

# テレワーク相談センターにおける相談内容について

労働政策審議会 雇用環境・均等分科会（第64回）	参考資料 1 - 2
令和5年11月20日	

- テレワークに関する労務管理やICT（情報通信技術）の双方についてワンストップで相談できる窓口として、企業等に対しコンサルティング等の総合的なサポートを行う拠点としてテレワーク相談センターを設置。
- 令和5年度にテレワーク相談センターへ寄せられた、分科会の議論内容に関する相談は以下のとおり。

業種	相談者所属等	事業所所在地	相談概要	回答概要
運輸業	人事部	北海道	産休・育休取得中の労働者に対し、希望者を中心に新規でテレワークを実施する予定。 テレワークを行う労働者の安全衛生を確保するための作業環境整備を労使どちらの負担で行えばよいのか（テレワークガイドラインのチェックリストは確認済み）。	チェックシートをベースに作業環境で不足がないかを洗い出し、不足があった場合、労使間で協議すること。 労働者に過度の負担が生じることは望ましくない。個々の企業ごとの業務内容や物品の貸与状況等により、費用負担の取扱いは様々考えられるため、あらかじめ労使で十分に話し合い、就業規則等で定めておくことが望ましい。
製造業	不明	埼玉県	製造現場ではテレワークが困難であり、社員間に不公平感が発生するのではないかと懸念しているが、対策はあるか。 テレワークセミナーの内容についても知りたい。	製造現場であってもデスクワークが発生する企業において、月に何回かテレワークを実施可能とする例がある。 テレワークセミナーは、テレワーク時の労務管理方法や規程、ICTツールについての講演等行っている。
製造業	人事部	静岡県	社内でテレワーク規則を作成したが、適用範囲を「育児を行う希望者」で限定していた。育児という範囲において、一般的に子の年齢について何歳くらいで定義しているのかを知りたい。	相談企業は社内の規定の適用範囲について、子供の年齢が高校生までを想定しているとのことであり、相談企業の労働者が実際に希望する年齢（6歳まで）より広範囲であるため、規則に反映させても問題ないと考えられる。 就業規則を変更する際は労使で協議を行い、コンセンサスを得ながら行っていくことが望ましい。