

雇用型テレワークの現状と課題

厚生労働省雇用環境・均等局提出資料

働き方改革実行計画（抄）

（平成29年3月28日 働き方改革実現会議決定）

5. 柔軟な働き方がしやすい環境整備

テレワークは、時間や空間の制約にとらわれることなく働くことができるため、子育て、介護と仕事の両立の手段となり、多様な人材の能力発揮が可能となる。副業や兼業は、新たな技術の開発、オープンイノベーションや起業の手段、そして第2の人生の準備として有効である。我が国の場合、テレワークの利用者、副業・兼業を認めている企業は、いまだ極めて少なく、その普及を図っていくことは重要である。

他方、これらの普及が長時間労働を招いては本末転倒である。労働時間管理をどうしていくかも整理する必要がある。ガイドラインの制定など実効性のある政策手段を講じて、普及を加速させていく。

（1）雇用型テレワークのガイドライン刷新と導入支援

事業者と雇用契約を結んだ労働者が自宅等で働くテレワークを「雇用型テレワーク」という。近年、モバイル機器が普及し、自宅で働く形態だけでなく、サテライトオフィス勤務やモバイル勤務といった新たな形態のテレワークが増加している。このような実態に合わせ、これまでは自宅での勤務に限定されていた雇用型テレワークのガイドラインを改定し、併せて、長時間労働を招かないよう、労働時間管理の仕方も整理する。具体的には、在宅勤務形態だけでなく、サテライトオフィス勤務やモバイル勤務を、雇用型テレワーク普及に向けた活用方法として追加する。

テレワークの導入に当たっては、労働時間の管理を適切に行うことが必要であるが、育児や介護などで仕事を中抜けする場合の労働時間の取扱いや、半日だけテレワークする際の移動時間の取扱い方法が明らかにされていない。このため、企業がテレワークの導入に躊躇することがないよう、フレックスタイム制や通常の労働時間制度における中抜け時間や移動時間の取扱いや、事業場外みなし労働時間制度を活用できる条件などを具体的に整理するなど、その活用方法について、働く実態に合わせて明確化する。

また、長時間労働を防止するため、深夜労働の制限や深夜・休日のメール送付の抑制等の対策例を推奨する。

項目 4. 柔軟な働き方がしやすい環境整備

⑦ 雇用型テレワークのガイドライン刷新と導入支援（その1）

【働く人の視点に立った課題】

多くの人テレワークを実施したいと考えているが、テレワークを導入している企業は少なく、実際にテレワークを実施している労働者は少ない。

- ・テレワークを実施したい: 30.1% (2016年)
- ・テレワークを導入していない企業: 83.8% (2015年末)
- ・全労働者に占めるテレワーカー（週1日以上終日在宅で就業）: 2.7% (2015年)

政府が提供するガイドライン等のテレワーク推進ツールが、モバイル機器など最近の仕事環境の変化に対応していない。

- ・テレワークに関する現行の労務管理やセキュリティに関するガイドラインは、スマートフォンやサテライトオフィスの普及を想定しておらず、テレワークを導入しようとする企業が参考にしづらい。

労務管理の困難さから長時間労働を招きやすい。

- <テレワーク実施の問題・課題（企業調査）（終日在宅の場合）> (2014年)
- ・進捗管理が難しい: 36.4%
- ・労働時間管理が難しい: 30.9%
- ・コミュニケーションに問題あり: 27.3%
- ・情報セキュリティ確保: 27.3%

【今後の対応の方向性】

テレワークには、事業者と雇用契約を結んだ労働者が自宅等で働くもの（雇用型テレワーク）と、事業者と雇用契約を結ばずに仕事を請け負い、自宅等で働くもの（非雇用型テレワーク）がある。雇用型テレワークについては、近年のスマートフォンやサテライトオフィスの普及といった仕事環境の変化に対応し、長時間労働を招くことがないように留意しつつ、その普及を図るため、労務管理などに関するガイドラインを刷新する。また、企業等に対する導入支援や政府による呼びかけ・率先垂範などによる周知啓発を推進する。

【具体的な施策】

（労務管理に関するガイドラインの刷新）

- ・近年のICT利用環境の進展に対応し、在宅勤務に加えて幅広い形態も含め、テレワークの普及を加速させるとともに長時間労働を防止するため、在宅勤務ガイドラインについて、2017年度中に以下の観点から刷新し、テレワークガイドラインとする。
 - ① テレワークの普及加速に向けて、在宅勤務以外の形態（サテライトオフィス勤務、モバイル勤務）の活用方法を追加
 - ② 企業がテレワークの導入に躊躇することがないように、以下の事項を明確化し、活用しやすくする。
 - ・ テレワーク導入に当たって、携帯電話を持っていても事業場外みなし労働時間制を活用できる条件や、フレックスタイム制、裁量労働制、事業場外みなし制の利用方法の明確化
 - ・ 中抜け時間や部分在宅等の場合における移動時間の扱い等の整理
 - ③ 長時間労働対策の追加（深夜労働の制限や深夜・休日のメール送付の抑制等の長時間労働対策例を推奨）

（セキュリティに関するガイドラインの刷新）

- ・テレワーク導入時に必要なセキュリティ面の対応を明確化するテレワークセキュリティガイドラインについて、近年のICT利用環境の進展を踏まえ、2017年度中に以下の観点から刷新する。
 - ① 最新のICT利用環境（Wi-Fi、クラウド環境、スマートフォン、タブレットの普及等）を踏まえた機器利用ルール・利用者への教育・システムの性能のバランスがとれたセキュリティ対策の充実
 - ② 在宅勤務以外のサテライトオフィス勤務、モバイルワークの実態を踏まえた経営者・システム管理者・テレワーク勤務者の実施すべきセキュリティ対策の充実

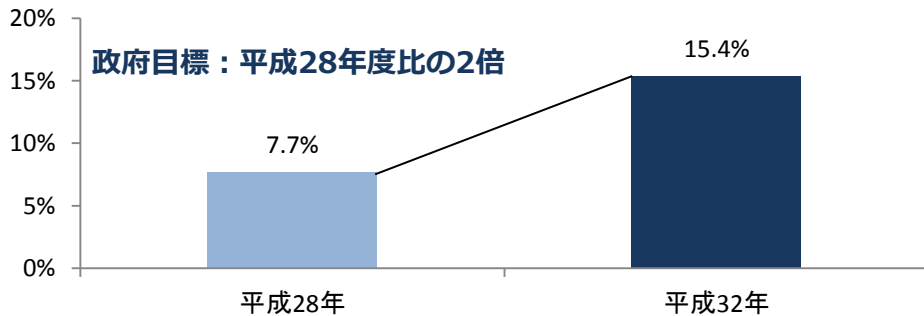
施策	年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度	2027年度以降	指標
労務管理に関するガイドラインの刷新	有識者検討会設置・ガイドライン改定		テレワークガイドラインの発出・施行/周知・普及			必要に応じて見直し						2020年までに、テレワーク導入企業を2012年度比3倍、週1日以上終日在宅で就業する雇用型在宅型テレワーカーを全労働者数の10%	
	有識者検討会設置・ガイドライン改定		改定ガイドラインの発出・施行			必要に応じて見直し							
セキュリティに関するガイドラインの刷新	有識者検討会設置・ガイドライン改定					必要に応じて見直し						時間単位での取得や自宅外・モバイルワーク等の柔軟な働き方の進捗を勘案し、新しいKPIを検討	

雇用型テレワークの普及状況

テレワーカー人口

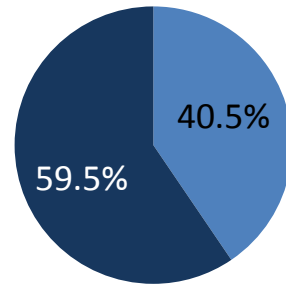
○ 政府目標（KPI）：平成32年までに、制度等に基づく雇用型テレワーカーの割合を平成28年度比で倍増（平成28年時点は7.7%）

※ 平成29年度に新設した政府目標



【国土交通省：平成28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】

テレワークを利用していない労働者のテレワーク実施意向



＜実施してみたいと思う理由＞

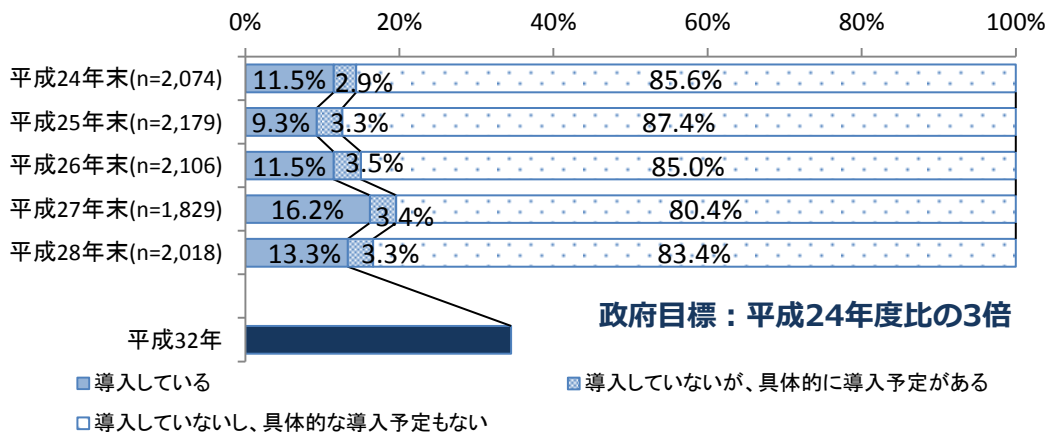
※ 主たるものを抜粋

- ・ 通勤時間・移動時間が削減できそうだから ……69.3%
- ・ 自由に使える時間が増えそうだから ……67.4%
- ・ 自宅で仕事が可能だから ……44.1%
- ・ 家族との時間が増えそうだから ……26.8%

【国土交通省：平成28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）：平成32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%）

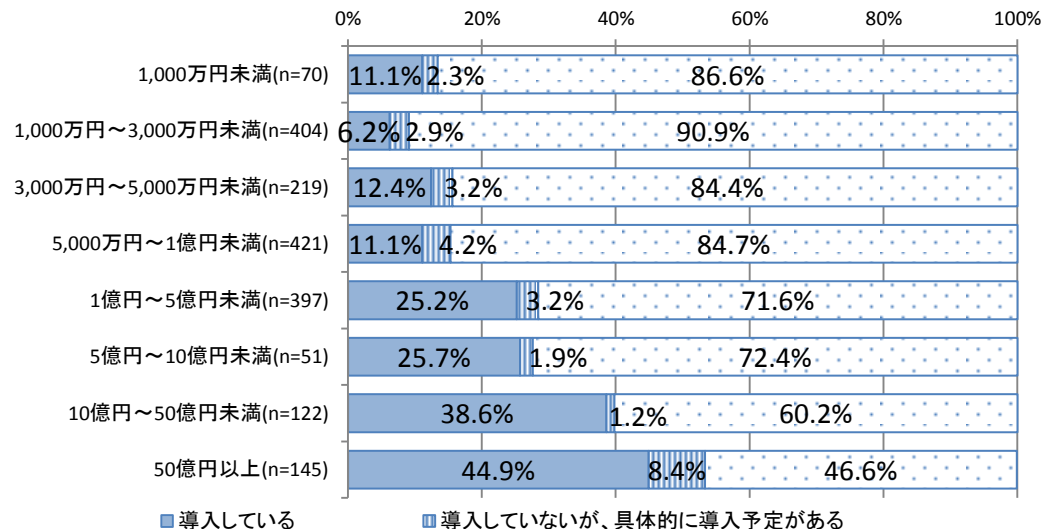


政府目標：平成24年度比の3倍

【総務省 平成28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。

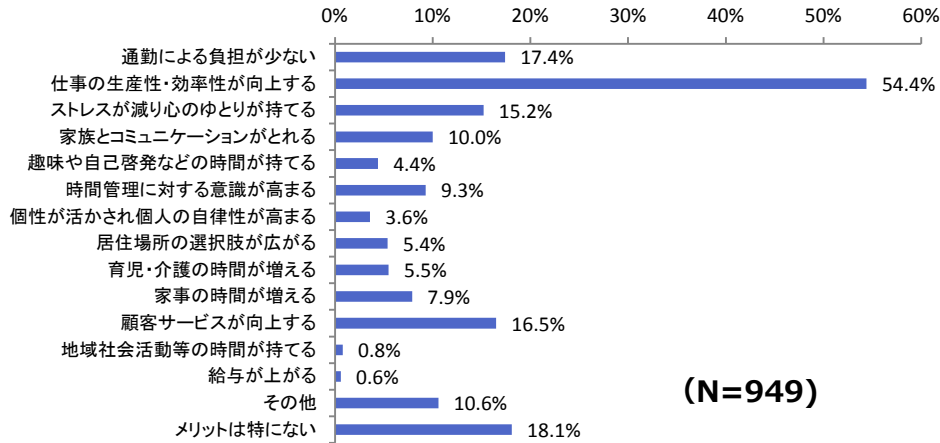


【総務省：平成27年通信利用動向調査をもとに厚生労働省で作成】

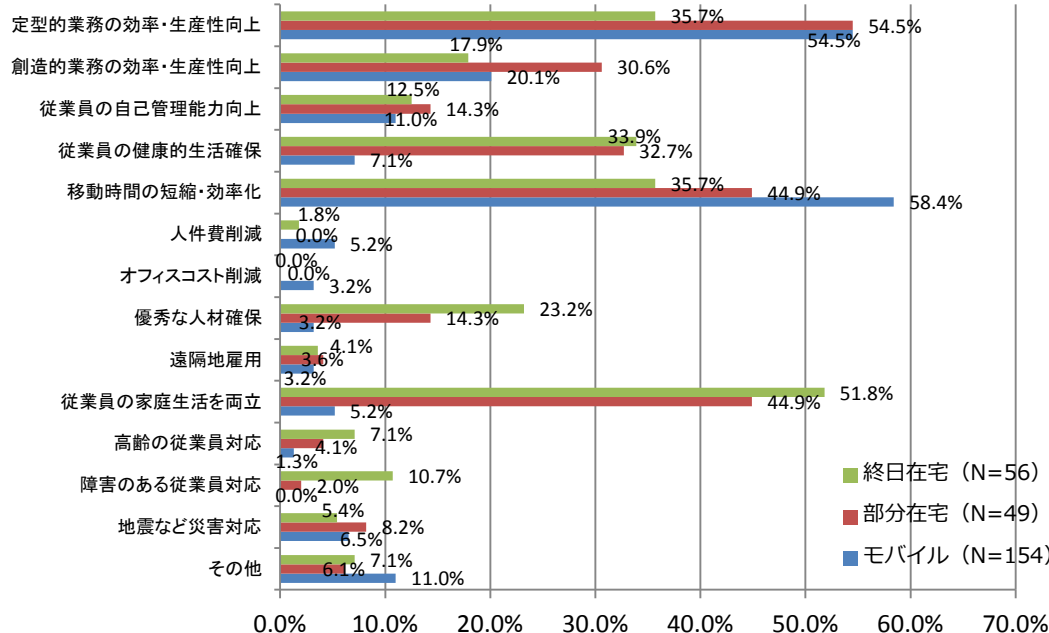
雇用型テレワークのメリット

アンケート調査

実施のメリット(従業員調査)



実施の効果(企業調査)



【平成27年 JILPT 情報通信機器を利用した多様な働き方の実態に関する調査より】

企業ヒアリング

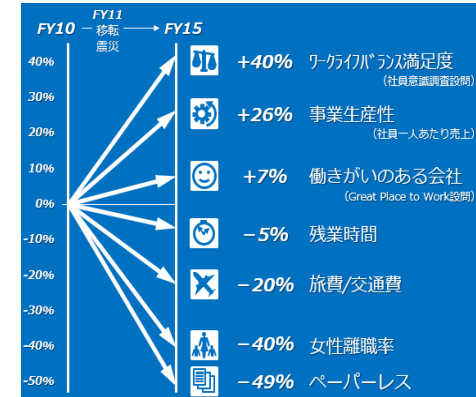
ネスレ日本株式会社

◆ 2016年1月より、原則全社員が利用事由や利用頻度の制限なく自宅等社外での勤務を可能とする新制度を導入し生産性向上を実現。2013年を100とした時の社員1人当たりの売上高は15%増/時間外労働は40%減。

日本マイクロソフト株式会社

◆ 全社員を対象にテレワークを実施し2010年度からの5年間で、社全体で、

- ① 事業生産性の向上 (+26%)
 - ② 残業時間の削減 (-5%)
 - ③ 旅費/交通費の削減 (-20%)
 - ④ ペーパーレスによるコストカット (-49%)
 - ⑤ 女性離職率の減少 (-40%)
- など、定量的な効果を得ている。



シスコシステムズ合同会社

◆ 2001年よりテレワークを実施、2014年に実施した社内調査の結果、テレワークの導入による生産性向上効果約10億円を得たとしている。また、社員一人当たりの所定外労働時間が半減(年間518時間から266時間)した。本社をアメリカに置く外資系企業ということもあり、テレビ会議だけで出張費の削減等も得たとしている。

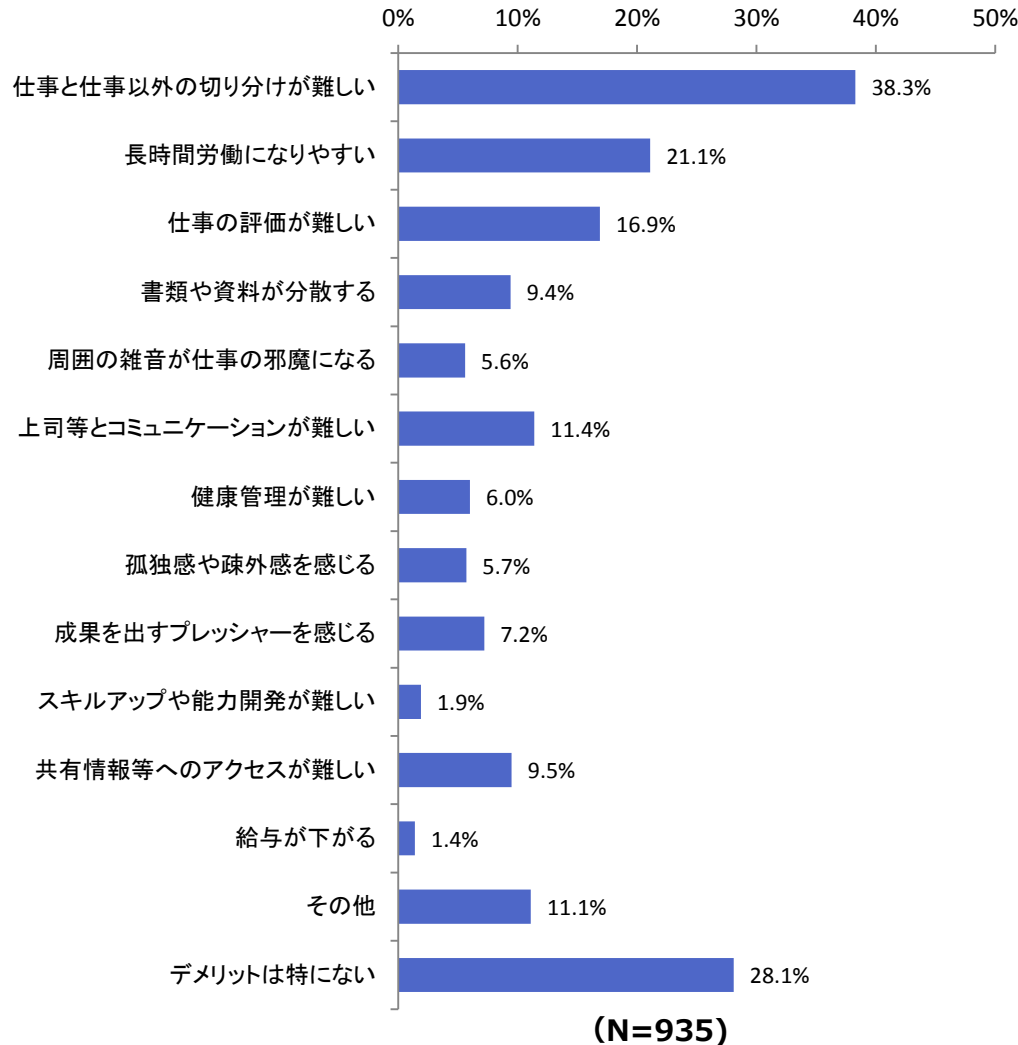
サイボウズ株式会社

◆ 働く人がそれぞれライフスタイルに合わせて働き方を選択できるよう、ワークスタイル変革を実施、その一環としてテレワークを導入。その結果平成17年時点で28%あった離職率が、平成27年には4%まで下がった。

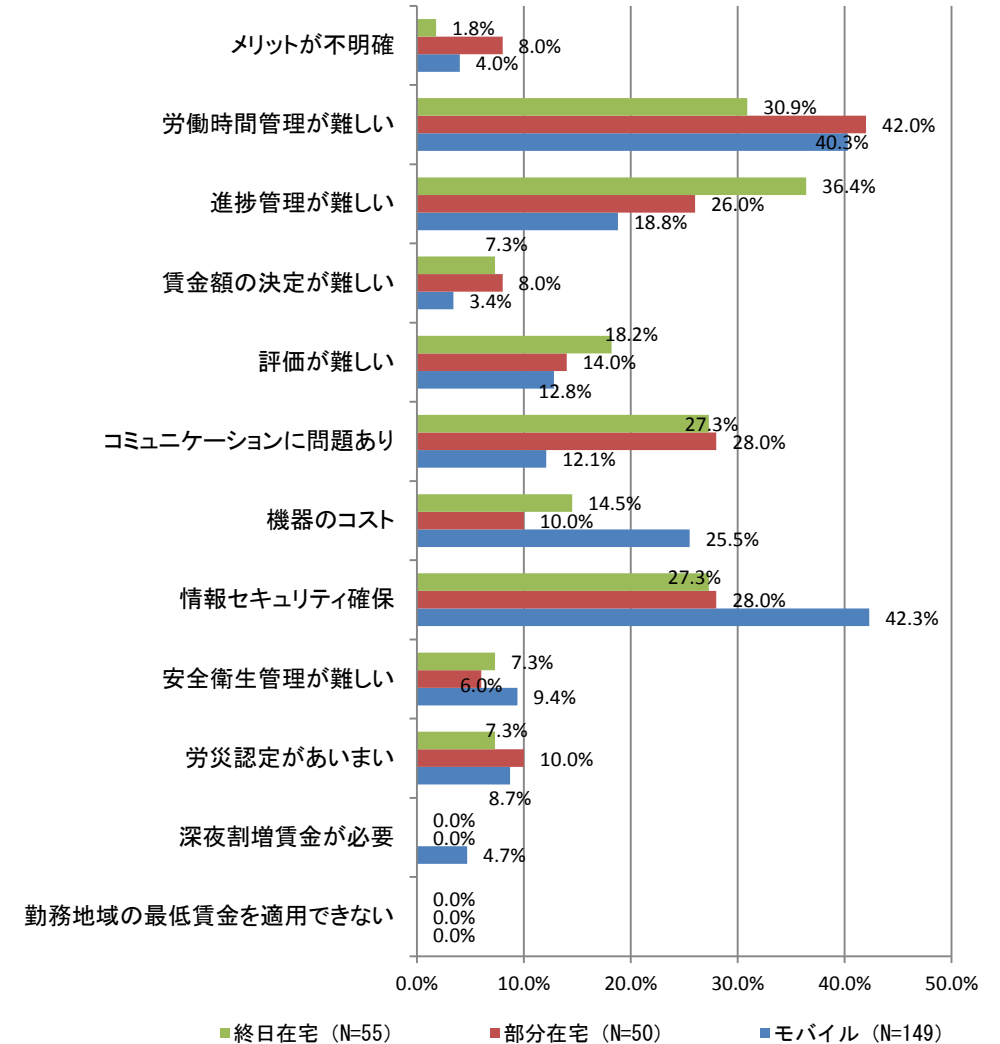
雇用型テレワークの課題

労務管理等から導入が難しい

テレワークのデメリット（労働者調査）



テレワーク実施の問題・課題（企業調査）



在宅勤務についての考え方

在宅勤務とは「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。

導入に当たって求められること

在宅勤務は労働者の勤務時間帯と日常生活が混在せざるを得ない働き方であることから、これに伴う在宅勤務の課題の解決について、労働者の合意を得ることが求められる。

1. 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 在宅勤務には、労基法、最賃法、安衛法、労災保険法等が適用。

2 労基法上の注意点

ア 労働条件の明示

在宅勤務を行わせる場合には、**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する必要がある。**

イ 労働時間

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none">➤ 原則、通常の労働時間制（1日8時間、週40時間）➤ 変形労働制、フレックスタイム制可➤ 条件を満たす場合、裁量労働制適用可➤ 労働時間の把握ができない場合、事業場外みなし労働時間制可 | <ul style="list-style-type: none">➤ 以下の3点を満たす場合、事業場外みなし労働時間制が適用可能<ul style="list-style-type: none">① 業務が自宅で行われること② 使用者の指示でPC等により常時通信可能な状態となっていないこと<ul style="list-style-type: none">※ 単に回線が接続されているだけで、PC等から離れることが自由である場合は、「常時通信可能な状態」に該当しない③ 作業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<ul style="list-style-type: none">※ 業務目的、目標、期限などの基本事項の指示は「具体的な指示」に該当しない |
|--|---|

3 安衛法上の注意点

健康診断、雇入れ時の安全衛生教育等が必要。「VDT作業における労働衛生管理のためのガイドライン」等に留意する。

4 労災保険法上の注意点

在宅勤務中に業務が原因で生じた災害は、労災保険の保険給付の対象（私的行為が原因のものは、業務上の災害とはならない）。

2. 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 ②業務の円滑な遂行 ③業務評価等の取り扱い ④通信費及び情報通信機器等の費用負担の取り扱い
⑤社内教育等の取り扱い ⑥労働者の自律 ※③～⑤については、就業規則の作成が必要

検討会における雇用型テレワークの論点

○在宅勤務ガイドラインの刷新

在宅勤務ガイドラインの刷新に当たっては、下記の事項を検討予定だが、その他改正事項や留意点はあるか。

- 在宅勤務に加えて、在宅勤務以外の形態のテレワーク（サテライトオフィス勤務、モバイル勤務）の活用方法を追加。 ※
- テレワークにおける労働時間の管理について、
 - ・ 通常の労働時間制度で、労働時間を適正に把握できる場合を明確化。
 - ・ 通常の労働時間制度やフレックスタイム制における中抜け時間の扱いを整理。 ※
 - ・ 通常の労働時間制度やフレックスタイム制における、半日など部分的にテレワークする際の移動時間の扱いを整理。 ※
 - ・ フレックスタイム制や裁量労働制について、現状のガイドラインでは何ら言及がないため、テレワークでも活用できることを明示。 ※
 - ・ 事業場外みなし制度について、IT機器（スマートフォンなど）の普及により、その活用が困難と考えられている可能性があるため、活用できる条件を明確化。 ※
- テレワークによる長時間労働を防ぐため、深夜労働の制限や深夜・休日のメール送付の抑制等の手法を推奨。 ※
- テレワークにおける事業者による安全衛生管理について整理。

（※印は、「働き方改革実行計画」で対応するとされた事項）

○ その他

その他、ヒアリング、ニーズ調査等を踏まえ、制度的課題の抽出・整理を行う。

参考：在宅勤務ガイドライン①

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考える。

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見せてきている。

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、

参考：在宅勤務ガイドライン②

いわゆる「モバパイルワーク」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る。

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、勤務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

参考：在宅勤務ガイドライン③

勤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、勤者は、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勤者が、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勤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、かつ、勤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、当該勤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 当該勤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勤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 勤者からの事前の申告に上限時間が設けられていたり勤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、当該勤者からの事後の報告に上限時間が設けられていたり勤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、通常の勤者と同様に、在宅勤務を行う勤者についても、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）、在宅勤務を行う勤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勤者の健康保持に努めるに当たって、勤者自身の健康を確保する観点から、「VD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。勤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) 勤者災害補償保険法上の注意点

勤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、勤者の範囲、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、個々の勤者が在宅勤務の対象となり得る場合であっても、実際に在宅勤務をや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

在宅勤務を行う勤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り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り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

参考：在宅勤務ガイドライン⑤

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
(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

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。

在宅勤務における事業場外
みなし労働時間制度の適用基準