

雇用型テレワークについて

働き方改革実行計画（抄）－雇用型テレワーカー

（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に、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 |
|-------------------|---------------------|-------------------|-------------------------|--------|--------|-----------|--------|--------|--------|--------|--------|---|----|
| 有識者検討会設置・ガイドライン改定 | 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% | |
| | 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 | 改定ガイドラインの発出・施行 | | | 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

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8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"> ・ 労働時間の適正な把握 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。 |
| 通常の労働時間制度 | |
| 事業場外みなし労働時間制 | <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> |
| 裁量労働制 | <p>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。</p> <p>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。</p> |
| 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 | 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

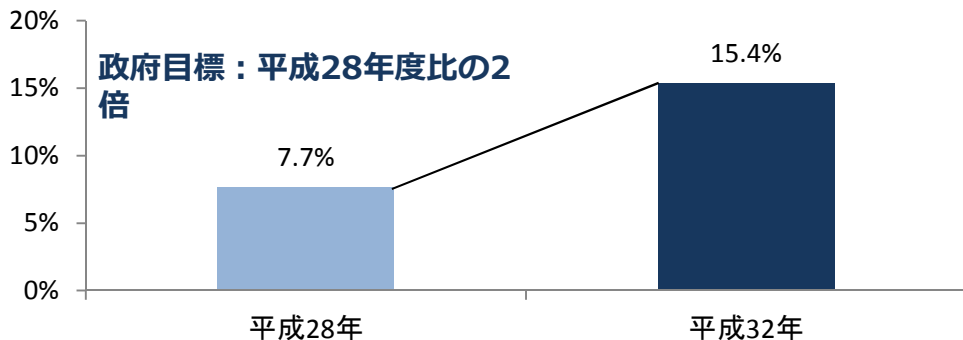
| | |
|------------|---|
| 労使双方の共通の認識 | あらかじめ導入の目的、対象となる業務、労働者の範囲、テレワークの方法等について、労使で十分協議することが望ましい。テレワークを行うか否かは労働者の意思によるべき。 |
| 円滑な遂行 | 業務の内容や遂行方法を明確にしておくことが望ましい。 |
| 業績評価等 | 業績評価等について、評価者や労働者が懸念を抱くことのないように、評価制度、賃金制度を明確にすることが望ましい。 |
| 費用負担 | テレワークを行うことによって生じる費用について労使のどちらが負担するか等を、あらかじめ労使間で十分に話し合い、就業規則等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。 |

雇用型テレワークの普及状況

テレワーカー人口

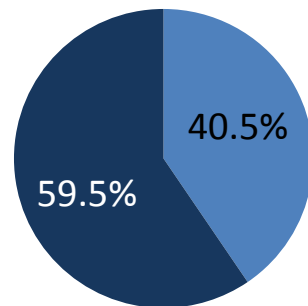
○ 政府目標 (KPI) : 平成32年までに、制度等に基づく雇用型テレワーカーの割合を平成28年度比で倍増 (平成28年時点は7.7%)

※ 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>

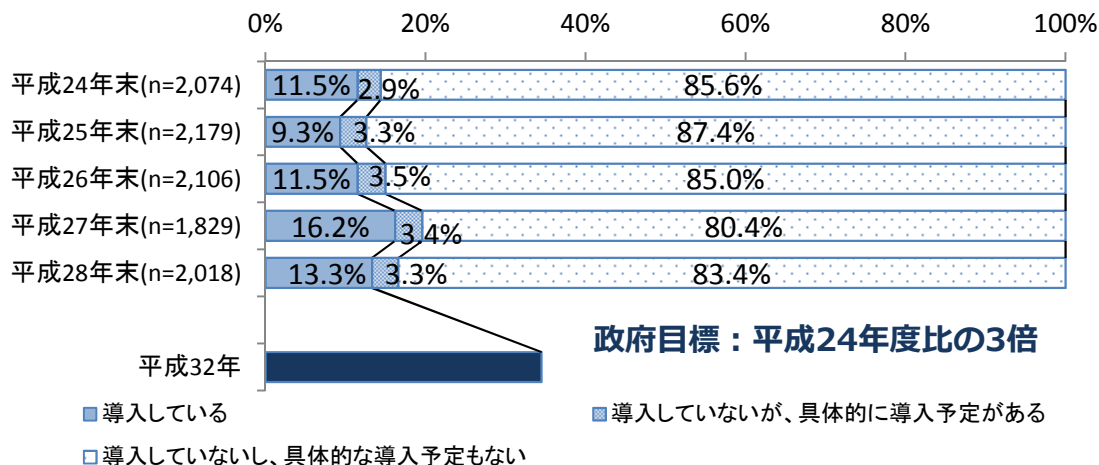
※主たるものを抜粋

- ・ 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

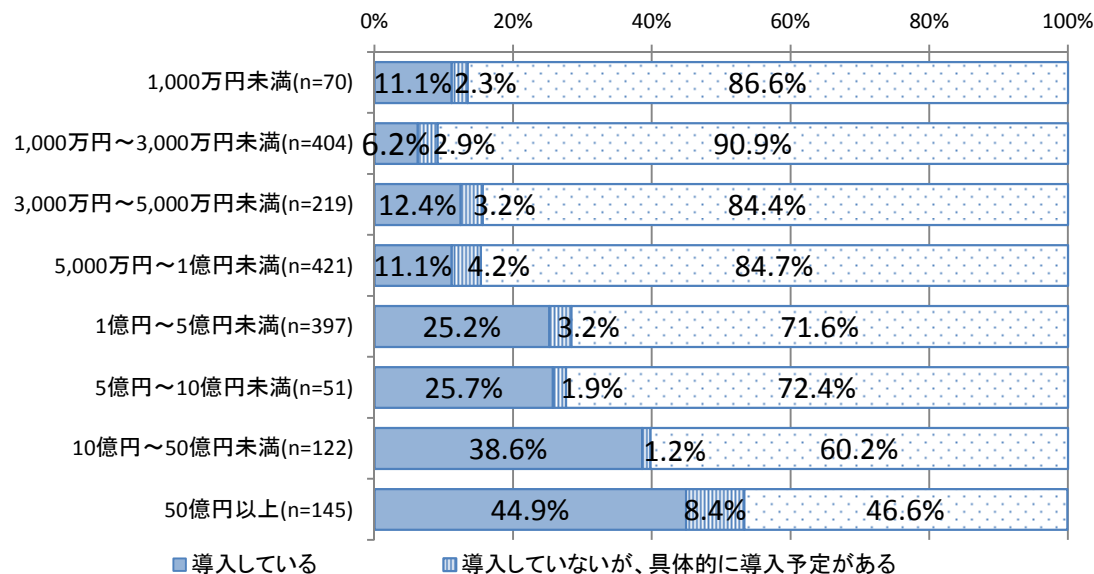
○ 政府目標 (KPI) : 平成32年までに、テレワーク導入企業を平成24年度比で3倍 (平成24年時点の割合は11.5%)



【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。

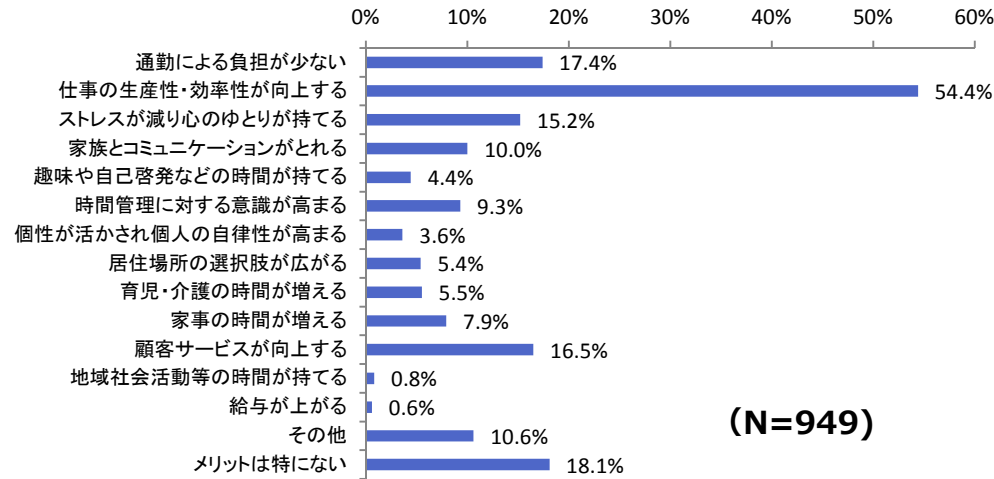


【総務省：平成27年通信利用動向調査をもとに厚生労働省で作成】

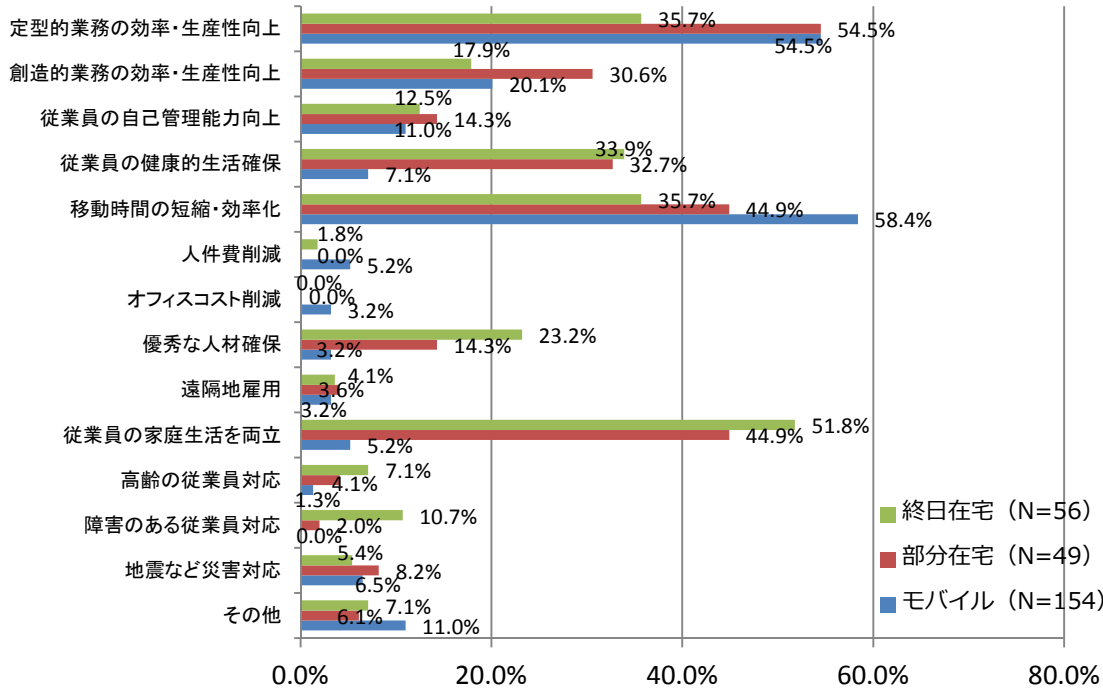
雇用型テレワークのメリット

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】

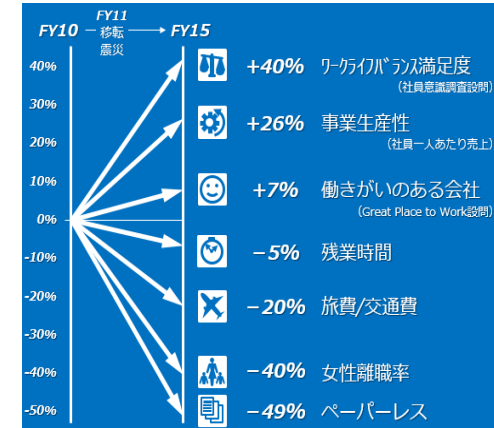
企業ヒアリング

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。

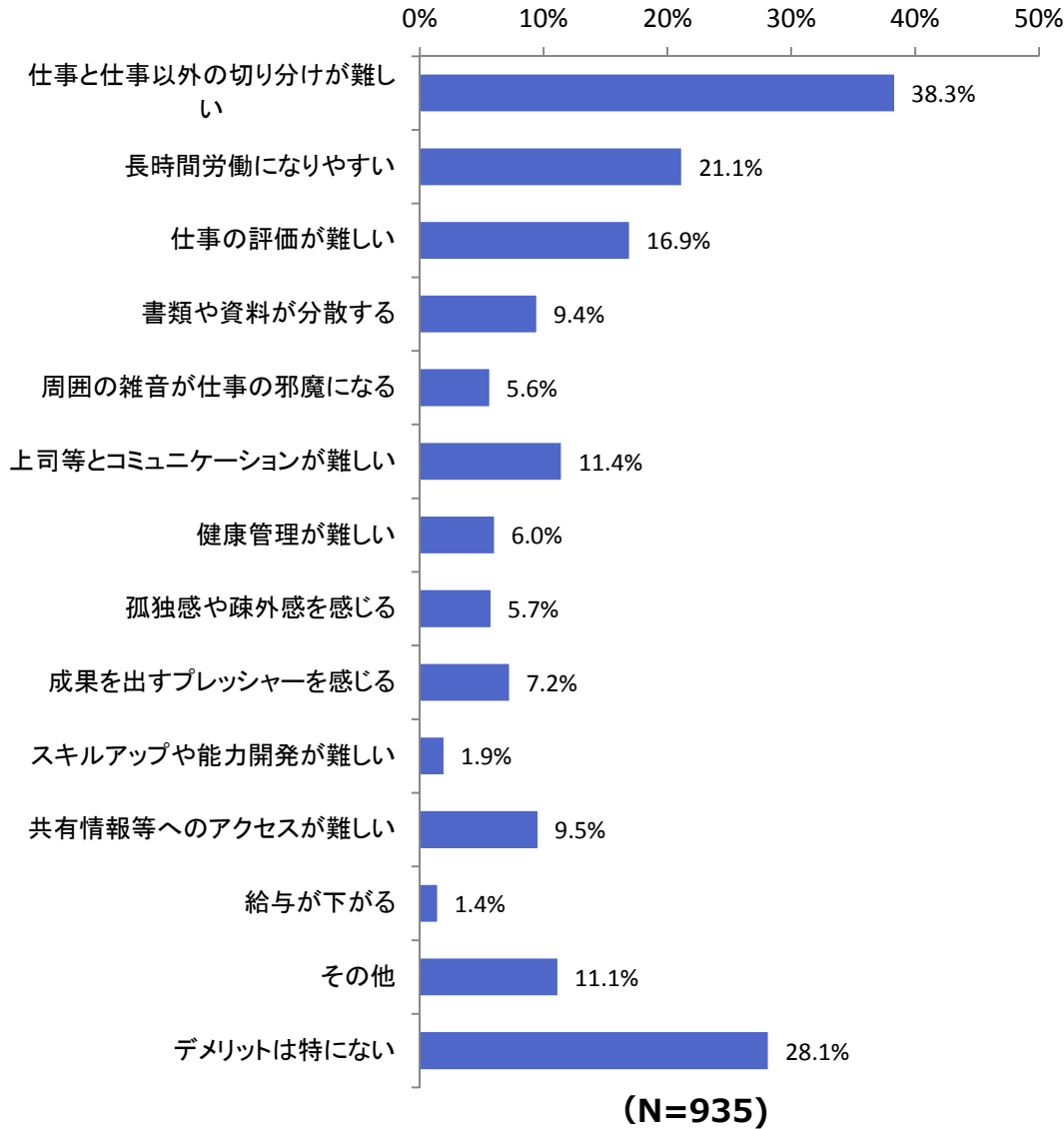
サイボウズ株式会社

- ◆ 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）

