

Withコロナ時代のテレワーク推進セミナー

# 導入にあたっての労務管理上のポイント

令和3年1月29日（金）

石川労働局 労働基準部 監督課

# テレワークの推進

## テレワークとは

- ICT（情報通信技術）を活用し、**時間と場所を有効に活用**できる柔軟な働き方。
- 働く方の性別や年齢、居住する場所等にかかわらず、様々な方の多様な生活スタイルに応じた働き方を可能とする。

※テレワークとは「tele=離れたところで」と「work=働く」をあわせた造語

### <就業場所による分類>

①自宅で仕事を行う**在宅勤務**、②出張時の移動中などに公共交通機関内やカフェ等で仕事を行う**モバイル勤務**、③共同のワークスペースなどを利用して仕事を行う**サテライトオフィス勤務**の3形態に分類

### <就労形態による分類>

企業等に雇用されている**雇用型テレワーク**と、個人事業主のような形態の**自営型テレワーク**に分類

## 政府目標と現状

- 世界最先端デジタル国家創造宣言・官民データ活用推進基本計画（令和元年6月14日閣議決定）で政府目標を提示

### 政府目標①

令和2年までに  
**テレワーク  
導入企業を  
平成24年度比で3倍**

#### <テレワーク導入企業の割合>



出典:総務省「通信利用動向調査」

### 政府目標②

令和2年までに  
**テレワーク制度等に  
基づく雇用型  
テレワーカーの割合を  
平成28年度比で倍増**

#### <制度等に基づく雇用型テレワーカーの割合>



出典:国土交通省「テレワーク人口実態調査」

## 関係府省による連携

- テレワークは総務省、厚生労働省、国土交通省、経済産業省の四省で連携して推進を図っている。
- 平成28年度より、4省副大臣による関係府省連絡会議を開催、連携の強化を図っている。

### 総務省（幹事省）

#### 情報通信政策

テレワーク推進に資する高度情報通信基盤の整備及び利活用促進

### 厚生労働省

#### 労働政策

適正な労働条件下における良質なテレワークの普及促進

### 国土交通省

#### 国土交通政策

都市部への人口・機能の過度の集中による弊害の解消と地域活性化等

### 経済産業省

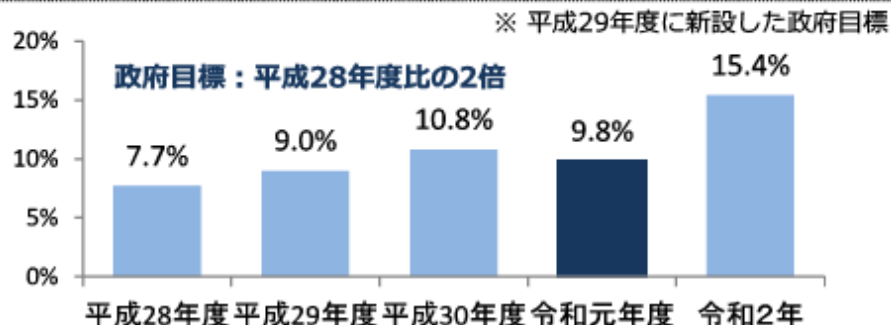
#### 産業政策

テレワークに係る産業振興

# 雇用型テレワークの普及状況

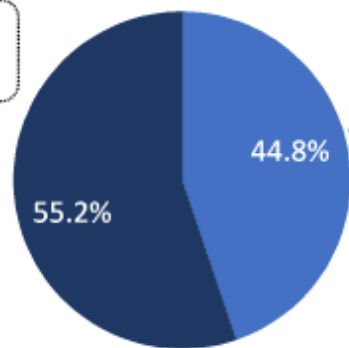
## テレワーカー人口

○ 政府目標 (KPI) : 令和2年までに、制度等に基づく雇用型テレワーカーの割合を平成28年度比で倍増 (平成28年時点は7.7%)



【国土交通省：平成31年度（令和元年度）テレワーク人口実態調査をもとに厚生労働省で作成】

## 雇用型非テレワーカー ☒ のテレワーク実施意向



■ 実施してみたいと思う  
■ 実施してみたいと思わない  
(n=30,495)

<実施してみたいと思う理由>  
※主たるものを抜粋

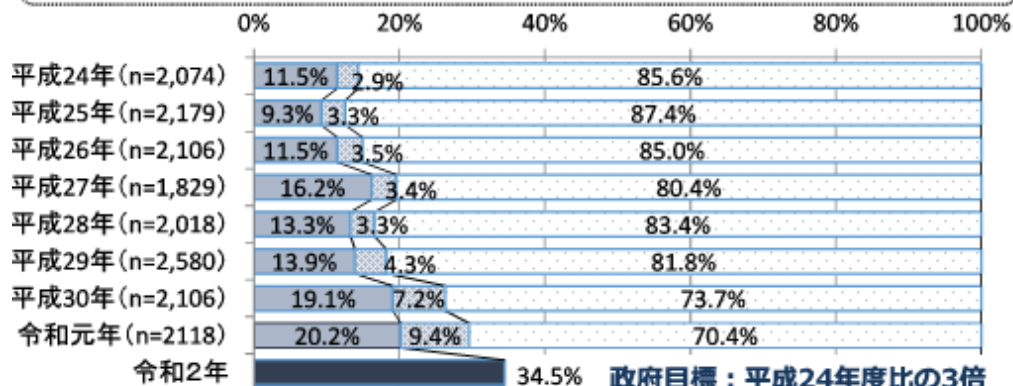
- ・ 通勤時間・移動時間が削減できそうだから ...71.9%
- ・ 自由に使える時間が増えそうだから ...68.0%
- ・ 自宅で仕事が可能だと思うから ...39.5%
- ・ 家族との時間が増えそうだから ...30.0%

※雇用型就業者のうち、テレワークをしたことがない者

【国土交通省：平成31年度（令和元年度）テレワーク人口実態調査をもとに厚生労働省で作成】

## 導入企業の割合

○ 政府目標 (KPI) : 令和2年までに、テレワーク導入企業を平成24年度比で3倍 (平成24年時点の割合は11.5%)

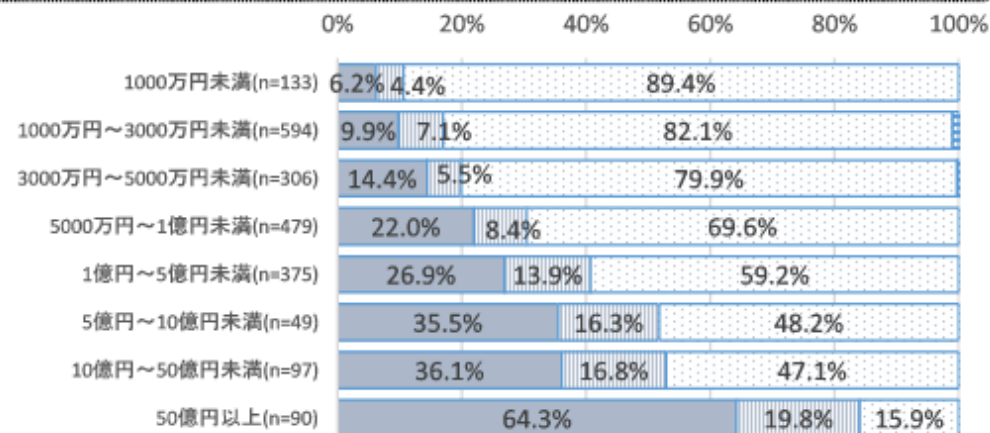


■ 導入している  
■ 導入していないが、具体的に導入予定がある  
□ 導入していないし、具体的な導入予定もない

【総務省：令和元年通信利用動向調査をもとに厚生労働省で作成】

## 企業の資本金規模別導入状況

○ 企業規模が大きくなるほど、テレワークの導入率が高くなる傾向。



■ 導入している  
■ 導入していないが、今後導入予定がある  
□ 導入していないし、具体的な導入予定もない  
□ 無回答

【総務省：令和元年通信利用動向調査をもとに厚生労働省で作成】

# テレワークの実施率①【企業調査】

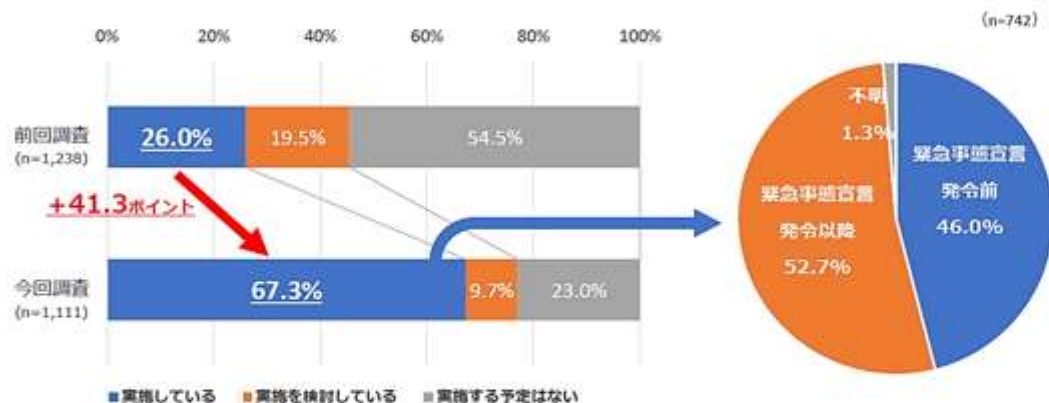
- 緊急事態宣言発令を挟んだ2回の調査を比較すると、テレワーク実施率は、従業員規模にかかわらず増加している。
- 従業員規模が大きくなるにつれ、テレワークの実施率も高くなる傾向にある。
- テレワーク実施率は業種によって差があり、小売業は低い。

## ■ テレワーク実施率

## ■ テレワークを開始した時期

## ■ テレワーク実施率の変化

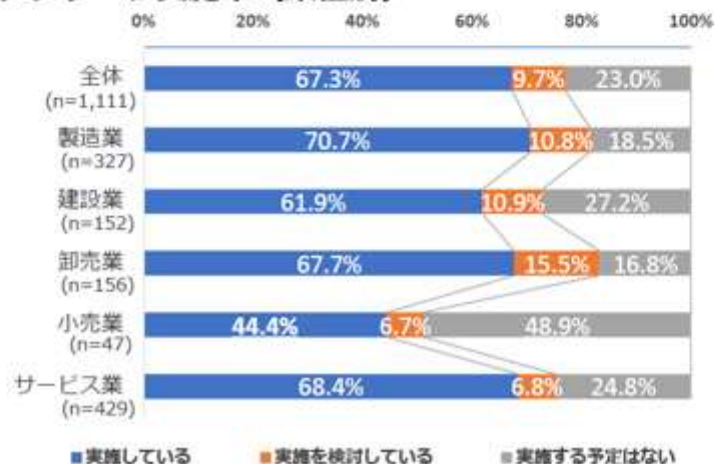
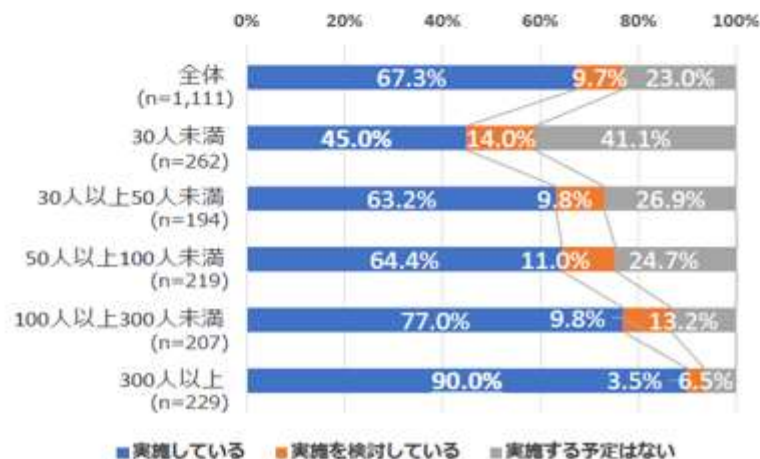
前回調査期間：2020年3月13日～31日  
今回調査期間：2020年5月29日～6月5日



| 従業員規模        | 前回調査 (2020/3) | 今回調査 (2020/5~6) | 増加幅       |
|--------------|---------------|-----------------|-----------|
| 30人未満        | 12.3%         | 45.0%           | +32.7ポイント |
| 30人以上50人未満   | 17.6%         | 63.2%           | +45.6ポイント |
| 50人以上100人未満  | 25.0%         | 64.4%           | +39.4ポイント |
| 100人以上300人未満 | 32.2%         | 77.0%           | +44.8ポイント |
| 300人以上       | 57.1%         | 90.0%           | +32.9ポイント |

## ■ テレワーク実施率（従業員規模別）

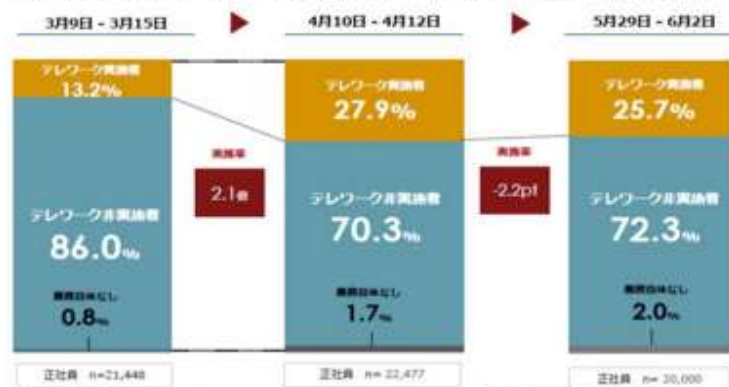
## ■ テレワーク実施率（業種別）



## テレワークの実施率②【労働者調査】

- 緊急事態宣言発令後、正社員のテレワーク実施率は増加し、解除後は微減している。
- 企業規模が大きくなるにつれ、テレワーク経験がある人の割合は高くなる傾向にある。
- 業種別にみると、情報通信業や学術研究,専門・技術サービス業は高く、医療,介護,福祉は低い。
- 職種別にみると、コンサルタントや企画・マーケティング等は高く、販売職・医療系専門職・製造等は低い。

### ■ 従業員のテレワーク実施率 3か月推移 正社員ベース



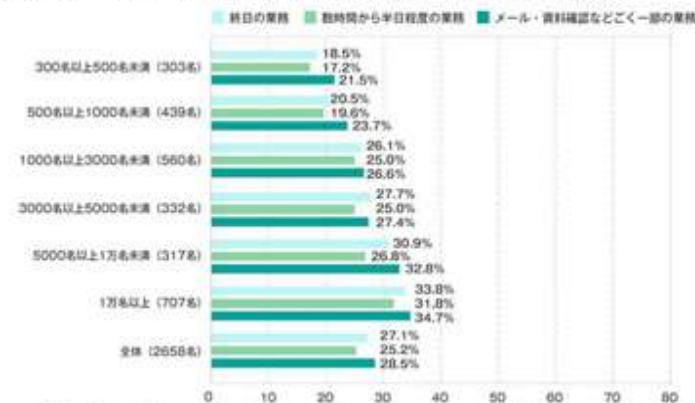
【出典】パーソル総合研究所  
「第3回・新型コロナウイルス対策によるテレワークへの影響に関する緊急調査」

### ■ 業種別テレワーク実施率

| 調査実施期間<br>5/29日 - 6/2日<br>正社員のみ | 調査<br>サンプル数 | 従業員の<br>テレワーク<br>実施率 (%) | 会社での<br>テレワーク<br>導入率 (%) | 従業員数の<br>多い順の<br>割合 | 4月からの<br>実施率変化<br>(pt) |
|---------------------------------|-------------|--------------------------|--------------------------|---------------------|------------------------|
| 全体                              | (20000)     | 25.7                     | 35.2                     | 2.0                 | -2.2                   |
| 建設業                             | (1127)      | 23.7                     | 32.3                     | 1.3                 | 0.4                    |
| 製造業                             | (5752)      | 24.2                     | 38.6                     | 1.5                 | -2.5                   |
| 電気・ガス・熱供給・水道業                   | (298)       | 28.3                     | 43.9                     | 0.8                 | -2.5                   |
| 情報通信業                           | (1521)      | 43.9                     | 74.0                     | 0.7                 | 10.5                   |
| 運輸業、郵便業                         | (1744)      | 1.7                      | 14.3                     | 2.0                 | -2.4                   |
| 卸売業、小売業                         | (1739)      | 20.6                     | 30.3                     | 2.4                 | -0.5                   |
| 金融業、保険業                         | (874)       | 38.6                     | 55.7                     | 1.9                 | 3.5                    |
| 不動産業、物品賃貸業                      | (307)       | 33.1                     | 47.4                     | 2.7                 | -0.4                   |
| 学術研究、専門・技術サービス業                 | (171)       | 52.0                     | 60.9                     | 0.0                 | 7.5                    |
| 宿泊業、飲食サービス業                     | (391)       | 11.8                     | 14.1                     | 10.7                | -2.7                   |
| 生活関連サービス業、娯楽業                   | (320)       | 14.0                     | 23.9                     | 10.2                | -8.4                   |
| 教育、学習支援業                        | (62)        | 26.4                     | 29.8                     | 1.3                 | 2.5                    |
| 医療、介護、福祉                        | (2401)      | 4.3                      | 6.2                      | 1.0                 | -0.8                   |
| その他のサービス業                       | (1948)      | 29.0                     | 38.3                     | 2.8                 | -2.7                   |
| 上記以外の業種                         | (1344)      | 34.5                     | 44.7                     | 1.3                 | -1.6                   |

【出典】パーソル総合研究所「第3回・新型コロナウイルス対策によるテレワークへの影響に関する緊急調査」

### ■ テレワーク経験がある人の割合 (企業規模別)



【出典】リクルートマネジメントソリューションズ「テレワーク緊急実態調査」

### ■ 職務別テレワーク実施率

| 調査実施期間<br>5/29日 - 6/2日<br>正社員のみ | 調査<br>サンプル数 | 従業員の<br>テレワーク<br>実施率 (%) |
|---------------------------------|-------------|--------------------------|
| 全体                              | (20000)     | 25.7                     |
| 1 コンサルタント                       | (38)        | 74.8                     |
| 2 WEBクリエイティブ職 (Webデザイナー、デザイナー)  | (39)        | 68.9                     |
| 3 企画・マーケティング                    | (174)       | 66.1                     |
| 4 経営企画                          | (142)       | 64.3                     |
| 5 IT系技術職                        | (142)       | 61.8                     |
| 6 広報・宣伝・編集                      | (38)        | 57.2                     |
| 7 商品開発・研究                       | (178)       | 56.5                     |
| 8 営業推進・営業企画                     | (302)       | 54.3                     |
| 9 営業職 (個人向け営業)                  | (1052)      | 47.0                     |
| 10 クリエイティブ職 (デザイン・ディレクターなど)     | (159)       | 43.8                     |
| 11 資材・購買                        | (204)       | 42.4                     |
| 12 総務・人事                        | (952)       | 37.1                     |
| 13 営業事務・営業アシスタント                | (642)       | 35.5                     |
| 14 建築・土木系技術職 (施工管理・設計)          | (302)       | 32.3                     |
| 15 営業職 (法人向け営業)                 | (522)       | 31.8                     |
| 16 財務・会計・経理・法務                  | (261)       | 31.7                     |
| 17 顧客サービス・サポート                  | (402)       | 30.5                     |
| 18 その他の専門職                      | (252)       | 28.0                     |
| 19 事務・アシスタント                    | (2272)      | 26.1                     |
| 20 教育関連                         | (38)        | 22.5                     |

| 調査実施期間<br>5/29日 - 6/2日<br>正社員のみ  | 調査<br>サンプル数 | 従業員の<br>テレワーク<br>実施率 (%) |
|----------------------------------|-------------|--------------------------|
| 全体                               | (20000)     | 25.7                     |
| 21 生産技術・生産管理・品質管理                | (120)       | 21.6                     |
| 22 その他                           | (622)       | 20.7                     |
| 23 受付・総務                         | (18)        | 18.4                     |
| 24 幼稚園教諭・保育士                     | (84)        | 11.6                     |
| 25 (飲食) 接客・サービス系職種               | (207)       | 9.2                      |
| 26 (飲食以外) 接客・サービス系職種             | (375)       | 8.7                      |
| 27 配送・倉庫管理・物流                    | (49)        | 6.3                      |
| 28 軽作業 (梱包・検品・仕分け/梱包・搬入など)       | (174)       | 5.9                      |
| 29 販売職 (販売促進・レセプト)               | (92)        | 5.4                      |
| 30 設備・清掃・ビル管理                    | (38)        | 4.8                      |
| 31 建築・土木系技術職 (職人・現場作業員)          | (18)        | 4.0                      |
| 32 医療系専門職                        | (82)        | 3.6                      |
| 33 製造 (組立・加工)                    | (162)       | 3.4                      |
| 34 ドライバー                         | (94)        | 3.3                      |
| 35 運賃管理 (バス/バス・タクシー/バス/バス/バス/バス) | (3)         | 2.6                      |
| 36 福祉系専門職 (介護士・ヘルパーなど)           | (26)        | 2.5                      |

# テレワークで感じた効果

- 労働者調査の結果を見ると、通勤時間がないため時間を有効活用できたり、ストレスが軽減される、オフィスよりも集中できる、無駄な会議が減るなどのメリットを感じる傾向にある。
- 企業調査の結果を見ると、働き方改革が進んだ、業務プロセスの見直しができた等の効果が挙げられている。

## ■ テレワークを継続したい理由（労働者調査）



【出典】NTTデータ経営研究所ほか「緊急調査：パンデミック(新型コロナウイルス対策)と働き方」

## ■ テレワークのメリットだと感じる点（労働者調査）



【出典】日本労働組合総連合会「テレワークに関する調査2020」

## ■ テレワークの効果（企業調査）

| 順位 | 効果                  | 割合    |
|----|---------------------|-------|
| 1位 | 働き方改革が進んだ（時間外労働の削減） | 50.1% |
| 2位 | 業務プロセスの見直しができた      | 42.3% |
| 3位 | 定型的業務の生産性が上がった      | 17.0% |
| 4位 | 特になし                | 17.0% |
| 5位 | コスト削減               | 14.3% |

【出典】東京商工会議所「テレワークの実施状況に関する緊急アンケート」調査

## ■ テレワークで感じたメリット（労働者調査）



(単位: %)

【出典】スタッフサービス・ホールディングス「「テレワーク導入後の働き方」に関する意識調査」

# テレワークで感じた課題①【コミュニケーション・仕事とプライベートの区別】

- 社内での気軽な相談・報告が難しく、また、画面を通じた連絡が中心となる働き方であり、労働者調査では、社内でのコミュニケーションが不足するということがデメリットや課題として挙げられている。
- また、勤務時間とそれ以外の時間との区別がつけづらいということもデメリットや課題として挙げられている。

## ■テレワークで感じたデメリット（労働者調査）



【出典】スタッフサービス・ホールディングス「「テレワーク導入後の働き方」に関する意識調査」

## ■テレワークの課題（労働者調査）



【出典】NTTデータ経営研究所ほか「緊急調査：パンデミック(新型コロナウイルス対策)と働き方」

## ■テレワークのデメリットだと感じる点（労働者調査）

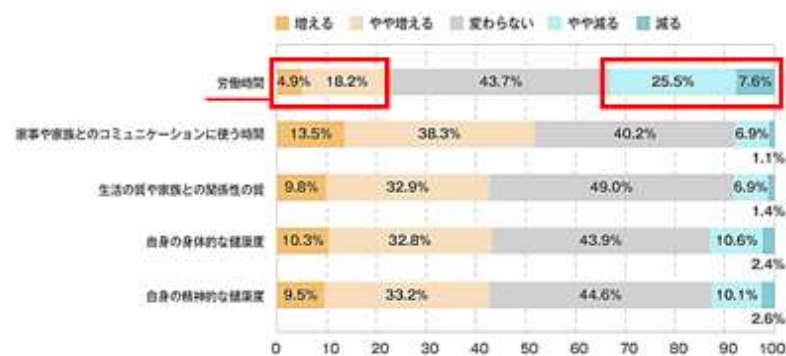


【出典】日本労働組合総連合会「テレワークに関する調査2020」

## テレワークで感じた課題②【労働時間】

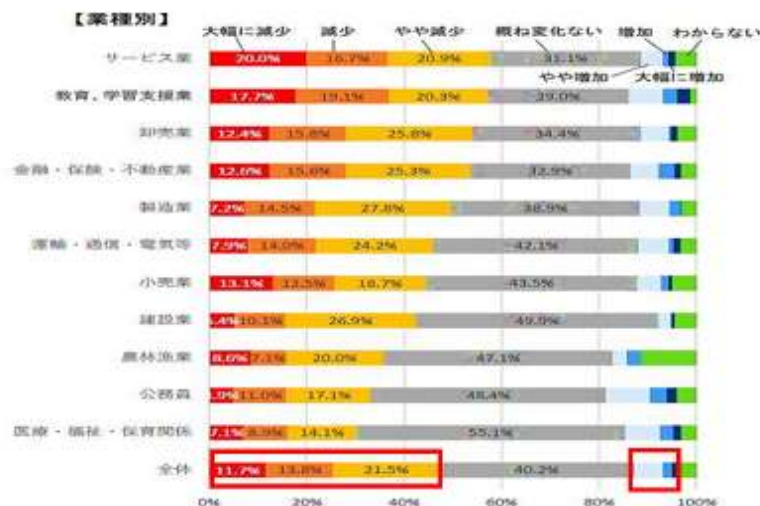
- 労働時間は減る人の方が多いが、増える人もおり、2極化している。
- 今年の4月以降のテレワークの際に、通常の勤務よりも長時間労働になることが「あった」と回答した者が約半数。また、今年の4月以降のテレワークで残業代支払いの対象となる時間外・休日労働を行うことがあった者のうち、残業したにもかかわらず申告していないが「あった」と回答した者が6割超、残業したにもかかわらず勤務先に認められないことが「あった」と回答した者が半数超いる。

### ■テレワーク環境における生活の変化（労働者調査）



【出典】リクルートマネジメントソリューションズ「テレワーク緊急実態調査」

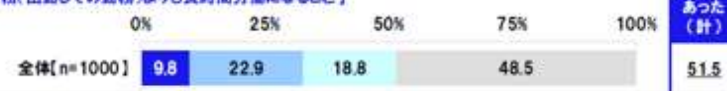
### ■感染症の影響下における労働時間の変化（労働者調査）



【出典】内閣府「新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査」

### ■今年の4月以降のテレワークの際に通常の出勤の勤務よりも長時間労働になることがどのくらいあったか（労働者調査）

【通常の勤務(出勤しての勤務)よりも長時間労働になること】

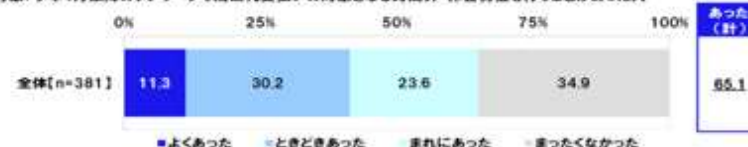


### ■今年の4月以降のテレワークの際に残業をしたにもかかわらず申告していないこと/勤務先に認められないこと（労働者調査）

今年の4月以降、テレワーク勤務の際、以下のようなことは、どのくらいあったか【単一回答形式】

【残業代の対象となる時間外・休日労働をしたにもかかわらず申告しないこと】

対象：今年4月以降のテレワークで残業代支払いの対象となる時間外・休日労働を行うことがあった人



今年の4月以降、テレワーク勤務の際、以下のようなことは、どのくらいあったか【単一回答形式】

【残業代の対象となる時間外・休日労働をしたにもかかわらず勤務先に認められないこと】

対象：今年4月以降のテレワークで残業代支払いの対象となる時間外・休日労働を行うことがあった人



### ■テレワークを継続する上での課題（労働者調査）



【出典】日本労働組合総連合会「テレワークに関する調査2020」

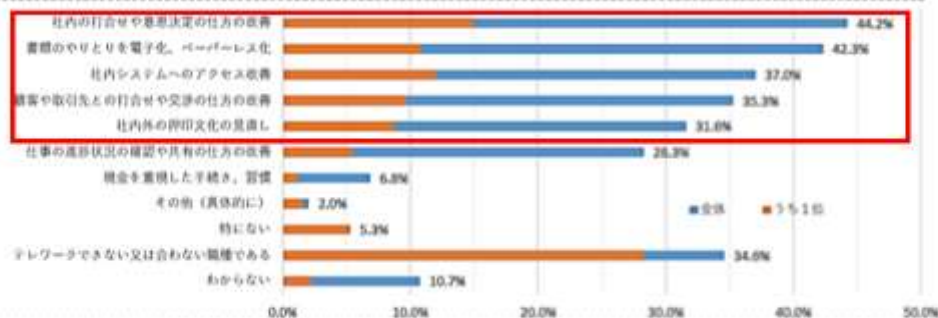


## テレワークで感じた課題③【環境整備・社内制度】

- テレワークの利用拡大が進むために必要と思うものについて、労働者調査では、社内の打合せや意思決定の仕方や、顧客や取引先との打合せや交渉の仕方の改善、書類のやりとりを電子化、ペーパーレス化、社内外の押印文化の見直しが必要との回答があった。
- テレワークを実施した際の課題について、企業調査では、ネットワーク環境の整備やPC等機器の確保、労働者調査では、機微な情報を扱い難いなどのセキュリティ面の不安や通信費の自己負担が発生などの回答があった。
- また、企業調査では、労働者の自宅にインターネット環境が整備されていない、企業においてリモートで業務を行うためのシステム・ツールの導入が不十分などの理由から、在宅勤務ができない社員がいるケースがあるとの回答があった。

### ■テレワーク利用に必要な課題、不便な点（労働者調査）

質問 今後、あなたの職場において、テレワークの利用拡大が進むために必要と思うものに関し、重要なものから順に回答してください。（最大3つ）



質問 あなたの職場において、テレワークで不便な点と考えられるものに関し、重要なものから順に回答してください。（最大3つ）



【出典】内閣府「新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査」

### ■テレワークを実施した際の課題（企業調査）

|    | 全体 (n=732)            |
|----|-----------------------|
| 1位 | ネットワーク環境の整備<br>56.7%  |
| 2位 | PC・スマホ等機器の確保<br>55.9% |
| 3位 | 社内のコミュニケーション<br>55.5% |
| 4位 | 情報セキュリティ体制整備<br>50.9% |
| 5位 | 書類への押印対応<br>44.9%     |

【出典】東京商工会議所「テレワークの実施状況に関する緊急アンケート」調査

### ■在宅勤務・テレワーク運用の課題（企業調査）

| 在宅勤務・テレワーク運用の課題  | 大企業 | 中小企業 |
|--|-----|------|
| 勤務場所が自宅になると生産性が落ちる社員がいる                                    | 46% | 43%  |
| 自宅にインターネット環境が整備されていないため、在宅勤務を命じてもできない社員がいる                 | 34% | 36%  |
| 持ち出し可能なPCやリモートで業務を行うためのシステム・ツールの導入が不十分であるため、在宅勤務ができない社員がいる | 44% | 46%  |
| チャットツールやビデオ会議ツールなどの習熟度に個人差があり、業務の円滑な進行を妨げている               | 34% | 35%  |
| 押印作業など紙を前提としたワークフローが存在しているため、出社して業務をせざるを得ない状況がある           | 56% | 46%  |
| その他  | 14% | 23%  |
| 課題は特に感じていない  | 9%  | 29%  |

※回答対象：Q3で「社員への在宅勤務やテレワークの要請・推奨」を選択した人（1,405人）

【出典】株式会社日本経済新聞社 OFFICE PASS事務局  
「新型コロナウイルス対策 テレワークに関するマネジメント層を対象としたアンケートレポート」

# テレワークで感じた課題④【心理面】

- テレワーク時には、上司から公平・公正に評価してもらえるか、成長できる仕事を割り振ってもらえるかなど、社内の評価・キャリアへの不安を感じるという回答があった。
- テレワーク環境下では、非対面のやりとりで相手の気持ちが分かりにくく不安、業務上の指示ややりとりに支障がある、会話が減って寂しさを感じる、といった課題を抱えているという回答があった。

## ■テレワーク業務時の不安 4月-5月の比較 (労働者調査)

## ■テレワークでの困りごと 4月-5月の比較 (労働者調査)

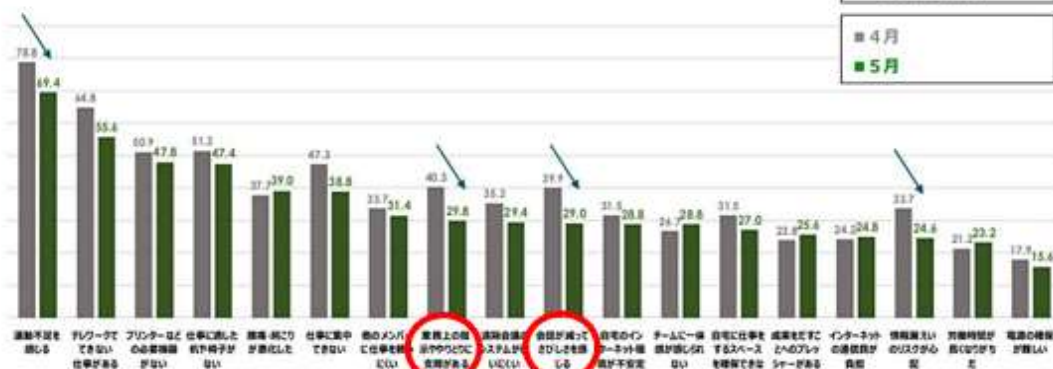
テレワーク業務時の不安 4月-5月の比較

テレワーク実施者 (メンバー層)  
5月 n=500  
4月 n=273  
あてはまる計 (%)



テレワークでの困りごと 4月-5月の比較

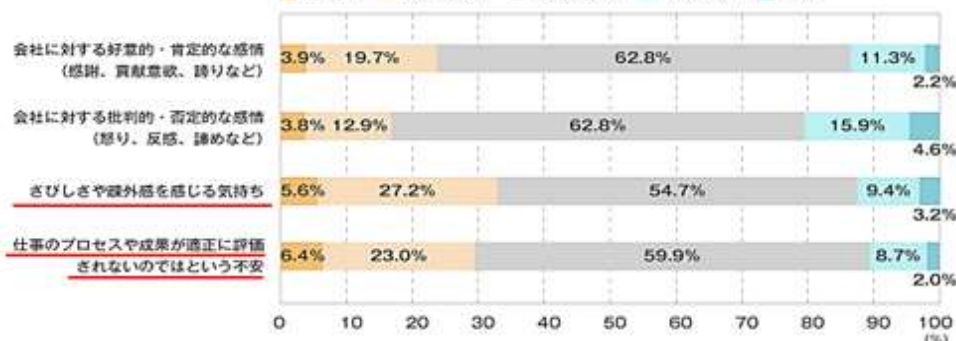
テレワーク実施者 (メンバー層)  
5月 n=500  
4月 n=273  
あてはまる計 (%)



【出典】 パーソル総合研究所「第3回・新型コロナウイルス対策によるテレワークへの影響に関する緊急調査」

## ■テレワーク環境における心理的变化 (労働者調査)

■ 増える ■ やや増える ■ 変わらない ■ やや減る ■ 減る



【出典】 リクルートマネジメントソリューションズ「テレワーク緊急実態調査」

# 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。  |
| 労働時間制度の適用と留意点 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・労働時間の適正な把握<br/>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。</li> <li>・いわゆる中抜け時間<br/>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。</li> <li>・通勤時間や出張旅行中の移動時間中のテレワーク<br/>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。</li> <li>・勤務時間の一部をテレワークする際の移動時間等<br/>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。</li> <li>・フレックスタイム制<br/>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。</li> </ul> |
| 通常の労働時間制度     | <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。<br/>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。<br/>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。</li> </ul>  |
| 事業場外みなし労働時間制  | <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。<br/>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。</li> </ul>   |
| 裁量労働制         | <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul>  |
| 休憩時間          |   |

## 時間外・休日労働の労働時間管理

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、情報機器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

### 労使双方の共通の認識

あらかじめ導入の目的、対象となる業務、労働者の範囲、テレワークの方法等について、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を無いう、社内教育等の充実を図ることが望ましい。

### 労働者の自律

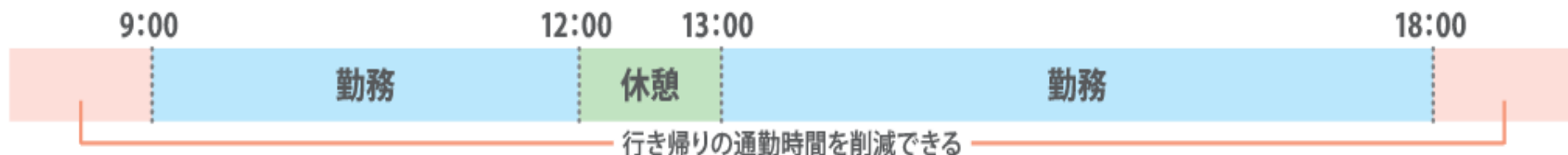
労働者も自律的に業務を遂行することが求められる。

## 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る場合 ← 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



## 自宅等でテレワークを行う際の作業環境整備

### 部屋 設備の占める容積を除き、**10㎡以上の空間**

(参考条文：事務所衛生基準規則第2条)

### 照明 ・机上是**照度300ルクス以上**とする

(参考条文：事務所衛生基準規則第10条)

### 窓

- ・窓などの換気設備を設ける
- ・ディスプレイに太陽光が入射する場合は、窓にブラインドやカーテンを設ける

(参考：事務所衛生基準規則第3条、  
情報機器作業における労働衛生管理のためのガイドライン)

### 椅子

- ・安定していて、簡単に移動できる
- ・座面の高さを調整できる
- ・傾きを調整できる背もたれがある
- ・肘掛けがある

(参考：情報機器作業における  
労働衛生管理のためのガイドライン)

### その他 **作業中の姿勢や、作業時間にも注意しましょう！**

- ・椅子に深く腰かけ背もたれに背を十分にあて、足裏全体が床に接した姿勢が基本
- ・ディスプレイとおおむね40cm以上の視距離を確保する
- ・情報機器作業が過度に長時間にならないようにする

(参考：情報機器作業における労働衛生管理のためのガイドライン)

情報機器作業とは、パソコンやタブレット端末等の情報機器を使用して、データの入力・検索・照合等、文章・画像等の作成・編集・修正等、プログラミング、監視等を行う作業です。



### 室温・湿度

- ・気流は0.5m/s以下で直接、継続してあたらず  
**室温17℃～28℃**  
**相対湿度40%～70%**  
となるよう努める

(参考条文：事務所衛生基準規則第5条)

### PC

- ・ディスプレイは**照度500ルクス以下**で、輝度やコントラストが調整できる
- ・キーボードとディスプレイは分離して位置を調整できる
- ・操作しやすいマウスを使う

(参考：情報機器作業における  
労働衛生管理のためのガイドライン)

### 机

- ・必要なものが配置できる広さがある
- ・作業中に脚が窮屈でない空間がある
- ・体型に合った高さである、又は高さの調整ができる

(参考：情報機器作業における  
労働衛生管理のためのガイドライン)

## 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。

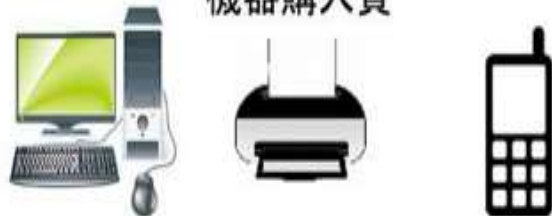


個別の事案については、管轄の都道府県労働局・労働基準監督署にご相談ください。

# 費用負担

- 費用負担についてはトラブルになりやすいので、労使でよく話し合うことが必要です。

## 機器購入費



パソコン本体や周辺機器、携帯電話、スマートフォンなどについては、会社から貸与しているケースが多い

## 通信費



モバイルワークでは携帯電話やノート型パソコンを会社から貸与し、無線LAN等の通信費用も会社負担しているケースが多い

## 消耗品購入費



- ・文具消耗品は会社が購入したものを使用
- ・切手や宅配メール便等は事前に配布
- ・会社宛の宅配便は着払いとするなど

## 光熱費



頻度により様々。光熱費は、業務使用分との切り分けが困難なため、テレワーク勤務手当に含めて支払う企業の例もみられる

# これからのテレワークでの働き方に関する検討会

## 1. 目的

今回の新型コロナウイルス感染症対策として、これまでにない規模でテレワークが実施されることとなった。今回の経験からは、働き方の観点から、テレワークの際の労働時間管理の在り方や社内コミュニケーションの不足への対応など、様々な検討課題も見えてきているところである。

このため、労働者が安心して働くことのできる形で良質なテレワークを進めていくことができるよう、適切な労務管理を含め、必要な環境整備に向けた検討を進めるため、「これからのテレワークでの働き方に関する検討会」を開催する。

## 2. 検討項目

### (1) テレワークを行う上での課題について

テレワークの際の労働時間管理の在り方、テレワークの際の作業環境や健康状況の管理・把握、メンタルヘルス、テレワークの対象者を選定する際の課題、その他、テレワークの実施に際しての労務管理上の課題(人材育成、人事評価、手当等)

### (2) 当該課題に対する対応方針の検討について

## 3. 構成員

|         |                           |
|---------|---------------------------|
| 風神 佐知子  | 慶應義塾大学商学部准教授              |
| 川田 琢之   | 筑波大学ビジネスサイエンス系教授          |
| 小西 康之   | 明治大学法学部教授                 |
| 小豆川 裕子  | 日本テレワーク学会副会長              |
| 竹田 陽子   | 東京都立大学経済経営学部教授            |
| 萩原 牧子   | リクルートワークス研究所 調査設計・解析センター長 |
| 濱口 桂一郎  | 労働政策研究・研修機構労働政策研究所長       |
| ◎ 守島 基博 | 学習院大学経済学部経営学科教授・一橋大学名誉教授  |

※◎は座長

※ 会議の庶務は、労働基準局及び政策統括官付政策統括室の協力を得て、雇用環境・均等局において処理する。



## 総論

- テレワークはウィズコロナ・ポストコロナの「新しい生活様式」に対応した働き方であると同時に、時間や場所を有効に活用できる働き方であり、今後とも良質なテレワークの導入・定着を図ることが重要である。
- テレワークの推進には企業のトップや経営層の理解が不可欠であり、企業が方針を示すなど企業全体として取り組む必要がある。さらに、取引先との関係等にも左右されることから、グループ企業などの垂直関係、業界単位などの水平関係も含めたテレワークの実施の呼びかけ等を進めていくことが重要である。また、テレワークの導入に当たっては労使でよく話し合いを行うことが重要である。
- テレワークの推進のためには、わかりやすいマニュアルが必要であり、テレワークガイドラインを見直すべきである。その改定に当たっては、**テレワークのメリットが十分に伝わるようにしつつ、使用者が適切な労務管理を行うとともに、労働者が安心して働くことができるよう、労務管理全般の記載を追加する等、企業が良質なテレワークを積極的に導入できるようなものにするべき**である。
- 加えてテレワークを初めて導入する企業、中小企業等がどのようにテレワークを導入・実施しているのかという事例を展開していくことが必要である。特に、人事評価や人材育成といった側面については、好事例を周知すべきである。

## 各論

### (1) テレワークの対象者を選定する際の課題について

- テレワークを実施するのが難しい業種・職種がある。一般にテレワークを行うことが難しい業種・職種であってもテレワークを実施できる場合があり、必ずしも既存の業務を前提にテレワークの対象業務を選定するのではなく、仕事内容の本質的な見直しを行うことが有用である場合がある。
- **正規雇用労働者、非正規雇用労働者といった雇用形態の違いのみを理由として、テレワーク対象者を分けることのないよう留意**する必要がある。
- テレワークという働き方を希望しない労働者がいる場合もあり、テレワークの実施に関する考え方にミスマッチが生じないよう、労使における話し合いの機会を持つことが重要である。

### (2) テレワークの実施に際しての労務管理上の課題について

#### ① 人事評価

- 人事評価の評価者においても、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。
- テレワークを行わずに出社しているということのみで高く評価することや、**テレワークを行う者が時間外のメール等に対応しなかったこと等のみを理由として不利益な人事評価を行うことは不適切**である。

## 各論（続き）

### ②費用負担

- 個々の企業毎の業務内容、物品の貸与状況等により費用負担の状況は様々である。企業毎の状況に応じたルールを定め、ルールを遵守することが必要であり、労働者を採用する際やテレワークを導入する際に、取扱いについてよく話し合うことが望ましい。
- 在宅勤務に伴い増加する通信費等については、その実際の費用のうち業務に要した実費を、勤務時間等の在宅勤務の実態を踏まえて合理的・客観的に計算し、支給することも考えられる。

### ③人材育成

- 人材育成については、例えば新入社員等に対して状況に応じてオンラインと対面の方法を組み合わせて実施することも有用。
- 自律的に業務を遂行できる人材育成に企業が取り組むことが望ましい。併せて、労働者が自律的に働くことができるよう、適切な業務指示ができるようにする等、管理職のマネジメント能力向上に取り組むことも望ましい。

### (3) テレワークの際の労働時間管理の在り方について

- テレワークは、業務を効率的に行える側面がある一方、長時間労働になる可能性があり、過度な長時間労働にならないように留意することが重要である。健康管理の観点からも、使用者が労働時間を適切に把握することが重要である。
- 一方で、使用者が仕事の遂行状況を常時把握・管理するような方法はあまり現実的ではない場合もあり、テレワークのメリットを失うことになりかねないという点についても留意が必要である。
- 成長戦略会議の実行計画において指摘されているように、自己申告された労働時間が実際の労働時間と異なることを客観的な事実により使用者が認識している場合を除き、労働基準法との関係で、使用者は責任を問われないことを明確化する方向で検討を進めることが適当である。
- テレワークを自宅で行う際には生活の場所で仕事を行うという性質上、中抜けが生ずることも想定される。このことから、労働時間について、少なくとも始業時間と終業時間を適正に把握・管理すれば、労働基準法の規制との関係で、問題はないことを確認しておくことが適当である。
- 企業がテレワークを積極的に導入するよう、テレワークガイドラインにおいては、テレワークの特性に適した労働時間管理として、フレックスタイム制、事業場外みなし労働時間制がテレワークになじみやすい制度であることを示すことが重要である。
- 事業場外みなし労働時間制については、制度を利用する企業や労働者にとって、その適用の要件がわかりやすいものとなるよう、具体的な考え方をテレワークガイドラインにおいて明確化する必要がある。
- 規制改革実施計画において指摘されているように、所定労働時間内の労働を深夜に行うことまでを原則禁止としているとの誤解を与えかねないテレワークガイドライン上の表現について見直しを行うべきである。
- テレワークは生活と仕事の時間の区別が難しいという特性があり、時間外・休日・深夜の業務連絡の在り方について、労使間で話し合いルールを設けることも有効である。

## 各論（続き）

### （４）テレワークの際の作業環境や健康状況の管理・把握、メンタルヘルスについて

- テレワーク中心の働き方をする場合、周囲に同僚や上司がおらず、対面の場合と比較してコミュニケーションが取りづらい場合があるため、業務上の不安や孤独を感じる等により、心身の健康に影響を与えるおそれがあり、その変化に気づきにくい。
- 自宅での作業環境が確保されていることの確認について、**チェックリストの活用など労働者自らが容易に確認可能な方法により、労使が協力して作業環境の確認、改善を図ることが重要**である。
- 安全衛生教育、健康診断や長時間労働者に対する面接指導等の健康管理、ストレスチェック等のメンタルヘルス対策については働く場所にかかわらず実施する必要があり、**テレワークを行う労働者に対してこれらの措置を講ずるに当たり、事業者が留意すべき事項をチェックリストなどわかりやすい形で示す**必要がある。
- 自宅が狭隘であるなどテレワークを実施するために必要な作業環境整備が困難である場合や、生活と仕事の線引きが困難になることにより問題が生じる場合もあり、**サテライトオフィス等の活用も有効**である。

## その他

### （テレワークを推進するための有効な方策）

- 押印や署名等がテレワークの導入・実施の障壁となっているケースがあるため、不必要な押印や署名の廃止、書類のペーパーレス化、決裁の電子化等を進めることが期待される。
- セキュリティの観点から全ての業務を一律にテレワークの対象外と判断するのではなく、関連技術の進展状況等を踏まえ、解決方法の検討や業務毎の個別の判断、「テレワークセキュリティガイドライン」を活用した対策の実施や従業員への教育等が必要である。

### （テレワークを実施する際に発生しうる問題への対処）

- テレワーク実施中にもパワーハラスメントやセクシュアルハラスメント等が起きることがあり、共通認識としてガイドラインに示すべきである。
- テレワークを行っている場合にも、**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業務上の災害については、労災保険給付の対象になることを引き続き周知し、事業主が災害発生状況等を正確に把握できるよう、労働者が当該状況を記録しておくこと等の手段を示す**べきである。
- **在宅勤務手当や実費支給の通勤手当が社会保険料の算定基礎となる報酬に該当するか等の取扱いについて明確化すべきである。**

## 最後に

- 新型コロナウイルス感染症の感染防止対策としてのテレワークの実施も求められるが、働き方改革の推進の観点から良質なテレワークの推進が求められる。
- とりまとめを踏まえ、テレワークガイドラインの改定をはじめ必要な対応を速やかに行うことを求めたい。

テレワークに関する各種情報はここから!

# テレワーク総合ポータルサイト

OPEN!

テレワークに関する様々な情報を得るための  
入り口となるWEBサイトです

テレワークの  
相談をしたい

セミナーやイベントに  
参加したい

テレワーク実施上の  
留意点や先進的な取組  
事例などを知りたい

助成金について  
知りたい



テレワークに関しては、「言葉は聞いたことはあるが、よく分からない」、「どんなメリットがあるのかが分からない」、「テレワークを導入したいが手順が分からない」、「テレワークは今どのような状況なのか調べたい」と思う方も多数いらっしゃると思います。

ぜひ、テレワーク総合ポータルサイトを御活用いただき、テレワークの導入、知識の拡大、事例研究、助成金活用を進めていただきますよう、お願いいたします。

# テレワーク相談センターのご案内

テレワーク相談センターでは、  
テレワークに関する様々なご相談を承ります。

無料

テレワークの導入前や導入後に  
このようなお悩みはありませんか？

テレワークを導入したいが  
何からはじめてよいか  
わからない…

テレワークで本当に生産性は  
上がるのか…

他社の導入事例を知りたい！



紙を使う仕事が多いが、  
テレワークを活用できるのか…

情報セキュリティが心配…

労務管理、業績評価、  
成果管理の  
方法がわからない…

社内の理解を得るには  
どのようにしたらよいか…

お気軽にご相談ください！

テレワークのご相談に電話・メールで対応

労務管理のオンラインコンサルティング(5回まで無料)

## 労務管理のオンラインコンサルティング

テレワーク導入を検討中の企業に対して、労務管理のコンサルタントを5回まで無料で実施いたします。  
オンラインコンサルティングでは主に以下のような内容のアドバイスを行います。

- 1 テレワーク導入時の  
就業規則に関すること
- 2 テレワーク適用業務の  
選定に関すること
- 3 テレワーク時の  
労働時間管理に関すること
- 4 テレワーク時の  
人事評価に関すること
- 5 その他テレワークにおける  
労務管理に関すること

**現状把握** **1回目**  
課題確認と解決策検討

**導入準備** **2回目**  
準備のための措置制度  
システム設計

**導入後フォロー** **3~5回目**  
継続・発展に向けて  
課題と対策を検討

### お問合せ・連絡先

## テレワーク相談センター

電話：**0570-550348**

相談対応時間：平日(月～金) 9:00～20:00(祝日、年末年始を除く)

〒101-0062 東京都千代田区神田駿河台1-8-11  
東京YWCA会館3階 一般社団法人日本テレワーク協会内

メール：[sodan@japan-telework.or.jp](mailto:sodan@japan-telework.or.jp)

※現在は対面での相談は控えさせていただいております。