

テレワーク(雇用型・自営型)のガイドラインが改正されました

テレワークは、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方であり、子育て、介護と仕事の両立の手段となるなどワーク・ライフ・バランスの実現に資するとともに、多様な人材の能力発揮が可能となります。このことから、厚生労働省では、その普及促進や就業環境の整備を図っています。

「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)においては、テレワークの普及等を図っていくことが重要であるとされている一方で、課題についても指摘されており、

①企業等に雇用される労働者が行う、いわゆる雇用型テレワークについては、長時間労働を招かないよう、労働時間管理の仕方を整理する等の観点から、現行の「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」を改定すること
②請負等により自宅等で働く、いわゆる自営型テレワークについては、クラウドソーシングの普及に伴うトラブルなど

の実態を把握し、現行の「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」を改定することとされています。

これを受け、厚生労働省では、「柔軟な働き方に関する検討会」(以下「検討会」という)において、昨年10月から、6回にわたり、雇用型テレワーク、自営型テレワークについての実態や課題の把握や、ガイドラインの改定に向けた議論が行われました。

同年12月には検討会において報告が取りまとめられ、雇用型テレワーク、自営型テレワークそれぞれについてガイドラインの改定案が示されるとともに、広くガイドラインの周知を図っていくことの必要性等が指摘されました。

この報告を踏まえ、厚生労働省では、両ガイドラインを改定し、本年2月に発出しました。両ガイドラインの主な改定内容は次のとおりです。

場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン

○ガイドラインの適用範囲

これまでではテレワークの一形態である在宅勤務を対象としていましたが、新たにサテライトオフィス勤務やモバイル勤務についても対象としました。

○適切な労務管理の実施について

雇用型テレワークの実施にあたり、適切な労務管理の実施は重要な要素です。

新たなガイドラインでは、テレワーク導入にあたって労働基準法に定める労働時間制度の利用方法を明確にするとともに、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を整理したほか、長時間労働対策の例やテレワークを適切に導入・実施するための注意点についても紹介しています。

〈自営型テレワーク〉

自営型テレワークの適正な実施のためのガイドライン

○ガイドラインの適用範囲

自営型テレワークの定義を「注文者から委託を受け、情報通信機器を活用して主として自宅又は自宅に準じた自ら選択した場所において、成果物の作成又は役務の提供を行う就労」とするとともに、紹介事業者について定義し、紹介事業者が守るべき事項を追加しました。

○募集内容の明示

紛争を未然に防止する観点から、募集段階において守るべき事項を追加しました。

○その他

契約条件の文書明示や契約条件の適正化等に係る事項や、健康確保措置などについて見直しました。

詳細は厚生労働省ホームページ(政策)について ↓ 分野別の政策一覧 ↓ 雇用・労働 ↓ 労働基準 ↓ 仕事と生活の調和 ↓ テレワーク普及促進関連事業)をご参照ください。

〈雇用型テレワーク〉

情報通信技術を利用した事業