

3 労働安全衛生法上の注意点

事業者は、在宅勤務を行う労働者に対し、必要な健康診断を行うとともに（労働安全衛生法第66条第1項）、在宅勤務を行う労働者を雇い入れたときは、必要な安全衛生教育を行う必要があります（労働安全衛生法第59条第1項）。

また、事業者は在宅勤務を行う労働者に対し、「VDT作業における労働衛生管理のためのガイドライン」（平成14年4月5日に基発第0405001号）等に留意するとともに、その内容を周知し、必要な助言を行うことが望まれます。

4 労働者災害補償保険法上の注意点

在宅勤務中に業務が原因で生じた災害は、労働者災害補償保険の保険給付の対象となります（自宅における私的行為が原因であるものは、業務上の災害とはなりません）。

2. その他在宅勤務を適切に導入及び実施するに当たっての注意点

1 労使双方の共通の認識

在宅勤務制度の導入に当たっては、労使で認識に齟齬のないように、あらかじめ導入の目的、対象となる業務、労働者の範囲、在宅勤務の方法等について、労使委員会等の場で十分に納得いくまで協議し、文書にし、保存する等の手続を踏むことが望まれます。

また、在宅勤務制度が導入された場合には、実際に在宅勤務をするかどうかは本人の意思によることとするべきです。

2 業務の円滑な遂行

在宅勤務を円滑かつ効率的に実施するために、業務内容や業務遂行方法等を文書にして交付するなど明確にして行わせることが望まれます。

また、あらかじめ通常又は緊急時の連絡方法について、労使間で取り決めておくことが望まれます。

3 業績評価等の取り扱い

在宅勤務を行う労働者が業績評価等について懸念を抱くことのないように、評価制度、賃金制度を構築することが望まれます。

4 通信費及び情報通信機器等の費用負担の取り扱い

在宅勤務に係る通信費や情報通信機器等の費用負担については、あらかじめ労使で十分に話し合い、就業規則等において定めておくことが望まれます。