブ問題のෙ溜等に向けたワーク・ライフ・バラン
載箇所	まっているが、これでは、これでは、これでは、これを表現している。
	イ ライフイベントに対応した多様で柔軟な働き方の実現①
女性活躍 通し番号	14~16, 18, 19, 23
加速のた記載筒所	P3 I あらゆる分野における女性の活躍
] !	、女性活躍に資
方針 2017	(3)テレワークの推進
との関連	
女性活躍 通し番号	8 ~ 13
加速のた記載筒所	P2 I あらゆる分野における女性の活躍
] }	様な働き方の推進、男性の暮らし方・
方針 2016	(3)場所の制約を受けない多様な働き方の推進
との関連	
女性活躍 通し番号	184
技 #	D10 / 草に の暦の向下のたみの町組
めの重点 記載固加	1. 事()
方針 2015	
との関連	