

ガイドラインの概要

在宅勤務についての考え方

このガイドラインでは、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」をいいます。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、業務の実態等を勘案して判断するものですが、事業主は、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ます。

導入に当たって求められること

在宅勤務を制度として導入するに当たっては、以下の注意点に留意するとともに、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ます。

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ます。

2 労働基準法上の注意点

ア 労働条件の明示 ●●●●

使用者は、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しなければなりません（労働基準法施行規則第5条第2項）。

イ 労働時間 ●●●●

(ア) 情報通信機器を活用して在宅勤務を実施する場合、在宅勤務者の労働時間を算定することが可能である場合には、通常の労働時間制が適用されますが、労働時間を算定することが困難な場合には事業場外みなし労働時間制を適用することが可能となります。

次の①～③のいずれの要件も満たす形態で行われる在宅勤務には、原則として、労働基準法第38条の2で規定する事業場外みなし労働時間制を適用することができます。