

# 派遣労働者のテレワークについて

# 派遣労働者のテレワークについて（これまでの対応①）

- 新型コロナウイルス感染症の拡大防止の観点から、派遣労働者の方についても、派遣先で雇用される労働者と同様に積極的なテレワークの活用を図っていただけるよう、派遣事業者団体や経済団体に対して要請を行ってきている。
  - ・ 派遣事業者団体に対する要請 : 2月21日、4月13日
  - ・ 経済団体（派遣先）に対する要請 : 3月16日、4月10日
- 派遣労働者についても、テレワークが一定程度実施されてきている。

＜派遣労働者におけるテレワークの状況＞ ※労働者派遣事業者団体を通じて把握した状況

- ・ 特に、新型コロナウイルス感染症に伴う緊急事態宣言以降は、事務系の派遣労働者を中心に、派遣先に雇用される労働者と同様に、テレワークは一定程度、実施されてきている。

（参考）派遣事業者団体から会員企業等へのアンケート調査結果においては、派遣労働者数全体に占めるテレワーク実施者数の割合は約3割となっている。

各社のピーク時（注） : **約26.8%**

（注）回答では5月中旬が最も多く（22社）、次いで5月上旬（18社）、5月下旬（14社）、4月下旬（12社）（複数回答）

- ・ テレワークが実施できていない主な理由
  - 派遣労働者の業務内容が製造系や流通関係の業務等であり、テレワークに馴染まないため。
  - 派遣先が雇用形態に関わりなくテレワークを導入していないため。
  - テレワークを実施するために必要な機器（パソコン、通信環境等）がなかったり、情報セキュリティ上の問題があるため。

# 派遣労働者のテレワークについて（これまでの対応②）

## <Q&Aの作成・周知>

- 派遣元事業主・派遣先に対するQ&Aを作成し、解釈の明確化を図ってきている。

### Q&Aの要旨

#### ①労働者派遣契約の変更について

Q 派遣労働者についてもテレワークの実施を行いたいですが、労働者派遣法に関して留意すべきことはあるか。

A 派遣労働者に関しテレワークを実施するためには、就業の場所などについて、労働者派遣契約の一部変更を行うことが必要になる場合がある。この場合の契約の変更については、緊急の必要がある場合についてまで、事前に書面による契約の変更を行うことを要するものではない。ただし、派遣元事業主と派遣先の間で十分話し合い、合意しておくことは必要。

#### ②定期的な巡回について

Q 派遣労働者が自宅等でテレワークを実施する場合、派遣元指針や派遣先指針に基づき、自宅等を巡回する必要があるか。

A 派遣元指針及び派遣先指針においては、派遣元事業主及び派遣先は、定期的に派遣労働者の就業場所を巡回することとしているが、これは、派遣労働者の就業の状況が労働者派遣契約に反していないことを確認するためのものである。

派遣労働者に対して自宅等でテレワークを実施させるときは、例えば、電話やメール等により、就業状況を確認することができる場合には、派遣労働者の自宅等まで巡回する必要はない。

#### ③派遣労働者の個人情報の把握について

Q テレワークを実施するに当たって、派遣先として、派遣労働者の自宅の住所を派遣会社から教えてもらってもよいか。

A テレワークの実施に当たって必要な場合には、派遣先が派遣労働者の自宅の住所を把握することは差し支えないが、派遣先からの求めに応じ、派遣元事業主から派遣先に対し、派遣労働者の自宅の住所に関する情報を提供する場合には、派遣元事業主として、派遣労働者本人に使用目的（テレワークの実施に当たって派遣先が住所を把握することが必要であり、派遣先に提供すること）を示して同意を得ることが必要。

また、派遣先として、直接派遣労働者本人から自宅の住所に関する情報を取得する場合には、あらかじめ派遣元事業主に連絡の上、使用目的を本人に示した上で、本人の同意を得ていただくことが必要。

#### ④派遣労働者のみテレワークを実施しないことについて

Q 正社員についてはテレワークを実施し、派遣労働者についてはテレワークを実施せず全員出社してもらうことは問題があるか。

A 業務内容によってはテレワークが難しい場合も考えられるが、派遣労働者であることのみを理由として、一律にテレワークを利用させないことは、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保を目指して改正された労働者派遣法の趣旨・規定に反する可能性がある。

# 派遣労働者のテレワークについて（今後の対応）

- 引き続き、新たな生活様式に基づき、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止を図っていく必要があることから、今後、派遣労働者のテレワークについても、一層活用の促進を図る必要。
- 適切なテレワークの実施を促進するに当たっては、労働者派遣法等の観点から、既にQ & Aで示した留意点に加えて、例えば、以下のような留意点について明確化を図っていく予定。

項目	明確化を図るべきと考えられる事項の例	関係法令
派遣先事業所 ・ 就業の場所等	<p>労働者派遣は、特定の派遣先の事業所等における派遣労働者に対する指揮命令が前提であり、労働者派遣契約において、派遣労働者が労働に従事する事業所の名称や所在地に加え、具体的な派遣就業の場所等を定めることとしている。</p> <p>⇒ 自宅等でテレワークを実施する場合に、①所属する派遣先の事業所と、②就業の場所として自宅等を定めるべきことを明確化する必要。</p>	労働者派遣法第26条 第1項等
	<p>苦情処理については、派遣元責任者が直接出向く可能性も高いことから、派遣先の対象地域は派遣元責任者が日帰りで苦情処理を行い得る地域であることとしている。</p> <p>⇒ テレワークを実施する場合の苦情処理等について、日々のやり取りについては電話、メールやweb面談等により対応することも可能だが、派遣労働者が所属する事業所の派遣元責任者が直接出向くことができる体制を整えておくべきことを明確化する必要。</p>	派遣元指針第2の3、 労働者派遣事業関係 業務取扱要領等
適切な労務 管理（※）	<p>派遣先は、派遣先管理台帳に派遣就業をした日ごとの始業及び終業時刻並びに休憩時間等を記載し、派遣元事業主に通知しなければならない。</p> <p>⇒ テレワークを行う場合であっても、派遣先において適正に労働時間等を把握すべきことについて、留意点として周知する必要。</p>	労働者派遣法第42条 1項及び3項、派遣 先指針第2の11
その他	<p>テレワークを実施するに当たって、労働者派遣契約等に費用負担についてあらかじめ定めるべきことについて、留意点として周知する必要。</p>	労働基準法第89条等

（※）上記の他、労務管理については、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（平成30年2月22日厚生労働省）にも従いつつ行う必要。

# 参考 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>• <b>労働時間の適正な把握</b> 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>• <b>いわゆる中抜け時間</b> 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>• <b>通勤時間や出張旅行中の移動時間中のテレワーク</b> 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>• <b>勤務時間の一部をテレワークする際の移動時間等</b> 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。</li> <li>• <b>フレックスタイム制</b> 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	
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、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留意点等

### 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。