



ヒューマン・プライム通信

社会保険労務士法人ヒューマン・プライム
株式会社ヒューマン・プライム
東京都中央区日本橋人形町1-18-9
ATビル5F 〒103-0013
TEL.03-5695-7700 FAX.03-5623-2052
MAIL. info@humanprime.co.jp

人事や労務の相談から監査まで、企業の立場に立ってアドバイスをする独立系人事・労務コンサルティング会社

「テレワーク」のガイドライン

テレワークは、ウィズコロナ・ポストコロナの「新たな日常」、
「新しい生活様式」に対応した働き方であると同時に、働く時
間や場所を柔軟に活用することのできる働き方として、更なる導入や定着が期待されています。今回は、厚生労働省によって公表され
ました改定版「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」から、重要な点を抜粋して紹介します。

テレワークとは

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のことをいいます。形態は代表的なものとして **①在宅勤務**、**②サテライトオフィス勤務**、**③モバイル勤務** があります。

テレワークと労働関係法令の適用

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関係法令が適用されます。



●**就業規則の整備**：テレワークを円滑に実施するためには、会社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とされています。労働時間やテレワークを行う場所などを労働者の事情に合わせて柔軟に選択することができるようにするなどのルールを就業規則に定めます。

●**労働条件の明示・変更**：会社は、労働契約を締結する際、労働者に対し、就業場所に関する事項等を明示することとなりますので、労働者にテレワークを行わせる場合には、自宅やサテライトオフィスなど、テレワークを行う場所を明示する必要があります。また、労働契約や就業規則で定められている勤務場所や業務遂行方法の範囲を超えて会社が労働者にテレワークを行わせる場合には、労働者本人の合意を得た上での労働契約の変更が必要になります。

※労働者本人の合意を得ずに労働条件の変更を行う場合には、労働者の受ける不利益の程度等に照らして合理的なものとして認められる就業規則の変更及び周知による必要があります。

●**労働時間制度の適用**：労働基準法にはフレックスタイム制などの様々な労働時間制度が定められており、どの労働時間制度であってもテレワークが実施可能です。このため、テレワーク導入前に採用している労働時間制度を維持したまま、テレワークを行うことができます。一方で、テレワークを実施しやすくするために労働時間制度を変更する場合には、各々の制度の導入要件に合わせて、変更手続きを行う必要があります。



【例】あらかじめ就業規則に定めておくことによって、その日の所定労働時間はそのまましつつ、テレワークを行う労働者が始業及び終業の時刻を自由に決めることを認めることができます。

■**留意点／労働時間の状況の把握**：2019年の労働安全衛生法改正により、会社は、**客観的な方法によって労働者の労働時間の状況を把握することが義務**となっています。テレワークを行う場合にも、情報通信機器の使用時間を記録したり、労働者に一日の始業時及び終業時にメールで報告させる等で労働時間の状況を把握する必要があります。

労働者災害補償 保険法の適用

テレワークを行う労働者については、事業場における勤務と同様、労働契約に基づいて事業主の支配下にあることによって生じたテレワークにおける災害は、業務上の災害として労災保険給付の対象となります。ただし、私的行為等業務以外が原因であるものについては、業務上の災害とは認められません。テレワークを行う労働者がこの点を十分理解していない可能性もあるため、会社は周知しておくことが大切です。また、会社は労働者が負傷した場合の災害発生状況等について医療機関等が正確に把握できるよう、当該状況等を労働者から聞き取りを行い可能な限り記録しておくことも大切です。



今回紹介した事項はテレワークにおいて特に重要な事項ですが、より詳しい内容やその他事項についてお知りになりたい場合は、厚生労働省の「**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**」をご覧ください。

ご不明な点がございましたら、ヒューマン・プライムまでお問い合わせください。TEL.03-5695-7700

この通信がご不要な方は、お手数ですが弊社までご連絡ください。